

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin hallituksen vastine tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen vuodelta 2020

Kuntalain 121 § 5 momentin mukaan hallituksen tulee antaa valtuustolle lausunto toimienpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aihetta. Tarkastuslautakunta pyytää, että kuntayhtymän hallitus antaa lausunnon arviointikertomuksessa esitettyihin havaintoihin siten, että se saatetaan tiedoksi valtuustolle lokakuun kokouksessa.

Erityisesti hallitusta on pyydetty kiinnittämään huomiota seuraaviin tarkastuslautakunnan esille nostamiin asioihin, joiden alle on koottu vastineet myös yksilöityjen suositusten osalta:

- COVID19 –pandemia oli haasteellinen sairaanhoitopiirin taloudelle ja toiminnalle vuonna 2020. Kuinka paljon valtiolta saadut avustukset ovat tukeneet sairaanhoitopiiriä COVID19 –pandemian hoidossa? Onko koko alijäämä COVIDista aiheutuvaa?

Vuonna 2020 yleisavustusta saatiin ajalle 1.1.2020-31.10.2020 8,8 M€ ja ajalle 1.11.2020-31.3.2021 1,8 M€. Avustukset kattoivat pääosin suorat toteutuneet koronakustannukset. Koronapandemia johti kuitenkin toteutumatta jääneisiin tuottoihin, joista VM:n hyväksymien tulojen menetysten osuus oli 5 M€.

- Miten sairaanhoitopiirin työnantajakuvaa voitaisiin tehdä näkyvämmäksi, jotta tulevaisuudessa voitaisiin kilpailla työyhteisössä tarvittavista erikoisosaaajista?

Työnantajakuvan näkyvyys ja vetovoimaisuus vaativat alueellista kehittämistyötä. Lähtökohtana työnantajakuvan kehittämiseksi on näkymä Pohjois-Savon alueesta vetovoimaisena ympäristönä, jonne jokaisen on hyvä rakentaa elämäkokonaisuus. Vetovoimainen elinympäristö varmistaa myös sen, että alalle suuntautuvat nuoret ja ammattiin valmistuvat sekä valmiit ammattilaiset hakeutuvat ja jäävät alueelle töihin.

Yliopistollinen sairaala on yksi keskeinen toimija, joka vahvistaa alueen veto- ja pitovoimaisuutta alan ammattilaisten työnantajana. Vetovoimaisen työnantajakuvan kehittäminen vaatii kuitenkin vahvaa alueellista kehittämisysteistä eri sidosryhmien kanssa.

Yliopistosairaalan näkyvän, positiivisen työnantajakuvan kehittämisen yksi osa-alue on monikanavainen rekrytointimarkkinointi, josta konkreettisia esimerkkejä ovat nuorille suunnatut virtuaali- TET tilaisuudet, alan opiskelijoille ja ammattilaisille toteutettavat virtuaalimessut, henkilöstön ammatillinen näkyvyys KYSissä käytössä olevissa sosiaalisen median kanavissa. Virtuaalisen näkyvyyden lisäksi myös kohtaamiset ovat tärkeitä. Kehittämiskohteena on hoitotyön syventävän jakson opiskelijoiden rekrytointi-malli ”urapolulle” jo harjoittelujen ja opiskelujen aikana.

Tärkeä kanava positiivisen työnantajamielikuvan luomisessa on tiivis oppilaitosyhteistyö ja terveysalan opiskelijoiden ohjaamiseen panostaminen harjoittelujaksojen aikana. Harjoittelujakson aikainen opiskelukokemus ja hyvä kohtelu on merkittävä tekijä valittaessa tulevaisuuden työpaikkaa. KYSissä on panostettu useiden vuosien ajan opiskelijoiden ohjauksen kehittämiseen ja kouluttamiseen (esim. klinisen hoitotyön opettajat, lääketieteen opetus, muut ammattiryhmät). Tulevaisuuden erityisosaaajiin tulee panostaa jo tänään.

Vetovoimaisuus ja näkyvyys eivät riitä turvaamaan henkilöstön saatavuutta, jos emme pysty sitouttamaan nykyisiä ja uusia työntekijöitä alalle. Olennaista sitoutumisen kannalta on se, millaisen työntekijä-kokemuksen organisaation todellisuus tarjoaa käytännössä.

Pitovoiman vahvistaminen vaatii organisaation sisäistä kehittämistyötä. Vetovoimaisen työnantajakuvan on myös vastattava todellisuutta, jotta alan ammattilaiset sitoutuvat merkitykselliseen työhön yliopistosairaalassa.

Ammattiuran alussa:

Työsuhteen alkuvaihe on kriittinen alalle ja organisaatioon sitoutumisen kannalta. Näin ollen meidän tulee panostaa entistä tehokkaampaan perehdytykseen, mentorointiin ja ammattiuramallin mukaiseen osaamisen kehittämiseen kaikissa ammattiryhmissä. Ammattiuramalli on jo käytössä hoitohenkilökunnalla ja sen käyttöä on tarkoituksenmukaista laajentaa kaikkiin ammattiryhmiin edistämään suunnitelmallista osaamisen kehittämistä ja sitoutumista.

Tutkimus on osa identiteettiä:

Sairaanhoitopiirin työnantajakuvan kannalta on tärkeää, että yliopistollisen sairaalan maine huippu-osaamisen keskuksena säilyy ja paranee. Tutkimus- ja kehittämistoiminta muodostavat yliopistollisen sairaalan identiteetin perustan ja ovat Kuopion yliopistollisen sairaalan strategian keskiössä. Erityis-osaajien rekrytoinnin ja sitouttamisen kannalta työnantajat, jotka mahdollistavat tutkimus- ja kehittämistyön tekemisen, ovat etulyöntiasemassa. Hoidon ja diagnostiikan huippuosaaminen perustuu vahvaan tieteelliseen osaamiseen. Paras lääkäri- ja hoitotyövoima koostuu henkilöistä, jotka haluavat kehittää sekä itseään että työpaikkaansa: "tämän päivän tutkimus on huomisen hoitoa". Tämän takia on tärkeää varmistaa, että tutkimus- ja kehittämistyötä arvostetaan osana jokapäiväistä työtä. Tutkimustyön korkea taso vaatii, että varaamme siihen nyt ja tulevaisuudessa riittävät resurssit sekä huolehdimme tukitoimista.

Kehittyvä johtaminen:

Ihmisläheinen, valmentava johtaminen, joka mahdollistaa välittömän kaksisuuntaisen viestinnän henkilöstön ja johdon välillä, on yksi työnantajan vetovoimatekijä. Sairaalamme on menossa systemaattinen Lean-valmennus, joka läpäisee koko organisaation. Tämä mahdollistaa johtamiskulttuurin kehittämisen strategian osoittamaan suuntaan: avoimuudesta, oikeudenmukaisuudesta sekä johdon ja henkilöstön keskinäisestä luottamuksesta tunnettu johtamiskulttuuri. Työhyvinvointikyselyn tulokset ilmaisevat lähijohtajuuden olevan jo nyt hyvällä tasolla - on kuitenkin myös jatkossa ylläpidettävä ja valmennettava johtamisosaamista kaikilla organisaation tasoilla. Kyselyn tulosten pohjalta toteuttamisprosessissa on keski- ja ylimmän johdon johtamiskäytäntöjen kehittäminen hyödyntäen Lean-menetelmiä.

Työhyvinvointi:

Positiivinen työntekijäkokemus muodostuu hyvinvoivassa työyhteisössä. Työhyvinvointi on keskeinen työhön sitouttava tekijä ja se on myös kuluvan strategiakauden keskeinen kehittämiskohde. Se edistää merkittävästi työnantajakuvan vetovoimaisuutta ja erityisesti pitovoimaa. Toteutimme syksyllä 2020 ensimmäisen kerran Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn, jossa esiin nousseisiin kehittämiskohteisiin on suunniteltu vuoden aikana jo yli 400 toimenpidettä. Työnantajakuvan kirkastamiseksi meidän tulee jatkaa konkreettista



kehittämistoimia, joilla puututaan erityisesti työn aiheuttamaan eettiseen kuormitukseen ja huoleen työmäärän sietämättömästä kasvusta, väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisemiseen työssä, työkykyä tukeviin toimiin sekä johtamisosaamisen vahvistamiseen.

- Minkä vuoksi talousarviomuutostarpeet esitetään valtuustolle joulukuussa sen sijaan, että ne vietäisiin valtuuston tietoon heti, kun tarve muutokseen on tiedossa?

Talousarviomuutosten viemiseen valtuustoon on kiinnitetty huomiota. Talousarviomuutos-tarpeiden osalta vuoden 2021 budjettimuutos vietiin valtuustoon 21.6.2021.