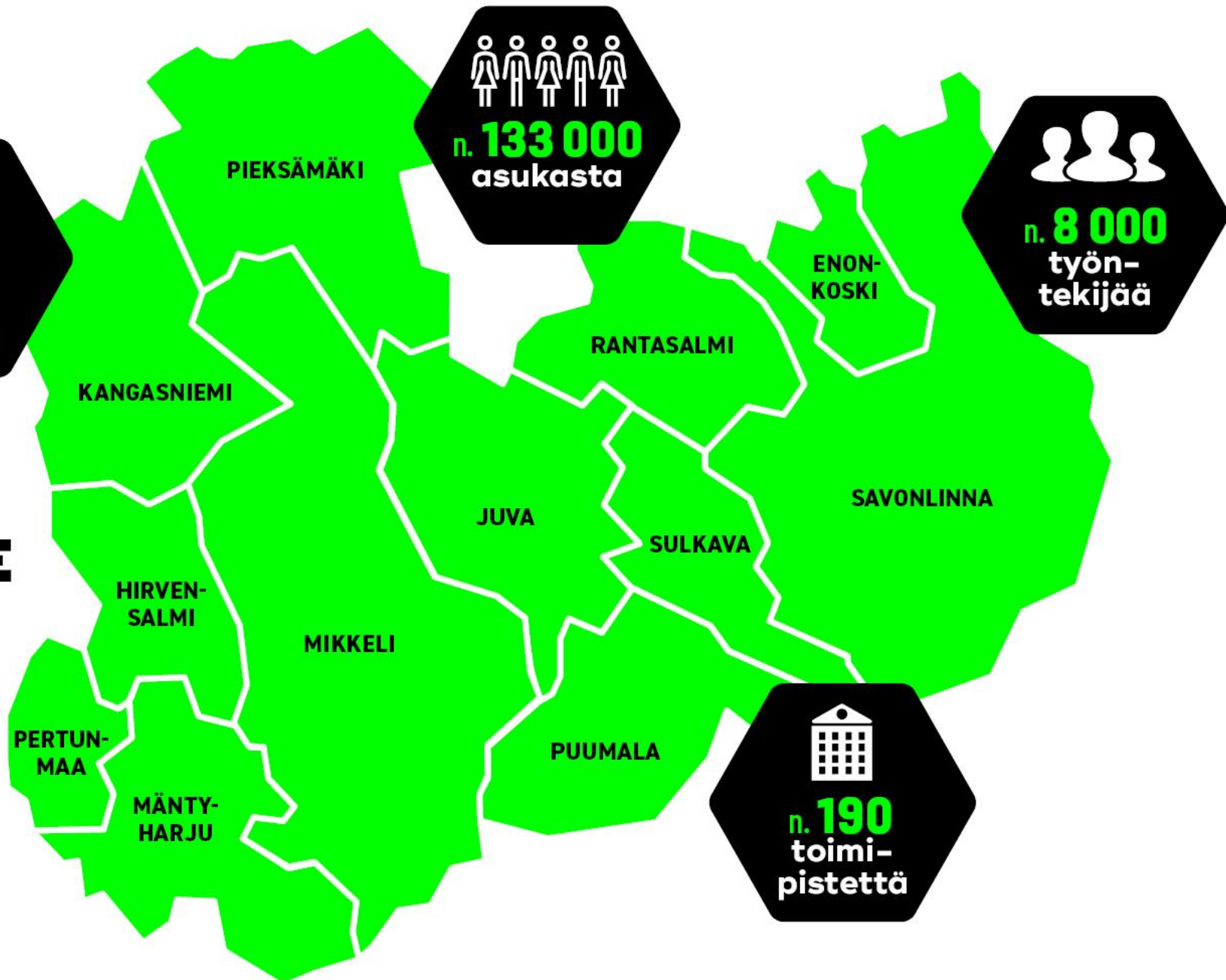


Ajankohtaista Eloisasta

Santeri Seppälä

ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUE

vastaa sosiaali- ja
terveyspalvelujen
sekä pelastustoimen
järjestämisestä.

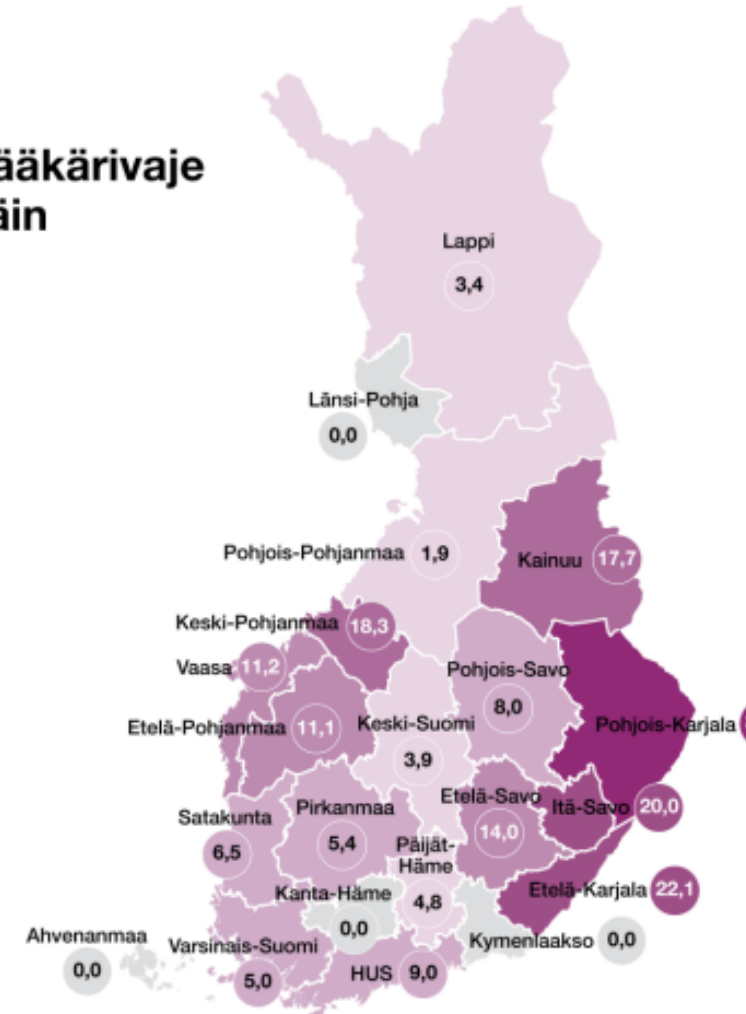


Lähtötilanne 2023

- Palveluihin pääsy riittämätön ja tilanne huonontumassa
- Väestö vanhenee, palvelutarve kasvaa
- Henkilöstön kuormitus korkea, eläköityminen kiihtyy ja saatavuus heikentyy
- ICT, inflaatio, korona, palkkaharmonisaatio
- Uudet velvoitteet
- Rahoitus raskaasti alijäämäinen, rahat eivät siirtyneet oikein

ILIIITTO
NDET

Terveyskeskusten lääkärivaje sairaanhoitopiireittäin 5. 10. 2022 (%)



MISSIO:

MYÖ YHESSÄ – TERVEYTTÄ JA TURVAA ETELÄ-SAVOSSA

ARVOT:

YHDENVERTAISUUS

ASIAKASLÄHTÖISYYS

VAIKUTTAVUUS

ROHKEUS

TURVALLISUUS

VISIO:

PARAS TYÖPAIKKA

HALUTTU KUMPPANI

PALVELUIDEN SUUNNANNÄYTTÄJÄ

LAADULLISET TAVOITTEET:

Kestävä ja mahdollistava talous • Paras ja joustavin työnantaja
Sujuvat ja oikea-aikaiset palvelut lähellä • Haluttu ja osallistava kumppani

Etelä-Savon
hyvinvointialue



ASETETUT LAADULLISET TAVOITTEET*

KESTÄVÄ JA MAHDOLLISTAVA TALOUS

Ennustettava talous luo kestävyttä ja toiminnan tehokkuus avaa mahdollisuuksia. Ennustettavuus ja vaikuttavuus vaatii kokonaisvaltaista tiedolla johtamista ja suunnitelmallisuutta. Alueellisen ja kansallisen edunvalvonnan merkitys on suuri.

PARAS JA JOUSTAVIN TYÖNANTAJA

Työnantajavetovoima vaatii hyvän johtamisen, osaavia työkavereita sekä molemminpuolista joustavuutta ja ketteryttä. Työntekijöiden osallistuminen oman ja yhteisen työn kehittämiseen sekä riittävästi hajautetut esihenkilötyön vastuut.

SUJUVAT JA OIKEA-AIKAISET PALVELUT LÄHELLÄ

Kokoaan suuremmat asiakaslähtöiset palvelut ja toimivat palvelupolut. Ennaltaehkäisevien ja ihmistä lähellä olevien palveluiden kehittäminen. Asiakaskokemuksen ja asiakastiedon hyödyntäminen. Suomen paras digitaalinen sote-keskus.

HALUTTU JA OSALLISTAVA KUMPPANI

Palveluiden monituottajaympäristön edelleen kehittäminen. Laaja-alainen verkostoyhteistyö. Hyvinvointialueen asukkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen uudet muodot. Yleinen alueellisen hyvinvoinnin edistäminen.

*Tavoitteet mahdollistavat asetetun vision (tulevaisuudentilan ja päämäärän) toteutumisen.

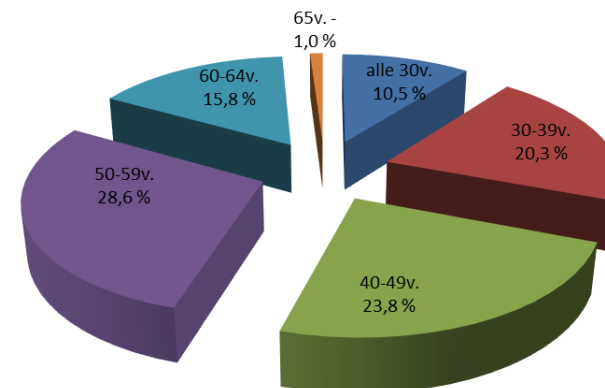
IKÄTIETOJA

AMMATTIRYHMÄT	Ikäjakama 2023												
	alle 30v.	%	30-39v.	%	40-49v.	%	50-59v.	%	60-64v.	%	yli 65v.	%	Yhteensä
Akateemiset	21		73		107		116		32		4		353
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	312		573		670		564		305		34		2 458
Hoitohenkilökunta, toinen aste	447		552		479		658		379		65		2 580
Huoltohenkilökunta	36		60		106		181		110		9		502
Lääkärit, hammaslääkärit	72		105		71		76		38		4		366
Pelastustoimen henkilöstö	19		50		41		49		14		1		174
Sosiaalitoimen henkilöstö	17		39		65		81		22		6		230
Toimistohenkilökunta	21		60		87		107		65		5		345
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	157		137		106		181		106		13		700
Kaikki yhteensä	1 102	14,3 %	1 649	21,4 %	1 732	22,5 %	2 013	26,1 %	1 071	13,9 %	141	1,8 %	7 708

SENIORIT VS JUNIORIT
42 % VS 58 %
TASAPAINO OK

31.12.2023	Henkilöstömäärä				Henkilöstön keski-ikä			
	Miehet		Naiset		Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
TOIMIALUEET	lkm	%	lkm	%	toimialue lkm	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä
Sosiaalipalvelut	345	22,6 %	1181	77 %	1 526	40,9	44,3	43,5
Ikääntyneiden palvelut	163	8 %	1813	92 %	1 976	40,3	46,9	46,3
Terveyspalvelut	557	17 %	2693	83 %	3 250	43,2	44,5	44,3
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	144	95 %	8	5 %	152	45,1	49,0	45,3
Konsernipalvelut	157	20 %	647	80 %	804	45,5	50,1	49,2
Kaikki yhteensä	1366	18 %	6 342	82 %	7 708	42,7	45,7	45,2

Ikäjakama vakinaiset v. 2023



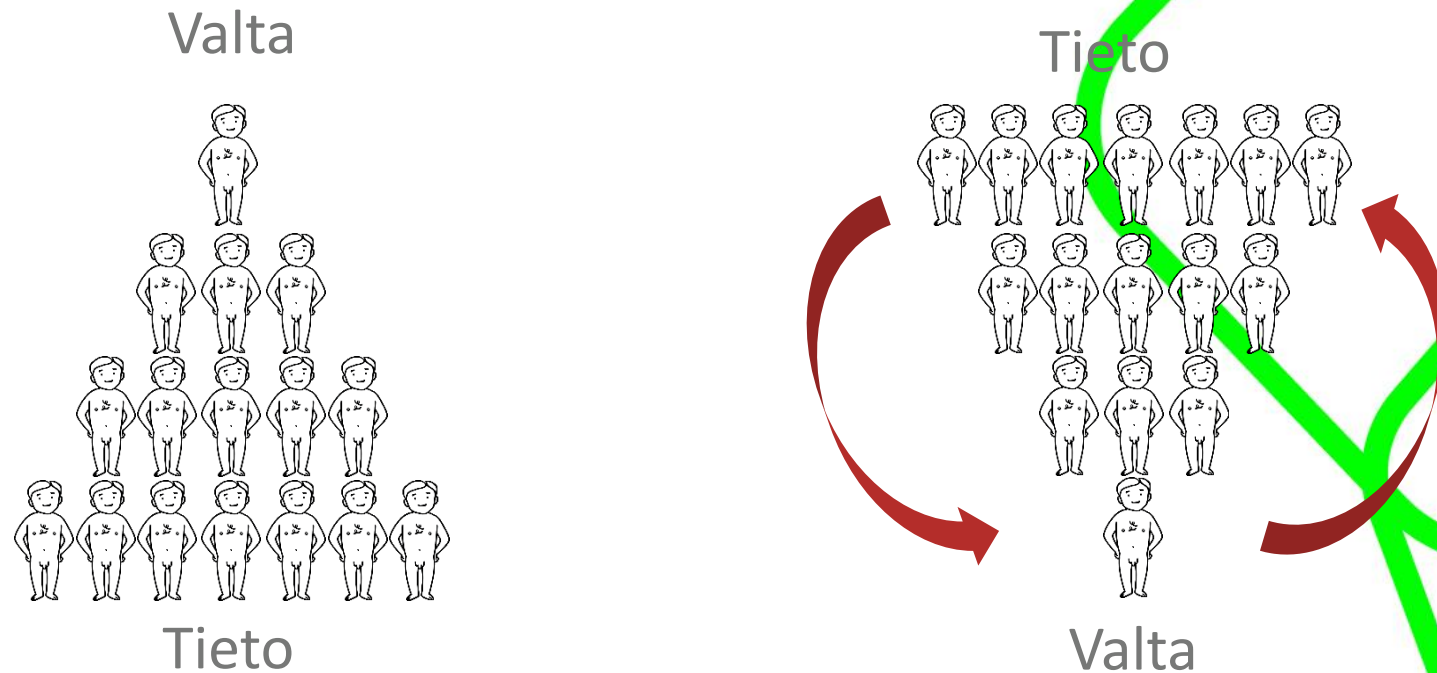
VAKINAISESTA HENKILÖSTÖSTÄ ISOHKO OSA LÄHESTYY ELÄKÖITYMISTÄ

54 % koko henkilöstöstä ollut töissä väh 5 vuotta (hoitohenkilöstö 57,1 %)

PARAS JA JOUSTAVIN TYÖNANTAJA

MITEN JA MIKSI?

Vie valta mahdollisimman lähelle tietoa...
... ja käännä pyramidi ylösalaisin.

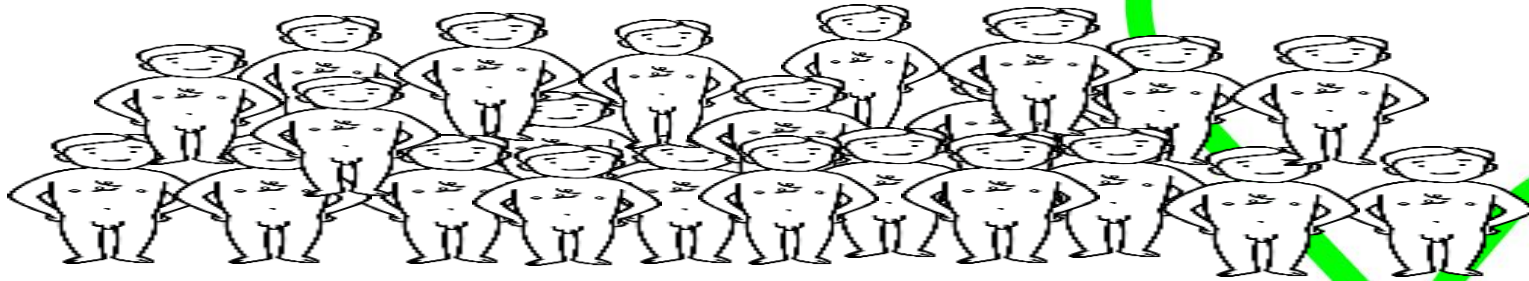


Esimiestyö tulisi nähdä palveluammattina.

Organisaation johtamisen tulisi rakentua jatkuvalla ja arvostavalla dialogille.

Eloisa litistää pyramidia!

MYÖ YHESSÄ



Esihenkilörooli, johtamisen laadun mittaaminen

VAIKUTAN

Ymmärrän johtamistehtäväni merkityksen ja johtamistyöni tavoitteet: olen vaikuttamassa Eloisan toimintaan ja mahdollistamassa ihmisten onnistumisen.

Tunnen organisaatiomme tavoitteet ja kehitän toimintakulttuuriamme ja toimintamallejamme sovittuun suuntaan. Teen arjessa päätöksiä, jotka ovat linjassa sovittujen pelisääntöjen kanssa.

Perehdyn yhteisiin asioihin - oli kyseessä taloudenpito, henkilöstöjohtaminen tai muutosten läpivieminen.

Tehtäväni on raivata esteitä ja edistää yhteisiä asioita. Viestin kaikissa verkostoissani avoimesti ja ratkaisuja hakien.

Esihenkilönä en ole tuuliviiri: luotan omaan osaamiseeni ja näkemykseeni. Toimin johdonmukaisesti ja puutun asioihin napakasti ja rakentavasti.

VÄLITÄN

Olen ihmisiä varten: minua on helppo lähestyä ja olen läsnä kohtaamishetkissä. Arki on usein kiireistä, mutta tehtäväni on pysähtyä kuuntelemaan ja keskustelemaan.

Käytän aikaani ihmisten, en vain asioiden johtamiseen. Tämä arvo näkyy myös kalenterissani.

Olen esihenkilönä tasapuolinen, en kuitenkaan tasapäistävä. Tunnen ihmiset ja heidän työnsä ja johdan ihmisiä toimimaan omien vahvuksiensa kautta. Osaan antaa ja ottaa vastaan palautetta. Iloitsen, kun onnistumme yhdessä.

En pönötä, vaan kohtaan ihmiset ihmisenä. Rakennan työyhteisöön luottamusta olemalla itse avoin, reilu ja mutkaton.

Pyrin tuomaan työpäiviin myös hymyä ja huumoria. En säästele kiitosta ja kehua.

ROHKAISEN

Lähtökohtani on luottamus ja usko siihen, että ihmiset pyrkivät aina hyvään. Annan jokaiselle tilaa toimia, pitäen kuitenkin huolen siitä ettei kukaan jää yksin – tuen ja kuljen rinnalla.

Tiedostan, että rohkeus edellyttää että uskallan itse myöntää oman tietämättömyyteni ja virheeni - suhtaudun itsemyötätunnolla omaan ja muiden keskeneräisyyteen. Luon omalla toiminnallani ja esimerkilläni sellaista ilmapiiriä, jossa uskalletaan kokeilla ja oppia – myös epäonnistua.

Kannustan ihmisiä etsimään ja ottamaan rohkeasti käyttöön uusia työnteon tapoja, kun siihen on tarve ja mahdollisuus. Muutos tehdään askel kerrallaan, ja pienikin edistyminen on tärkeää huomata arjessa. Uskon aina, että yhdessä löydämme aina parhaan mahdollisen ratkaisun. Huomioin onnistumiset, kiitän vilpittömästi. Hyvä tästä tulee – myö ennen minnuu!

Esihenkilövalmennus; Vaikutatan, Välitän, Rohkaisen



Organisaatiokulttuurin edistämistä
jatketaan

Osaamista lisätään (mitä Eloisan johtajan
pitää osata ja hallita)

Johtamisella suora vaikutus henkilöstökokemukseen
henkilöstökokemuksella asiakaskokemukseen

360 –arviointi tehdään kaikille esihenkilöille,
johtoryhmä jo arvioitu

Eloisan työnantajamielikuva rekrytoinnin tukena:

- Matala organisaatio (70 johtotehtävää pois lähtötilanteessa), ei hallintorakennusta, ei johtajilla omia työhuoneita.
- Johtajan vartti, toimialojen virtuaaliset aamukahvit varsinaisten infotilaisuuksien lisäksi
- Joutuisa ruokailu mahdollista
- Etätyömahdollisuudet, myös ulkomailla



Uudenlaisia tehtävänkuvia

- Uudenlaisia tehtävänkuvia (digihoitajat, digiohjaajat, digilääkärit), myös hybridimallia
- <https://www.lansi-savo.fi/paikalliset/6291599>



Parhaat maanantaiammut löytyvät Etelä-Savosta!

- Eloisan HR-rekryn ja viestinnän kanssa sujuva ja tiivis yhteistyö
- Mainostoimistoyhteistyö; Fb, Linkkari, hakusanamainonta
- Printti; <https://www.is.fi/mainos/art-2000009931839.html>
- Syke-sarjan mainonta
- Hiihtokeskuskampanja
- Tienvarsimainontaa tulossa



Tuloksia

- Hakijoita tehtäviin enemmän
- Toimialojen rekrytointitilanne parantunut
- Silti edelleen pulaa työntekijöistä esim. tietyt lääkärit, koulupsykologit jne.; työ on pitkäjänteistä

	Vakinaiset 12/2023	muutos 1-12/2023
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	2 206	54
Hoitohenkilökunta, toinen aste	2 194	125
Huoltohenkilökunta	391	-10
Lääkärit / Hammaslääkärit	238	-4
Pelastuslaitoksen henkilöstö	164	8
Sosiaalitoimen henkilöstö	188	17
Toimistohenkilökunta	298	9
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	362	5
Yhteensä	6 358	204
nyyvinvointiatue		



HANKEKOKONAISUUS:

KESTÄVÄN KASVUN ELOISA

HYVINVOINNIN JA TERVEYDEN EDISTÄMINEN

MONIALAINEN PALVELUTARJOTIN
SEKÄ ASIAKAS- JA PALVELUOHJAUS

KANSALLINEN DIGITAALINEN ALUSTA

PITKÄAIKAISSAIRAAT

HOITON PÄÄSYN PARANTAMINEN

HOIDON JATKUVUUDEN PARANTAMINEN

ASIAKKAAN OMAHOIDON TUKEMINEN JA OMAVALMENNUS

NUORTEN MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEPALVELUT

HOITONPÄÄSYN NOPEUTTAMINEN

YHTENÄISTETYT TOIMINTATAVAT
JA PALVELUPOLUT

MATALAN KYNNYKSEN PALVELUT

IKÄÄNTYNEET

IKÄÄNTYNEIDEN JA OMAISHOITAJIEN
ETÄPALVELUKESKUS

HYVINVOINTITEKNOLOGIA JA
DIGITAALISET PALVELUT

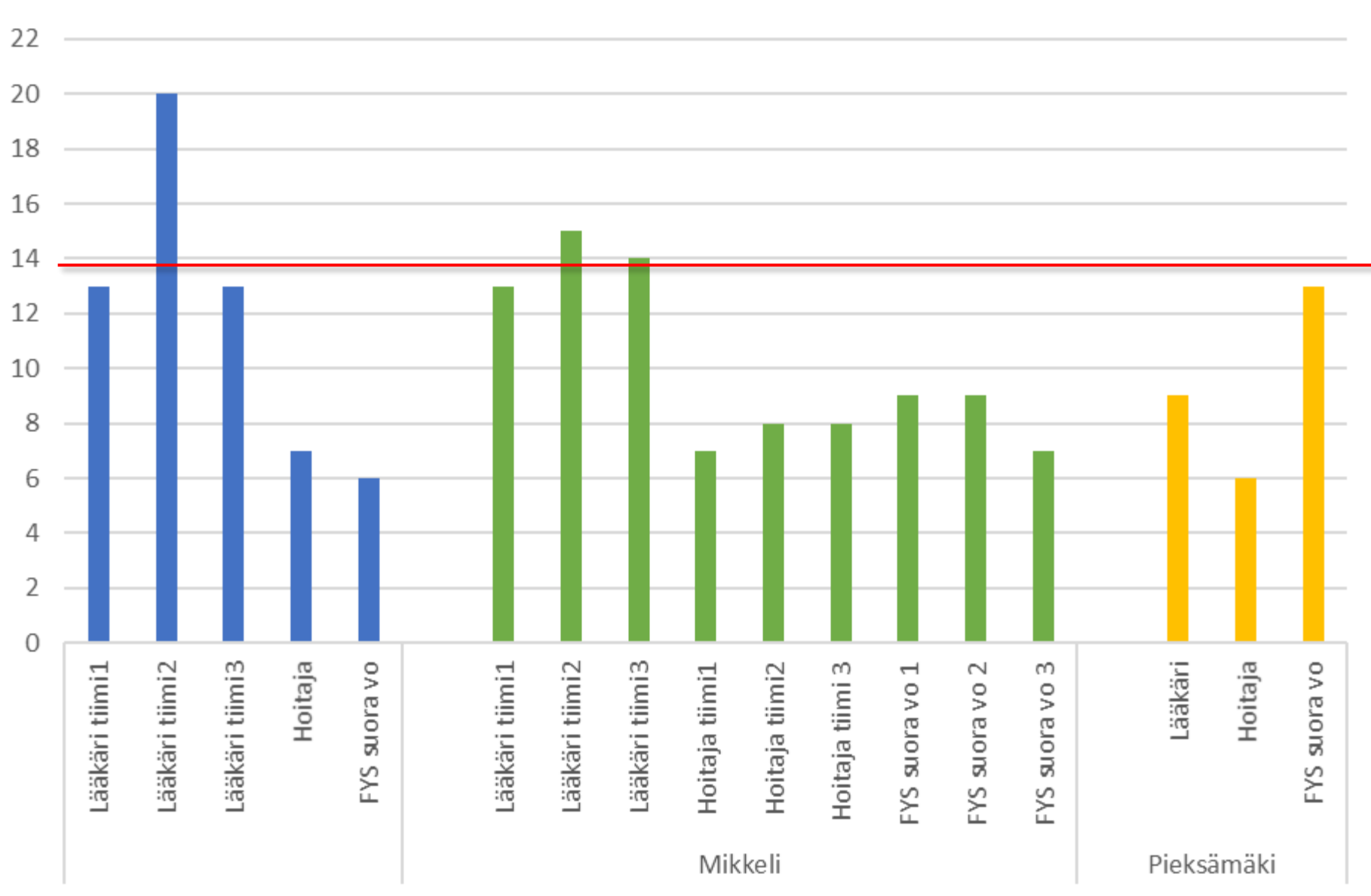
OMAISHOITAJIEN ETÄTUKI

LISSU-LIIKKUVA YKSIKKÖ

Digitaalinen sosiaali- ja terveyskeskus • Sähköinen perhekeskus • Asiakaspalautejärjestelmä
Tiedolla johtaminen • Osallisuus • Digituki asiakkaille ja ammattilaisille

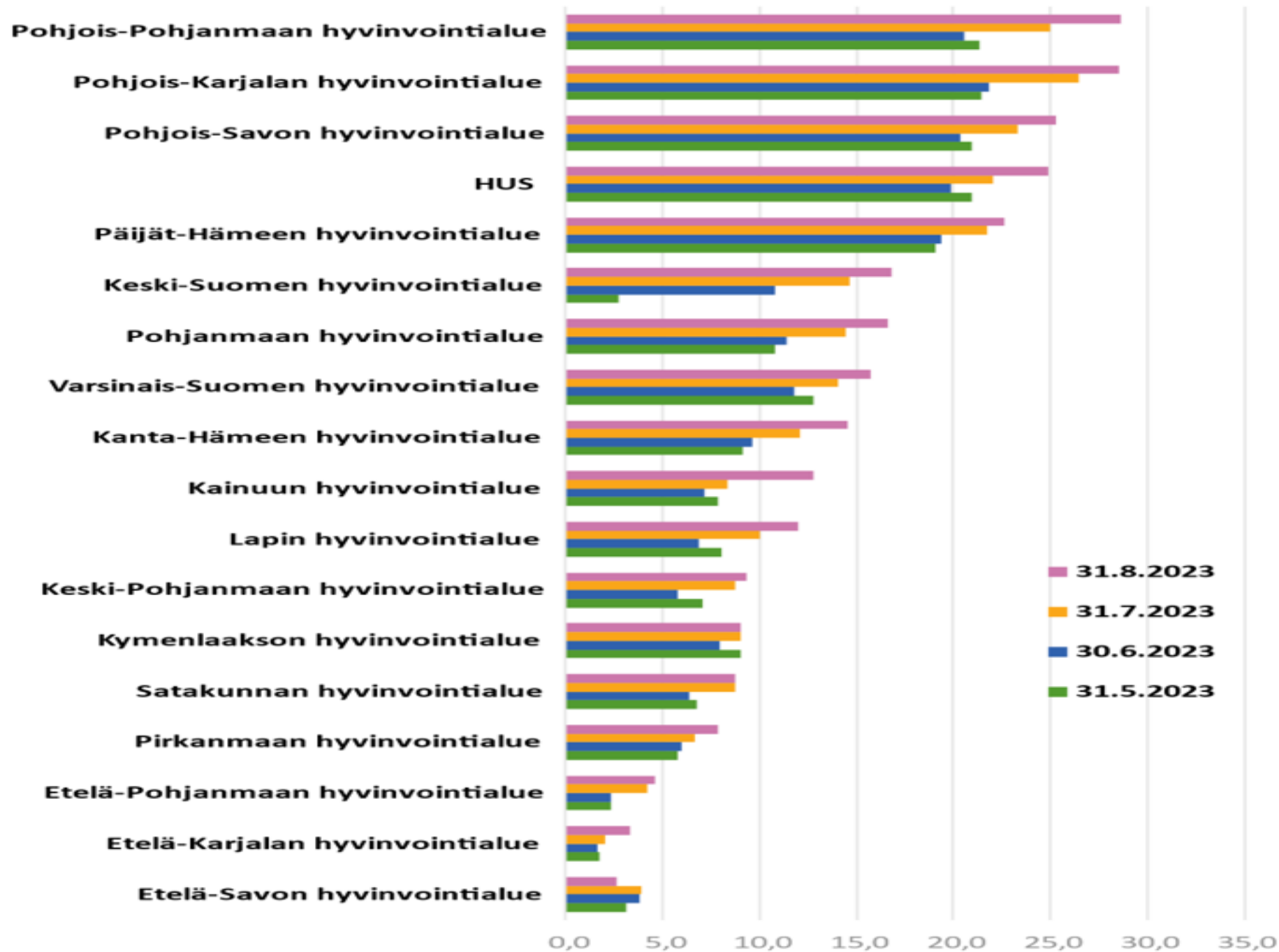


Euroopan unionin
rahoittama
NextGenerationEU



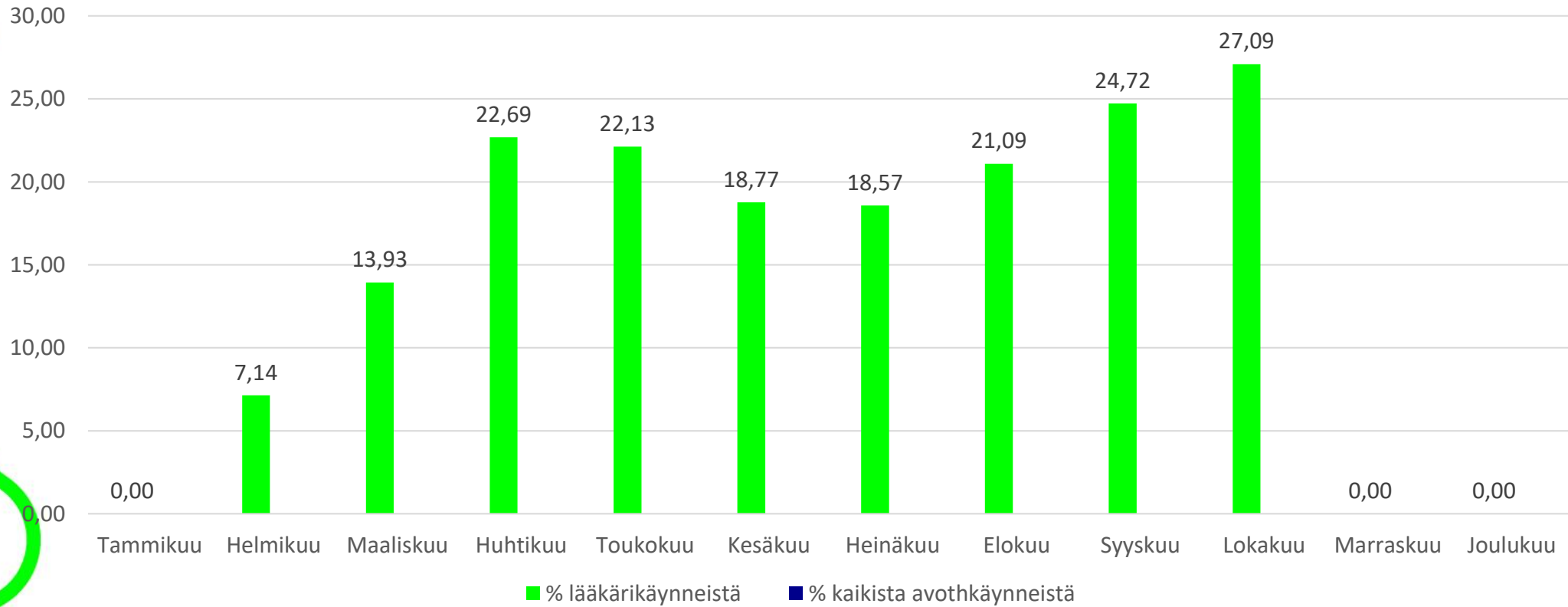
Pieksämäki 2023 ennen toimintamallin muutosta:
T3 keskiarvo 33

Hoitotakuu
1.9.2023



Digilääkärikäynnit / muut pth-käynnit

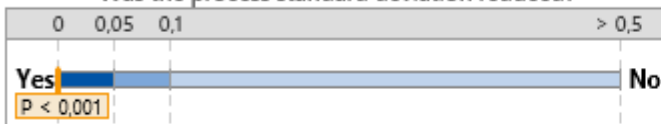
Sähköisen asioinnin %osuus käynneistä



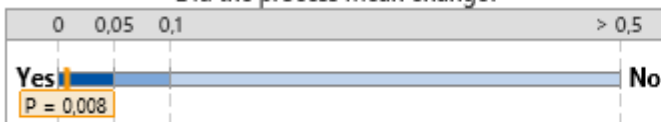
Before/After I-MR Chart of C3 vs C8

Summary Report

Was the process standard deviation reduced?



Did the process mean change?

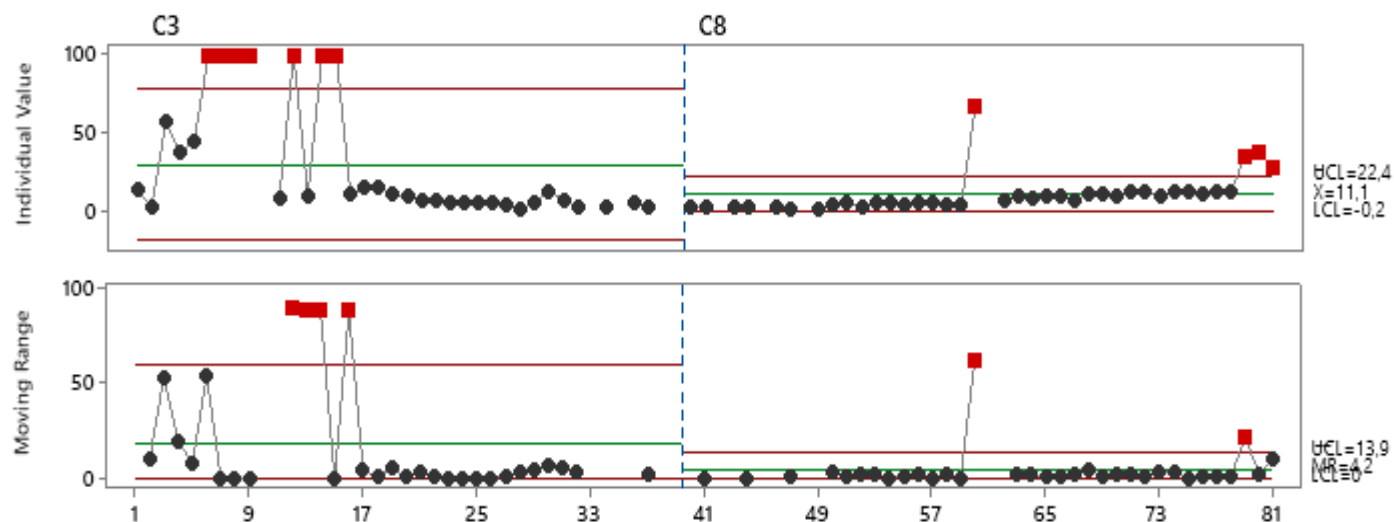


Comments

After a process change, you may want to test whether the standard deviation or mean changed:

- The standard deviation was reduced by 76,6% ($p < 0,05$).
- The mean is significantly lower ($p < 0,05$). Make sure the direction of the shift is an improvement.

Consider whether these changes have practical implications.



Stage	N	Mean	StDev(Within)	StDev(Overall)
C3	34	29,990	16,056	37,536
C8	38	11,070	3,7610	12,169

Control limits use
StDev(Within)

Oheinen analyysi kuvaa muutosta lääkärin T3-ajassa

T3 keskiarvo laskenut 29 vuorokaudesta 11 vuorokauteen

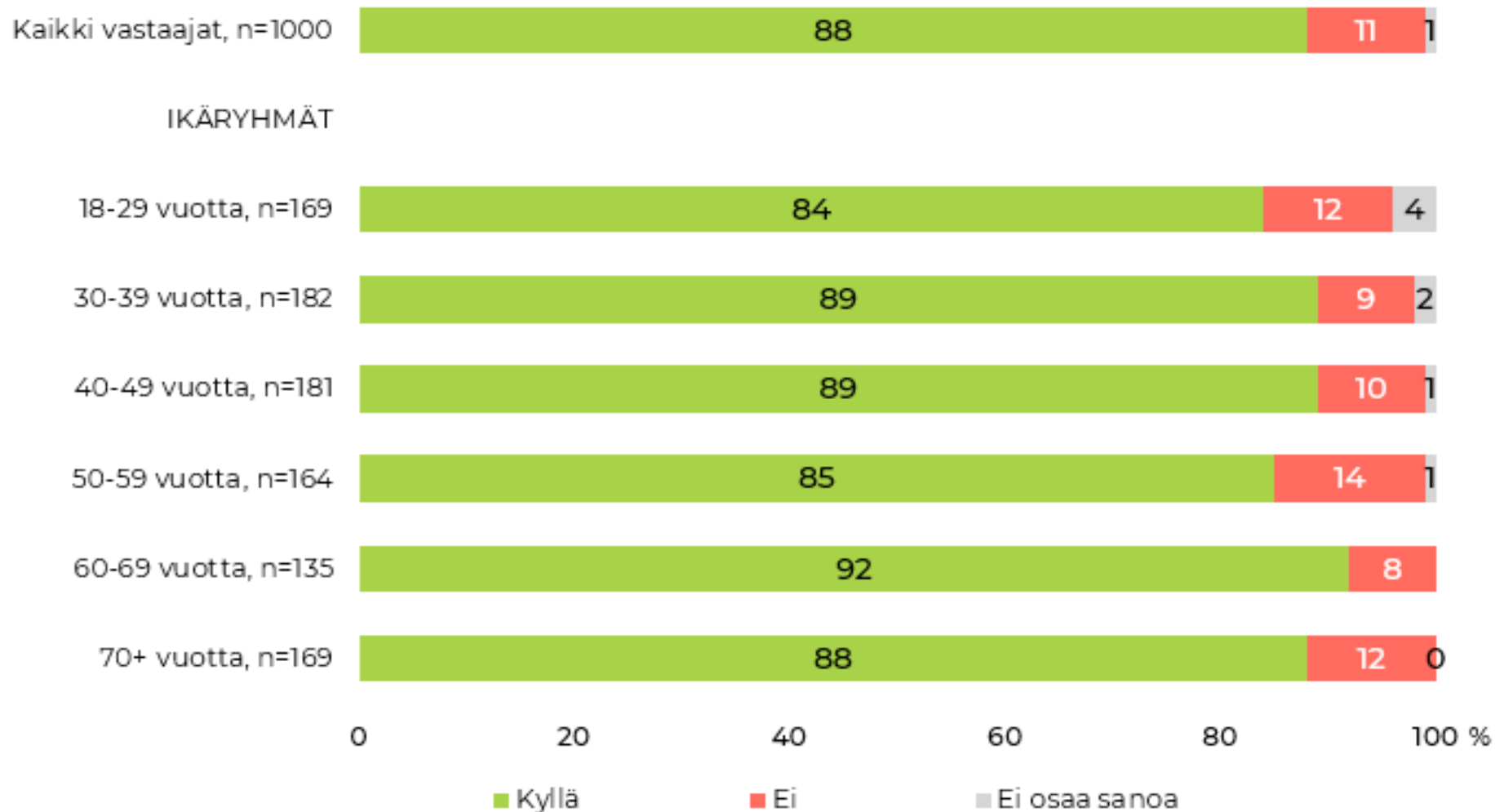
- Keskihajonta pienentynyt
- T3-ajan vaihtelu pienentynyt

Vaihtelua kuitenkin edelleen alueittain ja systeemi on herkkä häiriöille (esim. henkilöresurssin vaihtelulle), muutokset ovat positiiviseen suuntaan

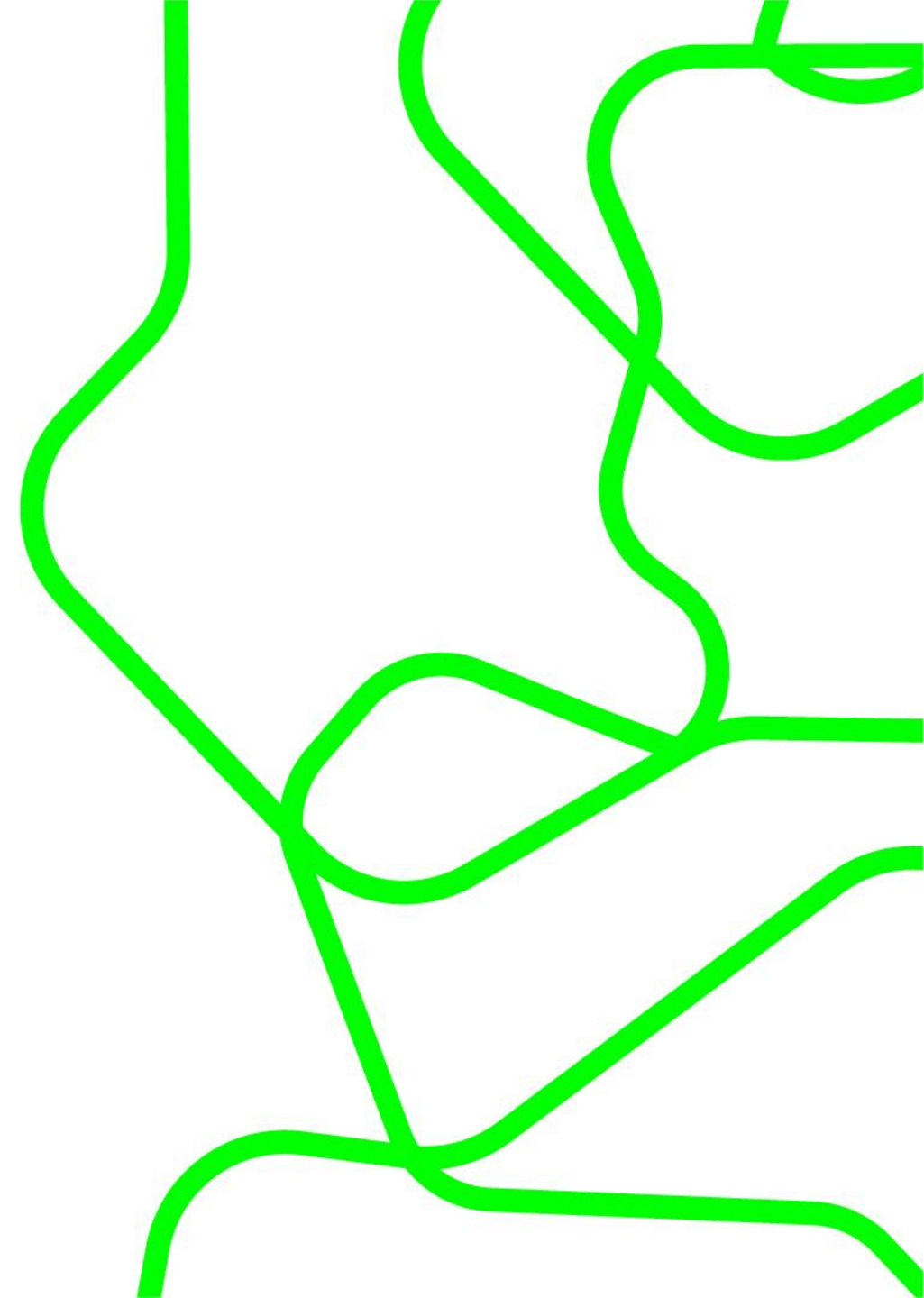
Asioinnut digitaalisesti viimeisen 12 kk aikana

Asioinut digitaalisesti muissa kuin sosiaali- ja terveystalveluissa viimeisen vuoden aikana (esim. verkkopankki tai sosiaalinen media)?

Kaikki vastaajat



Taloudesta

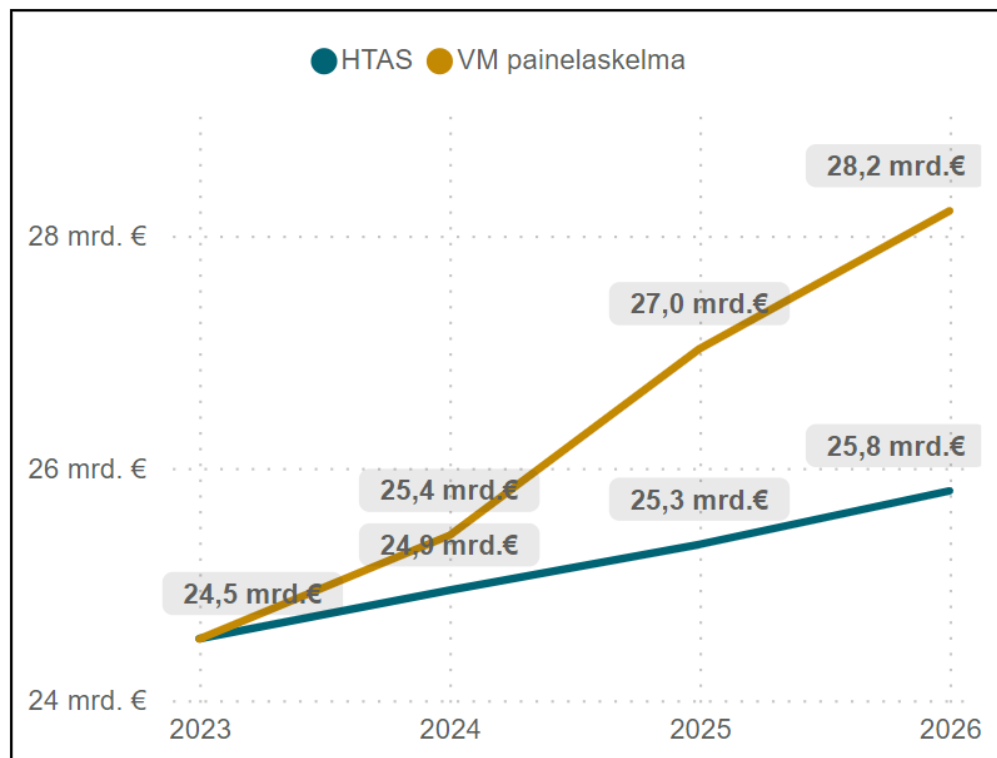


Säästöohjelmien jälkeen ja varsinkin kun monet toimet purevat vasta 2025 saadaan talous ylijäämäiseksi vasta 2026. Siihen mennessä kumulatiivista alijäämää on reilusti yli 100miljoonaa.

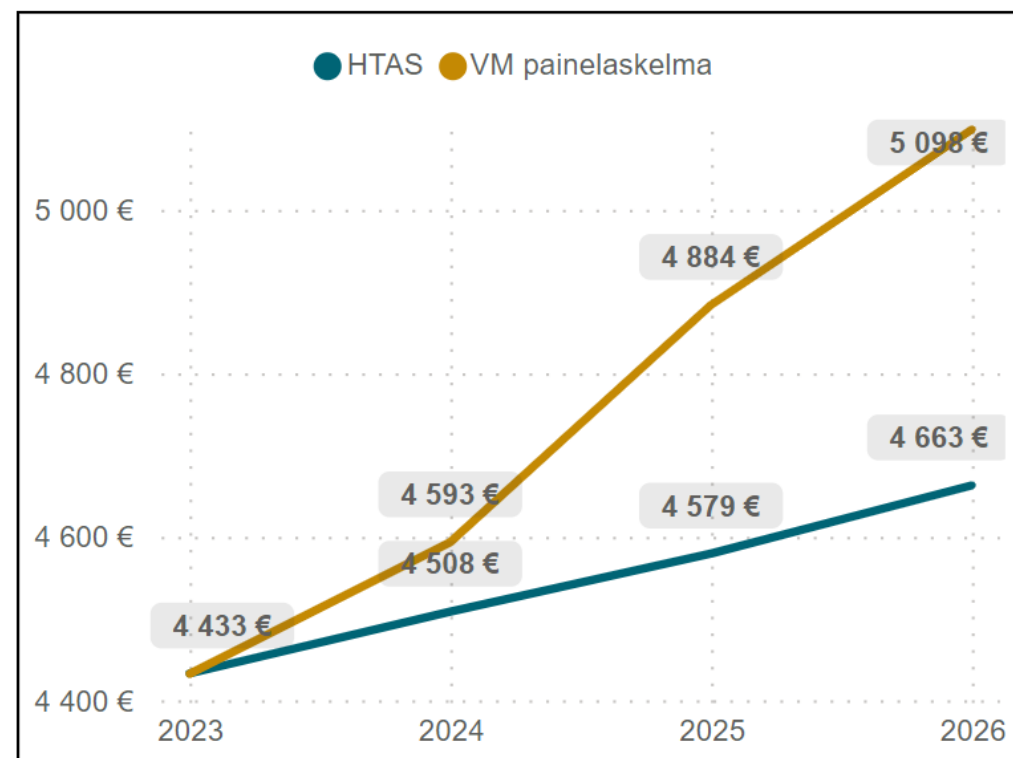
Toimintatuottojen ja -kulujen muutos	2023	2024	2025
Tilikauden tulos	-47 967	-48 891	-35 173
Kumulatiivinen taseen ali/ylijäämä	-47 967	-96 859	-132 031

VM:n kustannusten painelaskelma vs. alueiden raportoimat TA/TS-nettokustannukset, koko maa

Painelaskelma verrattuna talousarvio ja –suunnitelma (HTAS)



Painelaskelma verrattuna HTAS, euroa per asukas



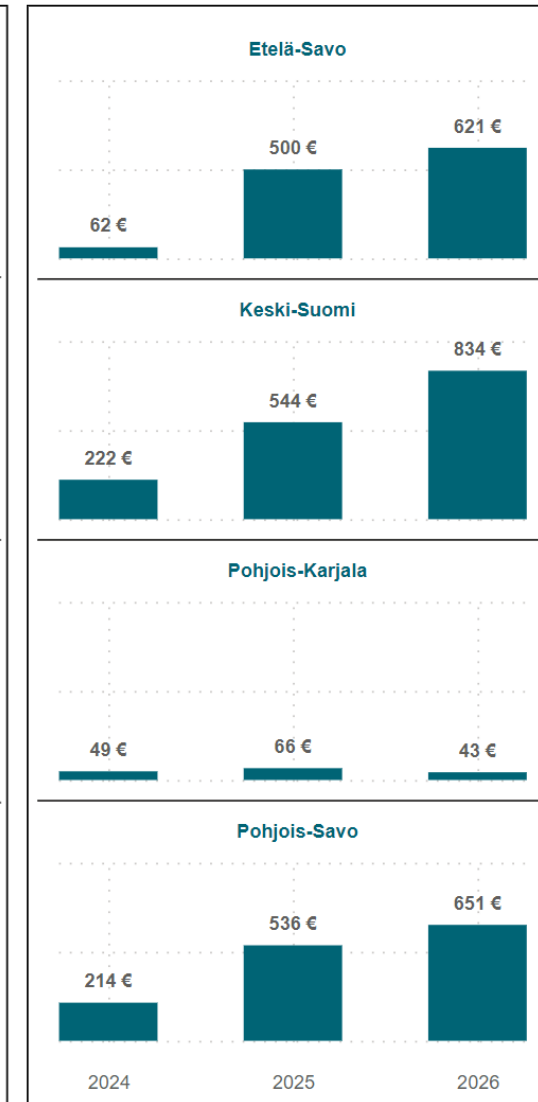
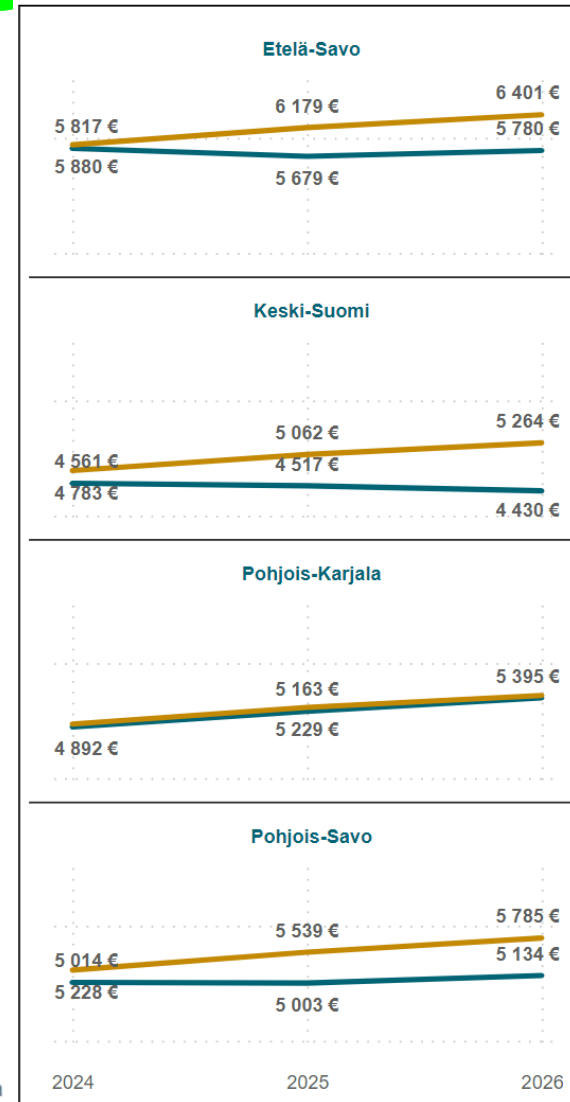
- Koko maan tasolla VM:n kustannusten painelaskelman ja alueiden omien talousarvioiden ja taloussuunnitelmien välinen ero on n. 2,4 mrd. euroa v. 2026

Itä-Suomen yhteistyöalue

Painelaskelma verrattuna HTAS,
euroa per asukas

- Pohjois-Karjalan taloussuunnitelmakauden kustannuskehitys on samansuuntainen kuin VM:n kustannusten painelaskelma
 - Olisiko sopeutus- ja tehostamispotentiaalia enemmän
- Muilla alueilla taloussuunnitelmien mukainen kustannuskehitys eroaa VM:n kustannusten painelaskelmasta
 - Riippuu myös mm. alueen palvelujärjestelmästä ja palvelutarpeesta, onko näin suuri sopeutus mahdollista

Ero euroa per asukas



Muutosohjelmien analyysi ja seuranta – Etelä-Savo, tavoite yhteensä 45 milj. €

”Fuusiohyödyt”

- Hallinto & johto
- Tukipalvelut
- Harmonisoinnit
- Toimialojen (sote ja pela) yhteistyö
- Isomman järjestäjän uudet kilpailutukset, hankinnat, investoinnit jne.

”Säästöpainotteiset”

- ”Juustohöylämäiset” prosentti-säästöt
- Ei-lakisääteisten tehtävien karsiminen (HYTE, ennaltaehkäisy, järjestöjen avustukset, päivätoiminta, jne.)
- Lakisääteisten palveluiden keskinäinen ja alueittainen priorisointi (palvelun heikentyminen, hoitojonojen pidentyminen, häiriökäynnän lisääntyminen, turvallisuuden vaarantuminen, jne.)

”Palvelujärjestelmän uudistaminen”

- Palveluverkko ja -rakenne (mm. sote-keskukset, vuodeosastot, paloasemat, yhteisöllinen asuminen, jalkautuvat ja liikkuvat palvelut),
- Oman palvelutuotannon vahvistaminen

”Sisältöjen uudistaminen”

- Vaikuttavuusperustaisuus
- Käyttäjälähtöisyys
- Toiminnallinen integraatio
- Digitaalisuuden ensisijaisuus
- Toimintatapojen muutos
- Tietoperustaisuuden vahvistaminen
- Johtamisen muutos
- Organisoitumisen uudistaminen

Fuusiohyödyt: 9,435 ME

- Hoitotarvikejakelun keskittäminen ja apuvälinekeskuksen toimintojen yhtenäistäminen **0,3**
- Ulkohyvinvointialuemyynnin kasvu (sis. päivystyksen kuormitus lomakaudella) **1,1ME ??**
- Apteekkien yhdistäminen yhdeksi sairaala-apteekiksi **0,1ME**
- Vammaispalveluissa palveluasumisen ja kuljetuspalvelujen kilpailutus **1,15ME**
- Vartiointipalvelujen kilpailuttaminen **0,188ME**
- Kuljetussopimusten kilpailutus (ja yhtenäistäminen) **1,1ME**
- Ruokatuotannon toimintamallin muutos, yhtenäistäminen ja elintarvikekilpailutus **0,8ME**
- Tilojen vähentäminen ja toimintojen tiivistäminen ja tehostaminen (ml. etätyön lisääminen ja siivous- ja logistiikkakulujen lisäys) **2,9ME**
- Ruokatuotannon toimintamallin muutos, yhtenäistäminen ja elintarvikekilpailutus **0,8ME**
- Laskutuksen tehostaminen ja lainasalkun hallinta **0,647ME**
- Leasing-aikojen pidentäminen ja lisenssimäärien tarkistaminen **0,35ME**

22 %

Säästöpainotteiset: 2,425 ME

- Itä-Suomen viestintäyhteistyösopimusta ei jatketa **0,025ME**
- Hankinta- ja talouspalvelujen ulkoistuksen purku **0,36ME**
- Inhouse osakkuuksista luopuminen **0,074ME**
- Vaikuttavuuspalveluiden eläkepoistumat **0,15ME**
- Valtuustoryhmien ryhmärahan leikkaukset 80% **0,236ME**
- Tyhjäksi jääneiden virkojen lakkauttaminen ja yt-kierros **1,7ME**
- 2 htv:n vähentäminen päätöksenteon tuen palveluista **0,24ME**

6 %

Palvelujärjestelmän uudistaminen: 17,13 ME

- Palveluverkon muutos (ml. sotekiinteistöistä säästäminen, toimintamallien yhdistäminen ja palveluverkon rakentuminen sote-keskuksiin ja -asemiin) **1,25 ME**
- Opiskeluhuollon psykologiapalvelujen kehittäminen (ml. ostopalvelun vähentäminen) **0,5ME**
- Terapiapalveluiden kehittäminen ja ostopalveluiden vähentäminen **0,7ME**
- Ensihoidon palvelurakennemuutos (ml. ylityökustannusten hillintä, päivystysvuorojen väheneminen, kiireettömien ensihoitotehtävien ohjaus muihin palveluihin) **1,4ME**
- Lastensuojelussa ja vammaispalveluissa oman toiminnan lisääminen (ja lasussa painopiste peruspalveluihin) **5,5ME**
- Vammaispalveluissa palvelutarpeen arvioinnin kehittäminen **2,3ME**
- Ikääntyneiden palveluiden palvelurakenteen keventäminen (ml. etähoivan, sähkölukkojen ja lääkeautomaattien lisääminen) **5,18ME**
- Sopimuspalokuntien varallaolojärjestelmän uudistaminen **0,3ME**

40 %

Sisältöjen uudistaminen: 13,879 ME

- Sairaaloiminnan kehittäminen (ml. vuokratilojen vähentäminen, esh:n käytön vähentäminen, henkilöstön muutostarpeet) **10,5 ME**
- Osastojen profilointi (sis. osastojen profiilien muovaus, yhtenäiset periaatteet ja henkilöstömitoitukset) **1,7ME**
- Sanelun purun automatisointi **0,08ME**
- Asiakastyöajan lisäys kotihoitoon ja ammattihenkilöstörakenteen monipuolistaminen (ml. virkalääkäreiden lisäys) **0,83ME**
- Kuntouttavan työtoiminnan toteuttaminen ja sopimustarkastelu **0,5ME ??**
- HEHA:n prosessien automatisointi ja tehostaminen, ml. eläköitymiset **0,25ME**
- Verkkosivuston ja intranetin ylläpito **0,019ME ??**

= 42,869ME
(lisätäänkö ulkohyvinvointialuemyynnin kasvattaminen 2,5ME?)

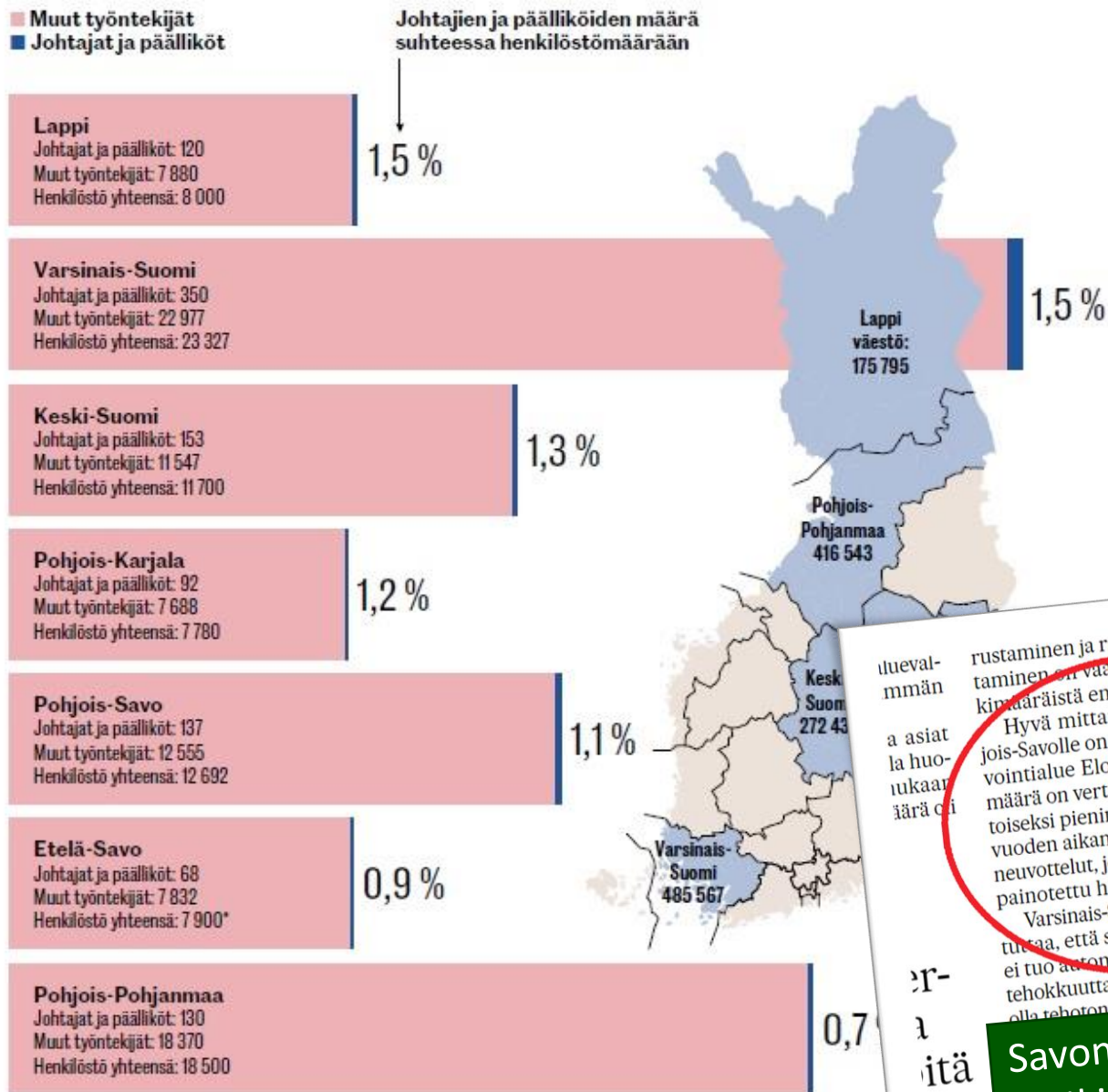
Savon Sanomat: Vertailu johdon koosta 19.12.

Kevyintä hallintoa pyörittävät Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue eli Pohde sekä Etelä-Savon hyvinvointialue eli Eloisa. Pohteessa johtajia ja päälliköitä on 130, Eloisassa 68.

Etelä-Savossa on käyty tänä vuonna jo kolmet yt-neuvottelut. Työpaikkojen määrä on vähentynyt kaikissa 155:llä. Vähennykset painottuvat hallintoon, johtoon ja asiantuntijatehtäviin. Johtajia ja päälliköitä on 0,9 prosenttia suhteessa henkilöstömäärään.

Sen sijaan Eloisassa työskentelee eniten henkilöstöä – noin 7 900 – suhteessa alueen väestöpohjaan eli noin 130 000 asukkaaseen. Suhdeluku on 6,1 prosenttia. Se on toiseksi suurin – viisi prosenttia – Pohjois-Savossa, missä sairastavuus on THL:n tilastojen mukaan koko maan korkeinta.

Johtajien ja päälliköiden määriä hyvinvointialueilla



Näin monta pomoporrasta Pohjois-Savon hyvinvointialueella voi olla



...rustaminen ja rakenteiden uudistaminen on vaatinut ja vaatii keskimääräistä enemmän työtä. Hyvä mittari ja kirittäjä Pohjois-Savolle on Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa, jossa pomojen määrä on vertailussa suhteellisesti toiseksi pienin. Eloisassa on käyty vuoden aikana jo kolmet muutonneuvottelut, joissa vähennyksiä on painotettu hallintoon ja johtoon. Varsinais-Suomen tilanne muistuttaa, että suuruuden ekonomia ei tuo automaattisesti kustannustehokkuutta. Toisaalta pienikin voi olla tehon, mistä esimerkkinä La-

...vuodelle. E Savon Voiritailussa lämaakuntal päästäisiin Energia ovat tärkeäysin omi 2022 yhtee gosta, pääk lausprovis

...taava lääkäri henkilö kija

Savon Sanomien pääkirjoitus 21.12.

Asumispaikka	Asumispäivän kustannus						KESKIARVO (toteuma)
	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	
08 Puumalan palvelukeskus	-175,82 €	-195,83 €	-231,39 €	-188,48 €	-242,85 €	-348,84 €	-230,54 €
09 Anttolan palvelukeskus	-132,09 €	-156,01 €	-212,97 €	-194,80 €	-228,99 €	-232,49 €	-192,89 €
L1 Graanin palvelukeskus	-185,09 €	-229,07 €	-210,96 €	-188,89 €	-213,41 €	-271,60 €	-216,50 €
L2 Haukivuoren palvelukeskus	-114,37 €	-162,75 €	-151,34 €	-134,05 €	-156,38 €	-168,67 €	-147,93 €
L3 Vaarinsaari	-146,53 €	-206,31 €	-192,75 €	-170,00 €	-180,02 €	-312,20 €	-201,30 €
L4 Vuolingonhovi	-131,76 €	-139,98 €	-157,69 €	-116,85 €	-142,97 €	-181,33 €	-145,10 €
L5 Rinnehovi	-128,36 €	-205,70 €	-144,05 €	-154,20 €	-194,15 €	-238,42 €	-177,48 €
L6 Ruskahovi	-140,21 €	-148,61 €	-167,69 €	-150,00 €	-190,66 €	-220,35 €	-169,59 €
L7 Ryhmäkoti Männikkö	-137,28 €	-166,63 €	-184,80 €	-176,58 €	-179,19 €	-238,38 €	-180,48 €
L8 Juvakoti	-160,21 €	-190,18 €	-184,95 €	-163,73 €	-181,22 €	-254,31 €	-189,10 €
22 Saimaanharjun palvelutalo Mli	-119,53 €	-139,50 €	-151,64 €	-146,73 €	-171,01 €	-230,10 €	-159,75 €
23 Annintupa palvelukeskus Kniemi	-136,92 €	-181,92 €	-180,13 €	-160,68 €	-135,65 €	-228,97 €	-170,71 €
24 Pietarinpirtti Mli	-144,78 €	-189,98 €	-182,42 €	-171,16 €	-199,20 €	-289,04 €	-196,09 €
25 Karpalokoti Sln	-116,79 €	-127,00 €	-137,78 €	-123,31 €	-137,87 €	-192,59 €	-139,22 €
26 Helminauha Sln	-128,84 €	-130,60 €	-158,05 €	-143,85 €	-158,76 €	-213,47 €	-155,60 €
27 Koskenhelmi Ekoski	-147,05 €	-142,75 €	-157,80 €	-144,16 €	-171,34 €	-220,22 €	-163,89 €
32 Päivärinne Savonranta	-117,40 €	-122,44 €	-148,17 €	-117,03 €	-150,75 €	-195,36 €	-141,86 €
KESKIARVO	-139,00 €	-166,78 €	-173,80 €	-155,56 €	-178,50 €	-237,43 €	-175,18 €

Tilatavoitteet

- Tiloja vähennettävä yhteensä 120 000 m²
- Vuonna 2023 irtisanottuja tiloja 18600m²
- Kustannusvaikutus 2023 n. 2milj. euroa ja 2023 4.3 milj euroa
- Keskustelut eivät ole helppoja



Etelä-Savon
maakuntaliitto



ELOISA
Etelä-Savon
hyvinvointialue



HIRVENSALMI
-elämää ja enemmän-



ETELÄ-SAVON
KAUPPAKAMARI



MIKKELI

Puumala

Sulkava

MÄNTYHARJU.



Pertunmaa

RANTASALMI



Savonlinna

Kumppanuusstrategialuonn OS

”Työskentelemme yhteisen maakunnan puolesta”

Etelä-Savon
hyvinvointialue



Muuta ajankohtaista

- **Iso luuta siivonnut, resurssit hyvin tiukat**
- **Kuormitus todella kova, palvelutarve kasvaa**
- **Sairaalaverkko spekulaatio heikensi huomattavasti rekrytointia + talouden sopeuttamista -> lopputulos paljon pelättyä parempi**
- **Henkilöstön saatavuus tulevaisuudessa**
- **Tiukka valtionohjaus joka tiukentuu vielä huomattavasti jatkossa**