



**Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon
kuntayhtymä
Lahden kaupunkiseudun seutuhallinto**

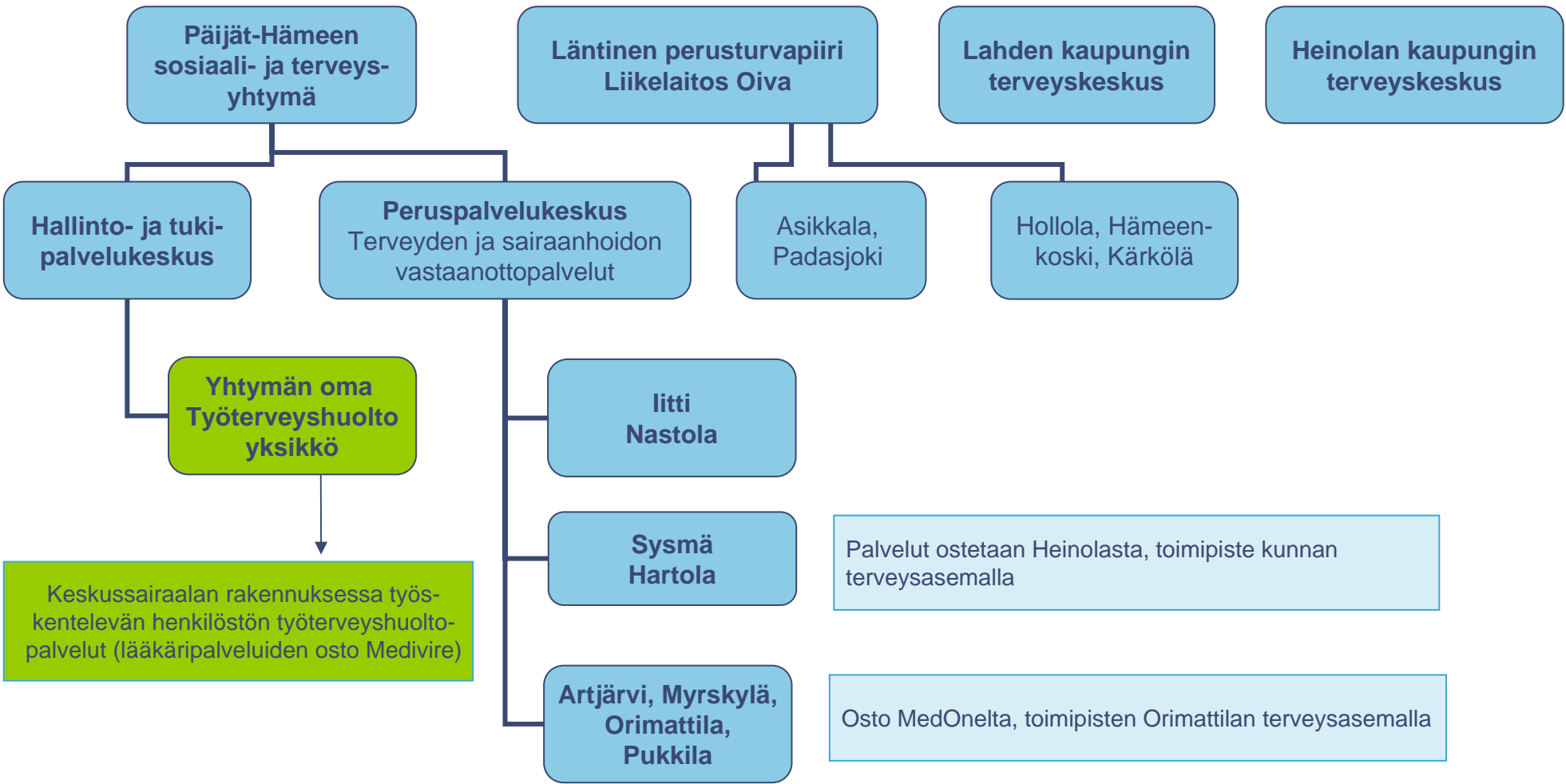
**PROJEKTI
Seudullisia työterveyshuolto-palveluita
koskeva selvitystyö Päijät-Hämeessä**

**Tiivistelmä raportista
Marraskuu 2007**

**Kirsi Kiviniemi
Kaj Työppönen**

Selvitystyön tavoite

- Selvittää mahdollisuudet organisoida työterveyshuoltopalvelut yhtenä kokonaisuutena Päijät-Hämeessä
 - arvioida ja ehdottaa vaihtoehtoisia ratkaisuja työterveyshuoltopalvelujen kehittämiseksi ja uudelleenorganisoimiseksi
 - esittää käytännöllisiä toteuttamisvaihtoehtoja
 - arvioida vaihtoehtojen toteuttamiskelpoisuutta ja
 - konkretisoida työterveyshuollon edellyttämät toiminnalliset ja taloudelliset vaikutukset yksittäisille kunnille ja koko alueelle



Kuvio: Työterveyshuoltopalveluiden tarkastelu kunnan näkökulmasta

Kunta palveluiden järjestäjänä

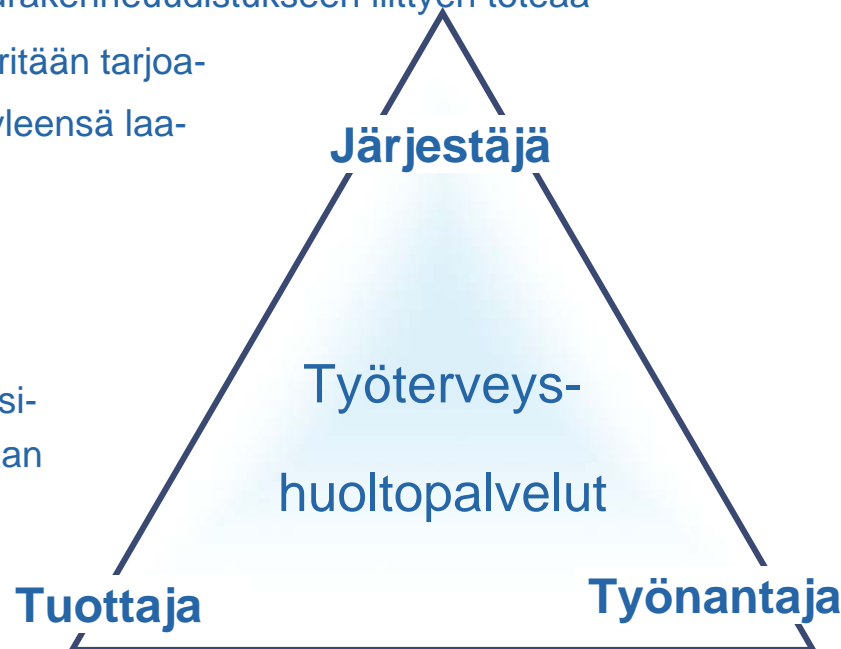
Kansanterveyslaki (§14, mom. 1 kohta 8) velvoittaa kunnan järjestämään työterveyshuoltopalvelut (lakisääteiset) alueellaan toimiville yrittäjille. Kt. lain muutos (928/2005) mahdollisti työterveysh.palvelujen järjestämisen erillään kansanterveystyöstä 1.1. 06 alkaen. STM:n kirje kunta- ja palvelurakennemuutokseen liittyen toteaa työterveyshuollosta: sisällytetään ehkäiseviin palveluihin, joita pyritään tarjoamaan lähipalveluina. Edelleen, tavoitteena seudulliset palvelut / yleensä laajemmalla alueella kuin yhdessä kunnassa järjestettynä.

Kunta palveluiden tuottajana

Kunta voi toimia itse palveluiden tuottajana tai kunta voi sopia yksityisen palvelutuottajan kanssa palveluiden tuottamisesta alueellaan

Kunta työnantajana

Työterveyshuoltolain §12 pykälä velvoittaa kunnan kustantamaan työntekijöilleen lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut. Työnantajana kunta voi kustantaa myös §14 säädettyjä muita työterveyshuoltopalveluita. Kela korvaa työnantajan lakisääteisistä kuluista 60 %, muista työterveyspalvelukuluista 50 %.



Selvityksessä käytetty aineisto

- Työterveyshuoltopalveluiden järjestäminen ja tuotanto
 - Työterveyspalveluita tuottavien yksiköiden vuoden 2006 toimintatilastot ja tilinpäätös
 - Moniammatillisten tuontotiimien haastattelut
- Asiakasnäkökulma
 - Sopimusasiakkaiden haastattelu
- Kunta työnantajana
 - Kuntakyselyt; työterveyshuollon kustannukset ja työterveyshuoltosopimusten laajuus
- Tulevaisuuteen suuntautuminen
 - Vertailu työterveyspalveluiden tuottamiseen muualla Suomessa
 - Kansanterveystlain muutos alkaen 1.1.2006 (528/2005)
 - Sosiaali- ja terveysministeriön linjaukset osana kunta- ja palvelurakennemuutosta

Seudullisten työterveyspalveluiden lähtötilanne analyysin perusteella

Talous v. 2006

Toimintatuotot: 4,6 milj €

Toimintakulut: 5,0 milj €

Toimintakate: – 370 800 €

Kustannusrakenne

Palkat: 63 – 90 % budjetista

Palvelujen ostot: 6 – 31 %

Aineet ja tarvikkeet: 1 - 3 %

Vuokrat: 1 – 7 %

Teknologia

- Asiakastietojärjestelmiä useita: Pegasos, Effica
- Potilastietojärjestelmien yhteensopivuutta tulee kehittää; toimintaprosesseja tukevia raportteja tulee kehittää

Asiakkaat

Sopimusasiakas n = 3067

Henkilöasiakas n = 33 738

Odotukset: Nykyinen toimipisteverkosto, työyhteisötyön ja organisaationäkökulman vahvistus, ennaltaehkäisy, raportointi, sairaanhoitopalvelut tarjolla

”Päijät-Häme Työterveys”

Henkilöstö

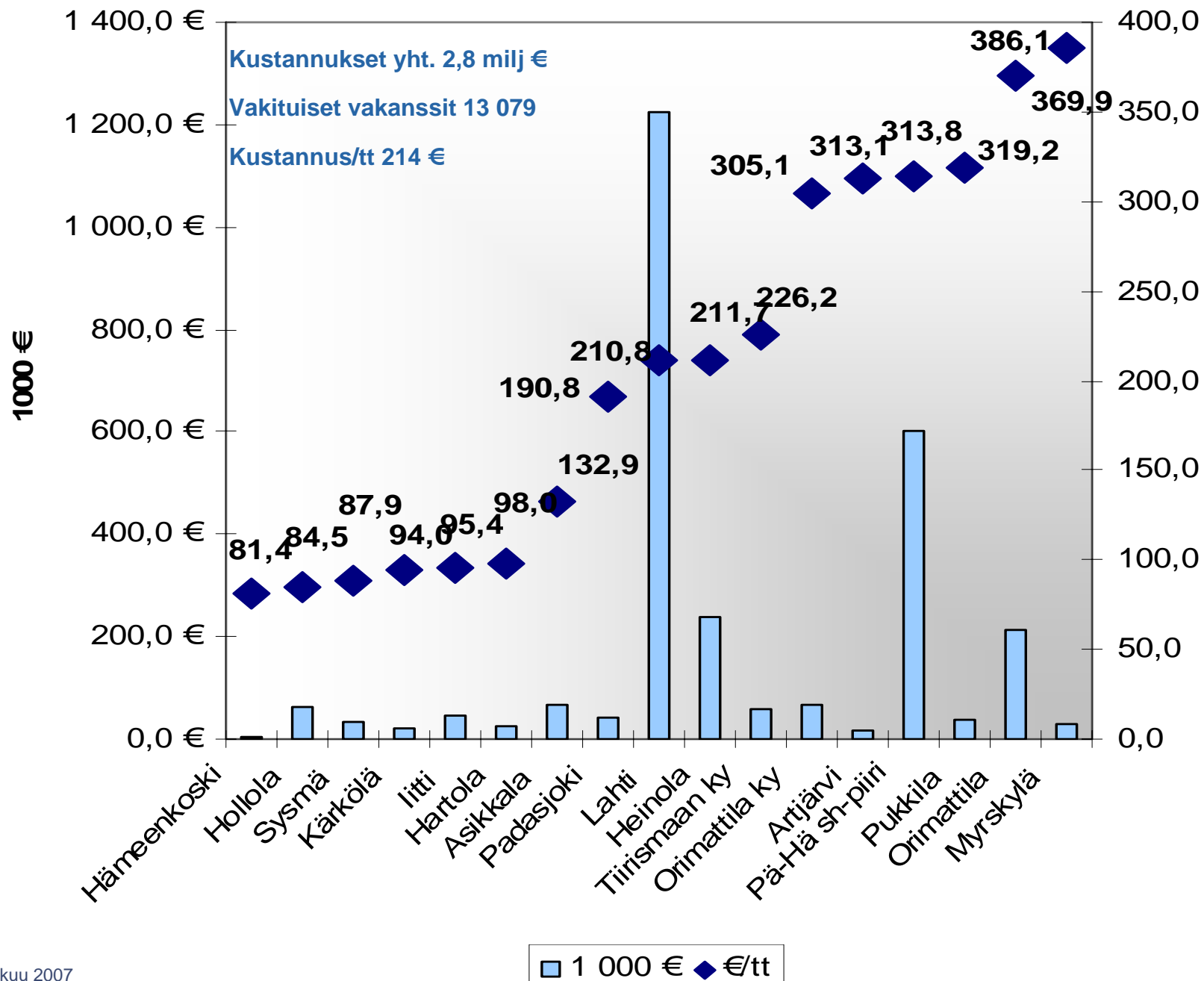
- N = 73 (lääkäri 20, työterveyshoitaja 32, fysioterapeutti 7, psykologi 1, toimisto ym. henkilöstö 13); OSTOPALVELUNA: lääkäri 6,3 / vko, psykologi 0,25 /vko
- Kompetenssi: Lääkärit 90 %; terv.hoit. 100 %, fysioterap. 85 %
- Eläköityminen: seuraava sivu

Toimipisteverkosto

N = 11

Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Lahti, Nastola, Orimattila, Padasjoki, Sysmä, PH keskussairaala

Kuntatyönantajan työterveyshuoltokustannukset v. 2006 ennen Kelan korvausta



Työterveyshuoltopalveluiden tuottamisen eri vaihtoehdot

Organisointivaihtoehdot

Arvioitavat ja jatkotyöstettävät organisointivaihtoehdot

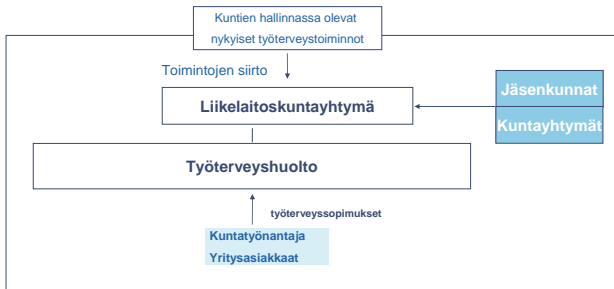
- A. Toiminta organisoidaan yhdeksi kokonaisuudeksi liikelaitoskuntayhtymäksi
- B. Toiminta organisoidaan yhdeksi kokonaisuudeksi osakeyhtiöksi
- C. Työterveyshuolto organisoidaan määritettävän isäntäkunnan liikelaitokseksi

Muut vaihtoehdot ovat kuntakohtaisia, eli niissä työterveyshuoltoa ei organisoitaisi seudullisesti.

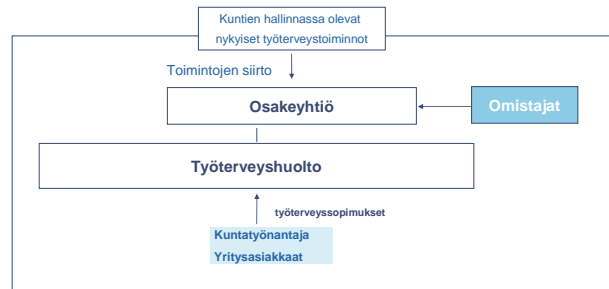
Organisointivaihtoehtoihin liittyvät peruseriaatteen

Hallinnollinen organisointi ei tarkoita palveluverkoston keskittämistä

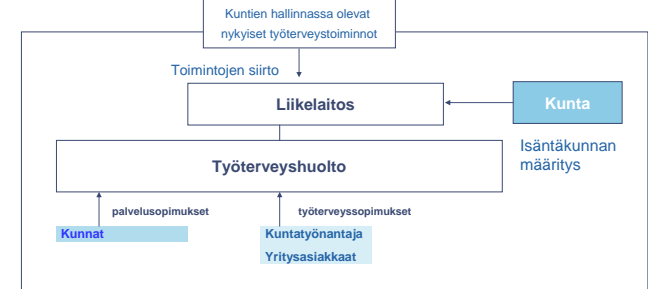
Vaihtoehto A



Vaihtoehto B



Vaihtoehto C



Palveluverkosto

Työterveyspalvelujen saatavuus säilyy Päijät-Hämeen kunnissa ja uuden organisaation perustaminen **ei tarkoita** palveluverkoston keskittämistä, vaan palvelut ovat saatavissa nykyisen palveluverkoston mukaisesti kunnista. Palveluverkosta on tarkasteltu myöhemmin erikseen.



Organisointivaihtoehdot

A. Toiminta keskitetään yhdeksi kokonaisuudeksi

- liikelaitoskuntayhtymäksi



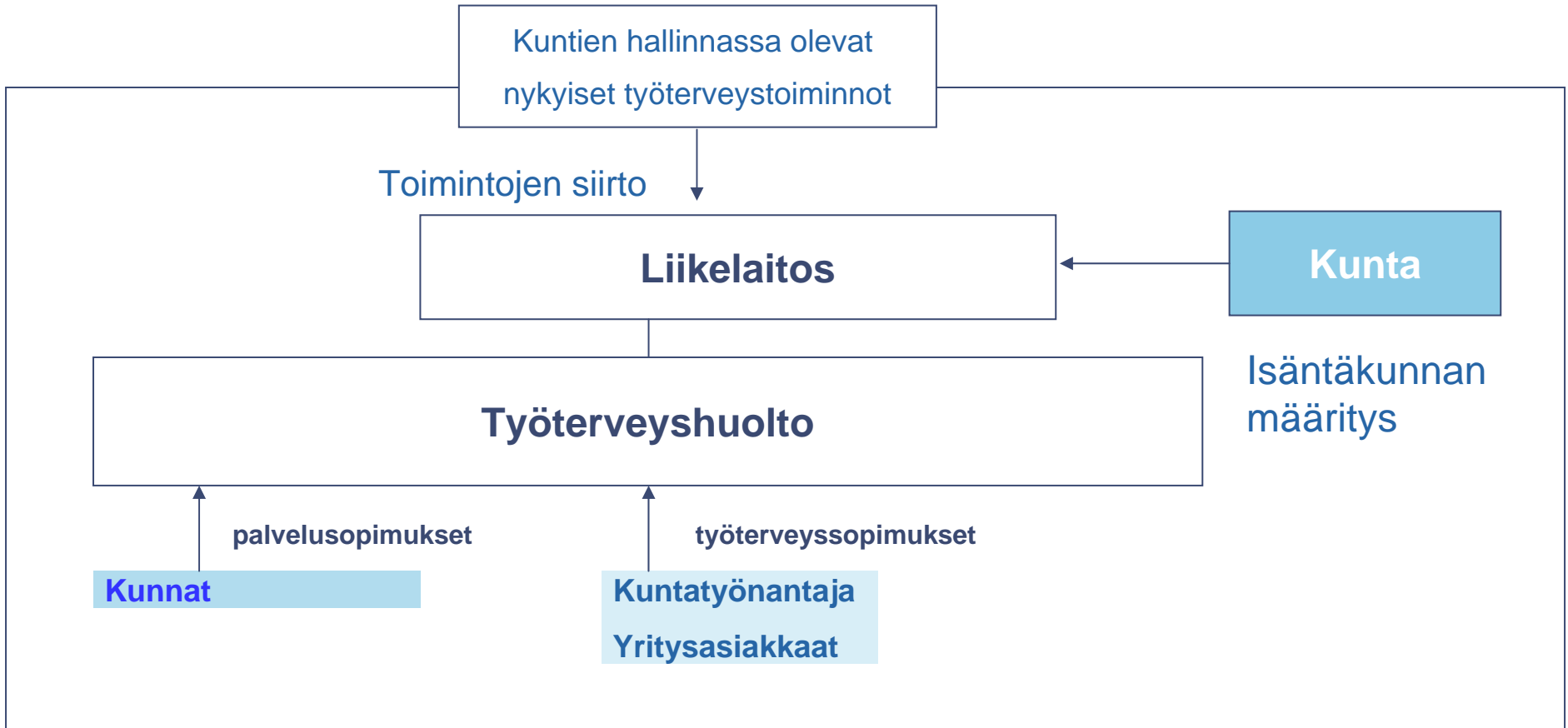
Organisointivaihtoehdot

B. Toiminta keskitetään yhdeksi kokonaisuudeksi osakeyhtiöksi



Organisointivaihtoehdot

C. Työterveyshuolto organisoidaan määrittävän isäntäkunnan liikelaitokseksi

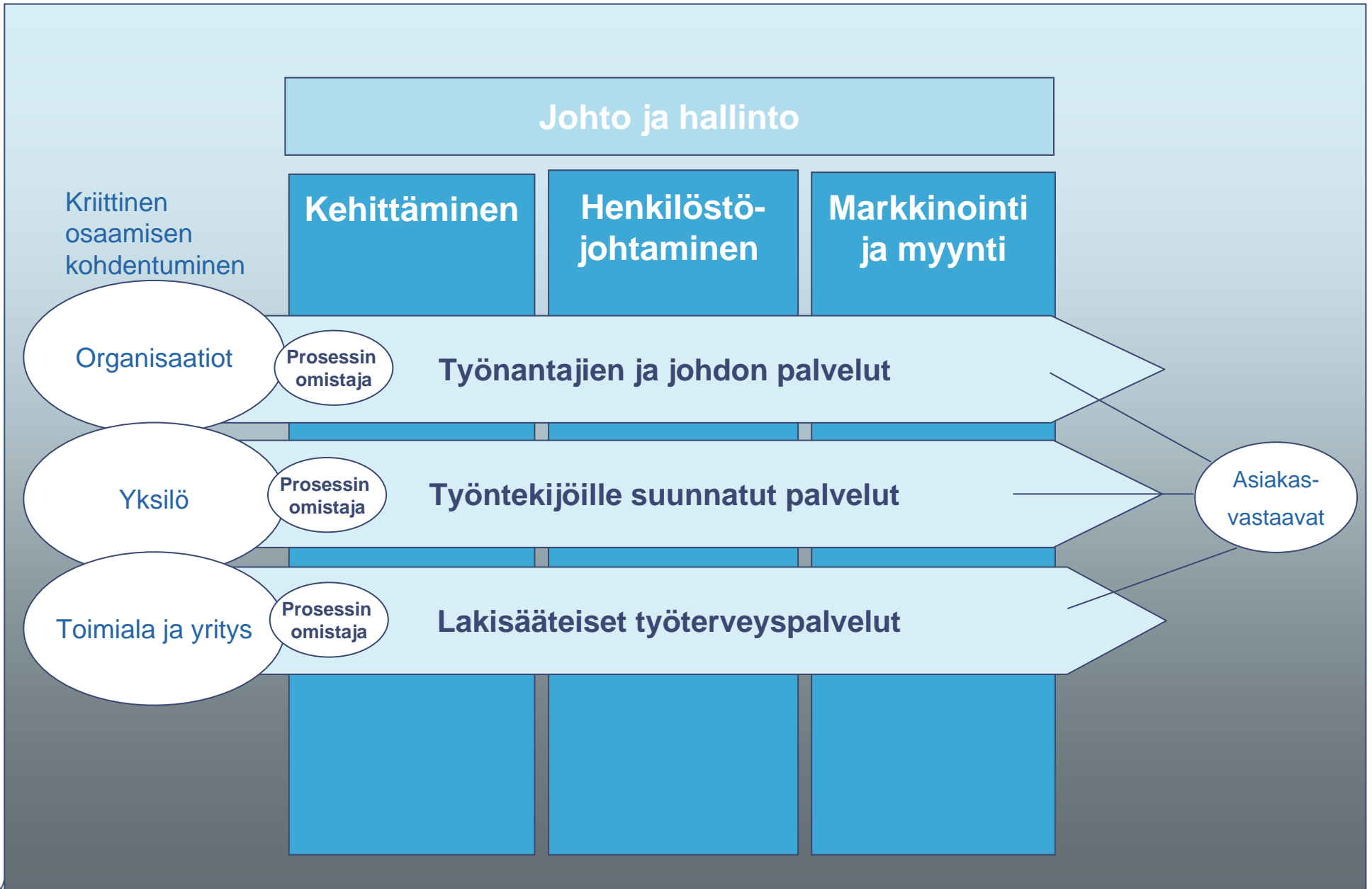


Organisointivaihtoehdot

Työterveyshuolto organisoidaan kuntakohtaisesti



Prosessit ja toiminnot yhteisessä organisaatiossa

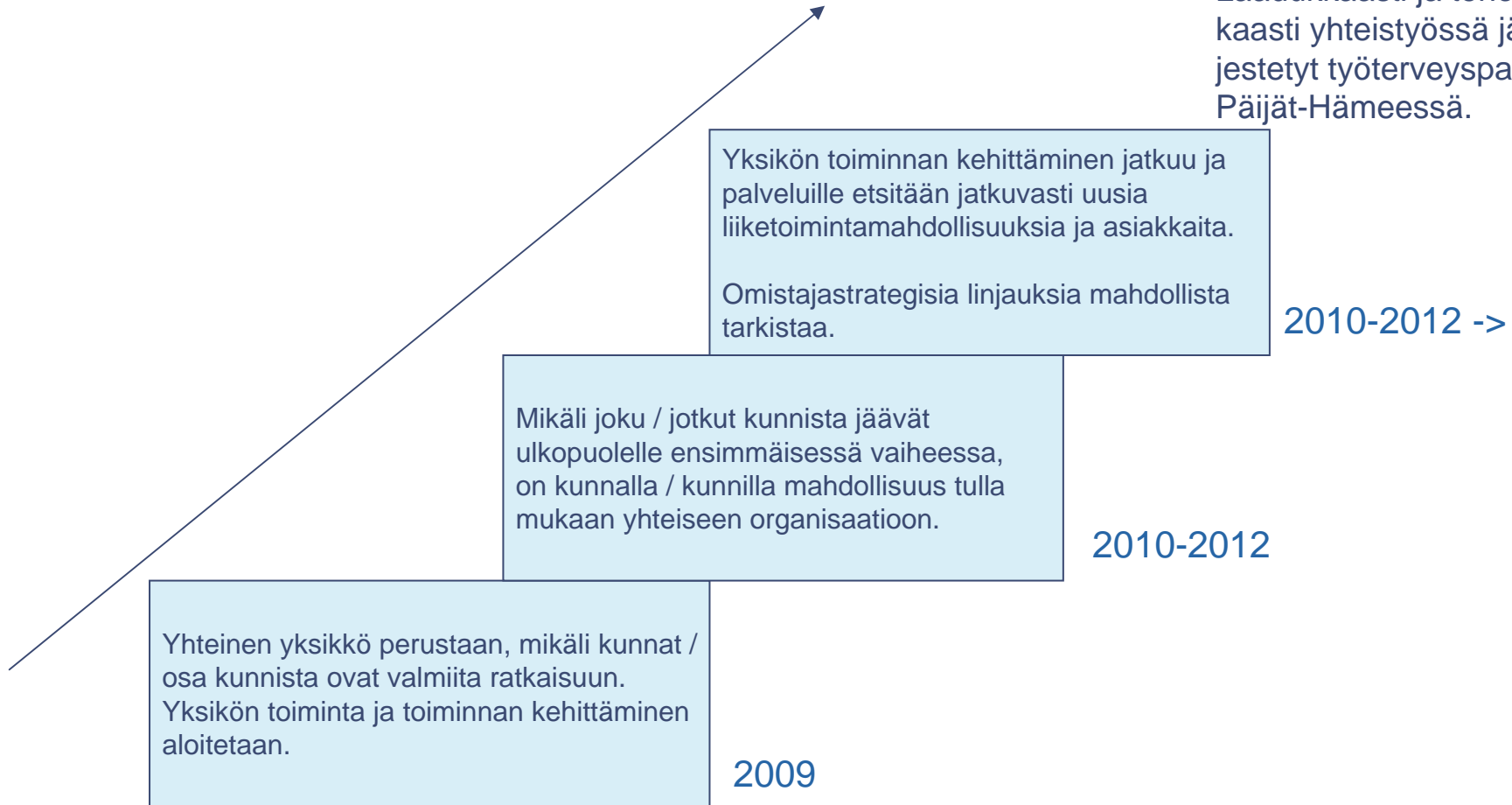


Vaihtoehtojen arviointi

Liikelaitoksen ja osakeyhtiön arviointia - yhteenveto

	Oy	Liikelaitos	Liikelaitos ky
Mahdollisen taloudellisen tuloksen verotus	kyllä*	ei	ei
Muutoksen mahdolliset verovaikutukset	-	-	-
Muutokset henkilöstön asemaan	-*	-	-
Taloudellinen erillisyys	+++	++	++
Pitkäjänteinen omistajaohjaus	++(+)	++	++
Liiketoiminnan laajentamismahdollisuudet	++	+	+
Toiminnan organisointi yhteistyön näkökulmasta	++	++	++
Kokemus organisointimallista kunnallisen työterveyshuollon näkökulmasta	+	++	-
Kasvuhakuisuus ja markkinaehtoisuus	+++	++	++

Laadukkaasti ja tehokkaasti yhteistyössä järjestetyt työterveyspalvelut Päijät-Hämeessä.

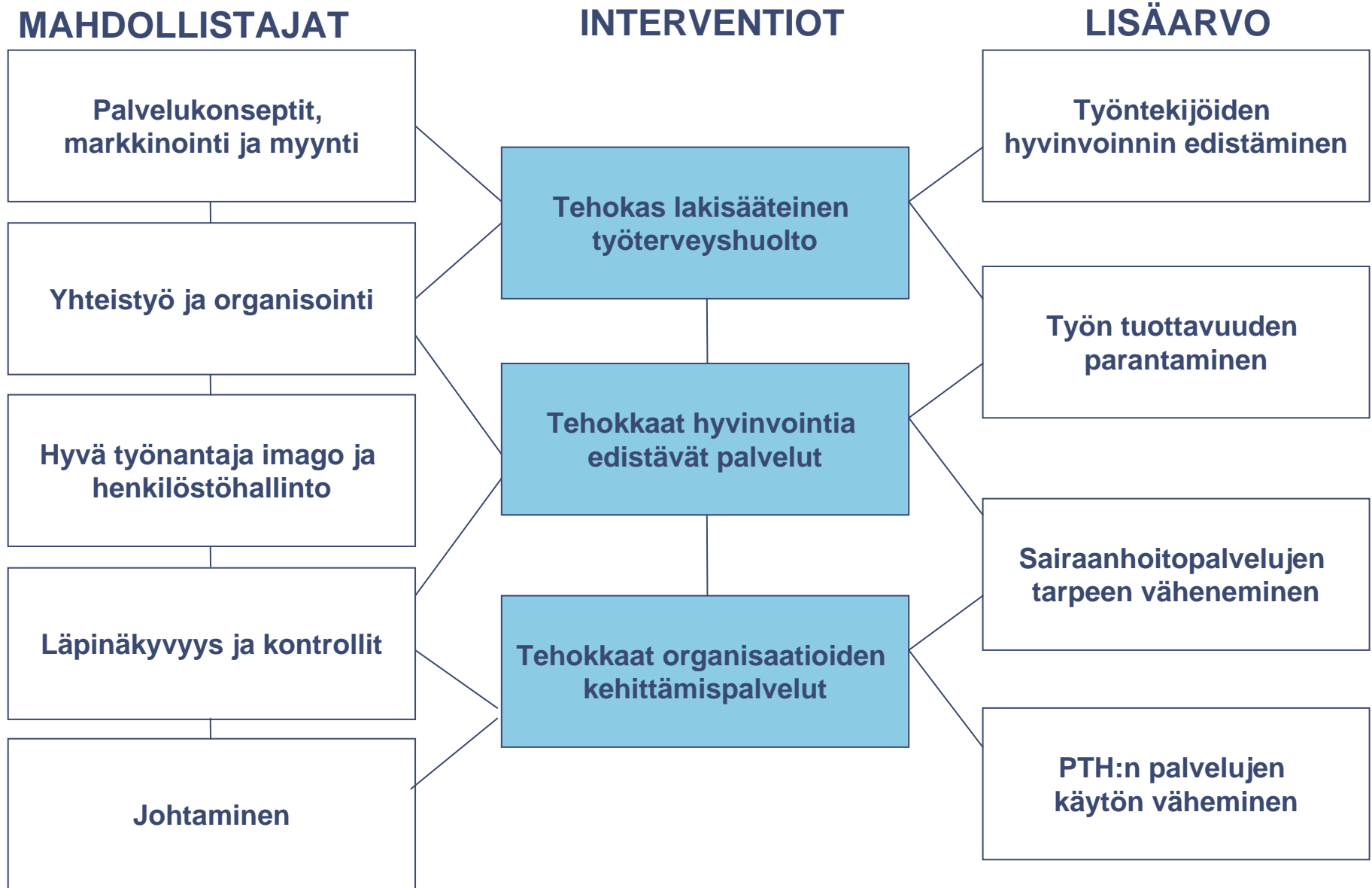


Lähtötilanne v. 2007

Itsenäisesti ja moninaisesti järjestetyt työterveyspalvelut Päijät-Hämeessä. Toimintamallit määrittelemättä.

Liiketoimintakokonaisuus - tuotettava lisäarvo

Informaatio, lainsäädäntö ja päätöksenteko



Nykyiset yritysasiakkaat

Kuntatyönantajat

Potentiaaliset asiakkaat

Lakisääteinen työterveyshuolto

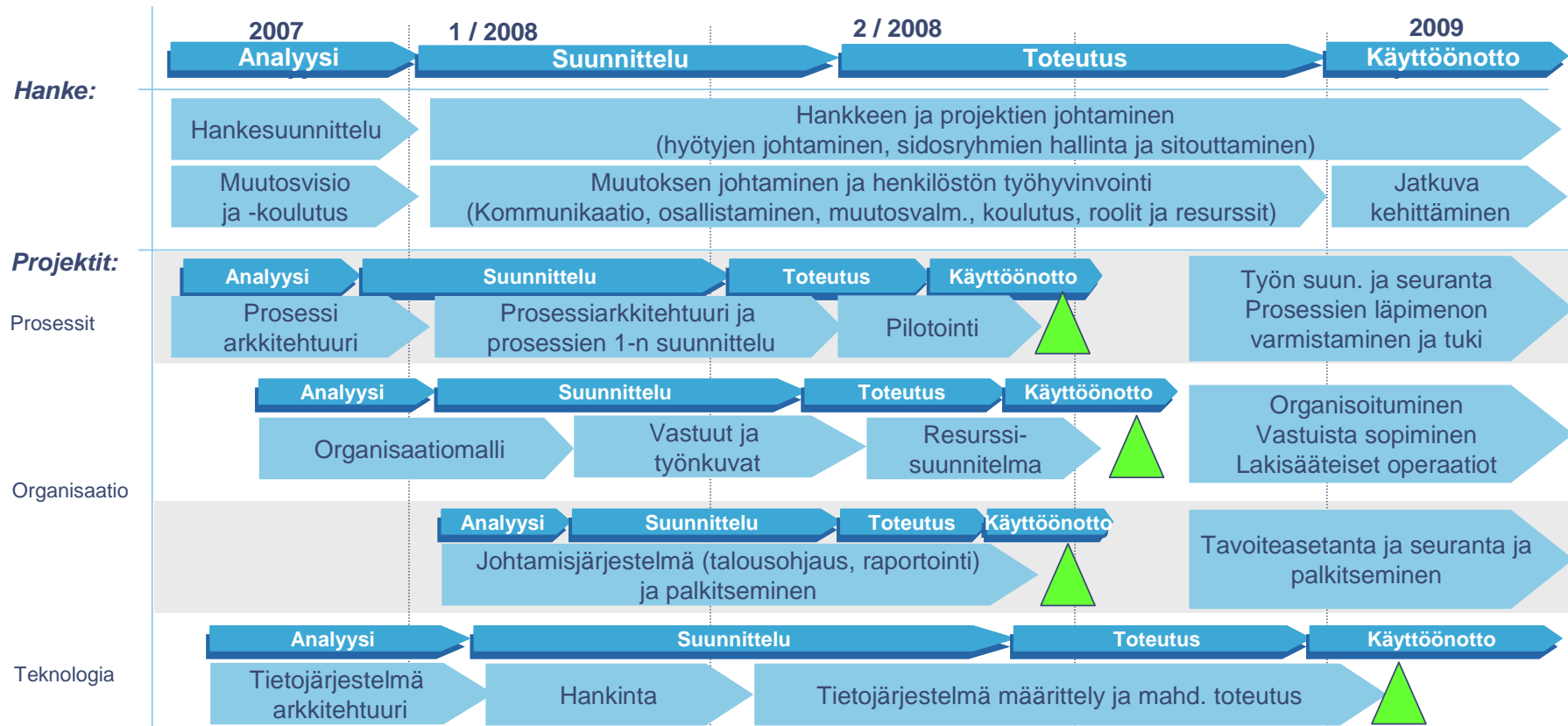
**Työyhteisö- ja
työnhyvinvointipalvelut sekä
organisaatioyhteistyö ja -
kehittämispalvelut**

Sairaanhoitopalvelut

Tukipalvelut, ml. Laboratorio, kuvantaminen ja muut mahdolliset palvelut

Työterveyshuollon uuden organisaation perustaminen täyttää transformaaion tunnusmerkit, ja sitä on johdettava*) vastaavasti

– PwC:n käytännössä testattu, integroitu hankejohtamismenetelmistö on kehitetty tukemaan vastaavia transformaatiohankkeita



*) Tässä esitetty transformatiojohtamisen malli perustuu PwC:n globaaliin PITBM metodologiaan ja lähestymistapaan.

Muutoshallinnalla*) varmistetaan hankkeen menestyminen sekä henkilöstön sitoutuminen ja työhyvinvointi hankkeen aikana

	Nykyisen toiminnan yhdistäminen	Nykyisen toiminnan yhdistäminen ja yhdentäminen kehittämisprojektin ja muutosjohtamisen ohjaamana
Strategia	Strategia on yhdistelmä eri toimijoiden tavoitteista, sitä ei ymmärretä organisaatiossa laajasti eikä se sisällä rajauksia ja valintoja.	Strategia on organisaation toimintaa ohjaava, se sisältää selkeät valinnat ja rajaukset. Strategia on organisaation yhteinen ja koko organisaatiolla on ymmärrys toiminnan tavoitteista.
Rakenteet	Laaditaan ”organisaatiolaatikat” ja valitaan johto 11 toimipistettä Tilat vuokrataan kunnalta tai tilakuntayhtymältä tai tilaliikelaitokselta	11 toimipistettä Tilat vuokrataan kunnalta tai tilakuntayhtymältä tai tilaliikelaitokselta; vuokra perustuu todellisiin kustannuksiin
Prosessit	11 erilaista toimintamalli Erilainen kustannusrakenne	Yhtenäinen toimintamalli prosessien kehittämisen myötä Yhtenevät prosessit Yhtenevät hinnat
Teknologia	Pegasos ja Efficat potilastietojärjestelmät	Suunnitelma potilastietojärjestelmien ja muiden tietojärjestelmien yhtenäistämistä
Henkilöstö	Nykyinen henkilöstö, työskentely siinä toimipisteessä missä tällä hetkelläkin	Henkilöstön määrä ja laatu perustuu henkilöstösuunnitelmaan, jossa on huomioita mitoitus, pätevyys, erityisosaaminen, eläköityminen

Ohjausryhmän johtopäätös

Ohjausryhmä antaa työskentelynsä perusteella seuraavat suositukset päätöksenteon tueksi ja tavoitteiksi:

- 1. Päijät-Hämeeseen perustetaan työterveyshuoltopalveluja tarjoava kuntien / kuntayhtymien omistama osakeyhtiö. Tavoitteena on moniomisteinen osakeyhtiö.*
- 2. Kunnat valtuuttavat seutuhallinnon aloittamaan liiketoimintasuunnitelman laadinnan periaatepäätöksensä yhteydessä.*
- 3. Lopulliset suunnitelmat ja sopimukset tulevat kuntien käsittelyyn viimeistään elokuussa 2008.*



© 2007 PricewaterhouseCoopers. All rights reserved. "PricewaterhouseCoopers" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each of which is a separate and independent legal entity. *connectedthinking is a trademark of PricewaterhouseCoopers LLP (US).

PRICEWATERHOUSECOOPERS 