

ETEVA

Toiminta- ja taloussuunnitelma 2019–2021

Talousarvio 2019

Eteva kuntayhtymä

Yhtymähallitus 25.10.2018
§ 42 Liite 1

Yhtymähallitus 15.11.2018
§ 49 Liite 1

Yhtymäkokous 14.12.2018
§ 17 Liite 2

Sisältö

1	Yleiset lähtökohdat	3
1.1	Toimintaympäristön kuvaus	3
1.2	Taloudelliset ja toiminnalliset lähtökohdat	4
1.3	Talousarvion rakenne, sitovuus ja seuranta	4
1.4	Etevan konsernirakenne	5
1.5	Etevan vuosikello 2019	6
2	Strategiaosa	7
2.1	Etevan arvot	8
2.2	Etevan palvelulupaus	8
3	Käyttötalousosa	9
3.1	Elämän tuki (asumispalvelut ja päiväaikainen toiminta)	9
3.2	Erityispalvelut	15
3.3	Tukipalvelut ja kuntayhtymän johto	20
4	Uudenmaan Vammaispalvelut Oy	24
5	Tuloslaskelmaosa	26
6	Investointiosa	28
7	Rahoitusosa	29
8	Henkilöstösuunnitelma	30
8.1	Vakanssien kehitys	30
8.2	Arvio henkilöstömäärän kehityksestä	31
8.3	Osaamistarpeen ennakointi ja osaamisen johtaminen	32
8.4	Rekrytoinnin kehittäminen	32
8.5	Varahenkilöstön pilotointi ja muu sijaishankinta	33
8.6	Työajan hallinnan ja vuosilomasuunnittelun kehittäminen	33
8.7	Henkilöstön hyvinvointi ja turvallisuus	34

Toiminta- ja taloussuunnitelma 2019–2021

1 Yleiset lähtökohdat

1.1 Toimintaympäristön kuvaus

Eteva kuntayhtymällä on 45 omistajakuntaa Uudellamaalla sekä Kanta- ja Päijät-Hämeessä eli kolmen maakunnan alueella. Alueen väestöpohja on 1,3 miljoonaa asukasta. Eteva on suurin vammaisalan osaamiskeskus Suomessa: palveluja käyttäviä henkilöasiakkaita on noin 1 600 ja henkilökuntaa lähes 1 300, joista 95 % on lähityöntekijöitä. Eteva tuottaa palveluja myös valtakunnallisesti.

Etevan palvelutoiminta koostuu avohoitona tuotettavista asumispalveluista, päiväaikaisesta toiminnasta (ml. työllistymistä tukeva toiminta), perhehoidosta, kotiin annettavista palveluista, kehitysvammapsykiatrian palveluista sekä laaja-alaisista asiantuntijapalveluista. Palvelujen pohjana ovat asiakkaiden yksilölliset tarpeet. Erityishuoltopiirinä Eteva vastaa myös piireille kuuluvista lakisääteisistä tehtävistä. Etevan keskeisiä asiakasryhmiä ovat kehitysvammaisten ohella autismin kirjon henkilöt.

Kehitysvammaisia henkilöitä on Suomessa noin 1 % väestöstä, vaikea- ja monivammaisia puolestaan 0,6 %. Uudellamaalla kehitysvammaisten määräksi on arvioitu 0,37 % väestöstä. Kehitysvammaisilla henkilöillä on sosiaalisia, kommunikaatioon liittyviä, kasvatuksellisia ja lääketieteellisiä erityistarpeita, jotka ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Kehitysvammaisten henkilöiden erityistarpeiden tunnistaminen, tarvelähtöisen avun ja tuen tuottaminen sekä toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen vaativat monialaista osaamista, joka on nykyisen erityishuollon keskeinen vahvuus. Kehitysvammaisten eliniänodote on kasvanut merkittävästi 1970-luvulta lähtien, mikä heijastuu myös palvelutarpeeseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti keväällä 2016 vammaislainsäädännön kokonaisuudistuksen (VALAS), joka turvaa vammaisille henkilöille välttämättömät erityispalvelut. VALAS-lain voimaantulon myötä nykyiset vammaispalvelu- ja kehitysvammalait kumotaan. Lain olisi tarkoitus tulla voimaan vuonna 2021, mikäli sote- ja maakuntauudistus etenee aikataulussaan. Uudistuksen keskeisiä teemoja ovat vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus sekä osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden vahvistaminen. Valmistelun edetessä uudistukseen sisältyvistä säästötavoitteista on käytännössä luovuttu.

Eteva toimii keskellä suurta lainsäädännöllistä ja toiminnallista murrosta. Sote- ja maakuntauudistus, vammaislainsäädännön kokonaisuudistus ja julkisen sektorin tuottavuustavoitteet haastavat jatkuvaan toiminnan kehittämiseen ja tehostamiseen. Talousarvion valmistelussa on huomioitu seuraavat toimintaympäristön keskeiset muutostekijät:

- sote- ja maakuntauudistus (ml. rahoitusmallit)
- muut lainsäädännön uudistukset: kehitysvammalain kumoaminen, VALAS-laki, työllistämistä ja työllistymistä koskeva lainsäädäntö, IMO-lainsäädäntö
- odottava ilmapiiri, kehittäminen ja investoinnit merkittävältä osin jäissä
- kuntasektorin ja koko julkisen hallinnon tuottavuuden kasvuvaade
- väestön ikärakenteen muutos
- henkilöstön pätevyysvaatimusten lakisääteiset muutokset
- työmuotojen, työtapojen (esim. etätö) ja työnkuvien muuttuminen
- digitalisaatio, teknologian hyödyntäminen ja mobiliteetti vs. asiakkaiden kyky ja mahdollisuudet pysyä kehityksessä mukana
- asiakkaan valinnanvapauden lisääntyminen vs. asiakkaan kyky ja mahdollisuudet valita
- moni- ja päihdeongelmaisten asiakkaiden määrän lisääntyminen

1 Yleiset lähtökohdat

- väliinputoajien sijoittuminen palveluihin
- asumispalvelujen kysynnän muutos ja uudet palvelutarpeet
- maahanmuuton lisääntyminen; eri kulttuurien kirjo arjessa
- turvallisuusuhkien lisääntyminen
- toimintaympäristön lyhytjänteisyys ja ennakoimattomuus
- kestävän kehityksen varmistaminen

Eteva valmistautuu käynnissä oleviin lainsäädännöllisiin uudistuksiin huomioiden ne toiminnassaan ja esimerkiksi palvelutuoteluettelossaan mahdollisuuksien mukaan jo etukäteen. Sote- ja maakuntauudistukseen valmistautuminen on jo hyvin pitkällä. Etevassa on laadittu vuoden 2017 aikana kokonaissuunnitelma muutosvaiheen läpiviennistä ja sitä on päivitetty valtakunnallisten linjausten pohjalta säännöllisesti. Lisäksi Eteva on aktiivisesti mukana uudistuksen valmistelussa sekä kansallisella että alueellisella tasolla.

1.2 Taloudelliset ja toiminnalliset lähtökohdat

Eteva on käynyt syksyllä 2018 seudulliset sopimusohjausneuvottelut jäsenkuntiensa kanssa. Kuntien taloustilanne jatkuu pääosin kireänä, mikä heijastuu myös Etevalle asetettaviin toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin.

Järvenpäähän on valmistunut uusi pienkerrostalo lokakuussa 2017. Espoossa on laajennettu päiväaikaisen toiminnan tiloja asiakasmäärän lisääntyttyä. Vuoden 2019 aikana avataan 2 uutta toimintayksikköä, mikäli tilakysymykset saadaan ratkaistua. Toinen näistä on vaativan tason asumisyksikkö ja toinen lasten ja nuorten kuntoutusyksikkö. Jälkimmäistä ei ole huomioitu talousarvion luvuissa, vaan sen osalta laaditaan lisätalousarvio, mikäli asia etenee. Muilta osin asiakasmäärät pysyvät pääosin vuoden 2018 tasolla. Lisäksi jäsenkuntien kanssa on keskusteltu mahdollisuudesta tarjota palveluja myös muille asiakasryhmille kuin kehitysvammaisille henkilöille (vrt. VALAS-laki).

Etevan talousarvio vuodelle 2019 on valmisteltu erittäin tiukasti ja jäsenkuntien taloustilanne huomioiden. Palkkojen sopimuskorotusten vaikutukseksi on arvioitu 1,6 miljoonaa euroa. Kilpailukyky sopimuksen mukainen lomarahaleikkaus poistuu vuonna 2020, minkä vuoksi lomapalkkavarauksen kasvaa noin 440 tuhatta euroa. Muissa toimintakuluissa on nousua 1 %. Mikäli Eteva tekee vuonna 2019 ylijäämää, tullaan se pääosin palauttamaan palvelujen käytön suhteessa jäsenkunnille.

Etevan tase on lievästi ylijäämäinen. Uudella taloussuunnitelmakaudella noudatetaan kuitenkin edelleen vuoden 2016 lopussa päättyneen talouden tasapainotusohjelman myötä käyttöön otettuja ja taloudellisiksi todettuja toimintatapoja.

Toiminnan tehostamiseksi ja tuloksellisuuden parantamiseksi tehdyt ja käynnissä olevat toimenpiteet näkyvät tuotteiden hinnoittelussa myös vuonna 2019: palvelutuotteiden hintoja korotetaan keskimäärin vain 0,5 %, mikä käytännössä vastaa lomapalkkavarauksen korotuksesta aiheutuvaa lisäkulua.

1.3 Talousarvion rakenne, sitovuus ja seuranta

Kuntalain 110 § mukaisesti valtuuston, Etevassa yhtymäkokouksen, on vuoden loppuun mennessä hyväksyttävä kuntayhtymälle seuraavaksi kalenterivuodeksi talousarvio ottaen huomioon kuntayhtymäkonsernin talouden vastuut ja velvoitteet. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä yhtymäkokouksen on hyväksyttävä myös taloussuunnitelma kolmeksi tai useammaksi vuodeksi (suunnitelmakausi). Talousarviovuosi on taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi.

Talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntayhtymän strategiaa ja edellytykset kuntayhtymän tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään kuntayhtymän ja kuntayhtymäkonsernin toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet.

Taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen.

Talousarvioon otetaan tehtävien ja toiminnallisten tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarviot sekä siinä osoitetaan, miten rahoitustarve katetaan. Määräraha ja tuloarvio voidaan ottaa brutto- tai nettomääräisenä. Talousarviossa ja -suunnitelmassa on käyttötalous- ja tuloslaskelmaosa sekä investointi- ja rahoitusosa.

Kuntayhtymän toiminnassa ja taloudenhoidossa on noudatettava talousarviota. Yhtymäkokoukseen nähden sitovaksi eräksi talousarviossa voidaan määritellä määräraha, tuloarvio tai toimintakate. Myös toiminnallisia tavoitteita voidaan määritellä sitoviksi.

Etevassa kuntayhtymän toimintakate on sitova yhtymäkokoukseen nähden.

Investointiosassa Etevan johtoryhmällä on oikeus tehdä alakohtien välisiä siirtoja. Yhtymähallitus päättää investointiosan mahdollisista määrärahaylityksistä.

1.4 Etevan konsernirakenne

Eteva konserniin kuuluvat Eteva kuntayhtymä emoyhteisönä ja sen 100 % omistama Uudenmaan Vammaispalvelut Oy. Kiinteistöyhtiö vastaa toimitilojen hankinnasta, ylläpidosta ja kunnostuksesta sekä kiinteistöhallinnosta ja omistuksesta. Konserniin kuuluu myös Hämeenlinnassa sijaitseva Kiinteistö Oy Hämeenlinnan Virvelinranta Oy, jonka omistavat Eteva konserni (60 %) ja Hämeenlinnan kaupunki (40 %).

Eteva kuntayhtymä vastaa henkilöasiakkaille suunnatusta palvelutuotannosta, omistajaohjauksesta sekä hallinto- ja tukipalveluista. Eteva tilaa tarvittavat toimitilat omistamiltaan osakeyhtiöiltä, ja konsernijohto päättää osakeyhtiöiden omistajaohjauksesta. Uuden kuntalain (410/2015) myötä Etevassa valmisteltiin konserniohje, jonka yhtymäkokous hyväksyi 19.5.2016.

Eteva konsernin yhteisinä tukipalveluina toteutetaan talous-, hallinto- ja tietohallintopalvelut sekä henkilöstöhallinto soveltuvin osin.

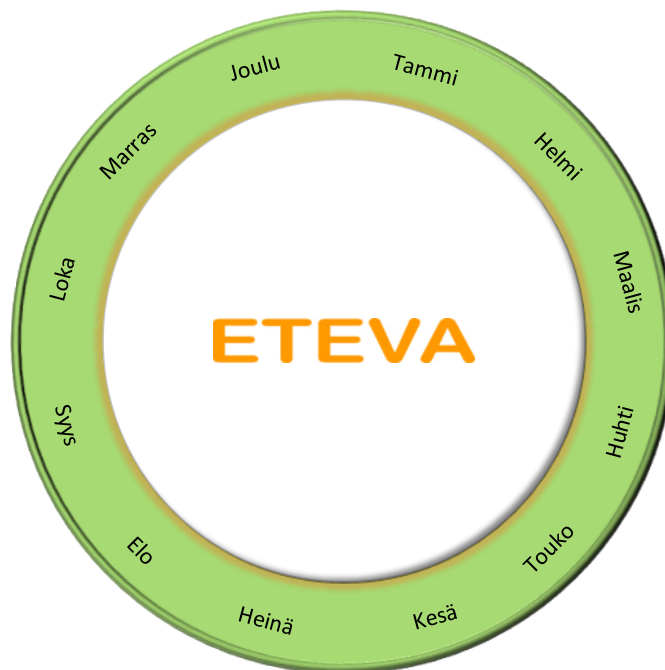
1.5 Etevan vuosikello 2019

Q4

- Sopimusohjausneuvottelut käydään loppuun
- Palvelusopimukset jäsenkuntien kanssa
- Yhtymäkokous
- Toiminta- ja taloussuunnitelma sekä talousarvio valmistuvat; yhtymähallitus käsittelee ja yhtymäkokous hyväksyy
- Jäsenkuntaraportointi Q3-tuloksesta
- Talous- ja henkilöstöraportointi Q3

Q1

- Toimintakertomus, tilinpäätös ja henkilöstökertomus valmistuvat; yhtymähallitus käsittelee
- Tarkastuslautakunnan arviointikertomus
- Jäsenkuntaraportointi Q4/2018 -tuloksesta
- Talous- ja henkilöstöraportointi Q4/2018



Q3

- Yhtymähallitus vahvistaa palvelutuotehinnaston ja asiakasmaksut
- Sopimusohjausneuvottelut käynnistyvät
- Toiminta- ja taloussuunnitelman sekä talousarvion valmistelu jatkuu
- Jäsenkuntaraportointi Q2-tuloksesta
- Talous- ja henkilöstöraportointi Q2
- Määräaikaisten palvelussuhteiden selvitys

Q2

- Yhtymähallitus hyväksyy palvelutuotteet seuraavalle vuodelle
- Yhtymähallitus käsittelee talousarvioraamin
- Alustavat tarjoukset jäsenkunnille
- Yhtymäkokous
- Toimintakertomus, tilinpäätös ja henkilöstökertomus; yhtymäkokous hyväksyy
- Seuraavan vuoden toiminnan ja talouden suunnittelu alkaa
- Jäsenkuntaraportointi Q1-tuloksesta
- Talous- ja henkilöstöraportointi Q1

2 Strategiaosa

Yhtymähallitus päivitti keväällä 2017 Etevan strategian vuosille 2018-2019. Päivitetyn strategian pohjana toimi vuosille 2014–2017 laadittu strategia. Strategiset valinnat eli ne asiat, joissa Etevan on onnistuttava, eivät muuttuneet. Myös strategian keskeiset elementit sisältävä strategiatulo säilyi ennallaan. Strategiaprosessissa käytiin lisäksi läpi toimintaympäristön keskeiset muutostekijät ja toiminnan strategiset kehittämistarpeet.

Etevan nykyinen yhtymähallitus piti maaliskuussa 2018 strategiaseminaarin ja teki joitakin muutoksia voimassa olevaan strategiaan. Toimintaympäristön muutoksissa nostettiin uusina asioina esille muun muassa kestävä kehitys, digitalisaation ja valinnanvapauden vaikutukset asiakkaiden arkeen sekä työmuotojen, työtapojen ja työnkuvien muuttuminen.

Toiminnan strategisiksi kehittämistarpeiksi tunnistettiin sote- ja maakuntauudistuksen sekä muuttuvan lainsäädännön tavoitteista lähtevä osaamisen kehittäminen ja lisääminen organisaation kaikilla tasoilla; johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja vahvistaminen; yhteistyön lisääminen ja kehittäminen eri tasoilla; palvelujen ja toimintamallien tarkoituksenmukainen uudistaminen lainsäädännön ja kasvavan kilpailun pohjalta; digitalisaation ja teknologian lisääntyvä hyödyntäminen asiakasta unohtamatta; asiakkaiden itsemääräämisoikeuden ja siihen liittyvän vastuun vahvistaminen; tiedolla johtamisen edellytysten varmistaminen; kansainvälistymisen ja maahanmuuton mahdollisuuksien ja uhkien huomioiminen Etevan arjessa sekä kestävä kehityksen ja ympäristöarvojen huomioiminen Etevan arjessa.

Strategia on tiivistetty oheisen strategiatalon muotoon (kuva 1). Strategia koostuu seuraavassa esitetyistä valinnoista.

Missio kertoo, miksi Eteva on olemassa, eli Eteva on olemassa asiakkaitaan varten: *Eteva on alansa edelläkävijä, joka edistää asiakkaidensa elämänlaatua ja hyvää elämää.*

Visio kertoo, missä Eteva haluaa olla strategiakauden päättyessä, eli Eteva haluaa tuottaa tilaaja-asiakkaille vaikuttavia palveluita ja henkilöasiakkaille omannäköistä elämää: *Eteva - vaikuttavia palveluita ja omannäköistä elämää.*

Strategiset valinnat kertovat, missä Etevan on onnistuttava, jotta strategiassa asetetut tavoitteet saavutetaan:

- 1 Uudistuva ja uudistava edelläkävijä
- 2 Asiakaslähtöinen ja monimuotoinen palveluntuottaja
- 3 Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö
- 4 Toiminta ja talous tasapainossa

Asiakaslähtöisyys tarkoittaa sekä tilaaja- että henkilöasiakkaita, ja asiakaslähtöisyyden toteutumista seurataan vuosittain toteutettavilla asiakastytyväisyyskyselyillä.

Kaikille strategisille valinnoille on asetettu tahtotilat. Strategian jalkauttamiseksi on laadittu toimeenpanosuunnitelma ja sen toteutumista mitataan strategisilla tulostittareilla. Toimeenpanosuunnitelma sisältää 29 konkreettista toimenpidettä. Näitä ovat esimerkiksi lasten ja nuorten kuntoutusyksikön perustaminen, ympäristöohjelman laatiminen, ohjelmistorobotiikan hyödyntäminen, työajanhallinnan kehittämishanke ja laskutusprosessin tehostaminen. Myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen vammaispalvelujen sekä sote- ja maakuntauudistuksen tulevaan sisältöön nähdään edelleen tärkeänä.

Etevan johtoryhmä seuraa mittareiden toteutumista soveltuvin osin kvartaaleittain ja tuloksista raportoidaan yhtymähallitukselle ja yhtymäkokoukselle vuosittain.

2.1 Etevan arvot

Arvot kertovat siitä, mihin Etevassa uskotaan ja mikä ohjaa toimintaa arjessa. Eteva on määritellyt arvoikseen:

- 1 Positiivinen uskallus
- 2 Yhteistyön voima
- 3 Ihmisen kunnioitus
- 4 Avoimuus

2.2 Etevan palvelulupaus

Etevassa asiakas saa korkeatasoista ja turvallista palvelua. Henkilöstö mahdollistaa osaltaan asiakkaalle hyvän elämän. Asiakslähtöinen palvelu syntyy ihmisen kunnioittamisesta ja ammattitaidosta, ja se perustuu luottamukseen ja asiakkaan tarpeisiin. Asiakas ja hänen läheisensä ovat mukana suunnittelemassa ja arvioimassa palvelua. Toimintaa arvioidaan ja kehitetään suunnitelmallisesti, ja palautteet ovat osa toiminnan kehittämistä.



Kuva 1. Etevan strategiatalo

3 Käyttötalousosa

3.1 Elämän tuki (asumispalvelut ja päiväaikainen toiminta)

Resurssit	TP2017	TA2018	TA2019
Henkilötyövuodet (htv)	1 051	1 113	1 127
Vakinaiset virat / toimet	944	979	992
Suoritteet	418 267	421 864	419 950
Tuotot (1 000 €)	63 008	66 597	66 570
Kulut (1 000 €)	-63 022	-65 940	-66 536
Tulos (1 000 €) *)	-15	657	33

*) TP2017-tulos on esitetty jäsenkunnille tehdyn 3 miljoonan euron ylijäämän palautuksen jälkeen.

Toiminnan kuvaus

Elämän tuen tulosalue vastaa Etevan asumispalveluista ja päiväaikaisesta toiminnasta. Tulosalue on 1.9.2018 alkaen jaettu neljään toiminnalliseen alueeseen. Tulosalueen kehittämistoiminta on sisällytetty aluepäälliköiden tehtäviin ja on siten jatkuva osa arjen toimintaa.

Jotta jokaiselle asiakkaalle voidaan turvata hänen tarpeistaan lähtevä asumisympäristö, asumispalveluissa on tarjolla erilaisia asumismuotoja sekä perhehoitoa pitkä- ja lyhytkestoisena palveluna. Jalkautuvana palveluna tarjotaan tukea asiakkaan omaan asuntoon. Vuoden 2019 aikana on tarkoitus käynnistää uusi vaativan tason asumisyksikkö. Sen aikataulu on siirtynyt alkuperäisissä tiloissa ilmenneiden sisäilmaongelmien vuoksi.

Palvelupäälliköiden ja vastaavien ohjaajien työnjakoa selkeytetään edelleen. Vastaavien ohjaajien osalta panostetaan erityisesti lähiesimieskoulutukseen. Vuoden 2019 aikana kehitetään edelleen omaohjaajien tehtävänkuvaa, jotta töiden sujuvuus ja vastuut olisivat yhdenmukaiset ja tasapuolisesti jaettu koko tulosalueella. Toimintayksiköiden henkilöstön koulutus pohjaa laajennetaan lähihoitajista sosionomeihin ja sairaanhoitajiin (amk), mikä takaa entistä laajemman näkökulman ja osaamisen henkilöstön keskuudessa.

Yhtymähallitus vakiinnutti vuonna 2016 tukiryhmätoiminnan 31.12.2018 saakka. Koska sote- ja maakuntauudistuksen aikataulu on muuttunut ja toiminta on osoittautunut tulokselliseksi, niin sitä jatketaan toistaiseksi nimikkeellä tehostettu tuki. Tehostetun tuen tavoitteena on ennaltaehkäistä haastavien asiakastilanteiden syntyminen reagoimalla viipymättä erityistä huomiota ja toimenpiteitä vaativiin tilanteisiin. Tehostetussa tuessa työskentelee 10 henkilöä. Toimintamalli on nostettu Uudenmaan sote-valmistelussa yhdeksi parhaista käytännöistä.

Palvelujen tarjonnassa korostetaan aktiivisen tuen periaatetta, missä otetaan huomioon ja vahvistetaan asiakkaan omaa toimintakykyä, vastuunottoa, itsenäisyyttä, valinnanvapautta ja positiivista uskallusta. Tavoitteena on taata toimintatapojen, itsemääräämisoikeuden ja rajoitustoimenpiteiden yhdenmukaisuus asiakkaille. Tätä tavoitetta tukee myös palvelu- ja hoitosuunnitelmien sekä rakenteisen kirjaamisen yhdenmukainen toteuttaminen.

Tulosalueella on tarkoitus pilotoida henkilökohtaisen budjetoinnin mallia tavoitteena saada kokemuksia toimintamallista sote- ja maakuntauudistusta silmällä pitäen. Tämä edellyttää yhteistyövalmiutta Etevan jäsenkunnilta. Myös potentiaalisten tukiasukkaiden kartoittamista jatketaan yhteistyössä jäsenkuntien kanssa, ja jäsenkuntia rohkaistaan hyödyntämään avun ja tuen toteuttamisessa näille asiakkaille tuttua Etevan henkilöstöä.

Eteva tuottaa kehitysvammaisille sekä muille erityisen avun ja tuen tarpeessa oleville henkilöille yksilöllisesti suunniteltua, monipuolista, kuntoutuksellista ja virikkeellistä päiväaikaista toimintaa. Toiminnan tavoitteena on lisätä asiakkaiden osallisuutta yhteiskuntaan sekä tukea heidän toimintakykyään ja työllistymistään. Palvelun tuottamisessa hyödynnetään enenevästi uusia teknologisia ratkaisuja.

Päiväaikaisessa toiminnassa työllistymistä edistävä ja osallisuutta tukeva toiminta on eriytetty omiksi kokonaisuuksikseen ennakoiden suunnitteilla olevia lainsäädännöllisiä uudistuksia. Työllistymistä edistävää toimintaa jatkokehitetään ulkopuolisen yhteistyökumppanin sparraamana. Sparrauksen jälkeen työllistymistä edistävä toiminta sisällytetään palvelupäälliköiden tehtäviin.

Toiminnan painopistealueet 2019

Uudistuva ja uudistava edelläkävijä

Palvelutuotantoa, prosesseja ja toimintamalleja kehitetään yhteistyössä tilaaja- ja henkilöasiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tehdään yhteistyötä jäsenkuntien kanssa kevyillä palvelutuotteilla olevien asiakkaiden avun ja tuen tarpeen arvioinnissa asiakkaiden siirtyessä omaan asuntoon.

Kehitetään vammaisten asiakkaiden henkilökohtaisen budjetoinnin mallia yhteistyössä halukaiden jäsenkuntien kanssa.

Edistetään asiakkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumista ja vähennetään rajoitustoimenpiteiden käyttöä.

Vahvistetaan sisäisellä koulutuksella henkilöstön mielenterveys-, päihde-, muistisairaus-, autismi- ja kommunikointiosaamista.

Kehitetään kirjaamista yhteistyössä asiakkaiden kanssa.

Kommunikointi tableteilla ja niiden hyötykäyttö palvelutoiminnassa lisääntyy.

Asiakaslähtöinen ja monimuotoinen palveluntuottaja

Toimintaa toteutetaan asiakkaiden tavoitteiden ja tarpeiden, yksilökeskeisen ajattelun sekä itsemääräämisoikeuden toteutumisen pohjalta.

RAI-mittarin käyttöä laajennetaan hallitusti uusiin asumisyksiköihin ja sen tuloksia hyödynnetään asiakastyössä ja johtamisessa.

Jalkautuvilla palveluilla (asiantuntijapalvelut, tukitiimit, tehostettu tuki, IMO-työryhmä) ja toimintayksiköiden sairaanhoitajien sekä sosionomien avulla vahvistetaan tulosalueiden välistä yhteistyötä haastavissa asiakastilanteissa.

Vahvistetaan asiakkaiden ja heidän omaistensa osallisuutta toiminnan kehittämisessä (mm. asiakaskyselyt).

Selkeytetään eri ammattiryhmien tehtävänkuvia ja vahvistetaan omaohjaajien roolia.

Jatketaan työvalmennuksen edistämistä ja luodaan asiakkaille mahdollisuuksia tutustua erilaisiin työntekomahdollisuuksiin. Päiväaikaisessa toiminnassa otetaan entistä paremmin huomioon asiakkaiden tiedot, taidot ja osaaminen sekä käytetään hyödyksi julkisia palveluja ja teknologiaa.

Yhdenmukaistetaan tehostetun tuen toimintaa yhdessä Helsingin kaupungin vammaispalvelujen kanssa.

Jatketaan vaativan tason asumisen sote-valmistelua sekä asumisyksikön perustamista mahdollisena sijaintipaikkana Järvenpää.

Asiakkailla on yhdenmukainen itsemääräämisoikeuden tukemisen suunnitelma.

Hyvinvoiva ja tuottava yhteisö

Varmistetaan kehitysvammalain muutoksen toimeenpano ja valmistaudutaan tuleviin lakimuutoksiin (VALAS).

Henkilöstön osaamista kehitetään tulevaisuuden asiakastarpeita ennakoiden. Osaaminen varmistetaan järjestämällä näihin asiakastarpeisiin vastaavia koulutuksia sekä hyödyntämällä henkilöstön vahvuuksia palvelupäälliköiden kokonaisvastuualueilla. Monipuolinen osaaminen ja tehtäväkuva tuovat mielekkyyttä ja monipuolisuutta arkeen.

Omaohjaajien roolia vahvistetaan tavoitteena vastuunotto omien asiakkaiden hyvinvoinnista sekä mahdollisuus toteuttaa arkea monipuolisesti yhdessä asiakkaiden kanssa.

Toiminta ja talous tasapainossa

Toimintaa johdetaan strategisten tulosmittareiden ja asetettujen tavoitteiden pohjalta. Muutoksiin reagoidaan nopeasti.

Varmistetaan asiakasprosessien tehokkuus: palvelutuotteet vastaavat asiakkaiden avun ja tuen tarvetta ja henkilöstömäärä ja -rakenne vastaavat palvelutuotteiden sisältöä.

Minimoidaan tyhjät paikat asumispalveluissa ja perhehoidossa.

Sitoudutaan yhteisiin päämääriin, jotta asiakkaat saavat palvelulupauksen mukaisen arjen, ja heidän sekä omaisten tyytyväisyys pysyy hyvällä tasolla.

Toimintaympäristön keskeiset muutokset ja vaikutukset taloussuunnitelmakaudella

Vammaislainsäädännön kokonaisuudistus (VALAS) muuttaa merkittävästi asumispalvelujen ja päiväaikaisen toiminnan toimintaympäristöä, mikäli se tulee voimaan ennen sote- ja maakuntauudistuksen toteutumista. Etevassa valmistaudutaan tähän uudistamalla toimintaa uuden lainsäädännön suuntaan sekä kehittämällä henkilöstön osaamista, toiminnan laatua ja tehokkuutta periaatteena jatkuva parantaminen.

Kesällä 2016 voimaan astunut kehitysvammalain muutos on edellyttänyt henkilöstön osaamisen ja arjen toimintamallien kehittämistä. Palvelupäälliköiden rooli on vahvistunut lain tulkinnaissa sekä siihen liittyvissä ratkaisujen ja päätösten teoissa. Laki edellyttää henkilöstöltä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitutkintoa, ja Eteva tukeekin halukkaiden oppisopimuskoulutuksia lähihoitajiksi. Lain toteuttaminen edellyttää henkilöstöltä vaihtoehtoisten kommunikointimenetelmien osaamista, joten tämä on edelleen jatkuva koulutuksellinen painopistealue.

Vammaislainsäädännön kokonaisuudistus vähentää perinteisen päiväaikaisen toiminnan piirissä olevaa asiakasmäärää, koska päiväaikainen toiminta on jatkossa subjektiivinen oikeus vain rajatulle asiakaskunnalle. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuus on lakisääteisesti rajattu 3–4 päivään viikossa, jolloin asiakkaiden asumisyksiköissä viettämät päivät ja siten henkilöstön yhteiskäyttö lisääntyvät. Tämä edellyttää virikkeellisen toiminnan järjestämistä asiakkaille, jotta itsemääräämisoikeus ja rajoitevapaa arki voidaan toimintayksiköissä taata. Työvalmennusta jatketaan ja kehitetään ulkoisen yhteistyökumppanin kanssa tehdyn projektin pohjalta jatkuvana toimintana.

Vaativan tason asiakkaiden palvelujen toteuttaminen edellyttää Elämän tuen henkilöstöltä vankkaa ja monipuolista osaamista sekä asiantuntijapanosta. Myös toimintayksiköiden henkilöstön osaamista vahvistetaan lisäämällä amk-koulutuksen saaneen henkilöstön määrää (sairaanhoitajat ja sosionomit). Muuten arjen toiminta pyritään vakauttamaan siten, että sote- ja maakuntauudistuksen siirtymisestä huolimatta asiakastyö on laadukasta ja asiakkailla on turvallinen olo.

Toiminnalliset tavoitteet 2019

Oheisessa taulukossa on esitetty asumispalvelujen ja päiväaikaisen toiminnan toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2019.

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari
Asumisen täyttöaste on korkea	96 %	Vakituisen asumisen asiakkaat per asumispaikat
Asumispalvelujen asiakkailla on yhdenmukainen itsemääräämisoikeuden tukemisen suunnitelma	Jokaiselle asumispalvelujen asiakkaalle on kirjattu itsemääräämisoikeuden tukemisen suunnitelma. Uusille asiakkaille se kirjataan 3 kuukauden sisällä palveluihin tulosta.	Palvelupäälliköiden arvio (Q2 ja Q4)
Työvalmennusasiakkaille on laadittu yksilökohtaiset suunnitelmat	Jokaiselle työvalmennusasiakkaalle on tehty alkuhaastattelu ja työsuunnitelma. Uusille asiakkaille se tehdään 3 kuukauden sisällä palveluihin tulosta.	Lifecare seuranta (Q2 ja Q4)
Ryhmämuotoisten ulkoisten harjoittelusopimusten määrä lisääntyy	1 sopimus / työvalmennuksen toimintayksikkö / ½ vuosi	Palvelupäällikön arvio (Q2 ja Q4)
Yksilökohtaiset työvalmennusprosessit johtavat työsuhteisiin	2 % vuosittainen kasvu	Palvelupäällikön arvio (Q2 ja Q4)
Tehostetun tuen painopisteenä on ennakoiva työ	Sisäisten asiakkaiden kehitysvammapsykiatrian jaksosten määrän väheneminen	Tehostetun tuen toteutuneet palvelukokonaisuudet asiakkaittain ja yksiköittäin
Tehostetun tuen vaikuttavuuden seurannan kehittäminen	Seurantamenetelmän luominen ja pilotointi Tilastoinnin kehittäminen	Sisäisten asiakkaiden kehitysvammapsykiatrian jaksosten määrä Seurantamenetelmä luotu ja pilotoitu Tilastointimalli uudistettu
Pitkäaikaisen perhehoidon asiakasmäärän kasvu	Asiakasmäärä kasvaa 4:llä	Palvelupäällikön arvio (Q2 ja Q4)
Koulutettujen perhehoitajien määrän lisääntyminen	Koulutusten seurauksena saadaan rekrytoitua 2 pitkäaikaista ja 2 lyhytaikaista perhehoitajaa	Toteutuneet Keva-koulutukset ja rekrytoidut perhehoitajat

Toiminnan tunnusluvut

Oheisissa taulukoissa on esitetty asumispalvelujen ja päiväaikaisen toiminnan vuoden 2019 talousarvion ja hinnoittelun pohjana olevat suoritelmäärät sekä muut toiminnan tunnusluvut.

Näiden lisäksi seurataan asiakasmääriä tuotteittain. Asumisessa ja perhehoidossa seurataan myös jonotilannetta ja tyhjiä paikkoja sijaintipaikoittain.

No	Nimi	Päiviä TA2019	Tunteja TA2019
2.1.1	Lasten ja nuorten lyhytaikainen asumispalvelu	4 712	
2.1.3	Lasten ja nuorten pitkäaikainen asumispalvelu	730	
2.1.5	Lasten ja nuorten tuntihoito		5 363
2.1.6	Omaan elämään valmennus		
2.1.8	Lastensuojelun jälkihoito, yksilöllinen	282	
2.2.1	Tuki omaan asuntoon (tuntiperusteinen)		9 969
2.2.2	Vähäinen avun tarve	33 661	
2.2.3	Kohtalainen avun tarve	90 162	
2.2.4	Kohtalainen avun tarve, lyhytaikainen asuminen	773	
2.2.5	Suuri avun tarve	43 929	
2.2.6	Suuri avun tarve, lyhytaikainen asuminen	2 004	
2.2.7	Erittäin suuri avun tarve	35 751	
2.2.8	Erittäin suuri avun tarve, lyhytaikainen asuminen	272	
2.2.9	Erittäin vaativa kuntoutuksellinen asuminen	13 647	
2.2.10	Erittäin vaativa kuntoutuksellinen asuminen, lyhytaikainen asuminen	205	
2.2.12	Vaativan tason asuminen ja päiväaikainen toiminta	1 825	
2.3.2	Määräaikainen lisätuki asumispalvelussa	1 723	
3.1.1	Perhehoito, taso 1	5 743	
3.1.2	Perhehoito, taso 1, lastensuojeluasiakas		
3.1.3	Perhehoito, taso 1, lyhytaikainen perhehoito	1 712	
3.1.4	Perhehoito, taso 2 (vaativa perhehoito)	5 381	
3.1.5	Perhehoito, taso 2, lastensuojeluasiakas		
3.1.6	Perhehoito, taso 2, lyhytaikainen perhehoito	2 481	
3.1.7	Perhehoito, taso 3 (erityisen vaativa perhehoito)	1 460	
3.1.8	Perhehoito, taso 3, lastensuojeluasiakas		
3.1.9	Perhehoito, taso 3, lyhytaikainen perhehoito	360	
3.2.2	Osavuorokautinen perhehoito, taso 2	56	
3.2.3	Osavuorokautinen perhehoito, taso 3	44	
4.1.1	Tuettu työllistyminen, tuntiperusteinen		2 398
4.2.1	Työllistymistä tukeva toiminta	37 428	
4.3.1	Osallisuutta tukeva toiminta, vähäinen avun tarve	34 499	
4.3.2	Osallisuutta tukeva toiminta, kohtalainen avun tarve	22 825	
4.3.3	Osallisuutta tukeva toiminta, suuri avun tarve	34 999	
4.3.4	Osallisuutta tukeva toiminta, kaiken kattava avun tarve	10 997	
4.3.6	Osallisuutta tukeva toiminta asumisyksikössä	13 455	
4.4.1	Määräaikainen lisätuki päiväaikaisessa toiminnassa	415	
4.5.1	Kuntouttava työtoiminta		689
	Yhteensä	401 531	18 419

Tunnusluvut, asuminen

Asiakasmäärä, pitkäaikaiset
Asiakasmäärä, lyhytaikaiset
Asiakasmäärä, tuntihoito
Vakinaiset virat ja toimet/asiakasmäärä
Htv/asiakasmäärä
Asumisyksiköiden määrä
Erillisten asuntojen määrä

TP2017 TA2018 TA2019

TP2017	TA2018	TA2019
651	690	660
173	200	180
114	100	60
0,79	0,77	0,85
0,84	0,84	0,94
121	121	121
49	50	50

Tunnusluvut, perhehoito

Perhekotien määrä, pitkäaikaiset
Pitkäaikaisina perhehoitajina toimivat
Asiakasmäärä pitkäaikaisessa perhehoidossa
Perhekotien määrä, lyhytaikaiset
Lyhytaikaiset toimeksiantosopimukset
Lyhytaikaisina perhehoitajina toimivia
Asiakasmäärä lyhytaikaisessa perhehoidossa

TP2017 TA2018 TA2019

TP2017	TA2018	TA2019
25	24	25
31	41	42
38	37	39
172	(140)	193
	210	200
151	200	162
137	172	139

Tunnusluvut, päiväaikainen toiminta

Asiakasmäärä, päiväaikainen toiminta
Asiakasmäärä, työvalmennus
Vakinaiset virat ja toimet/asiakasmäärä
Htv/asiakasmäärä
Toimipisteiden määrä

TP2017 TA2018 TA2019

TP2017	TA2018	TA2019
847	650	665
109	230	190
0,24	0,24	0,26
0,25	0,24	0,27
16	17	17

3.2 Erityispalvelut

Resurssit	TP2017	TA2018	TA2019
Henkilöstö (htv)	167	156	162
Vakinaiset virat / toimet	150	150	155
Suoritteet	14 491	13 046	13 108
Tuotot (1 000 €)	9 996	9 861	9 978
Kulut (1 000 €)	-9 626	-9 567	-9 978
Tulos (1 000 € *)	370	294	0

*) TP2017-tulos on esitetty jäsenkunnille tehdyn 3 miljoonan euron ylijäämän palautuksen jälkeen.

Toiminnan kuvaus

Erityispalvelut-tulosalue tuottaa moniammatillista asiantuntija- ja erityisosaamista Etevan sisäisille ja ulkoisille asiakkaille. Tulosalue osallistuu myös valtakunnalliseen kehittämistyöhön. Asiantuntijaosaaminen pohjautuu käyttäytymis-, sosiaali- ja yhteiskuntatieteelliseen sekä lääketieteelliseen osaamiseen. Etevan ja erityispalvelujen uusi ylilääkäri aloitti elokuussa 2018. Lääketieteellistä osaamista kehitetään ja laajennetaan sopimusyhteistyönä HYKS Psykiatriakeskuksen kanssa.

Erityispalveluissa toteutettiin keväällä 2018 organisaatiomuutos, jolloin kolmesta tulosyksiköstä muodostettiin kaksi uutta: asiantuntijapalvelut, vaativa taso ja asiantuntijat, elämän tuki. Palveluratkaisut-yksikön henkilöstö sijoittui näihin kahteen tulosyksikköön työtehtäviensä mukaisesti. Organisaatiouudistuksen tavoitteena on asiakaslähtöinen ja palvelutoiminnan tarpeita vastaava toiminnallinen rakenne.

Erityispalvelut tuottaa kehitysvammapsykiatrisia, vaativia kriisi- ja intensiivipalveluja kolmessa toimintayksikössä. Lahden kehitysvammapsykiatrian yksikössä tuotetaan tämän lisäksi lasten ja nuorten vaativaa kehitysvammapsykiatrian palvelua. Yksiköissä on panostettu kuntoutuksellisen toiminnan kehittämiseen, asiakasprosessit ovat kehittyneet entistä yksilöllisemmiksi ja asiakkaiden osallisuutta on vahvistettu uusien kuntoutuksellisten menetelmien käyttöönoton myötä (DKT, ART, VamO-hanke).

Kehitysvammapsykiatrian lääkäripalvelut toteutetaan yhteistyössä HYKS Psykiatriakeskuksen kanssa kolmen neuropsykiatrisen erikoistuvan lääkärin ostopalveluna, jota johtaa Etevan ylilääkäri.

Etäpalvelujen (arviointi, diagnostiikka ja kuntoutus) osalta jatketaan vuonna 2018 käynnistettyä pilottihanketta. Kokeilujakson perusteella etäpalveluja kehitetään ja otetaan käyttöön vuoden 2019 aikana. Samalla kehitetään myös jalkautuvaa palvelua, mikäli resurssit tämän mahdollistavat.

Asiantuntijat, elämän tuki -yksikköön kuuluvat pääasiallisesti elämän tuen asumisen ja päiväaikaisen toiminnan yksiköissä sekä perhehoidon parissa työskentelevät asiantuntijat. Toimintayksikön henkilöstö tukee elämän tuen toimintayksiköiden henkilökuntaa asiakkaiden palveluketjuissa sekä sosiaalityötä palveluratkaisujen tekemisessä. Yhteistyötä elämän tuen henkilöstön kanssa tiivistetään edelleen, mikä mahdollistaa asiantuntijoiden resurssien oikea-aikaisen ja asiakastarpeen mukaisen kohdentamisen.

Nimetyt sosiaalityöntekijät vastaavat asiakkaiden palveluihin tulosta ja henkilöasiakaskohtaisesta kuntayhteistyöstä. Sosiaalityö tuottaa kahden vuosittaisen katsauksen kautta pohjatietoa Etevan johtoryhmälle ja mahdollistaa näin rakenteisen sosiaalityön toteutumisen kuntayhtymässä. Sosiaalityön ja kuntoutusasiantuntijoiden asiantuntijuus on Etevan toimintayksiköiden käytävissä myös asiakkaiden arjessa.

Vammaissosiaalityön asiakasprosessia kehitetään valtakunnallisessa, Lapin yliopiston hallinnoimassa VamO-hankkeessa (Osallisuuden varmistaminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen

vammaissosiaalityön asiakasprosessissa), johon Eteva osallistuu yhtenä osahankkeena. Etevan näkökulmasta on tärkeää, että kehitysvammaisten henkilöiden palvelutoiminnan edellyttämä osaaminen tunnistetaan asiakasprosessien ja toimintamallien kehittämisessä sekä tulevaisuuden sote-palvelurakenteessa. Etevan erityisosaamista voidaan hyödyntää muun muassa vuorovaikutus- ja kommunikointiosaamisen sekä tuetun päätöksenteon ja asiakkaan osallisuuden tukemisen menetelmiä kehitettäessä.

Kehitysvammapsykiatria on rinnastettavissa erikoissairaanhoidon, mutta toiminta- ja työskentelytavoissa korostuu toiminta sosiaali- ja terveydenhuollon rajapinnassa ja sitä kautta vahva moniammatillisuus. Myös toimintaympäristö on kodinomaisempi kuin erikoissairanhoidossa. Kehitysvammapsykiatrian palvelu on aina määräaikaista.

Toimintaympäristön keskeiset muutokset ja vaikutukset taloussuunnitelmakaudella

Sote- ja maakuntauudistus muuttaa palvelujen järjestäjätuottajamallia 1.1.2021 alkaen, mikäli siihen liittyvä lainsäädäntö ehditään hyväksyä tällä hallituskaudella. Samanaikainen vammaislainsäädännön kokonaisuudistus kumoaa kehitysvammalain ja lakkauttaa erityishuoltopiirit. Kehitysvammaiset tarvitsevat jatkossakin palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen erityistä osaamista, kuten vuorovaikutus-, kommunikaatio-, autismi- ja aistimonivammaisuuteen liittyvää osaamista. Eteva on mukana varmistamassa osaamisen säilymisen tulevassa muutoksessa sekä järjestäjä- että tuottajaorganisaatioissa, jotta varmistetaan palvelujen laatu ja kokonaiskustannusten hallinta samalla kun laitospurku viedään valtakunnan tasolla loppuun.

Jäsenkuntien palvelutuotannossa tapahtuviin muutoksiin vastataan edelleen joustavasti. Erityispalvelut turvaavat jäsenkuntien tarvitseman erityisosaamisen ja tuottavat sitä myös valtakunnallisesti. Etevan asiakastyössä ja kuntien sopimusohjausneuvotteluissa on noussut esille tarve tarjota pitempiaikaisia kuntoutuspalveluja alaikäisille toimintayksikössä, jossa tarjottaisiin nykyistä joustavampia perhetyön, koulutyön tukemisen sekä liikkuvan palvelun mahdollisuuksia. Uuden lasten ja nuorten kuntoutusyksikön suunnittelu on käynnissä ja tavoitteena on, että toiminta käynnistyy vuoden 2019 aikana.

Kesäkuussa 2016 voimaan tullut kehitysvammalain muutos on vahvistanut asiakkaiden itsemääräämisoikeutta ja muuttanut rajoitustoimenpiteisiin liittyviä toimintamalleja. Osa jäsenkunnista hankkii IMO-osaamista Etevalta omien palvelujensa tueksi, ja tätä varten otetaan käyttöön oma palvelutuote vuonna 2019. Valmisteilla oleva asiakas- ja potilaslaki tulee korvaamaan nykyisen kehitysvammalain IMO-pykälät sekä uudistamaan edelleen toimintamalleja.

Kehitysvammapsykiatrian palvelujen tarve on vakiintunut viime vuosina. Valtakunnallisen laitospurun (tavoiteaikataulu 2020) ja autismin kirjon henkilöiden määrän lisääntymisen arvioidaan kuitenkin kasvattavan kysyntää taloussuunnitelmakaudella. Etevan palveluihin ohjautuu asiakkaita enenevässä määrin myös muualta kuin jäsenkunnista ja Etevan omista asumispalveluista.

Asiakkaiden palveluprofiili on muutoksessa. Lasten ja nuorten kuntoutuksellisten palvelujen tarpeen lisäksi päihdeongelmaisten ja maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden määrä lisääntyy taloussuunnitelmakaudella. Helsingin kaupungin päihdeyksikön kanssa ollaan aloittamassa yhteistyötä henkilöstön päihdeosaamisen lisäämiseksi ja oikeiden palvelupolkujen löytämiseksi asiakkaille.

Toiminnan painopistealueet 2019

Kehitysvammapsykiatrian toimintamallin ja palvelujen turvaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä.

Käyttäytymisanalyttisen ja dialektisen käyttäytymisterapian (DKT) toimintamallien hyödyntäminen.

Tilaa-asiakkaille suunnatun verkostokyselyn ja henkilöasiakkaiden kanssa käytettävän palvelupelin käytön laajentaminen sekä tulosten hyödyntäminen palvelujen suunnittelussa.

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen Erityispalvelut- ja Elämän tuki -tulosalueiden välillä, organisaation kaikilla tasoilla.

Etäpalveluiden (arviointi, diagnostiikka ja kuntoutus) pilotointi ja kehittäminen kehitysvammapsykiatrian yksiköissä.

Päihde- ja mielenterveysosaamisen lisääminen.

Lasten ja nuorten kuntoutusyksikön perustaminen.

Toiminnalliset tavoitteet 2019

Oheisessa taulukossa on esitetty erityispalvelujen toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2019.

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari
Asiakastyytyväisyyden parantaminen	Asiakastyytyväisyyttä mitataan säännöllisesti <i>Kehitysvammapsykiatrian yksiköt:</i> palautepele kerran kuukaudessa asiakkaan hoitojakson aikana sekä Webropol-verkostokysely asiakkaalle ja asiakkaan verkostolle jakson päättyessä <i>Asiantuntijapalvelut:</i> palautekysely sisäisille asiakkaille kerran vuodessa. Mitattu asiakastyytyväisyys paranee	<i>Kehitysvammapsykiatrian yksiköt:</i> Palautepeleliin osallistuneiden asiakkaiden %-määrä Webropol-kyselyn vastaus-% 75, palautteen keskiarvo vähintään 3,5 (1-5) <i>Asiantuntijapalvelut:</i> Sisäisten asiakkaiden palautekyselyn keskiarvo vähintään 3,5 (1-5) Johdon arvio
Työhyvinvoinnin lisääntyminen	Sairaspoissaolojen väheneminen vuoden 2017 tasolle Työhyvinvointikyselyn tulosten paraneminen verrattuna vuoteen 2017	Lyhyet sairaspöissaolot, kuukausi- ja kvartaaliseuranta Työhyvinvointikysely, kevät 2019, vertailu vuoden 2017 tuloksiin
Etäpalvelujen (arviointi, diagnostiikka, kuntoutus) mahdollistaminen ja käyttöönotto kehitysvammapsykiatrian yksiköissä	Etäpalvelujen pilotti on toteutettu yhdessä kehitysvammapsykiatrian yksikössä	Etäpalvelujen pilotti toteutettu Etäpalvelut käytössä ainakin yhdessä kehitysvammapsykiatrian yksikössä
Yhteistyön tiivistäminen Elämän tuen kanssa kriisien ennaltaehkäisyssä ja asiakassiirtojen toteuttamisessa	Sisäisten asiakkaiden kehitysvammapsykiatrian jaksojen määrän väheneminen Asiakassiirrot asumisen ja kehitysvammapsykiatrian välillä sujuvat asiakaslähtöisesti, joustavasti ja varmistavat toimintamallien siirtymisen asiakkaan arkeen	Johdon arvio aluepäälliköiden valmistelun pohjalta
Lasten ja nuorten kuntoutusyksikön valmistelu ja mahdollinen perustaminen	Yksikön toiminnan hallittu käynnistäminen vuoden 2019 aikana	Yksikkö on toiminnassa 2019 aikana
Toiminta ja talous tasapainossa	Kehitysvammapsykiatrian yksiköiden täyttöaste 91 % Ulkoisten asiakkaiden osuus 20 %	Asiakkaiden lkm / käytävissä olevat paikat Ulkoisten asiakkaiden osuus kaikista asiakkaista

Toiminnan tunnusluvut*Kehitysvammapsykiatrian yksiköt*

Oheisissa taulukoissa on esitetty kehitysvammapsykiatrian vuoden 2019 talousarvion ja hinnoittelun pohjana olevat suoritelmäärät sekä muut toiminnan tunnusluvut.

No	Nimi	Päiviä TA2019
6.1.0	Lyhytaikainen kriisijakso	650
6.1.1	Intensiivijakso I	2 468
6.1.2	Intensiivijakso II	6 002
6.1.3	Kuntoutusjakso I	1 765
6.1.4	Kuntoutusjakso II	227
6.1.5	Lapsen tai nuoren intensiivijakso	817
6.1.6	Lapsen tai nuoren kuntoutusjakso	89
6.1.7	Liikkuva kehitysvammapsykiatrian palvelu	
6.1.8	Lisätuote lastensuojelun asiakkaalle	
6.1.10	Tahdosta riippumaton erityishuolto	723
6.1.11	Määräaikainen lisätuki kehitysvammapsykiatria	367
	Yhteensä	13 108

*Kehitysvammapsykiatrian yksiköt***Tunnusluvut****TP2017 TA2018 TA2019**

Htv	129	112	118
Vakinaiset virat/toimet	102	102	107
Vakinaiset virat ja toimet/asiakaspaikat	2,6	2,6	2,7
Htv/asiakaspaikat	3,2	2,8	3,0
Toimipisteiden määrä	3	3	3
Asiakaspaikkojen määrä	40	40	40

Lisäksi seurataan asiakasmäärää palvelutuotteittain, asiakastytyvääisyyttä sekä jonotilannetta ja tyhjiä paikkoja sijaintipaikoittain.

*Asiantuntijapalvelut ja Erityispalvelujen johto***Tunnusluvut**

	TP2017	TA2018	TA2019
Htv	38	41	44
Vakinaiset virat/toimet	48	48	48
Palvelupyyntöjen käsittelyaika (vrk)	7	7	7
Palveluratkaisujen määrä	320	350	350
Asiantuntijatyö tunteina	15 870	21 000	21 000

Lisäksi seurataan jonotilannetta, asiantuntijapalvelujen määrää palvelutuotteittain, asiantuntijapalvelujen myyntiä palvelutuotteittain ja asiakastytyvääisyyttä.

3.3 Tukipalvelut ja kuntayhtymän johto

Toiminnan kuvaus

Etevan tukipalvelut muodostuvat HR- ja taloushallinnosta sekä hallinnosta, tietohallinnosta ja viestinnästä osana kuntayhtymän johtoa. Tukipalvelut on Etevan palvelutoiminnan sekä tilaaja- ja henkilöasiakkaiden yhteistyökumppani, joka tarjoaa asiantuntijapalveluja ja arjen tukea sekä varmistaa, että Eteva on strategiansa mukaisesti hyvinvoiva ja tuottava yhteisö.

HR tuottaa kuntayhtymän henkilöstöhallinnolliset ja palkanmaksatukseen liittyvät palvelut sekä valmistelee ja toteuttaa henkilöstösuunnitteluun, henkilöriskien hallintaan, turvallisuuteen, työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen ja henkilöstön saatavuuteen liittyviä palveluja. HR vastaa myös talousarvion valmistelusta henkilöstökustannusten osalta sekä edustuksellisen yhteistoiminnan järjestämisestä.

Taloushallinto vastaa ulkoisesta ja sisäisestä laskentatoimesta. Ulkoinen laskentatoimi vastaa kirjanpidon oikeellisuudesta, laskutuksesta ja rahaliikenteestä sekä konsernin maksuvalmiudesta. Sisäinen laskentatoimi vastaa budjetoinnista, raportoinnista, tulosanalysoinnista ja palvelutuotteiden hinnoittelusta.

Kuntayhtymän johdon muodostavat Etevan luottamuselimet (yhtymäkokous, yhtymähallitus ja tarkastuslautakunta), toimitusjohtaja, hallinto, tietohallinto ja viestintä. Lisäksi kuntayhtymän johtoon on budjetoitu erityishuollon lakisääteliset tehtävät, kuten erityishuollon johtoryhmä. Kuntayhtymän johto johtaa kuntayhtymää perussopimuksen ja hallintosäännön mukaisesti.

Hallinto tukee muuta organisaatiota hankinta-, hallinto- ja päätöksentekomenettelyyn liittyvissä tehtävissä. Lisäksi hallinto vastaa tarkastuslautakunnalle tehtävästä valmistelusta ja esittelystä, luottamuselinten kokousten valmistelusta sekä niihin liittyvästä virallisesta tiedottamisesta. Hallinto vastaa myös Etevan kirjaamosta, asiakirjahallinnosta, arkistotoimesta ja keskitetyistä hankinnoista.

Tietohallinto vastaa kuntayhtymän tietoteknisistä työvälineistä, tietojärjestelmien ylläpidosta ja kehittämisestä sekä tietojärjestelmien toimintaa ja turvallisuuteen asetettavien vaatimusten sekä käyttöoikeuksien myöntämisestä ja valvonnasta.

Tietohallinto vastaa myös tietoturva-vaatimusten selvittämisestä, riskien arvioimisesta ja niiden perusteella suoritettavien turvallisuustoimenpiteiden määrittämisestä. Lisäksi tietohallinto koordinoi tietosuojavastaavapalvelun toimintaa ja varmistaa EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) toimeenpanoa. Kokonaisuutta hallinnoidaan muutoshallinnan avulla, jonka piirissä ovat kaikkien järjestelmien ja projektien aiheuttamat tietoteknisen ympäristön muutokset.

Viestinnän tehtävänä on suunnitella, toteuttaa, arvioida ja kehittää Etevan strategian mukaiseen tahtotilaan vaikuttavia ja sitä edistäviä viestinnällisiä sisältöjä, menetelmiä ja toimenpiteitä. Viestinnän tavoitteena on lisätä tilaaja- ja henkilöasiakkaiden sekä henkilöstön tietoisuutta Etevan toiminnasta ja palveluista. Viestinnän vastuulla ovat lisäksi asiakastytyväisyyskyselyt (henkilö- ja tilaaja-asiakkaat sekä omaiset), asiakasraati ja vapaaehtoistoiminta.

Viestintä seuraa tulosalueilla toteutettavaa Eteva-tason kehittämistoimintaa. Vuonna 2019 keskeisiä ulkoisia kehittämisprojekteja/-hankkeita ovat (suluissa mainittu yhteistyökumppanit):

- Osallisuuden varmistaminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen vammaissosiaalityön asiakasprosessissa VamO-hanke (Lapin yliopisto, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos - THL, Eksote, Espoon ja Rovaniemen kaupungit, Invalidiliitto ry ja Kynnys ry)
- RAIMO-mittareiden pilotointi osana VamO-hanketta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos - THL)
- Sote- ja maakuntauudistuksen toteuttamiseen liittyvät projektit ja hankkeet (Uusimaa 2019 ja Oma Häme -hankkeet, Uudenmaan sekä Kanta- ja Päijät-Hämeen maakuntien kunnat ja kuntayhtymät)
- Ohjelmistorobotiikan hyödyntäminen (sosiaali- ja terveysministeriön Hyteairo-ohjelma)
- PSHackin jatkoprojekti (Apotti Oy ja Helsingin kaupunki)

Erityishuollon johtoryhmä on lakisääteinen yhtymähallituksen alainen toimielin. Se tekee päätökset tahdosta riippumattomasta erityishuollosta ja vastaa erityishuolto-ohjelmien laatimisesta. Lisäksi se seuraa ja ohjaa rajoitustoimenpiteiden ja niihin liittyvän ohjeistuksen toteutumista. Erityishuollon johtoryhmä päättää myös yksilöllisten palvelutuotteiden sisällön ja hinnan.

Toiminnan painopistealueet 2019

Sote- ja maakuntauudistuksen kansalliseen ja alueelliseen toimeenpanoon valmistautuminen Uudenmaan ja Kanta-Hämeen alueella.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen vammaispalvelujen sekä sote- ja maakuntauudistuksen tulevaan sisältöön

Uudenmaan maakunnan tulevien tukipalvelutoimintojen valmistelu.

VALAS- lainsäädännön ja työelämäosallisuutta tukevan toiminnan toimeenpanon valmistelu.

Kuntayhtymän strategian 2018–2019 toimeenpano ja seuranta sekä tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin ryhtyminen.

Palvelutoiminnan tukeminen olemassa olevan ja uuden teknologian hyödyntämisessä.

Ohjelmistorobotiikan hyödyntäminen rutiinityön vähentämisessä, tiedolla johtamisen mahdollistamisessa ja kustannustehokkuuden lisäämisessä.

Etevan tiedolla johtamismallin kehittäminen.

Hankinta- ja ostokäytäntöjen uudistaminen.

Työajanhallinnan hankekokonaisuus.

Psykososiaalisen kuormituksen ennakointi ja vähentäminen.

Toimintaympäristön keskeiset muutokset ja vaikutukset taloussuunnitelmakaudella

Sote- ja maakuntauudistus on yksi Sipilä I hallituksen kärkihankkeista. Vastuu sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä maakunnille arviolta 2020–2021. Etevan nykyiset toiminnot sijaitsevat kolmen tulevan maakunnan alueella. Eteva aloitti valmistautumisen sote-uudistukseen keväällä 2014 yhtymähallituksen linjausten pohjalta. Valmistelutyötä jatketaan hyvässä yhteistyössä maakuntien muiden toimijoiden kanssa.

Sote-uudistukseen valmistautuminen edellyttää johtamis-, suunnittelu-, toimeenpano- ja viestintäresursseja sekä virkamies- että luottamushenkilöorganisaatioilta. Uudistus asettaa myös rajoitteita investointien toteuttamiselle ja sopimusten kestolle.

Vammaislainsäädännön kokonaisuudistus (VALAS) sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalista kuntoutusta koskevan lainsäädännön valmistelu vaikuttavat merkittävästi Etevan tulevaisuuteen ja toimintaan riippumatta sote- ja maakuntauudistuksesta. VALAS-uudistuksen myötä kehitysvammalaki kumotaan ja erityishuoltopiirit puretaan.

Käynnissä oleva digitalisaatio näkyy toimintatapojen uudistamisena, sisäisten prosessien ja palvelujen sähköistämisenä sekä viestintäympäristön muutoksena. Digitalisaation myötä työskentelytavat muuttuvat ja palveluja tuotetaan myös etänä. Palveluja voidaan muotoilla ja kehittää nykyistä enemmän yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Käyttäjälähtöisyys on olennainen osa digitalisaatiota, samoin viestinnän läpinäkyvyys sekä lisääntyvä vuorovaikutus henkilöstön ja asiakkaiden kanssa. Digitalisaatiokehitystä ohjaavat myös kansalliset vaatimukset ja tietojärjestelmäratkaisut, kuten Suomi.fi- ja Kanta-palvelut.

Osaava ja motivoitunut henkilöstö sekä kyky ja halu uudistua ovat Etevan ja sote- ja maakuntauudistuksen kriittisiä menestystekijöitä. Tämä edellyttää vahvaa toimeenpanokykyä sekä kehittämishakuista johtajuutta ja esimiesosaamista. Muutosvaiheessa tuetaan henkilöstöä oman osaamisensa kehittämisessä ja varmistamisessa.

Toiminnalliset tavoitteet 2019

Oheisessa taulukossa on esitetty tukipalvelujen ja kuntayhtymän johdon toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2019.

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari
Sote- ja maakuntauudistuksen kokonaissuunnitelman toimeenpano	Valmius siirtyä maakuntaan asiakkaiden, henkilöstön, ICT-järjestelmien ja omaisuuden osalta	Johdon arvio
Uuden strategian toteutumisen arjessa	Strategian toimeenpanosuunnitelman toteutuminen	Johdon arvio Strategiset tulostulokset
Työntekijöiden osallistaminen ja sitouttaminen turvallinen ja sujuva arki- toimintamalliin	Turvallinen ja sujuva arki-toimintamalli on jalkautunut arkeen	Kuukauden pulssi -mittari Mittaus 3 kuukauden välein
Työajanhallinnan kehittäminen	Työajan suunnittelu lähtee asiakkaiden tarpeista Työajan hallintajärjestelmä tukee keskitettyä työajan suunnittelua ja seuranta	Johdon arvio Uudistettu työajan hallintajärjestelmä on käytössä
Eteva on haluttu ja arvostettu työnantaja	Eteva kiinnostaa uusia osavia työntekijöitä	Kelpoisuusehdot täyttävien hakemusten määrä avointa tointa/virkkaa kohden Vaihtuvuus -%
Osto- ja hankintakäytäntöjen tehostaminen ja yhtenäistäminen	Osto- ja hankintaprosessi on kuvattu, soveltuvin osin uudistettu ja käyttöön otettu	Johdon arvio
Palvelutuoteluettelon uudistaminen vastaamaan sosiaalihuoltolain palveluluokittelua	Valmius ottaa käyttöön sosiaalihuoltolain mukaista palveluluokittelua vastaava palvelutuoteluettelo	Palvelutuoteluettelo on valmis
Tiedolla johtaminen ja ohjelmistorobotiikka tukevat Etevan strategian toteutumista	Tiedolla johtamisen ja ohjelmistorobotiikan projektien tuloksellinen läpivienti	Johdon arvio
Henkilöstä osaa käyttää ja hyödyntää asiakastietojärjestelmää (Lifecare)	Perusosaaminen ja roolikohdainen osaaminen määritelty Osaamisen lähtötason kartotusmalli määritelty ja käyttöön otettu Suunnitelma nykyosaamisen kehittämiseksi tehty ja toimenpiteet viety käytäntöön Uuden työntekijän koulutusmalli luotu ja käyttöön otettu	Uudet työntekijät osallistuvat peruskoulutukseen ja läpäisevät sen jälkeisen testin Perusosaamiseen liittyvät tukipyynnöt vähenevät Esimiehille suunnatun osaamispalautteen keskiarvo vähintään 3,5 (1-5) Käyttäjien itsearviointi osaamisesta keskiarvo vähintään 3,5 (1-5)

Toiminnan tunnusluvut 2019

Resurssit	TP2017	TA2018	TA2019
Tukipalvelut yhteensä			
Henkilöstö (htv)	54	65	57
Tuotot	544 642	491 500	491 500
Kulut	-6 410 960	-8 168 802	-5 613 793
Tulos	-5 866 318	-7 677 303	-5 122 293

Kuntayhtymän johto			
Henkilöstö (htv)	21	23	22
Tuotot	160 304	120 500	20 500
Kulut	-3 444 947	-4 132 829	-2 049 076
Tulos	-3 284 642	-4 012 329	-2 028 576

EHP lakisääteiset			
Henkilöstö (htv)			1
Tuotot			100 000
Kulut			-100 000
Tulos			0

HR ja taloushallinto			
Henkilöstö (htv)	34	43	34
Tuotot	384 338	371 000	371 000
Kulut	-2 966 013	-4 035 973	-3 464 717
Tulos	-2 581 676	-3 664 973	-3 093 717

*) Vuoden 2019 talousarvion kulujen esitystapa poikkeaa tavasta, jolla kulut on esitetty TP2017- ja TA2018-sarakkeissa.

**) EHP lakisääteiset on eriytetty kuntayhtymän johdon luvuista vuonna 2019.

***) HR-tulosalueelle on vuonna 2017 perustettu varahenkilöstötiimi varahenkilöstömallin pilotoinnin ajaksi. Varahenkilöstö ei enää sisälly tukipalvelujen vuoden 2019 talousarvion lukuihin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty erityishuollon johtoryhmän toiminnan tunnusluvut.

Tunnusluvut	TP2017	TA2018	TA2019
Päätöskokoukset	24	25	25
Erityishuolto-ohjelmat	42	50	50
Yksilölliset palvelutuotteet	9	10	25
Tahdonvastainen erityishuolto	21	20	20
Rajoitustoimenpiteet	10 809	10 000	10 000

4 Uudenmaan Vammaispalvelut Oy

Resurssit	TP2017	TA2018	TA2019
Henkilöstö	6	5	6
Tuotot	8 755 002	8 567 000	8 342 000
Kulut	-8 656 481	-8 566 500	- 8 341 000
Tulos	98 521	500	1 000

Strategia

Uudenmaan Vammaispalvelut Oy (UVP) tunnetaan edistyksellisenä vammaisten asumisen palveluntuottajana ja osajana, joka tuottaa Eteva konsernille merkittävää lisäarvoa kiinteistöjen taloudellisen ja teknisen hallinnan osa-alueilla.

Keskeisiä toimintaperiaatteita ja painopistealueita tilikaudella 2019

Laadukas ja tavoitteellinen toiminta on keskeinen tavoite kiinteistötoiminnoissa. Vastuu ympäristöstä sekä kiinteistö- ja työturvallisuudesta ovat yhtiön hyvään toimintaan kuuluvia osatekijöitä.

Vastaamme periaatteella itse oman työmme ja kaikki yhdessä toimintamme laadusta ja tulokellisuudesta.

Yhtiön mahdollista tulevaa omistajakehitystä ei ole tässä vaiheessa arvioitu (Maakuntien Tilakeskus Oy).

Toiminta-ajatus

UVP rakentaa, korjaa, hallinnoi ja kehittää konsernin kiinteistöjä ja osakehuoneistoja erityisesti kehitysvammaisten palvelutarpeisiin.

Toiminnan kuvaus

UVP:n toimialana on omistaa ja hallita vammaisten asumiseen ja palvelutoimintaan tarkoitettuja kiinteistöjä ja osakehuoneistoja sekä vuokrata niitä pääasiassa kehitysvammaisten asuin- ja palvelukäyttöön Etevan toimialueella.

UVP vastaa Eteva konsernissa uudis- ja korjausrakentamisesta, kiinteistöjen huollosta ja ylläpidosta sekä näihin liittyvistä hankinta-, vuokraus- ja tuotantoprosesseista eri osa-alueineen. Toiminnan suunnittelun lähtökohtana ovat Eteva kuntayhtymän strategiset linjaukset sekä keskeiset tavoitteet ja päämäärät.

Henkilökunta

Palveluvalikoiman laajuus vaatii henkilöstöltä monipuolista osaamista, itseohjautuvuutta ja päämäärätietoista toimintaa. Osaaminen varmistetaan riittävällä alan koulutuksella. Keskeiset osaamisalueet ovat yleinen kiinteistöhallinto, hallinnollinen ja tekninen isännöinti, kiinteistöjen ylläpito, talouden suunnittelu ja seuranta sekä vuokraus. Henkilökunnan vahvuus tilikaudella on 6.

Toiminnan painopistealueet 2019

Kiinteistöjen käyttö, huolto ja ylläpito

Tilikauden tavoitteena on varmistaa ylläpidon toiminta, tarkastella eri sopimussisältöjä ja purkaa mahdollisia päällekkäisyyksiä.

Aiemmin asukkaiden ja henkilökunnan muodostama asutkokonaisuus, ryhmäkoti, huolehti ja toteutti asumiseen liittyvät välttämättömät pienimuotoiset huoltotoimenpiteet. Tämä kodinomaisen ja itsenäisen yksikön ajattelumalli on selkeästi muuttanut muotoaan vuosien kuluessa.

Tärkeitä painopistealueita ovat kiinteistöjen olosuhde- ja märkätilakorjaukset sekä sosiaalitekniiikan uudistukset. Kiinteistöjen kunnossapitotöitä tehdään erillissuunnitelman mukaisesti. Muutostyöt ja korjaushankkeet on kirjattu kiinteistökohtaisesti yhtiön PTS:n vuosikorjaustavoitteisiin. LTS-tavoitteet on kirjattu yhtiön erilliseen ylläpidon vuosisuunnitelmaan. LTS-suunnitelma on myös tavoitteellinen, suunnitelmaa tarkastellaan tilikauden aikana ja muutokset siihen ovat mahdollisia.

Kiinteistöjen ylläpidossa ja huollossa käytetään ostopalveluja kiinteistöhuollon ja vuosikorjauksen osalta. UVP keskittyy ydinpalveluihin, joita ovat kiinteistöjen hallinnointi sekä tuotannonohjaus kiinteistöjen ylläpidossa, huollossa ja kiinteistöjen vuokrauksessa.

Uudistuotantoa ei ole suunnitteilla tilikauden aikana.

Tilojen vuokraus

Yhtiön omistamien ja välivuokraamien asuntojen vuokraprosessi on määritelty. Yhtiö laskee vuokran rakennuskustannusten tai välivuokratun kohteen vuokran perusteella.

Vuokraan sisältyvät kiinteistöjen ylläpitokulut hallinto- ja henkilöstökuluineen. Hankintarajapinta on määritelty erillisessä rajapintaliitteessä. Rajapintaliitteen avulla pystytään hahmottamaan toimitettavan palvelun taso, vuokralaisen tehtävät ja siihen sisältyvät palvelut.

Toimintaympäristön keskeiset muutokset ja vaikutukset taloussuunnitelmakaudella

UVP:n toimintaan taloussuunnitelmakaudella vaikuttanevat keskeisesti sote- ja maakuntauudistus sekä Eteva konsernin strategiset linjaukset sekä Etevan asumispalvelujen asiakkaille suunnattua asutokantaa koskevat linjaukset.

Yhtiö on osallistunut ja osallistuu sote- ja maakuntauudistukseen valmisteluun yhteistyössä Etevan ja Maakuntien Tilakeskus Oy:n kanssa

Toiminnan tunnusluvut 2019

Seuraavassa taulukossa on esitetty UVP:n toiminnan keskeiset tunnusluvut.

Tunnusluvut	TP2017	TA2018	TA2019
Asutokiinteistöt, m2 / asuntojen lkm	16797 / 372	16 635 / 367	16388/361
ARA-asutokiinteistöt, m2 / asuntojen lkm	20 251 / 346	20 251 / 346	20251/346
Ki ja As Oy osakkeet, m2 / asuntojen lkm	1 515 / 30	1 515 / 34	1515/30
Hallintokiinteistöt ja toimintakeskukset, m2	7 401	7 401	7401
Välivuokratut asunnot, m2 / asuntojen lkm	5 363 / 82	5 224 / 77	5288/79
Välivuokratut toimitilat, m2	6 807	6 784	6336

5 Tuloslaskelmaosa

Seuraavassa on esitetty Eteva kuntayhtymän toiminta- ja taloussuunnitelman 2019–2021 tuloslaskelmaosa.

TULOSLASKELMA

TOIMINTATUOTOT	TP 2017	TA2018	TA2019	TS2020	TS2021
Myyntituotot	68 608 126	72 100 656	72 245 915	74 968 374	75 718 058
Jäsenkunnat	60 969 161	64 629 828	65 421 804	68 076 022	68 756 782
Muut ulkoiset asiakkaat	7 638 965	7 470 828	6 824 111	6 892 352	6 961 276
Maksutuotot	410 264	386 400	386 400	386 400	386 400
Tuet ja avustukset	364 710	330 000	330 000	330 000	330 000
Muut toimintatuotot	4 113 538	4 132 900	4 077 154	4 077 154	4 077 154
Asuntojen vuokratuotot	4 065 031	4 132 900	4 077 154	4 077 154	4 077 154
Muut tuotot	48 507	0	0	0	0
TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ	73 496 638	76 949 956	77 039 468	79 761 928	80 511 612
TOIMINTAKULUT					
Henkilöstökulut	-51 750 203	-54 094 099	-55 309 232	-57 562 325	-58 137 948
Palkat ja palkkiot	-40 499 643	-42 691 729	-43 948 885	-45 788 374	-46 246 257
Eläkekulut	-7 895 259	-8 235 902	-8 452 981	-8 837 511	-8 925 886
Muut henkilösivukulut	-2 215 569	-2 041 617	-1 756 415	-1 773 979	-1 791 719
Vapaaehtoiset henkilöstökulut	-1 139 732	-1 124 851	-1 150 952	-1 162 462	-1 174 086
Palvelujen ostot	-10 133 719	-10 193 248	-10 149 837	-10 335 335	-10 438 689
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-1 834 362	-1 743 670	-1 712 415	-1 729 539	-1 746 835
Avustukset	-405 583	-402 700	-402 700	-402 700	-402 700
Muut toimintakulut	-291 756	-309 970	-309 604	-309 604	-309 604
Vuokratulot	-8 299 235	-8 804 354	-8 801 581	-9 001 581	-9 001 581
Toimitilat	-7 997 632	-8 398 004	-8 269 629	-8 469 629	-8 469 629
Muut vuokrat	-301 602	-406 350	-531 952	-531 952	-531 952
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ	-72 714 858	-75 548 041	-76 685 369	-79 341 084	-80 037 356
TOIMINTAKATE	781 780	1 401 915	354 099	420 844	474 256
Rahoitustuotot ja -kulut	43 093	-500	-6 500	-6 500	-6 500
Rahoitustuotot	50 642	15 000	0	0	0
Rahoituskulut	-7 549	-15 500	-6 500	-6 500	-6 500
VUOSIKATE	824 873	1 401 415	347 599	414 344	467 756
Poistot ja arvonalentumiset	-469 443	-449 998	-314 124	-330 124	-330 124
TILIKAUDEN TULOS	355 430	951 417	33 475	84 220	137 632
Rahastojen muutos	0	0	0	0	0
TILIKAUDEN YLIJÄÄMÄ	355 430	951 417	33 475	84 220	137 632

TUNNUSLUVUT	TP2017	TA2018	TA2019	TS2020	TS2021
Toimintatuotot/toimintakulut	101,1 %	101,9 %	100,5 %	100,5 %	100,6 %
Vuosikate/poistot	175,7 %	311,4 %	110,7 %	125,5 %	141,7 %
Kertynyt yli-/alijäämä	693 329	1 564 167	1 597 642	1 681 861	1 819 493

6 Investointiosa

Investointimenojen kokonaismäärä on 205 tuhatta euroa, josta palvelutoiminnan osuus on 100 ja tukipalveluiden 105 tuhatta euroa.

Uuden vaativan tason asumisyksikön kalustoon investoidaan 100 tuhatta euroa.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmäkehityksiin varaudutaan 60 tuhannella eurolla, sisältäen mm. Titania työaikajärjestelmän ja sähköisen asiointialustan. Kameravalvontaan liittyvään kaapelointiin sekä ovihälytysjärjestelmään investoidaan 20 tuhatta euroa.

INVESTOINNIT	Palvelu- toiminta	Tuki- palvelut	TA2019
Aineettomat hyödykkeet		105 000	105 000
Muut pitkävaikutteiset menot		105 000	105 000
Aineelliset hyödykkeet	100 000		100 000
Muut laitteet ja kalusteet	100 000		100 000
Investoinnit yhteensä	100 000	105 000	205 000

INVESTOINNIT	ENN2018	TA2018	TP2017
Aineettomat hyödykkeet	77 212	185 000	104 222
Järjestelmälisenssit		55 000	39 359
Muut pitkävaikutteiset menot	77 212	130 000	64 863
Aineelliset hyödykkeet		50 000	16 152
Muut laitteet ja kalusteet		50 000	16 152
Investoinnit yhteensä	77 212	235 000	120 374

Eteva konsernin kokonaisinvestoinnit ovat 0,2 miljoonaa euroa vuonna 2019.

7 Rahoitusosa

Seuraavassa on esitetty Eteva kuntayhtymän toiminta- ja taloussuunnitelman 2019–2020 rahoitusosa.

RAHOITUSLASKELMA	TP2017	TA2018	TA2019	TS2020
Toiminnan rahavirta				
Vuosikate	824 873	1 401 415	347 599	414 344
Investointien rahavirta				
Investointimenot	-120 374	-235 000	-205 000	-200 000
Pys.vast.hyödykkeiden luovutustulot	0	0	0	0
Pys.vast.sijoitusten luovutustulot	0	0	0	0
Toiminnan ja investointien rahavirta	704 499	1 166 415	142 599	214 344
Rahoituksen rahavirta				
Antolainauksen muutokset	300 000			
Oman pääoman muutokset	-1 000 000			
Muut maksuvalmiuden muutokset	2 051 537			
Rahoituksen rahavirta	1 351 537	0	0	0
Vaikutus maksuvalmiuteen	2 056 036	1 166 415	142 599	214 344
TUNNUSLUVUT				
Lainanhoitokate, %	140,8	134,5	54,5	64,7
Kassan riittävyys, pv	38,8	30,7	33,2	32,1

Rahoituslaskelman rakenne ja sisältö

Toiminnan ja investointien rahavirta muodostuu käyttötalouteen ja investointeihin budjetoiduista määrärahoista talousarvio- ja taloussuunnitelmakaudella. Käyttötalouden tulorahoituksen osatekijät eritellään tuloslaskelmassa ja rahoituslaskelmaan otetaan vain varsinaisen toiminnan tulorahoitusjäämän osoittava vuosikate, joka sisältää myös käyttöomaisuuden myyntivoitot ja -tappiot.

Toiminnan rahavirta muodostuu vuosikatteesta.

Investointien rahavirta muodostuu investointiosan käyttöomaisuuden hankintamenoista ja pysyvien vastaavien hyödykkeiden luovutustuloista, jotka sisältävät käyttöomaisuuden myyntien tasearvon sekä myyntivoitot ja -tappiot

Eteva kuntayhtymällä ei ole pitkäaikaisia lainoja eikä toiminnan rakenteessa tai volyymissä ole odotettavissa sellaisia merkittäviä muutoksia vuonna 2019, että rahoituksen rahavirralla olisi oleellista vaikutusta maksuvalmiuteen.

8 Henkilöstösuunnitelma

8.1 Vakanssien kehitys

Vuoden 2019 alussa toistaiseksi voimassa olevia vakansseja on 1 193. Talousarviossa esitetään 4 toistaiseksi voimassa olevan työsopimussuhteisen vakanssin perustamista. Perustettavat vakanssit on esitetty tehtävänimikkeittäin ja tulosalueittain. Vuoden 2018 talousarviossa perustettavien vakanssien määrään vaikutti vaativan tason asumisyksikön perustamiseen valmistautuminen. Taloussuunnitelmassa 2020 on huomioitu uuden lasten ja nuorten kuntoutusyksikön käynnistyminen.

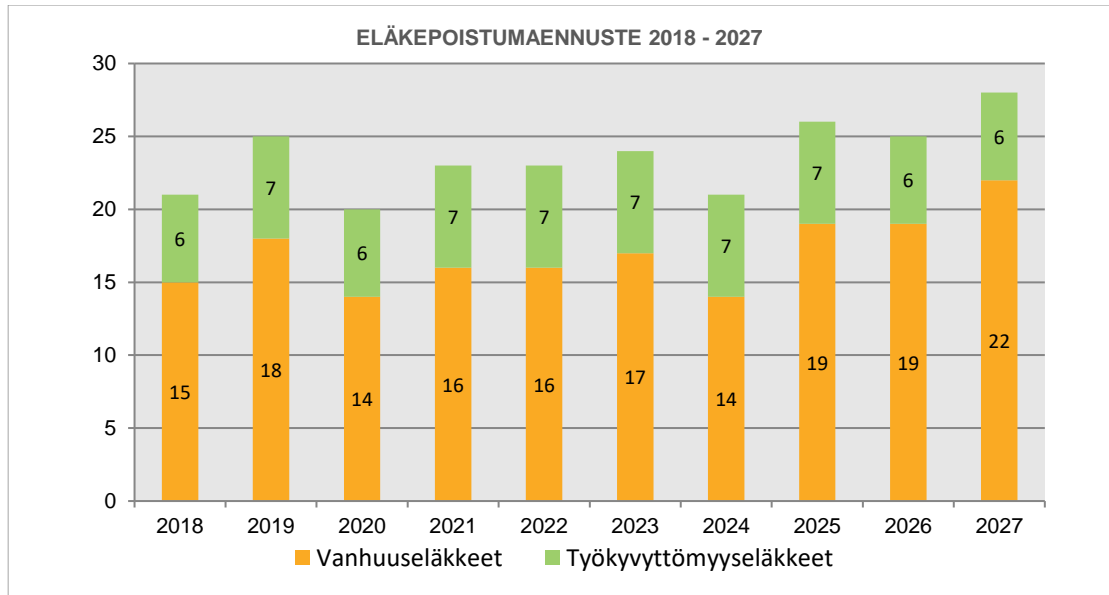
Vakanssien kehitys vuosina 2018–2020, perustettavat vakanssit 2019 ja vakanssien kehitys tulosalueittain on esitetty seuraavissa taulukoissa. Vakanssien kehitykseen talousarviovuoden sisällä voivat vaikuttaa uudet tai lakkautettavat palvelut ja toimintayksiköt sekä asiakasmäärissä tapahtuvat muutokset. Mikäli näitä ei kyetä hoitamaan sisäisin resurssijärjestelyin, lisäresursseja voidaan hankkia ja rahoitus kattaa palvelutoiminnan tuotoilla lisätalousarviomenettelyllä.

VAKANSSIEN KEHITYS 2018–2020			
	TA2018	TA2019	TS2020
Perustettavat vakanssit	58	4	33
Määräaikaiset vakanssit (varahenkilöstö)	17	0	0
Vakinaiset vakanssit	1177	1193	1226

PERUSTETTAVAT VAKANSSIT 2019		
	Määrä	Tehtävänimikkeet
Elämän tuki		
Vihti pt	1	Ohjaaja taso 1
Erityispalvelut		
Keravan kehitysvammapsykiatrian yksikkö	3	Sairaanhoitaja taso 2 ja hoitaja taso 3
Yhteensä	4	

VAKANSSIEN KEHITYS TULOSALUEITTAIN					
	TP2017	TA2018	TA2019	Muutos %	TS2020
Elämän tuki	944	979	992	1,3 %	992
Erityispalvelut	150	150	155	3,3 %	155
Tukipalvelut	47	48	46	-4,2 %	46
Yhteensä	1141	1177	1193	1,4 %	1193

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen perusteella etevalaisia siirtyä vanhuuseläkkeelle vuosien 2018–2027 aikana 170 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeille 66 henkilöä. Jokaisen eläköitymisen yhteydessä arvioidaan kriittisesti vakanssin uudelleen täyttämisen tarve.



Keven ennakoilmoitus alkavista vanhuuseläkkeistä 2018–2027.

8.2 Arvio henkilöstömäärän kehityksestä

Henkilöstön määrän arvioidaan lisääntyvän 0,6 % vuonna 2019. Sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmien tarkastelussa toisen asteen koulutettujen työntekijöiden määrä kasvaa 3,1 % ja ammattikorkeakoulutettujen määrä 4,1 %. Muun henkilöstön määrä vastaavasti vähentyy 25,1 %. Henkilöstön koulutus- ja muun osaamisen vaatimustason kasvuun vaikuttaa henkilöstömäärän kasvun lisäksi kehitysvammalain muutos ja siihen liittyvät tehtävänimikkeiden kelpoisuusehtojen muutokset. Lisäksi strategisten osaamistarpeiden arvioinnin myötä Etevassa on tarkoitus vahvistaa sairaanhoidollista ja erikoisohjaajatasoista osaamista toimintayksiköissä, mikä näkyy henkilöstön koulutustasossa.

Toimeksiantosopimuksella työskentelevien perhehoitajien määrän arvioidaan pysyvän ennallaan vuonna 2019.

HENKILÖTYÖVUODET SOSIAALI- JA TERVEYSALAN AMMATTIRYHMITTÄIN				
	TP2017	TA2018	TA2019	Muutos %
Lääkärit	0	0	1	100
Sosiaalityöntekijät	4	5	4	-11,1
Muu korkeakoulutetut	17	19	20	5,3
Ammattikorkeakoulutetut	101	104	108	4,1
II asteen koulutetut	903	996	1027	3,1
Muu henkilöstö	131	117	88	-25,1
Yhteensä	1156	1241	1248	0,6
Alle 13 pv. sijaiset	24	19	18	-2,7
Ostopalvelut	62	34	35	4,3
Perhehoito	45	49	45	-8,0
HTV yhteensä	1287	1342	1346	0,4

Henkilötyövuosien kehitys 2017–2019.

Ammattiryhmien selitteet: Lääkärit; Sosiaalityöntekijät; Muu korkeakoulutettu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö (mm. psykologit); Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut henkilöstö (mm. sairaanhoitajat, sosiaalihoajaajat); Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanut henkilöstö (mm. ohjaajat); Muu palveluketjussa toimiva henkilöstö (mm. avustajat, tukipalveluiden henkilöstö)

8.3 Osaamistarpeen ennakointi ja osaamisen johtaminen

Osaava ja motivoitunut henkilöstö sekä kyky ja halu uudistua ovat Etevan kriittisiä menestystekijöitä. Tämä edellyttää kehityshakuista johtajuutta ja esimiesosaamista. Osaamisen johtamisen tavoite on varmistaa ja vahvistaa Etevan osaamista huomioiden strategia, muuttuva toimintaympäristö ja työhyvinvoinnin johtaminen.

Henkilöstön ikärakenteen muutos, digitalisaatio, käynnissä olevat lainsäädäntöuudistukset sekä sote- ja maakuntauudistus muokkaavat ja uudistavat palvelurakenteita. Samanaikaisesti taloudelliset resurssit niukentuvat ja asiakkaiden palvelutarpeet monimuotoistuvat. Näihin haasteisiin vastataan muun muassa osaamisen ennakoinnilla, johon varaudutaan muun muassa työtehtäviä ja vastuita kehittämällä sekä koulutuksen, työssä oppimisen ja rekrytoinnin keinoin. Osaamisen ennakoinnissa on keskeistä tunnistaa ja kuvata organisaation strategisia tavoitteita tukevat strategiset osaamistarpeet sekä tunnistaa puuttuva osaaminen, joista muodostuu henkilöstörakenne- ja osaamissuunnitelma. Tämä tueksi laaditaan tulosaluekohtaiset koulutus- suunnitelmat.

Strategiset osaamistarpeet huomioidaan sisäisen täydennyskouluksen ohjelman suunnittelussa. Niitä ovat muun muassa kehitysvamma-alan erityiskysymykset, päihde- ja mielenterveys-työn osaaminen, vuorovaikutus- ja kommunikointiosaamisen vahvistaminen, kirjaamisvalmennus, perhelähtöisyys, yksilökeskeinen elämänsuunnittelu sekä työelämätaitojen ja teknologisen osaamisen muutostarpeet. Strategisia osaamistarpeita tunnistetaan myös robotisaation ja automaation hyödyntämisessä, prosessi- ja projektiosaamisessa sekä muutosjohtamisessa.

Koulutusten lisäksi tehostetaan kehityskeskusteluprosessia ja laajennetaan henkilöstön liikkuvuutta erillisellä työajanhallinnan hankekokonaisuudella, mikä on osa Etevan työelämän kehittämistoimintaa. Tämän tueksi luodaan sähköinen perehdytysympäristö, uudistetaan Titania-työaikajärjestelmää sekä otetaan käyttöön sähköinen asiointialusta.

Etevan aluepäälliköt ja osa palvelupäälliköistä osallistuvat Kuntaliiton, KT Kuntatyönantajien, Kevan, Avainta ry:n ja Kuntarahoituksen tuottamaan Esimiesten ja keskijohdon valmennukseen (EKJ), jonka tavoitteena on tuottaa uutta osaamista johtamiseen ja esimiestyöhön. Esimiehille tuotetaan lisäksi sisäistä valmennusta liittyen muun muassa palvelussuhteen erityiskysymyksiin ja talouden hallintaan.

8.4 Rekrytoinnin kehittäminen

Etevassa on käytössä keskitty rekrytointipalvelu, joka sisältää muun muassa hakulmoitusten julkaisut, hakijoiden ansiovertailujen käsittelyn, videohaastattelukutsujen lähettämisen, hakijoiden kontaktoinnin ja haastatteluajkojen varaamisen. Rekrytoinnin keskittäminen on yhtenäistänyt ja tehostanut rekrytointiprosessia, vapauttanut rekrytointiin kuluva työaika esimiehiltä, minimoinut rekrytointiriskejä, hyödyntänyt uusia rekrytointimenetelmiä, varmistanut rekrytointiosaamista ja lisännyt Etevan tunnettua hyödyntämällä uutta teknologiaa ja uudistamalla rekrytointiviestintää.

Rekrytointia tullaan edelleen kehittämään kahdesta näkökulmasta, jotka ovat 1) osaavan henkilöstön saatavuuden varmistaminen ja 2) ennakoiva rekrytointi. Näissä keinoina ovat muun muassa oppilaitosyhteistyön lisääminen, ohjatun harjoittelun lisääminen ja oppisopimuspaikkojen tarjoaminen loppuvaiheen opiskelijoille ja Rekry-koulutusryhmän perustaminen (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto = lähihoitaja) haastaville rekrytointialueille. Rekrytoinnin kehittämisessä seurataan mahdollisia uusia valtakunnallisia toimintamalleja, rekrytointi-ilmoittelua ja rekrytoinnin kanavia sekä tehostetaan monikanavaisten verkkoalustojen käyttöä.

8.5 Varahenkilöstön pilotointi ja muu sijaishankinta

Etevassa on pilotoitu vuodesta 2017 oman varahenkilöstön käyttöä Espoon, Keravan, Vantaan ja Nurmijärven toimintayksiköissä. Toimintaa laajennettiin vuoden 2018 aikana Lahden alueelle. Varahenkilöstössä on 16 ohjaajan vakanssia. Oman varahenkilöstön käytön tavoitteena on varmistaa toiminnan laatu, henkilöstön saatavuus ja pysyvyys äkillisissä sairaustapauksissa. Varahenkilöstö mahdollistaa osaltaan osaamisen kehittymisen ja siirtymisen toimintayksiköstä toiseen. Hyvin organisoitu ja toimiva varahenkilöstö vähentää sijaishankintaan käytettävää aikaa, uusien työntekijöiden perehdytystarvetta sekä tukipalveluissa tehtävää työtä. Varahenkilöstön pilotti loppuu vuoden 2018 lopussa. Tämän jälkeen toimintamalli ja henkilöstö vakiinnutetaan tulosalueille johdettavaksi. Varahenkilöstön toimintaa seurataan ja raportoidaan sekä toimintaa kehitetään seuraavien vuosien aikana tulosten ja tarpeen mukaiseen suuntaan.

Etevallla on voimassa oleva yhteistyösopimus Seuturekry Oy:n kanssa alle kolmen kuukauden mittaisten sijaispalvelujen tuottamisesta Kanta- ja Päijät-Hämeessä sekä Keski-Uudellamaalla. Seuturekry Oy on välittämiensä työntekijöiden työnantaja, Eteva vastaa työn suorittamisen aikaisesta perehdytyksestä ja työnjohdosta. Ulkopuolista ostopalveluna tehtävää sijaishankintaa on tavoitteena vähentää.

8.6 Työajan hallinnan ja vuosilomasuunnittelun kehittäminen

Työajan hallinnan kehittämisprosessi on käynnistetty vuonna 2017 ja sen käyttöönotto tulee jatkumaan vuoden 2019, jonka jälkeen vuosien 2020–2021 aikana varmistetaan jalkautuminen sekä huomioidaan prosessin kehittämiskohteet joustavasti. Keskeiset kehittämistoimenpiteet ovat:

- Kuvata työvuorosuunnittelun vaiheet ja roolit
- Rekrytoida ja kouluttaa työvuorosuunnittelijat
- Kuvata palvelutoiminnassa tarvittava osaaminen
- Luoda tarvittava sähköinen perehdytysalusta
- Ottaa käyttöön ja kouluttaa uudistettu Titania-työvuorosuunnittelu
- Ottaa käyttöön ja kouluttaa Titanian sähköinen asiointialusta
- Siirtyä erillisen suunnitelman mukaisesti alueelliseen työvuorosuunnitteluun
- Lisätä henkilöstön liikkuvuutta ja vahvistaa osaamista

Uudistuksen tavoitteita ovat työajan hallinnan prosessien tehostuminen, esimiesten työvuorosuunnitteluun käyttämän työajan vähentyminen, lisä- ja ylitöiden kustannusten ja sijaiskulujen vähentyminen sekä työaikasunnitteluun liittyvien virheiden vähentyminen. Työaikaergonomian ja henkilöstön toiveiden huomiointi sähköisessä asiointialustassa sisältyvät kehittämisen kokonaisuuteen.

Vuonna 2017 pilotoitiin kiertävää vuosilomasuunnittelua, mikä vakiinnutettiin vuonna 2018. Vuosilomien suunnitteluun ja myöntämiseen liittyvät selkeät ohjeet ja yhteisesti sovitut menetelmät vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin ja osaltaan mahdollistavat työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Kun vuosilomat suunnitellaan kiertäviksi ja ajoitetaan koko lomakaudelle, henkilöstö tietää vuosilomiensa ajankohdat etukäteen ja työnantaja pystyy suunnittelemaan vuosilomat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta noudattaen. Keskitetty ja kiertävä vuosilomasuunnittelu vähentää lomasuunnitteluun tarvittavaa työaikaa ja vuosilomien aikana tarvittavan sijaishenkilöstön määrää. Kiertävä ja keskitetty vuosilomasuunnittelu koskee välittömän palvelutoiminnan henkilöstöä. Toimintamallia seurataan ja tarvittaessa edelleen kehitetään palvelutoiminnan kanssa.

8.7 Henkilöstön hyvinvointi ja turvallisuus


Etevan strateginen valinta on hyvinvoiva ja tuottava yhteisö. Tavoitteena on vakiinnuttaa toimintayksiköissä turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen ennakoiva toimintamalli, joka perustuu henkilöstön aktiiviseen osallistamiseen oman työn kehittämiseen turvallisempaa ja sujuvampaa arkea kohden. Tavoitteena on myös työn aktiivinen kehittäminen ja hyvien käytäntöjen jakaminen sekä innostunut ja motivoitunut henkilöstö, joka kantaa vastuuta omasta ja työyhteisön turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

Henkilöstön ja työyhteisöjen turvallisuutta ja hyvinvointia tuetaan työsuojelun avulla. Toiminnan tueksi laadittiin vuonna 2018 psykososiaalisen kuormituksen ennalta ehkäisevä Turvallinen ja sujuva arki -toimintamalli vuosille 2018-2020. Toimintamalli on henkilöstöä vahvasti osallistava. Henkilöstön valmiutta ennakoita ja toimia haasteellisissa asiakastilanteissa kehitetään Turvallinen yhteisö - ja Avekki-koulutuksilla sekä ennaltaehkäisevillä riskienhallinnan toimilla.

Vuoden 2019 aikana tullaan ottamaan käyttöön turvallisuutta parantavaa teknologiaa tietohallinnon toimesta. Tämä tarkoittaa muun muassa kameravalvontaa ja ovihälytysten uusia teknologisia ratkaisuja.

Ennaltaehkäisevää toimintaa jatketaan työterveyshuollon kanssa yhteistyössä. Tähän liittyvät muun muassa työpaikkakäynnit, riskien ja vaarojen arviointi, sisäilmatyöryhmän työskentely sekä muut terveyteen ja työkyvyn ylläpitoon liittyvät toiminnot.

Työkyvyn johtamisesta työsuojeluvastuussa ovat ensisijaisesti esimiestehtävissä toimivat. Kestävä työura -toimintamalli ohjaa esimiesten, työntekijöiden sekä työterveyshuollon toimintaa työkykyyn liittyvissä asioissa. Työkyvyn ennaltaehkäisevä varhaisen tuen -malli päivitetään vuoden 2019 aikana yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Esimies- ja johtamistyötä kehitetään edelleen vahvistamalla tiedolla johtamista, mikä lisää osaamista ennakoita, puuttua ja toimia myös hankalissa tilanteissa.



Eteva kuntayhtymä

PL 43 (Karhukuja 1)
04601 Mäntsälä

p. 020 692 100

info@eteva.fi
www.eteva.fi