

POHJOIS-SAVON HYVINVOINTIALUE

Poliittinen seurantaryhmä ja poliittiset piirijärjestöt yhteiskokous 14.2.2022

Ruokapalveluiden tuottaminen 1.1.2023 lukien

Ruokahuollon palvelut on mahdollista tuottaa:

Omana tuotantona

Yhden In-House yhtiön mallilla, Servica

Usean In-House yhtiön mallilla

Ostopalveluna kilpailuttamalla

Siirtymäaika hyödyntäen (jos siirtymäaika tulee voimaan)

Usean mallin yhdistelmässä

Seuraavissa dioissa on laadittu swot analyysit eri vaihtoehtoista.

Monta In-House yhtiötä

Vahvuudet

Alueellisen vaikutuksen mahdollisuus todellisempi / suurempi/ omistajat likellä
Tukeeko useampi yhtiö huoltovarmuutta
Alueellisten erojen ja ominaisuuksien huomiointi, lähiruoka
Henkilöstö kokee työssäkäynti alueen pienemmäksi

Heikkoudet

Kustannukset kasvavat verrattuna yhteen In-House yhtiöön
Vaatii laajemman tilaajaorganisaation ja hallinnon rakenteet hva:lla
Hallinnollinen työmäärä moninkertainen verrattuna yhteen yhtiöön (sopimukset/tavoitteet/mittarit, seuranta)
Oman toiminnan puute – hintavertailu
Yhdyspinnat katkeavat muuhun tukitoimintaan (apuvälinehuolto, logistiikka, lähetti, keskusvarasto- kustannuksia nostava vaikutus)
Laajuus vahvistuu kuntien päätösten jälkeen yhtiöön liittymisestä

Mahdollisuudet

Mahdollistaa paikallista tuotantoa paremmin
Mahdollistaa kunnille omistajuuden yhtiössä
Ei kilpailutus velvoitetta

Uhat

Aikataulu liian tiukka uusien yhtiöiden perustamiselle vuoden 2023 aikana (toimeenpanon riskit lain näkökulmasta)
Tuotanto pirstaloituu ja yhteismitallisuus palveluissa ei toteudu
Henkilöstön saatavuus / Tukipalveluhenkilöstö siirtyy hva:lle 1.1.2023
Eri yhtiöillä vaarana muodostua omat toimintatavat
Henkilöstön saatavuus/riittävyys ml. asiantuntijat ravitsemusterapeutit ym.
Ict valmiudet aikataulussa ja kustannukset (erillinen kalvo)

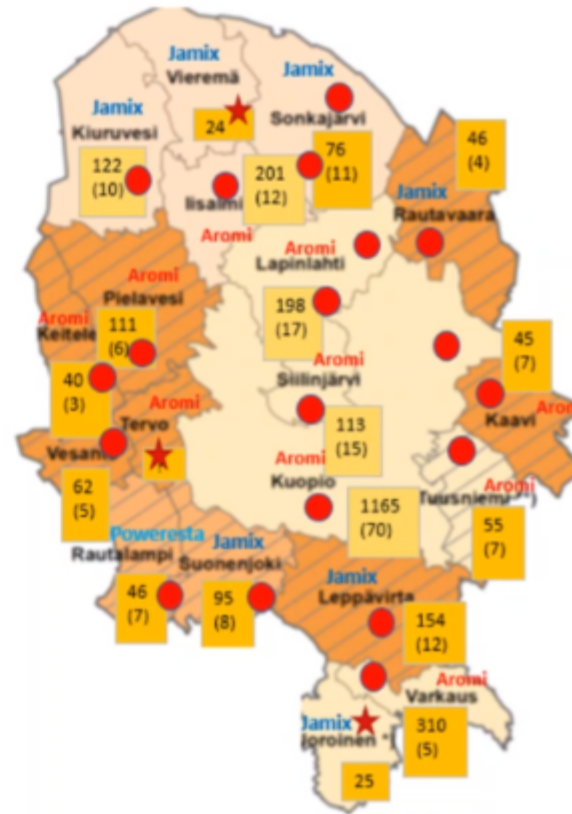
Ruokahuollon tuotannonohjaus hajautetussa palveluntuotannon mallissa - tulevaisuus

- Aterioiden tilausrajapintojen rakentaminen Servican Aromin lisäksi useista eri tuotannonohjausjärjestelmistä Pegasos, Uranus, Lifecare potilastietojärjestelmään
- Taloushallinnon järjestelmien rajapintojen rakentaminen Servican Aromin lisäksi
- Logiikan rakentaminen sille, mihin ruokahuollon tuotannonohjausjärjestelmään tilaus lähetetään missäkin tilanteessa (ohjaako tilaava kustannuspaikka?)
- Erinäiset **tekniset yksityiskohdat ja reunaehdot selvitettävä**
 - Tukeeko potilastietojärjestelmät myös useamman ”saman merkkisen” tietojärjestelmän / useamman installaation integroimista? Esim. Pystytäänkö alueen useat eri Aromi ja Jamix ratkaisut teknisesti luomaan kokonaisuudeksi yhteen potilastietojärjestelmään
- Suunniteltava, miten järjestelmäpalvelukokonaisuuden muutoksenhallinta, ylläpito ja valvonta järjestetään, kun osapuolia lukuisia
- Suunniteltava, miten eri järjestelmien muutos- ja ylläpitokustannukset jakautuvat eri organisaatioiden kesken
 - Hajautetussa ratkaisussa syntyy huomattavia päällekkäisiä kustannuksia
- Tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvät riskit, kun toiminta/tiedot hajautuvat useille eri toimijoille

Ruokahuollon tuotannonohjaus hajautetussa palveluntuotannon mallissa - nykytila

Nykytila ruokapalvelussa

- | Soteaterioiden toteutus alueella 19 ●
tuotantokeittiössä ★ ja 3:n yksityisen toimijan
kanssa
 - | Kartassa ei näy asiakaspisteissä mahdollisesti
olevia palvelukeittiöitä/osastokeittiöitä
- | 11 kunnassa on käytössä Aromi-tuotannonohjaus ja
-tilausjärjestelmä
- | 8 kunnassa on käytössä Jamix
- | Laatikoissa olevista numeroista ensimmäinen kertoo
ympäri vuorokautisessa hoidossa olevien
asukkaiden/potilaiden ateriapäivatarpeen/vrk.
Suluissa on asiakasryhmäkohtaisten
pudotuspaikkojen lukumäärä. **Luvut ovat
viitteelliset** ja esim. pudotuspaikkojen
ilmoittamistavoissa on kuntakohtaisia eroja. Tämän
lisäksi kunnassa toimitetaan runsaasti yksittäisiä
aterioita, kuten lounaita päivätoimintaan ja
kotiaterioita, joita ei ole karttaan viety



Lähde: Servica Oy

Yksi In-House yhtiö

Vahvuudet

Kokonaisuutta tuleva malli, huomioi myös kunnat
Maakunnan elinvoimaisuuden tavoite toteutuu
Yhtenäinen hinnoittelu
Suuremmat yhteiset yhtiöt takaisivat suuremmat resurssit esim. henkilöstöön/kehittämiseen, mahdollistaa suuremmat synergiaedut
Yhtenäinen kulttuuri ja tapa toimia
Hyvät varautumismahdollisuudet
Taloudellinen ratkaisu

Mahdollisuudet

Mahdollistaa kunnille omistajuuden yhtiössä
Palvelee kaikkia omistajia
Mahdollistaa kunnille yhdistää oman toiminnan yhtiöön omistajuuden kautta halutessa
Ei vaadi raskasta kilpailuttamista kunnilta eikä hyvinvointialueelta, tarjoaa myös kunnille muutoksiin ketterän tavan muutoksiin (vähenevät oppilasmäärät/lapset, ei yli-/ali kapasiteetti ongelmaa, muutostilanteessa ketterä)
Henkilöstö siirtyy yhtiöön ja henkilöstöä voidaan jakaa soten ja kunnan kesken

Heikkoudet

Hintavertailu ei ole mahdollista, kuin markkinatoimijaan
Henkilöstö kokee vieraaksi ja kaukaiseksi
Pienosakkaiden aito vaikuttamismahdollisuus turvattava, ohjaus – ja vaikuttamiskeinot luotava päätöksenteon yhteydessä

Uhat

Kuntien asema heikkenee jos sote – kunta ateriat eriytyvät
Vaatii vahvaa omistajaohjausta, jotta alueen tasapuolinen kohtelu toteutuu ja ettei kustannukset kasva
Koetaanko yksi toimija uhaksi, vieraaksi ja kaukaiseksi

Oma tuotanto

Vahvuudet

Saman johdon ja organisaation alla/muutoksiin nopea reagointikyky ja sopeuttaminen

Toiminta järjestettäisiin hyvinvointialueen omana toimintana, henkilöstö ja johtaminen pysyy omassa organisaatiossa

Oma tuotanto on riippumaton muista toimijoista

Alueellisten erojen ja ominaisuuksien huomiointi toiminnassa, lähiruoka

Hyvät varautumismahdollisuudet

Heikkoudet

Ei yhteistyön mahdollisuutta kuntien kanssa / hankintalaki / vaikutus kuntien oman tuotannon hintoihin

Haasteena henkilöstön ja tilojen jakaminen kunnan ja hyvinvointialueen kesken. Vähentää synergiaetuja

Kunnissa tuotanto vähentyisi kesäisin merkittävästi, vaikutus henkilökuntaan ja tilojen käyttökapasiteettiin

Mahdollisuudet

Henkilöstö kokee turvalliseksi, kuntakentälle tuttu

Uhat

Työvoiman saatavuusongelmat kunnassa ja hyvinvointialueella, tarve samalle työvoimalle eri organisaatioihin työvoimapulassa

Kustannusten kasvu volyymin laskiessa

Palkkojen harmonisoinnin tuomat lisäkustannukset hyvinvointialueelle

Siirtymäsäännöksen hyödyntäminen

Vahvuudet

Antaa kunnille mahdollisuudet tuottaa palvelut määräajan

Heikkoudet

Kesken vuotta 2023 joudutaan siirtymään toiseen tuotantotapaan (oma tuotanto, Servica, monta In-house yhtiötä)

Tukipalveluhenkilöstö siirtyy hva:lle jo 1.1.2023

Aiheuttaa ylimääräisiä hallinnollisia kustannuksia

Yhdyspinnat muihin tukipalveluihin katkeavat (apuvälinehuolto, lähetti, keskusvarasto)

Mahdollisuudet

Antaa kunnille hieman lisääikaa muutokseen

Uhat

Kuntien tilanne määräajan jälkeen sama kuin ennen siirtymäaikaa
Suurten kuntien osalta EU-kynnysarvo tulee täyteen muutamassa kuukaudessa

Epävarmuus henkilöstölle

Epävarmuus elinkeinolle (yritys)

Toimeenpanon riskit (potilasturvallisuus, lain asettamat määräajat)

Kilpailuttaminen

Vahvuudet

Mahdollistaa kilpailuttaa myös hintaa
Kustannusten ennakoitavuus ja tuotantovarmuus
Sopeutuu ketterästi palvelutarpeen muutoksiin

Heikkoudet

Kilpailuttaminen on raskas ja aikaa vievä prosessi
Hyte yhteistyön varmistuminen kuntiin
Vaatii vahvan tilaaja- ja laatutyö organisaation valvontaan ja raportointiin
Kuntien vaikuttamismahdollisuus rajoittuu tarjouspyyntö vaiheeseen, muutokset kesken sopimuskauden raskaita muuttaa sopimusteknisesti
Paikallisten tuotteiden ja raaka-aineiden käytön edellytykset rajattua

Mahdollisuudet

Hyvinvointialue tai kunta ostaisi palvelut markkinoilta, henkilöstö ja johtaminen siirtyy palveluntarjoajalle
Voi tuoda mahdollisuuksia uudenlaisiin työkuviin
Kunnan elinvoimaa tukeva malli (yritys toiminta)

Uhat

Henkilöstön näkökulmasta työsuhteen ehdot voivat muuttua TES:n muuttuessa
Yhdenvertaisuusongelma, kun kaikkiin kuntiin ei yhtä paljon palveluntarjoajia
Varautuminen ei ole omissa käsissä
Huoltovarmuuden ja laadun kannalta riski
Potilasturvallisuuden takaaminen
Markkinoilta vetäytymisen mahdollisuus

Usean vaihtoehdon yhdistelmä

Vahvuudet

Mahdollistaa hintojen vertailun
Alueellisen vaikutuksen mahdollisuus todellisempi / suurempi
Huoltovarmuus paranee
Alueellisten erojen ja ominaisuuksien huomiointi, lähiruoka

Heikkoudet

Sitoo resursseja alkuvaiheessa, jolloin ei vaihtoehto, koska tärkein tehtävä varmistaa tuotannolle toimivat palvelut katkeamatta

Mahdollisuudet

Mahdollistaa halutessa hyödyntää yksityistä markkinaa valituilla segmenteillä (kuten muissakin malleissa)
Mahdollistaa paikallista tuotantoa paremmin

Uhat

Pirstaloituu ja vaarana eriarvoinen palvelu alueellisesti
Lisääntyvät resurssit hallinnon/tilaajan/ostajan resursseihin

Rooli	Palkka	Vuospalkka	sos.kulut	Palkat sos.kuluineen
			29 %	
TJ	5000	60000	17400	77400
HR vastaava, päällikkö	4500	54000	15660	69660
Talous - ja hallintovastaava	4500	54000	15660	69660
Ateria - ja puhtauspalvelupäällikkö	3800	45600	13224	58824
Tilavastaava	3800	45600	13224	58824
Ravitsemussuunnittelija / suunnittelija	3200	38400	11136	49536
Esimies ruoka	2800	33600	9744	43344
Esimies siivous	2800	33600	9744	43344
	30400	364800	105792	470592

Laskelma luonnos hallinnollisista kuluista

- Laskelma kuvastaa suuruusluokaltaan tilannetta, jos syntyisi uusi organisaatio. Todellisuudessa osa tehtävistä siirtyisi pois kuntakentältä, jolloin kustannukset jakautuisivat pois jostain muualta.

POHJOIS-SAVON
HYVINVOINTIALUE

