



Ägarstyrningssektionen, bolagens lägesöversikt 1-9/2023

Omistajaohjausjaosto, yhtiöiden tilannekatsaus 1-9/ 2023

Mötet hålls 22.11.2023 – svaren returneras senast 13.11.2023

Kokous 22.11.2023 – vastaukset palautettava viimeistään 13.11.2023

Förvaltningsdirektör Hallintojohtaja Linda Jakobsson-Pada

Linda.jakobsson-pada@ovph.fi



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue



Frågor till bolaget

1. Hur ser bolagets ekonomi ut för närvarande och vilken är prognosen för 2023?
2. Hurudan kostnadsutveckling har bolaget?
3. Hurdana organisationsförändringar har skett eller planeras under 2023?
4. Vad visar bolagets riskbedömning?
5. Hurdana utmaningar finns i verksamheten?
6. Hur påverkas bolagets verksamhet av de sparkrav som Österbottens välfärdsområde ställer på inhousebolagen år 2024?
7. Vad annat aktuellt finns det att berätta om bolagets verksamhet?

Kysymykset yhtiölle

1. Miltä yhtiön taloudellinen tilanne näyttää tällä hetkellä, mikä on tämän vuoden ennuste?
2. Mikä on yhtiön kustannuskehitys?
3. Minkälaisia organisaatiomuutoksia on tapahtunut tai suunnitteilla 2023?
4. Miltä yhtiön riskiarviointi näyttää?
5. Minkälaisia haasteita toimintaan on kohdistunut?
6. Miten Pohjanmaan hyvinvointialueen inhouseyhtiöille asettamat säästövaatimukset vuodelle 2024 vaikuttavat yhtiön toimintaan?
7. Mitä muuta ajankohtaista yhtiön toiminnasta on kerrottavana?



Svar av TeeSe Botnia Oy Ab

1. Bolagets ekonomiska situation är fortfarande mycket svår. Det kumulativa resultatet för det tredje kvartalet visar på en förlust om cirka 500 000 euro och utfallet i år förväntas trots eventuella åtgärder ändå bringa en förlust på cirka 200 000 euro. Trots att kostnaderna ökat avsevärt under räkenskapsperioden har bolaget inte höjt priserna på servicen, utan strävat efter att korrigera resultatet på andra sätt.
2. Under innevarande år har i synnerhet personalkostnaderna ökat avsevärt i och med att de direkta lönekostnaderna har ökat med nära nog 5,5 % (cirka 1.5 M€), samtidigt som livsmedelskostnaderna har ökat med över 20 % i jämförelse med fjolåret (över 300 000 €). Inga potentiella prishöjningar har kunnat kalkyleras för nästa år på grund av de pågående omställningsförhandlingarna.
3. Bolaget inledde omställningsförhandlingar som berör hela personalen i september. Målet med förhandlingarna är att hitta sätt att förbättra bolagets ekonomi och att bemöta de lokalitetsförändringar och inbesparingskrav som den andra huvudägaren (ÖVPH) meddelat om. Enligt arbetsgivarens preliminära tolkning kan bolagets personalantal på grund av de förutspådda åtgärderna minska med högst 60 årsverken. Förhandlingarna ska i mån av möjlighet slutföras innan utgången av vecka 46/2023.
4. I fråga om riskhanteringen kommer man att fokusera sig på de eventuella förändringsbehov som man under omställningsförhandlingarna stöter på i bolagets interna verksamhet och kundernas verksamhet. Den operativa ledningen påverkas avsevärt av de HR-system och -processer som inte fungerar samt de utmaningar som förekommer i ekonomiförvaltningen. Utmaningarna i tillgången till arbetskraften utgör fortfarande en risk både på kort sikt och i synnerhet på lång sikt i och med personalens åldersstruktur.

Vastaukset yhtiöltä TeeSe Botnia Oy Ab

1. Yhtiön taloudellinen tilanne on edelleen erittäin haasteellinen. Kolmannen kvartaalin kumulatiivinen tulos on noin 500.000€ tappiolla ja myös tämän vuoden toteuman ennustetaan mahdollisista toimenpiteistä huolimatta olevan noin 200.000€ tappiolla. Tilikauden aikana merkittävästi nousseista kustannuksista huolimatta yhtiö ei ole korottanut palveluiden hintatasoa, vaan tulosta on pyritty korjaamaan muilla keinoin.
2. Kustannusten nousu on kuluvaan vuoden aikana ollut merkittävää etenkin henkilöstökulujen osalta, joissa suorien palkkakustannusten nousu on ollut lähes 5,5% (noin 1.5M€), sekä elintarvikekustannuksissa jotka ovat nousseet yli 20% vuodentakaisesta (yli 300.000€). Mahdollista hintojen korotusta ensi vuodelle ei kuitenkaan ole vielä voitu laskea meneillään olevien muutosneuvotteluiden vuoksi.
3. Yhtiössä aloitettiin koko henkilöstöä koskevat muutosneuvottelut syyskuussa. Neuvotteluissa pyritään löytämään ratkaisuja yhtiön taloudellisen tilanteen parantamiseksi, sekä vastaamaan toisen pääomistajan (ÖVPH) ilmoittamiin toimitilamuutoksiin ja säästövelvoitteisiin. Työnantajan alustavan käsityksen mukaan yhtiön henkilömäärä saattaa ennakoitujen toimenpiteiden takia vähentyä enimmillään 60 henkilötyövuoden verran. Neuvottelut pyritään päättämään viikon 46/2023 loppuun mennessä.
4. Riskienhallinnassa keskitytään muutosneuvotteluiden aikana läpikäytäviin mahdollisiin muutostarpeisiin sekä yhtiön sisäisessä että asiakkaiden toiminnassa. Toimimattomat HR-järjestelmät ja – prosessit sekä taloushallinnon haasteet vaikuttavat merkittävästi myös operatiiviseen johtamiseen. Edelleen haasteet työvoiman riittävyydessä ovat sekä lyhyen että erityisesti pidemmän ajan riski erityisesti henkilöstön ikärakenteen vuoksi.



Svar av TeeSe Botnia Oy Ab

- De mest betydande förändringarna som genomförts i bolagets verksamhet i år är omorganiseringen av matjänsterna i Vasa stad samt övertagningen av mat- och städtjänsterna inom Korsholms och Malax social- och hälsovård. Verksamheten har planenlig kunnat tas i besittning, men den har också ställt till utmaningar för ekonomin och personalledningen. De utdragna förändringarna i Vasa centralsjukhus verksamhet har krävt ständig flexibilitet och ständiga reaktioner av i synnerhet rengöringsservicen. På grund av resursutmaningar har en del av bolagets planerade utvecklingsåtgärder flyttats fram i tiden.
- Bolaget var tvunget att inleda omställningsförhandlingar delvis på grund av de redan pågående utrymmesförändringarna samt de inbesparingskrav som OVPH ställde för år 2023. I och med att man inte hade någon vetskap om förändringarnas omfattning eller schema när förhandlingsförslaget gavs har konsekvenserna preciserats under förhandlingarnas gång. Bolaget har från första början kartlagt eventuella besparingseffekter så vittomfattande som möjligt för att besparingarna ska få konsekvenser långt in i framtiden. Följaktligen har de nya inbesparingskraven för år 2024 inte orsakat några förändringar i de utredningar och åtgärder som redan påbörjats i bolaget.
- Bolagets satsningar på välbefinnandet i arbetet har börjat ge resultat och antalet sjukfrånvaron har från och med i våras varit klart lägre än tidigare. Ett hållbarhetsarbete (i synnerhet gällande det sociala ansvaret, gemensamma verksamhetsmodeller, kommunikation) har pågått under hela året, i synnerhet för att bolaget är/upplevs vara en attraktiv arbetsgivare, men även för att det måste uppfylla sitt myndighetsansvar i fråga om rapporteringen (i början av år 2025 ska bl.a. en hållbarhetsrapport utges).

Vastaukset yhtiöltä TeeSe Botnia Oy Ab

- Yhtiön toiminnan merkittävimpiä muutoksia on tänä vuonna ollut ruokapalveluiden uudelleenorganisointi Vaasan kaupungin asiakkuudessa sekä Mustasaaren ja Maalahden sote-toimintojen ruoka- ja puhdistuspalveluiden siirtyminen TeeSelle. Toiminta on saatu otettua haltuun suunnitellusti, mutta se on myös aiheuttanut haasteita sekä talouden että henkilöstöjohtamisen osalta. Pitkään jatkuneet muutokset Vaasan keskussairaalan toiminnassa ovat vaatineet erityisesti puhdistuspalveluilta jatkuvaa joustamista ja reagointitarvetta. Resurssihaasteiden vuoksi myös osa yhtiön suunnitelluista kehittämistoimenpiteistä on siirtynyt eteenpäin.
- Yhtiössä oli aloitettava muutosneuvottelut osittain jo meneillään olevien tilamuutosten sekä vuodelle 2023 asetettujen säästövaatimusten vuoksi. Koska tarkempaa tietoa muutosten laajuudesta tai aikatauluista ei neuvotteluesitystä annettaessa ollut, on vaikutuksia täsmennetty neuvotteluiden aikana. Mahdollisia säästövaikutuksia on yhtiössä lähdetty kartoittamaan alusta saakka mahdollisimman laajasti, niin että ne tuottavat säästöjä pitkälle tulevaisuuteen. Näin ollen uudet 2024 vuodelle asetetut säästövaatimukset eivät ole aiheuttaneet yhtiössä muutoksia jo aloitettuihin selvityksiin ja toimenpiteisiin.
- Yhtiön panostukset työhyvinvointiin ovat alkaneet tuottaa tulosta ja sairauspoissaolojen määrä on kevästä saakka ollut merkittävästi aikaisempaa alhaisemmalla tasolla. Vastuullisuustyö (erityisesti sosiaalinen vastuu, yhteiset toimintamallit, viestintä) on jatkunut läpi vuoden, erityisesti siksi että yhtiö on/koetaan haluttuna työnantajana mutta myös siksi, että sen tulee pystyä täyttämään viranomaisveloitteensa raportoinnin osalta (mm. kestävyysraportointi tulossa 2025 alkuvuodesta).