



# 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](mailto: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 från bolag ”TT Botnia Ab, koncern”

1. TT Botnia-koncernen  
09/2023 – Omsättning: 10 927 881 € och resultat: 1,074 M€  
12/2023 – Omsättningsprognos: 13 M€ och resultatprognos: 900 000 €
2. Priserna på TT Botnias egna fasta köptjänster har stigit, till och med klart över den allmänna inflationsnivån. Bolagets fasta kostnader har ökat och fortsätter öka i och med koncernstrukturen för det nya bolaget, serviceutvecklingen, de digitala tjänsterna och den kraftiga rekryteringsmarknadsföringen. Resursläget inom social- och hälsovården är mycket svårt i Finland och orsakar kraftig lönepress på arbetsgivarna och TT Botnia. Situationen eskalerar i synnerhet på grund av den utmanande tillgången på läkare och lönenivåerna, dels på grund av hyrläkarverksamheten.
3. Inga förändringar till det som tidigare meddelats.
4. Riskhanteringsmässigt är det svåra resursläget inom social- och hälsovården och speciellt tillgången på läkare i Finland de största utmaningarna för bolagets serviceverksamhet och dess utveckling.
5. Utmanande resurstillgång på företagsläkare.
6. Vad gäller eventuella resurser som frigjorts eller blivit utan arbete i och med besparingarna kommer bolaget att använda dem till andra kundrelationer eller så kommer bolaget att skapa fler kundrelationer. Som arbetsgivare bestämmer Österbottens välfärdsområde vilka och hur omfattande företagshälsovårdstjänster det erbjuder sina anställda. Minimikravet är den företagshälsovård som lagstiftningen förutsätter och som föreskrivs i lagen om företagshälsovård (1383/2001). Sjukvårdstjänster och övriga hälsovårdstjänster är frivilliga för arbetsgivaren, men arbetsgivaren kan besluta att erbjuda sina anställda dessa tjänster i valfri omfattning. Servicen verkställs i enlighet med gällande serviceavtal och verksamhetsplanen mellan välfärdsområdet och TT Botnia. Tjänster som främjar arbetsförmågan ger besparingar för välfärdsområdet som arbetsgivare, exempelvis i form av mindre sjukfrånvarokostnader och lägre sjukpensionsavgifter. En nedskärning i tilläggstjänsterna, det vill säga sjukvårdstjänsterna, i välfärdsområdets företagshälsovård innebär att patienterna istället styrs till välfärdsområdets egna hälsocentraler och hälsostationer. Detta belastar i sin tur välfärdsområdets egna resurser och resulterar i en mångfacetterad effekt på vidden av serviceköpen – samtidigt som hållkraften och arbetsförmågan för välfärdsområdets anställda påverkas. Österbottens välfärdsområde kan genom att uppdatera sitt serviceavtal och sin verksamhetsplan begränsa de företagshälsovårdstjänster det i nuläget köper till sina anställda, med hänsyn till resurserna på välfärdsområdets egna hälsocentraler och vad det innebär för dem om man skär i serviceavtalet för företagshälsovården. Dessutom minskar kostnaderna för företagshälsovården genom att välfärdsområdets chefer kan bevilja frånvaron samt genom de planerade och föreslagna systemintegrationer som minskar mängden manuellt faktureringsarbete i företagshälsovården.
7. Utveckling av servicen: läkarchatt med längre öppettider, anmälan via mobilen, kundrespons via SMS har tagits i bruk under den gångna rapporteringsperioden.

## Vastaukset yhtiöltä ”TT Botnia Oy, konserni”

1. TT Botnia-konserni  
09/2023 - Liikevaihto; 10 927 881 € ja tulos 1,074 M€  
12/2023 - Liikevaihtoennuste; 13 M€ ja tulosenuste 900 000 €
2. TT Botnian omat kiinteiden ostopalveluiden hinnat nousseet jopa selkeästi yleistä inflaatiotasoa enemmän. Yhtiön kiinteät kustannukset ovat lisääntyneet ja kasvavat mm. uuden yhtiön konsernirakenteen, palvelukehityksen, digipalveluiden ja voimakkaan rekrytointimarkkinoinnin myötä. SOTE-alan erittäin vaikea resurssitilanne Suomessa aiheuttaa voimakkaan palkkapaineen työnantajille ja TT Botnialle, tilanne eskaloituu erityisesti lääkärisaataavuuteen ja palkkatasoihin mm. vuokratilakäyttötoiminnan takia.
3. Ei muutoksia aikaisemmin ilmoitettuun organisaatioon.
4. Riskinhallinnallisesti SOTE-alan vaikea resurssitilanne ja erityisesti lääkärin saataavuus Suomessa haasteellisin yhtiön palvelutoiminnan ja sen kehityksen näkökulmasta.
5. Haasteellinen resurssisaataavuus työterveyslääkärien ammattiryhmässä.
6. Yhtiö pyrkii ohjaamaan mahdolliset säästöjen myötä vapautuneet tai ilman työtä jääneet resurssit toisiin yhtiön asiakkuuksiin tai hankkimaan tilalle lisää asiakkuuksia. Pohjanmaan HVA työnantajana päättää millaisia ja miten laajoja työterveyspalveluja työntekijöilleensä hankitaan. Vähimmäisvaatimuksena on lainsäädännön edellyttämä työterveyshuolto, joka on määritelty työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Sairaanhoitopalvelujen järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista ja työnantaja voi järjestää em. ja muita terveydenhuoltopalveluja työntekijöilleen päättämässään laajuudessa. Palvelut toteutetaan voimassaolevan HVA:n ja TT Botnian palvelusopimuksen ja toimintasuunnitelman mukaan. Työkykyä edistävät palvelut tuovat säästöjä HVA:lle työnantajana mm. vähentyneinä s-poissaolokuiluina ja pienempinä työkyvyttömyyseläkemaksuina. Lisäpalveluiden eli sairaanhoitopalveluiden osalta, mikäli niitä vähennetään jatkossa HVA:lla, menee työterveyden potilasohjaus em. sairausvastaanoton osalta käytännössä HVA:n omiin terveyskeskuksiin/-asemiin, joka kuormittaa näin tapahtuessaan HVA:n omia resursseja – tämä tuo selkeästi monitahoisemman vaikutuksen palveluostojen laajuuteen ja samalla vaikuttaa HVA:n omien työntekijöiden pitovoimaan ja työkykyyn. Pohjanmaan HVA voi päivittämällä palvelusopimustaan ja toimintasuunnitelmaansa rajata työntekijöilleensä ostamia tth-palveluita nykyisestä laajuudestaan edellä mainitut omien terveyskeskustensa resurssit mahdollisessa palvelusopimuksen supistamisessa huomioiden. Lisäksi työterveyshuollon kustannuksia vähentävät HVA:n esimiesten luvalla myönnetty poissaolot ja suunnitellut ja HVA:lle esitetyt työterveyden manuaalista laskutettavaa työtä vähentävät järjestelmäintegraatiot.
7. Palvelukehitys; chat-lääkäri-palvelut laajennetuilla aukioloajoilla, mobiili-ilmoittautuminen, SMS-asiakastytyväisyysskysely otettu käyttöön kuluneen raportointijakson aikana.