



**Sarastia Oy:n
neuvottelukunnan
kokous 9.12.2022**

IOIC

Agenda

- Sarastia – toimitusjohtajan katsaus
 - Palveluiden laatu
 - Hyvinvointialueet
 - S365-näkymää
 - Vuoden 2023 hinnoittelu
 - Uusi talous-, henkilöstö- ja ohjelmistoliiketoiminnan johtaja
- Sarastia Rekry – toimitusjohtajan katsaus
- Suomen Kuntaperintä – toimitusjohtajan katsaus
- Talous ja hallinto
 - Kuukausikatsaus 10/22
 - Budjetti 2023
 - Hyvä hallinto ja vastuullisuus
 - Viestinnän katsaus
 - Yhtiön sidosyksikköasema
 - Yhtiön hallituksen vastaus osakkaiden selvityspyyntöön





Sarastia

Toimitusjohtajan katsaus

1010



Palveluiden laadun seuranta

oloio

Asiakastyytyväisyys ja laatu

Asiakastyytyväisyyttä ja laatua seurataan Heta:ssa neljästä eri näkökulmasta:

- 1) Tehtävien suorittaminen ajallaan
- 2) Vasteajat
- 3) Kohtaamiskyselyn tyytyväisyys
- 4) NPS asiakastyytyväisyyskysely

NPS 11/2022 (Sisältää myös ohjelmistoLT palvelupyynnöt ja tilaukset)

NPS 74 koko Sarastia

83.26%

9.21% 7.52%

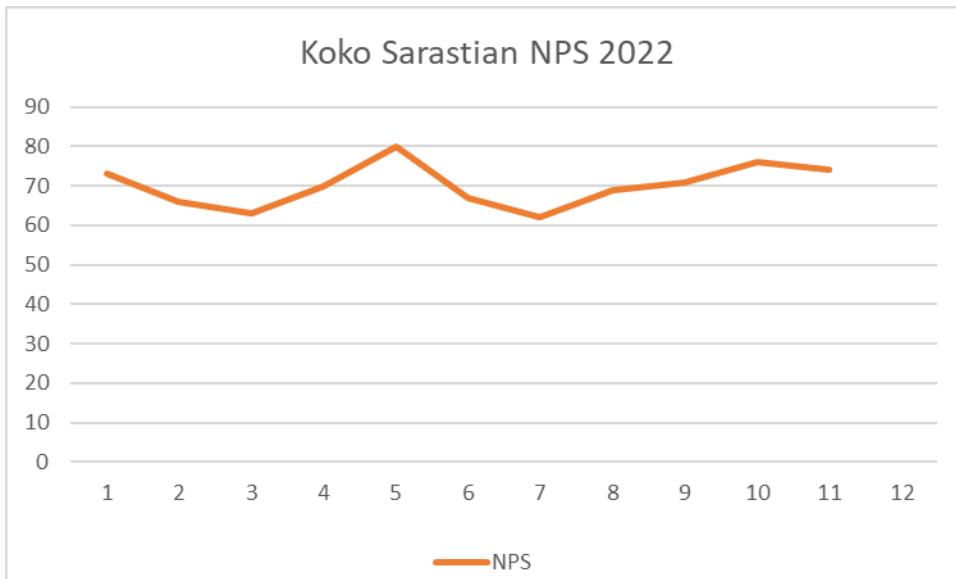
Suosittelijat 9-10 (vihreä)

Passiiviset 7-8 (keltainen)

Arvostelijat 0-6 (punainen)

Raportin ajanjakso (YYYY-MM): 2022-11.

Raportti muodostettu: 01.12.2022.



Palkat

74

Vastauksia: 881

Keskisarvosana: 8.9

Passiivisia % 8.7 (77)

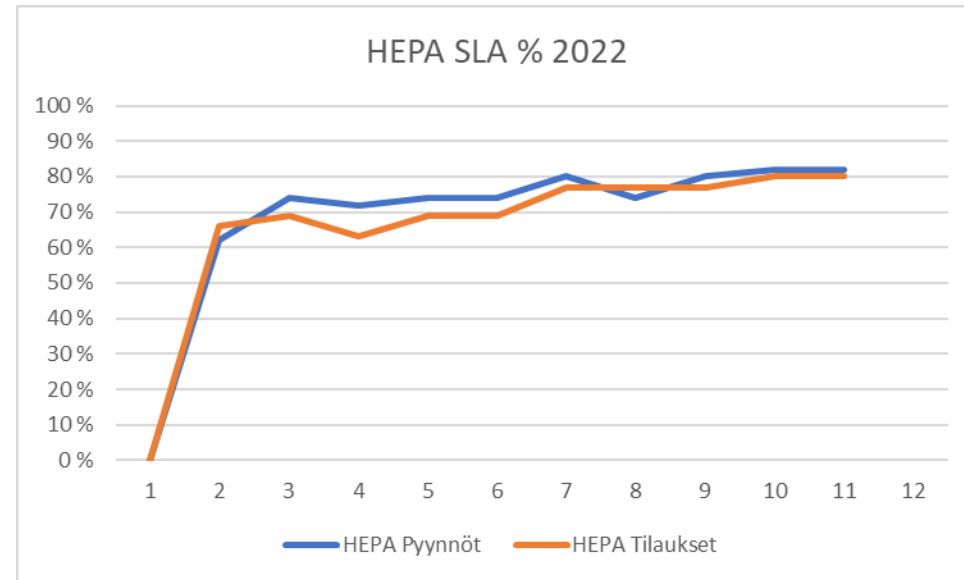
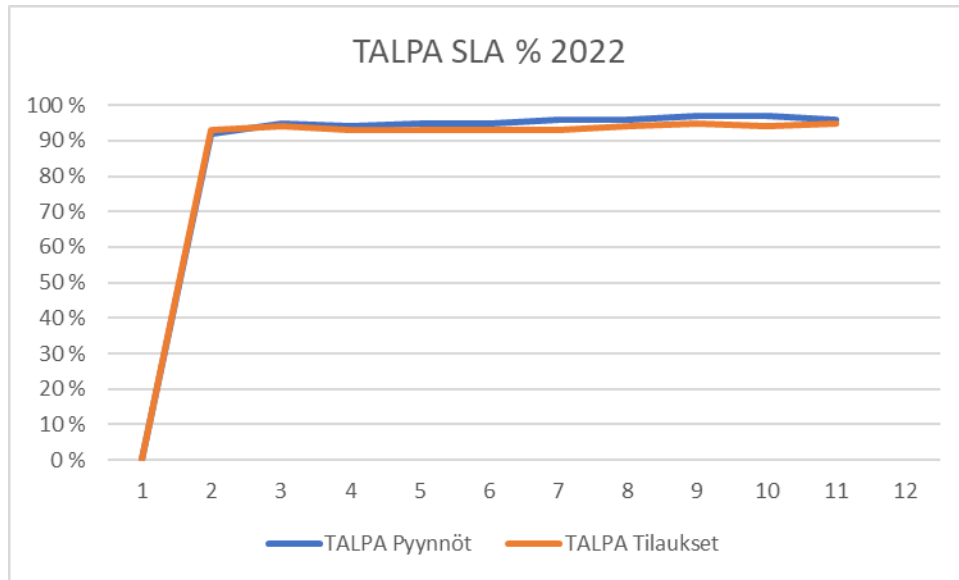
Arvostelijoita % 8.4 (74)

Suosittelijoita % 82.9 (730)

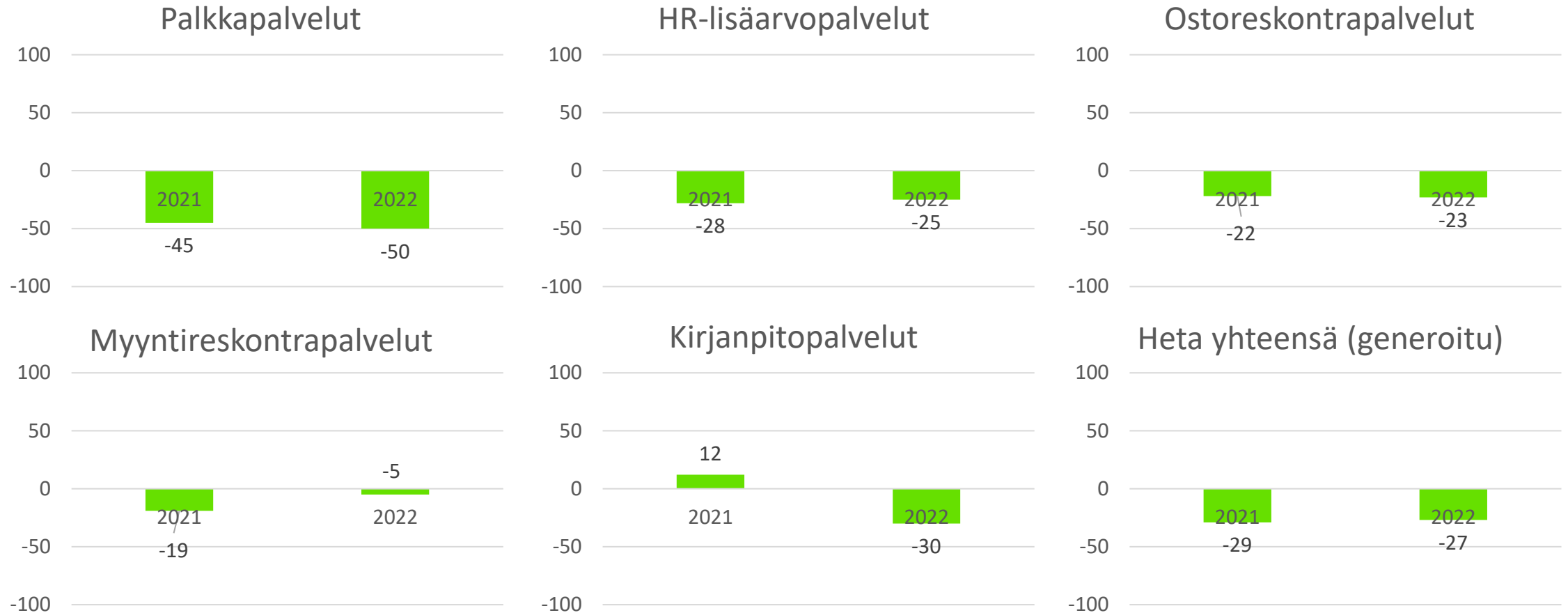
09/22 Palkat NPS 64

10/22 Palkat NPS 74

SLA – 2022



Hetan palvelujen NPS – Syksy 2021 -> Syksy 2022



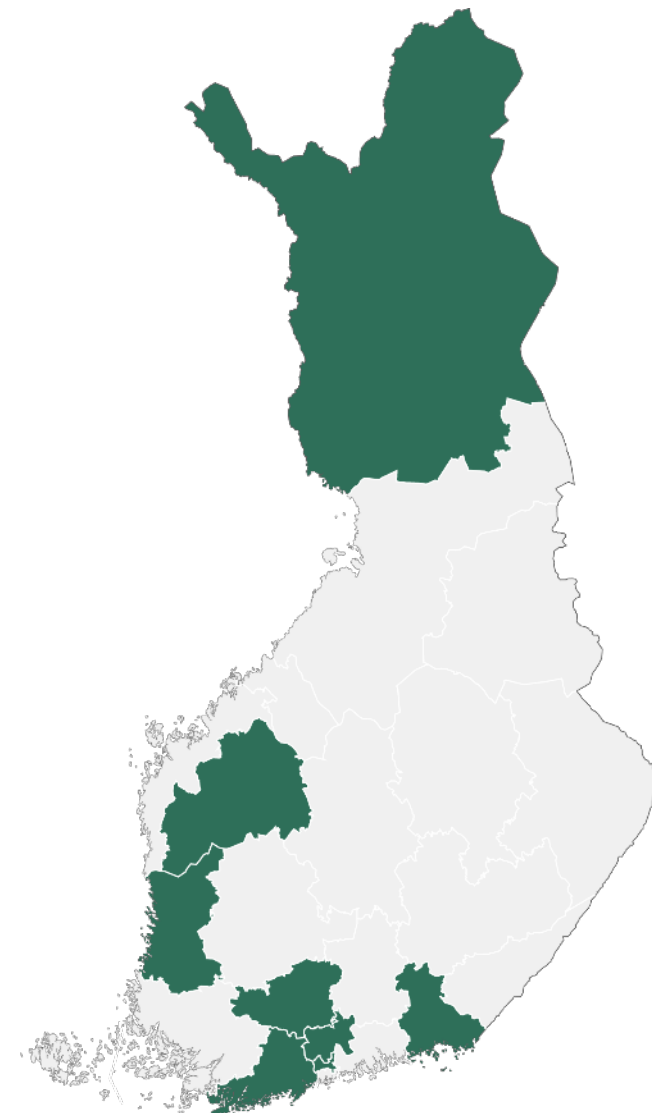
Sarastian hyvinvointialueiden (HVA) tilannekuva

Sarastian tilannekuva HVA-alueista, joissa Sarastia on mukana talous- ja/tai henkilöstöhallinnon palveluissa

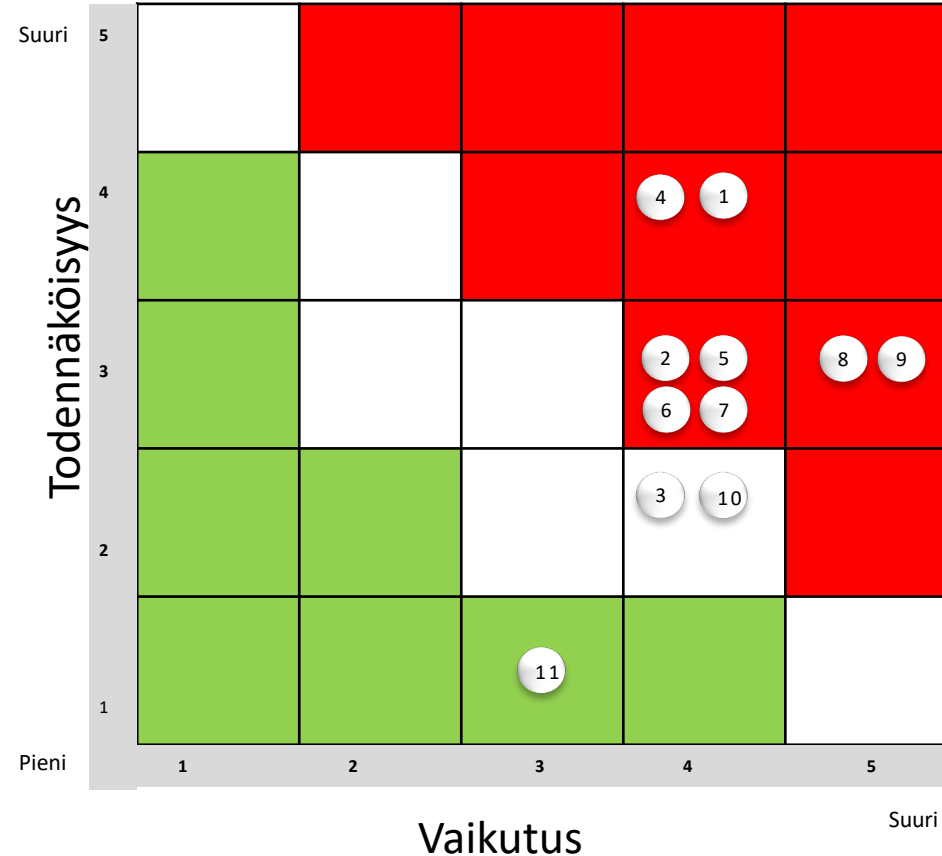
Sarastia ja hyvinvointialueet

- Kahdeksan hyvinvointialuetta Sarastian asiakkaina.
 - Keski-Uusimaa (talous- ja HR-palvelut)
 - Satakunta (talous- ja HR-palvelut)
 - Kanta-Häme (talous- ja HR-palvelut)
 - Kymenlaakso (talous- ja HR-palvelut)
 - Lappi (HR-palvelut)
 - Etelä-Pohjanmaa (talouspalvelut/järjestelmäyhteistyö)
 - Länsi-Uusimaa (talous- ja HR-palvelut)
 - Vantaa-Kerava (HR-palvelut)
- Vuoden 2023 arvioidut liikevaihdot:

B2023 asiakasryhmittäin	Talpa	Hepa	Hankinta	OjTj	YHT
Hyvinvointialueet	30 %	48 %	0 %	14 %	35 %
Muut asiakkaat	70 %	52 %	100 %	86 %	65 %



Sarastia ja HVA-alueet: käyttöönottojen riskit



#	Riski	Tod.näk. 1-5 (5 suurin)	Vaikutus 1-5 (5 suurin)	Riskitaso	Mitigointi
1	Avainresursseja vaihtuu, sairastuu tai asiantuntijoita tarvittuihin tehtäviin ei ole saatavissa riittävän nopeasti (kattaa kaikki toimijat)	4	4	16	Riittävä resurssointi ja vastuunjaon selkeys osapuolten kesken, sovitut viestintä/ tiedonjako menettelyt ja tehtävien seuranta.
2	Järjestelmiin vaikuttavat muutokset myöhäisessä vaiheessa: esim. HVA-rakenteet tai uudet/lisätyt raportointivaatimukset	3	4	12	Riittävä kommunikointi osapuolten kesken ja asioiden ennakointi.
3	Projektin scope ei kiinnity: lisätään asioita ja/tai muutoksia kun pitäisi jo keskittyä testaukseen ja tarkistuksiin ja/tai ei ole huomioitu tarvittavia tehtäviä riittävän ajoissa	2	4	8	Riittävä muutoshallinta, muutosten luettelointi ja vaikutusten arviointi, minimiscopesta kiinni pitäminen
4	Liittymät tai muut lisätyöt: esim. kaikkia liittymiä ei ollut tiedossa tarjouksia tehdessä, osassa projekteja on useita kymmeniä liittymiä ja selvästi enemmän kuin alun perin arvioitu	4	4	16	Liittymien priorisointi käyttöönottoa varten; tarvittava taustainfo HVA:n toimittajilta, dailyt ko. toimittajien kanssa
5	Konversiodatassa virheitä, muunnokset oletettua vaikeampia	3	4	12	Automaation käyttö lähdedatan poimintoissa (HVA), testaussuunnittelu ja seuranta
6	Riittävä järjestelmä/liittymä/ytteyksien ja kontaktikanavien testaus	3	4	12	Selkeä luettelointi toteutettavista liittymistä, toiminnoista ja em. hyväksymistestauksesta ja vastuista osapuolten kesken.
7	Käyttäjähallinta (AD muutokset) ja muut HVA:n IT infraan liittyvät riippuvuudet viivästyvät, tulee ongelmia	3	4	12	Tilannekuvan varmistaminen projekteissa riippuvuuksista HVA:n IT muutoksiin > vaikutuksiin
8	Talous- ja HR-palveluprosessimuutoksiin HVA-alueella ei ole riittävästi kiinnitetty huomiota > muutosjohtaminen epäonnistuu	3	5	15	Riittävä panos prosessimuutosten kouluttamiseen, Sarastian tuki
9	Tuotantokonversioiden jälkeisen muutoshallinnan käytännöt jäävät epäselviksi ja/tai muutoksia jää tekemättä	3	5	15	Dokumentoitu ja sovitettu tapa muutoshallinnalle, muutosten varmistamisen käytännöt
10	Koulutukseen panostaminen (osana HVA:n muutosjohtamista eli muuttuneet prosessit, toimintamallit)	2	4	8	Asiakkaan kanssa muutosten läpikäynti, koulutussuunnittelu > koulutus em. mukaisesti
11	Vastuunjako jatkuvan palvelun osalta Sarastia-Asiakas ei riittävän selkeää: Asiakkaalla ei tietoa mihin ottaa yhteyttä ja miten eri tilanteissa (jatkuva palvelu)	1	3	3	Vastuunjakotaulukoiden ja toimintamallien läpikäynti Asiakkaan kanssa. Kontaktipisteiden ja kanavien selkiyttäminen ja tiedonkulun varmistaminen Asiakkaalle.



S365

oioio

S365

- Merkittävien käyttöönottojen vuosi:
 - S365HR:
 - Helsinki 1.4.2022
 - Vantaa ja Kauniainen 1.10.2022
 - LUHVA: 1.1.2023
 - S365Talous:
 - Satakunnan, Kanta-Hämeen, Länsi-Uudenmaan ja Keski-Uudenmaan HVA:t 1.1.2023
- Asiointi:
 - VM:n digihanke (270k): Oulu, Porvoo ja Nurmijärvi
- Kasvaneisiin volyymeihin ja asiakastarpeisiin liittyvien uudelleenjärjestelyjen suunnittelu meneillään liiketoimintayksikössä.

Hinnoittelu 2023

OLIO

Hinnoittelu vuodelle 2023

- Hinnoittelun osalta on ollut vuoteen 2022 asti voimassa ns. hybridihinnoittelu, joka on koostunut kiinteästä osuudesta ja suoritteesta (esim. palkkalaskelma). Hinnoittelurakennetta on pidetty epäselvänä ja asiakkaiden toiveena on ollut läpinäkyvyyden lisääminen hinnoittelussa.
- Uusi elokuussa esitetty läpinäkyvämpi hintarakenne vuodelle 2023 aiheutti kuitenkin runsaasti erilaista palautetta ja vuosi 2023 päätettiin jatkaa hybridihinnoittelulla, jossa on edelleen mukana myös kiinteä osuus.
- Tavoitteena on siirtyä täysin suoriteperusteiseen ja aiheuttamisperusteiseen hintaan vuoden 2024 alusta. Vuoden 2023 hybridihinnoittelu on askel tähän suuntaan, ja hinnoittelussa on varmistettu, että kaikille yhteisen vastuunjakotaulukon mukaiset lisäpalvelut ovat kaikilta erikseen veloitettavia.
- Vuoden 2024 hinnoittelun suunnittelu käynnistyy 01/2023

Talous-, henkilöstö- ja
ohjelmistoliiketoiminnan
johtaja

OHJELMISTOLIIKETOIMINTA

Veli-Matti Heiskanen talous- henkilöstö- ja ohjelmisto- liiketoiminnan johtoon

KTM Veli-Matti Heiskanen aloitti 1.12. Sarastian talous- ja henkilöstöpalveluista sekä ohjelmistoliiketoiminnasta vastaavana johtajana. Heiskanen raportoi Sarastia Oy:n hallitukselle. Mika Kantola keskittyy jatkossa konsernin toimitusjohtajan rooliin.

Heiskasen tehtävä on johdattaa Sarastia Oy hyvässä vuorovaikutuksessa HVA-muutoksen läpi ja toteuttaa hallituksen strategiset linjaukset sovitulla tavoitetasoilla. Hänellä on kokemusta IT-alalta, tilitoimistosta ja koulutustoiminnasta.





Sarastia Rekry

Toimitusjohtajan katsaus

1010

Kolme diaa vuoden takaa

Miksi SaRe on olemassa?



Yhtiö perustettiin vastaukseksi henkilöstötarpeisiin: tarpeeseen tehostaa esimiesten työaikaa, ulkoistaa henkilöstöriskejä ja tuottaa ao. toimintaa mallinnetuin tehokkain prosessein.

Sarastia Rekry

- Tuottaa laadukkaita, tehokkaita ja kehittyviä henkilöstöresursointiratkaisuja kunnallisille ja maakunnallisille asiakkailleen tunnistuen myös tulevaisuuden tarpeet.
- Mahdollistaa työn tarjoajan ja työn tarvitsijan kohtaamisen.
- Tavoitteena on tuottaa muuttuvan työelämän keskellä luotettavuuden, turvallisuuden ja helppouden kokemus sekä omistaja- että työntekijäasiakkailleen.
- Tavoitteena on olla asiakkaiden korvaamaton kumppani muuttuvan työelämän ratkaisuisissa.
- Yhä enemmän lisäresurssipalvelua.
- Rekrytointipalvelu kehitettiin hallinnoimaan suuria hakijamääriä -> haastetta muutokseen.

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpalveluiden suunnannäyttäjä



Työvoimaa lyhytaikaisiin sijaistuksiin tehokkaasti

Keskitetty ja selkeä

Yhtenäiset toimintamallit ja prosessit
Helppo ja nopea käyttöönotto
Selainpohjainen palvelualusta ilman erillisiä käyttö- ja lisenssimaksuja

Tarkka ja taloudellinen

Resurssien oikeanlainen kohdentaminen
Palkkaharmonisointi valmiina
Volyymipohjaisen hinnoittelun hyöty
Laskutus vain toteutuneista tunneista



sarastia
REKRY

Oiva vahvistus.

Mitä SaRe on työntekijälle?

- Vapaus valita työn aika, paikka ja tekemisen määrä
- Keikkatöillä voi elää: riittävästi ja helposti tarjolla
- Työtarjotin mobiilisovelluksessa mahdollistaa oman työn ja ajankäytön suunnittelun



- Palkka joka perjantai: oikeaa ja nopeaa palkanmaksua
- Sama palkka samasta tehtävästä kaikilla alueilla
- Työntekijöiden palkitseminen
- LOVE-kouluttaminen
- Yhden luokun periaate: 12 maakunnassa lähes 2400 työyksikön sijaistarpeet keskitetyt
- Tavoitteena avoimuus ja näkyvyys: kaikki sijaisuudet tarjolla ja nähtävissä kaikille
- Palautteiden pyytäminen ja antaminen
- Erinomainen asiakaspalvelukokemus

Luotettava ja osaava

Valtakunnallinen toimija
12 maakunnan alueella
Yli 12 000 työntekijän valitsema
Vahvuutena 12 vuoden kokemus sotesta

Tehokkuutta tässä ajassa

Monipuolinen raportointi reaaliaikaisesti
Päivittäistä kumppanuutta
Yhteistyöllä jatkuvuutta ja kehitystä



sarastia
REKRY

SaRen strategiataavoitteet 2021-2026

Tuloksia 2022

Asiakas keskiöön

- Avain-asiakkaiden NPS* 70 %
- Kaikkien asiakkaiden NPS 50 %
- Sijaistilaajien NPS 40 %
- Keikkatyöntekijöiden NPS 70 %

-4 %

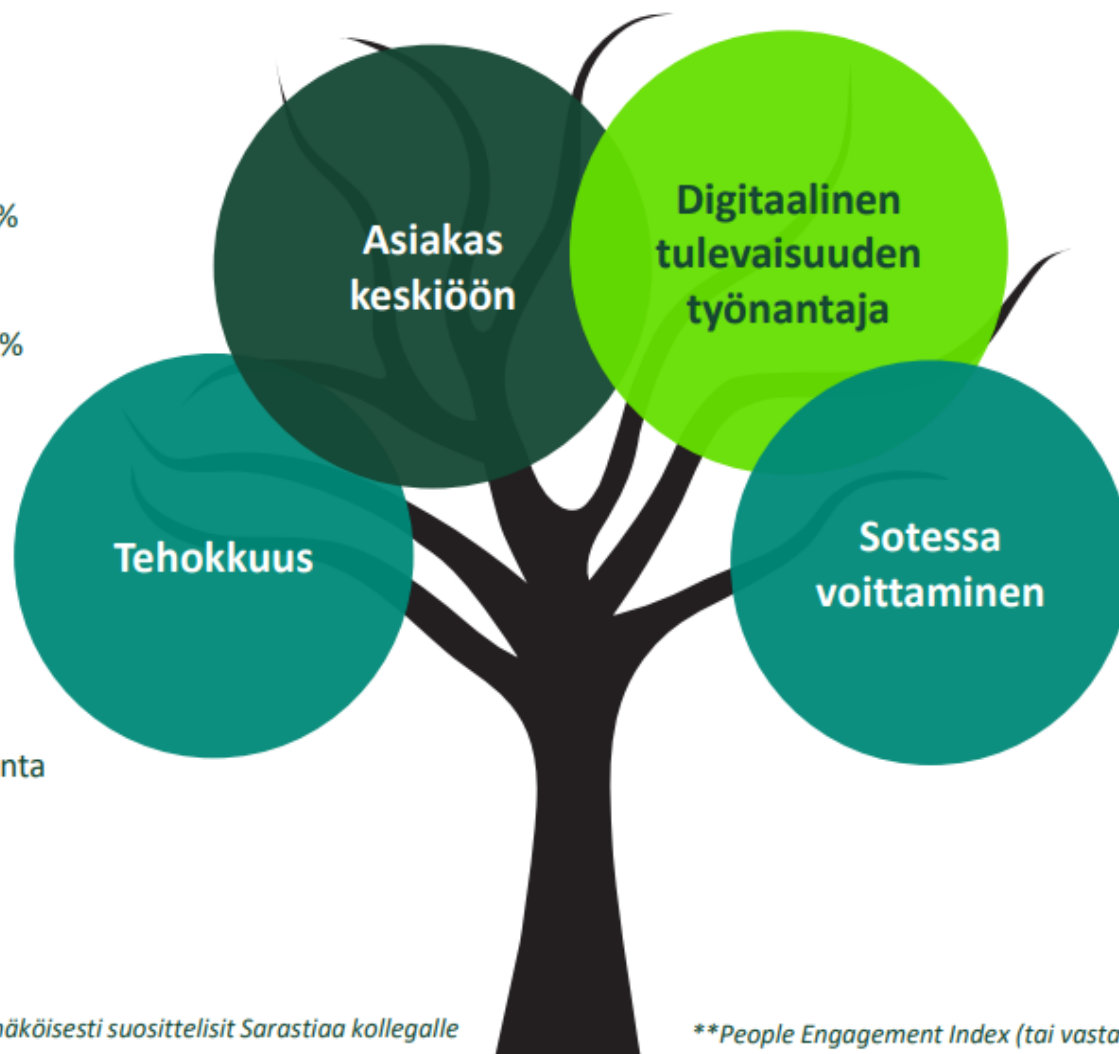
64 %

Tehokkuus

- Sijaispalveluprosessista 60 % automatisoitu
- Lv €/htv2 1,5 M€
- Palkanlaskentaprosessi automatisoitu niin, että laskenta ja maksatus on mahdollista päivätasolla

17 %

1,46 M€



Digitaalinen tulevaisuuden työnantaja

- Osaava, digipäivitetty ja tyytyväinen henkilöstö (PEI** > 78)
- Yksilöllinen profiloitu työn tarjoaminen

72,8

Sotessa voittaminen

- 70 % hyvinvointialueista käyttää SaRen sijaispalveluita volyymimitoimialoilla

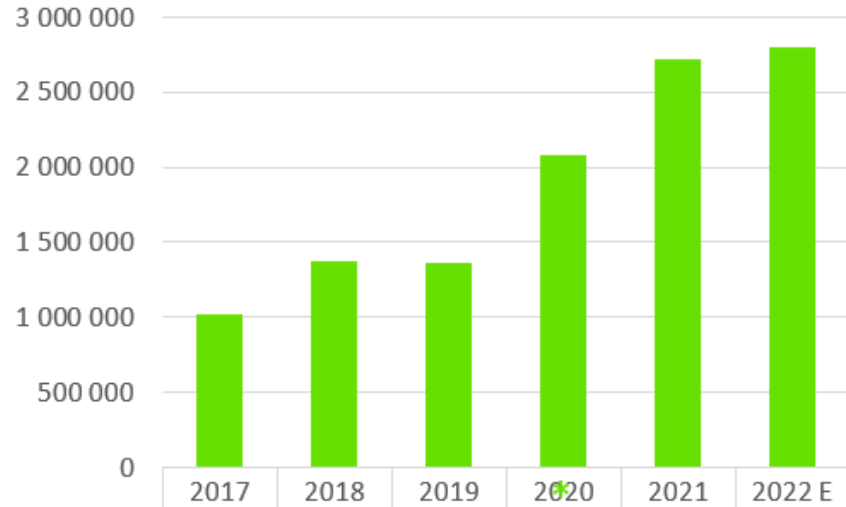
6/7/22
=270,59%

*NPS, Net Promoter Score = kuinka todennäköisesti suosittelisit Sarastiaa kollegalle

**People Engagement Index (tai vastaava)

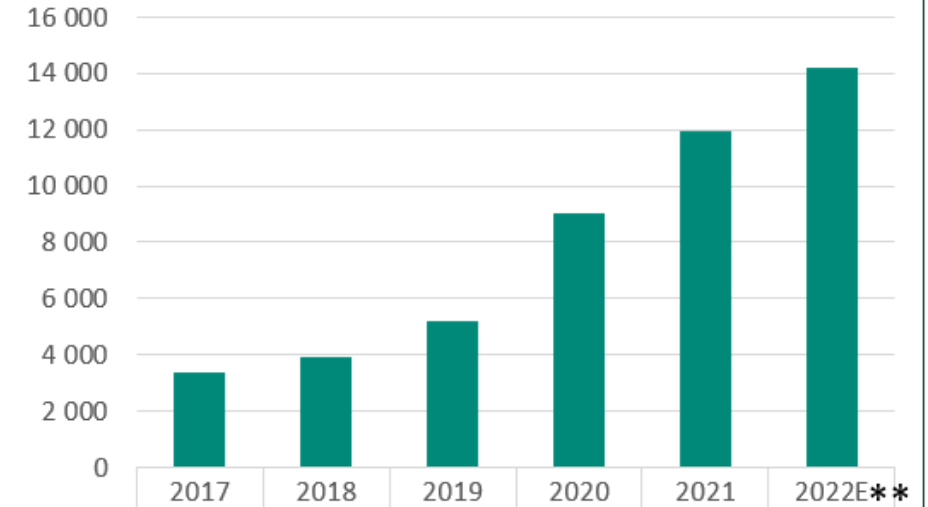
SaRe matkalla kohti tavoitteita

Välitettyjä sijaistyötuenteja



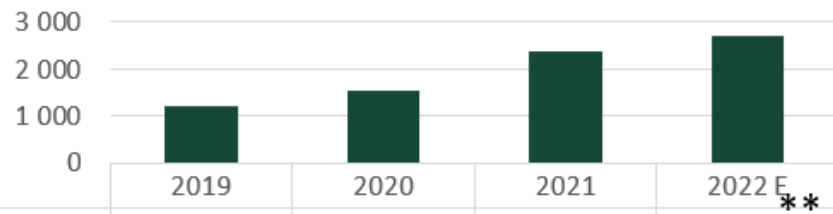
■ Välitettyjä sijaistyötuenteja 1 019 128 1 370 886 1 364 790 2 078 339 2 720 346 2 800 000

Keikkatyöntekijöitä pooleissa



■ Keikkatyöntekijöitä pooleissa 3 385 3 941 5 206 9 048 11 939 14 200

Työyksiköitä, joihin voi tehdä tilauksia



■ Työyksiköitä, joihin voi tehdä tilauksia 1 219 1 544 2 371 2 700

NPS



■ Keikkatyöntekijät 52 53 51 54 53 63 65
 ■ Sijaistilaajat -6 3 -24 -30 -10 -13 -3

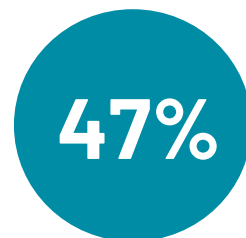
2/2019 siirrettiin n. 9 % liiketoimintaa Onvireeseen



Keitä ne ovat ne keikkalaiset?

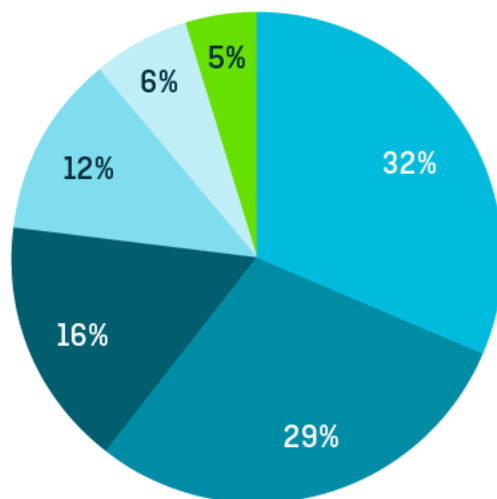


Kokemuslisää maksettu
47%:ssa työsuhteista

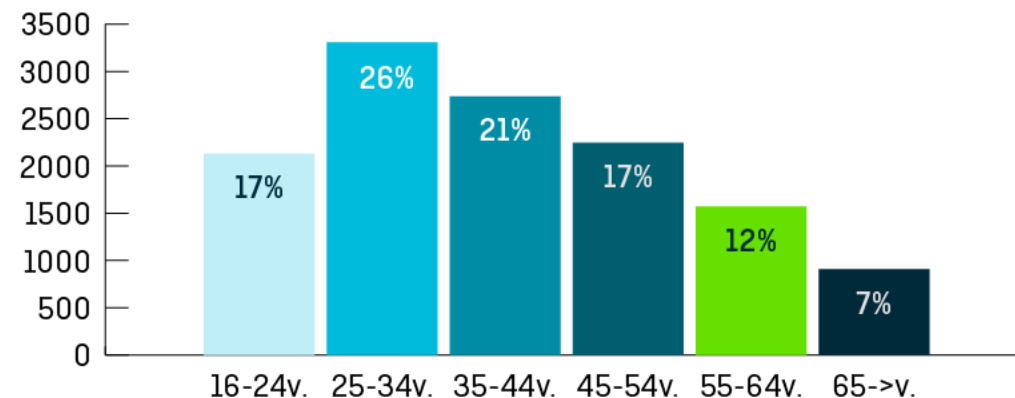


Keikkailijan status

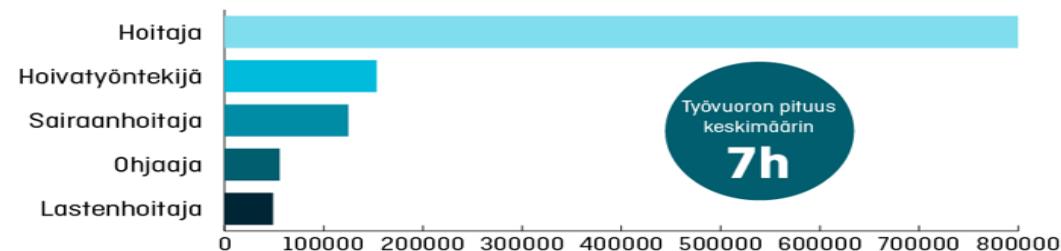
- Keikkaileva vakityössä
- Sijaisuudet päätyö
- Opiskelija
- Ei tarkennetta
- Eläkeläiset
- Hoitovapaalla



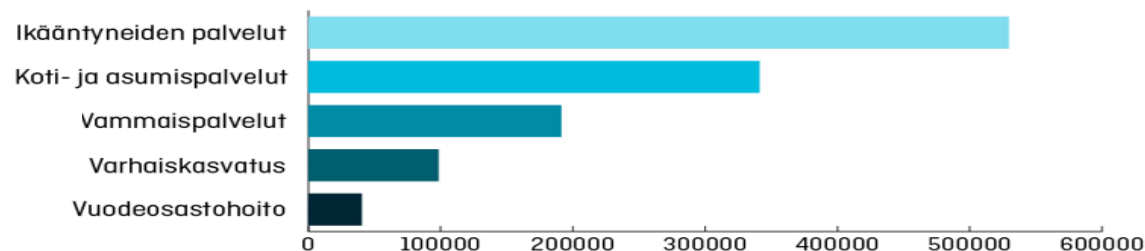
Keikkalaisten ikäjakauma



Sarastia Rekrylle tehdyt tunnit työnimikkeiden mukaan kahdella ensimmäisellä kvartaalilla TOP 5



Sarastia Rekrylle tehdyt tunnit toimialojen mukaan kahdella ensimmäisellä kvartaalilla TOP 5



Hyvinvointialueet

Vaikutukset sijaispalvelun volyymeihin

- Arvio vuoden 2022 toteutuvista tunneista 2 711 078 tuntia
 - Tiedossa olevat päättyvät sopimukset - n. 80 000 tuntia
 - Budjetoidut tavoitteelliset tuntisäykset + 446 675 tuntia (= n. +17 %)
 - Budjetti vuonna 2023 yht. 3 077 753 tuntia (n. 14 %)
- Tämänhetkisistä tunneista n. **91 %** siirtyy hyvinvointialueille

Hyvinvointialuetasoiset sopimukset

- PäijätSote
- Kymsote
- Essote (Eloisa)
- Siunsote
- Varha
- IUHVA

Osittain siirtyviä sopimuksia

- Kanta-Häme (kaikilla kunnilla sopimus, joka siirtyy)
- Vantaa-Kerava
 - Kerava, Eteva
- Pirkanmaa
 - Valkeakoski, Lempäälä, Sastamala, Pirkkala (Vesilahti), Nokia, *keskustelu laajennuksesta*
- Pohjois-Savo
 - Siilinjärvi, Varkaus, Tuusniemi, Lapinlahti
- Satakunta
 - Huittinen, PoSa (28.2.2023 asti), Säskylä (28.2.2023 asti)
- Etelä-Pohjanmaa
 - Isokyrö, JIKKY
- Pohjois-Pohjanmaa
 - RAS, Kalajoki, Oulainen

Osittain siirtyviä sopimuksia

Hyvinvointialuetasoiset sopimukset





Suomen Kuntaperintä

Toimitusjohtajan katsaus

IOIC

Vuosi 2022

- Maltillisen kasvun vuosi
- Toimeksiantajia nyt **yli 160 kpl** (12/2021: 150 kpl), tänä vuonna tulleet mm.:
 - Oulu
 - Tampere
 - Siilinjärvi
- Noin **33 500 kpl** toimeksiantoa keskimäärin per kuukausi (2021: 29 000 kpl)
- Arvioitu markkinaosuus 2022 n **21%** (2021: n 18%)
- Korkea asiakastyytyväisyys
 - Velallisasiakkaiden tyytyväisyys **yli 4,5** (mitataan joka kuukausi, skaala 1-5)
 - NPS 2022: **76** (2021: 82)

Kuntaperintä ja hyvinvointialueet

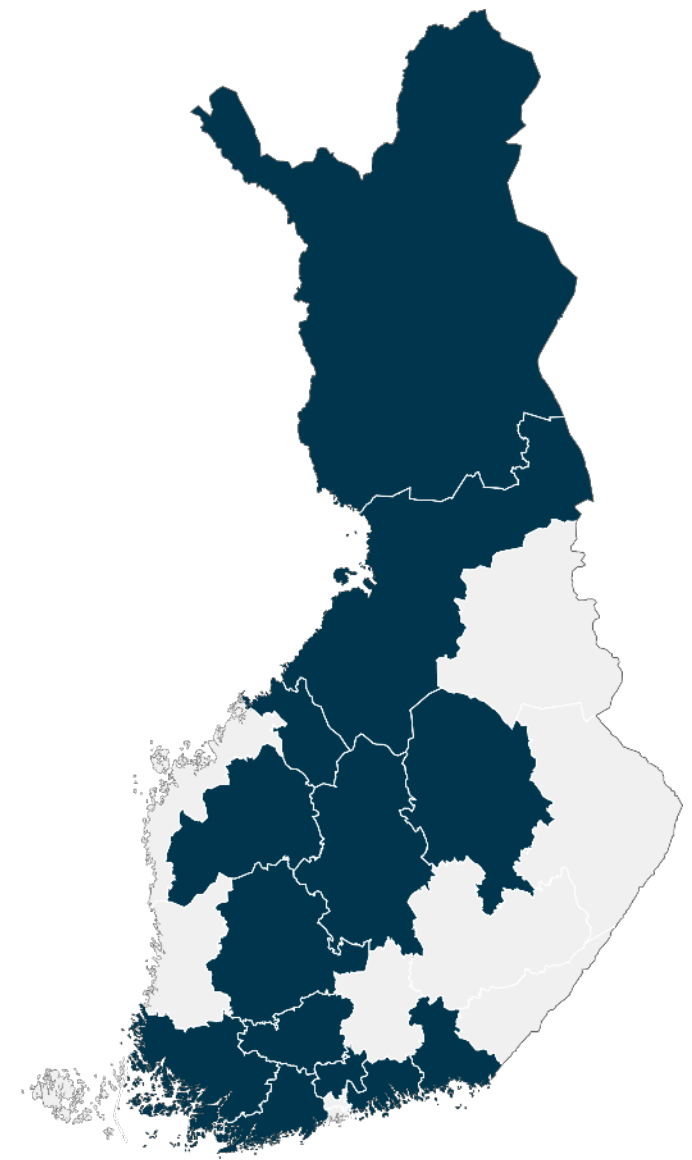
Nykytilanne

Vuonna 2022: 400 000 perintätoimeksiantoa

- **45 %** kuntien ja kaupunkien kautta
- **35 %** sairaanhoitopiirien kautta
- **20 %** yhtiöiden ja muiden kuntayhtymien kautta

Suurimmat sote-toimijat 2022

- Lapin sairaanhoitopiiri
- Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiri
- Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri
- Keski-Uudenmaan sotekuntayhtymä
- Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä Kymsote



Kuntaperintä ja hyvinvointialueet 2023

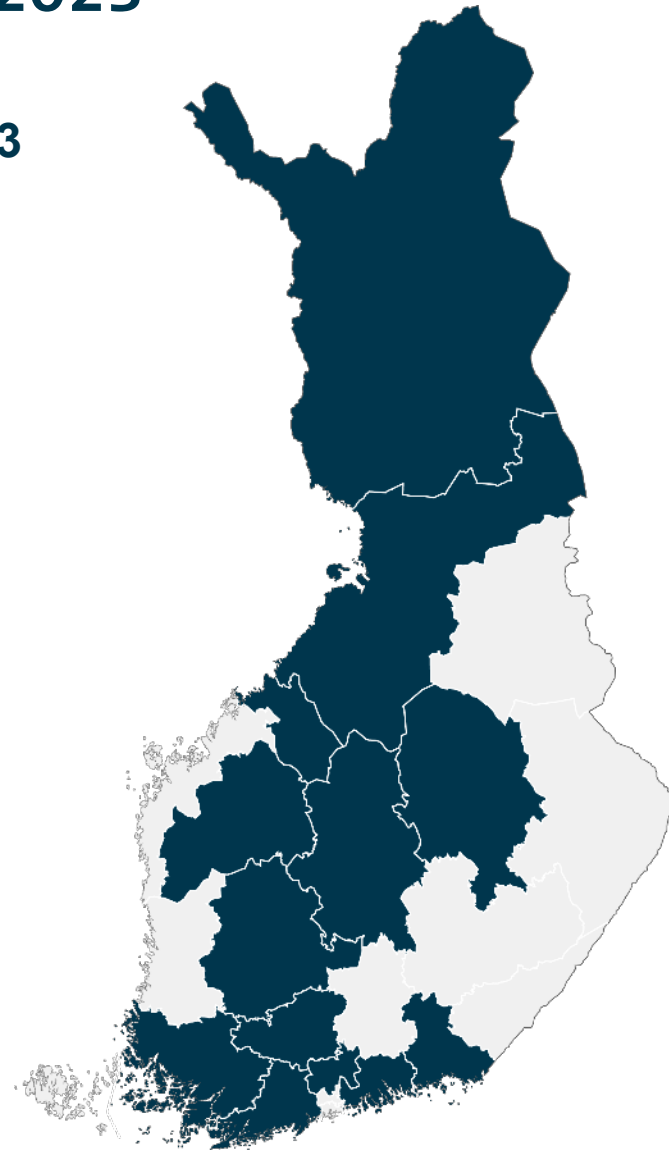
12-13/21 hyvinvointialuetta Kuntaperinnän asiakkaana 2023

1. Lappi
2. Pohjois-Pohjanmaa
3. Keski-Uusimaa
4. Kymenlaakso
5. Pirkanmaa
6. Länsi-Uusimaa
7. Itä-Uusimaa
8. Keski-Suomi
9. Pohjois-Savo
10. Etelä-Pohjanmaa
11. Kanta-Häme (perus-sote)
12. Varsinais-Suomi
13. Keski-Pohjanmaa?

Toimeksiantomäärä kasvaa **400 000/v -> 800 000/v**



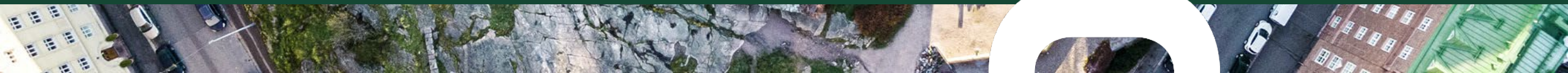
N. 70 % hyvinvointialueiden kautta, **n. 25%** kuntien ja kaupunkien kautta, **n. 3%** yhtiöiden ja muiden kunta-yhtymien kautta





Talous ja hallinto

IOIC

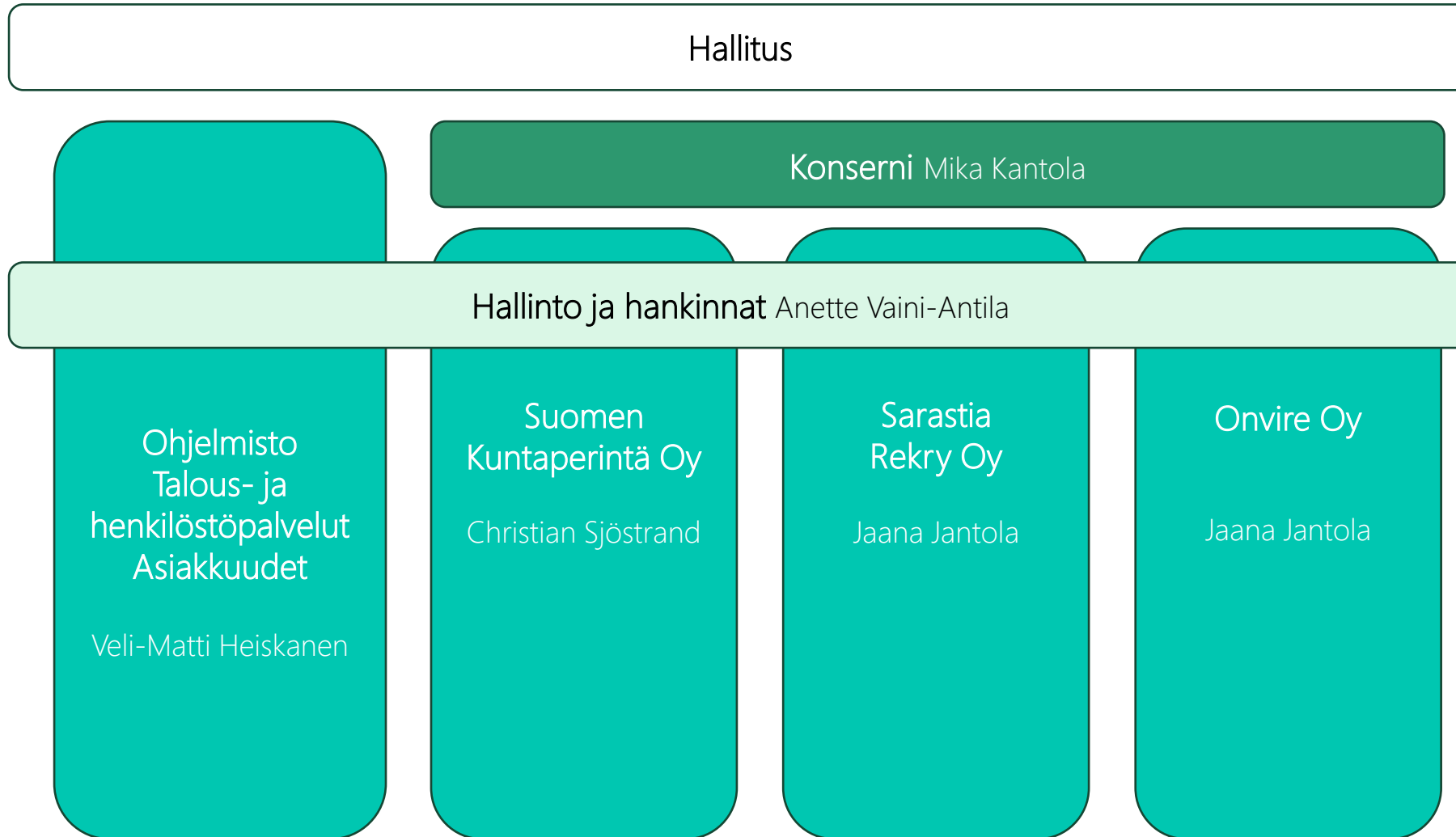


Kuukausikatsaus 10/22

101010

Yleistä toteumia koskien

- **Konsernitilanne on rauhallinen ja liiketaloudellinen menestys tytäryhtiövetoista.** Yhtiökohtaiset erot ovat suuria ja osia on myös erilaisen asiakaskunnan takia syytä tarkastella erillisinä.
 - Erityisenä nostona Sarastia Rekry Oy:n liikevaihto 1-10/22 **71,4 M€** ja n. **50 %** konsernin toiminnan kokonaisvolyymeistä. Tuloksesta sen osuus oli **77 %**. Seuraavista dioista käyvät esille yhtiökohtainen tarkempi kehitys ja eroavaisuudet.
 - Tärkeä havainto on myös se, että kolmen tytäryhtiön hinnat asiakkaille ovat kilpailukykyiset ja osin jopa edulliset. Kilpailuedut sijaispalveluissa ja perinnässä perustuvat toiminnan skaalautuvuuteen ja automaatioon, ei suureen vakituiseen henkilöstömäärään ja kiinteisiin kuluihin. Näin ollen kuluerien suhde liikevaihdon muutokseen ei pidä sisällään myöskään jatkossa merkittäviä riskejä.
 - Kuten budjeteista havaitaan edellä kuvattu kehitys vain voimistuu vuonna 2023 tyttären liikevaihdon pompatessa ja niiden toiminnallisen tehokkuuden säilyessä silti hyvällä tasolla.
- **Projektitoiminta on dominoinut ja tukenut Sarastia Oy:n kehitystä.**
 - HVA-käyttönottoprojektit muodostivat pelkästään lokakuun liikevaihdosta **15 %** ja erityisen huomionarvoisesti tuloksesta **230 %**. Rahoitusasemaan ne vaikuttivat myös vahvistavasti.
- **Tilinpäätöksessä mielenkiinto kohdistuu luonnollisesti projektien onnistumisasteeseen sekä HVA- ja muun valmistelun edellyttämien resurssipanostusten tulosvaikutuksiin.**
 - Tietomurron ja Ukrainan sodan poikkeuksellisten tapahtumien kuvaamisesta (toimintakertomus; tapahtumat tilikauden päättymisen jälkeen) joudumme seuraavaksi arvioimaan Helsingin ”palkkasotkun” ja HVA-muutoksen vaikutuksia.



■ Jokaisella liiketoiminta-alueella on omat johtotiiminsä.
■ Osakeyhtiöillä on koon ja riskin mukainen johtaminen.

kk-katsaus 10/2022

Sarastia-konserni

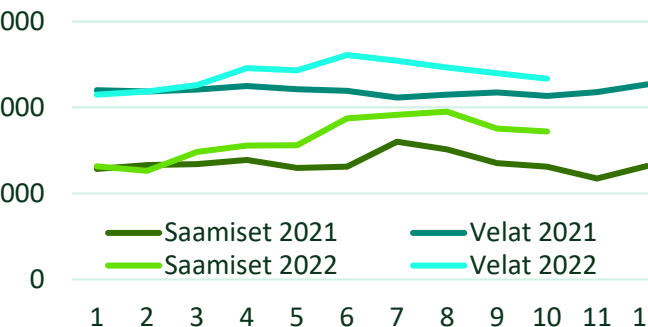
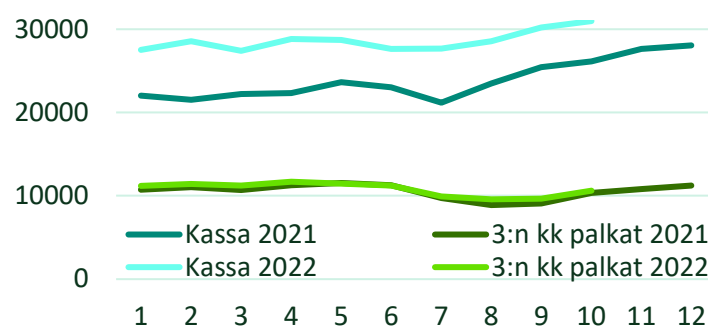
Henkilöstö
956 (914)
HTV2
73,8 (69,7)

EBIT
8,7 %

Palkat / LV
64,8 %

LV /
Henkilöstö
15,5 k€

Aineelliset hyödykkeet	0,34 M€	(0,35)
Aineettomat hyödykkeet	1,41 M€	(1,46)
Lomapalkat / vieras pääoma	20,7 %	(19,2)
Investoinnit	Tot. 10	1-10
Projektit	0 k€	0 k€
Muut	0 k€	79 k€
YHT	0 k€	79 k€



(k €)	TOT 10/2022	ENN 10/2022	TOT %	BUD 10/2022	TOT 10/2021	TOT 1-10/2022	TOT 1-10/2021	ENN 2022 ¹	BUD 2022
Liikevaihto	14 821	13 943	6	14 040	12 640	141 918	130 503	172 057	167 700
Mat. ja palv.	-3 130	-3 119	0	-2 932	-1 716	-23 336	-17 834	-29 447	-26 190
Henkilöstökulut	-9 606	-9 441	-2	-10 319	-9 396	-103 697	-96 327	-124 463	-124 582
Muut kulut	-773	-774	0	-699	-859	-6 718	-8 049	-8 879	-8 703
Käyttökate	1 312	608	116	90	669	8 168	8 291	9 269	8 225
Poistot	-18	-80	78	-78	-85	-211	-888	-905	-900
Liiketulos (+/-)	1 294	528	145	12	584	7 957	7 403	8 363	7 324
Rahoituserät	-0	-0	94	-1	-5	-49	385	353	414
Verot	-267	-97	-176	-122	-102	-1 368	-960	-1 758	-1 481
Tulos	1 019	431	137	-111	477	6 372	6 829	6 959	6 258

Konsernin toteumatiedot ovat eliminoidut. Ainoastaan budjettitiedot ovat eliminoimattomia ja eliminoinnin vaikutus lukuihin on noin +/-80 k€ vähentävä liikevaihdossa ja kuluissa kuukausitasolla (n. 1 M€ vuositasolla). **Projekti Klaran vaikutusta vertailutiedoissa 2021 ei enää esitetä erikseen. Vaikutus n. +1,55 M€ ylä- ja alariveillä.**



kk-katsaus 10/2022

Kassasaldot ja -ennuste*

Konserni
16.11.2022
27,0 M €

Sarastia
16.11.2022
13,4 M €

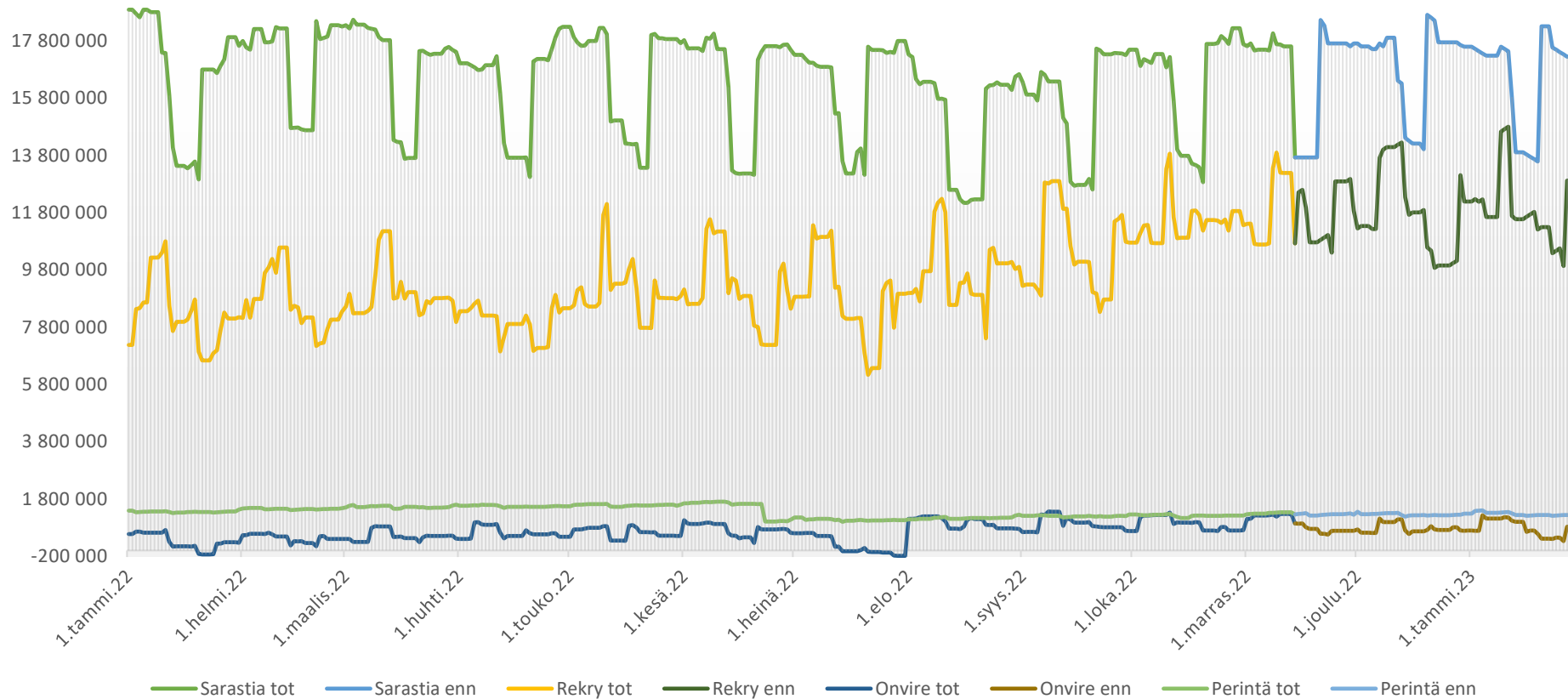
Rekry
16.11.2022
11,4 M €

Onvire
16.11.2022
0,9 M €

Perintä
16.11.2022
1,3 M €

Sarastia konsernin kassasaldot sekä kassaennuste ajalle marraskuu 2022 – tammikuu 2023

Kassasaldot ja ennuste Sarastia konserni



* Sarastia Oy:n jatkuvan palvelun laskujen eräpäivä vuoden 2022 alusta alkaen 20. päivä, kun se vuonna 2021 oli 1. päivä.



kk-katsaus 10/2022

Sarastia Rekry Oy

Henkilöstö
63 (65)
HTV2
5,3 (5,0)

EBIT
15,7 %

Palkat / LV
79,2 %

LV /
Henkilöstö
107,3 k€

Tilaavien yksiköiden määrä	2 732* kpl	(2 462)
Välitetyt henkilötyötunnit	222 301 htt	(215 155)
Henkilötunnit/kk:n kalenteripvä	7 171 h	(7 172)
Mahdolliset työntekijät	12 368 kpl	(12 149)
Työntekijäsaatavuus	80,49 %	(79,94)
Tilausmäärä	27 950 kpl	(27 306)

* 313 hyv-alueyksikköä, joiden toiminta alkaa 1.1.2023

Liiketoiminnan tilannekuva:

- Yhtiön sisäistä tietoa

FINA-tiimin huomiot:

- -

(k €)	TOT 10/2022	ENN 10/2022	TOT %	BUD 10/2022	TOT 10/2021	TOT 1-10/2022	TOT 1-10/2021	ENN 2022 ¹	BUD 2022
Liikevaihto	6 759	5 767	17	6 825	6 020	71 420	66 633	84 450	85 057
Mat. ja palv.	-143	-143	0	-772	-74	-1 623	-1 019	-2 235	-2 558
Henkilöstökulut	-5 353	-4 976	-8	-6 265	-5 357	-62 498	-60 059	-73 740	-77 584
Muut kulut	-202	-206	2	-177	-293	-1 563	-1 964	-1 986	-2 002
Käyttökate	1 061	442	140	-389	296	5 736	3 591	6 488	2 912
Poistot	-0	-0	70	-0	-0	-1	-2	-1	-3
Liiketulos (+/-)	1 061	442	140	-390	295	5 735	3 589	6 487	2 909
Rahoituserät	-0	0	-123	0	0	-3	-0	-3	0
Verot	-233	-69	-237	-49	-71	-808	-494	-1 412	-600
Tulos	828	373	122	-439	224	4 924	3 095	5 072	2 309

kk-katsaus 10/2022

Onvire Oy

Henkilöstö
21 (20)
HTV2
1,6 (1,4)

EBIT
1,9 %

Palkat / LV
89,9 %

LV /
Henkilöstö
48,9 k€

Tilaavien yksiköiden määrä	442 kpl	(443)
Välitetyt henkilötyötunnit	32119 htt	(30 673)
Henkilötunnit/kk:n kalenteripvä	1036 h	(1 022)
Mahdolliset työntekijät	3 700 kpl	(3 589)
Työntekijäsaatavuusaste	79,7 %	(77,18)
Tilausmäärä	5 582	(5 618)
Taha + Heha asiakkaat	29 kpl	(29)

Liiketoiminnan tilannekuva:

- Yhtiön sisäistä tietoa.

FINA-tiimin huomiot:

- -

(k €)	TOT 10/2022	ENN 10/2022	TOT %	BUD 10/2022	TOT 10/2021	TOT 1-10/2022	TOT 1-10/2021	ENN 2022 ¹	BUD 2022
Liikevaihto	1 027	857	20	637	803	9 884	5 594	11 614	7 562
Mat. ja palv.	-60	-51	-18	-34	-46	-461	-335	-564	-410
Henkilöstökulut	-923	-793	-17	-569	-759	-8 741	-4 700	-10 338	-6 766
Muut kulut	-24	-23	-2	-24	-28	-223	-280	-271	-277
Käyttökate	20	-10	304	11	-30	460	279	441	110
Poistot	-0	-0		-0	-0	-2	-3	-2	-2
Liiketulos (+/-)	19	-10	298	10	-30	458	276	439	107
Rahoituserät	0	0	N/A	0	-0	-0	-1	-0	0
Verot	-5	-5	-3	-2	-1	-76	-17	-87	-27
Tulos	14	-15	195	8	-31	381	259	352	81

kk-katsaus 10/2022

Suomen Kuntaperintä Oy

Henkilöstö
27 (27)
HTV2
2,1 (2,1)

EBIT
12,0 %

Palkat / LV
34,0 %

LV /
Henkilöstö
12,6 k€

Toimeksiantajien määrä	161 kpl	(161)
Toimeksiantojen määrä	37 778 kpl	(33 441)
Liukuva 12kk	35 082 kpl	(34 078)
Keskimääräinen onnistuminen	51,7 %	(44,0 %)*
12 kk keskiarvo	71,0 %	(69,9 %)*
Asiakastyt. (velalliset)	4,5	(4,6)

Liiketoiminnan tilannekuva:

- Yhtiön sisäistä tietoa

FINA-tiimin huomiot:

- -

(k €)	TOT 10/2022	ENN 10/2022	TOT %	BUD 10/2022	TOT 10/2021	TOT 1-10/2022	TOT 1-10/2021	ENN 2022 ¹	BUD 2022
Liikevaihto	341	415	-18	516	260	3 283	2 838	4 294	5 749
Mat. ja palv.	-131	-118	-11	-141	-67	-1 051	-840	-1 287	-1 567
Henkilöstökulut	-116	-110	-5	-124	-97	-1 042	-936	-1 314	-1 399
Muut kulut	-42	-52	19	-38	-30	-397	-400	-510	-511
Käyttökate	51	135	-62	213	66	794	662	1 183	2 273
Poistot	-10	-11	4	-11	-11	-106	-108	-127	-130
Liiketulos (+/-)	41	124	-67	203	55	688	554	1 055	2 143
Rahoituserät	-0	-0	11	-1	-0	-4	-5	-4	-6
Verot	-17	-22	22	-35	-14	-174	-154	-219	-424
Tulos	23	102	-77	167	41	510	395	832	1 713

* Tarkastusajankohta 08/2022

kk-katsaus 10/2022

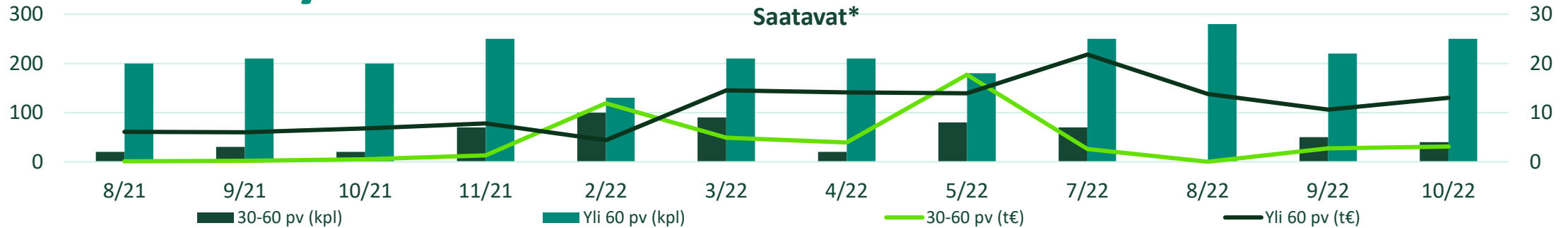
Sarastia Oy

Henkilöstö
845 (802)
HTV2
64,8 (61,1)

EBIT
1,8 %

Palkat / LV
47,4 %

LV /
Henkilöstö
8,0 k€



(k €)	TOT 10/2022	ENN 10/2022	TOT %	BUD 10/2022	TOT 10/2021	TOT 1-10/2022	TOT 1-10/2021	ENN 2022 ¹	BUD 2022
Liikevaihto	6 773	6 903	-2	6 063	5 557	58 086	55 437	71 697	69 332
Mat. ja palv.	-2 807	-2 807	-0	-1 985	-1 529	-20 375	-15 640	-25 360	-21 655
Henkilöstökulut	-3 213	-3 563	10	-3 362	-3 182	-31 417	-30 631	-39 069	-38 833
Muut kulut	-572	-493	-16	-461	-509	-5 116	-5 405	-6 111	-5 913
Käyttökate	180	40	348	255	337	1 178	3 759	1 156	2 930
Poistot	-61	-69	12	-67	-74	-638	-775	-774	-765
Liiketulos (+/-)	119	-29	509	189	263	540	2 984	382	2 165
Rahoituserät	0	0	N/A	0	-4	361	391	361	420
Verot	-11	0	N/A	-36	-16	-310	-296	-40	-430
Tulos	108	-29	472	153	243	591	3 080	704	2 155

*) Saatavien joulukuun lopun 2021 sekä tammi- ja kesäkuun 2022 lopun tilannetta ei raportoitu.

**) Vertailuluvuissa 2021 projekti Klaran vaikutus +1,55 M€. Näitä erikoisriä ei enää esitetä erikseen.



Budjetti 2023

(hallitus 8.12.)

OLIO

Yleistä budjettia koskien

- **Tytäryhtiövetoisuus jatkuu ja ne kaikki nostivat ohjeistustaan verrattuna ennusteeseen.** Onvirestä myytiin tilitoimistoliiketoiminta, mikä selittää liikevaihdon laskua. Sijaispalvelutoiminta jatkaa kasvuaan.
 - Sarastia Rekryn budjetointi varsin varovaista, koska viimeisimpien HVA-sopimusten realisaatiot eivät kaikilta osin ole selviä.
- **H1:n tulee olemaan haastava johtuen HVA-muutoksen mukanaan tuomasta epävarmuudesta.**
 - Tuloksen selkein alasmenoriski liittyy HVA-lisämyynnin kohdistamattomaan osuuteen n. 1,2 M€ sekä mahdollisten ongelmatilanteiden korjaamisen vaatimiin lisäpanostuksiin.
 - Strategian toteutukseen (ml. digi- ja henkilöstöstrategia sekä näihin liittyvä automaatio suunnitelma) tulisi päästä mahdollisimman nopeasti muutoksen läpiviennin jälkeen.
- **Hinnoittelujärjestelmää on kehitetty hallituksen ohjauksen mukaisesti.** Siihen vaikuttivat myös omistajilta saatu selvityspyyntö ja siinä tähdennetyt painopistealueet (palveluiden laatu, omistaja-asiakkaita yhdenvertaisesti kohteleva hinnoittelu, henkilöstön vaihtuvuuden vähentäminen ja sujuva HVA-muutos).
 - Sarastia Oy ei ole aiemmin nostanut hintojaan. Nyt inflaation laukatessa tehtiin maksimissaan 5,3 % hintojen korotuksia nykyisiin yksikköhintoihin.
 - Koska fuusiosta on jo 3,5 vuotta, hintaharmonisointi ja muu vaatimuksenmukaisuus on erittäin tärkeää.

Budjetti 2023

Sarastia-konserni

EBIT 23
+5,7 %

LV 23/22
+12,5 %

TULOS
23/22
16,7 %

(k €)	BUD 2023	ENN 2023	ERO %	ENN 2022	ERO %	TOT 2021
Liikevaihto	192 715	173 360	11,2	171 254	12,5	155 340
Mat. ja palv.	-29 182	-27 016	-8,0	-29 247	0,2	-21 740
Henkilöstökulut	-143 368	-128 891	-11,2	-124 463	-15,2	-115 983
Muut kulut	-9 116	-8 884	-2,6	-8 279	-10,1	-8 295
Käyttökate	11 049	8 568	29,0	9 266	19,2	9 322
Poistot	-68	-152	55,3	-405	83,3	-419
Liikevoitto	10 981	8 417	30,5	8 861	23,9	8 903
Rahoituserät	-4	-4	0,0	-67	-93,4	-49
Verot	-2 078	-1 725	-20,5	-1 758	-18,2	-1 407
Tulos	7 894	5 674	39,1	6 762	16,7	7 232
HTV	1 004	1 053	4,6	886	-13,3	861
Palkat/LV %	-74	-74	-0,1	-73	-2,4	-75
LV/hlö €	192	165	16,5	193	-0,7	180

Budjetti, ennusteet ja toteumat eliminoituja.

BUD 2023: **sisäisten erien** vaikutus liikevaihtoon ja muihin kuluihin +/-1,4 M, **konsernireservi** +0,5 M€ poistoissa ja arvonalentumisissa ja Perinnän osingot -0,4 M€.

Huom. Vain tuloksesta vähennetty perinnän vähemmistöosuus 1/3 (BUD 23: 1.015 k€), joka kuuluu konsernin ulkopuolelle.

Budjetti 2023

Sarastia Rekry Oy

EBIT 23
+5,4 %

LV 23/22
+14,6 %

TULOS
23/22
-16,6 %

(k €)	BUD 2023	ENN 2023	ERO %	ENN 2022	ERO %	TOT 2021
Liikevaihto	96 822	79 047	22,5	84 450	14,6	79 683
Mat. ja palv.	-3 604	-2 558	-40,9	-2 235	-61,2	-1 511
Henkilöstökulut	-85 006	-69 278	-22,7	-73 740	-15,3	-70 969
Muut kulut	-2 943	-2 422	-21,5	-1 986	-48,2	-2 555
Käyttökate	5 270	4 789	10,0	6 488	-18,8	4 649
Poistot	-1	-3	68,1	-1	27,6	-3
Liikevoitto	5 269	4 786	10,1	6 487	-18,8	4 646
Rahoituserät	0	0	N/A	-3	104,1	-10
Verot	-1 040	-860	-20,9	-1 412	26,3	-932
Tulos	4 229	3 926	7,7	5 072	-16,6	3 704
HTV	64	61	-4,9	61	-6,3	48
Palkat/LV %	-88	-88	-0,2	-87	-0,5	-89
LV/htv k€	1 506	1 290	16,8	1 396	-7,9	1 659

- **Liikevaihdon kasvu** johtuu hyvinvointialueiden tuomasta lisävolyymista, mistä todellisena yllätyksenä tuli VARHAN, IUHVAn ja PIRHAN liittyminen palveluiden piiriin nopealla aikataululla. Liikevaihtoon vaikuttaa vuoden 2022 TES-korotusten huomiointi hinnastossa 1.1.2023 alkaen.
- **Materiaalit ja palvelut** sisältää NexStaff -järjestelmän kehityskuluja 1 M€ sekä uutena kv-rekrytoinnin kuluja 1,2 M€ (tuloslaskelma sisältää myös ko. liikevaihdon 6 % katteella).
 - **Huom.** NexStaff on SAAS-palvelu, jota ei aktivoitu, toisin kuin ANITTA- ja S365-kehitystä.
- **Henkilöstökuluissa** sijaispalveluiden henkilöstökulut kasvaa samassa suhteessa liikevaihdon kanssa. TES-korotukset v. 2023 osalta huomioitu sekä hinnastossa että palkoissa.
- **Muut kulut** kasvavat pääosin konserniveloituksen kasvun (600 k€) johdosta. Lisäystä markkinointiviestintään 200 k€.

Budjetti 2023

Onvire Oy

EBIT 23
3,8 %

LV 23/22
11,4 %

TULOS
23/22
14,4 %

(k €)	BUD 2023	ENN 2023	ERO %	ENN 2022	ERO %	TOT 2021
Liikevaihto	12 937	13 904	-7,0	11 614	11,4	7 444
Mat. ja palv.	-374	-659	43,3	-564	33,7	-452
Henkilöstökulut	-11 746	-12 441	5,6	-10 338	-13,6	-6 486
Muut kulut	-317	-308	-3,0	-271	-16,9	-339
Käyttökate	500	496	0,8	441	13,4	167
Poistot	-2	-2	25,0	-2	25,0	-3
Liikevoitto	498	494	0,9	439	13,6	164
Rahoituserät	0	0	N/A	-0	100,0	-1
Verot	-96	-96	0	-87	-10,8	-33
Tulos	402	398	1,2	352	14,4	130
HTV	12	17	27,5	15	19,2	20
Palkat/LV %	-91	-89	-1,5	-89	-2,0	-87
LV/htv €	1 043	813	28,3	757	-37,9	372

- Onviren kasvavasta **liikevaihdosta** 99,7 % muodostuu sijaispalveluista. Tahe-palveluiden osuus poistettu budjetista, ennusteessa Tahe vielä mukana, koska ei ollut vielä siirtynyt. Liikevaihtoon vaikuttaa vuoden 2022 TES-korotusten huomiointi hinnastossa 1.1.2023 alkaen.
- TES-korotukset v. 2023 osalta huomioitu sekä hinnastossa että **palkoissa**. Yhteisen **Tj:n kuluista** 20 % osuus kohdistettu Onvirelle.

Budjetti 2022

Suomen Kuntaperintä Oy

EBIT 23
46,0 %

LV 23/22
92,8 %

TULOS
23/22
266,0 %

(k €)	BUD 2023	ENN 2023	ERO %	ENN 2022	ERO %	TOT 2021
Liikevaihto	8 279	8 163	1,4	4 294	92,8	3 608
Mat. ja palv.	-1 767	-1 785	1,0	-1 287	-37,2	-1 019
Henkilöstökulut	-1 920	-1 819	-5,5	-1 314	-46,1	-1 158
Muut kulut	-652	-586	-11,3	-510	-27,9	-479
Käyttökate	3 940	3 973	-0,8	1 183	233,2	952
Poistot	-130	-130	-0,0	-127	-1,7	-130
Liikevoitto	3 811	3 843	-0,8	1 055	261,1	822
Rahoituserät	-5	-5	0	-4	-0,5	-4
Verot	-762	-769	0,9	-219	-248,1	-167
Tulos	3 044	3 070	-0,8	832	266,0	652
HTV	37	35	-4,6	26	-40,9	22
Palkat/LV %	-24	-23	-3,9	-32	25,4	-32
LV/htv €	224	231	-3,1	164	36,8	165

- **Liikevaihdossa** 13 hyvinvointialueen tuoma liikevaihto.
- **Materiaaleissa ja palveluissa** Anitta - perintäjärjestelmän kehityskulut -0,2 M€. Tiedonvälityskulut kasvaa 0,5 M€.
- **Henkilöstökuluissa** rekrytoinnit asiakaspalveluun ja IT-toimintoihin (+ 11htv).
- **Huom. muissa kuluissa** merkittävin perintä- ja luottotietopalvelu 250 k€, missä kasvua 60 %.
- **Tuloksesta** ei ole vähennetty vähemmistöosuutta 1/3 (1.015 k€).

Budjetti 2023

Sarastia Oy

EBIT 23
1,2 %

LV 23/22
6,1 %

TULOS
23/22
63,1 %

(k €)	BUD 2023	ENN 2023	ERO %	ENN 2022	ERO %	TOT 2021
Liikevaihto	76 077	73 047	4,1	71 695	6,1	66 823
Mat. ja palv.	-23 638	-22 215	-6,4	-25 360	6,8	-19 038
Henkilöstökulut	-44 696	-45 354	1,4	-39 069	-14,4	-37 369
Muut kulut	-6 404	-6 168	-3,8	-6 111	-4,8	-6 561
Käyttökate	1 339	-689	294,2	1 154	16,0	3 855
Poistot	-435	-516	15,7	-774	43,8	-926
Liikevoitto	904	-1 206	174,9	380	137,9	2 929
Rahoituserät	420	420		361	16,3	367
Verot	-180			-40	-350,0	-275
Tulos	1 144	-786	245,5	701	63,1	3 021
HTV	891	939	-5,1	784	13,6	771
Palkat/LV %	-59	-62	5,4	-54	-7,8	-56
LV/htv €	85	78	9,8	91	-6,6	87

- **Liikevaihto** kasvaa lähinnä HVA:iden jatkuvan palvelun myynnin seurauksena yht. 6,1 %. Projektimyynnit putoavat 5,3 M€. BUD 2023 sisältää lisä- ja tavoitemyyntiä 3,2 M€, joista 1,2 M kohdistamatonta.
- **Henkilöstökuluissa** vuoden 2023 TES-korotusta 3,1 % 1.6.2023 alkaen yht. 0,7M€. Mukana myös 1,2M€ palkkioita (hallitus 10/22) koko henkilöstölle.
- HTV määrää kasvaa vuonna 2023 yhteensä 107:lla. Henkilömäärä alkuvuonna 960 ja vuoden lopussa 877.
- **Muissa kuluissa** kasvua vapaaehtoisissa henkilösivukuluissa yht. 0,3M€ (koulutus 0,2M, virkistys- ja harrastus ja työterveys 0,1M).
- **Rahoitustuotoissa** perinnän osingot, jotka eliminoidut konsernitasolla.
- Vertailuvuonna 2021 merkittäviä erikoiseriä, jotka vaikuttavat vyörytettäviin yleiskuluihin laskevasti.

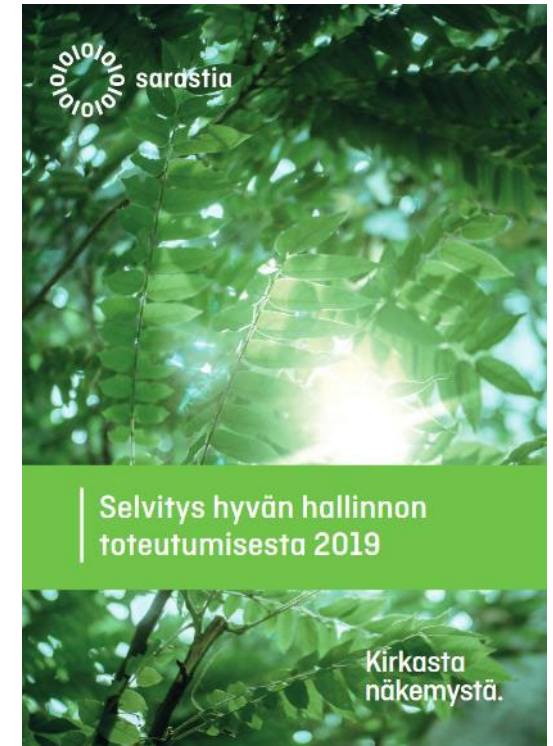


Hyvä hallinto ja vastuullisuus

01010

Hyvän hallinnon eteenpäin vieminen jatkuu

- Listayhtiöiden hallinnointikoodi 2020 noudattaminen ja raportointi
 - Avoimuus ja läpinäkyvyys käytännössä, mm. palkitseminen
- *In house* -aseman merkityksen ja turvaamisen kuvaus verkkosivuilla
- Rahanpesun ja terrorismin estäminen
- Tarkastuksissa ja tilinpäätöksessä erityishuomio seuraaviin kysymyksiin:
 - Lähipiiritoimet ja -rekisteri
 - Kilpailullisen toiminnan eriyttäminen ja Sarastia-yhtiöiden väliset transaktiot
 - Aidosti oikea ja riittävä kuva
- *Compliance* -toiminnon ja tarkastusvaliokunnan perustamiset, toimiva *whistleblow* -järjestelmä (v. 2021 alusta) ja ulkoistettu sisäinen tarkastus (KPMG)
- V. 2023 ESG:stä People -sovellus, jolla valmistaudutaan osaltaan v. 2024 tehtävään CSRD-raportointiin



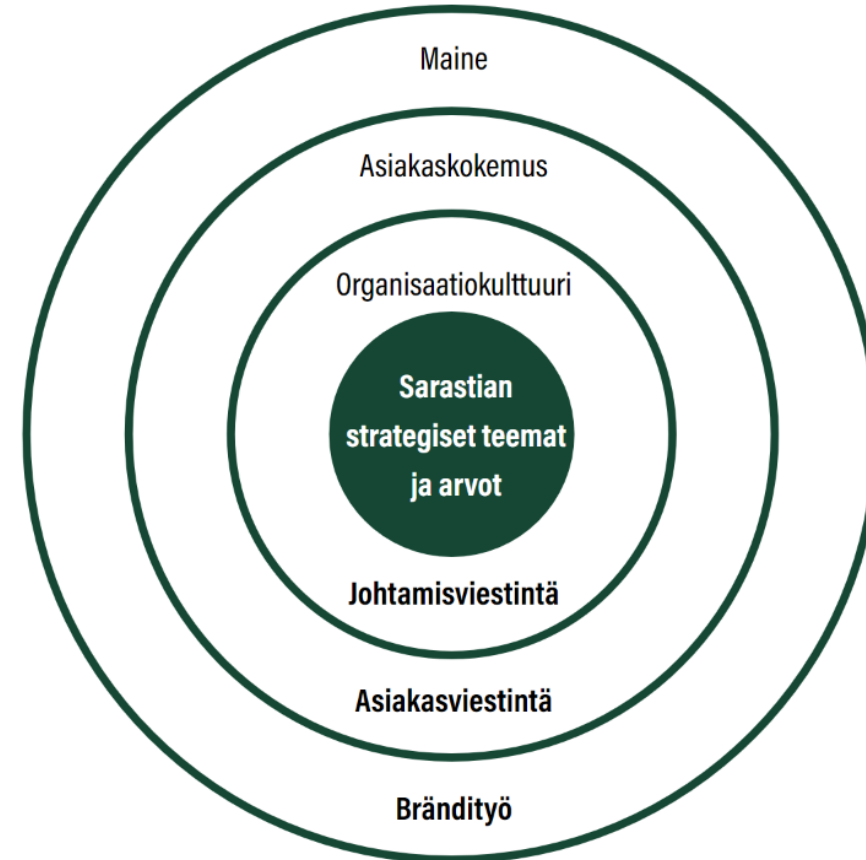
[Sarastian hyvä hallinnointi kuvattuna verkkosivuilla](#)

Viestinnän katsaus

2010

Sarastian viestinnän linjaukset

- Sarastia-konsernille on luotu elokuussa viestintälinjaukset, joiden tavoitteena on tukea strategian toteutumista ja parantaa viestinnän tasoa. Sen painopistealueet, johtamisviestintä, asiakasviestintä ja brändi, tähtäävät viestinnän keinoin organisaatiokulttuurin, asiakaskokemuksen ja maineen kehittämiseen.
- Linjausten toteutuksen näkyvimpiä keinoja ovat konsernin brändirakenteen kehittäminen ja sitä tukeva graafinen ilme sekä verkkosivu-uudistus, jotka yhdessä tukevat kokonaisuuden jäsentämistä eri sidosryhmille ja palveluiden löytymistä.
- Sarastia on yhä Helsingin kaupungin palkanmaksuongelmien käynnistämän mainekriisin keskellä. Ulospääsy kriisistä tapahtuu viestintälinjausten viitoittamana pitkäjänteisellä oikeansuuntaisella toiminnalla ja viestimällä siitä kaikilla tasoilla sisältä ulospäin.





Yhtiön sidosyksikköasema

101010

Keskustelu *in house* -asemasta on vilkasta 1/2

- Sarastia ([Hyvä hallinto](#), [In house aseman perusta](#)) huolehtii siitä, että se toimii sidosyksikköroolissaan moitteetta ja mm. kilpailuttaa omat hankintansa. Toimittajiltaan se edellyttää eettisten periaatteiden hyväksymistä. ([Eettiset periaatteet toimittajille](#))
- Helsingin ns. palkkasotkun yhteydessä ryöpsähti julkinen keskustelu *in house* -yhtiöiden asemasta. Se ei kaikilta osin ole ollut valtavan tasokasta. Julkisuudessa on epäilty Sarastian jopa rikkoneen hankintalakia, kun kunnat ovat ostaneet palveluita ilman kilpailutusta perustuen minimiosakemerkinnän (1.500 kpl) tuomaan sidosyksikköasemaan. Olemme osaltamme pyrkineet lisäämään tietämystä hankintalainsäädännöstä ([Sarastian toiminta on hankintalain mukaista](#)).
- Tämän lisäksi Sarastia on säännöllisesti selvittänyt *in house* -asemaan liittyviä laillisuuskyseksiä sekä sitä, millaisilla käytännön toimilla se turvaisi omistajiensa ja näiden viranhaltijoiden asemaa nykyistä paremmin. Viimeisin selvitys valmistui 28.11. ja sen keskeisimmät johtopäätökset on listattu seuraavalla dialla.

Keskustelu *in house* -asemasta on vilkasta 2/2

- Frontia / Mika Pohjonen -selvitys
 - Jatkoa kahdeksalle aikaisemmalle selvitykselle v. 2013-2021
 - Lisäksi hankittu juridista neuvonantoa myös muilta lakitoimijoilta diversiteetti / riskienhallintanäkökulmista
 - Keskeisimmät havainnot / johtopäätökset:
 - **Terävöitetään** omistajien mahdollisuuksia määräysvallan parempaan käyttöön mm. perustamalla tytäryhtiöille neuvottelukuntia sekä toimimalla kaikissa palveluissa sopimuskumppanina ja rahaliikenteen hoitajana.
 - **Lisätään vuorovaikutusta** siitä, tulisiko merkittävien asiakkaiden osakemerkintöjen olla suurempia kuin minimi.
 - Nykyinen kategorinen toiminta ohjaa aina 1.500 kpl suunnattuun antiin. (Uusi linja toki edellyttää jossain vaiheessa osakeantivaltuutuksen kasvattamista.) Sinällään selvityksessä tuli hyvin esille se, ettei sidosyksikköaseman validiteetti riipu osakeomistuksesta tai osakkeiden tuottamasta äänimäärästä. Mutta koska julkista painetta on ”asiat ovat siltä miltä ne näyttävät” -näkökulmasta, **keskustelua** omistuksen ja asiakkuuden mittakaavojen yhteensovittamisesta tulisi lisätä.
 - **Harkitaan** kilpailutuksiin osallistumista tapauskohtaisesti. (Julkinen paine mittauttaa kilpailukyky, mutta toisessa vaakakupissa hankintalain määräykset.)
 - **Todetaan**, ettei Onvire Oy olisi nykyisen tulkinnan mukaisesti hankintalain soveltamisalaan kuuluva hankintayksikkö.
 - Luonnollisesti jatketaan läpinäkyvyyshankintaa, joka on mediahässäköissä jo useita mahdollisia ongelmia taklannutkin. Esimerkkinä tämän neuvottelukuntamateriaalin julkisuus.



Yhtiön hallituksen vastaus osakkaiden selvityspyyntöön

01010

Tilanne

- Yhtiön hallitus sai selvityspyynnön 3.10.2022, allekirjoittajina Porin kaupunki, Hämeenlinnan kaupunki, Turun kaupunki, Janakkalan kunta, Hattulan kunta, Rovaniemen kaupunki, Ulvilan kaupunki, Pomarkun kunta, Järvenpään kaupunki, Tuusulan kunta, Länsirannikon Koulutus Oy, Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy, Hyvinkään kaupunki ja Siikaisten kunta.
- Selvityspyyntö käsiteltiin hallituksessa 7.10.2022 ja 20.10.2022.
- Selvityspyyntöön vastattiin 4.11.2022.
- Aihealueet liittyivät palveluiden laatuun, henkilöstön vaihtuvuuteen, uuteen hinnoittelumalliin sekä resurssien riittävyyteen HVA-muutoksessa.
- Vastaus toimitettiin kaikille osakkeenomistajille 10.11.2022.
- Käydään asiasta keskustelu.



Kiitos osallistujille!

1010