

KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE

Aluehallituksen lausunto tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen edellyttämistä toimenpiteistä

Sisällysluettelo

1.	Tarkastuslautakunnan vuoden 2023 väliarvioinnin huomiot	3
2.	Hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö	5
3.	Hyvinvointialueen työvoimaennuste	9
4.	Hyvinvointialueen talouden toteutuminen vuonna 2023	13

1. Tarkastuslautakunnan vuoden 2023 väliarvioinnin huomiot

Tarkastuslautakunta esitti arviointikertomuksessaan seuraavat kysymykset:

Tarkastuslautakunnan kysymys: Onko hallintosäännön sisällöllisestä kokonaisuudesta tullut palautetta ja onko ilmennyt tarvetta hallintosäännön kehittämistyölle edelleen?

Tarkastuslautakunnan kysymys: Aluehallituksen tavoitteena on vahvistaa toimielinten ja aluehallituksen välistä vuorovaikutusta kevään 2024 aikana eri toimin.

- Mitä toimenpiteitä ja suunnitelmia aluehallituksessa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty vuoden 2023 aikana?
- Miten hyvinvointialueen vastuunjaon selkeyttäminen ja tehtäväkuvien laatiminen on toteutettu?

Aluehallituksen lausunto

Hallintosääntö

Hallintosääntöä on päivitetty toiminnasta esiin nousseiden tarpeiden mukaan. Edellinen hallintosäännön päivitys hyväksyttiin aluevaltuustossa 5.12.2023 ja se tuli voimaan 1.1.2024 alkaen. Muutostarpeita on tiedusteltu henkilöstöltä mm. webropol- kyselyillä ja vierailuilla johtoryhmissä. Kokonaisuutena hallintosääntöä on pidetty toimivana ja muutosehdotukset ovat kohdistuneet teknisiin korjauksiin ja toiminnan kannalta muuttuneisiin tarpeisiin sekä päätösvallan muotoiluihin.

Hallintosääntöä on edelleen tarpeen kehittää ja uudistaa siten, että se tukee organisaation kehittämistä ja parantaa toimielinten ja viranhaltijoiden työtä. Toimielinten tehtäviä ja päätösvaltaa tarkastellaan valtuustokauden lopulla ja siihen osallistetaan luottamushenkilöitä hyödyntämällä työpajatyöskentelyä. Lisäksi hallintosäännön muutostarpeita tiedustellaan henkilöstöltä.

Toimielinten ja aluehallituksen välinen vuorovaikutus

Aluehallitus on kutsunut kokouksiinsa vaikuttamistoimielinten sekä jaostojen puheenjohtajia ja esittelijöitä kertomaan toimielimensä työskentelystä ja ajankohtaisista asioista, lisäksi näissä kokoontumisissa on keskusteltu toimielinten toiveista aluehallitukselle sekä aluehallituksen näkemyksistä toimielimille.

Aluehallitus järjestää kaksi kertaa vuodessa aluehallituksen ja toimielinten yhteisen vuosikellopalaverin, jossa paneudutaan keskeisiin päätöksentekoon tuleviin asioihin. Lisäksi aluehallituksen puheenjohtajisto ja toimielinten puheenjohtajistot keskustelevat tarpeen mukaan päätöksenteossa olevista asioista.

Lautakunnissa on aluehallituksen edustaja. Lautakuntien kokouksissa käydään läpi aluehallituksen ajankohtaisia asioita. Vaikuttamistoimielinten kokouksista annetaan raportti lautakunnille. Aluehallituksen puheenjohtaja ja hyvinvointialuejohtaja osallistuvat mahdollisuuksien mukaan lautakuntien ja muiden toimielinten kokouksiin. Näistä välitetty kehittämistarpeita ja yhteistyöideoita.

Vastikään on valmistunut toimielinten ohjeet, joissa korostetaan mm. toimielimen näkemyksen kirjaamista pöytäkirjaan, jotta se tulisi hallituksen tietoon.

Vastuunjaon selkeyttäminen ja tehtäväkuvien laatiminen

Hyvinvointialueen johtamisjärjestelmää, organisaatorakenne ja tehtäväkuvia on kehitetty määrätietoisesti vuosien 2023-2024 aikana. Hyvinvointialueen ensimmäisen kolmen toimintavuoden aikana on käyty kolmet YT-neuvottelut ja aluehallitus päätti 13.8.2024 neljänsien YT-neuvottelujen käynnistämisestä osana talousarvion 2025 laatimista. Kaikkien yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena henkilöstön tehtäväkuvia ja vastuunjakoja täsmennetty ja tehtäväkuvia yhdenmukaistettu. Tämän lisäksi syksyllä 2023 käynnistettiin erillinen johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen arviointi, jonka loppuraportti on määrä käsitellä syksyllä 2024. Loppuraporttiin sisältyy suunnitelma eri tasojen johtaja- ja päällikkötehtävien vastuunjaon ja tehtäväkuvien laatimisesta.

2. Hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö

Tarkastuslautakunta esitti arviointikertomuksessaan seuraavat huomiot ja kysymykset:

Tarkastuslautakunnan kysymys: Tehtävänkuvien ja vastuunjaon epäselvyydet kuormittavat henkilöstöä. Miten liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden ja uusien tehtävänkuvien laatiminen toteutetaan?

Tarkastuslautakunnan huomiot:

1. Työntekijäroolissa työskentelevillä kokemus työn kuormittavuudesta oli suurempi kuin lähiesihenkilöillä tai ylimmällä johdolla. Työstä palautuminen oli heikointa nuorilla työntekijöillä.
2. Vuoden 2023 aikana henkilöstölle oli kertynyt runsaasti ylitöitä, vuoronvaihtoja ja tuplavuoroja, mitkä vaikuttivat negatiivisesti työstä palautumiseen. Ansaittuja lomia jäi pitämättä, mikä osaltaan heikensi työstä palautumista. Pitämättömistä lomista johtuva lomapalkkavelka oli vuoden 2023 osalta 86,9 M€
3. Keski-Suomen sote-alueella on hallitusohjelmien mukaista uramallia kehitetty vuodesta 2019 lähtien hoito- ja terapiatyön osalta. Uramalli toimii merkittävänä rekrytointivalttina ja vetovoimaa lisäävänä tekijänä.

Tarkastuslautakunnan kysymykset:

1. Miten työntekijöiden työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen tullaan kiinnittämään huomiota ja mitä palautumista kehittäviä menetelmiä otetaan käyttöön?
2. Henkilöstön lisätyö-, ylityö-, vuoronvaihto-, tuplavuoro- ja hälytystyön tekemiseen tulee kiinnittää huomiota, jolloin edellä mainittujen menetelmien vähentäminen lisää työstä palautumista ja aiheuttaa positiivisen kustannusvaikutuksen. Miten ansaitut vuosilomat linjataan käyttämään pois lomavuoden aikana? Miten linjataan ja johdetaan säästölomien poispositosuunnitelma, jolla on selkeä positiivinen työhyvinvointi- ja kustannusvaikutus?
3. Miten hyvinvointialue laajentaa kansallisesti arvostetun uramallin käyttöönottoa eri ammattiryhmille?

Aluehallituksen lausunto

Tehtävänkuvien laatiminen

Tehtävänkuvien laatimista on kuvattu aiemmassa kohdassa.

Työhyvinvointi ja työstä palautuminen

Henkilöstön palautumisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi hyvinvointialueella vaikutetaan ja haetaan ratkaisuja monin keinoin. Lähtökohtana työhyvinvoinnin edistäminen lähtee hyvän työarjen tukemisesta ja työn hallinnasta.

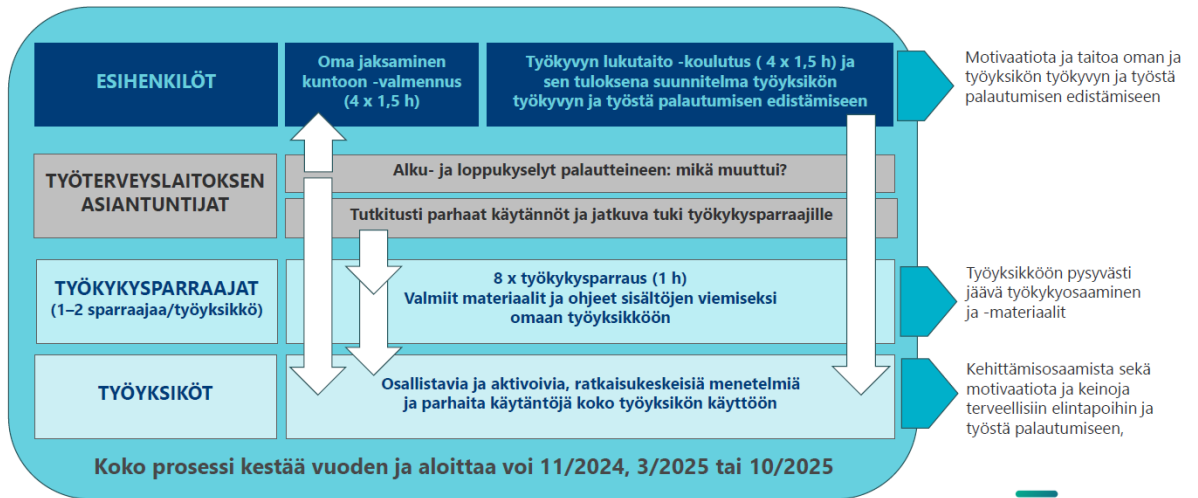
Työn hallintaa tukee monet eri keinot: esimerkkeinä perehdyttäminen, osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen työpaikkakoulutuksella ja omaehtoista koulutusta tukien sekä työelämäkeskustelut. Henkilöstökokeman säännöllinen mittaaminen antaa tilannekuvaa työhyvinvoinnin ja työkyvyn osa-alueista, joita vahvistetaan hyvinvointialuetasoisina toimenpiteinä sekä hyvinvointialueen eri tasoilla työyksikötasolle saakka. Työhyvinvointikyselyn tuloksia ja kehittämistoimenpiteitä sekä voimavaroja käsitellään työyksiköissä esihenkilön ja henkilöstön yhteistyönä. Syksyllä 2024 toteutetaan toisen kerran Mitä kuuluu –fokuskyselyn.

Varhaisiin herätteisiin ja sairauspoissalojen kasvaessa sekä kun herää huoli työntekijästä, otetaan työkykyä haastavat ja voimavarat keskusteluun työhyvinvointikeskusteluna samalla miettien toimenpiteet/ratkaisut, joita voidaan toteuttaa työntekijän tehtävässä ja työyhteisössä työkykyä ylläpitäen. Mikäli työyksikön omat keinot eivät riitä, laajennetaan ratkaisujen hakua yhteistyössä työterveyshuollon ja työhyvinvointipalvelujen kanssa.

Työterveyshuollon palvelut kohdentuvat erityisesti ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin, joita ovat esimerkiksi työpaikkaselvitykset ja –tarkastukset, määräaikaistarkastukset altisteisiin liittyen ym.

Hyvinvointialueen hankkeiden ja verkostotyön (Keva, Työterveyslaitos ym.) kautta kehitetään toimintakäytäntöjä, joita toiminnallistetaan arkeen hyvinä käytäntöinä. Liikkeelle työkyvyn puolesta hankkeessa tavoitteena on lisätä työpäivän aikaista liikkumista ja palautumista jo työpäivän aikana. Työterveyslaitoksen kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä Mitä kuuluu - työhyvinvointikysely -palveluna sekä vastaten siinä nousseisiin kehittämiskohteisiin. Keski-Suomen hyvinvointialue osallistuu Työterveyslaitoksen Suomen päässä johtamaan Euroopan Jacardi –yhteishankkeeseen (21 Euroopan maata), jonka tavoitteena on edistää työkykyä ja työstä palautumista. Hankkeen tavoitteena on tukea esihenkilöiden omaa jaksamista sekä työkyvyn taitoa. Lisäksi hankkeessa tuetaan yksikkökohtaisten työkykysparraajien kautta kehittämisosaamista, osallistavia ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä sekä parhaita käytäntöjä terveyden ja työkyvyn edistämiseen.

Parempaa työkyvyn lukutaitoa ja työkykyä



3/27/2024

©TYÖTERVEYSLAITOS

JACARDI

6

Työhyvinvoinnin ja palautumisen edistämiseen on laadittu materiaalia (liikunta, uni, ravitsemus, palautuminen ja tauotus) sekä aihetta on nostettu teemoina viestinnässä vuoden aikana sekä käsitelty esihenkilö- että työntekijäinfoissa ja myös kohdennettuina työyhteisösparrauksina.

Työohjaukseen on käytössä eri työnohjaustilanteisiin kattava palveluntuottajapooli. Myös henkisesti kuormittavien tilanteiden osaamista ja toimintamallia on kehitetty jalkauttaen hetipurku -toimintamalli työyhteisöjen arkeen ja jälkipuintiverkosto-osaamista laajentaen. Liikunta- ja kulttuurietu kohdentuu työhyvinvointia tukeviin palveluihin.

Vuosilomat ja säästövapaat

Miten hyvinvointialueen johto linjaa lomapalkkavelan vähentämisen?

a) miten lomapalkkavelan vähentäminen toteutetaan?

Toiminnan näkökulma ja työehtosopimuksien määräykset huomioiden työnantaja määrää henkilöstön pitämään vuosilomia mahdollisimman tasaisesti ympäri vuoden. Tällä varmistetaan toisaalta vuosilomien tasainen kuluminen mutta myös työntekijöiden riittävä palautuminen. Työnantajaa edustaville esihenkilöille ja hyvinvointialueen henkilöstölle on laadittu organisaatioon vuosilomaohjeistus. Ohjeistuksessa voidaan määritellä yhtenäisesti koko henkilöstölle, mikä osuus vuosilomasta voidaan jättää kalenterivuoden päättymistä seuraavalle lomakaudelle eli talvilomakaudelle. Ohjeistuksella voidaan hallita myös lomarahavapaiden sekä säästövapaiden kertymistä.

b) miten lomapalkkavelan kehitystä seurataan ja raportoidaan

Lomapalkkavelan kehitystä on mahdollista seurata palkkajärjestelmästä erillisraporteilla, joissa näkyy lomapalkkavelan ja pitämättömien lomapäivien määrä toimipaikoittain/työyksiköittäin. Lisäksi esihenkilöillä on käytettävissään henkilöstöhallinnon SAP-järjestelmässä tieto jäljellä olevista vuosilomapäivistä.

Hyvinvointialueen lomapalkkavelka 31.12.2023 oli 86,9 miljoonaa euroa.

c) miten SAP-järjestelmän lomakertymistietojen luotettavuus varmistetaan?

Henkilöstöhallinnon SAP-järjestelmästä tieto vuosilomien pitämisestä siirtyy palkkalaskennan tuotannon järjestelmään Primaan, josta tuotetaan laskelma lomapalkkavelasta tilinpäätökseen ja erillisraportteihin. Tiedon luotettavuus voidaan varmistaa liittymän luotettavuuden kautta. Lisäksi esihenkilöiden velvollisuus on huolehtia että lomat haetaan ja myönnetään järjestelmässä eli niistä tehdään päätökset ao. Järjestelmissä ohjeiden mukaisesti.

Uramallin käyttöönoton laajentaminen

Keski-Suomessa on vuodesta 2019 tehty pohjatyötä hoito- ja terapiatyön ammattilaisten osaamisvaatimusten ja urakehityksen pohjaksi. Vastaava rakenne on mahdollisesti sovellettavissa myös sosiaalityön puolelle. Huomionarvioista on, että hyvinvointialueella työskentelee lukuisia eri ammattiryhmiä ja uramallin sovellettavuus laajemmin eri ammattiryhmiin tulee huolellisesti arvioida. Uramallin käyttöönoton laajentamista arvioidaan yhteistyössä HR-palveluiden, hyvinvointialueen professiojohdon, palvelutuotannon esihenkilöiden sekä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

3. Hyvinvointialueen työvoimaennuste

Tarkastuslautakunta esitti arviointikertomuksessaan seuraavat huomiot ja kysymykset:

Tarkastuslautakunnan huomiot:

1. Vuokratyövoiman käyttö on hyvinvointialueella kasvanut voimakkaasti. Lyhytaikaisten alle 13 kalenteripäivää kestäneiden palvelussuhteiden ammattiryhmäkohtaisia palkkatietoja ei ole systemaattisesti raportoitu vuoden 2023 aikana. Tiedot on ollut saatavilla vain pyydettyäessä ja tarpeen mukaan.
2. Henkilöstösuunnittelun käytössä on tukeuduttu Kevan tuottamaan eläköitymisennusteeseen. Eläköitymisennuste ei kerro alalle hakeutuvien ja alaa vaihtavien ammattilaisten virtaa.
3. Vuokratyövoiman osaaminen vaihtelee suuresti ja perehdytys voi olla puutteellista. Puutteellinen osaaminen ja perehdytys kuormittaa vakituista henkilöstöä ja heikentää potilasturvallisuutta.
4. Henkilöstöohjelmassa ei käsitellä kansainvälistä rekrytointiohjelmaa. Puutteelliseksi jää tieto Keski-Suomen oppilaitosyhteistyöstä ja kv-rekrytointisuunnitelmasta.

Tarkastuslautakunta seuraa vuokratyövoiman käytön ja kustannuksien kehitystä myös tulevien vuosien arviointiraporteissa.

Tarkastuslautakunta tulee arvioimaan vuokratyövoiman osaamisen varmistamista ja vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä sekä kansainvälisen rekrytoinnin toteuttamista.

Tarkastuslautakunnan kysymykset

1. Miten raportointia kehitetään siten, että yksiköissä saadaan työvoiman vuokrauksesta sekä henkilöstölle maksetuista erilliskorvauksista (vuoronvaihdot, ylityöt) kuukausiraportit? Miten työvoiman vuokrauksesta ja henkilöstölle maksettujen erilliskorvausten kustannuksista raportoidaan esihenkilöille ja toimielimille?
2. Miten henkilöstöpalvelut tulee kehittämään henkilöstöä koskevaa tiedon keruuta systemaattisesti, jolloin voidaan ennakoida tulevien vuosien ammattiryhmäkohtaisia henkilöstötarpeita ja koulutusmääriä? Esimerkkinä mainittakoon -> alalle haakeutuvien määrät, ennakointitietoa valmistuvien määristä, yksikkökohtaista tietoa rekrytointihaasteista (avointen työpaikkojen hakijamäärien kehitys), erikoistumis-koulutusten tarve, Jyväskylän ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden opiskelijoiden työllistyminen hyvinvointialueelle.
3. Miten hyvinvointialueella varmistetaan vuokratyövoiman laadukas osaaminen ja perehdytys?
4. Keski-Suomen ammatillisten oppilaitosten kv-linjoilta valmistuu vuosittain kymmeniä sote-alan ammattilaisia. Nursing-linjalta valmistuu vuosittain noin 40 ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta sairaanhoitajaa. Onko hyvinvointialueella ohjelmaa, jonka mukaan kansainvälisiltä linjoilta valmistuneita sote-ammattilaisia rekrytoidaan hyvinvointialueelle?

Aluehallituksen lausunto

Työvoiman vuokrauksen ja henkilöstölle maksettujen erilliskorvausten kustannusten raportointi

Työvoiman vuokrauksen kustannukset ammattiryhmittäin ovat seurattavissa talouden raportointijärjestelmä MonetTiedosta kuukausittain halutulla organisaatiotarkkuudella. Monet tiedon talouden data päivitetään kirjanpidosta päivittäin, mutta tyyppillisesti palveluntuottajat laskuttavat palvelusta kerran kuussa, joten looginen seurantarvym i kustannusten toteutumiselle on kuukausittain. MonetTiedon tiedot ovat kaikkien esihenkilöiden käytettävissä.

Myös henkilöstölle maksetut erilliskorvaukset ammattiryhmittäin ovat seurattavissa MonetTiedosta kuukausittain yhteissummuna (erilliskorvaukset ja palkkiot yhteensä) halutulla organisaatiotarkkuudella ja tieto on esihenkilöiden käytettävissä. Tarkempi raportointitieto eriteltynä eri korvauslajeihin edellyttää erillistä tietotuotantoa palkkajärjestelmästä ja tätä tietoa on toistaiseksi tuotettu HR-palveluista tarpeen mukaan.

Erillistä raportointia työvoiman vuokrauksen ja henkilöstölle maksettujen erilliskorvausten kustannuksista ei ole tehty toimielimille säännöllisesti. Henkilöstömenoista ja palvelujen ostoista laajemmin on raportoitu aluehallitukselle ja aluevaltuustolle osana neljännesvuosikatsauksia ja aluehallitukselle lisäksi osana kuukausiraportointia.

Henkilöstöä koskevan ennakkotiedon kerääminen

HR-palveluiden tavoitteena on kehittää hyvinvointialueelle ennakoivaa ja palvelutarvelähtöistä henkilöstösuunnittelua. Työvoiman tarvetta ja vaihtuvuutta seurataan palvelualueittain ja työvoiman tarpeen muutoksia arvioidaan ammattiryhmittäin. Hyvinvointialue jatkaa ja tiivistää yhteistyötä ammattiryhmäkohtaisesti alueen oppilaitosten kanssa. Oppilaitosten kautta saadaan tietoa alalle hakeutuvista, opiskelijamääristä sekä ammattiin valmistuvista. Yhteistyön kautta oppilaitokset saavat hyvinvointialueelta tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista ja työvoimatarpeesta. Käytettävissä on mm. opetushallinnon tilastopalvelu, jonne on koottu tilasto- ja indikaattoritietoa eri sektoreiden koulutuksesta ja koulutuksen jälkeisestä sijoittumisesta, korkeakouluissa tehdystä tutkimuksesta sekä väestön koulutusrakenteesta ja opiskelijoiden sosioekonomisesta taustasta.

Vuokratyövoiman osaamisen varmistaminen ja perehdytys

Vuokratyön ostamisessa suuri merkitys on hankinta- ja sopimusosaamisella.

Hyvinvointialueella ei erotella, mitä kautta henkilö tulee työhön. Perehdytyksen tulee olla tasalaatuaista hyvinvointialueen omien työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden kohdalla. Hyvinvointialueella on otettu käyttöön perehdytysohjelmisto Intro. Perehdytyksessä on yleisperehdytyksen lisäksi yksikkökohtainen perehdytys. Perehdytykselle nimetään vastuuhenkilöt. Perehdytyksen pituus vaihtelee työnvaativuuden sekä perehtyjän aiemman osaamisen mukaan. Lisä- ja täydennyskoulutuksen tarve tunnistetaan perehdytysjakson aikana, jolloin koulutustarpeisiin voidaan vastata perehdytysjakson päättyessä.

Esimerkiksi lääkäreiden vuokratyön kilpailutuksessa avosairaanhoidossa on huomioitu pätevyystaso ja osaamisvaatimukset ja sanktioitu sopimusrikkomukset. Sopimuksen mukaisen suorituksen valvonta ja myös perehdytyksen järjestäminen on vastuutettu lähiesihenkilöiden tehtäväksi ja samalla annetaan käyttövaltuudet työn tekemisen kannalta tarpeellisiin järjestelmiin.

Sairaanhoitajien ja lähihoitajien rekrytoinnissa vuokratyövoimaa käytettäessä huomioidaan, että jokainen työntekijä on laillistettu terveydenhoitoalan ammattilainen. Lisäksi heidän tulee suorittaa lääkehoitoluvat hyvinvointialueen ohjeiden mukaisesti ennen kuin voivat lääkehoitoa yksiköissä toteuttaa. Jokaisessa yksikössä tarjotaan työntekijöille perehdytystä, jotta osaaminen saadaan varmistettua. Lisäksi hyvinvointialueella on käytössä Intro-perehdytysohjelma, jolla pyritään takaamaan tasa-arvoinen perehdytys kaikille työntekijöille. Jokaisen työntekijän kohdalla pyritään yksilölliseen perehdyttämiseen, joka määräytyy aiemman osaamisen sekä työnvaativuuden mukaan sekä lisäksi huomioidaan yksikkö- ja tehtäväkohtainen perehdytys.

Kansainvälisiltä linjoilta valmistuneiden sote-ammattilaisten rekrytointi

Kehittämistoiminnassa on kiinnitetty erityistä huomiota kansainvälisiin opiskelijoihin. Hyvinvointialue järjestää paikallisten oppilaitosten kanssa yhteistyössä kaikille opiskelijoille ja harjoittelijoille tapahtumia ja vierailuja.

Lisäksi hyvinvointialueelle on järjestetty harjoittelupaikkoja palkallisina amanuensseina tai osalaillistettuina sijaisina suomalaisille sekä suomen kielen taitoisille ulkomailla lääketiedettä opiskeleville tai laillistusprosessia tarvitseville valmiille lääkäreille. Valtio korvaa osan laillistusvaiheessa olevien lääkäreiden palkkakustannuksista EVO-korvausten kautta.

Järjestettävät tilaisuudet, tapahtumat, vierailut ja harjoittelumahdollisuudet tukevat työnantajamielikuvan rakentumista opiskelijoille sekä mahdollistavat arvokkaita kohtaamistilanteita hyvinvointialueen henkilöstölle eri taustoista tuleviin opiskelijoihin ja tuleviin ammattilaisiin. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseen ei hyvinvointialueella ole erillistä ohjelmaa.

Kielitaito määrittelee vahvasti kansainvälisten opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Laki edellyttää, että potilas saa hoitoa omalla äidinkielellään. Riittävän kielitaidon osalta vastuu on työnantajalla. Oppilaitosyhteistyön merkitys kielen oppimisen tukemisessa on tärkeässä roolissa työllistymisen edistämiseksi.

4. Hyvinvointialueen talouden toteutuminen vuonna 2023

Tarkastuslautakunta esitti arviointikertomuksessaan seuraavat kysymykset:

Tarkastuslautakunnan kysymys

1. Miten hyvinvointialueen johto linjaa lomapalkkavelan vähentämisen.
 - a. Miten lomapalkkavelan vähentäminen toteutetaan?
 - b. Miten lomapalkkavelan kertymän kehitystä seurataan ja raportoidaan?
 - c. Miten SAP-järjestelmän lomakertymätietojen luotettavuus varmistetaan?
2. Vuoden 2023 talousseurannassa ja -raportoinnissa on ollut selviä puutteita. Millaisia korjaavia toimenpiteitä talouden seurantaan tuodaan ripeällä aikajänteellä ja miten ne otetaan käyttöön?
3. Toimielinten ja viranhaltijoiden tehtäviä, toimivaltaa ja vastuita päätöksenteossa tulee noudattaa hyvinvointialuelain ja hallintosäännön mukaisesti. Miten varmistetaan, että hyvinvointialueen päätöksenteko toteutuu hyvän hallintotavan mukaisesti?

Tarkastuslautakunnan kysymys:

Miten toimielimet edistivät toimintansa kustannustehokkuutta vuoden 2023 aikana?

Aluehallituksen lausunto

Lomapalkkavelan vähentäminen

Lomapalkkavelka koostuu vanhojen vuosilomien, pitämättömien säästövapaiden ja lomarahavapaisen lisäksi tilinpäätösvuodelta kertyvästä lomaoikeudesta sekä lomarahasta. Lomapalkkavelan kertymiseen pyritään vaikuttamaan vuosilomiin kohdistuvan ohjeistuksen avulla ja lomapalkkavelan kertymää yksiköittäin raportoimalla. Hyvinvointialueen tavoitteena on, että henkilöstö pystyy pitämään kertyneet vuosilomat ajallaan ja siten lomapalkkavelka ei tarpeettomasti kasva.

Talousseurannan ja raportoinnin kehittäminen

Suurimmat haasteet vuoden 2023 talousseurannassa liittyivät kustannusten kohdistumiseen oikeille organisaatioyksiköille sekä tietojen ajantasaisuuteen toiminnan käynnistymisvaiheen menojen ja tulojen poikkeuksellisen toteumarytmin vuoksi.

Kustannusten kohdistuminen oikeille organisaatioyksiköille on tarkentunut vuodesta 2023. Hyvinvointialueen toimintojen ja niistä aiheutuvien kustannusten sijoittumista hyvinvointialueen organisaatiossa on tarkennettu ja osin uudelleenarvioitu. Myös hyvinvointialueen kustannuspaikkarakennetta on muutettu ja täsmennetty.

Menojen ja tulojen toteutumisrytmi on vakiintuneempi vuonna 2024 kuin toiminnan käynnistämisvaiheessa vuonna 2023.

Talouden ennustettavuutta vaikeutti vuonna 2023 merkittävästi myös se, että hyvinvointialueen toimintaa vastaava aiempaa talouden vertailutietoa ei ollut käytettävissä. Vuoden 2024 talouden ennustamisessa on käytettävissä huomattavasti parempi vertailupohja kuin vuonna 2023, mutta kestää vuoteen 2025 ennen kuin talouden ennustamisessa pystytään täysimääräisesti hyödyntämään toiminnasta ja taloudesta kertynyttä vertailutietoa.

Aluehallitus on päättänyt vuoden 2024 toiminnan ja talouden raportointikäytännöistä ja raportointimallista kokouksissaan 23.1.2024 ja 18.6.2024. Vuoden 2024 toiminnasta ja taloudesta raportoidaan aluehallitukselle ja aluevaltuustolle siten, että

- 1) neljännesvuosikatsaukset käsitellään päätösasioina aluehallituksessa ja aluevaltuustossa
- 2) tuottavuusohjelman toimenpiteiden ja muiden talouden tasapainottamistoimenpiteiden toteutumisesta raportoidaan neljännesvuosikatsausten yhteydessä
- 3) kuukausiraportit toimitetaan aluehallitukselle tiedoksi portaaliin kuukausittain.

Lisäksi hyvinvointialueen johtoryhmässä seurataan talouden toteumaa ja ennustetta sekä tuottavuusohjelman toimenpiteiden ja muiden talouden tasapainottamistoimenpiteiden etenemistä kuukausittain. Talouden seuranta ja raportointia tehdään kuukausittain myös muilla organisaatiotasoilla.

Hyvinvointialueen päätöksenteko

Hyvän hallintotavan toteutuminen päätöksenteossa on toimielinten ja viranhaltijoiden yhteistyötä. Toimielinten valmistelijat ja esittelijät yhdessä konsernipalveluiden ja hallintopalveluiden tuella valmistelevat asiat toimielinten päätettäväksi. Laadukasta valmistelua ohjataan ja koordinoidaan yhteisten periaatteiden mukaisesti päätöspohjissa ja ohjeissa, jolloin kiinnitetään huomiota mm. lainsäädäntöön ja hallintosääntöön, määrärahoihin, aikatauluihin sekä tekstien luettavuuteen. Hallinnollisia päätösprosesseja ja työmenetelmiä järjestelmiseen on edelleen kuvattu ja niihin liittyvää ohjeistusta on laadittu ja niitä otetaan käyttöön koulutuksen jälkeen käyttöön elokuusta 2024 alkaen. Työssä huomioidaan sekä toimielinten että viranhaltijoiden päätöksenteko.

Toimielinten kustannustehokkuus

Hyvinvointialueen toimielinten työskentely käynnistyi koko laajuudessaan alkuvuodesta 2023 ja vuoden aikana toimielinten työskentelytavat muotoutuivat ja kehittyivät. Esimerkiksi lautakunnat (lasten, nuorten ja perheiden lautakunta, työikäisten ja ikääntyneiden lautakunta, turvallisuuslautakunta) ottivat käyttöön yhteisen kokous- ja seminaaripäivän, joka vähentää kokouksiin osallistuvien viranhaltijoiden työtä. Toimielimet ovat myös hyödyntäneet

etäkokouksia mahdollisuuksien mukaan ja kokousten tarjoiluja on tarkistettu kustannusten säästämiseksi. Hyvinvointialue sai käyttöönsä Viitaniemen kampukselle valtuustosalin, joka valmistui alkuvuodesta 2024. Tätä tilaa on ryhdytty käyttämään monipuolisesti paitsi aluevaltuuston niin myös muiden toimielinten, johtoryhmien ja hyvinvointialueen eri toimijoiden kokouksissa ja palaverissa välttämällä ulkopuolisten tilojen kustannuksia.

Toimielinten tehtäviä, työskentelytapoja ja päätösprosesseja tarkastellaan edelleen kuluvan valtuustokauden lopulla kustannustehokkuuden parantamiseksi ja hallinnon sujuvuuden parantamiseksi. Kaikki toimielimet ovat tehneet määräajoin itsearviointeja. Toimielinten itsearviointit ovat osa kehittämistyötä.