

Henkilöstöjaosto

Kokousaika 25.1.2024 klo 16:01 - 18:37

Kokouspaikka Teams

Jäsenet	x Ahola Lotta	pj	Isomöttönen Katja	varajäsen
	x Lumela Meri	vpj	Aalto Touko	varajäsen
	x Haaparanta Jukka	jäsen	Åkerman Arto	varajäsen
	x Hämäläinen Jukka,	jäsen	Parkkonen Kari	varajäsen
	poistui klo 18.02		Tirola Mikko	varajäsen
	x Nykänen Jouko	jäsen	Kässi-Jokinen Saara	varajäsen
	x Paloniemi Aila	jäsen	Rantanen Riikka	varajäsen
	x Peltonen Tuula,	jäsen		
	saapui klo 16.35			

Muut läsnäolijat	x Heikkilä Eija-Liisa	esittelijä, HR-johtaja
	x Aniranta Ella Sofia	pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija
	x Aula Maria Kaisa	aluehallituksen puheenjohtaja
	x Tollet Jan	hyvinvointialuejohtaja

Pöytäkirjan allekirjoitus ja varmennus	Lotta Ahola Puheenjohtaja	Ella Sofia Aniranta Pöytäkirjanpitäjä
---	------------------------------	--

Jukka Hämäläinen Pöytäkirjantarkastaja § 1-5	Jouko Nykänen Pöytäkirjantarkastaja
---	--

Jukka Haaparanta
Pöytäkirjantarkastaja § 6

Pöytäkirjan tarkastus ja Pöytäkirja tarkastetaan viimeistään 29.1.2024, ja tarkastettu pöytäkirja nähtävillä olo muutoksenhakuohjeineen pidetään yleisesti nähtävillä Keski-Suomen hyvinvointialueen verkkosivulla hyvaks.fi 31.1.2024.

Kokousaika 25.1.2024 klo 16:01 - 25.1.2024 18:37

Kokouspaikka Teams

Käsitellyt asiat

1 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus	1
2 § Pöytäkirjan tarkastus	2
3 § Työjärjestyksen hyväksyminen	3
4 § Tarkastuslautakunnan väliarviointi 2023	4
- Liite: Tarkastuslautakunnan väliarviointi 2023	8
- Liite: Henkilöstöjaoston lausunto	34
5 § Henkilöstöohjelman toteuttaminen	37
6 § Muut asiat	39
Muutoksenhakuohjeet	40

Henkilöstöjaosto

§ 1 Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Selostus asiasta

Hyvinvointialuelain 108 § mukaan muu toimielin kuin aluevaltuusto on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnäoleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Tästä kokouksesta on annettu tieto hallintosäännön 149 ja 150 §:n mukaisesti.

Kirjallinen kutsu on toimitettu sähköisesti henkilöstöjaoston jäsenille 18.1.2024.

HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto toteaa, että kokous on laillisesti kokoon kutsuttu ja päätösvaltainen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 2

Pöytäkirjan tarkastus

Selostus asiasta

Hyvinvointialueesta annetun lain 95 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastamisesta annetaan tarpeelliset määräykset hallintosäännössä.

Hallintosäännön 168 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan tarkastaa ja allekirjoittaa sähköisesti.

HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto päättää valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa, Jukka Hämäläinen ja Jouko Nykänen.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa, Jukka Hämäläinen ja Jouko Nykänen.

Henkilöstöjaosto

§ 3 Työjärjestyksen hyväksyminen

Selostus asiasta Käsiteltävät asiat ilmoitetaan ennalta jaetussa kokouskutsussa ja sen mukana seuranneessa esityslistassa.

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto hyväksyy työjärjestyksen esityksen mukaisesti.

Päätös § 6 Muiden asioiden kohta 2) Paikalliset sopimukset käsittely siirrettiin seuraavaan kokoukseen.

Muilta osin työjärjestys hyväksyttiin esityksen mukaan.

Työjärjestyksen hyväksymisen jälkeen hyvinvointialuejohtaja Jan Tollet piti puheenvuoron.

Henkilöstöjaosto

§ 4 Tarkastuslautakunnan väliarviointi 2023

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/3436/00.03.00/2023

Aiempi käsittely:

Tarkastuslautakunta 2.11.2023 § 93

Selostus asiasta Tarkastuslautakunta laatii väliarvioinnin, jossa tarkastellaan Keski-Suomen hyvinvointialueen organisaation alkuvuoden 2023 toimintaa.

Tarkastuslautakunta on kutsunut kuultavaksi aluehallituksen puheenjohtajiston, hyvinvointialuejohtajan ja konsernipalveluiden toimialajohtajan.

Arviointijohtajan ehdotus Tarkastuslautakunta merkitsee asian tiedoksi.

Asian kokouskäsittely:

Ennen asian kokouskäsittelyä Sari Kaakkomäki ilmoitti esteellisyydestä ja poistui kokouksesta kuulemisten ajaksi.

Tarkastuslautakunta oli kutsunut kuultavaksi väliarviointia varten: Hyvinvointialuejohtaja Jan Tolletin, konsernipalveluiden toimialajohtaja Lasse Lepän ja aluehallituksen puheenjohtajiston (Maria Kaisa Aula, Lotta Ahola ja Mervi Hovikoski).

Kuulemisten jälkeen Sari Kaakkomäki palasi kokoukseen klo 10.42

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tarkastuslautakunta 21.11.2023 § 102

Selostus asiasta Arviointijohtaja esittelee väliarviointiraportin vuodelta 2023 kokouksessa.

Arviointijohtajan ehdotus Tarkastuslautakunta päättää

1) hyväksyä ja allekirjoittaa Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarvioinnin vuodelta 2023

Henkilöstöjaosto

2) antaa arviointijohtajalle oikeuden tehdä kokouksessa sovitut muutokset ja stilistiset korjaukset väliarviointiin

Lisäksi tarkastuslautakunta esittää aluevaltuustolle, että valtuusto päättää

1) merkitä tiedokseen Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarvioinnin vuodelta 2023

2) lähettää Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarvioinnin aluehallitukselle tarvittavia toimenpiteitä varten ja

3) velvoittaa aluehallituksen tuomaan aluevaltuustolle lausunnon toimenpiteistä, joihin Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarviointikertomus antaa aihetta

Asian kokouskäsittely:

Käsittelyn aikana pidettiin kokoustauko klo 11.50-12.00.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Aluevaltuusto 5.12.2023 § 91

Selostus asiasta

Päätös ehdotus

Aluevaltuusto päättää

1) merkitä tiedokseen Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarvioinnin vuodelta 2023,

2) lähettää Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarvioinnin aluehallitukselle tarvittavia toimenpiteitä varten sekä

3) velvoittaa aluehallituksen tuomaan aluevaltuustolle lausunnon toimenpiteistä, joihin Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarviointikertomus antaa aihetta.

Asian kokouskäsittely:

Arviointijohtaja Heli Tunturi-Kemppainen esitteli asiaa kokouksessa.

Henkilöstöjaosto

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Aluehallitus 12.12.2023 § 403

Selostus asiasta

Hyvinvointialue- johtajan ehdotus

Aluehallitus

- merkitsee tarkastuslautakunnan väliravioinnin 2023 tiedoksi ja
- käy keskustelun tarvittavista jatkotoimenpiteistä.

Asian kokouskäsitely:

Puheenjohtajan avattua keskustelun esittelijä teki muutetun päätösehdotuksen:

Aluehallitus

- merkitsee tarkastuslautakunnan väliarvioinnin 2023 tiedoksi ja
- päättää pyytää tarkastuslautakunnan väliarviointiin liittyen lautakuntien lausuntoa toimielimiä koskeviin kehittämissuhteisiin ja henkilöstöjaoston lausuntoa henkilöstöä koskeviin kehittämissuhteisiin perjantaihin 26.1.2024 mennessä. Muilta osin aluehallituksen lausunto valmistellaan viranhaltijoiden toimesta.

Päätös Aluehallitus päätti

- merkitä tarkastuslautakunnan väliarvioinnin 2023 tiedoksi ja
 - pyytää tarkastuslautakunnan väliarviointiin liittyen lautakuntien lausuntoa toimielimiä koskeviin kehittämissuhteisiin ja henkilöstöjaoston lausuntoa henkilöstöä koskeviin kehittämissuhteisiin perjantaihin 26.1.2024 mennessä. Muilta osin aluehallituksen lausunto valmistellaan viranhaltijoiden toimesta.
- Lisäksi aluehallitus yksimielisesti päätti, että väliarviointi on tarkoitus käsitellä aluehallituksessa 6.2.2024.
-

Henkilöstöjaosto 25.1.2024 § 4

Selostus asiasta Aluehallitus on kokouksessaan 12.12.2023 § 403 päättänyt pyytää

Henkilöstöjaosto

henkilöstöjaostolta lausuntoa tarkastuslautakunnan väliarvioinnin henkilöstöä koskeviin kehittämissuhteisiin.

Liitteenä olevassa väliarvioinnissa 2023 luvussa 3.2. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä - henkilöstö käsitellään aluehallituksen hyväksymää henkilöstöohjelmaa sekä THL:n julkaisemaa asiantuntija-arviota (THL 19/2023), jonka mukaan Keski-Suomen hyvinvointialueella suurin pula on lähihoitajista ja sairaanhoitajista.

Lisäksi tekstissä kerrotaan Lääkäriliiton sekä Hammaslääkäriliiton selvityksistä koskien tehtävien hoitamattomuutta ja hammaslääkärivajetta, jotka olivat maan keskiarvoa matalampia.

Henkilöstöä koskevassa väliarviointiraportissa todetaan, että tarkastuslautakunta tulee arviointiraportissaan arvioimaan henkilöstöön liittyviä strategisten menestystekijöiden toteutumista väliarviointiraportissa esittämällään työkalulla (taulukko 4, sivu 12).

Lisäksi tarkastuslautakunta toteaa, että henkilöstömenot ylittyvät merkittävistä palkkamenoista ja työvoiman ostopalveluissa, joilla turvataan henkilöstön riittävyyttä.

Arvioinnin kohteena tulee olemaan ostopalveluiden ammattiryhmäkohtainen vaikuttavuuden tarkastelu toimintojen toteutuksessa ja kustannuskehityksen raportointi. Tarkastuslautakunta tulee seuraamaan ostopalvelukustannusten seuranta-prosessia.

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto laatii lausunnon aluehallitukselle tarkastuslautakunnan väliarvioinnin henkilöstöä koskevista kehittämissuhteista.

Päätös Henkilöstöjaosto laati liitteenä olevan lausunnon aluehallitukselle tarkastuslautakunnan väliarvioinnin henkilöstöä koskevista kehittämissuhteista.

Liitteet Liite: Tarkastuslautakunnan väliarviointi 2023
Liite: Henkilöstöjaoston lausunto



Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarviointi 2023

Tarkastuslautakunta 21.11.2023

Sisällys

1. Puheenjohtajan katsaus	4
2. Tarkastuslautakunnan arviointitoiminta ja väliarvioinnin valmistelu	5
2.1. Tarkastuslautakunnan kokoonpano ja resurssit	5
2.2. Tarkastuslautakunnan tehtävät	6
2.3. Väliarvioinnin arviointikohteet ja -kysymykset	8
3. Organisaation resursseja ohjaavat asiakirjat	9
3.1. Hallintosääntö	10
3.2. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä - henkilöstö	10
3.3. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä – talous	13
3.4. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä - johtaminen	14
4. Hallinnon ja toimielinten resurssit	16
4.1. Hyvinvointialueen toimielimet ja niiden toiminta	16
4.2. Hallinnon resurssit ja Johtamisen tukipalvelut	20
5. Väliarviointien yhteenveto ja kehittämis ehdotukset	22
6. Allekirjoitukset	24
Lähteet ja väliarvioinnissa käytetty tausta-aineisto	25

1. Puheenjohtajan katsaus

Sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastustoimen historiallinen uudistus on ollut yksi Suomen merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista. Kuten muidenkin hyvinvointialueiden, myös Keski-Suomen hyvinvointialueen päätavoite vuoden vaihteessa oli turvallinen siirtymä ja palvelutuotannon saumaton jatkuminen.

Tarkastuslautakunnan tehtävänä on tuottaa objektiivista ja luotettavaa arviointia sekä tietoa, joka tukee hyvinvointialueen aluevaltuuston päätöksentekoa ja toiminnan kehittämistä. Tarkastuslautakunta laatii kultakin vuodelta arviointikertomuksen, jossa se esittää arvionsa siitä, ovatko aluevaltuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet hyvinvointialueella ja hyvinvointialuekonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi tarkastuslautakunta voi antaa aluevaltuustolle muitakin tarpeellisia pitämiään selvityksiä arvioinnin tuloksista.

Tämän väliarvioinnin tarkoituksena on juuri tämä – antaa aluevaltuustolle tietoa ja tukea päätöksentekoon sekä samalla ymmärrystä arvioinnin kohteina olevista kokonaisuuksista. Lisäksi tarkastuslautakunnan väliarviointi on kuin silta vuoden 2022 ja 2023 arviointikertomuksen välillä. Väliarviointi katsoo hieman sitä, mihin viimeksi jäätiin ja samalla kurottaa tulevaan kokonaisarviointiin.

Tässä raportissa tarkastuslautakunta avaa ja tarkastelee hallinnon ja toimielinten resursseja sekä niiden käyttöä. Väliarviointi ajoittuu tammi-elokuulle 2023.

Tarkastuslautakunta arvioi vuoden 2022 arviointikertomuksessaan, että henkilökunnan kuuleminen ja jaksaminen ovat strategisia onnistumisen edellytyksiä sekä talouden tasapainottamisen että toiminnan ja palveluiden onnistumisen näkökulmasta. Tätä arvioidessaan tarkastuslautakunta näki, että henkilöstön työhyvinvointi on tarkempaa arviointia vaativa kokonaisuus ja tästä syystä se nostettiin yhdeksi väliarvioinnin teemaksi. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on hyvinvointialueen merkittävä resurssi, johon tulee kiinnittää huomiota läpileikkaavasti hyvinvointialueen joka osa-alueella. Tässä raportissa tarkastuslautakunta lähtee liikkeelle organisaation johdosta ja jatkaa tulevaisuudessa arviointia aina ruohonjuuritasolle saakka.

Toisena raportin pääteemana on toimielimet, joihin myös ensimmäinen teema linkittyy vahvasti. Parhaimmillaan eri toimielimet parantavat päätöksentekoprosessia sekä mahdollistavat tehokkaamman toiminnan hyvinvointialueella. Tarkastuslautakunta arvioi raportissaan ja tulee arvioimaan myös jatkossa sitä, kuinka toimielimet tukevat valtuuston päätöksentekoa ja sen prosesseja.

Tavoitteena on, että väliarvioinnista tulee vakiintunut työkalu Keski-Suomen hyvinvointialueen toiminnassa, jonka avulla voimme tarkastella ja arvioida tarkemmin toiminnan ja organisaation kannalta merkittäviä asiakokonaisuuksia.



Elma Hyöky

Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

2. Tarkastuslautakunnan arviointitoiminta ja väliarvioinnin valmistelu

2.1. Tarkastuslautakunnan kokoonpano ja resurssit

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Hyöky Elma (puheenjohtaja)	Tuikka Kimmo
Hirsjärvi Irma (varapuheenjohtaja)	Pollari Marjut
Kaistinen Juha	Melville Tony
Lahtinen Merja	Koskinen Satu
Lindell Leila	Suomala Antti
Puolimatka Tapio	Häkli Helky
Silvast Tuomo	Uusipaasto Tarja
Suonperä Juha	Kilpikoski Sinikka
Vuori Jouni	Oksanen Harri

Taulukko 1. Tarkastuslautakunnan kokoonpano 2023.

Tarkastuslautakunta arvioi Keski-Suomen hyvinvointialueen arviointikertomuksessa 2022 tarkastus- ja arviointityöhön käytettävistä resursseista. Arviointikertomuksessa todettiin sairaanhoitopiirin aikaisten sekä tarkastustoimintaan että riskienhallintaan osoitettujen resurssien olevan jäljessä muita alueita. Hallintosäätöön kirjattiin tarkastuslautakunnan ja arviointijohtajan tehtävät ja niitä täydennettiin syksyllä 2022. Arviointijohtaja aloitti työnsä 1.1.2023.

Tarkastuslautakunnan alaisuudessa toimiva Ulkoisen tarkastuksen ja arvioinnin yksikkö valmistelee tarkastuslautakunnassa päätettävät asiat. Ulkoinen tarkastus huolehtii tarkastuslautakunnan hallinnollisista asioista, osallistuu vuosittain arviointikertomuksen ja muiden raporttien toteuttamiseen sekä käsittelee lakisääteiset sidonnaisuusilmoitukset. Ulkoisen tarkastuksen yksikön johtavana viranhaltijana toimii arviointijohtaja. Tarkastuslautakunta rekrytoi uuden arviointijohtajan kesän ja syksyn 2023 aikana. Uutena arviointijohtajana marraskuun alussa aloitti Heli Tunturi-Kemppainen.

Tilintarkastusyhteisöksi valittiin kesällä 2023 KPMG Oy, vastuunalaisena tilintarkastajana Mari Säynätjoki.

Tarkastuslautakunnan tehtävä on hyvinvointilain perusteella varsin merkittävä ja sen toimintamahdollisuuksien turvaamiseksi hyvinvointialueen hallituksen vastuulla on osoittaa tarkastuslautakunnalle riittävät resurssit. Vuoden 2023 aikana

tämän suhteen oli huomattavia haasteita. Tarkastuslautakunta on kokoontunut elokuun loppuun mennessä 10 kertaa.

2.2. Tarkastuslautakunnan tehtävät

Tarkastuslautakunnan toiminnan määrittää hyvinvointialuelaki. Tarkastuslautakunnan tehtävänä on hyvinvointialuelain 611/2021 125 §:n mukaisesti järjestää hyvinvointialueen riippumaton ulkoinen talouden ja hallinnon tarkastus. Tarkastuslautakunta tuottaa aluevaltuustolle tavoitteiden toteutumista koskevaa palautetietoa ja arvioi toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tarkastuslautakunta toimii parhaimmillaan kehittämisen välineenä, joka palvelee ja tuottaa hyvinvointialueen tiedolla johtamisen ja vaikuttavuuden työkaluja.

TARKASTUSLAUTAKUNNAN LAKISÄÄTEISET TEHTÄVÄT :

- | | |
|---|---|
| <p>1. valmistella aluevaltuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat.</p> <p>2. arvioida, ovatko aluevaltuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet hyvinvointialueella ja hyvinvointialuekonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.</p> <p>3. arvioida talouden tasapainotuksen toteutumista tilikaudella sekä taloussuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden riittävyttä talouden tasapainotuksen kannalta.</p> | <p>4. huolehtia hyvinvointialueen ja sen tytäryhteisöjen tarkastuksen Yhteensovittamisesta.</p> <p>5. valvoa, että 89 §:ssä säädettyä velvollisuutta ilmoittaa sidonnaisuuksista noudatetaan, ja saattaa ilmoitukset aluevaltuuston tiedoksi.</p> <p>6. valmistella aluehallitukselle esitys tehtäviään koskeviksi hallintosäännön määräyksiksi sekä arvioinnin ja tarkastuksen talousarvioksi.</p> |
|---|---|

Taulukko 2. Hyvinvointialuelain 611/2021 125 § mukaiset tarkastuslautakunnan tehtävät.

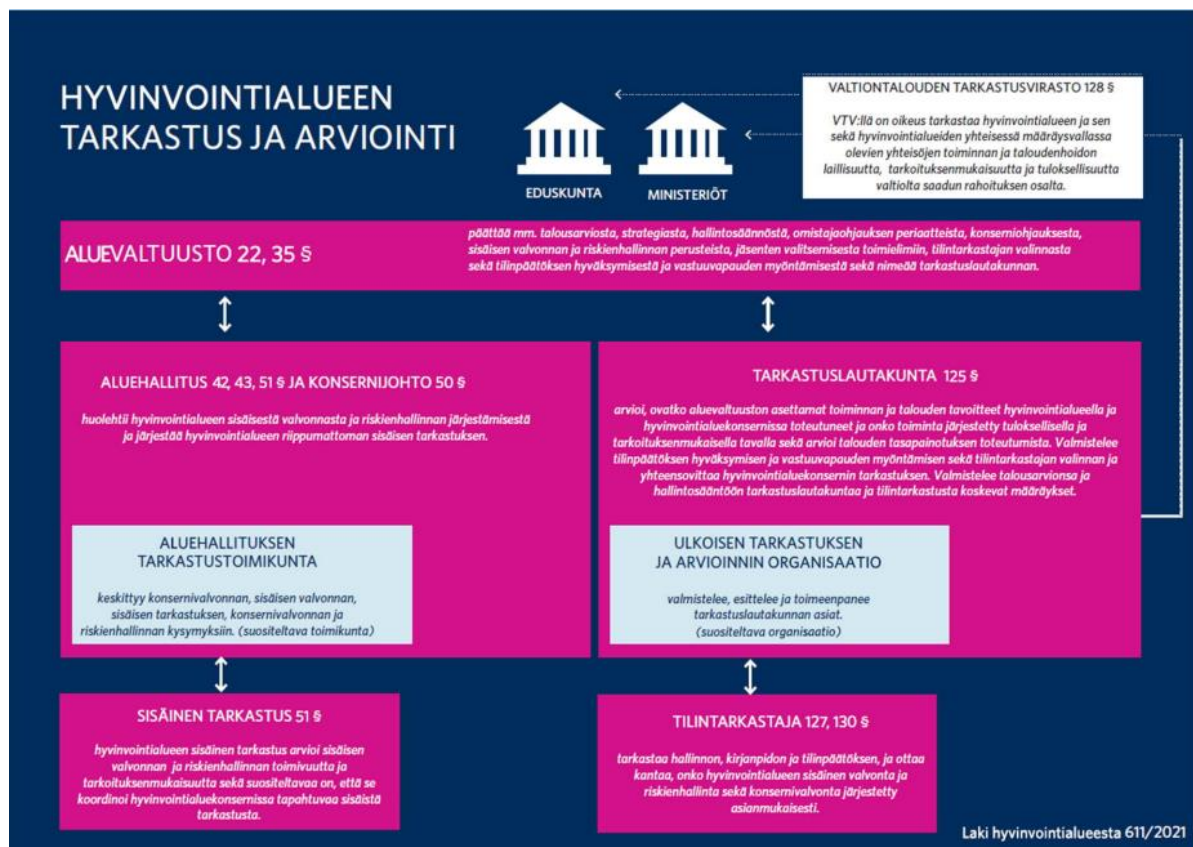
Tarkastuslautakunta toimii hyvinvointialuelain mukaan muista lautakunnista poiketen suoraan valtuuston alaisena, mikä korostaa lautakunnan riippumattomuutta aluehallituksesta ja muusta toimivasta johdosta. Kiinteää yhteyttä aluevaltuustoon korostaa myös se, että lautakunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan tulee olla valtuutettuja. Tarkastuslautakunnan vaalikelpoisuuden sääntelyllä hyvinvointialuelaisissa on haluttu turvata riippumattomuus muun muassa aluehallituksesta ja hyvinvointialuekonsernin johdosta jo jäsenten valintavaiheessa.

Lähtökohtana on, että tarkastuslautakunnan arviointitoiminta tuottaa aluevaltuustolle objektiivista tietoa toiminnan ja talouden ohjausta, kehittämistä ja päätöksentekoa varten. Arvioinnin objektiivisuutta varmistaa myös esteellisyyssääntösten noudattaminen arviointien valmistelussa. Tuotettu tieto on myös konsernin johdon käytettävissä.

Tarkastuslautakunnan tehtävät liittyvät sen rooliin hyvinvointialueen ulkoisessa tarkastuksessa. Tehtävät voidaan jakaa hallinnon talouden tarkastamiseen sekä toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumisen arviointiin ja raportointiin. Tarkastuslautakunta laatii arviointisuunnitelman vuosille 2023–2025 ja antaa aluevaltuustolle kultakin vuodelta arviointikertomuksen, jossa esitetään arvioinnin tulokset. Arviointikertomus käsitellään aluevaltuustossa tilinpäätöksen yhteydessä.

”Tarkastuslautakunta toimii parhaimmillaan kehittämisen välineenä, joka palvelee ja tuottaa hyvinvointialueen tiedolla johtamisen ja vaikuttavuuden työkaluja.”

Tarkastuslautakunta valvoo sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamisesta ja raportoi ilmoitukset aluevaltuustolle. Tarkastuslautakunnan tuottama arviointityö tulee ottaa osana hyvinvointialueen kokonaisarkkitehtuuria ja siksi arviointitietoa tulee hyödyntää myös toiminnan kehittämisessä.



Kuvio 1. Hyvinvointialueen toimielimet sekä tarkastus- ja arviointitoimijat. Lähde: Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2021.

2.3. Väliarvioinnin arviointikohteet ja -kysymykset

Keski-Suomen hyvinvointialuestrategia 2030 hyväksyttiin aluevaltuustossa 14.6.2022 ja hyvinvointialueen investointisuunnitelma vuosille 2023–2026 ja 2024–2027 käsiteltiin aluevaltuustossa 1.11.2022 (§98). Hyvinvointialueen henkilöstöohjelman käsittely siirtyi aluevaltuustolle 7.11.2023.

Tarkastuslautakunta on laatinut väliarviointiraportin, jossa on arvioitu Keski-Suomen hyvinvointialueen organisaation alkuvuoden 2023 toimintaa. Tarkastuslautakunta on päättänyt antaa väliarviointiraportin aluevaltuustolle tiedoksi. Väliarvioinnin pohjana on käytetty Keski-Suomen hyvinvointialueen puolivuosisikasta 1–6/2023, sekä tarkastuslautakunnan vuoden 2022 arviointikertomuksessa esitettyjä kysymyksiä. Vuoden 2022 arvioinnin keskiössä olivat hyvinvointialueen valmistelutehtävien eteneminen ja valmistuminen henkilöstökysymyksiin, sekä vuodenvaihteen turvallinen siirtymä.

Tarkastuslautakunta on kuullut alkuvuoden 2023 toiminnasta seuraavia hyvinvointialueen johdon ja hallinnon edustajia:

- Hyvinvointialuejohtaja, Jan Tollet
- Konsernijohtaja, Lasse Leppä
- Aluehallituksen puheenjohtajisto: Maria Kaisa Aula (puheenjohtaja), Lotta Ahola (1. varapuheenjohtaja), Mervi Hovikoski (2. varapuheenjohtaja)

Tarkastuslautakunnan vuoden 2023 väliarvioinnin kohteena on hyvinvointialueen hallinnon ja toimielinten resurssit sekä niiden käyttö.

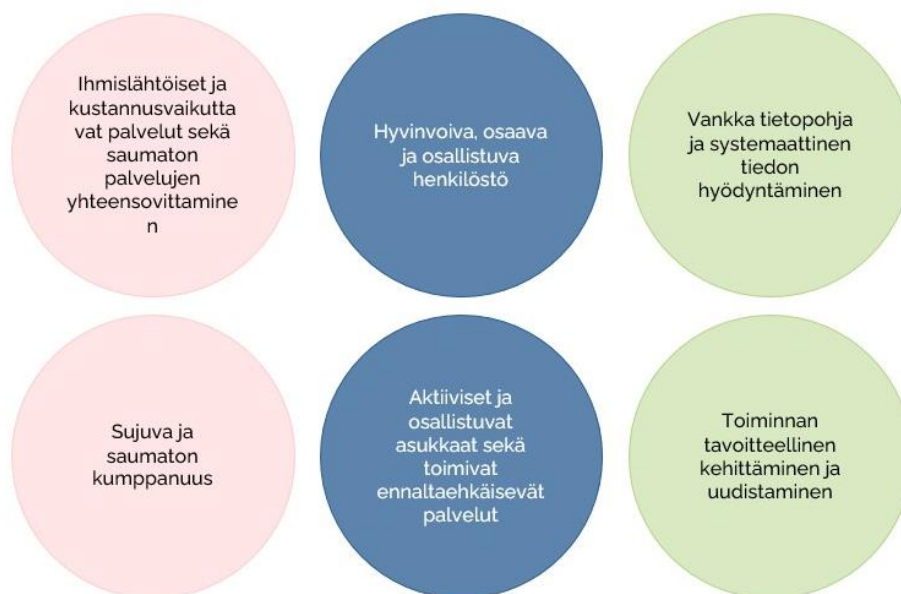
Arviointikysymykset:

1. Mitkä ja miten hyvinvointialueen asiakirjat ohjaavat hallintoa ja toimielimiä?
2. Millä menetelmillä johtamista ja esihenkilötyötä tuettiin keväällä 2023 ja mitä suunnitelmia on tehty tulevaisuuteen?
3. Miten hyvinvointialueen hallinnon ja toimielinten resurssit jakautuvat ja kuinka niiden toimivuutta johdetaan/ohjataan?
4. Miten hyvinvointialueen taloutta tarkasteltiin puolivuotiskatsauksen 2023 aikana?

3. Organisaation resursseja ohjaavat asiakirjat

Laki hyvinvointialueesta § 125 edellyttää hyvinvointialueiden tarkastuslautakuntia arvioimaan, ovatko aluevaltuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet hyvinvointialueella ja hyvinvointialuekonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

Hyvinvointialuelaki (611/2021, 41 §) edellyttää, että hyvinvointialueella on oltava strategia, jossa aluevaltuusto päättää hyvinvointialueen toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Alueen toimintaa johdetaan aluevaltuuston hyväksymän hyvinvointialuestrategian ja sen osana olevan palvelustrategian sekä pelastustoimen palvelutasopäätöksen ja aluevaltuuston vahvistamien linjausten ja ohjelmien mukaisesti. Strategian tulee perustua arvioon hyvinvointialueen tilanteesta strategian laatimishetkellä sekä tulevista toimintaympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista hyvinvointialueen tehtävien toteuttamiseen. Strategiassa tulee määritellä myös sen toteutumisen arviointi ja seuranta. Strategian on tarkistettava vähintään kerran aluevaltuuston toimikaudessa.



Kuvio 2. Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian menestystekijät.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat heikentyneet voimakkaasti viime vuosina. Henkilöstövaje koskee lähes kaikkia ammattiryhmiä. Hallituksen 2021 käynnistämässä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmassa (STM 2023:8) on etsitty kestäviä ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen kattamiseksi. Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman työryhmän ja alatyöryhmien ehdotusten mukaan olennaista on huolehtia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävästä koulutusmääristä, työnjaon uudistamisesta ja työn organisoimisesta työpaikoilla. On tärkeää, että sote-ammattihenkilöiden työ kohdennetaan koulutusta vaativiin tehtäviin ja työnjakoa on tulevaisuudessa kehitettävä. STM:n selvitystyön (STM 2023:7) mukaan toteutustapoja kehittämistyölle tarvitaan lisää, ja hyväksi todettuja malleja on tarkoituksenmukaista levittää koko hyvinvointialueelle.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä säädetyn lain 29 §:n mukaisessa selvityksessään sosiaali- ja terveysministeriölle Keski-Suomen hyvinvointialue ilmoitti kaikkien velvoitteiden ja mitoitusten täyttämässä suurimmaksi haasteekseen henkilöstön saatavuuden. Henkilöstö on määritelty hyvinvointialuestrategiassa yhdeksi menestystekijäksi.

Henkilöstöohjelmassa vahvistetaan pitovoimaa johtamiskoulutuksella ja lähiesimiehen tukiklinikkamallilla. Kansainväliseen rekrytointiin aiotaan käyttää valtion myöntämää lisärahoitusta, mahdollisesti YTA-yhteistyössä. Toiminnan kustannuksia on kasvattanut työvoiman saatavuuden vaikeudet. Erityisesti sosiaali- ja terveystaluuissa työpanoksen hankintakustannukset arvioidaan olevan vuositasolla 23 M€.

Organisoitumisen keskeneräisyydestä huolimatta ensimmäisen vuosipuoliskon aikana on valmisteltu ja hyväksytty isoja päätöskokonaisuuksia, kuten: strategian toimeenpano-ohjelma, Kukkulan kauppa, tuottavuusohjelma, edunvalvontasuunnitelma hallitusohjelmaneuvotteluja varten, asiakas- ja potilastietojärjestelmien yhtenäistäminen, YT-neuvottelut henkilöstön sijoittumisesta ja tehtävänkuvista, omistajaohjauksen periaatteet ja hyvinvointialueen omistamien yhteisöjen hallitustyöskentely.

3.1. Hallintosääntö

Hallintosäännön sisällöstä määrätään hyvinvointialueissa (611/2021 95 §). Hallintosäännössä on annettava tarpeelliset määräykset hallinnon ja toiminnan järjestämisestä, päätöksenteko- ja hallintomenettelystä sekä henkilöstöorganisaatiosta ja toimielinrakenteesta. Hallintosäännön tulee olla helppolukuinen ja ymmärrettävä. Hallintosääntöä voidaan tukea lukukohtaisilla toimintaohjeilla.

Keski-Suomen hyvinvointialueen hallintosääntöä valmisteltiin vuonna 2022 useampaan otteeseen ja tämä saattoi osittain tehdä hallintosäännöstä sekavan ja vaikeasti luettavan. Hallintosäännön päivitystarpeista on tullut palautetta ja asia on valmistelussa hallintojohtajalla ja johtavalla lakimiehellä.

Hallintosäännön seuraavaan päivittämiseen tulee osoittaa riittävät resurssit. Valmisteluun tulee varata riittävästi aikaa ja kehittämistyöhön tulee osallistaa sekä henkilöstöä että valtuutettuja. Tarkastuslautakunta tulee arvioimaan hallintosäännön kehittämisen toteutusta vuoden 2023 arviointikertomuksessaan.

3.2. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä - henkilöstö

Hyvinvointialuestrategiaan yhdeksi menestystekijäksi on määritelty henkilöstö – Hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Aluehallitus on hyväksynyt 7.11.2023 (342 §) pitämässään kokouksessa hyvinvointialueen henkilöstöohjelman. Henkilöstöohjelman tarkoituksena ja tavoitteena on varmistaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti. Henkilöstöohjelmaan on kirjattu runsaasti veto- ja pitovoimaa lisääviä menetelmiä sekä menetelmien vaikuttavuutta mittaavia mittareita.

Henkilöstöohjelma tulee toimimaan ohjaavana asiakirjana, jonka avulla linjataan hyvinvointialueen henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa ja johtamista.

Perustason ja erikoissairaanhoidon hoitotakuun toteutumista vaikeuttaa henkilöstön saatavuus. THL:n alueellisessa asiantuntijalausunnossa (taulukko 3) hyvinvointialue arvioi kriittisimmin edellytyksiään turvata henkilöstön saatavuus, vahvistaa veto- ja pitovoimaa sekä pitää toimintansa taloudellisesti kestäväenä.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	Palvelut on järjestetty yhdenvertaisesti	Osaavan henkilöstön saanti on turvattu	Sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimatekijöitä on vahvistettu	Toiminta on taloudellisesti kestävä	Kustannusten kasvua on hidastettu suhteessa palvelutarpeen kasvuun
	Koko maa	3,26	2,17	2,83	2,35	2,57
Etelä-Suomi	Helsingin kaupunki	3	3	3	2	3
	Itä-Uusimaa	3	1	2	2	2
	Keski-Uusimaa	3	2	3	1	1
	Länsi-Uusimaa	4	2	3	4	3
	Vantaa ja Kerava	4	2	3	3	2
	Etelä-Karjala	3	2	3	1	3
	Kymenlaakso	4	3	3	2	3
	Päijät-Häme	4	3	2	3	2
	HUS-yhtymä	3	1	2	2	2
Itä-Suomi	Pohjois-Savo	3	3	3	2	2
	Keski-Suomi	3	2	2	2	3
	Etelä-Savo	4	2	4	3	3
	Pohjois-Karjala	3	3	4	4	4
Sisä-Suomi	Pirkanmaa	2	2	3	3	3
	Kanta-Häme	3	2	2	1	2
	Etelä-Pohjanmaa	3	2	3	2	2
Länsi-Suomi	Varsinais-Suomi	3	3	3	3	3
	Satakunta	3	2	2	1	1
	Pohjanmaa	3	2	3	3	4
Pohjois-Suomi	Pohjois-Pohjanmaa	3	2	3	2	3
	Keski-Pohjanmaa	4	3	3	3	3
	Kainuu	4	2	3	3	3
	Lappi	3	1	3	2	2

Taulukko 3. Hyvinvointialueiden, Helsingin kaupungin ja HUS-yhtymän oma arvio alueen edellytyksistä saavuttaa sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet vuoteen 2025 mennessä (1= jonkin verran, 4= täysimääräisesti). Lähde: Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen Keski-Suomen hyvinvointialueella, THL 19/2023

THL:n julkaiseman alueellisen asiantuntija-arvion (THL 19/2023) mukaan Keski-Suomen hyvinvointialueella suurin pula on lähihoitajista ja sairaanhoitajista. Lääkärihoito tuoreimmassa (10/2022) selvityksessä Keski-Suomen sairaanhoitopiirin alueella terveyskeskuslääkärin tehtävistä oli hoitamatta maan keskiarvoa pienempi osuus, 3,9 %, kun koko maan vastaava luku oli 8,0 %. Hammaslääkärihoitoon vastaavassa selvityksessä (10/2022) myös hammaslääkärivaje oli maan keskiarvoa matalampi.

Tarkastuslautakunta tulee arviointiraportissaan arvioimaan henkilöstöön liittyviä strategisten menestystekijöiden toteutumista väliarviointiraportissa esittämälleen työkalulla (taulukko 4).

STRATEGINEN MENESTYSTEKIJÄ	OHJAAVA ASIANKIRJA	TARKASTUSLAUTAKUNNAN HUOMIOT	TS, TK, VT*
Henkilöstön saatavuuden varmistaminen	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma Tuottavuusohjelma Osavuosikatsaus	Henkilöstön rekryointihaasteet – Keski-Suomen hyvinvointialueen alueelliset erot tulee huomioida. Henkilöstömitoitus ja osaamisen varmistaminen potilasturvallisuuden ja työhyvinvoinnin lähtökohtana.	
Henkilöstön veto- ja pitovoiman sekä työhyvinvoinnin varmistaminen	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma	Työnantajamielikuvamittaus. Mitä kuuluu-kyselyn tulosten raportointi ja hyödyntäminen.	
Henkilöstön kuulemisen ja vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma	Moniammatillinen työntekijäraati, uudistamista tukevan organisaatiokulttuurin rakentaminen.	
Ydintehtävien sujuvoittaminen ja tarkoituksenmukainen jakaminen, mahdollisuus keskittyä olennaiseen.	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma	Ydintehtävien osaamisen jakaminen niin, ettei tehtävän hoitaminen ole yhden työntekijän varassa. Resurssien turvaaminen mm. tehtävien koordinoitujen jakamisen kautta.	
Kannustava palkitseminen, urakehitysmahdollisuuksien ja työelämän joustojen tarjoaminen perheen ja työn sujuvaksi yhdistämiseksi	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma	Palkkaharmonisaatio, geneerinen asiantuntijarakennemalli siihen liittyvä työnvaativuuden arviointi ja tehtäväkuvaukset.	
Laadukkaan esimies- ja johtamisosaamisen varmistaminen sekä moniammatillisen osaamisen vahvistaminen. Henkilöstön, esimiesten ja johdon osaamisen systemaattinen kehittäminen ja arviointi.	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma	Miten arvioidaan? Miten laadukasta johtamisosaamista/esihenkilöosaamista kehitetään ja mitataan? Kenen vastuulla kehittymisen vaikuttavuuden seuranta ja raportointi?	
Tiivis yhteistyö alan opiskelijoiden kanssa.	Hyvinvointialuestrategia Henkilöstöohjelma CLES	Tiivis yhteistyö myös alueen yliopiston ja ammatillisten oppilaitosten kanssa. Ennakointitieto alalle hakeutuvista ja valmistuvista. Aktiivinen ja aloitteellinen rooli YTA-yhteistyössä.	

*Tarkastuslautakunnan arvio: **TS = Tavoitearvo saavutettu**, **TK = Toimenpiteet käynnissä**, **VT= Vaatii toimenpiteitä**.

Taulukko 4. Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian yhtenä päämenestystekijänä on hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Taulukossa kuvataan henkilöstöön liittyvät menestystekijät.

Aluehallituksen hyväksymän henkilöstöohjelman tarkoituksena on varmistaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti. Alkusyksyn aikana on valmisteltu yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa "Mitä kuuluu?" – työhyvinvointitutkimuksena. Kysely on toteutettu lokakuun lopussa koko hyvinvointialueen henkilöstölle. Kysely mittaa työn psykososiaalisia kuormitus- ja riskitekijöitä ja tarjoaa myös vertailutietoja muista kyselyyn osallistuvista hyvinvointialueista. Henkilöstöohjelman avulla linjataan myös hyvinvointialueen henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa ja johtamista. Henkilöstöohjelman laatimiseen on osallistettu laaja joukko eri toimijoita sekä heidän edustamiensa yhteisöjen jäseniä.

Henkilöstön riittävyyttä on turvattu ostopalveluiden avulla, joka on lisännyt merkittävästi kustannuksia. Henkilöstömenot ylittyvät merkittävästi palkkamenoina ja työvoiman ostopalveluissa. Ostopalveluissa tulee huomioida vuokrahenkilöstön osaamisen taso.

Tarkastuslautakunta tulee arvioimaan osaavan henkilöstön saatavuutta kevään 2024 laadittavassa arviointikertomuksessaan. Arvioinnin kohteena tulee olemaan ostopalveluiden ammattiryhmäkohtainen vaikuttavuuden tarkastelu toimintojen toteutuksessa ja kustannuskehityksen raportointi. Tarkastuslautakunta tulee seuraamaan ostopalvelukustannusten seurantaprosessia.

3.3. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä – talous

Keski-Suomen hyvinvointialueen toiminta yhtenä laajana organisaationa on saatu käynnistymään. Järjestämisen linjausten ja palvelutasopäätösten myötä on aloitettu toteuttamaan strategian mukaista toimeenpano-ohjelmaa. Hyvinvointialueen vuoden 2023 alijäämäennuste on huomattava ja tämän hetken haasteellinen taloudellinen tilanne edellyttää merkittävää toiminnan uudistumista ja nopeita talouden sopeuttamistoimia

Keski-Suomen hyvinvointialueen alkuperäinen talousarvio vuodelle 2023 tehtiin 44 miljoonaa euroa alijäämäiseksi ja se sisälsi vähintään 30 miljoonan euron tavoitteen tuottavuusohjelmalle vuodelle 2023. Hyvinvointialue on osavuositarkastuksessa annetun ennusteen mukaan jäämässä -94 M€ alijäämäiseksi vuoden loppuun mennessä. Hyvinvointialueen alijäämäennuste heikentyi merkittävästi kesän jälkeen ja talouden tasapainoa koskeva vaatimus on erittäin tiukka. Vuoden 2024 rahoituslaskennan pohjana on vuoden 2023 rahoitus, joten rahoituksen vaje jatkuu myös ensi vuonna.

Alijäämäennusteen heikentyminen johtuu pääasiassa sosiaali- ja terveyspalveluiden toimialan ennusteen heikentymisestä. Suurimpana syynä sosiaali- ja terveyspalveluiden huonoon taloudelliseen tilaan ovat valtakunnalliset palkkojen ja ostopalveluiden hintojen muutokset esimerkkinä ympärivuorokautinen hoiva, jossa 1.4.2023 voimaan astuneiden hinnankorotusten vaikutus on arvioitu olevan 10 M€.

Alijäämän kasvua selittävät muun muassa työmarkkinaratkaisut, ennakoitua suuremmat toimitilavuokrat ja ostopalvelujen hinnankorotukset. Keski-Suomen

hyvinvointialueen asukaskohtainen alijäämäennuste on maan suurimpien joukossa, samoin asukaskohtainen lainakanta. Hyvinvointialueella ei ole pitkäaikaisen lainan ottovaltuutta lähivuosina, minkä vuoksi alueen investointisuunnitelma tuleville vuosille on maan pienimpiä.

Keski-Suomen hyvinvointialueelle esiteltiin talouden ja toiminnan puolivuosisikatsaus 26.9.2023 pidetyssä aluevaltuuston kokouksessa. Puolivuosisikatsauksessa todetaan, että kuuden kuukauden toteumatietojen perusteella toimintakate on hieman jaksotettua talousarviota heikompi. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka tulojen toteuma on jaksotettua talousarviota suurempi, niin menot ovat toteutuksessa jaksotettua talousarviota suurempina. Koko vuoden ennusteeseen liittyy vielä merkittävästi epävarmuustekijöitä ja aiempien vuosien vertailutietoja ei ole käytettävissä, mikä osaltaan vaikeuttaa koko vuoden toteuman arviointia.

Hyvinvointialueen väestön ikääntyminen kasvattaa palvelutarvetta ja sen myötä ennakoituja sosiaali- ja terveydenhuollon menoja. Palvelutarpeisiin vastaaminen edellyttää toiminnan uudistamista, erityisesti ikääntyneiden palvelurakenteen kehittämistä ja palveluverkon uudistamista. palveluverkkouudistamisen valmistelu on aloitettu ja muutokset on suunniteltu käynnistettäväksi vasta vuoden 2024 lopulla.

Henkilöstövajeen vuoksi potilas- ja asukaspaikkoja on jouduttu pitämään kiinni. Nämä toimenpiteet lisäävät jonoa ja odotusaikoja esimerkiksi ikääntyneiden asu- mispalveluyksiköihin ja kuormittavuus nousee kotiuttavissa toimipisteissä. Väli- aikainen alueellinen osastotoiminnan paikkojen supistaminen on kuormittanut vuodeosastopalveluita ja hidastanut sairaala Novasta tehtäviä potilassiirtoja jat- kohoitopaikkoihin. Talouden tervehdyttämiseksi on käynnistetty useita uudistu- misohjelmia ja näiden suunnittelua ja toimeenpanoa valmistellaan. Talouden hal- linnan kannalta palvelukanavien ja palveluverkon uudistaminen käynnistyy vuo- den 2024 aikana.

Tarkastuslautakunta arvioi uudistumisohjelmien toteutusta ja vaikuttavuutta. Li- säksi tarkastuslautakunta tulee seuraamaan vaikutusten ennakoarviointeja ja niiden hyödyntämistä ja käyttämistä esimerkiksi sopeutuksien kohdalla.

3.4. Hyvinvointialuestrategian menestystekijä - johtaminen

Turvallinen siirtymä hyvinvointialueelle on ollut ensisijainen tavoite, jonka tulisi näkyä palvelujen katkoksettomana toimivuutena. Ensimmäinen toimintavuosi tu- lee olemaan hyvinvointialueen henkilöstöjohtamisen yhtenäisten henkilöstökäy- tänteiden rakentamista ja esihenkilötyön sekä eri tasojen henkilöstöjohtamisen tukemista. Hyvinvointialueen henkilöstön johtamisosaamista vahvistetaan Hyvaks-akatemian johtamiskoulutuksella, joka on suunnattu kaikille johtamisen tasoille. Esihenkilöinfoja ja esihenkilöperehdytyksiä on pidetty säännöllisesti, ja niihin on osallistunut suuri osa eri tason esihenkilöitä, päälliköitä ja johtajia.

Hyvinvointialueen ensimmäinen henkilöstöohjelma 2023–2025 valmistui alkusyksyn aikana. Aluehallituksen juuri hyväksymä hyvinvointialueen henkilöstöohjelma tulee toimimaan johtamisen työkaluna. Henkilöstöohjelmaan on kuluvalle strategiakaudelle määritelty viisi (5) kehittämisen kärkikohdetta:

- Lähijohtamisen kehittäminen
- Työvoiman hankinnan kehittäminen
- Palkitsemisen kehittäminen
- Työhyvinvoinnin ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen
- Resurssisuunnittelun kehittäminen

Hyvinvointialueiden ylimmän- ja keskijohdon johtamisosaamisen kehittämiseen liittyvää ohjelmaa ei ole kansallisesti laadittu. THL:n alueellinen asiantuntija-arvio huomioi Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöohjelman lähiesihenkilöiden tukiklinikkamallin mukaisen johtamiskoulutuksen henkilöstön pitovoimaa lisäävänä tekijänä. Henkilöstöohjelma sisältää lähijohtamiseen liittyviä keinoja, tavoitteita ja mittareita, joilla kehittymistä edistetään ja arvioidaan. Sekä hyvinvointialueen henkilöstöohjelmasta että alueellisesta asiantuntija-arviosta jää huomiomatta ylimmän- ja keskijohdon osaamiseen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja mittarit. Tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan tätä ei ole syytä jättää huomiomatta. Hyvinvointialueen toimeenpano-ohjelmissa on niukasti kuvattu johtamisen ja esihenkilötyön työhyvinvointiin liittyviä konkreettisia tukimenetelmiä.

TARKASTUSLAUTAKUNNAN HUOMIOT JA KOMMENTIT OHJAAVISTA

ASIAKIRJOISTA:

- Henkilökunnan tehtäväkuvien ja vastuunjaon epäselvyydet kuormittavat henkilöstöä. Miten hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella siirtyneiden työntekijöiden ja uusien tehtäväkuvausten laatiminen toteutetaan?
- Alijäämää on lisännyt palkkojen nousu ja lisääntynyt ostopalveluiden käyttö. Miten palkkaharmonisaation ja ostopalveluiden aiheuttamat kustannukset raportoidaan viranhaltijoille ja toimielimille?

4. Hallinnon ja toimielinten resurssit

Keski-Suomen hyvinvointialueen ylintä päätäntävaltaa käyttää Keski-Suomen aluevaltuusto. Aluevaltuusto aloitti toimintansa 1.3.2022. Aluevaltuustossa on 69 edustajaa ja se johtaa hyvinvointialueen toimintaa, hallintoa ja taloutta. Aluevaltuuston tehtävistä on säädetty hyvinvointialuelaisissa (611/2021, 22§). Aluevaltuuston puheenjohtajan toimii Jani Kokko, 1. vpj Aila Paloniemi ja 2.vpj Janne Luoma-aho.

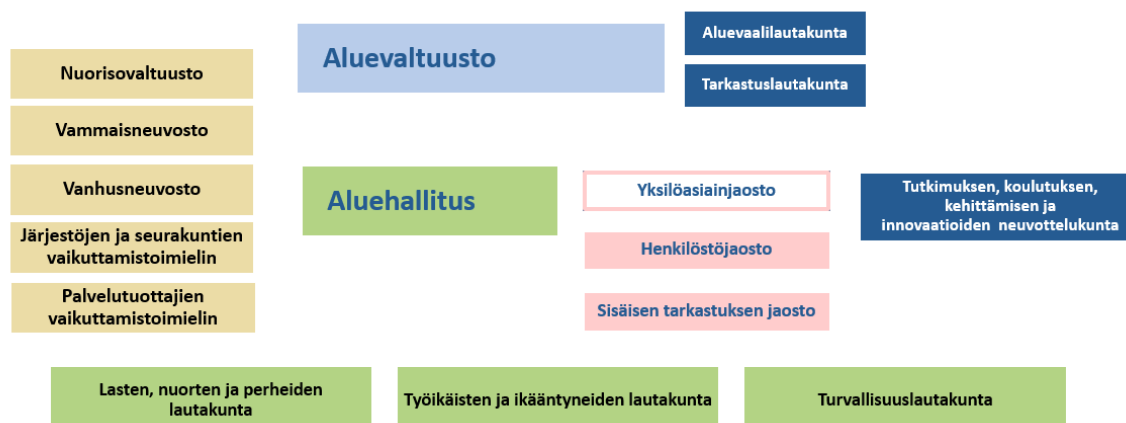
Aluevaltuusto päättää muun muassa hyvinvointialuestrategiasta, hyvinvointialueen hallintosäännöstä sekä hyvinvointialueen talousarviosta ja taloussuunnitelmasta. Lisäksi aluevaltuuston tehtävänä on myös vastata muun muassa siitä, että asukkailla on käytössään monipuolisia osallistumisen mahdollisuuksia.

Aluevaltuusto on nimennyt kokouksessaan 1.3.2022 aluehallituksen, jonka toimikausi jatkuu vuoteen 2025 saakka. Aluehallitus johtaa niin ikään hyvinvointialueen toimintaa, hallintoa ja taloutta. Lisäksi se huolehtii muun muassa, että aluevaltuuston hyväksymää omistajapolitiikkaa, omistajaohjauksen periaatteita ja konserniohjeita noudatetaan konsernissa. Hyvinvointialuejohtaja johtaa aluehallituksen alaisena hyvinvointialueen hallintoa, taloudenhoitoa ja muuta toimintaa. Aluehallituksessa on 13 jäsentä ja sen puheenjohtajana toimii Maria-Kaisa Aula, 1. vpj Lotta Ahola, 2. vpj Mervi Hovikoski.

4.1. Hyvinvointialueen toimielimet ja niiden toiminta

Aluevaltuusto kokoontuu noin kerran kuukaudessa ja aluehallitus kokoontuu kerran viikossa. Aluevaltuuston, aluehallituksen ja tarkastuslautakunnan lisäksi hyvinvointialueella toimii lautakunnat, jaostot ja neuvostot, jotka kokoontuvat kuukausittain tai harvemmin.

Keski-Suomen hyvinvointialueen toimielinrakenne



Kuvio 3. Keski-Suomen hyvinvointialueen toimielinrakenne.

Aluehallituksen alaisuudessa toimii useita lautakuntia, jaostoja, vaikuttamistoi-
mielimiä ja neuvottelukuntia. Seuraavissa taulukoissa kuvataan toimielimien teh-
täviä ja rakennetta.

Keski-Suomen hyvinvointialueen lautakuntien roolina on toimia palveluiden jär-
jestämisen tukena sekä valmistelevana toimielimenä aluehallitukselle. Lauta-
kunnat ovat tulevaisuussuuntautuneita. Niissä on yhteensä 13 jäsentä, joiden tu-
lee olla joko varsinaisia tai varavaltuutettuja.

Toimielimen nimi	Toimielimen tehtävä	Jäsen- määrä	Kokouksia 1-8/2023	Esittelijä
Lasten, nuorten ja perheiden lautakunta	Lasten nuorten ja perheiden lautakunta varmistaa ja seuraa strategisten tavoitteiden toteutumista lasten, nuorten ja perheiden osalta sekä valmistelee ko. väestöryhmän palvelustrategiaa, järjestämissuunnitelmaa ja palveluverkko-muutoksia, talousarviota ja investointi-suunnitelmaa aluehallitukselle.	13 jäsentä	6 kokousta	Strategiajohtaja Anu Phil
Työikäisten ja ikään- tyneiden lautakunta	Työikäisten ja ikääntyneiden lautakunta varmistaa ja seuraa strategisten tavoitteiden toteutumista työikäisten ja ikään- tyneiden osalta sekä valmistelee ko. vä- estöryhmän palvelustrategiaa, järjestä- missuunnitelmaa ja palveluverkkomu- utoksia, talousarviota ja investointisuun- nitelmaa aluehallitukselle.	13 jäsentä	7 kokousta	Strategiajohtaja Anu Phil
Turvallisuuslauta- kunta	Turvallisuuslautakunta edistää turvalli- suuden ja varautumisen saumatonta yh- teensovittamista hyvinvointialueen muuhun toimintaan ja kuntien toimin- taan, seuraa asukkaiden turvallisuuden kokemusta ja tekee aluehallitukselle eh- dotuksia asiointilan parantamiseksi.	13 jäsentä	7 kokousta	Riskienhallinta- johtaja Simo Oksanen

*Taulukko 5. Keski-Suomen hyvinvointialueen lautakuntien nimet, tehtävät, jäsen- ja ko-
kousmäärä sekä lautakunnan esittelijä.*

Aluehallituksen nimittäminä hyvinvointialueella toimii kolme jaostoa ja yksi neu-
vottelukunta. Jaostoissa on 7 jäsentä, joista puheenjohtajan ja varapuheenjohta-
jan tulee olla valtuutettuja. Henkilöstöjaoston ja riskienhallintajaoston jäseniksi
voidaan valita aluehallituksen jäsenten lisäksi myös aluevaltuutettuja. Yksilöasi-
ainjaoston jäseniksi voidaan valita myös muita henkilöitä. Tutkimuksen, koulutuk-
sen, kehittämisen ja innovaatioiden neuvottelukunnassa (TKKI) on 13 jäsentä,
joista viiden tulee olla aluevaltuutettuja. Valtuutettujen lisäksi neuvottelukun-
taan voidaan valita myös enintään kahdeksan oppilaitosten ja tutkimuksen sekä
elinkeinoelämän edustajaa. Neuvottelukunta toimii aluehallituksen neuvoa anta-
vana elimenä koskien tutkimuksen, osaamisen ja koulutuksen roolia ja tulevai-
suuden ennakoimista. Keväällä 2023 on pidetty toimielintyöskentelyn työpajoja,
minkä lopputuloksena on toimialatyöskentelyn raportti, johon on kirjattu

havaintoja kuluneen vuoden toimielintyöskentelystä sekä kehittämisehdotuksia jatkoon.

Toimielimen nimi	Toimielimen tehtävä	Jäsen- määrä	Kokouksia 1–8/2023	Esittelijä
Henkilöstöjaosto	Henkilöstöjaosto seuraa ja edistää hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikkaa ja strategisten tavoitteiden toteutumista sekä henkilöstön saatavuutta, työhyvinvointia ja työterveyshuoltoa, laatii aluehallitukselle toimeenpanosuunnitelman hyvinvointialueen hyvinvoivan, osaavan ja osallistuvan henkilöstön osalta ja seuraa suunnitelman toteutumista, edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja sen kehittämistä sekä antaa suuntaviivat paikallisesti neuvoteltavien virka- ja työehtosopimusten hyväksymiselle.	7 jäsentä	5 kokousta	HR-johtaja Eija-Liisa Heikkilä
Riskienhallintajaosto, Sisäisen tarkastuksen jaosto	Sisäisen tarkastuksen jaosto valmistelee sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa koskevat ohjeet ja menettelytavat aluehallitukselle ja valvoo osaltaan, että sisäinen valvonta ja riskienhallinta toimeenpannaan ohjeistuksen mukaisesti ja tuloksellisesti.	7 jäsentä	3 kokousta	Sisäisen tarkastuksen päällikkö Tuomas Piesanen
Yksilöasiainjaosto	Yksilöasiainjaosto tekee sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan ja toimivaltaan kuuluvat yksilöpäätökset, käsittelee viranhaltijoiden päätöksistä tehdyt oikaisuvaatimukset, jotka koskevat yksilökohtaisia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, käsittelee sosiaali- ja potilasasiamiehen raportit ja antaa niistä lausunnon aluehallitukselle sekä raportoi aluehallitukselle palvelujärjestelmään liittyvät kehittämiskohteet.	7 jäsentä	6 kokousta	Sosiaalihuollon johtaja Raija Kojo
Tutkimuksen, koulutuksen, kehittämisen ja innovaatioiden neuvottelukunta	Tutkimuksen, koulutuksen, kehittämisen ja innovaatioiden (TKKI) neuvottelukunnan tehtävänä on toimia aluehallituksen neuvoa antavana elimenä koskien tutkimuksen, osaamisen ja koulutuksen roolia sekä tulevaisuuden ennakkointia.	13 jäsentä	2 kokousta	Konsernihallinnon toimialajohtaja Lasse Leppä

Taulukko 6. Keski-Suomen hyvinvointialueen jaostojen nimet, tehtävät, jäsen- ja kokousmäärä sekä esittelijä. Lisäksi taulukossa yksi neuvottelukunta.

Lisäksi Keski-Suomen hyvinvointialueella toimii viisi vaikuttamistoimielintä. Nuorisovaltuusto, vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto ovat lakisääteisiä ja niiden lisäksi hyvinvointialueella toimii järjestöjen ja seurakuntien vaikuttamistoimielin sekä palvelutuottajien vaikuttamistoimielin.

Vaikuttamistoimielimet vaikuttavat aloittein, lausunnoin ja kannanotoin hyvinvointialueen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja

seurantaan asioissa, joilla on tai joilla ne arvioivat olevan merkitystä väestön ja heidän tarvitsemiensa palveluiden kannalta.

Toimielimen nimi	Toimielimen tehtävä	Jäsenmäärä	Kokouksia 1–8/2023	Esittelijä
Nuorisovaltuusto	Nuorisovaltuusto on hyvinvointialueen ja maakuntaliiton yhteinen nuorten vaikuttajaryhmä, jonka tehtävänä on mm. tuoda nuorten mielipiteitä esille palveluiden kehittämisen ja päätöksenteon tueksi.	18 jäsentä	3 kokousta	Palvelujohtaja Nina Peränen
Vammaisneuvosto	Vammaisneuvosto kehittää ja edistää osaltaan vammaisten osallistumisen ja kuulemisen mahdollisuuksia hyvinvointialueella.	22 jäsentä	5 kokousta	Palvelujohtaja Nina Peränen
Vanhusneuvosto	Vanhusneuvosto vaikuttaa aloittein, lausunnoin ja kannanotoin asioihin, joilla on merkitystä ikääntyneen väestön ja heidän tarvitsemiensa palveluiden kannalta. Vanhusneuvosto osaltaan auttaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella turvataan hyvä arki ikääntyneelle väestölle.	22 jäsentä	5 kokousta	Palvelujohtaja Nina Peränen
Järjestöjen ja seurakuntien vaikuttamistoimielin	Vaikuttamistoimielin osallistuu valmisteluun koskien hyvinvointialueen suunnitelmia ja toimenpiteitä keski-suomalaisten hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi sekä arvioi järjestöjen ja seurakuntien toimintaedellytyksiä ja hyvinvointialueen järjestöyhteistyön ja yhteistyörakenteiden toimivuutta.	15 jäsentä	3 kokousta	Palvelujohtaja Nina Peränen
Palvelutuottajien vaikuttamistoimielin	Yhteistyö palveluntuottajien kanssa nivelletään siten, että se mahdollistaa hyvinvointialueen ihmislähtöisen toiminnan ja kumppanuuksia toteuttamisen myös kuntien, järjestöjen ja muiden kumppaneiden kesken.	10 jäsentä	4 kokousta	Palvelujohtaja Nina Peränen

Taulukko 7. Keski-Suomen hyvinvointialueen vaikuttamistoimielinten nimet, tehtävät, jäsen- ja kokousmäärä sekä esittelijä.

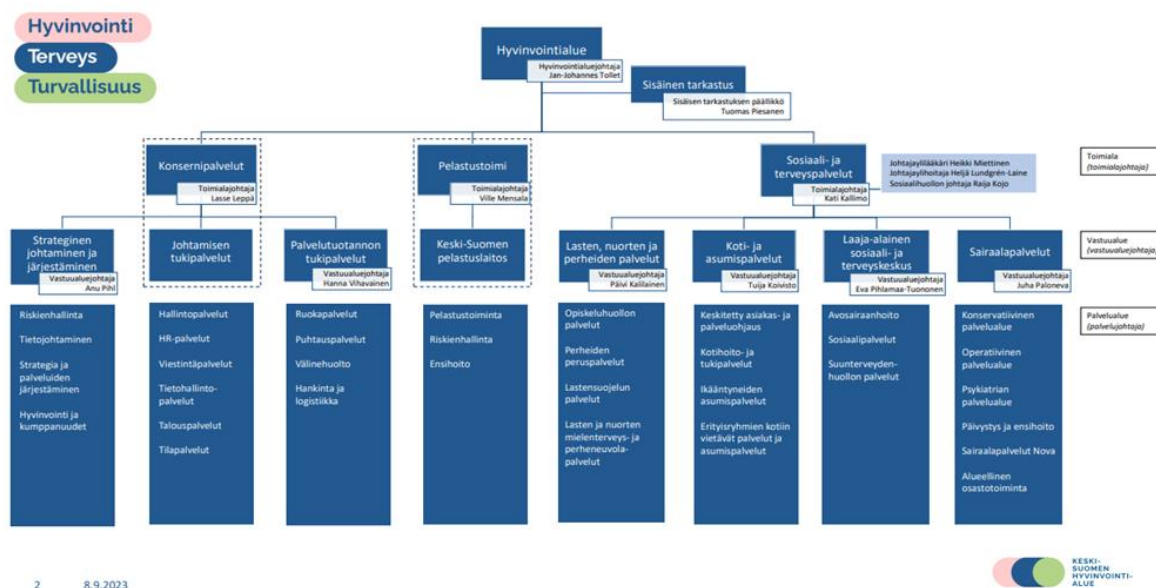
TARKASTUSLAUTAKUNNAN HUOMIOT:

- Tuleeko hallintosääntöön kirjata tarkemmin vaikuttamistoimielinten laaja tehtäväkuva. Mitä mahdollisuuksia on lautakuntatyöskentelyn kehittämiseksi, jotta vaikuttava työskentely tukipalveluna lisääntyy?

4.2. Hallinnon resurssit ja Johtamisen tukipalvelut

Johtamisen tukipalvelut on yksi konsernipalveluiden toimialalle sijoittuvista vastuualueista. Johtamisen tukipalvelut vastuualueelle sijoittuvat;

- ✓ Hallintopalvelut
- ✓ HR-palvelut
- ✓ Viestintäpalvelut
- ✓ Tietohallintopalvelut
- ✓ Talouspalvelut
- ✓ Tilapalvelut



Kuvio 4. Keski-Suomen hyvinvointialueen organisaatiokaavio.

Hallinnon ja tukipalveluiden henkilöstö on siirtynyt konsernipalveluiden palvelukseen 26 eri organisaatiosta ja yhdenkään organisaation hallintomalli ei ole ollut suoraan monistettavissa hyvinvointialueelle. Hallinnon toimintatapojen ja organisaation rakentaminen ja kehittäminen jatkuu edelleen.

Johtamisen tukipalveluiden talous tulee talousarvioennusteen mukaan ylittämään noin 10,5 M€. Talousarviopoikkeama johtuu tilapalveluiden vuokratunnusten ylityksestä. Kuluvan vuoden talousarviossa oleva varaus vuokratuloihin ei vastaa hyvinvointialueen vuokrasopimuksien tosiasiallisia kustannuksia.



Hyvinvointialueen tilakustannukset kuitenkin poikkeavat kuntien tilakustannuksista, sillä hyvinvointialue on vuokrannut tilat käyttöönsä valtioneuvoston antaman valtakunnallisen asetuksen mukaisin ehdoin vuosille 2023–2025. Syksyn talousarviomuutoksissa talousarvio tullaan korjaamaan tältä osin todellisia kustannuksia vastaavaksi. Samoin vuoden 2024 talousarvioon vuokratkustannukset budjetoidaan todellisia kustannuksia vastaavaksi.

Johtamisen tukipalveluissa on keskitytty sote-palveluiden järjestämisen linjaukset, palvelutasopäätökset, muut strategian toimeenpano-ohjelmaan liittyvät ohjelmat, tilaverkkoselvitys, hallintosäännön päivitys sekä ensi vuoden talousarvio. Lisäksi johtamisen tukipalveluissa jatketaan prosessien vakiinnuttamista ja päälekkäisyyksien purkamista sekä keskitytty toimielintyöskentelyn parempaan koordinointiin mm. vuosikellotyön avulla.

5. Väliarviointien yhteenveto ja kehittämisehdotukset

Tarkastuslautakunnan työnä on kehittää talouden seurannalla ja vaikuttavuusarvioinnilla Keski-Suomen hyvinvointialueen toimintaa. Tarkastuslautakunta on käynyt läpi keskeiset hyvinvointialueen toimintavuotta 2022 kuvaavat asiakirjat ja tilintarkastusasiakirjat sekä kuullut asiantuntijoita arviointityön tukena. Tarkastuslautakunta tarkentaa väliarvioinnin sisältöä vuoden 2023 laadittavaan arviointikertomukseen.

Tarkastuslautakunta esittää aluevaltuustolle seuraavia toiminnan ja talouden kehittämisehdotuksia:

Väliarvioinnin osa-alueet	Tarkastuslautakunnan väliarviointi ja kehittämisehdotukset
HENKILÖSTÖ <ul style="list-style-type: none"> - Osaavan henkilöstön saataavuus ja riittävyys - Työhyvinvointi, veto- ja pitovoima - Resurssijohtamisen menetelmät 	<ul style="list-style-type: none"> - Osaavan henkilöstön saatavuuteen liittyvä ennakointitiedon tuottaminen ja tulosten vaikuttavuuden arviointi. Alalta poislähtevien ja irtisanoutuneiden työntekijöiden määrä ja syyt. - Geneeriset asiantuntijarakenteet, tehtävärakenteet/työnjako ja urapolkumallit. - Henkilöstövoimavaraletöntinen resurssijohtaminen ja siihen liittyvä henkilöstömitoitus.
TALOUS: <ul style="list-style-type: none"> - Ostopalveluiden raportointijärjestelmä - Tuottavuusohjelman mukaiset toimenpiteet - Välittömästi toteutettavat lyhyen aikavälin säästö-/sopeuttamistoimenpiteet - Laskutuksen jaksottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Raportointitieto lisä- ja ylityökorvauksista - Keikkalaistyövoiman korvaukset ammattiryhmittäin. - Ennen yksityiskohtaisia toimeenpanoja tulee laatia vaikutusten riskiarviointi. - Vaikutusten riskiarviointi, seuranta ja raportointi. - Laskutuksen jaksottaminen mahdollisimman reaaliaikaisesti.
JOHTAMINEN: <ul style="list-style-type: none"> - Viranhaltijoiden tehtävänkuvien laatiminen - Johtamisosaamisen kriteerit - Toimintaohjeiden ja -sääntöjen ylläpitoon ja jalkauttamiseen vastuutahojen nimeämiset - Viranhaltijoiden kokouskäytänteissä noudatetaan tuottavuusohjelman kohtaa, jossa linjataan kokouskäytäntöjä. - Työaikaseuranta, saavutettavuus ja läpinäkyvyys 	<ul style="list-style-type: none"> - Laaditaan uusien tehtävänimikkeiden mukaiset tehtävänkuvat ja määritellään tehtävään vaadittava johtamisosaaminen. - Johtamisen koulutus- ja työkokemuskriteerit - Tarkastuslautakunta arvioi ja raportoi toimintaohjelmien käyttöönottoa ja vaikuttavuutta ja kuulee toimintaohjelmien toimeenpanosta vastaavia viranhaltijoita. - Viranhaltijoiden resurssien ja työajankäytön hallinta. - Johtavien viranhaltijoiden saavutettavuus ja kalentereiden läpinäkyvyys

TOIMIELIMET:

- Lautakuntien systemaattinen itsearviointi, kansallinen vertailutieto
 - Selkeät tavoitteet työlle ja resurssiviisaat käytännöt
 - Toimielinten kokouskäytännöissä noudatetaan tuottavuusohjelman kohtaa, jossa linjataan kokouskäytäntöjä.
- Hyvinvointialueella otetaan laajasti käyttöön aluehallituksen ja tarkastuslautakunnan käyttämä itsearviointityökalu.
 - Toimielinten toimintaohjeet.
 - Toimielinten toimintaa ohjaava vuosikello.
 - Vastaavat viranhaltijat kutsutaan aluehallituksen kokoukseen, mikäli esityslistalla on heidän vastuualueellensa kohdennettuja pykäläiä.
 - Vastaavat viranhaltijat valmistautuvat ja osallistuvat kokoukseen vain tältä osin kutsuttaessa.
 - Poissulkien esittelijä, sihteeri, tekninen sihteeri, johtava lakimies.

Taulukko 8. Tarkastuslautakunnan väliarviointi ja kehittämisehdotukset.



6. Allekirjoitukset

Elma Hyökky
Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

Irma Hirsjärvi
Tarkastuslautakunnan jäsen

Juha Kaistinen
Tarkastuslautakunnan jäsen

Merja Lahtinen
Tarkastuslautakunnan jäsen

Leila Lindell
Tarkastuslautakunnan jäsen

Tapio Puolimatka
Tarkastuslautakunnan jäsen

Tuomo Silvast
Tarkastuslautakunnan jäsen

Juha Suonperä
Tarkastuslautakunnan jäsen

Jouni Vuori
Tarkastuslautakunnan jäsen

Lähteet ja väliarvioinnissa käytetty tausta-aineisto

Keski-Suomen hyvinvointialueen hallintosääntö. Hyväksytty aluevaltuustossa 9.5.2023, voimaantulopäivä 17.5.2023.

Keski-Suomen hyvinvointialue. Keski-Suomen hyvinvointialuestrategia 2030. Aluevaltuuston hyväksymä 14.6.2022.

Keski-Suomen hyvinvointialueen arviointikertomus 2022.

Keski-Suomen hyvinvointialue. Toimialakohtaiset käyttösunnitelmat 2023.

Keski-Suomen hyvinvointialue. Puolivuosisikatsaus 06/2023.

Keski-Suomen hyvinvointialue. Neljännesvuosisikatsaus 09/2023.

Keski-Suomen hyvinvointialue. Talousarviokirja 2023.

Keski-Suomen hyvinvointialue. Talousarviokirja 2024.

Keski-Suomen hyvinvointialueen nykytila ja tulevaisuuskuva. 31.5.2022

Lääkäriliitto (2023). Terveyskeskusten lääkäritilanne 2022. Tutkimus terveyskeskusten lääkäritilanteesta.

Sosiaali – terveydenhuollon järjestäminen Keski-Suomen hyvinvointialueella: Alueellinen asiantuntija-arvio, syksy 2023. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos.

Sosiaali – ja terveysministeriö. Yhteistyö- työnjakomallit sosiaali- ja terveydenhuollossa. Selvitystyö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:7.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8.

Suomen Hammaslääkäriliitto (2023). Työvoimaselvitys 2022. Terveyskeskusten hammaslääkäritilanne lokakuussa.

Valtiontalouden tarkastusvirasto. Tarkastus- ja arviointitoimijoiden roolit ja tehtävät hyvinvointialuekonsernissa sekä sisäisen valvonnan järjestäminen. Muistio hyvinvointialueiden valmistelijoille, 14.10.2021.

Taulukot:

Taulukko 1. Tarkastuslautakunnan kokoonpano ja resurssit.

Taulukko 2. Hyvinvointialuelain 611/2021 125 § mukaiset tarkastuslautakunnan tehtävät.

Taulukko 3. Hyvinvointialueiden, Helsingin kaupungin ja HUS-yhtymän oma arvio alueen edellytyksistä saavuttaa sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet vuoteen 2025 mennessä.



Taulukko 4. Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian yhtenä päämenestystekijänä on hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö.

Taulukko 5. Keski-Suomen hyvinvointialueen lautakuntien nimet, tehtävät, jäsen- ja kokousmäärä sekä lautakunnan esittelijä.

Taulukko 6. Keski-Suomen hyvinvointialueen jaostojen nimet, tehtävät, jäsen- ja kokousmäärä sekä esittelijä. Lisäksi taulukossa yksi neuvottelukunta.

Taulukko 7. Keski-Suomen hyvinvointialueen vaikuttamistoimielinten nimet, tehtävät, jäsen- ja kokousmäärä sekä esittelijä.

Taulukko 8. Tarkastuslautakunnan väliarviointi ja kehittämisehdotukset.

Kuviot:

Kuvio 1. Hyvinvointialueen toimielimet sekä tarkastus- ja arviointitoimijat.

Kuvio 2. Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian menestystekijät.

Kuvio 3. Keski-Suomen hyvinvointialueen toimielinrakenne.

Kuvio 4. Keski-Suomen hyvinvointialueen organisaatiokaavio.



Henkilöstöjaoston lausunto tarkastuslautakunnan väliarvioinnista

Tarkastuslautakunta on hyväksynyt 21.11.2023 § 102 Keski-Suomen hyvinvointialueen väliarviointiraportin. Aluehallitus on 12.12.2023 § 403 merkinnyt väliarvioinnin tiedokseen, sekä pyytää tarkastuslautakunnan väliarviointiin liittyen lautakuntien lausuntoa toimielimiä koskeviin kehittämissuhteisiin ja henkilöstöjaoston lausuntoa henkilöstöä koskeviin kehittämissuhteisiin perjantaihin 26.1.2024 mennessä.

Tarkastuslautakunnan väliarvioinnissa on mainittu henkilöstöä koskien seuraavat osa-alueet:

1. Osaavan henkilöstön saatavuus ja riittävyys
2. Työhyvinvointi, veto- ja pitovoima
3. Resurssijohtamisen menetelmät

Henkilöstöä koskien on esitetty seuraava väliarviointi ja kehittämissuhteet:

Yleisesti kaikkiin edellä mainittuihin kehittämissuhteisiin liittyen henkilöstöjaosto toteaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueen aluehallitus on hyväksynyt 7.11.2023 § 342 henkilöstöohjelman vuosille 2023–2025. Henkilöstöohjelman avulla linjataan Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa ja johtamista. Henkilöstöohjelman tavoitteena on varmistaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti.

Henkilöstöohjelman slogan on "Hyvä työarki kaikille". Henkilöstöohjelman visio on "*Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen.*"

Henkilöstöohjelmaan valittiin viisi kehittämissuhdetta: lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen. Ohjelman toteutus tapahtuu priorisoimalla ja rytmittämällä kehitystoimenpiteitä koko strategiakauden ajalle.

Henkilöstöjaosto kokouksessaan 25.1.2024 käsittelee kehittämissuhteita ja ottaa huomioon tarkastuslautakunnan kehittämissuhteet.



1. Osaavan henkilöstön saatavuuteen liittyvän ennakkotiedon tuottaminen ja tulosten vaikuttavuuden arviointi. Alalta poislähtevien ja irtisanoutuneiden työntekijöiden määrä ja syyt

HR-palvelut ja henkilöstöjaosto seuraavat ja viranhaltijat sekä työntekijät mahdollisuuksien mukaan tutustuvat sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden ohjelman selvityksiin kuten sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden tietopohjaa koskevaan esiselvitykseen 18/2023. Hyvinvointialue on mukana ministeriön Hyvän työn ohjelmassa, jonka avulla saadaan rahoitusta sote-alan henkilöstöpulaa helpottaville hankkeille.

Hyvinvointialueen oman henkilöstösuunnittelun käytössä on Kevan tuottama eläköitymisennuste henkilöittäin ja ammattaittain. Hyvinvointialueen eri toimijat tekevät aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa mm. harjoitteluissa, oppisopimuskoulutuksissa, jatkuvan oppimisen (koulutukset) sekä hankkeiden osalta. Oman organisaation henkilöstön vaihtuvuutta ja sen kehitystä seurataan yhtenä raportoitavana henkilöstötietona. HR-palveluiden tavoitteena on henkilöstöohjelman hanketyössä kehittää johtamisen työkaluksi esihenkilön lähtöhaastattelun lisäksi sähköinen lähtökysely. Kyselystä saadaan kehittämisen pohjaksi tietoa siitä, oliko lähdön syynä esim. johtaminen, palkkaus, hyvinvointi vai joku muu palvelusuhteeseen läheisesti liittyvä syy.

2. Geneeriset asiantuntijarakenteet, tehtävärakenteet/työnjako ja urapolkumallit.

Henkilöstöohjelman kehittämiskohteissa resurssisuunnittelun kehittämisen yhtenä tavoitteena on henkilöstön osaamisprofiilien ja -tasojen määrittäminen sekä urapolkujen rakentaminen. Hyvinvointialueella on käytössä osassa hoitotyön ammatteja ns. uramalli. Osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen ovat tunnistettuja veto- ja pitovoimaan sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Uramallin laajentaminen on mahdollista muihinkin ammatteihin.

3. Henkilöstövoimavarojen resurssijohtaminen ja siihen liittyvä henkilöstömitoitus

Henkilöstöohjelman tarkoituksena on varmistaa, että hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti. Henkilöstöohjelman kehittämiskohteeksi valitun resurssisuunnittelun kehittämishankkeissa on tavoitteena parantaa henkilöstövoimavarojen resurssijohtamista. Osana kehittämistyötä on myös henkilöstömitoituksen määrittäminen toiminnoille.

Edellä mainittujen kehittämiskohteiden lisäksi tarkastuslautakunta esitti väliraportissaan seuraavat huomiot ja kysymykset:



Henkilökunnan tehtäväkuvien ja vastuunjaon epäselvyydet kuormittavat henkilöstöä. Miten hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella siirtyneiden työntekijöiden ja uusien tehtävänkuvausten laatiminen toteutetaan?

Tehtävänkuvien laatiminen aloitetaan organisaatiossa keväällä 2024. Johtaja- ja päällikkötöiden tehtävänkuvien laatiminen on tarkoituksenmukaista tehdä johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen muuttamisen yhteydessä. Tässä yhteydessä on määriteltävä esim. miksi jokin johtaja-/päällikkörooli on olemassa. SOTE-sopimuksen mukaisen uuden palkkausmallin käyttöönotossa keväällä tarvitaan tehtäväkuvauksia kaikista sote-alan ammateista. Tehtävänkuvausten laatiminen tehdään HR-palveluiden ohjaamana prosessina.

Alijäämää on lisännyt palkkojen nousu ja lisääntynyt ostopalveluiden käyttö. Miten palkkaharmonisaation ja ostopalveluiden aiheuttamat kustannukset raportoidaan viranhaltijoille ja toimielimille.

Palkkaharmonisointia toteutetaan työehtosopimusten järjestelyerillä (yhteensovittamiserät sekä kehittämiserät). Toiminta- ja taloussuunnitelman yleisperustelujen henkilöstöosioon on kirjattu, että vuoden 2024 aikana tehdään suunnitelma hyvinvointialueen palkkaharmonisaatiosta. Suunnitelmassa huomioidaan palkkojen yhteensovittamisen lisäksi palkkausjärjestämisen uudistamisen vaikutukset. Suunnitelmassa pyritään tuottamaan tietoa palvelualueittain. Harmonisointisuunnitelman suunnitelma tuodaan henkilöstöjaoston käsiteltäväksi.

Henkilöstöjaosto

§ 5 Henkilöstöohjelman toteuttaminen

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/1390/01.00.00.02/2023

Henkilöstöjaosto 25.1.2024 § 5

Selostus asiasta Taustaa

Keski-Suomen hyvinvointialueen aluehallitus on hyväksynyt 7.11.2023 § 342 kokouksessaan henkilöstöohjelman vuosille 2023-2025. Henkilöstöohjelman avulla linjataan Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöä koskevaa päätöksentekoa ja johtamista.

Henkilöstöohjelman tarkoituksena on varmistaa, että Keski-Suomen hyvinvointialueella on riittävä, osaava, hyvinvoiva, osallistuva ja sitoutunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan, jotta palvelut saadaan sujumaan tavoitellusti.

Henkilöstöohjelman slogani on "Hyvä työarki kaikille". Henkilöstöohjelman visio on "*Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen.*"

Henkilöstöohjelma on johtamisen työkalu, jossa on määritelty avainalueet, tavoitteet, keinot ja mittarit. Henkilöstöohjelman viisi valittua kehittämiskohdetta on: lähijohtamisen kehittäminen, työvoimana hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittäminen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen.

Varsinainen ohjelman toteutus tapahtuu priorisoimalla ja rytmittämällä kehitystoimenpiteitä koko strategiakauden ajalle. Ryhmittely tehdään HR-johdon vetämänä ja siitä päättävät hyvinvointialueen johtoryhmä ja aluehallitus. Kehitystoimenpiteiden toteutuminen edellyttää, että niille määritellään kotipesä ja "prosessin omistaja", jonka henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja työsuunnitelmaan tehtävä sisältyy.

Laajan yhteistyön tuloksena syntynyt henkilöstöohjelma on kehys, jota tarkennetaan kunkin teema-alueen "omistajan" ja hänen vetämänsä tiimin sekä yhteistyöverkoston toimesta.

Henkilöstöohjelma on yksi kuudesta hyvinvointialueen strategian

Henkilöstöjaosto

toimeenpano-ohjelmasta, jotka kaikki perustuvat strategiassa määriteltyihin menestystekijöihin. Ns. läpileikkaavia teemoja ovat digitalisaatio, TKKI sekä tuottavuus.

Ohjelman toteuttaminen ja priorisoinnit

Varsinainen ohjelman toteutus tapahtuu priorisoimalla ja rytmittämällä kehitystoimenpiteitä koko strategiakauden ajalle. Ryhmittely tehdään HR-johdon vetämänä ja siitä päättävät hyvinvointialueen johtoryhmä ja aluehallitus.

Kehitystoimenpiteiden toteutuminen edellyttää, että niille määritellään kotipesä ja "prosessin omistaja", jonka henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja työsuunnitelmaan tehtävä sisältyy. Laajan yhteistyön tuloksena syntynyt henkilöstöohjelma on kehys, jota tarkennetaan kunkin teema-alueen "omistajan" ja hänen vetämänsä tiimin sekä yhteistyöverkoston toimesta.

Kokouksessa esitellään kehittämistoimenpideaihiot ja käynnissä olevat hankkeet. Huomioidaan myös Mitä Kuuluu -kyselyn tulokset, jotka valmistuivat joulukuussa 2023. Valmistelu jatkuu henkilöstöjaoksen ohjauskeskustelun jälkeen. Henkilöstöohjelman toteuttamisesta ja viestinnästä henkilöstölle tehdään myös suunnitelma.

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto tutustuu kehittämishankkeisiin ja ohjaa kehittämistoimenpiteiden valinnassa ja priorisoinnissa.

Päätös Henkilöstöjaosto tutustui kehittämishankkeisiin ja antoi evästyksensä kehittämistoimenpiteiden valintaan ja priorisointiin.

Henkilöstöjaosto

§ 6 Muut asiat

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/1195/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 25.1.2024 § 6

Selostus asiasta

- 1) Yhteistoiminta hyvinvointialueella
- 2) Liikkeenluovutukset hyvinvointialueelle vuosina 2023-2024
- 3) Seuraavan kokouspäivän (to 22.2.) siirtäminen keskiviikolle 21.2. klo 16.00 alkaen

HR-johtajan ehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös Merkittiin muut asiat tiedoksi ja päätettiin pitää seuraava kokous aiemman sovitun aikataulun mukaan torstaina 22.2. klo 16.00.

Henkilöstöjaosto

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §:n mukaan seuraavista päätöksistä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa: 1-6.

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Oikaisuvaatimusoikeus ja -perusteet

Hyvinvointialueesta annetun lain 139.1 §:n mukaan seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen: Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen. Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen. Oikaisuvaatimuksen voi tehdä sekä laillisuus- että tarkoituksenmukaisuusperustein.

Oikaisuvaatimusviranomainen ja -aika

Oikaisuvaatimusviranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään:

Keski-Suomen hyvinvointialue, Aluehallitus

Kirjaamon yhteystiedot:

Keski-Suomen hyvinvointialueen kirjaamo

Hoitajantie 140620 Jyväskylä

kirjaamo@hyvaks.fi

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus on toimitettava hyvinvointialueen kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä. Hyvinvointialueen jäsenen sekä hyvinvointialueiden yhteistoimintaan osallisen hyvinvointialueen ja sen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on pantu nähtäville yleiseen tietoverkkoon hyvinvointialueen verkkosivustolle.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Henkilöstöjaosto

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimuspäätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää hyvinvointialueen kirjaamosta.
