



POHJOIS-KARJALAN
HYVINVOINTIALUE

Vastaukset tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa 2024 esitettyihin huomioihin

Sisällysluettelo

1	Strategiset tavoitteet ja mittarit	2
2	Talouden tavoiteohjelman toimeenpano-ohjelmat.....	2
3	Tytäryhtiöiden tavoitteiden toteutuminen	4
4	Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen	8
5	Talouden tasapainottaminen ja alijäämän kattaminen	8
6	Lastensuojelu	10
7	Digipalvelut	11
8	Tietojärjestelmät	12
9	HYTE-kerroin	14

1 Strategiset tavoitteet ja mittarit

SUOSITUS (s. 14–16): Hyvinvointialueen tulee selvittää, miten saadaan palautetta niiltä, jotka eivät pääse palvelujen piiriin.	Palautetta voi antaa kaikkien toimialueiden palveluista www.siunsote.fi -nettisivuilta ”Asiakaspalaute” -kohdassa olevien linkkien kautta. Linkit ohjaavat palautteenantajan laatuportin Asiakaspalaute –lomakkeelle.
--	--

2 Talouden tavoiteohjelman toimeenpano-ohjelmat

SUOSITUS (s. 19): Tarkastuslautakunta suosittelee, että irtisanoutuneiden henkilöiden lähtökeskustelut dokumentoidaan, että ollaan selvillä henkilöstön vaihtuvuuden syistä.	Henkilöstökysely kilpailutettiin syksyllä 2024. Kilpailun voitti Vibemetrics Oy. Henkilöstökyselyn ohella se tarjosi optiona sekä kehittämistyökalun (henkilöstökyselyyn liittyvä) että lähtökyselyn. Henkilöstöjohtaja esitti johtoryhmälle, että nämä lisäoptiot otettaisiin käyttöön yhtä aikaa henkilöstökyselyn kanssa huolimatta siitä, ettei tähän ole varattu määrärahaa. Johtoryhmässä linjattiin, että ensin tutustutaan uuteen työkaluun ja lisäoptioiden tarve ja kustannukset arvioidaan myöhemmin. Viben lisäominaisuuksien hankinnan suhteen etenemme hankintasopimuksen muuttaminen sopimuskaudella -menettelyllä. Todennäköistä on, että saamme lähtökyselyn käyttöön syksyn 2025 aikana.
KYSYMYS (s. 16–19): Tarkastuslautakunta kysyy, miksi lähtökyselyä ei ole liitetty Vibe-järjestelmän työkaluihin.	Katso edellinen vastaus.

KYSYMYS (s. 16–19): Tarkastuslautakunta kysyy, miksi johtamisvalmennus lopetettiin vuonna 2024.	Kuntayhtymän viimeisen toimintavuoden aikana oli tehty päätös hankkia hyvinvointialueelle johtamisvalmennusta ulkopuoliselta kouluttajataholta (Hälsa) vuodesta 2022 lähtien. Johtamisvalmennus toteutettiin ensimmäisen kerran kaudella 2022–2023. Tuolloin johtamisvalmennus 1.0:aan osallistui yhteensä 334 esihenkilöä. Vuosina 2023–2024 johtamisvalmennus toteutettiin kahtena eri valmennuksena, joista 1.0 oli tarkoitettu uusille esihenkilöille, esihenkilöä sijaistaville sekä esihenkilöille, jotka eivät olleet osallistuneet aikaisemmin johtamisvalmennukseen Siun sotessa. Johtamisvalmennus 2.0 oli jatkoa jo aikaisemmin vuonna 2022 alkaneelle valmennukselle, johon osallistuivat valmennuksessa mukana olleet esihenkilöt. Tähän johtamisvalmennukseen osallistui yhteensä 233 esihenkilöä. Johtamisvalmennukseen osallistuminen vaihteli toimialueittain. Osana vuoden 2024 talouden sopeuttamista henkilöstön täydennyskoulutukseen käytettävät määrärahat puolitettiin ja strategisiksi koulutuksen painopistealueiksi määriteltiin mm. toimintojen uudistaminen lean-johtamisen avulla. Hälsän valmennuksen optiovuoden käyttämiselle ei nähty enää tarvetta johtoryhmän arvioimana.
KYSYMYS (s. 16–19): Tarkastuslautakunta kysyy, miksi Vibe-järjestelmän kehittämistoimenpideoosiota ei hyödynnetä johtamisen työkaluna.	Henkilöstökysely kilpailutettiin syksyllä 2024. Kilpailun voitti Vibemetrics Oy. Henkilöstökyselyn ohella se tarjosi optiona sekä kehittämistyökalun (henkilöstökyselyyn liittyvä) sekä lähtökyselyn. Henkilöstöpalveluista riippumattomista syistä kehittämistyökalu saadaan käyttöön vasta todennäköisesti tammikuussa 2026.

3 Tytäryhtiöiden tavoitteiden toteutuminen

KYSYMYS (s. 26–27): Tarkastuslautakunta kysyy, miten tavoitteiden määrittelyssä on talouden ohella huomioitu palvelun taso ja laatu.	Merkittävimpien tytäryritysten kanssa tehdään vuosittain palvelusopimukset, joissa määritellään ostattavien palvelujen tasoon ja laatuun liittyvät asiat. Henkilöstömme seuraa mahdollisia laatupoikkeamia. Laatupoikkeamien ilmetessä ne käydään välittömästi läpi ko. yhtiön edustajien kanssa.
SUOSITUS (s. 27–28): Tarkastuslautakunta suositaa, että konserniohje päivitetään. Konserniohje on hyväksytty vuonna 2022, ja siihen on kirjattu yleisellä tasolla varautumiseen liittyvä asioita. Konserniohjeessa on hyvä olla kirjattuina selkeästi roolit, vastuut ja riskienhallinta.	Konserniohje päivitettiin (aluevaltuusto § 96/14.12.2022) kuntayhtymän konserniohjeen pohjalta. Hyvinvointialueain voimaantulo johti vuoden 2023 alussa kuntien sidosyksikköaseman poistumiseen aikaisemmin kuntayhtymän omistaman Siun työterveyden palvelujen käyttäjinä. Hyvinvointialue ei puolestaan voinut enää ostaa sote-yksiköiden ravinto- ja siivouspalveluja kunnilta, vaan tulevaisuus rakentui kokonaispalvelun ostamiseen Polkalta. Kunnille tarjottiin mahdollisuus säilyttää sidosyksikköasema em. palvelujen käytössä tarjoamalle niille omistussuutta em. yhtiöissä. Kuntia tuli em. yhtiöiden pienosakkain, mutta hyvinvointialueella säilyi näissä osake-enemmistö työterveydessä. Muutokset eivät edellyttäneet merkittäviä muutoksia konserniohjeeseen, sillä hyvinvointialuekonserni muodostui samoista yhtiöistä kuin kuntayhtymän aikainen konserni. Maan istuvan hallituksen hallitusohjelman mukainen hankintalain uudistaminen voi johtaa muutoksiin, jotka vaikuttavat hyvinvointialuekonserniin. Mikäli hankintalain sidosyksikköaseman mahdollistama minimiomistus on 10 % ja kunnille halutaan tarjota mahdollisuus sidosyksikköaseman säilymiseen, hyvinvointialueen omistussuutta yhtiöissä on laskettava. Jos sidosyksikköasema

	mahdollistetaan yhtiöissä yli viidelle kunnalle, se edellyttäisi hyvinvointialueen omistuksen laskemista alle 50 %:n ja konserniohjausasetuksen poistumista ko. yhtiöissä. Ratkaisut edellyttävät poliittista linjausta. Muutos olisi siinä määrin suuri, että sillä olisi heijastuksia konserniohjeeseen. Konserniohjeessa on käytännöt ja periaatteet koskien konsernitaseista riskienhallintaa ja varautumista. Turvallisuutta ja varautumista koskeva osa konserniohjeessa on päivitetty vastaamaan hyvinvointialueen aikaisia periaatteita mm. turvallisuuden ja varautumisen organisatorisia vastuita. Ohje ohjaa myös konsernin kokonaisturvallisuuden mukaiseen tarkasteluun ja käytäntöihin. Konserniohje velvoittaa tytäryhtiöt varautumaan mahdollisiin häiriötilanteisiin sekä laatimaan lain ja omistajan edellyttämät kirjalliset suunnitelmat toiminnan jatkuvuuden ja turvallisuuden varmistamiseksi. Lisäksi ohje velvoittaa tyttäret osallistumaan konsernin yhteiseen valmiussuunnitteluun ja varautumiseen liittyviin harjoituksiin. 2022 päivitettyssä konserniohjeessa pohjatyo on tehty aikana, jonka jälkeen mm. pandemiaan ja yleiseen turvallisuustilanteeseen liittyvät asiat ovat nousseet kriittisempään tarkasteluun, ja tästä esitetään tilannekuvaa ja kehittämistarpeita seuraavassa vastauskohdassa. Hankintalain eduskuntakäsittely on siirtynyt eteenpäin, ja on nyt ilmoitetun aikataulun mukaisesti tulossa käsittelyyn viikolla 48. Hankintalain muutokseen liittyen konserniohjeen päivittämistarve selviää näillä näkymin loppuvuonna 2025 – alkuvuonna 2026.
Tarkastuslautakunta toteaa (s. 27–28), että konsernivalvonnan ja omistajaohjauksen tulee huolehtia kokonaisvaltaisesta varautumisen	Hyvinvointialueen sisäisen ja ulkoisen varautumisen rakenteilla on pitkät perinteet Pohjois-Karjalassa. Rakenteet ovat olleet toiminnassa

suunnittelusta ja toteuttamisesta koko hyvinvointialueella huomioiden alueelliset tarpeet.	jo ennen hyvinvointialueelle siirtymistä. Hyvinvointialueen valmiussuunnittelusta vastaavien sekä toimialueiden ja eri sidosryhmien toive on ollut päivittää rakenteita, niin että ne vastaavat nykyisen turvallisuusympäristön edellyttämää tasoa ja mahdollistavat ripeän asioiden valmistelun. Hyvinvointialuejohtaja hyväksyi 25.8.2025 käyttöön otettavaksi uuden 2-portaisen mallin, jossa sisäisiä varautumisen yhteensovittavia rakenteita muokataan varautumistoimintaa paremmin tukeviksi. Uudella mallilla varmistetaan hyvinvointialuelain 150 § edellyttämien konkreettisten varautumistoimenpiteiden vieminen käytäntöön hyvinvointialueen palvelutuotannon jatkuvuuden hallinnan turvaamiseksi. Nykyistä asiantuntijatyöryhmän kokoonpanoa muutetaan siten, että siinä on toimialueiden varautumisen yhdyshenkilöt, jotka vastaavat hyvinvointialueen varautumisen yhteensovittamisesta hyvinvointialuekonsernin sisällä. Toimialueiden varautumisen yhdyshenkilöt sekä konsernin varautumisen edustajat vastaavat siitä, että asiantuntijaryhmässä sovitut varautumisen ja valmiussuunnittelun asiat jalkautuvat toimialueille sekä konserniyhtiöihin käytännön toiminnaksi. Uuden mallin mukainen varautumisen asiantuntijatyöryhmä kokoontuu kerran kuussa, millä pyritään mahdollistamaan hyvinvointialuekonsernin ajantasainen reagointi varautumiseen ja valmiussuunnitteluun liittyvissä asioissa huomioiden mm. kansainvälisesti muuttunut turvallisuustilanne. Toinen taso on varautumisen ohjausryhmä, jonka kokoonpano koostuu toimialueiden erikseen nimetyistä ammattilaisista. Ohjausryhmän avulla tavoitellaan hyvinvointialueen yhteisten varautumisnäkökulmien entistä parempaa huomioimista osana
---	---

hyvinvointialueen normaalia talous-, toimitila-, investointi- sekä rakennussuunnittelua.

Valmiussuunnittelun ja varautumisen osalta konserniohje on nyky muodossaan yleisluontoinen ja sen päivittäminen on tarpeen. Nyky muodossaan varautumisen ja valmiussuunnittelun konserniohjaus tapahtuu normaalin ostojohtamisen ja säännöllisten palaverien kautta. Konserniohjeessa tulee huomioida se, että hyvinvointialueella on mahdollisuus saada käyttöönsä konserniyhtiöiden hyvinvointialuetta koskevat valmiussuunnitelmat. Nyky muodossaan konserniohje määrittää, että konserniyhtiöillä tulee olla valmiussuunnitelmat toiminnan ja jatkuvuuden turvaamiseksi ja myös ostopalvelusopimuksissa tulee olla tähän liittyvät lausekkeet. Hyvinvointialue nojaa tiettyjen toimintojen osalta täysin konserniyhtiöiden toimintaan, joten mahdollisuus perehtyä konserniyhtiöiden valmiussuunnitelmiin hyvinvointialuetta koskevilta osin tulee sisällyttää konserniohjeeseen.

Myös varautumiseen ja valmiussuunnitteluun liittyvää johtovastuuta on syytä selkeyttää konserniohjeessa. Konserniohjauksen tulee mahdollistaa se, että yhteisesti sovitut asiat viedään osaksi organisaatioiden varautumis- ja valmiussuunnitteluun liittyvää toimintaa. Nyky muodossaan konserniohje edellyttää konserniyhtiöiltä vain kokouksiin ja harjoituksiin osallistumista, mutta ei yhdessä sovittujen tai harjoituksissa huomattujen asioiden viemistä käytäntöön. Varautumiseen ja valmiussuunnitteluun liittyen konserniohjeen päivittämisen hyvä ajankohta on sama kuin edellä todettu vuoden 2026 alkupuoli.

4 Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen

Tarkastuslautakunta toteaa (s. 34–37), että johtopäätösten tekeminen tilinpäätöksestä olisi helpompaa, mikäli talouden tunnuslukujen taustoja olisi avattu toimialueittain.	Vuoden 2024 ja myös 2025 talousarviossa on esitetty aluevaltuuston hyväksymänä kultakin toimialueelta talousarvio lyhennetyn tuloslaskelman muodossa. Osavuositarkastuksissa ja tilinpäätöksessä seuranta tehdään talousarviossa esitetyn mallin mukaisesti, mikä on tarkoittanut toimialueilla lyhyen tuloslaskelman analysointia. Tilinpäätöksessä 2024 kultakin toimialueelta on esitetty taloudellisten tavoitteiden toteutuminen sekä toiminnallisten tavoitteiden ja strategisten painopisteiden toteutuminen. Näissä yhteyksissä on analysoitu myös talouden tunnuslukujen taustoja kunkin toimialueen toimesta. Vuodelle 2025 toimialueiden raportointia on kehitetty siten, että taloudellisten tavoitteiden lisäksi analysoidaan toimialueiden operatiivisten mittareiden toteumia. Yksi kaikille toimialueille yhteinen talouteen liittyvä mittari on toimialueen toimintakatteen toteutuminen.
--	--

5 Talouden tasapainottaminen ja alijäämän kattaminen

KYSYMYS (s. 37–40): Tarkastuslautakunta kysyy, onko hyvinvointialueella enää mahdollista löytää sellaisia säästökohteita,	Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle myönnetyn valtionrahoituksen taso ei vuosittaisen siirtymätasausleikkauksen (v. 2025 yhteensä 61 milj. euroa) vuoksi riitä vastaamaan alueen väestön palvelutarpeisiin.
--	---

joilla ei vaaranneta entisestään asiakkaiden oikeutta oikea-aikaisiin ja riittäviin palveluihin.	Tämä näkyy taseeseen kertyneenä noin 70 milj. euron alijäämänä ja palvelujen saatavuuden haasteina. Hyvinvointialueen on noudatettava sekä rahoituslainsäädäntöä (alijäämien kattamisvelvoite), että substanssilainsäädäntöä (palveluihin pääsy, hakemusten käsittelyajat ja muu sääntely). Alijäämien kattaminen vuoden 2028 loppuun mennessä tarkoittaa käytännössä noin 20 milj. euron vuosittaista sopeuttamistarvetta vuosina 2026–2028. Hyvinvointialueen on sopeutettava toimintaa ja taloutta ennen kaikkea palvelutuotannon rakenteita keventämällä ja siirtämällä palvelujen painopistettä ongelmien ennaltaehkäisyyn sekä kevyempiin ja kustannusvaikuttaviin palveluihin. Tämä ei tapahdu hetkessä, vaan suunnitelmallinen toiminnan uudistaminen vie aikaa. Hyvinvointialue ei toisaalta voi budjettirajoitteeseen vedoten heikentää palveluja alle lakisääteisten vaatimusten.
KYSYMYKSET (s. 37–40): Tarkastuslautakunta kysyy, että jos talous tasapainotetaan palveluita karsimalla, pystytäänkö niitä palauttamaan enää edes lakisääteiselle tasolle.	Hyvinvointialueen lakisääteiset palvelut toimivat kokonaisuutena arvioiden varsin hyvin, eikä palvelujen karsimiselle ole perusteita. Hoitoon/palveluihin pääsyn pitkittyminen johtaa yleensä asiakkaan tilanteen vaikeutumiseen ja resurssien epätarkoituksenmukaiseen käyttöön. Hyvinvointialueella on velvollisuus seurata palvelujen järjestämisen toteutumista omavalvonnan keinoin ja ryhtyä tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin. Myös valvova viranomainen seuraa lakisääteisten palvelujen järjestämistä. Palvelujen karsiminen ja palveluihin pääsyn vaikeuttaminen eivät ole ratkaisu talousongelmiin. Lakisääteiset palvelut on järjestettävä taloustilanteesta huolimatta.

6 Lastensuojelu

KYSYMYS (s. 41–48): Tarkastuslautakunta kysyy, onko resursoitu muutokseen riittävästi niin, että LaNuPe-hankkeen kehittämiseen ja muille muutosta tukeville hankkeille asetetut tavoitteet toteutuvat.

Vuonna 2024 aloitettiin strategisen uudistusohjelman toteuttaminen, joka sisälsi kuusi toimeenpano-ohjelmaa, jotka jakautuvat edelleen toimintasuunnitelmiin ja konkreettisiksi toimenpiteiksi. Ohjelmat, suunnitelmat ja toimenpiteet vastuutettiin henkilökohtaiselle tasolle. Vuodelle 2025 strategista uudistusohjelmaa kehitettiin edelleen siten, että hyvinvointialueella on kuluvin vuoden aikana 4 erillistä strategista kärkihanketta.

Yksi meneillään olevista kärkihankkeista on Lasten, nuorten ja perheiden (LaNuPe) palveluintegraatio –projekti, jonka tavoitteena on vahvistaa perustason lapsiperhepalveluja raskaiden erityistason palvelujen käytön vähentämiseksi. Tavoitteena on myös vahvistaa integroivaa johtamista hyvinvointialueella. Perhekeskustystä on tarkoitus vahvistaa, jotta palvelut ovat perheille helposti saatavilla. Sekä vuoden 2024 että vuoden 2025 strategisen uudistusohjelman toteuttamista on tuettu erillisellä valtionrahoituksella, jonka määrärahan käyttö päättyy vuoden 2025 lopussa.

Päätös Mieli-yksikön perustamisesta on tehty 6/2024. Uuden yksikön talous- ja henkilöstösuunnittelua on tehty syksyn 2024 aikana osana LANUPEn kokonaisuutta kuntoutuksen palvelualueen kanssa. Ensimmäisen toimintavuoden rahoitus koostuu toimialueilta siirtyneestä rahoituksesta, hankerahoituksesta sekä määräaikaista valtion avusta. Toiminnan rahoituksen vakinaistaminen on huomioitava vuoden 2026 taloussuunnittelussa. Uuden yksikön toiminta on käynnistynyt 1/2025.

	LaNuPe -kehittämiseen tiiviisti linkittyvä Turvaverkkoja nuorten tulevaisuuteen (TuTu) -hanke käynnistyi toukokuussa 2024. Hanke on nelivuotinen. Hankkeen tavoitteena on kehittää ja monipuolistaa lasten, nuorten ja perheiden tukipalveluita sekä vahvistaa ammattilaisten osaamista. Hankkeessa pilotoidaan uusia toimintamalleja lastensuojelun laitoksyksiköissä ja sosiaalityössä. Tavoitteena on tunnistaa perheen tuet aiempaa varhaisemmin ja tukea perhettä suunnitelmallisesti. Lastensuojelun ammattilaiset, perheet, kokemusosaajat ja Pohjois-Karjalan perhekeskusverkosto tekevät kehittämistyötä yhteistyössä. Hankkeen tavoitteet ovat mittavat ja kahden kokoaikaisen sekä seitsemän osa-aikaisen työntekijän työpanos on pystyttävä hyödyntämään optimaalisesti.
--	---

7 Digipalvelut

KYSYMYS (s. 48–53): Tarkastuslautakunta kysyy, miten turvataan kaikille tasavertaiset mahdollisuudet myös digipalveluihin.	Digipalveluiden avulla pyritään entistä enemmän tarjoamaan ajasta ja paikasta riippumattomia palveluja kaikille hyvinvointialueen asukkaille, mutta digipalvelut eivät tule koskaan korvaamaan kokonaan ns. kivijalkapalveluja. Digipalvelujen hyödyntäminen edellyttää soveltuvia välineitä ja nettiyhteyksiä, eikä niitä ole kaikilla kuntalaisilla, vaikka kunnat ovat järjestäneetkin näitä esim. kirjastoihin. Siun sotessa on kehitetty asiakkaiden digituen malli, jolla pyritään rohkaisemaan ja opastamaan digitaalisten palveluiden käyttöön.
---	--

8 Tietojärjestelmät

KYSYMYS (s. 53–55): Tarkastuslautakunta kysyy, miten ohioistoihin on puututtu ja kuinka varmistetaan, että toimi- ja palvelualueilla toimitaan ohjeiden mukaisesti.	Tietojärjestelmiin liittyvät tarpeet kartoitetaan keväisin ICT- ja digipalveluiden toimesta ja tarpeiden priorisoinnista käydään erilliset keskustelut toimialueiden johdon kanssa osana talousarvioprosessia. Lisäksi kaikki ICT kulut / laskut on keskitetty ICT- ja digipalveluihin, jossa ne asiataarkastetaan ja hyväksytään. Jos poikkeamia havaitaan, niin niihin puututaan välittömästi. Vuonna 2025 on vähennetty ohioistoja aineiden ja tarvikkeiden osalta keskittämällä tarviketilauksia logististen palvelujen ostajalle sairaalapalveluissa. Keskittäminen on vähentänyt ohioistoja, koska ostaja varmistaa, että tilaukset tehdään olemassa olevilta sopimuksilta ja myös saattaa sopimuksettomat ostot sopimusprosessiin. Ostolaskujen käsittelyprosessissa varmistetaan, että ostolaskuissa on sopimusnumero. Mikäli laskun taustalla ei ole sopimusta, erottuu tämä selkeästi laskun hyväksyjälle, käytännössä yksikön päällikölle tai johtajalle. Lisäksi hankintojen vuosisuunnitteluprosessia on kehitetty siten, että suunnittelun pohjaksi toimialueilta kerätään tieto sekä päättyvien sopimusten että uusien hankintatarpeiden osalta.
KYSYMYS (s. 53–55): Tarkastuslautakunta kysyy, miten hyvinvointialueella varmistetaan Meitan Oy:n toteuttamien projektien kokonaishallinnan onnistuminen.	Meita Oy:n kanssa valmistellaan yhdessä kunkin vuoden talousarvio. Talousarvion toteutumista arvioidaan säännöllisesti ja tarvittaessa ryhdytään toimenpiteisiin talousarviossa pysymiseksi. Talousarvio pitää sisällään myös Meitan toteuttamien projektien seurannan. Vuoden 2025 aikana parhaillaan kehitetään Meita Oy:n kanssa uuden

	asiakkuuden hoitomallin kehittämistä, joka on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2026 alusta lukien.
KYSYMYKSET (s. 53–55): Tarkastuslautakunta kysyy, kenellä on hyvinvointialueella vastuu Meitan toteuttamista hankinnoista.	Meita on itsenäinen hankintayksikkö, joka vastaa itse hankinnoistaan. Hyvinvointialue on tilaajana Meitan kilpailuttamissa ICT-järjestelmä ja –laitesopimuksissa. Siitä, että käytämme kustannustehokkaita hankintakanavia ko. hankinnoissa ja ict-kustannusten seuraamisesta vastaa ICT- ja digijohtaja. Aluehallituksen hyväksymän talousarvion täytäntöönpano-ohjeen mukaan, mikäli hankintayksikkönä toimiminen ulkoistetaan hyvinvointialueen ulkopuolelle, tulee ulkoistuksesta tehdä aina sisäinen hankinnan toimeksiantopäätös ennen hankinnan käynnistämistä, ellei yksittäisen hankinnan toteuttaminen yhdessä toisen hankintayksikön kanssa perustu allekirjoitettuun hankintayhteistyösopimukseen (hankintalaki 21 §). Toimivaltainen viranomainen saa allekirjoittaa hankintayhteistyösopimuksen, ns. hankintarengassopimuksen, vasta konsernipalvelujen toimialuejohtajan kirjallisen hyväksynnän saatuaan. Sisäiset hankinnan toimeksiantopäätökset allekirjoittaa konsernipalvelujen toimialuejohtaja ilman eurorajaa niin käyttötaloushankintojen, kuin investointihankintojenkin osalta. Sisäiset hankinnantoimeksiantopäätökset käytetään sisäisesti toteutettavan hankinnan toimivaltaisella viranomaisella ennen niiden allekirjoitettavaksi laittamista konsernipalvelujen toimialuejohtajalle. Vastineet ja lausunnot hankintoihin liittyvissä vaatimuksissa ja tietopyynnöissä mm. markkinaoikeuteen tai kilpailu- ja kuluttajavirastolle tai yksittäisille tietopyyntöjen esittäjille antaa

	konsernipalvelujen toimialuejohtaja, vastineet laaditaan yhteistyössä juristin kanssa.
--	--

9 HYTE-kerroin

KYSYMYS (s. 57–65): Tarkastuslautakunta kysyy, miten hyvinvointialue varmistaa, että HYTE-työn jatkamiseen on riittävät resurssit

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (HYTE) kokonaisuus on tätä nykyä hallintopalvelujen alaisuudessa omana palvelualueena, mutta on siirtymässä organisaatiomuutoksen myötä perustettavan TKIO- ja strategiapalvelujen alaisuuteen palvelualueeksi. Hyvinvointialueen hyte-asioiden valmistelu kuuluu suurelta osin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lautakunnan tehtäviin. Lautakunta on keskeisessä asemassa hyte-toiminnan kehittämisessä ja resurssitarpeiden esille tuomisessa. Hyte-tehtävien sijoittuminen TKIO- ja strategiapalvelujen kanssa samaan palvelualueeseen mahdollistaa tiiviin yhteyden jatkumisen hanketoiminnan kanssa, jolla hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä on hyvinvointialueella kehitetty.

Organisaationa HYTE on resursseiltaan varsin pieni yksikkö, tällä hetkellä hyte-päällikkö ja kolme asiantuntijaa, joista päällikkö ja kaksi asiantuntijaa ovat määräaikaisia (31.12.2025 saakka). Vuoden 2026 talousarvioon esitetään kolmen asiantuntijan määrärahaa, hyte-päällikkyyden järjestäminen ratkaistaan uuden palvelualueen organisoitumisen yhteydessä. Hyte-valmistelua tehdään lisäksi ostopalveluna eri kumppaneiden kanssa, mikä on tuonut

	valmisteluun myös ulkopuolisten tahojen näkökulmaa ja laajan hyte-kumppaniverkoston. Hyte-toiminnan osa-alueiden tarpeita ja panostuksia tehdään resurssien puitteissa ja tarvittaessa on oltava valmiutta suunnata henkilöresurssia monialaisemmin hyte-toimintaan. Nykyisen tasoisilla resursseilla mahdollistetaan rajallinen hyte-toiminnan suunnittelu, koordinaatio sekä verkostoyhteistyö. Hyte-henkilöstö on ollut kiinteästi mukana eri hankkeissa, joilla ko. tehtäviä edistetty ja pilotoitu. Olennaista hyte-työn toteuttamiseksi on se, että työ saadaan jalkautettua osaksi arjen palvelutuotantoa. Hyte-asiantuntijoiden työpanos on syytä säilyttää neutraalina suhteessa kentällä tehtävään työhön, keskittyen asiapohjaiseen koordinointiin ja koulutukseen sekä kaksisuuntaisen tiedonkulun varmistamiseen eri toimijoiden kesken. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kuuluu jokaisen hyvinvointialueen työntekijän tehtäviin.
--	--