

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue



Arviointikertomus 2022

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä

Sisällysluettelo

1	Tarkastustoiminta	3
1.1	Puheenjohtajan katsaus.....	3
1.2	Tarkastuslautakunta	3
1.3	Arviointikertomus.....	5
1.4	arviointikertomuksen 2021 käsittely	5
1.5	Sidonnaisuudet.....	7
1.6	Tilintarkastus	8
1.7	Sisäinen tarkastus	8
2	Kuntayhtymän valtuustoon nähden sitovat taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet sekä niiden toteutuminen	9
2.1	Kuntayhtymän strategia.....	9
2.2	Sitovien tavoitteiden arviointi.....	11
2.2.1	Taloudellinen tavoite	11
2.2.2	Toiminnalliset tavoitteet.....	14
2.2.3	Pohjois-Karjalan pelastuslaitos – liikelaitoksen taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen.....	18
2.2.4	Tytäryhtiöiden tavoitteiden toteutuminen.....	20
2.2.5	Kuntayhtymän talous.....	23
3	Muu toiminnan arviointi.....	26
3.1	Työhyvinvointi kuntayhtymässä.....	26
3.2	Johtaminen	28
3.3	Rekrytointi sekä veto- ja pitovoima.....	32
3.4	Mielenterveys- ja päihdepalvelut.....	34
3.5	Kuntayhtymän toiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle	36
3.6	Sisäinen valvonta ja riskienhallinta	37
4	Arviointikertomuksen allekirjoitukset	38
5	Lähteet.....	39

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän tarkastuslautakunnan asiantuntijakuulemiset
arviointikertomukseen 202240

1 Tarkastustoiminta

1.1 PUHEENJOHTAJAN KATSAUS

Siun soten kuntayhtymän toiminta päättyi vuoden 2022 lopussa. Samalla päättyi kaikkien kuntien toiminta sosiaali- ja terveystoimen hallinnossa. Kuntien toiminta alkoi kun "asetus kunnallishallituksesta maalle" annettiin vuonna 1865. Tässä asetuksessa säädettiin, että kuntakokouksen tuli päättää muun ohessa terveydenhuollosta ja vaivahoidosta, jotka tehtävät olivat aikaisemmin kuuluneet seurakuntien hoidettavaksi.

Tästä ajankohdasta aina vuoden 2022 loppuun kunnat tai niiden perustamat kuntayhtymät ovat vastanneet sosiaali- ja terveydenhuollosta alueillaan. Vuoden 2023 alusta valta ja vastuu näistä asioista on siirtynyt kokonaan pois kunnilta hyvinvointialueille, joiden rahoituksesta vastaa valtiovarainministeriö. Muutos on historiallinen ja suuri.

Siun soten nyt toimintansa päättävä tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hyvinvointialueilla kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön työssäjaksamiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Puheenjohtajana kiitän tarkastuslautakuntaa sen suorittamasta ansiokkaasta työstä.

Erytinen kiitos on syytä osoittaa lautakunnan esittelijänä raskaan työtaakan kantaneelle Pia Sorsalle.



Matti Tohkanen
Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

1.2 TARKASTUSLAUTAKUNTA

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystoimien kuntayhtymän tarkastuslautakunnassa on seitsemän (7) jäsentä, joista valtuusto valitsee lautakunnan puheenjohtajan ja kaksi varapuheenjohtajaa sekä neljä muuta jäsentä. Jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Hallintosäännön mukaan tarkastuslautakunta päättää lautakunnan esittelijästä.

Kuntayhtymän tarkastuslautakunta kokoontui vuoden 2022 aikana 14 kertaa. Tarkastuslautakunnan esittelijänä toimivat vuonna 2022 tarkastuspäällikkö Leena Timonen (6.6.2022 kokoukseen saakka), lakimies Sakari Kela (kokoukset 29.8, 26.9. ja 25.10.2022) ja tarkastuspäällikkö Pia Sorsa (kokoukset 29.11. ja 19.12.2022).

Vaikka Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän toiminta lakkasi ja palvelutoiminta siirtyi Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen toiminnaksi 1.1.2023, Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän tarkastuslautakunta on valmistellut kuntayhtymän tilikautta 2022 koskevan arviointikertomuksen kokouksissaan 24.1., 21.2., 28.3., 11.4., 25.4, 3.5., 16.5. ja 31.5.2023.

Tarkastuslautakunnan kokoonpano vuonna 2022:



Matti Tohkanen (pj), sd.
varajäsen: Jani Hyytiäinen, sd.



Jarkko Lampinen (1. vpj), ps.
varajäsen: Heidi Wilska, ps.



Juhani Rouvinen (2. vpj), kesk.
varajäsen: Minna Pakarinen, kesk.



Sanna Halttunen, kok.
varajäsen: Reijo Korpelainen, kok.



Ritva Mahlavuori, sd.
varajäsen: Suvi Hiltunen, sd.



Mira Pesonen, vihreät
varajäsen: Irja Väisänen, vihreät



Seija Saarelainen, kesk.
varajäsen: Kari Pennanen, kesk.

1.3 ARVIOINTIKERTOMUS

Tämä on Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän tarkastuslautakunnan arviointikertomus kuntayhtymän toiminnan viimeisestä vuodesta, sillä toiminta siirtyi 1.1.2023 hyvinvointialueelle.

Hyvinvointialueille siirrettävien kuntayhtymien kaikki muut toimielimet tarkastuslautakuntaa lukuun ottamatta lakkasivat. Tämän johdosta kuntayhtymän viimeistä toimintavuotta koskeva lakisääteinen arviointikertomus annetaan Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen tarkastuslautakunnalle edelleen esitettäväksi hyvinvointialueen aluevaltuustolle.

Arviointisuunnitelman mukaisesti tarkastuslautakunnan arviointityön painopistealueena vuonna 2022 ovat olleet yhtymävaltuuston asettamien taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen, kuntayhtymän toiminnan päättäminen sekä siirtyminen Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle.

Tarkastuslautakunnan työtä on toteutettu pääsääntöisesti toimintakaudella 2021–2022 laaditun arviointisuunnitelman ja sitä tarkentavan vuosittaisen työohjelman mukaisesti. Arviointikertomuksen laatimiseksi tarkastuslautakunta on perehtynyt kuntayhtymän vuoden 2022 toiminta- ja talousarvioon, vuoden 2022 tilinpäätökseen ja toimintakertomukseen, tytäryhtiöiden tilinpäätöksiin ja toimintakertomuksiin, henkilöstökertomukseen sekä tilintarkastajan raportteihin. Lisäksi tarkastuslautakunta on kuullut tilivelvollisia ja asiantuntijoita.

1.4 ARVIOINTIKERTOMUKSEN 2021 KÄSITTELY

Tarkastuslautakunta hyväksyi arviointikertomuksen 2021 kokouksessaan 30.6.2022 ja pyysi arviointikertomuksessa esitetyistä suosituksista yhtymähallituksen selvitykset niin, että ne voidaan käsitellä yhtymävaltuustossa lokakuun 2022 loppuun mennessä.

Yhtymähallitus antoi vastaukset suosituksiin 26.9.2022 ja yhtymävaltuusto käsitteli vastaukset kokouksessaan 4.10.2022. Tarkastuslautakunta oli kirjannut suositukset arviointikertomukseen seuraavasti:

1. Kuntayhtymän strategia ja sen mittarit
 - tarkastuslautakunta suosittelee, että
 - yhtymävaltuustoon nähden sitovia taloudellisia ja toiminnallisia mittareita tulee lisätä,
 - terveydenhuollon järjestämissuunnitelma arvioidaan vuosittain ja
 - alueellinen hyvinvointikertomus laaditaan vuosittain.
2. Kuntayhtymän ja konsernin taloudellinen tilanne
 - Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että vastuunalaiset tahot pitävät aktiivisesti yhteyttä valtion suuntaan, jotta varmistetaan riittävä rahoitus tuleville vuosille ja sote-uudistuksen rahoitusmallin vaikutukset Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle eivät olisi kohtuuttomat.
 - Tarkastuslautakunta suosittelee arvioimaan ostopalvelujen muuttamista omaksi toiminnaksi.

3. Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen
 - Tarkastuslautakunta suosittaa, että asetetut yhteisten mittareiden tavoitteet ovat samat kaikilla toimialueilla (esim. kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti).

4. Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen, terveys- ja sairaanhoitopalvelut
 - Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että jo aloitettuja toimenpiteitä lasten ja nuorten mielenterveyspalveluiden saatavuuden parantamiseksi jatketaan ja että hoidon porrastusta edelleen kehitetään yhteistyössä kuntien kanssa.
 - Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työhön panostetaan.

5. Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen, ikäihmisten palvelut
 - Tarkastuslautakunta suosittaa, että hoitopaikkojen riittävyys palveluasumisessa, tehostetussa palveluasumisessa, perhehoidossa ja terveyskeskussairaalassa turvataan.
 - tarkastuslautakunta kysyy edelleen, että kuuluisiko ikäihmisten palvelujen toimialueella oleva terveyskeskussairaanhoido toiminta olla enemmän terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueella?

6. Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen, perhe- ja sosiaalipalvelut
 - Tarkastuslautakunta suosittaa, että
 - lastensuojelun sosiaalityön henkilöstömitoitus lastensuojelulain 13 b §:n mukaiselle tasolle (1.1.2022 alkaen enintään 35 lasta yhtä lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää kohti),
 - kuraattorien henkilöstömitoitus oppilas- ja opiskelijahuoltolain 9 a §:n mukaiselle tasolle (1.1.2022 alkaen enintään 670 oppilasta/kuraattori) ja
 - lasten ja nuorten hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävien hankkeiden ja käytössä olevien työkalujen vaikuttavuutta mitataan ja arvioidaan säännöllisesti kuten myös hankkeiden toteutumisen jälkiseurantaa.

7. Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen, Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitos
 - Tarkastuslautakunta suosittaa, että pelastuslaitokselle tulee varmistaa riittävät resurssit, jotta toimintavalmiusaika saadaan ensihoitopalvelujen palvelutasopäätöksen mukaiselle tasolle kaikilla alueilla.

8. Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen, säätiö ja tytäryhtiöt
 - Tarkastuslautakunta suosittelee, että tytäryhtiöille mittarien asettamiseen tulisi kiinnittää huomiota, jotta pystytään ymmärtämään tavoitetila, mitä mittarilla tavoitellaan ja missä laajuudessa.

9. Henkilöstö
 - Tarkastuslautakunta suosittaa, että
 - oman henkilöstön ja vuokratyövoiman määrän suhteellisen tarkastelua,
 - muutostilanteessa on kiinnitettävä erityistä huomiota henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen,

- edelleen rekrytoinnissa onnistutaan,
- edelleen henkilöstön mielipiteitä huomioidaan heitä koskevissa päätöksien teoissa,
- henkilöstö osallistetaan hyvinvointialueen suunnitteluun ja
- julkisuuskuvan parantaminen, johtamiseen ja johtamistapaan kiinnittäminen, arvostaminen, riittävä perehdyttäminen.

10. Sisäinen valvonta ja riskienhallinta

- Tarkastuslautakunta suosittaa, että
 - Hankintatoimen järjestelmiin liittyvät ratkaisujen eteenpäin viemistä jatketaan ja siten että ne mahdollistavat hankintojen tehokkaan johtamisen ja luotettavan valvonnan koko hankinnan elinkaaren ajan. Hankintatoimen seurantamittareista tulee tehdä päätös ja kehittämistoimien toimeenpanoa on valvottava edelleen,
 - kuntayhtymän hallintosäännön 10 luvun 1 §:n mukaisesti yhtymähallitus esittää yhtymävaltuustolle luettelon sen toimivaltaan kuuluvista aloitteista ja niiden johdosta suoritetuista toimenpiteistä. Lisäksi valtuustoaloiteluettelo suositellaan julkaistavan kuntayhtymän yleisessä tietoverkossa,
 - suositusten jälkiseuranta, tilintarkastuksesta annettujen suositusten seuranta vuoden 2021 arviointikertomukseen annettavan vastineen osalta, toimialueet ja yhtymähallitus kiinnittää huomiota vastausten sisältöön: vastaus annetaan kysymykseen tiiviisti ja lyhyesti, vastauksia perustellaan, mahdollisuuksien mukaan myös lukujen valossa. Vastauksissa esitetään korjaavat toimenpiteet ja vastaukset sidotaan oikeisiin päätöksiin sekä mittareihin ja
 - johtavien viranhaltijoiden (tilivelvollisten) tulee valvoa, että tilintarkastajan antamien suositusten mukaisiin toimenpiteisiin ryhdytään viivyttämättä havaittujen epäkohtien korjaamiseksi.

Tarkastuslautakunnan arvio

Tarkastuslautakunnan arvion mukaan saadut vastaukset ovat kattavia. Vastausten sisältöön on vaikuttanut tuleva muutos ja hyvinvointialueen valmistelun keskeneräisyys vastausten antoaikana. Yhtymähallituksen antamia vastauksia voidaan pitää riittävinä ottaen huomioon lainsäädäntömuutokset ja hyvinvointialueeseen liittyvien asioiden valmisteluvaihe.

1.5 SIDONNAISUUDET

Tarkastuslautakunta on valvonut kuntalain (410/2015) 84 §:n mukaisesti sidonnaisuusilmoitusvelvollisuuden piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden ilmoitusvelvollisuuden noudattamista ja saattanut lakisääteiset ja vapaaehtoiset sidonnaisuusilmoitukset yhtymävaltuustolle tiedoksi.

1.6 TILINTARKASTUS

Yhtymävaltuuston valitsemana tilintarkastajana on toiminut BDO Auditor Oy ja vastuullisena tilintarkastajana KHT, JHT, Ulla-Maija Tuomela 1.7.2021 alkaen. Vastuunalainen tilintarkastaja on ollut kutsuttuna tarkastuslautakunnan kokouksissa sekä raportoinut lautakunnalle tilintarkastuksen etenemisestä ja oleellisista tarkastushavainnoista.

1.7 SISÄINEN TARKASTUS

Kuntalaissa ei ole säädetty sisäisestä tarkastuksesta. Kuntayhtymän hallintosäännön mukaan sisäisen tarkastuksen tehtävänä on arvioida objektiivisesti ja riippumattomasti sisäisen valvonnan, riskienhallinnan ja konsernivalvonnan järjestämistä ja tuloksellisuutta, raportoida hallitukselle ja toimitusjohtajalle arvioinnin tuloksista, esittää toimenpide-ehdotuksia järjestelmän kehittämiseksi sekä jakaa hyviä käytänteitä. Yhtymähallitus vastaa sisäisen valvonnan yhteisten resurssien määrittelystä ja toimialueilla tehtävän sisäisen tarkastuksen linjauksista.

Sisäisen tarkastuksen toimenkuva, valtuudet ja vastuut on määritelty Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän hyväksymässä sisäisen tarkastuksen toimintaohjeessa 23.2.2017. Sisäisen tarkastuksen toimintaohje tuli voimaan 1.3.2017. Sisäisen tarkastuksen toiminnon tulee olla riippumaton ja sisäisen tarkastajan tulee olla objektiivinen työssään.

Kuntayhtymässä sisäinen tarkastus on järjestetty itsenäisenä toimintona. Kuntayhtymässä sisäinen tarkastus on ollut tarkastuspäällikön vastuulla 1.1.2017 alkaen alkusyksyyn 2022 saakka, minkä jälkeen Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä teki sisäisen tarkastuksen palvelujen ostopalvelusopimuksen TALVEA Julkishallinnon Palvelut Oy:n kanssa. Tarkastussuunnitelma vuodelle 2022 on hyväksytty 28.2.2022 kuntayhtymän yhtymähallituksessa.

TALVEA Julkishallinnon Palvelut Oy toteutti kaikki vuoden 2022 tarkastuskohteet. Tarkastuspäiviä oli yhteensä 115 päivää. Tarkastuslautakunnalla on ollut käytettävissään sisäisen tarkastuksen yhteenvetoraportti.

2 Kuntayhtymän valtuustoon nähden sitovat taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet sekä niiden toteutuminen

2.1 KUNTAYHTYMÄN STRATEGIA

Siun soten strategia uudistettiin yhtymävaltuuston päätöksellä 10.12.2020 § 56 ja se suunniteltiin kattavan vuodet 2021–2025. Strategiassa on kuvattu arvot, missio, visio, strategiset johtamisnäkökulmat sekä kriittiset menestystekijät, joista kuntayhtymän strategiset valtuustoon nähden sitovat tavoitteet talousarviovuodelle 2022 on johdettu.

Strategian arvot ovat:

- vastuullisuus,
- välittäminen,
- asiakaslähtöisyys ja
- yhdenvertaisuus.

Missio on ”Turvaamme arkesi” ja visiona on ”Hyvinvoiva pohjoiskarjalainen”.

Kuntayhtymän kriittiset menestystekijät luokitellaan strategisten johtamisnäkökulmien mukaan, mikä ohjaa johtamisen panostamiseen. Henkilöstö on mahdollisimman muutokkyvykäs toimimaan muuttuvassa toimintaympäristössä, jotta saadaan aikaan paras mahdollinen asiakaskokemus sekä integroidut palvelut.

Strategiassa 2021–2025 kriittiset menestystekijä ovat:

- ennaltaehkäisy,
- kansalaisten aktivointi oman elämän hallinnassa,
- asiakaspalvelun laatu,
- palvelujen saatavuus, helppo ja oikea-aikainen saavutettavuus sekä kitkattomuus,
- vaikuttava hoito ja palvelu,
- rekrytoinnin onnistuminen,
- henkilöstön osaaminen, osallisuus, yhteistyö ja hyvinvointi ja
- luottamusta herättävä, arvostava johtaminen sekä kustannustehokkuus.

Talousarviokirjaan 2022 on kirjattu valtuustoon nähden toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet sekä mittarit kuntayhtymätasolla:

Kuntayhtymän tavoitteet (valtuustoon sitovat)	Mittari	Tavoite 2022
Toiminnalliset		
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	<i>Asiakastytyvyisyys on kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla</i>	100 %
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	<i>Yhtymävaltuuston määrittämä tavoitetaso toteutuu toimialueittain</i>	100 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	<i>Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %</i>	> 2 638 päivää
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	<i>Kehityskeskustelujen toteumaprosentti</i>	100 %
	<i>Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti</i>	> 46 %
Onnistumme rekrytoinnissa	<i>Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti</i>	≤ 8 %
	<i>Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti</i>	≥ lähtövaihtuvuus
Taloudelliset		
Toimintamme on kustannustehokasta	<i>Tilikauden yli/alijäämä</i>	≥ 16,7 M€
	<i>Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma</i>	≤ 35,9 M€

Lähde: Talousarvio 2022

Tavoitteiden toteutumisen arviointia varten on luotu yhdeksän mittaria, joita seurattiin sekä kuntayhtymätasolla että soveltuvin osin toimialueitasolla kuukausittain. Strategisen mittariston toteutumisesta raportoitiin yhtymähallitukselle kuukausittain sekä yhtymävaltuustolle osavuosisikastausten yhteydessä.

Pohjois-Karjaan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän perussopimuksen mukaan kuntayhtymän tehtävänä on järjestää jäsenkuntiansa puolesta väestölle yhdenvertaisilla periaatteilla lainsäädännön mukaiset sosiaali- ja terveyshuollon palvelut, jotka eri lakien mukaan ovat jäsenkuntien järjestämisvastuulla. Kuntayhtymä järjestää myös jäsenkuntiansa puolesta pelastuslain (397/2011) 24 §:ssä tarkoitetun alueellisen pelastustoimen palvelut valtioneuvoston vahvistamalla alueella. Lisäksi kuntayhtymä järjestää ympäristöterveydenhuollon tehtävät sekä leirintäviranomaistehtävät jäsenkuntien puolesta siltä osin kuin kunnat ovat antaneet tehtävät kuntayhtymän hoidettavaksi. Palvelut tuotetaan väestön tarpeet huomioon ottaen lähellä palvelujen käyttäjiä tukien asukkaiden itsenäistä arjen selviytymistä. Järjestämisvastuuseen kuuluvat ehkäisevät, korjaavat, hoitavat ja kuntouttavat sekä muut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut yhtenä kokonaisuutena.

Kuntayhtymä raportoi tilivuoden toiminnasta ja tavoitteiden toteutumisesta tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa sekä henkilöstöasiat henkilöstökertomuksessa. Kuntayhtymän tarkastuslautakunnan tehtävänä on arvioida, ovatko valtuuston asettamat toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet toteutuneet.

2.2 SITOVIA TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

Taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen on esitetty tilinpäätöksessä 2022 sekä kuntayhtymätasolla että toimialoittain. Strategiset tavoitteet ovat samat kaikille kuntayhtymän toimialueille. Koska kaikkien strategisten tavoitteiden mittarit eivät sovellu sellaisinaan jokaiselle toimialueelle, toimialueet ovat määritelleet yhteisen strategisen tavoitteen mittaamiseksi omalle toimialueelleen soveltuvan mitattavan tavoitteen. Strategiset tavoitteet sekä niihin liittyvä mittaristo määriteltiin pelkästään vuodelle 2022.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu kuntayhtymän tavoitteet ja toteutuma 2022:

Kuntayhtymän tavoitteet (valtuustoon sitovat)	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
<i>Toiminnalliset</i>					
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla	100 %	75% (4/6)	100% (5/6)	67% (6/6)
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Yhtymävaltuuston määrittämä tavoitetaso toteutuu toimialueittain	100 %	86,8 %	80,8 %	84,3 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 2 638 päivää	7,3% (+1973)	8,1% (+32714)	1,1% (+42903)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	12 %	40 %	84 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 46,0 %			48,7 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	11,2 %	12,8 %	11,7%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	14,3 %	15,3 %	14,6%
<i>Taloudelliset</i>					
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 17,1 M€	-15,0	-16,0	17,5
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 35,9 M€	19,6 %	47,3 %	87,0 %

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Talousarviossa oli viisi yhtymävaltuuston hyväksymää sitovaa toiminnan tavoitetta sekä yksi taloudellinen tavoite. Toiminnallisille tavoitteille oli asetettu seitsemän mittaria ja tavoitetasoa sekä taloudelliselle tavoitteelle kaksi.

Tilinpäätös 2022 -asiakirjassa arvioitiin taloudellisen tavoitteen ja mittareiden tavoitetason toteutuneet. Toiminnallisista tavoitteita toteutui osittain kaksi tavoitetta ja mittareista toteutui neljä.

2.2.1 Taloudellinen tavoite

Toimintamme on kustannustehokasta - kuntayhtymän taloudelliselle tavoitteelle oli asetettu kaksi mittaria tilikauden yli-/alijäämä sekä investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma.

<i>Taloudelliset</i>					
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 17,1 M€	-15,0	-16,0	17,5
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 35,9 M€	19,6 %	47,3 %	87,0 %

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Tilikauden yli-/alijäämä -mittarin tavoitetasoa muutettiin valtuuston kokouksessa 4.10.2022 § 40 siten, että kuntayhtymä tavoitteli 16,7 milj. euron ylijäämän sijaan 17,1 milj. euron ylijäämäistä tulosta.

Tilinpäätöksen mukaan kuntayhtymän taloudellinen tavoite toteutui muutetun talousarvion jälkeen. Kuntayhtymän tilikausi oli 17,5 milj. euro ylijäämäinen, mikä ylittää muutetun talousarvion 0,4 milj. eurolla. Investointien myönnetyn määrärahan kokonaissumma talousarviossa (35,9 milj. euroa) alittui 4,7 milj. eurolla.

Taloudellisten tavoitteiden toteutuminen toimialueittain

Toimialueilla strategiset tavoitteet oli johdettu kuntayhtymän yhteisistä strategisista tavoitteista.

Yhteisten palvelujen tilikausi muodostui ylijäämäiseksi

Yhteiset palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Toimintamme on kustannustehokasta	tilikauden yli/alijäämä	≥ 16,6 M€	16,2	18,2	56,8
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 35,9 M€	19,6 %	47,3 %	87,0 %

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Yhteisten palvelujen tilikausi oli tavoitteen mukainen normaalitoiminnan osalta. Kokonaisuutena yhteisten palvelujen tilikausi muodostui 56,8 milj. euroa ylijäämäiseksi, mikä johtuu ylimääräisistä tulokirjauksista. Investointien koordinoituvastuu on yhteisissä palveluissa ja niihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma talousarviossa (35,9 milj. euroa) alittui 4,7 milj. eurolla. Molemmat taloudelliset tavoitteet toteutuivat.

Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen vuotta leimasi vielä koronaepidemia

	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Toimintamme on kustannustehokasta	tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-18,0	-18,8	-15,7

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen tilikausi muodostui 15,7 milj. euroa alijäämäiseksi. Palvelujen ostojen lisääntymistä ei saatu hillittyä. Tulosta paransi merkittävästi valtion 13,3 milj. euron koronatuki. Alkuperäiseen talousarvioon verrattuna toimintakulujen ylitys koostui muun muassa koronaepidemian aiheuttamista näytteenotto-, henkilöstö- ja rokotuskustannuksista. Muuhun kuin suoraan koronaepidemiaan liittyvissä kustannuksissa merkittävimmät ylitykset tulivat asiakaspalveluostoissa, laboratorio-ostoissa ja työvoiman vuokrauksessa sekä lääkäripalveluostoissa. Asiakaspalveluostoissa ylitys alkuperäiseen talousarvioon nähden oli noin 8,6 milj. euroa.

Ikäihmisten palveluissa oli koko vuoden haasteita henkilöstön saatavuudessa

	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Toimintamme on kustannustehokasta	tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-6,0	-6,5	-9,2

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Ikäihmisten toimialueen tilikauden tulos muodostui 9,2 milj. euroa alijäämäiseksi. Toimialueella oli koko vuoden haasteita henkilöstön saatavuudessa ja rekrytoinneissa. Lisähaastetta toi lakivelvoitteen toimeenpano tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoituksessa.

Toimintakulujen ylitys alkuperäiseen talousarvioon verrattuna muodostui pääasiassa henkilöstökuluista, työvoiman vuokrauksesta, asumisen asiakaspalvelujen ostoista, palveluseleleistä ja hoitotarvikkeistoista sekä omaishoidontuesta. Asumisen palveluostojen kustannusten ylitykseen vaikutti asiakkaiden siirtyminen palveluseleleistä ostopalveluihin ja loppuvuodesta uusien asiakkaiden ostopalvelujen hinnat.

Perhe- ja sosiaalipalveluissa ylitys syntyi asiakaspalvelujen ostoissa ja työvoimanvuokrauksessa

	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Toimintamme on kustannustehokasta	tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-7,0	-8,5	-13,7

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Perhe- ja sosiaalipalvelujen tilikausi muodostui 13,7 milj. euroa alijäämäiseksi. Toimintakuluissa ylitys syntyi asiakaspalvelujen ostoissa ja työvoimanvuokrauksessa. Asiakaspalvelujen ostojen ylitys oli alkuperäiseen talousarvioon verrattuna 9 milj. euroa ja tarkistettuun talousarvioon verrattuna 2,7 milj. euroa. Asiakaspalvelujen ostot ylittivät etenkin lastensuojelun ja vammaispalvelujen asumisen ostoissa. Työvoimanvuokrauksen osalta talousarvio ylittyi alkuperäiseen talousarvioon nähden 1,9 milj. euroa ja alittui tarkistettuun talousarvioon nähden 0,3 milj. euroa. Henkilöstökulut ylittivät tarkistetun talousarvion 1,4 milj. euroa. Ylityksen aiheuttivat sijaisten käytön kasvu sekä erilliskorvaukset. Ostopalveluja ei pystytty vähentämään palvelutarpeen ollessa korkea.

Ympäristöterveydenhuollossa talous toteutui tavoitteiden mukaisesti

	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Toimintamme on kustannustehokasta	tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	0	0	0

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Taloudellisesti vuosi 2022 toteutui ympäristöterveydenhuollossa tavoitteiden mukaisesti. Toimintakatteella katetaan ympäristöterveydenhuoltoon kohdistuvat sisäiset menot, kuten toimitilojen kulut sekä hallinto-, tuki- ja henkilöstöpalvelut. Sisäisten menojen jälkeen toimintakate muodostui noin 30 000 euroa ylijäämäiseksi. Sisäiset

vuokrat ylittivät budjetoidun noin 150 000 eurolla. Toimintatuotot olivat puolestaan 115 000 euroa budjetoitua suuremmat. Lisäksi palvelujen ostot sekä aineiden, tarvikkeiden ja tavaroiden kulut alittivat hieman budjetoidun, mikä mahdollisti budjetoidussa raamissa pysymisen.

Tilinpäätös 2022 -asiakirjassa todetaan, että kuntayhtymän taloudellinen tavoite oli todella tiukka. Kuntayhtymä ei henkilöstön saatavuusongelmien takia onnistunut muuttamaan toimintaansa niin paljon, että alkuperäisessä talousraamissa olisi pysytty. Talousarviossa pysyminen olisi vaatinut merkittävää ostopalvelujen korvaamista omalla palvelutuotannolla, mutta henkilöstön saatavuusongelmat estivät suunnitelmat. Tilinpäätöksessä todetaan, että kuntayhtymä on toiminut kustannustehokkaasti koko olemassaoloaikansa. Syntyneistä merkittävistä alijäämistä huolimatta kuntayhtymä on ollut tarvevakioituilla kriteereillä Suomen pienimillä resursseilla sote-palvelut järjestävä alue. Taloudelliset resurssit asukasta kohden ovat viimeisen julkistetun valtiovarainministeriön laskelman mukaan 525 euroa / asukas pienemmät kuin valtakunnassa keskimäärin.

Tarkastuslautakunnan arvio:

Tarkastuslautakunta toteaa, että kuntayhtymä on ollut alijäämäinen perustamisvuodestaan lähtien. Vuosittain talousarviota on muutettu yhtymävaltuustossa niin, että sitova taloudellinen tavoite on saavutettu. Tarkastuslautakunta on jo vuodesta 2017 lähtien arviointikertomuksessa kiinnittänyt huomiota siihen, että talousarvio tulee laatia realistiseksi.

2.2.2 Toiminnalliset tavoitteet

Kuntayhtymän toiminnalliset tavoitteet ja niiden toteutuminen tilinpäätös 2022 mukaan:

Kuntayhtymän tavoitteet (valtuustoon sitovat)	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
<i>Toiminnalliset</i>					
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla	100 %	75% (4/6)	100% (5/6)	67% (6/6)
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Yhtymävaltuuston määrittämä tavoitetaso toteutuu toimialueittain	100 %	86,8 %	80,8 %	84,3 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 2 638 päivää	7,3% (+1973)	38,1% (+32714)	1,1 % (+42903)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	12 %	40 %	84 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 46,0 %			48,7 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	11,2 %	12,8 %	11,7%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	14,3 %	15,3 %	14,6%

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Toiminnallista tavoitteista kuntayhtymätasolla toteutui osittain kaksi.

Toiminnallista tavoitetta ”johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa” arvioitiin kahdella mittarilla. Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti oli 48,7 %, joten toteuma oli pari prosenttiyksikköä suurempi kuin tavoite. Kehityskeskustelujen toteumaprosentti jäi 100 %:n tavoitteesta. Tavoite toteutui osittain. Myös ”onnistumme rekrytoinnissa” -tavoitetta arvioitiin kahdella mittarilla, joista henkilöstön tulovaihtuvuus pysyi koko ajan lähtövaihtuvuutta suurempana. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti oli yli tavoitetason. Näin

ollen tämä tavoitekokonaisuus toteutui osittain.

”Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa” ja ”palvelujemme piiriin/hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan” sekä ”henkilöstömme työnhyvinvointi on korkealla tasolla” -strategiset tavoitteet eivät toteutuneet kuntayhtymätasolla.

Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen toimialueittain

Yhteiset palvelut

Yhteiset palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Sisäinen asiakastytyväisyys hyvällä tasolla	NPS > 40	73	61	33
Henkilöstömme työnhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 223 päivää	45,4% (+1698)	55,6% (+4112)	57% (+6605)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	14,7 %	62,0 %	97,6 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 47,7 %			44,9 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	9,2 %	10,4 %	10,9%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	12,9 %	13,2 %	11,6%

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Sisäinen asiakastytyväisyys oli yhteisissä palveluissa hyvällä tasolla pitkän vuotta, mutta joulukuussa tehdyn mittauksen perusteella tavoite ei toteutunut. Yhteisissä palveluissa sairauspoissaolot kasvoivat yli 6 600 päivää (57 %) edellisvuodesta, joten tavoite ei toteutunut. Kehityskeskustelujen toteumaprosentti oli lähellä tavoitetta eli 97,6 %, mutta keskustelujen hyödyllisyystavoite ei toteutunut ”johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa” -tavoitteessa. Tavoitteen mukaiseen 100 % kehityskeskustelujen toteumaprosenttiin pääsivät talouspalvelut, viestintä sekä konsernihallinto. Kehityskeskustelujen hyödyllisyydessä tavoiteltiin parempaa tulosta kuin vuonna 2021, mutta tavoitteesta jäätiin 2,8 prosenttiyksikköä. Tavoitekokonaisuus ei toteutunut. Rekrytointiin liittyvä tavoitekokonaisuus toteutui osittain, koska lähtövaihtuvuusprosentti oli tavoitearvon yläpuolella, mutta vastaavasti tulovaihtuvuusprosentti oli suurempi kuin lähtövaihtuvuusprosentti.

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyväisyys on hyvällä tasolla	NPS > 60	75	77	78
Palvelujen piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Hoitoon pääsy erikoissairanhoidossa (hoidon tarpeen arvio 3 kk)	100 %	89,0 %	75,0 %	74,0 %
	Hoitoon pääsy erikoissairanhoidossa (hoitojono 6 kk)	100 %	87,7 %	77,4 %	73,9 %
	Hoitoon pääsy perusterveydenhuollossa (suun terveydenhuolto 3 kk)	100 %	79,7 %	75,5 %	83,0 %
	Hoitoon pääsy perusterveydenhuollossa (tiimimallin puitteissa 1 viikko, hybridimallissa 2 viikkoa)	100 %	79,1 %	83,7 %	80,4 %
Henkilöstömme työnhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 957 päivää	51,7% (+7501)	38,5% (+11748)	25,9% (+13148)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	8 %	32 %	77 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 45,0 %			52,3 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	10,3 %	11,3 %	10,4%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	13,4 %	14,2 %	13,2%

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Erikoissairaanhoidossa ei vielä vuonna 2022 ollut systemaattista asiakastytyväisyyden seuranta. Toteutetussa perusterveydenhuollon kyselyissä asiakastytyväisyys on ollut hyvällä tasolla. Hoitoon pääsystä sekä perusterveydenhuolto että erikoissairaanhoidon tilastot ovat huonontuneet ja tässä suurin merkitys on silmäkeskuksen toiminnan haasteissa. Toimialueella ei päästy sairauspoissaolojen vähenemistavoitteeseen. Kehityskeskustelujen osalta hyödyllisyysarviossa päästiin tavoitteeseen.

Ikäihmisten palvelut

Ikäihmisten palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyväisyys on hyvällä tasolla	≥ 8,0	54/7	8,4	8,3
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Omaishoidontuen saatavuus määräajassa	100 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Kotihoitopalvelun saatavuus määräajassa	100 %	92,9 %	99,5 %	100,0 %
	Asumispalvelujen saatavuus määräajassa	100 %	57,1 %	44,4 %	57,7 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 1022 päivää	40,5% (+6878)	33,9% (+11494)	30,8% (+16269)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	12 %	41 %	85 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 45,5 %			47,1 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	13,7 %	14,9 %	14,1%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	16,9 %	19,3 %	18,4%

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Asiakaspalautteen NPS oli 42 ja kouluarvosanana 8,3. Tulos on kansallisella tasolla hyvä. Omaishoito- ja kotihoitopalvelut ovat toteutuneet tavoitteen mukaisesti määräajoissa. Tiheimmin asutuilla alueilla on ollut vajetta asumispalvelupaikoista. Asumispalveluun on muodostunut jonoa erityisesti Joensuussa ja sen seutukunnassa, mutta ajoittain myös muissa kunnissa. Paikkojen täysimääräistä käyttöä on vaikeuttanut henkilöstön saatavuusongelmat ja koronatapaukset. Työperäisten poissaolojen määrä kasvoi edellisvuodesta yli 30 %. Suurimmat nousut sairauspoissaoloissa muodostuivat erilaisten infektioiden aiheuttamista lyhyistä ja äkillisistä poissaoloista. Kehityskeskustelujen toteumaprosentti oli 85 %. Keskustelujen hyödyllisyystavoite toteutui. Henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 14,1 %. Tulovaihtuvuus pysyi ennallaan, ollen yli 18 %.

Perhe- ja sosiaalipalvelut

Perhe- ja sosiaalipalvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyväisyys on hyvällä tasolla	≥ 4,0		4,0	4,8
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Lastensuojeluilmoitusten käsittely määräajassa	100 %	92 %		92 %
	Toimeentulotukihakemusten käsittely määräajassa	100 %	99 %	99 %	98 %
	Vammaispalvelua koskevien hakemusten käsittely määräajassa	100 %	92 %	91 %	
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 341 päivää	57,9 % (+2912)	37,6% (+4153)	35,0 % (+6176)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	13 %	31 %	88 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 54,7 %			52 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	12,0 %	15,80 %	11,50%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	14,0 %	14,80 %	15,20%

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Toimialueella kerättiin asiakaspalautetta useammalta asiakasryhmältä. Asiakastytyväisyys oli hyvällä tasolla. Vammaispalvelulain mukaisten hakemusten käsittelyajat olivat 91 % ajalla 1–9/2022, koska loka-joulukuun tilastoja asiakastietojärjestelmästä ei saatu. Käsittelyaikojen aikarajoissa ei ole pysytty, koska viranhaltijoita ei ole

pystytty rekrytoimaan tarvittavaa määrää. Asiakastietojärjestelmän käyttökätkot ovat myös yksi syy määräaikojen ylityksille. Toimeentulotuessa myös käsittelyn jakautuminen kahdelle toimialueelle lisää riskiä määräaikojen ylityksille.

Toimialueella sairauspoissaolojen kasvu oli 35 %. Sairauspoissaoloista osa johtui koronasta, yksiköissä esiintyi enenevässä määrin influenssaa ja lisäksi oli useita pitkiä poissaoloja. Vakituisten henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti oli 11,5 % ja vakituisten henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti 15,2 %, joissa toinen mittari toteutui.

Kehityskeskustelujen toteutumisaste oli 88 %. Toteutumisasteeseen vaikutti mm. henkilöstön ja etenkin lähiesihenkilöiden vaihtuvuus. Kehityskeskustelun koki hyödylliseksi vain 52 %.

Ympäristöterveydenhuolto

Ympäristöterveydenhuolto	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla	NPS > 50	89	92	87
Korjaavien palvelujen kysyntä vähenee	Suunnitelmallisten tarkastusten osuus terveystarkastuksessa	≥ 85 %	83	84	84
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 9 päivää	52,1% (+75)	50,5% (+151)	-13,1% (-74)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteutumisprosentti	100 %	5 %	39 %	100 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 43,0 %			48 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	4,0 %	7,5 %	9,2%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	10,0 %	3,8 %	7,8%

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Ympäristöterveydenhuollossa asiakastyytyväisyys oli hyvällä tasolla (NPS 87). Terveystarkastusten korjaavien palvelujen kysynnän vähentäminen toteutui lähes asetetun tavoitteen mukaisesti. Suunnitelmallisten tarkastusten osuus terveystarkastusten kaikista tarkastuksista oli 84 %, kun tavoitteena oli 85 %.

Sairuspoissaolopäivät vähenivät ympäristöterveydenhuollossa 13,1 % (74 päivää) eli tavoite sairauslomapäivien vähenemisestä toteutui. Kehityskeskustelun koki hyödylliseksi 48 % henkilöstöstä. Kehityskeskustelun hyödyllisyydelle asetettu tavoitetaso (43 %) ylittyi. Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuus eivät toteutuneet aivan tavoitteen mukaisesti.

Tarkastuslautakunnan arvio:

Tarkastuslautakunta esittää huolensa hoito- ja palveluvelan kasvamisesta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastojen mukaan hoitovelka kiireettömään erikoissairaanhoidon jatko kasvuun joulukuussa 2022. Suhteellisesti eniten yli puoli vuotta odottaneita potilaita (26,1 %) oli Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirissä.¹

Tarkastuslautakunta pitää huolestuttavana työkykyperäisten poissaolojen isoa kasvua. Lautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty?

Asiakastytyväisyystavoite ei ollut kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hyvinvointialueella asiakaspalautteen keräämistä toimialueilta on yhdenmukaistettu mm. Asiakaspalautte-sivuja päivittämällä.

2.2.3 Pohjois-Karjalan pelastuslaitos – liikelaitoksen taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen

Siun soten kuntayhtymän tilinpäätökseen on liitetty erillistilinpäätöksellä Pohjois-Karjalan pelastuslaitos - liikelaitoksen tilinpäätös.

Pelastuslaitoksen toimitusjohtajaan nähden sitovat kuntayhtymän yhteisistä tavoitteista johdetut strategiset tavoitteet, mittarit ja niiden toteutuminen:

¹ [ESH hoitoonpääsy \(julkari.fi\)](http://julkari.fi)

Pelastuslaitos	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2	TP22
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyväisyys on hyvällä tasolla	> 90 %			89
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Palvelutasopäätöksen toteutuminen riskiluokka A-B ydinkeskusta ensihoito 90 % tehtävistä	≤ 11 min	13:55	11:57	12:26
	Palvelutasopäätöksen toteutuminen riskiluokka C koko maakunta/ensihoito	≤ 30 min	39:55		38:59:00
	Palvelutasopäätöksen toteutuminen kiireelliset pelastustehtävät, ensimmäinen yksikkö 1. riskiluokka, saavutettu tavoiteajassa prosenttia/tehtävistä	≥ 50%	43 %	46 %	43 %
	Kiireellisissä pelastustehtävissä ensimmäinen yksikkö saavuttaa onnettomuuskohteet kaikissa riskiluokissa 12 minuutissa (mediaanitarkastelu).	≤ 12 min	8:57	9:34	9:04
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Ongelmalliset riskiruoat lkm/pelastustoimi OVK	< 4 kpl	4	4	5
	Sairauspoissaolopäivät vähenevät 4 %	> 87 päivää	65,8% (+830)	40,2% (+1056)	16,9% (+779)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteutusprosentti	100 %	38 %	56 %	91 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 36,0 %			31,2 %
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	6,5 %	7,9 %	9,2%
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	9,0 %	7,1 %	7,8%
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0,5 M€	0	-0,3	-0,8
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 1,6 M€	37,9 %	66,8 %	97,2 %

Lähde: Siun soten tilinpäätös 2022

Pelastuslaitos ei saavuttanut yhtymävaltuuston asettaman muutetun talousarvion mukaista taloudellista tavoitetta. Pelastuslaitoksen toimintatulot olivat 35,4 milj. euroa ja toimintamenot 35,1 milj. euroa sekä suunnitelman mukaiset poistot 1,1 milj. euroa. Tilikauden tulos oli alijäämäinen 0,8 milj. euroa. Pelastuslaitoksen nettoinvestoinnit olivat yhteensä 1,6 milj. euroa. Investoinnit toteutuivat kokonaisuutena talousarvion mukaisesti.

Liikelaitoksen taseeseen kertynyt alijäämä katetaan liikelaitoksen purkautuessa kuntayhtymän kokonaisuudessa kuntien kanssa sovitun maksuohjelman mukaisesti.

Henkilöstökulut ylittivät 0,33 milj. eurolla. Ylitys aiheutui ennakoitua suuremmasta sijaisten tarpeesta ja erilliskorvausten määrästä. Henkilöstökulut sisältävät työtuomioistuimen päätöksen mukaisia henkilöstölle maksettuja takautuvia työaikakorvauksia yhteensä 4,64 milj. euroa. Maksetut korvaukset laskutettiin kunnilta ylimääräisinä yhteistoimintakorvauksina. Materiaalit ja palvelut ylittivät 0,59 milj. eurolla. Ylitys johtuu muun muassa polttoaineiden hinnankorotuksista ja hoitotarvikkeiden ennakoitua suuremmasta tarpeesta sekä kaluston rikkoutumisista aiheutuvista kunnossapitomenoista.

Päätoimisen henkilöstön kanssa käydyille kehityskeskusteluille asetettu tavoite ei täyttynyt. Kehityskeskustelut käytiin 91 %:n kanssa henkilöstöstä. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi 16,9 % edelliseen vuoteen verrattuna. MSK-kyselyn lähes kaikkien osa-alueiden tulokset ovat parantuneet edelliseen toimintavuoteen nähden. Kehityskeskustelujen hyödyllisyyden kokemalle asetettua tavoitetta ei saavutettu ja edelleen on kehittämistarvetta johtamisen kokonaisuuksissa. ”Työyhteisön toimivuus ja työntekemisen kokemus” -tavoite on parantunut edelliseen toimintavuoteen verrattuna.

Pelastustoimen hälytystehtävät (onnettomuudet ja muut tehtävät) vähentyivät kokonaisuudessaan noin 1,0 %. Ensihoitopalvelujen tehtävämäärät lisääntyivät 4,9 %. Pelastuslaitos tuki moniammatillisesti ikäihmisten kotona asumisen turvallisuutta ja pyrki lisäämään omalla toiminnallaan turvallisuuden tunnetta.

Pelastustoimen tuottaman nopean avun toimintavalmiusaikojen vähimmäistavoitteet eivät toteutuneet 1. riskiluokan alueella. Pelastustoimen ensimmäinen yksikkö saavutti kaikista kiireellisistä hälytystehtävistä onnettomuuskohteet 77 % asetetussa tavoiteajassa. Ensihoidon palvelutaso toteutui pääsääntöisesti palvelutasopäätöksen mukaisena. Kiireellistä hoitoa vaativien potilaiden (A-B-tehtävät) palvelutasopäätöksen mukaista toimintavalmiusaikatavoitetta ei saavutettu 90 % tavoitettavuuden osalta Joensuun ydinkeskustan alueella. Lisäksi kuntakohtaisesti tarkasteltuna palvelujen saatavuuden yhdenvertaisuudessa on ongelmia, kun tarkastellaan tavoitettavuusaikaa.

Tarkastuslautakunnan arvio:

Tilinpäätöksessä todetaan, että Pohjois-Karjalan pelastustoimen nettomenot ovat alle maan keskiarvon. Verrokkiryhmän pelastuslaitoksiin verrattuna Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen kulurakenne on huomattavasti edullisempi. Pelastuslaitoksen taloudellinen tavoite toteutui osittain ja toiminnallisista tavoitteista myös yksi tavoite toteutui osittain. Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma toteutui 97,2 %.

Pelastuslaitoksen toiminnalliset tavoitteet asetetaan pelastustoimen lainsäädännön ja pelastustoimen palvelutasopäätöksen sekä Siun soten strategisten linjausten edellyttämälle tasolle. Tavoitteiden toteutumista valvoo vuosittaisen Itä-Suomen aluehallintovirasto.

2.2.4 Tytäryhtiöiden tavoitteiden toteutuminen

Yhtymävaltuusto hyväksyi konserniohjeen keväällä 2017. Ohjetta päivitettiin keväällä 2021. Konserniohjeessa on kuvattu omistajaohjauksen periaatteet, joita tytäryhtiöt sitoutuvat noudattamaan. Tytäryhtiöt ovat velvolliset noudattamaan taloudessaan kuntayhtymän talouden kehysohjausta. Tytäryhtiöt voivat tuottaa palveluja myös toisilleen. Yhtiöt ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että osakkaiden inhouse-asema ei vaarannu, ellei omistajaohjauksella linjata toisin.

Valtakunnallisen sote-uudistuksen myötä Polkka-yhtiön toiminnassa tapahtui muutoksia. Hyvinvointialuelaki ei mahdollista palvelujen ostoa suoraan kunnilta. Hyvinvointialue päätti, että Polkalta ostetaan kaikki hyvinvointialueen tarvitsemat laitoshuollon palvelut ja ateriapalvelut. Muutoksen yhteydessä aloitettiin uutena toimialana logistiikan palvelutuotanto. Samassa yhteydessä yhtiön omistajat tarjosivat alueen kunnille mahdollisuuden tulla Polkan omistajiksi. Omistukset toteutettiin niin, että Joensuun kaupunki myi omistamiaan yhtiön osakkeita uusille omistajille. Kuntayhtymän omistusosuus säilyi ennallaan 60 prosentissa.

Siun työterveys Oy:n työterveyshuoltopalvelut tarjottiin myyntiin kesällä 2022. Myyntihanke kariutui loppuvuodesta, jonka jälkeen yhtiökokous päätti suunnatusta osakeannista kuntayhtymän jäsenkunnille

sidosyksikköaseman mahdollistamiseksi jatkossa. Yhdeksän kuntaa merkitsi yhtiön osakkeita. Yhtiö sanoi irti työterveyshuollon palvelusopimukset niiltä kunnilta, jotka eivät merkinneet osakkeita.

Yhtymävaltuusto asetti tytäryhtiöille yhtiökohtaiset tavoitteet. Tarkastuslautakunta oli suositellut vuoden 2021 arviointikertomuksessa, että mittarien asettamiseen tulisi kiinnittää huomiota, jotta pystytään ymmärtämään tavoitetila, jota mittarilla tavoitellaan ja missä laajuudessa tavoitetilaa tavoitellaan.

Asetetut tavoitteet ja toteutumukset sekä tarkastuslautakunnan arvio:

Toiminnallinen tavoite	Toimintakertomuksessa raportoitu tulos	Tarkastuslautakunnan arvio
Polkka Oy		
Palvelutuotannon laskutus emolle perustuu suoritteisiin ja reagoi palvelutarpeen muutoksiin, Siun sote ylläpitää proaktiivisesti muutosseuranta ja raportoi Polkalle tilausmuutokset kuukausittain, Polkka raportoi toteutuneet suoritteet ja kustannukset kuukausittain.	Tavoite toteutui. Transaktiokustannusten nousu heikentänyt kannattavuutta	Tavoitetta ei voi arvioida.
Antaa asiantuntijuutta emon ruokahävikin pienentämiseksi tehtävässä työssä, osapuolet nimeävät puoleltaan vastuutahon.	Tavoite ei kokonaisuutena toteutunut.	Tavoitetta ei voi arvioida.
Hyvinvointialueen valmistelun edistäminen yhdessä emon ja mahdollisesti yhtiön osakkaiksi hakeutuvien kuntien kanssa siten, että sillä edistetään Siun sote -konsernin kokonaisuutta.	Polkan kaikki avainresurssit jouduttu kohdentamaan hyvinvointialuevalmisteluun. Osakeyhtiölain 1 luvun 7 §:n mukaan yhtiön toimintaa sitoo yhdenvertaisuusperiaate eikä yhden omistajan erityiskohtelu ole mahdollista.	Tavoitetta ei voi arvioida.
Varautuminen kunnista voimaannapolain mukaisesti siirtyvän laitoshuollon ja ateriapalvelujen	Tavoite toteutui.	Tavoitetta ei voi arvioida.

sotehenkilöstön edelleen emolta vastaanottamiseen.		
Siun työnterveys Oy		
(Tavoitteista viisi ensimmäistä ovat ns. omistajatavoitteita, ja viimeinen emon asiakkuuteen liittyvä tavoite.)		
Yhtiön toiminnan saattaminen kannattavaksi, tilikauden tulos 2022 voitollinen.	Tavoite toteutui.	Tavoite toteutui.
Asiakasorganisaatioiden toimintasuunnitelmat tarkastetaan vuosittain.	Toteutui 77 %.	Tavoite toteutui osittain.
Työterveysyhteistyön lisääminen työnantaja-asiakkaiden ja työnantajaedustajien kanssa.	Yhteistyötä lisättiin avainasiakkaiden kanssa, myyntiprosessin julkitulon jälkeen avainasiakkaidenkin yhteistyöhalu vähäisempää.	Tavoitetta ei voi arvioida.
Valmistautuminen hyvinvointialueen aikaiseen toimintaan.	Selvitettiin sidosyksikköasemaa kuntien näkökulmasta, myyntiprosessi hankaloitti valmistautumista molemmin puolin.	Tavoitetta ei voi arvioida.
Palvelutuotannon prosessien kehittäminen.	Kehitettiin osittain, myyntiprosessin vuoksi kehittäminen hidastui, koska uudella omistajalla olisi ollut omat prosessit.	Tavoitetta ei voi arvioida
Emolle suunnitellut työpaikkaselvitykset toteutetaan sovitusasi.	Tavoite toteutui.	Tavoite toteutui.
Tikkamäen palvelut Oy		
Kahvilatoiminnan aloittaminen uusituissa tiloissa sairaalan päärakennuksessa.	Kahvilatoiminta alkoi uusissa tiloissa kesällä 2022.	Tavoite toteutui.
Tikkamäen lukittavien pyöräilykatosten toteuttaminen.	Tila lukittavalle pyöräilykatokselle on valmisteltu, käyttöönotto tarkoitus tehdä kevään 2023 aikana.	Tavoite ei toteutunut.
Tilikausi on voitollinen.	Tavoite toteutui.	Tavoite toteutui.
Kiinteistö Oy Tikkamäen Vuokratilat		

15 prosentin osingon maksaminen emolle.	Ei toteutettu yhtiökokouksessa annetun omistajaohjauksen perusteella. Rahat käytetään suunnitelman mukaisiin remonteihin.	Tavoite ei toteutunut.
Peruskorjaussuunnitelman toteuttaminen Karjamäentien taloissa.	Tavoite toteutui.	Tavoite toteutui.
Kiinteistö Oy Paiholankoski		
Yhtiön huoneistojen vuokrausasteen nostaminen vähintään 90 prosenttiin.	Vuokrausaste vaihdellut vuoden aikana. 31.12.2022 vuokrausaste oli 90 %.	Tavoitetta ei voi arvioida.
Tilikausi on voitollinen.	Tavoite toteutui.	Tavoite toteutui.

Tarkastuslautakunnan arvio:

Tytäryhtiöille asetetut toiminnalliset tavoitteet ovat suurelta osin sanallisia tavoitteita.

Tarkastuslautakunnan arvion mukaan tytäryhtiöille asetetuista 17 tavoitteesta toteutui kuusi, kolme tavoitetta ei toteutunut, yksi toteutui osittain ja loppuja ei voinut arvioida luotettavasti. Osassa tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa on kuvattu toimintaa, mutta ei tavoitteen toteutumista.

Konsernin tytäryhtiöiden tavoitteiden toteutumisen arviointi on haasteellista. Kaikille tavoitteille ei ole asetettu mittaria ja tavoitetasoa, jotta arviointia voisi suorittaa luotettavasti.

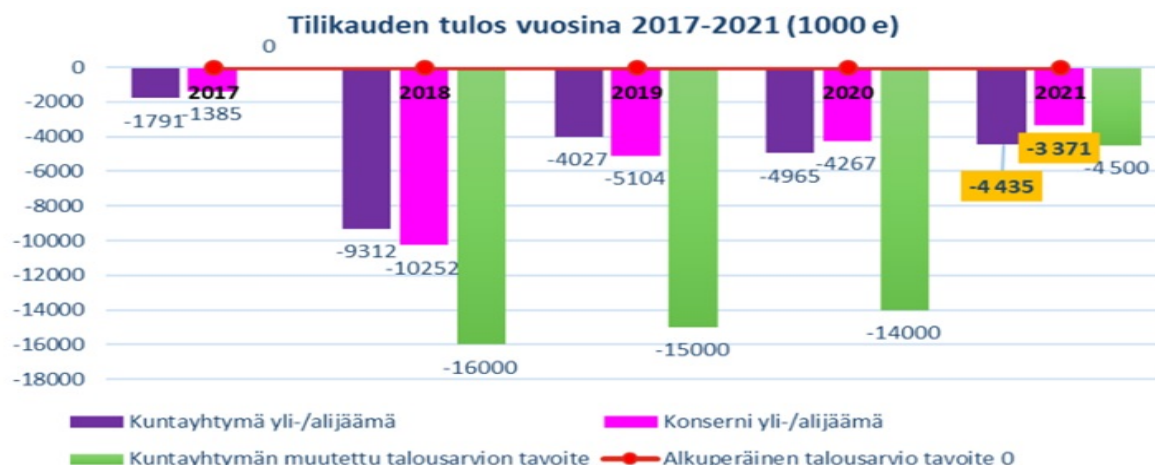
Siun Säätiö -sr:n katsotaan myös kuuluvan konserniin, koska Siun sote nimittää sen hallituksen. Säätiö on hyväksynyt konserniohjeen. Säätiö kuitenkin on toiminnallisesti itsenäinen, eikä sille aseteta tavoitteita.

2.2.5 Kuntayhtymän talous

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän tarkastuslautakunta on arviointikertomuksessaan 2021 kuvannut ja arvioinut laajasti kuntayhtymän toiminta-ajan talouden ja talouden tunnuslukujen kehittymistä.

Talouden tasapaino

Kuntayhtymä on ollut alijäämäinen perustamisvuodestaan lähtien. Talousarviota on muutettu vuosittain yhtymävaltuustossa siten, että sitova taloudellinen tavoite on saavutettu.



Arviointikertomus 2021

Voimaanpanolain (616/2021) 33 §:n mukaisesti kuntayhtymien jäsenkuntien on katettava kuntayhtymän taseeseen kertynyt alijäämä kuntalain (410/2015) säännösten mukaisesti ennen kuntayhtymän siirtämistä hyvinvointialueelle.



Kuntayhtymän viimeisen toimintavuoden alkuperäisessä talousarviossa tavoiteltiin ylijäämäistä tulosta taseessa vuoden 2021 tilinpäätöksessä olleen kumulatiivisen alijäämän kattamiseksi. Talousarvio 2022 valmisteltiin tilintarkastajan ohjeistuksen mukaan 16,7 milj. euroa ylijäämäiseksi, koska vuoden 2020 tilinpäätöksessä kumulatiivinen alijäämä oli 12,2 milj. euroa ja vuoden 2021 arvioitiin lokakuun tietojen perusteella muodostuvan 4,5 milj. euroa alijäämäiseksi. Kumulatiivinen alijäämä tarkentui 2021 tilinpäätöksessä 17,1 milj. euroon, joten yhtymävaltuusto teki vuoden 2022 talousarvioon vastaavan muutoksen lokakuun kokouksessaan. Omistajakunnat maksoivat joulukuussa 2022 vuoden 2021 kumulatiivisen alijäämän 17,1 milj. euroa.

Kuntayhtymän tilikausi 2022 muodostui 17,5 milj. euroa ylijäämäiseksi. Vuoden 2022 jäsenkuntien alijäämän kattamisvelvollisuuden osuus oli 63,7 milj. euroa, joka muodostui normaalitoiminnan 39,6 milj. euron

budjettipoikkeamasta sekä 24,1 milj. eurosta palkkaharmonisointivarauksesta. Näiden kirjausten jälkeen kumulatiivinen alijäämä, jossa huomioitiin poistoero (vähennettynä Islab:n purkautumiseen liittyvällä osuudella) ja rahoitusosuudet, tuli katetuksi.

Tasapainottamistoimenpiteinä oli vuoden 2021 tilinpäätökseen kirjattu kaksi tavoitetta. Kuntayhtymä jatkaa omaisuuden realisointia ja omistajakunnat kattavat mahdollisen alijäämän. Pohjois-Karjalan kunnat linjasivat omistajaohjausneuvotteluissa 27.4.2022 omistajien tahtotilana, että Siun soten on kiirehdittävä syksyn 2021 omistajaohjauksessa annetun ohjeistuksen mukaisesti kuntayhtymän omaisuuden myymistä siten, että omaisuuden realisointiin liittyvät prosessit on saatu asianmukaisesti loppuun saatettua ennen kuntayhtymän purkautumista ja hyvinvointialueen alkamista.²

Omaisuuden realisoinnit eivät toteutuneet. BDO:n myyntitoimeksiannon mukaisesti Siun soten ja sen jäsenkuntien työterveyshuoltopalvelut kilpailutettiin kaikkien toimijoiden yhteiskilpailutuksena. Toimenpide ei johtanut Siun Työterveys Oy:n osakekannan myyntiin eikä työterveyshuoltopalvelujen hankintaan³. Hyvinvointialueen aluehallitus ei antanut suostumustaan kokouksessaan 30.11.2022 § 211 Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymälle Kiinteistö Oy Tikkamäen vuokratalot myymiseksi.

Lisäksi kuntayhtymässä laadittiin keväällä 2022 tuottavuusohjelma, jonka toimenpiteillä oli tarkoitus löytää keinoja tulosennusteessa olevan alijäämän pienentämiseksi. Tavoite oli jaettu poliittiseen ja viranhaltijoiden päätöksentekoa vaativiksi toimenpiteiksi. Tilinpäätöksen mukaan viranhaltijoiden päätöksillä toteutettavista toimenpiteistä toteutui 57 % eli 2,6 milj. euroa.

Konsernin talous

Siun sote -konserni muodostuu kuntayhtymästä ja sen määräysvallassa olevista tytäryhteisöistä.

Konsernin toimintakulut kasvoivat edellisestä vuodesta 60,4 milj. euroa (7,7 %), ja toimintatuotot puolestaan kasvoivat 79,7 milj. euroa (9,9 %). Tämän kehityksen seurauksena konsernin toimintakate parani 19,1 milj. euroa. Vuosikatteen kasvu vastaavasti oli 16,6 milj. euroa. Konsernin vuosikate riitti kattamaan vuotuiset poistot, minkä seurauksena tilikausi muodostui ylijäämäiseksi 16,3 milj. euron verran.

Konsernin tuloslaskelma ei poikkeaa merkittävästi kuntayhtymän tuloslaskelmasta, koska tytäryhtiöiden liikevaihto on noin kolme prosenttia konsernin liikevaihdosta. Tytäryhtiöiden liikevaihto kuluihin nähden nostaa toimintakatetta, joka oli euromääräisesti konsernissa n. 1,0 milj. euroa kuntayhtymää korkeampi. Vuosikatteessa ero puolestaan on noin 0,7 milj. euroa kuntayhtymää korkeampi, lähinnä tytäryhtiöiden korkokuluista johtuen. Toimintatuottojen ja toimintakulujen suhteellisuutta kuvaavat tunnusluvut ovat konsernissa ja kuntayhtymässä

² Yhtymähallitus 21.11.2022 § 238

³ Yhtymähallitus 21.11.2022 § 238

lähes yhtä suuret. Vuosikatteen ja poistojen suhdeluku konsernissa on 207,6 prosenttia, mikä on 23,7 prosenttiyksikköä kuntayhtymää matalampi.

Tarkastuslautakunnan arvio

Omistajakunnat kattoivat vuoden 2022 lopussa sekä vuoden 2021 tilinpäätöksessä olevan kumulatiivisen alijäämän, että vuonna 2022 syntyneen alijäämän.

Hyvinvointialue lähtee haasteellisesta taloudellisesta tilanteesta rakentamaan ja kehittämään toimintaa. Pohjois-Karjalan väestön arvioitu palvelutarve oli 18 prosenttia suurempi kuin maassa keskimäärin ja palvelutarpeeseen suhteutetut sosiaali- ja terveydenhuollon menot yhdeksän prosenttia pienemmät kuin maassa keskimäärin.⁴ Siirtymätasauksen vuoksi rahoitus ei hyvinvointialueella yllä täysimääräisen laskennallisen rahoituksen tasoon siirtymäajan jälkeen.

3 Muu toiminnan arviointi

3.1 TYÖHYVINVOINTI KUNTAYHTYMÄSSÄ

Tilinpäätös 2022 -asiakirjassa todetaan, että kuntayhtymän henkilöstö työskenteli kovan työpaineen alla. Henkilöstöilmapiirimittauksen tuloksissa näkyy kova, monen osalta jopa kohtuuton työkuorma. Kuntayhtymän työhyvinvointikyselyn tulokset eivät kuitenkaan kokonaisuutena poikkea merkittävästi muiden saman toimialan työnantajien tuloksista. Ammattihenkilöstön saatavuudesta ja riittävydestä tuli kuntayhtymän viimeisen vuoden merkittävin riski. Henkilöstön riittävyys ja saatavuus on tunnustettu kaikilla viidellä päätoimialueella isoksi riskiksi.

Tarkastuslautakunnan tarkoituksena on arvioida, onko kuntayhtymä pyrkinyt parantamaan henkilöstön työhyvinvointia, sillä tarkastuslautakunta arviointikertomuksen 2021 arvion mukaan kuntayhtymässä ei ole onnistuttu parhaalla mahdollisella tavalla työhyvinvoinnin parantamisessa. Kuntayhtymän strategisena tavoitteena oli vuodelle 2022, että henkilöstön työhyvinvointi on korkealla tasolla. Tarkastuslautakunta on käyttänyt arvioinnissa materiaalina Mitä Siulle Kuuluu? -työhyvinvointikyselyn (MSK-kyselyt) 2022 tuloksia,

⁴ [Sosiaali- ja terveystalouden järjestäminen Pohjois-Karjala hyvinvointialueella -alueellinen asiantuntija-arvio 2022 \(julkari.fi\)](#)

Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu hyvinvointialuevalmistelijoille? - julkaisua sekä kuulemisista syntyneitä materiaalia.

Henkilöstökertomuksen 2022 mukaan koronaepidemian vaikutukset näkyvät henkilökunnan kuormittuneisuutena ja sitä kautta kasvaneina sairauspoissaoloina. Työkykyperäiset poissaolot kääntyivät kasvuun loppuvuodesta 2021 ja päivien määrä pysyi korkealla tasolla koko vuoden 2022 (+31 %). Kalenteripäivissä mitattuna työkykyperäisiä poissaoloja oli 42 982 päivää enemmän vuoteen 2021 verrattuna, yhteensä 180 999 kalenteripäivää.

Kuntayhtymässä on useampana vuonna saatu Mitä Siulle Kuuluu? -työhyvinvointikyselyllä tietoa työhyvinvoinnin tilanteesta ja siihen keskeisesti vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointikyselyyn 2022 vastasi 4 255 kuntayhtymän työntekijää. Vastausprosentti 59,8 % jäi selvästi matalammaksi kuin vuonna 2021, jolloin se oli 69 %. Työterveyslaitoksen mukaan myös muissa työhyvinvointikyselyissä oli vuonna 2022 aiempaa alhaisemmat vastausprosentit.

Työhyvinvointikyselyn 2022 tuloksissa on tapahtunut myönteistä kehitystä sekä havaittavissa on positiivisia kehitystrendejä. Kaikki kyselyn osa-alueet ovat joko samalla tai paremmalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Nuorimpien (18–30-vuotiaat) ikäryhmän tulokset ovat viime vuodesta kehittyneet parempaan suuntaan. Nuorten työhyvinvointikyselyn tulokset ovat monilta osin heikompia kuin vanhemmissa ikäryhmissä (esim. palautuminen, palkitsevuus, työn hallinta). Haasteena on, kuinka saadaan nuoret mukaan työnhyvinvoinnin kehittämiseen. Ammattiryhmien vertailussa positiivista kehitystä löytyy muun muassa sairaanhoitajin ja lähihoitajin vastauksissa. Toisaalta kuormituksen kokemus kyseisissä ammattiryhmissä on yhä muita Siun soten ammattiryhmiä korkeammalla tasolla. Henkilöstökertomuksen 2022 mukaan huolestuttaviakin merkkejä löytyy. Lääkäreillä, sosiaaliohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä useat työhyvinvointia kuvaavat mittarit laskivat viime vuodesta esimerkiksi palkitsevuudessa, palautumisessa ja oikeudenmukaisuuden kokemisessa.⁵

MSK-kyselyn vuoden 2022 vastaukset osoittavat, että 30,5 % kuntayhtymän työntekijöistä kokee vähintään lievää psyykkistä rasittuneisuutta ja 7,6 % vastanneista kertoi keskivaikeasta tai vaikeasta psyykkisestä rasittuneisuudesta.

Kuntayhtymän henkilöstö osallistui myös erilaisissa tehtävissä tarkasteluvuonna hyvinvointialueen valmisteluun. Valmistelutyötä oli runsaasti, vaikka Pohjois-Karjalassa palvelut oli järjestetty yhden organisaation toimesta jo kuuden vuoden ajan.

Työterveyslaitos⁶ seurasi vuoden 2022 aikana hyvinvointialueiden valmistelijoiden työhyvinvointia kuukausittaisilla kyselyillä. Tulosten mukaan valmistelijoiden hyvinvointia, työkykyä ja työssä suoriutumista

⁵ Henkilöstökertomus 2022

⁶ [Mitä kuuluu hyvinvointialuevalmistelijoille? \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi/)

heikkensivät työn paljous, työpaineiden runsaus, pitkät työpäivät sekä heikkoudet työyhteisön toimivuudessa ja esihenkilötyössä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia tukevia työprosesseja ja rakenteita ei ollut olemassa riittävästi. Lisäksi töitä tehtiin niukoilla resursseilla. Työn tekemiselle ei onnistuttu luomaan ympäristöä, jossa työssä hyvinvointi on kaikkien oikeus.

Kuntayhtymäpohjaisilla alueilla työmäärän kohtuuttomaksi kokevien osuus oli 42–60 % välillä, mutta osuus laski valmisteluvuoden loppua kohden. Tulosten mukaan alueelliset erot näkyivät erityisen voimakkaasti siinä, kuinka johdonmukaisiksi valmisteluorganisaatioissa tehdyt päätökset koettiin. Maaliskuun kyselyssä kaikilla alueilla 60–70 % vastaajista koki päätökset johdonmukaisiksi, eikä alueiden välillä ollut suuria eroja. Mitä pidemmälle valmistelu eteni, sitä useampi koki johdonmukaisuuden vähentyneen. Kuntayhtymäpohjaisilla alueilla lasku oli kuitenkin selvästi vähäisempää kuin muualla. Työn palkitsevuuden suhteen alueiden välillä on vähemmän eroja koko valmisteluvuoden ajan. Työnsä palkitsevaksi kokeneiden osuus pieneni kaikilla alueilla maaliskun ja marraskuun välillä yli 10 prosenttiyksikön verran.

Työterveyslaitos toteaa, että on erittäin tärkeää seurata ja tukea työntekijöiden toipumista. Tämä edellyttää työhyvinvoinnin säännöllistä seuraamista työhyvinvointikyselyjen avulla sekä määrätietoista työhyvinvoinnin johtamista ja kehittämistä. Lisäksi erittäin vaativissa muutostilanteissa on tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointia ylläpitäviin rakenteisiin.

Tilinpäätöksen 2022 ja henkilöstökertomuksen 2022 mukaan toimialuille toteutettiin erilaisia toimia poissaolojen vähentämiseksi. Toimialueilla on käytössä Havahu-malli⁷, työyksiköissä tehtiin töiden uudelleen järjestelyjä ja hyödynnettiin osa-aikatyötä sekä tehtiin ennakoivaa työskentelyä työterveyshuollon kanssa. Ikäihmisten palvelut osallistuivat Työterveyslaitoksen HYVÄ VETO-työhyvinvointihankkeeseen, jonka tuella edistetään henkilöstön työhyvinvointia ja pyritään vähentämään eettistä kuormittuneisuutta esim. rakentamalla eettisiä pelisääntöjä yksiköihin. Ikäihmisten palveluissa kiinnitettiin huomiota myös ergonomiosaamiseen ja apuvälineiden käyttämiseen.

Tarkastuslautakunnan arvio

Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että työkykyjohtaminen on suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista toimintaa, jossa työkyky ymmärretään laaja-alaisesti.

⁷ Mielen tuki -malliin on koottu työarjen kohtaamisen keinoja, jotka huomioimalla voidaan vaikuttaa mielen hyvinvointiin jo ennakkoiden. Malli sisältää tietoa esihenkilöille ja työntekijöille mielenterveyttä tukevista toimintatavoista liittyen työhön, työn järjestämiseen, työn hallintaan, vuorovaikutukseen, etätyöhön ja puheeksi ottoon. Malli sisältää myös tietoa työnantajan tarjoamista tukimuodoista. Mielen tuki -malli on rakennettu niin, että se täydentää Siun sotella käytössä olevaa Havahu-toimintaperiaatetta ja muita työkykyjohtamisen ohjeita.

Henkilöstön kuormittavuus ei päättynyt toiminnan siirryttyä hyvinvointialueelle. Muutokset jatkuvat edelleen ja siksi on tärkeää varmistaa työhyvinvointia ylläpitävät rakenteet ajan tasalle.

3.2 JOHTAMINEN

Tarkastuslautakunta toteaa vuoden 2021 arviointikertomuksessa, että lähijohtamisen mittareissa havaitaan tapahtuneen pienenä parannusta vuodesta 2020 vuotaan 2021. Tarkastuslautakunta arvioi myös 2022 arviointikertomuksessa, näkykö työhyvinvointikyselyjen mittareissa johtamisen osalta positiivista kehitystä.

Johtaminen on yksi merkittävästi työolosuhteisiin liittyvä asia. Kuntayhtymässä on aloitettu johtamiskulttuurin kehittäminen, millä tavoitellaan parempaa ja avoimempaa vuorovaikutusta. Valmennuksen avulla pyritään tukemaan luottamuksen rakentumista työntekijän ja esihenkilön välillä, millä taas on vaikutusta niin työhyvinvointiin kuin osallisuuden ja kuulluksi tulemisen kokemukseenkin.

MSK-työhyvinvointikyselyn johtamisosiossa mitataan muun muassa esihenkilötyön laatua, johtamisen oikeudenmukaisuutta, työntekijän ja esihenkilön välistä vuorovaikutusta ja luottamusta, sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia muutoksessa.

Vuoden 2022 kyselyyn vastanneista 72,1 % kokee työnsä mielekkääksi ja että esihenkilön kanssa on helppo keskustella työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeista.⁸

Kokee työnsä mielekkääksi



⁸Kuntayhtymän henkilöstön vastausten tulokset on koottu Työterveyslaitoksen tulosportaallista.

Esihenkilön kanssa on helppo keskustella työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeista



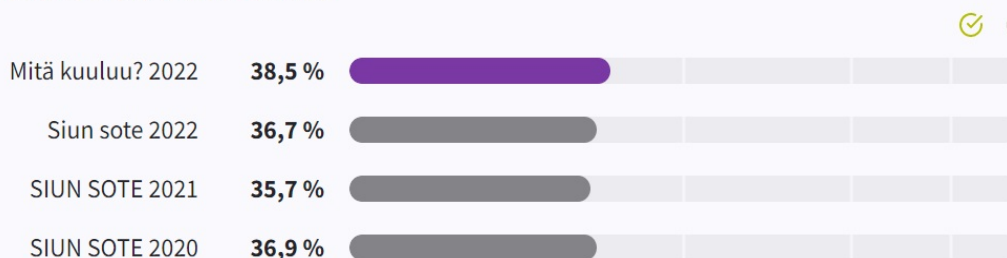
Lähiesimiestyöhön liittyvän oikeudenmukaisuuden kokemus kehittyi parempaan suuntaan aikavälillä 2019–2021, mutta vuoden 2022 vastauksissa oikeudenmukaisuuden kokemus väheni. Tulos on edelleen vertailuaineistoa korkeammalla tasolla (vuonna 2022 Siun sote 75,6 %, valtakunnallinen tulos 74,8 %).

Lähiesimiehen toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi

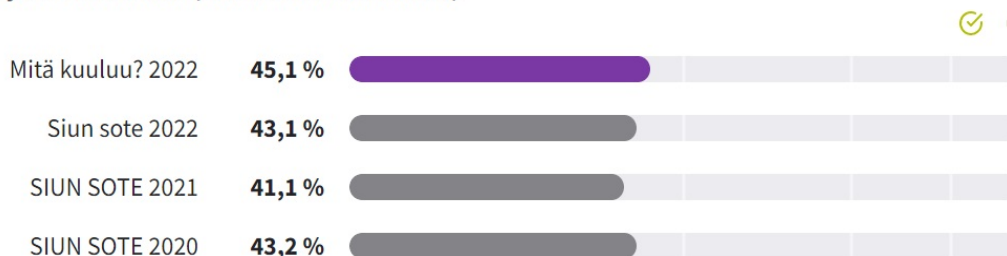


Lähiesimien valmentava johtamistyö arvioitiin aiempaa positiivisemmaksi. Vastaajista 36,7 % koki päätöksenteon oikeudenmukaiseksi ja 43,1 % johdonmukaiseksi.

Päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi



Päätökset ovat johdonmukaisia (kaikilla samat säännöt)



Henkilöstökertomuksen 2022 mukaan Siun sotessa panostettiin vuonna 2022 esihenkilöiden ja johdon johtamisosaamisen vahvistamiseen johtamisvalmennuksen sekä sisäisten koulutuskokonaisuuksien avulla. Tavoitteena johtamisosaamisen kehittämisen tavoitteena on pyrkiä edistämään strategisia tavoitteita erityisesti luottamusta herättävän ja arvostavan johtamisen näkökulmista.

Kuntayhtymällä on vuodesta 2022 alkaen ollut Keva-rahoitteinen Hyvinvoiva siunsotelainen – kriittinen menestystekijä -hanke. Hankkeen tavoitteena on luoda Siun sotelle uudistumisen johtamisen toimintaperiaate - ajatusmalli henkilöstöjohtamiseen muutosjohtamisessa. Lisäksi ikäihmisten palveluissa kehitettiin työhyvinvoinnin johtamista osana Työterveyslaitoksen Hyvä veto -hanketta. Hyvä veto -hankkeen tavoitteena oli nostaa vanhustyön eettinen kuormitus esille, parantaa alan arvostusta ja pidentää työuria.

Vuonna 2022 jatkuivat myös johtamisen oppisopimustutkinnot, joita toteutettiin yhteistyössä Riverian kanssa. Lähiesimiestyön ammattitutkinnon suoritti vuonna 2022 kahdeksan henkilöä sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon neljä henkilöä. Siun soten esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittymistä seuratiin ja arvioitiin muun muassa strategiakauden alussa, välissä ja lopussa suoritettavalla johtajuustutkimuksella, joka on nyt toteutettu vuosina 2020 ja 2022. Tutkimuksen tulokset antavat tietoa esihenkilöiden osaamisesta ja aktiivisuudesta ihmisten, muutoksen ja työn johtamisessa. Lisäksi se antaa tietoa johtamisen käytänteistä sekä antaa pohjan johtamisosaamisen kehittämistä tukeville toimenpiteille. Johtoryhmä ja toimialueiden johtotiimit käsitelivät johtajuustutkimuksen tuloksia syksyn 2022 aikana ja toimenpiteiden työstäminen aloitetaan vuoden 2023 aikana.

MSK-työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että osa henkilöstöstä kokee vaikutusmahdollisuudet heikoiksi. Työntekijöistä lähes 38 % koki vuonna 2022, ettei saa olla riittävästi mukana työtä koskevia muutoksia suunniteltaessa.

Ei vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin töissä



Tarkastuslautakunta suositti vuoden 2021 arviointikertomuksessa, että edelleen henkilöstön mielipiteitä huomioidaan heitä koskevassa päätöksenteossa. Yhtymähallituksen vastauksessa tarkastuslautakunnan

suositukseen⁹ todetaan, että yhteistoimintarakenteita on kehitetty siten, että henkilöstön osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat toimialueella lähempänä työntekijöitä. Henkilöstön osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia on kartoitettu kyselyillä erilaisista asioista ja vastauksia on hyödynnetty valmistelussa. Henkilöstöjohtamiseen, luottamuksen rakentamiseen ja vuorovaikutuksen parantamiseen on käynnistetty kaikkia työnantajaedustajia koskeva johtamisvalmennus johtamisosaamisen vahvistamiseksi ihmisten johtamisessa.

Tarkastuslautakunnan arvio

Mitä Siulle Kuuluu? -työhyvinvointikyselyn 2022 tulokset osoittavat, että entistä useampi kokee saavansa mahdollisuuksia vaikuttaa muutoksiin töissä. Työhyvinvointikyselyn 2022 mukaan kuntayhtymän työntekijöiden näkemys kuntayhtymästä työnantajana on kehittynyt positiivisempaan suuntaan.

Tarkastuslautakunta toteaa, että työelämän muutoksissa työhyvinvointia tukevat avoin toimintakulttuuri ja arvostava johtaminen.¹⁰

Kuntayhtymässä on kiinnitetty kiitettävästi huomiota johtamisosaamiseen kehittämiseen.

3.3 REKRYTOINTI SEKÄ VETO- JA PITOVOIMA

Kuntayhtymän useampaa strategista tavoitetta yhdistää ajatus vetovoimaisesta sote-työnantajasta. Tarkastuslautakunta totesi arviointikertomuksessaan 2021, että rekrytointiin täytyy saada vetovoimaa yhteistyössä jäsenkuntien ja kuntayhtymän kanssa.

Kuntayhtymässä oli vuonna 2022 auki 941 toistaiseksi voimassa olevaa työpaikkaa. Lähihoitajia haettiin 181 kertaa ja sairaanhoitajia haettiin 168 kertaa sekä sosiaaliohjaajia 53 kertaa ja sosiaalityöntekijöitä 52 kertaa. Vaikka lähihoitajien hakemuksia vakinaisiin tehtäviin saapuikin yhteensä 755 kappaletta ja sairaanhoitajien tehtäviin 560, niin tehtävien täyttämässä oli suuria alueellisia ja yksikkökohtaisia eroja. Lähes kaikissa sote-ammateissa oli vuoden aikana sellaisia hakuja, joihin ei tullut yhtään hakemusta. Suurin hakijavaje oli ikäihmisten palveluissa maakunnan reuna-alueilla. Lisäksi kaikissa eri lääkäreiden nimikkeissä oli hakuja, joihin ei ollut yhtään hakijaa.

⁹ Tarkastuslautakunnan kokous 25.10.2022/pykää 103, [Dynasty tietopalvelu : Siun sote \(pohjoiskarjala.net\)](https://www.pohjoiskarjala.net)

¹⁰ Tutkimukset osoittavat, että avoin vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välillä lisää työhyvinvointia ja parantaa tuottavuutta. Työhyvinvointi perustuu vaikutusmahdollisuuksiin, avoimeen toimintakulttuuriin ja hyvään johtamiseen. Digisti työn imua? -tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä (2018)

Henkilöstön vaihtuvuudessa ollut kasvusuunta jatkui myös vuonna 2022. Lähtövaihtuvuusprosentti¹¹ kasvoi hieman vuodesta 2021 9,8 %:sta 11,7 %:iin. Tulovaihtuvuusprosentti¹² nousi 12,8 %:sta 14,6 %:iin. Kuntayhtymässä päättyi vuonna 2022 vakituisia palvelussuhteita 777 kappaletta. Palvelussuhteen päättymisen syynä oli eläkkeelle jäänti 173 tapauksessa. Tietoa sisäisestä vaihtuvuudesta eli henkilöstön liikkumisesta työtehtävästä tai työyksiköstä toiseen kuntayhtymän sisällä ei pystytty luotettavalla tavalla raportoimaan nykyisellä HR-järjestelmällä.

Kuntayhtymän varahenkilöstöllä täytettiin 38,6 % lyhyistä alle 13 päivän sijaisuuksista. Tämä osoittaa varahenkilöstön määrän olevan edelleen liian pieni. Kiertäviä varahenkilöitä on vuoden aikana ollut koko alueella kuukaudesta riippuen noin 60–90 henkilöä. Kuntayhtymä osti Sarastia Rekry-yhtiöltä vuokratyövoimaa ohjaajien sekä hoito- ja hoiva-alan määräaikaisiin alle kolme kuukautta kestäviin tehtäviin syyskuun loppuun saakka. Sarastia Rekryn kanssa tehdyn sopimuksen muututtua loka-joulukuussa vuokratyövoimaa ostettiin alle 43 päivää kestäviin määräaikaisuuksiin.

Sarastia Rekryltä ostettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 439 663 tuntia työntekijöitä, täyttöasteen ollessa 75,7 %. Kuntayhtymän rekrystä pyydettiin (yli kolme kuukautta, tai lokakuusta alkaen yli 42 päivää) määräaikaisuuksien sijaisia 3 139 sijaisuuteen. Omalla vakituisella varahenkilöstöllä näistä sijaisuuksista pystyttiin täyttämään 946 kappaletta eli 30 %. Yhdessä esihenkilöiden kanssa täytettiin 1 575 sijaisuutta. Pidempiä sijaisuuksia täytettiin siis omana toimintana yhteensä 2 521 kappaletta, täyttöasteen ollessa 80 %.

Kuntayhtymässä aloitettiin loppuvuonna 2022 myös hakijakokemuksen mittaaminen niistä rekrytoinneista, joissa rekrytoinnin työntekijä oli rekrytoivan esihenkilön tukena koko rekrytointiprosessin ajan. Rekrytointiarvosanojen keskiarvo oli vuoden lopussa 3,9/5. Hakijakokemusta mitataan vuonna 2023 systemaattisesti kaikista esihenkilö- ja asiantuntijarekrytoinneista.¹³

Henkilöstön irtisanoutumisen syitä on tutkittu kuntayhtymässä¹⁴. Kuntayhtymän palveluksesta pois lähteneiden työntekijöiden lähtösyitä on selvitetty kuntayhtymän omalla tekstiviestipalvelulla toteutettavalla lähtökyselyllä sekä ulkopuolisen tahon tekemällä lähtösyitä koskevalla tutkimuksella.¹⁵ . Tekstiviestillä kysyttiin asioita, joita kuntayhtymän työnantajana tulisi kehittää. Vastauksissa nousi esille kehittämiskohteita: henkilöstön kuuleminen, johtaminen ja esihenkilötyö, työvuorosunnittelu ja resurssit, henkilöstön arvostus sekä työhyvinvoinnin

¹¹ Lähtövaihtuvuusprosentti kertoo, kuinka monella prosentilla vakituisesta henkilöstöstä työsuhte on päättynyt

¹² Vaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden määrät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

¹³ Henkilöstökertomus 2022

¹⁴ Veto- ja pitovoiman edistäminen Siun sotessa 2021–2022. [2022361-7-103126.PDF \(pohjoiskarjala.net\)](#)

¹⁵ Tekstiviestikyselynä toteutetun lähtökyselyn vastausaktiivisuus oli vaihtelevaa. Tammikuusta 2021 tammikuuhun 2022 tarkasteltujen tulosten perusteella vastausprosentti oli keskimäärin 29,5 %.

kehittäminen. Kehittämiskohteiksi nostettiin myös työyhteisöjen kehittämisen vauhti ja henkilöstön osallistaminen, sekä jaksamisen tukeminen ja kuormittavuuden vähentäminen.

Balentor teki kuntayhtymän henkilöstön lähtösyitä koskevan haastattelututkimuksen (ns. Exit-analyysin) lokamarraskuussa 2021. Haastateltavaksi valikoitui yhteensä 39 kuntayhtymästä 1.4.–30.9.2021 välisenä aikana pois lähtenyttä työntekijää: 16 vakituisesta palvelussuhteesta lähtenyttä hoitajaa, seitsemän vakituisesta palvelussuhteesta lähtenyttä lääkäriä, yhdeksän määräaikaisesta palvelussuhteesta lähtenyttä lääkäriä sekä seitsemän muusta (esim. asiantuntijan) vakituisesta palvelussuhteesta lähtenyttä työntekijää. Tutkimuksen mukaan merkittävimmät poislähdön syyt liittyivät työmäärään, joustavuuteen, vaikutusmahdollisuuksiin tai Siun sotesta riippumattomiin syihin. Vasta näiden jälkeen mainittiin palkka. Ammattiryhmien välillä esiintyi eroja.

Kuntayhtymä teetti vuonna 2021 Duunitorilla työnantajamielikutkimuksen. Tutkimus toteutettiin Taloustutkimuksen ja yhden alihankkijan internetpaneelissa sekä Taloustutkimuksen lääkäripaneelissa 4.–15.11.2021. Analyysin mukaan kuntayhtymällä ei ole työnantajamielikkovallisesti erityisiä vahvuuksia verrattuna muihin työnantajiin, vaan tulosten perusteella voidaan todeta, että kuntayhtymällä on työnantajamielikkovallisesti parannettavaa kilpailijoihinsa nähden.

Kuntayhtymässä valmisteltiin Veto- ja pitovoiman kehittäminen Siun sotessa 2021–2022-asiakirja, joka kokosi yhteen toteutettuja tai käynnistettyjä kehittämistoimia, joilla pyritään parantamaan henkilöstöjohtamisen laatua, työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia sekä työnantajan vetovoimaisuutta. Asiakirja on tarkoitettu ensisijaisesti johtamisen tueksi niin poliittiselle kuin operatiivisellekin johdolle.

Henkilöstökertomuksessa 2022 todetaan, että rekrytointiyksikkö on tehnyt suunnitelmallista työtä organisaation tunnettuuden lisäämiseksi ja henkilöstön riittävyden turvaamiseksi. Yksikkö on ollut mukana useilla sote-ammattilaisten ammatillisilla opintopäivillä sekä yleisissä valtakunnallisilla ja maakunnallisissa rekrytointitilaisuuksissa ja muissa yleisötapahtumissa. Kuntayhtymän rekrytointiyksikkö tapasi vuonna 2022 lääketieteen opiskelijoita kaikissa lääkäreitä kouluttavissa suomalaisissa yliopistoissa sekä kandidataamissa Tartossa ja Riikassa. Lisäksi opiskelijoita tavattiin amanuenssikalveilla ja kesäkandeille järjestettiin illanviettoja. Muita sote-ammattilaisia tavattiin valtakunnallisesti ja paikallisesti. Joensuussa opiskelijatapaamisia oli kerran viikossa Karelialla ja Riverialla.

Kuntayhtymän rekrytointiyksikkö vakinaisti 241 henkilöä vuonna 2022 ohjaajien sekä hoito- ja hoivahenkilöstön vakinaisiin palvelussuhteisiin. Vakinaistamisen tavoitteena on henkilöiden sitouttaminen organisaatioon ja osaamisen pysyminen organisaatiossa.

Kuntayhtymässä aloitettiin kansainvälinen rekrytointi yhteistyössä Pohjois-Karjalan koulutus kuntayhtymä Riverian kanssa. 39 työntekijää Myanmarista aloitti kuntayhtymässä lähihoitajaopinnot ikäihmisten toimialueella. Kansainvälisillä työntekijöillä on kahden vuoden määräaikaiset työsuhteet, minkä aikana heidän on tarkoitus valmistua lähihoitajaksi oppisopimuksen kautta.

Tarkastuslautakunnan arvio

Kuntayhtymä on monin keinoin pyrkinyt selvittämään rekrytointin ja työnantajakuva kehittämisen kohteita. Lisäksi kuntayhtymä on monin tavoin esitellyt kuntayhtymää työnantajana. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hyvinvointialueen vetovoimaisuutta kehitetään edelleen.

Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä hyvän työnantajamielikuvan rakentamisen jatkamista saatujen selvitysten perusteella.

3.4 MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEPALVELUT

Pohjois-Karjalan kunnissa monisairaiden työikäisten mielenterveysperusteisen palvelunkäytön kustannukset ovat maan korkeimmat ja perusterveydenhuollon mielenterveyskäyntien (muu ammattiryhmä kuin lääkärit) määrä on maan viidenneksi korkein (229/1 000 asukasta, koko maa 137/1 000). Lisäksi psykiatrian kuntoutuskotien asiakkaiden määrä (ympäri vuorokautinen) on maan kolmanneksi korkeimmalla tasolla (13/10 000 asukasta, koko maa 8/10 000) ja psykiatrian kuntoutuskotien asiakkaiden määrä yhteensä (ei ympärivuorokautinen) maan korkeimmalla tasolla (12/10 000 asukasta, koko maa 6/10 000). Pohjois-Karjalassa mielenterveyspalveluiden tarve korostuu kaikenikäisillä.¹⁶

Mielenterveys- ja päihdepalvelut ovat osa perusterveydenhuollon palveluita ja palveluja käyttää vuosittain 10 000 pohjoiskarjalaista. Etäpalveluina tarjotaan sairaanhoitajien, psykologien ja lääkäreiden vastaanottoja ja ryhmämuotoisia hoitoja.

¹⁶Palvelustrategia ja palveluverkkosuunnitelma – tausta-aineisto. Tulevaisuuslautakunta 13.12.2022 Liite.
[Pohjois-Karjala \(pohjoiskarjala.net\)](http://pohjoiskarjala.net)

Perusterveydenhuollon kiireettömät MiePä - palvelut



Terveysasemien vastaanotot

- psyk. sairaanhoitajien, psykologien ja päihdehoitajien vastaanotto
- psykiatrin vastaanotot ja konsultaatiot



Psykiatrinen kuntoutus

- kotiinvietyt palvelut
- ryhmämuotoinen hoito
- toiminnalliset ryhmät
- sosiaalihuoltolain mukaiset toiminnot: terapeutti- ja päivätoiminta palvelusetelillä, asumispalvelut ml. perhehoito
- psykiatri vastuulääkärinä



Keskittetty päihdehoito

- monipäihdevieroitussosasto 8 paikkaa
- päihdepäivystys Yhteispäivystyksessä
- päihdelaitoskuntoutusten myöntäminen keskittäen
- alkoholikatkot terveyskeskussairaloissa
- päihdelääkäri vastuulääkärinä

Lähde: Johanna Suvanto, ylilääkäri, palvelupäällikkö. 16.5.2023

COVID19-pandemian aikana keväällä 2020 aloitettujen etäpalveluiden ansiosta kuntayhtymässä ei kertynyt hoitovelkaa mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Vuonna 2020 peruutettuja käyntejä oli 800 kappaletta vähemmän kuin vuonna 2019. Enimmillään käynneistä toteutui COVID19 -pandemian aikana 60 % etänä. Tällä hetkellä palveluistamme n. 30 % toteutuu etäpalveluina. Lääkäripalveluista 75 % toteutuu etäpalveluna. Joustavat etäpalvelut ovat mahdollistaneet merkittävästi paremman lääkärirekrytoinnin. Vakituisesti toimivia lääkäripalveluja toteutetaan tällä hetkellä mm. Rovaniemeltä, Kiuruvedeltä, Helsingistä ja Kuopiosta.

Mielenterveys- ja päihdepalvelut toteuttivat syksyllä 2022 yhdessä Aalto-yliopiston kanssa asiakkaille kyselytutkimuksen. Kyselyyn vastasi 438 mielenterveys- ja päihdepalveluiden asiakasta, joista yli 60 % oli käyttänyt etäpalveluita pääosin älypuhelimella. Useimmin hyödyllisiksi koetut etäpalvelut olivat 1. Etävastaanotot puhelimitse, 2. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden hoidon tietojen katselu Omakannasta, 3. Hoitokoordinaattorin puhelinnumero, 4. Etävastaanotto videovälitteisesti. Videovastaanotto sai heikomman arvosanan teknisestä toimivuudesta, mutta hieman parempia arvioita muista hoitokäynnin laatua kuvaavista väittämistä.

Mielenterveys- ja päihdepalveluissa tavoitteena on lisätä matalan kynnyksen palveluita sekä mielenterveys- ja päihdepalveluiden saavutettavuutta koko maakunnan alueella lisäämällä ensilinjan hoitokoordinaattoritoimintaa puhelin- ja digipalveluissa. Tämän lisäksi hoitoprosessia tehostetaan käynnistämällä yhtäjaksoisesti toimivia ryhmämuotoisia oireenhallintakursseja ja koulutuksellisia terapioiden, jotka toimisivat niin ikään pääosin digitaalisesti palvelun myötä koko maakuntaa.

Kuntayhtymässä on ollut IPS-Sijoita ja valmenna -kehittämishanke vuosina 2020–2022. Kyseessä on uudenlainen osatyökykyisten työllistämisen tapa, jossa työ tukee asiakkaan psykiatrista hoitoa ja kuntoutusta sekä

parhaimmillaan vähentää asiakkaan muiden palveluiden käyttöä. Siun soten hankkeessa 31,6 % valmennettavista on työllistynyt (vrt. kansainvälisesti 37 %).

Tarkastuslautakunnan arvio

MiePä-palveluissa on otettu digiloikka, jolla myös ehkäistiin hoitovelan syntymistä koronapandemian aikana.

Tarkastuslautakunnan arvion mukaan MiePä-palveluissa on kiitettävästi kehitetty toimintaa ja pyritty vastaamaan kasvavaan palvelutarpeeseen toimintatapoja kehittämällä. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hankerahoituksella kehitettyä vaikuttavaa toimintaa pystytään juurruttamaan pysyväksi toiminnaksi.

Kustannustehokas hoidon porrastuksen onnistuminen edellyttää, että toimijat sopivat muun muassa yhteistyöstä ja hoitovastuista.

3.5 KUNTAYHTYMÄN TOIMINNAN SIIRTYMINEN HYVINVOINTIALUEELLE

Hyvinvointialueen valmisteluun osallistui valmistelutiimin lisäksi kuntayhtymän ja konserniyhtiöiden johtoa ja asiantuntijoita sekä sidosryhmiä. Valmistelun hallinnollisena tukiorganisaationa toimi kuntayhtymä ja valmistelussa tukeuduttiin mahdollisimman laajasti hallinnollisen tukiorganisaation palveluihin ja sopimuksiin. Myös ICT-muutoshankkeen osalta toteuttajana toimi vuonna 2022 Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen toimeenpanoa kuvaavan tilannekuvan 10.2.2023 mukaan vuodenvaihteen siirtymä meni hyvin. Asukkaille, asiakkaille tai henkilöstölle näkyviä häiriöitä oli hyvin vähän. ICT-ongelmia oli hyvin vähän, ja ne liittyivät muun muassa yksittäisiin maksatusviiveisiin, verkko-ongelmiin ja laskutusviiveisiin. HR-järjestelmien integraatiossa priorisoitiin palkanmaksua, joten organisaatio joutui tekemään väliaikaisjärjestelyjä, mikä aiheutti manuaalista lisätyötä.

Hyvinvointialueen tilinpäätös ja toimintakertomus -asiakirjassa 2022 todetaan, että Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen valmistelu toteutui kansallisen tiekartan mukaisesti ja turvallinen siirtymä vuodenvaihteessa onnistui hyvin. Suurin vuodenvaihdemuutoksiin liittyvä haaste oli henkilöstöhallinnon järjestelmän päivitys, jonka parissa työ jatkuu edelleen ja korvaavia toimintamalleja on edelleen käytössä. Ensimmäinen palkanmaksu onnistui ongelmitta. Taloushallinnon järjestelmien osalta joitakin korvaavia toimintamalleja on jouduttu myös käyttämään.

Tarkastuslautakunnan arvio

Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hyvinvointialueella kiinnitetään erityisesti huomiota henkilöstön työssäjaksamiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen myös muutoksen jälkeen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen sekä ympäristöterveydenhuollon palvelutuotannon jatkuvuus on voitu turvata muutoksessa.

Tarkastuslautakunta suosittelee, että suunniteltaessa toiminnanmuutoksia huolehditaan myös siitä, että työhyvinvointia ylläpitävät rakenteet ovat aina ajan tasalla.

3.6 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA

Kuntalain (410/2015) 14 §:n mukaan valtuusto päättää sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteista ja hallituksen tehtävänä on em. lain 39 §:n mukaan huolehtia kunnan sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnan järjestämisestä. Kuntalain 123 §:ssä todetaan, että tilintarkastajan on tarkistettava, onko sisäinen valvonta ja riskienhallinta sekä konsernivalvonta järjestetty asianmukaisesti. Lisäksi toimintakertomuksessa on kuntalain 115 §:n mukaan esitettävä tiedot sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä sekä keskeisistä johtopäätöksistä.

Kuntayhtymän tilinpäätöksessä 2022 todetaan yhteenvetona, että aluehallitus arvioi kuntayhtymän sisäinen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisen olleen vuonna 2022 riittävällä tasolla. Talouden ja toiminnan säännöllinen seuranta ja raportointi sekä toimitusjohtajan kattavat infot ovat luodanneet kehityksen kulkua ja nostaneet esille kulloinkin olennaiset kuntayhtymän toimintaan ja talouteen vaikuttavat tekijät ja riskit. Riskien tiedostamisesta huolimatta kaikkiin haasteisiin ei ole pystytty reagoimaan toivotulla tavalla.


Tilintarkastuskertomuksen 2022 mukaan kuntayhtymän sisäinen valvonta ja riskienhallinta on järjestetty asianmukaisesti.

4 Arviointikertomuksen allekirjoitukset


Tarkastuslautakunta kiittää kuntayhtymän henkilöstöä ja lautakunnassa vierailleita asiantuntijoita hyvästä yhteistyöstä kuntayhtymän viimeisenä toimintavuonna.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän tarkastuslautakunta

Joensuussa 31. toukokuuta 2023


Matti Tohkanen
puheenjohtaja


Jarkko Lampinen
1. varapuheenjohtaja


Juhani Rouvinen
2. varapuheenjohtaja


Sanna Halttunen
jäsen


Ritva Mahlavuori
jäsen


Mira Pesonen
jäsen


Seija Saarelainen
jäsen

5 Lähteet

Kuntalaki (419/2015). Sähköinen julkaisu.

Pelastuslaki (397/2011). Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjaan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän perussopimus. Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjaan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän hallintosäätö. Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjaan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän strategia 2021-2025. Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjaan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän talousarviokirja 2022. Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän konserniohje. Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjaan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2021. Sähköinen julkaisu.

Tilinpäätös 2021. Sähköinen julkaisu.

Tilinpäätös 2022. Sähköinen julkaisu

Työterveyslaitoksen työhyvinvointikyselyjen tulosportaali. Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyn tulokset.

Henkilöstökertomus 2022. Sähköinen julkaisu

Veto- ja pitovoiman edistäminen Siun sotessa 2021–2022. Sähköinen julkaisu.

Mitä kuuluu hyvinvointialuevalmistelijoille? -seurantatutkimuksen työhyvinvoinnin tilannekuva kiireisenä valmisteluvuonna 2022. Työterveyslaitos. Sähköinen julkaisu

Digisti työn imua? -tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä (2018). Sähköinen julkaisu.

Palvelustrategia ja palveluverkkosuunnitelma – tausta-aineisto. Tulevaisuuslautakunta 13.12.2022 Liite. Sähköinen julkaisu.

Hoitoonpääsy erikoissairaanhoidossa 31.12.2022. Tilastoraportti 14/2023. THL. Sähköinen julkaisu.

Tiedosta arviointiin. Tavoitteena paremmat palvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella. Päätösten tueksi 23/2022. Alueellinen asiantuntija-arvio, syksy 2022. THL. Sähköinen julkaisu.

Toimielinten esityslistat ja pöytäkirjat. Sähköinen julkaisu.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän tarkastuslautakunnan asiantuntijakuulemiset arviointikertomukseen 2022

Kokous	Asia	kuultava
26.9.2022 § 91	Työkäisten palvelut ja lapsiperheiden palvelut	Leena Korhonen, perhe- ja sosiaalipalveluiden toimialuejohtaja
28.11.2022 § 99	Siun työterveys Oy	Anne Kosonen, toimitusjohtaja
25.10.2022 § 65	Polkka - Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy	Hannele Portman, toimitusjohtaja
25.10.2022 § 66	Siun työterveys Oy	Anne Kosonen, toimitusjohtaja
25.10.2023 § 100	Strategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen	Ilkka Pirskanen, toimitusjohtaja
25.10.2022 § 102	Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	Susanna Wilenin, vs. toimialuejohtaja 1.11.2022
29.11.2022 § 121	Polkka - Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy	Hannele Portman, toimitusjohtaja
29.11.2022	Ikäihmisten palvelujen toiminnot	Eija Rieppo, toimialuejohtaja, Ikäihmisten palvelut
29.11.2022 § 123	Hankinnat	Kaisa Kolu, hankinta- ja logistiikkajohtaja
28.11.2022 § 124	Pelastuslaitoksen ajankohtaiset asiat	Markus Viitaniemi, pelastusjohtaja
19.12.2022 § 132	Terveys- ja sairaanhoitopalvelu toimialueen ostot	Susanna Wilenin, va. toimialuejohtaja, terveys- ja sairaanhoitopalvelut
24.1.2023 § 4	Ammattijärjestöjen edustajien tapaaminen	Ammattijärjestöjen edustajat
21.2.2023 § 12	Työhyvinvointikyselyn tulokset 2022	Pasi Huotari, vs. työhyvinvointipäällikkö

21.2.2023 § 13	Ammattijärjestöjen edustajien tapaaminen	Ammattijärjestöjen edustajat
28.3.2023 § 22	Ympäristöterveydenhuolto	Kirsi Hiltunen, ympäristöterveydenhuollon johtaja
11.4.2023	Henkilöstökertomus	Pirjo Manninen
11.4.2023	Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tilannekatsaus vuodelta 2022	Ilkka Naukkarinen
25.4.2023	Johdon kuuleminen vuoden 2022 tilinpäätöksestä - strategian toteutuminen, tilinpäätöslaskelmat ja talousarvion toteutuminen, sekä asetettujen toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutuminen	Ismo Rouvinen, talousjohtaja
16.5.2023 § 50	Mielenterveyspalvelut	Johanna Suvanto, palvelupäällikkö