



Arviointikertomus vuodelta 2021 - *vastineet*

Tarkastuslautakunta 23.5.2022
Yhtymävaltuusto 14.6.2022

Sisällysluettelo

1.	TARKASTUSLAUTAKUNNAN TOIMINTA	3
1.1	Tehtävät ja toiminnan tarkoitus	3
1.2	Kokoonpano.....	3
1.3	Toiminta.....	4
2.	HUOMIOITA EDELLISEN VUODEN ARVIOINTIKERTOMUKSEN JOHDOSTA TEHDYISTÄ TOIMENPITEISTÄ.....	5
3.	TALOUDELLISTEN JA TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	6
3.1	Sitovien taloudellisten tavoitteiden toteutuminen.....	6
3.1.1	Käyttötalous.....	7
3.1.2	Investoinnit.....	8
3.2	Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen prosesseissa	9
3.2.1	Kiireellisen hoidon prosessi	10
3.2.2	Kiireettömän hoidon ja palvelun prosessi	11
3.2.3	Asumis- ja hoivapalvelujen prosessi	12
3.2.4	Edellytyspalvelut.....	13
4.	HENKILÖSTÖ	14
5.	MUITA HUOMIOITA JA HAVAINNOT VUODEN 2021 ARVIOINTIKOhteista	15
5.1	Mielenterveys- ja päihdepalvelut, A-klinikka ja päihdehuolto	16
5.2	Kotihoito	16
5.3	Henkilöstöjärjestöjen kuuleminen	17
5.4	Kuntayhtymäjohtajan ja yhtymähallituksen puheenjohtajien kuuleminen	18
5.5	Perusterveydenhuollon tulosalue	18
5.6	Henkilöstöhallinto	18
6.	YHTEENVETO.....	19

ARVIOINTIKERTOMUS VUODELTA 2021

1. TARKASTUSLAUTAKUNNAN TOIMINTA

1.1 Tehtävät ja toiminnan tarkoitus

Kuntalain 121 § mukaan tarkastuslautakunnan tehtävänä on

- 1) valmistella valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat
- 2) arvioida, ovatko yhtymävaltuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet kuntayhtymässä ja kuntakonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.
- 3) arvioida talouden tasapainotuksen toteutumista tilikaudella
- 4) huolehtia kuntayhtymän ja sen tytäryhteisöjen tarkastuksen yhteensovittamisesta
- 5) valvoa sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuustolle tiedoksi.
- 6) valmistella yhtymähallitukselle esitys tehtäviään koskeviksi hallintosäännön määräyksiksi sekä arvioinnin ja tarkastuksen talousarvioksi.

Lisäksi kuntayhtymän hallintosäännön § 58 mukaan tarkastuslautakunnan on seurattava tilintarkastajan tarkastussuunnitelman toteutumista ja muutoinkin tehtävien suorittamista.

1.2 Kokoonpano

Yhtymävaltuusto valitsi 3.10.2017 toimikaudeksi 2017-2021 tarkastuslautakunnan, johon kuuluivat seuraavat jäsenet ja varajäsenet:

	Varsinainen jäsen	Varajäsen
Puheenjohtaja	Hilkka Virtanen, Sulkava	Kari Summanen, Sulkava
Varapuheenjohtaja	Heikki Sorjonen, Savonlinna	Ari Lybeck, Savonlinna
Jäsenet	Anne Herttuainen, Savonlinna	Timo Loikkanen, Enonkoski
	Annukka Kiviranta-Tanninen, Rantasalmi	Riikka Aho, Rantasalmi
	Markku Nousiainen, Savonlinna	Ulla Kurki-Norrena, Savonlinna

Tarkastuslautakunnalla oli vuoden 2020 arviointikertomuksen laatimista varten 13 kokousta ja 6 työkokousta. Kokouksista 7 oli lähikokouksia ja 5 etäkokouksia Skype-yhteydellä. Tarkastuslautakunnan jäsen Annukka Kiviranta-Tanninen ei osallistunut kokouksiin, ei myöskään varajäsen Riikka Aho.

Yhtymävaltuusto valitsi 28.9.2021 toimikaudeksi 2021-2022 tarkastuslautakunnan, johon kuuluvat seuraavat jäsenet ja varajäsenet:

	Varsinainen jäsen	Varajäsen
Puheenjohtaja	Mauri Wessman, Rantasalmi	Katja Korhonen, Rantasalmi
Varapuheenjohtaja	Keijo Pesonen, Savonlinna	Jaakko Hassinen, Savonlinna
Jäsenet	Anne Herttuainen, Savonlinna	Tarja Turtiainen, Savonlinna
	Pirkko Juuti, Savonlinna	Markku Nousiainen, Savonlinna
	Susanna Peura, Savonlinna	Kati Verho, Savonlinna

Lautakunnan sihteerinä on toiminut tulosalueen sihteerinä Marjut Tiilikainen.

Tilintarkastajana on toiminut Elina Hämäläinen, KHT, JHT, KPMG Julkistarkastus Oy.

1.3 Toiminta

Tarkastuslautakunnalla oli vuoden 2021 arviointikertomuksen laatimista varten 10 kokousta ja 5 työkokousta. Kokouksista 7 oli lähikokouksia ja 8 etäkokouksia Teams-yhteydellä.

Covid-19-epidemian vuoksi suunniteltuja tutustumiskäyntejä Sosterin yksiköihin ei kuluneena vuonna toteutettu.

Sosterin tarkastuslautakunnan jäseniä ja tilintarkastaja osallistui Teams-yhteyksillä 29.6.2021 KYS ERVA-sairaanhoidopiirien tarkastuslautakuntien vuosittaisille neuvottelupäiville, jotka järjestettiin Joensuussa Siun Sotessa.

Kokousaika	Käsitellyt asiat:	Kuullut vastuuhenkilöt:
28.10.2021	Tarkastuslautakunta	
15.11.2021	Henkilöstöjärjestöjen edustajat	JHL, Esko Hakkarainen JUKO, lääkärisopimus, Eija Huttunen JUKO, tekniset KVTES, Minna Kosonen Jyty, Erja Turkulainen SuPer, Tarja Loikkanen Tehy, Seija-Sofia Käärmelahti
	Sidonnaisuusilmoitukset	
26.11.2021/ TEAMS	Sidonnaisuusilmoitukset	
3.12.2021	Talous- ja henkilöstöhallinto Mielenterveyden ja riippuvuuksien yksikkö osastohoito / avohoito	Päivi Suokas, laskentasuunnittelija, Exreport Kirsi Torikka, päihdetyönjohtaja Jaana Lonka, osastonhoitaja
11.1.2022/ TEAMS	Talous- ja henkilöstöhallinto Tilintarkastajan raportti Hallinto	Kaija Lappalainen, henkilöstöpäällikkö Elina Hämäläinen Veikko Karvanen, perusterveydenhuollon johtava ylilääkäri
	Palaute arviointikertomuksesta	
8.2.2022/ TEAMS	Kuntayhtymä Yhtymähallituksen puheenjohtajat	Saara Tavi, kuntayhtymäjohtaja Reima Härkönen, puheenjohtaja Aila Makkonen, I-varapuheenjohtaja Lauri Niiranen, II-varapuheenjohtaja
8.3.2022/ TEAMS	Talouden toiminnallisten tavoitteiden toteuma Sisäisen tarkastuksen raportit 2021	Saara Tavi, kuntayhtymäjohtaja Saara Tavi, kuntayhtymäjohtaja
	Kotihoidon tilannekatsaus	Niina Laakkonen, ikäihmisten palvelujen johtaja
	Koulutukset / FCG Arviointikertomuksen 2021 aloitus ja kevään työkokousten aikataulut	
5.4.2022 / TEAMS	Tilinpäätös 2021 Sidonnaisuusilmoitukset	Saara Tavi, kuntayhtymäjohtaja
9.5.2022	Tilintarkastuskertomus, (siirto 23.5. kokoukseen) Tilintarkastajan raportointi	Elina Hämäläinen, tilintarkastaja Elina Hämäläinen, tilintarkastaja
23.5.2022	Tilintarkastuskertomus	Elina Hämäläinen, tilintarkastaja

	Tilinpäätös 2021 ja vastuuvapauden myöntäminen	
	Arviointikertomus 2021/arviointikertomuksen luovutus	Eero Sistonen, yhtymävaltuuston pj. Saara Tavi, kuntayhtymäjohtaja
11.4.2022/ TEAMS 19.4.2022/ TEAMS 26.4.2022/ TEAMS 2.5.2022 9.5.2022	Työkokoukset arviointikertomuksen valmistelemiseksi	

Lautakunnan jäsenet ovat tutustuneet hallinnon pöytäkirjoihin, talousarvioon ja taloussuunnitelmaan, tilinpäätösasiakirjoihin, henkilöstöraporttiin, sisäisen tarkastuksen vuosiraporttiin, johtoryhmän muistioihin ja arviointilomakkeisiin, joita kuultavaksi kutsutut ovat täyttäneet etukäteen.

Tarkastuslautakunta on havainnollistanut arviointiaan käyttäen arviointikertomuksessa seuraavia väriselitteitä:

vihreä = tavoite toteutui

oranssi = tavoite toteutui osittain

punainen = tavoite ei toteutunut

Lautakunta on saanut selonteon tilintarkastajan suorittamasta tarkastuksesta ja käsitellyt tilintarkastuskertomuksen. Edellä mainittujen tietojen perusteella tarkastuslautakunta antaa Kuntalain 121 §:n mukaisen arviointikertomuksen.

2. HUOMIOITA EDELLISEN VUODEN ARVIOINTIKERTOMUKSEN JOHDOSTA TEHDYISTÄ TOIMENPITEISTÄ

Valtuusto käsitteli hallituksen antamat selvitykset kokouksessaan 13.12.2021.

Tarkastuslautakunta kiinnitti huomiota vuoden 2020 arviointikertomuksessaan käyttötalouden ostopalvelukulujen kasvamiseen. Hallituksen vastauksessa selvisi, että ostopalveluiden kasvua selittivät laboratoriopalveluiden ostot Islab:lta Covid-19 pandemiaan liittyen, arvioitua suurempi psykiatrisen osastohoidon tarve lapsilla ja nuorilla ja lääkäripulasta johtuva vuokralääkäripalveluiden hankinta. **Tarkastuslautakunta pitää selvitystä riittävänä.**

Tarkastuslautakunta suositti selvittämään syyt vakituisen henkilökunnan kielteisempään asenteeseen omasta työpaikasta. Vastauksessaan hallitus lupasi selvittää asian vuoden 2021 aikana. **Selvitystä ei ole saatu.**

Arviointikertomuksessa kiinnitettiin huomiota mm. ikäihmisten hoidon vaativuuteen ja sen kehittämiseen sekä henkilökunnan saatavuuden varmistamiseen. **Sosterissa on lisätty oppisopimuskoulutusta yhtenä työntekijävajeen ratkaisuna.**

Tarkastuslautakunta pitää annettuja vastauksia pääosin riittävinä. Tarkastuslautakunta tiedostaa, että toiminnan johtaminen ja päätöksen tekeminen kuuluu yhtymähallitukselle ja toteaa, että arviointikertomuksessa esiin nostetut asiat ja suositukset ovat sellaisia, joita tulisi pohtia toiminnan kehittämiseksi.

Vastaus: Vakituisten henkilökunnan kielteisemmäksi kokema asenne omasta työpaikasta on tullut esille Sosterin vuosittain tekemässä KIVA-kyselyssä. Johtoryhmässä on käyty läpi KIVA-kyselyn tulokset ja tuloksien perusteella mm. sote-tilanteen ja tulevaisuuden epävarmuus on vaikuttanut asenteeseen.

3. TALOUDELLISTEN JA TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

3.1 Sitovien taloudellisten tavoitteiden toteutuminen

Kuntayhtymän alkuperäinen talousarvio ylittyi kulujen osalta 9,8 M€. Kulut olivat kaikkiaan arviointivuonna 200,6 M€. Kasvua edelliseen vuoteen muodostui 12,6 M€ (6,7 %). Muutettuun talousarvioon nähden ylitystä tuli 242 515 euroa.

Toimintatuotot kasvoivat alkuperäiseen talousarvioon nähden 9,7 M€ ja edelliseen tilinpäätökseen verrattuna 12,6 M€ ja muutettu talousarvio ylittyi 136 060 €.

Tilinpäätöksen mukaan vuoden 2021 aikana tehtiin kolme talousarviomuutosta.

21.6.2021 (§ 21) kuntayhtymävaltuusto päätti siirtää määrärahaa perusterveydenhuollon tulosalueelle erikoissairaanhoidosta mielenterveyden ja riippuvuuksien osastohoidon käynnistämiseksi 31.5.2021. Lisäksi vammaispalveluista tavoiteltiin kustannussäästöjä asiakasohjauksella ja kotihoidon määräaikaisen henkilöstön palkkavarauksia vähentämällä. Kokonaisuutena tarkasteltuna kulut alittuivat tai pysyivät talousarviossa, mutta kustannussäästöjä ei ole yksilöity.

28.9.2021 (§ 33) kuntayhtymä valtuusto hyväksyi talousarviomuutoksen, jossa määrärahaa siirrettiin erikoissairaanhoidosta perusterveydenhuollon tulosalueelle mielenterveyden ja riippuvuuksien uudistettuun avohoitoon. Investointeihin lisättiin uudisrakentamisen vuoden 2021 määrärahaa 3 M€ hankkeen nopean etenemisen vuoksi.

13.12.2021 (§ 42) kuntayhtymävaltuusto hyväksyi talousarviomuutoksen valtion kuntayhtymälle maksamien korona-avustusten ja koronasta aiheutuvien menojen sekä ostopalvelujen vuoksi.

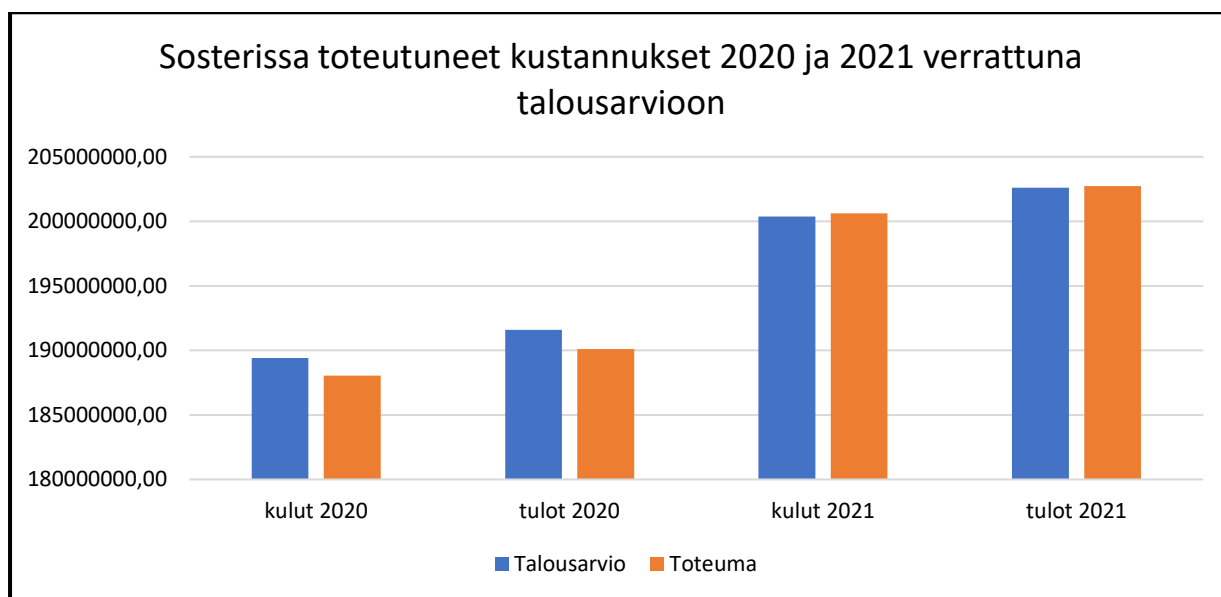
Kuntayhtymässä on kertynyt runsaasti lomapalkkavelkaa. Lomapalkkavelka syntyy pitämättömistä lomista. Työnantaja huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä mm siten, että ansaitut lomat tulee pidettyä.

Tarkastuslautakunta edellyttää työnantajaa pitämään huolen, että lomat pidetään sopimuksen mukaisesti. Lisäksi odotamme kuntayhtymän hallitukselta selvitystä, miten kertynyt lomapalkkavelka (11,3 M€) hoidetaan niin, ettei se heikennä potilasturvallisuutta, ei aiheuta kuntayhtymän jäsenkunnille taloudellisia maksuvelvoitteita eikä siirry tulevalle hyvinvointialueelle rasitteena.

Savonlinnan kaupunki asetti Sosterille 5 M€:n säästötavoitteen kuntalaskutuksen alentamiseen vuodelle 2022, mistä johtuen marraskuussa 2021 Sosterissa aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut. Tavoitteen saavuttamiseksi aloitettiin myös kehitysohjelman valmistelu joulukuussa 2021.

Vastaus: Esimiehiä on muistutettu säännöllisesti vuosilomien anomisesta ja hyväksymisestä ohjeen mukaisesti. Henkilöstön vajeesta ja poissaoloista johtuen vuosilomia ei kuitenkaan ole aina pystytty pitämään suunnitellusti. Covid-19 pandemia on osaltaan vaikuttanut henkilöstön poissaoloihin.

Taulukko: Sosterissa toteutuneet kustannukset 2020 ja 2021 verrattuna talousarvioon



3.1.1 Käyttötalous

Erikoissairaanhoidon ulkoiset kulut ylittivät talousarvion 1,1 M€:lla ja kasvoivat edellisvuodesta 4,0 M€. Ulkoiset tuotot ylittyivät 1,0 M€. Koronan hoitaminen ja siihen varautuminen toivat lisäkuluja. **Palveluiden ostot muista sairaaloista kasvoivat**, erityisesti kirurgiassa ja syöpähoidoissa. Kustannusten kasvua aiheutui myös KYS:n palvelumaksujen korotuksista. Lisäksi jouduttiin käyttämään ostopalvelulääkäreitä toiminnan varmistamiseksi.

Perusterveydenhuollossa ulkoiset tuotot toteutuivat talousarvioon nähden 1,1 M€ pienempänä, ulkoiset kulut talousarvion mukaisesti. Kulut ja tuotot kasvoivat vuoteen 2020 nähden 4,8 M€. Kustannukset kasvoivat hengitystukiyksikössä sekä lasten ja nuorten psykiatrisessa hoidossa. **Lääkäripalveluita ostettiin täydentämään lääkärivajetta**. Valtio myönsi avustuksia koronakustannuksiin, näin ollen tuet ja avustukset ylittivät talousarvioon nähden.

Vastaus: Erikoissairaanhoidossa ostopalveluiden kasvu selittyy keskittämisasiäsetuksen määrittelemään työnjakoon, koronan aiheuttamaan hoitovelkaan sekä lääketieteen ja erityisesti syöpähoitojen kehittymiseen. Perusterveydenhuollossa lääkäripalveluita on ostettu rekrytointivaikeuksista ja covid-19 pandemian jatkumisesta johtuen.

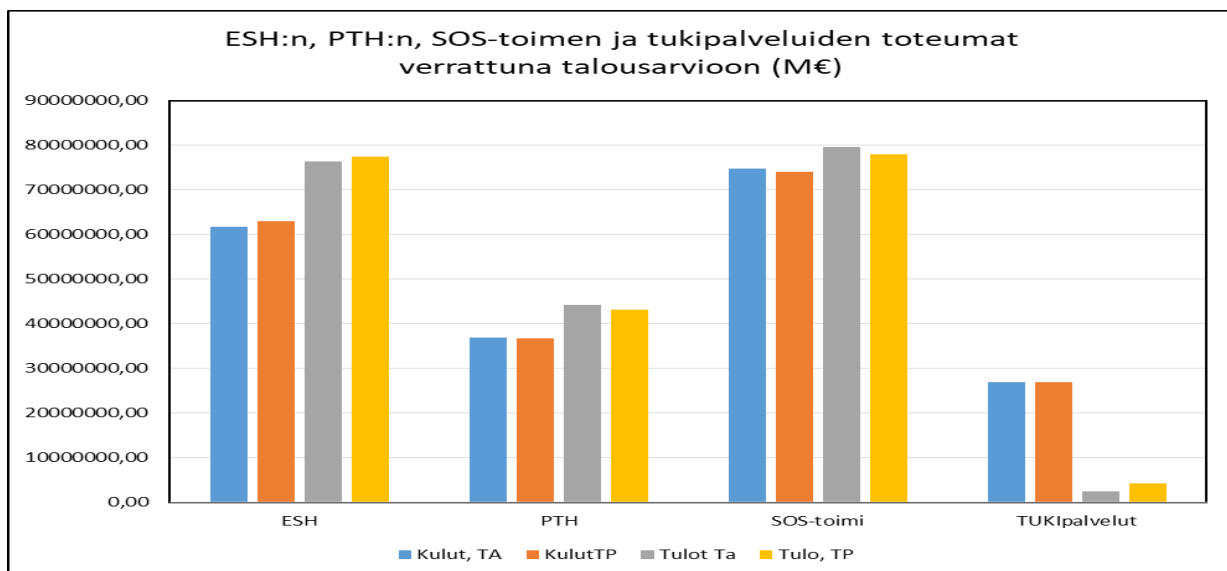
Sosiaalipalveluissa ulkoiset kulut alittuivat 0,8 M€ ja ulkoiset tuotot 1,6 M€ talousarvioon verrattuna. Kuluissa kasvua oli 2,5 M€ ja tuotoissa 2,6 M€ edelliseen vuoteen. Kulut ylittyivät mielenterveys- ja päihdekuntoutujien sekä kehitysvammaisten asumispalveluissa, ikäihmisten perhehoidossa ja sosiaalihuoltolain mukaisessa lapsiperhepalvelussa.

Kotihoidossa käyntejä oli vähemmän kuin vuonna 2020, mutta kotihoidon tukipalveluja tarjottiin enemmän. Lastensuojeluilmoitusten sekä lasten ja nuorten sijoitusmäärä määrä on vähentynyt. Jälkihuollossa olevien nuorten määrä on lisääntynyt.

Vastaus: Jälkihuollossa olevien nuorten määrän lisääntymistä selittää jälkihuollon päättymisen ikärajan nouseminen 21 vuodesta 25 vuoteen.

Tukipalveluissa ulkoisten tuottojen talousarvio ylittyi lähes 1,8 M€ valtion korona-avustusten vuoksi. Ulkoiset kulut alittivat talousarvion 57 741 €, kasvua oli edellisvuoteen kuitenkin 5,2 %. Kulut pienenevät edellisvuodesta 1,3 M€, tuotot kasvoivat 1,7 M€.

ESH:n, PTH:n, SOS-toimen ja Tukipalveluiden toteumat verrattuna talousarvioon (M€)



3.1.2 Investoinnit

Talousarviossa 2021 investointeihin oli varattu alun perin 10,69 M€, josta perusterveydenhuollon (PTH) osuus oli 10,0 M€. PTH:n uudisrakennushankkeen toteuttamiseen lisättiin valtuuston 28.9.2021 hyväksymällä talousarviomuutoksella 3,0 M€. Hankkeen toteuma tilinpäätöksessä oli 12,38 M€, joten alitusta muutettuun talousarvioon nähden tuli 0,62 M€.

Tilikauden muihin investointeihin talousarvioon oli varattu 591 700 €, kaikki erikoissairaanhoidon tarpeisiin. Nämä hankinnat toteutuivat yhteensä 250 702 €:n suuruisina, joten alitusta talousarvioon nähden tuli 340 998 €. Alitus johtui osittain siitä, että osa erikoissairaanhoidon laitteistoista jätettiin hankkimatta ja osittain hankinnat toteutuivat varattua määrärahaa pienemmällä summalla.

Investointeja koskeva seuranta ja talousarviomuutos on toteutettu hallintosäännön mukaisesti talousarviovuoden aikana. Vaikka suunnitelman sisäinen toteuma poikkeaa alkuperäisestä, ei valtuustotason sitovaa määrärahaa ole ylitetty.

Kuntalaskutus

Jäsenkunnille ja palveluntuottajille hyvitetään perussopimuksen nollatuloksen mukaisesti 10,6 M€, joka on 7,5 M€ enemmän kuin vuonna 2020.

Ylijäämän palautukset:	Yli-/alijäämät 2021	Yli-/alijäämät 2020	Yli-/alijäämät 2019
Enonkoski	- 341 156,48	- 61 537,19	- 205 463
Rantasalmi /Terveystalo	- 258 517,74	- 12 236,27	- 321 442
Savonlinna	- 9 753 777,56	- 2 992 948,61	- 3 919 303
Sulkava /Terveystalo	- 209 152,02	478,92	- 255 251
Juva	- 75 620,30	- 73 831,12	- 53 215
Puumala	- 17 902,50	-16 808,78	- 12 271
Yhteensä	- 10 656 126,60	- 3 156 883, 05	- 4 766 945

3.2 Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen prosesseissa

Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä on prosessipainotteinen matriisiorganisaatio. Strategian mukaiset toiminnalliset tavoitteet on määritelty Kiireellisen hoidon, Kiireettömän hoidon, Asumisen ja hoi- van sekä Edellytyspalveluiden prosesseille.

Lisäksi prosesseille on asetettu yhteiset tavoitteet, joiden mukaan prosessien johtamista ja kehittämistä jatketaan toimintavuosina 2021-2023.

Koko organisaatiota koskevat tavoitteet vuodelle 2021 ovat samat kuin vuodelle 2020 asetetut tavoit- teet:

- väestön hyvinvointia ja asiakkaan arjessa pärjäämistä edistetään kokonaisvaltaisella puolenpi- dolla
- vahvat yhteistyöverkostot turvaavat vaativan sairaanhoidon ja henkilöstön ammatillisen kehitty- misen
- ammattihenkilöstö kokee Sosterin veto- ja pitovoimaisena työnantajana
- asiakastytyväisyys 94 %
- terveysperusteisten poissaolojen määrä on 10 % vähemmän vuoden 2020 tasoon verrattuna

Tavoitteiden toteutuminen:

- Väestön hyvinvointiin ja asiakkaan arjessa pärjäämiseen liittyvä tavoite on toiminnallinen **eikä ole siis mittareilla mitattavissa.**
- Maaliskuussa 2021 tehdyn kyselyn mukaan työpaikan pysyvyys koettiin vähän varmempana kuin edellisvuonna, ja opiskelijoiden antama palaute Sosterista parani myös edelliseen vuoteen verrattuna. **Vetovoima on siis edelleen hyvä, mutta pitovoimassa on parannettavaa.**
- Asiakastytyväisyyden mittaaminen prosentuaalisesti ei anna kehittämiseen sisällöllisiä lähtö- kohtia.
- Terveysperusteiset poissaolot vähenivät 2,3 % edelliseen vuoteen verrattuna. **Tavoite ei toteu- tunut.**

Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota siihen, että koko organisaatiota koskevat toiminnalliset ta- voitteen olivat samat vuodelle 2021 kuin vuodelle 2020. Tarkastuslautakunta toivoo hallitukselta sel- vitystä, miksi vuoden 2021 tavoitteet pysyivät samana kuin vuonna 2020.

Tarkastuslautakunnan huomion mukaan koko organisaatiota koskevat tavoitteet ovat hyviä ja kehityshakuisia, mutta niiden toteutumisen arviointi mahdotonta, koska tavoitetasot ja mitattavuus puuttuvat.

Vastaus: Terveysperusteisten poissaolojen määrä ei vähentynyt tavoitteen mukaisesti pääasiassa covid-19 pandemiasta johtuen. Vuoden 2021 tavoitteet ovat samat kuin vuonna 2020 ja ne pohjautuvat kuntayhtymän strategiaan. Nämä koko organisaation yhteiset tavoitteet nähtiin edelleen tärkeinä.

3.2.1 Kiireellisen hoidon prosessi

Kiireellisen hoidon prosessin kriittiset menestystekijät ovat olleet nopea hoitoon pääsy ja hoidon toteutus, tarvittavan hoidon toteutuminen yhdellä käyntikerralla ja koettu palvelun laatu. Tavoitteet ovat olleet useana vuonna samat, mikä on hyvä vertailun kannalta. Prosessien tavoitteet toteutuivat pääosin hyvin ottaen huomioon, että COVID-19 pandemia vaikutti edelleen huomattavasti toimintaan.

Läpimenoaika Fast track-päivystyksessä oli pysynyt samana prosenttiosuutena kuin edellisvuonnakin, vaikka tilinpäätöskirjassa sen sanottiin parantuneen.

Jatkohoitoon siirtyminen oikea-aikaisesti toteutui erinomaisesti. Päivystykseen palaavien osuus ylitti tavoitteen, johon on vaikuttanut osaltaan poikkeusaika.

Kokonaisuudessaan kiireellisen hoidon tavoitteet saavutettiin hyvin.

Kriittinen menestystekijä:	Mittari	Tavoite	Toteuma	Tarkastuslautakunnan arvio
Nopea hoitoon pääsy ja hoidon toteutus	Läpimenoaika (aika, h)	Päivystyksen nopean hoidon (Fast Track) -linjalla läpimenoaika on korkeintaan 2 h	79,6%	● Tavoite toteutui
	Läpimenoaika (aika, h)	Päivystysalueelta siirto jatkohoitoon tapahtuu oikea-aikaisesti tunnin sisällä päätöksestä	93,6 %	● Tavoite toteutui
Tarvittava hoito toteutuu yhdellä käyntikerralla	Päivystykseen palaavien osuus	Päivystykseen uudelleen 72 tunnin sisällä saman vaivan takia palaavien määrä on korkeintaan 4 % kävijöistä.	5,37 %	● Tavoite ei toteutunut
Palvelun koettu laatu	Asiakastyytyväisyys	HappyOrNot-mittauksessa tyytyväisten osuus vähintään 94%	94,5 %	● Tavoite toteutui

Vastaus: Päivystykseen palaavien osuus on yli tavoitteen, mihin vaikuttaa osaltaan poikkeusaika. Potilaita jouduttiin arvioimaan uudelleen ja osaa potilaista moniakin kertoja saman sairauden aikana. Silti tämäkin luku kestää hyvin vertailun muihin sairaanhoitopiireihin.

3.2.2 Kiireettömän hoidon ja palvelun prosessi

Kiireettömän hoidon kriittiset menestystekijät olivat samat kuin edellisenä vuonna. Tavoitteisiin pääsemiseen vaikutti suuresti COVID-19 pandemia, joten tavoitteet eivät toteutuneet kaikilta osin. Lääkäreiden työpanoksen siirtäminen tartunnanjäljitykseen ja infektiotaseman toimintaan sekä lääkärivaje erikoissairaanhoidossa aiheuttivat haasteita kiireettömään hoitoon pääsystä. Palvelun laatu- ja vaikuttavuusmittaria ei otettu käyttöön koronaepidemian vuoksi. Toisaalta COVID-19 pandemia edesauttoi sähköisten yhteydenotto- ja palvelukanavien käyttöä. Asiakastytyväisyyttä mitattiin edelleen HappyOrNot-mittarilla. Toteuman mukaan tavoite toteutui, mutta ei ollut mainintaa tavoitteen mukaisesta prosentista.

Kriittinen menestystekijä	Mittari	Tavoite	Toteuma	Tarkastuslautakunnan arvio
Nopea hoidon tarpeen / ongelman havaitseminen ja hoitoon pääsy ja diagnostiikka sekä mahdollisimman viiveetön hoitokokonaisuus	Hoitoon pääsy (aika, päiviä) (T1 ja T3) (hoitoa odottavat)	Perusterveydenhuoltoon vastaanotolle asiakas pääsee 7 vuorokauden kuluessa, mikäli hoidon tarve sitä edellyttää ja erikoissairaanhoidon kolmen viikon kuluessa lähetteen saapumisesta, mikäli hoidon tarve sitä edellyttää.	Toteutui osittain. Perusterveydenhuollon vastaanotolle odotusajan mediaani oli 4 vuorokautta.	<p>● Tavoite toteutui osittain</p> <p>● Tavoite ei toteutunut</p>
	Sairauspäivärahopäivien määrä (Kelan tilasto)	Sairauspäivärahopäivien määrä vähenee 5 % vuoden 2016 tasosta	Erikoissairaanhoidon odotusajan mediaani oli 42,5 vuorokautta (4,5 - 61) johtuen erikoislääkäripulasta	<p>● Tavoite ei toteutunut</p>
Palvelun laatu ja vaikuttavuus	Hoidon vaikuttavuus, WHOQOL-BREF-elämänlaatumittari	Hoidon vaikuttavuuden seuranta elämänlaatumittarilla	Vaikuttavuusmittaria ei otettu käyttöön vuoden 2021 aikana. Aikataulu viivästyi koronaepidemian vuoksi.	● Tavoite ei toteutunut
	Asiakastytyväisyys	HappyOrNot-mittauksessa tyytyväisten osuus vähintään 94 %	Tavoite toteutui	● Tavoite toteutui
Sähköiset palvelut ovat jokapäiväisessä käytössä asiakkailta ja henkilökunnalla	Sähköisten palvelujen käyttö, lukumäärä	Sähköisen asioinnin yhteydenottojen ja sopimusten määrä kaksinkertaistuu vuoden 2020 tasosta	Lisääntyi 33 % vuoteen 2020 verrattuna.	● Tavoite toteutui osittain

			Omaolo-oirearviot:14 000 kpl Hyvis-käyttäjiä: 13 165 Sähköiset ajanvaraukset: 24 145 Tekstiviestitin: 23000 lähetettyä viestiä	● Tavoitteen toteutumista ei voi arvioida
--	--	--	---	--

Tarkastuslautakunta suosittaa asettamaan asiakaskokemukseen liittyviä tavoitteita. Niillä voidaan mitata vaikuttavuutta ja laatua.

Tarkastuslautakunnan mukaan tavoitteen arviointi edellyttää, että tavoitteelle on asetettu joku mitattava konkreettinen arvo. Kun toteuma on esitetty numeerisena, tulisi sillä olla myös numeerinen tavoite.

Vastaus: Kiireettömän hoidon prosessien sujuvuuteen ja hoitoon pääsyn odotusaikoihin sekä sairauspäiväraha-kertymän toteumaan vuonna 2021 vaikutti covid-19 pandemia.
Perusterveydenhuollon lääkäreiden ja sairaanhoitajien työpanosta jouduttiin suuntaamaan tartunnanjäljitykseen ja infektiotaseman toimintaan, jonka vuoksi lääkäriaikojen saatavuudessa ja terveyskeskuksen keskitetyn puhelinpalvelun toiminnassa on ollut viiveitä.
Erikoissairaanhoidossa on ollut lääkrivajausta ja erikoisalasta riippuen kiireettömään hoitoon pääsyssä on ollut suurta vaihtelua.
Palvelun laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin käynnistäminen lykkäytyi edelleen voimavarojen suuntautua epidemian hoitoon. Sähköisten yhteydenotto- ja palvelukanavien käyttö lisääntyi merkittävästi osin covid-19 pandemian johdosta.

3.2.3 Asumis- ja hoivapalvelujen prosessi

Asumis- ja hoivapalvelujen prosessin kriittiset menestystekijät olivat pääosin samoja kuin edellisenä toimintavuonna. **Palvelutarpeen arviointi huononi huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna, eli tavoite ei toteutunut.** Kotihoidon välittömän työajan lisääminen on tärkeää asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta.

Kriittinen menestystekijä	Mittari	Tavoite	Toteuma	Tarkastuslautakunnan arvio
Nopea palvelun tarpeen arviointi ja viiveetön palvelun piiriin pääsy	Omaishoidontukihakemuksen käsittelyyn kuluva aika	Omaishoidontukipäätös 30 vrk:n kuluessa	ka 14,2 vrk	● Tavoite toteutui
	Palveluasumishakemuksen saapumisen ja SAS-ryhmän käsittelyn välinen aika	Keskimääräinen odotusaika on enintään 1kk	40,2 vrk*	● Tavoite ei toteutunut
	Palveluasumistarpeen toteutuksen ja palveluasumiseen pääsyn välinen aika	Keskimääräinen odotusaika on enintään 2 kk	84,2 vrk**	● Tavoite ei toteutunut

Mahdollisuus asua kotona toimintakykyisenä mahdollisimman pitkään	Kotona asuvat 75 vuotta täyttäneet ikäihmiset	92 % 75 vuotta täyttäneistä asuu itsenäisesti tai palvelujen turvin kotona	96,3 %	● Tavoite toteutui
	Omaishoidon piirissä olevat yli 75-vuotiaat	5 % yli 75-vuotiaista on omaishoidon piirissä	4,5 %	● Tavoite ei toteutunut
	Kotihoidon asiakkaan voinnin ja palvelutarpeen mukainen hoiva-/hoitopaikka	Keskeytyspäivät puolivuossittain (poissa koti-hoidosta, esim. sairaalajakso), alle 5 pv / hlö / 6 kk	11,3 pv	● Tavoite ei toteutunut
	Kotihoidon lähihoitajien välitön työaika	välitön työaika 60 %	51 %***	● Tavoite ei toteutunut

Tarkastuslautakunnan havainnon mukaan pääosa asumis- ja hoivapalveluiden prosessien tavoitteista ei toteutunut. Tarkastuslautakunta kiinnittää edelleen huomiota kotihoidon kehittämishaasteisiin. Tarkastuslautakunta suosittaa lisättävän perhehoitokotitoimintaa.

Vastaus: *Asiakkaan palveluasumishakemus käsitellään SAS-ryhmässä, kun kaikki arviointiin tarvittavat asiakirjat ovat SAS-ryhmän käytettävissä. SAS-ryhmä kokoontuu viikoittain. Keskimääräinen odotusaika hakemuksen saapumisen ja SAS-ryhmäkäsittelyn välillä pitenee, jos arviointiin tarvittavien asiakirjojen saaminen pitkittyy.
****Odotusaika on pääsääntöisesti alle 2 kk. Poikkeuksena ovat olleet asiakkaat, joille odotetaan heidän erityistarpeisiinsa sopivan paikan vapautumista.**
*****Yksiköittäin välitön työaika vaihtelee välillä 48 - 58 %.**
Kotihoidon välittömän työajan kehittäminen ja uusien toimintamallien vieminen käytäntöön jatkuu edelleen.

3.2.4 Edellytyspalvelut

Edellytyspalvelujen kriittinen menestystekijä on laaja ja mittari epätarkka. Tavoitetta ei ollut asetettu konkreettisesti. Haasteena on edelleen henkilöstön saatavuus ja pysyvyys.

Kriittinen menestystekijä	Mittari	Tavoite	Toteuma	Tarkastuslautakunnan arvio
Sähköiset palvelut ja työvälineet ovat jokapäiväisessä käytössä asiakkailta ja henkilökunnalla	Sähköisten prosessien käyttöön-otto ja edistäminen	Sähköinen allekirjoitus vakiintuu ja laajenee	Tavoite toteutui	Tavoitetta ei voitu arvioida

Henkilöstön saata- vuus ja pysyvyys	Vakinaisen henki- löstön lähtövaih- tuvuus (exreport)	Henkilöstön lähtö- vaihtuvuus max 8 %	9,3 %	● Tavoite ei toteutunut
--	---	---	-------	--

Tarkastuslautakunta suosittaa, että mittarit ovat sellaisia, että ne ovat mitattavissa.

Tarkastuslautakunnan havainnon mukaan lähtövaihtuvuuden tavoitetta 8 % ei saavutettu toteuman ollessa 9,3 %. Lähtövaihtuvuus on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin lähtövaihtuvuus oli 10,2 %. Henkilöstön saatavuudelle ei talousarviossa ollut asetettu tavoitetta.

4. HENKILÖSTÖ

Erillisessä henkilöstöraportissa henkilöstön kokonaismäärä oli yhteensä 1689 henkilöä, 16 henkilöä vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 1389 henkilöä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 292 henkilöä. Suurimpana syynä määräaikaisuuksiin oli sijaisuus (212 henkilöä). Suurin ammattiryhmä koko henkilömäärästä oli hoitohenkilökunta (78,4 %). Henkilöstön keski-ikä nousi 0,3 vuotta edelliseen vuoteen. Henkilöstökulut kasvoivat vuoteen 2020 verrattuna n. 2,4 M€:lla.

Sairauspoissaolot vähenivät 0,7 päivää/ henkilö edellisvuoteen. Suhteessa eniten terveysperusteisia poissaoloja oli sosiaalipalveluiden tulosalueella. Henkilöstöraportin mukaan tapaturmista johtuneet poissaolot vähenivät 1311 kalenteripäivällä. Raportin sivulla 39 ja taulukossa esitetyt luvut eivät täsmää. Korjattu luku on 1430 kalenteripäivää.

Lomapalkkavelkaa oli vuoden 2021 lopussa 9,18 M€ ilman henkilösivukuluja, kun vuotta aiemmin sitä oli 8,08 M€. Lomapalkkavelan pienentämiseksi henkilöstöä kehoitettiin pitämään pois vanhoja kertyneitä säästölomapäiviä sekä suositeltiin pitämään säästösopimusvapaita, joihin ei tarvita sijaista.

Työterveyshuollon pääpaino on ollut ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työntekijöiden työssä selviytymistä tuettiin mm. korvaavan työn toimintamallilla. Esihenkilöillä, henkilöstöhallinnolla ja työterveystoimijoilla on ollut käytössä Sirius HR -järjestelmä. Sen avulla seurataan mm. sairauspoissaolojen määrää ja toteutuneita varhaisen tuen keskusteluja ja havaitaan työntekijän työkykyä ja/tai työyksikön työhyvinvointia uhkaavat tekijät. Vuonna 2021 tyky- ja virkistystoimintaan oli varattu 20 000 € aiempaa vuotta enemmän. Sosteri tarjoaa työntekijöille työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi 70 €:n ePassiFlex-etuuden. Etua käytti 77,91 % edunsaaneista henkilöistä.

Henkilökunnan osaamista ylläpidetään ammatillisilla täydennyskoulutuksilla. Täydennyskoulutusvelvoite on kolmesta kymmeneen päivään vuodessa henkilöä kohti. Koko henkilöstöön suhteutettuna täydennyskoulutuspäiviä oli 2,3 pv henkilöä kohti, kun vuotta aiemmin päiviä oli 2,0. Oppisopimuskoulutuksessa oli 27 henkilöä. Määrä oli 10 henkeä edellisvuotta pienempi.

Sosterin ulkopuolisiin maksullisiin läsnäolokoulutuksiin osallistuttiin hyvin vähän koronarajoituksen takia, mutta Sosterin sisäisiä, maksuttomia ulkopuolisia verkkokoulutuksia ja KYS-ervan yhteistyön kautta tuotettuja koulutuksia hyödynnettiin. Koulutusrahaa jäi käyttämättä yhteensä kaikilla tulosalueilla 236 030 €.

Kehityskeskustelujen käymisessä ei saavutettu asetettua tavoitetta. Vuonna 2021 tavoitekeskustelujen osuus oli 50,4 % koko henkilöstöstä, kun vuonna 2020 osuus oli 58,1 %. Tavoitekeskustelujen rinnalle otettiin käyttöön henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake.

Osaavan henkilökunnan rekrytointi on ollut haasteellista mm. sote-epävarmuuden takia, erityisesti kotihoidossa ja lääkäreiden saatavuudessa. Vuonna 2021 noin 60 määräaikaista työsuhdetta päätettiin vakinaistaa määräaikaisen palvelussuhteen päätyttyä.

Vastaus: Henkilöstöraporttiin on korjattu tapaturmista johtuneiden poissaolojen kalenteripäivien lukumäärä. Oppisopimuskoulutukseen hakijoiden määrä oli pienempi kuin edellisenä vuonna. Koulutusmäärärahaa jäi käyttämättä covid-19 pandemiasta sekä henkilöstöresurssien puutteesta johtuen. Esihenkilöitä on ohjeistettu ja muistutettu kehityskeskustelujen käymisestä ja niitä varten on oma lomake OSS-järjestelmässä. Henkilöstöresurssitilanteesta johtuen pääpaino on ollut kuitenkin perustehävässä.

Taulukko: Henkilöstöä koskeva tunnuslukujen yhteenveto

TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO 31.12.		2020	2021	Muutos	%
Palveluksessa olevat henkilöt	lkm	1 705	1 689	-16	-0,9
- vakinaiset	"	1 401	1 389	-12	-0,9
- määräaikaiset	"	297	292	-5	-1,7
- työllistetyt	"	6	6	0	0,0
- naiset	"	1 493	1 472	-21	-1,4
- miehet	"	212	217	5	2,3
- osa-aikaisia	"	199	323	124	38,4
Virat	lkm	298	297	-1	-0,3
- joista avoimia virkoja	lkm	80	90	10	11,1
Keski-ikä	vuotta	46,7	47,0	0	0,6
- naiset	"	47,0	47,4	0	0,8
- miehet	"	44,7	44,9	0	0,4
Henkilöstön teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä	päiviä	416 892	415 727	-1 165	-0,3
- josta tehty työaika työpäivinä	"	329 223	326 469	-2 754	-0,8
Poissaolot kalenteripäivinä	päiviä	135 707	141 562	5 855	4,1
- vuosilomat	"	71 385	70 104	-1 281	-1,8
- terveysperusteiset	"	31 181	29 946	-1 235	-4,1
- perhevapaat	"	13 219	14 424	1 205	8,4
- rinnakkainen palvelussuhde	"	6 929	6 623	-306	-4,6
- toisen työnantajan palveluksessa	"	1 187	2 086	899	43,1
Vahinkotiedot työtapaturmista	lkm	98	102	4	3,9
Eläkkeelle jääneet	lkm	37	48	11	22,9
- joista vanhuuseläkkeelle	"	34	38	4	10,5
Täydennyskoulutus koko henkilöstö/pvä	päiviä	2,0	2,3	0	13,0
Tavoitekeskustelut	%	58,1	50,4	-8	-15,3
Henkilöstölle maksetut palkat	*1000 €	66 237	58 238	-7 999	-13,7
-henkilöstölle maksetut lisät ja ylityöt	*1000 €	9 666	9 960	294	3,0

Tarkastuslautakunnan havainnon mukaan henkilöstöraportti antaa kattavan kuvan henkilöstöasioista.

5. MUITA HUOMIOITA JA HAVAINNOT VUODEN 2021 ARVIOINTIKOhteista

Tilintarkastuksen tavoitteena oli kuluneena vuonna tarkastaa, että

- Kuntayhtymän hallinto on hoidettu lain ja valtuuston päätösten mukaisesti
- Kuntayhtymän tilinpäätös ja konsernitilinpäätös antavat oikean ja riittävän kuvan kuntayhtymän tuloksesta, taloudellisesta asemasta, rahoituksesta ja toiminnasta

- Valtionosuuksien perusteista annetut tiedot ovat oikeita
- Kuntayhtymän sisäinen valvonta ja riskienhallinta sekä konsernivalvonta on järjestetty asianmukaisesti.

Tarkastuslautakunnan havainnon mukaan tilintarkastus toteutui suunnitelman mukaisesti. Tilintarkastus on ollut vastuullista, huolellista ja ammattimaista. Tilintarkastajan ja tarkastuslautakunnan yhteistyö on sujunut erinomaisesti.

Sisäinen tarkastus 2021

Sisäinen tarkastus ostettiin Talvea Oy:ltä. Vuonna 2021 sisäisen tarkastuksen kohteena oli kuntayhtymän ostopalveluiden laatu ja sopimusten hallinta sekä päivystys ja ensihoito. Tarkastuksesta on laadittu erillinen vuosiraportti. Palveluja ostettiin sopimuksen mukaan 40 päivää ja sisäisenä tarkastajana on toiminut CIA, CGAP Jukka Malkki.

Tilinpäätöksessä sisäisestä valvonnasta on esitetty selonteko, mutta ei selvitystä siitä, miten se on järjestetty ja mihin toimenpiteisiin on ryhdytty valvonnan johtopäätösten perusteella.

Vastaus: Kuntayhtymän johtoryhmässä linjattiin sisäisen valvonnan painopisteeksi vuodelle 2021 kuntayhtymän rekrytointi. Johtoryhmä toteutti tavoitteen analysoiden rekrytoinnin nykytilan ja haasteellisuuden ja käynnisti konkreettisia kehittämistoimenpiteitä rekrytointiprosessiin. Rekrytointiprosessista on tehty täsmennetty, yksityiskohtainen ohjeistus rekrytointiyksikön ja johdon tueksi, ja tämä ohje on otettu käyttöön.

5.1 Mielenterveys- ja päihdepalvelut, A-klinikka ja päihdehuolto

Mieri-yksikkö (mielenterveys- ja riippuvuusyksikkö) siirrettiin kokonaisuudessaan perusterveydenhuollon toimialueelle arviointivuonna. Päihdekuntoutuskeskus ja psykiatrian vuodeosasto 7A sulautettiin 31.5.2021 yhdeksi osastoksi, jossa on 18 sairaansijaa. Samalla vuodepaikat vähenivät 14 paikalla.

Muutoksella haettiin toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita, mutta ne eivät toteutuneet, koska organisaatiomuutokset tapahtuivat kesken toimintavuoden.

Muutoksesta johtuen käytiin yhteistoimintaneuvottelut. Koko yksikön henkilöstövähennys oli 20 henkilötyövuotta. Ketään ei irtisanottu, vaan vaihtoehtoisesti tarjottiin työtä Sosterin muista työpisteistä. Neuvottelujen yhteydessä 4 työntekijää irtisanoutui. Mieri-alueen suuri riski ja ongelma on ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan puute sijaisuuksiin, mikä heijastuu myös henkilöstön jaksamiseen.

Uudistuksessa erillinen päihdekuntoutus hävisi kokonaan pois. Avohoitoon lisättiin jalkautuva työryhmä osaston ja avohoidon väliin. Uusien työryhmien sisällön kehittäminen jatkuu vuoden 2022 keväälle. Toimintaa on tarkoitus kehittää yhden luukun periaatteella.

Tarkastuslautakunta suosittaa: Toimintojen kehittämisessä tulee huomioida ja hyödyntää kaupungissa toimivat kolmannen sektorin puolen yhteistyötahot.

5.2 Kotihoito

Kotihoidon palveluja ovat vaikeuttaneet toimintavuoden aikana mm. koronasta johtuvat kokoontumisrajoitteet, karanteenit, eristyksiset ja testaukset. Oman haasteensa toivat myös ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus. Määräaikaista henkilöstöä vakinaistettiin syksyllä 2021 ja oppisopimuskoulutusta lisättiin.

Toukokuussa 2021 toteutettiin Savonlinnan kotihoidon säännöllisten palvelujen piirissä oleville asiakkaille asiakastyytyväisyyskysely. Vastausprosentti oli 68 %. Kyselyn perusteella Sosterin kotihoitoon oltiin pääosin tyytyväisiä ja kysymysten keskiarvo asteikolla 1-5 oli 4,6. Henkilökunta koettiin ystävälliseksi ja ammattitaitoiseksi, joskin asiakaspalautteessa tuli kritiikkiä henkilökunnan käytöstavoista. Hoitajien kiire ja vaihtuvuus nousivat esille, johon ratkaisuna kehitettiin omahoitajajärjestelmää. Siihen tehtiin muutoksia, joilla mahdollistettiin aina jommankumman omahoitajan työssäolo. Asiakkaiden mielestä käyntiajat koettiin liian lyhyiksi ja ne vaihtelevat liian paljon. Asiakkaat kokivat olonsa yksinäisiksi ja käynnit tärkeiksi ja toivoivat lisää jutustelua, ulkoilua sekä muuta virikettä ja seurustelua.

Videovisitt etähoiva otettiin käyttöön ensin hankkeen kautta ja jatkui omana toimintana. Yhteyden avulla tehostettiin kotihoidon asiakaspalvelua muistuttelemalla lääkkeenotosta ja kyselemällä käyntien välillä voinnista. Etähoiva mahdollisti lääkärikäynnin kotoa käsin hoitajan ollessa asiakkaan apuna kotona. **Kokemukset olivat hyviä ja vanhukset ja omaiset pitivät palvelusta.**

Kotihoidon välittömään asiakastyöhön käytetty aika ei toteutunut työkuultuuriin tehdyistä kehittämistoimista huolimatta. Henkilöstö kokee, että heillä on riittävästi osaamista työtehtävien toteuttamiseen.

Vastaus: Kotihoidon henkilöstön välitön työaika vaihtelee yksikkökohtaisesti 48-58 % välillä. Joissain yksiköissä oltiin lähellä tavoitetta. Kotihoidon välittömän työajan kehittäminen ja uusien toimintamallien vieminen käytäntöön jatkuu edelleen.

Tarkastuslautakunta näkee tärkeänä edelleen käydä läpi henkilöstön kanssa asiakaspalautteen kritiikki henkilökunnan käytöstavoista.

5.3 Henkilöstöjärjestöjen kuuleminen

Henkilöstön suullisissa ja kirjallisissa kuulemisissa nousivat esille henkilöstöpula, työterveyshuollon haasteet ja koulutuksiin osallistuminen. Työnantajan väliaikaisesti käyttöön ottama korotettu kutsuraha on helpottanut työntekijöiden saatavuutta työvuoroihin. Ammattitaitoisen henkilökunnan rekrytointi on ollut haasteellista ja lähivuosina eläköityminen on suurta. Hiljainen tieto ei välttämättä siirry eteenpäin. Koronapandemian hoito, taloudelliset paineet ja hyvinvointialueen valmistelu ovat lisänneet työtä. Työpaikan säilyvyys on aiheuttanut myös huolta.

Potilasturvallisuudesta on pidetty kiinni ja asiakaspalautetta kerätty ja käsitelty. Työntekijöillä on ollut hyvä yhteishenki ja yhdessä on pyritty pääsemään yhteisiin tavoitteisiin. Työntekijöillä on ollut huoli alueen asukkaista ja siitä, miten alueella tulevaisuudessakin saadaan hoitoja.

Kuultavat toivat esiin, että työterveyshuoltosopimukseen ei olla oltu tyytyväisiä, koska sopimus ei kata esim. perussairauksien hoitoa. Kaikki työntekijät eivät myöskään tiedä, missä työterveyshuoltosopimukseen voi tutustua. Työhyvinvointia on parannettu, mutta avainasemassa olevassa esimiestyössä ja johtamisessa riittää vielä työtä. Kiusaaminen on vähentynyt, mutta kiusaamisen ehkäisyyn liittyviä mekanismeja pitää tuoda entistä paremmin henkilöstön tietoon.

Korona-aikana koulutuksiin osallistuminen on ollut haasteellista. Webinaarit ovat lisänneet koulutuksen saavutettavuutta, mutta niihin ei haluta välttämättä osallistua kovin usein. Etäkoulutuksissa mm. verkostoituminen ja kokemusten vaihto kollegoiden kanssa puuttuu.

Vastaus: Työterveyshuollon kilpailutusvaiheessa on päädytty korostamaan ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, mikä on perusteltua myös taloudellisesta näkökulmasta. Tarkoituksena on ollut, että perussairaudet hoidetaan Sosterin perusterveydenhuollossa. Sopimus on työnantajan sopimus, mutta Sosterin intranetistä löytyy selkeä ohjeistus, miten työterveyshuoltoon saa yhteyden ja mitä asioita siellä hoidetaan. Myös useita tiedotustilaisuuksia työterveys sopimuksen sisällöstä on pidetty.

5.4 Kuntayhtymäjohtajan ja yhtymähallituksen puheenjohtajien kuuleminen

Kuntayhtymänjohtaja toi esille hyvinvointialueen ajankohtaisia asioita. Neuvotteluiden hoitaminen on vaatinut panostusta koko henkilöstöltä. Riskinä tulevilla hyvinvointialueella koettiin mm. osallisuuden varmistaminen valmistelussa, prosessien kehittämisen jatkuvuus sekä sote-organisaation notkeuden ja erikoissairaanhoidon palvelujen turvaaminen. Onnistuminen uudella hyvinvointialueella edellyttää kaikilta osapuolilta luopumista ja poisoppimista. Toisaalta nykyisten hyväksi todettujen käytänteiden jatkuvuus, synergiaetujen ja uusien toimintatapojen luominen on tärkeää.

Kuntayhtymähallituksen puheenjohtajien kuulemisessa tuli esiin Savonlinnan kaupungin säästötavoitteet. Edunvalvontaa soteuudistukseen liittyen tehtiin ministerien, Kemin kaupungin ja Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin edustajien kanssa. Tavoitteena on ollut ylläpitää kahta erityistuettua yhteispäivystyssairaala. Neuvotteluissa on ollut positiivinen ilmapiiri ja pyrkimys yhteistyöhön. Kuntayhtymähallituksen puheenjohtaja on osallistunut hyvinvointialueen ohjausryhmän toimintaan, joten tieto on ollut ajantasaista.

5.5 Perusterveydenhuollon tulosalue

Tulosalueen johtajan kuulemisessa kävi ilmi, että rakennushankkeen osalta oli syntynyt viivettä, mutta tilojen ja laitteiden testaukseen päästiin helmikuussa 2022 ja muutto tapahtui huhtikuussa 2022. Rakennushankkeeseen tehty 1 M€:n varaus lisä- ja muutostöihin oli riittävä.

Koronaepidemian hoitaminen on ollut hallinnassa ja jäljitys on toiminut. Pitkäaikaista hoitovelkaa on voinut syntyä jopa vuosiksi. Henkilöstön saatavuutta on parannettu kutsurahakäytännöllä, joka on toiminut ja helpottanut tilannetta. Hoitajien rokotustilanteen arvioitiin olevan hyvä.

Epidemiahoito on vaatinut voimavaroja ja esimerkiksi lääkäreiden osalta on ollut koko ajan useamman virkalääkäriin vaje. Työvoimavajausta on ollut myös mielenterveys- ja päihdetyössä. Lääkäreiden saatavuusongelma voi vaikuttaa Savonlinnan sairaalan asemaan tulevassa uudistuksessa. Rahoituksen riittävyys on suuri haaste ja saattaa olla uhka peruspalveluiden saatavuudelle.

5.6 Henkilöstöhallinto

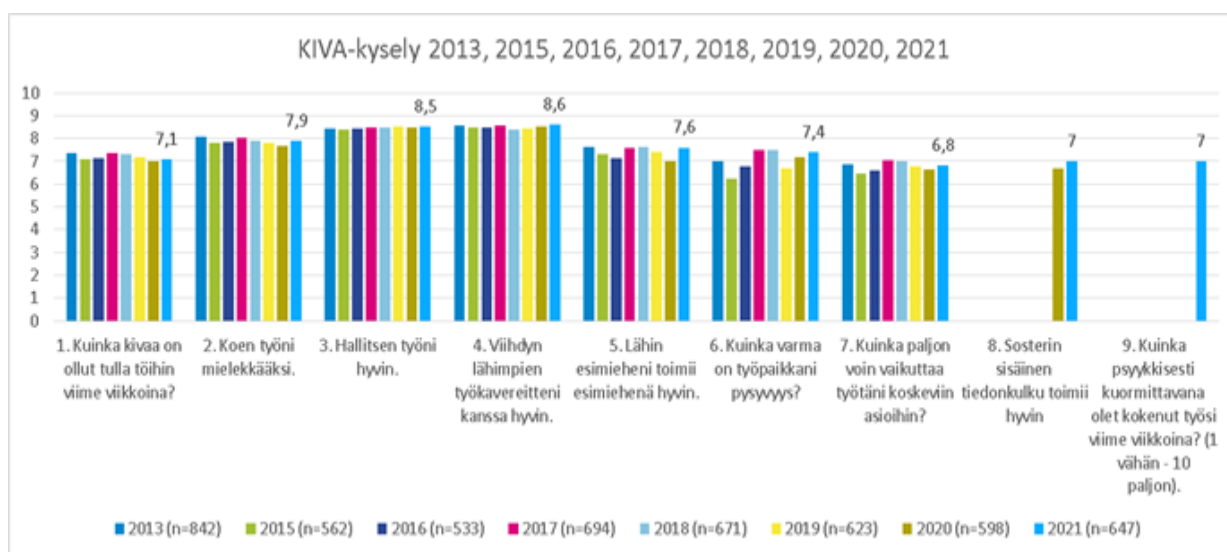
Koronaepidemian vaikutukset ovat luoneet epävarmuustekijöitä. Yhteistoimintaneuvottelut ja säästöpainheet loivat lisää epävarmuutta ja näkyivät henkilöstön työssä. Henkilöstöä siirrettiin rokotustyöhön, johon saatiin myös eläkkeellä olevista ammattilaisista apua.

Henkilöstöhallinnon haasteita mietittiin viikoittain myös henkilöstöryhmien luottamusmiesten kanssa. Henkilöstön saatavuusongelmat näkyivät pitämättömien lomarahavapaiden kasvussa, vaikka tavoite oli niiden pienentäminen.

Kotihoitoon lisättiin henkilöstöä ja työhyvinvointiin panostettiin erilaisilla hankkeilla ja työterveyshuollon luennoilla. Henkilöstön irrottaminen arkityöstä hankaloitti niihin osallistumista.

Henkilöstön KIVA-kysely toteutettiin maaliskuussa 2021. Työpaikan pysyvyys koettiin varmempana kuin edellisvuonna. Kyselyn tulokset kuitenkin osoittivat, että **vakinaisen henkilökunnan kokemus Sosterista työpaikkana oli selkeästi kielteisempi kuin opiskelijoiden ja esimerkiksi kesäsijaisten.**

Henkilökunnan KIVA-kyselyn tuloksia



Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota kyselyn tuloksiin, joiden mukaan vakituisen henkilöstön kokemus Sosterista työpaikkana on edelleen kielteisempi kuin opiskelijoiden ja sijainten.

Tarkastuslautaus suosittaa selvittämään mahdollisia syitä ja laatimaan toimenpiteitä henkilöstön tyytyväisyyden parantamiseksi.

6. YHTEENVETO

Toimintakertomus vuodelta 2021 antaa olennaisilta osin oikeat ja riittävät tiedot tilikauden toiminnasta, taloudesta, taloudellisesta kehityksestä ja taloudellisista vastuista.

Taloussuunnittelu oli toteutettu hyvin ja muuttuneet tarpeet oli huomioitu talousarviomuutoksilla. Vuoden 2021 talouden toteutumissa poikkeamat olivat vähäisiä. Uudisrakennuksen rakentaminen pysyi aikataulussa, ja siihen varattu talousarviomääräraha jopa hieman alittui.

Toiminnan tavoitteet olivat samat kuin vuonna 2020, mutta niitä ei edelleenkään täysin saavutettu. Tavoitteiden sisällön ja niiden määrällisten ja laadullisten mittareiden asetannassa ei tapahtunut merkittävää muutosta edellisistä vuosista. Talousarviosuunnittelussa on pyrittävä konkretisoimaan tavoitteita, niiden arviointia ja mitattavuutta.

Covid-19-pandemian hoito on vaatinut etenkin henkilöstöresursseja. Koronaepidemia on hoidettu Sosterissa hyvin, ja etenkin ulkoinen koronaviestintä ansaitsee kiitokset. Kutsurahakäytännöllä on saatu paikkaita henkilöstövajetta, mutta terveydenhuoltoa vaivaava hoitohenkilöpula aiheuttaa huolta myös tulevaisuudessa.

Valtakunnallinen soteuudistuksen valmistelu jatkui arviointivuonna. Kuntayhtymän johtaja toimi hyvinvointialueen väliaikaisen valmistelualueen (VATE) puheenjohtajana. Myös muu henkilöstö osallistui erilaisiin valmistelupalaveriin omilla vastuualueillaan. Valmistelu sujui hyvin, mutta se on vaatinut ison panoksen niin henkisesti kuin ajankäytöllisesti, mikä oli pois muusta työstä. Sosterissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä tulee voida viedä käyttöön myös uudelle hyvinvointialueelle.

Prosessijohtamista ja kehittämistä ohjaava ”asiakas ensin” -näkökulma on näkynyt edelleen toiminnassa. Prosessit ja jonot ovat lyhentyneet, asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä. Kesätöissä olevien lääkäriopiskelijoiden ohjaus on varmistettu, ja Sosteri on saanut erikoismaininnan työhön perehdyttämisessä.

Lautakunta voi todeta, että Sosterissa työtä tehdään kehityshakuisesti ja ratkaisukeskeisesti. Henkilöstö osallistui toiminnan kehittämiseen, ja vuoden aikana saatiin yhteensä 58 kehittämisideaa, joista palkittiin joka kuukausi yksi. Pääsääntöisesti ongelmien ilmaantuessa työnantajalla on ollut halu ja kyky ratkaista niitä. Työntekijät kokivat, että työnantajaa on helppo lähestyä matalalla kynnyksellä.

Covid-19-pandemia hoitamisen ja hyvinvointialueen valmistelun ohella Sosterin henkilöstö on onnistunut hyvin myös perustehtävän hoitamisessa. Tästä kiitos kaikille työntekijöille.

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2021 yhtymävaltuuston käsiteltäväksi. Yhtymähallitukselta pyydetään selvitystä kertomuksen huomioihin syyskuun 2022 loppuun mennessä.

Savonlinnassa 23.5.2022

Mauri Wessman
puheenjohtaja

Keijo Pesonen
varapuheenjohtaja

Anne Herttuainen

Pirkko Juuti

Susanna Peura



Kuvassa: Keijo Pesonen, Anne Herttuainen, Mauri Wessman, Susanna Peura, Pirkko Juuti ja tarkastuslautakunnan sihteeri Marjut Tiilikainen