



FORSSAN SEUDUN HYVINVOINTIKUNTAYHTYMÄ



**TARKASTUSLAUTAKUNNAN
ARVIOINTIKERTOMUS
2021**

Sisällys

Tarkastuslautakunnan tehtävät, kokoonpano ja toiminta	2
Lähtökohdat.....	2
Tarkastuslautakunnan kokoonpano	2
Tarkastuslautakunnan toiminta.....	3
Tarkastuslautakunnan kokoukset 2021-2022	3
Edellisen vuoden arviointikertomus.....	4
Palvelualueet muuttuvassa toimintaympäristössä	4
Terveystieteiden palvelualue (ltk 16.12.2021).....	4
Ajankohtaista työsuojelusta (ltk 16.12.2021).....	4
Vanhuspalveluiden palvelualue (ltk 26.1.2022)	5
Pääluottamusmiesten kuuleminen (ltk 26.1.2022)	6
Yhtymähallituksen puheenjohtajien terveiset (ltk 23.2.2022)	6
Lastensuojelun nykytilanne (ltk 30.3.2022).....	7
Henkilöstö (ltk 26.4.2022)	7
Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen 2021	8
Kuntayhtymän talous tilikaudella 2021	9
Lopuksi.....	11

FORSSAN SEUDUN HYVINVOINTIKUNTAYHTYMÄ

Tarkastuslautakunnan tehtävät, kokoonpano ja toiminta

Lähtökohdat

Kunnan tai kuntayhtymän tarkastuslautakunnan tehtävänä on kuntalain (121 §) mukaan mm.

- *arvioida, ovatko yhtymäkokouksen asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.* Tuloksena on tarkastuslautakunnan yhdessä hyväksymä arviointikertomus. Kuntalaki antaa tarkastuslautakunnalle lain puitteissa vapauden itse päättää arvioinnin laajuudesta ja menettelytavoista.
- *valmistella yhtymäkokouksen päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat*
- *arvioida talouden tasapainotuksen toteutumista tilikaudella sekä voimassa olevan taloussuunnitelman riittävyttä, jos kunnan taseessa on kattamatonta alijäämää*
- *valvoa kuntalain 84 §:ssä säädetyn sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamisesta ja saattaa ilmoitukset yhtymäkokoukselle tiedoksi.* Sidonnaisuusilmoitukset julkaistaan Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän www-sivuilla.

Tarkastuslautakunnan kokoonpano

Lautakuntaan ovat kuuluneet seuraavat yhtymäkokouksen (22.9.2021 § 31) valitsevat henkilöt:

Jäsen	Kokoukset v. 2021 + 2022 (yht. 2 + 6)
Pasi Vikman, puheenjohtaja, Forssa (hvj Janne Vuorenmaa)	2/2 + 6 kokousta v. 2022 - (2021)
Minna Lax, Jokioinen (hvj Niina Stenberg)	2/2 + 6 kokousta v. 2022 - (2021)
Hannu Mustonen, Humppila (hvj Reetta Räsänen)	1/2 + 5 kokousta v. 2022 - (2021)
Jarkko Koivula, Tammela (hvj Veija Bergström)	2/2 + 6 kokousta v. 2022 - (2021)
Anni Väveri, varapuheenjohtaja, Ypäjä (hvj Elina Hirvonen)	2/2 + 5 kokousta v. 2022 - (2021)
Riitta Lehtinen, Somero (hvj Ismo Valve)	2/2 + 3 kokousta v. 2022 - (2021), 1 (2022)

Lautakunta on kokoontunut vuoteen 2021 kohdistuvaa arviointia varten 8 kertaa (2/2021 ja 6/ 2022).

Hyvinvointikuntayhtymän tilintarkastusyhteisönä on toiminut BDO Audiator Oy ja vastuullisena tilintarkastajana Minna Ainasvuori (JHT, HT). Minna Ainasvuori on raportoinut tilintarkastustoiminnasta tarkastuslautakunnalle ja antanut tilintarkastuskertomuksen yhtymäkokoukselle. Tilintarkastaja on osallistunut 4 tarkastuslautakunnan kokoukseen.

Tarkastuslautakunnan toiminta

Tarkastuslautakunta on toteuttanut arviointityötään hyväksymänsä arviointisuunnitelman mukaisesti. Lautakunnan työn painopisteenä on ollut palvelualueet muuttuvassa toimintaympäristössä, henkilöstö ja työhyvinvointi sekä talouden seuranta.

Lautakunnan pääasiallisena työskentelytapana on ollut viranhaltijoiden ja asiantuntijoiden kuuleminen lautakunnan päätösten mukaisesti sekä laadittuihin raportteihin tutustuminen. Asiantuntijoita ja tilintarkastajaa on kuultu osin etänä ja lautakunnan kokoukset on pidetty hybridimuotoisina.

Lautakunnalla on ollut tehtävänsä suorittamiseksi käytettävissään mm. johtoryhmän muistiot, yhtymähallituksen ja yhtymäkokouksen pöytäkirjat, tilinpäätösasiakirjat sekä tilintarkastajalta saadut tilintarkastusraportit.

Tarkastuslautakunnan kokoukset 2021-2022

- 4.11.2021 Yhtymäjohtajan ja talousjohtajan kuuleminen
Arvioinnin ja tarkastuksen talousarvio
Tilintarkastajan esittäytyminen/tarkastussuunnitelma vuodelle 2021
Tarkastuslautakunnan arviointisuunnitelma
Sidonnaisuusilmoitukset
- 16.12.2021 Terveystieteiden palvelualuejohtajan kuuleminen
Työsuojelupäällikön kuuleminen
Yhtymähallituksen lausunto arviointikertomuksesta 2020
Tarkastuslautakunnan arviointisuunnitelma
- 26.01.2022 Tilintarkastajan katsaus/tilintarkastuksen väliraportti
Vanhuspalveluiden palvelualuejohtajan kuuleminen
Pääluottamusmiesten kuuleminen
- 23.2.2022 Talousjohtajan ja yhtymäjohtajan kuuleminen
Yhtymähallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kuuleminen
Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2021
- 30.3.2022 Lastensuojelun tilannekatsaus
Talousjohtajan kuuleminen
Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2021
- 26.4.2022 Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2021
Henkilöstöpäällikön ja yhtymäjohtajan kuuleminen
- 5.5.2022 Tilintarkastajan katsaus, tilintarkastuskertomus
Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2021
Vahvistusilmoituskirje tilintarkastajalle
- 12.5.2022 Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2021

Edellisen vuoden arviointikertomus

Lautakunnan arviointikohteena v. 2020 oli talouden ohella palvelualueet muuttuvassa toimintaympäristössä. Vuosi 2020 oli talouden osalta edellisvuotta huonompi tilikauden alijäämän ollessa 507 000 euroa. Sote-uudistuksen toteutuessa hyvinvointikuntayhtymä toimii itsenäisenä yksikkönä enää kaksi vuotta (2021 ja 2022), mutta talouden osalta näihin kahteen vuoteen lähdetään kuitenkin hyvistä asemista, taloudellinen tilanne nähtiin suhteellisen vakaaksi. Taseessa on n. miljoona ylijäämää.

Lautakunta näki v. 2020 alkaneen koronapandemian suurena epävarmuustekijänä. Rokotusten alettua (alkuvuodesta 2021) arvioitiin, että olisi todennäköistä saada pandemia hallintaan vuoden 2021 aikana.

Lautakunnan mielestä henkilöstöriskin merkitys on vuosi vuodelta suurempi. Ammattitaitoisen henkilökunnan rekrytointi ja pitäminen on jo useissa ammattiryhmissä (lääkärit, sosiaalityöntekijät sekä hoitohenkilöstö) erittäin haastavaa ja tulee vaatimaan johdolta entistä enemmän työtä parhaiden vaihtoehtojen ja ratkaisujen löytämisessä.

Yhtymähallitus on kokouksessaan 25.10.2021 (§ 188) käsitellyt vuoden 2020 arviointikertomuksen huomioiden yhtymäkokouksen pyynnön mukaisesti.

Palvelualueet muuttuvassa toimintaympäristössä

Terveydenhuollon palvelualue (ltk 16.12.2021)

Terveydenhuollon palvelualue huolehtii terveydenhuollon ja mielenterveyden ja päihdehuollon palveluista ja sen toiminta-alueella työskentelee noin 420 henkilöä.

Palvelualuejohtaja Merja Kanervisto-Jokisen mukaan korona on ennalta arvaamattomana tekijänä muodostunut ongelmalliseksi riittävien määrärahojen mitoitukselle. Lisäksi asiakasmaksuista saatavat tuotot ovat osin jääneet saamatta koronan ja asiakasmaksulain uudistuksen vuoksi.

Henkilöstön osalta lääkäreistä on ollut pula ja heitä ei ole saatu useista viranhauista huolimatta. Lisäksi monet virassa olleet lääkärit ovat eläköityneet tai eläköitymässä, joten ongelma on pahenemaan päin. Ostopalvelut tulevat tietenkin talolle kalliimmaksi. Hoitohenkilökunnan osalta vakinaisiin virkoihin on saatu henkilöstöä, mutta viransijaisuuksissa on ollut haastavampaa. Erityisiä ongelmia on ollut psykologien palkkaamisessa

Henkilöstön jaksamisesta Kanervisto-Jokinen toteaa koronan vaikuttaneen suuresti työhyvinvointiin ja jaksamiseen, mutta myös lääkäreiden rekrytointin haasteet heijastuvat osaltaan muuhun henkilöstöön. Työntekijöiden kuulemista ja tiedonkulkua on pidetty haasteellisena. Jatkossa palkattu viestinnän asiantuntija tulee yhdenmukaistamaan viestintää ja henkilöstöä pyritään kuulemaan jatkossa entistä paremmin työhyvinvoinnin varmistamiseksi.

Kuntayhtymän tulevaisuudesta keskusteltaessa pidettiin tavoitteena peruspalveluiden vahvistamista sekä yhteistyötä Hämeenlinnan suuntaan. Tuleva hyvinvointialue/maakunta yhtenäistää koko alueen palveluita ja parantaa mahdollisesti niiden laatua. Etuna nähdään verkostoituminen ja tulla järkevä yhteistyö potilaiden parhaaksi.

Ajankohtaista työsuojelusta (ltk 16.12.2021)

Työsuojelupäällikkö Juha Järvinen kertoi, että hykyssä on monenlaista toimintaa ja työntekijöiden hyvinvointi on aina yksilöllistä. Osiltaan henkilöstö on joutunut koville varsinkin sisätautien

yksikössä hoitaessaan mm. koronapotilaita sekä sairastaessaan nyt jo itsekin koronaa ja osin karanteenien vuoksi. Samoin kotihoidon henkilöstö uupuu lisätöistään, kun henkilöstöstä on jopa 15 hengen jatkuva vaje. Juuri valmistuneen työhyvinvointikyselyn mukaan työn kuormittavuus on lisääntynyt. Kotihoidossa on esim. muistisairaita henkilöitä, joiden palvelu edellyttää erityisasiantuntemusta.

Kyselyssä työpaikkakiusaaminen on säilynyt korkealla tasolla (18%) ja työkaverin tukeminen työsääntöihin on vähentynyt. Kiusaamisen torjunta on lähtenyt ristiriitojen sovittelusta eikä syyllisten etsinnästä. Huolestumista herättää kyselyn mielipide, jonka mukaan vain 60 % henkilöstöstä ajatteli jatkavansa eläkeikään asti työtään. Nuoremmat työntekijät vaativat työyhteisöltä uudistumista ja entistä suurempi osa henkilöstöstä puoltaa kehityskeskustelussa saatavia hyötyjä. Osa työntekijöistä ei näe kehityskeskustelua hyödylliseksi (kyselyssä 48 % kokee kehityskeskustelut hyödylliseksi).

Kaikille on luvattu työn jatkuvan tulevalla hyvinvointialueella, mutta ongelmaksi voi tulla jaksaminen ja miten tulevasta työstä selviydytään hupenevalla henkilöstöllä. Loppupäätelmänä todettiin, että ensi vuonna aloittaville uusille työsuojeluvaltuutetuille on työtä tiedossa, jotta pääsemme entistä parempana yksikkönä mukaan tulevaan hyvinvointialueeseen. Työsuojelupäällikön käsityksen mukaan työntekijöistä välitetään, heitä kuunnellaan ja osallistetaan.

Vanhuspalveluiden palvelualue (Itk 26.1.2022)

Vanhuspalveluiden palvelualue huolehtii ikääntyneiden henkilöiden palveluista, ohjauksesta ja neuvonnasta sekä muista tehtävistä kuten omaishoidon tuesta. Palvelualueella on noin 420 vakinaista vakanssia sekä vaihteleva määrä vuokratyövoimaa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevia sijaisia. Viranhaltijoita tuosta määrästä on 14 vakanssia.

Vanhuspalveluiden palvelualuejohtaja Annukka Kuisminin mukaan palvelualueella on ollut krooninen vaje sijaismäärärahoista, kun samanaikaisesti palvelumitoitus esim. asumispalveluissa kohoaa. Työvoiman vuokrausta tarvitaan edelleen ja kuten vaihtuvia sijaisiakin. Täyttämättömiä vakansseja yritetään täyttää, mutta isoissa tulosityksiköissä eli asumispalveluissa ja kotihoidossa jatkuu rakenteellinen henkilöstön vaje.

Käytännössä Kuisminin mukaan määrärahojen niukkuus yhdessä pienenevien asiakasmaksutulojen kanssa hankaloittaa asumispalveluiden, omaishoidon tuen ja palvelusetelien ostojen budjetointia.

Henkilöstöä ei ole riittävästi ja asumispalveluissa kamppaillaan lakisääteisen mitoituksen parissa varsinkin, jos poissaolojen määrä kasautuu. Kotihoidossa on ollut jatkuva 15 %:n suuruinen työvoiman vaje. Myös henkilöstön vaihtuvuus on ehkä lisääntynyt ja olisi tärkeää saada pysytettyä lisäpätevyyttä hakeva työvoima oman organisaation sisällä. Rekrytointia on uudistettu ja siihen tullessaan panostamaan.

Vanhuspalveluiden toimialueella uusimmassa työhyvinvointikyselyssä on saatu odotettua paremmat tulokset erityisesti kotihoidossa, jossa raskas henkilöstövajauksesta johtuva työkuormitus ja tehdyt uudistukset olivat haasteina. Jatkuvat lisä- ja ylityöpyynnöt ovat Kuisminin mukaan ongelmallisia työhyvinvoinnille. Samoin esihenkilöstön psykososiaalinen kuormitus on koholla.

Vanhuspalveluiden palvelualueella kullakin työyhteisöllä on omat työpaikkapalaverinsa sekä tulosalueella viikottaiset johtotiimit. Lisäksi F2F-keskusteluja käydään joissain toiminnoissa. Yleensä tiedottamista tehdään sähköposteilla, teamsilla, työpaikkakokouksissa ja kotihoidossa Hilikka-viestein. Kehityskeskusteluita käydään säännöllisesti ja nyt kolmatta vuotta on toteutettu keväällä ja syksyllä palvelualueen info- ja keskustelutilaisuudet. Lisäksi eri kokouksista laadittuja muistioita jaetaan koko palvelualueelle.

Päälautamusiemiesten kuuleminen (Itk 26.1.2022)

Kristiina Halonen (Tehy), Silja-Liisa Niinikoski (Super), Jaana Heinämäki (JAU/Jhl), Päivi Laaksonen (JAU/Jyty), Tarja Andersson (Juko) ja Arto Marjamäki (Juko) kutsuttiin kuultavaksi tarkastuslautakunnan kokoukseen ja heitä pyydettiin esittämään keskeisimpiä tai ajankohtaisempia seikkoja henkilöstön näkökulmasta (joko yhdessä tai erikseen)

Tehy ry edustaa kuntayhtymässä noin 500 työntekijää ja vastaavasti Super ry noin 400 työntekijää. Juko edustaa puolestaan noin 200 työntekijää.

Tehyn ja Superin luottamusmiehet toteavat, että työntekijät erityisesti terveydenhuollon puolella suhtautuvat pelolla työpaikan siirtymiseen työpisteeltä toiselle eli esimerkiksi vieraalle paikkakunnalle. Irtisanoutumisia on ollut, mutta jotkut eläköityneet tekevät edelleen keikkatyötä. Työtyytyväisyys on heikentynyt ja henkilöstövaje yhdessä koronan kanssa on lisännyt työn vaatavuutta ohjeistuksien muuttuessa viikottain.

Jukon luottamusmies toteaa mielialan olevan apea ja väsynyt työn kuormittavuudesta johtuen. Työntekijöitä mm. lääkäreiksi, hammaslääkäreiksi, sosiaalipuolen työntekijöiksi ja psykologeiksi tulisi saada lisää. Samoin henkilöstön mahdolliset tulevat siirtymiset arveluttavat. Joukossa on irtisanoutuneita ja eläköityneitä, sillä yksityinen puoli houkuttelee siirtymään heille töihin. Työvoimapula tulee lisääntymään.

Luottamusmiesten mukaan työntekijöillä on vahva tunne, ettei heitä kuulla, vaikka kyselyjä tehdään. Luottamusmiehiä kuullaan, mutta heidänkään mielipiteensä eivät tunnu vaikuttavan toimintaan. Työtyytyväisyyden todetaan heikentyneen mm. tiuhaan tahtiin tulevien uusien ohjeiden myötä. Työtapojen kehittämisessä tulisi Tehyn ja Superin mukaan ottaa huomioon hoitotyön johtajuus ja asiantuntijuus. Jukon mielestä työtapojen kehitystyössä tulisi lähteä työyksiköistä ja niiden välisistä eroista parhaan lopputuloksen löytämiseksi.

Tehy ja Super painottavat työn ja työpisteiden säilyttämistä ennallaan tulevassa muutoksessa ja sitä, että riittääkö henkilöstö. Jukon mielestä hallinnosta tulee ehkä liian raskas ja siirtykö tällöin päätösvalta toisaalle. Pienten terveysasemien tulevaisuus huolestuttaa ja toteutuuko palveluissa jatkossa yhden luukun periaate.

Yhtymähallituksen puheenjohtajien terveiset (Itk 23.2.2022)

Hyvinvointikuntayhtymän hallitustyöskentelyn todetaan lähteneen hyvin käyntiin. Valtiolta on saatu ja saadaan koronaraha ja kunnat ovat maksaneet lisäbudjeteissa lisää rahaa kuntayhtymän toimintoihin. Puheenjohtaja Kaisa Lepolan mukaan haasteena on terveydenhuoltopainotteinen palvelurakenne ja vanhushuollon valtakunnalliset linjaukset sekä lastensuojelun kasvavat kulut.

Sairaalamme päivystys päättyy 31.12.2022 ja jatkosta on jonkun päätettävä? Tällä hetkellä hyvinvointialueen hallinto on rakenteilla eli neuvottelut hallinto- ja lautakuntarakenteesta yksilöjaostoihin ovat vielä kesken kuten myös hyvinvointialueen hallintosääntö.

Varapuheenjohtaja Sirkka-Liisa Anttilan mukaan vaikeimmassa asemassa hykyssä ovat hoitajapulasta kärsivät vanhuspalvelut ja lastensuojelu. Lastensuojeluun tarvitaan varhaiskasvatuksesta kouluun ja perheneuvolaan kytkeytyvä malli nykyisen tilalle, jotta päästäisiin ongelmien etukäteiseen ehkäisyyn. Varapuheenjohtaja Anttilan mukaan rekrytointiongelmat on voitettava ja muutenkin on parannettava työnantajakuvaa, sillä ilman pitovoimaa henkilöstö ei pysy talossa. Tässä työssä keskusteleva johtaja on avainasemassa ilmapiiriin luojana. Yksin eläkeläisten tai ulkomaisen työvoiman varaan ei tulevaisuutta kannata rakentaa.

Tiedonkulkua ja tiedotustoimintaa voidaan aina tehostaa. Tulevaisuutta varten on syytä panna peruspalvelut ja terveyskeskusasiat kuntoon, sillä pelkkään erikoisairaanhoidon panostaminen

maksaa liikaa meille kaikille. Edelleen kuntayhtymän tulee valmistautua hyvinvointialueelle siirtävään palveluun ja sen ongelmakohtiin kuten ympäristöterveydenhuollon hoitamiseen jatkossa.

Lastensuojelun nykytilanne (ltk 30.3.2022)

Lastensuojelussa ja perhesosiaalityössä on Riikka Lammintausta-Mäkelän mukaan vallinnut sosiaalityöntekijöiden vajaus ja on haasteellista päästä tavoitteeseen 35 asiakkaaseen per sosiaalityöntekijä. Lakisääteinen mitoitus on 1.1.2022 alkaen 35 asiakasta/sosiaalityöntekijä. Henkilöstövajauksen lisäksi sijaishuoltoon varattu määräraha on osoittautunut liian pieneksi. Varsinkin laitospalvelujen oston osalta tarvittaisiin lisärahoitusta.

Rekrytointiongelmat varsinkin sosiaalityöntekijöiden osalta ovat jatkuneet jo pitkään, eikä liiallinen asiakasmäärä helpota vapaiden virkojen täyttymistä. Työhyvinvointikyselyssä 2021 on kuitenkin todettu, että lastensuojelun yksikön hyvinvointi on ollut hyvällä tasolla ja tulos on ollut parempi kuin vuonna 2019 kyselyssä. Yksikössä ei ole koettu syrjintää eikä työpaikkakiusaamista, mutta ongelmana on kuitenkin työstressi ja työn henkinen raskaus. Edelleen lähiesihenkilön toimintaan ja tukeen ollaan oltu tyytyväisiä. Samoin työpaikan ja työnantajan vaihtamista ei ole kyselyn mukaan harkittu.

Työyksikön tiedotusta hoidetaan viikottaisin palaveroin sekä erikseen omille tiimeille ja lisäksi sähköinen viestintä tavoittaa hyvin kaikki työntekijät. Täyttämättömien vakanssien johdosta yksikön työmäärä on kuitenkin liian suuri ja lisäksi lastensuojelutyö on henkisesti hyvin kuormittavaa. Työnohjauksesta yritetään kuitenkin huolehtia henkisesti kuormittavassa työssä. Edelleen rekrytointia on yritetty tehostaa kilpailukykyiseen tasoon esimerkiksi rahallisilla kannustimilla ja palkallisella graduapaalla.

Henkilöstö (ltk 26.4.2022)

Henkilöstömäärässä ei tapahtunut vuoteen 2020 verrattuna huomattavia muutoksia. Osana vanhuspalveluiden asumispalveluiden rakennemuutosta lakkautettiin Heikanrinteen Pioni-yksikkö, jossa työskenteli 9 henkeä. Lakkautettavissa tehtävissä työskennelleille tarjottiin heidän koulutustaan ja osaamistaan vastaavaa työtä kuntayhtymässä.

Koronaviruspandemian vuoksi henkilöstöä ohjattiin edelleen hakeutumaan sairauslomalle vähäisten hengitystieinfektio-oireiden vuoksi. Tämä näkyy osaltaan edelleen nousseina terveysperusteisina poissaoloina, joiden määrä vuonna 2021 oli 23,10 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (vuonna 2020: 22,3 kalenteripäivää/henkilötyövuosi). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveysperusteet ovat suurimmat syyt poissaoloihin. Varsinkin pitkät poissaolot (61-90 päivää) ovat lisääntyneet.

Vuonna 2021 kannustettiin etätöiden tekemiseen niiltä osin, kun se työtehtävien puolesta oli mahdollista, etätöpäivien määrä oli 5543 työpäivää.

Henkilöstön ikärakenne on melko tasainen. Kuntayhtymän henkilöstöstä suurimman ikäryhmän muodostavat 55-59 -vuotiaat. Seuraavaksi suurin ryhmä on 60-64 -vuotiaat. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 47,2 vuotta, se on laskenut vuodesta 2020 n. kuukaudella.

Vuonna 2021 jäi kuntayhtymän palveluksesta eläkkeelle yhteensä 42 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 26 henkilöä. Lähtövaihtuvuusprosentti (ilman eläkkeelle lähteneitä) on melko iso (5,9 %), eikä siinä ole huomioitu organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneita.

Lautakunta: Henkilöstön jaksamiseen, työhyvinvointiin (veto- ja pitovoima) ja työterveyteen tulee edelleen kiinnittää yhä enemmän huomiota, kun valmistaudutaan Kanta-Hämeen hyvinvointialueelle siirtymiseen.

Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen 2021

Koronaepidemia vaikutti koko vuoden kuntayhtymän toimintaan ja toimintaympäristö oli epävakaa.

Potilasturvallisuuden painopiste oli edelleen tartuntatautien ehkäisyssä ja koronaepidemiaan liittyvissä tehtävissä. Pandemiatyöryhmä kokoontui säännöllisesti viikoittain ja päivitti toimintatapoja ja ohjeita muuttuvien valtakunnallisten ja alueellisten ohjeiden mukaisesti.

Materiaalihallinnon toiminnassa keskeistä on ollut koronapandemian yhä jatkuessa riittävän suojaintarvikevalikoiman ja -määrän varmistaminen sekä koronarokotuksissa tarvittavien tuotteiden hankinta. Kanta Logistiikka on toiminut maakunnallisena pandemiavarastona, mutta myös omia suorahankintoja on jouduttu äkillisesti muuttuvissa tilanteissa tekemään. Globaalit saatavuusongelmat ovat näkyneet pitkittyneinä toimitusaikoina ja korvaavien tuotteiden puutteena.

Tavoitteena ollut etätyön vakiinnuttaminen yhdeksi normaaliksi työnteon tavaksi toteutui. Monipaikkatyötä koskeva ohjeistus on tehty.

Sote-uudistukseen valmistautuminen kiinteistöjen ja irtaimen näkökulmasta toteutui; suunnitelma on laadittu ja sen toimeenpano aloitettu.

Varahenkilöyksikkö Resurssituvan osalta ei päästy tavoitteeseen henkilöstön lisäämiseen viidellä vakinaisella työntekijällä/vuosi (tavoite 30 hoitajaa). Vakituksia varahenkilöitä on 23.

Terveystieteiden palvelualueen sekä mielenterveys- ja päihdepalveluissa suurimmat haasteet liittyivät covid-19 virukseen sekä henkilöstön saatavuuteen liittyviin ongelmiin. Perusterveydenhuollossa ei toteutunut alle 7 päivän hoitoon pääsy lääkäripulan vuoksi. Etävastaanottojen lisääminen toteutui, samoin Omaolo-palvelun osalta yhteydenottojen lukumäärä ylitti tavoitteen (täytettyjä oirearviota oli lähes 11 000). Potilasturvallisuuden parantamiseen liittyvissä tavoitteissa (Käsihygienian parantaminen, HaiProjen läpikäynti ja lääkeosaamisen lisääminen) onnistuttiin myös.

Mielenterveys- ja päihdepalveluiden yhtenä tavoitteena ollut työntekijäresurssin lisääminen ei toteutunut. Useita toimia ja virkoja on täyttämättä (sairaanhoitaja, psykologi, psykiatri). Myös suoritteet alittuivat hieman juuri resurssipulan vuoksi.

Aikuissosiaalityön palvelualueella tukiasuntotoiminnan kehittäminen onnistui tavoitteen mukaisesti. Sataman asuntomäärä kasvoi 15 asuntoon. Kaikki asunnot ovat täynnä ja kriisiasunto on maakunnallisessa käytössä. Sen sijaan Starttipajatoiminnan kehittäminen on viivästynyt koronapandemian ja rahoituksen puuttumisen vuoksi. Neuropsykiatrisen osaamisen käyttöönotto (nepsy-valmentajat) ei toteutunut tavoitteen mukaisesti henkilö- ja tehtävämuutoksien takia. Maakunnallinen kehittäminen hidastui covid-19-pandemian vuoksi. Kasvaneiden palvelutarpeiden vuoksi myös talousarvio ylittyi.

Vanhuspalveluiden palvelualueella jatkettiin v. 2021 edelleen laajaa ikääntyneiden palveluita koskevaa toiminta- ja palvelurakennemuutosta tavoitteiden mukaisesti. Kuntouttamista tukevien prosessien käyttöönotossa onnistuttiin myös tavoitteen mukaisesti kuntoutustiimin resurssien puitteissa. Asiakas- ja palveluohjauksen toimintamallin käyttöönoton arviointi osana palvelualueen johtotiimin työskentelyä toteutui tavoitteen mukaisesti. Kotihoidon etäkäyntien käyttöönotossa ei saavutettu tavoitteeksi asetettua 7% osuutta käyntien kokonaismäärästä (etäkäyntejä n. 2 % kaikista käynneistä (tilanne joulukuu 2021).

Vanhuspalveluiden toiminnassa vuosi 2021 elettiin voimakkaasti hoitohenkilökunnan saatavuuden merkittävien haasteiden kanssa. Kotihoidossa täyttämättömien työsuhteiden ja pitkäaikaisien sijaisuuksien määrä muodosti 15 % koko työvoimasta. Kotihoidosta asiakkaita siirrettiin yksityisille palveluntuottajille sekä ostopalveluja että palvelusetelien hyödyntämistä lisäämällä. Asumispalveluissa oli osassa yksiköitä haasteita lakisääteisen vähimmäismitoituksen osalta. THL:n mitoitusseurannassa keväällä 2021 kolme yksikköä alitti lakisääteisen vähimmäismitoituksen, loka-kuussa 2021 vastaavassa seurannassa yksi yksikkö alitti mitoituksen.

Perhepalveluiden palvelualueella koronarokottaminen vaati merkittävää resurssien panostusta vuonna 2021. Rokotuksia hoitivat pääsääntöisesti vakituiset aikuisneuvolan terveydenhoitajat. Lisäksi rokottamiseen rekrytoitiin määräaikaisesti sekä rokottajia että rokotusten kirjaajia. Perhepalveluiden keskeisenä tavoitteena vuodelle 2021 oli varmistaa lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman laatiminen yhteistyössä seudun kuntien kanssa. Valtuustokausittain laadittava suunnitelma hyväksyttiin yhtymähallituksessa helmikuussa 2022 ja lähetettiin seudun kuntien valtuustoihin. Tavoitteen mukaisesti Lapset puheeksi- keskustelujen ja neuvonpitojen määrä kasvoi vuoteen 2020 nähden. Tosin pandemia hankaloitti merkittävästi kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia. Lastensuojelussa tavoitteeksi asetettu sijaishuollon hoitovuorokausien määrän lasku 10 % ei toteutunut täysimääräisesti. Sijaishuollon hoitovuorokausien määrä kyllä laski, mutta vain 4%. Sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeudet heijastuvat myös tähän. Sosiaalityöntekijöiden ja psykologien rekrytoinnissa ei onnistuttu tavoitellulla tavalla. Psykologien osalta on käytetty ostopalveluja.

Lautakunta: Kuntayhtymän toiminnallisissa tavoitteissa on pääosin pandemiasta ja henkilöstöpuhlasta johtuvien syiden vuoksi onnistuttu vain osittain tai vaihtelevasti. Joidenkin mittareiden/tavoite-
tasojen toteutumisen seuranta näyttäytyi haasteellisena tai tulkinnanvaraisena eri syiden takia.

Kuntayhtymän talous tilikaudella 2021

Tilikausi 2021 toteutui edellisvuotta positiivisempänä tilikauden ylijäämän ollessa 415 tuhatta euroa (2020: -507 tuhatta euroa). Muutetussa talousarviossa toimintakate oli 2,08 milj. alijäämäinen ja tilikauden tuloksen ennustettiin olevan 4,05 milj. euroa alijäämäinen. Tilikausi toteutui kuitenkin huomattavasti muutettua talousarviota parempana johtuen mm. valtion korona-avustuksesta, minkä johdosta tuet ja avustukset toteutuivat 4,84 milj. euroa yli talousarvion.

Kokonaisuudessaan toimintatuottojen toteuma oli 144,4 milj. euroa (2020: 137,8 milj. euroa), josta 120,8 milj. euroa oli jäsenkuntien kuntamaksujen osuus. Toimintatuotot kasvoivat siis edelliseen vuoteen nähden 6,6 milj. eurolla. Myyntituotot toteutuivat 1,3 milj. euroa talousarviota suurempina, kun taas asiakasmaksutuotot laskivat edellisestä vuodesta ja jäivät 1,1 milj. euroa talousarviosta. Asiakasmaksujen alenemaa edellisestä vuodesta selittää asiakasmaksulain muutos, joka astui voimaan 1.7.2021.

Toimintakulut kokonaisuudessaan olivat 142 milj. euroa (2020: 136,3 milj. euroa), jolloin kasvua edelliseen vuoteen nähden oli 4,2 %. Toimintakuluista suurin yksittäinen erä oli palvelujen ostot 69,3 milj. euroa. Palvelujen ostot kasvoivat edelliseen vuoteen nähden n. 4,2 milj. euroa. Palvelujen ostojen toteumaan vaikutti mm. hoitotyön vuokrauksen merkittävä kasvu. Henkilöstökulut olivat 54,4 milj. euroa (2020: 52,7 milj. euroa). Talousarvioon nähden toimintakulut yhteensä (sis. sisäiset erät) ylittivät 610 tuhatta euroa. Henkilöstökulut alittivat talousarvion 1,9 milj. eurolla, kun taas palvelujen ostot ylittivät talousarvion 2,2 milj. eurolla.

Yhtymähallitukseen nähden sitovia talouden eriä ovat käyttötalouden toimintakate, investointimenojen loppusumma sekä tuloslaskelmaosan rahoitustulojen ja -menojen erotus. Käyttötalouden osalta olennaisimpia talousarviopoikkeamia tilikaudella olivat yleishallinnon toimintakatteen talousarvioalitus 4,9 milj. euroa ja terveydenhuollon talousarvioalitus 2,3 milj. euroa. Talousarvioylijäykistä suurimmat ylijäykset tapahtuivat vanhushuollossa ja perhepalveluissa. Sekä

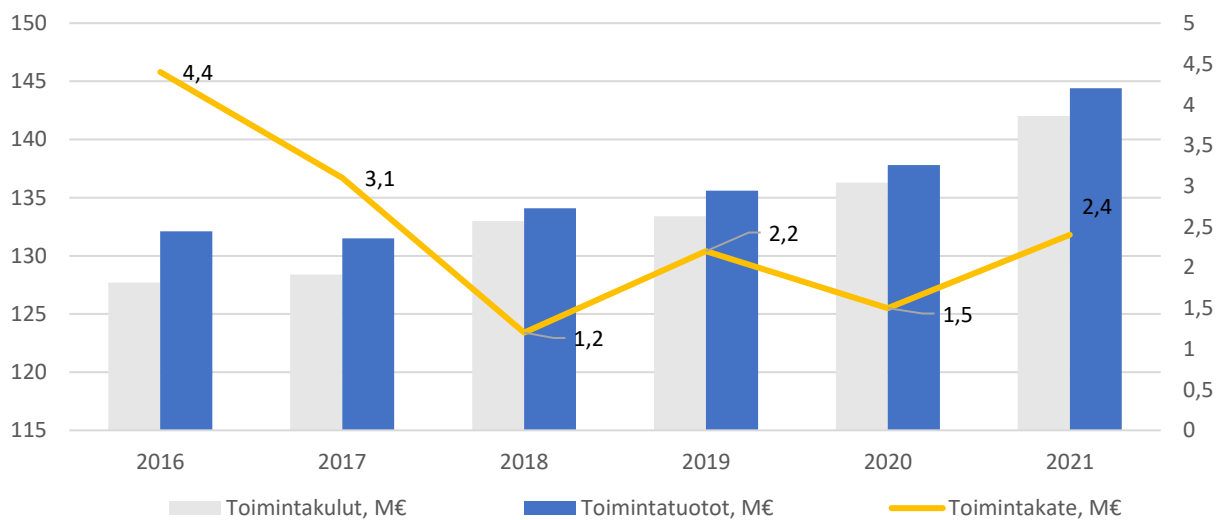
vanhuspalveluiden että perhepalveluiden toimintakate ylittyi talousarvion 1,4 milj. eurolla ja aikuis-sosiaalityön 598 tuhatta euroa.

Talousarvion investointimääräraha oli yhteensä 1,2 milj. euroa ja investointien toteuma 1,25 milj. euroa (2020: 958 tuhatta euroa). Investointien tulorahoitusprosentti oli 190,3 %. Tunnusluku kuvaa osuutta, joka investointien omahankintamenosta on rahoitettu tulorahoituksella.

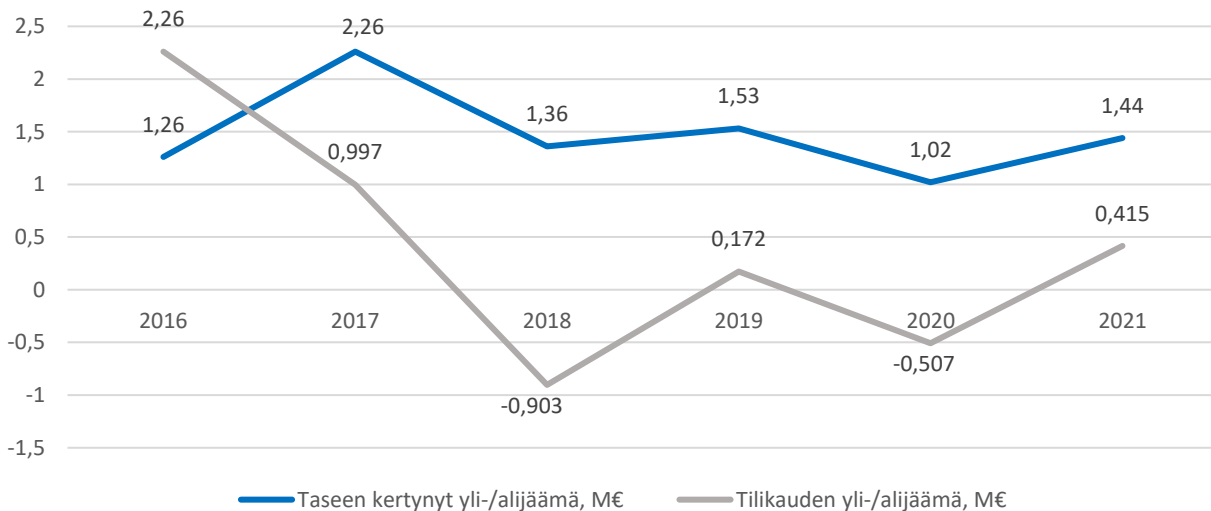
Yhtymän taseen kertyneet ylijäämät ovat tilikauden jälkeen 1,44 milj. euroa. Yhtymällä ei ole ta-seessaan ollenkaan pitkäaikaista lainaa ja lainakanta yhteensä on pieni, 30 tuhatta euroa (2020: 89 tuhatta euroa). Kuitenkin vuokravastuut huomioiden yhtymän lainat ja vastuut yhteensä on 2,5 milj. euroa (2020: 2,2 milj. euroa).

Alla olevissa kuvioissa on tarkasteltu kuntayhtymän taloutta vuosien 2016—2021 ajalta.

Milj. euroa	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Toimintatuotot	132,1	131,5	134,1	135,6	137,8	144,4
Toimintakulut	127,7	128,4	133,0	133,4	136,3	142,0
Toimintakate	4,4	3,1	1,2	2,2	1,5	2,4
Vuosikate	4,37	3,09	1,17	2,18	1,54	2,39
Taseen kertynyt yli-/alijäämä	1,26	2,26	1,36	1,53	1,02	1,44
Tilikauden yli-/alijäämä	2,26	0,997	-0,903	+0,172	-0,507	+0,415



Kuvio 1 Toimintakateen, toimintatuottojen ja -kuluja kehitys 2016–2021



Kuvio 2 Taseen ylijäämien kehitys 2016–2021

Lopuksi

Koronasta ja muista uhkatekijöistä huolimatta Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän toiminta ja taloudellinen lopputulos on kääntynyt odotettua paremmaksi. Kuitenkin päällimmäisinä olevat rekrytointiongelmat on pystyttävä jatkossa hoitamaan kestäväällä tavalla.

Lautakunta kiittää hyvinvointikuntayhtymän henkilöstöä, viranhaltijoita, luottamushenkilöitä ja tilintarkastajaa hyvästä ja avoimesta yhteistyöstä.

Forssassa 12 päivänä toukokuuta 2022

Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän tarkastuslautakunta

Pasi Vikman

Anni Väveri

Hannu Mustonen

Minna Lax

Jarkko Koivula

Ismo Valve