

Peruspalvelukuntayhtymä Selänne

KUNTAYHTYMÄN SISÄISEN VALVONNAN RAPORTTI VUODELTA 2021

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestäminen on osa kuntayhtymän johtamista. Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan kuntayhtymän sisäisiä menettely- ja toimintatapoja, joiden avulla pyritään varmistamaan, että toiminta on taloudellista, tuloksellista ja lainmukaista ja että omaisuus ja voimavarat turvataan

Kuntayhtymän johtaja, palvelujohtajat sekä talous- ja henkilöstöjohtaja tekevät sisäistä valvontaa jatkuvasti kuntayhtymän sisäisen valvonnan ohjeen ja valvontasuunnitelman mukaisista valvontakohteista sekä muista tarvittavista kohteista. Valvontatoimenpiteet kirjataan sisäisen valvonnan seurantaraporttiin, jonka perusteella laaditaan vuosittain vuoden loppuun mennessä sisäisen valvonnan raportti. Kuntayhtymän johtaja esittää yhtymähallitukselle vuosittain koko kuntayhtymää koskevan sisäisen valvonnan raportin helmikuun loppuun mennessä.

Hallintosäännön 56 §:n mukaan yhtymähallitus käsittelee vuosittain kuntayhtymän johtajan laatiman raportin sisäisestä valvonnasta.

Palvelujohtajat vastaavat palvelulinjansa sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta. Talous- ja henkilöstöjohtaja suorittaa sisäistä valvontaa kuntayhtymän talouden ja henkilöstöhallinnon sekä tukipalveluyksikön osalta (hallintosäännön 57 §).

Pääkategoriat seurannassa ovat:

1. Talouden ja toiminnan toteutuminen
2. Henkilökunnan koulutus ja saatavuus
3. Henkilökunnan työhyvinvointi

Lisäksi on seurattu seuraavia asioita:

1. Laskutuksen seuranta
2. Toiminta- ja toimitilariskit
3. Käyntitilastointi
4. Palveluiden laatu
5. Selänteen imagon vahvistaminen, me -henki positiiviseksi
6. Tietosuoja-asiat

Terveys- ja vanhuspalvelut, Hannele Koski, 0445102020

Terveyspalveluiden ja ikääntyneiden palveluiden osalta esimiehet ovat toimittaneet vuoden 2021 palvelualueen sisäisen valvonnan suunnitelman mukaisen raportin, jonka pohjalta toimialueen yhteinen sisäisen valvonnan raportti on laadittu.

1. Talous ja laskutus

Taloushallinnon ohjelmien muuttuminen vuoden 2021 alusta, aiheutti haasteita talouden seurantaan, koska tilinpäätöstiedot vuodelta 2020 eivät olleet saatavilla vertailutietoina. Uusien ohjelmien (talous- ja henkilöstöhallinto) opettelu ja tietojen löytyminen on ollut haasteellista kaikille esimiehille.

Talousarviota on seurattu kuukausittain omien yksiköiden osalta ja tarkemmin aina osavuosi-katsauksen ja tilinpäätöksen yhteydessä. Talouden seuranta ja talousarvion ennustaminen on ollut haasteellista, koska koronasta aiheutuviin suoriin ja välillisiin kustannuksiin ei ole voitu varautua talouden suunnittelussa ja vuodelle 2021 kustannukset olivat odotettua suuremmat. Uusi ohjelmisto antaa hyvät mahdollisuudet talouden ajantasaiseen seurantaan. Kuntamaisemaa ja Numerusta on hyvin opittu käyttämään ja sieltä löytyy hyvin ajankohtainen suoritieto. Uudet raportoinnin työkalut ovat hyviä. Riskin aiheuttavat käsin tehtävät tilastojen siirrot ja raporttien oikeellisuus.

Asiakaslaskutus tehdään pääosin LifeCarella kuten aikaisemminkin Työterveyshuollon potilastietojärjestelmä vaihtui vuoden 2021 alusta ja laskutus ohjelman kautta on ollut haastavaa koko vuoden ajan. Laskutusta on seurattu jatkuvasti vuoden aikana ja ohjelmia on kehitetty yhteistyössä toimittajien kanssa vastaamaan Selänteen tarpeita. Työterveyshuollon ohjelman muuttuminen ei nosta lääkäreiden palkkioperusteita suoraan, vaan palkkiot pitää tulostaa, tarkistaa ja hyväksyä erikseen. Laskujen tarkastusta ja hyväksyntää tehdään Rondo-ohjelman kautta ja uuden ohjelman käytön myötä laskujen tarkistus ja hyväksyntä on viivästynyt. Kuntamaisemaa ja Numerusta on hyvin opittu käyttämään ja sieltä löytyy hyvin ajankohtainen tieto. Uudet raportoinnin työkalut ovat hyviä. Riskin aiheuttavat käsin tehtävät tilastojen siirrot ja raporttien oikeellisuus.

2. Palveluketjujen sujuvuus

Vastaanotoilla toimintaan on vaikuttanut vahvasti koronapandemia. Infektiopotilaat on hoidettu päivystyksissä osana vastaanottoja ja koronanäytteitä on otettu arki-aamuisin vastaanotoilla. Etenkin Haapajärven poliklinikan päivystyksen ja vastaanoton tilat ovat epätarkoituksenmukaiset, eikä toimintaa ole pystytty järjestämään esimerkiksi infekti- ja tarkkailupotilaiden kannalta niin, että olisimme voineet jakaa infektiopotilaille omat tilat ja muille potilaille omat tilat, käyttötarkoituksen mukaisesti.

Etävastaanottojen, Videovisiti -palvelua on ollut mahdollista toteuttaa, mutta käyttö ei ole lisääntynyt kiireettömän vastaanoton toiminnoissa toivotusti. Takaisinsoitto -palvelu (TeleQ) on mahdollistanut puhelun kääntämisen videopuheluksi ja henkilökunta on saanut koulutuksen ja he ovat perehtyneet asiaan, mutta käyttö on jäänyt vähäiseksi. Haasteena on ollut tunnistaa potilaat/asiakkaat, jotka voitaisiin hoitaa etäpalveluna. Kotihoidossa ja palveluohjauksessa etä-/digi-palveluiden käyttö on lisääntynyt merkittävästi korona-aikana. Oma-Olo -sähköinen palvelu

asiakkaille saatiin käyttöön vuoden 2021 lopulla. Koronarokotusten ajanvaraus on toiminut myös nettiajanvarauksena ja on helpottanut asiakkaiden rokotukseen pääsyä ja rokotuksia on järjestetty ajanvarauksella ja massatapahtumina niin, että kaikilla asukkailla on ollut mahdollisuus tulla hakemaan rokotus.

3. Henkilöstön saanti ja työhyvinvointi

Lääkäripalvelua on jouduttu ostamaan Pyhäjärven akuuttiosastolle pieniä määriä, sekä Selänteen työterveyshuoltoon. Ikäihmisten lääkäripalvelut on ostettu kotihoitoon ja tehostettuun palveluasumiseen kokonaisuudessaan, jotta vastaanottopalveluiden, vuodeosastojen, neuvoloiden ja mielenterveyspalveluiden tarvittava lääkäripalvelu on voitu turvata. Lääkäreiden rekrytoinnin tehostamiseksi olemme erityisesti panostaneet nuorten lääkäreiden ohjaukseen ja koulutukseen, jotta asemamme koulutusterveyskeskuksena säilyy ja koulutus ja ohjaus on laadukasta. Lääkäreiden rekrytointia on tehty yhdessä Medimanagerin kanssa ja lääkäreitä on saatu kohtuullisen hyvin lyhytaikaisiin, suoriin työsopimuksin päivystykseen ja vastaanotoille. Haasteena on edelleen pidempiaikaisten virkalääkäreiden saatavuus. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien osalta vakituiset tehtävät on saatu täytettyä koulutetulla henkilöstöllä, mutta sijaisten osalta henkilöstöpula näkyy jo Selänteen alueella. Selänne on tehnyt aktiivista rekrytointia somen kautta ja tiivistä yhteistyötä koulutuksen osalta oppilaitosten kanssa ja alueella järjestetään hoitoalan koulutusta. Esimiesten vaihtuvuus on ollut vähäistä ja esimiesten POPSote- hankkeisiin mennyttä työpanoista on osittain korvattu palkkaamalla sijaisia. Hoitohenkilökunnan osalta vaihtuvuus on ollut suurempaa.

Työhyvinvointi-kysely toteutettiin syksyllä ja sen pohjalta osassa yksiköitä on tehty suunnitelmia. Sairauslomia ja poissaoloja yksiköiden esimiehet ovat seuranneet ja kotihoidoissa poissaolot ovat lisääntyneet. Kotihoitoon ja tehostetun palveluasumisen henkilökuntaan on kohdistunut suoraan myös koronasta ja sen hoitamisesta johtuvia paineita, koska he hoitavat pääasiassa riskiryhmiin kuuluvia asiakkaita. Koronarokotukset ja tartuntojen jäljitystyö ovat kuormittaneet henkilökuntaa ja toisaalta lisänneet me-henkeä ja yhteistä tekemistä yli toimilinjoiden. Työnantajan rahallinen korvaus rokotustyöstä on ollut positiivinen lisä henkilökunnalle. Varahenkilöstöpankkia on kehitetty liikkuvammaksi koko Selänteen alueella ja käyttöasteet ovat korkeat. Työnohjauksia on toteutunut vähän kokoontumisrajoitusten vuoksi. (lääkärit) yksilö- ja ryhmätyönohjauksia on tarjottu sitä tarvitseville ja haluaville. Kinestetikka -koulutusta on järjestetty koko henkilökunnalle ja Ergonomia-koulutusta on pidetty yksi kortinpäivitys koulutus. Koulutuksiin on osallistuttu pääsääntöisesti Teams- tms. etäyhteyksien kautta kokoontumisrajoitusten vuoksi. Kehittämispäiviä on järjestetty yksittäisiä, mutta koronasta johtuen niitä ei ole aikaisempien vuosien tapaan voitu järjestää. Osaamiskartoitukset on tehty kaikissa yksiköissä.

Henkilöstön jaksaminen on ollut huolenaiheena. Lääkäreiden osalta jaksamisen tukemiseksi useampi lääkäri on siirtynyt osa-aikaiseen työhön, vaihtanut työpistettä (Reisjärven järjestelyt), työnkuvaa on rajattu, on annettu mahdollisuus ylittöiden ottamiseen vapaana ja tarjottu mahdollisuus työnohjaukseen. Nuorten lääkäreiden ohjaukseen, mentorointiin ja koulutukseen on panostettu. Työhyvinvointia ja jaksamista tulee tukea ja mahdollisuus työsuhteen joustoihin on selkeästi auttanut työssä jaksamisen ongelmiin ja tästä on saatu hyvää palautetta. Selänteen työhyvinvointi työryhmä ei ole kokoontunut vuoden aikana, mutta Brändi työryhmässä on keskusteltu työhyvinvoinnista

4. Selänteen Brändin nostaminen

Selänteen Internet-sivut päivitettiin loppuvuodesta 2020 ja sivut ovat asiakasystävälliset ja sivujen kautta kerätään jatkuvaa asiakaspalautetta toiminnasta. Hyvinvointiteknologian kouluttaja ja kehittäjä päivittää aktiivisesti nettisivujen tietoja ja somea (Facebook ja Instagram). Selänne on saanut positiivista palautetta Some-mainonnasta ja kävijämäärät ovat sivuilla ovat lisääntyneet. Vuoden aikana on tiedotettu toiminnasta lehti-ilmoitusten ja lehtikirjoitusten kautta paikallislehdissä ja myönteinen uutisointi on lisännyt positiivista mielikuvaa Selänteestä työnantajana ja myös Selänteen ulkopuolelta hakeudutaan meille töihin. Selänteen Brändi-työryhmä kokoontui kevään 2021 aikana. Joustavaa työnantajakuva on luonut myös paikalliset sopimukset hälytysrahasta ja mahdollisuudesta tehdä pitkiä työvuoroja. Henkilöstötyöhyvinvointi näkyy suoraan Selänteen Brändi-kuvassa.

5. Päätökset

Esimiesten päätösten seuranta on tapahtunut pääsääntöisesti pistokokein yksittäisten päätösten seurantana. Toimialuetta koskevat päätökset menevät kuntayhtymähallitukselle tiedoksi. Päätösten seuranta on helpottanut henkilöstöhallinnon ohjelman käyttöön ottaminen.

6. Tilastoinnit

LifeCare-potilastietojärjestelmän tilastointiohjeita on kerrattu työpaikkakokouksissa ja päivitetty toiminnan muuttumisen myötä. Tilastoinneissa seurataan aktiivisesti käyntimääriä, mutta ei esimerkiksi lääkäreiden lisääntyviä konsultaatiomääriä, jolloin työn kuormittavuutta ei pystytä arvioimaan luotettavasti. Ongelmana on ollut, että tietyillä LifeCare-käyttäjärooleilla (esim. osastonlääkäri) tilastointialusta ei automaattisesti avaudu, ja tilastointi vaatii tällöin potilaan tietoihin kirjautumisen uudelleen ja on työlästä. Tilastointien ongelmia ei ole kaikilta osin saatu ratkaistua LifeCare-toimittajalle tehdyistä tukipyynnöistä huolimatta.

Selänne on osallistunut Kirjaamisen yhtenäistämisen -hankkeeseen ja siellä tehdyt ohjeet ja lomakemuutokset on saatu toteutettu. Diagnoosien ja käyntisyiden kirjaamisaste on edelleen matala, mutta asian eteen on aktiivisesti tehty töitä ja tiedotettu ja kirjaamisen tärkeyttä korostettu.

Koronarokotusten kirjaaminen ja ohjeistukset sekä rokotepassien tulostaminen ovat haastaneet ja työllistäneet henkilökuntaa. Tilastointia seurataan aktiivisesti kuukausittain. HaiPro -ilmoitusten käsittelyä säännöllisesti henkilökuntapalavereissa on seurattu.

Hyvinvointipalvelut, Minna Malila, 0401808992

Johtamiseen ja toimintaan normaalisti liittyvän jatkuvan sisäisen tarkkailun ja riskienhallinnan lisäksi palvelulinjalle laaditaan kalenterivuositain sisäisen valvonnan suunnitelma, jonka mukaisesti valvotaan erityisesti niitä kohteita/toimintoja, jotka sisältävät merkittäviä riskejä. Vuosittain valitaan sisäisen valvonnan suunnitelmaan kohteet, joiden valvontaan paneudutaan erityisesti ja, joihin tehdään havaintojen perusteella toiminnallisia muutoksia. Valvontatoimenpiteiden suorittamisesta raportoidaan sisäisen valvonnan seurantaraportissa.

Valvottava kohde/toiminta	Kohteen/toiminnan sisältämät merkittävimmät riskit	Valvonta-toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Toimenpide/aika	Toteuma
Sisäinen valvonta	Suunnitelman tekeminen	Suunnitelman jakaminen ja toimintojen vastuuttaminen	Palvelujohtaja, Palvelupäällikkö	Tammimaaliskuu 2021	Tehty
Päätöksen teko ja täytäntöönpano	Päätökset on valmisteltu, tehty ja toimeenpantu asianmukaisesti	Päätösluettelo tulostetaan ja allekirjoitetaan vuoden lopussa Päätöksistä tulostetaan omat kopiot tarvittaessa Palvelujohtajan päätökset kuntayhtymän hallituksessa Sovellusloki ja käyttöloki Henkilökunnan poissaololistaukset	Palvelujohtaja, palvelupäälliköt Päätöksenteijät Esimiehet	Joulukuu 2021 Vuosi 2021 Kuukausittain 2021 1-2 kertaa vuodessa Tammikuu 2022	Tehty
Talous ja toiminta	Talousarvion ylitykset Tavoitteiden saavuttaminen Tuloja jää saamatta	Jatkuva seuranta mm. Pro Consonan, Life-caren ja uusien henkilöstöhallinnon ja talouden seurannan ohjelmien kautta. Johtoryhmässä läpikäyminen Raportointi Rondon laskujen tarkastukset Vuosittain päätös laskujen hyväksyjistä kustannuspaikoittain	Palvelujohtaja, Palvelupäälliköt Palvelujohtaja ja -päälliköt, esimiehet, laskujen tarkastajat ja hyväksyjät	2 krt/kk Osavuosikatsaukset Pistokoetarkastus vähintään neljästi vuodessa. Jatkuva tarkastelu toimintojen yhteydessä.	Taloutta seurattu säännöllisesti. Laskuja seurattu ja pistokokeita otettu, tarvittaessa korjattu. Rondo-ohjelmassa. Laskujen tarkastajat ja hyväksyjät tarkistettu vuosittain Osa laskuista edelleen laskuttamatta, koska pyynnöistä huolimatta sosiaaliohjaajan / sosiaalityöntekijän / perhetyöntekijän laskutushintaa ei ole saatu.
Laskutuksen seuranta	Virheelliset laskut ja maksusuoritukset ja erilaiset käytännöt laskutuksessa				
Palvelutasosuunnitelma	Tavoitteiden toteutuminen	Johtoryhmätyöskentely ja raportointi Suoritteet (mm. Life-care, pro Consona, numerus, dashboard)	Palvelujohtaja, palvelupäälliköt, esimiehet, työntekijät	2 krt/kk Osavuosikatsaukset Tilinpäätökset	Tehty. Suoritteita seurattu osin tarkemmalla tasolla (mm. terapiapuolen käynnit).
Palveluketjujen sujuvuus	Asiakkaat palvelu oikeaan aikaan, oikeassa paikassa,	Suoritteet, päätökset	Palvelujohtaja, -palvelupäälliköt, esimiehet, työntekijät	Jatkuva arviointi Palautteet	Panostaminen ennaltaehkäisevään toimintaan, palveluohjausmallin uusiminen / tehostaminen. Yhteisasiakkuuden palveluohjausmalli

<p>Asiakaspalautteet ja Haipro-ilmoitukset</p>	<p>oikeaan tapaan ei toteudu</p> <p>Asiakas-turvallisuus, asiakkaiden tyytyväisyys ei toteudu</p>	<p>Haipro, riski-arvi Rondo-asiakaspalautejärjestelmä</p>	<p>Palvelujohtaja, palvelupäälliköt, esimiehet, työntekijät</p>	<p>Jatkuva arviointi, koosteet osavuosikatsausten yhteydessä</p>	<p>käynnistynyt. Koronan vuoksi toimintoja jouduttu priorisoimaan. Panostettu kevyempään asumiseen (tuettu asuminen, kotikuntoutus), tavoiteltu ja saavutettu suunnitelmallisesti kevyempiä asumismuotoja</p> <p>Jatkuva arviointia. Riskiarveja päivitetty. Haipro-ilmoitukset käsitelty. Toistuviin ilmoituksiin puututtu.</p> <p>Erityisesti kiinnitetty huomiota asiakkaiden palveluiden turvaamiseen korona-aikana huolehtien samalla sekä asiakkaiden että työntekijöiden terveysturvallisuudesta.</p>
<p>Henkilöstön saaminen työ/virkasuhteisiin</p>	<p>Asiakaspalvelun jatkuvuus Henkilöstön jaksaminen</p> <p>Toimenkuvien ajantasaisuus</p> <p>Henkilökunnan rekrytointi, arjen työn</p>	<p>Jatkuva seuranta. Avoimien toimien/virkojen täyttäminen.</p> <p>Jatkuva seuranta</p> <p>Positiivinen julkisuus (sosiaalinen media,</p>	<p>Palvelujohtaja Palvelupäälliköt Esimiehet</p>	<p>Jatkuva arviointi</p>	<p>Pääsääntöisesti virat saatu täytettyä vähintään sijaispäteillä työntekijöillä. Perheneuvolan psykologien osalta isoja rekrytointivaikeuksia, psykologien työpanos jouduttu ostamaan yksityisiltä palveluntuottajilta. Positiivista oli, että aikuispsykologian toimi saatiin täytettyä. Positiivista myös, että hyvinvointipalveluiden lähihoitajien ja sairaanhoitajien tehtäviin on ollut runsaasti hakijoita, myös sijaisuudet saatu hoidettua. Lehdissä ollut kehittämisasioista juttuja (esimerkiksi Pride-kouluttajakoulutus,</p>

<p>Selänteen imagon vahvistaminen me-henki positiiviseksi.</p>	<p>jakaminen ja näkyväksi tekeminen, positiivisten asioiden jakaminen</p>	<p>lehdet) ja työilmapiiri Työyksiköiden kehittämispäivät</p>	<p>Palvelujohtaja, -päälliköt, esimiehet, työntekijät</p>	<p>Jatkuva arviointi</p>	<p>Pyydä Apua – nappi, koulupsykkarit, perheneuvolan pilotointi, varhaiset lapsiperheiden tuen mallit). Tehty yhteistyötä yli sektorirajojen, mm. terveys- ja vanhuspalvelut sekä hyvinvointipalvelut yhteistyö syventynyt eri työryhmien kautta. Hyvinvointipalveluisa säännölliset hyven teams-kahvit. Lisäksi käytössä yhteinen Padlet-alusta ”Puhutaan hyvää ja annetaan kiitosta” – ajatuksella. Kehittämispäivät, työnohjaus ja koulutukset suunnitelmallisesti järjestetty.</p>
<p>Henkilöstön työhyvinvointi -ergonomia -yhtenäiset ja ajantasaiset henkilöstöohjeet -intra -koulutukset</p>	<p>Koronan aiheuttama paine työssä ja henkilötasolla Jaksaminen Sitoutumattomuus Muutosvastarinta Monien uusien ohjelmien (Rondo ja Populus) omaksuminen paineen alla.</p>	<p>Sairaslomien ja poissaolojen seuranta. Varhaisen tuen mallin käyttöönotto Henkilöstökyselyt ja – tilaisuudet esimiesten kautta toteutettuna Virkistysiltapäivät Kulttuurisetelien lunastaminen Työnohjauksen järjestäminen</p>	<p>Palvelujohtajat, palvelupäälliköt, esimiehet, työntekijät</p>	<p>Jatkuva arviointi</p>	<p>Sairaslomia seurattu ja tarvittaessa käyty varhaisen tuen keskustelua. Lomat pyritty mahdollistamaan henkilöstön haluamaan ajankohtaan työhyvinvoinnin tukemiseksi, mutta tarvittava suunnittelu tehty aina asiakasturvallisuus ja kokonaisuus huomioiden. Tsemppikeskustelut käyty. Virkistysiltapäivää pidetty koronan sallimissa rajoissa. Työhyvinvointikysely tehty ja käyty henkilöstön kanssa läpi. Kulttuuriseteleitä lunastaneet niitä halunneet. Työnohjausta järjestetty halukkaille. Työntekijöiden hyvinvointia kuormittaa korona ja toisaalta myös</p>

					hyvinvointialueuudistuksen tuoma epävarmuus. Lisäkuormituksena Pro consona-ohjelmiston Omniuudistus, joka osoittautunut keskeneräiseksi ja vie huomattavan paljon työaikaa. Asiasta viety viestiä CGI:lle.
--	--	--	--	--	--

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalvelut, Sanna Rätty, 0403008270

1. Kuvaus sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tilan arvioinnista

Peruspalvelukuntayhtymä Selänteen kuntayhtymähallitus on hyväksynyt sisäisen valvonnan ohjeen 20.9.2012 (§ 113) ja niitä on päivitetty 10.12.20220 (§ 178). Ohjeen mukaan sisäisestä valvonnan mukaisista valvontatoimenpiteistä tehdään vuosittain seurantaraportti.

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluissa ovat tilivelvollisia ympäristölautakunta sekä ympäristöjohtaja. Ympäristöjohtaja vastaa säännöllisen valvonnan järjestämisestä ja toimivuudesta sekä siitä, että henkilöstö on tietoinen sisäisen valvonnan järjestelyistä. Toimintaan liittyviä riskejä tunnistetaan ja kartoitetaan osana toiminnan suunnittelua.

2. Kuvaus sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä

Ympäristöjohtaja vastaa tilivelvollisena tehtäväalueillaan toiminnan tuloksellisuudesta ja lainmukaisuudesta sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisesta järjestämisestä kuntayhtymähallituksen ohjeistuksen mukaisesti.

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluiden talousarvion toteutumista seurataan jatkuvasti ja siitä tuotetaan kuukausiraportit kuntayhtymähallitukselle. Lisäksi toiminnan toteutumisesta raportoidaan huhti-, elo- ja marraskuun lopun tilanteissa kuntayhtymähallitukselle, jolloin kuntayhtymän johtaja sekä talous- ja henkilöstöjohtaja esittelevät koko kuntayhtymää koskevan osavuosikatsauksen. Ympäristöterveydenhuollon toiminnasta tehdään vuosittain valvontasuunnitelma ja sen toteutumisesta raportoidaan vuosittain Ruokavirastolle sekä lupa- ja valvontavirasto Valviralle. Myös ympäristönsuojelun tehtävistä on tehty valvontasuunnitelma vuodesta 2016.

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluissa tehdään säännöllistä sisäistä tarkkailua mm. talousarvion toteutumisen seurannassa, laskujen hyväksynnässä sekä palvelulinjan toimintaperiaatteiden sekä ohjeiden noudattamisen valvonnassa. Laskujen tiliöijä on eri henkilö kuin hyväksyjä.

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluissa mittauskalustosta ylläpidetään välineluetteloa. Välineluettelossa on tiedot mittalaitteesta, sarjanumero, hankintavuosi, kalibrointitiedot sekä sijaintipaikka.

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluiden valvonta- ja toimistohenkilökunnan palaverieita pidetään viikoittain Teams -yhteydellä. Lisäksi ns. tiimipalaverieita eläinlääkintähuollossa, ympäristöterveysvalvonnassa, ympäristönsuojelussa ja rakennusvalvonnassa pidetään tarvittaessa. Tavoitteena on ollut pitää myös live-tapaamisia pari kertaa vuodessa. Palaverieihin osallistuu yleensä myös ympäristöjohtaja.

3. Olennaisimmat ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluiden toimintaan ja talouteen liittyvät riskit

Ympäristöterveydenhuollon, ympäristönsuojelun ja rakennusvalvonnan toimiala on laaja ja siksi lakien ja niiden nojalla annettujen säädösten jatkuva uudistuminen ja lisääntyminen luovat osaamiselle ja henkilöstöresurssien riittävyydelle haasteita. Resurssien riittämättömyys voi vaikeuttaa lakisääteisten tehtävien suorittamista ja lisätä välillisesti vahinkojen syntymisen riskejä toiminta-alueella. Tätä riskiä pyritään hallitsemaan tehtävien priorisoinnilla ja jakamisella sekä valvontakohteiden riskinarvioinnilla. Henkilökunnan kolutukseen on pyritty myös varaamaan riittävät resurssit.

Selänteen valvontayksikkö on pieni ja toimivalta on delegoitu mahdollisimman laajasti viranhaltijoille. Tästä johtuen yksittäisellä viranhaltijalla on paljon valtaa ja siten myös vastuuta. Pienessä valvontayksikössä ei pystytä erikoistumaan kovin pitkälle, mutta tehtäviä on pyritty jakamaan päävastuualueittain siten, ettei osaamisen ylläpitäminen käy liian raskaaksi ja vaativaksi. Toisaalta liian pitkälle viedyssä erikoistumisessa viranhaltija jää ilman kollegan tukea ja työt yksipuolistuvat. Tätä tasapainoilua viranhaltijoiden tehtäväkuvissa käydään pienessä yksikössä jatkuvasti, jotta työn tekeminen olisi mielekästä eikä kävisi liian raskaaksi. Työn suuri vastuullisuus, laajat tehtäväkentät tai samaa tehtävää hoitavan kollegan tuen puute lisäävät työn kuormittavuutta ja riskinä ovat työuupumus ja pitkät sairauspoissaolot.

Praktikkoeläinlääkäreiden tasapuolinen työnjako, jossa huomioitaisiin eläinlääkäreiden erikoisosaamisalueet, on haasteena eläinlääkintähuollossa. Mikäli kaikki virat eivät ole täytettynä, tulee haasteita työn kuormittavuudesta sekä riittävien lepoaikojen varmistamisesta.

Valvontaeläinlääkärin tehtävät ovat kuormittavia ja työsuojelullisesti eläinsuojelutehtävät pitäisi pystyä hoitamaan parityönä. Yksikön pienen koon vuoksi valvontaeläinlääkärin virkoja on kuitenkin vain yksi.

4. Keskeiset sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan kehittämisaalueet

Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluiden vuoden 2022 kehittämistoimenpiteet:

- Pyritään turvaamaan riittävät henkilöresurssit keskittymällä perustehtäviin, jakamalla työt tehokkaasti, mutta siten, ettei kukaan jää liian yksin
 - Ympäristönsuojelun määräaikainen viranhaltija 6 kuukaudeksi
 - Parityöskentelyn mahdollistaminen eläinsuojelutyössä: eläinlääkintähuollon lisäresurssi / sijaisjärjestelyt / työnjako
- Panostetaan henkilökunnan työssäjaksamiseen ja yhteisöllisyyden säilyttämiseen huomioiden etätyön yleistymisen
 - Lyhyet esimiehen ja työntekijän keskustelut pari kertaa vuodessa
 - Säännölliset viikko- ja tiimipalaverit
 - Etätyötekniikoiden kehittäminen

o Virkistyspäivän / tutustumismatkan toteuttaminen

- Viranhaltijoiden toimintaohjeiden, asiakirjamallien ja perehdytysohjeiden ajantasaisuudesta huolehtiminen

LIITE: Sisäisen valvonnan seurantaraportti 1.1. – 31.12.2021

Valvontatoimenpide	Huomiot ja niiden johdosta tehdyt toimenpiteet
Viranhaltijoiden laatimien asiakirjojen tarkastaminen	Ympäristö- ja rakennusvalvontapalveluissa aloitti vuoden aikana kaksi uutta viranhaltijaa. Ko. viranhaltijat ovat lähettäneet vuoden mittaan ympäristöjohtajalle nähtäväksi tekemiään päätöksiä, lausuntoja ja muita asiakirjoja. Ympäristöjohtajalle järjestettiin helmikuun alussa pääsy valvontaeläinlääkäreiden asiakirjakansioon verkkoasemalla.
Henkilökunnan riittävyys	Valvontaeläinlääkärin sijainen / lisähenkilö saatiin rekrytoitua helmikuusta alkaen loppuvuodeksi. Parityö saatiin mahdollistettua eläinsuojeluvalvonnassa suurimman osan vuotta. Ympäristönsuojeluun saatiin palkattua ma. ympäristötarkastaja osaksi vuotta täyttämättä olevalle ympäristö- ja rakennustarkastajan vakanssille. Rakennusvalvonnassa oli kesälomien sijainen 2 viikkoa. Ympäristöterveydenhuoltoon rekrytoitiin sijainen ympäristötarkastajan virkavapaan ajalle elokuussa. Täyttämättä oleva praktikkoeläinlääkärin virka saatiin täytettyä vakituisesti toukokuussa.
Henkilökunnan koulutus	Henkilökunta on suorittanut vuosittain Navisec Flex-koulutusjärjestelmässä tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen. Viranhaltijat (myös viransijaiset) ovat osallistuneet useisiin substanssialansa koulutuksiin, webinaareihin ja työkokouksiin. Koronan vuoksi vuoden 2021 koulutukset on järjestetty pääasiassa sähköisesti. Koulutuspäiviä on kertynyt yhteensä 87 kpl. Yhdellä viranhaltijalla on ollut lisäksi palkatonta opintovapaata 20 pv.
Henkilöstöpalaverit	Käytössä olivat valvonta- ja toimistohenkilökunnan Teams-viikkopalaverit, jotka olivat tarpeen etätyön laajennuttua. Eläinlääkäripalavereita pidettiin myös joitakin Teams-yhteydellä. Eläinlääkäripalavereita on syytä edelleen lisätä.
Tsemppikeskustelut	Tsemppikeskustelua ei saatu järjestymään suunnitelman mukaisesti kaikkien kanssa. Panostetaan tähän heti alkuvuodesta 2022.
Virkistyspäivä	Virkistysiltapäivä jäi pitämättä. Panostetaan tähän vuonna 2022.

Hallinto- ja toimistopalvelut, Seija Kärkkäinen, 044 445 6639

Talous- ja henkilöstöjohtaja on seurannut aktiivisesti talouden toteutumista ja kassan riittävyttä. Yhtymähallitukselle on osavuosikatsauksien lisäksi toimitettu kolme kuukausiraporttia talouden toteutumisesta osavuosikatsauksien välissä. Talousarviomäärärahojen riittämättömyyden vuoksi on pyydetty lisämäärärahaa talousarvioon noin 0,5 miljoonaa euroa. Taloutta on käyty läpi palvelujohtajien ja -päälliköiden palaverissa sekä esimiesten palaverissa. Edunvalvojien kanssa palaverien pitämisestä on luovuttu.

Selänteen työhyvinvointia kartoitettiin syksyllä 2021 sähköisellä työhyvinvointikyselyllä. Työhyvinvointikysely lähetettiin Kevan Avaintiedot – palvelun kautta 530 henkilölle. Kyselyn vastausprosentti oli 48,7 %. Koko kuntayhtymän tasolla verrokkeihin verrattuna työntekijöillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä kahta verrokkia paremmin. Tulos on kuitenkin huonontunut edelliseen Kevan kyselyyn verrattuna (2012). Työntekijän ja esimiehen välillä vallitseva luottamuksellinen ilmapiiri on samaa luokkaa verrokkien kanssa. Palautetta annetaan huonommin kuin edellisessä kyselyssä (2012). Myöskään nykyistä työpaikkaa ei suositella enää samalla tavalla kuin aiemmassa kyselyssä (2012).

Keskiarvolla mitattuna työhyvinvointikyselyn tulosta voidaan kuitenkin pitää hyvänä. Alle kolmen keskiarvon sai kysymykset: minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi, johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen ja olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan. Parhaimman arvosanan sai kysymys minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri ja olen selvillä työyksikköni tavoitteista. Kokonaisuutena työhyvinvointi on samalla tasolla kaikkien jäsenkuntien alueella. Tehdyn kyselyn perusteella valittiin kehittämiskohteiksi seuraavat asiat: tietolähettiläiden/viestintävastaavien valinta yksiköihin, tiedottamisen tehostaminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen.

Sairauslomien kehittymistä on seurattu kolme kertaa vuodessa ja ne on viety tiedoksi yhteistyötoimikuntaan ja palvelujohtajille. Henkilöstöhallinnossa on käyty paikallisneuvotteluja pääasiassa paikallisten sopimusten tekemiseksi. KVTES:n tehtävien vaativuuden arviointia on tarkistettu ja tehty rakenteellisia muutoksia järjestelyerän valmistelun yhteydessä 1.4.2021 alkaen. Henkilökohtaisten lisien maksaminen on tarkistettu KVTES:n mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutettu on edistänyt vaarojen tunnistamista ja riskien hallintaa. Brändityöryhmä on kokoontunut muutaman kerran vuodessa kehittämään kuntayhtymän houkuttelevuutta työnantajana. Talous- ja henkilöstöjohtaja on yhdessä arkistosihteerin ja hallinnon toimistosihteerin kanssa valmistellut Dynasty 10 käyttöönottoa. Dynasty 10 otetaan käyttöön helmikuun alusta 2022. Tietosuojavastaavan palveluja ostetaan Joki ICT Oy:ltä. Henkilökuntaa on muistutettu tietosuojan tärkeydestä. Navisec Flex on tietosuojan ja tietoturvan koulutusympäristö, jota henkilökunta käyttää näiden asioiden hallitsemisen testaamiseen.

Talous- ja henkilöstöhallinnon ohjelmien käyttöönottoprojekti on jatkunut vuoden 2021 puolelle. Ohjelmat otettiin käyttöön 1.1.2021. Hankkeen projektipäällikkönä ja vastaavana on toiminut talous- ja henkilöstöjohtaja. Käytännön toteutuksesta ovat vastanneet kaikki tukiyksikkö Selman työntekijät. Ohjelmien käyttöönotto on vaatinut paljon työtä.

Talousarviovuoden aikana hallinnon molemmat johtavat viranhaltijat ovat vaihtuneet.