



Utvärderings- berättelse 2023

Till Östra Nylands välfärdsområdes områdesfullmäktige

Revisionsnämnden

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Innehållsförteckning

Utvärderings-berättelse 2023.....	1
1 Ordförandens översikt.....	2
2 Revisionsnämnden	3
2.1 Revisionsnämndens uppgifter och sammansättning.....	3
2.2 Utvärderingsarbetet.....	4
2.3 Revision	5
2.4 Övervakning av redogörelser för bindningar.....	5
3 Östra Nylands välfärdsområde.....	6
3.1 Välfärdsområdesstrategin.....	11
3.2 Servicestrategi	12
3.3 Personalstrategin	15
4 Utvärdering av de bindande funktionella målen.....	17
4.1 Bindande mål som gäller tjänster	17
4.2 Bindande mål som gäller personal	20
4.3 Bindande mål som gäller ekonomi.....	22
5 Utvärdering av verksamheten	24
5.1 Tillgång till personal, välbefinnande samt användningen av köpta tjänster och hyrd arbetskraft	24
5.2 IKT-system och systemupphandlingar.....	29
5.3 Fastigheter, hyrda lokaler och ansvar.....	31
6 Utvärdering av de ekonomiska målen	33
6.1 Utfall av driftsekonomidelen	33
6.2 Utfall av investeringsdelen.....	35
6.3 Utfallet av resultaträkningen och finansieringen samt den ekonomiska situationen .	36
6.4 Balansen i ekonomin och produktivetsprogrammet.....	39
7 Intern kontroll och riskhantering	43
8 Behandling av förra årets utvärderingsberättelse	44
9 Sammanfattning och slutsatser.....	44
10 Utvärderingsberättelsens underskrifter.....	47

1 Ordförandens översikt

År 2023 var det första verksamhetsåret för Östra Nylands välfärdsområde. Verksamheten kunde inledas utan omfattande problem, även om det fanns vissa utmaningar. De bristfälliga resurserna för beredningen 2022 syntes i hela vårt välfärdsområde ännu 2023. Många ärenden har beretts eller inletts först i slutet av utvärderingsåret. Således har också åtgärdernas effekter förblivit små.

Det första året visade ett underskott på 34,6 miljoner euro, vilket har påverkats av HUS kostnader för den specialiserade sjukvården samt större användning av köpta tjänster och hyrd arbetskraft än planerat. HUS kostnader och budgetöverskridningarna måste fås under kontroll utan dröjsmål. År 2023 gav tråkiga överraskningar i förhållande till budgeten och det pågående året är inte enklare alls än det föregående. En effektiv ägarstyrning tillsammans med andra medlemsvälfärdsområden är den bästa lösningen för att upprätthålla budgetdisciplinen i framtiden. HUS-sammanslutningen ska kunna se till att tjänsterna bevaras och samtidigt följa sin budget så att dess överskridningar inte år efter år rinner över för att betalas av välfärdsområdena.

För personalen i Östra Nylands välfärdsområde har man observerat exceptionellt stor risk för arbetsförmåga i förhållande till organisationens storlek. Mängden sjukfrånvaro är stor och i synnerhet andelen lång sjukfrånvaro är betydande. För att kompensera personalbristen har hyrd arbetskraft använts i stor utsträckning. Östra Nylands välfärdsområde måste hitta metoder för att minska behovet av hyrd arbetskraft. I synnerhet genom att omvärdera processerna för klientarbetet, öka de digitala tjänsterna, använda servicesedlar och genom att satsa på att stärka attraktionen kan behovet av extra arbetskraft minskas. Ett fungerande och enhetligt klient- och patientdatasystem har också en central roll.

Dessutom har vi en utmaning i fråga om vårdskulden från coronapandemin. De alltför omfattande begränsningsåtgärderna under pandemin har påverkat befolkningens välfärd i området och orsakat ohälsa och isolering. Det största bekymret är barns och ungas välfärd.

Det bör ägnas större uppmärksamhet åt att de ekonomiska och funktionella målen för välfärdsområdet fastställs på ett ändamålsenligt sätt och att mätare upprättas. Nu är de inte i linje med välfärdsområdets strategier. Dessutom syns inte produktivetsprogrammets åtgärder tillräckligt i de uppställda målen och hur de inverkar på balanseringen av ekonomin utifrån budgeten för 2024. Denna helhet har betydande konsekvenser för välfärdsområdets verksamhet. Man bör ägna särskild uppmärksamhet åt detta under de kommande åren.

Ordföranden för revisionsnämnden i Östra Nylands välfärdsområde byttes ut i slutet av 2023. Jag är mycket tacksam för denna möjlighet att påverka vårt område på första parkett. Jag vill tacka revisionsnämndens tidigare ordförande Silja Metsola för det väl utförda basarbetet. Ett stort tack även till revisionsnämndens medlemmar, nämndens sekreterare och tjänstemän för det goda samarbetet. Låt oss komma ihåg att vårt arbete inte är en snabb resa, utan snarare en resa som kan jämföras med en ultralöpning. Krafterna ska fördelas så att de räcker jämnt fram till mållinjen.

Mia Myllys

Ordförande

2 Revisionsnämnden

2.1 Revisionsnämndens uppgifter och sammansättning

Revisionsnämnden är ett lagstadgat organ som är direkt underställt välfärdsområdesfullmäktige. Organets uppgifter föreskrivs i § 125 i lagen om välfärdsområden. Revisionsnämnden ska

- bereda de ärenden som gäller granskning av förvaltningen och ekonomin och som välfärdsområdesfullmäktige ska fatta beslut om,
- bedöma huruvida de mål för verksamheten och ekonomin som välfärdsområdesfullmäktige satt upp har uppnåtts i välfärdsområdet och välfärdsområdeskoncernen,
- bedöma huruvida verksamheten är ordnad på ett resultatrikt och ändamålsenligt sätt,
- vid behov bedöma hur balanseringen av ekonomin har utfallit under räkenskapsperioden och om målen och åtgärderna i ekonomiplanen är tillräckliga med tanke på balansering av ekonomin.
- se till att granskningen av välfärdsområdet och dess dottersammanslutningar samordnas,
- övervaka att skyldigheten enligt 89 § att redogöra för bindningar iakttas och tillkännage redogörelserna för välfärdsområdesfullmäktige, och
- för välfärdsområdesstyrelsen bereda ett förslag till bestämmelser om nämndens uppgifter i förvaltningsstadgan samt till budget för utvärderingen och granskningen.

Välfärdsområdesfullmäktige utsåg 8.3.2022 åren 2022–2025 som mandatperiod för revisionsnämnden. Välfärdsområdesfullmäktige valde för revisionsnämndens mandatperiod 13 ledamöter och en personlig suppleant för var och en, samt en av ledamöterna till ordförande och en till vice ordförande. Revisionsnämndens sammansättning har ändrats under utvärderingsberättelsen för 2023.

Ordinarie medlemmar	Personliga suppleanter
Mia Myllys, ordförande (från och med 12.12.2023)	Kari Jahnsson
Silja Metsola, ordförande (till och med 12.12.2023)	Kari Jahnsson
Johanna Aaltonen, vice ordförande (från och med 6.6.2023)	Tero Aaltonen
Hannu Ollikainen	Martin Segerstråle
Petra Paakkanen	Malin Havila
Johan Söderberg	Björn Sundqvist
Ari Oksanen	Hannele Luukkainen
Minna Raumanni (från och med 16.1.2024)	Pirkko Parjanen
Tiina Sinkkonen (till och med 16.1.2024)	Pirkko Parjanen

Ordinarie medlemmar	Personliga suppleanter
Marko Piirainen	Mikko Valtonen
Timo Raivio	Harri Lehtonen
Ilkka Sillanpää	Kari Pauloaho
Sonja Hällfors	Lenita Niemelä
Sandra Riipi (från och med 19.9.2023)	Danita Westphal
Johanna Knoop (till och med 19.9.2023)	Sandra Riipi
Minna Tirkkonen	Auli Lehto-Tähtinen

2.2 Utvärderingsarbetet

Revisionsnämnden har till uppgift att årligen utvärdera om målen för verksamheten och ekonomin som välfärdsområdesfullmäktige ställt upp inom välfärdsområdet och välfärdsområdeskoncernen har uppnåtts, och om verksamheten har organiserats på ett resultatrikt och ändamålsenligt sätt. Målet för utvärderingen 2023 var

- välfärdsområdets strategier
- mål för bindande verksamhet
- Tillgång till personal, välbefinnande samt användningen av köpta tjänster och hyrd arbetskraft
- IKT-system och systemupphandlingar
- fastigheter, hyrda lokaler och ansvar
- utvärdering av de ekonomiska målen
- investeringar och upphandlingar
- balans i ekonomin och utvärdering av genomförandet av balanseringsåtgärderna för ekonomin och förbättring av produktiviteten.

Revisionsnämnden har sammanträtt sammanlagt 14 gånger under utvärderingsåret 2023. Fem gånger 2023 och nio gånger 2024. För utvärderingen har revisionsnämnden bekantat sig med förvaltningshandlingarna, ekonomirapporterna och hört bland annat följande personer:

- Heikki Vestman, välfärdsområdesfullmäktiges ordförande
- Elin Blomqvist-Valtonen, välfärdsområdesfullmäktiges första vice ordförande
- Arja Isotalo, välfärdsområdesfullmäktiges andra vice ordförande
- Anu Rautiainen, personaldirektör
- Ida Mattson, huvudförtroendeman, FOSU rf
- Max Lönnqvist, välfärdsområdesdirektör
- Minna Sévon, ekonomidirektör
- Mikaela Nylander, välfärdsområdesstyrelsens ordförande
- Juho Saarinen, intern revisor
- Kirsi Oksanen, ansvarsområdesdirektör
- Ville Hanhinen, upphandlingschef
- Tommi Karttaavi, digitaliseringsdirektör.

Resultatet av revisionsnämndens utvärdering rapporteras årligen i en utvärderingsberättelse tillställd välfärdsområdesfullmäktige. Innan utvärderingsberättelsen är klar kan revisionsnämnden ge välfärdsområdesfullmäktige de utredningar som nämnden anser att behövs. Revisionsnämnden kan under året rapportera också andra viktiga iakttagelser till välfärdsområdesfullmäktige.

2.3 Revision

Den 20 juni 2023, § 79, valde välfärdsområdesfullmäktige KPMG Oy Ab som revisor för räkenskapsperioderna 2023–2026 med en option på två år. Huvudansvarig revisor har varit OFGR, CGR Mikko Luoma och Anne Salminen har varit sekreterare för revisionsnämnden.

2.4 Övervakning av redogörelser för bindningar

Revisionsnämndens uppgift är att i enlighet med lagen om välfärdsområden övervaka att skyldigheten enligt 89 § att redogöra för bindningar iakttas och tillkännage redogörelserna för välfärdsområdesfullmäktige. Välfärdsområdets förtroendevalda och tjänsteinnehavare ska lämna en redogörelse för sina bindningar när det gäller uppgifter i ledningen för eller förtroendeuppdrag i företag och andra sammanslutningar som bedriver näringsverksamhet, för betydande förmögenhet och för andra bindningar som kan vara av betydelse vid skötseln av förtroende- och tjänsteuppdrag. Skyldigheten att redogöra för sina bindningar gäller välfärdsområdesstyrelsens ledamöter, ordföranden och vice ordförande i välfärdsområdesfullmäktige och nämnden, välfärdsområdesdirektören samt föredragande i välfärdsområdesstyrelsen och nämnden. Redogörelsen ska lämnas inom två månader från det att personen har blivit vald till sitt uppdrag. Personen ska även utan dröjsmål anmäla förändringar i bindningarna. Redogörelsen för bindningarna har skickats till förtroendevalda och tjänsteinnehavare.

Revisionsnämnden har behandlat redogörelsen för bindningarna 2023 och beslutat att lämna in de redogörelser för bindningar som man har fått kännedom om till välfärdsområdesfullmäktige den 15 februari 2024. Revisionsnämnden har då uppmanat de som är skyldiga att redogöra för sina bindningar att utan dröjsmål göra de redogörelser som saknas och uppdatera eventuella ändringar. Den 16.5.2024 fann man inte längre några saknade redogörelser för bindningar. Uppgifterna i registret över bindningar har publicerats på välfärdsområdets webbplats.

3 Östra Nylands välfärdsområde

Riksdagen godkände den 23 juni 2021 en lagstiftning om grundande av välfärdsområden och reform av ordnandet av social- och hälsovården samt räddningsväsendet. Lagen om genomförande av reformen av social- och hälsovården och räddningsväsendet och om införande av den lagstiftning som gäller reformen trädde i kraft den 1 juli 2021. Lagen om välfärdsområden trädde i kraft den 1 juli 2021, då välfärdsområdena grundades. Östra Nylands välfärdsområde är det tredje minsta välfärdsområdet av de 21 välfärdsområdena. Östra Nylands välfärdsområde omfattar sju kommuner: Askola, Borgå, Lappträsk, Lovisa, Mörskom, Pukkila och Sibbo. Samkommunerna Eteva och Kårkulla fusionerades med välfärdsområdet den 31 december 2022. Två kommuner har anslutit sig till välfärdsområdet från ett annat sjukvårdsdistrikt.

Välfärdsområdet har under 2021–2022 inte producerat tjänster, utan har skött beredningen och byggt upp organisationen. Östra Nylands välfärdsområde har ansvarat för ordnandet av social- och hälsovårdstjänster samt räddningsväsendet från och med den 1 januari 2023. År 2023 var välfärdsområdets första egentliga verksamhetsår.



Bild 1. Östra Nylands välfärdsområdes medlemskommuner

Den 31 december 2022 hade Östra Nylands välfärdsområde¹ totalt 98 972 invånare. Den 31 december 2022 fördelades invånarna mellan medlemskommunerna i välfärdsområdet enligt följande:

- Borgå: 51 232
- Sibbo: 22 320
- Lovisa: 14 568
- Askola: 4 763
- Lappträsk: 2 518
- Mörskom: 1 764
- Pukkila: 1 807

¹ Kommunförbundet. Fördelning mellan kommuner och invånarantal 1997–2022

Enligt servicestrategins² prognos för 2023–2030 minskar befolkningsmängden i alla kommuner med undantag för Sibbo kommun. Sibbo är den enda medlemskommunen där befolkningsmängden förutspås öka och höja befolkningstillväxten i välfärdsområdet med måttlig tillväxt på +0,6 procent. I bokslutet³ förutspås befolkningsökningen öka till cirka 106 000 invånare fram till slutet av 2040, vilket skulle vara 7,1 procent från 2016. Befolkningen i välfärdsområdet förutspås öka endast i Borgå och Sibbo, och personer i arbetsför ålder endast i Sibbo. Befolkningstillväxten i hela välfärdsområdet koncentreras enligt befolkningsprognosen i synnerhet till de äldsta åldersklasserna, det vill säga personer över 75 år. Åldersklassen förväntas mer än fördubblas före slutet av 2040, vilket ökar servicebehovet och kommer att höja ökningen av kostnaderna.

3.1 Välfärdsområdesstrategin

Välfärdsområdesfullmäktige för Östra Nylands välfärdsområde godkände vid sitt möte den 1 november 2022 välfärdsområdesstrategin för 2022–2026. Välfärdsområdesfullmäktige godkände räddningsverkets beslut om servicenivån den 17 oktober 2023 samt servicestrategin den 12 december 2023, som är en del av välfärdsområdesstrategin. Strategierna finns också på välfärdsområdets webbplats.

Välfärdsområdesstrategin är den högsta styrande handlingen för områdets verksamhet med vars hjälp välfärdsområdesfullmäktige har fastställt ramarna för ledarskapet och utvecklingen av välfärdsområdet, och med vilket välfärdsområdesfullmäktige strävar efter att svara på utmaningarna i välfärdsområdet. Strategin beskriver visionen genom framgång och riktar sig till klienter och tjänster, verksamhetssätt och samarbete, personal och ekonomi. Värderingarna är jämlikhet, människoorientering, delaktighet, mod och ansvarsfullhet. I strategin definieras dessutom kritiska framgångsfaktorer, exempel på deras indikatorer och strategiska initiativ som gäller följande fyra områden⁴.

Tjänsternas kvalitet, tillgänglighet och kontinuitet

Kriittiset menestystekijät	Mittarit (esimerkkejä)	Strategiset aloitteet
<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat laadukkaita. Niihin pääsee nopeasti ja joustavasti. Etä-, mobiili- ja digipalvelut sekä lähipalvelut toimivat hyvin ja saumattomasti. • Terveysteknologiaa hyödynnetään monipuolisesti elämänlaadun parantamiseksi ja hoitopolkujen tehostamiseksi. • Palveluita järjestettäessä hyödynnetään monituottajamallia. Yhteistyö on tiivistä kolmannen sektorin ja yksityisten palveluntuottajien kanssa. • Pelastuspalvelut on suunnattu riskiperusteisesti ja toimintavalmius on hyvä koko alueella. Sopimuspalokuntien toimintaedellytykset on turvattu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kiireettömän hoidon jonotusaika (T3) • Asiakastytyväisyys (NPS %) • Etävastaanottojen osuus (%) • Pelastustoiminnan suorituskyky ja toimintavalmiusajat riskiluokittain • Sopimusvalvonta – esim. raportoitujen laatupolkkeamien määrä 	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelustrategiassa määritellään sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen kehittäminen (esim. liikkuvat palvelut), palveluverkko ja palvelujen tuottamistapoja (omat palvelut, palvelusetelit ja ostopalvelut) koskevat tavoitteet. Palvelusetelin laajempi käyttö. • Nuorten mielenterveyttä tukevia palveluja uudistetaan siirtämällä painopistettä raskaista palveluista ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen. • Hoidon jatkuvuuden turvaavan järjestelmän varmistaminen esimerkiksi omalääkäri- ja omahoitajamallin kehittämällä • Tietojärjestelmien toimivuus ja yhteensopivuus varmistetaan. Tehdään suunnitelma alueen yhtenäisestä asiakas- ja potilastietojärjestelmästä. Otetaan käyttöön sähköinen ajanvarausjärjestelmä ja muita digitaalisia palveluja kuten Chat-kanava mielenterveyspalveluissa. • Hyvinvointialueen kuntoutuskäytäntöjen kartoitus ja yhteensovittaminen käypähoitosuosituksen mukaisesti.

Integration på grundläggande- och specialistnivå samt integration inom socialvårds-, hälsovårds- och räddningstjänster

² Servicestrategi 2023–2026: Bilaga 2 Befolkningsprognos för området

³ Bokslut 2023: 18

⁴ Östra Nylands välfärdsområdes strategi 2022–2026

Kriittiset menestystekijät	Mittarit (esimerkkejä)	Strategiset aloitteet
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö hyvinvointialueen sisällä on saumatonta. Palveluprosessit ovat asiakaslähtöisiä ja integroituja. • Yhdysinnat ovat sujuvia HUS-yhtymän, kuntien, muiden hyvinvointialueiden, yksityisten ja järjestöjen palvelujen välillä • Painopistettä on siirretty ennaltaehkäisyyn ja perustason palveluihin. Hyvinvointialue, kunnat ja HUS sekä kolmas sektori tekevät tiivistä yhteistyötä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. • Hyvinvointialueella on yhteiset ja keskuslevat tietojärjestelmät 	<ul style="list-style-type: none"> • Kalleimman potilasdessin osuus kokonaiskustannuksista • Monipalveluasiakkaiden palvelukokemus (kysely) • Ensikäyntien suhde kaikkiin käynteihin 	<ul style="list-style-type: none"> • Monipalveluasiakkaat tunnistetaan ja heille tehdään yhteistyössä palvelusuunnitelmat. • Vahvistetaan tehokasta palveluohjausta ja neuvontaa. • Perusterveydenhuollon, sosiaalipalvelujen ja erikoissairaanhoidon integraatio varmistetaan yhteensovittamalla palveluprosessit kaikkien toimijoiden kanssa.

Behärskad kostnadsutveckling och verksamhet med genomslag

Kriittiset menestystekijät	Mittarit (esimerkkejä)	Strategiset aloitteet
<ul style="list-style-type: none"> • Toiminta järjestetään talousraamin rajoissa. HUSin kustannukset ja maksuosuudet pysyvät hallinnassa ja omistajaohjaus on vaikuttavaa • Tavoitteena on tiedolla johdettu organisaatio. Kustannusten ja vaikutusten mittaaminen on vakiintunut osaksi normaalia toimintaa. • Hoito- ja palvelukäytännöt ovat näyttöön perustuvia. • Onnistunut investointi- ja kiinteistöhallinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Menetetyt elinvuodet (PYLL) • Sairastavuusindeksi • Nettokäyttökustannukset (€/as.) sote/esh/pela • 15D-elämänlaatumittari 	<ul style="list-style-type: none"> • Palveluiden kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioidaan ja lisätään. • Kilpailutusikäytäntöjä ja hankintaosaamista kehitetään ja monituottajamallin mahdollisuuksia hyödynnetään.

Kompetent, välmående och tillräcklig personal

Kriittiset menestystekijät	Mittarit (esimerkkejä)	Strategiset aloitteet
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvinvointialue saa riittävästi työntekijöitä ja pystyy pitämään heistä kiinni. Henkilöstö on ammattitaitoista ja täydennyskoulutusta tuetaan suunnitelmallisesti. • Työntekijät ja työyhteisöt voivat hyvin. Johtaminen on ammattitaitoista ja osallistavaa • Alaistaitoja ylläpitävä toiminta ja vuorovaikutus, jolla tuetaan kehitysmuutoksia • Muutosvaiheen johtaminen onnistuu ja alueen erilaiset toimintatavat sovitetaan yhteen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoimet virat ja toimet 31.12 • Työtyytyväisyysindeksi • Sairauspoissaolot pvä/tt • Henkilöstön lähtövuonon % • Yliytönunit 	<ul style="list-style-type: none"> • Vetovoiman vahvistamiseksi työnantajana toteutetaan hanke, jossa uudistetaan työoloja, palkkaus- ja kannustinjärjestelmiä sekä oppilaitosyhteistyötä. • Huolehditaan palkkauksen ja työsuhte-etujen kilpailukykyisyydestä. • Mahdollistetaan työn ja perheen yhteensovittaminen • Panostetaan varhaiseen tukeen, työterveyspalvelun laatuun ja työhyvinvointiin. • Toteutetaan muutosjohtamisen ja valmentavan johtamisen koulutusohjelma esihenkilöille sekä panostetaan esimiestyön kehittämiseen

Bilder 2 Valfärdsområdesstrategin: Kritiska framgångsfaktorer, indikatorer och strategiska initiativ

3.2 Servicestrategi

Servicestrategin för Östra Nylands välfärdsområde 2023–2026 är en del av välfärdsområdesstrategin och godkändes av välfärdsområdesfullmäktige den 12 december 2023 (136 §). Målen i servicestrategin har sammanfattats i tre utvecklingsspetsar och dessutom har man fastställt delmål, vad man vill uppnå samt åtgärder och metoder för att uppnå målet. Från spetsens koppling även till produktiviteten har man också sammanställt åtgärder för att förbättra produktiviteten. Utvecklingsspetsarna är

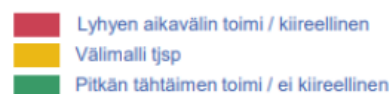
1. *klienten är i centrum för servicen*
2. *högklassiga, jämlika och tillgängliga tjänster*
3. *en välmående och kompetent personal som möjliggör serviceproduktionen.*

I servicestrategin definieras de viktigaste målen för utvecklingsspetsarna:

- *ändamålsenlig, snabb och direkt tillgång till rätt tjänst samt skötsel av ärendet*
- *regionalt enhetlig och funktionellt integrerad serviceproduktion*

- *hållbart ledarskap samt tillräcklig, kompetent och välmående personal som stärker serviceproduktionen.*

För varje utvecklingspets i servicestrategin har man utarbetat arbetsskeden och preliminära tidtabeller för dem för 2023–2026. I färdplanen är skedena uppdelade i åtgärder som är kortsiktiga/brådskande (röd) och långsiktiga/icke-brådskande (grön) samt åtgärder i mellanmodellen som ligger mellan dessa (gul).



Genomförandet av servicestrategin kommer att utvärderas i samband med delårsrapporterna och servicestrategin utvärderas och uppdateras regelbundet med hjälp av olika indikatorer. Indikatorerna kan också kompletteras och utökas enligt behov under servicestrategins giltighetstid.

Klienten är i centrum för servicen

En utvidgning av de digitala tjänsterna (2023–2025) samt identifiering och lättnad av resurskritiska tjänster (2023–2024) har definierats som brådskande skeden som inleds 2023 inom Utvecklingspetsens *Klienten är i centrum för servicen*. År 2023 inleds dessutom satsningar på tjänster med låg tröskel (2023–2026) och en stärkning av hemvården (2023–2025) som ett skede i mellanmodellen.

Strategian toimeenpanon tiekartta – 1. Aasukkaat ja asiakkaat

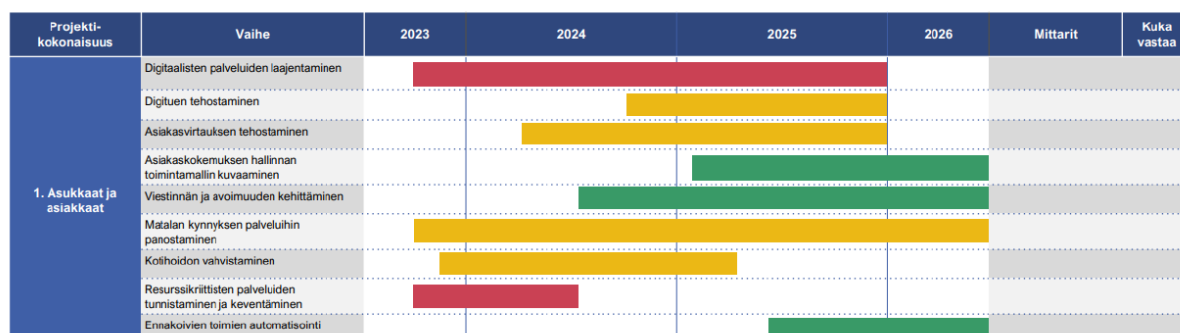


Bild 3. Tidsplan för genomförandet av servicestrategin, första utvecklingspetsen.

Delmålen för utvecklingspetsen är

1. *jämlik och snabb tillgång till tjänster i hela välfärdsområdet*
2. *Fungerande och effektiv rådgivning och klienthandledning*
3. *tjänster som produceras utifrån klienternas behov*
4. *tjänster som informeras och beskrivs på ett tillgängligt sätt*
5. *stärkande av förebyggande och rehabiliterande tjänster samt självbetjäningstjänster i serviceutbudet.*

Ur klienternas perspektiv anknyter de viktigaste indikatorerna i synnerhet till tjänsternas tillgänglighet, klientnöjdheten, kundkommunikationen och uppföljningen av klientantalet i de lättare tjänsterna.

Högklassiga, jämlika och tillgängliga tjänster

Endast avtalandet om principerna för förenhetligande av tjänsterna (2023–2024) har definierats som brådskande skede 2023 inom utvecklingspetsen *Högklassiga, jämlika och tillgängliga*

tjänster. Dessutom inleds en utveckling av verksamhetens produktivitet (2023–2026) och förenhetligande av verksamhetssätten och modellerna (2023–2026) som ett skede i mellanmodellen. Ibrukttagandet av klientinformationssystemet, utvecklingen av servicenätsplanen och ledning genom information har definierats som långsiktig verksamhet för 2023–2026. Ibrukttagandet av välfärdsområdets gemensamma patientdatasystem har antecknats för 2024–2026.

Strategian toimeenpanon tiekartta – 2. Sosiaali- ja terveyspalvelut

Projekti-kokonaisuus	Vaihe	2023	2024	2025	2026	Mittarit	Kuka vastaa
2. Sosiaali- ja terveyspalvelut	Asiakastietojärjestelmän käyttöönotto						
	Hyvinvointialueen yhteisen potilastietojärjestelmän käyttöönotto						
	Toiminnan tuottavuuden kehittäminen						
	Ympäristöarokautisen palvelusumien vähentäminen						
	Eriyläseän palveluiden tarpeen vähentäminen						
	Palveluverkkosuunnitelman kehittäminen						
	Muuntojoustava tilasuunnittelu						
	Palveluiden yhtenäistämisen periaatteiden soveltaminen						
	Päällekkäisten palveluiden karsiminen						
	Toimintatapojen ja mallien yhtenäistäminen						
	Tiedolla johtaminen						
	Palveluiden integroiminen kuntien ja kolmannen sektorin palveluihin						
	Monialaisten palveluiden jatkokehitys						
	Jatkuvan parantamisen mallin hyödyntäminen						

Bild 4. Tidsplan för genomförandet av servicestrategin, andra utvecklingsspetsen

Delmålen för utvecklingsspetsen är

1. *mångsidigt servicenätverk som motsvarar servicebehovet*
2. *tydliga och enhetliga serviceproduktionsprocesser samt verksamhetssätt*
3. *kostnadseffektiva serviceproduktionssätt med hjälp av olika produktionsmetoder*
4. *enhetliga kunskapsunderlag och ledning genom information*
5. *fungerande samarbete med HUS-sammanslutningen, kommunerna, företag och tredje sektorn.*

Ur serviceproduktionens perspektiv är de centrala indikatorerna bland annat indikatorer som gäller tillträde till vård, social- och hälsovårdens helhetskostnader och målinriktad ledning av klientsegmenteringen.

En välmående och kompetent personal som möjliggör serviceproduktionen

Som brådskande skeden som inleds 2023 inom utvecklingsspetsens *En välmående och kompetent personal som möjliggör serviceproduktionen* har man definierat lösningen av personalbrist (2023–2025), justering av uppgiftsbeskrivningarna/förtydligande av arbetsfördelningen (2023–2025), utbildning av direktörer (2023–2025) och bortgallring av överlappande organisationsstrukturer (2023–2024). Dessutom är utarbetandet av ledningssystemet och ibrukttagandet av utvecklingsprogrammet ett skede i mellanmodellen och utbildningen av personalen för nya verksamhetssätt (2023–2025) en långsiktig åtgärd.

Strategian toimeenpanon tiekartta – 3. Henkilöstö

Projekti-kokonaisuus	Vaihe	2023	2024	2025	2026	Mittarit	Kuka vastaa
3. Henkilöstö	Henkilöstöpulan ratkaiseminen						
	Tehtäväkuvausten tarkistaminen / työnjaon selkeyttäminen						
	Johtamisjärjestelmän laatiminen ja kehittämissuunnitelman käyttöönotto						
	Rekrytointiprosessin kehittäminen						
	Työhyvinvointiohjelman laatiminen						
	Henkilöstöohjelman laatiminen						
	Henkilöstön koulutus uusiin toimintatapoihin						
	Oppilaitosyhteistyöhön panostaminen						
	Johtajien koulutus						
	Kansainvälinen rekrytointi						
	Päällekkäisten organisaatorakenteiden karsiminen						

Bild 5. Tidsplan för genomförandet av servicestrategin, tredje utvecklingspetsen.

Delmålen för utvecklingspetsen är

1. *personalstruktur och resursallokering som stöder serviceproduktionen*
2. *högklassigt ledarskap i kärnan av serviceproduktionen*
3. *stabila och mångsidiga arbetsmodeller vid ordnandet av tjänsterna*
4. *utveckling av personalens kompetens till stöd för servicekvaliteten.*

Ur personalperspektivet är centrala indikatorer/uppföljningsfrågor bland annat personalomsättningen och sjukfrånvaron, personalens nöjdhet, arbetsgivarens rekommendation och graden av tillsättning av tjänster.

3.3 Personalstrategin

Visionen för personalen i välfärdsområdesstrategin är att välfärdsområdet är en attraktiv arbetsgivare och att antalet anställda är tillräckligt. De anställda mår bra och kan koncentrera sig på sina kärnuppgifter. Man satsar på personalens kompetens, yrkeskunnigt ledarskap och goda färdigheter inom arbetsgemenskapen.

Välfärdsområdesstyrelsen godkände den 26 januari 2023 (31 §) Östra Nylands välfärdsområdes personalstrategi för 2023, som uppdaterades den 9 november 2023 (282 §) för 2024–2025. Personalstrategin 2023 fastställde målen för det första verksamhetsåret, såsom verksamhetsmiljön för den nya organisationen och målen och indikatorerna för personalledningen 2023. Områden som ska prioriteras i utvecklingen har definierats som

- *kompetens och utveckling*
- *handledande och engagerande ledarskap*
- *ett hälsosamt och säkert arbete*
- *delaktighet och gemensamma aktiviteter.*

I personalstrategin beskrivs fenomen, möjligheter, styrkor och hot i anknytning till personalens verksamhetsmiljö på följande sätt.

<p>Ilmiöitä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työelämän ja -tapojen murros • Suhde työhön, uraan ja sitoutumiseen muutoksessa • Kilpailu osaajista yli alarajojen • Epävarmuus maailma ja tulevaisuus kuormittavat ihmisiä • Digitaalisuus • Uusi maailma vaatii uudenlaista johtamista ja esihenkilötaitoja • Ajantasaisen ja avoimen tiedonkulun aikakausi → viestinnän tarve korostuu 	<p>Vahvuuksia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pieni ja ketterä hyvinvointialue • Kaksikielisyys • Paljon osaamista ja pitkiä työuria • Monipuolisia työkuivia ja uramahdollisuuksia • Ei huonoa mainetta taakkana • Aikaisempi yhteistyö, verkostot ja yhteishankkeet alueella • Hyviä johtajia ja esihenkilöitä • Henkilöstö ja kulttuuri johdon agendalla
<p>Mahdollisuuksia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uusia urapolkuja, työtehtäviä ja kehittymismahdollisuuksia • Uusia yhteisöjä, tiimejä ja työkavereita • Mahdollisuus uudistaa ja kehittää toimintatapoja • Rohkeat uudet kokeilut • Rakennetaan ajassa elävä ja hyvämaineinen sote-työnantaja • Palveluiden laatu ja tasalaatuisuus kehittyvät • Tietojohdamiseen saadaan rakennetta ja välineitä • Palkkojen tarkistamisen mahdollisuus 	<p>Uhkia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osaajapula ja -pako, rekrytoinnin vaikeus • Kuntien erilaiset kulttuurit uhkana yhdistymiselle • Muutoksen viestimisen ja läpiviennin epäonnistuminen • IT-asioiden yhtenäistämisen haaste • Vauhtisokeus, liian suuria muutoksia kerralla • Siiloutuminen yhdistymisestä huolimatta • Ongelma perusasioissa, kuten palkanmaksu • Sosiaali- ja pelastuspalvelut jäävät vähemmälle huomiolle • Kaksikielisuuden luomat huolet henkilöstössä • Työntekijät eivät jaksa (eläkkeelle asti)

Bild 6. Personalstrategin. Beskrivning av verksamhetsmiljön

Revisionsnämndens utvärdering

Det finns skillnader i välfärdsområdesstrategin, servicestrategin och personalstrategin beträffande prioriteringar och åtgärder. Servicestrategin är detaljerad och godkändes först i slutet av året. Servicestrategin borde ha varit i bruk redan från början av 2023 som stöd för ledningen. I endast välfärdsområdesstrategin är styrningen av servicen på en högre nivå, och personalstrategin är separat från den. Strategierna ska samordnas tydligare med varandra.

I färdplanen för servicestrategin har ibruktageandet av klientdatasystemet och patientdatasystemet bedömts som ett icke-brådskande och långsiktigt skede. Ett fungerande och enhetligt klient- och patientdatasystem har också en central roll i att ordna tjänsterna på ett ändamålsenligt sätt. Skedet i färdplanen borde ha bedömts som brådskande.

4 Utvärdering av de bindande funktionella målen

Enligt 115 § i lagen om välfärdsområden godkänns målen för välfärdsområdets och välfärdsområdeskoncernens verksamhet och ekonomi i ekonomiplanen. Målen ska stämma överens med välfärdsområdesstrategin. I verksamhetsberättelsen ska det även ingå en redogörelse för hur de mål för verksamheten och ekonomin som uppställts av välfärdsområdesfullmäktige har nåtts i välfärdsområdet och välfärdsområdeskoncernen (119 § i lagen om välfärdsområden).

Välfärdsområdesfullmäktige har den 13 december 2022 godkänt budgeten för 2023, i vilken elva mål som är bindande för välfärdsområdesfullmäktige har fastställts och som är indelade i tjänster (6 mål), personal (4 mål) och ekonomi (1 mål).

Revisionsnämnden ska bedöma huruvida de mål för verksamheten som välfärdsområdesfullmäktige satt upp har nåtts i välfärdsområdet och välfärdsområdeskoncernen och huruvida verksamheten är ordnad på ett resultatrikt och ändamålsenligt sätt (125 § i lagen om välfärdsområden). Revisionsnämnden har bedömt hur de bindande målen har uppnåtts på basis av de utvärderingar som gjorts i bokslutet samt på basis av den övriga utvärderingen. Följande färger har använts för att illustrera utvärderingen:

-  Målnivån har uppnåtts
-  Målnivån har inte uppnåtts
-  Målnivån har delvis uppnåtts
-  Uppnåendet kan inte utvärderas

4.1 Bindande mål som gäller tjänster

Mål 1	Högklassig integration av social- och hälsovårdstjänsterna samt räddningstjänsterna
Målnivå 2023	Processerna har skapats och är i funktion.
Indikator	I varje "arbetsenhet" betonas och utvecklas en ny konkret process för integration av tjänster.
Utvärdering i bokslutet	Produktionen av tjänster i samarbete har identifierats och förberetts. Leasingbilarna övergick till att koordineras av räddningsverkets tekniska enhet och mottagande av säkerhetstelefoner vid räddningsverkets lägescentral utreddes. Utifrån utredningen antogs den senare ändringen emellertid inte, eftersom det skulle ha blivit dyrare att ta emot samtal vid räddningsverkets lägescentral än vid anbudsgivarens egen central. För beredskapsärenden och förberedelser har en expert med bakgrund hos social- och hälsovården rekryterats till beredskapsenheten, och en beredskapsplan för social- och hälsovården har utarbetats 2023.
Revisionsnämndens utvärdering	Inom produktionen av tjänsterna har det gjorts identifierings- och beredningsarbete och beträffande beredskapsärendena har en beredskapsplan utarbetats. Leasingbilarnas och säkerhetstelefonernas roll i integrationsprocesserna är oklar. Revisionsnämnden lyfter fram att det i uppnåendet av målet inte har lagts fram vilka processer som har skapats och hur de är i funktion. Integrationen av tjänsterna och dess funktion bör följas upp också under de kommande åren. Revisionsnämnden betonar att en ändamålsenlig ägarstyrning av HUS

	samt integrationen av tjänsterna och gränssnittsarbetet spelar en viktig roll för att uppnå målen.
--	--

Mål 2	Mätningen av klientupplevelsen är kontinuerlig.
Målnivå 2023	Av klienterna är minst 80 procent nöjda eller mycket nöjda.
Indikator	Klientupplevelsen mäts på verksamhetsställena.
Utvärdering i bokslutet	Öppen och allmän klientrespons har samlats in med hjälp av en elektronisk webbenkät från och med november 2023. Detta skede är temporärt under tiden för konkurrensutsättningen och anskaffningen av ett system för klientrespons. Riktad och omfattande klienterfarenhet kan samlas in först när ett permanent system för klientrespons har tagits i bruk, uppskattningsvis april–maj 2024.
Revisionsnämndens utvärdering	Revisionsnämnden konstaterar att målet inte har kunnat mätas under 2023, eftersom klientresponsystemet är i konkurrensutsättning först nu. Responsen har erhållits i slutet av året via en enkät på webbplatsen och som kan användas av alla klienter. Information om klientnöjdheten har inte presenterats. Det är viktigt att man kommer att följa upp klientresponsen systematiskt för att utveckla verksamheten. Revisionsnämnden konstaterar att alla inte nödvändigtvis kan ge respons via det elektroniska klientresponsystemet.

Mål 3	Klienten kan använda välfärdsområdets tjänster digitalt.
Målnivå 2023	Användningsprocent eller antal tidsreserveringsobjekt/antal distansmottagningar.
Indikator	Användningen av elektronisk tidsbokning och distansmottagningarna ökar.
Utvärdering i bokslutet	Digitala social- och hälsovårdscentralen HyVä-digi startade den 1 september 2023, elektroniska blanketter och chat har tagits i bruk och en elektronisk tidsbokning planeras.
Revisionsnämndens utvärdering	Revisionsnämnden anser att det är bra att den digitala stigen har kommit igång bra. Den elektroniska tidsbokningen är dock endast under planering. Revisionsnämnden konstaterar att det inte har fastställts någon målnivå som ska mätas för målet och man inte presenterat något uppnående av målnivån. Revisionsnämnden anser att det är viktigt att man följer med hur ibruktageandaget av den elektroniska tidsbokningen framskrider och att användningen av distansmottagningarna och andra digitala tjänster följs upp och utvecklas också under de kommande åren.

Mål 4	Kontaktytearbetet med kommunerna och den tredje sektorn konkretiseras.
Målnivå 2023	De mål som samarbetsgrupperna har fastställt ska uppnås.
Indikator	Verksamheten följs upp/mäts i de tillsatta samarbetsgrupperna.

Utvärdering i bokslutet	Kompanjonskapshusaktiviteterna har inletts i september 2023. Partnerskapsbordet har inlett sin verksamhet. Det strategiska samarbetsavtalet med kommunerna har godkänts och arbetsgruppernas medlemmar har fastställs inom välfärdsområdet. En del av arbetsgrupperna har påbörjat sin verksamhet. Förhandlingarna om främjande av välfärd och hälsa har ännu inte genomförts.
Revisionsnämndens utvärdering	<p>Revisionsnämnden anser att färdigställandet av kompanjonskapshuset och partnerskapsbordet är en bra och viktig sak.</p> <p>På basis av de uppgifter som erhållits för utvärderingen har man ännu inte kommit överens om gemensamma resultatmål och arbetsgruppernas arbete har delvis inletts i slutet av 2023. En del av arbetsgrupperna inleder sitt arbete under våren 2024.</p> <p>Revisionsnämnden konstaterar att målet ännu inte kan utvärderas och att det ännu inte har kunnat uppnås till alla delar. Samarbetet med kommunerna har fått för lite uppmärksamhet.</p> <p>Dessutom ska man redan i beredningsskedet ägna uppmärksamhet åt att påverkansorganens delaktighet är äkta och verkligt. Enligt vår uppfattning har de utarbetade utlåtandena kommit för sent för behandlingen.</p>

Mål 5	Utrycknings- eller responstiderna för akutvården överensstämmer med beslutet om servicenivån inom HUS													
Målnivå 2023	Ankomsten till objekten motsvarade kraven till 80 procent													
Indikator	Förverkligade responstider													
Utvärdering i bokslutet	Ankomsten till objekten motsvarade kraven till 90 procent, det vill säga utfallet överstiger målet.													
Revisionsnämndens utvärdering	<p>Enligt de uppgifter som revisionsnämnden fått framgår det inte klart av responstiden enligt kraven att målet har uppnåtts. Enligt tabellen har utfallen ofta överskridit responstiden. Tabellen är otydlig och svår att tolka.</p> <p>Revisionsnämnden konstaterar att responstiderna inom akutvården ligger på HUS organiserings- och beslutsansvar. Det är bra att intensifiera samarbetet så att responstiderna kan uppnås till alla delar.</p>													
Tilläggsinformation som erhållits för utvärderingen	<p>Akutvården är specialiserad sjukvård och HUS ansvarar för den specialiserade sjukvården i Östra Nyland. Räddningsverket i Östra Nyland producerar akutvårdstjänster för HUS på basis av den servicenivå och finansiering som de har fastställt.</p> <p>De fastställda responstiderna och utfallen för 2023 presenteras i tabellen nedan.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Riskklass</th> <th style="width: 15%;">A-uppdrag, 50 procent</th> <th style="width: 15%;">A-uppdrag, 90 procent</th> <th style="width: 15%;">B-uppdrag, 50 procent</th> <th style="width: 15%;">B-uppdrag, 90 procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Centralort</td> <td>Mål 5 min (utfall 5)</td> <td>Mål 9 min (utfall 10)</td> <td>Mål 6 min (utfall 7)</td> <td>Mål 10 min</td> </tr> </tbody> </table>				Riskklass	A-uppdrag, 50 procent	A-uppdrag, 90 procent	B-uppdrag, 50 procent	B-uppdrag, 90 procent	Centralort	Mål 5 min (utfall 5)	Mål 9 min (utfall 10)	Mål 6 min (utfall 7)	Mål 10 min
Riskklass	A-uppdrag, 50 procent	A-uppdrag, 90 procent	B-uppdrag, 50 procent	B-uppdrag, 90 procent										
Centralort	Mål 5 min (utfall 5)	Mål 9 min (utfall 10)	Mål 6 min (utfall 7)	Mål 10 min										

		min)	min)	min)	(utfall 11 min)
	Annan tätort	Mål 7 min (utfall 9 min)	Mål 12 min (utfall 16 min)	Mål 8 min (utfall 9 min)	Mål 14 min (utfall 18 min)
	Bebodd landsbygd	Mål 13 min (utfall 14 min)	Mål 20 min (utfall 23 min)	Mål 15 min (utfall 16 min)	Mål 24 min (utfall 27 min)

Mål 6	Identifieringen av riskboende vidareutvecklas i samarbete med socialväsendet
Målnivå 2023	I jämförelsen nivån för 2022
Indikator	Antal anmälningar
Utvärdering i bokslutet	Antalet anmälningar 2023 är 87. Antalet anmälningar 2022 var 81. Riskfyllda objekt identifieras genom att man tar med olika delar av det uppsökande arbetet. Tillsynen genomförs som flermyndighetssamarbete.
Revisionsnämndens utvärdering	Revisionsnämnden anser att det är bra att det uppsökande arbetet har ökats som en del av identifieringen och att man bedriver myndighetssamarbete. Revisionsnämnden konstaterar att målet och beskrivningen av hur det har uppnåtts förblir oklart. Utöver identifiering av riskboende är det bra att också beakta planen för att ingripa i detta och bedöma antalet åtgärder som vidtagits.

4.2 Bindande mål som gäller personal

Mål 7	En arbetshälsoenkät genomförs
Målnivå 2023	Vi har genomfört enkäten och utarbetat en modell jämte anvisningar för behandling av resultaten.
Indikator	En arbetshälsoenkät genomförs för hela personalen
Utvärdering i bokslutet	Detta gjordes sommaren 2023. Resultaten har behandlats i enlighet med anvisningarna.
Revisionsnämndens utvärdering	Revisionsnämnden konstaterar att man har genomfört arbetshälsoenkäten och att målet har uppnåtts. Revisionsnämnden har behandlat resultaten av arbetshälsoenkäten närmare i avsnittet om personalen.

Mål 8	Personalresurserna kartläggs och balanseras enligt servicebehovet
Målnivå 2023	Lagstadgad personaldimensionering och balans i belastningen ska uppnås
Indikator	Arbetsbelastningen och personaldimensioneringen fastställs/följs upp

	per enhet
Utvärdering i bokslutet	Från den centraliserade socialservicen har det införts tjänster på fältet i form av förankring av arbetet. Personalplanen har setts över och uppdaterats.
Revisionsnämndens utvärdering	<p>Revisionsnämnden konstaterar att uppgifter om personaldimensioneringen och balansen i belastningen per enhet inte har presenterats. Målet är oklart och det går inte att utvärdera hur det uppnåtts på basis av uppgifterna som presenterats.</p> <p>Revisionsnämnden anser att det är viktigt att uppgifterna om personaldimensioneringen och belastningen i arbetet följs upp även under de kommande åren.</p>

Mål 9	Välfrädsområdet har förmåga att hålla kvar sina anställda och personalen mår bra
Målnivå 2023	Under 10 procent
Indikator	Avgångsomsättning
Utvärdering i bokslutet	För att utveckla attraktionen och hållkraften har man fört lokala förhandlingar mellan arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna och ingått lokala avtal om åtgärder. Åtgärderna har inkluderats i budgeten för 2024 och genomförandet av dem inleds i samband med produktivhetsprogrammets åtgärder. Uppgifter om avgångsomsättningen är ännu inte tillgängliga.
Revisionsnämndens utvärdering	<p>Revisionsnämnden konstaterar att uppnåendet av målet inte kan utvärderas på basis av de presenterade uppgifterna. Uppgifter om avgångsomsättningen är enligt detta ännu inte tillgängliga. I bokslutet presenteras en avgångsomsättning på 10,2 procent, som också omfattar den interna övergången inom välfrädsområdet.</p> <p>Om målet för den bindande verksamheten anses gälla avgångsomsättningen, ska det också finnas tillförlitlig statistik som grund för utvärderingen av detta. Det rekommenderas att man ordnar en ändamålsenlig uppföljning av avgångsomsättningen, där man granskar den personal som övergår till att börja arbeta utanför välfrädsområdet samt även interna förflyttningar med tanke på utvärderingen av hur framgångsrika karriärvägarna är.</p> <p>Revisionsnämnden anser att det är viktigt att man också ägnar uppmärksamhet åt faktorer som gäller attraktionen. Det finns fortfarande många ofyllda vakanser.</p>

Mål 10	Från chefsnivå uppåt har 80 procent av personalen deltagit i beredskapsövningar eller beredskapsutbildning
Målnivå 2023	Målet 80 procent har uppnåtts
Indikator	Genomförda utbildningar/övningar
Utvärdering i bokslutet	Under 2023 har organiseringen av beredskapen inom social- och hälsovården kartlagts med syftet att fördjupa samarbetet under räddningsväsendets ledning. Under året har det ordnats två Teams-utbildningar om beredskapen och utbildats såväl ledningsgruppen för VFO, ledningsgruppen för social- och hälsovården som ledningsgruppen för räddningsväsendet. Utfallet i fråga om utbildningarna var 89 procent, det vill säga målet överskreds.
Revisionsnämndens utvärdering	Revisionsnämnden konstaterar att målet för utbildningen har uppnåtts. Det är viktigt att beredskapssituationer också övas för att säkerställa personalens beredskap i en undantagssituation.

4.3 Bindande mål som gäller ekonomi

Mål 10	Årsbidraget i budgeten uppnås som planerat
Målnivå 2023	Årsbidraget uppnås

Indikator	Årsbidraget i budgeten
Utvärdering i bokslutet	Årsbidraget för 2023 uppnåddes inte enligt budgeten. Bokslutsutfallet var -33,6 miljoner euro och den ändrade budgeten -23,5 miljoner euro, det vill säga utfallet är cirka 10 miljoner euro sämre än budgeten.
Revisionsnämndens utvärdering	Revisionsnämnden konstaterar att målet för årsbidraget inte uppnåddes. Årsbidraget innehåller statlig finansiering, varvid det skulle vara bra att rikta de ekonomiska bindande målen till välfärdsområdets egen verksamhet. Dessutom ska de ha anknytning till välfärdsområdesstrategin. Revisionsnämnden anser att det är viktigt att även HUS kostnader och betalningsandelar beaktas i de ekonomiska målen.

Revisionsnämndens utvärdering

I välfärdsområdesstrategin och servicestrategin samt i personalstrategin har många mål, åtgärder och indikatorer fastställts. I budgeten har de bindande målen för verksamheten förblivit på en blygsam nivå jämfört med strategierna. Utvärderingen av uppnåendet har presenterats kortfattat och motsvarar inte till alla delar det uppställda målet och dess indikator. I de bindande målen för verksamheten är det bra att definiera mer ambitiösa centrala mål som styr verksamheten också på lång sikt – även om de inte genast skulle uppnås. Kopplingen mellan de bindande målen och strategierna ska betonas mer.

I de bindande målen är det bra att i högre grad beakta de bindande målen för verksamheten som gäller personalen som en del av en ändamålsenlig organisering av tjänsterna. Till exempel för att mäta välbefinnandet för personalen och attraktionen tas sjukfrånvaro och antalet ofyllda vakanser med. De påverkar ordnandet av tjänsterna (tillgänglighet och kvalitet) och användningen av hyrd arbetskraft. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt målen för bindande verksamhet som gäller personalen under de kommande åren. Personalbristen, riskerna för arbetsförmåga samt attraktionen och hållkraften är utmaningar som identifierats och bedömts som betydande riskfaktorer. Personalbristen kan äventyra patientsäkerheten och utgöra en risk för tillgången till och kvaliteten på tjänsterna. För att mäta personaldimensioneringen och belastningen i arbetet är det viktigt att till målen för den bindande verksamheten också kopplas de riksomfattande kraven och de indikatorer som används i dem (t.ex. vårdgaranti för icke-brådskande vård samt mun- och tandvård, personaldimensionering osv.).

I de ekonomiska målen har man inte i tillräcklig utsträckning beaktat visionen i välfärdsområdesstrategin, där ekonomin är stabil och i balans, och verksamheten är ekologiskt och socialt hållbar. I välfärdsstrategin har det som en kritisk framgångsfaktor lyfts fram att verksamheten ordnas inom gränserna för den ekonomiska ramen och att HUS kostnader och betalningsandelar hålls under kontroll. Ägarstyrningen ska vara effektiv.

De ekonomiska målen bör vara fler och de ska beskriva förverkligandet bättre av den verksamhet som välfärdsområdet ordnar själv. En ändamålsenlig ägarstyrning av HUS, integrationen av tjänster och kontaktyarbetet med HUS, kommunerna samt den tredje sektorn och privata sektorn är en viktig del av att uppnå målen. Till de bindande målen för verksamheten ska man lägga till användningen av hyrd arbetskraft, HUS kostnader och betalningsandelar samt åtgärder för anpassningen av ekonomin i produktivhetsprogrammet.

5 Utvärdering av verksamheten

5.1 Tillgång till personal, välbefinnande samt användningen av köpta tjänster och hyrd arbetskraft

Före 2023 var den ordinarie personalen i Östra Nylands välfärdsområde som beredde reformen mycket liten till antalet och när man granskat detta i efterhand har resursfördelningen varit otillräcklig. I och med överföringen av affärsverksamheten överfördes personal den 1 januari 2023 från områdets kommuner till välfärdsområdet från cirka 1 600 olika organisationer⁵. Ur personalens synvinkel har början av året och situationen på våren varit besvärlig. En del av personalen saknade chefer, arbetsbeskrivningarna var bristfälliga och det fanns oklarheter kring utbetalningen av lönedelar. Dessutom har de ineffektiva systemen försvårat skötseln av arbetsuppgifterna.⁶ I slutet av året var antalet anställda i Östra Nylands välfärdsområde 2 661 varav 2 153 arbetar inom social- och hälsovårdssektorn, 223 inom koncern- och strategitjänsterna samt 285 inom räddningsväsendet. Det har förekommit inexaktigheter i antalet anställda under året.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä		Muutos 2023 vs. 2022	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	Määrä	%
Konserni- ja strategiapalvelut	186	7	37	9	223	16	207	1294 %
Pelastustoimi	183	0	102	0	285	0	285	-
Perhe- ja sosiaalipalvelut	603	0	152	0	755	0	755	-
Ikääntyneiden palvelut	661	0	197	0	858	0	858	-
Yhteiset terveystalvelut	430	0	105	0	535	0	535	-
Sosiaali- ja terveystoimen johto	5	0	0	0	5	0	5	-
Yhteensä	2 068	7	593	9	2 661	16	2 645	16531 %

Bild 7. Personalantal 31.12.2023. Bokslut 2023: 13

Tillgången på personal har varit en stor utmaning under hela året och utgör den största risken och osäkerhetsfaktorn inom social- och hälsovårdssektorn. Tillgången på personal påverkas av personalens sjukfrånvaro, personalomsättningen och rekryteringsutmaningarna. På grund av personalbristen är man tvungen att ersätta personal med köpta tjänster och hyrd arbetskraft för att trygga tillgången till tjänster. Lagstiftningens personaldimensioneringar sätter press på resursfördelningen⁷.

Arbetshälsoenkät för personalen

En arbetshälsoenkät för personalen i Östra Nylands välfärdsområde genomfördes elektroniskt under perioden 9.6–1.9.2023. Genomförandet av enkäten är också ett bindande mål för verksamheten. Svarsprocenten för enkäten var 55,9 procent. Svarsprocenten var högst inom koncern- och strategitjänsterna (73,9 %) och sämst inom räddningsväsendet (26,5 %). Inom social- och hälsovården besvarade ungefär hälften av de anställda enkäten (51,7 %). Svarsprocenten inom familje- och socialservicen var 58 procent, 51,9 procent inom de gemensamma hälsovårdstjänsterna och 45,9 procent inom äldreomsorgen.

Enligt enkäten rekommenderar cirka 74 procent av respondenterna Östra Nylands

⁵ Personalberättelse 2023: 3

⁶ Huvudförtroendeman, huvudavtalsorganisationer 18.10.2023

⁷ Bokslut 2023: 22

välfrädsområde som arbetsplats. Skapandet av en enhetlig identitet pågår dock fortfarande, och alla upplever sig ännu inte vara en del av organisationskulturen. Av enkäten framgår att individernas mål och de centralaste arbetsuppgifterna är klara. Det finns dock inte tillräckligt med tid för arbetet. Organisationen övergripande ledning har fått sämst kritik av respondenterna.⁸ I tabellen nedan visas centrala styrkor och utvecklingspunkter.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Perehdyttäminen	Yhteistyö yksiköiden välillä
Ristiriitojen ratkaiseminen	Tarpeeksi aikaa työn tekemiseen
Luottamuksen ilmapiiri	Esihenkilö antaa palautetta
Selvyys työyksikön tavoitteista	Organisaation strategia ohjaa toimintaa
Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	Johtaminen perustuu avoimuuteen
Mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti	Tyytyväisyys organisaation toimintatapaan
Esihenkilö on puolueeton	

Bild 8 Centrala styrkor samt utvecklingsobjekt. Personalberättelse 2023: 7–8.

Personalens omsättning och rekrytering

Avgångsomsättningen ger information om välfärdsoverådetets hållkraft, medan ofyllda vakanser ger mer information om attraktionen. Avgångsomsättningen för fast anställda var 10,2 procent inklusive överföringar inom välfärdsoverådet. Omsättningen var störst i de yngsta åldersgrupperna med personer under 30 år. Antalet otillsatta social- och hälsovårdsbefattningar och tjänster är stort och enligt en uppskattning finns det ett kontinuerligt behov av cirka 150 yrkesutbildade anställda inom vårdsektorn. Hållkraften verkar vara bättre än attraktionsfaktorerna, och man har inte ännu uppnått en tillräcklig dragkraft⁹

Under året rekryterade man och publicerade totalt 785 rekryteringsannonser. I slutet av året publicerades klart färre rekryteringsannonser än i januari–februari. Av de genomförda rekryteringarna gällde 80 procent närvårdare, sjukskötare och handledare. Det var särskilt svårt att rekrytera psykologer och munhygienister. Även rekryteringen av närvårdare och sjukskötare var utmanande.¹⁰

Sjukfrånvaro och olycksfall i arbetet

Enligt Östra Nylands välfärdsoverådetets uppgifter har det under året funnits sammanlagt 43 126 sjukdagar, vilket motsvarar en sjukprocent på 5,91. I årsverken är detta 0,53. Av sjukdagarna hänför sig 17 000 (39,4 %) till tjänster för äldre och 12 449 (28,9 %) till familje- och socialservicen och 8 930 (5,83 %) till gemensamma hälsovårdstjänster. Granskat enligt yrkesbenämning var största delen närvårdare. Enligt företagshälsovårdens statistik har antalet personer som varit sjuka och som hänför sig till social- och hälsovården varit 1 053, vilket täcker 27 473 dagar av sjukdagarna. Sjukfrånvaron fördelade sig ganska jämnt över året, men i slutet

⁸ Delårsöversikt januari till september 2023: 20

⁹ Personalberättelse 2023: 14; Bokslut 2023: 22; Personaldirektör 10.5.2024; Tjänster för äldre, ansvarsområdesdirektör 14.3.2024

¹⁰ Personalberättelse 2023: 16

av året och i synnerhet i november kan man se en tydlig ökning¹¹.

Andelen sjukfrånvaro längre än en (1) månad som hänför sig till social- och hälsovårdstjänsterna samt koncern- och strategitjänsterna och som antecknats inom företagshälsovården var cirka 60 procent. Under perioden för delårsrapporten januari till september 2023 har 33 personer har varit sjukskrivna över 90 dagar.¹² Cirka 23 procent av alla sjukfrånvarofall var kortvarig sjukfrånvaro under tio dagar.

De största diagnosgrupperna var psykisk ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Frånvaron som berodde på psykisk hälsa handlade i regel om ångest eller depression av olika svårighetsgrader. På vissa arbetsplatser har detta ökat. Återgången till arbetet ger upphov till ångest och rädsla. Symtomen i stöd- och rörelseorganen handlar oftast om ryggbesvär, problem med de övre extremiteterna och ledbesvär. I bakgrunden har man sett utmattning och trötthet, som påverkas av att de mentala resurserna minskat.¹³

Enligt företagshälsovårdens observationer finns det många arbetstagare som löper risk för arbetsoförmåga inom välfärdsområdet och exceptionellt många i förhållande till organisationens storlek. Personerna följs aktivt upp av företagshälsovården. Företagshälsovården har ägnat uppmärksamhet åt vissa yrkesgruppers stora arbetsbörda och missförhållanden i fråga om att orka i arbetet samt behovet av stöd för unga arbetstagare att hantera livet. Det finns stora nivåskillnader i ledningen av arbetsförmågan och underskotten orsakar sekundära nackdelar som också påverkar den psykiska hälsan. Cheferna har varit hårt pressade under hela det första verksamhetsåret. En prestationskultur syns i vardagen, och eftersom verksamhetsmiljön var under omvälvning förekom det utmaningar med avgränsningen av det egna arbetet. Motstridiga situationer och personalbristerna ökar också belastningen.¹⁴

Företagshälsovården har i slutet av året starkt lyft fram att det finns en tydlig förändringströtthet i luften. Reformen av social- och hälsovårdstjänsterna har byggts upp på nationell nivå mycket länge, och nu har man byggt upp en ny organisation, förnyat verksamhetsätten, utarbetat ett ändringsprogram och åtgärder för att balansera ekonomin. Dessa syns i arbetets vardag och belastar enheten. Ställvis har detta återspeglats i bristande förtroende för arbetsgivaren, cynism, bristande engagemang i teamet och undvikande av ansvar.¹⁵

Enligt försäkringsbolaget If:s statistik har det skett totalt 237 olycksfall i arbetet under året. Av dessa skedde 62 på en arbetsresa och 175 på arbetsplatsen. Det har förekommit 40 (23 %) våldsrelaterade situationer, 32 (18 %) halk- eller fallolyckor och 30 (17 %) belastningssituationer i samband med plötsliga lyft. Företagshälsovården och regionförvaltningsmyndigheten har ägnat uppmärksamhet åt hot om våld och gjort 15 utredningar om olycksfall i arbetet, varav 13 var slag riktade mot huvudet¹⁶.

Regionförvaltningsmyndigheten gav åtgärdsrekommendationer och uppmaningar som har gällt bland annat möten med oförutsägbara och aggressiva patienter samt tillräckliga säkerhetsarrangemang. Största delen av bristerna har berott på att det inte har funnits täckande anvisningar för alla situationer när händelserna inträffat. Alla åtgärder som regionalförvaltningsmyndigheten uppmanat till har vidtagits och behandlats i samarbete med

¹¹ Personalberättelse 2023: 20

¹² Delårsöversikt januari till september 2023: 20

¹³ Personalberättelse 2023: 10

¹⁴ Personalberättelse 2023: 8, 10, 24

¹⁵ Personalberättelse 2023: 10; Personaldirektör 10.5.2024

¹⁶ Personalberättelse 2023: 11

arbetarskyddet.¹⁷

Användning av köpta tjänster och hyrd arbetskraft

Det finns betydande personalbrist särskilt bland vårdpersonalen samt bland läkare, socialarbetare och psykologer¹⁸. Ersättning av personal med köpta tjänster och hyrd arbetskraft har under året använts i stor utsträckning inom alla social- och hälsovårdstjänster. För stor användning av köpta tjänster och hyrd arbetskraft kan medföra utmaningar för kontinuiteten i vården och öka den ekonomiska risken.

Under året användes totalt 21,05 miljoner euro till hyrd arbetskraft. Av kostnaderna hänförde sig 10,3 miljoner euro till tjänster för äldre, 8,0 miljoner euro till enhetliga hälsovårdstjänster och 2,3 miljoner euro till familje- och socialservice. Användningen av hyrd arbetskraft har varit kontinuerlig under hela året och har ökat i synnerhet i slutet av året. I januari var köpen 1,1 miljoner euro och i december 2,5 miljoner euro. Kundbetjäningköpen överskreds med 15,2 miljoner euro och inhyrd arbetskraft med 9 miljoner euro. Personalkostnaderna inom social- och hälsovårdsväsendet var å sin sida 5 miljoner euro lägre än budgeterat.¹⁹

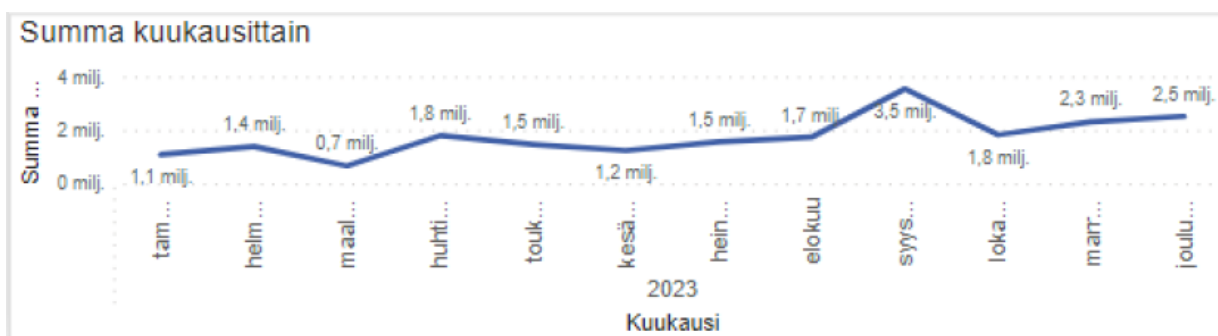


Bild 9 Beloppet för hyrd arbetskraft per månad. Personalberättelse 2023: 19.

Inom tjänsterna för äldre har man varit tvungen att anlita köpt arbetskraft vid alla enheter för hemvården och i synnerhet inom hemvården i Borgå. Det pilotprojekt med läkemedelsautomater som genomfördes under året har tydligt tillfört kostnadsbesparingar och frigjort resurser för klientarbetet²⁰. Inom boendetjänsterna har den lagstadgade dimensioneringen på 0,65 huvudsakligen realiserats i alla enheter.

Det har varit brist på läkar- och vårdarresurser inom **hälsovårdstjänsterna** i mellersta och östra regionen, och rekryteringarna har inte lyckats på önskat sätt²¹. Man hade kunnat förverkliga den skärpta vårdgarantin för icke-brådskande vård i varierande grad i olika enheter. Förhoppningen är att utvidgningen av Omaolo-tjänsten inom hela området och öppnandet av den elektroniska ärendehanteringstjänsten HyVäDigi på lång sikt ska bidra till att förverkliga vårdgarantin.

Inom familje- och socialservicen betonas personalbristen vid boendeenheter inom handikappservicen, då det inte finns sökande till de öppna vakanserna och det är svårt att få vikarier. Inom socialservicen är det inte möjligt att kompensera för personalbristen med köpta tjänster. Inom tjänsterna för barn, unga och familjer har personalbristen kompenserats i

¹⁷ Personaldirektören 10.5.2024

¹⁸ Bokslut 2023: 22

¹⁹ Personalberättelse 2023: 19, 13

²⁰ Delårsöversikt januari till september 2023: 18–19

²¹ Delårsöversikt januari till september 2023: 17–18

synnerhet för att garantera psykologtjänsterna.²²

Åtgärder för att förbättra situationen

Inom HR-tjänsterna ägnas särskild uppmärksamhet åt tillgången på personal, användningen av hyrd arbetskraft samt attraktions- och hållkraftsfaktorer. Hösten 2023 inleddes lokala förhandlingar mellan arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna för att främja dessa frågor. Åtgärder har beretts för personalstrategin för 2024–2025. Under året har man genomfört en löneharmonisering, som man hoppas ska främja tillgången på personal. Justeringspotterna har riktats enligt yrkestitel för att rätta till missförhållanden i fråga om de lägsta uppgiftsspecifika lönerna.²³

Partiell sjukledighet och ersättande arbete används och det finns anvisningar om detta i anvisningen om verksamhetsmodellen för aktivt stöd. Inom HR-tjänsterna finns en arbetsförmågekoordinator som hjälper cheferna att ordna arbetet. Man är medvetna om bristerna i ledningen av arbetsförmågan och arbetshälsan. Man kunde spara 840 000 euro av kostnaderna om nivån var densamma som för den bästa jämförelseorganisationen. Sedan våren 2023 har man deltagit i Kevas projekt Hållbart arbetsliv, inom vilket man strävar efter att stärka chefernas ledning av arbetsförmåga. Projektet fortsätter fortfarande.²⁴ Som stöd för cheferna har man planerat stöd i gruppform, arbetshandledning, chefsträning samt konsultationshjälp med låg tröskel av en psykolog inom företagshälsovården. För hot om våld och tillbud som skett har HR-tjänsterna systematiskt handlett och utbildat chefer i användning av HaiPro-systemet och utarbetande av riskbedömningar.²⁵

Kritisk granskning av köpta tjänster är ett av utvecklingsbehoven.²⁶ Kostnaderna för hyrd arbetskraft förväntas minska betydligt när upphandlingsbehörigheten för dem har begränsats under våren 2024. Hyrd arbetskraft ska i princip skaffas via inhouse-bolaget. Enligt uppskattningen borde kostnaderna vara cirka 1/3 mindre än om de skaffas någon annanstans.

²⁷

Revisionsnämndens utvärdering

Tillgången på personal har varit en stor utmaning under hela året och utgör den största risken och osäkerhetsfaktorn inom social- och hälsovårdssektorn. Tillgången på personal påverkas av personalens sjukfrånvaro, personalomsättningen och rekryteringsutmaningarna. På grund av personalbristen är man tvungen att ersätta personal med köpta tjänster och hyrd arbetskraft för att trygga tillgången till tjänster. Lagstiftningens personaldimensioneringar sätter press på resursfördelningen.

I arbetshälsoenkäten har räddningsväsendet haft en särskilt låg svarsprocent på 26,5 procent. Också inom social- och hälsovården har endast hälften besvarat arbetshälsoenkäten. Alla viktiga frågor framkommer nödvändigtvis inte i enkäten. Det är viktigt att man ägnar uppmärksamhet åt den låga svarsprocenten och uppmuntrar till att svara. I enkäten har bland annat strategins styrande inverkan på verksamheten och den övergripande ledningen lyfts fram som utvecklingspunkter.

Avgångsomsättningen är på en måttlig nivå, men antalet ofyllda vakanser är ständigt stort. Det

²² Delårsöversikt januari till september 2023: 18–19

²³ Personalberättelse 2023: 10–11

²⁴ Personaldirektören 10.5.2024

²⁵ Personalberättelse 2023: 8, 10

²⁶ Bokslut 2023: 23

²⁷ Personaldirektören 10.5.2024

finns betydande personalbrist särskilt bland vårdpersonalen samt bland läkare, socialarbetare och psykologer. Vid sidan av hållkraftsfaktorerna ska särskild uppmärksamhet ägnas åt attraktionsfaktorerna. Utvecklingen av de öppna vakanserna ska följas upp och fyllandet av dem ska läggas till som en del av de bindande målen för verksamheten.

Hyrd arbetskraft har använts i stor utsträckning för att kompensera för personalbristen och detta medför betydande kostnader för välfärdsområdet. Under året användes totalt 21,05 miljoner euro till hyrd arbetskraft. Av kostnaderna hänförde sig 10,3 miljoner euro till tjänster för äldre, 8,0 miljoner euro till enhetliga hälsovårdstjänster och 2,3 miljoner euro till familje- och socialservice. Utvecklingen av användningen av hyrd arbetskraft ska följas upp och minskningen av den ska läggas till som en del av de bindande målen för verksamheten.

Mängden sjukfrånvaro är stor och i synnerhet andelen lång sjukfrånvaro är betydande och utgör 60 procent av den antecknade sjukfrånvaron. Största delen av alla sjukdagar gäller närvårdare. I synnerhet inom tjänsterna för äldre är sjukfrånvaron stor. Man har observerat exceptionellt stor risk för arbetsförmåga i förhållande till organisationens storlek. Utvecklingen av sjukfrånvaro ska följas upp i olika enheter (i synnerhet inom tjänsterna för äldre) och minskningen av sjukfrånvaron ska läggas till som en del av de bindande målen för verksamheten.

Det finns stora nivåskillnader i ledningen av arbetsförmågan och underskotten orsakar sekundära nackdelar som också påverkar den psykiska hälsan. Psykisk ohälsa och störningar i den psykiska hälsan är den största orsaken till sjukfrånvaron. Genom att förbättra ledningen av arbetsförmågan har man identifierat kostnadsbesparingseffekter. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt arbetsförhållandena och ledningen av arbetsförmåga för att minska personalbristen. Cheferna ska ha tillräckliga färdigheter för att förutse personalens problem med arbetsförmågan och ingripa i detta med låg tröskel. Man ska ägna uppmärksamhet åt att stödja i synnerhet unga arbetstagare. I arbetsgemenskaperna ska man behandla teman regelbundet som anknyter till ledningen av arbetsförmåga.

Genom att organisera arbetet på ett bra sätt och öka de digitala tjänsterna kan man säkerställa att personalen är tillräcklig. Då får klienterna den hjälp de behöver och personalens arbetsbelastning kan regleras bättre.

I avsnittet med bokslutets verksamhetsberättelse och särskilt i avsnittet 1.13, som gäller väsentliga förändringar i välfärdsområdets verksamhet och ekonomi, nämns flera fokusområden i verksamheten 2023, såsom förebyggande tjänster, förbättring av tjänsternas kvalitet och effektiv användning av ekonomiska resurser. Av dessa ger man konkreta åtgärder endast för personalens välbefinnande. Revisionsnämnden ber välfärdsområdesstyrelsen om en beskrivning av de konkreta åtgärderna för förebyggande tjänster 2023, effektiv användning av resurser och tjänsternas kvalitet.

5.2 IKT-system och systemupphandlingar

Klient- och patientdatasystem

Klient- och patientdatasystemen är de viktigaste systemen inom välfärdsområdet. Utan dem kan de anställda inom social- och hälsovården inte betjäna klienterna. Kommunerna i Östra Nyland hade alla kommit fram till olika lösningar för social- och hälsovårdens system, och alla system överfördes till välfärdsområdet den 1 januari 2023. Tre olika klientdatasystem som används inom socialvården överfördes och fyra olika patientdatasystem som används inom hälso- och sjukvården överfördes. Dessutom överfördes olika system i anknytning till

elevvården, hemvården och servicesedlarna. Välfärdsområdet hade åtta gemensamma system.²⁸

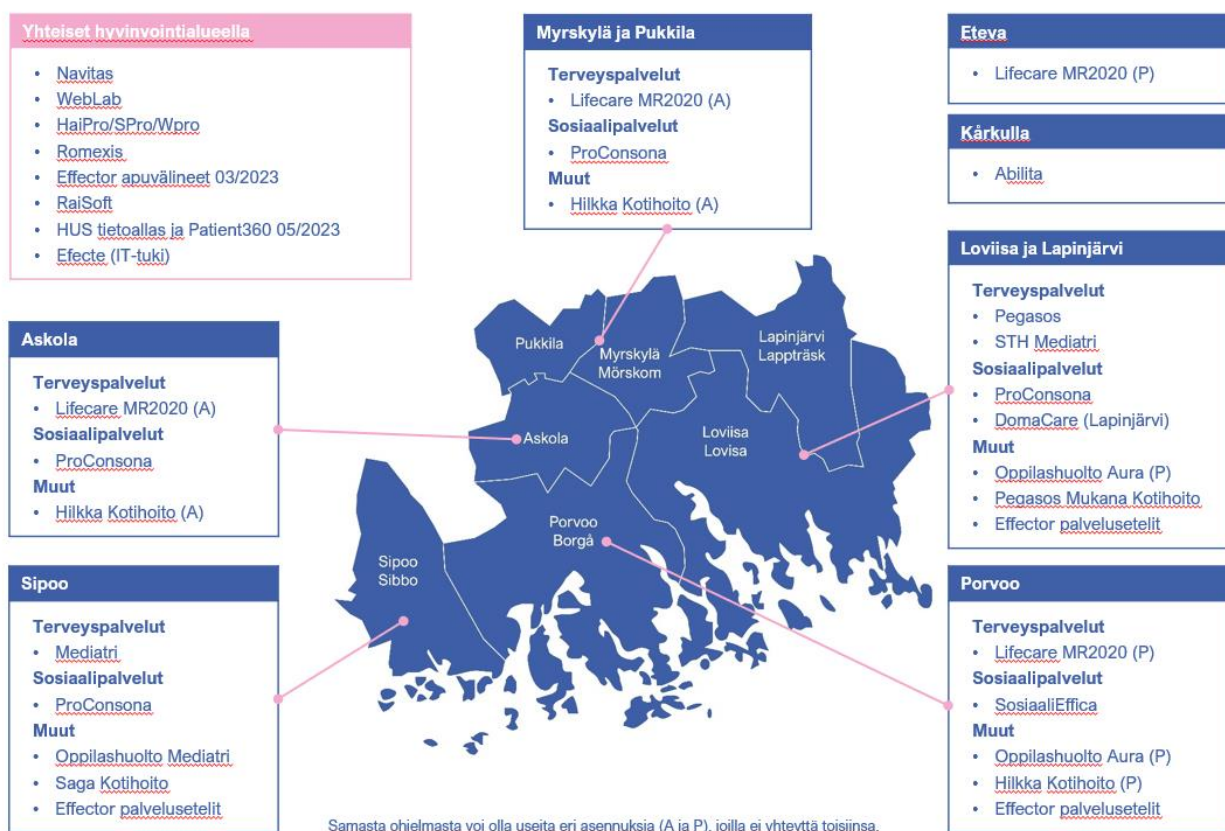


Bild 10. Situationen för datasystemen inom social- och hälsovården den 1 januari 2023.

Olika klient- och patientdatasystem har försvårat utvecklingen av verksamhetsprocesserna och digitala tjänster, eftersom de strukturella och funktionella skillnaderna i systemen måste beaktas. Att upprätthålla olika system är också utmanande med tanke på expertresurserna samt en risk för informationssäkerheten och dataskyddet. Systemen är separata och de är inte kompatibla sinsemellan. Användningen av flera parallella system leder till onödigt arbete och kan äventyra patientsäkerheten, eftersom klientens uppgifter i olika system inte är tillgängliga i hela välfärdsområdet²⁹.

Anskaffningen av klient- och patientdatasystemet är den största enskilda systemreformen som har inletts och bedömts pågå högst till 2027. Upphandlingen inleddes först med socialvårdens klientdatasystem, men under processen framgick det att det med tanke på helheten är förmånligare att skaffa även hälso- och sjukvårdens system på samma gång. Konkurrensutsättningen av upphandlingen bereds i samarbete med Västra Nylands välfärdsområde. I området kommer det fortsättningsvis att finnas flera klient- och patientsystem i bruk under minst två år. Avsikten är att övergången ska ske gradvis och kontrollerat.³⁰

Övriga system

Under året tog Östra Nylands välfärdsområde i bruk datasystem för personalförvaltningen. I

²⁸ Digitaliseringsdirektören 14.3.2024

²⁹ Digitaliseringsdirektören 14.3.2024

³⁰ Digitaliseringsdirektören 14.3.2024; Delårsöversikt januari till september 2023

början av året tog man i bruk datasystemet Hertta inom personalförvaltningen. Ibrukttagandet innebar stora utmaningar och det fanns brister i uppgifternas riktighet. Under 2023 tog man också i bruk kompetenshanteringssystemet Safetypass och rekryteringssystemet Laura. Ibrukttagandet och säkerställandet av uppgifternas riktighet har sysselsatt experter under hela det innevarande året och ibrukttagandet av systemen pågår fortfarande till vissa delar. Alla centrala datasystem ägs och förvaltas av HPK Palvelut Oy.³¹

HUS använder klient- och verksamhetsstyrningssystemet Apotti.

Revisionsnämndens utvärdering

Ett fungerande och enhetligt klient- och patientdatasystem har en central roll i tillgången till och kvaliteten på tjänsterna samt i ett effektivt utnyttjande av resurserna. Icke-fungerade system och flera system fördröjer tillgången till tjänster och ökar risken i fråga om patientsäkerhet och missnöje hos både klienter och personal.

Det kan vara svårt att samordna genomgången, utvecklingen och integrationen av befintliga system samt att skaffa och ta i bruk nya system samtidigt.

Anskaffningen av datasystemen är viktigt för att förbättra produktiviteten. Vid upphandlingen ska välfärdsområdets behov säkerställas, såsom att det system som anskaffas är användbart, vilka ändringsbehov det finns under livscykeln och att avtalen är flexibla. Det nya systemets rapporteringsförmåga är viktigt vid ledning genom information. Dessutom ska samordningen av Apotti som används av HUS beaktas. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt ett smidigt och kontrollerat ibrukttagande av det nya systemet, nedkörningarna av de system som upphör samt informationssäkerheten.

5.3 Fastigheter, hyrda lokaler och ansvar

Östra Nylands välfärdsområde verkar huvudsakligen i hyreslokaler, varav största delen hyrs av andra. Det finns många olika slags hyresvärdar och den klart största hyresvärden är Borgå A-bostäder. Man har också avtalat om lokaler av kommunerna och städerna med hyresavtal. Avtalstiden för dessa är 3 + 1, det vill säga för 1.1.2023–31.12.2025 och för optionsåret 1.1.2026–31.12.2026. Avtalen som överförts till välfärdsområdet är tidsbundna eller gäller tills vidare med 6–12 månaders uppsägningstid³². Nedan är de tio största lokalerna som hyrs av kommuner och städer med avtalet 3 + 1:

	Fastighet	Rumsyta m²	Hyra €/mån.
1	Social- och hälsostationen i Näse	12 069	178 867
2	Social- och hälsostationen i Nickby	8 327	154 839
3	Social- och hälsostationen i Lovisa	6 296	129 935
4	Gråberg	2 479	68 638
5	Seniorcentret	4 438	66 302
6	Räddningsstationen i Borgå	4 304	60 244

³¹ Personalberättelse 2023: 5

³² Välfärdsområdesdirektören 15.5.2024; Bokslut 2023: 23, 96

7	Taasiahemmet	2 127	41 861
8	Servicecentret Mäntyrinne	3 452	32 975
9	Grupphemmet Väinölä	2 599	29 543
10	Välfrädscentret Onni	1 422	25 000

Tabell 1. De tio största 3 + 1 hyresavtalen med kommuner och städer.

Östra Nylands välfärdsområde har totalt 178 byggnader och 194 avtal, med en rumsyta på totalt 112 000 m². Av dessa är 81 byggnader som hyrs av kommunerna med 3 + 1 avtal och har en rumsyta på totalt 50 700 m². Största delen av byggnaderna är skolhälsovårdens lokaler. Fastighetshyrorna för 2024 uppgår till totalt 13,6 miljoner euro och hyresansvaret som betalas senare uppgår till 38,1 miljoner euro. Hyresansvaren för lokalerna uppgick till totalt 52,3 miljoner euro den 31 december 2023.

Det finns många utmaningar i lokalbeståndet, i synnerhet för lokalerna inom tjänsterna för personer med funktionsnedsättning. Lokalerna är i dåligt skick och det finns brister till exempel i fråga om toaletterna. De mest utmanande lokalerna hyrs av fastighetsbolaget Uudenmaan Vammaispalvelut Oy, där Östra Nylands välfärdsområde också är delägare. Det här gör helheten utmanande. Lokalernas skick och funktionsduglighet för servicecentret Mäntyrinne i Askola och Seniorcentret i Sibbo motsvarar inte verksamhetens behov. Åtgärderna väntar fortfarande på anvisningarna efter beslutsfattandet. Bra lokaler med tanke på ordnandet av tjänsterna är bland annat verksamhetsställena Majberget, Svalåkern, Johannahemmet och Gråberg för intensifierat serviceboende för äldre. Lokalerna vid Amiraali i Söderkulla i Sibbo och social- och hälsovårdscentralen i Nickby är också funktionsdugliga och i bra skick.

Utredningen om servicenätet kommer att ge mer information om framtidens servicebehov och fastighetstjänsterna utvecklar lokalbeståndet utifrån det inom ramen för avtalet. I utredningen av servicenätet granskas placeringen av de kritiska serviceställena och hur lokalbeståndet ska utvecklas i området med beaktande av servicebehovet, funktionsdugligheten och kostnaderna. Det har konstaterats att lokalernas skick vid Lovisa hälsostation och Borgå hälsostation i Näste är kritiskt och åtgärder bör vidtas omedelbart för att man ska kunna trygga produktionen av tjänsterna. Förhandlingar har förts med fastighetsägarna. I fråga om de lokaler som ska ersättas kommer olika utredningar att göras i anknytning till ägandet av fastighetsbeståndet³³.

Revisionsnämndens utvärdering

Det är nödvändigt att förbättra lokaleffektiviteten för kostnadshanteringen. Med tanke på verksamheten är hälsosamma, ändamålsenliga och moderna lokaler väsentliga. Välfärdsområdet har många lokaler i dåligt skick och man måste bedöma kritiskt om verksamheten ska fortsätta i dem.

Beträffande lokalerna som hyrts av kommuner och städer ska lokalernas ändamålsenlighet, den strukturella och vårdtekniska reparationsskuld som realiserar under avtalsperioden utvärderas. När man överväger att förlänga avtalen eller använda ersättande lokaler ska man också fundera på tjänsternas tillgänglighet i området.

³³ Välfärdsområdesdirektören 15.5.2024

6 Utvärdering av de ekonomiska målen

I budgeten har man definierat de delar som är bindande i förhållande till välfärdsområdesfullmäktige och deras bindande nivåer. När det gäller ekonomin anknyter de delar som är bindande till driftsekonomin, investeringsdelen, resultaträkningsdelen och finansieringsdelen.

Revisionsnämnden ska bedöma huruvida de mål för ekonomin som välfärdsområdesfullmäktige satt upp har nåtts i välfärdsområdet och välfärdsområdeskoncernen och huruvida verksamheten är ordnad på ett resultatrikt och ändamålsenligt sätt (125 § i lagen om välfärdsområden).

Sitovuutta koskeva osa	Sitovuustaso
Hyvinvointialuestrategia ja valtuustokauden tavoitteet	Valtuustokauden tavoitteet
Käyttötalousosa	Hyvinvointialueen toimintakate
Investointiosa	Hyvinvointialueen investointimenot (brutto)
Tuloslaskelmaosa	Yleiskatteinen rahoitus, nettorahoitustuotot/-kulut
Rahoitusosa	Lainakannan muutos

Bild 11. Bindande nivåer i budgeten 2023

6.1 Utfall av driftsekonomidelen

Demokratitjänster

Demokratiapalvelut Demokratitjänster 1 000 €	Talousarvio Budget 2023	Talousarvio- muutokset Ändringar i budgeten	Muutettu talousarvio Ändrad budget	Toteuma Utfall	Poikkeama Avvikelse	Poikkeama % Avvikelse %
Toimintatuotot - Verksamhetsintäkter	0	0	0	0	0	-
Toimintakulut - Verksamhetskostnader	-1 412	44	-1 368	-1 060	308	-23 %
Henkilöstökulut - Personalutgifter	-831	0	-831	-598	233	-28 %
Palvelujen ostot - Köp av tjänster	-132	0	-132	-104	28	-21 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat - Material, förnödenheter och varor	-5	0	-5	-1	3	-74 %
Avustukset - Bidrag	-360	0	-360	-344	17	-5 %
Muut toimintakulut - Övriga verksamhetsutgifter	-85	44	-41	-14	27	-67 %
Toimintakate - Verksamhetsbidrag	-1 412	44	-1 368	-1 060	308	-23 %

Bild 12. Utfall av demokratitjänsternas driftsekonomidel. Bokslut 2023: 49.

Demokratitjänsterna omfattar välfärdsområdesfullmäktige, välfärdsområdesstyrelsen, revisionsnämnden, nämnden för beredskap och säkerhet, nämnden för utveckling och samarbete, nämnden för ordnande av tjänster och nationalspråksnämnden. Verksamhetsbidraget för demokratitjänsterna underskred budgeten med cirka 308 000 euro. Överskridningarna av verksamhetsbidraget i förhållande till budgeten hade inte granskats separat.

Koncern- och strategitjänster

Koncerni- ja strategiapalvelut Koncern- och strategitjänster 1 000 €	Talousarvio Budget 2023	Talousarvio- muutokset Ändringar i budgeten	Muutettu talousarvio Ändrad budget	Toteuma Utfall	Poikkeama Avvikelse	Poikkeama % Avvikelse %
Toimintatuotot - Verksamhetsintäkter	6 635	28 191	34 826	37 552	2 726	8 %
Myyntituotot - Försäljningsinkomster	0	7 487	7 487	8 018	531	7 %
Tuet ja avustukset - Stöd och bidrag	6 635	0	6 635	9 810	3 175	48 %
Muut tuotot - Övriga verksamhetsinkomster	0	20 704	20 704	19 723	-981	-5 %
Toimintakulut - Verksamhetskostnader	-34 392	-19 463	-53 855	-55 982	-2 127	4 %
Henkilöstökulut - Personalutgifter	-16 212	5 325	-10 887	-11 272	-384	4 %
Palvelujen ostot - Köp av tjänster	-17 489	-4 128	-21 617	-21 421	196	-1 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat - Material, förmödenheter och varor	-220	-3	-223	-3 002	-2 779	1244 %
Muut toimintakulut - Övriga verksamhetsutgifter	-471	-20 656	-21 127	-20 287	840	-4 %
Toimintakate - Verksamhetsbidrag	-27 757	8 729	-19 028	-18 429	599	-3 %

Bild 13. Utfall av koncern- och strategitjänsternas driftsekonomidel. Bokslut 2023: 52.

Koncern- och strategitjänsterna omfattar ledningen, förvaltningstjänsterna, ekonomitjänsterna, HR-tjänsterna, utvecklingstjänsterna, kommunikationstjänsterna och de digitala tjänsterna. Verksamhetsbidraget inom koncern- och strategitjänsterna underskred budgeten med cirka 599 000 euro. Verksamhetsintäkterna ökade med 2,7 miljoner euro och verksamhetskostnaderna ökade med 2,1 miljoner euro. Inom ledningen överskreds verksamhetsbidraget med cirka 4 000 euro, inom förvaltningstjänsterna med cirka 46 000 euro och inom de digitala tjänsterna med cirka 519 000 euro. Intäkterna från de digitala tjänsterna var 1,9 miljoner euro mer och kostnaderna 2,4 miljoner euro mer. Detta har påverkats av att kostnaderna för att hyra IKT-utrustning och andra kostnader har bokförts på kostnadsstället, trots att de inte hade budgeterats. För de övriga underskreds verksamhetsbidraget i förhållande till budgeten, vilket täcker överskridningarna av de andra på den högre nivån.

Räddningsväsendet

Pelastustoimi Räddningsväsendet 1 000 €	Talousarvio Budget 2023	Talousarvio- muutokset Ändringar i budgeten	Muutettu talousarvio Ändrad budget	Toteuma Utfall	Poikkeama Avvikelse	Poikkeama % Avvikelse %
Toimintatuotot - Verksamhetsintäkter	6 684	0	6 684	6 575	-110	-2 %
Myyntituotot - Försäljningsinkomster	5 238	0	5 238	5 274	37	1 %
Maksutuotot - Avgiftsinkomster	103	0	103	128	25	25 %
Tuet ja avustukset - Stöd och bidrag	1 310	0	1 310	1 173	-137	-10 %
Muut tuotot - Övriga verksamhetsinkomster	34	0	34	0	-34	-100 %
Toimintakulut - Verksamhetskostnader	-18 826	-738	-19 564	-18 530	1 034	-5 %
Henkilöstökulut - Personalutgifter	-12 403	-545	-12 948	-12 702	245	-2 %
Palvelujen ostot - Köp av tjänster	-2 127	-125	-2 252	-1 936	316	-14 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat - Material, förmödenheter och varor	-773	0	-773	-687	85	-11 %
Muut toimintakulut - Övriga verksamhetsutgifter	-3 524	-68	-3 592	-3 205	387	-11 %
Toimintakate - Verksamhetsbidrag	-12 142	-738	-12 880	-11 955	925	-7 %

Bild 14. Uppnående av räddningsväsendets driftsekonomidel. Bokslut 2023: 59.

Räddningsväsendet omfattar räddningsväsendets ledning, räddningsverksamheten, riskhanteringen och akutsjukvården. Inom räddningsväsendet underskreds verksamhetsbidraget med cirka 925 000 euro. Överskridningarna av verksamhetsbidraget i förhållande till budgeten hade inte granskats separat.

Social- och hälsovårdsväsendet

Sosiaali- ja terveystoimi Social- och hälsovård 1 000 €	Talousarvio Budget 2023	Talousarvio- muutokset Ändringar i budgeten	Muutettu talousarvio Ändrad budget	Toteuma Utfall	Poikkeama Avvikelse	Poikkeama Avvikelse %
Toimintatuotot - Verksamhetsintäkter	30 842	0	30 842	33 478	2 637	9 %
Myyntituotot - Försäljningsinkomster	7 197	0	7 197	6 520	-677	-9 %
Maksutuotot - Avgiftsinkomster	17 024	0	17 024	20 872	3 848	23 %
Tuet ja avustukset - Stöd och bidrag	1 528	0	1 528	1 251	-277	-18 %
Muut tuotot - Övriga verksamhetsinkomster	5 093	0	5 093	4 836	-257	-5 %
Toimintakulut - Verksamhetskostnader	-378 568	-18 535	-397 103	-411 477	-14 374	4 %
Henkilöstökulut - Personalutgifter	-109 446	-6 367	-115 813	-110 789	5 024	-4 %
Palvelujen ostot - Köp av tjänster	-228 559	-12 957	-241 517	-262 448	-20 931	9 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat - Material, förmödenheter och varor	-9 259	-1 223	-10 482	-10 235	248	-2 %
Avustukset - Bidrag	-11 907	2 060	-9 847	-9 787	61	-1 %
Muut toimintakulut - Övriga verksamhetsutgifter	-19 396	-47	-19 443	-18 218	1 225	-6 %
Toimintakate - Verksamhetsbidrag	-347 726	-18 535	-366 261	-377 999	-11 737	3 %

Bild 15. Utfall av social- och hälsovårdstjänsternas driftsekonomidel. Bokslut 2023: 65.

Social- och hälsovårdstjänsterna omfattar ledningen för social- och hälsovårdstjänsterna, familje- och socialservicen, hälsovårdstjänsterna och tjänsterna för äldre. Inom social- och hälsovårdstjänsterna överskred verksamhetsbidraget budgeten med 11,7 miljoner euro. Överskridningen av verksamhetsbidraget i förhållande till budgeten var cirka 518 000 euro för familje- och socialservicen, vilket berodde på ett större behov av köp inom kundbetjäningen och hyrd arbetskraft än beräknat, samt 11,967 miljoner euro för hälso- och sjukvårdstjänster, varav den specialiserade sjukvårdens andel var 7,9 miljoner euro. Överskridningen av verksamhetsbidraget berodde på utjämningsfaktureringen för den specialiserade sjukvården inom HUS och på att underskottet bokfördes. Som obligatorisk reservering bokfördes 7,1 miljoner euro. Dessutom har underskottet påverkats av en större användning av köp av kundservice och hyrd arbetskraft. För de övriga hade överskridningarna av verksamhetsbidraget i förhållande till budgeten inte granskats separat.

Revisionsnämndens utvärdering

Organens driftsekonomiska delar har, med undantag för social- och hälsovårdstjänsterna, hållits inom budgeten. Inom organet har det förekommit enstaka överskridningar. Överskridningen av social- och hälsovårdsväsendets driftsekonomidel har berott på utjämningsfaktureringen för den specialiserade sjukvården inom HUS och bokföringen av underskottet samt större användning av köp av kundbetjäning och hyrd arbetskraft. Vårdsområdesstyrelsen borde ha ansökt om överskridningsrätt hos vårdsområdesfullmäktige med en budgetändring. Man ska ägna uppmärksamhet åt att iaktta budgeten.

6.2 Utfall av investeringsdelen

Totalt 10,0 miljoner euro reserverades för investeringsdelen 2023. Avsikten var att ta ett långfristigt lån med fullmakt att uppta lån för att finansiera detta. Utfallet av investeringarna med beaktande av finansieringsandelarna var endast 1,3 miljoner euro och av anslaget förblev 7,9 miljoner euro oanvända. Nettoutgifterna för investeringarna finansierades med ett kort limitlån

på bankkontot, och det långfristiga lånet lyftes inte.³⁴

De största investeringarna inom Östra Nylands välfärdsområde hänför sig till informationssystem med immateriella rättigheter. För 2023–2027 har det reserverats 17 miljoner euro för förnyandet av klient- och patientdatasystemet samt 1,5 miljoner euro för utvecklingen av de digitala tjänsterna för medborgarna. För investeringar i immateriella rättigheter hade det reserverats 6,4 miljoner euro i budgeten för 2023, men utfallet var cirka 625 000 euro, vilket täcktes med finansiering för detta ändamål.

Den största investeringen i byggprojekt är byggandet av räddningsstationen i Lovisa, vars kostnadskalkyl är totalt 9 miljoner euro. I budgeten för 2023 reserveras cirka 150 000 euro för planeringskostnader, varav cirka 65 000 euro användes. Byggandet torde inledas 2024. Av investeringsanslaget för räddningsstationens maskiner och materiel på 2,9 miljoner euro blev 1,8 miljoner euro oanvända. En del av beställningarna levereras först 2024.

Under året köptes aktier i Välfärdsområdesbolaget Hyvil Ab för cirka 200 000 euro, för vilket det inte hade reserverats anslag i investeringsdelen.

Revisionsnämndens utvärdering

Investeringarna underskred budgeten med 7,9 miljoner euro. Underskridningen påverkades särskilt av att upphandlingen av social- och hälsovårdsväsendets klientdatasystem senarelades till följd av att man beslöt att slå samman projekten för klient- och patientdatasystem.

I personalberättelsen har det lyfts fram att det enligt företagshälsovården fanns brister i anskaffningen av möbler på arbetsplatserna, och att man av budgetskäl inte till alla delar kunde skaffa arbetsredskap till enheterna enligt rekommendationerna³⁵. Man ska ägna uppmärksamhet åt anskaffningen av möbler och arbetsredskap enligt företagshälsovårdens rekommendationer.

6.3 Utfallet av resultaträkningen och finansieringen samt den ekonomiska situationen

Verksamhetsintäkterna för Östra Nylands välfärdsområde uppgick till 77,6 miljoner euro och överskred budgeten med 5,3 miljoner euro (+7 %). Avgiftsinkomsterna var 3,9 miljoner euro (+23 %) högre. I slutet av året betalades stöd och bidrag och utfallet var 2,8 miljoner euro (+29 %) större. Utfallet av avgiftsinkomsterna har varit bättre än budgeten för hela året. Stödets och bidragens andel ökade mot slutet av året.

Verksamhetskostnaderna var -487,0 miljoner euro och överskred budgeten med 15,2 miljoner euro (3 %). Av personalutgifterna förblev 5,1 miljoner euro (-4 %) oanvända i förhållande till budgeten. Utfallet låg efter i budgeten för hela året. Däremot användes 20,4 miljoner euro mer (8 %) för köp av tjänster. Ökningen av köpta tjänster var klart större i slutet av året. Utfallet av inköpen av material och förnödenheter var större redan i juni, i september hade budgeten nästan uppnåtts. I bokslutet är utfallet 2,4 miljoner euro större än budgeten (21 %).

Verksamhetsbidraget var -409,4 miljoner euro och överskred budgeten med 9,9 miljoner euro (2 %). Utfallet av den statliga finansieringen var 375,3 miljoner euro, vilket var i enlighet med budgeten efter ändringen. Finansieringsintäkterna och finansieringskostnaderna har varit små. Skillnaderna i förhållande till budgeten var inte stora. Utfallet av årsbidraget var -33,6 miljoner

³⁴ Bokslut 2023: 77

³⁵ Personalberättelse 2023: 10

euro och efter avskrivningarna hade räkenskapsperiodens resultat ett underskott på 34,6 miljoner euro. Utfallet av underskottet var 10,0 miljoner euro större än budgeten.

Överskridningen av budgeten har berott på utjämningsfaktureringen av den specialiserade sjukvården inom HUS och bokföringen av underskottet. Som obligatorisk reservering bokfördes 7,1 miljoner euro. Dessutom har underskottet påverkats av en mycket större användning av köp av kundservice och hyrd arbetskraft.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue Östra Nylands välfärdsområde 1 000 €	Talousarvio Budget 2023	Talousarvio- muutokset Ändringar i budgeten	Muutettu talousarvio Ändrad budget	Toteuma Utfall	Poikkeama Avvikelse	Poikkeama % Avvikelse %
Toimintatuotot - Verksamhetsintäkter	44 161	28 191	72 352	77 605	5 253	7 %
Myyntituotot - Försäljninginkomster	12 435	7 487	19 922	19 812	-110	-1 %
Maksutuotot - Avgiftsinkomster	17 126	0	17 126	21 000	3 874	23 %
Tuet ja avustukset - Stöd och bidrag	9 473	0	9 473	12 234	2 761	29 %
Muut tuotot - Övriga verksamhetsinkomster	5 127	20 704	25 832	24 559	-1 272	-5 %
Toimintakulut - Verksamhetskostnader	-433 199	-38 691	-471 890	-487 049	-15 158	3 %
Henkilöstökulut - Personalutgifter	-138 892	-1 587	-140 479	-135 361	5 118	-4 %
Palvelujen ostot - Köp av tjänster	-248 307	-17 211	-265 518	-285 909	-20 391	8 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat - Material, förmödenheter och varor	-10 256	-1 226	-11 483	-13 925	-2 442	21 %
Avustukset - Bidrag	-12 267	2 060	-10 207	-10 130	77	-1 %
Muut toimintakulut - Övriga verksamhetsutgifter	-23 476	-20 727	-44 203	-41 724	2 480	-6 %
Toimintakate - Verksamhetsbidrag	-389 038	-10 500	-399 538	-409 444	-9 905	2 %
Valtion rahoitus - Statsfinansiering	362 683	12 757	375 440	375 324	-116	0 %
Rahoitustuotot ja -kulut - Finansieringsintäkter och -kostnader	-150	700	550	568	18	3 %
Rahoitustuotot - Finansieringsintäkter	0	700	700	600	-100	-14 %
Rahoituskulut - Finansieringskostnader	-150	0	-150	-32	118	-78 %
Vuosikate - Årsbidrag	-26 506	2 957	-23 549	-33 552	-10 004	42 %
Suunnitelman mukaiset poistot - Planenliga avskrivningar	-978	0	-978	-1 017	-39	4 %
Tilikauden tulos - Räkenskapsperiodens resultat	-27 484	2 957	-24 527	-34 569	-10 042	41 %
Tilikauden yli-/ alijäämä - Räkenskapsperiodens över-/ underskott	-27 484	2 957	-24 527	-34 569	-10 042	41 %

Bild 16. Utfallet av resultaträkningsdelen för Östra Nylands välfärdsområde. Bokslut 2023: 74.

Rahoituslaskelma - Finansieringanalyys	2023 1 000 €	2022 1 000 €	2021 1 000 €
Toiminnan rahavirta - Verksamhetens kassaflöde			
Vuosikate - Årsbidrag	- 33 552,0	0,0	0,0
Tulorahoituksen korjauserät - Korrigeringsposter till den interna finansieringen	7 097,2	0,0	0,0
Investointien rahavirta - Investeringskassaflöde			
Investointimenot - Investeringsutgifter	- 1 937,1	33,3	0,0
Rahoitusosuudet investointeihin - Finansieringsandelarna för investeringsutgifter	658,2	0,0	0,0
Toiminnan ja investointien rahavirta - Verksamhetens och investeringskassaflöde	- 27 733,7	33,3	0,0
Rahoituksen rahavirta - Finansieringens kassaflöde			
Lainakannan muutokset - Förändringar i lånestocken	8 006,1	0,0	0,0
Lyhytaikaisten lainojen muutos - Ändring i kortfristiga lån	8 006,1	0,0	0,0
Muut maksuvalmiuden muutokset - Övriga förändringar i likviditeten	- 15 081,6	34 509,2	361,1
Rahoituksen rahavirta - Finansieringens kassaflöde	- 7 075,5	34 509,2	361,1
Rahavarojen muutos - Förändring av likvida medel	- 34 809,3	34 475,9	361,1
Rahavarat - Likvida medel 31.12.	27,8	34 837,0	361,1
Rahavarat - Likvida medel 1.1.	34 837,0	361,1	0,0

Bild 17. Finansieringsanalys för Östra Nylands välfärdsområde. Bokslut 2023: 81.

Penningflödet från verksamheten och investeringarna i finansieringsanalysen för Östra Nylands välfärdsområde är -27,7 miljoner euro. Kassasituationen har varit ansträngd i slutet av året och man har använt ett kortfristigt limitlån på bankkontot för att finansiera verksamheten. Detta har orsakat en förändring på 8 miljoner euro i kortfristiga lån. De kortfristiga fordringarna har ökat, men också de kortfristiga skulderna. Penningflödet från finansieringen blir -7,1 miljoner euro. De likvida medlen har minskat med 34,8 miljoner euro från början av året. De likvida medlen på bankkontot uppgår till cirka 27 800 euro vid årets slut och kassans tillräcklighet är 0 dagar. Limiten på bankkontot är högst 10 miljoner euro och utan den hade kassan inte räckt till utgifterna för en enda dag.³⁶

VAST AAVAA - AKTIVA	31.12.2023	1.1.2023	31.12.2022
Pysyvät vastaavat - Bestående aktiva	30 157 783,23	29 875 409,41	33 339,22
Aineettomat hyödykkeet - Immateriella rättigheter			
Aineettomat oikeudet - Immateriella rättigheter	58 378,26	354 041,35	0,00
	58 378,26	354 041,35	0,00
Aineelliset hyödykkeet - Materiella rättigheter			
Rakennukset - Byggnader	435 602,39	452 935,40	0,00
Koneet ja kalusto - Maskiner och inventarier	1 898 441,95	1 775 537,81	22 500,00
Förskottsbetalningar och pågående nyanläggningar	443 049,44	0,00	0,00
	2 777 093,78	2 228 473,21	22 500,00
Sijoitukset - Placeringar			
Osakkeet ja osuudet - Aktier och andelar	27 322 311,19	27 292 894,85	10 839,22
	27 322 311,19	27 292 894,85	10 839,22
Toimeksiantojen varat - Förvaltade medel	898 777,22	0,00	0,00
Muut toimeksiantojen varat - Övriga förvaltade medel	898 777,22	0,00	0,00
Vaihtuvat vastaavat - Rörliga aktiva	28 569 263,62	38 075 924,89	35 442 259,65
Lyhytaikaiset saamiset - Kortfristiga fordringar			
Myyntisaamiset - Kundfordringar	6 672 319,16	0,00	0,00
Muut saamiset - Övriga fordringar	4 523 724,17	2 115 396,11	506 577,82
Siirtosaamiset - Resultatregleringar	17 345 430,47	1 123 485,13	98 638,18
	28 541 473,80	3 238 881,24	605 216,00
Rahat ja pankkisaamiset - Kassa och bank	27 789,82	34 837 043,65	34 837 043,65
VASTAAVAA YHTEENSÄ - AKTIVA TOTALT	59 625 824,07	67 951 334,30	35 475 598,87
VASTATTAVAA - PASSIVA	31.12.2023	1.1.2023	31.12.2022
Oma pääoma - Eget kapital	- 17 844 935,80	16 703 577,12	0,00
Peruspääoma - Grundkapital	16 723 832,68	16 703 577,12	0,00
Tilikauden ylijäämä (alijäämä) -			
Räkenskapsperiodens över-/underskott	- 34 568 768,48	0,00	0,00
Pakolliset varaukset - Avsättningar	7 097 175,69	0,00	0,00
Muut pakolliset varaukset - Övriga avsättningar	7 097 175,69	0,00	0,00
Toimeksiantojen pääomat - Förvaltad kapital	898 777,22	0,00	0,00
Muut toimeksiantojen pääomat - Övrigt förvaltad kapital	898 777,22	0,00	0,00
Vieras pääoma - Främmande kapital	69 474 806,96	51 247 757,18	35 475 598,87
Lyhytaikainen - Kortfristig			
Lainat rahoitus-ja vakuutuslaitoksilta -			
Lån från finansiella institut och försäkringsanstalter	8 154 556,68	148 464,90	0,00
Saadut ennakot - Erhållna förskott	110 274,00	29 923 815,76	29 923 815,76
Ostovelat - Leverantörsskulder	23 832 058,70	1 304 441,71	1 304 441,71
Muut velat - Övriga skulder	2 300 911,27	86 914,26	86 914,26
Siirtovelat - Resultatregleringar	35 077 006,31	19 784 120,55	4 160 427,14
	69 474 806,96	51 247 757,18	35 475 598,87
VASTATTAVAA YHTEENSÄ - PASSIVA SAMMANLAGT	59 625 824,07	67 951 334,30	35 475 598,87

³⁶ Bokslut 2023: 33–34, 81. Välfärdsområdesdirektören och ekonomidirektören 16.4.2024

Bild 18. Balansräkning för Östra Nylands välfärdsområde Bokslut 2023: 82.

Balansräkningen för Östra Nylands välfärdsområde uppgick i slutet av 2023 till 59,6 miljoner euro. I början av året ökade balansräkningen med 32,5 miljoner euro när posterna som skulle överföras kom till välfärdsområdet. Den största bland de aktiva är aktierna och andelarna på 27,3 miljoner euro. Grundkapitalet för de aktiva uppgår till 16,7 miljoner euro och de överförda skulderna. Före utgången av året minskade balansräkningen med 8,3 miljoner euro. De likvida medlen och de erhållna förskotten har använts. Andelen försäljningsfordringar och överföringsfordringar har ökat. Underskottet som uppstått under räkenskapsperioden belastar balansräkningen. Den bokförda reserveringen syns i obligatoriska reserveringar och limitlånet på bankkontot i kortfristiga lån. Leverantörsskulderna har ökat till 23,8 miljoner euro och likaså resultatregleringarna till 35 miljoner euro.

Revisionsnämndens utvärdering

Resultatet för välfärdsområdets räkenskapsperiod visade ett underskott på 34,6 miljoner euro. Verksamhetsbidraget överskred budgeten med 9,9 miljoner euro (2 %). Utfallet av den statliga finansieringen var i enlighet med budgeten efter ändringen. Finansieringsintäkterna och finansieringskostnaderna var små. För dessa var skillnaderna i förhållande till budgeten inte stora. Överskridningen av verksamhetsbidraget beror huvudsakligen på att social- och hälsovårdsväsendets driftsekonomidel har överskridits. Välfärdsområdesstyrelsen borde ha ansökt om överskridningsrätt hos välfärdsområdesfullmäktige med en budgetändring. Man ska ägna uppmärksamhet åt att iaktta budgeten.

Välfärdsområdets kassasituation är allvarlig vid tidpunkten för bokslutet. Kassan är otillräcklig för att täcka välfärdsområdets utgifter. Av limiten på bankkonton har 8 miljoner euro använts och 2 miljoner euro finns kvar vid tidpunkten för bokslutet. Kassans tillräcklighet ska tryggas och situationen följas upp aktivt. Man ska ägna uppmärksamhet åt en effektiv integrering av försäljningsfordringar och andra fordringar. Upphandlingarna ska granskas mycket kritiskt med beaktande av ändamålsenligheten.

6.4 Balansen i ekonomin och produktivetsprogrammet

I bokslutet 2023 för Östra Nylands välfärdsområde uppstod ett underskott på 34,6 miljoner euro, vilket var 7,1 miljoner euro mer än i den ursprungliga budgeten och 10,0 miljoner mer än i den ändrade budgeten.

Enligt 115 § i lagen om välfärdsområden ska ett underskott i välfärdsområdets balansräkning täckas inom två år från ingången av det år som följer efter det att bokslutet fastställdes, det vill säga senast 2026. Inom samma tid ska också underskott som uppkommit under eller efter det år budgeten upprättades täckas.

Det är revisionsnämndens uppgift att vid behov bedöma hur balanseringen av ekonomin har utfallit under räkenskapsperioden och om målen och åtgärderna i ekonomiplanen är tillräckliga med tanke på balansering av ekonomin (125 § i lagen om välfärdsområden).

Produktivetsprogram

Välfärdsområdesfullmäktige godkände produktivetsprogrammet för Östra Nylands välfärdsområde den 12 december 2023, där produktivetsprogrammets spetsar, produktivetsobjekt och åtgärder beskrivs. Det finns tre identifierade produktivetsobjekt som är indelade i korgar A) Stärkande av integrationen och utveckling av verksamheten för

framtidens servicebehov, B) minskning av tillgången till tjänster och C) försämring av servicenivån och nedskärningar. Produktivitetstätågärdena i korgen A är de centralaste, och om dessa åtgärder inte är tillräckliga eller framskrider för långsamt, övergår man efter övervägande till åtgärdena i korgen B och C.³⁷

Produktivitetsprogrammets primära åtgärder indelas i sju produktivitetsspetsar, under vilka det finns 30 produktivetsobjekt. För varje produktivetsobjekt har konkreta åtgärder fastställts. Produktivitetsspetsarna och deras kostnadsnyttokalkyler är:

1. Utvecklande av servicestrukturen med hjälp av verksamhetsstyrning och serviceintegration: 8,3 mn €
2. Förebyggande serviceutbud som främjar hälsa och välfärd: 3,4 mn €
3. Mångsidigt servicenätverk som motsvarar befolkningens behov 4,9 mn €
4. En mångsidig produktionsstruktur som betjänar helheten samt en upphandlingskompetens som stöder en sådan produktionsstruktur: 2,3 mn €
5. En välmående personal – en uppskattad arbetsgivare: 6,3 mn €
6. Utveckling av ledning genom information inom välfärdsområdet: 1,5 mn €
7. En helhet av stödtjänster som stöder kärnverksamheten: 0,9 mn €

Produktivitetsprogrammets omfattning är 27,6 miljoner euro och den uppskattade totala nyttan under tre år 52,3 miljoner euro. Sparpotentialen för år 2024 beräknas vara: 7,2 miljoner euro, för år 2025: 17,5 miljoner euro och för år 2026: 27,6 miljoner euro.

Budgeten 2024 och ekonomiplanen 2025–2026

I budgeten som välfärdsområdesfullmäktige godkände den 12 december 2023, 132 §, var prognosen 24,3 miljoner euro för underskottet år 2023 och underskottet 15,8 miljoner euro för räkenskapsperioden 2024, varvid underskottet som skulle täckas skulle ha varit 40,0 miljoner euro. Överskotten i ekonomiplanen för 2025–2026 uppgår till 40,7 miljoner euro, vilket täcker de underskott som uppstått. I och med uppgifterna om underskottet i bokslutet för 2023 är det underskott som ska täckas för 2023–2024 totalt 50,3 miljoner euro, varvid ekonomiplanens perioder 2025–2026 inte räcker till för att täcka räkenskapsperiodernas underskott på 9,6 miljoner euro.

³⁷ Produktivitetsprogram 9.11.2023

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue Östra Nylands välfärdsområde 1 000 €	Talousarvio Budget 2023	Toteuma Utfall 1-8/2023	Ennuste Prognos 2023	Kehys Ram 2024	TA-esitys Bg-förslag 2024	TS-esitys Bgp-förslag 2025	TS-esitys Bgp-förslag 2026
Toimintatuotot - Verksamhetsintäkter	44 161	27 579	47 254	44 216	44 414	44 394	45 025
Myyntituotot - Försäljningsinkomster	12 435	7 040	13 551	12 989	13 114	13 095	13 095
Maksutuotot - Avgiftsinkomster	17 126	13 730	19 789	17 129	18 010	18 010	18 641
Tuet ja avustukset - Stöd och bidrag	9 473	3 947	9 242	8 882	8 269	8 269	8 269
Muut tuotot - Övriga verksamhetsinkomster	5 127	2 863	4 672	5 216	5 021	5 021	5 021
Toimintakulut - Verksamhetskostnader	-433 199	-286 679	-446 490	-447 757	-447 733	-456 288	-454 883
Henkilöstökulut - Personalutgifter	-138 892	-89 173	-134 230	-147 097	-151 268	-160 032	-160 032
Palvelujen ostot - Köp av tjänster	-248 307	-170 338	-263 655	-250 676	-245 554	-244 327	-241 883
Aineet, tarvikkeet ja tavarat - Material, förnödenheter och varor	-10 256	-8 743	-13 525	-13 253	-13 679	-13 953	-14 232
Avustukset - Bidrag	-12 267	-6 434	-11 185	-11 468	-11 390	-11 618	-11 851
Muut toimintakulut - Övriga verksamhetsutgifter	-23 476	-11 991	-23 895	-25 263	-25 841	-26 358	-26 885
Toimintakate - Verksamhetsbidrag	-389 038	-259 099	-399 237	-403 540	-403 319	-411 893	-409 858
Valtion rahoitus - Statsfinansiering	362 683	243 765	375 440	391 388	389 348	422 306	445 567
Rahoitustuotot ja -kulut - Finansieringsintäkter och -kostnader	-150	461	532	0	0	0	0
Rahoitustuotot - Finansieringsintäkter	0	486	550	0	0	0	0
Rahoituskulut - Finansieringskostnader	-150	-25	-19	0	0	0	0
Vuosikate - Årsbidrag	-26 506	-14 873	-23 266	-12 153	-13 972	10 413	35 709
Suunnitelman mukaiset poistot - Planenliga avskrivningar	-978	-685	-991	-994	-1 806	-2 427	-2 972
Tilikauden tulos - Räkenskapsperiodens resultat	-27 484	-15 557	-24 257	-13 147	-15 777	7 985	32 737
Tilikauden yli-/ alijäämä - Räkenskapsperiodens över-/ underskott	-27 484	-15 557	-24 257	-13 147	-15 777	7 985	32 737
Kumulatiivinen yli-/ alijäämä - Det ackumulerade över-/ underskottet	-27 484		-24 257		-40 034	-32 049	688

Bild 19. Budget 2024 och ekonomiplan 2024–2026: 23.

Verksamhetsbidragets utfall för Östra Nylands välfärdsområde 2023 var -409,4 miljoner euro, varav den statliga finansieringen täckte 375,3 miljoner euro. I budgeten för 2024 är verksamhetsbidraget -403,3 miljoner euro, vilket är 4,0 miljoner mer än prognosen för 2023 och 6,1 miljoner euro mindre än utfallet i bokslutet 2023. Verksamhetsbidraget för 2025 minskar med 8,6 miljoner euro från året innan och är -411,9 miljoner euro. År 2026 ökar verksamhetsbidraget med 2,0 miljoner euro från år 2025. Verksamhetsbidraget minskar med totalt -0,4 miljoner euro i budgeten från utfallet 2023 till 2026.

Statsfinansieringen ökar med 14,0 miljoner euro från utfallet 2023 till 2024, från 2024 till 2025 ökar den med 33,0 miljoner och från 2025 till 2026 ökar den med 23,2 miljoner. Statsfinansieringen ökar med totalt +70,2 miljoner i budgeten från nivån 2023 till 2026.

Revisionsnämndens utvärdering

Under räkenskapsperioden uppstod ett underskott på 34,6 miljoner euro. I och med uppgifterna om underskottet i bokslutet för 2023 är det underskott som ska täckas för 2023–2024 totalt 50,3 miljoner euro. Perioderna 2025–2026 i ekonomiplanen räcker inte till för att täcka räkenskapsperiodernas underskott på 9,6 miljoner euro.

För att balansera ekonomin har man utarbetat ett produktivetsprogram där man har bedömt konkreta åtgärder och deras kostnadsnyttokalkyl, genomförandetidens längd och förändringens svårighetsgrad. Produktivetsprogrammets uppskattade totala nytta på 52,3 miljoner euro täcker underskottet på 50,3 miljoner euro för åren 2023–2024.

Produktivetsprogrammets omfattning 27,6 miljoner euro eller produktivetsprogrammets totala nytta på 52,3 miljoner euro framgår inte i budgeten för 2024 som en minskning av verksamhetskostnaderna, vilket skulle förbättra välfärdsområdets verksamhetstäckning och ekonomiska balans. I budgeten och ekonomiplanerna har den statliga finansieringen en central

roll i balanseringen av välfärdsområdets ekonomi.

Det räcker inte med att åtgärderna i produktivetsprogrammet syns i målen och i balanseringen av ekonomin. Effekterna av åtgärderna i produktivetsprogrammet ska också synas i budgeten och ekonomiplanen. Dessutom ska åtgärderna i produktivetsprogrammet också införlivas i de bindande målen för verksamheten.

7 Intern kontroll och riskhantering

Välfrädsområdesstyrelsen ansvarar för ordnandet av internrevisionen och godkänner internrevisionens anvisningar och årsplan. För välfrädsområdet har det ordnats en oberoende internrevision som skötts av en tjänsteinnehavare sedan den 1 februari 2023. Revisionsplanen för räkenskapsperioden 2023 godkändes av välfrädsområdesstyrelsen i mars. Dessutom har man godkänt grunderna för den interna kontrollen och riskhanteringen samt anvisningarna för internrevisionen, egenkontrollen och beredskapsplanen.

Under våren 2023 har internrevisionen utarbetat anvisningar, verktyg och processer för planering och genomförande av internrevisionen, bekantat sig med organisationen och verksamheten samt skapat nätverk inom välfrädsområdet och med andra revisionsorganisationer inom välfrädsområdena. Under året har man gjort kartläggningar med en enkät om den interna kontrollen och riskhanteringen, självvärderingsenkäten för ledningen och uppföljningsundersökningen av cheferna samt kontrollerna av betalningsrörelser, hanteringen av klientmedel, registren över materiel- och anläggningstillgångar och projektuppföljning. Mindre granskningar har hänfört sig till avtalshanteringen, behandlingen av personuppgifter, misstankar om missbruk, klientsystemets logguppgifter, läkemedelsstöder, läkemedelsinventeringar och informationssäkerheten.

Grunderna för den interna kontrollen och riskhanteringen har definierats inom välfrädsområdet och de viktigaste komponenterna i den interna kontrollen existerar och utvecklas ständigt. På basis av uppföljningsundersökningen av cheferna har utvecklingen av komponenterna i den interna kontrollen gått i rätt riktning under räkenskapsperioden. Vid revisionen har man upptäckt brister i anvisningarna och processbeskrivningarna. Det praktiska genomförandet av den övergripande och systematiska riskhanteringsprocessen och de närmare anvisningarna pågår ännu. Verksamhetsätten är oenhetliga med funktioner som överförts från olika områden. Dessutom har observationer gjorts inom följande delområden:

- farliga arbetskombinationer och kontroller av betalningsrörelser
- brister i avtalsmaterial som överförts från kommunerna
- sakkontroll av fakturor och utmaningar i godkännandeprocessen som gäller övervakningen av att avtal följs och verifikationsinnehållet i betalningsorder
- olika system medför utmaningar i fråga om rapportering och ledning genom information
- den systematiska riskhanteringsprocessens ofullständighet
- praxis för läkemedelsinventeringar.

Välfrädsområdet har också tagit i bruk anmälningskanaler för rapportering av händelser som äventyrar patient- och klientssäkerheten, missförhållanden inom socialvården och tillbud som riktar sig mot personalen. Dessutom finns det en kanal för anmälan av misstanke om missbruk samt anvisningar för behandling av anmälningar. Anmälningar av misstanke om missbruk behandlas av internrevisorn och den ledande juristen. Under hösten 2023 mottogs åtta anmälningar.³⁸

Revisionsnämndens utvärdering

En internrevision har ordnats och det har framkommit brister i granskningarna. Det praktiska genomförandet av den övergripande och systematiska riskhanteringsprocessen och de

³⁸ Bokslut 2023: 26, 28, 29

närmare anvisningarna pågår ännu. Verksamhetssätten är oenhetliga med funktioner som överförts från olika områden. Det finns tydliga brister i riskhanteringen och korrigerande åtgärder ska vidtas.

8 Behandling av förra årets utvärderingsberättelse

Den 11 juni 2023 godkände revisionsnämnden utvärderingsberättelsen för 2022 och lämnade den till välfärdsområdesfullmäktige för behandling. Välfärdsområdesfullmäktige behandlade utvärderingsberättelsen den 20 juni 2022, och den 28 september 2023 gav välfärdsområdesstyrelsen sitt bemötande av utvärderingsberättelsen, som behandlades i välfärdsområdesfullmäktige den 17 oktober 2023 och i revisionsnämnden den 22 november 2023.

Revisionsnämnden har gått igenom de mottagna bemötandena av de inlämnade iakttagelserna och konstaterar att eventuella åtgärder och observationer har utretts på lämpligt sätt i utvärderingsberättelsen.

9 Sammanfattning och slutsatser

Östra Nylands välfärdsområde grundades den 1 juli 2021 och arbetet för beredningsorganen inleddes i september 2021. De första välfärdsområdesvalen hölls i början av 2022 och välfärdsområdesfullmäktige inledde sin verksamhet den 1 mars 2022. Prioriteringarna under de första åren var att bereda verksamheten, bygga upp ledningssystemet och verksamhetsmiljön, samt överföringen av organiseringsansvaret. År 2023 är det första egentliga verksamhetsåret för Östra Nylands välfärdsområde, eftersom ansvaret för ordnandet av social- och hälsovårdstjänster och räddningsväsendet överfördes från och med den 1 januari 2023.

Strategier

Välfärdsområdets strategier är centrala verktyg för verksamhetsstyrningen. I personalenkäten har strategins styrbarhet i verksamheten och den övergripande ledningen av välfärdsområdet lyfts fram som utvecklingspunkter. Det finns skillnader i välfärdsområdesstrategin, servicestrategin och personalstrategin beträffande prioriteringar och åtgärder. Servicestrategin godkändes först i slutet av 2023. Den borde ha använts redan i början av året som stöd för ledningen. Välfärdsområdesstrategin är den enda strategin på en övre nivå och personalstrategin är en separat strategi. Strategierna ska samordnas tydligare med varandra.

I välfärdsområdesstrategin, servicestrategin och personalstrategin har många mål, åtgärder och indikatorer fastställts. I budgeten har de bindande målen för verksamheten förblivit på en blygsam nivå jämfört med strategierna. Det är bra att definiera mer ambitiösa centrala mål som styr verksamheten också på lång sikt – även om de inte genast skulle uppnås.

Målsättningarna för de bindande målen i verksamheten och utarbetandet av indikatorer ska beaktas i sin helhet. Kopplingen till strategierna ska betonas mer och ändamålsenligheten för målen och indikatorerna ska granskas. Man ska också ägna uppmärksamhet åt utvärderingen av om målen uppfylls. Nu har utvärderingen presenterats kortfattat och motsvarar inte till alla delar det uppställda målet och dess indikator.

Personal

Tillgången på personal har varit en stor utmaning under hela året och utgör den största risken och osäkerhetsfaktorn inom social- och hälsovårdssektorn. Personalens tillräcklighet påverkas av personalens sjukfrånvaro, personalomsättningen och rekryteringsutmaningarna. På grund av personalbristen är man tvungen att ersätta personal med köpta tjänster och hyrd arbetskraft för att trygga tillgången till tjänster.

Man har observerat exceptionellt stor risk för arbetsförmåga i förhållande till organisationens storlek. Mängden sjukfrånvaro är stor och i synnerhet andelen lång sjukfrånvaro. Psykisk ohälsa och störningar i den psykiska hälsan är den största orsaken till sjukfrånvaron. Det finns stora nivåskillnader i ledningen av arbetsförmågan och underskotten orsakar sekundära nackdelar som också påverkar den psykiska hälsan. Avgångsomsättningen är på en måttlig nivå, men antalet ofyllda vakanser är ständigt stort. Detta ger information om brister i attraktionsfaktorerna. Under året har personalbristen kompenseras med köpta tjänster och hyrd arbetskraft i stor utsträckning inom alla social- och hälsovårdstjänster. Under året användes totalt 21,05 miljoner euro till hyrd arbetskraft.

Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt arbetsförhållandena och ledningen av arbetsförmåga för att minska personalbristen. Cheferna ska ha tillräckliga färdigheter för att förutse personalens problem med arbetsförmågan och ingripa i detta med låg tröskel. I synnerhet unga arbetstagare ska stödjas. Genom god ledning av arbetsförmåga, organisering av arbetena och ökade digitala tjänster kan man säkerställa att personalen är tillräcklig.

Särskild uppmärksamhet under de kommande åren ska ägnas åt målen för bindande verksamhet som gäller personalen. Personalbristen, riskerna för arbetsförmåga samt attraktionen och hållkraften är utmaningar som identifierats och bedömts som betydande riskfaktorer. För att mäta välbefinnandet för personalen och attraktionen ska sjukfrånvaro och antalet ofyllda vakanser tas med. De påverkar ordnandet av tjänsterna (tillgänglighet och kvalitet) och användningen av hyrd arbetskraft. För att mäta personaldimensioneringen och belastningen i arbetet är det viktigt att till målen för den bindande verksamheten också kopplas de riksomfattande kraven och de indikatorer som används i dem.

Klient- och patientdatasystem

Ett fungerande och enhetligt klient- och patientdatasystem har en central roll i tillgången till och kvaliteten på tjänsterna samt i ett effektivt utnyttjande av resurserna. Icke-fungerade system och flera system fördröjer tillgången till tjänster och ökar risken i fråga om patientsäkerhet och missnöje hos både klienter och personal. Upphandlingen av klientdatasystemet senarelades när man beslutade att det skulle beredas tillsammans med upphandlingen av patientdatasystemet.

Anskaffningen av datasystemen är viktigt för att förbättra produktiviteten och ledning genom information. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt ett smidigt och kontrollerat ibruktagande av det nya systemet, nedkörningarna av de system som upphör samt informationssäkerheten.

Ekonomi och balans

Under räkenskapsperioden uppstod ett underskott på 34,6 miljoner euro, vilket har påverkats av utjämningsfaktureringen för den specialiserade sjukvården inom HUS och bokföringen av underskottet samt större användning av köpta tjänster och hyrd arbetskraft. Det bindande målet för verksamhetsbidraget överskreds med 9,9 miljoner euro. Valfärdsområdesstyrelsen borde ha ansökt om överskridningsrätt hos valfärdsområdesfullmäktige med en budgetändring.

Välfärdsområdets kassa är otillräcklig för välfärdsområdets utgifter och för finansieringen har man använt limiten på bankkontot. Man ska ägna uppmärksamhet åt att iaktta budgeten och kassans tillräcklighet ska tryggas och situationen följas upp aktivt.

I och med uppgifterna om underskottet i bokslutet för 2023 är det underskott som ska täckas för 2023–2024 totalt 50,3 miljoner euro. Perioderna 2025–2026 i ekonomiplanen räcker inte till för att täcka räkenskapsperiodernas underskott på 9,6 miljoner euro. För att balansera ekonomin har man utarbetat ett produktivetsprogram med en uppskattad total nytta på 52,3 miljoner euro, vilket täcker underskottet i detta avseende.

Det räcker inte med att åtgärderna i produktivetsprogrammet syns i målen och i balanseringen av ekonomin. Effekterna av produktivetsprogrammet syns inte i budgeten som en minskning av verksamhetskostnaderna för 2024–2026. Om effekterna tas med skulle detta förbättra verksamhetsbidraget för välfärdsområdet och den ekonomiska balansen. I budgeten och ekonomiplanerna har den statliga finansieringen en central roll i balanseringen av välfärdsområdets ekonomi. Effekterna av åtgärderna i produktivetsprogrammet ska också synas i budgeten och ekonomiplanen.

I de ekonomiska målen har man inte i tillräcklig utsträckning beaktat visionen i välfärdsområdesstrategin, där ekonomin är stabil och i balans, och verksamheten är ekologiskt och socialt hållbar. I välfärdsstrategin har det som en kritisk framgångsfaktor lyfts fram att verksamheten ordnas inom gränserna för den ekonomiska ramen och att HUS kostnader och betalningsandelar hålls under kontroll. Ägarstyrningen ska vara effektiv. De ekonomiska målen bör vara fler och de ska beskriva förverkligandet bättre av den verksamhet som välfärdsområdet ordnar själv. En ändamålsenlig ägarstyrning av HUS, integrationen av tjänster och kontaktytearbetet med HUS, kommunerna samt den tredje sektorn och privata sektorn är en viktig del av att uppnå målen. Till de bindande målen för verksamheten ska man lägga till användningen av hyrd arbetskraft, HUS kostnader och betalningsandelar samt åtgärder för anpassningen av ekonomin i produktivetsprogrammet.

10 Utvärderingsberättelsens underskrifter

Borgå den 30 maj 2024

Mia Myllys
Ordförande

Johanna Aaltonen
Vice ordförande

Hannu Ollikainen
Ledamot

Petra Paakkanen
Ledamot

Johan Söderberg
Ledamot

Ari Oksanen
Ledamot

Minna Raumanni
Ledamot

Marko Piirainen
Ledamot

Timo Raivio
Ledamot

Ilkka Sillanpää
Ledamot

Sonja Hällfors
Ledamot

Sandra Riipi
Ledamot

Minna Tirkkonen
Ledamot