



POHJOIS-
POHJANMAA
COUNCIL OF OULU REGION

Tarkastuslautakunnan arviointikertomus vuodelta 2022



Sisällysluettelo

Puheenjohtajan katsaus	3
Tarkastuslautakunnan toiminta.....	4
Pohjois-Pohjanmaan liiton strategia	6
Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen	7
Maakunnan kehittäminen ja rahoitus vastualueelle asetettujen painopisteiden arviointi	7
Henkilökunnan työssä jaksaminen ja psykososiaalinen kuormittavuus.....	7
Talouden tavoitteiden toteutuminen.....	8
Henkilöstö.....	9
Sisäinen valvonta ja riskienhallinta.....	12
Yhteenveto tavoitteiden toteutumisesta	12

Puheenjohtajan katsaus

Tarkastuslautakunta kokoontui kuusi kertaa vuonna 2022. Kokoustimme yhteensä 10 tunnin ja 26 minuutin edestä. Puheenjohtajan näkökulmasta voin todeta kokousten sujuneen todella hyvässä hengessä, asioista keskustellen ja hyvässä vuorovuorovaikutuksessa. Pidimme pääsääntöisesti läsnäolokokouksia, mutta asialistaltaan lyhyemmissä kokouksissa hyödynsimme täysin etäkokoustamista ja tarpeen vaatiessa kokoustimme myös hybridinä.

Keskityimme arvioimaan erityisesti maakunnan kehittäminen ja rahoitus -vastuualueen toimintaa. Kuudesta tavoitteesta kolmessa tavoite voidaan todeta saavutetuksi, kahdessa osittain saavutetuksi ja yhtä ei voitu arvioida. Emme voineet arvioida tavoitetta ”Ohjelman toteuttamisesta tiedotetaan maakuntahallitusta ja -valtuustoa kaksi kertaa vuodessa”. Tavoitteiden toteutumisen seuraamiseen vuoden aikana tulisi kiinnittää huomiota sekä tehdä korjaavia toimenpiteitä edellisen vuoden arviointikertomuksen perusteella.

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeistukset saivat tarkastuslautakunnalta positiivista palautetta. Sisäisen tarkastuksen raportti sisälsi hyviä toimenpide-ehdotuksia järjestelmän ja toiminnan kehittämiseksi.

Pohjois-Pohjanmaan liitto voisi olla suunnannäyttävä ostolaskudatan avaamisessa. Aiheesta on käyty hyvää ja yhtenevää keskustelua tarkastuslautakunnan kokouksissa. Avoimuuden lisääminen on hieno mahdollisuus, johon tarttua.

Kristian Ruotsalainen

Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

Tarkastuslautakunnan toiminta

Maakuntavaltuusto asettaa tarkastuslautakunnan toimikauttaan vastaavien vuosien hallinnon ja talouden tarkastuksen järjestämistä varten. Pohjois-Pohjanmaan liiton maakuntavaltuuston toimikaudeksi 2021–2025 valitsemaan tarkastuslautakuntaan ovat kuuluneet seuraavat jäsenet ja varajäsenet.

Varsinainen jäsen

Pj. Kristian Ruotsalainen, Liminka

Varapj. Matti Leiviskä, Pyhäntä

Tarmo Hirvelä, Ylivieska

Tiina Junttila, Ylivieska

Teijo Liedes, Ii

Pirkko Mattila, Muhos

Helka Tapio, Ii

Henkilökohtainen varajäsen

Aino-Kaisa Manninen, Oulu

Antti Tornberg, Pyhäjoki

Tiina Hanhikorpi, Raahe (11.12.2022 saakka)

Marko Salmela, Raahe

Juho-Jussi Heinäaho, Ii

Marja-Leena Kemppainen, Oulu

Päivi Saukko, Merijärvi



Ylärivissä vasemmalta alkaen jäsenet Tiina Junttila, Tarmo Hirvelä, Teijo Liedes ja Helka Tapio. Alarivissä sihteerit Arja Hankivaara, pj Kristian Ruotsalainen ja varapj Matti Leiviskä.

Vastuunalaisena tilintarkastajana on toiminut JHT, KHT-tilintarkastaja Marko Paasovaara, TALVEA Julkishallinnon Palvelut Oy. Tarkastuslautakunnan sihteerinä on toiminut viestintä- ja hallintopäällikkö Arja Hankivaara.

Tarkastuslautakunta piti kuusi kokousta. Tarkastustoiminnan painopisteenä oli maakunnan kehittäminen ja rahoitus -vastualueen toiminta. Vuosittaisena tarkastuskohteena oli Pohjois-Pohjanmaan liiton hallinnoima lijoen vaelluskalahankkeisiin liittyvä hankekokonaisuus: lijoen otva -hanke 15.10.2015–14.10.2018, lijoen vaelluskalakärkihanke 27.4.2017–31.8.2020 sekä lijoen vaelluskalahanke 1.7.2020–31.8.2022. Projektipäällikkö Mirko Laakkonen esitteli hankekokonaisuuden. Helmikuussa tarkastuslautakunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja osallistuvat FCG:n webinaariin Puheenjohtajana tarkastuslautakunnassa – miten siinä onnistun? Maaliskuussa tarkastuslautakunnan jäsenet osallistuivat FCG:n toteuttamaan webinaarimuotoiseen tarkastuslautakuntien koulutuspäivään.

Tarkastuslautakunnan arviointityön tavoitteena on tukea valtuuston päätöksentekoa tuottamalla tietoa ja näkemystä taloudesta ja toiminnasta. Tarkastuslautakunnan tehtävistä on säädetty kuntalaissa (410/2015) ja Pohjois-Pohjanmaan liiton hallintosäännössä (§ 60). Tarkastuslautakunnan tehtäviin kuuluu valmistella valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat, arvioida toiminnan ja talouden tavoitteiden toteutumista sekä toiminnan tuloksellisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Arviointikertomuksessa esitetään kuntalain mukaisesti valtuustolle arvioinnin tulokset.

Tarkastuslautakunta valvoo kuntalaissa määriteltyjen luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista. Sidonnaisuusilmoitukset annetaan vuosittain tiedoksi maakuntavaltuustolle ja ne ovat nähtävillä liiton verkkosivulla.

Hallintosäännön mukaisesti tarkastuslautakunta seuraa tilintarkastajan tarkastussuunnitelman toteutumista, huolehtii, että tilintarkastusta varten on tarpeelliset voimavarat sekä tekee aloitteita ja esityksiä tarkastuslautakunnan, tilintarkastajan ja sisäisen tarkastuksen tehtävien yhteensovittamisesta mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla.

Arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, onko edetty tavoitteiden suuntaisesti ja onko ryhdytty tarvittaviin toimenpiteisiin tavoitteiden saavuttamiseksi. Tarkastuslautakunta perustaa arviointinsa pääsääntöisesti niille havainnoille, jotka se on itse todennut tai saanut muuten tietoonsa: kirjalliseen materiaaliin ja viranhaltijoiden kuulemisiin. Tärkeimmät tietolähteet ovat tilinpäätös ja toimintakertomus 2022 sekä talousarvio ja toimintasuunnitelma vuodelle 2022. Arvioinnissa on huomioitu toimiston tuottamat strategiset asiakirjat, kuten Pohjois-Pohjanmaan maakuntaohjelma 2022–2025 ja Pohjois-Pohjanmaan liiton strategia 2020–2024. Tarkastuslautakunta on saanut säännöllisesti tiedokseen tilintarkastajan raportit.

Lautakunta sai vuonna 2022 Pohjois-Pohjanmaan liiton seuraavat johdon selonteot liiton toiminnasta ja taloudesta sekä tavoitteiden toteutumisesta:

- Pohjois-Pohjanmaan liiton vuoden 2021 toimintakertomus ja tilinpäätös, maakuntajohtaja Pauli Harju sekä hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riitta Pitkänen
- Pohjois-Pohjanmaan liiton sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje, hallinnon erityisasiantuntija Elmo Nuutinen
- Osavuosisikatsaus 2/2022, maakuntajohtaja Pauli Harju
- Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 -ohjelman käynnistyminen, aluekehityspäällikkö Heikki Ojala
- Tavoitteiden asettaminen, mittarit ja seuranta Pohjois-Pohjanmaan liitossa, strategiapäällikkö Ilpo Tapaninen
- Pohjois-Pohjanmaan liiton talous- ja toimintasuunnitelma 2023–2025 sekä talousarvio 2022, maakuntajohtaja Pauli Harju sekä viestintä- ja hallintopäällikkö Arja Hankivaara.

Pohjois-Pohjanmaan liiton strategia

Liiton strategia määrittelee suunnan Pohjois-Pohjanmaan liiton johtamisen ja työn kehittämiseksi strategiakaudella 2020–2024. Vision 2024 *Pohjoisen puolesta – yhdessä* mukaan Pohjois-Pohjanmaan liitto on pohjoisen vastuullinen tulevaisuuden tekijä ja yhdistävä voima. Liiton toiminta on ammattimaista, aloite- ja yhteistyökykyistä sekä tietoperusteista. Pohjois-Pohjanmaan liiton strategiset tavoitteet 2024 luovat pohjan vuosittaisille tavoitteille ja konkreettisille toimenpiteille.

Tarkastuslautakunnan arviointi





Edellisen vuoden arviointikertomuksessa tehtyjen suositusten ja havaintojen olisi toivottu johtaneen toimenpiteisiin. Kerran kuultu ei ole toteutettu. Nopeampiin muutoksiin päästään säännönmukaisella asioiden seuraamisella. Koska strategiassa on selkeästi määritelty, miten sen toteutumista seurataan ja arvioidaan, kehoitamme viranhaltijoita ryhtymään toimenpiteisiin strategian seurantaan liittyen.

Strategian toteutumista on paikoin vaikea arvioida. Tavoite, mittari ja toteumasta raportointi eivät ole kaikilta osin johdonmukaisia ja tämän vuoksi arviointi on ollut hieman haasteellista. Strategian pohjalta luotujen tavoitteiden, mittareiden ja toimenpiteiden laatimiseen tulisi kiinnittää huomiota myös jatkossa. Onko tavoitteelle olemassa selkeää mittaria vai onko kyseessä ennemminkin toimenpide, joka tulisi toteuttaa?

Henkilöstö on Pohjois-Pohjanmaan liiton tärkein voimavara ja sen hyvinvointi on tuloksellisen toiminnan kannalta olennaista. Hyvinvoinnaan, tyytyväiseen ja jaksavaan henkilöstöön panostaminen ei saa koskaan liiaksi huomiota. Tarkastuslautakunta on tarkastellut työntekijöihin liittyviä mittareita ja käynyt keskustelua johtavien viranhaltijoiden kanssa aiheesta. Työntekijöiden työtyytyväisyyttä on seurattu työtyytyväisyyskyselyillä. Mikäli kyselyn tulokset osoittavat työtyytyväisyydessä laskevaa trendiä, huononemisen syyt tulee selvittää ja korjata.



Toiminnallisten tavoitteiden toteutuminen

Tarkastuslautakunnan arviointitoiminta perustuu vuoden 2022 arviointisuunnitelmaan, jossa tarkastuksen painopiste asetettiin maakunnan kehittäminen ja rahoitus -vastuualueelle. Koko organisaation osalta kiinnitettiin huomiota henkilökunnan työssä jaksamiseen sekä psykososiaaliseen kuormittavuuteen.



Tarkastuslautakunnan käyttämä arviointiskaala	
	toteutui
	toteutunut osittain
	ei toteutunut
	ei voida arvioida


Maakunnan kehittäminen ja rahoitus vastuualueelle asetettujen painopisteiden arviointi

Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta rahoitettujen hankkeiden toteutuminen vaikuttavuuden, tuloksellisuuden sekä älykkään erikoistumisen näkökulmasta

Tavoite	Toteuma	Arvio
Vuonna 2022 toteutetaan ohjelmakauden viimeinen hakukierros, johon rahoitus saadaan ohjelmakauden aikana päätyneiden hankkeiden vapautuvista rahoituksista.	Ohjelmassa järjestettiin kaksi hakukierrosta. Kaikkiaan ohjelmakaudella on hyväksytty 301 hanketta.	
Pääsääntöisesti hankkeiden toteuttaminen päättyy vuoden 2022 lopussa, kuitenkin viimeistään 31.8.2022 mennessä.	Hankkeiden on päätyttävä 31.12.2023 mennessä. Vuoden 2022 lopussa oli käynnissä 70 hanketta.	






Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 -rakennerahasto-ohjelman käynnistäminen ja viestintä

Tavoite	Toteuma	Arvio
EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmakauden 2021–2027 toimeenpano käynnistyy 1.11.2021, jolloin Uudistuva ja osaava Suomi -ohjelman toteutus Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osalta alkaa. Oikeudenmukaisen siirtymän rahaston (JTF) toimeenpano käynnistyy vuoden 2022 alkupuolella.	Euroopan komissio hyväksyi Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 -ohjelman EAKR:n ja ESR+ -rahastojen osalta toukokuussa sekä uuden JTF-rahaston osalta joulukuussa 2022. Pohjois-Pohjanmaan oikeudenmukaisen siirtymän suunnitelma hyväksyttiin samassa yhteydessä.	
Pohjois-Pohjanmaan liiton johdolla valmistellaan ohjelman alueellinen rahoitussuunnitelma ja siihen sisältyvät rahoituksen painopisteet. JTF-rahaston toimeenpano pohjautuu Pohjois-Pohjanmaan oikeudenmukaisen siirtymän suunnitelmaan.	ks. yllä	

<p>Vuonna 2022 pyritään toteuttamaan kaksi hakukierrosta. Ennen haun avaamista järjestetään infotilaisuudet.</p>	<p>Loppuvuonna käynnistettiin kuntien ja sidosryhmien informointi ja aktivointi erityisesti JTF-rahoituksesta.</p> <p>Pohjois-Pohjanmaan liitto järjesti Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmassa vuonna 2022 yhden hakukierroksen sekä ohjelmaan sisällytetystä Kestävän kaupunkipolitiikan osuudesta yhden varsinaisen hakukierroksen ja yhden täydennyshaun.</p>	
<p>Ohjelman toteuttamisesta tiedotetaan maakuntahallitusta ja -valtuustoa kaksi kertaa vuodessa.</p>		<p>—</p>

Henkilökunnan työssä jaksaminen ja psykososiaalinen kuormittavuus

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

Tavoite	Toteuma	Arvio
<p>Työntekijät pystyvät sovittamaan työtään esimerkiksi perhe-elämän tai työrajoitteiden aiheuttamien tarpeiden mukaisesti.</p>	<p>Eriyisenä painopisteenä yhteistyötoimikunnan työskentelyssä on ollut työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen.</p>	
<p>Muutosjohtamiseen ja työelämätaitojen kehittämiseen kiinnitetään erityistä huomiota.</p>	<p>Vuoden aikana on pyritty selkiyttämään organisaation johtamista ja toimintamalleja.</p>	
<p>Pohjois-Pohjanmaan liitto osallistuu yhdessä muiden maakuntaliittojen kanssa Maakuntien liitot: Yhdessä kehittyen -kehittämishankkeeseen.</p>	<p>Henkilöstö on osallistunut hankkeen toimenpiteisiin mm. digiguru-verkoston ja vierailuihin muissa liitoissa. Liitossa on vieraillut muiden liittojen työntekijöitä. Uusia asiantuntijaverkostoja on syntynyt eri toimialoille.</p>	
<p>Työterveyshuollon palvelut toteuttaa Pihlajalinna Oulu ja ne kohdennetaan tukemaan henkilöstön jaksamista ja ehkäisemään terveysongelmia. Työn kuormittavuuteen kiinnitetään huomiota kehityskeskustelujen sekä työn vaatavuuden arvioinnin yhteydessä.</p>	<p>Työterveyshuollon kustannukset olivat 35 856 euroa (ed. vuonna 32 632 euroa). Lääkäri- ja työfysioterapeutin käynnit ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna, työpsykologi- ja hoitajakäynnit vähentyneet. Käynnit kasvoivat sairaanhoidon ja ennaltaehkäisevän työkyvyn tuen osalta verrattuna edelliseen vuoteen.</p> <p>Esihenkilöt ovat käyneet kehityskeskustelut henkilöstön kanssa uudistetun kehityskeskustelulomakkeen pohjalta. Keskusteluissa on noussut hyvin esiin muutostarpeet työnkuviissa, palkkauksessa ja työprosessien uudistamisessa. Näitä toimenpiteitä on tehty vuoden aikana useita.</p>	
<p>Työhyvinvointia ja muutoskykyä mitataan säännöllisillä kartoituksilla.</p>	<p>Yhteistyötoimikunta toteutti henkilöstölle aluehallintoviraston työsuojelupiirin laatiman työhyvinvointikyselyn. Tuloksia käsiteltiin henkilöstön kanssa.</p>	

<p>Työhyvinvoinnin tilaa arvioi yhteistyötoimikunta.</p>	<p>Pihlajalinnan työterveys toteutti henkilöstökyselyn ja työsuojelutarkastuksen. Raportti käsiteltiin henkilöstön kanssa. Kyselyjen perusteella tehtyjä ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi on suunniteltu ja osittain toteutettu yhteistyötoimikunnan johdolla.</p>	
--	---	--

Tarkastuslautakunnan arviointi

Maakunnan kehittäminen ja rahoitus vastuualueelle asetettujen painopisteiden arviointi

EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelmaa Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 koskevat Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) rahoitusten hakuaikoja jouduttiin siirtämään EURA 2021 -järjestelmän valmistumisen viivästymisen takia. Toimintavuonna pystyttiin järjestämään yksi hakukierros sekä kaupunkipolitiikan osuudesta hakukierroksen lisäksi yksi täydennyshaku. JTF-rahoituksen päätösten ja maksatusten aikataulu tulee olemaan haasteellinen haun viivästymisen vuoksi. Henkilökunnan jaksamiseen ja resursointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Henkilökunnan työssä jaksaminen ja psykososiaalinen kuormittavuus

Henkilökunnan työhyvinvoinnin ja toimiston työilmapiirin kehittäminen on tärkeää – molempien tulee olla säännöllistä ja jatkuvaa. Työhyvinvointikyselyillä saadaan tärkeää tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja niitä tulisi tehdä säännöllisesti vuosittain. Esihenkilöillä on oltava riittävästi osaamista huolehtia psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallitsemisesta. Haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi on syytä edelleen jatkaa työhyvinvointiin ja työyhteisöön kohdistuvia toimenpiteitä, joilla voidaan vahvistaa voimavarattekijöitä ja työpaikan avointa ilmapiiriä.

Kehityskeskustelujen kautta saadaan lisää tietoa henkilön jaksamisesta. Tämän vuoksi on tärkeää, että kehityskeskustelut pidetään säännöllisesti. Kehityskeskustelujen sisältöön tulisi aina sisällyttää työtavoitteisiin pääseminen, koulutuksen tarve ja mahdollinen henkilökohtainen koulutussuunnitelma. Kehityskeskustelussa tulisi käydä läpi olemassa olevat työtehtävät ja vaatimustaso sekä työssä selviytyminen

Talouden tavoitteiden toteutuminen

Tilikauden tulokseksi muodostui -14 667,69 euroa. Kehittämisrahastosta tuloutettiin 99 010,59 euroa.

Tilikauden ali-/ylijäämä on 84 342,90 euroa.

Vuoden 2022 budjetoidut toimintakulut olivat 5 417 000 euroa ja toteutuneet toimintakulut 5 804 763,61 euroa. Suurin menoerä, henkilöstökulut 3 657 500,56 euroa, kasvoivat budjettiin nähden 192 963,56 euroa. Toinen suuri menoerä oli palvelujen ostot 1 645 095,97 euroa. Ne ylittyivät budjettiin nähden 92 482,97 euroa.

Toimintatuottoja budjetoitiin 5 421 060 euroa, toteuma oli 5 803 935,34 euroa. Toimintatuottoja kertyi 382 875,34 euroa budjetoitua enemmän, koska saadut tuet ja avustukset olivat arvioitua suuremmat. Kuntien jäsenmaksuosuuksissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia. Pohjois-Pohjanmaan kunnat maksoivat liitolle jäsenmaksuja yhteensä 3 489 400,02 euroa.

Tilintarkastuskertomuksen 2022 mukaan tilinpäätös ei sisällä olennaisia virheitä eikä puutteita.

Tarkastuslautakunnan arviointi

Koronapandemia aiheutti mittavia muutoksia liiton toimintaan vuosina 2020–2021. Vuonna 2022 matkustus lisääntyi. Kokouksia ja tilaisuuksia pidettiin sekä fyysisinä kokouksina että hybridinä. Osa tilaisuuksista pidettiin kokonaan sähköisessä toimintaympäristössä. Vaikka vuonna 2022 palattiin pandemian osalta hieman normaalimpaan aikaan, niin Venäjän Ukrainaan aloittaman hyökkäyssodan takia uudenlaiset poikkeusolot jatkuivat. Pohjois-Pohjanmaan liitolle sota tarkoitti muun muassa Venäjän Karjalan kanssa toteutetun rajayhteistyöohjelman keskeyttämistä. Tästä huolimatta liitolle asetetut taloudelliset tavoitteet on pystytty saavuttamaan.

Henkilöstö

Vuoden 2022 lopussa Pohjois-Pohjanmaan liitossa työskenteli 48 henkilöä. Henkilöstön keski-ikä 50,6 vuotta on noussut edellisestä vuodesta, jolloin se oli 48,3 vuotta. Henkilöstörakenteessa ja henkilöstön työtehtävissä tapahtui paljon isoja muutoksia - irtisanoutumisia, määräaikaisten palvelusuhteiden päättymisiä, uusien määräaikaisten rekrytointia, nimike- ja tehtäväkuvien muutoksia sekä henkilöstövaihdoksia Karelia CBC-ohjelmassa. Kaikki nämä ovat kuormittaneet henkilöstöä muun muassa sijaisuuksina sekä lisä- ja ylitöinä. Kaikkeen ei ole voinut varautua etukäteen.

Sairauspoissaolojen keskiarvo vuonna 2022 oli 6,9 päivää henkilöä kohden, kun se edellisenä vuonna oli 7,1 päivää. Hienoisesta laskusta huolimatta työterveyshuollon kustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta yli 3 200 eurolla ollen 35 856 euroa. Henkilökunnan työssäjaksamiseen on kiinnitetty huomiota. Laaja työterveyshuolto, etätömahdollisuus, säännölliset vapaapäivät ja lomat sekä muut työhyvinvointia tukevat toimet auttavat jaksamaan muutoksissa.

Työterveyshuollon sisällöstä ja mahdollisuuksista on hyvä tiedottaa henkilöstöä muulloinkin kuin uusien rekrytointien yhteydessä. Panostaminen ennaltaehkäisevään työhön, työkuviin selkeys ja työtehtävien oikea mitoitus helpottavat työssä suoriutumista. Sijaisuuksista, lisätöistä ja menetetyistä vapaista on saatava korvaus.

Yhteistyötoimikunta on toiminut säännöllisesti ja henkilökuntaa on kuultu säännöllisissä kehityskeskusteluissa sekä tehdyissä työhyvinvointikyselyissä. Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys käsiteltiin henkilöstön kanssa. Esiin tulleisiin ongelmakohtiin on tehty parannuksia. Yhteistyö ja verkostoituminen muiden maakuntien liittojen henkilöstön kanssa koetaan hyväksi. Hanke *Yhdessä kehittyen* mahdollistaa yhteistyöverkostoja, joissa voidaan jakaa kaikkia hyödyntävää tietoa, toimintatapoja sekä erilaisia ratkaisuja samankaltaisiin ongelmatilanteisiin.

Koulutuspäiviä vuonna 2022 oli yhteensä 88, mutta koulutusten osallistumisprosentti jäi noin 30 prosenttiin. Muuttuvien tehtävien tuomiin haasteisiin, kuten työyhteisö- ja digitaitoihin, on vastattu koulutuksella. Henkilökuntaa koskevien päätösten ja asioiden avoin, säännöllinen tiedottaminen sekä säännölliset yhteiset henkilöstötilaisuudet lisäävät yhteisöllisyyttä.

Tarkastuslautakunnan arviointi

Tarkastuslautakunta kiittää liiton erittäin ammattitaitoista henkilöstöä hienosta suoriutumisesta isojen muutosten täyttämästä vuodesta 2022.

Varhainen eläköityminen, irtisanoutumiset, henkilöstön vaihtuvuus ja sijaisjärjestelyt lisäävät kuluja sekä asettavat haasteensa toiminnalle. Henkilökunnan vaihtuessa organisaatiosta poistuu osaamista ja hiljaista tietoa. Lähtijän mukanaan viemä osaaminen pitää tavalla tai toisella korvata. Irtisanoutuminen lisää kustannuksia mahdollisten sijaisten palkoissa, aiheuttaa haasteita tehtävien hoitamiselle, heikentää työhyvinvointia ja joissain tilanteissa lisää sairastavuutta. Lisäksi se vaatii hallinnollista aikaa aiheuttaen kustannuksia rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Joudutaan myös varautumaan tilanteeseen, ettei pätevää työntekijää ei löydy tilalle rekrytoinnista huolimatta.

Henkilöstön keski-ikä noudessa tulee ikäjohtamiseen kiinnittää huomiota. Työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden tarpeet ja vahvuudet on otettava huomioon johtamisessa ja töiden suunnittelussa. Työtä ja työn tekemisen tapoja tulee kehittää siten, että ne tukevat kaikkien työntekijöiden työhyvinvointia sekä työn tuloksellisuutta.

Kaikkiaan liiton toiminta on eteenpäin menemistä ja jatkuvaa kehittämistä. Koronaepidemian jälkeen etätyöskentely on jäänyt pysyväksi työskentelytavaksi. Henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseksi on löydetty tasapaino etätöiden ja lähityön välillä. Etätöitä on mahdollisuus tehdä 12 päivää kuukaudessa. Koronaepidemian helpottumisen myötä henkilöstö on pystynyt käyttämään työnantajan tarjoamia kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.

Sairauspoissaolot on hieman vähentyneet, mutta tilalle on tullut ehkä henkilöstön väsymisestäkin kertovia joitakin pitempikestoisia sairauslomia. Henkilöstön jaksamiseen ja tukemiseen kiinnitettävä erityistä huomiota. On seurattava, että kaikki pystyvät pitämään vapaansa ja vuosilomansa.

Koulutukseen osallistuvien henkilöiden määrä on vähäinen koko henkilöstömäärään verraten. Työtehtävien isojen muutosten vuoksi koulutuksen merkitys on kasvanut. Samoin lähituki on tärkeää muutosten pyörteessä. On seurattava, että työntekijöiden osaaminen ja jaksaminen pysyy kehityksen ja muutosten mukana. Kehityskeskustelujen säännöllisyys on erittäin tärkeää, jotta henkilöstö pystyy tuomaan ajatuksiaan esille. Työhyvinvoinnin parantamiseksi työntekijöiden tulee tuntea tulevansa kuulluksi.

Sisäinen valvonta ja riskienhallinta

Toimintakertomuksessa on tehty selkoa kuntayhtymän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä. Tarkastuslautakunnan saamien selontekojen pohjalta on käynyt ilmi, että sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa on liitossa kehitetty edellisten arviointikertomusten huomioiden ja suositukset huomioon ottaen.

Tarkastuslautakunnan arviointi

Lautakunta panee tyytyväisenä merkille, että riskienhallintasuunnitelmia on laadittu, mutta edelleen ne olivat vuoden lopussa vielä joiltain osin kesken. Riskienhallinnan tarkastelun kokonaisuutta on edelleen syytä kehittää sekä riskienhallinnan suunnittelu ja seuranta on syytä johdonmukaisesti vakiinnuttaa osaksi koko henkilöstön jokapäiväistä työskentelyä. Riskienhallinnan kannalta on tärkeää, että tarvittavat toimintatavat tulevat osaksi jokaisen työntekijän arkirutiinia. Kuntayhtymän johdolla on tärkeä rooli toisaalta kannustaa ja ohjata toimenpiteiden viemistä käytäntöön sekä toisaalta seurata ja valvoa, että riskienhallinta toteutuu käytännössä. Oleellinen osa riskienhallintaa on hankintojen kuvaus sekä tarpeellisuuden arviointi. Ostolaskujen avoin data olisi hyvä osa tätä riskienhallintaa.

Yhteenveto tavoitteiden toteutumisesta

Tarkastuslautakunta on perehtynyt talousarviossa ja -suunnitelmassa asetettuihin liiton toiminnan painopisteisiin ja sen keskeisten tavoitteiden toteutumiseen. Tarkastuslautakunta on ollut tyytyväinen saamiinsa raportointeihin ja lisätietoihin liiton toiminnasta sekä tilintarkastajan tilikauden aikaisten tarkastusten tuloksiin, jotka ovat kertoneet organisaation hallinnon ja taloushallinnon hyvästä hoidosta.

Tarkastuslautakunta katsoo, että toiminnalliset tavoitteet on asetettu oikein ja ne ovat realistiset suhteessa resursseihin. Pohjois-Pohjanmaan liiton toiminta on saatujen tietojen ja tähän pohjautuvaan arvioon perustuen järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Tilintarkastuskertomuksen mukaan Pohjois-Pohjanmaan liiton hallintoa on hoidettu lakien ja maakuntavaltuuston päätösten mukaisesti sekä tilinpäätös laadittu asianmukaisesti. Tilintarkastajan tarkastuslautakunnalle antaman selostuksen mukaan tarkastuslautakunta toteaa, että liiton taloushallintoa on hoidettu hyvin.

Arviointikertomus on allekirjoitettu sähköisesti

Oulussa 28.4.2023

POHJOIS-POHJANMAAN LIITON TARKASTUSLAUTAKUNTA

Kristian Ruotsalainen

Matti Leiviskä

Tarmo Hirvelä

Tiina Junttila

Teijo Liedes

Helka Tapio