

Maakuntahallituksen vastine tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen 2022

Maakuntahallitus 20.11.2023 § 169

Tiivistelmä

Maakuntahallitus päättää lausunnostaan maakuntavaltuustolle tarkastuslautakunnan vuoden 2022 arviointikertomuksen takia.

Selostus

Tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen 2022 yhteydessä tekemät havainnot ja toteamukset, jotka voidaan nähdä antaneen aihetta toimenpiteisiin, on lueteltu alla kursivoilla:

- Erillisselvitys liiton markkinoinnista, viestinnästä, edunvalvonnasta ja edustamisesta sekä näitä koskevista hankinnoista; maakuntahallituksen 8.6.2023 päättämät toimenpiteet selvityksen takia: *Tarkastuslautakunta yhtyy maakuntahallituksen näkemyksiin, mutta toteaa, että hallituksen valvontavastuun toteuttamisessa on parannettavaa.*
- *Tarkastuslautakunta toteaa saamiensa tietojen pohjalta, että asiakokonaisuudella on ollut merkittävä vaikutus Uudenmaan liiton henkilöstön työhyvinvointiin sekä liiton julkisuuskuvaan.*
- *Maakuntavaltuuston asettamat toiminnalliset tavoitteet ovat toteutuneet osittain*

Maakuntahallitus antaa maakuntavaltuustolle seuraavan lausunnon toimenpiteistä, joihin on ryhdytty arviointikertomuksen johdosta:

Hallituksen valvontavastuun toteuttamisen parantaminen

Maakuntahallitus päätti 18.9.2023 § 132 muuttaa alaiensa viranhaltijoiden tekemien viranhaltijapäätösten laillisuusvalvonnan toimintatapaa. Toimintatapaa muutettiin niin, että jatkossa kunkin viikon perjantaina lähetettävä sähköposti kuluneen viikon aikana tehdyistä viranhaltijapäätöksistä lähetetään kaikille maakuntahallituksen jäsenille. Lisäksi maakuntahallituksen esityslistalle lisätään vakiopykälä otto-oikeuden alaisten päätösten tiedoksi merkitsemistä varten.

Maakuntahallitus päätti myös 23.10.2023 § 148 hyväksyä Uudenmaan liiton päivitetyn sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeen. Maakuntahallitus totesi samalla, että maakuntahallitus palaa ohjeen täsmentämiseen lähikuukausina uuden maakuntajohtajan kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen. Niissä on tavoitteena tarkastella mm. maakuntahallituksen ja myös johtavien viranhaltijoiden vastuuta ja roolia suhteessa maakuntavaltuuston päättämien vision ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Vuoden 2024 toiminta- ja taloussuunnitelmaehdotukseen on sisällytetty yhdeksi ensi vuoden toiminnan painopisteeksi seuraava: Kehitetään riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan täytäntöönpanoprosessia.

Näiden toimenpiteiden lisäksi luottokortin käytön ohjeistus on annettu 25.5.2023, Helsinki EU Officen toimintatapaohje on päivitetty syyskuussa ja tuotu maakuntahallitukselle tiedoksi mhs 18.9.2023 § 142. Lisäksi

hankintaohjeen päivitys ja uusi sopimusohje valmistellaan maakuntahallituksen joulukuun kokoukseen.

Uudenmaan liiton henkilöstön työhyvinvointi ja liiton julkisuuskuva

Uudenmaan liitossa seurataan henkilöstökokemusta neljä kertaa vuodessa toteutettavan Pulssi-kyselyn avulla. Kysely on luonteeltaan kevyt ja nopea, henkilöstökokemusta ja ilmapiiriä tunnusteleva mittari. Kun kyselyn tulokset ovat liitossa yleensä olleet hyvää tasoa, osoitti toukokuun lopussa toteutettu Pulssi-kysely, että sekä työfiilis ja yleinen työilmapiiri oli selvästi laskenut (keskiarvot 2,6 toukokuun lopulla, skaalalla 1–5, kun pitkän tähtäimen keskiarvot ovat pysytelleet 3,6 tietämällä). Tulosityhteenvetoa käytiin henkilöstön kanssa keskustellen läpi kesälomien jälkeen kahdessa eri tilaisuudessa, 22.8. ja 30.8. ja kerättiin henkilöstöltä toimenpide-ehdotuksia tilanteen parantamiseksi.

Henkilöstöltä tullesiin toimenpide-ehdotuksiin kuului mm., että kun uutta maakuntajohtajaa perehdytetään, käydään läpi myös keväästä kertynyt palaute ja havainnot ja että kun uusi maakuntajohtaja aloittaa, varmistetaan keskusteluyhteyden muodostuminen koko henkilöstön kanssa tutustuttamalla ja varaamalla keskusteluajat sekä kun johtoryhmän kokoonpano muuttuu, järjestetään johtoryhmävalmennus vuonna 2024, jossa tavoitteena mm. edistää ryhmäytymistä ja luodaan johtoryhmätyöskentelylle yhteiset pelisäännöt.

Vuoden toinen Pulssi-kysely oli avoinna lokakuun kaksi ensimmäistä viikkoa, ja vastausten keskiarvot olivat lokakuun Pulssissa palautuneet normaalille tasolle. Yleinen työilmapiiri koettiin siis jälleen hyvänä.

Maakuntajohtaja Tuija Telén on ottanut heti ensimmäisinä työviikkoina käyttöön uusia työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta ja läpinäkyvyyttä tukevia toimintatapoja, kuten säännölliset maakuntajohtajan kahvi- ja keskustelutilaisuudet, kaikilla liiton esihenkilöillä laajennetut johtoryhmäkokoukset, ja mahdollisuus etukäteiskysymyksiin ennen johtoryhmän henkilöstöinfoja.

Osaava henkilökunta on liiton vahvuus. Uudenmaan liiton tavoitteiden saavuttaminen onnistuu, kun liitolla on sitä yhdessä toteuttava poliittinen ja operatiivinen johto. Hallituksen toimintatapoja tullaan kehittämään tähänastista enemmän strategiseen suuntaan ja tulevan toiminnan ohjaamiseen. Myös kansanedustajien neuvottelukunnan toiminnan kehittäminen näkyväksi osaksi maakunnan edunvalvontaa edellyttää uusia toimintamuotoja.

Uudenmaan liiton oman strategian toteutumista tullaan mittamaan kyselytutkimuksilla vuonna 2024. Osana näitä, tullaan toteuttamaan liiton brändin ja maineen arviointitutkimus, jonka pohjalta voidaan suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä julkisuuskuvan parantamiseksi.

Toiminnalliset tavoitteet, jotka toteutuivat vain osittain

Vain osittain toteutuneet kaksi vuositavoitetta liittyvät Uudenmaan liiton oman strategian henkilöstökokemus- sekä toiminnan taloudellisuus- ja tuottavuus painopisteisiin.

Henkilöstökokemus-painopisteellä vuositavoite vuonna 2022 oli ”Vahvistamme työn moniammatillisuutta”. Vuositavoitteen toteutumisen mittari oli vuoden aikana käyttöön otetut uudet toimintamallit, välineet ja

ratkaisut. Vuositavoitetta toteutettiin seuraavilla toimenpiteillä:

1. Ketterien, moniammatillisten tiimien organisoitumisen tuki ja osaamisen varmistaminen: Moniammatillisten tiimien organisoitumisen ja toiminnan tueksi on tehty ja lanseerattiin moniammatillisen tiimityön askelemerkit -työkirja. Työkirja sisältää 13 tehtävää tai toimintamallia. Sitä pilotoitiin neljässä eri tiimissä.
2. Moniäänisyyden sanoittaminen, määrittäminen ja tavoitetilan hahmottaminen: Henkilöstölle tehtiin moniäänisyyskysely (n=57). Tulosten pohjalta suunniteltiin moniäänisyyttä parantavia toimenpiteitä yht 6 kpl; digitaalinen palauteboksi, Speed Dating -iltapäivä, anonyymi rekrytointi, moniäänisyyskoulutus, mentimeter-kysely ennen johtoryhmän infotuntia ja kiertävä puheenjohtajuus kokouksissa. Näistä toimeenpantiin kaksi, palauteboksi ja Speed Dating -iltapäivä.

Taloudellisuus- ja tuottavuuspainopisteen vuositavoite vuonna 2022 oli ”Organisoidaan työ entistä selvemmin Uudenmaan kehittämisen kärkien pohjalta”. Vuositavoitteen toteutumisen mittari oli edistymän tilanne. Vuositavoitetta toteutettiin kolmella eri toimenpiteellä:

1. Ilmastotiekartan sisäisen organisoinnin mallin skaalaus isompaan mittakaavaan ja uusiin aiheisiin. Toimenpide toteutui suunnitellusti. Uudenmaan kehittämisen kärkiin liittyvät tiimit tunnistettiin ja niiden työskentelyä kehitettiin muun muassa työpajatyöskentelyn, Henkilöstökokemus painopisteessä kehitetyn Moniammatillisen tiimityön askelmerkit -työkirjan ja ilmastotiimeille toteutetun kyselyn avulla.
2. Tiedonvaihdon lisääminen vastuualueiden kesken työn organisoinnin tueksi. Toimenpide toteutui osittain. Tiedonvaihdon kehittämisen tärkeys korostui muun muassa ilmastotiimeille tehdyssä kyselyssä sekä kehittämisen kärkiin liittyvässä työpajatyöskentelyssä. Laadittiin suositukset tiedonvaihdon lisäämiseksi.
3. Luodaan malli strategisten kärkien mukaiseen projektien valintaprosessiin. Toimenpide toteutui osittain. Laadittiin suositukset strategisten kärkien mukaiseen projektien valintaprosessiin. Suositukset vietiin osaksi vuoden 2023 alkupuoliskolla toteutettuun projektisalkun- ja projektijohtamisen kehittämiskokonaisuuteen, jonka yhteydessä malli lopulta luotiin.

Yleisellä tasolla voidaan todeta, että Uudenmaan liitossa on viime vuosina entistä systemaattisemmin siirrytty työskentelemään vastuualuerajat ylittävissä moniammatillisissa tiimeissä.

Asian tausta

Maakuntavaltuusto päätti 13.6.2023 § 5 merkitä tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen vuodelta 2022 tiedoksi ja lähetti sen maakuntahallitukselle tiedoksi. Maakuntahallitus merkitsi 28.8.2023 § 109 vuoden 2022 arviointikertomuksen tiedoksi ja totesi samassa yhteydessä antavansa valtuustolle lausunnon arviointikertomuksen takia.

Kuntalain 121 § mukaan kunnanhallitus antaa valtuustolle lausunnon toimenpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aihetta. Säännöstä sovelletaan myös kuntayhtymissä.

Esittelijän päätösesitys:

Maakuntahallitus päättää antaa maakuntavaltuustolle yllä selostusosassa olevan lausunnon vuoden 2022 arviointikertomuksen takia.

Päätös:

Maakuntahallitus päätti esityksen mukaan.

Esittelijä:

Vs. Maakuntajohtaja Tuija Telén

Lisätiedot:

Vastuujohtaja Tuija Telén

Maakuntavaltuusto 12.12.2023 § 25

171/02.01.01.01/2023

Maakuntajohtaja Tuija Telén antaa asiasta suullisen selostuksen kokouksessa.

Päätösesitys:

Maakuntavaltuusto päättää merkitä maakuntahallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös:

Maakuntavaltuusto päätti esityksen mukaan.