

# Vastaukset vuoden 2021 arviointikertomuksessa esitettyihin suosituksiin

[Arviointikertomus on luettavissa kaupungin verkkosivuilta](#)

## 1 ESPOO-TARINAN TOTEUTTAMINEN

### 1.2 TARKASTUSLAUTAKUNNAN ARVIINTI VUODEN 2021 TULOSTAVOITTEIDEN TOTEUTUMISESTA JA POIKKEAMISTA

#### *Tarkastuslautakunnan suositukset*

*Tulostavoitteiden tulee olla samanaikaisesti sekä haastavia että vaikuttavia.*

*Tulostavoitteille on asetettava selkeät ja konkreettiset mittarit ja arviointikriteerit, joiden toteumatiedot tulee raportoinnissa esittää kattavasti.*

*Tulostavoitteiden toteuttamiseksi vaadittavat korjaustoimenpiteet on kattavasti raportoitava tilikauden aikana.*

#### Vastaaja: Konsernihallinto

Espoo-tarinassa ja tulostavoitteissa nostetut tavoitteet ovat erittäin haastavia ja niissä onnistuminen parantaisi espoolaisten asemaa merkittävästi. Tulostavoitteet on linkitetty vahvasti Espoo-tarinan valtuustokauden tavoitteisiin. Niiden laadinnassa tällä kaudella on erityisesti kiinnitetty huomiota tulostavoitteiden mittareihin ja niiden antamaan laadukkaaseen informaatioon.

Vuodelle 2022 on asetettu 27 tulostavoitetta, jotka antavat kattavan kuvan Espoo-tarinan toimeenpanosta. Pienempi määrä tavoitteita mahdollistaa tehokkaamman toimeenpanon lisäksi myös niiden paremman raportoinnin, johon vuoden 2022 aikana kiinnitetään huomiota. Tulostavoitteiden toteutumisesta raportoidaan osana osavuosikatsauksia neljä kertaa vuodessa.

Samanaikaisesti on kuitenkin tunnistettava se, että monen tulostavoitteen mittarin osalta mittaustietoja saadaan harvoin tai kenties vain kerran vuodessa, koska osassa tapauksissa mittari perustuu vuosittain tehtäviin tutkimuksiin. Tämänkaltaisissa tapauksissa pyritään raportointia täydentämään myös lisätiedoilla ja erityisesti silloin kun tulostavoitteen saavuttamisen suhteen on havaittavissa poikkeamia.

## 2 KAUPUNGIN JA KONSERNIN TALouden JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN ARVIINTI

### 2.1 KAUPUNKIKONSERNIN TALouden JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN KEHITYS

#### *Tarkastuslautakunnan suositus*

*Tasapainottamis- ja tuottavuustoimenpiteiden toteuttamista on määrätietoisesti jatkettava ja tehostettava, jotta Espoon kaupunkikonsernin talous saadaan kestävään tasapainoon asukkaiden peruspalvelut turvaten.*

## Vastaaja: Konsernihallinto

Taloudellisesti kestävä Espoo - tuottavuus- ja sopeutusohjelman (TakE) tavoitetasot ja toimenpiteet päivitettiin sote- ja pelastustoimen uudistuksen vaikutusten osalta kevään 2022 aikana. Ohjelman päivityksessä alkuperäisestä ohjelmasta poistettiin hyvinvoinnin ja terveyden toimialaa sekä pelastustoimea koskeneet tavoitteet ja lisättiin uusia tavoitteita ohjelmavuosille 2023–2025. Ohjelmasta käytiin poliittiset neuvottelut touko-kesäkuun 2022 vaihteessa, jonka jälkeen sisältö päivitettiin uuden neuvottelutuloksen mukaiseksi. Valtuusto hyväksyi päivitetyn Taloudellisesti kestävä Espoo - tuottavuus- ja sopeutusohjelman (TakE) 13.6.2022.

Päivitetyn ohjelman tavoitteena on hidastaa suunnitelmallisesti käyttötalouden kasvua 116 milj. eurolla perusuraan nähden vuoden 2025 loppuun mennessä ohjelman linjauksia ja toimenpiteitä toteuttaen. Tämä tarkoittaa toimintakatteen kasvun hillitsemistä noin 107 milj. eurolla vuoteen 2025 mennessä ja kiinteistöverotuottojen kasvattamista 10 miljoonalla eurolla. Lisäksi kaupungin investointitasoa lasketaan 10 prosentilla hankkeiden toteutustapaa, laajuutta ja kustannuksia tarkastelemalla. Konsernin velkaisuuden vähentämiseksi kaupungin omalle toiminnalle tarpeettomista tiloista luovutaan. Pääoman vapauttamiseksi myydään useita rakennuksia, toimitiloja tai salkkuja ja muuta omaisuutta yhteensä 300–500 milj. euroa myyntiarvolla 2023–2025.

Tuottavuustavoitteet on jaettu toimialoille ja edelleen tulosyksiköille. Tulosyksiköt ovat jakaneet tuottavuustavoitteensa vuosille 2021–2025. Ohjelmaa toteutetaan tulosyksiköiden projekteina ja toimenpiteinä, jotka ovat käynnistyneet kevään 2021 aikana. Toimenpiteiden toteutumisen etenemistä sekä tuottavuustavoitteen saavuttamista seurataan kvartaaleittain johtoryhmissä ja raportoidaan valtuustolle vuoden 2. osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen yhteydessä.

## 2.2 SOTE-UUDISTUKSEN ETENEMISEN TILANNEKATSAUS ESPOON NÄKÖKULMASTA

### *Tarkastuslautakunnan suositukset*

*Edunvalvontatyötä valtion suuntaan on määrätietoisesti jatkettava, jotta sote-uudistuksen rahoitusmallin vaikutukset Espoolle eivät olisi kohtuuttomat.*

*Sote-uudistuksen siirtymävaihe on hoidettava siten, että kuntalaiset saavat tarvitsemansa palvelut oikea-aikaisesti.*

*Muutostilanteessa on kiinnitettävä erityistä huomiota henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.*

## Vastaaja: Konsernihallinto/ Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala

**Konsernihallinto:** Espoo nostaa kaikissa lausunnoissaan esiin rahoitusmallin keskeiset ongelmat kasvaville kaupungeille. Kuuden suurimman kaupungin ja PKS yhteistyöryhmät korostavat kasvavien kaupunkien investointikyvyn säilyttämisen tarpeellisuutta sekä rahoitusmallin uudistustarvetta hallitusohjelma tavoitteissa. Kasvukaupungin haasteita viestitään aktiivisesti kaupungin ja valtiovarainministeriön tapaamisissa.

**Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala:** Palvelujen saamisen oikea-aikaisuus sekä henkilöstön työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat osa sote-palvelujen turvallista siirtymää. Sekä Espoon kaupungin hyvinvoinnin ja terveyden toimiala että Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue

pitävät palvelujen turvallista siirtymää kriittisen tärkeänä ja osapuolet valmistelevat siirtymää yhteistoiminnassa. Yhteistoimintaa edistää, että Espoon kaupungin viranhaltijoita on hyvinvointialueen valmistelutehtävissä runsaasti mukana, ja että hyvinvointialueen hallinto on sijoittunut Espoon hyvinvoinnin ja terveyden toimialan johdon kanssa samoihin toimitiloihin.

Palvelujen saamisen oikea-aikaisuus sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksaminen turvataan siirtymän huolellisella suunnittelulla ja toimeenpanolla. Tasavertaisella viestinnällä ja henkilöstön osallistumisella muutoksen suunnitteluun on toimeenpanossa keskeinen rooli. Muutoksissa varmistetaan, että yhteistoiminta toteutuu jokaisen työntekijän kohdalla.

Espoon kaupunki yhdessä muiden suurten kuntien kanssa on aktiivisesti viestinyt valtiovarainministeriölle sote- rahoitusmallin korjaustarpeesta. Espoon kaupungin ja valtiovarainministeriön välisissä keskusteluissa on avattu rahoitusmallin muutostarpeita kasvavan kaupungin näkökulmasta. Espoo on kirjannut muutostarpeet kaikkiin sote- ja pelastustoimen uudistusta koskeviin lausuntopyyntöihin.

Sote – rahoitusmallin muutostarpeet nostetaan myös kaupungin sekä suurten kaupunkien hallitusohjelmatavoitteisiin.

## 2.3 KAUPUNGIN JA KONSERNIN INVESTOINNIT JA LAINAKANNAN KEHITYS

### *Tarkastuslautakunnan suositus*

***Espoon korkean investointitason vuoksi vuosikatteen on oltava selvästi poistoja suurempi, jotta kaupunki selviää jatkossa sekä korvaus- ja kasvuinvestoinneista että lainanlyhennyksistä.***

### **Vastaaja: Konsernihallinto**

Taloudellisesti kestävä Espoo – tuottavuus- ja sopeutusohjelmaa toteuttamalla pyritään hidastamaan käyttötalouden kasvua siten, että sote- ja pelastustoimen uudistuksen jälkeenkin verorahoitusta jäisi investointien tulorahoitukseen. Investointiohjelman tasoa on laskettu 10 prosenttia hankkeiden laajuutta karsimalla ja 10 vuoden investointiohjelma on yhteensä keskimäärin 240 milj. euroa vuosittain. Investointien vuositaso laskee huomattavasti vuoden 2025 jälkeen. Mikäli Take- tavoitteet toteutuvat ja 10 vuoden investointiohjelma pidetään esitetyllä tasolla toiminnan ja investointien rahavirta kääntyy positiiviseksi vuodesta 2026 alkaen. Tavoitteeseen sisältyy paljon epävarmuutta.

## 2.5 HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT SEURANTATIEDOT

### Tarkastuslautakunnan suositukset

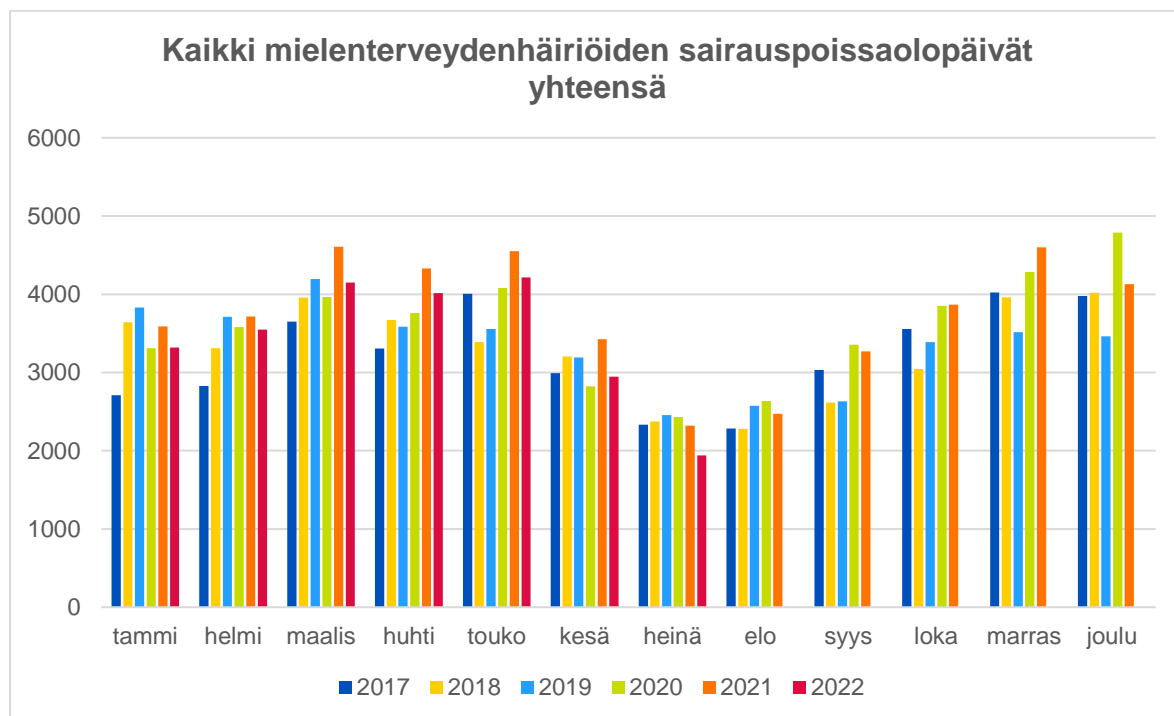
**Kaupungin työpaikkojen veto- ja pitovoimasta huolehtimiseksi toimialojen tulee suunnitelmallisesti huolehtia henkilöstön työssä jaksamisesta erityisesti poikkeus- ja muutostilanteissa.**

**Kaupungin tulee tehostaa toimenpiteitä mielenterveysongelmista johtuvien sairauspoissaolojen vähentämiseksi.**

**Vastaaja: Konsernihallinto/Henkilöstöyksikkö (koonti kaikilta toimialoilta)**

**Työterveyspalvelut:** Työterveyshuollossa on panostettu työkykyyn liittyvien sairauksien kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveyden häiriöiden hoitoon. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta sairauspoissaolot ovat olleet jo laskussa useamman vuoden ajan. Mielenterveyden häiriöiden kohdalla sairauspoissaolojen kasvu on kestänyt useamman vuoden ajan, kuten Suomessa ylipäätään. Vuoden 2021 heinäkuusta alkaen, pois lukien marraskuu, on kuitenkin kuukausittaisessa seurannassa nähtävissä kasvun taittumista (kuva 1). Tämä suotuista kehitys on jatkunut myös alkuvuodesta 2022.

Työterveydessä on ollut käytössä tavanomaisten vastaanottojen lisäksi mm. lyhytterapiaa, psykiatrin konsultaatioita, työhön liittyvissä asioissa työterveyspsykologin vastaanottoja sekä esihenkilöille suunnattu työpaja, jossa käsitellään masentuneen työntekijän kohtaamista ja annetaan välineitä työn muokkaamiseen mielenterveyttä tukevasti sekä pohditaan esihenkilön omaa jaksamista. Toimintamalli kehitettiin vuonna 2020 yhdessä Svebin kanssa. Vuoden 2021 aikana työpajoja pidettiin mm. KOTO:n esihenkilöille.



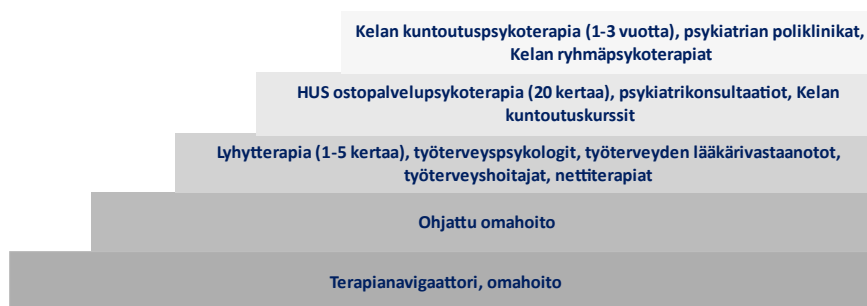
Kuva 1.

Vuoden 2022 työterveyden toimintasuunnitelmassa on mielenterveyden haasteiden vastaamiseen suunniteltu lisäpanostuksia. Psykososiaalisista hoitomahdollisuuksista saa

yleiskuvan alla olevasta kuvasta (kuva 2). Mitä varhaisemmassa vaiheessa apu saadaan, sen kevyemmillä hoitomuodoilla saadaan asia kuntoon, eivätkö ongelmat ehdi pitkittyessään monimutkaistua.

Vuoden 2022 aikana on käyttöön saatu HUS lyhytpsykoterapian lähettämisoikeus suoraan, ilman potilaan kierrättämistä terveysaseman kautta. Uusia välineitä saadaan käyttöön vuoden 2022 aikana Terapiat etulinjaan -hankkeesta. Kesäkuussa otettiin käyttöön terapianavigaattori ja ohjattu omahoito. Näiden avulla saadaan todennäköisesti hoidettua valtaosa apua tarvitsevista nopeasti (Terapiat etulinjaan -hankkeen piloteista saatu tieto).

Työterveyden käytössä olevat psykososiaaliset hoitovaihtoehdot



12 Kuva 2.

**Henkilöstökehittämisen vastuualue:** Henkilöstökehittämisen vastuualueella kerätään ja raportoidaan työkykyyn liittyvää tietoa, jonka pohjalta johdon, esihenkilöiden sekä HR-organisaation on mahdollista suunnata toimenpiteitä henkilöstön työssä jaksamisen ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Työkykyraportteihin tuodaan tietoja neljä kertaa vuodessa toteutetusta työfiiliskyselystä sekä Kunta10-kyselystä. Lisäksi raportteihin liitetään tiedot poissaoloista ja Työterveyspalvelujen tuottamat poissaolojen diagnoositiedot. Työkykytietoja voidaan seurata työyhteisötasolla sekä laajemmilla organisaatiotasolla.

Vuonna 2022 on alkanut Henkilöstökehittämisen vastuualueella kehitetty uuden Suuntaamo-työkalun käyttöönotto. Esihenkilöiden työkaluksi tarkoitettua Suuntaamon avulla varmistetaan riittävä ja systemaattinen henkilöstötyön seuranta ja tuki. Suuntaamo-työkalua käyttämällä, esihenkilö tunnistaa paremmin henkilöstön jaksamiseen ja mielenterveyteen sekä poissaoloihin liittyviä varhaisia signaaleja, jolloin epäkohtiin puuttuminen on helpompaa kuin pitkittyneissä tilanteissa. Suuntaamon avulla esihenkilö tunnistaa esimerkiksi, milloin varhaisen tuen malliin kuuluva valmentava työkykykeskustelu on tarpeen sekä milloin kannattaa olla yhteydessä työterveyshuoltoon esim. tehostetun terveystarkastuksen tai työkykyarvion toteuttamiseksi.

Suuntaamo sisältää myös työyhteisöjen sekä osaamisen kehittämisen ohjeita ja hyviä käytäntöjä. Henkilöstökehittämisen vastuualueella järjestetään koko henkilöstöä koskevia koulutuksia yleisistä työelämän ajankohtaisista aiheista, joissa on huomioitu oman työn ja voimavarojen ylläpito ja johtaminen. Valmennustarjonnassa on myös huomioitu korona-ajan mukanaan tuomat etätyön ja hybridityön vaikutukset hyvinvointiin. Vuonna 2023 on tarkoitus

rakentaa työntekijöille tarkoitettu Suuntaamo-työkalu, joka auttaa suunnistamaan työssä ja huolehtimaan omista voimavaroista.

Kaikki esihenkilöt voivat saada henkilöstöjohtamisen tuekseen ”coachausta” tai työnohjausta. Kaikki esihenkilöt kutsutaan johtamisvalmennuksiin, joiden tavoitteena on vahvistaa kannustavaa ja vastuullista henkilöstöjohtamista. Lisäksi tarjolla on työkykyjohtamisen valmennuksia sekä lähitoteutuksina että itseopiskeluna sekä ohjeita.

Henkilöstökehittämisen ryhmä sekä henkilöstöyksikön ulkoiset kumppanit tukevat työyhteisöjä valmennuksin ja työpajoin työhyvinvoinnin, muutostilanteiden ja oman työn ja voimavarojen johtamisen asioissa.

**Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala:** Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla sairauspoissaolopäivien kehitystä seurataan kuukausittain. Työterveyshuollon raporttien mukaan sairauspoissaolopäivät yleisesti ja mielenterveyshäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot laskivat Hytetin toimialalla vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna noin 2 %. Mielenterveyden häiriöistä aiheutuneiden poissaolojen suhteellinen osuus diagnosoiduista sairauspoissaoloista sen sijaan kasvoi vuosien 2020 ja 2021 välillä noin 12 %.

Tulosityksiköiden välillä tilanteet vaihtelivat siten, että vanhuspalveluissa mielenterveyden häiriöistä aiheutuneita sairauspoissaolojen osuus oli molempina vuosina melko sama, muissa tulosityksiköissä oli puolestaan selkeää kasvua. Koronaepidemian aiheuttama henkinen oireilu näkyy tilastoissa, mutta tätä osuutta on vaikea eritellä tarkemmin.

Toimialalla pyritään tavoitteellisilla toimenpiteillä ja aktiivisella seurannalla jatkuvasti vaikuttamaan sairauspoissaolojen kehitykseen myös mielenterveyden häiriöiden osalta. Tulosityksiköiden omissa TakE-tavoitteissa on asetettu tähän liittyen useita kuukausittain seurattavia toimenpiteitä mm. seuraavilla osa-alueilla:

- työkykyjohtamisen kehittäminen (mm. esihenkilötyön tukeminen, valmiuksien parantaminen työkykyasioissa, ennaltaehkäisevät toimet)
- tehtävärakenteen keventäminen sekä
- ylitöiden vähentäminen.

Kaupunginhallitus on hyväksynyt perustettavaksi uusia vakansseja, joilla voidaan vahvistaa esihenkilötyön ja avustavan työn resursseja. Kaiken edellä mainitun ohessa johdon tietoisuutta on pyritty lisäämään työkyvyttömyysasioissa, erityisesti ennaltaehkäisyn näkökulmasta.

Hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla kokoontuu säännöllisesti lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden tehostetun rekrytoinnin työryhmät. Pitovoiman vahvistamiseksi ja työssä jaksamisen tueksi toimiala esittää kotihoitoon resurssiesimiehiä ja sosiaalityöhön avustavan henkilökunnan lisäystä. Omien kiertävien varahenkilöiden lisiä on korotettu 1.6. alkaen ja kotihoidossa pilotoidaan ajokorttistipendiä lähihoitajille ja sairaanhoitajille. Pitkäaikaishoidossa, vammaisten palveluissa ja sairaalassa pilotoidaan kansainvälistä rekrytointia työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Toimialalla on otettu käyttöön kaupungin Suuntaamon -toimintamalli. Henkilöstön saatavuutta ja sairauspoissaolojen kehitystä seurataan säännöllisesti ja niistä raportoidaan johtoryhmille.

**Kasvun ja oppimisen toimiala:** Kaupunkitasolla mielenterveydestä johtuvat sairauspoissaolot kasvoivat 5,2 % vuonna 2021 verrattuna edelliseen vuoteen 2020. Kasvun ja oppimisen toimialalla mielenterveydestä johtuvat poissaolot vähenivät vastaavana aikana 2,1 %. Koska sairauspoissaolot vähenivät kokonaisuudessaan kasvun ja oppimisen toimialalla kaikissa päädiagnoosiryhmissä, kasvoi mielenterveyshäiriöperusteisten diagnoosien suhteellinen osuus verrattuna muihin diagnoosiryhmiin, vaikka absoluuttinen määrä (päivä ja henkilöt)

väheni. Vertailutiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia 1.8.2021 voimaan tulleiden organisaatiomuutosten vuoksi.

Kasvun ja oppimisen toimialalla on kehitetty esimiehiä ja henkilöstöä tukevia palvelutuotteita tukemaan työhyvinvointia, työkykyä ja työssä jaksamista. Asiakaskokemusta selvitettäessä 91,7 % konsultointipalveluista koettiin hyödyllisenä. Kasvun ja oppimisen toimialalla seurataan työhyvinvointia tukevien palvelutuotteiden määrää ja vaikuttavuutta. Vuoden 2022 seuranta II:n aikana kasvun ja oppimisen toimialalla hoidettiin 222 työhyvinvointiin liittyvää palvelupyynnöitä. Suurin osa palvelupyynnöistä, 163, liittyi yksilökohtaisiin työterveysneuvotteluihin ja usein henkilön taustalla on mielenterveyteen liittyviä tekijöitä. Työterveysneuvotteluissa haetaan keinoja työssä jaksamiseen työjärjestelyjen ja kuntoutusten avulla. Noin 2/3 työterveysneuvottelujen piirissä olevasta henkilöstöstä jatkaa työssä ja tukena on usein kuntoutustoimenpiteitä ja räätälöityjä työjärjestelyjä.

Työyhteisöjen ristiriitatilanteissa on ratkottu 5 kertaa, erilaisia konsultointitilanteita on ollut vuoden 2022 seuranta II:n aikana 47 ja räätälöityjä työyhteisövalmennuksia on ollut 2. Lokakuussa 2022 tullaan järjestämään esimiehille ”Kun huoli herää” -koulutusta, jolla tuetaan esimiehiä käymään valmentavia työkykykeskusteluja.

**Kaupunkiympäristön toimiala:** Sairauspoissaolot kokonaisuutena laskivat vuonna 2021 edellisestä vuodesta 2927 päivää. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen osuus kasvoi 35 % (3879 pv). Mielenterveysperusteiset poissaolot kohdentuivat yhtä suurelle henkilömäärälle kuin aiemmin (v. 2020 109 hlö, v. 2021 106 hlö). Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrän kasvun taustalla näyttäisi olevan mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen pitkittyminen. Toimialalla järjestetään erityistä työkykyjohtamisen tukea esihenkilöille vuonna 2022. Työkykyjohtamisen teemasta on järjestetty esihenkilötilaisuus, jossa on jalkautettu Suuntaamon työkykyjohtamisen mallia ja esitelty esihenkilöiden käytössä olevia työkyvyn johtamisen tukipalveluja. Esihenkilöille järjestetään mielenterveys ja työkyky -teemalla kolme esihenkilötilaisuutta yhteistyössä työterveyden kanssa (touko-, kesä- ja syyskuu). Lisäksi toimialan hr tulee vuoden 2022 aikana olemaan suoraan yhteydessä jokaiseen esihenkilöön, jonka henkilöstöllä on pitkittyneitä sairauspoissaoloja, tarkoituksena tukea työkykyjohtamista ja löytää yhdessä keinoja tilanteiden edistämiseksi. Samalla pyrimme myös saamaan tarkempaa tietoa ilmiön taustalla vaikuttavista syistä.

**Konsernihallinto ja Elinvoiman tulosalue:** Rakenteet, joissa sairauspoissaoloja tarkastellaan Konsernihallinnon, Elinvoiman tulosalueen ja Länsi-Uudenmaan Pelastuslaitoksen osalta ovat: Konsernihallinnon Henkilöstötoimikunta kaksi kertaa vuodessa Johdon työkykyraportin kautta. Diagnoosiperusteiset sairauspoissaolot käsitellään yksikkötasoisesti ja aiheesta keskustellaan. Kohan ja Elinvoiman työolojaokset sekä LUP:n työturvallisuusjaos käsittelevät asiat omissa kokouksissaan.

Työkykyjohtamisesta vastaavat yksikön esihenkilö ja lähiesihenkilö. Konsernihallinnon sisäisen työnjaon mukaan Henkilöstön kehittämisen yksikkö vastaa esihenkilöille suunnatusta valmennus- ja tukipalvelusta, jota on runsaasti ja monipuolisesti tarjolla. Esimerkiksi Suuntaamo, työntekijän suorituksen seurannan työkaluna auttaa esihenkilöä kartoittamaan puutteellisen työsuorituksen juurisyyt, mukaan lukien osaamiseen ja motivaatioon liittyvät haasteet. Varhaisen puuttumisen ja puheeksi ottamisen valmennukset ja työkalut ovat esihenkilöiden käytettävissä. Työterveyshuollon palvelut ovat käytettävissä ja esihenkilö voi aina ohjata työntekijän niiden piiriin.

Konsernihallinnon HR-tuen tehtävänä on viestiä esihenkilöitä tukipalveluista ja olla tietoinen ja perehtynyt tarjolla oleviin välineisiin ja niiden mahdolliseen vaikuttavuuteen.

Konsernihallinnon sairauspoissaolokuorma on noussut vuodesta 2020 vuoteen 2021 2,2 päivällä. Kuorma (8,8 päivää) on kuitenkin huomattavasti kaupungin keskiarvoa (13,5)



alhaisempi. Keskeinen havainto on, että yksikkötasolla poissaolokuorma on noussut merkittävimmin Henkilöstöyksikön kohdalla. Yksikön johto tuntee muutoksen syyt ja toimet, joilla asiaa on ryhdytty korjaamaan.

## 2.6 TYÖLLISYYSTILANTEEN KEHITYS JA KAUPUNGIN TYÖLLISYYSPALVELUT

### *Tarkastuslautakunnan suositukset*

***Työllisyysmäärärahat tulee saada aikaisempaa paremmin kohdennettua työllisyyden lisäämiseen työmarkkinatuen kuntaosuuskustannusten maksamisen sijasta.***

***Työllisyyden kuntakokeilun vaikuttavuuden arvioimiseksi tulee kehittää ja ottaa käyttöön asiakkaiden työllistymistä kuvaavat mittarit.***

### **Vastaaja: Elinvoiman tulosalue/Työllisyyspalvelut**

Työllisyyden kehitys on ollut vuonna 2022 positiivista ja Espoon työttömyysaste on laskenut joka kuukausi. Pitkäaikaistyöttömyyskin on laskenut, mutta hitaammin. Haasteena on työttömyyden ns. kova ydin, eli he, jotka olleet työttömänä yli kaksi vuotta. Tämä asiakaskunta on niin Espoossa, kuin valtakunnallisestikin, vähentynyt selkeästi hitaammin. Tämä on myös se asiakaskunta, joka maksaa kunnalle kuntaosuuden muodossa. Tällä asiakasryhmällä on myös lähtökohtaisesti useampi ratkottava ongelma ennen kuin työllistyminen on realistista, esimerkiksi terveydelliset haasteet, taloudelliset ongelmat, osaamisen puute tai vanhentunut osaaminen, kielitaito ja päihdeongelmat. Näiden asiakkaiden osalta matka kohti työelämää on pitkäaikainen prosessi. Tätä kehitämme jatkuvasti, kuten myös asiakasohjausta ja työnvälitystä laajemminkin. Tavoitteena on oikea-aikainen palveluohjaus ja työnvälitys asiakkaiden yksilöllisten tilanteiden ja haasteiden mukaisesti. Toukokuussa voimaantulleen pohjoismaisen työnhaun mallin ja sen mukaisen työnhakuvelvoitteen vaikutukset kuntaosuuskustannuksiin on myös vielä näkemättä.

Kuntakokeilun osalta on otettu kevään 2022 aikana enemmän asiakkaiden työllistymistä kuvaavia mittareita. Jatkossa näitä pyritään syventämään ja tarkastelemaan muun muassa asiakassegmenttitasolla. Haasteena on kuntakokeilulaissa edellytetyn valtion tarjoaman asiakastietojärjestelmän tietosisällöt, jotka eivät tue vaikuttavuuden ja työllistymisten syvällisempää seurantaa. Pyrimme olosuhteet huomioon ottaen kehittämään nykyisiä seurantoja vaikuttavuuden suuntaan. Valtion asiakastietojärjestelmä vaihtuu porrastetusti uuteen järjestelmään vuosien 2022–2024 aikana, tämän muutoksen vaikutukset seurantojen kehittämiseen eivät ole vielä kuntapuolella tiedossa.

## 2.7 KESTÄVÄ KEHITYS

### *Tarkastuslautakunnan suositus*

***Kestävän kehityksen työn kehittämishaasteet tulee tunnistaa ja niihin tulee vastata siten, että työ kohdentuu alueen talouden ja kehityksen kannalta merkittävimpiin kehittämishaasteisiin kuntalaisten hyvinvointia tukien.***



## Vastaaja: **Konsernihallinto/Laitala**

Espoon kestävän kehityksen työtä ohjaavat Espoo-tarina, valtuustokauden tavoitteet ja valtuuston Kestävä Espoo -ohjelmalle asettamat hyötytavoitteet.

Kestävän kehityksen työn keskeiset kehittämishaasteet on tunnistettu Kestävä Espoo -ohjelmasuunnitelmassa, jonka kaupunginhallitus hyväksyi huhtikuussa. Ohjelmasuunnitelmassa on kuvattu viisi tavoitteiden saavuttamisen kannalta merkittävintä kehittämiskokonaisuutta, niiden ensivaiheen projektit ja toimenpiteet sekä suuntaviivat valtuustokauden työlle. Kehittämiskokonaisuudet ovat liikenne, energia, kiertotalous ja kestävä elämäntapa, kestävä maankäyttö ja rakentaminen sekä lähiluonto ja luonnon monimuotoisuus.

Työtä tehdään yhdessä yliopistojen, yritysten ja tutkimuslaitosten kanssa. Yhteistyöllä parannetaan kansainvälistä kilpailukykyä, tuetaan paikallisen talouden, innovaatiotoiminnan ja verotulojen kasvua ja vauhditetaan hiilineutraalin hyvinvointiyhteiskunnan rakentamista. Ohjelmakaudella kiinnitetään erityistä huomiota asukasosallisuuden vahvistamiseen. Ohjelman ohjausryhmä vastaa kehittämiskokonaisuuksien ja toimenpiteiden ohjauksesta.

## 3 KASVUN JA OPPIMISEN SEKÄ HYVINVOINNIN JA TERVEYDEN PALVELUJEN ARVIOINTI

### 3.1 LASTEN JA NUORTEN MIELENTERVEYSPALVELUT

#### *Tarkastuslautakunnan suositus*

***Lasten ja nuorten mielenterveyspalvelujen riittävä tarjonta on varmistettava. Kaupungin tulee vastata koronapandemian aikana kasvaneeseen palvelutarpeeseen ennen palvelujen siirtymistä hyvinvointialueelle.***

## Vastaaja: **Hyvinvoinnin- ja terveyden toimiala/ Kasvun ja oppimisen toimiala**

**Hyvinvoinnin ja terveyden toimiala:** Nuorisopoliklinikan (Nupoli) hoidon saatavuutta kuvaava T3 oli vuonna 2021 keskimäärin 19 päivää (vaihteluväli 10–32 päivää). Kiireettömälle vastaanottoajalle pääsi siis noin 19 päivän sisällä yhteydenotosta. Vuoden 2022 alkuvuoden aikana kiireettömälle vastaanottoajalle pääsyä kuvaava T3 on ollut noin 26. Kiireisissä tilanteissa vastaanottoille pääsi ja pääsee samana päivänä Espoossa. Kiireettömän hoidon saatavuutta Nupolilla on pidentänyt koronan lisäämä hoidon kysyntä ja hoitohenkilökunnan rekrytointivaikeudet - Nupolissa kaikki vakanssit saadaan täyteen näillä näkymin syksyyn 2022 mennessä. Koronan aiheuttamaa jonoa on purettu vuoden 2021 keväästä alkaen hankkimalla ostopalvelua A-klinikka Oy:lta, jossa niin ikään on ollut ajoittain vaikeuksia vastaanottaa sinne osoitettuja asiakkaita sovituissa ajassa. Syynä tässäkin on ollut hoitohenkilökunnan rekrytointivaikeudet.

Terapiat etulinjaan -toimintamallin koulutus tulee teettämään jonkin verran ruuhkaa työntekijöiden kalentereihin ensi syksynä. Työntekijöiden pitää pystyä ottamaan koulutuksen vaatima määrä koulutuspotilaita viikoittaisille käynneille, ja kun lisäksi viikoittaisesta työajasta 2 tuntia on korvamerkitty opiskeluihin, tulee tilanne näkymään vastaanottoaikojen niukkenemisenä. Todennäköisesti päästään kuitenkin hoitamaan asiakkaita TE-hoitomallin mukaisesti, rotaatiota tapahtuu ja vastaanottoaikoja tulee tarjolle aikaisempaa enemmän, jolloin hoidon saatavuus siis paranee.

Lastenpsykiatrisen yksikössä on ollut isoja rekrytointihaasteita. Henkilöstöpuhlasta johtuen asiakasprosesseihin syntyi pullonkauloja, joita saatiin sulun aikana purettua.

Lääkäriresurssia on saatu kohennettua ostopalvelujen turvin ja yhden virkalääkärin paikka on saatu täytettyä. Yksikössä on organisoitu työtä uudelleen, jotta palvelutarpeeseen voidaan vastata nykyisellä henkilöstöllä. Konsultaatiotukea yhteistyökumppaneille on pyritty lisäämään, jotta lapsen tuki arkiympäristössä mahdollistuisi. Tämän lisäksi on matalan kynnyksen anonyymia konsultaatiota yhteistyökumppaneille. Yksilötapaamisten lisäksi on ryhmätoimintaa lapsille ja vanhemmille. Hankerahoituksella yksikössä otetaan uudestaan käyttöön palkittu työmalli, jossa lastenpsykiatrisen yksikön työntekijä jalkautuu varhaiskasvatukseen antamaan tukea varhaiskasvatuksen henkilöstölle Länsi-Uudenmaan alueella.

Perheitä tuetaan myös perheneuvolan ja perhesosiaalityön palvelujen kautta. Perheneuvola-palvelujen asiakas- ja kontaktimäärät ovat kasvaneet vuonna 2021 (asiakaskontaktit +17 prosenttia). Vuoden 2022 alussa asiakasmäärä on edelleen jatkanut kasvuaan, mutta uusien asiakkaiden määrässä näkyy laskua edelliseen vuoteen verrattuna. Kasvuun on pystytty vastaamaan toimintatapoja kehittämällä ja lisäämällä etäyhteyksien toteutettavia käyntejä. Ensiajalle on päässyt keskimäärin reilun kuukauden sisällä yhteydenotosta. 13–18-vuotiaiden nuorten vanhemmille tarkoitettu nuorisoperheneuvola aloitti yhden työparin voimin toukokuussa 2021 ja on nyt laajentunut kahden työparin voimin toteutettavaksi palveluksi.

Perhesosiaalityön palveluihin on aiemmin kasautuneen ja edelleen viime vuosien aikana lisääntyneen palvelutarpeen johdosta kertynyt jonoa. Asiakaskontaktien määrä kasvoi vuonna 2021 15 prosenttia edellisestä vuodesta. Asiakasmäärän kasvu on jatkunut alkuvuonna 2022. Palvelun saatavuutta on pyritty parantamaan toimintatapojen tehostamisella ja yksiköön osoitettujen uusien työntekijöiden lisäyksellä. Tilannetta on haastanut palveluntuottajien haasteet tuottaa palvelua kysyntää vastaavasti.

**Kasvun ja oppimisen toimiala vastaa:** Toimialan kaikissa tulosityksiköissä toimeenpannaan valtuuston hyväksymää Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmaa (2022–2025), jonka keskeisenä tavoitteena lasten ja nuorten mielen hyvinvoinnin vahvistaminen. Toimenpiteenä on muun muassa näyttöön perustuvien menetelmien käyttö palveluissa. Opiskeluhuollossa jatketaan psykologien ja kuraattorien kouluttamista IPC- ja Cool Kids -interventioihin. Kaikille psykologeille ja kuraattoreille järjestetään lyhytterapeuttisen työtteen koulutus. Koulutuksella vahvistetaan opiskeluhuollon työntekijöiden selkeää ja yhtenäistä työskentelytapaa opiskeluhuollon kontekstissa tapahtuvien tehokkaiden terapeuttisten interventioiden toteuttamiseen.

Opiskeluhuollossa on vuonna 2022 vakituisten vakanssien lisäksi yhdeksän osin valtionavustuksen turvin palkattua kuraattoria. Suomenkieliseen toisen asteen koulutukseen saatiin uudet vakanssit (psykologi ja kuraattori) vuoden 2022 alussa, ja elokuussa saadaan perusopetukseen kaksi uutta vakanssia. Tavoitteena on, että jokaisessa koulussa tai oppilaitoksessa on mahdollisuus keskusteluun opiskeluhuollon ammattilaisen kanssa.

Osana hyvinvointialuevalmistelua rakennetaan palvelupolkuja lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluissa sekä pyritään vahvistamaan neuropsykiatrisesti oireilevien lasten ja nuorten varhaista tunnistamista ja oikea-aikaista tuen saamista. Kasvun ja oppimisen toimiala on tiiviisti mukana kehittämistyössä, jotta varmistetaan tarpeen mukainen tuki oppilaille ja opiskelijoille heidän omassa kasvu- ja kehitysympäristössään.

Suomenkielisessä perusopetuksessa on laadittu koronasta palautumisen suunnitelma, jonka pohjalta jokainen koulu kuvaa omassa lukuvuosisuunnitelmassaan 2022–2023, miten koulussa vahvistetaan yhteisöllisyyttä ja lisätään kohtaamisia eli miten oppilaille turvataan elämänmyönteiset, yhteisöstä voimaa ammentavat rutiinit.

### 3.2 LASTENSUOJELU

*Tarkastuslautakunnan suositus*

***Avohuollon tukitoimenpiteitä on lisättävä, jotta niitä voidaan tarjota perheille tarvetta vastaavasti.***

**Vastaaja: Hyvinvoinnin- ja terveyden toimiala**

Lastensuojelussa on avohuollon tukitoimina tehostettua perhetyötä, avoarviointia, perhekuntoutusta, avohuollon sijoituksia, taloudellista tukea ja lisäksi lastensuojeluperheillä on käytössään kaikki sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut. Avohuollon tukitoimia järjestetään sekä omana toimintana että ostopalveluna. Oma toimintaa on kehitetty vuosien aikana niin, että omaa palvelua on tarjolla enemmän. Tuomarilan perhetukikeskukseen on esitetty lisävankansseja, jotta perhekuntoutuksessa voisi olla vielä useampia perheitä ympärivuorokautisessa kuntoutuksessa. Ostopalvelut täydentävät omaa toimintaa ja niitä käytetään Espoossa verrattain paljon. Vuonna 2021 avohuollon tukitoimia ostettiin noin 3,3 miljoonalla eurolla. Palveluntuottajilla on myös ollut haasteita henkilöstön saatavuudessa ja siitä johtuen erityisesti kotipalvelun ja tehostetun perhetyön saatavuudessa on toisinaan ollut haasteita. Lastensuojelun sosiaalityö on yksi avohuollon tukitoimi. Vuoden alussa lastensuojelulakiin tuli muutos, jossa lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiakasmäärä rajattiin 35 lasta/sosiaalityöntekijä. Espoossa mitoitus toteutuu, mikäli vakanssit saadaan täytettyä.

### 3.3 OPPIVELVOLLISUUSLAIN UUDISTUKSEN TOIMEENPANO

*Tarkastuslautakunnan suositus*

***Espoon kaupungin tulee huolehtia lukiopaikkojen riittävydestä espoolaisten nuorten tarvetta vastaavasti.***

**Kasvun ja oppimisen toimiala vastaa:**

**Kontu:** Espoossa lukiokoulutuksen vetovoimaisuus on maan kärkeä, sillä noin 75 % suomenkielisten peruskoulujen päättävistä hakee ensisijaisesti lukiokoulutukseen. Valtakunnallisesti osuus on 56 % ja kuutoskaupungeissa (pl. Espoo) keskimäärin 61 %.

Vuosina 2014–2017 lukioiden aloituspaikkoja varattiin 61,5 %:lle peruskoulun päättävästä ikäluokasta. Vuonna 2018 aloituspaikkojen suhteellista osuutta nostettiin 64 %:iin. Vuodesta 2021 lähtien aloituspaikkoja on varattu 66 %:lle ikäluokasta. Ikäluokkaan lasketaan mukaan 9. ja 10. luokan päättäneet sekä lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen (Luva) päättäneet. Helsinkiin ja Vantaaseen verrattuna aloituspaikkoja tarjotaan suhteessa eniten Espoossa.

Toisen asteen koulutuksen ja nuorisopalveluiden tulosityksikkö on kevään 2022 aikana laatinut lukiokoulutuksen palveluverkkoselvitystä. Selvitys valmistuu kesäkuussa 2022. Selvityksessä on kuvattu Espoon kaupungin lukiokoulutuksen nykytila sekä esitetty skenaarioita suomenkielisen lukiokoulutuksen palveluverkon kehittämiseksi. Tavoitteena on varmistaa, että kasvavien ikäluokkien luomaan palvelutarpeeseen sekä lukiokoulutuksen vetovoimaisuuden kasvuun voidaan vastata riittävällä ja alueellisesti tasapainoisella lukiokoulutuksen tarjonnalla.

**Svebi:** Espoon ruotsinkielisessä Mattlidens gymnasiumissa on lukuvuodelle 2022–2023 varattu 200 aloituspaikkaa yleislukioon ja 50 paikkaa IB-tutkintoon johtavaan koulutukseen. Aloituspaikkojen määrä vastaa 65 % Espoon kaupungin ruotsinkielisen peruskoulun päättävistä. Sekä aloituspaikkojen määrää että prosentuaalista osuutta peruskoulun päättäneistä on lisätty; lukuvuodelle 2021–2022 varattiin 175 aloituspaikkaa yleislukioon ja 50 IB-tutkintoon johtavaan koulutukseen (60 %) ja lukuvuodelle 2020–2021 varattiin 150 aloituspaikkaa yleislukioon ja 50 IB-tutkintoon johtavaan koulutukseen (60 %).

Vuonna 2021 Mattlidens gymnasiumin 175 paikkaan haki 183 ensisijaista hakijaa.

Ruotsinkielisen päivähoito- ja opetuslautakunnan päätöksen mukaan (22.3.2006) alin Mattlidens gymnasiumiin vaadittava sisäänpääsykeskiarvo on toistaiseksi 7,00.

### 3.4 KULTTUURIPALVELUT

#### **Tarkastuslautakunnan suositukset**

***Kirjastoverkon kehittämisessä on otettava huomioon asukaslähtöisyys. Tarvitaan sekä aluekirjastoja että pienempiä lähikirjastoja ja asioimiskirjastoja eri käyttäjäryhmien palvelemiseksi.***

***Kirjastopalvelun kehittämisessä on perinteisen kirjastopalvelun lisäksi otettava huomioon myös digitaalisen palvelutarjonnan näkökulma ja digitalisaation myötä tapahtuva asiakkaiden tarpeiden muuttuminen.***

***Espoon harrastuspolku -hankkeessa luotujen hyvien käytäntöjen mukaista toimintaa tulee mahdollisuuksien mukaan jatkaa myös hankkeen päättyttyä.***

#### **Vastaaja: Elinvoiman tulosalue/ Kulttuuri**

**Elinvoiman tulosalue vastaa:** Espoon kirjastoissa ollaan parhaillaan tekemässä asiakasvaikuttavuus ja strategiatyötä, jonka tuloksena syntyy kirjastoverkkoselvityksen päivitys. Selvityksessä tarkastellaan erilaisten kirjastotyyppien asemaa ja sijoittautumista Espoossa kustannustehokkuus huomioon ottaen. Kirjaston tavoitteena on asiakastyytyväisyys ja asukaslähtöisyys, jossa keskeisenä painopisteenä ovat osallisuus ja asukkaiden mukaan ottaminen toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.

Kirjastossa on tehty pitkäjänteistä työtä sen eteen, että useimmat kirjaston palvelut ovat saatavilla myös verkossa tai digitaalisina. Monia kirjaston palveluita voi hoitaa myös mobiilisti eli älypuhelimella Taskukirjasto-sovelluksen kautta. Palveluita tehdään laajasti etä- ja hybridimallilla, jolloin tapahtumien saavutettavuus myös etäyhteyksin on parantunut merkittävästi.

Harrastamisen Suomen mallin mukaiselle Espoon harrastuspolulle on opetus- ja kulttuuriministeriön hankerahoitus 31.7.2023 saakka. Harrastamisen Suomen mallista on valmisteilla myös lakikirjaus Nuorisolakiin. Niin kauan kuin toiminnalla on hankerahoitus, on mahdollista testata ja rakentaa toimintamalleja. Mikäli hankerahoitus päättyy, tulee ratkaista kaupungin oma rahoitus Harrastuspolku-hankkeen aikana luotujen verkostojen, toimintamallien ja saavutettavien harrastusryhmien jatkumiseksi.

### 3.5 TERVEYSPALVELUJEN TARJONNAN RIITTÄVYYS JA VALVONTA

#### 3.5.1 TERVEYSASEMAT

##### *Tarkastuslautakunnan suositukset*

***Kaupungin tulee turvata hoitoon pääsy ja purkaa hoitojonot sekä terveysasemilla että suun terveydenhuollossa ennen palvelun siirtymistä hyvinvointialueelle.***

#### **Vastaaja: Hyvinvoinnin- ja terveyden toimiala**

Terveysasemilla on pilotoitu tiimiterveysasema-mallia kolmella omassa tuotannossa olevalla terveysasemalla marraskuusta 2021 toukokuuhun 2022. Kilon, Ison Omenan ja Kalajärven terveysasemilla potilaiden hoitoon pääsy alentui välittömästi mallin käyttöönoton jälkeen alle viiteen arkipäivään (T3 0–5). Samarian terveysasemalla on ns. perinteinen malli ja sielläkin hoitoon pääsy on saatu lyhennettyä noin 20 päivään (T3 keskiarvo 24).

Tiimiterveysasemamallia on valmisteltu laajennettavaksi kahteen isoon terveysasemaan syksyn 2022 aikana. Ostopalveluasemalla (Piispanportti Pihlajalinnan toimesta) hoitoon pääsy on jatkuvasti lyhentynyt vuoden vaihteen toiminnan aloittamisen jälkeen. Palveluseteliase- milla Espoon keskuksessa (Mehiläinen ja Terveystalo) hoitoon pääsy on ollut noin 5 arkipäi- vää (T3 3–5) keskimäärin.

Kaikilla terveysasemilla on kevään 2022 aikana valmisteltu tiedolla johtamisen työkalujen käyttöönottoa ja kerroksittaisen johtamisen ja vakioitujen mittareiden hyödyntämistä toimin- nan johtamisessa. Tätä varten on mm. rakennettu ”asemien tilannekuvan” Power Bi-työkalua lähiesimiesten ja avosairaanhoidon johdon operatiivisen johtamisen tueksi.

Espoon suun terveydenhuollon palvelujen kysyntä ylittää merkittävässä määrin palvelujen tarjonnan. Tilanteen tasapainottaminen vaatii samanaikaisesti useita toimenpiteitä. Yksi tar- vittavista toimenpiteistä on hammashoitajien työn vaativuuden arviointi ja palkkatason paran- taminen työn vaativuuteen perustuen, sillä nykytilanteessa Espoo ei pysty rekrytoimaan hammashoitajia muiden toimijoiden maksaessa korkeampaa palkkaa. Työparityöskentelyn vuoksi hammaslääkärivakanssien täyttäminen on mahdollista ainoastaan, mikäli hammas- hoitajien rekrytointi onnistuu.

Toinen tarvittavista toimenpiteistä on monituottajamallin korvausten parantaminen palvelu- setelitoiminnassa, jossa sekä asiakkaan että palveluntuottajan osuuksien kompensointia tu- lisi korottaa. Näin palveluseteliin saataisiin lisää palveluntuottajia ja asiakkaat olisivat innok- kaampia käyttämään palvelusetelipalvelua.

Näiden lisäksi tarvitaan lukuisia muita toimenpiteitä, kuten uusia toimintamalleja koululaisten ikäkausitarkastuksiin yhteistyössä sivistystoimen kanssa (pop-up hoitolat).

Kokonaisuutta tarkasteltaessa Espoon nykyinen palvelujen kysyntä on niin suurta, että am- mattilaisten määrä nykyisessä rekrytointitilanteessa ei riitä koululaisten ikäkausitarkastusten hoitovelan ja aikuisten hoidonkysynnän purkamiseen yksinomaan loppuvuoden aikana.

### 3.7 KULKUKESKUS

#### **Tarkastuslautakunnan suositukset**

***Kulkukeskuksen toiminta on laitettava viipymättä kuntoon ennen palvelun järjestämisvastuun siirtymistä hyvinvointialueelle.***

#### **Vastaaja: Konsernihallinto + HYTET**

Kuljetuspalvelusta saatujen asiakaspalautteiden perusteella kuljetussopimuksia on tarkennettu, sopimusten ehtoja on tiukennettu ja sanktioiteja täsmennetty. Lisätoimenpiteinä on hankittu ulkopuolinen laaduntarkkailija. Lisäksi reklamaatioiden käsittely on siirretty kokonaan kaupungin toiminnaksi. Autojen määrää seurataan jatkuvasti ja niitä lisätään kuljetusmäärien muutosten mukaan. Lähitaksi on liitetty automaattiseen ylivuotopalveluun, jolloin saadaan Lähitaksin autokanta helpommin ja nopeammin tavoitettua. Lisäksi kuljetusväilyksen taustajärjestelmä muutetaan. Tehdyillä toimenpiteillä saadaan kuljetusten ja asiakaspalvelun laatua parannettua.

Kulkukeskuksen seurantalukuja (4/2022):

- Tehtyjä matkoja 24 150 kpl.
- Kuljettaja nouti asiakkaan minuutilleen ajallaan 97,5 % tilauksista.
- Asiakas on noudettu keskimäärin 8 min kuluttua tilauksesta.
- Asiakaspalaute:
  - Matkoista saatu palaute keskiarvo 3,83 (asteikko 1–4)
  - Kuljettaja saatu palaute keskiarvo 3,84 (asteikko 1–4)
  - Operaattori saatu palaute keskiarvo 3,8 (asteikko 1–4)

### 3.8 PITKÄAIKAISHOIDON JA KOTIHOIDON JÄRJESTÄMINEN JA VALVONTA

#### 3.8.2 KOTIHOITO

#### **Tarkastuslautakunnan suositukset**

***lääkäiden henkilöiden palveluissa on poikkeuksetta turvattava tarvetta vastaava hoiva- tai hoitopaikka määrääjässä silloin, kun asiakkaan tarvitsemia palveluja ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista järjestää hänen omassa kodissaan.***

***Vanhusten palvelujen tulee jatkaa kotihoidon palvelujen laadun ja riittävyden parantamiseksi tehtäviä kehittämistoimenpiteitä. Asiakkaan luona käyvien eri hoitajien määrän ja hoitajien vaihtuvuuden vähentämiseksi tehtäviä toimenpiteitä tulee suunnitelmallisesti jatkaa.***

***Hoivakotien valvontakäyntien tulee jatkossa tapahtua aiempaa useammin ennalta ilmoittamatta.***

#### **Vastaaja: Hyvinvoinnin- ja terveyden toimiala**

Lakisääteisen määrääjän noudattaminen on prioriteettina asiakkaan tarvetta vastaavan hoitopaikan saannissa. Tärkeää on myös varmistaa, että odotusaikana asiakas voi elää turvallisesti kotona riittävien palveluiden turvin.

Kotihoidon palvelujen laadun ja riittävyyden parantamiseksi tehtyjä kehittämistoimenpiteitä ovat henkilöstön osaamisen parantaminen, asiakkaan toimintakyvyn arvioinnin (RAI-mittari) kehittäminen, kirjaamisen kehittäminen, tuttujen hoitajien lisääminen sekä henkilöstön riittävyyden turvaaminen.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseksi toteutettiin Osaamisen kehittäminen -Projektin vuonna 2021–2022. Projektin aikana vakioitiin uuden henkilöstön perehdyttämisen malli sekä sovittiin kotihoidon työssä tarvittavat koulutukset ja niiden suorittamisen tavat kotihoidon koulutuskorttiin. Osaamisen tueksi perustettiin opetushoitajan vakanssi, joka jatkaa henkilöstön kliinisen osaamisen taitojen kehittämistä mm. työpajoissa ja näyttöjä vastaanottaen.

Asiakkaiden toimintakyvyn arvioimiseksi on vakioitu henkilöstön RAI-kouluttautumisen malli, joka sisältää RAI-koulutuksen portaavat. Kotihoidon kirjaamista on kehitetty aktiivisesti viime vuosina. Tällä hetkellä on menossa kirjaamisen auditointi, jonka perusteella tunnistetaan kirjaamisen haasteita seuraavien kehittämisaskelien toteuttamiseksi. Tuttujen hoitajien merkitys on tärkeä kotihoidon asiakkaille sekä koko henkilöstölle. Tuttujen hoitajien osuutta edistetään asiakkaiden reittisuunnittelun ja tiimirajojen tarkentamisella. Valitettavasti lisääntynyt vuokrahenkilöstön tarve hankaloittaa asiaa.

Henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi on kotihoitoon saatu suunnittelija, jonka tehtäväkuvana on oppilaitosyhteistyö ja esihenkilöiden rekrytoinnin tuki. Suunnittelija on aloittanut maaliskuussa, ensimmäisiä toimenpiteitä on jo ehditty sopimaan, mm. työkokeilijoiden mallin yhdessä TE-keskuksen kanssa sekä edistetty oppilaitosvierailuja.

Hoivakotien valvontakäyntejä tehdään aiempaa enemmän ja painopiste on siirtynyt ennalta ilmoitetuista käynneistä ennalta ilmoittamattomiin valvontakäynteihin. Valvontakäyntien lisääminen on tehty prosesseja tehostamalla. Vuoden 2021 aikana lähes 70 prosenttia valvontakäynneistä oli ennalta ilmoittamattomia.

Valvonnan tavoitteena on hoivakodin palvelun laadun parantaminen. Vaikuttava valvonta ei ole vain havaintojen tekemistä, vaan se on myös aktiivista vuoropuhelua palveluntuottajan ja hoivakodin esimiehen kanssa. Ennalta ilmoittamattomat valvontakäynnit tuovat tietoa hoivakodin sen hetkisestä tilanteesta. Tilanteen arvio perustuu suurelta osin havaintoihin ja paikalla olevan henkilökunnan kuvauksiin. Ennalta ilmoitetuilla valvontakäynneillä, yhteisesti sovittuna aikana, käydään yksikön vastuuhenkilön kanssa keskustelua tehdyistä valvontahavainnoista ja laatukselyiden tuloksista, varmistetaan prosessien toimivuutta ja annetaan ohjausta laadun kehittämiseen.



### 3.9 IÄKÄS POTILAS PÄIVYSTYKSESSÄ

#### 3.9.1 PKS-KAUPUNKIEN JA HUSIN TARKASTUSLAUTAKUNTIEN YHTEISARVIOINTI IÄKÄS POTILAS PÄIVYSTYKSESSÄ

##### *PKS-tarkastuslautakuntien yhteisarvioinnin yhteiset suositukset*

##### *PKS-kaupunkien ja HUSin organisaatioiden tulee*

- *seurata päivystyksellisten tilanteiden kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia iäkkäiden päivystyskäynteihin ja kotona asumisen turvallisuuteen.*
- *jatkaa yhteistyössä HUSin ja pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa sellais-ten päivystyksellisten tilanteiden toimintatapojen ja palveluiden kehittämistä, joilla voidaan parantaa iäkkäiden toimintakykyä ja hyvinvointia.*
- *kehittää yhteistyötään erityisesti iäkkäiden kotiuttamisprosessin osalta, jotta kasvavaan palvelutarpeeseen voidaan vastata.*

#### Vastaaja: Hyvinvoinnin- ja terveyden toimiala

Espoon vanhusten palvelut seuraavat iäkkäiden päivystyskäyntien määriä ja kehittymistä niin kaupungin järjestämien toimintojen kuten kotihoidon ja pitkäaikaishoidon kannalta kuin Jorvin päivystyspoliklinikan viikko- ja neljännesvuosiraporttien avulla. Espoon sairaala on mukana koko HUS:n päivittäisessä valmiusraportoinnissa, jonka avulla tiedetään päivittäin koko Uudenmaan päivystyspisteiden ja osastojen kuormitustilanne ja voidaan potilasvirtoja säätää sen mukaisesti. Tämä päivittäisjohtamisen malli ja keskistetty potilasohjaus tullaan viemään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle.

Espoon sairaala jatkaa tiivistä yhteistyötä HUS Akuutin ja HUS Sisätaudit ja kuntoutus -toimialojen kanssa iäkkäiden potilaiden turvallisen kotiuttamisen mahdollistamiseksi ja geriatri- sen arvioinnin mahdollistamiseksi myös päivystyspoliklinikalla ja erikoissairaanhoidon osastoilla.

Espoon kotihoito on ollut mukana syksyllä 2021 Äkillisten tilanteiden oppaan laatimisessa kotihoidon työntekijöille. Opas laadittiin yhteistyössä Länsi-Uudenmaan kuntien kanssa. Oppaan kouluttaminen on toteutettu Espoon kotihoidossa viikoilla 19 ja 20. Koulutuksiin osallistui yhteensä noin 250 henkilöä. Tavoitteena on edistää henkilöstön osaamista kotihoidon asiakkaiden äkillisten tilanteiden tunnistamisessa ja niihin reagoimisessa sekä vähentää siten päivystyskäyntejä. Päivystyskäyntien kehittymistä seurataan kotihoidon ja vanhusten palveluiden johtoryhmissä.

Vanhusten palveluissa on panostettu vuodesta 2018 alkaen kotiutumisen prosessiin ja siihen liittyviin yhteistyökysymyksiin. Kotiutumisen prosessia on kehitetty paitsi vanhusten palvelujen sisällä myös vammaispalvelujen sekä mielenterveys- ja päihdepalvelujen kanssa. Espoon sairaalasta kotiutumisen prosessin yhteistyökysymyksiä kehittämään on perustettu kotiutumisen yhteistyöryhmä, jossa ratkotaan eri palvelualueiden yhteistyöllä esiin tulleita ongelmia ja korjataan poikkeamien juurisytä.

Espoon terveysasemien päiväaikaiseen kiiretoimintaan liittyvä potilaiden hoitoprosessi on sama kaikilla ikäryhmillä. Terveyskeskusten päivystykseen saavutaan yleensä puhelinoiton jälkeen. Terveysasemat kehittivät puhelujärjestelmänsä elokuussa 2021 niin, että otettiin käyttöön eri linja kiireellisille asioille ja tätä linjaa priorisoidaan puhelintyössä. Tarvittaessa terveysasemille voi myös hakeutua suoraan (walk in) kiireellisessä asiassa, mutta puhelimesta tehtävän hoidontarpeenarvion myötä potilas saa juuri hänen tilanteeseensa ja

liikkumiskyvylle soveltuvimmat ohjeet hoidon aloittamiseen tai hoitopaikkaan hakeutumiseen liittyen.

### 3.9.2 ESPOOLAINEN IÄKÄS POTILAS PÄIVYSTYKSESSÄ

#### *Tarkastuslautakunnan suositus*

***Päivystystoiminnan tarkoituksenmukaisen toiminnan turvaamiseksi asiakasvirtauksen tehokkuuden ja henkilöstövajeen korjaamisen toimenpiteitä tulee hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla jatkaa tehostetusti, jotta palvelut siirtyvät hallitusti hyvinvointialueelle.***

#### **Vastaaja: Hyvinvoinnin- ja terveyden toimiala**

Kahdesta poikkeustoimintavuodesta huolimatta terveysasemien päivystystoiminta on toiminut olosuhteisiin nähden hyvin. Se onkin toiminut pandemiavuosien ajan terveysasematoiminnan selkärankana. Oikein toteutettu hoidontarpeenarvio, joka tehdään potilaan kanssa puhelimesta hoitajan toimesta, on tärkeä elementti päivystystoiminnan tehokkuudessa. Kun kiireellisesti apua tarvitsevat potilaat saadaan nopeasti hoitoon, vähentää se muita terveysongelmia myöhemmin. Espoon mallintama tiimiterveysasema pyrkii saamaan kaikki potilaat ensisijaisesti hoidettua saman päivän aikana. Kiireellisten potilaiden osalta tämä on koko ajan toteutunutkin, mutta nyt myös kiireettömiä potilaita saadaan hoidon piiriin aiempaa nopeammin. Virka-ajan ulkopuolinen päivystys järjestetään HUS:n Jorvin sairaalassa. Jorvin päivystyksen tilannetta seurataan tiiviisti. Toimenpiteitä suunnitellaan yhteistyössä HUS:n kanssa.

## 4 KAUPUNKIYMPÄRISTÖN PALVELUJEN ARVIOINTI

### 4.1 HELSINGIN SEUDUN KUNTIEN JA VALTION VÄLINEN MAANKÄYTÖN, ASUMISEN JA LIIKENTEEN SOPIMUKSEN 2020–2031 TOTEUTTAMINEN

#### *Tarkastuslautakunnan suositukset*

***Uuden alueen rakennustuotannon lähtökohtana tulee olla asukaslähtöisyys ja alueelle tulee rakentaa eri kokoisia asuntoja pientaloihin ja kerrostaloihin. Asuinalueiden eriytymistä ehkäistään monipuolisella asuntotuotannolla. Monipuolista asuntotuotantoa tarvitaan myös osaltaan turvaamaan työvoiman saatavuutta.***

***Espoon Asuntojen kohtuuhintaisen asuntotuotannon edellytykset on jatkossakin turvattava.***

***Toimenpiteitä tavoitteena olevan asunnottomuuden puolittamiseksi vuoteen 2023 mennessä tulee jatkaa.***

***Asukaslähtöisyyteen ja verkostomaiseen toimintatapaan perustuvien hankkeiden mallintamista tulee hyödyntää myös vanhemmilla asuinalueilla ja täydennysrakennushankkeissa.***

## Vastaaja: Kaupunkiympäristöön toimiala

Uuden alueen asuntotuotannon toteutumiseen vaikuttavat kaavamääräykset, tontinluovutus- ja maankäyttösopimusehdot, suhdannevaihtelut ja markkinatilanne. Tavoitteena on monipuolinen asuntotarjonta, mikä vastaa erilaisten elämänvaiheissa olevien asukkaiden tarpeisiin. Keskeisille sijainneille hyvien joukkoliikenneyhteyksien ja palveluiden äärelle on tarkoituksenmukaista toteuttaa erilaisia kerrostaloratkaisuja ja kauemmas keskuksista pientaloja. Pientaloja rakennetaan pääsääntöisesti perheille ja kerrostaloasuntoja pienille asuntokunnille, mutta on tunnistettu tarve myös suuremmille kerrostaloasunnoille ja vastaavasti pienille pientaloille. Asuinalueiden eriytymiskehitystä ehkäistään ohjaamalla hallintamuodoltaan erityyppisiä asuntoja tasapuolisesti eri alueille. Pientaloalueille rakennetaan vuokra-asuntoja ja kerrostaloalueilla edellytetään tontinluovutusehdoissa, ja tarvittaessa myös maankäyttösopimuksissa, että osa asunnoista toteutetaan yksittäisille kuluttajille myytävänä omistusasuntoina. Kaupunki varmistaa tontinluovutuksin ja maankäyttösopimuksin, että Espoon Asunnot Oy saa tarvitsemansa määrän tontteja asuntotuotantotavoitteen toteuttamista varten. Toimenpiteitä asunnottomuuden puolittamiseksi tehdään yhteistyössä kaupungin eri toimialojen kesken ja vuoden 2023 alusta lähtien yhdessä LU-hyvinvointialueen kanssa. Asunnottomuuden puolittamisessa ei ole kysymys pelkästään asuntojen saatavuudesta vaan myös riittävästä sosiaali- ja terveystalouden tarjonnasta. Lähiöohjelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutusta jatketaan. Vanhemmilla asuinalueilla etsitään myös uusia keinoja parantaa asuin ympäristön ja julkisen kaupunkitilan laatua sekä olemassa olevien asuinrakennusten energiatehokkuutta yhdessä asukkaiden kanssa.

## 4.2 KAUPUNKISUUNNITTELUKESKUKSEN TOIMINTA

### **Tarkastuslautakunnan suositukset**

***Uuden asuinalueen suunnittelun lähtökohtana tulee olla asukaslähtöisyys ja asuinalueiden viihtyisyys.***

***Tiivistyvien kaupunkialueiden täydennysrakentamisen suunnittelussa tulee löytää tasapaino kaupungin velvoitteiden ja asuinalueen viihtyisyyden välillä.***

***Kaavavalmistelusta tulee tiedottaa ja valmisteluun liittyvät asukaskuulemiset tulee järjestää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa prosessia, jotta suunnitelmiin on mahdollista aidosti vaikuttaa.***

***Investointihankkeiden asukasviestinnässä tulee sähköisten kanavien lisäksi käyttää muitakin viestintäkanavia, jotta tavoitetaan kaikki alueen asukkaat.***

## Vastaaja: Kaupunkiympäristöön toimiala

Kaupunkisuunnittelukeskus huomioi kaikessa suunnittelussaan alueiden viihtyisyyden ja asukaslähtöisyyden ja kaavavalmisteluista tiedotetaan asukaslähtöisesti, huomioiden vaikutuksen mahdollisuus.

### 4.3 YMPÄRISTÖ- JA RAKENNUSVALVONTAKESKUKSEN TOIMINTA

#### 4.3.1 RAKENNUSVALVONNAN PALVELUALUE

***Tarkastuslautakunnan suositus***

***Rakennuslupien käsittelyn riittävästä resurssoinnista on huolehdittava, jotta rakennusluvut saadaan käsiteltyä viipymättä.***

**Vastaaja: Kaupunkiympäristöön toimiala**

Kaupunginhallitus on päättänyt kokouksessaan 6.6.2022 perustaa ympäristö- ja rakennusvalvontakeskuksen rakennusvalvontaan uuden lupa-arkkitehdin ja lupavalmistelijan viran.

Uusilla resursseilla saadaan tasattua organisaatiomuutoksen, Take -säästöjen ja lakimuu-  
tosten vaikutuksia resursseihin. Uudet virat pyritään täyttämään nopealla aikataululla, kuten  
myös eläköitymisten sekä muihin tehtäviin siirtymisten johdosta avoimeksi jäävät virat.  
Osaavien ammattilaisten rekrytoitavuus saattaa kuitenkin tuottaa haasteita.

Rakennuslupien käsittelyä pyritään nopeuttamaan ja sujuvoittamaan henkilöstön rekrytoinnin  
lisäksi erityisesti kehittämällä lupaprosessia. Pientalo- ja kerrostalolupaprosessin kuvaami-  
nen ja analysointi on aloitettu loppukeväästä 2022. Syksyllä 2022 on tavoitteena analysoin-  
nin pohjalta tunnistaa prosessin kehittämiskohtia ja määrittää kehittämistoimenpiteet. Tavoit-  
teena on parantaa rakentamisen lupien käsittelyaikaa siten, että 85 % lupapäätöksistä käsi-  
tellään korkeintaan 75 vuorokaudessa.

#### 4.3.2 YMPÄRISTÖNSUOJELUN PALVELUALUE

***Tarkastuslautakunnan suositus***

***Ympäristökeskuksen tulee vaatia rakentajilta jo ennen työmaan aloitusta rakennustyömaiden lähialueiden asukkaille aiheuttamien häiriöiden ehkäiseviä toimenpiteitä esimerkiksi pölyämisiongelmiä estämiseksi. Lisäksi melulupien noudattamisen valvontaa työmailla tulee tehostaa.***

**Vastaaja: Kaupunkiympäristöön toimiala**

Rakennustyömaiden häiriöihin liittyviä asioita hoitaa ympäristö- ja rakennusvalvontakeskus.

Rakentajalla on ennen rakentamisen aloittamista velvollisuus olla yhteydessä rakennusval-  
vonnan palvelualueeseen, jonka luvittamassa rakennuslupaprosessissa edellytetään, että  
työmaa tekee työmaasuunnitelman, joka sisältää muun ohessa suunnitelman ympäristövai-  
kutusten minimoimisesta pölyämisen torjunnan, pintavesien käsittelyn ja melun osalta. Ra-  
kennuslupaprosessin aikana rakennusvalvonta voi myös pyytää lausuntoa ympäristönsuoje-  
lulta, jolloin ympäristösuojelu voi kiinnittää huomiota mm. purkamisen aiheuttamiin haittoihin  
ja työmaavesien käsittelyyn.

Maankäyttö- ja rakennuslain mukaan vastaavan työnjohtajan on vastattava rakennustyön ko-  
konaisuudesta ja laadusta sekä huolehdittava, että rakennustyö tehdään myönnetyn luvan,  
rakentamista koskevien säännösten ja määräysten sekä hyvän rakennustavan mukaisesti.

Vastaavan työnjohtajan on huolehdittava muun muassa siitä, että tarvittavat selvitykset rakennushankkeen riskillisistä vaiheista ja haitallisista vaikutuksista on tehty. Nämä tehtävät pitävät sisällään luonnollisesti haitallisten ympäristövaikutusten minimoinnin. Rakennusvalvonta voi tehtävien olennaisen laiminlyöntien johdosta peruuttaa työnjohtajan hyväksymisen taikka järeämpänä viranomaiskeinona keskeyttää työmaan. Muutoin rakennustyönaikainen viranomaisvalvonta on pistokoemaista ja suhteutettua.

Ympäristönsuojelun palvelualue ennaltaehkäisee ympäristön pilaantumista ympäristövalvonnan keinoin. Ympäristönsuojelu voi vähentää ennalta työmaiden haittoja etenkin meluilmoituskohteissa. Ympäristönsuojelumääräykset edellyttävät, että tietyistä erityisen häiritsevää melua aiheuttavista työvaiheista tulee tehdä meluilmoitus. Osassa näistä meluilmoituksen tehneistä työmaista käydään harkintaperusteisesti ja päätöksen käsittelyn yhteydessä neuvotaan ympäristöhaittojen vähentämisessä. Meluilmoituspäätöksessä ympäristönsuojelu antaa määräyksiä ympäristöhaittojen vähentämiseksi. Ympäristövalvonnan resurssit mahdollistavat meluilmoitusten valvonnan valitusten perusteella.

## 5 KONSERNI

### 5.2 ESPOO CATERING OY

#### *Tarkastuslautakunnan suositus*

*Espoo Cateringin tulee jatkaa käytettävissään olevia toimenpiteitä tuottavuustavoitteisiin pääsemiseksi.*

#### **Vastaaja: Konsernihallinto**

Espoo Cateringissa on varsinkin Kilon Keittiön valmistumisen, ja sen yhä paremman hyödyntämisen avulla ollut mahdollista parantaa ja edelleen kehittää tuottavuutta.

Tämä on ollut useana vuonna vahvasti esillä omistajaohjauksen ja Espoo Cateringin yhdessä yhtiölle asettamissa tavoitteissa. Yhtiö onkin kehittänyt toimintaansa mm. hyödyntämällä automaatiota ja erilaisia tuotantotapoja sekä hakenut kustannustehokkuutta usealta eri osa-alueelta. Tällä hetkellä työn alla olevassa vuoden 2023 tavoitteenasetannassa on keskusteltu entistä paremman tuottavuusmittarin ottamisesta käyttöön myös omistajalle raportointaessa. Jatkossa omistaja seurannee muiden liiketoiminnan mittarien lisäksi erityisesti Kilon keittiön tuottavuutta annoskohtaisesti kohdistetun kustannuslaskennan avulla.