**Lausunto Kainuun soten arviointikertomuksen 2022 havainnoista**

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Sisäinen valvonta ja riskienhallinta kuuluvat hallituksen järjestämisvastuulle. Hallituksen tulee seurata erityisesti sisäisen valvonnan toimivuutta, ajantasaisuutta ja raportoinnissa esille tuotuja ennaltaehkäiseviä, kehittäviä sekä korjaavia toimenpiteitä. Kainuun hyvinvointialueella tulee kiinnittää sisäisessä valvonnassa erityistä huomiota riskien- ja jatkuvuudenhallintaan. |
| **Timo Halonen, vs. hyvinvointialuejohtaja**  Kainuun hyvinvointialueella on tietosuojapolitiikka hyväksytty AH 14.11.2022 § 168, tietoturvapolitiikka hyväksytty AH 22.5.2023 § 141.  Kainuun hyvinvointialueella ei ole erillistä sisäisen valvonnan raporttia, vaan tiedot ovat tuotuna osavuosiraportin yhteyteen. Ensimmäisen toimintavuoden 2023 aikana tunnistetut riskit on esitetty ks. raportissa.  Turvallisuutta, valmiutta ja varautumista ohjaa nimetty ohjausryhmä, joka ohjaa turvallisuuden ja varautumisen tiimin operatiivista toimintaa. Turvallisuuden ja varautumisen tiimi vastaa turvallisuuden ja varautumisen operatiivisesta valmistelusta. Potilas-, asiakas- ja työturvallisuusriskien osalta on käytössä järjestelmä, johon riskit kirjataan, arvioidaan ja hallinnoidaan.  Kokonaisvaltainen organisaatiotasoinen riskienhallinta on kehitystyön alla, jota koordinoi riskienhallinnan ohjausryhmä. Soveltuvilta osin käytössä Kainuun soten aikainen sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeistus siihen asti, kunnes HVA:lle valmistuu oma ohje.  Aluevaltuuston joulukuun 2023 kokoukseen ollaan viemässä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteet käsiteltäväksi. Väärinkäytösten osalta ei ole HVA:lle luotu omaa prosessikuvausta (Käyttölokien seuranta- ja valvontasuunnitelma AH 14.11.2022 § 168 sisältää soten aikaisen prosessikuvauksen). |

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Menneinä vuosina osaajapula on kehittynyt kestämättömämpään suuntaan ja liian vähäinen työntekijämäärä on kostautunut ulkoistusten kustannuksina, kasvavina hoitojonoina ja aiempaa suurempana vaihtuvuutena, mikä entisestään lisää työntekijöiden kuormaa. Osaajien määrän vähäisyys ja kasvanut vaihtuvuus näyttäytyy asiakkaille (eli kainuulaisille) epävarmuutena omasta hoidosta, mikä voi esimerkiksi nostaa kynnystä hoitoon hakeutumiselle. Tilanteella on siis riskinsä myös heikentää ennaltaehkäisyä ja kasvattaa ongelmia.  Hyvinvointialueen on pidettävä huolta henkilöstön hyvinvoinnista erityisesti siksi, että hyvinvointialueen aloittaminen on suuri muutos aikaisempaan, mikä on yksi lisäkuormitustekijä. Vaikka työntekijältä hyvinvointialueen ylösajaminen ei olisi muuttanut arjesta varsinaisesti mitään, liittyy murrokseen lisäkuormitusriski. Tarkastuslautakunta odottaakin Kainuun hyvinvointialueen tekevän aktiivisia toimia työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja pitkäaikaisiin työsuhteisiin jäävien osaajien määrän kasvattamiseksi. |
| **Soili Vesterinen, henkilöstöjohtaja**  Henkilöstön saatavuus on heikentynyt viime vuosina Kainuun hyvinvointialueella kuten myös muissa Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa. Osaltaan tähän on vaikuttanut työntekijöiden eläköitymisen kiihtyminen, työelämään tulevien ikäluokkien pienentyminen ja alojen vetovoiman heikkeneminen. Rekrytointia on pyritty tehostamaan erityisesti sosiaalisen median kautta ja meneillään on hanke, jonka kautta saadaan sairaanhoitajia Filippiineillä. Hyvinvointialue on käynyt vuoropuhelua myös alueen oppilaitosten kanssa mahdollisuuksista saada koulutusta ja osaajia alueelle sekä tehnyt asiaan liittyvää yhteistyötä myös muiden alueen toimijoiden kanssa.  Henkilöstön työhyvinvointitoimien kehittäminen on aloitettu hyvinvointialueella työkykyjohtamisen tiedolla johtamisen välineiden rakentamisella, sekä työterveyshuollon yhteiskehittämisellä. Tiedolla johtamiseen on valmisteilla työterveyshuollon kompassityökalut, joiden avulla voimme rakentaa entistä tarkempaa henkilöstön työterveyskuvaa yhdessä työterveyshuollon kanssa. Mittareiden avulla voidaan jatkossa kohdentaa työkykyjohtamisen tarvelähtöisiä toimialakohtaisia toimia, joilla vaikutetaan niin työyhteisöjen työhyvinvointiin, kuin yksilökohtaisiin työkykyasioihin. Tällä tähdätään strategian ydinajatukseen ”huolenpitoa itsestä ja muista” Meneillään on myös henkilöstöstrategian valmistelu, johon liittyvät myös suunnittelu toimenpiteistä työkykyjohtamisen vahvistamiseksi sekä organisaation veto- ja pitovoiman lisäämiseksi. |

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Työsuojelu on toteutettu Kainuun sotessa asianmukaisesti ja riittävillä resursseilla. Vaarailmoitusten määrän kasvu vuonna 2022 liittyi pääasiassa koronavirukseen. Suurin yksittäinen vaarailmoituksen peruste oli väkivalta potilaiden taholta (2022: 857 kpl / 2021: 813kpl). Määrä on todella iso, kun työntekijät joutuvat sen tahtomattaan ja monesti ennalta arvaamatta kohtaamaan. HaiPro-ilmoitusten säännönmukainen esittely on suositeltavaa huomioida jatkossa osana yhteistyötoimikunnan käsiteltäviä ja seurattavia asioita. |
| **Jaakko Perhovaara, turvallisuuspäällikkö**  Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.  Kaikilla työyhteisöön kuuluvilla henkilöillä on vastuu työsuojeluasioissa. Työnantajan velvollisuus on huolehtia tarvittavin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on kiinnitettävä huomioita järjestelmälliseen ja jatkuvaan työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen. Työturvallisuuden lähtökohta on se, että työnantajan on tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan sekä fyysisistä että henkisistä haitta- ja vaaratekijöitä.    Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan toimivaltaan kuuluvia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden sekä terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös käytettävissä olevin keinoin huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijä on vastuussa omasta asiallisesta käyttäytymisestä. Muihin työntekijöihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttyä työyhteisössä. Epäasiallinen kohtelu vaikeuttaa koko työyhteisön toimintaa, heikentää työmotivaatiota ja pahimmassa tapauksessa lamaannuttaa koko työyhteisön yhteistyön.    Työntekijällä on velvollisuus ja oikeus ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.  Työsuojelu on jokapäiväistä toimintaa. Vaarojen ja riskien selvittäminen on oltava suunnitelmallista ja jatkuvaa. Arviointi tehdään HaiPro- järjestelmään sähköisesti ja päivitetään vuosittain tai toiminnan tai tilojen muuttuessa, vähintään kahden vuoden välein. Arviointia tulee tehdä yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa ja perehdyttää työntekijöitä oman työn turvalliseen tekemiseen. Poikkeamat kirjataan Haipro-järjestelmään ja kaikki ilmoitukset käsitellään työyhteisössä. Tällä tavalla voidaan varautua riskeihin ennakoivasti. Vakavat poikkeamat, jotka ovat riskiluokkaa 4 ja 5 käsitellään erikseen työsuojelussa sekä tarvittaessa vakavat selvitystiimissä. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään tapahtuneet vaaratapahtumailmoitukset. Työsuojelua kehitetään yhteistyössä työnantajan ja työtekijöiden kanssa kokonaisuutena ja järjestelmällisesti. Työsuojelu on työyksiköiden käytettävissä ennakoivassa aktiivisessa yhteistyössä työhön ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.  Työntekijöiden ja työyhteisöjen kanssa tehtävän työn lisäksi työsuojelu osallistuu aluehallintoviranomaisen (AVI) kanssa tehtäviin työpaikka tarkastuksiin. Valvontavastuun lisäksi tarkastuksen tavoitteena on myös auttaa työyhteisöä kehittämään työsuojelutoimintaa, työolosuhteita, työturvallisuutta ja turvallisuusjohtamista. Tavoitteena on saada aikaan pysyvät parannukset työpaikoilla. Tarkastuksella käsitellään myös asioita, joita työpaikan edustajat itse haluavat nostaa esille.    Työterveyshuollon toimenpiteet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttaminen ovat työsuojelun kanssa tehtävää yhteistyötä. Työterveyshuollon kanssa tehdään työpaikkakäyntejä työpaikoille. Työpaikkakäynnin perustana ovat työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden sekä kuormitustekijöiden selvittäminen, tunnistaminen ja arviointi.  Työsuojelussa on tunnistettu vuoden 2022 tapahtuneet uhkaavien tilanteiden ja väkivallan kasvu työntekijöitä kohtaan. Työsuojelun alueella emme hyväksy yhtään uhkaavaa tilannetta tai väkivaltaa missään muodossa työntekijöitämme kohtaan. Työsuojelu on pyrkinyt saamaan henkilöstöä tekemään Haipro-vaaratapahtumailmoitukset aina, kun aihetta siihen on olemassa. Dokumentaatio on tärkeä työntekijän oikeusturvan kannalta. On mahdollista, että henkilöstön aktivointi vaaratapahtumien ilmoitusten laatimisessa on lisännyt uhkaavien tilanteiden ja väkivallan ilmoitusten määrää 5,1% vuonna 2022.  Vuoden 2023 aikana HaiPro:ssa esille nousseet ilmoitukset on käsitelty hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa säännöllisesti. Työsuojelu on pyrkinyt vaikuttamaan kainuulaisiin palvelujen käyttäjiin tekemällä työntekijöiden kohtaamasta väkivallasta julkista eri tiedotusvälineissä. Työsuojelun toimenpitein on myös lisätty paikalla olevan vartijaresurssi yksikköön, jossa väkivallan uhka on ollut päivittäistä. Työsuojelu on myös parhaillaan laatimassa turvallisuuskansion ohjeistusta työyhteisöihin. Työntekijöille järjestetään MAPA- koulutusta vuosittain. Koulutus antaa toimintamalleja tilanteisiin, joissa asiakas tai potilas käyttäytyy haasteellisesti tai aggressiivisesti. Koulutuksella pyritään kohdehenkilön turvalliseen hallintaan sekä mahdollisten uhkaavien tilanteiden ennakointiin. Lisäksi hyvinvointialue on käynnistänyt lähiesihenkilöille suunnatun oppisopimuskoulutuksen (uhkaaviin tilanteisiin varautuminen ja tilannehallinta) pilottikurssina Kainuun Ammattioppilaitoksessa, jossa on tällä hetkellä 12 lähiesihenkilöä. Tarkoituksena on, että kurssi järjestettäisiin vuosittain syksyllä ja keväällä. Työsuojelun toimintaohjelmassa painotetaan vuodelle 2024 uhkaaviin tilanteisiin ennalta varautumista ja tilannehallintaa. |

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Hankkeisiin kohdistuu vuositasolla isot määrät rahaa sekä resursseja. Henkilömäärä ei kerro tavoitteiden toteutumisesta ts. määrä ei korvaa laatua. Laadulle on oltava mittarit, jotka ovat SMART-kriteerien mukaiset eli yksinkertaiset ja toimintaa ohjaavat. Toteutumisen seurantaan on osallistunut useita tahoja. Onko tehty seurantaa, kuinka paljon hankkeisiin osallistuvat tahot hallinnoivat useita hankkeita yhtäaikaisesti? Ja mitä hyötyä ja haittaa tästä mahdollisesti seuraa? Hankkeiden vaikuttavuus ja vakiinnuttaminen käytännön teoiksi on oleellista, johon tarvitaan aikaa, johdon sitoutumista ja organisaation muutoskyvykkyyttä. Hankkeiden toimeksiannot ja rahoitus tulevat suurimmalta osin valtiolta. Kyseessä on lopulta yhteiskuntaa palvelevien toimintojen kehittämisestä ja verovarojen tehokkaasta kohdentamisesta. |
| **Marita Pikkarainen, kehittämisjohtaja**  Kainuun sotessa kehittämis- ja suunnitteluyksikkö on hallinnoinut kehittämishankkeita. Keskitetyllä hankehallinnoinnilla on varmistettu, ettei päällekkäisyyttä synny, rahoittajan ohjeita noudatetaan, hankeraportointi sekä maksatukset toteutuvat oikea-aikaisesti ja rahoitus saadaan täysimääräisenä. Lisäksi hankekohtaista ohjausryhmätyöskentelyä on tehostettu yhdistämällä useamman hankkeen ohjausryhmät. Hankkeiden avulla on toteutettu Kainuun soten strategiaa. Kehittämis- ja suunnitteluyksikkö, hankkeen rahoittaja, ohjausryhmä, projektiryhmä ja seurantaryhmä ovat omalta osaltaan toteuttaneet hankkeiden seurantaa. Yhtymähallitus on hyväksynyt toteutettavat hankkeet ja hallitukselle on tuotu tiedoksi hankkeen lopputuotokset (loppuraportti). Lisäksi yhtymähallitus on halutessaan voinut ottaa ”erityisseurantaan” joitakin kehittämisaskelluksia. Kainuun soten laajennettu johtoryhmä on myös käsitellyt omalta osaltaan kehittämishankkeita. Hankkeisiin on palkattu rahoittajan hyväksymän hankesuunnitelman ja budjetin mukainen henkilöstö. Suunnittelu- ja kehittämisyksikön erikoissuunnittelijat ovat tarvittaessa mentoroineet hanketyöntekijöitä. Rahoittaja seuraa hankehenkilöstön työajan toteutumista. Joissakin kehittämishankkeissa on mahdollista kirjata hankkeen kustannukseksi työpanoksen siirtona vakinaisen henkilöstön osallistuminen kehittämistyöhön. |

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Sairauspoissaolojen kasvu ja kesto ovat kehittyneet negatiivisesti. Selkeästi suurimmat kirjatut terveysperusteiset poissaolot johtuivat tuki- ja liikuntaelin- sekä sidekudossairauksista sekä mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöistä. Osatyökykyisten työkyvyn ja työllistymisen tukeminen vaatisi lisäresurssia kasvaneen asiakasmäärän vuoksi. Haastavassa henkilöstötilanteessa kaikkien työpanos on arvokasta. Työkykyjohtamisen tulisi olla kiinteä osa esihenkilöiden osaamisen kehittämistä.  Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen (1.2.2020-31.1.2023) voitettavana ratkaisutaisteluna on nostettu esiin johtamisen ja esihenkilötyön uudistaminen. Kainuun hyvinvointialueen johtamisen toimintatavaksi on linjattu valmentava ja palveleva ote sekä ihmisten johtaminen hallinnoinnin sijasta. Työelämän laadun (QWL) näkökulma kokonaisuudessaan tarjoaa Kainuun hyvinvointialueelle tutkittuun tietoon perustuvan näkökulman johtamisen ja esihenkilötyön uudistamiseen. |
| **Soili Vesterinen, henkilöstöjohtaja**  Hyvinvointialueella on lähdetty tehostamaan ja tarkentamaan varhaisen tuen mallin käyttöä ja sen sisältöä, loppuvuodesta saadaan käyttöön myös työ- ja esihenkilökompassi, jonka kautta esihenkilöt saavat käyttöön helpommin tiedot henkilöstön sairauspoissaoloista ja edesauttaa varhaisempaa puuttumista työkykyriskeihin. Osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen on suunniteltu uudenlaista toimintamallia ja resurssointia sekä muita toimenpiteitä, millä työllistymistä voitaisiin edistää. Suunnitteilla on henkilöstökoulutuksia, joiden avulla vahvistetaan oman työkyvyn tunnistamista. Hanketyönä toteutetaan muutosvalmennus -kokeilua, jonka tavoitteena on rakentaa työyhteisöihin mallia mahdollisten matalien QWL tulosten purkuun. Tämä malli valmistellaan QWL kyselyiden tulosten yhteispurkua ajatellen siten, että työyhteisöt voivat lähteä ratkaisukeskeisesti, esihenkilön johdolla työstämään omaa kyvykkyyttä, palveluiden laatu ja sen parantaminen lopputuloksena. QWL-kyselyt aloitetaan loppuvuonna 2023 tai viimeistään alkuvuodesta 2024.  Hyvinvointialueen aloittaessa aloitettiin johtamisakatemia-iltapäivät esihenkilöille, joissa on aiheeseen liittyvien alustusten pohjalta käyty keskustelua mm. hyvinvointialueen arvoista, strategiasta, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnista. Tulevalle vuodelle on suunniteltu esihenkilöille johtamiseen liittyvää koulutuskokonaisuutta, joilla vahvistetaan myös valmiuksia ihmisten johtamiseen asiajohtamista unohtamatta. |

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksiin osallistui vuoden aikana 2,5 % koko henkilöstöstä (2021: 3 %). Osallistumisaste on hälyttävän alhainen suhteessa organisaation kokoon ja siihen määrään, kuinka paljon sotessa henkilötietoja vuositasolla käsitellään. Käytännössä on todettu, että koulutusta tarvitaan asiakirjojen huolellisessa käsittelyssä, salassa pidettävän tiedon säilyttämisessä ja sähköpostikäytännöissä. |
| **Jari Väisänen, tietohallintojohtaja**  Tietoturva- ja tietosuojakoulutuksia on järjestetty säännöllisesti ja neljään eri tilaisuuteen on osallistunut 85 henkilöä vuoden aikana, mikä on huolestuttavan pieni määrä koko Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöstä. Asiaa on pohdittu asiaa hoitavien viranhaltijoiden taholla ja tietoturva- ja tietosuojatyöryhmä on myös käsitellyt asiaa kokouksissaan kuluvan syksyn aikana. Nyt koulutukset on järjestetty pääosin lähi- ja/tai Teams-koulutuksina, jotka ovat olleet tiettyyn ajankohtaan sidottuja.Koulutusohjelma on vastannut tietosuojan osalta niitä lakeihin perustuvia asioita, mitä on siinä hetkessä pitänyt huomioida.  Tietoturvan osalta on parannettavaa, jotta saavutamme tiedonhallintalain vaatimusten mukaisen tason, erityisesti Kainuun hyvinvointialueen on panostettava vaatimukseen, jossa edellytetään, että *tarjolla on koulutusta, jolla varmistetaan, että henkilöstöllä ja tiedonhallintayksikön lukuun toimivilla on riittävä tuntemus voimassa olevista tiedonhallintaa, tietojenkäsittelyä sekä asiakirjojen julkisuutta ja salassapitoa koskevista säädöksistä, määräyksistä ja tiedonhallintayksikön ohjeista.*Tällä hetkellä Kainuun hyvinvointialueelta puuttuu kyvykkyys varmistaa, että koko henkilöstö ja tiedonhallintayksikön lukuun toimivilla on riittävä ja ajantasainen tuntemus tietoturvasta. Tietoturva-asioiden resurssipulan takia puutteita on myös tietoturvaan liittyvissä ohjeissa.  Osana Kainuun hyvinvointialueen ICT-muutoshanketta on Kainuun hyvinvointialueen kyberturvallisuuden kypsyystasoa kehitetty ja mietitty toimia, joilla voidaan myös tietoturva- ja tietosuojakoulutuksia parantaa. Osa-aikainen tietoturvavastaava on selvitellyt koulutusvaihtoehtoja ja tietoturva- ja tietosuojatyöryhmä on kokouksessaan 27.10.2023 päättänyt puoltaa sähköisen tietoturva- ja tietosuojakoulutusympäristön hankintaa. Sähköisellä tietoturva- ja tietosuojakoulutusympäristöllä päästään ajasta ja paikasta riippumattomaan toimintamalliin ja henkilöstö voi suorittaa koulutuksia haluamaansa aikaan ja lyhyemmissä pätkissä. Ympäristön kautta on myös mahdollista todentaa koulutusten suorittajien henkilöllisyys, jos koulutuksista päätetään tehdä velvoittavia Kainuun hyvinvointialueen henkilöstölle tietyllä aikavälillä. Valittua koulutusympäristöä on käytössä muillakin hyvinvointialueilla. Koulutusympäristöllä voidaan varmistaa ja lisätä tietosuojatietoisuutta, mutta parannetaan erityisesti tietoturvan vaatimustenmukaisuuden astetta ja lainsäädännön velvoitteet voidaan täyttää myös tietoturvan osalta. Virallinen hankintapäätös koulutusympäristöstä tehdään tietohallintojohtajan toimesta ja koulutusympäristö pyritään saamaan käyttöön vuoden 2024 alkupuolella.    Kainuun hyvinvointialueen tietoturva- ja tietosuoja-asioiden hoitaminen sekä kyberturvallisuuden riskienhallinnan kehittäminen vaatisi myös henkilöresurssien lisäämistä, jotta hyvinvointialueen kyberturvallisuus-, tietoturva- ja tietosuojatoiminta olisi vielä paremmalla tasolla. Tällä hetkellä Kainuun hyvinvointialueen tietoturvavastaavan ja tietosuojavastaavan tehtäviä hoidetaan osa-aikaisesti muiden työ- ja virkatehtävien ohella. Kainuun hyvinvointialueen organisaation koko ja toiminnan luonne huomioiden näihin molempiin tehtäviin (tietoturvavastaava ja tietosuojavastaava) pitäisi olla kokoaikainen henkilöresurssi käytössä, jotta asioiden hoitamiseen ehdittäisiin keskittyä huolella ja ennakoiden (näin on resurssoitu myös muilla hyvinvointialueilla).  Kainuun hyvinvointialueen henkilöstön kyberturvatietoisuuden kypsyystason voidaan todeta olevan alhainen, kun sitä on verrattu vastaikään kypsyystasomittariin, kehitettävää löytyy myös muilla digiturvan osa-alueilla. Lisäksi on huomioitava, että kyberturvallisuuteen, tietoturvaan ja tiedonhallintaan liittyvä lainsäädäntö tiukkenee lähitulevaisuudessa, sillä lausunnoilla olevat muutosehdotukset lakeihin kiristävät vaatimuksia organisaatioiden suuntaan. |

|  |
| --- |
| **Tarkastuslautakunta:** Kehityskeskusteluiden toteumaprosentin ilmoitettiin olevan 67 % (2021: 68 %, 2020: 46 %). Toteumaan on laskettu mukaan hyväksyttyjen lisäksi myös kaikki aloitetut keskustelut toisin kuin vuonna 2020, mikä selittää reipasta kasvua. Toteuman ei siten voida katsoa olevan realistinen. Todellisuudessa loppuun saatettuja ja hyväksyttyjä kehityskeskusteluita kirjattiin 1228 kpl eli 32,5 %.  Kehityskeskustelut ovat osa johtamista. Yksiköissä tulee olla aikaa palavereille, joissa yhteisiä asioita käsitellään säännönmukaisesti ilman, että ne keskustellaan kerran vuodessa ryhmäkehityskeskustelun kautta. Ryhmäkehityskeskustelun dokumentoinnissa on myös riskinsä, että kirjaukset jäävät herkemmin yksilöittäin tekemättä ja loppuun asti kirjaamatta. Ryhmäkehityskeskustelu ei täytä kehityskeskustelun tarkoituksenmukaisuutta. |
| **Soili Vesterinen, henkilöstöjohtaja**  Kehityskeskustelut ovat tärkeitä, jotta esihenkilöllä ja työntekijällä on mahdollista yhdessä pohtia työyksikön tavoitteita ja työntekijän roolia tavoitteiden saavuttamisessa. Myös työntekijän tavoitteista, osaamisen kehittämistarpeista ja työhyvinvoinnista keskustellaan kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelulomake uusittiin Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen (1.2.2020-31.1.2023) toimesta ja samalla uudistettiin kehityskeskusteluprosessia.  On tärkeää, että työyksiköissä pidetään säännöllisesti työyhteisöpalavereja, joissa käydään yhdessä lävitse ja keskustellaan ajankohtaisista asioista. Ne eivät poista tarvetta käydä kehityskeskustelut. |