

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteko 2024

Vuoden aikana hyvinvointialueen palvelustrategiaa on arvioitu ja päivitetty. Palveluverkkoa on tarkistettu, ja ennaltaehkäisevien palvelujen vahvistaminen on aloitettu. Aluevaltuusto suunnitteli ja hyväksyi organisaatiomuutoksen, jossa kuntoutuksen ja psykososiaalisten palvelujen osa-alueet yhdistettäisiin 1.1.2025 alkaen. Resurssijohtajien roolia on selkeytetty hallintosääntömuutoksilla. Vuoden aikana johtamisjärjestelmää uudistettiin säästövaatimusten vuoksi ja yt-neuvottelujen jälkeen vakansseja muutettiin. Myös ammattinimikkeiden ja toimenkuvien yhdenmukaistamista on jatkettu. Organisaation sisäinen esihenkilökoulutus oli panostus esihenkilötyön kehittämiseen. Yhteisen asiakas- ja potilasjärjestelmän käyttöönotto alkoi. Yksi laatuauditoinneissa esiin noussut kehitystarve on dokumentinhallinnan ja arkistoinnin toimintatapojen läpikäynti.

Riskienhallinta on entistä säännöllisempää, koska mm. merkittäviä riskejä arvioidaan jatkuvasti. EVA-mallia (päättösten vaikutusten ennakkoarviointi) käytetään aktiivisesti päättösten tai toiminnan muutosten valmistelussa. Riskienhallinnan tulevia kehittämistarpeita ovat työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien riskien arviointirutiinit sekä työtapaturmien tutkintaprosessi.

Vuoden aikana prosessityö on edennyt suunnitellun prosessihierarkian mukaisesti: lähtökohtana on, että prosessit ovat järjestäjänäkökulmalähtöisiä, ei toimintalähtöisiä. Työ kaikenkattavan vakanssirekisterin perustamiseksi jatkui vuoden aikana. Muita tehostettuja valvontatoimia ovat hankintaohjeiden uudistaminen ja yleishallinnon järjestämä organisaationlaajuinen tukitoiminto sopimushallintaan. Sidosyhtiöiden toiminnan hallinnointi ja valvonta on tapahtunut tiiviissä vuoropuhelussa yhtiöiden kanssa: organisaation sisällä jokaiselle in-house-yhtiölle on nimetty vastuuhenkilö. Myös yhteiseen työajanseurantajärjestelmään siirtymiseen on varauduttu.

Tiedotustarkoituksessa on järjestetty säännöllisiä esihenkilöinfoja, henkilöstöinfoja ja virtuaalisia aamukahveja. Asiakkaille suuntautuvaan sosiaalisen median viestintään panostaminen on lisännyt tavoitettavuutta some-kanavissamme. Lehdistötiedotteet ovat antaneet näkyvyyttä mediassa ja suurin osa näkyvyydestä on ollut neutraalia. Organisaation nettisivustolla on otettu käyttöön yhteystietojen hakutoiminto, jotta yleisön olisi helpompi löytää henkilöstön ja yksiköiden yhteystiedot.

Talousseuranta ja tavoitteiden saavuttamisen seuranta on ollut säännöllistä. Organisaatiossa on jatkettu tiedolla johtamisen kehittämistä ja Power BI:n käyttöönottoa on valmisteltu.

Vuoden aikana eettisen kanavan kautta tehtiin kaksi ilmoitusta. Kumpikaan ilmoituksista ei kuulunut whistleblowing-ilmoitusten lakisääteiseen määritelmään, mutta organisaatio päätti laajentaa kanavan kattamaan kaikki tapaukset, joissa ilmoittaja epäilee väärinkäytöksiä tai toimintaa, joka ei ole eettisten periaatteiden

mukaista tai joka ei ole lain tai sisäisten ohjeiden mukaista. Sen jälkeen molemmat ilmoitukset käsiteltiin.

Sisäisen tarkastuksen järjestäminen

Hyvinvointialueella on yksi sisäisen tarkastajan virka. Sisäinen tarkastus pohjautuu hallintosääntöön ja hallituksen sisäisen valvonnan ohjeisiin sekä ammatillisiin standardeihin. Yhdessä hallintojohtajan ja hyvinvointialuejohtajan kanssa laaditun työohjelman hyväksyy sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan jaosto. Tehtyjen tarkastusten perusteella voi todeta, että sisäinen valvonta toimii vähintäänkin tyydyttävästi.

Toimintavuoden aikana hyvinvointialueen johtoryhmä on osallistunut entistä aktiivisemmin keskusteluun sisäisen tarkastajan havaitsemista asioista. Tämä on hyvä kehityssuunta, sillä toimialat ovat merkittäviä kokonaisuuksia toiminnaltaan ja budjetiltaan.