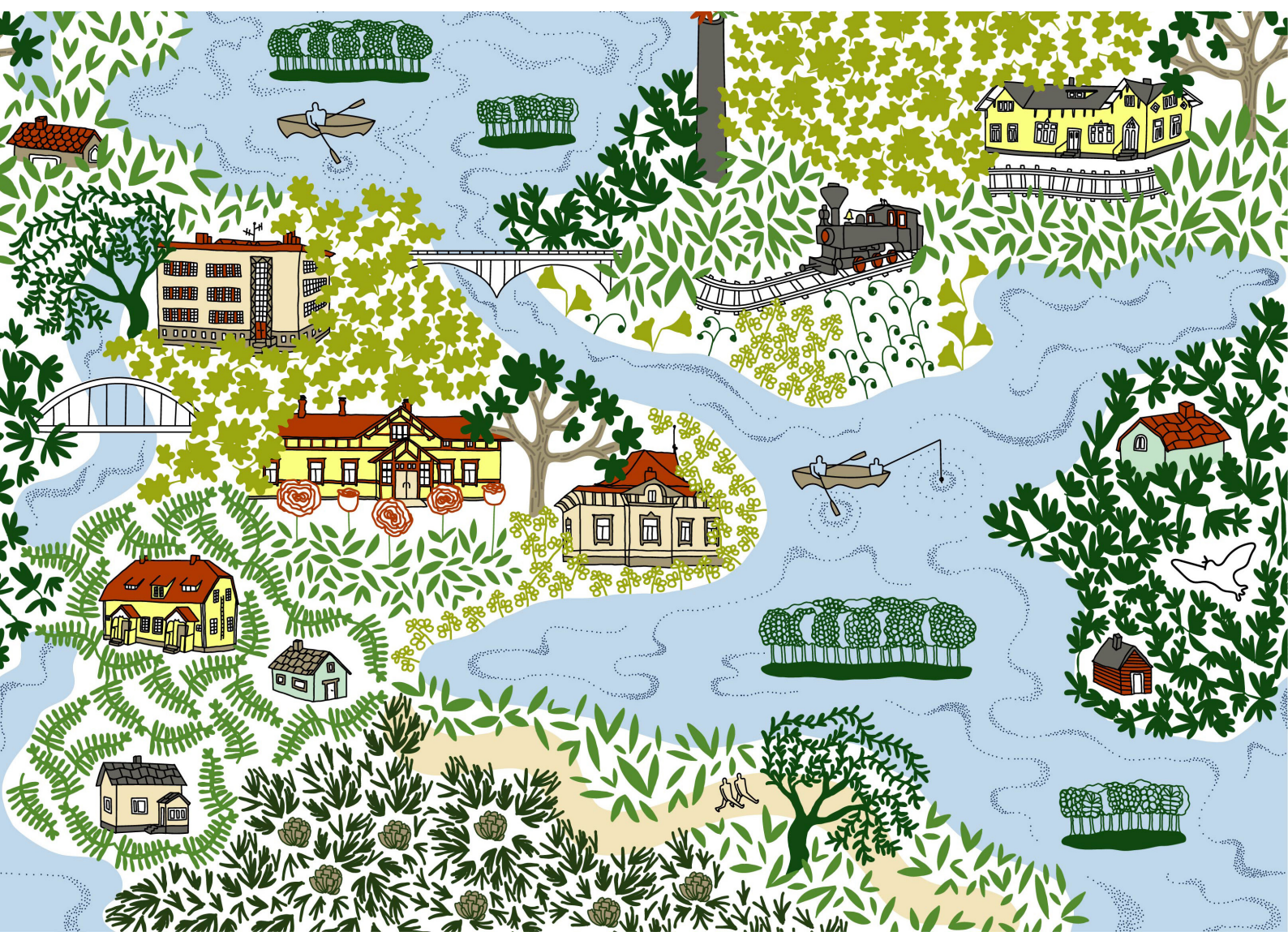




ARVIOINTIKERTOMUS VUODELTA 2022

Äänekosken kaupunki
Tarkastuslautakunta 31.5.2023



SISÄLLYS

1. Puheenjohtajan katsaus	3
2. Lautakunnan toiminta Lautakunnan työskentely	4
3. Sidonnaisuusrekisteri	6
4. Vuoden 2021 arviointikertomukseen annetun vastauksen arviointi Tarkastuslautakunta kysyy 2021	7
5. Tarkastuslautakunnan tilannekatsaus Tarkastuslautakunnan tilannekatsaus valtuustokauteen	8
6. Taloudellisten tavoitteiden toteutumisen arviointi	9
7. Konserniohjeistus ja kuntakonsernille asetettujen tavoitteiden toteutuminen	11
8. Henkilöstö	12
9. Toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen arviointia Kaupunginhallitus Opetus- ja kasvatuslautakunta Kaupunkirakennelautakunta Ympäristölautakunta Kulttuuri- ja liikuntalautakunta Sosiaali- ja terveyslautakunta	13
10. Sisäinen valvonta ja riskien hallinta	20
11. Keski-Suomen tarkastuslautakuntien yhteinen arviointi	21
12. Arviointien yhteenveto ja kehittämissuhteet	26
13. Tarkastuslautakunnan esitys valtuustolle	28
Liite 1: Kaupunginhallituksen selvitys vuoden 2021 arviointikertomuksessa esitetystä	29

1 Puheenjohtajan katsaus

Toimikauden 2021-2023 tarkastuslautakunnalla on nyt toinen toimintavuosi takanaan. Tarkastuslautakunta laatii arviointisuunnitelman ja antaa valtuustolle kultakin vuodelta arviointikertomuksen, joka käsitellään kesäkuun 2023 valtuustossa tilinpäätöksen yhteydessä. Tavoitteena on, että kaupunginhallitus antaa valtuustolle arviointikertomukseen lausunnon syyskuun loppuun mennessä toimenpiteistä, joihin se on ryhtynyt tai päättää ryhtyä arviointikertomuksessa esitettyjen havaintojen perusteella.

Tarkastuslautakunnan tehtävänä on arvioida, miten valtuuston tilikaudelle asettamat toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet ovat kunnassa ja kuntakonsernissa toteutuneet. Tarkastuslautakunnan tehtävänä on lisäksi sekä kiinnittää huomiota toiminnan, toimintatapojen ja palvelujen järjestämisen tarkoituksenmukaisuuteen että arvioida toimintaa ja sen vaikuttavuutta suhteessa kustannuksiin.

Tarkastuslautakunta on sekä tuloksellisuuden että poliittisen ohjauksen arvioija tilintarkastuksen kohdistuessa toiminnan laillisuuteen ja tilinpäätösinformaation oikeellisuuteen. Tarkastuslautakunta on pyrkinyt arvioimaan toimintaa luotettavasti ja objektiivisesti. Oman haasteensa vuoden 2022 osalta on tuonut uuden Äänekoski-ilmiö -kaupunkistrategian voimaantulo ja samalla organisaatio kuitenkin toimi edellisen strategian pohjalta vuodelle 2022 asetettujen tavoitteiden ja mittareiden mukaisesti.

Arviointi tukee oikein hyödynnettynä toiminnan kehittämistä. Arviointikertomuksen vaikuttavuuden kannalta oleellisinta on, ottaako valtuusto sekä operatiivinen johto arviointikertomuksessa mainitut havainnot, puutteet ja kehittämissuhteet huomioon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa riittävän nopeasti ja kattavasti.

Tarkastuslautakunta esittää valtuustolle arvioidaan vuoden 2022 tavoitteiden toteutumises-ta kolmessa ryhmässä; myönteiset havainnot, kehitettävät asiat ja riskeinä painotettavat asiat. Myönteistä on, että perustoiminta on sujunut

hyvin, vaikka on eletty valtakunnan tasolla ja kunnissa kriisien keskellä ja samalla on valmistauduttu hyvinvointialueen muutokseen organisaatioissa.

Tarkastuslautakunnan tehtävä perustuu kuntalaikiin ja Äänekosken kaupungin hallintosäätöön. Olemme arvioineet asetettujen tavoitteiden toteutumista ja kuulleet poliittisen, operatiivisen ja konserniyhtiöiden johdon tilannekatsauksia ja kehittämissuhteita hyvin laaja-alaisesti. Henkilöstö kaikilla toimialueilla ja konserniyhtiöissä ansaitsevat kiitokset työstään.

Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen tarkastuslautakuntien puheenjohtajien verkosto aloitti toimintansa vuonna 2022. Yhteistyön tavoitteena on tuottaa Keski-Suomen hyvinvointialueen ja kuntien valtuustoille tietoa keskeisistä yhdyspinnoilla tapahtuvista toiminnoista, joiden onnistumisella on merkitystä hyvinvointialueen ja kuntien talouteen sekä asukkaiden saamiin palveluihin. Yhteistyön tiivistämiseksi tarkastuslautakunnat ovat sopineet toimintakäytännöistään ja vuosittaisista temaattisista arviointikonaneisuuksistaan. Vuoden 2022 arviointiin valittiin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen rahoitusperusteen eli HYTE-kertoimen perusteella kunnille ja hyvinvointialueelle jaettavan valtion rahoituksen tarkastelu. HYTE-kertoimen mukaisista indikaattoreista valittiin tarkempaan tarkasteluun ne, jotka liittyvät työllisyyden edistämiseen.

Kiitän valtuutettuja ja viranhaltijoita hyvästä yhteistyöstä tarkastuslautakunnan kanssa. Kiitos kuuluu myös tarkastuslautakunnan jäsenille, jotka ovat innolla tarttuneet sekä paneutuneet haastavaan tehtävään. Kiitos myös hallintosihteeri Tuula Ruuskalle, tarkastuslautakunnan sihteerille, sekä tilintarkastajille sujuvasta yhteistyöstä.

Leila Lindell

Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

2 Lautakunnan toiminta

Kuntalain 121 §:n perusteella on Äänekosken valtuusto 23.8.2021, § 81, asettanut tarkastuslautakunnan vuosien 2021-2023 hallinnon ja talouden tarkastuksen järjestämistä varten. Lautakunnan tehtävänä on arvioida, ovatko valtuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet kunnassa ja kuntakonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tarkastuslautakunnan jäseniksi ja näille henkilökohtaisiksi varajäseniksi valtuusto valitsi seuraavat henkilöt:

Jäsen

Holopainen Simo
Lax Marko
Lindell Leila
Penttinen Hannu
Pölkki Tuula
Rantanen Ville
Rautiainen Marjo
Rautiainen Sinikka
Somiska Mikko

Henkilökohtainen varajäsen

Oranen Arvo
Aho Jarmo
Huhta Marjatta
Heikkinen Päivi
Vilén Erkki
Pönkänen Erkki
Virtanen Petra
Jaakkola Marja / Seppälä Michelle 26.9.2022 alkaen
Nieminen Aapo / Jämsén Olli 12.12.2022 alkaen

Lautakunnan puheenjohtajana toimii Leila Lindell, varapuheenjohtajana Mikko Somiska, lautakunnan sihteerinä 30.11 asti tarkastaja Tarmo Hartikka ja 1.12. alkaen Kiia Sol BDO Oy:stä ja teknisenä sihteerinä hallintosihteerinä Tuula Ruuska.

Valtuusto on 22.2.2021, § 6, valinnut kuntalain 122 §:n mukaiseksi tilintarkastusyhteisöksi toimikaudeksi 2021-2024 BDO Auditor Oy:n, joka on nimennyt vastuunalaiseksi tilintarkastajaksi JHT, HT Minna Ainasvuoren.

Tilintarkastaja on raportoinut suorittamistaan tarkastuksista tarkastuslautakunnalle ja antanut kuntalain 125 §:n mukaisen tilintarkastuskertomuksen. Tilintarkastuskertomus on ollut lautakunnan käytössä tätä arviointikertomusta laadittaessa. Konserniyhtiöiden vastuullisina tilintarkastajina ovat toimineet JHT, KHT Heidi Rimpilä, JHT, KHT Joni Mäkitalo, Kirsi Pelvola ja Heidi Kajuutti BDO Oy/ BDO Auditor Oy:stä.

Lautakunnan työskentely

Tarkastuslautakunta asetettiin hallinnon ja talouden tarkastuksen järjestämistä varten. Merkittiin tiedoksi seuraavat lautakunnan jäsenten esteellisyydet:

Leila Lindell:

Äänekosken Energia Oy, hallituksen varapuheenjohtaja
Äänekosken Vanhaintukisäätiö sr, varapuheenjohtaja
Keski-Suomen liitto, hallituksen jäsen

Simo Holopainen:

Äänekosken Energia Oy, hallituksen jäsen

Marko Lax:

Ääneseudun Asumus Oy, hallituksen jäsen
Kulttuuri- ja liikuntalautakunta, varajäsen
Keski-Suomen pelastuslaitoksen johtokunta,
varajäsen 31.12.2022 asti

Marjo Rautiainen:

Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, valtuuston jäsen
Kaupunkirakennelautakunta, varajäsen

Sinikka Rautiainen:

Opetus- ja kasvatustalautakunta, varajäsen
Kaupunkirakennelautakunta, jäsen
Ympäristölautakunta, varajäsen

Hannu Penttinen:

Proavera Oy, hallituksen jäsen
Äänekosken Vanhaintukisäätiön sr, puheenjohtaja
Sydän-Suomen jätelautakunta, jäsen
Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän tarkastuslautakunta, varajäsen

Tuula Pölkki:

Opetus- ja kasvatustalautakunta, jäsen
Äänekosken Asumistukisäätiö sr, hallituksen varajäsen

Tarkastuslautakunnan jäsenet eivät osallistuneet vuoden 2022 arviointiin siltä osin kuin he olivat esteellisiä.

Lautakunta on kokoontunut kauden aikana yhteensä 11 kertaa. Lautakunta on tutustunut ennalta laaditun arviointisuunnitelman mukaisesti eri toimialoihin haastattelemalla johtavia luottamushenkilöitä ja viranhaltijoita. Haastateltavat ovat myös vastanneet kirjalliseen ennakko-työskentelyyn. Kuluneena vuonna lautakunnan työskentely painottui tilannekuvan määrittämiseen kaupunkikonsernikokonaisuuden osalta.

Lautakunta on kuullut seuraavia henkilöitä:

- Tilintarkastajan tarkastussuunnitelma, tilintarkastaja Minna Ainasvuori
- Tilintarkastajan loppuraportti, tilintarkastaja Minna Ainasvuori
- Ääneseudun Asumus Oy, toimitusjohtaja Mika Karvonen ja hallituksen puheenjohtaja Anniina

Ojajärvi.

- Ääneseudun Asumispalvelusäätiö, isännöitsijä Seija Käyhkö ja hallituksen puheenjohtaja Matti Virtanen. Eerolan palvelutalo, asumissäätiön asiamies Juha Äijälä.
- Ajankohtaiset asiat, kaupunginhallituksen puheenjohtaja Kari Kiiskinen, 1. varapuheenjohtaja Henna Penttinen, 2. varapuheenjohtaja Matti Virtanen, valtuuston puheenjohtaja Jari Halttunen, 1. varapuheenjohtaja Sirpa Martins ja 2. varapuheenjohtaja Lauri Lax.
- Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestäminen, talousjohtaja Tapani Hämäläinen ja kaupunginhallituksen puheenjohtaja Kari Kiiskinen
- Henkilöstöryhmien edustajien kuuleminen, Tuukka Salonen Tehy, Teija Kaipio JHL 608 ja Johanna Vertainen Super
- Ajankohtaista ympäristöasioista, ympäristöpäällikkö Hanna Ahonen ja ympäristölautakunnan puheenjohtaja Kimmo Tuikka.
- Talouskatsaus 2022 ja talousarvio 2023, talousjohtaja Tapani Hämäläinen.
- Ympäristötoimialan ajankohtaiset asiat, vs. tekninen johtaja Erika Räihä, ympäristöpäällikkö Hanna Ahonen ja ympäristölautakunnan puheenjohtaja Kimmo Tuikka sekä ympäristölautakunnan varapuheenjohtaja Peter Lindenberg.
- Opetus- ja kasvatustoimialan ajankohtaiset asiat, opetus- ja kasvatustalautakunnan puheenjohtaja Ville Härtsiä, Koulunmäen yhtenäiskoulun rehtori Mauri Kangaskesti, opetus- ja kasvatustalautakunnan puheenjohtaja Timo Pulli sekä varapuheenjohtaja Marja Kolari.
- Äänekosken Energia Oy, toimitusjohtaja Maarit Herranen, hallituksen puheenjohtaja Marko Tuhkanen ja varapuheenjohtaja Leila Lindell.
- Kaupunkirakennelautakunnan tuloskortti 2022 ja ajankohtaiset asiat, tekninen johtaja Tommi Rautjärvi, vs. rakennuttajapäällikkö Erika Räihä ja varapuheenjohtaja Marjatta Huhta.
- Kulttuuri- ja liikuntalautakunnan tuloskortti 2022 ja ajankohtaiset asiat, kulttuuri- ja liikunta-alan vt. toimialajohtaja Jukka-Pekka Pohjolainen.
- Tilinpäätöksen 2022 esittely, kaupunginjohtaja Matti Tuononen, talousjohtaja Tapani Hämäläinen, hallituksen puheenjohtaja Kari Kiiskinen, 1. varapuheenjohtaja Henna Penttinen ja 2. varapuheenjohtaja Matti Virtanen.
- ProAvera Oy tavoitteiden toteutuminen ja tilinpäätös 2022; toimitusjohtaja Antti Virmanen,

hallituksen puheenjohtaja Matti Virtanen ja varapuheenjohtaja Marja Kolari.

- Ääneseudun Asunnot Oy tavoitteiden toteutuminen ja tilinpäätös 2022; toimitusjohtaja Mika Karvonen ja hallituksen varapuheenjohtaja Anna-Riitta Pentinpuro.

- Äänekosken Kiinteistöhoito Oy tavoitteiden toteutuminen ja tilinpäätös 2022; toimitusjohtaja Antti Virmanen, hallituksen puheenjohtaja Lauri Lax ja varapuheenjohtaja Johanna Vertainen.

- Henkilöstötilinpäätös 2022; henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki ja Mirja Hallikainen (Juko).

- Äänekosken hyvinvointikertomus 2022; hyvinvointikoordinaattori Taina Laitinen ja opetus- ja kasvatusjohtaja Ville Härtsiä.

- Tietoturvan, tietosuojan ja riskienhallinnan tilanne; tietohallintopäällikkö Juha Kärkkäinen ja tietosuojavastaava Ilkka Tarvainen.

Tarkastuslautakunta on ollut tyytyväinen kuulemiinsa esityksiin. Alustukset ovat olleet valaisuvia ja antaneet selkeän kuvan ja tärkeää tietoa toiminnasta.

Tarkastuslautakunta esittää omassa arviointikertomuksessaan asioita, joita se painottaa tai joihin se on toimintavuoden aikana yksityiskohtaisemmin tutustunut. Tarkastuslautakunta perustaa

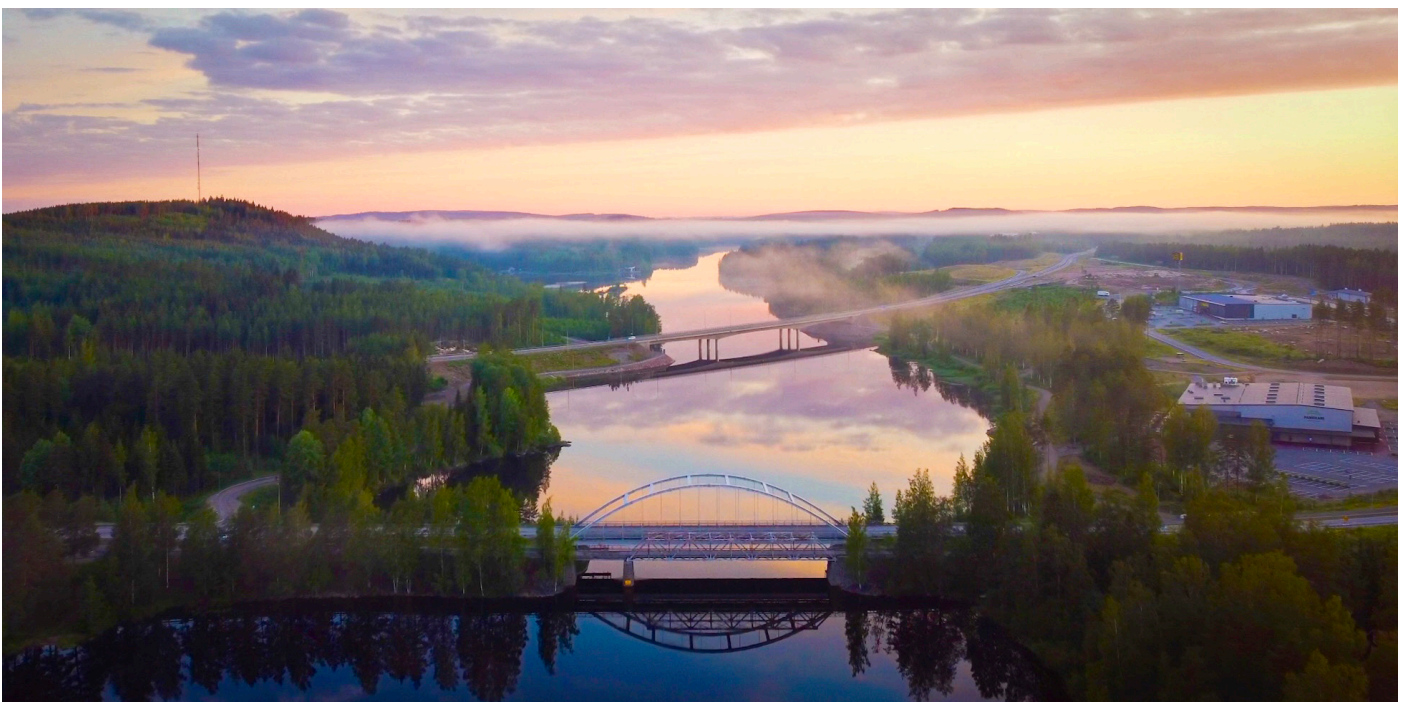
arviointinsa em. henkilöiden kuulemisten lisäksi tilinpäätökseen, talousarvioon ja joiltain toimialoilta kerättyihin arviointilomakkeisiin, sekä niihin havaintoihin, jotka se on itse todennut tai saanut tietoonsa.

Tarkastuslautakunta voi antaa myös suosituksia toiminnan kehittämisestä. Tarkastuslautakunta tiedostaa, että toiminnan johtaminen ja päätöksenteko kuuluu hallitukselle.

3. Sidonnaisuusrekisteri

Vuoden 2015 kuntalain (410/2015) hallintoa ja johtamista koskevat säännökset tulivat voimaan 1.6.2017 lukien. Lain 121.1 §:n ja 5 kohdan mukaan tarkastuslautakunnan tehtävänä on valvoa 84 §:ssä säädetyn sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuustolle tiedoksi. Sidonnaisuusrekisteriasioissa tarkastuslautakunnassa on ollut teknisenä apuna hallintosihteerin Tuula Ruuska.

Tarkastuslautakunta käsitteli ja hyväksyi kaikki Äänekosken kaupungille toimitetut sidonnaisuusilmoitukset ja päätti toimittaa ne valtuustolle tiedoksi.



4. Vuoden 2021 arviointikertomukseen annetun vastauksen arviointi

Kaupunginvaltuusto on 13.6.2022, §36, tekemällään päätöksellä velvoittanut kaupunginhallituksen antamaan selvityksen vuoden 2021 arviointikertomuksen yhteenvedossa esitettyjen havaintojen aiheuttamista toimenpiteistä.

Kaupunginvaltuusto on 13.10.2022 § 57 ja 14.11.2022, § 75, käsitellyt kaupunginhallituksen 19.9.2022, § 241, 24.10.2022 § 277 ja 7.11.2022 § 294 antaman selvityksen. Selvitys on käsitelty tarkastuslautakunnassa 13.12.2022 § 64. Selvityksen oikeudellinen perusta on kuntalain (410/2015) 121 §:n 5 momentin säännös, jonka mukaan kunnanhallitus antaa valtuustolle lausunnon toimenpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aiheutta.

Tarkastuslautakunta kysyy 2021

Tarkastuslautakunnan rooli on tukea strategista johtamista, josta syystä tarkastuslautakunta kysyy:

1. Miten kaupunginhallitus aikoo korjata epäkohdat, jotta Äänekosken elinvoiman kehittämisen hyöty saadaan optimoituksi?
2. Miten kaupunginhallitus aikoo kehittää palautejärjestelmää siten, että saataisiin vertailukelpoista tietoa muihin kuntiin nähden?
3. Miten kaupunginhallitus tehostaa määrärahojen riittävyyden ajantasaista seuranta toimialojen osalta niin, että mahdolliset määrärahamuutosesitykset tehdään oikea-aikaisesti?
4. Miten kaupunginhallitus ohjeistaa toimialoja tehokkaaseen henkilöstöressurssien käyttöön ja kohdentumiseen? Onko henkilöstön työaikojen kohdentumisessa riski siltä osin kuin se painottuu pääosin virka-aikaan tehtävään työhön mm. liikkuvan nuorisotyön osalta?

5. Miten kaupunginhallitus ohjeistaa arvioinnissa esille tuotujen tietoturvariskien epäkohtien korjaamisen?

6. Millä aikataululla kaupunginhallitus laatii puuttuvat ohjeistukset ja päivittää olemassa olevat ohjeistukset ajan tasalle?

Konserniohjeissa on mainittu corporate governance, eli hyvä hallinto- ja johtamistapa. Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota hyvän hallinto- ja johtamistavan puuttumiseen omistajan eli kaupungin osalta. Muutoinkin tulee kiinnittää huomiota ohjeistusten puuttumiseen tai päivitykseen, mm. eettiset ohjeet, sisäisen valvonnan ohje, riskien hallinnan ohje, sisäisen tarkastuksen toimintaohje, sijoituspolitiikka ja rahoituspolitiikka.

7. Miten kaupunginhallitus turvaa ja varmistaa toimintaohjeillaan sekä arviointijärjestelmälään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän osalta nollatoleranssin? Kaupunkiorganisaatio tarvitsee selkeät käyttäytymisen pelisäännöt.

8. Miten kaupunginhallitus käynnistää organisaatorakenteen uudelleen tarkastelun toiminoista ja omaisuudesta merkittävän osan siirtäessä hyvinvointialueelle?

Tarkastuslautakunta käsiteli kaupunginhallituksen antaman selvityksen kokouksessaan 13.12.2022, § 64 ja merkitsi sen tiedoksi (liite 1).

5. Tarkastuslautakunnan tilannekatsaus

Tätä tarkastuskertomusta laadittaessa Ukrainan kriisi ja sen myötä maailmantilanteen epävakaus aiheuttavat edelleen epävarmuutta ja uhkaa taloudelliseen ja toiminnalliseen tilanteeseen.

Kunnat ja kuntayhtymät saivat edelleen koronan aiheuttamiin talousvaikeuksiin valtiolta tukea. Äänekoskelle on saatu valtionosuuksia 1,8 % enemmän kuin edellisellä vuonna, joten kasvua oli 2,4 M€. Tilikauden tulos oli 8,0 M€ alijäämäinen.

Kaupungin asukasluku laski edelleen vuonna 2022. Huolestuttavaa on, että lähtömuutto on suu-
rempaa kuin tulomuutto. Väestömäärän lasku johtuu myös syntyvyyttä korkeammasta kuolleisuudesta.

Tarkastuslautakunta toteaa, että uuden Äänekoski-ilmio -kaupunkistrategian aktiivista toimeenpanoa tulee edelleen kehittää, jotta valtuusto voi pitkäjännitteisesti vahvistaa kaupungin elinvoimaa ja taloutta. Tulokorttien tavoitteiden sitovuustasot tulee määrittellä tarkemmin. Suositamme, että toimialat hyväksyvät ja täsmentävät talousarvion käyttösuunnitelmat.

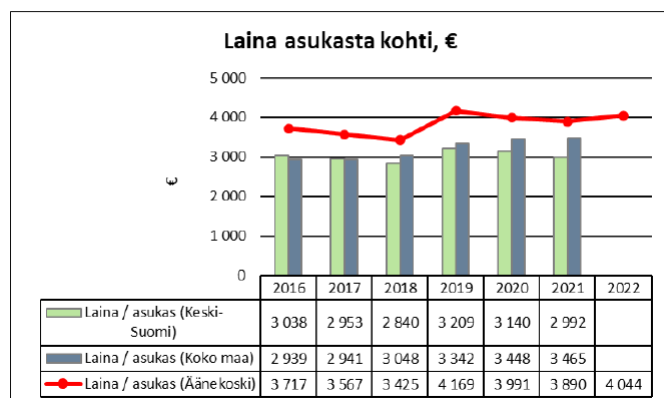
Tarkastuslautakunnan tilannekatsaus valtuustokauteen

Väestökehitys ja huoltosuhde ovat pitkään heikentyneet useissa Keski-Suomen kunnissa. Kuntakonsernin lainakanta on kasvanut koko valtuustokauden ajan. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä huomion kiinnittämistä pidempien trendien kehitykseen Äänekoski-ilmion taloudellisia ja toiminnallisia mittareita arvioitaessa sekä kehitettäessä.

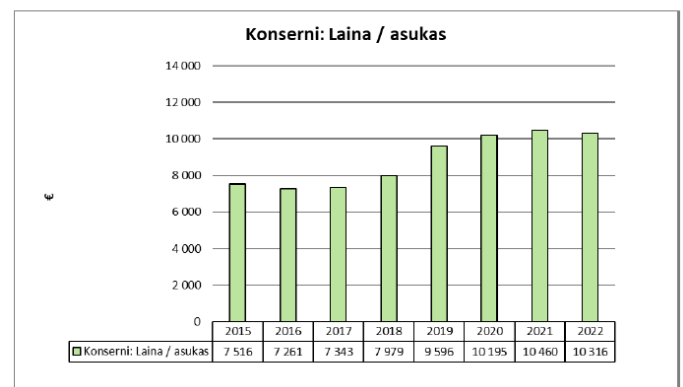
Väestömäärän kehitys ja lainakannan kasvu

Äänekosken väkiluvun kehitys	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Asukasluku 31.12.	20 077	19 909	19 646	19 374	19 144	18 851	18 765	18 577	18 318	18 128
Muutos %	-0,9 %	-0,8 %	-1,3 %	-1,4 %	-1,2 %	-1,5 %	-0,5 %	-1,0 %	-1,4 %	-1,0 %
Muutos (asukasta)	-188	-168	-263	-272	-230	-293	-86	-188	-259	-190

LAINA ASUKASTA KOHTI, €

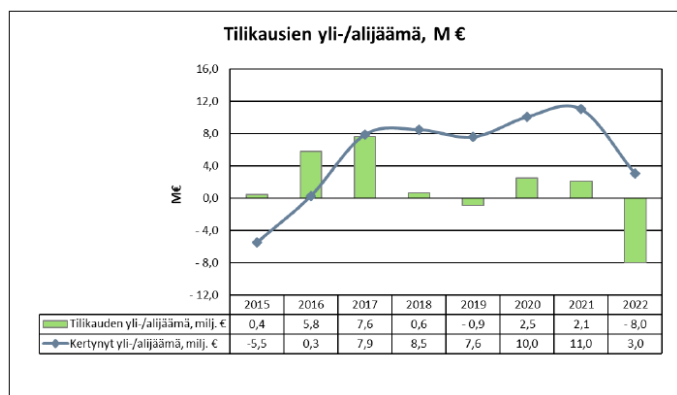


LAINA ASUKASTA KOHTI, €

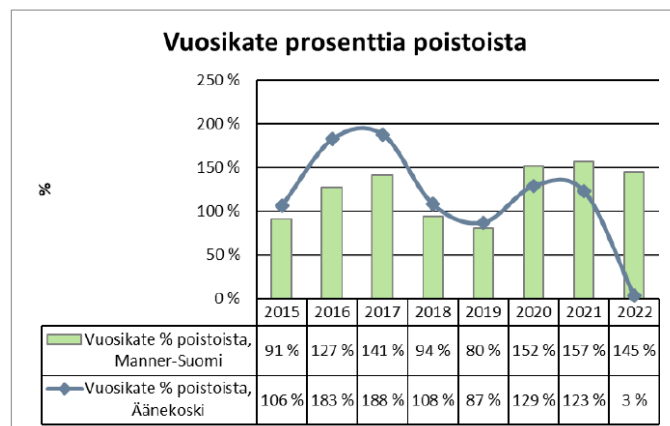


6. Taloudellisten tavoitteiden toteutumisen arviointi

TUNNUSLUVUN TILIKAUSIEN YLI- / ALIJÄÄMÄ KEHITYS



TUNNUSLUVUN "VUOSIKATE PROSENTTIA POISTOISTA" KEHITYS



Tilikauden 2022 alijäämä oli 8,006 M€ (v. 2021: ylijäämä 2,083 M€). Tilikauden tulos oli 8,020 M€ alijäämäinen, mikä oli 10,103 M€ huonompi kuin vuonna 2021. Vuosikatteen muodostui 0,221 M€, mikä on 1,129 M€ pienempi kuin muutetussa talousarviossa. Vuoteen 2021 verrattuna vuosikate oli 10,801 M€ pienempi. Äänekosken vuosikate oli 2,68 % poistoista, kun luku edellisellä vuonna oli 123 %. Tällä tunnusluvulla mitattuna kaupungin tulorahoitus ei ole ollut riittävä investointeihin nähden.

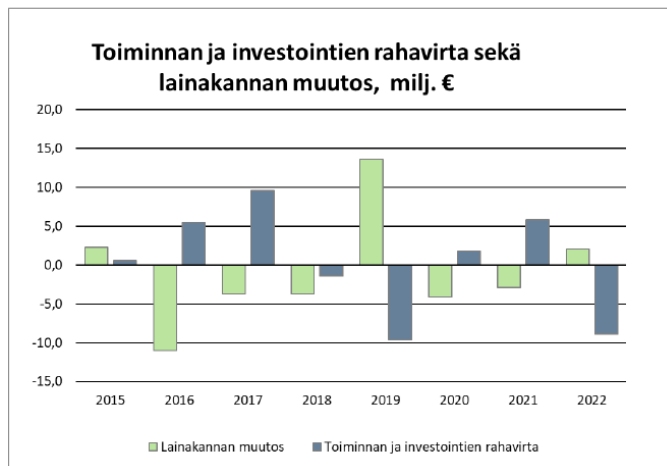
Verotulot olivat 79,489 M€ ja ne vähenivät vuoteen 2021 verrattuna noin 1,8 M€. Yhteisöverot

laskivat 18,7 %, eli 2,2 M€. Muutettuun talousarvioon nähden verotulot toteutuivat talousarvion mukaisesti. Valtionosuudet olivat 52,252 M€, joka on noin 2,4 M€ enemmän kuin edellisellä vuonna, ja 0,5 M€ muutettua talousarviota enemmän.

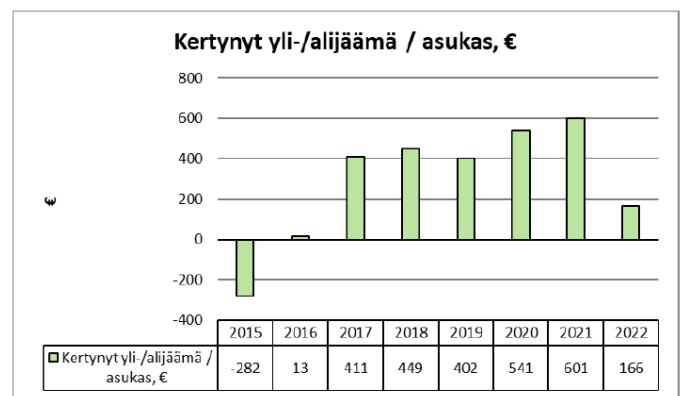
Toimintatuotot (ulkoiset) olivat 20,561 M€ ja vähennystä edelliseen vuoteen verrattuna oli 0,343 M€ (-1,6 %). Toimintakulut (ulkoiset) olivat 152,4 M€ ja lisäystä vuoteen 2021 verrattuna oli 10,2 M€ (+7,2 %). Poistoja tehtiin 8,2 M€ ja ne kasvoivat 0,2 M€ edellisvuodesta. Kertaluonteisia lisäpoistoja ei tilikaudella tehty.



TOIMINNAN JA INVESTOINTIEN RAHAVIRTA SEKÄ LAINAKANNAN MUUTOS



KERTYNYT YLI-/ALIJÄÄMÄ ASUKASTA KOHTI



Toiminnan ja investointien rahavirta -välituloksen tilinpäätösvouden ja edellisten vuosien kertymän avulla voidaan seurata investointien omarahoituksen toteutumista pitemmällä aikavälillä.

Omarahoitusvaatimus täyttyy, jos kertymä viimeksi päättyneenä tilinpäätösvoonna on negatiivinen. Toiminnan ja investointien rahavirran kertymä viimeiseltä viideltä vuodelta on noin -12,2 M€ negatiivinen. Kaupungin lainat ilman konsernia lainakanta on 4 044 euroa/asukas, jossa on nousua 2,1 % edelliseen vuoteen verrattuna. Kaupungin kertynyt ylijäämä oli 3,006 M€ (2021: ylijäämä 11,021 M€) ja asukasta kohden laskettuna ylijäämä oli 165 euroa/asukas (2021: ylijäämä 601 euroa/asukas). Yli-/alijäämiä veratessa tulee muistaa, että edellisten vuosien ylijäämästä on kirjattu 1,8 M€ pakollinen varaus Keski-Suomen sairaanhoitopiiriin aikaisempien vuosien tappioiden kattamiseksi.

Kaupungin tuloveroprosentti oli 21,50. Kuntien keskimääräinen tuloveroprosentti vuonna 2022 oli 20,01. Keski-Suomessa vastaava luku oli 20,55.

Kaupunginvaltuuston tekemän päätöksen mukaan vuoden 2022 talousarvio oli valtuustoon nähden sitova vastuualuetasolla.

Vastuualuetasolla talousarviossa pysyttiin tai talousarvio alitettiin 7 vastuualueella, ja puolestaan 7 vastuualueella talousarvio ylitettiin.

Talousarvion ylitykset: terveyspalvelut (2,159

M€), sosiaalityö (192.000 €) ja arjen tuki (141.000 €). Terveyspalvelujen vastuualueelle kirjattiin kaupungin osuus -1,84 M€ sairaanhoitopiiriin vuoden 2022 alijäämästä. Alijäämän kirjaukselle ei ollut talousarviossa määrärahavarausta.

Talousarvion toteuman osalta terveyspalveluiden vastuualueen toimintakatteessa on olennainen ylitys 2,159 M€ (5,3 %). Valtuusto on hyväksynyt ylitysoikeuden talousarviopoikkeamaan ko-kouksessaan 6.3.2023. Lisäksi sijoitusten investointimäärärahasa on olennainen ylitys 4,917 M€ (100 %).

Kaupunginhallituksen 20.2.2023 valtuustolle tekemään vuoden 2022 talousarviota koskeviin muutosehdotuksiin viitaten tarkastuslautakunta huomauttaa, että hallintosäännön 63 §:n mukaan talousarvioon tehtävät muutokset on esitettävä valtuustolle siten, että valtuusto ehtii käsitellä muutosehdotukset talousarviovuoden aikana.

7. Konserniohjeistus ja kuntakonsernille asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Kaupunginvaltuusto on 16.09.2019, 62 §, hyväksynyt kaupungin omistajaohjauspolitiikkaa koskevan ohjeen. Kaupunginhallitus vastaa kaupungin omistajaohjauksesta.

Äänekosken kaupungin nykyinen konserniohje on hyväksytty valtuustossa 14.6.2021, 61 §, ja se on tullut voimaan 1.7.2021.

Kaupunkikonsernitasolla tarkastuslautakunta kiinnittää edelleen huomioita merkittävään vieraan pääoman määrään. Konsernin lainakanta 31.12.2022 on ollut noin 187,0 M€ (191,6 M€), joka on laskenut 4,6 M€ vuodesta 2021. Lainakanta per asukas vuonna 2022 on ollut 10 315,54 euroa (edellisenä vuonna 10 460,12 euroa). Kaupungin lainakanta ilman konsernia on ollut 4 044 euroa/asukas. Kaupunkikonsernin suhteellinen velkaantuneisuus vuonna 2022 on ollut 99,35 % (v. 2021 105,54 %), kertoo, kuinka paljon konsernin käyttötuloista tarvittaisiin vieraan pääoman takaisinmaksuun. Mitä pienempi velkaantuneisuuden tunnusluvun arvo on, sitä paremmat mahdollisuudet konsernilla on selviytyä velan takaisinmaksusta tulorahoituksella. Suhteellinen velkaantuneisuus koko kuntasektorilla on noin 30 prosenttia. Lainakannalla tarkoitetaan korollista vierasta pääomaa.

Omavaraisuusaste mittaa konsernin vakavaraisuutta ja alijäämän sietokykyä, eli sietokykyä selviytyä sitoumuksista pitkällä tähtäyksellä. Omavaraisuuden hyvänä tavoitetasona voidaan pitää 70 %:n omavaraisuutta. Alle 50 %:n omavaraisuusaste merkitsee merkittävän

suurta velkarasitetta. Äänekosken kaupunkikonsernin omavaraisuusaste vuonna 2022 on ollut 28,39 (v. 2021 30,54) prosenttia.

Tarkastuslautakunnan yhteenveto kaupungin talouden tasapainoisuudesta ja kehittämisohdotukset

Eriyisen vaikeassa taloudellisessa asemassa olevan kunnan kanssa valtio aloittaa arviointimenettelyn. Äänekosken kaupungissa arviointimenettelyyn johtavat kriisikuntakriteerit eivät täyty.

Tarkastuslautakunta toteaa, että kaupungin talouden liikkumavara on kuitenkin heikko. Vuosikate kattaa poistoista vain noin 2,68 %, joten kaupungin tulorahoitus ei ole ollut riittävä investointeihin nähden. Omavaraisuuden hyvänä tavoitetasona voidaan pitää 70 %:n omavaraisuutta. Alle 50 %:n omavaraisuusaste merkitsee merkittävän suurta velkarasitetta. Äänekosken kaupunkikonsernin omavaraisuusaste vuonna 2022 on ollut 28,39 % (v. 2021 30,54 %). Omavaraisuusasteen ollessa heikko myös alijäämän sietokyky on alhainen.

Talouden rakenteellinen alijäämä on merkittävä, mikä pakottaa uudistamaan palveluiden järjestämistä.

Tarkastuslautakunta kysyy hallitukselta, miten valtuuston asettamia sitovia taloudellisia tavoitteita kehitetään niin, että ne ohjaisivat vaikuttavammin kaupunkikonsernin talouden tasapainon saavuttamista?

8. Henkilöstö

Henkilöstöraportti kuvaa toteutunutta henkilöstötilannetta. Se antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä ja niissä tapahtuneista muutoksista. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida, kuinka kaupungin henkilöstötavoitteet ovat toteutuneet.

Kaupunginvaltuuston hyväksymässä vuosien 2016-2021 kaupunkistrategiassa on asetettu strategiset päämäärät näkökulmittain ja kullekin päämäärälle kriittiset menestystekijät. Henkilöstönäkökulmasta kriittisiä menestystekijöitä ovat oikein mitoitettu, motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä toimiva johto ja esimiestyö.

Henkilöstön osalta strategian toteutumista ohjaavat tulokortit. Kullekin kriittiselle menestystekijälle on määritelty mittarit, joilla toteutumista arvioidaan. Jokaiselle mittarille on puolestaan asetettu vuosittaiset tavoitteet. Samalla on määritelty keskeisiä toimenpiteitä menestystekijän saavuttamiseksi.

Henkilöstötuloskortin mittareina toimivat:

- kehityskeskustelujen toteutuminen
- henkilöstökyselyn tulokset (osaaminen ja työolot, työyhteisön toimivuus, omat voimavarat sekä johtaminen)
- sairauspoissaolot

Vuonna 2022 asetetut tavoitteet toteutuivat seuraavasti: kehityskeskustelujen määrä, toteutuma 86 % (tavoite 91 %), henkilöstökyselyt (asteikko 1-5): osaaminen ja työolot, toteutuma 3,8 (tavoite 3,9), työyhteisön toimivuus 4,0 (tavoite 4,0) ja omat voimavarat 3,9 (tavoite 4,0). Johtamisen osalta henkilöstökyselyn toteutuma-arvo oli 3,8 (tavoite 3,8).

Työterveyshuoltopalvelut tuottaa Mehiläinen. Henkilöstöraportin mukaan henkilöstön sairauspoissaoloja oli koko henkilöstöllä keskimäärin 20,9 päivää henkilötyövuotta kohti. Kaikilla toimialalla sairauspoissaolot nousivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Tarkastuslautakunta kiinnittää arvioinnissaan huomiota seuraaviin asioihin:

Myönteisiä havaintoja

- aktiivisen tuen toimintamalli on uudistettu
- työhyvinvointikyselyn tulokset kokonaisuutena tarkasteltuna edelleen hyvät
- henkilöstöetuudet: ePassi ja lakisääteistä laajempi työterveyshuolto
- henkilöstöpoliittiset linjaukset valmistuivat
- panostus rekrytointiin mm. rekrytointivideot ja urasivusto
- tiedottamisessa edistytty esim. uutiskirjeet
- koulutukseen on osallistuttu aktiivisemmin
- hyvinvointialueen valmistelu on saatu maaliin
- luottamuksen rakentaminen ja yhteishengen saavuttaminen sekä henkilöstö- että luottamus- henkilöorganisaation osalta

Kehitettäviä asioita

- työkykyisyyden tukeminen, Mehiläisen esihenkilökompassi otettu käyttöön huhtikuussa 2023 ja sen hyödyntäminen
- sairauspoissaolot ovat kasvaneet
- toimintamallien ja -ohjeiden vieminen arkeen keskustelemalla
- osaamistarpeiden ennakointi ja suunnitelmallinen kehittäminen
- henkilöstön osaamisen hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa
- riittävistä henkilöstöresursseista huolehtiminen
- pito- ja vetovoiman lisääminen ja kaupungin imago työnantajana
- työhyvinvointiin satsaaminen edelleen
- kehityskeskustelujen toteutus sataprosenttisesti ja saatujen vastausten optimaalinen hyödyntäminen
- työhyvinvointikyselyn sisällön kehittäminen ja hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä lisäämään henkilöstön pitovoimaa ja turvallisuuden tunnetta
- epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumisessa nollatoleranssi



Riskeinä painotettavia asioita

- osaavan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys
- määräaikaisten työntekijöiden ja sijaisten merkittävä määrä mm. hankkeiden osalta
- eettisten ohjeiden ja hyvän hallintotavan ohjeiden puuttuminen
- julkisen sektorin houkuttelevuus työpaikkana
- johtajuuden ja esimiestyön haasteet mm. etätyöhön liittyen

Tarkastuslautakunta toteaa, että henkilöstön osalta on tapahtunut myönteisten havaintojen osalta kehitystä. Sairauspoissaolojen ja työhyvinvoinnin kehitykseen tulee pyrkiä vaikuttamaan myös jatkossa aloitettujen ohjelmien kautta.

9. Toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen arviointia

Kaupunginhallitus

Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt uuden kaupunkistrategian 14.3.2022.

Kaupunginhallituksella ja kaupunginjohtajalla on vastuu sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisesta järjestämisestä, toimeenpanon valvonnasta ja tuloksellisuudesta. Konsernijohdanto vastaa myös konserniyhteisöjen ohjauksesta sekä niiden sisäisen valvonnan ja tuloksellisuuden valvonnasta.

Kaupungin konserniohjeet on päivitetty kuntalain 47 §:n mukaisiksi. Konserniohjeissa on mainittu *corporate governance*, eli hyvä hallinto- ja johtamistapa. Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota hyvän hallinto- ja johtamistavan ohjeen puuttumiseen omistajan eli kaupungin osalta. Muutoinkin tulee edelleen kiinnittää huomiota ohjeistusten puuttumiseen tai päivitykseen, mm. eettiset ohjeet, sisäisen valvonnan ohje, riskien hallinnan ohje, sisäisen tarkastuksen toimintaohje, sijoituspolitiikka ja rahoituspolitiikka, jotka kaikki puuttuvat edelleen, vaikka lautakunta nosti ne esille edellisessä arviointikertomuksessaan

Viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden yhteistyön syventämiseksi tulisi tehdä vuosittain kaupunginhallituksen itsearviointi. Tarkastuslautakunta toteaa myönteisenä havaintona, että itsearviointia on tehty.

Tarkastuslautakunta kiinnittää edelleen huomiota sisäisen tarkastuksen osalta viittaukseen hallintosäännön 80 §:ssä. Tarkastuslautakunnan saaman tiedon mukaan sisäistä tarkastusta kaupungissa ei ole järjestetty ja ohjeistuksia ei ole sen osalta käsitelty ja virallistettu. Tarkastuslautakunta toivoo kaupunginhallitusta hoitamaan asian.

Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota edelleen tietohallinnon osalta mm. tietoturvan käytännön ohjeistukseen luottamushenkilöiden osalta, kaksivaiheiseen tunnistautumiseen sekä sähköpostioikeuksien hallinnan ajantasaisuuteen. On syytä laatia prosessikuvaukset ja selkeät valvontalistat käyttöoikeuksista. Tätä osin asia ei ole edennyt edellisestä arviointikertomuksesta.

Opetus- ja kasvatustalokunta

Voidaan todeta, että toimialalla on tehty kiitettävästi kehittämistyötä. Hankkeiden rahoituksia on hyödynnetty hyvin.

Opetuspalveluiden toteutuneet toimintatuotot olivat 1,8 M€ ja toimintakulut 20,8 M€ toimintakate muodostui muutettuun talousarvioon nähden 0,1 M€ alijäämäiseksi.

Tarkastuslautakunta kiinnittää arvioinnissaan huomiota seuraaviin asioihin:

Myönteisiä havaintoja

- henkilöstön osalta voidaan todeta, että määräraikaisten työntekijöiden suhde vakinaisiin työsuhteisiin oli matala ja siksi hyvällä tasolla
- liikkuva nuorisotyö on järjestänyt toimintaa Äänekosken kouluilla kahdesta kolmeen kertaan viikossa, pääasiassa välituntitoimintana yhtenäiskoulujen pihilla, joka on saanut myönteistä palautetta oppilailta
- aamu- ja iltapäivätoiminnan toteutus koko kunnan alueella
- syksyllä 2022 aloitettu tilapäistä suojelua hakeneiden ukrainalaisten lasten valmistava opetus, johon saatiin palkattua kolme opettajaa ja kolme ukrainalaistaustaista ohjaajaa, lisäksi esiopetukseen palkattiin yksi venäjän kielen taitoinen ohjaaja
- lukiossa on akkreditoitu syksyllä 2022 kansainvälisyystoiminta
- suunnitelmallinen ja valmentava esimieskoulutus

Kehitettäviä asioita

- varhaiskasvatuksen henkilöstön resurssien riittävydestä huolehtiminen
- asiakasraatien toiminnan hyödyntäminen suunnitelmallisesti
- työyhteisön toimivuuteen ja voimavaroihin on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota
- yhteistyön edistäminen hyvinvointialueen kanssa oppilashuoltoon liittyvissä asioissa

Riskeinä painotettavia asioita

- ammattitaitoisen henkilöstön saaminen

- varhaiskasvatuksessa lapsimäärän suuri vaihtelu
- epäasiallinen käyttäytyminen ja kiusaaminen sekä kouluympäristössä että somessa. Yhtenäinen koulukiusaamiseen puuttumisen malli käytäntöön
- palveluiden sopeuttaminen vähenevään lapsimäärään (tilat, palveluiden määrä, henkilöstö)
- yhteistyön syventäminen hyvinvointialueelle
- kotouttamisen haasteet



Kaupunkirakennelautakunta

Kaupunkirakennepohjelman 2022–2028 kärkitavoitteena oleva asumistyytyväisyyden lisääminen toteutui kaavoitusiltoapäivien ja kyläparlamentin tavoitteenmukaisen kokoontumismäärän osalta. Kyläiltojen määrässä ei päästy tavoitteeseen.

Omakotitalojen, rivi- ja kerrostalojen ja loma-asuntojen rakentamisen määrä vähentyi edelliseen vuoteen verrattuna. Kokonaistoteuma, 14 rakennusta, vastasi noin 30 % tavoitteen määrästä.

Liikenneyhteyksien sujuvoittamisessa päästiin lähes tavoitteeseen katujen kunnossapidossa pienentämällä korjausvelkaa 7 M€:oon, kun toteuma vuonna 2019 oli 9,3 M€. Erittäin huonokuntoisten ja huonokuntoisten katujen yh-

teenlaskettua pituutta saatiin vähennettyä 28,8 kilometristä 18,4 kilometriin.

Turvallista ja laadukasta katuverkostoa kunnostettiin asentamalla 200 kpl energiatehokasta valaisinta.

Uusiutuvien energiamuotojen käyttöaste kaupungin kiinteistöissä toteutui reilusti yli tavoitteen, johtuen Äänekosken alueen kaukolämmön tuotannon ympäristöystävällisyydestä. Tässä toteutuu vahvasti Äänekosken kaupunkistrategian tavoite ympäristökuormituksen pienentämisestä.

Kaupunkirakennepalveluissa tiedonkulku työyhteisössä koettiin henkilöstömittarien kautta olevan alle tavoitteen (3,6/4,4) ja osaamisen riittävyys työtehtäviin nähden koettiin myös hieman alle tavoitteen olevaksi (4,0/4,4).

Uutta teknologiaa hyödynnettiin asentamalla Yrittäjänkadun kahteen kiinteistöön uudet lämmitysjärjestelmät. Tavoitteen täyttymisen esteeksi jäi Pankkarin aurinkoenergiajärjestelmien asennuksen viivästyminen, vaikka paneelit olivat hankittuna. Tarkastuslautakunta arvostaa hyvää suunnitelmaa ja yritystä.

Ruokapalveluiden työhyvinvointikyselyn tavoitteet eivät toteutuneet henkilöstön eikä johdon osalta. Tähän vaikutti hyvinvointialueeseen siirtymiseen liittyvät selvitykset ja siihen liittyvät tutkimukset.

Uutta teknologiaa hyödynnettiin tuotannon ohjausjärjestelmä Jamixilla, sekä tehostamalla prosesseja IMS- prosessikuvauksilla. Näiltä osin tavoitteet täyttyivät. Ruokapalveluiden osalta talousarvio toteutui tavoitteen mukaisesti. Tarkastuslautakunta arvostaa alkuperäisissä talousarvioissa pysymistä.

Tarkastuslautakunta kiinnittää arvioinnissaan huomiota seuraaviin asioihin:

Myönteisiä havaintoja

- lakien ja päätösten sekä hyvän hallinto- ja johtamistavan noudattaminen
- ruokapalveluiden toimintakatteen toteutumi-

nen talousarvion mukaisesti

- katuvalaistuksen kunnostaminen energiatehokkailla valaisimilla
- katuverkon korjausvelan pienentäminen.
- uuden teknologian hyödyntäminen lämmitysjärjestelmissä.
- strateginen kumppanuus Äänekosken Kiinteistöhoito Oy:n kanssa

Kehitettävät asiat

- projektien suunnittelu ja budjetointi
- myönnettyissä määrärahoissa pysyminen
- palautejärjestelmän hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä
- prosessien kuvaaminen IMS:iin

Riskeinä painotettavat asiat

- vuotuisen investointibudjetin suhde kaupungin vuosikatteeseen velan kas-vun taittamiseksi
- maailmantilanteen aikaansaama materiaalien saamisen vaikeutuminen ja merkittävä kustannusten nousu
- henkilöstöressurssien kohdentaminen
- tiedonkulku työyhteisössä
- asukastyytyväisyys





Ympäristölautakunta

Äänekoski on ympäristöystävällinen ja uusiutuviin energialähteisiin tukeutuva kaupunki. Ympäristölautakunnan vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset ilmanlaadun ja pientalojen kokonaisenergian kulutustavoitteisiin. Pientalojen energiankulutuksen saavuttamiseksi tarvitaan tiedotusta ja porkkanana valtion tukea.

Osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön osalta jätettiin tavoitteesta edellisvuotta alemmaksi. Asiaan vaikutti vajaalla henkilöstöresurssilla työskentely 9 kuukauden ajan. Jatkossa on kiinnitettävä huomiota erityisesti oikein mitoitettuihin työkuormiin sekä osaamisen lisäämiseen ja tiedolla johtamiseen.

Ympäristövalvonnan prosessit ovat hallussa, esim. tasapainoista kasvua tukeva talous.

Tarkastuslautakunta toteaa kokonaisuutena, että Äänekosken ympäristöpuolen asiat on hoidettu esimerkillisesti, ja Äänekoski on edelläkävijä monella sektorilla Keski-Suomessa.

Myönteisiä havaintoja

- ammattitaitoinen henkilöstö
- toimiva johto ja esimiestyö
- innovatiivinen edelläkävijä tiedotuksessa
- Kestävän elämän opas
- hiilineutraali kunta
- yhteisöpuutarha
- ekotukitoiminta
- ilmastokumppanuus yms.
- viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden yhteistyön syventäminen

Kehitettäviä asioita

- uusien teknologioiden hyödyntäminen
- osaamisen lisääminen
- parhaiden käytäntöjen tunnistaminen ja käyttöönotto
- yhteistyön lisääminen ja työhyvinvointiin panostaminen

Riskeinä painotettavat asiat

- resurssien haavoittuvuus, pieni työyhteisö
- ajan tasalla pysyminen lainsäädännön suhteen
- päätösten perustelu asiakkaille ymmärrettävästi

Kulttuuri- ja liikuntalautakunta

Lautakunta ja tulosalueet pysyivät talousarviossa. Kulttuuri- ja liikuntalautakunnan toimintakate vuodelta 2022 päättyi 109 700 euroa ylijäämäiseksi. Syynä ylijäämään olivat henkilöstövaihdokset, hallinnon kustannussäästöt, sekä kulttuuritoimen erinomainen tulokertymä.

Kulttuuri- ja liikuntalautakunta toteutti yhteistyössä kaupunkirakennelautakunnan kanssa vuoden 2022 aikana useita kulttuuri- ja liikuntapalveluihin liittyviä investointeja. Vuoden 2022 investoinneissa pääpaino oli isoissa hankkeissa kuten Painotalon peruskorjaus, Liikuntapuiston stadion -hanke, sekä Äänemäen hissi -hanke ja 3.rinne. Painotalon peruskorjaushanke saatiin valmiiksi marraskuussa, liikuntapuiston stadionhanke, sekä Äänemäen hanke jatkuvat vuoden 2023 aikana.

Asiakaskäynnit kirjastoissa ja kulttuuritapahtumissa jäivät tavoitteesta, vaikka kulttuuritapahtumia on ollut todella paljon ja monipuolisesti. Pääkirjaston ja Painotalon remontit vaikuttivat kävijämääriin. Liikuntatilojen vuorojen määrä ylittyi tavoitteesta ja luvut tuplaantuivat vuoteen 2021 verrattuna.

Erytysliikunnan ryhmien tavoitteet olivat ristiriitaiset. Ryhmien määrän tavoite ylitettiin, mutta käyntikerrat jäivät reilusti alle tavoitteen. Uimahallien kävijämäärä on hyvällä tasolla ja seniorikorttien määrä lisääntyi. Juniorikorttien käyntimäärä on kaukana tavoitteesta, kuten edellisellä vuonna.

Henkilöstön osalta työyhteisön toimivuus ja omat voimavarat jäivät niukasti tavoitteesta, olen kuitenkin hyvällä tasolla. Tavoite prosessien toimivuudessa jäi saavuttamatta, samoin edellisen vuoden taso.

Myönteiset havainnot

- kulttuuritapahtumatarjonta on ollut runsasta ja monipuolista
- kävijämäärästä käy ilmi, että liikuntaa harrastetaan Äänekoskella paljon
- liikuntavuorojen määrä on tuplaantunut edellisestä vuodesta
- tapahtumista tiedottaminen on kehittynyt merkittävästi
- kulttuurikasvatussuunnitelma on toteutunut
- kulttuuritilaohjelma on toteutunut, Painotalon peruskorjauksen valmistuminen ja museon peruskorjaushankkeen eteneminen
- uusien lähiliikuntapaikkojen rakentaminen eri puolille kuntaa
- skeittihalli valmistui

Kehitettävät asiat

- Olisi hyvä pohtia, onko tapahtumien määrä kohdillaan, kun kaikkiin tapahtumiin ei riitä osallistujia. Onko tapahtumia kenties liikaa?
- asiakasraadin hyödyntäminen toimintojen suunnittelussa

Riskeinä painotettavia asioita

- henkilöstöressurssien kohdentuminen ja tehtäväkuvausten ajantasaisuus
- talouden realiteetit



Sosiaali- ja terveyslautakunta

Uusi hyvinvointialueiden toimintapäätös tehtiin eduskunnassa 23.6.2021. Aluevaalit järjestettiin tammikuussa 2022. Hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023 ja uudet 69 aluevaltuutettua aloittivat työnsä.

Äänekoskelta oli edustus hyvinvointialueen valmiste- lutyöryhmissä; sote- ja integraatiotyöryhmä, perheiden palvelut, koti- ja asumispalveluyksikkö, sairaalapalvelut sekä laaja-alainen Sote-keskus ryhmissä. Vuosi 2022 oli valmistautumista uuteen organisaatioon siirtymisessä.

1. Terveyspalvelut

Talousarvio ylittyi 4,5 M€. Tätä selittää Keski-Suomen sairaanhoitopiirin alijäämien kattaminen 3,5 M€. Muu ylitys on 1 M€. Sopimuksenmukaisiin palkankorotuksiin on myönnetty lisämääräraha 138 400 €.

Myönteisiä havaintoja

- lakisääteiset palvelut toteutuivat määräajassa
- koronan hoidon järjestelyt
- uuden organisaation valmisteluun osallistuminen
- lääkäri- ja hammaslääkäriaikojen hyvä saata- vuus

Kehitettävät asiat

- ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi
- työhyvinvoinnin jatkuva seuraaminen ja kehittäminen
- taloudellisten resurssien varmistaminen

Riskeinä painotettavat asiat

- palveluiden turvaaminen jatkossa alueella
- sairauspoissaolojen runsas määrä
- palvelutarpeen lisääntyminen
- kustannusten nousu

2. Sosiaalityö

Toimintakatteen toteutuma oli 6,1 M€ ja se ylitti alkuperäisen talousarvion 1,71 M€ ja lisätalou- sarviolla korjattuna talousarvion noin 191 600 euroa.

Määrärahat ovat ylittyneet erittäin merkittävästi lastensuojelun sijaishuollon ja perhekuntoutuk- sen osalta. Myös henkilöstömenoissa on ollut ylitystä. Rekrytointihaasteita on sosiaalityönteki- jöiden lisäksi myös sosionomien (AMK) saami- ssa.

Myönteisiä havaintoja

- lakisääteisten määräaikojen toteutuminen
- työprosessien kuvausten määrä keskeisistä työalueista (IMS)
- sosiaaliasiamiehen yhteydenotot vähentyneet

Kehitettävät asiat

- rekrytoinnin tehostaminen
- osaavan henkilöstön saaminen ja työhyvin- voinnista huolehtiminen
- työnteon turvaaminen terveissä työtiloissa

Riskeinä painotettavat asiat

- ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus
- kustannuksien nousu
- eriarvoisuuden lisääntyminen



3. Arjen tuki

Vuoden 2022 alkuperäisen talousarvion toimintakulut ylittyivät 2,05 M€ ja lisämääräraha huomioiden toimintakulut ylittyivät 0,15 M€. Toimintatuotot jäivät 0,30 M€ alkuperäisestä suunnitellusta ja toteumaprosentti oli 95,1 % ja talousarviomuutosten jälkeen toteutuma oli 100,2 %.

Myönteisiä havaintoja

- henkilömitoitusten toteutuminen
- Eerolanrannan palvelutalon valmistuminen
- omaishoidon tukipäätökset on tehty myönteisenä kaikille hakijoille
- hyvinvointiteknologian käyttöönotto

Kehitettävät asiat

- yhteistyön edelleen syventäminen terveystoimen ja sosiaalityön kanssa

- hyvinvointiteknologian käyttö
- työhyvinvointi
- yhdenvertaisten palveluiden varmistaminen asukkaille

Riskeinä painotettavat asiat

- ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus
- henkilöstön jaksaminen
- väestön ikääntyminen
- hoitopaikkojen riittävyys
- talouden realiteetit

4. Uuden hyvinvointialueen keskeiset tavoitteet ovat:

- yhdenvertaiset ja laadukkaat palvelut
- parantaa palvelujen saatavuutta
- kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja
- turvata ammattitaitoinen työvoima
- vastata ikääntymisen sekä syntyvyyden laskun haasteisiin
- hillitä kustannuksia
- pelastustoimen palvelut

10. Sisäinen valvonta ja riskien hallinta

Tilinpäätöksessä on arvio merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä sekä muista toiminnan kehittymiseen vaikuttavista seikoista. Hallitus selostaa tilinpäätöksessä toiminnallisista, rahoitus- ja vahinkoriskeistä sekä ympäristöriskeistä riittävän yksilöidysti ja asianmukaisesti.

Suurimmat riskit tulopuolella liittyvät hyvinvointialueeseen siirtymiseen, valtionosuuksien leikkauksiin ja verokertymän heikkenemiseen.

Valtuusto on hyväksynyt kaupungin ja kaupunkikonsernin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteet 13.10.2014. Ohjeiden ja säännösten päivittämiseen on syytä kiinnittää huomiota.

Hallintosäännön 80 §:n mukaan sisäinen tarkastus arvioi objektiivisesti ja riippumattomasti sisäisen valvonnan, riskienhallinnan ja konsernivalvonnan järjestämistä ja tuloksellisuutta, raportoi arvioinnin tuloksista sekä esittää toimenpide-ehdotuksia järjestelmän kehittämiseksi. Sisäinen tarkastus raportoi kaupunginhallitukselle ja kaupunginjohtajalle. Sisäisen tarkastuksen toiminnon tarkoitus, tehtävät ja vastuut määritellään kaupunginhallituksen hyväksymässä sisäisen tarkastuksen toimintaohjeessa, jota ei kuitenkaan vielä ole laadittu.

Kaupunkia koskeviksi ja seurattaviksi riskeiksi tunnistettiin:

- hyvinvointialueeseen siirtymisen tuomat muutokset
- sisäinen tarkastus
- työttömyysaste
- syrjäytyminen, eriarvoistuminen ja pahoinvointi
- pandemia
- uuden kaupunkistrategian jalkauttaminen
- tehtävien päätösten vaikutusten ennakoarviointia ei ole vielä otettu käyttöön Kuntaliiton suosituksista huolimatta

Tarkastuslautakunta kehottaa kaupunginhallitusta kiinnittämään huomiota tytäryhtiöiden lisäksi myös kaupungin oman organisaation riskien hallintaan. Investointihankkeisiin liittyviin riskeihin on pystyttävä jatkossa varautumaan paremmin.



11. Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen tarkastuslautakuntien yhteinen arviointi

Tämä luku on Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen tarkastuslautakuntien puheenjohtajien verkostossa tehty yhteinen arviointi. Arvioinnin tavoite on tuottaa Keski-Suomen hyvinvointialueen ja kuntien valtuustoille tietoa keskeisistä yhdyspinnoilla tapahtuvista toiminnoista, joiden onnistumisella on merkitystä hyvinvointialueen ja kuntien talouteen sekä asukkaiden saamiin palveluihin.

Tarkastuslautakunnat ovat sopineet toimintakäytännöistään ja vuosittaisista temaattisista arviointikokonaisuuksistaan. Vuoden 2022 arviointiin valittiin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen rahoitusperusteen eli HYTE-kertoimen perusteella kunnille ja hyvinvointialueelle jaettavan valtion rahoituksen tarkastelu. HYTE-kertoimen mukaisista indikaattoreista valittiin tarkempaan tarkasteluun ne, jotka liittyvät työllisyyden edistämiseen.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

Kuntien valtionosuuksiin ja hyvinvointialueiden valtion rahoitukseen on tullut vuoden 2023 alusta alkaen uusi laskentatekijä: hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen HYTE-kerroin. HYTE-kerroin on kannustinraha, jonka suuruus nousee, mikäli muutos HYTE-kertoimen mukaisissa indikaattoreissa on positiivinen.

Kuntia ja hyvinvointialueita ei verrata keskenään, vaan rahoitusperusteena käytetään oman toiminnan muutosta. Kunnan järjestämä hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyö vaikuttaa hyvinvointialueen indikaattoreihin ja hyvinvointialueen järjestämät palvelut puolestaan kunta-laisten hyvinvointiin ja sitä mittaaviin indikaattoreihin.

Arviointikysymykset:

- Mikä on HYTE-kertoimen rahoitusosuus Keski-Suomen kunnille ja hyvinvointialueelle?
- Mistä indikaattoreista HYTE-kerroin muodostuu?

- Mikä on Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen tilannekuva taulukon 2 mukaisissa työllisyyden edistämisen indikaattoreissa?

HYTE-kertoimen rahoitusosuus

HYTE-kertoimen perusteella kunnille ja hyvinvointialueelle jaettava valtion rahoitus on merkittävä. HYTE-kertoimen perusteella jaetaan noin 1 prosentti hyvinvointialueiden valtion rahoituksesta ja yhtä lailla sen perusteella jaetaan kaikkien Suomen kuntien kesken noin 100 miljoonaa euroa. Keski-suomalaisen kuntien osuus tästä on noin 5,0 miljoonaa euroa, ja hyvinvointialueelle jaettava valtion rahoitus on suuruudeltaan noin 10,75 miljoonaa euroa.

Kunnille HYTE-kertoimen perusteella kohdistuva valtion rahoitus on keskimäärin 18,23 euroa asukasta kohti, vaihteluvälin ollessa 7,50 eurosta 22 euroon.

HYTE-kerroin vaikuttaa laskentaperusteena valtion rahoituksen määrään kunnissa heti vuodesta 2023 lähtien, mutta hyvinvointialueen kohdalla vasta vuodesta 2026 lähtien. Laki hyvinvointialueiden rahoituksesta 617/2021 tuli voimaan vuoden 2023 alusta, mutta siinä kuvattua HYTE-laskentaperustetta sovelletaan lain 33 § mukaisesti kuitenkin vasta vuoden 2026 alusta. Vuosina 2023–2025 hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen perusteella määräytyvä summa jaetaan hyvinvointialueille asukasmäärän mukaisesti.

HYTE-kerroin - kannustin hyvinvointialueille - THL:

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/alueellinen-hyvinvointijohtaminen/hyte-kerroin-kannustin-hyvinvointialueille>

Taulukko 1: Alla olevassa taulukossa on HYTE-kertoimen osuus Keski-Suomen kunnissa vuonna 2021 (Lähde: Sotkanet) ja vuonna 2023 (Lähde: Kuntaliiton valtionosuuslaskuri, väestön määrä momentissa sarakeissa vuodelta 2021).

Kunta	HYTE-osuus vuonna 2021, €	HYTE-osuus vuonna 2023, €	Asukasluku 2021	HYTE €/asukas, kaksi ed. saraketta
Hankasalmi	83 826	74 134	4683	15,83
Joutsa	64 371	60 897	4263	14,29
Jyväskylä	2 701 645	3 091 281	144473	21,40
Jämsä	379 526	375 229	19767	18,98
Kannonkoski	16 256	23 374	1311	17,83
Karstula	58 120	66 119	3774	17,52
Keuruu	170 918	161 929	9443	17,15
Kinnula	19 763	21 462	1581	13,57
Kivijärvi	16 973	18 119	1088	16,65
Konnevesi	34 135	38 929	2586	15,05
Kyyjärvi	23 531	22 073	1232	17,92
Laukaa	306 244	314 362	18788	16,73
Luhanka	7 592	7 687	703	10,93
Multia	17 558	21 820	1488	14,66
Muurame	213 733	188 651	10426	18,09
Petäjävesi	45 975	55 029	3678	14,96
Pihtipudas	55 771	65 694	3873	16,96
Saarijärvi	123 080	131 335	9117	14,41
Toivakka	43 921	32 849	2387	13,76
Uurainen	67 229	71 541	3634	19,69
Viitasaari	108 653	105 025	6070	17,30
Äänekoski	302 247	295 245	18318	16,12

Mikään Keski-Suomen kunta ei vuoden 2023 tiedoilla ole saanut maksimimäärää.

HYTE-kertoimen mukaiset indikaattorit kunnassa ja hyvinvointialueella

Kuntien ja hyvinvointialueen HYTE-kertoimet muodostuvat hieman toisistaan poikkeavista indikaattoreista, jotka on kuvattu taulukkoon 2.

Kunnan prosessi-indikaattorit kuvaavat voimavaroja ja toimenpiteitä hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/hyte-kerroin-kannustin-kunnille/prosessi-indikaattorit>

Prosessi-indikaattorit	Tulosindikaattorit
	Kunnat
1. kuntajohto (5 yksittäistä indikaattoria)	1. Kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi, % 8. ja 9. luokan oppilaista
2. liikunta (5 yksittäistä indikaattoria)	2. Kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi, % 8. ja 9. luokan oppilaista
3. peruskoulut (4 yksittäistä indikaattoria)	3. Koulutuksen ulkopuolelle jääneet 17–24-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä
4. kulttuuri (1 yksittäinen indikaattoria)	4. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet 25–64-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä
	5. Työkyvyttömyyseläkettä saavat 25–64-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä
	6. Kaatumisiin ja putoamisiin liittyvät hoitajaksot 65 vuotta täyttäneillä / 10 000 vastaavan ikäistä
	Hyvinvointialue
1. Lastenneuvolan terveystarkastukset	1. Vammojen ja myrkytysten hoidosta aiheutuvat sairaalahoitajaksot ja/tai sairaalassa hoidetut potilaat
2. Kouluterveydenhuollon terveystarkastukset	2. Lonkkamurtumat 65 vuotta täyttäneillä, % vastaavan ikäisestä väestöstä
3. Koulukuraattoriresurssi	3. Ei työssä, koulutuksessa eikä asevelvollisuutta suorittamassa olevat 20–24-vuotiaat, % ikäluokasta
4. Koulupsykologiresurssi	4. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet 25–64-vuotiaat, % ikäluokasta
5. Lasten rokotukset	5. Mielenterveyshäiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkettä saavat 18–34-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä
6. Alkoholi	
7. Tyypin 2 diabetes	
8. Työttömien terveystarkastukset	

Vuoden 2022 teema: työllisyyden edistämisen tilannekuva

Työllisyyden edistäminen kuntien ja hyvinvointialueen yhdyspinnoilla tarkoittaa ensisijaisesti vaikeasti työllistyvien aseman parantamista työmarkkinoilla, kuten työttömien terveystarkastusten toteuttamista.

Työllisyyden edistämisen HYTE-indikaattorit kunnassa		2017	2021
Koulutuksen ulkopuolelle jääneet 17–24-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä (3219)	Koko maa	8,1	7,3
	Keski-Suomi	6,5	6,3
	Äänekoski	11,1	10,3
Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet 25–64-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä (sama sekä kunnissa että hyvinvointialueella) (234)	Koko maa	2,8	2,7
	Keski-Suomi	2,8	3,0
	Äänekoski	2,2	2,1
Työkyvyttömyyseläkettä saavat 25–64-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä (306)	Koko maa	6,9	6,3
	Keski-Suomi	7,7	7,0
	Äänekoski	9,9	9,4

Keski-Suomessa koulutuksen ulkopuolelle jääneiden nuorten asema ei ole parantunut samassa suhteessa kuin koko maassa. Toimeentulotukea saaneiden työkäisten määrä ei ole vähentynyt samassa suhteessa kuin koko maassa. Työkyvyttömyyseläkettä saavien työkäisten määrä on vähentynyt samassa suhteessa kuin koko maassa.

NEET-nuorten määrä koko ikäluokasta on korkea.

* Tieto vuodelta 2020

Työllisyyden edistämisen HYTE-indikaattorit hyvinvointialueella		2017	2021
Ei työssä, koulutuksessa eikä asevelvollisuutta suorittamassa olevat 20–24-vuotiaat, % ikäluokasta (5387)	Koko maa	16,9	18,3*
	Keski-Suomi	18,9	19,8*
Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet 25–64-vuotiaat, % ikäluokasta (sama sekä kunnissa että hyvinvointialueella) (234)	Koko maa	2,8	2,7
	Keski-Suomi	2,8	3,0
Mielenterveyshäiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkettä saavat 18–34-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä (4837)	Koko maa	1,2*	1,2
	Keski-Suomi	1,5*	1,4
Työttömien terveystarkastukset, % työttömistä (5274)	Koko maa	2,4	3,5
	Keski-Suomi	1,4	0,6

Työttömien toteutuneiden terveystarkastusten osuus suhteessa työttömien kokonaismäärään jää Keski-Suomen kohdalla huomattavasti alle koko Suomen keskiarvon. Työttömien terveystarkastukset ovat toteutuneet keskimäärin muuta maata heikommin.

Terveydenhuoltolain (1326/2010,13 §) mukaan työttömien terveystarkastusten keskeisiä elementtejä ovat:

- terveystarkastus ja terveysneuvonta
- työ- ja toimintakyvyn selvittäminen ja tukeminen
- ja niiden edellyttämä moniammatillinen yhteistyö.

Työttömien työ- ja toimintakykyä täytyy arvioida asiakkaan tarpeen mukaan työttömyyden eri vaiheissa perusterveydenhuollossa ja tarpeen vaatiessa erikoissairaanhoidossa. Tarvittaessa henkilöt on ohjattava hoitoon tai lääkinnälliseen, ammatilliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen.

Tarkastuslautakuntien yhteenveto hyvinvointiin ja terveyteen investoimisesta ja kehittämisestä kuntien valtuustoille

HYTE-kertoimen mukainen rahoitusosuus hyvinvointialueelle ja kunnille on merkittävä. HYTE-kerroin muodostuu mittareista, joiden osoittaman tilanteen parantamisella on vaikutusta

kunnan ja hyvinvointialueen saamaan rahoitukseen.

HYTE-kertoimeen sisältyvät hyvinvointiteemat ovat keskeisiä kuntien ja hyvinvointialueen yhdyspinnassa, sillä sekä kuntien että hyvinvointialueen toimenpiteet vaikuttavat asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden tilaan.

Työllisyyden edistäminen muodostaa merkittävän osan HYTE-kertoimesta. Keski-Suomen luvut poikkeavat työllisyyden edistämässä muusta Suomesta, erityisesti työttömien terveystarkastusten osalta.

Mihin yhdyspintayhteistyöhön kunnat ja hyvinvointialue aikovat ryhtyä työllisyyden edistämiseen liittyvien HYTE-indikaattoreiden parantamiseksi?

Työhyvinvoinnin tukeminen

Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen tarkastuslautakuntien puheenjohtajat ovat arvioineet kuntien vuoden 2021 henkilöstökertomuksissa raportoituja henkilöstön työhyvinvoinnin kannustimia. Kuntien henkilöstökertomuksista on poimittu toimenpiteitä, jotka tukevat työyhteisön ihmislähtöisyyttä, työn tekemisen merkityksellisyyttä ja työntekijöiden sujuvia arjen käytäntöjä.

Arviointikysymykset:

- Miten kunnat ja hyvinvointialue yhdessä edistävät työhyvinvointia ja Keski-Suomen kuntien ja

hyvinvointialueen vetovoimaisuutta työnantajana?

- Millaisia työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä on tähän mennessä käytetty kunnissa?

Työntekijöillä on ratkaiseva rooli hyvinvointialueuudistuksen ja kuntayhteistyön onnistumisessa. Taulukkoon on poimittu Keski-Suomen kuntien henkilöstökertomuksista vuodelta 2021 kirjauksia, joiden mukaisilla toimenpiteillä tuetaan henkilöstön työhyvinvointia. Henkilöstökertomuksista kerättiin lausumia, jotka kertovat työn ihmislähtöisyydestä ja merkityksellisyydestä. Toisaalta kerättiin konkreettisia toimenpiteitä, joilla tuetaan työntekijöiden sujuvaa arkea. (Taulukko alla.)

Ihmislähtöisyys	Merkityksellinen työ	Sujuvat arjen käytännöt
<p>Osaamisen jakamisen menetelmät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edistetään hiljaisen tiedon jakamista ja edistetään vertaisoppimista. • Henkilöstön tieto- taito ja osaaminen vastaavat vaadittua tasoa. <p>Koulutustarpeet arvioidaan säännöllisesti ja koulutukset pidetään ajan tasalla.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kouluttautumiseen kannustaminen. • Työntekijän osaamisen kasvaessa voidaan tarjota vastaavia työtehtäviä. • Työnantaja voi ottaa huomioon tiettyssä määrin henkilön vahvuuksia sekä mielenkiinnon kohteita työssä. <p>Edistetään henkilöstön työkykyä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työterveydenhuollon antama tuki • Henkilöstö toimii yritteliäästi ja vastuuntuntoisesti. <p>Työyhteisön jäsenet ovat tietoisia strategiasta ja sen mukaisista arvoista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössä. <p>Rekrytointitarvetta tarkastellaan säännöllisesti</p>	<p>Työ koetaan vaikuttavaksi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työn mielekkäisyys säilyy muutoksista huolimatta. • Henkilöstön on mahdollista tuottaa palvelut laadukkaasti ja asiakaslähtöisesti. <p>Sosiaalinen pääoma, yhteisöllisyys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhteisöllisyys; yhdessä tekeminen ja toisista välittäminen. • Vastuu omasta ja työkalaverien työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä. • Monipuolinen henkilöstö rakenne <p>Onnistumis-/ kehitys – ja työyhteisökeskustelut toteutetaan säännöllisesti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selkeät työnkuvat • Työyhteisön jäsenet ovat tietoisia työyksikkönsä toiminta- tavoitteista, taloudesta ja toimintaperiaatteista. <p>Motivaation ylläpitäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijällä on mahdollisuus edetä organisaatiossa koulutustaan vastaavasti. • Kehittyminen omassa työtehtävässä. 	<p>Työnantajan tarjoamat hyvinvointiedut</p> <ul style="list-style-type: none"> • kuntoiluun kannustaminen • Yhteiskäyttöpöyrät <p>Muutoskykyisyyden vahvistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • työnkierto, muuntokoulutus <p>Yksilöllisten elämäntilanteiden huomioiminen, työsuhteen turvallisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Töiden uudelleen järjestelyt, erilaiset työsuhdemuodot, • Itsensä sekä oman työnteon johtaminen. Itseohjautuvuus. • Työn ja perheen yhteensovittaminen. • Joustavat työjärjestelyt kuten esim. etätyö, työkyvyn alentumisessa. • Työtä sovitetaan henkilön elämäntilanteeseen. <p>Henkilöstökyselyiden toteuttaminen</p>

Tarkastuslautakuntien yhteenveto työhyvinvoinnin edistämisestä ja kehittämisehdotukset.

Miten Keski-Suomen kunnat ja hyvinvointialue turvaavat yhdessä osaavan työvoiman pito- ja vetovoiman työhyvinvoinnin keinoin?

12. Arviointien yhteenveto ja kehittämisehdotukset

Tarkastuslautakunnan työnä on kehittää talouden seurannalla ja vaikuttavuusarvioinnilla Äänekosken kaupungin toimintaa.

Tarkastuslautakunta on käynyt läpi keskeiset Äänekosken kaupungin toimintavuotta 2022 kuvaavat asiakirjat ja tilintarkastusasiakirjat sekä kuullut laajasti asiantuntijoita arviointityön tueksi.

Tarkastuslautakunta katsoo, että tilinpäätöksessä esitetty selvitys antaa kokonaisuutena arvioituna riittävät tiedot Äänekosken kaupungin toiminnasta, taloudesta ja tavoitteiden toteutumisesta tilikaudella 1.1.-31.12.2022.

Tarkasteluvuoden tilikaudelle ei ollut vielä laadittu sellaista talousarviota, joka olisi sisältänyt sitovien talouden tavoitteiden ohella sitovia toiminnan tavoitteita.

Toimintakertomuksessa on jatkossa hyvä taulukoida ja tuoda selkeästi esille valtuustoon nähtävien sitovien tavoitteiden toteutumista. Tämä antaa selkeän vertailupohjan tarkastuslautakunnan tarkastus- ja arviointityölle. Tavoitteiden toteutumisesta voisi laatia esimerkiksi tiedolla johtamisen tukemiseksi, säännöllisesti päivittyvällä Power BI -raportinäytön sovelluksella, joka olisi johdon li-

säksi myös toimialoilla, hallituksella ja tarkastuslautakunnalla nähtävillä ja seurattavissa.

Arviointikertomukseen on otettu mukaan Keski-Suomen alueen kuntien tarkastuslautakuntien kanssa yhdessä valittu arviointikohde. Tällä kertaa kohteena oli HYTE-kertoimen merkitys kuntien ja hyvinvointialueen yhdyspintayhteistyössä. Arvioinnissa havaittiin, että työllisyyden edistämiseen liittyvät toimenpiteet muodostavat merkittävän osan HYTE-kertoimesta ja niissä Keski-Suomen luvut poikkeavat muusta Suomesta erityisesti työttömien terveystarkastukset -indikaattorin osalta. HYTE-kertoimen merkitykseen ja sen indikaattorien seurantatietoihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota seuraavina vuosina.

Hyvinvointialueen muodostaminen ja tietojen ja asioiden selvittely vei toimintavuonna 2022 paljon aikaa myös kaupungin henkilöstöltä ja johdolta. Henkilöstön jaksaminen ja suuri työkuorma puhutti tarkasteluvuonna.

Vuoden 2022 toimintaa ja tuloksellisuutta tarkastelleen arvioinnin yhteenvetona todetaan, että toiminta on ollut kokonaisuutena arvioituna tuloksellista ja tarkoituksenmukaista tilikaudella 1.1.-31.12.2022.





Tarkastuslautakunta kysyy kaupunginhallitukselta:

1) Tarkastuslautakunta kysyy hallitukselta, miten valtuuston asettamia sitovia taloudellisia tavoitteita kehitetään niin, että ne ohjaisivat vaikuttavammin talouden tasapainon saavuttamista, myös konsernitason huomioiden?

2) Miten ja millä aikajänteellä kaupunginhallitus aikoo laittaa kuntoon vuoden 2021 arviointikertomuksessa esille nostetut asiat? Tarkastuslautakunnan mielestä olisi hyvä laatia selkeä aikatauluselitys ja vastuutus asioiden kuntoon laittamisesta selkeämmin. Tarkastuslautakunta on huolissaan kaupungin tietoturvan ohjeistuksen ajantasaisuudesta ja koulutuksesta. Tilanne on edelleen hoitamatta vuoden 2021 arvioinnissa esille tuotujen tietoturvariskien epäkohtien korjaamisen osalta. Kyberhyökkäykset maailmantilanteen kärjistymisen myötä ovat tätä päivää, ja kunnat ovat infroituneen korkeaa riskitasoa.

3) Äänekosken kaupungin talouden rakenteellinen alijäämä on merkittävä, mikä pakottaa uudistamaan palveluiden järjestämistä. Miten ja millä aikataululla kaupunginhallitus on suunnitellut tasapainottaa taloutta ja kaupungin organisaatio- ja palvelurakennetta vastaamaan alentuneita verotuloja ja talouden realiteetteja?

4) Kaupunkirakennepalveluissa tiedonkulku työyhteisössä koettiin henkilöstömittarien kautta olevan alle tavoitteen (3,6/4,4) ja osamisen riittävyys työtehtäviin nähden koettiin myös hieman alle tavoitteen olevaksi (4,0/4,4). Miten kaupunginhallitus aikoo korjata asian jatkoselta?

5) Miten Äänekosken kaupunki vastaa Keski-Suomen alueen tarkastuslautakuntien yhteisiin kysymyksiin:

- Mihin yhdyspintayhteistyöhön kunnat ja hyvinvointialue aikovat ryhtyä työllisyyden edistämiseen liittyvien HYTE-indikaattoreiden parantamiseksi?

- Miten Keski-Suomen kunnat ja hyvinvointialue turvaavat yhdessä osaavan työvoiman pito- ja vetovoiman työhyvinvoinnin keinoin?

- Miten kunnat ja hyvinvointialue yhdessä edistävät työhyvinvointia ja Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen vetovoimaisuutta työnantajana?

- Millaisia työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä on tähän mennessä käytetty kunnissa?

13. Tarkastuslautakunnan esitys valtuustolle

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2022 valtuuston käsiteltäväksi ja esittää, että valtuusto velvoittaa kaupunginhallituksen antamaan selvityksen arviointikertomuksessa esitettyjen havaintojen aiheuttamista toimenpiteistä syyskuun 2023 loppuun mennessä.

Äänekoskella 31.5.2023

Leila Lindell
puheenjohtaja

Mikko Somiska
varapuheenjohtaja

Simo Holopainen
jäsen

Marko Lax
jäsen

Hannu Penttinen
jäsen

Tuula Pölkki
jäsen

Ville Rantanen
jäsen

Marjo Rautiainen
jäsen

Sinikka Rautiainen
jäsen



Liite 1: Kaupunginhallituksen selvitys vuoden 2021 arviointikertomuksessa esitetystä

Kaupunginhallituksen selvitys vuoden 2021 arviointikertomuksessa esitetystä KH 24.10.2022 § 277

Asian valmistelua on jatkettu kaupunginhallituksen 19.9.2022 (241 §) tekemän palautuspäätöksen perusteella. Valmistelussa on muutettu arviointikertomuksen kysymyksiin 1 ja 8 vastaukseksi laadittuja selvityksiä.

1) Miten kaupunginhallitus aikoo korjata epäkohdat, jotta Äänekosken elinvoiman kehittämisen hyöty saadaan optimoitua?

Elinvoima eli *hyvän kierre* luodaan asiakaslähtöisen näkökulman kautta. Hyvä saavutettavuus, aktiivinen ja innovatiivinen toimintaympäristö (ilmapiiri, verkostot, alueet/tontit, tilat) ja riittävät osaavat resurssit takaavat kunnan elinvoiman. Elinvoima on pito-, veto- ja lumovoimaa sekä kipinätekijöitä. Elinvoiman pitäminen ja kehittäminen vaatii niin konkreettista hetkessä tekemistä kuin kauempikantoista kehittämistä. Elinvoimaisuus ei muodostu pelkästään elinvoimayksikön toimesta, vaan kaupungin kaikkien toimialojen toiminta vahvistaa omalta osaltaan kaupungin elinvoimaa.

Äänekoskella elinvoimaa rakennetaan kolmen asiakaskohderyhmän ja brändin kautta:

- Elinkeinoelämä – Business Äänekoski palvelut
- Asukkaat ja uusien asukkaiden houkuttelu – Äänekosken kaupunki ja Visit Äänekoski
- Matkailijat – Visit Äänekoski

Elinvoimainen menestys perustuu alueiden ja kaupunkien vahvuuksiin ja erityispiirteisiin. Äänekoskella on huikea mahdollisuus kehittyä ja menestyä hiilineutraalina biokiertotalouden ja uudistuvan teollisuuden keskittymänä, jossa korostuu vastakohtien kauneus luonnon ympäröidessä kaupunki- ja teollisuusmiljöötä.

Ratkaisevaa on miten ja mitä tarjoamme asiakaskohderyhmille mahdollisimman matalalla

kynnyksellä.

Laaja-alainen yhteistyöverkosto paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti lisää myös kansainvälisiä yhteyksiä luottamuksellisessa ja avoimessa toimintaympäristössä.

Tällä hetkellä Äänekoski ei ole pystynyt maksimoimaan elinkeinoelämän tarjoamia mahdollisuuksia, koska tonttitarjonnan ajoitus ja sopivien toimitilojen tarjonta on ollut huonosti saatavilla. Tarvitsemme vahvempaa yhteistyötä kiinteistökehitysyhtiön kanssa, jotta voisimme tarjota strategisesti tärkeille kumppaneille sopivia olemassa olevia tai rakennettavia liiketiloja (vastaava kuin Jykyä Jyväskylässä, Muuramessa ja Laukaassa). Kaupungin koko huomioiden Äänekoski voisi vahvistaa tässä rooliaan jatkossa.

Äänekosken on myös pystyttävä tekemään elinkeinoja tukevia rohkeita uusia avauksia, jotta olemme erottuvia ja kilpailukykyisiä. T&K- ja investointipanokset oikeisiin kohteisiin luo menestyksekkään tulevaisuuden.

Aktiivista ja positiivista ilmapiiriä pidetään yllä ja parannetaan osallistavan, kuuntelevan yhteisen tekemisen kautta. Tässä Äänekoski-ilmiöllä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti. Verkostoituminen ja ekosysteeminen toiminta on tärkeää ja pakollista tulevaisuuden menestyksen kannalta. Verkostoissa toimiminen korostuu ja itsensä johtaminen sen mukana. Kompleksisessa ympäristössä vanhakantaisella johtamisella ei saada toivottuja tuloksia. Monet hankkeet vaativat myös pitkäjänteisyyttä.

Business Äänekoski -brändi julkaistiin vuosi sitten helpottamaan elinkeinoelämälle tarjottavien palveluiden löytämistä kaupungin eri toimialoilta ja yhtiöistä saman sateenvarjon alta. Tässä on vielä tarpeen tiivistää yhteistyötä ja jakaa tietoa eri toimijoiden kesken luottamuksellisesti.

Eli tarvitaan kiinteää yhteistyötä sisäisesti eri toimijoiden kesken (erityisesti kiinteistökehitysyhti-

ön), joustavia kokonaisratkaisuja ja -suunnitelmia maankäytössä sekä aktiivinen ja resursoitu hankkoneisto elinkeinoelämän ja aluekehittämisen hankkeiden hakemiseksi ja tekemiseksi tulevaisuuden takaamiseksi. Kunnilla on tulevaisuudessa entistä rajallisemmat rahoitusmahdollisuudet kehittämistyöhön, joten hankerahoitukset nousevat entistä korkeampaan arvoon.

Asukkaat ja uusien asukkaiden houkuttelu:

Uudella strategialla Äänekoski-ilmiöllä saadaan näkyvyyttä ja asukkaita osallistumaan sekä kertomaan omia ilmiötekoja muille hyvässä hengessä. Vaikutusmahdollisuuksien myötä asukkaiden tyytyväisyys kasvaa ja positiivinen puhe lisääntyy, hyvä kello kauas kuuluu. Viestintään ja markkinointiin panostaminen on selvästi lisännyt myönteistä kaupunkikuvaa niin sisäisesti kuin ulkoisestikin.

Muutonäkymät ovat olleet Äänekosken osalta negatiiviset viimeiset vuodet. Nyt on kuitenkin viimeisen puolen vuoden aikana näkynyt muutosta parempaan. Mielikuva Äänekoskesta on parantunut ja tänne halutaan palata. Työn perässä tänne ei kuitenkaan ensisijaisesti muuteta, mikä on yllättävää tarjolla olevien työpaikkojen määrää katsottaessa. Tässä meillä on mahdollisuus vaikuttaa ja tämän osalta on tehty yhteistyötä työnantajien kanssa syksyn aikana valmistuvien asukasmarkkinointimateriaalien kanssa.

Markkinointipanokset ja yhteydenpitäminen kohderyhmään eri tavoin nostaa kiinnostusta ja positiivisuutta Äänekoskea kohtaan.

Matkailukentässä Äänekoski on pieni tekijä, ainakin toistaiseksi. Mahdollisuuksia kasvavaan toimintaan kuitenkin löytyy ja siinä on myös erikoistumismahdollisuuksia. Kasvava teollisuus ja helpottuneet koronarajoitukset tuovat kaupunkiin taas enenevässä määrin yritysten asiakkaita, joille Äänekoskellakin on halutessaan mahdollisuus tarjota enemmän jatkossa.

Tällä hetkellä Visit Äänekoski -brändin alla tuodaan esiin Äänekosken ja äänekoskelaisten yritysten ja yhteisöiden tarjontaa, niin matkailijoille kuin paikkakuntalaisillekin. Visit Jyväskylä Region -yhteistyö lisää näkyvyyttä myös kansainvälisesti ja yhteistyömahdollisuuksia alan toimijoille alueella.

Kaupunginhallitus varmistaa riittävät ja ajantasaiset resurssit sekä tukee luottamuksellisen ja avoimen toimialarajojen ylittävän työyhteisön toimintaa ja kuulee suoraan toimijoita.

Elinvoimayksikkö koostuu elinkeino ja kilpailukykyryhmästä ja työllisyysryhmästä. Lisäksi Äänekosken kaupungilla on 100 %:ssa omistuksessaan Äänekosken Kehitys Oy, jonka toiminta painottuu yritysten kriisipalveluihin sekä elinkeinoelämää tukevien hankkeiden hallintaan.

Jotta Äänekosken kaupungin elinvoimaisuus taataan yllä mainittujen toimintojen osalta kaupungin hallitus voi vuosien 2022-2023 aikana arvioida kuinka näitä asioita tulisi edistää.

Osan valmistelija elinvoimajohtaja Sari Åkerlund, puh. 050 598 7447

2) Miten kaupunginhallitus aikoo kehittää palautejärjestelmää siten, että saataisiin vertailukelpoista tietoa muihin kuntiin nähden?

Äänekoskella palautejärjestelmä toteutetaan Trimblen ohjelmistolla. Vertailukelpoista tietoa on saatavissa ainoastaan palautemääristä, jotka näkyvät julkisella puolella olevina tietoina. Tietoa ei saada kysymysten laadusta tai osa-alueesta (kaavoitus, perusturva, koulutus, kadut yms.). Tietosuoja huomioden julkisella puolella näkyvät ainoastaan niiden ihmisten palautemäärät, jotka ovat antaneet luvan julkiseen näkymään. Näin ollen tiedot määristä eivät ole vertailukelpoisia todellisuudessa tulleeeseen palautteen määrään.

Osan valmistelijat tekninen johtaja Tommi Rautjärvi, puh. 020 632 3355, tietohallintopäällikkö Juha Kärkkäinen, puh. 0400 545 326, ja kaavoituspäällikkö Nina Marjoniemi, puh. 020 632 2035

3) Miten kaupunginhallitus tehostaa määrärahojen riittävyden ajantasaista seurantaa toimialojen osalta niin, että mahdolliset määrärahamuutosesitykset tehdään oikea-aikaisesti?

Johdon raportoinnin mittareiden automatisointi on toteutettu erillisenä digihankkeena vuosien 2019-2021 aikana. Päivittäin päivittyvät mittarit ovat helpottaneet merkittävästi kaupungin ylimmän johdon ja yksiköiden esimiesten arkijohta-

mista. Ensimmäisessä aallossa toteutettiin talouden ja henkilöstöhallinnon järjestelmädatasta tuotetut mittarit.

Automaattisesti päivittyvillä talouden mittareilla voidaan seurata talouden toteumaa lähes reaaliaikaisesti. Raportointi mahdollistaa myös yksikkökohtaisten kustannuksien ja sairauspoissaolojen ajantasaisella seuraamisen. Tällä hetkellä toteutetun raportoinnin aktiivinen käyttäminen ei ole vielä kaikkien toimialojen osalta vakiintunut käytäntö.

Aktiivisen käytön edistämiseksi tulee vielä järjestää erillinen koulutus toimialajohtajille sekä laajentaa automaattisesti päivittyvien raporttien käyttö myös esimiehille. Kaupungin ylin johto huolehtii, että raportoinnin hyödyntämisestä tulee tapa johtaa organisaation eri yksiköitä. Ylin virkamiesjohto ottaa toteutetun raportoinnin osaksi päivittäistä johtamistaan.

Toimialojen tulee seurata vastuualueensa määrärahojen riittävyttä säännöllisesti ja käsitellä omissa johtoryhmissään aina taloudellinen tilanne yhtenä kohtana ja hyödyntää siinä toteutettua reaaliaikaista raportointia. Analysoinnin perusteella tulee tarvittaessa olla viipymättä yhteydessä taloushallintoon ja mahdolliset talousarviomuutokset on tuotava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa lautakuntien kautta hallituksen ja valtuuston tietoon sekä käsiteltäväksi.

Osan valmistelija talousjohtaja Tapani Hämäläinen, puh. 020 632 2072

4) Miten kaupunginhallitus ohjeistaa toimialoja tehokkaaseen henkilöstöressurssien käyttöön ja kohdentumiseen? Onko henkilöstön työaikojen kohdentumisessa riski siltä osin kuin se painottuu pääosin virka-aikaan tehtävään työhön mm. liikkuvan nuorisotyön osalta?

Kaupunginhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja päättää henkilöstöpolitiikan keskeisistä linjauksista. Eri toimialoja koskeva lainsäädäntö sekä kaupunginvaltuuston ja lautakuntien päätökset määrittävät palvelujen määrällistä ja laadullista tarjontaa huomioiden kuntalaisten tarpeet ja henkilöstömitoitukset. Toimialajohtaja, vastuualueiden johtajat ja esihenkilöt vastaavat em. perusteella henkilöstöressurssien käytöstä ja kohdentamisesta.

Koska toiminnot ja palvelutarpeet muuttuvat, on tärkeää, että henkilöstöressurssien määrää ja kohdentamista seurataan, arvioidaan ja tarkastellaan tarvelähtöisesti tarvittaessa uudelleen. Tarkoituksenmukaista henkilöstömäärää, henkilöstörakennetta ja henkilöstöressurssien kohdentamista arvioidaan vuosittain talousarvioon sisältyvän henkilöstösuunnitelman yhteydessä ja tavoitteiden toteutumista tilinpäätöksen ja henkilöstöraportin yhteydessä. Vakanssien vapautuessa arvioidaan aina, voidaanko tehtävä järjestellä sisäisesti, onko tarpeen muuttaa henkilöstörakennetta ja/tai suunnata henkilöstöressurseja muuttuneisiin palvelutarpeisiin. Lisäksi esihenkilöillä on mahdollisuus kohdentaa resursseja joustavasti vuoden aikana tarpeen mukaan mm. työaikoja kohdentamalla.

Henkilöstön resurssien kohdentamisen ja työvuorosuunnittelun lähtökohtana on kuntalaisten ja asiakkaiden tarpeet. Kaupungin henkilöstöstä merkittävä osa mm. sosiaali- ja terveystaloudessa, varhaiskasvatuksessa sekä liikunta- ja kulttuuripalveluissa työskentelee tarpeen mukaan viikonloppuisin, iltaisin ja öisin.

Opetus- ja kasvatustaloudella on viime vuosina tarkastellut nuorisopalveluiden työaikojen ja henkilöstöressurssien kohdentumista. Tavoitteena on ollut kohdentaa nuorisotyöntekijöiden työskentelyä niihin aikoihin, kun nuoret ovat parhaiten tavoitettavissa. Esim. liikkuva nuorisotyö toimii koulujen loma-aikana iltaisin klo 21:een saakka. Keväällä ja syksyllä toimintaa iltaisin on noin kahtena päivänä viikossa ja muina päivinä toimintaa on kouluilla päivisin.

Eryistä huomioita tulee jatkossa kiinnittää siihen, että vastuuhenkilöiden poissaolojen ajalle on aina nimetty sijainen, jotta asiat hoituvat kuntalaisten näkökulmasta jouhevasti. Sijaisuusjärjestelyistä tiedottamisen tulee olla ajantasaista. Sijainten perehdytys tulee olla riittävää. Kaupunginhallitus ohjeistaa toimialoja huolehtimaan asiasta.

Osan valmistelijat henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki, puh. 020 632 2045, ja opetus- ja kasvatustaloudella Ville Härtsiä, puh. 020 632 3000

5) Miten kaupunginhallitus ohjeistaa arvioinnissa esille tuotujen tietoturvariskien epäkoh- tien korjaamisen?

Tietoturvaohjeistus luottamushenkilöille:

- Jaetaan kaupungin voimassa oleva tietoturva-ohjeistus sähköpostitse luottamushenkilöille
- Kiireellinen, esim. tietoturvaan liittyvä viestintä voidaan toteuttaa Telian Kontakti SMS -palvelun kautta tai turvapostilla

Monivaiheinen tunnistautumisen:

- Tietohallinto on jakanut henkilöstölle ohjeet intranetissä monivaiheisen tunnistautumisen (MFA) käyttöönottoon
- MFA:n käyttöönotto vaatii kuitenkin käyttäjän aktiivisia toimia, sitä ei voida tehdä valmiiksi toisen käyttäjän puolesta
- Tavoitteena on ottaa MFA käyttöön kaikissa aanekoski.fi-osoitteissa, joiden haltijoilla on käytössä kaupungin työpuhelin

Sähköpostioikeuksien hallinta:

- Sähköpostiosoitteiden tilaukset, poistot ja muutokset hoidetaan esimiesten toimesta intranetissa olevan linkin kautta
- Ensisijainen vastuu turhien tunnusten poistamisesta on esimiehillä, heidän tulee ilmoittaa myös poistuneet käyttäjät aina tietohallintoon
- Käyttäjienhallintaa seurataan ylläpidon toimesta myös järjestelmän lokitietojen kautta, tarvittaessa käyttäjätiedot varmistetaan esimiehiltä tai HR puolelta
- Tietohallinto toteuttaa tehdyt muutokset, sekä valvoo järjestelmän toimivuutta ja oikeuksia
- Tarvittaessa luodaan suojatun sähköpostin (Turvaposti) käyttöoikeuksia luottamuksellisten viestin käsittelyyn

Prosessikuvaukset:

- Toimialojen perusprosessit kuvataan kaupungin IMS-järjestelmässä

Selkeät valvontalistat:

- Äänekosken kaupungin käytössä olevat ohjelmistot on dokumentoitu, ja kaikille laajemmin käytössä oleville sovelluksille on nimetty pääkäyttäjä.

- Pääkäyttäjä toimii yhteyshenkilönä tietohallintoon, ja vastaa osaltaan ky. sovelluksen hallinnasta mm. käyttäjien ja heidän oikeuksien osalta.
- Active Directory sekä VPN -tunnusten tilaukset, poistot ja muutokset toteutetaan tietohallinnossa esimiehiltä tulleiden tilausten perusteella.

Osan valmistelija tietohallintopäällikkö Juha Kärkkäinen, puh. 0400 545 326

6) Millä aikataululla kaupunginhallitus laatii puuttuvat ohjeistukset ja päivittää olemassa olevat ohjeistukset ajan tasalle? Konserniohjeissa on mainittu *corporate governance*, eli hyvä hallinto- ja johtamistapa. Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota hyvän hallinto- ja johtamistavan puuttumiseen omistajan eli kaupungin osalta. Muutoinkin tulee kiinnittää huomiota ohjeistusten puuttumiseen tai päivitykseen, mm. eettiset ohjeet, sisäisen valvonnan ohje, riskien hallinnan ohje, sisäisen tarkastuksen toimintaohje, sijoituspolitiikka ja rahoituspolitiikka.

Tässä arviointikertomuksen havainnossa tai kysymyksessä mainitaan useita kaupungissa laadittuja, olemassa olevia ohjeita ja lisäksi ohjeita, joita ei ole laadittu. Joidenkin laatimattomien ohjeiden hyväksyjästä on määrätty hallintosäännössä.

Mainituista ohjeista useiden päivittäminen on tällä hetkellä hyvin ajankohtaista eritoten 1.1.2023 lukien toteutuvan sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan valtakunnallisen uudistuksen takia. Uudistus supistaa kaupungin taloutta erittäin merkittävästi, minkä johdosta esimerkiksi kaupungin riskiprofiilit ja riskiasema muuttuvat ja taloudellisten riskien kantokyky heikkenee huomattavasti. On selvää, että tämä mittava ja kertakaikkinen – perimmältään yhdessä yössä toteutuva – muutos pitää ottaa huomioon riskienhallintaa kaupungissa ja kaupunkikonsernissa koskevissa tai tähän muutoin liittyvissä ohjeissa.

Eri ohjeiden laatiminen ja päivittäminen on siis tunnistettu ajankohtaiseksi ja tarpeelliseksi tehtäväksi, mutta kaupungin viranhaltijajohdon ja kaupunginhallituksen on kiinnitettävä huomiota myös kaupungin henkilöstövoimavarojen tämänhetkiseen kuormitustilanteeseen. Jo yksinomaan sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pe-

lastustoimea koskevan uudistuksen valmistelu sitoo kuluvana vuonna ja varsinkin syksyn aikana merkittävän määrän henkilöstön ja erityisesti johtavien viranhaltijoiden työaikaa.

Voidaan sanoa, että uudistukseen liittyvistä kaupungin tehtävistä kiireellisimpiä ovat kaupungin ja hyvinvointialueen kesken toteutettavan sopimusten ja henkilöstön siirron valmistelu sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen käytössä olevien toimitilojen tuleviin vuokrasuhteisiin ja tilojen myyntipyrkimyksiin liittyvät tehtävät. Näiden tehtävien huolellinen hoitaminen on asetettu henkilöstön ja erityisesti johtavien viranhaltijoiden ajankäytössä etusijalle kaupungin sisäisten ohjeiden päivittämiseen nähden. Vuoden 2022 loppuun mennessä suoritettavien, sopimuksia, henkilöstöä ja toimitiloja koskevien järjestelyiden onnistumisella on erittäin pitkäaikaisia taloudellisia ja toiminnallisia vaikutuksia, joten on pidettävä strategisesti tärkeänä, että näiden suunnitteluun, valmisteluun ja toteutukseen kohdistetaan riittävästi voimavaroja.

On myös huomattava, että osa havainnossa tai kysymyksessä mainituista ohjeista on tämänhetkistä käytännön vaikutuksiltaan suhteellisen vähämerkityksellisiä. Esimerkiksi sijoituspolitikalla ei käytännössä ole kovin paljon vaikutuksia tilanteessa, jossa kaupungilla ei ole sijoitusvarallisuutta juuri lainkaan. Tällä perusteella voidaan myös arvioida, että asiaa koskevan ohjeen laatimisen tai päivittämisen siirtyminen esimerkiksi vuoden 2023 loppuvaiheeseen ei sinänsä ylläpidä tai muodosta kaupungille riskejä tai vahinkoja.

Osan valmistelijat hallintojohtaja Aleks Heikkilä, puh. 040 823 7921, ja talousjohtaja Tapani Härmäläinen, puh. 020 632 2072

7) Miten kaupunginhallitus turvaa ja varmistaa toimintaohjeillaan sekä arviointijärjestelmälään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän osalta nollatoleranssin? Kaupunkiorganisaatio tarvitsee selkeät käyttäytymisen pelisäännöt.

Kaupungilla on hyvän työikäytymisen pelisäännöt. Jokainen työntekijä vastaa omasta työikäytymisestään. Työnantajan edustaja ja esihenkilö toimii esimerkkinä ja mallina.

Kaupunki on ohjeistanut vastuullisesta työikäytymisestä, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän

nollatoleranssista sekä toimintaohjeista ja ilmoittamiskäytännöistä em. tilanteissa. Ohjeistus on osa uuden työntekijän perehdyttämistä (sähköinen perehdytys) ja sitä käsitellään vuosittain työpaikoilla (suositus). Esihenkilö vastaa siitä, että työyksikön henkilöstö on perehdytetty ohjeisiin ja niitä kerrataan säännöllisesti. Johtoryhmä on elokuussa 2022 käsitellyt em. ohjeistuksia ja päättänyt velvoittaa kaikkien toimialajohtajia huolehtimaan siitä, että ohjeistus käsitellään toimialoilla. Työsuojelun työpaikkakäynnillä ao. teemaa käsitellään aina.

Teemaa käsitellään säännöllisesti esihenkilöfoorumissa, jolloin mm. päivittyvät ohjeet käydään läpi. Esihenkilöiden valmiuksia puuttua vastuuttomaan työikäytymiseen on vahvistettu myös työhyvinvointikorttikoulutuksessa. Esimerkiksi kuluvana vuonna esihenkilöille järjestetään kaksi työhyvinvointikorttikoulutusta.

Työnantaja seuraa säännöllisesti työyhteisöjen tilannetta (mm. riskien ja vaarojen arviointi, Wpro-ilmoitukset, työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyt, kehityskeskustelujen yhteenvedot, asiakastytyväisyysskyselyt esim. työpaikan ilmapiiri, palvelun laatu). Työyhteisöjä on ohjeistettu puuttumaan, käsittelemään ja sopimaan toimenpiteistä, mikäli työpaikalla esiintyy vastuutonta työikäytymistä. Tarvittaessa työyhteisöillä on esim. työsuojelutoimijoiden tuki tilanteiden käsittelyssä.

Työnantajan tulee lainsäädännön mukaan puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun siitä tiedon saatuaan. Kaikki työnantajan tiedossa olevat ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä on kaupungin työpaikoilla käsitelty ohjeistuksen mukaisesti. Osana käsittelyä sovitetaan seurannasta. Suurin osa vastuuttomasta työikäytymisestä käsitellään työyhteisössä asianosaisten ja esihenkilön kesken. Työsuojelutoimijoille tulee ilmoituksia nollasta muutamaan ilmoitukseen vuosittain.

Kaupunki työnantajana ei hyväksy häirintää ja epäasiallista kohtelua. Mikäli sitä kaikesta huolimatta esiintyy, siihen tulee puuttua ja käsitellä kaupungin toimintamallin mukaisesti. Nollatoleranssin ylläpitämistä edesauttaa, mikäli työpaikalla pidetään yllä toimintakulttuuria, jolla mahdollistetaan ja edistetään puheeksi ottamista, yhteistä sopimista ja ryhdytään tarvittaviin toi-

menpiteisiin.

Osan valmistelija henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki, puh. 020 632 2045 ja työsuojelupäällikkö Anne Hakkarainen, puh. 020 632 2542

8) Miten kaupunginhallitus käynnistää organisaatiorakenteen uudelleen tarkastelun toiminnoista ja omaisuudesta merkittävän osan siirtäessä hyvinvointialueelle?

Sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan valtakunnallisen uudistuksen toteutuminen 1.1.2023 lukien aiheuttaa mittavia muutoksia ja muutostarpeita kaupungin organisaatioon ja kaupungin hallintosäännön määräyksiin. Hallintosäännöstä on kumottava kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä koskevat määräykset.

Viranhaltijatyönä on kesä-heinäkuussa 2022 valmisteltu ehdotus hallintosäännön muuttamisesta edellä tarkoitetulla tavalla. Tämänhetkisenä tavoitteena on, että kaupunginhallitus käsittelee hallintosääntömuutokset kokouksessaan 24.10.2022 ja päättäisi tällöin ehdotuksestaan valtuustolle. Edelleen valtuusto voisi päättää hallintosäännön muuttamisesta kokouksessaan 31.10.2022.

Kesällä ja alkusyksyllä 2022 valmisteltiin myös muita hallintosäännön muuttamista merkitseviä ehdotuksia. Pohdittavana oli kaupungin organisaation kehittäminen myös sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja pelastustoimeen kuulumattomilta osin. Tämänhetkisenä käsityksenä kuitenkin on, että tällaisia muita muutoksia ei oteta hyväksymiskäsittelyyn vuonna 2022.