

Kaupunginhallituksen selvitys vuoden 2022 arviointikertomuksessa esitetystä

TARKLTK 09.05.2023 § 31

Tarkastuslautakunta aloittaa arviointikertomuksen 2022 valmistelun.

Puheenjohtajan päätösehdotus

Tarkastuslautakunta jatkaa arviointikertomuksen tekemistä seuraavassa kokouksessaan.

Päätös

Tarkastuslautakunta valmisteli arviointikertomusta 2022.

- - - -

TARKLTK 23.05.2023 § 37

Tarkastuslautakunta valmistelee arviointikertomusta 2022.

Puheenjohtajan päätösehdotus

Tarkastuslautakunta valmistelee arviointikertomusta 2022.

Päätös

Tarkastuslautakunta valmisteli arviointikertomusta 2022.

- - - - -

TARKLTK 31.05.2023 § 41

Kuntalain §:n 121 mukaan tarkastuslautakunta antaa vuosittain kaupunginvaltuustolle arviointikertomuksen. Tarkastuslautakunta jatkaa kokouksessa vuoden 2022 arviointikertomuksen laatimisen.

Puheenjohtajan päätösehdotus

Tarkastuslautakunta:

- 1) laatii arviointikertomuksen ja allekirjoittaa sen.
- 2) hyväksyy arviointikertomuksen ja esittää sen kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi.
- 3) esittää, että valtuusto pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen selvitykset niin, että ne voidaan käsitellä syyskuun loppuun mennessä valtuuston kokouksissa.

Päätös

Tarkastuslautakunta:

- 1) laati arviointikertomuksen ja allekirjoitti sen.
- 2) hyväksyi arviointikertomuksen ja esittää sen kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi.
- 3) esittää, että valtuusto pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen selvitykset niin, että ne voidaan käsitellä syyskuun loppuun mennessä valtuuston kokouksissa.

- - - - -

KVALT 12.06.2023 § 42

Tarkastuslautakunnan päätösehdotus

Valtuusto:

- 1) käsittelee arviointikertomuksen; ja
- 2) pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen selvitykset niin, että ne voidaan käsitellä syyskuun loppuun mennessä valtuuston kokouksissa.

Päätös

Hyväksyttiin.

- - - - -

KH 18.09.2023 § 234
137/00.03.01/2022

Valtuusto on 12.6.2023 (42 §) tekemällään päätöksellä pyytänyt kaupunginhallitusta antamaan selvityksen vuoden 2022 arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista. Selvitys on annettava niin, että se voidaan käsitellä valtuustossa syyskuun 2023 loppuun mennessä.

Selvityksen oikeudellinen perusta on kuntalain (410/2015) 121 §:n 5 momentin säännös, jonka mukaan kunnanhallitus antaa valtuustolle lausunnon toimenpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aihetta.

Arviointikertomus on liitteenä.

Arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista on viranhaltijatyönä valmisteltu seuraava selvitys.

1)

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

Talousarviossa toimialoille asetetaan taloudellisia sekä toiminnallisia tavoitteita. Taloudellisista tavoitteista tärkein on talousarviossa pysyminen. Keinoja talousarviossa pysymiseen toimialat esittävät talousarvioteksteissään. Toimialat laativat tuloskortit tavoitteista sekä keinoista, joilla tavoitteisiin päästään. Jatkossa tuloskortteihin tulee lisätä enemmän talouden seurantaan liittyviä tavoitteita.

Kaupungin konsernityöryhmä kokoontuu kaksi kertaa vuodessa, missä esitetään konserniyhtiöiden taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteumat, sekä suunnitellaan tulevien vuosien em. tavoitteita. Konsernityöryhmässä huomioidaan kunkin konserniyrityksen taloudellinen tilanne ja tavoitteet pyritään laatimaan siten, että ne ohjaisivat yrityksiä parempaan tuloksentuottoon. Konserniyritysten tavoitteet on laadittava siten, että

ne toteuttavat kaupunginvaltuuston hyväksymää kaupunkistrategiaa. Pelkästään tavoiteasetannalla ei kuitenkaan päästä kaupungin kannalta parhaaseen lopputulokseen, vaan valtuuston päättämällä omistajapoliittisilla linjauksilla vaikutetaan yritysten toimintaedellytyksiin.

Toimialoilla on talouden seurantaan käytössä reaaliaikainen BI-taloudenraportointijärjestelmä. Toimialat käsittelevät omissa johtoryhmissään talouden toteutumaista raportoivat lautakuntia neljännesvuosittain. Toimialojen tulee tarvittaessa sopeuttaa toimintaiten, että valtuuston hyväksymät määrärahat riittävät. Toimialalla ja lautakunnalla on vastuu määrärahojen riittävydestä.

Konserniyritykset raportoivat sekä taloudellisista että toiminnallisista tavoitteistaan konsernityöryhmälle kolmannesvuosittain.

Osan valmistelija talousjohtaja Tapani Hämäläinen, puh. 0400 115 256

2)

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

Ohjeistus

Yleiset tietoturvaohjeet ja tiedotteet päivittyvät kaupungin intranettiin mm. Kyberturvallisuuskeskuksen kautta ja kaupungin omien tietosuojaohjeiden ajantasaisuutta valvoo kaupungin tietosuojavastaava.

Luottamushenkilöiden ohjeistusta tai koulutusta tietoturvasta ei ole toteutettu keskitetysti.

Vaihtoehtoja luottamushenkilöiden koulutukselle;

- a) Jaetaan intranetissä oleva henkilöstön yleinen tietoturvaohjeistus myös luottamushenkilöille.

Tieto ei ole salassa pidettävää, joten jakaminen onnistuu linkittämällä intran henkilöstölle tarkoitettu materiaali esim. <https://www.aanekoski.fi/tietoturva> sivustolle. Luottamushenkilöille ilmoitetaan linkki mistä tietoturvaohjeistus löytyy omatoimista opiskelua varten.

- b) Lisätään luottamushenkilöt kaupungin Navisec tietosuojakoulutus järjestelmään, jossa jokainen täyttää tietosuojasitoumuksen sekä

suorittaa yleisen tietoturva- ja tietosuojakoulutusohjelman kerran kalenterivuodessa.

Sähköposti ja kaksivaiheinen tunnistautuminen (MFA)

Sähköposti ja turvapostilisenssien tilaukset, poistot ja muutokset hoidetaan esimiesten toimesta intranetissä olevan tilauslomakkeen kautta. Ensisijainen vastuu turhien tunnusten poistamisesta on esimiehillä, poistuneet käyttäjät tulee ilmoittaa aina tietohallintoon. Tietohallinnon vastuulla on toteuttaa tilatut muutokset, sekä valvoa järjestelmän toimivuutta, käyttöoikeuksia sekä tietoturvaa. Käyttäjienhallintaa sekä tietoturvaa seurataan pääasiassa järjestelmän lokitietojen kautta ja tarvittaessa käyttäjätiedot varmistetaan esimiehiltä tai HR puolelta.

Tietohallinto on jakanut henkilöstölle ohjeet intranetissä monivaiheisen tunnistautumisen (MFA) käyttöönottoon. MFA:n käyttöönotto vaatii kuitenkin myös käyttäjän aktiivisia toimia, sitä ei voida tehdä valmiiksi toisen käyttäjän puolesta.

Tietosuojan lisäämiseksi tietohallinto on ottanut Office 365 sähköpostijärjestelmässä käyttöön myös MFA maarajoitteet. Tiedossa on, että 99,9% Microsoft 365 -tunnusten kalasteluista sekä tunnusten väärinkäytöksistä tulee ulkomailta. Tämän vuoksi kirjautuminen Microsoft 365 -pilvipalveluihin (Outlook, Teams, SharePoint, Word, Excel...) ulkomailta on estetty kaikilta aanekoski.fi postin käyttäjiltä ilman monivaiheista todentamista (MFA). Kyseinen suojaustoimi on lisännyt sähköpostin tietoturvaa huomattavasti. Käytännössä kaikissa aanekoski.fi osoitteissa on nyt MFA suojaus päällä ulkomailta tapahtuvien hyökkäysten estämiseksi – vaikkei käyttäjä itse olisikaan ottanut MFA järjestelmää käyttöönsä.

Prosessikuvaukset

Kaupungin prosessikuvaukset tehdään IMS järjestelmään ja niitä lisätään tai täydennetään tarvittaessa.

Käyttöoikeudet

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

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?”

Väitteeseen, että kaupungin rakenteellinen alijäämä olisi merkittävä, on suhtauduttava suurella varauksella. Sote-uudistuksen myötä Äänekosken romahtaneisiin valtionosuuksiin on merkittävin osuus Keski-Suomen sairaanhoitopiirin huonosti hoidetulla taloudenpidolla vuosina 2021- 2022, joiden perusteella kuntien valtionosuuksista leikattiin soteen perustuvat menot. Sairaanhoitopiiri tuotti omistajakunnilleen vuosien 2020 – 2022 aikana noin 86,1 miljoonan euron alijäämän (Äänekosken osuus 6,6 M€), jonka seurannaisvaikutuksena Äänekosken kaupungin valtionosuus tulee laskemaan pysyvästi useita miljoonia euroja.

Kaupunki on käynnistänyt talouden tasapainottamissuunnitelman laatimisen vuosille 2024 – 2026. Tasapainottamissuunnitelman laatimiseksi on kaupunginhallitus nimennyt erillisen työryhmän 19.6.2023 § 163.

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 1434. Hyvinvointialueelle siirtyi sote-uudistuksen myötä 672 henkilöä eli n. 47% kaupungin henkilöstöstä. Hallintotehtävissä työskentelevien määrä väheni lähes 40%.

Kaupunginhallitus on 19.6.2023 § 163 nimennyt organisaatiouudistustyöryhmän, minkä tarkoitus on valmistella kaupungin organisaatiouudistusesitys vuoden 2023 loppuun mennessä.

Osan valmistelija talousjohtaja Tapani Hämäläinen, puh. 0400 115 256

4)

”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). Miten kaupunginhallitus aikoo korjata asian jatkon osalta?”

Tiedonkulku

Kaupunkirakennepalveluiden organisointi on uudistettu ja vastuualueella on jatkossa oma vastuualueen esihenkilö. Myös kaupunkirakennepalveluiden henkilöstön tehtäväkuvat on pääosin päivitetty kuluvan vuoden aikana. Näin osaltaan selkiytetään myös viestintää.

Kaupungin henkilöstön käytössä on intranet. Sen käyttö edellyttää henkilöstön omaa aktiivisuutta. Koko kaupungin sisäistä viestintää on tehostettu säännöllisesti julkaistavilla henkilöstön uutiskirjeillä. Lisäksi kaupungin ajankohtaisista asioista julkaistaan erillisiä tiedotteita.

Kaupunkirakennepalveluiden sisäiseen ja ulkoiseen viestintään kuuluu kaikki työyhteisön viestintä. Se sisältää epävirallisemmat tietojenvaihdot ja keskustelut aina virallisiin kokouksiin asti. Siihen siis kuuluu laajasti tulkiten kaikki yhteisön viestintä. Työyhteisössä työntekijät voivat pääsääntöisesti hyvin, kun viestinnälle luodaan hyvät mahdollisuudet viestinnän ollessa samalla avointa.

Viestinnän tulisi olla jatkuvasti kaupunkirakennepalveluiden koko toimintaa sekä hyvinvointia tukevaa. Tähän edellä mainittuun kaupunkirakennepalvelut ovat pyrkineet suunnittelemalla viestinnän käytänteitä. Nyt olemme työyhteisössä havainneet, että viestinnälle tulisi myös luoda reunaehdoja. Tällöin kaikille olisi samat pelisäännöt, miten ja missä ja millä keinoin yhteisistä ja yleisistä asioita tiedotetaan. Tässä korostuu se, että pelisääntöjen tulisi olla yhteisiä myös kaikilla toimialoilla ja vaatisi siten laajempaakin tarkastelua. Kaupunkirakennepalvelut ovat kehittäneet omia kokouskäytänteitä niin, että tiedottaminen on jokaisessa kokouksessa käsiteltävä asia. Tämän lisäksi investointikohteiden viikkotiedotuksien ohjeistuksia on selkeytetty.

Kaiken viestintätaitojen: kuuntelu, palautteenantaminen ja -vastaanottaminen, vuorovaikutukseen kannustaminen sekä viestin vastaanottamiseen keskittyminen ja viestinnän käytänteiden kehittäminen tulee olla kyseisen toiminnan keskiössä. Kehittämällä viestinnästä tulee monisuuntaista ja sen kautta viestinnästä saadaan mahdollisimman kattavaa. Tarvittaessa viestinnästä saadaan näin ennakoivaa ja avointa eli työyhteisölle sopivalla tavalla viestitettyä. Viestinnälle tulee asettaa myös selkeä tavoite. Täsmällisen tavoitteen määrittely mahdollistaa, että viestintää voidaan mitata. Asetetun tavoitteen tarkastelu sanelee siten sen, ollaanko viestinnässä onnistuttu.

Osaamisen riittävyys

Kaupunkirakennepalveluiden henkilöstö koostuu rakennusalan tai sitä sivuavien tekniikan alan asiantuntijaosaajista. Henkilöstön oman arvioinnin mukaan osaamisen riittävyys nykyisten työtehtävien hoitamiseen on hyvällä tasolla (pistemäärä 4, asteikko 1 – 5). Asiantuntijaosaajia olisi kuitenkin koulutettava jatkuvasti, jotta kaupunkirakennepalveluiden henkilöstö pystyisi vastaamaan alan kasvaviin muutostarpeisiin. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa kartoitetaan henkilöstön koulutus- ja kehittämistarpeita. Koulutukseen osallistumista priorisoidaan koulutukseen varattujen määrärahojen puitteissa. Yleistyneet osapäivän kestoiset webinaarikoulutukset mahdollistavat koulutukseen osallistumista aiempaa laajemmin.

Tähän asti osaamisen kehittäminen on painottunut omaehtoisuuteen. Kaupunkirakennepalveluiden osalta työntekijät ovat työn ohella hankkineet koulutuksen kautta mm. ylemmän AMK tutkinnon. Olisi mietittävä tarkoin, onko työnantajan tuki omaehtoiseen koulutukseen riittävä.

Vähähiilisyys, energiatehokkuus, hiilineutraalisuus sekä vihreäsiirtymä ovat tämän päivän todellisuutta ja näiden asioiden korostuminen lisääntyy tulevaisuudessa. On täysin selvää, että tekniikan kehittyminen nopeutuu jatkuvasti ja kiihtyvällä tahdilla saamme uusia teknisiä ratkaisuja. Tässä tekniikan kehittämisessä on meidän huomioitava, että henkilökunta hallitsee vaadittavan osaamisen.

Rakennuslain muutos johtaa mahdollisesti myös pätevyyksien hakemiseen, jolloin kaupunkirakennepalveluiden henkilökunnalta tullaan ainakin osittain vaatimaan pätevyysnimikkeitä. Osaamiseen ja pätevyyksien hankkimiseen on vain yksi tie, jatkuva kouluttautuminen. Valitettavasti kouluttautuminen on kallista. Koulutuksiin osallistuminen edellyttää, että talousarvion laadinnassa sille pystyttäisiin kohdentamaan riittävästi määrärahoja.

Osan valmistelijat tekninen johtaja Tommi Rautjärvi, puh. 0400 543 587, ja henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki, puh. 0400 471 273

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 hyvinvointi alueen vetovoimaisuutta työnantajana?

”- Millaisia työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä on tähän mennessä käytetty kunnissa?”

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

Äänekosken kaupungin työllisyyspalvelut aloitti yhteistyön Jyväskylän alueen työllisyyden kuntakokeilussa 1.3.2021. Kuntakokeilu kestää vuoden 2024 loppuun. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alusta, joten paljon on tapahtunut muutoksia viime vuosien aikana.

Äänekosken kaupungin työllisyyspalvelut ovat osallistuneet hyvinvointialueen palveluiden suunnitteluun ennen hyvinvointialueen toiminnan alkua. Suunnitteluvaiheessa tehtiin nykytilan kuvaukset ja luotiin yhdenmukainen palveluprosessi hyvinvointialueelle mm. kuntouttavalle työtoiminnalle ja TYP-toiminnalle.

Yhteiset rajapinnat työllisyyspalveluihin liittyvät seuraaviin toimintoihin:

- 1) Työttömien terveystarkastukset
- 2) Eläkeselvitykset
- 3) Työkyvyn tuen tiimi
- 4) Typ-monialainen yhteispalvelu
- 5) Aktivointisunnitelma, Aksu, pitkäaikaistyöttömän aktivointisuunnitelman palvelutarpeen arviointi yhteistyössä sosiaalipalveluiden kanssa
- 6) Kuntouttavatyötoiminta

Edellä mainitut toiminnot tuotetaan yhdessä hyvinvointialueen kanssa. Nämä toiminnot liittyvät työkyvyttömyys- ja sairastavuusindikaattoreihin.

Lisäksi useat työllisyyspalveluiden asiakkaat ovat myös hyvinvointialueen asiakkaita mm. päihde- ja mielenterveyspalveluissa. Jatkossa onkin tärkeää panostaa yhteisten asiakkaiden hyvinvoinnin edistämiseen ja sitä kautta työkyvyn parantamiseen.

Tällä hetkellä työllisyysalueen valmisteluun on kutsuttu mukaan hyvinvointialueen edustajat.

Jatkuva kehittäminen ja vuoropuhelu ovat tärkeitä toimintojen sujuvoittamiseksi edelleen.

osan valmistelijat elinvoimajohtaja Sari Åkerlund, puh. 050 598 7447 ja työllisyyspäällikkö Riikka Hytönen, puh. 040 194 6100

Kaupungin ja hyvinvointialueen välinen yhdyspintatyö

Äänekosken kaupungin on vaikeaa ottaa kantaa muiden kuntien toimintaan ja näiden eri aloilla mahdollisesti harjoittamaan yhteistyöhön hyvinvointialueen kanssa. Kaupungin tiedossa ei ole, millaisia kunnan ja hyvinvointialueen välisen yhdyspintatyön toimenpiteitä muissa kunnissa on valmisteltu tai toteutettu. Kaupunki ei ole tunnistanut yleistä tarvetta käsitellä asiaa muiden kuntien kanssa.

Äänekosken kaupungin palveluksessa olevan hyvinvointikoordinaattorin työhön on 1.1.2023 jälkeen kuulunut säännöllisiä yhteistyöneuvotteluja erityisesti hyvinvointialueen konsernipalvelujen strategisen johtamisen vastuualueeseen kuuluvan ”Hyvinvointi ja kumppanuudet” -palvelualueen toimijoiden kanssa. Kyseiselle palvelualueelle on sijoitettu tehtäviä, jotka suoraan kiinnittyvät hyvinvointikoordinaattorin työnkuvaan. Näitä tehtäviä hyvinvointialueella hoitavat hyvinvointipäällikkö, yhteiskuntasuhteiden päällikkö, ehkäisevän päihdetyön koordinaattori, väkivallan ehkäisytyön koordinaattori, osallisuuskoordinaattorit, Sola-hankkeen projektipäällikkö sekä jossakin määrin myös järjestökoordinaattori.

Operatiivisen tason toimijoista merkittävin yhdyspinta on tällä hetkellä sellaisiin hyvinvointialueen viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jotka olivat aiemmin Äänekosken kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon arjen tuen palveluiden henkilöstöä. Heitä on ollut mukana ikäihmisten vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa toimivassa viranomaisverkostossa, ja varhaisen tuen palveluiden palveluvastaava myös kulttuurisen hyvinvointityön ja kulttuuriluotsitoiminnan suunnittelussa. Lisäksi opiskeluhuollosta on ollut edustaja maahanmuuttajien tukiryhmässä sekä perheiden tukiryhmässä.

Kaupungin ja hyvinvointialueen välinen lakisääteinen vuosittainen kuntaneuvottelu (HYTE) järjestettiin ensimmäisen kerran 21.3.2023. Neuvottelussa olivat mukana kaupunginjohtajan lisäksi kaikki toimialajohtajat sekä hyvinvointikoordinaattori. Seuraava neuvottelu järjestetään 1.11.2023 kahdessa osassa: ensin valtuustokausittain pidettävä (L 611/2021, 14 §) neuvottelu tehtävien hoitamiseen liittyvästä yhteistyöstä ja tämän perään vuosittain pidettävä HYTE-neuvottelu (L 612/2021, 6–7 §). Kaupungilta näihin neuvotteluihin osallistuvat laajennetun johtoryhmän jäsenet ja hyvinvointikoordinaattori. Lisäksi jälkimmäiseen neuvotteluun on kutsuttu mukaan Äänekoskella merkittäviä hyvinvoinnin edistämistyön yhteistyökumppaneita (ev.lut. seurakunta, Poke ja poliisi).

Hyvinvointialueella on menossa muun muassa palvelukonseptin kokoamiseen liittyvä hanke, jonka tavoitteena on saada kaikki hyvinvointialueella tarjottavat palvelut kuntalaisten saataville yhden alustan kautta. Samalla hyvinvointialue kehittää lähetekäytäntöä näihin palveluihin ohjauksen välineeksi. Hyvinvointikoordinaattori on ollut mukana valmistelutyössä pyrkien tekemään näkyväksi kaupungin omaa, varsin laadukasta palvelukokonaisuutta ja käymään keskustelua lähetekäytänteiden kaksisuuntaisuuden mahdollisuuksista.

Kaupungin oman, suunnitelmallisen ja kestävästi hyvinvoinnin edistämistyön näkökulmasta ehkä merkittävin tulossa oleva asia on Sola-hankkeessa (Itä-Suomen yliopisto) kehitetty sosiaalisen laadun arvioinnin työkalu eli kustannuslaskentamatriisi, jonka kehittämisessä myös hyvinvointialue on ollut mukana. Sola-hankkeen projektipäällikkö oli paikalla 7.9.2023 Äänekoskella järjestetyssä hyvinvointikoordinaattoreiden verkostotapaamisessa ja tässä yhteydessä hyvinvointikoordinaattori on sopinut alustavasti kahdenvälisistä tapaamisista ja hyvinvointikoordinaattorin perehdyttämisestä laskentatyökalun käyttöön.

Työkalun käyttöönoton aikataulu on vielä tarkentumatta, mutta ottaen huomioon hankkeen päättymisaikataulun, on odotettavissa, että sitä voidaan hyödyntää täysipainoisesti viimeistään alkuvuonna 2024.

Osan valmistelijat hyvinvointikoordinaattori Taina Laitinen, puh. 040 557 7070, ja hallintojohtaja Aleks Heikkilä, puh. 040 823 7921

Työhyvinvoinnin edistäminen kaupungin ja hyvinvointialueen yhteisin toimenpitein

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alusta. Hyvinvointialueen ja kuntien välinen yhteistyö eri teemoissa hakee parhaillaan muotoaan. Hyvinvointialueen ja kaupungin yhteistyöstä henkilöstön työhyvinvoinnin osalta ei ole vielä toistaiseksi käyty keskusteluja. Tulevaisuudessa erilaisten yhteistyömallien ja -hankkeiden rakentaminen myös työhyvinvointiasioiden ympärille on kaupungin näkökulmasta mahdollista.

Äänekosken kaupunkistrategia (Äänekoski-ilmiö) tukee osaltaan maakunnan elinvoimaa ja asukkaiden hyvää arkea. Tarjoamalla työmahdollisuuksia, erilaisia asumisvaihtoehtoja ja laadukkaita palveluita kaupunki tukee osaavan työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä myös hyvinvointialueella. Rekrytointia ja viestintää kehittämällä houkutellessaan osaavaa henkilöstöä ja luodaan myönteistä työnantajakuvaan maakunnan alueella.

Kaupunki on uudistanut henkilöstöpoliittiset linjaukset, joissa määritellään Äänekoski-ilmiöön pohjautuvat tavoitteet henkilöstön ja työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseen, osaamisen kehittämiseen sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön. Työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeisiä asioita ovat muun muassa perustehtävän selkeys, ajantasaiset tehtäväkuvaukset, arvostava ja vuorovaikutteinen työympäristö, henkilöstön osallisuus ja toimiva johtaminen. Yhteiset toimintamallit selkiyttävät arjen toimintaa ja varmistavat yhdenmukaisia käytäntöjä eri työyhteisöissä.

Työhyvinvoinnin edistämistoimet ovat työnantajakohtaisia (resurssit, toimintaympäristö ja toimintakulttuuri). Äänekosken kaupunki työnantajana tukee henkilöstönsä työhyvinvointia tarjoamalla työkyvyn ylläpitämisen kannalta kattavat työterveyshuolto- ja palvelut. Aktiivisen tuen toimintamalli ohjaa reagoimaan ennakoivasti ja huomioimaan eri tahojen vastuut työkyvyn edistämiseksi. Työelämän joustoilla vaikutetaan työhyvinvointiin erilaisissa tilanteissa työuran aikana. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan mm. perehdytyksen, mentoroinnin ja työkierron avulla sekä erilaisilla koulutuksilla ja valmennuksilla. Kaupungin henkilöstöllä on käytettävissä liikunta-, kulttuuri ja hyvinvointietuus. Henkilöstölle järjestetään myös yhteisöllisyyttä lisääviä työhyvinvointitapahtumia sekä kaupungin tasolla että työyksiköittäin.

Osan valmistelija henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki,
puh. 0400 471 273

Pykälän valmistelija Hallintojohtaja Aleksi Heikkilä, puh. 040 823 7921

Esittelijä Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus Kaupunginhallitus:

- 1) päättää antaa valtuustolle edellä esittelytekstissä olevan selvityksen vuoden 2022 arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista ja näiden aiheuttamista toimenpiteistä; ja
- 2) ehdottaa valtuustolle, että valtuusto merkitsee edellä kohdassa 1 hyväksytyn selvityksen tiedoksi.

Päätös

Hyväksyttiin.
