

## Arviointikertomus vuodelta 2024

TARKLTK 21.05.2025 § 38

Kuntalain §:n 121 mukaan tarkastuslautakunta antaa vuosittain kaupunginvaltuustolle arviointikertomuksen. Tarkastuslautakunta jatkaa kokouksessa vuoden 2024 arviointikertomuksen laatimista.

### Puheenjohtajan päätösehdotus

Tarkastuslautakunta:

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

### Päätös

Tarkastuslautakunta:

- 1) laati arviointikertomuksen ja allekirjoitti sen;
- 2) hyväksyi arviointikertomuksen ja päätti esittää sen valtuuston käsiteltäväksi; ja
- 3) päätti esittää, että valtuusto pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen selvitykset niin, että ne voidaan käsitellä vuoden 2025 loppuun mennessä valtuuston kokouksessa.

- - - - -

KVALT 09.06.2025 § 63

### Tarkastuslautakunnan päätösehdotus

Valtuusto:

- 1) käsittelee arviointikertomuksen; ja
- 2) pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen selvitykset niin, että ne voidaan käsitellä vuoden 2025 loppuun mennessä valtuuston kokouksessa.

### Päätös

Hyväksyttiin.

- - - - -

KH 17.11.2025 § 315

Valtuusto on 9.6.2025 (63 §) tekemällään päätöksellä pyytänyt kaupunginhallitusta antamaan selvityksen vuoden 2024 arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista. Selvitys on annettava niin, että se voidaan käsitellä vuoden 2025 loppuun mennessä valtuuston kokouksessa.

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

Arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista on viranhaltijatyönä valmisteltu seuraava selvitys.

**1)**

"Miten kaupunginhallitus aikoo lisätä nuorten vaikutusmahdollisuuksia ja huomioida nuorisovaltuuston näkemykset konkreettisesti kaupunkistrategian tavoitteiden toteuttamisessa ja mittareiden kehittämisessä?"

**Vastaus**

Äänekoskella kannustetaan nuoria vaikuttamaan. Nuorisovaltuuston edustajalla on muun muassa mahdollisuus osallistua kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen kokouksiin tuoden nuorten näkemyksiä esiin. Lisäksi nuorisovaltuuston jäsenet ovat mukana lautakuntien toiminnassa. Toimeenpano-ohjelmista voidaan pyytää lausunto nuorisovaltuustolta ennen päätöksentekoa.

Nuorisovaltuuston jäsenet myös koulutetaan toimikauden alussa tehtäviinsä. Tässä koulutuksessa asiasisällön lisäksi myös rohkaistaan nuoria tuomaan ääntä kuuluviin ja osallistumaan aktiivisesti keskusteluun.

Kaupunki toteuttaa myös nuorten osallistavaa budjetointia. Nuorisovaltuusto päättää 25 000 euron kohdentamisesta nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kaupunginhallitus tunnistaa, ettei valmista erillistä prosessia nuorisovaltuuston osallistamiseksi kaupunkistrategian tavoitteiden toteuttamiseksi tai mittareiden kehittämiseksi ole.

Kaupunginhallitus näkee, että nuorisovaltuustoa voisi osallistaa enemmän ja järjestelmällisemmin. Yhteisiä paikkoja evästekeskusteluihin ja toiminnan arviointiin kannattaa ensisijaisesti etsiä luontevista yhteyksistä, kuten koulujen verkostoyhteistyöpalavereista, oppilaskuntien työskentelystä sekä lapset, nuoret ja perheet -foorumeista. Lisäksi nuorisovaltuustolta voisi pyytää näkemykset strategian pohjalta luotuihin toimenpideohjelmiin. Näin sekä strategian luontivaiheessa kuin kauden keskellä tehtävien päivitysten osalta.

Kuluneena vuonna nuorisovaltuuston kanssa on työskennelty eri viranhaltijoiden kesken mm. nuorten hengailupaikan/esiintymislavan

toteuttamiseksi. Valmistelussa tehtiin myös kyselyt erikseen nuorille ja muille kuntalaisille mm. lavan toiminnallisuuksista ja sijainneista. Osallistava budjetointi ja Mitä kuuluu -kysely ovat jatkossakin merkittävä osa paikallista osallisuustyötä.

Osan valmistelijat kehityspäällikkö Tanja Sulin, henkilöstöpäällikkö Hanna Gore ja opetus- ja kasvatusjohtaja Niina Rautanen

## 2)

"Miten kaupunki aikoo varautua valtionosuuksien vähenemiseen ja laskevaan verotulokehitykseen niin, että investointikyky ja peruspalveluiden laatu voidaan turvata pitkällä aikavälillä?"

## Vastaus

Kaupungin taloustilanne edellyttää aktiivisia toimenpiteitä talouden tasapainottamiseksi, vaikka kaupungin taseessa vuoden 2024 lopussa on edellisiltä vuosilta kertyneitä ylijäämiä 10,3 miljoonaa euroa. Talousennusteen perusteella kuluva vuosi 2025 näyttää muodostuvan 2,4 miljoonaa euroa alijäämäiseksi. Vuoden 2026 talousarviovalmistelun perusteella myös talousarviovuosi 2026 olisi 3,5 miljoonaa euroa alijäämäinen ja suunnitelmavuodet 2027 ja 2028 olisivat myös alijäämäisiä. Talouden heikentymiseen on vaikuttanut erityisesti heikentynyt verotulojen kehitys ja laskeneet valtionosuudet. Näiden lähtötietojen pohjalta esitetään kaupunginhallitukselle perustettavaksi taloudentasapainottamistyöryhmä, jonka tehtävänä on laatia tasapainottamissuunnitelma vuoden 2027 talousarvion valmistelua varten. Työryhmän tehtävä on selvittää ja valmistella tarvittavat rakenteelliset muutokset kaupungin talouden kestävyys turvaamiseksi siten, että kaupungin investointikyky ja peruspalvelut turvataan pitkällä aikavälillä. Työryhmän tavoitteena on laatia suunnitelma, jolla saavutetaan 1,5 miljoonan euron pysyvät säästöt kustannusrakenteeseen. Tasapainottamissuunnitelma tulee olla valmis vuoden 2026 maaliskuun loppuun mennessä.

Osan valmistelija talousjohtaja Tapani Hämäläinen

## 3)

"Tilinpäätöksessä 2024 todetaan, että Äänekosken konserniyhtiöt ovat pääosin saavuttaneet niille asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet, mutta samalla nousee esiin tarve entistä systemaattisemmalle ohjaukselle, yhtenäiselle raportoinnille ja strategialähtöiselle kehittämiselle.

Miten kaupunginhallitus aikoo vahvistaa konserniohjausta niin, että konserniyhtiöiden toiminta tukee entistä selkeämmin kaupungin strategisia tavoitteita, kuten elinvoiman kasvattamista, palvelujen saatavuutta sekä kestäväää kehitystä ja resurssien tehokasta käyttöä?

## Vastaus

Äänekosken nykyinen strategia yltää vuoteen 2028 saakka. Strategian tavoitteena on ilmiömäinen Äänekoski. Kuten kysymyksessä on kerrottu, tämä tarkoittaa hyvää elämää, kestäväää ympäristöä ja vaikuttavia elinkeinoja. Strategiaa ollaan parhaillaan päivittämässä.

Kaupungin omistajapolitiikka päivitetään vuoden 2026 ensimmäisen kvartaalin aikana. Tässä yhteydessä voidaan samalla ohjata yhtiöitä toteuttamaan kaupungin strategiaa ja kaupungin asettamia tavoitteita.

Lisäksi tarkastelemme, että toimenpidesuunnitelmamme yli toimirajojen tukevat strategiassa mainittuja tavoitteita. Kaupunginhallitus odottaa myös konserniyhtiöiltä omien strategioidensa ja toimenpideohjelmiansa tarkastusta vuoden 2026 alkupuolella vastaamaan kaupungin strategiaa. Lisäksi kaupunginhallitus edellyttää konserniyhtiöiltään Äänekosken kaupungin arvojen mukaista toimintaa. Äänekosken kaupungin arvojen mukainen toiminta on tasapuolista ja oikeudenmukaista, kestäväää sekä aktiivisesti uusia ja innovatiivisia toimintatapoja kokeilevaa.

Osan valmistelijat kaupunginjohtaja Matti Tuononen, hallintopäällikkö Henriikka Mäkelä ja henkilöstöpäällikkö Hanna Gore

#### **4)**

”Miten kaupunginhallitus aikoo turvata kriittisten palvelualueiden, kuten varhaiskasvatukseen, riittävän ja jaksavan henkilöstön tilanteessa, jossa sekä eläköityminen että rekrytointivaikeudet uhkaavat henkilöstön pysyvyyttä ja palvelujen laatua?”

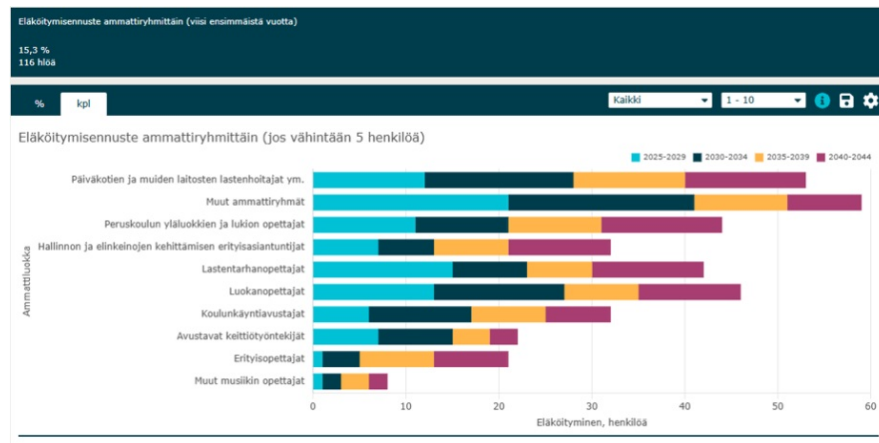
#### **Vastaus**

On totta, että eläköityminen tulee kohdistumaan etenkin varhaiskasvatukseen tulevana vuosina. Viiden seuraavan vuoden aikana eläköityminen mahdollistuu reilulle kymmenelle työntekijälle varhaiskasvatuksessa. Toisaalta, kun katsotaan syntyvien lasten määrän kehitystä, tämän voi nähdä myös mahdollisuutena sopeuttaa toimintaa ilman irtisanomisia. Tämä puolestaan lisää henkilöstön turvallisuuden tunnetta muuttuvassa ympäristössä.

Äänekosken kaupungin ei ole juurikaan tarvinnut turvautua henkilöstössään muodollisesti epäpätevään henkilöstöön. Tämä kertoo suhteellisen hyvistä rekrytointitilanteesta. Toki rekrytointi on sitä haasteellisempaa, mitä kauemmas keskustasta mennään.

Äänekoskella on pääsääntöisesti hyvät ja modernit varhaiskasvatuksen tilat. Lisäksi ryhmäkoot ovat maltilliset ja suunniteltu lasten etua ja hyvinvointia ajatellen. Samasta suunnittelusta hyötyvät myös työntekijät. Äänekoskella tuetaan työntekijöiden kouluttautumista ja lisäksi huolehdimme työn joustavuudesta.

Äänekosken varhaiskasvatus on saanut valtakunnallista tunnustusta. Meidät on valittu Vuoden varhaiskasvatuskunnaksi vuonna 2023. Äänekosken varhaiskasvatuksella on hyvä maine, mikä ei ole syntynyt tyhjästä, ja se auttaa myös rekrytoinnissa. Näihin asioihin panostamalla myös jatkossa turvaamme henkilöstön hyvinvoinnin ja saatavuuden sekä palveluiden korkean laadun.



Osan valmistelijat henkilöstöpäällikkö Hanna Gore ja opetus- ja kasvatusjohtaja Niina Rautanen

## 5)

”Miten kaupunginhallitus aikoo varmistaa, että riskien ja vaarojen arviointi toteutuu säännöllisesti ja kattavasti kaikissa yksiköissä – sekä että psykososiaalisen kuormituksen ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä kehitetään systemaattisesti yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa?”

## Vastaus

On tärkeää, että riskien ja vaarojen arviointiin on olemassa toimintaohje ja että se on vakiintunut toimintatapa organisaatiossamme. Riskien ja vaarojen arviointiin on Äänekosken kaupungilla käytössä järjestelmä, WPro. Järjestelmästä nähdään, missä vaiheessa kunkin yksikön arviointi on, milloin se on viimeksi tehty ja kuinka niissä sovitut toimenpiteet etenevät. Riskien ja vaarojen arviointi on viime keväästä alkaen vuosikellotettu työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäymisen yhteyteen. Joka kolmas vuosi tehdään varsinainen arviointi ja kahtena välivuonna kevyempi päivitys.

Lisäksi työyksiköissä tehdään työterveyshuollon toimesta työpaikkaselvitys noin viiden vuoden välein. Myös tässä yhteydessä tarkastamme, että riskien ja vaarojen arviointi on tehty asianmukaisesti ja että se on ajantasainen. Työpaikkaselvityksistä saamme myös perusteltuja suosituksia ja toimintaohjeita, mikäli parannettavaa löytyy. Tarpeen mukaan toimenpiteet eivät jää ainoastaan yksiköiden tehtäväksi vaan niistä voivat hyötyä koko kaupungin henkilöstö – esimerkkinä syksyn 2024 ”Mielenterveys on pääasia” kampanja, joka koski koko kaupungin henkilöstöä.

Riskien ja vaarojen arviointi kattaa monta osa-aluetta, yksi niistä on psykososiaalinen kuormitus. Kuormitustekijöitä arvioidaan systemaattisesti ja järjestelmällisesti. Mikäli kuormitusta havaitaan, sen vähentämiseksi tai poistamiseksi kirjataan aina toimenpide. Toteutuneiden toimenpiteiden kautta saamme kuormitusta matalammaksi.

Väkivaltatilanteet keskittyvät organisaatiossamme vahvasti varhaiskasvatukseen. Teemme aktiivisesti toimenpiteitä näiden ehkäisemiseksi. Yhtenä esimerkkinä mainitaksemme, olemme tarjonneet varhaiskasvatuksessa raapimisen ja repimisen ehkäiseviä käsivarsisuoja.

Kiinnitämme myös huomiota toimintatapoihimme ja toimintaympäristöön, jotka tukevat lapsia heidän päivittäisissä toiminnoissaan rauhoittaen. Olemme kouluttaneet henkilöstöä väkivaltatilanteiden ehkäisyyn sekä niissä toimimiseen. Kyse on ns. Mapa-koulutuksesta. Koulutuksen pohjana oleva filosofia:

- Perehdytään erottamaan toisistaan haasteellinen käyttäytyminen ja riskikäyttäytyminen
- Fyysinen rajoittaminen on aina viimeinen vaihtoehto
- Henkilökunta tarvitsee koulutusta tilanteissa, joissa asiakas kiihtyy sanallisesti
- Huomioidaan mahdollisten traumaattisten kokemusten vaikutus käyttäytymiseen

Olemme vuonna 2025 ottaneet varhaiskasvatuksessa käyttöön kiinnipitotilanteiden kirjaamisen, jotta voimme seurata näitä systemaattisesti ja puuttua niihin. Lisäksi kirjaaminen parantaa työntekijöiden oikeusturvaa. Kirjaaminen tapahtuu samaisella WPro-alustalla. Varhaiskasvatuksessa on myös laadittu ohjeet fyysisen rajaamisen tilanteissa toimimiseen. Työsuojeluvaltuutettu seuraa erityisesti väkivaltatilanteita ja tarvittaessa ottaa yhteyttä joko yksilöön, tai työyhteisöön, jossa väkivaltaa on koettu.

Väkivaltatilanteiden uhka on myös asiakaspalvelutyössä, esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntatoimissa sekä työllisyyspalveluissa. Lisäksi haastavia tilanteita voi tulla eteen koulumaailmassa. Olemme tunnistanee tämän ja kaupungilla on olemassa toimintaohjeet eri tilanteisiin. Lisäksi kiinnitämme huomiota tilajärjestelyihin, ovien ja huonekalujen sijoittamiseen, sekä mahdollisen yksintyöskentelyn ohjeisiin.

Tapaturmia sekä väkivaltatilanteita seurataan organisaatiossa aktiivisesti yhteistyötoimikunnan alaisessa työsuojelujaoksessa, missä on mukana myös työterveyden edustaja. Työsuojeluvaltuutetut ovat aktiivisia etsiessään kehitettäviä asioita sekä toimiessaan yhteistyössä työntekijöiden ja esihenkilöiden kanssa, jotka näitä asioita kohtaavat ja pohtivat työssään. Työsuojeluvaltuutetut myös koostavat ilmoituksista tilastoja, joiden avulla voimme seurata tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Valitettavasti ilmoitusten määrä on ollut kasvusuuntainen, joten työtä on edelleen paljon tehtävänä asian edistämiseksi.

Osan valmistelijat henkilöstöpäällikkö Hanna Gore ja työsuojeluvaltuutettu Kari Marjo

**6)**

"Miten kaupunginhallitus varmistaa, että työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn laaditut ohjeistukset ja toimintamallit käydään työyhteisöissä säännöllisesti läpi, että ilmoituksia käsitellään luottamuksellisesti ja asianmukaisesti sekä turvallisessa ilmapiirissä, ja että prosessissa huomioidaan tarvittaessa myös ulkopuolisen sovittelijan käyttö?"

### **Vastaus**

Äänekosken kaupunki on päivittänyt epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän prosessin vuoden 2025 aikana. Kaupunginhallitus on tehnyt yhteistyötä ja tuonut oman näkemyksensä esille prosessin sisällöstä. Prosessissa otetaan erityisesti kantaa prosessin luottamuksellisuuteen ja siihen, ettei tietoja ja käsiteltyjä asioita saateta kolmansien osapuolien tietoon. Prosessiin on myös kirjattu, missä vaiheessa on mahdollisuus käyttää ulkopuolista sovittelijaa, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

On jokaisen työntekijän vastuulla, että prosessi toteutuu ja sitä noudatetaan. Esihenkilöt on koulutettu prosessiin kesäkuussa 2025 esihenkilöforumin yhteydessä ja päivitettyä prosessia on katselmoitu heidän kanssaan uudelleen lokakuun 2025 esihenkilöforumissa. Prosessia myös harjoiteltiin käytännön harjoituksilla pienryhmissä työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun vetämänä. Seuraavaksi koulutamme prosessin päivittämisen tiimoilta koko henkilöstömme. Prosessin lisäksi harjoittelemme tunnistamaan epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemismuotoja, kuten myös tunnistamaan sen, mikä ei ole epäasiallista käyttäytymistä, vaikka jokin asia negatiivisia tunteita herättäisikin. Tällä hetkellä suunnittelemme parasta mahdollista toteutustapaa ja koulutukset tullaan käymään syksyn 2025 ja talven 2026 aikana.

Seuraamme epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemistä osana vuosittain toteutettavaa henkilöstökyselyä. Tulosten läpikäynnin yhteydessä esihenkilöillä on luonteva tilaisuus muistuttaa prosessin olemassaolosta huolimatta siitä, onko tuloksissa havaittavissa epäasiallista käyttäytymistä vai ei. Lisäksi henkilöstöpäällikkö kertoo prosessista koko kaupungin yhteisiä tuloksia käsittelevässä tilaisuudessa vuosittain

Osan valmistelija henkilöstöpäällikkö Hanna Gore

**7)**

"Miten varmistetaan, että työsuojelu ja työterveyshuolto puuttuvat riittävän varhain työyhteisöjen toimintakulttuurista johtuviin ongelmiin?"

### **Vastaus**

On ensiarvoisen tärkeää, että työyhteisössä vallitsee avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiri. On tärkeää kyetä tunnistamaan, milloin ongelmat johtuvat toimintakulttuurista eikä se aina ole helppo tehtävä, varsinkaan sisäpuolelta katsottuna. Mutta kun asioista voidaan avoimesti keskustella, haasteet tulevat näkyviksi ja niihin voidaan tarttua.

Apuna havaitsemisessa toimivat muun muassa henkilöstökysely sekä työpaikkaselvitykset. Näiden kautta pääsemme tarttumaan esille nousseisiin aihealueisiin, ja tarvittaessa selvittämään lisää. Työsuojelu, kuten myös työterveyshuolto, toimivat organisaation ja esihenkilöiden tukena mahdollisten haasteiden ratkaisemisessa.

Osan valmistelija henkilöstöpäällikkö Hanna Gore

**8)**

”Miten kaupunginhallitus aikoo varmistaa kaupunkirakennepalveluiden riittävät resurssit, erityisesti henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman osalta, jotta palveluiden kehittäminen ja kasvava työvelka eivät vaaranna strategisten tavoitteiden toteutumista?”

### **Vastaus**

Äänekosken kaupungilla on valmistunut ja edelleen valmistumassa mittavia investointiprojekteja. Investoinnit ovat suoraan linjassa kaupungin strategian kanssa luoden hyvinvointia sekä laadukkaita palveluita kaikille ikäryhmille. On totta, että mittavat projektit vaativat henkilöstöltä paljon aikaa ja osaamista.

Kaupunkirakennepalvelut ovat olleet yksi haasteellisimmista työyksiköistä rekrytoida. Tähän vaikuttaa tehtävien vaatima laaja-alainen osaaminen sekä varmasti osaltaan myös palkkataso, missä osittain kilpailemme yksityisen sektorin kanssa. Olemme kuitenkin tunnistanee haasteet ja tehneet järjestelmällisesti töitä niiden eteen. Meillä onkin todella ammattitaitoiset henkilöt tehtävissään ja voimme pitkästä ajasta sanoa, että kaikilla vakansseilla on tekijänsä. Tämä jo yksistään vähentää kuormitusta, kun jokainen voi keskittyä omaan osaamisalueeseensa ja tehtäväänsä.

Kuten muuallakin organisaatiossa, meidän tulee kehittää työnantajamielikuvaa. Helpoiten se toteutuu ihan arjessa – miten puhumme kaupungista työnantajana, miten puhumme kollegoistamme ja miten puhumme työstämme. Projektien onnistumisista tulee viestiä aktiivisesti ja näkyvästi ja saada niissä henkilökunnan ääni kuuluviin. Kuten aiemmin vastasimme varhaiskasvatuksen haasteista, samat pitovoimatekijät koskevat muitakin työyksiköitämme. Henkilöstön kouluttaminen, joustot sekä henkilöstöedut tuovat työhyvinvointia myös kaupunkirakenteen henkilöstölle. On tärkeää, että tunnistamme henkilöstön potentiaalin ja luomme urapolkuja niistä kiinnostuneille.

Kaupunkirakenteessa on tärkeää pystyä ennakoimaan tulevaa. Jatkuva palveluiden kehittäminen perustuu henkilöstön osaamiseen

ja työmäärän hallintaan. Yhteistyötä muiden hallintokuntien kanssa kannattaa kehittää ja ennakoida osaamisen tarpeita koulutusten ja rekrytointien avulla. On tärkeä seurata työvelkaa ja reagoida riittävän ajoissa, jotta tekemistä kohdennetaan sinne, missä sitä kulloinkin akuuteimmin tarvitaan. On tärkeä sanoittaa ja perustella yhdessä, mitä priorisoidaan ja mitä sovitaan tehtäväksi myöhemmin.

On myös tärkeää mitata toiminnan vaikuttavuutta ja saada säännöllistä palautetta työstään niin asiakkailta, kollegoilta kuin muilta yhteistyökumppaneilta. Henkilöstökyselyt antavat myös kanavan kertoa, miten henkilöstöllä menee ja miten toimintaa voitaisiin parantaa entisestään.

Osan valmistelijat tekninen johtaja Tommi Rautjärvi ja henkilöstöpäällikkö Hanna Gore

## 9)

”Miten kaupunginhallitus aikoo tukea ympäristötoimea siinä, että vaikuttavuuden mittaaminen saadaan systemaattiseksi osaksi johtamista, ja että ilmastotoimien tehostaminen tapahtuu riittävän ajoissa, jotta asetetut päästövähennystavoitteet saavutetaan (visio tulevaisuuteen tielinjausten vaikutus ilmastoon)?”

## Vastaus

Kunnilla on tärkeä rooli ilmastotavoitteiden saavuttamisessa. Siinä onnistuminen edellyttää ympäristö- ja ilmastotoimiin panostamista jokaisella toimialalla tehtävässä työssä. Onnistumisessa välttämätöntä on selkeiden tavoitteiden asettaminen, mittarien huolellinen valinta ja tietopohjan vahvistamista. Vaikuttava ilmastotyö on integroitava osaksi kaupungin johtamista. Ympäristö- ja ilmastotyön vaikuttavuuden kehittäminen ei ole vain kaupungin ympäristötoimen vastuulla, vaan siihen osallistuvat kaikki toimialat. Kokonaisvaltainen yhteistyö on välttämätöntä niin sitoutumisen takia kuin tehokkaan vaikuttavuuden saavuttamiseksi. Ympäristö- ja ilmastotyön tulee perustua yhdessä sovittuihin tavoitteisiin ja olla kiinteä osa kaupungin johtamisen ohjaamista.

Äänekosken kaupungin ympäristö- ja ilmasto-ohjelma on laadittu vuosille 2022-2028. Ohjelmassa on kolme päätavoitetta: 1) hiilineutraalisuus ja yhteinen ympäristövastuu, 2) monimuotoinen ja terveellinen luonto ja 3) toimiva ja reilu kiertotalous. Päätavoitteet ovat hyviä ja kaikkien tavoitteiden osalta on tehty toimia ohjelman ensimmäisten toimeenpanovuosien aikana, mutta vaikuttavuuden kannalta tavoitteiden toimenpiteitä on syytä päivittää konkreettisimmiksi ja tavoitteellisimmiksi. Ympäristötoimi valmistelee ohjelmanpäivitystä yhdessä muiden toimialojen kanssa loppuvuoden 2025 ja alkuvuoden 2026 aikana. Päivityksen tavoitteena on esittää selkeämmät suuntaviivat ja konkreettisemmat toimenpiteet vaikuttaviin ympäristö- ja ilmastotoimiin, jotka perustuvat lainsäädäntöön, kansallisiin ja kansainvälisiin standardeihin ja suosituksiin, sekä Äänekosken kaupungin omiin strategisiin linjauksiin. Mittarit pyritään laatimaan niin, että niiden avulla vaikuttavuuden mittaaminen helpottuu. Vaikuttavuuden mittaamisen

tavoitteena on varmistaa, että valituilla toimenpiteillä on eniten vaikuttavuutta ilmasto- ja ympäristötyössä.

Kaupunginhallitus tukee Äänekosken kaupungin ympäristötoimea ja muita toimialoja vaikuttavassa ilmastotyössä sitoutumalla yhteisiin sopimuksiin, huomioimalla ne päätöksenteossa ja varaamalla riittävät resurssit toimenpiteiden toteuttamiseen. Vaikuttavien toimien edistämistä tulee tehdä yhteistyössä niin kaupunkiorganisaation sisällä kuin tytäryhtiöiden, Äänekosken asukkaiden, sidosryhmien ja alueella toimivien yritysten kanssa. Ilmastotoimien tehostaminen ajoissa mahdollistaa päästötavoitteiden saavuttamista, mutta lisää myös kaupungin kykyä sopeutua muutoksiin. Kaupunginhallituksella ja poliittisilla päättäjillä on tärkeä rooli kaupungin strategian ja toimenpideohjelmien hyväksymisessä sekä toimenpiteiden toteuttamisen huomioimisessa päätöksenteossa, esimerkiksi maankäytöllisissä ratkaisuissa ja hankinnoissa.

Osan valmistelijat ympäristöpäällikkö Hanna Ahonen ja tekninen johtaja Tommi Rautjärvi

#### **10)**

"Miten kaupunginhallitus aikoo varmistaa, että säästötoimenpiteet eivät vaaranna kulttuuri- ja liikuntatoimen palveluiden laatua ja henkilöstön jaksamista, erityisesti tilanteessa, jossa palvelutarjonta kasvaa mutta resursseja ei lisätä vastaavasti?"

#### **Vastaus**

Kulttuuri- ja liikuntatoimeen kohdistuvat säästötoimenpiteet näyttäytyvät palveluiden laadussa ja määrässä. Vakauttamistoimenpiteinä toimintaa on supistettu. Palvelutarjonnan kasvaessa työtehtävien priorisointi korostuu. Henkilöstön työssäjaksamista seurataan ja tarvittaessa tuetaan henkilöstöhallinnon ohjeiden ja menetelmien puitteissa. Säännöllisiä toimipistepalavereita toteutetaan ja niissä osaltaan seurataan työntekijöiden jaksamista.

Osan valmistelijat kulttuuri- ja liikuntajohtaja Paula Kemppainen ja talousjohtaja Tapani Hämäläinen

#### **11)**

"Miten Äänekosken kaupunki varmistaa, että se pystyy vastuukuntana johtamaan Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysaluetta niin, että palvelut ovat saavutettavia ja yhdenvertaisia koko alueella, yhteistyö hyvinvointialueen ja oppilaitosten kanssa toimii saumattomasti, ja työllisyyspalvelut ovat vaikuttavia erityisesti niiden asiakasryhmien osalta, joilla ei ole realistisia mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille?"

#### **Vastaus**

Äänekosken kaupunki vastaa Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen hallinnoinnista ja johtamisesta vastuukuntana. Johtamisen periaatteet on sovittu työllisyysalueen kuntien välisessä

sopimuksessa sekä Äänekosken kaupungin hallintosäännössä. Johtamisessa keskeistä on varmistaa palveluiden yhdenvertainen saatavuus koko alueella, tiivis yhteistyö eri toimijoiden kanssa sekä palveluiden vaikuttavuus eri asiakasryhmien näkökulmasta.

Äänekosken kaupunki varmistaa vastuukuntana, että Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen johtaminen on läpinäkyvää ja osallistavaa. Palveluiden saavutettavuus ja yhdenvertaisuus, toimiva yhteistyö hyvinvointialueen ja oppilaitosten kanssa sekä vaikuttavat ratkaisut eri asiakasryhmille muodostavat kokonaisuuden, jolla työllisyysalue vastaa tehtäväänsä ja alueen asukkaiden tarpeisiin.

## **1. Palveluiden saavutettavuus ja yhdenvertaisuus**

- Työllisyysalueella palvelut järjestetään alueen kuntien asukkaille yhdenvertaisesti. Tämä toteutuu yhteisellä palveluverkolla, johon kuuluu sekä fyysisiä palvelupisteitä että digitaalisia palvelukanavia.
- Palveluiden saavutettavuutta seurataan säännöllisesti asiakaspalautteen, palveluiden käytön tilastojen ja kuntakohtaisten tunnuslukujen avulla.
- Yhdenvertaisuuden varmistamiseksi palveluiden sisältö, laatu ja kriteerit on määritelty yhteisesti, ja henkilöstöä ohjataan yhtenäisillä toimintamalleilla.

## **2. Yhteistyö hyvinvointialueen ja oppilaitosten kanssa**

- Hyvinvointialueen kanssa tehtävää yhteistyötä ohjaavat sovitut yhteistyörakenteet, kuten säännölliset yhteisfoorumit ja asiakaskohtainen yhteistyö. Näin varmistetaan, että asiakkaiden palvelutarve arvioidaan kokonaisvaltaisesti ja että työllisyys-, sosiaali- ja terveystyöpalvelut tukevat toisiaan.
- Oppilaitosyhteistyötä tehdään alueen toisen asteen ja korkeasteen oppilaitosten kanssa koulutuksen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheiden tukemiseksi. Yhteisiä toimintamalleja ovat esimerkiksi koulutus- ja urapolkujen suunnittelu sekä nuorten työllistymisen edistäminen.

## **3. Palveluiden vaikuttavuus erityisesti heikossa työmarkkina- asemassa olevien osalta**

- Työllisyysalueella huomioidaan erityisesti ne asiakasryhmät, joilla ei ole realistisia mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille ilman vahvaa tukea.
- Palveluihin sisällytetään mm. kuntouttava työtoiminta, valmennuspalvelut sekä räätälöidyt työllistymispolut yhteistyössä järjestöjen ja kolmannen sektorin kanssa.

- Vaikuttavuutta seurataan asiakaspolkujen etenemisen, palveluihin osallistumisen ja yksilöllisten tavoitteiden toteutumisen kautta.

osan valmistelija työllisyysaluejohtaja Tiina Mäenpää

## 12)

”Miten kaupunginhallitus aikoo vahvistaa korruptiontorjunnan riippumattomuutta ja läpinäkyvyyttä seuraavan valtuustokauden aikana – ja olisiko aiheellisempaa laatia konkreettinen toimenpideohjelma, joka sisältäisi prosessikuvauksen, vastuunjaon ja aikataulutettuja kehittämistoimia?”

### Vastaus:

Korruptiontorjunnan käytänteet ovat kunnan kokoon nähden tavanomaisella tasolla, eikä korruptiotapauksia ole havaittu. Korruptiontorjunnassa on kuitenkin kyse ennakkoivasta toiminnasta ja kuntalaisten luottamuksen sekä hyvän hallinnon kannalta tärkeästä asiasta. Kuntakentällä laaditut korruptiontorjunnan prosessikuvaukset on toteutettu kunnissa keskenään eri tavoin, esimerkiksi esittämällä ne eettisessä ohjeessa tai sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeessa. Äänekosken kaupungilla on sekä valtuuston hyväksymät eettiset toimintaperiaatteet että sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeen sisältävä hyvän hallinnon ja johtamistavan ohje. Näissä ohjeissa ja hankintaohjeessa on käsitelty joitakin korruptiontorjunnan osa-alueita. Korruptiontorjuntaa ei kuitenkaan ole käsitelty kokonaisvaltaisesti eikä korruptionepäilyjen käsittelyprosessia ole kuvattu. Äänekosken kaupungissa on kuitenkin käytössä ilmoituskanava, joka soveltuu myös muiden kuin suoranaisesti lainvastaisten korruptionepäilyjen ilmoittamiseen. Kanavan kautta tehtyjen ilmoitusten käsittelyprosessi ja vastuutahot on kuvattu.

Korruptiontorjunnan kehitystarve on tunnistettu Äänekoskea laajemmin kansallisella tasolla kuntia ja koko julkista sektoria koskevana kehitystarpeena. Kansallisessa korruptiontorjuntastrategiassa ja toimenpideohjelmassa 2025-2027 on asetettu kuntien korruptiontorjuntaa koskevia tavoitteita, joiden toteuttamisessa tukee mm. vuonna 2022 laadittu oikeusministeriön julkaisu *Korruptiontorjunta kunnallishallinnossa Askelmerkkejä hyvään hallintoon*.

Näiden lähtötietojen pohjalta esitetään kaupunginhallitukselle, että laaditaan lokakuun 2026 loppuun mennessä prosessikuvaus ja vastuunjako korruptionepäilyjen käsittelystä sekä suunnitelma muista valtuustokaudella toteutettavista kehitystoimenpiteistä.

Osan valmistelija hallintopäällikkö Henriikka Mäkelä

## 13)

”Miten kaupunginhallitus aikoo hyödyntää HYTE-kertoimen indikaattoritietoa osana Äänekosken hyvinvointityön kehittämistä, ja

mitä toimenpiteitä on suunniteltu erityisesti tulosindikaattoreissa havaittujen haasteiden parantamiseksi?”

## Vastaus

HYTE-kertoimen seuranta ja siihen vaikuttaminen ovat Äänekosken kaupungin hyvinvoinnin edistämisen ohjelman (2023-2028) hyte-työn poikkihallinnollisen koordinoinnin ja hyvinvointikertomustyön keskiössä. Hyte-työn resurssit ja pysyvät rakenteet ovat hallintouudistusten ja henkilöstövaihdosten keskellä melko hyvässä tilanteessa, mistä kertoo Äänekosken TEAviisari-tuloksista piirtyvä prosessi-indikaattoreiden hyvä vertailulukku. Vakinaistetun hyvinvointikoordinaattorin työnkuvaan kuuluu seurata tiedolla johtamisen käytäntöjä ja kehittää niitä yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

Tällä hetkellä parannettavaa on TEAviisari-mittareidenkin mukaan eniten perusopetuspalveluiden tiedolla johtamisen prosessien kanssa. Eri yksiköiden toimintatapojen yhdenmukaistamiseen ja systemaattisuuden lisäämiseen panostetaan tulevan vuoden aikana erityisesti (esim. opiskeluhuoltosuunnitelman päivittäminen ja siihen liittyvät koulutukset). On totta, että varsinkin Äänekosken nuorten ja nuoren aikuisväestön tilannekuva – fyysisen, mielen hyvinvoinnin ja sosiaalisen osallisuuden kehitys - näyttää vuoden 2024 HYTE-kertoimeen kytkeytyvän vertailuluvun laskun perusteella haastavalta ja huolestuttavalta. Jos tulosindikaattoreiden laskeva suuntaus jatkuu, sillä tulee olemaan pienentäviä vaikutuksia myös kaupungin saamiin valtionosuuksiin. Tiedolla johtamisen prosessien kuntoon laittaminen on tärkeä vaihe lakisääteisten peruspalveluiden vaikuttavuuden kehittämisessä sekä hyvinvointinäkökulman painoarvon lisäämisessä.

Kehittämällä yhdessä yhteistä paikallista tietopohjaa, tilannekuvaa ja lapsilähtöistä tulevaisuusajattelua on mahdollista päästä yhdessä haastavien ilmiöiden äärelle ja estää niiden pitkittymistä ja kehittymistä toistuvasti pahenevaksi kierteeksi. Tämä on avain myös HYTE-indikaattoreihin kohdistuvaan haasteeseen vastaamisessa.

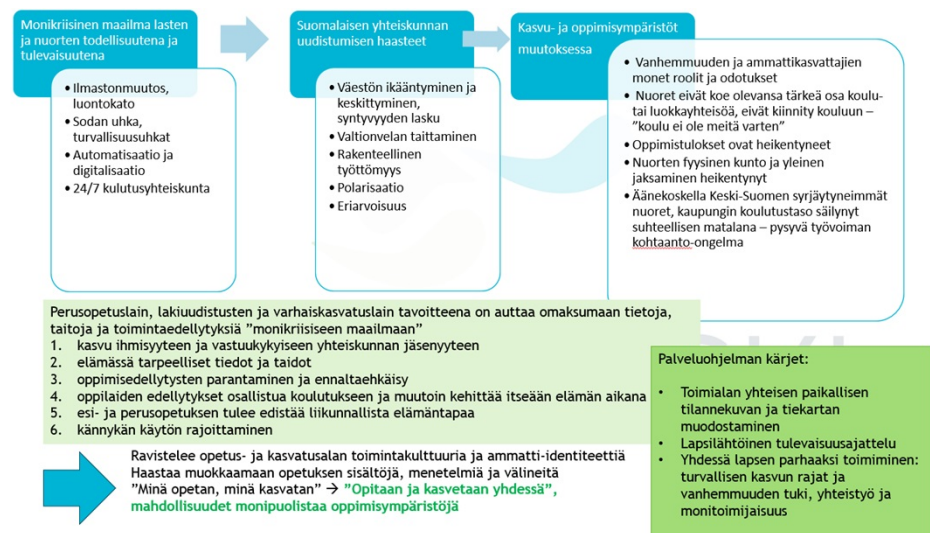
Tuoreena esimerkkinä on vuoden 2025 Kouluterveyskyselyn tuloksista tehty havainto, että Äänekosken 4.-5. luokkalaisten osallisuuden kokemuksissa koulussa on tapahtunut huolestuttava muutos. Tällä hetkellä tämä huomioidaan yhteiskehittämisen työpajoissa, joissa luodaan ja kehitetään oppimisympäristöjen viihtyisyyttä ja virikkeellisyyttä edistäviä käytäntöjä koulujen arkeen. Ensivaiheessa vahvistetaan oppilaiden ja koulun aikuisten roolia ideoiden ja hyvien käytäntöjen kierrättämisessä kunnan sisällä toimintayksikköjen välillä. Tämän avuksi luodaan yhteistä vinkkipankkia välituntitoiminnan toteutukseen. Myös vuoden 2025 Mitä kuuluu -kyselyssä saatuja oppilaiden ideoita välituntitoiminnasta hyödynnetään. Koulun ja nuorisotyön henkilöstölle on juuri suunnattu kysely, ja varhaiskasvatuksen henkilöstöä on pyydetty evästämään perusopetusta toiminnallisilla virikelistoilla. Tekemällä ensin jo olemassa olevaa osaamista ja hyvää toimintaa näkyväksi halutaan vahvistaa oppilaiden ja henkilökunnan toimijuutta ja antaa heille

arvostusta ensisijaisina, omassa arjessa havaitun ongelman ratkaisijoina ja kekseliäinä yhteisen oppimisympäristöjen uudistajina. Näillä toimenpiteillä vaikutetaan välittömästi mobiililaitteiden haitallisen käytön rajoittamista helpottavan mielekkään tekemisen lisäämiseen sekä 1.8.2026 voimaan tulevan liikunnallisen elämän edistämisen velvoitteen myönteiseen etenemiseen Äänekoskella.

## Yhteisövaikuttavuus ja kumppanuusajattelu

Kaiken kaikkiaan väestön hyvinvointia kuvaaviin tulosindikaattoreihin vaikuttaminen vaatii yhteisesti asetettuja tavoitteita sekä laaja-alaista, monitoimijaista ja pitkäkestoista ennalta ehkäisevää työtä. Ennalta ehkäisevyys ja varhainen, yhdessä ja yhteisöllisesti tuotettu tuki on paikallisten hyvinvointikumppanuuksien ja Keski-Suomen hyvinvointialueen kanssa tehtävän yhdyspintatyön kulmakivi. Haasteet ovat eri puolilla Keski-Suomea ja myös valtakunnallisesti samansuuntaisia, joten ylikunnalliselle yhteistyölle ja vertaisoppimiselle on tilaus (ks. tilannekuva alla). Myös laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (6 §, 612/2021) velvoittaa asukkaiden hyvinvoinnin edistämiseen siltä osin, kun se kytkeytyy kunnan muihin lakisääteisiin tehtäviin, joten on toimittava yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa ja tuettava sitä asiantuntemuksella.

Tulosindikaattoreihin lukeutuvat koulutuksen ulkopuolelle jääneiden 17-24-vuotiaiden määrä, työkyvyttömyyseläkettä saavat 25-64-vuotiaat, yli 65-vuotiaiden kaatumisesta ja putoamista aiheutuvat hoitajaksot, terveydentilansa keskinäiseksi tai huonoksi kokevien määrä, pitkäaikaisesti toimeentulotukea saavien 25-64-vuotiaiden määrä sekä ylipainoisuus. Tämän kaltaisia väestön hyvinvointiin ja kansantauteihin liittyviä riskitekijöitä voidaan taklata ennakoon vaikuttavasti koko väestön läpileikkaavissa palveluissa. Saavuttavissa ja laadukkaissa peruspalveluissa, kuten varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja toisella asteella kohdataan lapset, nuoret ja huoltajat joka päivä. Ne ovat otollisia paikkoja vanhemmuuden, osallisuuden ja porukkaan kuulumisen kokemusten tukemiseen.



*Kuva: Hyte-työn toimintaympäristö opetuksen ja kasvun toimialan näkökulmasta syksyllä 2025 kuvattuna.*

Peruspalveluita ja lakisääteisiä toimintoja voidaan vahvistaa ja kehittää entisestään kutsumalla työhön mukaan muut paikalliset ja alueelliset toimijat. Parhaillaan päivitettävissä opetus- ja kasvatustoimen toimenpideohjelmissa, joista toinen on hyvinvoinnin edistämisen ohjelma, halutaan konkretisoida vastauksia Äänekosken väestön hyvinvoinnin haasteisiin, muun muassa sitä, mitä on lapsilähtöinen tulevaisuusajattelu ja millaisia sisältöjä saavat seuraavat toimenpideohjelman kärjet:

1. Älykäs sopeutuminen toimintaympäristön muutoksiin
2. Paluu perusasioihin ja elämäntaitoihin
3. Turvallisuuden kokemusten ja tulevaisuudenuskon lisääminen

Samalla nämä kärjet ovat vastauksina päivittyvän kaupunkistrategian Hyvä elämä -ulottuvuuden toimeenpanon jalkauttamiseksi. Meillä ei ole - eikä voikaan olla - vielä valmiita vastauksia, vaan vastaukset löytyvät yhdessä toimimalla ja tekemällä, koko kuntayhteisöä mukaan kutsumalla.

Paikallista hyvinvointisuunnitelmaa päivitettäessä huomioidaan tarkkaan Keski-Suomen alueellisen hyvinvointisuunnitelman painopisteet ja hyödynnetään samansuuntaisista toimenpiteistä seuraavaa vaikuttavuuden lisääntymistä. Mielenkiintoa HYTE-kertoimen tulosindikaattoreita ja niihin liittyvien toimenpiteiden seurantaa kohtaan tulee olemaan entisestä enemmän sekä kuntien että hyvinvointialueen toimintaympäristön kiristyessä ja taloudellisen liikkumavaran kaventuessa. Yhteisövaikuttavuuden edistäminen edellyttää kunnilta pitkäjänteistä panostusta ja avoimuutta paikallisiin ja alueellisiin tavoitteellisiin kumppanuuksiin järjestöjen, omaehtoisen kansalaistoiminnan ja seurakuntayhteisöjen kanssa. Kaupunkiorganisaation tulee olla toimijoita kokoava, neutraali alusta, jonka henkilöstö koordinoi ja vahvistaa muiden mahdollisuuksia liittyä yhteiseen työhön asukkaiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

Hyvinvointityö vahvistaa asukkaiden toimijuutta, yhteisöllisyyttä ja pitovoimaa

Äänekosken voimassa oleva Hyvinvoinnin edistämisen ohjelma (2023–2028) on laadittu kunnianhimoisesti. Laatimisen taustalla on ollut kaupunkistrategiaan liittyvä toive siitä, että ohjelma tekisi kaupunkia näkyväksi asukkaiden “hyvän elämän alustana”, joka paitsi edistää asukkaiden hyvinvointia, myös mahdollistaa kaupunkilaisten omannäköistä aktiivisuutta ja valintoja yhteiseksi hyväksi. Hyvän elämän alusta tarkoittaa konkreettisesti eri toimialojen laadukkaita ja saavutettavia peruspalveluita, avointa hallintoa ja sujuvaa päätöksentekoa, asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia, toimivaa kaupunkirakennetta sekä elinympäristöjen turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Taustalta piiryy myös visio kaupunkiorganisaation tuottamien palveluiden asiakaslähtöisyyden - asukastyytyväisyyden - vahvistamisesta.

Tavoitteena on, että meillä asuu Suomen tyytyväisimmät ihmiset (Äänekosken kaupunkistrategia 2028, hyväksytty 14.3.2022).

Yllä mainitut tavoitteet ovat olleet suuria, ja ohjelman laatimisen jälkeen kunnan tehtäväkenttä ja sen toimintaa ohjaavat puitteet, kuten lainsäädäntö ovat uudistuneet monin tavoin viime vuosina. Äänekoskella on jo tehty paljon hyvää ja oikeansuuntaista työtä näihin tavoitteisiin liittyen. Hallinnollisia prosesseja voidaan hioa viranomaisten suunnittelu- ja kirjoituspöytätyönä, mutta asukkaiden hyvinvointiin vaikuttavat teot tehdään ennen muuta asukkaiden arjessa, toimien samaan suuntaan yhdessä asukkaiden ja muiden kuntayhteisöön kuuluvien kumppaneiden kanssa. Yhteinen ymmärrys, tilannekuva ja tavoitteet ovat välttämättömiä, mikäli haluamme ratkoa esimerkiksi tulosindikaattoreihinkin kytkeytyviä Äänekosken erityispiirteiksi pitkään määrittyneitä kasvavaa eriarvoisuutta, ylisukupolvisen huono-osaisuuden ja koulupudokkuuden kaltaisia ilmiöitä. Toimenpidetasolla on olemassa lupaavia vasta käynnistyneitä avauksia kuten nuorten pajatoiminta Wahlmanin talolla, tehostettu opinto-ohjaus koulupudokkuuden kamppittamiseen, tutkintoon valmistava (TUV) yhteistyö perusopetuksen, lukion ja nuorten pajan kesken sekä pajatoiminnan opinnollistaminen.

Osan valmistelija hyvinvointikoordinaattori Päivi Kivelä

#### 14)

"Miten kaupunki aikoo kehittää palveluitaan entistä lapsilähtöisemmiksi tulevaisuudessa?"

#### Vastaus

Lasten näkökulman tulee olla opetus- ja kasvatuspalvelujen toiminnan lähtökohta. Lapsilähtöisyydellä tarkoitetaan toiminnan järjestämistä lapsia kuullen ja lasten mielipiteet huomioiden. Lapsilähtöinen toiminta huomioi aina ikätason, ja aikuinen asettaa aina terveellisen kasvun rajat. Kaupunkiorganisaatiossa lapsilähtöisellä toiminnalla on monia tasoja ja kehityskohteita.

Äänekoskella on viime vuosina kehitetty erityisesti nuorten osallisuutta. Koemme vahvasti, että tämän rinnalla palveluiden järjestämisessä tulisi panostaa ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen. Varhaislapsuuden ainutlaatuisuuden ja tärkeiden kehitysvaiheiden tukeminen sekä pikkulapsiperheiden arjen tuntemus ovat tässä keskiössä. Varhaiskasvatuksen ja perhekeskuksen yhteistoimintaa tulee edelleen kehittää. Tarkastelu vaatii koko toimialan keskinäistä keskustelua ja tavoitteenasettelua, lapsilähtöistä tulevaisuusajattelua ja palvelumuotoilua.

Muutosten keskellä elävässä toiminnan kehittämisessä halutaan varmistaa, että hyvät arjen käytänteet säilyvät, vahvistuvat ja niiden arvostus näkyy myös strategisessa johtamisessa. Työntekijämme ovat avaintekijöitä lapsilähtöisen toiminnan kehittämisessä. Ajattelemme, että turvallisuuden ja tulevaisuususkon luominen tarkoittaa paitsi älykästä sopeutumista toimintaympäristön

muutoksiin, kuten väestön ikärakenteen muutokseen, myös paluuta perusasioihin, eli hoivaan, kohtaamiseen, läsnäoloon, leikkiin ja fyysisiin perustarpeisiin. Päivitämme parhaillaan toimialan toimeenpano-ohjelmaa, jossa asetetaan konkreettisia toimia lapsilähtöisempien palveluiden kehittämiseksi. Lasten osallisuus toteutuu parhaiten laadukkaissa peruspalveluissa.

Varhaiskasvatuksessa lapsilähtöisyyden on mahdollista kukoistaa, sillä varsinaisia oppiainesisältöjä ei vielä ole. Lasten toiveita kysytään ja kuunnellaan arjessa jokapäiväisesti. Nuorisotyön ytimessä puolestaan on osallisuus ja yhteisöllisyyden luominen. Perusopetuksen yksiköiden osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemukset vaihtelevat. Tavoitteenamme on yhteiskehittää koulun arkikäytänteitä lapsilähtöisemmiksi. Tällä hetkellä katseemme on etenkin Koulunmäen yhtenäiskoulun yhteisöllisen toimintakulttuurin kehittämisessä, sillä yläkoululaiset ovat päässeet vihdoin väistötilasta toimivaan koulurakennukseen ja fyysisesti lähemmäs muun ikäisiä oppilaita.

Arjen tekojen lisäksi edistämme hallinnon keinoja lapsiystävällisemmän kaupungin luomiseksi. Kaupunginhallituksen ohjeistuksen mukaan merkittäviä päätöksiä tehdessä suoritetaan ennakkovaikutusten arviointi, jossa arvioidaan myös lapsivaikutukset. Tällä varmistetaan, että lapsuuden näkökulma otetaan päätöksenteossa huomioon. Kannamme myös huolta nuorten äänestysaktiivisuudesta ja uskosta julkishallinnon merkityksellisyyteen. Demokratiakasvatusta edistetään jo nyt mm. nuorisovaltuuston ja oppilaskuntien sekä lasten vaalien kautta. Toimintaa voitaisiin edelleen kehittää mm. kummivaltuutettutoimintaa vahvistamalla ja järjestämällä lasten kyselytunteja kuntajohdolle. Osallistava budjetointi ja mahdollisuus vaikuttaa omaan elinympäristöön on jatkossakin merkittävä, paikallinen osa osallisuustyötä. Tiedolla johtamisen tueksi kehitämme etenkin Mitä kuuluu -kyselyä, joka tuottaa arvokasta tietoa äänekoskelaisten nuorten hyvinvoinnista ja sosiaalisiin yhteisöihin liittymisen kokemuksista.

Kulttuuri- ja liikuntatoimi järjestää toimintaa kaikenikäisille sekä keskustaajamassa että viheralueilla. Rekrytoinnissa huomioidaan monipuoliset koulutustaustat, esimerkiksi kirjastopalveluissa on aloittanut kirjastovirkailija, jolla on myös varhaiskasvatuksen koulutus. Palveluita tuotetaan vuoropuhelussa ja yhteistyössä muiden tahojen kanssa (mm. Koskela, järjestöt jne.).

Osan valmistelija opetus- ja kasvatustoiminnan johtaja Niina Rautanen, hyvinvointikoordinaattori Päivi Kivelä ja kulttuuri- ja liikuntajohtaja Paula Kemppainen

## 15)

"Millaisia toimenpiteitä suunnitellaan kuntayhteisön eri toimijoiden yhteistyön tiivistämiseksi lasten ja nuorten turvallisen kasvun tukemiseksi?"

## Vastaus

Kuntayhteisö muodostuu kunnan eri toimialojen lisäksi erilaisten asukasyhteisöjen, järjestöjen ja muiden julkisten toimijoiden verkostosta. Hyvinvointisuunnitelma nivoo yhteen eri toimijoiden näkökulmia ja toimenpiteitä kuntalaisten hyvinvoinnin edistämiseen. Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma on osa hyvinvointisuunnitelmaa. Kuntakohtainen opiskeluhoitosuunnitelma on puolestaan osa lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmaa. Päivitämme parhaillaan sekä kunnallista opiskeluhoitosuunnitelmaa että hyvinvointisuunnitelmaa. Opiskeluhoitosuunnitelman laatimisessa ovat mukana tiiviisti myös hyvinvointialueen toimijat.

Lasten ja nuorten kulttuuritoiminnassa toteutetaan tavoitteellista, tasolta toiselle etenevää, ikätason huomioivaa kulttuurikasvatusta päiväkodeissa, esiopetuksessa sekä perusopetuksessa. Lasten kulttuuripäivillä on mahdollisuus tutustua erilaisiin esittävän taiteen muotoihin matalalla kynnyksellä. Päivien yhteydessä huomioidaan erityisesti saavutettavuus, eli ohjelmaa toteutetaan myös viheralueilla. Pääosa ohjelmasta on maksutonta. Äänekoski on mukana maakunnallisessa lasten ja nuorten kulttuuriverkosto Kulttuuritaitassa ja toteuttaa Äänekoskella verkoston tuottamia yhteisiä sisältöjä. Kulttuuritoimi tukee kulttuuriläheteellä esimerkiksi terveydellisten, sosiaalisten ja taloudellisten syiden vuoksi heikommassa asemassa olevia lapsia, nuoria ja perheitä kulttuurin harrastustoiminnassa. Kulttuurilähete tulee myös osaksi kuntakohtaista opiskeluhoitosuunnitelmaa.

Kaupungin eri hallintokunnat kehittävät ja tiivistävät yhteistyötään erityisesti lasten ja nuorten kasvun tukemiseksi. Opetus- ja kasvatuspalvelut sekä kulttuuri- ja liikuntapalvelut ovat esimerkiksi yhteistyössä hakeneet hanketta perusopetusikäisten lasten uimataidon vahvistamiseksi. Lasten ja nuorten liikuntatoiminnassa painotetaan myös ennalta ehkäisevää työtä yhteistyössä muiden eri toimijoiden kesken (kuten Koskela, järjestöt jne.). Esimerkiksi maksutonta liikuntaneuvontaa toteutetaan eri kohderyhmille Äänekoski liikkeessä 2.0 hankkeen kautta.

Äänekoskella on kokeiltu ja vakiinnutettu viimeisten parin vuoden aikana useita eri toimijoita yhteisen tilannekuvan luomisen ja yhteiskehittämisen rakenteita. Myös esimerkiksi kyläillat ja seurafoorumit tuottavat arvokasta vuoropuhelua lasten ja nuorten kanssa toimijoiden kesken.

Yhteisövaikuttavuuden toimintakulttuuria jalkautetaan paikallisesti Lapset, nuoret ja perheet –foorumilla, joka on nyt järjestetty kaksi kertaa ja jonka järjestämistä jatketaan systemaattisesti vuosittain. Foorumi kokoaa yhteen pääosin sivistystoimen sekä sote-alan ammattilaisia, mutta myös muita lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämisestä kiinnostuneita. Ensimmäisen kerran lokakuussa 2024 tilaisuudessa luennoi psykologian professori Niina Junttilan aiheenaan ”Sosiaaliset suhteet ihmisyyden perustarpeena. Ostrakismista osallisuuteen”. Noin 80 osallistujaa työsti yhdessä, kuinka he ammattilaisena voivat edistää

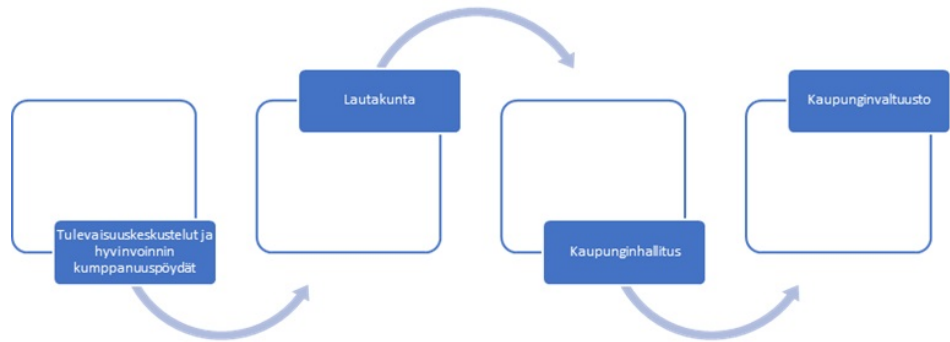
lapsen tai nuoren toivon näköalaa eri kasvuympäristöissä.  
Työskentelyn tulokset kiteytetysti:

1. Koti, perhe ja suku: Vanhemmuuden vahvistaminen, yhteinen arki, toivon mallintaminen.
2. Naapurusto ja yhteisöt: Yhteisöllisyyden uudet muodot, kulttuurien kohtaaminen, sukupolvien vuorovaikutus.
3. Kaverisuhteet ja ammattiaikuiset: Aikuisten läsnäolo, yksinäisyyden tunnistaminen, positiivinen palaute.
4. Harrastukset ja vapaa-aika: Monipuolisuus, maksuttomuus, turvalliset ryhmät ja vapaaehtoisten kohtaamistaidot.
5. Yhteiskunnan palvelut ja rakenteet: Osallisuus, saavutettavuus, moniammatillinen yhteistyö ja systeminen työote.

Toisen kerran foorumi 2.10.2025 kokosi lähes 70 osallistujaa. Teemana oli mielen hyvinvointi ja osallisuus: Karhunpalveluksia vai peräautoja? Miten teemme yhdessä Äänekoskesta turvallisemman paikan kasvaa lapsesta aikuiseksi? Tilaisuuden avulla konkretisoitiin jälleen yhdessä kunnan, hyvinvointialueen, järjestöjen, seurakunnan, päättäjien ja asukkaiden kesken ehkäisevän työn koordinoinnin tarpeita, tavoitteita ja ratkaisuja. Esimerkiksi paneelikeskustelussa kuultiin keskustelijoiden ytimekkäät toivon ja rohkaisun viestit Äänekosken perheille ja ammattilaisille:

- Yhteistyössä on voimaa.
- Ollaan aidosti läsnä pienissä hetkissä ja kohtaamisissa.
- Kaupunki on täynnä upeita nuoria – ollaan me aikuiset heidän arvoisiaan.
- Aina on vaihtoehtoja: Jos sinulla on pienikin ajatus hyvästä suunnasta elämässä, peilaa kaikkea tekemistä siihen tarkistaaksesi viekö tekeminen sinua oikeaan suuntaan.
- Ihmiselämä on pitkä – meillä on paljon aikaa kehittyä ja oppia uutta.

Kokonaisuutena vielä testaamaton hahmotelma Yhteinen Äänekoski -tulevaisuuskeskustelusta ja asuinalueilla järjestettävistä hyvinvoinnin kumppanuuspöytätaapaamisista voidaan konseptoida teemalliseksi, kuten Vanhuuteen varautuva Äänekoski. Väestön ikärakenteen muutos ja kaupungin toimialojen tilannekuva. Ajatuksena on, että prosessissa syntyy konkreettinen tilannekuva sekä aihioita jatkotoimenpiteistä, jotka huomioidaan eri toimialojen peruspalveluiden kehittämisessä sekä sisällytetään tarpeen mukaan myös hyvinvoinnin edistämisen ohjelmaan ja tulevien vuosien hyvinvointisuunnitelmaan.



*Kuva: Hahmotelma Yhteinen Äänekoski -tulevaisuuskeskustelusta, joissa kaupungin toimialat, asuinalueet ja asukkaiden yhteisöt yhdessä rakentavat tiekarttaa tulevaisuuden Äänekoskelle, kytkeytyvät hyvinvoinnin edistämisen ohjelman päivittämiseen ja lakisääteiseen hyvinvointisuunnitelmatyöhön.*

Ylikunnallisen hyte-vaikuttamis- ja kehittämistyön välttämättömyys korostuu Keski-Suomen hyvinvointikoordinaattoreita yhteen kokoavassa hyvinvoinnin kuntaverkostossa. Verkoston yhteinen tilannekuva on, että ikäryhmistä riippumatta palveluverkon muutoksissa asukkaiden väliinputoamisen riskit ja konkreettiset tapaukset ovat lisääntyneet.



*Kuva: Hyvinvointikoordinaattorin toivottu tulevaisuuskuva hyte-työn kehityssuunnista.*

Osan valmistelija opetus- ja kasvatustoimittaja Niina Rautanen, hyvinvointikoordinaattori Päivi Kivelä ja kulttuuri- ja liikuntajohtaja Paula Kempainen

## 16)

"Miten kaupunki aikoo puuttua väestön terveyttä ja hyvinvointia heikentäviin trendeihin ja ehkäistä kansantautien yleistymistä?"

## Vastaus:

Pitkäjänteisesti hyvinvointia ja osallisuutta edistävää, ennaltaehkäisevää työtä perheiden, lasten ja nuorten elintapojen parantamiseksi kehitetään yhdessä toimialojen ja yhteistyötahojen kesken. Kannustetaan omaehtoiseen liikuntaan ja tarjotaan

monipuoliset puitteet liikunnallisen elämäntavan tueksi. Tuotetaan monipuolisesti kulttuuripalveluja eri käyttäjäryhmät huomioiden. Ohjataan valintoja esimerkiksi hinnoittelulla, kuten uimahallien sarja- ja kausiliput.

Osan valmistelija opetus- ja kasvatusjohtaja Niina Rautanen, hyvinvointikoordinaattori Päivi Kivelä ja kulttuuri- ja liikuntajohtaja Paula Kemppainen

### **17)**

”Miten kaupunginhallitus aikoo vastata Äänekosken väestön ikääntymisestä ja nuorten poismuutosta aiheutuviin haasteisiin – erityisesti suhteessa koulutustason nostamiseen, nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn sekä elinkeinorakenteen uudistamiseen, jotta kunnan elinvoima ja palvelukyky voidaan turvata pitkällä aikavälillä?”

### **Vastaus**

Liikunta- ja kulttuuripalvelut tuottavat monipuolista tarjontaa eri ikäryhmät huomioiden. Ulko- ja sisäliikuntapaikat, kirjastot ja museo tarjoavat matalankynnyksen toimintaa. Palveluiden hinnoittelussa on huomioitu seniorikortti, sarja- ja kausikortit sekä juniorikortit. Ala-Keiteleen musiikkiopisto tarjoaa mahdollisuuden taiteen perusopetuksen musiikin laajan oppimäärän perusopintojen ja syventävien opintojen suorittamiseen, ja valmiudet kohti musiikin ammattiopintoja.

Kulttuuritoimi pyrkii lisäämään ikääntyneiden kulttuuritoimintaa muun muassa kohdentamalla kulttuuripalveluja (kulttuuritoimen kausiohjelman sisällöt) liikuntapalveluiden seniorikortin ostaneille, huomioimalla palveluasumisen yksiköissä asuvat ikäihmiset esimerkiksi viemällä yksiköihin taidesisäلتöjä (mm. konsertteja) sekä järjestämällä matalan kynnyksen kulttuurihyvinvointipalveluja.

Osan valmistelijat opetus- ja kasvatusjohtaja Niina Rautanen, kulttuuri- ja liikuntajohtaja Paula Kemppainen ja elinvoimajohtaja Sari Åkerlund

### **18)**

”Miten avustukset järjestöille ovat muuttuneet hyvinvointialueuudistuksen jälkeen? Mikä on ollut avustusten määrä vuonna 2024 ja mitä on budjetoitu vuodelle 2025 sekä hyvinvointialueella että kunnissa?”

### **Vastaus**

Äänekosken kaupunki jakaa vuosittain yhdistysten toiminta-avustuksia ja kulttuuritoimen, liikuntapalveluiden ja kylien kohdeavustuksia. Lisäksi vuosittain jaetaan kulttuuri- ja liikuntapalkinnot. Kulttuuri- ja liikuntalautakunnan myöntämissä avustusmäärärahoissa ei ole tapahtunut muutosta hyvinvointialueuudistuksen jälkeen.

Vuonna 2025 budjetoidut nuorisoyhdistysten toiminta-avustukset ovat yhteensä 32000 euroa. Kulttuuriyhdistysten avustusrahaa vuonna 2025 on käytettävissä yhteensä 60 500 euroa, josta kulttuuriyhdistysten toiminta-avustuksia on 31 600 euroa. Liikuntayhdistysten avustusrahaa vuonna 2025 on käytettävissä 63 000 €. Liikuntayhdistysten toiminta-avustukset vuonna 2025 ovat puolestaan 40 500 euroa. Kyläyhdistysten avustusrahaa vuonna 2025 on käytettävissä 62 000 €, josta on varattu 20 000 euroa kyläyhdistysten toiminta-avustuksiin ja 42 000 € kohdeavustuksina mm. kylien investointihankkeisiin.

Vuonna 2024 avustuksia on jaettu seuraavasti:

Kyläyhdistysten toiminta-avustuksia jaettiin 20 000 euroa. Investointiavustuksia jaettiin kylille yhteensä 42 000 euroa. Kyläparlamentti linjaa vuosittain toteutettavat hankkeet, jonka jälkeen kulttuuri- ja liikuntajohtaja tekee avustuksista päätökset. Rahoitukset hankkeille myönnettiin hakemusten mukaisesti.

Kulttuuritoimen avustuksia myönnettiin yhteensä 64 900 euroa, joista yksityisille taiteen kulttuurin tekijöille 6250 euroa, eri kulttuuriyhdistykselle / harrastusryhmille 44 150 euroa ja yhteistyösopimuksen kautta Keitele-Museo Oy:lle 14 500 euroa. Liikuntatoimen avustuksia myönnettiin liikunta-alan yhdistyksille ja yksityishenkilöille toiminta- ja kohdeavustuksia yhteensä 75 566 euroa. Nuorisotoimen avustuksia myönnettiin 32 000 euroa.

Vuodelle 2024 Keski-Suomen hyvinvointialue päivitti avustusohjettaan niin, että siihen lisättiin hyvinvointialueen toimintaan kytkeytyvä terveyttä ja hyvinvointia edistävä ennaltaehkäisevä työ. Avustettava toiminta tulee kytkeytyä hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden ohjelman kärkiteemoihin, eli mielen hyvinvoinnin, liikunnallisen elämäntavan sekä arjen turvallisuuden vahvistamiseen.

Keski-Suomen hyvinvointialue jakoi vuonna 2025 avustuksia 16 Äänekosken kaupungissa toimivalle järjestölle. Valtaosa näistä on eläkeläisjärjestöjen pieniä 400-1000 euroon suuruisia avustuksia. Potilasjärjestöistä merkittävän avustuksen sai Äänekosken Sydänyhdistys kymmenen järjestön yhteiseen toimitila Rinkelin vuokrakuluihin sekä terveysneuvontaan, mutta avustussumma pieneni huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Aluehallitus päätti kokouksessaan 10.9.2024 myöntää hyvinvointialueen järjestöavustuksista osan STEA- jatkoavustusta saaville kahdeksalle järjestölle, joista yksi oli Äänekosken Ilona ry. Hanketoiminta sinällään kohdistuu myös muihin Keski-Suomen kuntiin. STEA:n avustuksiin kohdistuu merkittäviä leikkauksia sekä avustuskokonaisuuden painotuksiin liittyviä epävarmuuksia ja varsinkin vuodelle 2026 on odotettavissa suurempia, järjestöjen toimintaedellytyksiä merkittävästi heikentäviä muutoksia. Hyvinvointialueen seuraava 7.10.2025 päivitetyn avustusohjeen mukainen haku toteutuu 13.11.-3.12.2025.

Ottaen huomioon kaupungin erityispiirteet, Keski-Suomen ja koko valtakunnan kärkeen sijoittuvat työttömyysluvut, voidaan pitää huolestuttavana työllistämisyhdistysten, kynnyskettömien kohtaamispaikkojen ja muiden haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien, kuten päihde- ja mielenterveyskuntoutujien tai syrjässä ja yksin elävien väestöryhmien tukemisen ja tavoittamisen tulevaisuutta niin Äänekoskella kuin laajemminkin maakunnassa ja Suomessa.

Äänekosken hyvinvointisuunnitelmaan kirjatun toimenpiteen mukaisesti, on tarpeen selkiyttää yleisiä järjestöjä ja kuntalaisten omaehtoista toimintaa vahvistavia yhteistyö- ja tukirakenteita kaupunkiorganisaatiossa.

Osan valmistelijat kulttuuri- ja liikuntajohtaja Paula Kemppainen, hyvinvointikoordinaattori Päivi Kivelä ja talousjohtaja Tapani Hämäläinen

### **19)**

”Miten toimialojen välistä yhteistyötä ja resurssien kohdentamista tullaan kehittämään, jotta taloudellisesti ja henkilöstöresurssien osalta kestävät palvelut voidaan turvata pitkällä aikavälillä?”

### **Vastaus**

Äänekosken kaupungilla on tehty jo useita vuosia töitä sen eteen, että resurssit kohdentuvat oikein sekä henkilöstön että talouden näkökulmasta. Toimialat tekevät tiivistä yhteistyötä mahdollisuuksiensa rajoissa.

Seuraamme väestön ja talouden kehitystä ja sopeutamme jatkuvasti toimintaamme. Kehitämme työtapojamme, prosessejamme sekä työvälineitämme siten, että toimintaa tehostetaan ja järjeistetään välillä pienin ja välillä suurin askelin. Tärkeää on myös panostaa toiminnan ja asukkaille tuotettujen palveluiden laatuun, ei ainoastaan määrään.

Toteutamme työnkiertoa, minkä avulla sekä kasvatamme henkilöstömme osaamista, mutta myös kohdennamme työpanosta sinne, missä sitä kulloinkin eniten tarvitaan. Etenkin aina ennen rekrytoimista pohdimme, voisiko tehtäviä hoitaa toisin. Äänekosken kaupungilla on onnistuttu suunnittelemaan toimintaa pitkäjänteisesti – esimerkiksi Ääneniemen ja nyt ensi vuonna Piilolan päiväkotien sulkemisen vuoksi ei ole tarvittu ryhtyä irtisanomisiin vaan muutokset toteutetaan eläköitymisiä ja tehtävänsiirtoja hyödyntäen. Olemme onnistuneet myös opetusresurssien kohdentamisessa huomioiden opetusryhmien vähenemisen.

Tällaiset onnistumiset ovat mahdollisia toimialojen tiiviillä yhteistyöllä, ennakoimisella ja johtamisella, joihin aiomme panostaa jatkossakin.

Vuoden 2025 puolella ollaan perustamassa työryhmä, jonka tarkoituksena on etsiä eri keinoja talouden tasapainottamiseksi lähivuosien aikana.

Osan valmistelijat talousjohtaja Tapani Hämäläinen ja  
henkilöstöpäällikkö Hanna Gore

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

**Päätösehdotus**

Kaupunginhallitus:

- 1) päättää antaa valtuustolle edellä esittelytekstissä olevan selvityksen vuoden 2024 arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista ja näiden aiheuttamista toimenpiteistä; ja
- 2) ehdottaa valtuustolle, että valtuusto merkitsee edellä kohdassa 1 hyväksytyn selvityksen tiedoksi.

**Päätös**

Hyväksyttiin.

- - - - -