

# Kaupunginhallituksen ja tulosalueiden kannanotot vuoden 2023 arviointikertomukseen

Kaupunginhallitus 01.10.2024 § 125  
294/02.06.01/2023

Valmistelija: kaupunginjohtaja Jussi Niinistö, talous- ja hallintojohtaja Leena Sämpi sekä henkilöstöpäällikkö Mirja Yli-Arvo.

Kaupunginvaltuusto on 3.6.2024 § 21 käsitellyt arviointikertomuksen vuodelta 2023 ja päättänyt tarkastuslautakunnan esityksen mukaisesti pyytää arviointikertomuksessa julkituoduista seikoista vastaukset tulosalueilta ja edellyttää myös kaupunginhallituksen ottavan kantaa arviointikertomuksen sisältöön. Kannanotot tulee käsitellä kaupunginhallituksessa 1.10.2024 mennessä ja ne tulee saattaa myös kaupunginvaltuuston ja tarkastuslautakunnan tietoon.

Vuoden 2023 arviointikertomuksessa julkituodut seikat koskettivat kaupungin strategisia ja kaupunkikonsernille asetettuja tavoitteita, investointeja sekä henkilöstöä, joten kannanoton antaa kaupunginhallitus ja toimielimiin asia viedään ainoastaan tiedoksi. Arviointikertomus on oheismateriaalina.

Arviointikertomuksessa esitetyt tarkastuslautakunnan arviot sekä niihin annettavat kaupunginhallituksen kannanotot:

## Kaupungin strategiset tavoitteet

### Tarkastuslautakunnan arvio

Tarkastuslautakunta on erityisesti kiinnittänyt huomiota tarkastelujaksonsa aikana uuteen strategiaan. Haastatteluissa on noussut pintaan avoimuus ja avoimuuden haasteet. Strategiassa avoimuus kuvataan seuraavanlaisesti: ”päätöksenteon ja toiminnan läpinäkyvyys lisää luottamusta ja luottamus asioiden sujumista, turhan kontrollin ja epäilyn vähentymistä. Avoimet valmisteluprosessit turvaavat kaikkien näkökulmien huomioimisen, kuntalaisten aktiivisen ja tasavertaisen osallisuuden sekä tarvittavan tiedon ja ymmärryksen hyödyntämisen toiminnassa.”

Lautakunta on huolissaan ilmapiiristä ja viestinnän avoimuudesta. Strategian arvoissa on avoimuus. Tarkastuslautakunta näkee puutteita sisäisessä viestinnässä. Lautakunta näkee tärkeänä avoimen keskustelun työhyvinvoinnista ja kaikkien osapuolten arvostuksesta. Henkilöstö ja esihenkilöt eivät aina työskentelyssä tunnista strategiaa. Tarkastuslautakunta on huomannut, että strategian jalkauttaminen henkilökunnalle on puutteellista.

Kannuksen kaupunginvaltuusto hyväksyi 12.9.2022 konsultin johdolla laatimansa Valtuutettujen huoneentaulun: Kannusmalli — ajatusten siivin eteenpäin! Kohdan 4. mukaan muistamme salassa pidettävät asiat ja kokousten keskusteluiden luottamuksellisuuden. Kaikki eivät noudata valtuutettujen huoneentaulun ohjeita!

Pelisäännöt ja huoneentaulut ovat hyödyllisiä ja jatkossakin nämä tulee pitää esillä. Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota siihen, että salassa pidettävät asiat tulisi pysyä salaisina (kuntalaki 101 §).

## **Kaupunginhallituksen kannanotto**

Kannuksen kaupungin hallintosäännön § 6 mukaan kaupunginhallitus johtaa kaupungin viestintää ja tiedottamista kaupungin toiminnasta. Kaupunginhallitus hyväksyy yleiset ohjeet viestinnän ja tiedottamisen periaatteista sekä nimeää viestinnästä vastaavat viranhaltijat. Toimielimet luovat omalla toimialallaan edellytyksiä läpinäkyvälle toiminnalle asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Kaupunginhallitus, lautakunnat, jaostot, kaupunginjohtaja ja sekä johtavat viranhaltijat huolehtivat siitä, että kaupungin asukkaat ja palvelujen käyttäjät saavat riittävästi tietoja valmisteltavina olevista yleisesti merkittävistä asioista ja voivat osallistua ja vaikuttaa näiden asioiden valmisteluun. Viestinnässä käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja otetaan huomioon kaupungin eri asiakasryhmien tarpeet.

Hyvinvointipalveluiden toimialalle siirrettiin vuoden 2022 alusta kaupungin yleinen viestintä ja markkinointi. Viestinnästä vastaaviksi viranhaltijoiksi nimettiin kaupunginjohtaja, hyvinvointijohtaja ja vastaava kirjastonhoitaja, virkanimike nykyään kirjasto- ja viestintäpäällikkö (KH 7.6.2022, § 97). Viestinnästä vastaavat viranhaltijat johtavat, kehittävät ja koordinoivat kokonaisvaltaisesti kaupungin yleistä viestintää. Kaupunginhallitus on valtuuttanut viestinnästä vastaavat viranhaltijat nimeämään viestinnän toteuttamisesta ja kehittämisestä vastaavat muut henkilöt, sopimaan keskinäisestä työnjaosta sekä organisoimaan viestinnän käytännön toteuttamisen.

Viime kädessä koko henkilöstö osallistuu oman työnsä osalta viestintään. Jokainen työntekijä rakentaa kuvaa Kannuksen kaupungista myönteisessä hengessä. Myös luottamushenkilöt osallistuvat omalla toiminnallaan myönteisen Kannus-kuvan luomiseen ja ylläpitävät vuorovaikutusta asukkaiden kanssa yhteistyössä kaupungin henkilöstön kanssa.

Kaupunginhallitus hyväksyi 30.5.2023 § 104 Kannuksen kaupungin viestintäsuunnitelman. Verkkosivut [www.kannus.fi](http://www.kannus.fi) ovat kaupungin virallinen tiedotuskanava. Ilmoituksia ja virallisia kuulutuksia julkaistaan tarpeen mukaan paikallislehdessä sekä ilmoitustauluilla. Medialle tiedotetaan aktiivisesti ja tasapuolisesti sekä asiakasnäkökulma huomioiden kaupungin toiminnasta, päätöksistä ja tapahtumista. Median yhteydenottoihin ja kysymyksiin vastataan viestintävastuiden mukaisesti. Sosiaalinen media on osa kaupungin viestintää ja vuorovaikutusta kaupunkilaisten kanssa. Kannuksen kaupunki on aktiivisesti mukana sosiaalisen median kanavilla Facebookissa, Instagramissa, LinkedInissä ja YouTubessa.

Avoin, aktiivinen ja luottamusta herättävä kaupungin sisäinen viestintä vahvistaa yhteishenkeä ja lisää työhyvinvointia sekä

positiivisen kuvan syntymistä kaupungista. Sisäisen viestinnän tulee olla oikea-aikaista sekä riittävää. Siinä tulee huomioida erityisesti toiminnan kannalta tarpeellisten tietojen siirtyminen toimialojen kesken ja niiden sisällä. Toimiva sisäinen viestintä vaatii kaikilta osapuolilta asian huomioimista ja priorisoimista omassa toiminnassa.

Kannuksen kaupunki käyttää pääasiallisina sisäisen viestinnän kanavina sähköpostia ja kaupungin Intraa, jonka sisältö pidetään ajan tasalla ja järjestetään tavoittavasti. Sisäiseen käyttöön on toimialojen yhteisiä levyasemia, joille pääsy voidaan rajata tarpeen mukaan. Google Drive -alustaa käytetään hyväksi tiedostojen jakamisessa. Työyksiköissä on käytössä myös perinteisiä ilmoitustauluja, joiden käytössä on huomioitava tietosuoja kuten kaikessa muussakin toiminnassa. Toimialoittain ja -yksiköittäin järjestetään henkilöstökokouksia. Henkilöstöhallinto järjestää infoja esihenkilöille ja/tai koko henkilöstölle, tarvittaessa myös sähköisiä kanavia ja tallenteita hyödyntäen. Esihenkilö- ja henkilöstöinfoissa pyritään säännöllisyyteen ja suunnitelmallisuuteen. Henkilöstön tulee seurata luottamuselinten päätöksentekoa myös kaupungin verkkosivuilta.

Kannuksen kaupunki on systemaattisesti pyrkinyt kehittämään johtamiskulttuuriaan strategian arvojen rohkeus, yrittäjähenkisyys ja avoimuus mukaisesti. Kaupungin luottamushenkilöt ovat laatineet kuntademokratian pelisääntöjä kuvaavan huoneentaulun ja virkamiesjohto on saanut sekä työnohjausta että osallistunut johtamisvalmennukseen, jonka tuotoksena syntyi Kannuksen johtamisen käsikirja. Käsikirja antaa työkaluja esihenkilönä toimimiseen. Strategia ohjaa arjen toimintaa, sillä se on esihenkilön keskeinen väline johtaa. Esihenkilöt ovat tietoisia kaupungin strategiasta, pohtivat mitä se tarkoittaa oman työyhteisön toiminnassa ja vievät sen käytäntöön.

Uuden valtuustokauden alkaessa vuonna 2025 päivitetään valtuutettujen huoneentaulu, jotta myös uudet luottamushenkilöt kykenevät sitoutumaan huoneentaulussa sovittuihin pelisääntöihin.

Kuntalain 101 §:n mukaan valtuuston kokous on julkinen, jollei kokouksessa käsitellä asiaa tai asiakirjaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi. Kuntalain 101 §:n mukaan valtuuston suljetussa kokouksessa esitetyt ja siinä käydystä keskustelusta laaditut asiakirjat ovat salassa pidettäviä, jos niin laissa säädetään. Kuntalain ko. pykälän tulkinnan (Harjula, Prättälä) mukaan jos kokous on suljettu, kokouksen keskustelut on tarkoitettu luottamuksellisiksi. Keskustelujen paljastamista ei kuitenkaan pidetä salassapitorikoksena vaan lähinnä hyvän hallintotavan vastaisena. Omien mielipiteiden esittelylle ei ole esteitä, mutta muiden puheenvuoroista kertominen voi vaikeuttaa sitä luottamuksellisuutta, jota hyvä kokoustyöskentely edellyttää. Salaiseksi luokitellun asiakirjan luovuttaminen ulkopuoliselle on rikoslain 38 luvun mukainen salassapitorikos tai -rikkomus.

Kaupunginvaltuusto käsitteli 11.3.2024 kokouksessaan suljetuin ovin tarkastuslautakunnan selvitystä arvioinnin tuloksista. Selvitys oli luokiteltu salaiseksi asiakirjaksi Julkisuuslain 24.1 § 15 kohdan perusteella. Lestijoki -lehdessä 21.3.2024 julkaistussa artikkelissa kerrottiin, että lehden toimitus on saanut asiakirjan haltuunsa. Kaupunginhallitus keskusteli 23.9.2024 § 48 tietovuodosta ja totesi, että kysymyksessä on erittäin vakava asia, rikoslain 38 luvun mukainen salassapitorikos tai -rikkomus.

## **Taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen arviointi**

### **Tarkastuslautakunnan arvio:**

Tarkastuslautakunta on havainnut, että talouden suunnitelmallisuus on parantunut huomattavasti. Taloutta seurataan ja tiedotetaan kvartaaleittain, joka auttanut suunnitelmallisuuteen. Lisämäärärahoja ei ole tarvinnut myöntää.

Toiminnalliset tavoitteet ovat pääasiassa joko toteutuneet tai kesken. Konsernin osalta lautakunta esittää, olisiko tarpeen antaa konserniyhtiöittäin tarkempia taloudellisia tavoitteita. Lautakunta näkee tärkeänä konserniohjauksen toteutumisen konserniyhtiöiden riskienhallinnan osalta. Tunnuslukuja tarkasteltaessa on syytä huomioida, että konsernin tehtävänä on sosiaalinen asuntotuotanto eikä kaupungilla ole intressiä saada tuottoja yhtiöistä, vaan toteuttaa kaupungin asuntopolitiikkaa.

## **Kaupunginhallituksen kannanotto**

Kaupunginvaltuuston 5.3.2018 § 6 hyväksymän konserniohjeen mukaisesti valtuusto asettaa talousarviossa tytäryhteisöille toiminnan ja talouden tavoitteita, jotka on johdettu kaupunkistrategiasta ja siihen sisältyvästä omistajapolitiikasta sekä yhteisön liiketoiminnasta. Konsernijohto neuvottelee tytäryhteisöjen kanssa asetettavista tavoitteista ennen niiden lopullista hyväksymistä. Yhteistyön tuloksena asetetuilla tavoitteilla pyritään varmistamaan, että tytäryhteisöjen toiminta on kaupunkikonsernin kokonaisedun mukaista. Tytäryhteisöjen taloussuunnitelmien tulee perustua valtuuston niille asettamiin tavoitteisiin. Tytäryhteisön hallitus vastaa asianmukaisen taloudenhoidon järjestämisestä. Konsernijohto pyrkii tukemaan asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Kaupungin talousarviossa ja -suunnitelmassa tulee ottaa huomioon kaupunkikonsernin talouden vastuut ja velvoitteet. Tytäryhteisöjen hallitusten tulee toimittaa kaupungille sen edellyttämät tiedot tytäryhteisöjen tulos-, rahoitus- ja investointisuunnitelmista sekä yhteisöjen toimintaan liittyvistä olennaisista riskeistä ja epävarmuustekijöistä. Investointisuunnitelmat tulee toimittaa kaupungille jo ennen niiden hyväksymistä tai täytäntöönpanoa. Suunnitelmien tulee perustua tehtyihin toimintaympäristön analyysiin ja riskienarviointiin. Investointien suunnittelussa tulee huomioida myös verosäännökset sekä valtiontukia koskeva sääntely

ja näiden vaikutukset koko kaupunkikonsernin näkökulmasta tarkasteltuna. Kaikkien merkittävien taloudellisten ratkaisujen osalta tytäryhtiön tulee hankkia kaupungin kanta ennen päätöksentekoa. Tytäryhteisöjen tulee toimittaa tietoja myös mm. tulevista konserni- ja yhtiöjärjestelyistä, merkittävistä muutoksista mainittujen yhteisöjen liiketoiminnassa ja toimialassa sekä merkittävistä sitoumuksista konsernijohdon tarkemmin määrittelemällä tavalla.

Kaupunginhallitus yhtyy tarkastuslautakunnan näkemykseen, että kaupungilla ei ole intressiä saada tuottoja yhtiöistä. Yhtiöiden taloudelliseksi tavoitteeksi on asetettu tasapainoinen talous, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että yhtiöiden liikevaihdolla on pystyttävä kattamaan toiminta- ja rahoituskulut sekä poistot ja lainaa otetaan ainoastaan investointien rahoittamiseen. Yhtiöiden ei edellytetä kykenevän osingonjakoon, vaan niiden tulee kyetä tarjoamaan palvelunsa käyttäjille taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla.

## **Investoinnit**

### **Tarkastuslautakunnan arvio**

Investointien osalta on pysytty budjetissa ja tavoitteissa. Lupa-asioiden ja sääolosuhteiden vuoksi katujärjestelyt ovat viivästyneet. Raasakan koulun rakentaminen on aikataulussa.

Tarkastuslautakunta havaitsi vierailullaan, että sisääntulot ovat järjestetty hyvin. Eri ikäluokat kulkevat eri ovista, joten turvallisuus on otettu hyvin huomioon. Uudessa koulussa on hyvät tilat erityisluokille ja esteettömyys asiat otettu huomioon.

### **Kaupunginhallituksen kannanotto**

Kaupunginhallitus yhtyy tarkastuslautakunnan arvioon ja esittää lämpimät kiitokset kaikille, jotka ovat eri tavoin vaikuttaneet siihen, että Raasakan uusi koulu on valmistunut aikataulussa ja budjetissa pysyen.

## **Henkilöstö**

### **Tarkastuslautakunnan arvio**

”Meillä on näin hyvä työyhteisö, siksi meillä kannattaa työskennellä.” Kaupungin nettisivuilla voisi avata työhyvinvointikyselyn tuloksia. Työhyvinvointikyselyn tulokset vaikuttavat työnantajamielikuvaan. Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomiota, että työhyvinvointiprosessia voisi parantaa. Työhyvinvointiprosessin kehittämistä tulisi suunnata raportointiin ja toteutumisen seurantaan.

Hyvä työhyvinvointiprosessi on, että työterveyshuolto tekee Kevan hyvinvointikyselyn vuosittain. Johtajien tehtävänä on huolehtia, että vastausprosentit ovat hyvät ja viestivät työntekijöille kyselyistä ja innostavat kyselyn täyttämiseen. Johtajien vastuulla on, että

epäkohtiin puututaan. Tärkeää on, että käydään työntekijöiden kanssa läpi tulokset yksiköittäin ja tehdään kehittämissuunnitelmat havaittuihin epäkohtiin. Työhyvinvointikyselyn tulokset voitaisiin julkaista kaupungin nettisivuilla.

Kehityskeskusteluihin pitää varata aikaa ja panostaa niihin. Työn lomassa kehityskeskustelut eivät onnistu. Työhyvinvointi ei kehity ja parannu, jos asioihin ei kiinnitetä aktiivisesti huomiota. Avoin viestintä lisää työntekijöiden pitovoimaa ja uusien työntekijöiden vetovoimaa.

### **Tarkastuslautakunnan arvio**

Raportoinnissa olisi hyvä kiinnittää myös positiivisiin asioihin, kuten kuinka moni henkilö on ollut sairauslomalla 0 päivää vuoden aikana.

Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomiota, että henkilöstöraportin 2023 mukaan sairauspoissaolojen osalta mielenterveyden häiriöt ovat nousseet 58,2 % vuodesta 2022. Lautakunta on huolestunut kehityssuunnasta. Työkyvyn ylläpitämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

### **Tarkastuslautakunnan arvio**

Lautakunta on huolissaan, että työhyvinvointikysely tehdään liian harvoin ja vastausprosentti vuoden 2022 kyselyssä oli matala. Työhyvinvointikyselyn osalta tiettyjen toimialojen vastausprosentit olivat niin matalia, ettei niitä pystytty arvioimaan. Työterveyskyselyn vastausprosenttiin henkilöstön mukaan vaikuttaa myös kokemus siitä, että ”mikään ei muutu”.

Tarkastuslautakunta pyytää huomioimaan jatkossa, että henkilöstölle järjestettäisiin vuosittain hyvinvointikyselyt ja seurattaisiin, mihin työhyvinvointi on edennyt. Työhyvinvointikysely tehdään kolmen vuoden välein. Lautakunta näkee tärkeänä, että työterveyskyselyt tehtäisiin vuosittain.

Henkilöstölle ja esihenkilöille tulisi raportoida työhyvinvointikyselyn tulokset. Tulosten läpikäynnissä tulee tutustua kyselyn vastauksiin ja yhteisesti keskustella siitä, mitä valitaan tavoitteiksi ja toimenpiteiksi, joilla kehitetään työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia.

### **Tarkastuslautakunnan arvio**

Lautakunta päätti ottaa painopistealueeksi työohjelmaan henkilöstön kuulemiset, koska lautakunta havaitsi henkilöstökyselyjen vastausprosenttien olevan matalat ja kyselyjen tulokset huolestuttivat joidenkin alojen osalta.

Lautakunnan kuulemisissa on tullut esille, että työnohjaus ja perehdyttäminen on järjestetty puutteellisesti työtehtäviin. Kaupungilta puuttuu perehdyttämissuunnitelma? Työsuhteen päättymisen jälkeen tulee varmistua, että työn jatkuvuus säilyy.

Työtehtävien siirtäminen seuraavalle / sijaiselle tulisi olla suunnitelmallisempaa.

Tarkastuslautakunta toteaa hallituksen antamien toimenpiteiden koskien ”selvitystä arvioinnin tuloksista koskien työhyvinvointia” olevan toteutuneet. Lautakunta on huolissaan, riittävätkö kyseiset toimenpiteet parantamaan työhyvinvointia. Tarkastuslautakunta näkee tärkeänä, että työhyvinvointiin panostetaan ja parannetaan riittävällä seurannalla, raportoinnilla ja epäkohtiin puuttumisella. Lautakunta pyytää konkreettista näyttöä, että asiat ovat menneet eteenpäin.

Tarkastuslautakunnan henkilöstön haastatteluissa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden rajapinta tuli tosi lähelle. Tarkastuslautakunta muistuttaa, että kaupungille on konsultaatiota tarjolla mm. AVI:n työsuojeluosasto, kuntaliitto ja työterveyslaitos.

Työnohjausta voisi käyttää yksiköissä, joissa työhyvinvointi on heikentynyt tarvittaessa koko henkilöstölle.

## **Kaupunginhallituksen kannanotto**

Positiivinen työnantajamielikuva on tärkeä tekijä, joka vaikuttaa kaupungin kykyyn houkuttaa ja pitää kiinni osaavista työntekijöistä. Työhyvinvointikyselyn tulokset eivät kuitenkaan yksinään vaikuta positiiviseen työnantajamielikuvaan. Tutkimusten mukaan seuraavat tekijät ovat merkittävimpiä työnantajamielikuvan parantamisessa:

1. Autenttisuus ja läpinäkyvyys: Työnhakijat arvostavat rehellisiä ja aitoja kuvauksia työpaikan arjesta.
2. Arvopohjainen toiminta: Yhä useammat työnhakijat etsivät työnantajaa, jonka arvot vastaavat heidän omiaan.
3. Työn ja muun elämän tasapaino: Mahdollisuus valita etä- tai lähityön välillä ja työaikojen joustavuus ovat asioita, jotka vahvistavat positiivista työnantajamielikuvaa.
4. Hyvinvointi ja työympäristö: Eli miten työnantaja edistää työntekijöidensä hyvinvointia.

Näiden tekijöiden huomioiminen, panostaminen niihin ja niiden esille tuominen tekee kaupungin työnantajana houkuttelevaksi nykyisille ja potentiaalisille uusille työntekijöille.

Käytössämme on urasivu kannus.fi ja kuntarekry.fi -sivustoilla, jonka sisällön edelleen kehittämällä, mm. uratarinoilla, voimme kertoa työskentelytavoista, työkuultuurista, eduista, työntekijäkokemuksista ja millaista meillä on tehdä töitä.

Henkilöstön työhyvinvointi ja sen seuraaminen on koettu tärkeäksi ja sitä edelleen kehitetään. Vuonna 2023 käyttöön otettu johdon työpöydän HR-raportti antaa ajantasaista tietoa esihenkilöille ja johdolle mm. sairauspoissaolojen määrästä, kestosta ja 0 päivää sairastaneista, jotka tiedot koko kaupungin tasolla on esitetty myös henkilöstöraportilla.

Keva on kehittänyt digitaalista toiminnanohjauspalvelua, Pulssi-palvelua, joka tuottaa ajantasaista tilannekuvaa työntekijäkokemuksesta arjen johtamistyön ja työyhteisöjen kehittämisen tueksi. Pulssi ei ole pelkkä kysely, vaan siihen on kehitetty toimintaa aktivoivia ominaisuuksia sekä vastaajille että tulosten tarkastelijoille. Palvelua on pilotoitu ja avautuu Kevan asiakkaiden käyttöön vuoden 2025 alussa, jolloin se käyttöön otetaan Kannuksen kaupungilla ja toteutetaan vuosittain.

Kevan työhyvinvointikysely, joka on noin 30:n kysymyksen laajuinen työhyvinvointikysely ja tarkoitettu kartoittamaan koko henkilöstön työhyvinvointia, tullaan edelleen toteuttamaan kolmen vuoden välein. Työnantaja toteuttaa organisaatiossa em. Kevan kyselyt, mutta tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmissa voidaan hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta henkilöstön lisäksi. Kehityskeskustelut vakinaisten ja yli vuoden yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden kanssa käydään vuosittain kehityskeskusteluoppaassa kuvatulla tavalla. Kaupunginhallitus kannustaa esihenkilöitä ja työntekijöitä välittömään yhteistoimintaan, joka tapahtuu epämuodollisesti ja luonnollisesti osana työpäivää. Kaupunginhallitus edellyttää, että johto seuraa kehityskeskusteluiden tavoitteen mukaista toteutumista ja että niistä raportoidaan vuosittain henkilöstöpalveluihin.

Työterveyshuolto tekee työntekijöiden terveystarkastukset, kun työntekijä aloittaa työn sekä määrävälein. Kohdennettu terveystarkastus sekä tarkastukseen liittyvä eterveys -kysely tehdään kolmen vuoden välein työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Kelan tutkimuksen mukaan mielenterveyden häiriöistä on tullut selvästi suurin syy työkäisten pitkille sairauslomille. Suunta Kannuksen kaupungilla sairauslomien perusteiden osalta vastaa Kelan tutkimuksen tuloksia. Työnantaja on jo ryhtynyt toimenpiteisiin, joilla pyritään vähentämään mainituilla syillä sairauslomien määrää ja kestoa sekä pienentämään riskiä siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle ottamalla käyttöön matalan kynnyksen mielenterveyspalvelut, kouluttamalla esihenkilöitä aktiivisen tuen käyttöön sekä valmentavan johtamisen mallilla. Jatkossa tulee myös entistä enemmän hyödyntää työterveyshuollon yhteistyötä ja palveluita ennakoivasti, kuten työterveysneuvotteluja varhaisessa vaiheessa ja näkökulman kääntämisessä niin, että työ nähdään ensisijaisesti hyvinvoinnin, ei ongelmien, lähteenä.

Kannuksen kaupungin perehdyttämishjelma on valmistunut ja tulossa yt-toimikunnan ja kaupunginhallituksen käsittelyyn. Ohjelma sisältää perehdytyksen eri vaiheet ja sisällöt, vastuut ja roolit, tavoitteet sekä seurannan ja arvioinnin. Perehdyttämishjelman lisäksi on valmistunut perehdyttämishopas uudelle työntekijälle, joka on suunniteltu auttamaan työntekijää uuden työn alkuvaiheessa sekä kaupungin sisällä työpaikkaa vaihtavia että pitkään poissaolleita työntekijöitä.



Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus saattaa tarkastuslautakunnalle ja kaupunginvaltuustolle tiedoksi kaupunginhallituksen antamat kannanotot tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa vuodelta 2023 julkituotuihin seikkoihin valmistelutekstissä esitetyn mukaisesti.

Päätös

Sirkka Juusela-Pekkarinen saapui kokoukseen klo 9.05.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti täydentää henkilöstöön liittyvää kannanottoaan seuraavasti:

- työterveyslaitos toteuttaa loppuvuonna työyhteisöselvityksen, jonka tavoitteena on tukea henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Selvitys tuottaa ehdotuksia tarvittavista kehittämistoimenpiteistä.
- kaupunginhallitus on 29.3.2022 hyväksynyt kaupungin etätyöohjeen, jossa etätyön tekemisen periaatteet ja käytännöt on määritetty.

Muilta osin kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä kaupunginjohtajan ehdotuksen asiassa.

Pidettiin tauko 10.20 – 10.30.