



TARKASTUSLAUTAKUNNAN ARVIOINTIKERTOMUS

VUODELTA 2023



Tarkastuslautakunta 27.05.2024
Valtuusto 03.06.2024

Sisällysluettelo

1. TARKASTUSLAUTAKUNNAN PUHEENJOHTAJAN KATSAUS	3
2. TARKASTUSLAUTAKUNNAN TEHTÄVÄ, KOKOONPANO JA TYÖSKENTELY	4
3. KAUPUNGIN STRATEGISET TAVOITTEET	5
4. TALOUDELLISTEN JA TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI	7
5. INVESTOINNIT	8
6. HENKILÖSTÖ	9
7. EDELLISEN VUODEN ARVIOINTIHAVAINNOILLE TEHDYT TOIMENPITEET	11

1. TARKASTUSLAUTAKUNNAN PUHEENJOHTAJAN KATSAUS

Tarkastuslautakunta on työohjelmansa mukaisesti aloittanut haastattelemaan kaupungin työjohtoa syksystä 2023 alkaen. Lisäksi tarkastuslautakunta on haastatellut henkilöstöä. Kaupungin kuntastrategiassa 2022–2026 yhtenä visiona on, että Kannuksen kaupunki on arvostettu työnantaja, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista. Kaupungin johtavien viranhaltijoiden, työnjohdon ja muun henkilökunnan tarkastuslautakunnalle antamat selonteot ovat olleet perusteellisia, mutta ristiriitaisia. Henkilöstön haastatteluissa nousi puutteita työhön perehdyttämisessä ja johtamiskulttuurissa. Lisäksi lautakunta sai viitteitä epäasiallisesta käytöksestä. Vuoden 2023 tarkastuksen painopistealueena on ollut Elinvoima- ja konsernipalvelut ja henkilöstön hyvinvointi.

Tarkastuslautakunta on kokoontunut 15 kertaa haastatteluissa nousseiden havaintojen ja puutteiden vuoksi, joihin tarvittiin lisäselvitystä. Osa henkilökunnasta ei tullut paikalle, koska haastattelu ei ollut työaika. Vastaaviin tilanteisiin voisi tehdä ohjeistuksen, jotta kaupungilla olisi yhtenäinen käytäntö.

Ikärakenne edelleen huolestuttaa. Syntyvyys on vähentynyt ja ikääntyvien määrä on kovassa kasvussa ja kansallisessa vertailussa korkealla tasolla. Tarve sopiville nykyaikaisille vuokra-asunnoille ja senioriasumiselle erityisesti taajamassa kasvaa. Tulevaisuudessa tarjonnassa on tärkeää huomioida esteettömyys ja ikääntyvien erityistarpeet.

Yhteistyö tarkastuslautakunnassa on toiminut hyvin, josta kiitos kaikille lautakunnan jäsenille ja sihteereille.

Raimo Märsylä
tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

2. TARKASTUSLAUTAKUNNAN TEHTÄVÄ, KOKOONPANO JA TYÖSKENTELY

Kuntalain 121 §:n mukaan tarkastuslautakunnan on valmisteltava valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat sekä arvioitava, ovatko valtuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet toteutuneet kaupungissa ja kaupunkikonsernissa ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkastuslautakunnan on huolehdittava kaupungin ja sen tytäryhteisöjen yhteensovittamisesta. Jos kaupungin taseessa on kattamatonta alijäämää, tarkastuslautakunnan on arvioitava talouden tasapainotuksen toteutumista tilikaudella sekä voimassa olevan taloussuunnitelman ja toimenpideohjelman riittävyttä. Tarkastuslautakunnan tehtävänä on valvoa kuntalain 84 §:ssä säädetyn sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuustolle tiedoksi. Kuntalain lisäksi tarkastuslautakunnan tehtävistä on määräykset Kannuksen kaupungin hallintosäännön 63–65 §:ssä.

Kaupunginvaltuusto on valinnut kokouksessaan 5.8.2021 § 126 tarkastuslautakuntaan toimikauttaan vastaavaksi ajaksi seuraavat jäsenet:

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Raimo Märsylä, pj.	Matti Puranen
Sanna-Kaisa Göös, vpj.	Riitta Lahtinen
Irmeli Annanolli	Marko Koivumaa
Esa Erkkilä	Vilpas Jylhä
Kari Haavisto	Aila Niemonen

Tarkastuslautakunta on kokoontunut 15 kertaa. Tilintarkastaja on osallistunut tarkastelujakson aikana kolmeen kokoukseen. Pöytäkirjanpitäjänä on toiminut tarkastelujakson aikana Otto Wikström ja Johanna Raunio.

Tilintarkastuksesta vastaa KPMG Oy Ab. Vastuullisena tilintarkastajana on JHT, KHT Elina Pesonen.

Työskentely

Vuosittain laaditaan ohjeellinen työohjelma, jota päivitetään vuoden kuluessa, mikäli esiin tulee asiakokonaisuuksia, joihin tarkastuslautakunta katsoo olevan aiheellista syventyä tarkemmin.

Tarkastuslautakunta on vahvistanut toimikautensa kullekin vuodelle tarkastuksen painopistealueet. **Vuonna 2023 painopistealueena on ollut Elinvoima- ja konsernipalvelut ja henkilöstön työhyvinvointi.**

Arviointi perustuu valtuuston hyväksymään vuoden 2023 talousarvioon, kaupunginhallituksen hyväksymään tilinpäätökseen, osavuosisiraportteihin, tilintarkastajan suullisiin ja kirjallisiin raportteihin, tilintarkastuskertomukseen, toimielinten pöytäkirjoihin sekä henkilöstöraporttiin.

Jokaisessa tarkastuslautakunnan kokouksessa on käyty läpi jäsenten tekemät havainnot toimielinten pöytäkirjoista. Arvioinnin suorittamiseksi vuoden aikana on kuultu seuraavia asiantuntijoita:

- henkilöstöpäällikkö
- tekninen johtaja
- kaupunginjohtaja
- talous- ja hallintojohtaja
- kasvatus- ja opetusjohtaja
- ruoka- ja puhdistusalan päällikkö
- kaupunginhallituksen puheenjohtaja
- kasvatus- ja opetuslautakunnan puheenjohtaja
- teknisten palveluiden lautakunnan puheenjohtaja
- työterveyshoitaja
- työterveyden yksikön päällikkö

Tarkastuslautakunta on käynyt vierailulla Raasakan koulun rakennustyömaalla 25.03.2024 ja tutustunut sen tiloihin.

Tarkastuslautakunnan puheenjohtajat kävivät kaupunginhallituksen kokouksessa 31.1.2024 kertomassa henkilöstön kuulemisista.

Lautakunta on antanut valtuustolle muitakin tarpeellisena pitämiään selvityksiä arvioinnin tuloksista (KL 121.4 §). Valtuusto on käsitellyt selvityksen kokouksessaan 11.3.2024 § 8 ja valtuuttanut kaupunginhallituksen tekemään toimenpide-esitykset 30.4.2024 mennessä. Kaupunginhallitus on käsitellyt asiaa kokouksessaan 12.3.2024 § 40 ja päättänyt yksimielisesti jatkotoimenpiteistä yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Lisäksi päätettiin jatkaa työnohjauksia Konstituutti Oy:n kanssa sekä esihenkilöiden valmentavaa johtamiskoulutusta Tamora Oy:n kanssa. Tarkastuslautakunta jatkaa asian tarkastelua ja henkilöstön kuulemisia. Arviointikertomuksen liitteenä tarkastuslautakunnan esitys kaupunginvaltuustolle 11.3.2024.

3. KAUPUNGIN STRATEGISET TAVOITTEET

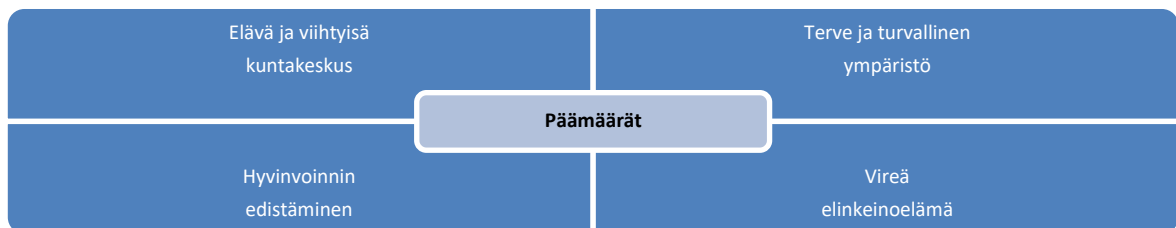
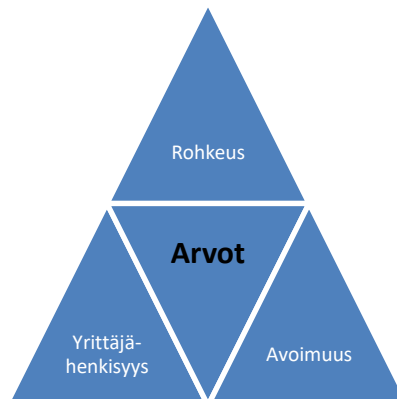
Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt 19.2.2022 § 37 uuden strategian vuosille 2022–2026. Uutta strategiaa on käytetty talousarvion 2023 valmisteluun. Strategista toteutumista seurataan huhtikuun ja syyskuun lopun osavuosi-katsauksissa sekä toimintakertomuksessa. Tarkastuslautakunta arvioi osaltaan strategian toteutumista.

Strategian visio on:

- Vuonna 2040 Kannus on itsenäinen ja taloudellisesti vahva, luonnonläheinen ja turvallinen keskipohjalainen seutukaupunki.
- Kannuksen vireä kuntakeskus ja kehittyvät kylät, monipuolinen väestörakenne ja liikenteellinen saavutettavuus tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet asumiselle, työnteolle, opiskelulle, kulttuurille, harrastuksille ja palvelujen kehittymiselle.
- Kannuksen kaupunki on arvostettu työnantaja, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista. Yritysten

toimintaedellytykset on turvattu joustavalla päätöksenteolla.

- Tekemisen voimaa saadaan kasvavasta Kannus-hengestä, vahvasta seutukaupungista Lestijokilaaksossa, kannuslaisia kuuntelevista päättäjäistä ja taloudellisia resursseja hallitusti kasvavasta ja sijoitetusta uusiutuvasta energiatuotannosta.
- Luonnonvarojen jatkojalostukseen ja biotalouteen perustuva innovatiivinen tuotantorakenne sekä vahva logistiikkaosaaminen tarjoaa työtilaisuuksia ja lisää Kannuksen tunnettuutta vetovoimaisena asumis-, yrittämis- ja käyntikohteena.



Tarkastuslautakunnan arvio:

Tarkastuslautakunta on erityisesti kiinnittänyt huomiota tarkastelujaksonsa aikana uuteen strategiaan. Haastatteluisissa on noussut pintaan avoimuus ja avoimuuden haasteet. Strategiassa avoimuus kuvataan seuraavanlaisesti: ”pätöksenteon 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 §).

4. TALOUDELLISTEN JA TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Kannuksen kaupungin taloudellista asemaa voidaan kuvata sekä kaupungin että kaupunkikonsernin näkökulmasta seuraavaan taulukkoon otettujen keskeisten tulos- ja rahoituslaskelman ja taseen tunnuslukujen avulla.

TALouden TUNNUSLUKUJA 2023

	Kaupunki	Konserni
Toimintatuotot/toimintakulut %	15,8	-46,5
Vuosikate/poistot %	119,8	-109,8
Vuosikate/asukas €	341,4	673
Investointien tulorahoitus %	23	38
Kassan riittävyys, pv	5,2	38
Omavaraisuusaste %	39,7	36
Suhteellinen velkaantuneisuus %	113	134
Kertynyt yli/alijäämä/asukas €	1 180	2 223
Lainat ja vuokravastuut/asukas €	4 014	6 461

Tilinpäätös vuodelta 2023 on ylijäämäinen 296 tuhatta euroa. Vuonna 2022 ylijäämää kertyi 89 tuhatta euroa. Vuosikate parani edellisvuodesta 518 tuhatta euroa ollen nyt 1,8 milj. euroa. Kaupungin taseessa on ylijäämän kirjauksen jälkeen ylijäämää 6,1 milj. euroa. Talouden tasapainottamisvelvoitetta ei ole.

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 huomioda, että konsernin tehtävänä on sosiaalinen asuntotuotanto eikä kaupungilla ole intressiä saada tuottoja yhtiöistä, vaan toteuttaa kaupungin asuntopolitiikkaa.

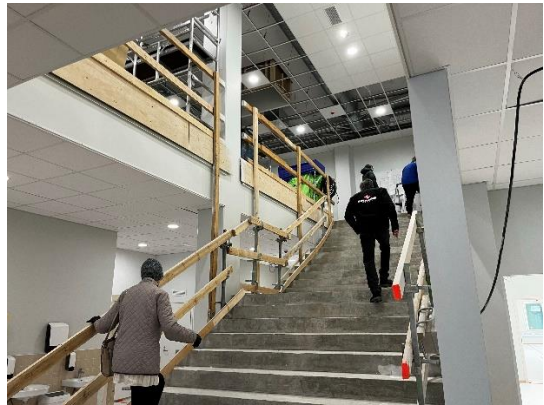
5. INVESTOINNIT

Investointimenoihin oli talousarviossa varattu 9,8 milj. euroa, kun toteuma oli 7,6 milj. euroa. Investointituloja arvioitiin kertyvän 50 tuhatta euroa ja niitä toteutui 73 tuhatta euroa.

Investointeihin varattuja määrärahoja jäi käyttämättä n. 2 milj. euroa, joista pitkävaikutteisten menojen osuus oli n. 1 milj. euroa.

Rakennuksiin käytettiin yhteensä 6,5 milj. euroa, josta suurin osa 6,3 milj. euroa kului Raasakan koulun rakentamiseen.

Kuvia uuden Raasakan koulun työmaalta 25.3.2024:



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.

6. HENKILÖSTÖ

Kannuksen kaupungin henkilöstöraporttiin on koottu henkilöstöön liittyviä tietoja vuodelta 2023. Kertomus on monipuolinen ja sen perusteella saa hyvän käsityksen muun muassa henkilöstön määrästä, rakenteesta, ikärakenteesta, eläköitymisestä, koulutustasosta, johtamisesta, työhyvinvoinnista ja henkilöstökustannuksista.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n uusi suositus henkilöstökertomuksen laadintaan tuli voimaan vuoden 2022 alusta. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Valtakunnallisesti yhteiset tunnusluvut ovat henkilötyömäärä, henkilöstön ikärakenne, vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Henkilöstön määrä 2023 oli 273 ja nousi 11 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Koko henkilöstömäärästä vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oli 181 henkilöä ja määräaikaisessa 92 henkilöä. Kuntien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa.

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.

Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista. Vuonna 2023 sairauspoissaolot laskivat 259 päivää (-6,12 %) verraten edelliseen vuoteen. Yleisin poissaolon syy työterveyshuollon tilaston mukaan on edelleen tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, vaikka poissaolopäivien määrä tässä diagnosoiryhmässä laski 161 päivällä (-21,6 %) edelliseen vuoteen verraten. Vuonna 2023 mielenterveyden häiriöt olivat toiseksi yleisin poissaolon syy ja niiden määrä nousi 58,2 % verraten vuoteen 2022.

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.

Kevan työhyvinvointikysely koko henkilöstölle tehdään seuraavan kerran vuonna 2025. Edellisen kerran kysely tehtiin vuonna 2022 ja 2019.

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.

7. EDELLISEN VUODEN ARVIOINTIHAVAINNOILLE TEHDYT TOIMENPITEET

Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä arviointikertomuksen jälkiseurantaa. Keskeistä arviointityön merkityksen kannalta on se, miten arviointikertomusta ja sen sisältöä käsitellään valtuustossa ja miten arviointia hyödynnetään kaupungin toiminnassa.

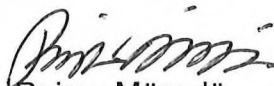
Arviointikertomus on käsitelty tarkastuslautakunnan toivomalla tavalla.

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2023 Kannuksen kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi ja esittää, että valtuusto pyytää arviointikertomuksessa esille tulleista asioista vastaukset tulosalueilta niin, että ne voidaan käsitellä kaupunginhallituksessa 1.10.2024 mennessä.

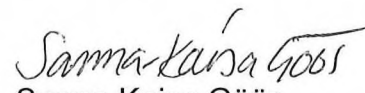
Kaupunginhallituksen odotetaan ottavan kantaa kattavasti koko arviointikertomuksen sisältöön tulosalueiden kannanottojen lisäksi. Kaupunginhallituksen käsittelyn jälkeen vastaukset tulee toimittaa tiedoksi kaupunginvaltuustolle ja tarkastuslautakunnalle, joka tarpeen mukaan voi vielä pyytää tarkennusta kannanottoihin.

Tarkastuslautakunta kiittää kaupungin johtoa ja koko henkilökuntaa hyvästä yhteistyöstä vuonna 2024.

Kannus 27.05.2024



Raimo Märsylä
puheenjohtaja



Sanna-Kaisa Göös
varapuheenjohtaja



Irmeli Annanolli
jäsen



Esa Erkkilä
jäsen



Kari Haavisto
jäsen