

Kaupunginhallituksen ja tulosalueiden kannanotot vuoden 2024 arviointikertomukseen

Kaupunginhallitus 23.09.2025 § 138

Valmistelija: kaupunginjohtaja Jussi Niinistö sekä talous- ja hallintojohtaja Leena Sämpi.

Kaupunginvaltuusto on 26.5.2025 § 20 käsitellyt arviointikertomuksen vuodelta 2024 ja päättänyt tarkastuslautakunnan esityksen mukaisesti pyytää arviointikertomuksessa julkituoduista seikoista vastaukset tulosalueilta ja edellyttää myös kaupunginhallituksen ottavan kantaa arviointikertomuksen sisältöön. Kannanotot tulee käsitellä kaupunginhallituksessa 1.10.2025 mennessä ja ne tulee saattaa myös kaupunginvaltuuston ja tarkastuslautakunnan tietoon.

Vuoden 2024 arviointikertomuksessa julkituodut seikat koskettivat kaupungin strategisia, toiminnallisia ja taloudellisia tavoitteita, investointeja sekä henkilöstöä, joten kannanoton antaa kaupunginhallitus ja toimielimiin asia viedään ainoastaan tiedoksi. Arviointikertomus on oheismateriaalina.

Tarkastuslautakunnan arviot sekä niihin annettavat kaupunginhallituksen kannanotot:

2. Tarkastuslautakunnan tehtävä, kokoonpano ja työskentely

Toivomme, että henkilöstön kuulemisia jatketaan myös tulevalle valtuustokaudella toimintatavan jatkuvuuden takaamiseksi.

Kuntalain 121 §:n mukaan tarkastuslautakunnan tehtävänä on arvioida, ovatko valtuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet kunnassa ja kuntakonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkastuslautakunta laatii toimikaudekseen arviointisuunnitelman ja päivittää sitä tarvittaessa vuosittain arviointiohjelman hyväksymisen yhteydessä. Arvioinnin tuloksista tarkastuslautakunta laatii vuosittain arviointikertomuksen. Teoksen ”Tarkastus ja arviointi kunnassa ja kuntayhtymässä” mukaan tarkastuslautakunnan tiedonhankintamenetelmiä ovat perehtyminen lakeihin ja asetuksiin sekä valtakunnallisiin suosituksiin ja ohjeistuksiin, vertailuaineistot muista kunnista, JHT-tilintarkastajan raportointi, kaupungin omat asiakirja-aineistot ja päätökset sekä asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyyskyselyt. Arvioinnissa voidaan käyttää myös tarkastuslautakunnan hyväksymiä, mahdollisimman hyvin kaikille arviointikohteille soveltuvia etukäteiskysymyksiä tai arviointikohteelle voidaan tehdä kohdennettuja arviointikysymyksiä.

Kaupunginhallitus näkee tärkeänä sen, että henkilöstöä kuullaan edellyttäen sen tapahtuvan yhdenvertaisin ja tasapuolisin

menetelmin ja siten, että kaikki tulevat kuulluksi. Työterveyslaitos toteutti työyhteisöselvityksen syksyllä 2024.

Tarkastuslautakunta arvioi, että kaupungin toimintatapa ei ole tuottanut tuloksia. Lautakunnan näkemyksen mukaan henkilöstöllä pitäisi olla matala kynnyks ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta työyhteisössä.

Kaupungin henkilöstölle järjestettiin 30.5.2024 infotilaisuus, jossa käsiteltiin epäasiallisen kohtelun ehkäisyä ja käsittelyn toimintaohjetta.

Koko kaupungin henkilöstöä informoitiin aiheesta 27.1.2025 sähköpostitiedotteella: *Työterveyslaitos toteutti Kannuksen kaupungin työyhteisöselvityksen ja piti siitä infotilaisuuden henkilöstölle 18.12.2024. Tilaisuuden esitysmateriaali on liitteenä, tilaisuuden tallenne sekä esitysmateriaali löytyvät myös Intrasta. Johtoryhmä kävi työterveyslaitoksen edustajien kanssa jatkokeskustelun 22.1.2025. Todettiin, että selvityksen tulokset eivät poikkea vastaavien organisaatioiden tuloksista. Huomiota haluttiin kuitenkin kiinnittää siihen, että vastaajista 16 % oli kokenut epäasiallista kohtelua ja heistä vain 52 % oli ilmoittanut asiasta eteenpäin. Tämän vuoksi johtoryhmä sopi, että vastuullista työkäyttäytymistä vahvistetaan ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla ohjeistus ja siitä ilmoittamisen toimintatavat muistutellaan meidän kaikkien mieliin. Lukekaahan siis liitteenä oleva ohjeistus, joka löytyy myös intrasta. Huomaattehan, että jos epäasiallista kohtelua ilmenee oman esihenkilön taholta, voi ilmoituksen tehdä hänen esihenkilölleen. Haluamme yhdessä luoda Kannuksen kaupunkiin työkuultuuria, joissa hankaliakin asioita uskalletaan ottaa puheeksi ja niistä voidaan keskustella asiallisesti - tässä johdon esimerkki on tärkeä.*

3. Kaupungin strategiset tavoitteet

Olemme tyytyväisiä, että osallistavasta budjetoinnista on saatu hyvää palautetta kaupunkilaisilta.

Kaupunginhallitus yhtyy tarkastuslautakunnan arvioon. Osallistavaan budjetointiin varattiin 20 000 euron määräraha vuosina 2024 ja 2025. Molempina vuosina kuntalaiset ovat saaneet äänestää muutaman vaihtoehdon pohjalta mieleistään kohdetta ja eniten ääniä saanut kohde toteutetaan. Vuonna 2024 toteutettiin leikkivälinehankinta Museokankaan leikkipuistoon. Tänä vuonna hankitaan jouluvalaistusta. Määrärahan varaamista osallistavaan budjetointiin on tarkoitus jatkaa myös tulevina vuosina.

Liikuntaneuvonnalla on katsottu olevan merkittävä rooli Kannuksen kaupungissa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa. Lautakuntana katsomme, että kaupungin toimet hyvinvoinnin edistämiseksi eivät ole kaikilta osin riittävät. Nostamme esiin ehdotuksen, että liikuntaneuvonta voitaisiin liittää pysyväksi toimintamalliksi osaksi organisaatorakennetta.

Konsernin osalta haluamme kiinnittää huomiota siihen, että kaupungin tulisi tarkastella yhtiöiden toiminnan organisointia (esimerkiksi vesihuoltolaitos) huoltovarmuuden kannalta.

Kaupungin organisaatorakennetta muutettiin 1.1.2022 alkaen siten, että sivistyspalveluiden lautakunta ja toimiala hajautettiin kasvatusta ja opetuslautakuntaan ja toimialaan sekä hyvinvointipalveluiden lautakuntaan ja toimialaan. Hyvinvointipalveluiden lautakunta vastaa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Hyvinvointijohtaja toimii hyvinvointipalveluiden toimialajohtajana. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämistehtävän koordinointi sisällytettiin vuoden 2025 talousarviossa väliaikaisesti liikuntapalvelupäällikön virkaan. Liikuntaneuvontaa on toteutettu jo useamman vuoden ajan hankerahoituksen avulla, jota on tarkoituksenmukaista hyödyntää niin kauan kuin sitä on saatavilla. Tämän jälkeen liikuntaneuvonta voidaan liittää osaksi normaalitoimintaa, mikäli talousarviorahoituksen mahdollistaa. Hankkeesta saadut hyödyt ovat kiistattomat.

Konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnan organisointia on tarkasteltava ensisijaisesti kuntalain 126 §:n mukaisen yhtiöittämisvelvoitteen kautta. Mikäli kunta hoitaa tehtävää kilpailutilanteessa markkinoilla sen on annettava tehtävä osakeyhtiön, osuuskunnan, yhdistyksen tai säätiön hoidettavaksi. Poikkeuksena tähän on luonnollinen monopoliasema, esimerkiksi vesihuoltotoiminta. Kannuksen Vesiosuuskunta on perustettu vuonna 1946, viemärilaitos verkostoineen siirtyi kaupungilta Vesiosuuskunnalle vuonna 2009 ja Lohtajan Vesihuolto vuonna 2017. Kannuksen Vesiosuuskunta ei kuulu kaupunkikonserniin, mutta yhtiön edustajat ovat mukana kaupungin valmiusorganisaatiossa ja ovat osallistuneet soveltuviin valmiusharjoituksiin ja varautumiskoulutuksiin.

Olemme lautakuntana kiinnittäneet huomiota tarkastelujaksonsa aikana kaupungin strategiaan. Haastatteluissa on noussut esiin strategian arvoissakin mainittu avoimuus ja avoimuuden haasteet sekä kuntakeskuksen elävöittäminen ja viihtyisyys. Olemme edelleen huolissaan ilmapiiristä ja viestinnän avoimuudesta.

Sisäisessä viestinnässä on edelleen havaittu puutteita. Lisäksi ulkoisessa viestinnässä ja tiedottamisessa on havaittu parannettavaa kuluneen vuoden aikana. Haluamme kiinnittää huomiota toimialojen ja toimintayksiköiden väliseen yhteistyöhön. Näemme tärkeänä avoimen keskustelun työhyvinvoinnista ja kaikkien osapuolten arvostuksesta. Henkilöstö ja esihenkilöt eivät aina työskentelyssä tunnista strategiaa.

Olemme havainneet, että strategian jalkauttaminen henkilökunnalle on puutteellista. Olemme kiinnittäneet huomiota elävän ja viihtyisän kuntakeskuksen kehittämiseen sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Näkemyksemme mukaan kaupungin elävöittämiseen ja viihtyisyyteen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota.

Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että salassa pidettävät asiat tulisi pysyä salaisina (kuntalaki 101 §). 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. Lautakuntana katsomme, että valtuutetut tulee perehdyttää salassapitosäännösten noudattamiseen uuden valtuustokauden alussa

Hyvinvointipalveluiden lautakunta hyväksyi 21.5.2024 viestintäsuunnitelman vuodelle 2024. Kaupungin viestinnässä kuluvan vuoden tavoitteena on keskittyä viestinnässä sisäisen viestinnän parantamiseen. Sisäiseen viestintään kuuluu mm. keskinäinen avoimuus, viestien selkeys ja ymmärrettävyys, viestien oikea-aikaisuus oikeissa paikoissa ja tiedon paikkansapitävyys. Tärkeintä yhteisessä organisaatiossa on tiedon kulun varmistaminen. Kirjasto- ja viestintäpäällikkö järjestää koko henkilöstölle suunnatun sisäisen viestinnän koulutuksen loppuvuodesta 2025. Viestintäryhmä on kokoontunut säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa ja ryhmässä ovat mukana kaikkien toimialojen viestintää tekevät.

Toimialojen ja toimintayksiköiden välistä yhteistyötä on pyritty tiivistämään esimerkiksi kerran kuukaudessa järjestettävillä esihenkilöfoorumilla sekä toimistohenkilöstön aamukahvipalaverilla. Näissä otetaan vapaamuotoisesti esille erilaisia ajankohtaisia, kaikkia koskettavia asioita ja pyritään näin varmistamaan tiedon kulkua eri toimialojen ja yksiköiden välillä. Kasvatus- ja opetuspalveluiden toimiala on kutsunut yhteisiin palavereihin niin teknisten palveluiden kuin hyvinvointipalveluidenkin toimialaa.

Voimassaolevan strategian eräänä painopisteenä on elävä ja viihtyisä kuntakeskus. Kaupunki on toteuttanut strategiaa resurssien puitteissa parantamalla ydinkeskustan katuja, kevyen liikenteen väyliä ja istutuksia sekä koulukeskuksen aluetta. Vuoden 2025 aikana uudisrakennetaan tori- ja rantapuisto. On huomioitava, että strategian toteuttaminen on pitkäjänteistä työtä eikä valmista tule yhdessä vuodessa. Ydinkeskustan alueella on myös paljon yksityisomistuksessa olevaa kiinteistökantaa, jonka yleisilmeeseen puuttumiseen kaupungilla on rajalliset mahdollisuudet. Kaupunki mahdollistaa ydinkeskustan rakentamista asemakaavamuutoksella, joka hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 25.5.2020.

Luottamushenkilöiden perehdyttämisillassa 19.8.2025 käytiin läpi kokouksen pelisääntöjä ja luottamuksellisuuteen liittyviä asioita. Toimielimen suljetussa kokouksessa käydyt 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. Kannattaa sopia siitä, missä vaiheessa ja kenelle kukin saa luovuttaa tietoa toimielimen päätöksistä ja kommentoida niitä, esimerkiksi voidaan sopia että pöytäkirjan julkaisuun asti tietoa luovuttavat vain toimielimen sihteeri (tekniset tiedot siitä mitä päätettiin) ja puheenjohtaja ja esittelijä (jos lehdistö tarvitsee esim. kannanottoa tai muuta tietoa, jota ei löydy itse pöytäkirjatekstistä). Kaupungin viestintäsuunnitelman mukaan talous- ja hallintojohtaja vastaa kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen päätösten tiedottamisesta medialle ja asianosaisille.

4. Taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisen arviointi

Talouden suunnitelmallisuus ja ennakointi on parantunut huomattavasti. Taloutta seurataan ja tiedotetaan kvartaaleittain, joka on auttanut suunnitelmallisuuteen. Korjausliikkeitä voidaan tehdä ennakoidusti talousarvion laadinnan yhteydessä ja talousarviovuoden aikana tarvittaessa. Lisämäärärahoja ei ole tarvinnut myöntää.

Kaupunkikonsernin tulokseen vaikuttavat olennaisesti osakkuusyhtiö Korpelan Voiman vahva tulos, josta Kannuksen kaupungin osuus oli 1,9 miljoonaa euroa.

Lautakuntana olemme tyytyväisiä, että Kannus saavutti ensimmäisenä pohjalaiskuntana kasvihuonepäästöjen nollatason. Kaupunkikonserni on ollut aktiivisesti vaikuttamassa alueen hiilineutraalisuuden toteutumiseen.

Kaupunginhallitus panee tyytyväisenä merkille Korpelan Voiman kohentuneet taloustilanteen. Sillä on merkittävä vaikutus myös kaupungin konsernitilinpäätökseen ja sen tunnuslukuihin.

Kaupunginhallitus on ylpeä kaupungin saavuttamasta kasvihuonepäästöjen nollatasosta. Tämä on seurausta kaupungin alueella olevan tuulivoimatuotannon tuomista päästöhyvityksistä.

Kaupungin toiminnalliset tavoitteet ovat pääasiassa joko toteutuneet tai kesken. Tavoitteiden mitattavuuteen tulisi kuitenkin kiinnittää tarkemmin huomiota.

Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että kaupungin tilikauden tulos olisi muodostunut negatiiviseksi, mikäli kehittämisrahastoa ei olisi purettu tilikaudella 2024. Olemme tyytyväisiä, että talouden tasapainottamiseksi on tehty korjausliikkeitä. Haluamme myös painottaa, että kaupungin tuulivoimatuotot ovat merkittävä osa kaupungin tuottopohjaa. Kaupungin lainamäärän myötä myös korkokustannukset ovat nousseet. Korkokustannusten nousuun on syytä varautua myös jatkossa.

Talousarvion laadintaohjeessa ohjeistetaan tavoitteiden laadinnasta seuraavasti: Talousarviokirjaan sisällytettävät tavoitteet asetetaan niin, että ne ovat konkreettisia ja sopusoinnussa keskenään. Niiden on oltava mitattavissa ja laadun arvioitavissa ja niiden toteutukselle on asetettava aikataulu. Tavoitteet asetetaan niin, että ne kattavat tehtäväalueen perustehtävät ja ovat toteutettavissa niihin osoitetuilla voimavaroilla. Tavoitteiden saavuttamiseksi määritellään toteutettavat toimenpiteet, joiden tuloksellisuutta seurataan ja arvioidaan. Asetettavien tavoitteiden tulee olla selkeitä, jotta niitä voidaan mitata mahdollisimman yksiselitteisillä ja konkreettisilla mittareilla ja menetelmillä. Mittarit voivat olla määrällisiä tai laadullisia.

Talousarvioehdotus vuodelle 2024 oli ainoastaan 640 000 ylijäämäinen 1,049 milj. euron suuruisen kehittämisrahaston purkamiskirjauksesta huolimatta, koska toimialojen talousarvioraami laadittiin korottaen toimintakuluja 3 % vuoden 2023 tasosta. Samalla kuitenkin todettiin, että talouden sopeuttamistoimiin on ryhdyttävä, jotta talous saadaan suunnitelmakaudella takaisin tasapainoon. Vuoden 2025 talousarvioesitys saatii laadittua 12 000 euroa ylijäämäiseksi tuloveroprosentin korotuksen sekä toimialojen tekemien karsintojen avulla. Tilinpäätösennusteen mukaan vuoden 2025 tilinpäätös on ylijäämäinen, mikäli Kotirannan kiinteistön alaskirjausta ei huomioida. Kaupungin korkokustannusten ennustettavuutta on parannettu korkosuojaamalla lainoja.

Kaupungin omistuksessa on useita huonokuntoisia kiinteistöjä, joiden arvo on merkittävä kaupungin taseella. Huonokuntoisten kiinteistöjen tasearvojen alaskirjaus johtaisi kaupungin ja konsernin taloudellisten tunnuslukujen heikkenemiseen.

Konsernin osalta kiinnitämme edelleen huomiota konserniyhtiöiden taloudellisten tavoitteiden asettamiseen ja seurantaan. Näemme tärkeänä konserniohjauksen toteutumisen konserniyhtiöiden riskienhallinnan osalta.

Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston yleisohjeen mukaan toiminnan lopettamisen seurauksena tyhjilleen jääneen kiinteistön taseessa jäljellä oleva arvo kirjataan arvonalentumisena tuloslaskelmaan kuluksi, jollei kiinteistöstä saada vuokratuottoja tai sitä käytetä kunnan omassa palvelutuotannossa. Tilintarkastajan ohjeen mukaan alaskirjaus tulee tehdä kolmen tilikauden aikana. Kotirannan kiinteistön vuokraustoiminta on loppunut 31.12.2024 eikä sen tulevasta käyttötarkoituksesta ole tietoa. Kotirannan kiinteistön tasearvo on n. 2,3 milj. euroa, eli sen alaskirjaaminen tulee heikentämään kaupungin taloustilannetta merkittävästi. Märsylän koulun toiminta on loppunut 31.5.2025, mutta asunto on edelleen vuokrauskäytössä. Märsylän koulun tasearvo 57 000 euroa. Roikolan koulun toiminta loppuu 31.5.2026, eikä kiinteistön jatkokäyttötarvetta ole tiedossa. Tasearvo Roikolan koululla on 214 000 euroa.

Kiinteistöjä ei tarvitse alaskirjata huonokuntoisuuden vuoksi, mikäli ne kuitenkin edelleen ovat palvelutuotannon tai vuokraustoiminnan käytössä. Kaupungilla on peruskorjaustarpeessa olevia kiinteistöjä kuten kirjasto, koulukeskus sekä varhaiskasvatuksen tilat. Tasearvot ovat kirjastolla 332 000 euroa, Lastentalolla 382 000 euroa, Myllärillä 302 000 euroa ja Riihihovilla 286 000 euroa. Koulukeskuksen tasearvo on peräti 2,36 milj. euroa. Koulukeskukseen tehtiin laajoja saneeraustöitä vuosina 1996-2005 ja 2011-2018.

Konserniin kuuluville tytäryhtiöille asetetaan vuosittain talousarviossa toiminnalliset tavoitteet ja niiden toteutumisesta raportoidaan toiminnan ja talouden puolivuotiskatsauksessa sekä tilinpäätöksessä.

5. Investoinnit

Investointien osalta on pysytty hyvin budjetissa ja tavoitteissa.

Vierailimme uudessa Raasakan koulussa 4.11.2024. Näkemyksemme mukaan Raasakan koulun tilat ovat kokonaisuudessaan toimivat. Raasakan koulun käyttöönotto on sujunut hyvin ja henkilökunta on viihtynyt uusissa toimitiloissa. Raasakan koulu sopii ja sulautuu kokonaisuudessaan hyvin Kannuksen kaupungin katukuvaan ja osaltaan parantaa elävää ja viihtyisää kuntakeskusta.

Kaupunginhallitus yhtyy tarkastuslautakunnan arvioon. Raasakan uusi koulu on kaupungin ylpeyden aihe ja myös selkeä vetovoimatekijä. Huoli siitä, että oppilaita ei riitä Raasakan kouluun, oli aiheeton, sillä koulu on tällä hetkellä aivan täynnä. Märsylän koulun oppilaat siirtyivät Raasakan kouluun syyslukukauden 2025 käynnistyessä. Siirtymisestä on tullut paljon positiivista palautetta.

Lautakuntana olemme huolissamme investointitoiminnan kohdistamisesta ja kaupungin investointitoiminnan hajanaisuudesta. Huomiota tulisi kiinnittää kasvavassa määrin kokonaisuuksiin, jotta hybriditoimintaa voitaisiin tehostaa yli toimialarajojen. Kaupungin olisi tarpeen laatia pitkän tähtäimen kiinteistösuunnitelma, jossa tunnistetaan kaavoitukset ajantasaisten tarpeiden mukaan. Hybriditoiminnan mahdollistaminen vaatii tarkkaa ja avointa suunnittelua sekä aidosti henkilöstöä osallistavaa ilmapiiriä.

Lautakuntana olemme lisäksi huolissamme hankkeille budjetoitujen kuntaosuuksien riittävydestä. Hankerahoitukset vähenivät vuonna 2024 yhteensä 549 tuhannella eurolla edellisvuoteen verrattuna.

Lopuksi haluamme kiinnittää huomiota hankintalain ja kaupungin omien hankintaohjeiden noudattamiseen. Lautakuntana vaadimme, että kilpailutetuista hankinnoista laaditaan kirjalliset hankintasopimukset valittujen sopimustoimittajien kanssa. Lisäksi sopimusten yhdenmukaiseen arkistointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Talousarvion yhteydessä kaupunginvaltuusto hyväksyy taloussuunnitelmavuosia koskevan rakentamishjelman sekä seuraavia neljää vuotta koskevan viitteellisen investointiohjelman. Kaupunginvaltuusto hyväksyi 17.4.2024 Toimitilaohjelman, jossa määritettiin nykyisen kiinteistökannan kunnon ja tulevaisuuden kehittämistoimien lisäksi rakennuttamisen ja kunnossapidon prosessit suunnitelmallisen kiinteistönpidon varmistamiseksi. Suunnitelmallisen kiinteistönpidon tavoitteena on ennakoiva kiinteistöjen ylläpito sekä kiinteistökannan optimointi. Toimitilaohjelman keskeisenä tavoitteena on kuvaamalla ja ohjeistamalla aikaansaada palvelutuotannon tarpeisiin soveltuvat ja toimintaa tukevat turvalliset, terveelliset ja viihtyisät tilat, joiden ylläpito on järjestetty suunnitelmallisesti, kannattavasti ja ongelmia ennaltaehkäisevästi.

Hanketoimintaan on saatavilla vähenevässä määrin rahoitusta esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriöltä, minkä vuoksi myös omarahoitusosuuksiin on budjetoitu vähemmän.

Kaupungin tilintarkastusyhtiö KPMG:n 19.5.2025 jättämässä tilintarkastuspöytäkirjassa havaittiin myös, että kaupungin hankintamenettelyssä ei kaikilta osin ole noudatettu hankintalakia ja kaupungin omaa hankintaohjetta, sillä kirjallista hankintasopimusta ei ole laadittu kaikkien teknisten palveluiden kilpailuttamien hankintojen osalta. Kaupunginhallitus käsitteli tilintarkastuspöytäkirjaa 3.6.2025 ja päätti pyytää teknisten palveluiden toimialajohtajalta selvityksen asiasta. Vastineen saatuaan kaupunginhallitus käsitteli asiaa uudelleen 26.8.2025. Vastineessa todettiin, että teknisten palveluiden toimiala on vuoden 2025 alusta lukien laatinut kirjalliset hankintasopimukset kaikista hankinnoista, joista on tehty hankintapäätös joko viranhaltijapäätöksenä tai lautakunnan päätöksenä. Hankintasopimukset tehdään joko kaupungin omalle tai sopimustoimittajan sopimuspohjalle. Sopimuksessa sovitaan asioista, jotka usein jo ilmenevät tilanteesta riippuen joko tarjouspyynnössä, hyväksytyssä tarjouksessa tai tilausvahvistuksessa. Kaupunginhallitus merkitsi tiedoksi annetun vastineen ja totesi, että tilintarkastuspöytäkirjassa esiin nostettuihin havaintoihin on reagoitu eivätkä ne tässä vaiheessa aiheuta enempää toimenpiteitä.

Hankintasopimukset arkistoidaan kaupungin sähköiseen asianhallintajärjestelmään Dynastyyn.

6. Henkilöstö

Havaitsimme, että työnohjaukseen ja perehdyttämiseen on kiinnitetty huomiota vuonna 2024 ja kaupungin perehdyttämisoppaan hyväksyminen on vireillä raportointihetkellä.

Lautakuntana olemme tyytyväisiä, että sairaspöissaolojen määrä on vähentynyt. Kaupungin työterveyspalvelut ovat kattavat.

Lautakuntana katsomme, että työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota vuonna 2024. Olemme tyytyväisiä tehtyihin toimenpiteisiin.

Kaupunginhallitus yhtyy edellä kuvattuihin arvioihin. Työhyvinvoinnin eteen on panostettu viime vuosina paljon siitä huolimatta, että kaupungilla on ollut taloudellisesti tiukemmat ajat. Työhyvinvointia lisätään myös hyvällä perehdytyksellä. Kaupunginhallitus hyväksyi perehdyttämisohjelman ja uuden työntekijän perehdyttämisoppaan 3.6.2025. Tavoitteena on varmistaa suunnitelmallinen ja tasavertainen perehdytys kaikille uusille tai tehtäviä vaihtaville, esihenkilötehtävissä aloittaville tai pitkiltä vapailta palanneille työntekijöille. Oppaan avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan Kannuksen kaupungin organisaation, työpaikan arvot ja toimintatavat. Oppaaseen on kerätty monipuolisesti tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista sekä linkkejä käytössä oleviin ohjelmiin ja muihin työntekijälle tarpeellisiin tietoihin.

Kaupunki on tarjonnut henkilöstölle erilaisia valmennuksia vuoden 2024 aikana. Lautakuntana katsomme tärkeäksi, että henkilöstölle ja esimiehille tarjotaan myös jatkossa riittävästi koulutusta.

Työterveyshuollon palveluiden kustannukset ovat kasvaneet edellisvuoteen nähden 37 tuhannella eurolla, muun muassa työterveyspalvelutarjonnan lisääntymisestä johtuen. Pitkien poissaolojen määrä on kasvanut edellisvuoteen verrattuna.

Lautakuntana kiinnitämme huomiota siihen, että Työterveyslaitoksen kehittämis ehdotuksiin kyetään reagoimaan. Koulutusten vaikuttavuutta ja toimivuutta tulee seurata.

Tamora Oy valmensi vuonna 2024 esihenkilöitä sekä johtoa ja valmennuksen tuotoksena syntyi Kannuksen johtamisen käsikirja. Valmennukset jatkuvat vuonna 2025 painopisteen siirtyessä henkilöstöön. Tamoran vetämä Kasvu kannustavaan kehittämiseen - henkilöstövalmennus käynnistyi maaliskuussa ja jatkuu lokakuulle saakka. Valmennukseen ilmoittautui 29 henkilöä ja siihen saatiin Kevan kehittämisrahaa.

Eduhousen verkossa toimivan koulutusportaalin käytöstä luovuttiin, koska sen käyttö oli suhteellisen vähäistä. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tarpeellisiksi katsomiinsa täydennyskoulutuksiin ja suosituksena on, että jokainen henkilö osallistuisi vuosittain kolmeen koulutuspäivään.

Työterveyshuollon kustannukset ovat lähes tuplaantuneet vuodesta 2021. Tämä on seurausta sekä palvelutarjonnan laajenemisesta että hintatason noususta. Kustannuksia pyritään hillitsemään yhteistyössä työterveyspalvelut tarjoavan Työplus Oy:n kanssa. Vuodelle 2025 palvelutarjontaa ei voitu enää kasvattaa tässä taloudellisessa tilanteessa.

Työterveyslaitoksen syksyllä 2024 toteuttaman työyhteisöselvityksen kehittämisehdotukset olivat:

- johdon ja esihenkilöiden keskinäisen yhteistyön vahvistaminen, tiedonkulku ja yhteinen tekeminen vahvemmaksi
- henkilöstöjohtamiseen yhdenmukainen ja tasapuolinen linja.
- vastuullisen työkäyttäytymisen vahvistaminen läpi organisaation (johto, esihenkilöt ja henkilöstö)
- epäasiallisen käytöksen ja häirinnän toimintaohjeet tutuiksi
- johto tukee asioiden puheeksi ottamista sekä puuttuu tarvittaessa.
- sijaistamisen selkeyttäminen ja varahenkilöistä sopiminen, erityisesti pidempien poissaolojen ajaksi.
- yhteiset keskustelut etätyön linjauksista työn luonne huomioiden.

Kehittämisehdotuksiin on pyritty reagoimaan mahdollisimman hyvin. Esihenkilöfoorumi kokoontuu kuukausittain. Henkilöstöjohtamisen tukena olevia ohjeistuksia on täsmennetty, että niihin ei jäisi tulkinnanvaraa, joka saataisi johtaa epätasa-arvoiseen kohteluun. Epäasiallisen kohtelun ehkäisyn ja käsittelyn toimintaohjetta on muistutettu kaikkien mieliin, kuten edellä on jo kerrottu. Sijaistamisesta maksettavia korvauksia on käsitelty kaupunginhallituksessa. Etätyöohjetta ei ole vielä päivitetty, mutta etätyön tekemistä on rajoitettu aikaisemmasta.

Lautakuntana olemme havainneet kaupungin sijaistamiskäytännöissä puutteita. Nykyiset sijaistamiskäytännöt lisäävät työntekijöiden työkuormaa. Sijaistamiskäytäntöihin vaaditaan selkeät ohjeistukset, jotta voidaan välttyä liialliselta työkuormalta. Olemme edelleen kiinnittäneet erityistä huomiota kaupungin työhyvinvointiprosessiin. Työhyvinvointiprosessin kehittämistä tulisi suunnata raportointiin ja toteutumisen seurantaan. Hyvään työhyvinvointiprosessiin kuuluu, että työterveyshuolto tekee Kevan hyvinvointikyselyn vuosittain. Tämä on toteutettu todellisuudessa kolmen vuoden välein. Haluamme lisäksi huomauttaa, että kiinteistöjen, erityisesti kirjaston tilojen, kunto voi vaikuttaa negatiivisesti henkilöstön hyvinvointiin.

Olemme kiinnittäneet huomiota siihen, että henkilöstöraportin 2024 mukaan sairauspoissaolojen osalta mielenterveyden häiriöt ovat nousseet 529 päivällä eli 144 % vuodesta 2022. Lautakuntana olemme huolestuneita sairaspöissaolojen kehityssuunnasta. Työkyvyn ylläpitämiseen tulee kiinnittää vielä enemmän huomiota. Päätimme jatkaa henkilöstön kuulemisia vuonna 2024, koska havaitsimme henkilöstökyselyjen vastausprosenttien olevan matalat ja kyselyjen tulokset huolestuttivat joidenkin alojen osalta. Lautakuntana katsomme edelleen, että työhyvinvointikyselyt tehdään liian harvoin. Pidämme tarpeellisena, että henkilöstölle järjestetään vuosittain hyvinvointikyselyt, joiden tuloksia seurataan vuosittain. Tulosten seuranta varten tulisi määrittää yhteisesti tavoitteet ja toimenpiteet, joilla työyhteisön toimintaa ja työhyvinvointia voidaan kehittää. Lautakuntana vaadimme selvityksen siitä, miten Työterveyslaitoksen kehittämisohdotusten pohjalta laadittujen toimien vaikuttavuutta ja työhyvinvoinnin

toteutumista seurataan laadullisesti sekä selkeiden mittareiden avulla.

Elinvoima- ja konsernipalveluiden toimialan tulosaluepäälliköt ja heidän sijaisensa nimeää kaupunginhallitus. Kasvatus- ja opetuspalveluiden, hyvinvointipalveluiden sekä teknisten palveluiden toimialojen tulosaluepäälliköt ja heidän sijaisensa nimeää ao. lautakunta. Toimintayksiköiden esimiehet ja heidän sijaisensa nimeää toimialajohtaja. Virkaehtosopimuksissa on määräykset tehtävien muutoksen vaikutuksesta palkkaan (Olennainen muutos). Jos viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyiden vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä. Toimialajohtajan, tulosaluepäällikön ja toimintayksikön esihenkilön sijaiseksi nimetyllä viranhaltijalla tavanomainen ja tilapäinen sijastaminen, kuten vuosilomat ja muut toistuvat kokous- tai vastaavat poissaolot, on huomioitu vaativuuden arvioinnissa ja tehtäväkohtaisessa palkassa. Toimialoilla oman tehtävän ohella sijaistaminen ja muut määräaikaiset järjestelyt yhtenäistettiin korvauksen osalta kaupunginhallituksessa 28.5.2024. Oman toimen ohella keskitytään pääsääntöisesti tekemään keskeisimmät ja ko. ajankohdalle välttämättömät tehtävät. Jos esihenkilö hoitaa tehtäviä, joita yleensä hoitaa hänen alaisensa, ei palkantarkistuksia tehdä.

Kaupungin koko henkilöstölle on toteutettu Kevan työhyvinvointikyselyt kolmen vuoden välein, edellisen kerran vuonna 2022. Vuonna 2024 koko henkilöstölle toteutettiin Työterveyslaitoksen työyhteisöselvitys, mistä johtuen on linjattu, että vuonna 2025 ei toteuteta Kevan työhyvinvointikyselyä. Jatkossa Kevan kysely on tarkoituksenmukaista toteuttaa vähintään kahden vuoden välein. Tulokset analysoidaan ja niiden pohjalta tehdään tarvittavat kehittämistoimenpiteet. Keva on kehittänyt Pulssi-palvelun, 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. Palvelu on avautunut Kevan asiakkaiden käyttöön vuoden 2025 alussa ja sen käyttöönottoa ollaan valmistelemassa myös Kannuksen kaupungilla.

Kannuksen kaupungillakin mielenterveyden häiriöt nousivat suurimmaksi sairauspoissaolojen syyksi ja niiden kasvu oli voimakasta. Tämä noudattelee valtakunnallista linjaa, sillä Suomessa mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu on ollut voimakasta ja lähes yhtäjaksoista vuoden 2016 jälkeen. Erityisesti ahdistuneisuushäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat viime vuosina kasvaneet. Masennuksesta johtuvien poissaolojen kasvu taas on pysähtynyt. Vuonna 2023 jo yli 100 000 henkilöä sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriön perusteella. Se on noin kolme prosenttia työikäisistä ei-eläkkeellä olevista suomalaisista. Puolella heistä syynä oli ahdistuneisuushäiriö. Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöt

ohittivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sairauspoissaolon syynä vuonna 2020. Tule-vaivat aiheuttavat sairauspoissaoloja enemmän vanhemmille työntekijöille, kun taas nuoret kärsivät enemmän mielenterveyden häiriöistä. Kelan tutkijat Blomgren ja Perhoniemi esittävät suosituksia mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden vähentämiseksi:

- psyykkistä työkuormaa pitää keventää muun muassa informaatiotulvaa ja työn pirstaloitumista karsimalla, hyvällä johtamisella ja riittävällä resursoinnilla. Työntekijöiden psyykkistä työkykyä on tuettava.
- lasten ja nuorten hyvinvointiin pitää panostaa.
- väestön terveellisiä elintapoja pitää edistää. Tässä on myös työnantajilla monenlaisia mahdollisuuksia.
- varhaista tukea on oltava saatavilla, ja väestön mielenterveystaitoja kannattaa tukea laaja-alaisesti.

Kaupungin strategian mukaan Kannuksen kaupunki on arvostettu työnantaja, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista. Kaupunginhallitus näkee henkilöstön hyvinvoinnin olevan avaintekijä, jotta kaupunki voi onnistua hyvin palveluidensa tuottamisessa. Kaupunginhallitus haluaa kaupungissa toteutettavan inhimillistä henkilöstöpolitiikkaa, joka painottaa työntekijöiden arvostamista, kunnioittamista ja heidän hyvinvointinsa huomioimista. Se tarkoittaa käytäntöjä, jotka edistävät työntekijöiden motivaatiota, kehitystä ja tyytyväisyyttä, luoden samalla positiivisen ja tuottavan työympäristön. Näin myös etenkin mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja voidaan tehokkaimmin vähentää.

Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus saattaa tarkastuslautakunnalle ja kaupunginvaltuustolle tiedoksi kaupunginhallituksen antamat kannanotot tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa vuodelta 2024 julkituotuihin seikkoihin valmistelutekstissä esitetyn mukaisesti.

Päätös

Jari Orjala poistui kokouksesta klo 10.10.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä kaupunginjohtajan ehdotuksen asiassa.

Pidettiin tauko klo 10.19 - 10.27.

Kaupunginvaltuusto 29.09.2025 § 58
107/00.03.00/2025

Päätös

Mika Kokkonen esitti Keskustan ryhmäpuheenvuoron, jossa nostettiin esille työhyvinvointiin, osallistavaan budjetointiin, hankerahoitusten hyödyntämiseen, strategian päivittämiseen sekä luottamushenkilöille jaettavan tiedon luottamuksellisuuteen liittyviä huomioita.

Kaupunginvaltuusto päätti yksimielisesti hyväksyä kaupunginhallituksen ehdotuksen asiassa.