

Kunnanhallituksen lausunto arviointikertomukseen

Tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa vuodelta 2022 arvioitu kunnan strategisten tavoitteiden toteutumista, tarkastuslautakunnan painopistealueiden ja suositusten toteutumista, kunnan taloutta, kuntakonsernille asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä henkilöstöasioita.

Arviointikertomuksen yhteenvedossa todetaan, että edellisvuoden arviointikertomuksella nostetuista asioissa on menty eteenpäin. Painopistealueiden toiminnallisten tavoitteiden arvioinnin osalta lautakunta toteaa, että asetettujen tavoitteiden ja mittareiden arviointi on vaikeaa, koska niistä puuttuvat pääosin konkreettiset toimenpidevaatimukset sekä arviointikriteerit tai tavoitetasot. Tarkastuslautakunnan arviointityön selkiyttämiseksi tarkastuslautakunta toivoo täsmentämään tavoitteiden tavoitetasoja mittareita, jotta toiminta olisi tuloksellista ja tulokset helpommin arvioitavissa. Tarkastuslautakunta esittää, että kunnanhallitus selvittää, miten sairauspoissaolojen korkeaa määrää saataisiin laskettua ja mistä poissaolot johtuvat. Lisäksi tarkastuslautakunta esittää, että henkilöstötilinpäätös tulee laatia vuodelta 2022 ennen kuin vuoden 2024 talousarvion laatiminen aloitetaan.

Arviointikertomuksen vaikuttavuutta on pyritty lisäämään sillä, että uuden kuntalain 121.5 §:n mukaan kunnanhallituksen tulee antaa valtuustolle lausunto toimenpiteistä, joihin se on ryhtynyt tai aikoo ryhtyä arviointikertomuksessa esitettyjen havaintojen takia.

Kunnanhallitus toteaa lausunnossaan tarkastuslautakunnalle seuraavaa (*esitetty kursiivilla*):

1) Strategiset tavoitteet

Tarkastuslautakunta pitää positiivisena, että Pyhän alueelle kunnan tarjoamien lakisääteisten palvelujen saatavuuteen on kiinnitetty päiväkotisuunnittelun ja vuokra-asumisen myötä huomiota.

Tarkastuslautakunta tiedustelee menneeltä strategiakaudelta 2017–2021, että miten strategian toteutumisen arviointia on kokonaisuudessaan luottamuselimissä suoritettu?

Kunnanhallitus toteaa, että vuoden 2020 talousarviosta lähtien on talousarvion ja -suunnitelman yhteyttä kuntastrategiaan pyritty vahvistamaan siten, että toiminnalliset tavoitteet toimiala- ja vastuualuekohtaisesti on ohjattu kiinnittämään strategiisiin painopistealueisiin (kh 27.8.2019 § 180). Vuoden 2022 tavoiteasetannassa noudatetaan kunnanhallituksen hyväksymää Toiminnan ja talouden suunnittelu -ohjetta (kh 9.9.2021 § 253), joka tukee yhtenäistä talousarviokirjan rakennetta ja edistää kunnan toiminnan läpinäkyvyyttä.

*Vuoden 2022 talousarvion laadintaa on ohjannut edellisen kauden kuntastrategia 2017 – 2021. Talousarvion 2022 laadintaohjeiden mukaan **toimialojen ja vastuualueiden tavoitteiden tulee tukea kuntastrategiassa asetettujen päämäärien saavuttamista**. Kuntastrategiassa on esitetty neljä keskeisintä painopistealuetta, johon seuraavien viiden vuoden aikana erityisesti panostetaan: **lapsissa ja nuorissa on tulevaisuus, seniorit voimavarana / aktiivinen kolmas ikä, työllisyys sekä lähipalveluiden jatkuva kehittäminen**. Poikkileikkaavana teemana on yhteisöllisyys. Kuntastrategian 2022 – 2030 päivitys on toteutunut kunnanhallituksen hyväksymän etenemissuunnitelman mukaisesti. Kunnassa on tiedostettu, että kyseinen*

kuntastrategia sisältää runsaasti tavoitteita, päämääriä ja muita painopisteitä, joiden mittaaminen ei kaikilta osin ole ollut mahdollista.

Uuteen kuntastrategiaan 2022 - 2030 on asetettu konkreettiset tavoitteet ja mittarit, jotka tukevat strategian toteutumisen seurantaa. Kaikki kyseiset tavoitteet on jaettu elinvoima- ja hyvinvointi toimialojen vuositavoitteiksi; henkilöstöä koskevat tavoitteet on kohdistettu molemmille toimialoille.

2) Sisäinen valvonta ja riskienhallinta sekä konserniohjaus

Tarkastuslautakunta toteaa, että edellisvuonna kiinnitettyihin huomioihin on tehty toimenpiteitä päivitettyjen ohjeiden muodossa.

Tarkastuslautakunta toivoo, että suoritetuista sisäisen valvonnan toimenpiteitä ja tuloksia tuotaisiin laajemmin esille tilinpäätösraportoinnissa. Oleellista on tuoda esille mitä on todettu, miten tuloksiin puututaan ja todettuihin riskien korjaamisiin ohjeistetaan ja toimitaan.

Kunnanhallitus toteaa, että se on pyrkinyt esittämään sisäisen valvonnan selonteon kirjanpitolautakunnan ohjeen mukaisesti. Käsitellessään 30.6.2023 tilinpäätöksen vuodelta 2022 on valtuusto pitänyt riittävänä selvitystä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä (luku 2.1), sisäisen valvonnan toteutumisesta ja siinä havaituista puutteista (luku 2.2) sekä arvio merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä, ja niihin liittyen toteutetuista ja suunnitelluista kehittämistoimista (luku 2.3). Kunnanhallitus pyrkii jatkossa kehittämään sisäisen valvonnan raportointia ja tuomaan esille entistä paremmin toimenpiteitä, joihin se on ryhtynyt tai aikoo ryhtyä havaittuaan mahdollisia puutteita kunnan toiminnassa.

3) Hallintopalvelut

Tarkastuslautakunta tiedustelee, tulisiko työsuojelun vastaisuudessa olla hyvinvointijohtajan alaisuudessa. Samoin kunnassa tulisi olla työsuojelutoimikunta, joka on riippumaton YT-toiminnasta.

Kunnanhallitus vastaa, että hyvinvointijohtaja toimii kunnan työsuojelupäällikkönä kunnanhallituksen 08.09.2022 § 318 päätöksen mukaisesti ja työsuojelutoiminta on eriytetty muusta yhteistoiminnasta kunnanhallituksen 08.06.2023 § 234 päätöksen mukaisesti.

4) Elinkeinopalvelut

Tarkastuslautakunta toteaa, että Elinkeino-/Elinvoimapalvelut ovat kunnan elinvoiman yksi tärkeimmistä, ellei tärkein toimiala. Vuoden 2022 taulukkorakenne ei anna uskottavaa kuvaa mitä, missä, milloin ja miten mm. yritystapaamiset on toteutettu sekä mitkä ovat todelliset tulokset ja niiden vaikuttavuudet. Itä-Lapin kuntayhtymän, muun tahon hankkeissa mukanaolo, kunnanhallituksen päätökset ja kunnan omat hankkeet sekä näiden vaikuttavuudet jäivät toteamatta.

Tarkastuslautakunta edellyttää tarkempaa analysointia hankkeista. Tarkastuslautakunta pyytää selvittämään yritystapaamisten, sidosryhmätapaamisten, investointien, yritysten omien kehittämishankkeiden sekä uusien yritysten määrän osuuden kunnan tilinpäätöksessä.

Kunnanhallitus muistuttaa, että kunnanhallitukselle ja valtuustolle (kvalt 23.2.2023 § 5) on esitetty kunnan projektiohjeen mukaisesti projektikatsaus, jossa on projektikohtaisesti selostettu mm. hankkeen tavoitteet, tehdyt toimenpiteet ja arvio hankkeen edistymisestä. Projektikatsaus on valtuuston esityslistan liitteenä kunnan kotisivuilla: [202352-5-1953.PDF \(pelkosenniemi.fi\)](#). Tilinpäätöksessä 2022 on aiempien vuosien tapaan tiivistelmä käynnissä olleista hankkeista päätöksineen ja omarahoitusosuuksineen.

Elinkeinopalveluiden volyyymi- ja tuloksellisuusmittareita pyritään jatkossa kehittämään entistä informatiivisempaan suuntaan. Tässä on kuitenkin perusteltua ottaa huomioon kunnan koko ja raportointiin käytettävissä olevat resurssit, josta syystä hallinnossa joudutaan työajallisesti tasapainoilemaan hallinnollisen raportoinnin ja käytännön tekemisen välillä.

5) Toiminnallisten tavoitteiden asettaminen, mittarit ja arviointi

Tarkastuslautakunta toteaa tarkastelemiensa painopistealueiden toiminnallisten tavoitteiden arvioinnin osalta, että asetettujen tavoitteiden ja mittareiden arviointi on vaikeaa, koska niistä puuttuvat pääosin konkreettiset toimenpidevaatimukset sekä arviointikriteerit tai tavoitetasot. Tarkastuslautakunnan arviointityön selkeyttämiseksi tarkastuslautakunta toivoo täsmentämään tavoitteiden tavoitetasoja ja mittareita, jotta toiminta olisi tuloksellista ja tulokset helpommin arvioitavissa.

Kunnanhallitus toteaa, että talousarviossa 2022 on esitetty konkreettiset mittarit, joiden avulla tavoitteiden toteutumista voidaan seurata. Tilinpäätöksessä on esitetty toteuma kyseisten mittareiden avulla. Vaikka kunnanhallituksen käsityksen mukaan tavoitteiden asetannassa on tapahtunut myönteistä kehitystä viime vuosina, on tavoitteiden raportointia edelleen kehitettävä. Tilivelvolliset ovat myös valmiita selventämään tilinpäätöksen kirjauksia esimerkiksi suullisesti, mikäli toteumakuvaus jää tarkastuslautakunnalle epäselväksi

6) Kunnan talous

Tarkastuslautakunta on arvioinut kunnan taloutta hyödyntäen Kuntalain 118 §:n mukaisten kriteereiden täyttymistä todeten, että mitkään kriisikuntakriteereistä ei täyty Pelkosenniemellä vuonna 2022. Lautakunta toteaa, että taloudellisesti tilikausi oli kunnan ja konsernin osalta hyvä eikä kriisikuntakriteeristön täyttymisestä taloussuunnitelmakausina ole viitteitä. **Tarkastuslautakunta nostaa esille talouden säännöllisen raportoinnin tärkeyden ja mahdollisten tulevien taloudellisten riskien analysoimisen.**

Kunnanhallitus toteaa, että vuoden 2022 aikana on kunnan raportointia pyritty kehittämään ottamalla käyttöön uusi Opiferus-talousraportointi, jonka mahdollistaa myös muiden kunnan toiminnan ja talouden kannalta keskeisten tunnuslukujen reaaliaikaisen seurannan.

7) Kuntakonsernille asetetut tavoitteet

Arvioidessaan kuntakonsernille asetettujen tavoitteiden toteutumista on tarkastuslautakunta tarkastellut erityisesti Pelkosenniemen Vuokratalot Oy:n toimintaa vuonna 2022. **Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että korjaavia toimenpiteitä on tilikaudella suoritettu, ja toteaa, että osa toimenpiteistä on vielä työn alla.**

8) Henkilöstö

Arviointikertomuksessa esitetään, että sairauspoissaoloja kertyi vuonna 2022 yhteensä 2 492 päivää, joka tarkoittaa noin 28 pv/hlö. Keskimäärin sairauspoissaolot ovat kunta-alalla olleet 16,7 pv/hlö (vuonna 2021), johon verraten Pelkosenniemen kunnan sairauspoissaolojen määrä on huolestuttavalla tasolla.

Tarkastuslautakunta tiedustelee, onko henkilöstötilannetta raportoitu luottamushenkilöille tilikauden aikana riittävässä määrin.

Tarkastuslautakunta toteaa, että henkilöstön työhyvinvointiin on alettu kiinnittämään tarkempaa huomioita esimerkiksi tukemalla henkilöstöä laajemmilla työhyvinvointieduilla. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämiseen on otettu käyttöön alkaneella tilikaudella 2023 työhyvinvointisuunnitelma ja uuden

kuntastrategian mukaisesti henkilöstöasioista aletaan raportoidaan vuosittain toteutettavalla henkilöstötilinpäätöksellä. Tarkastuslautakunnan saaman tiedon mukaan kunnassa ollaan ottamassa käyttöön työajanseurantajärjestelmä. **Tarkastuslautakunta toteaa myös, että työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden lisäksi on tärkeää myös asettaa konkreettisia tavoitteita ja mittareita, joilla työhyvinvointia voidaan mitata ja seurata.**

Kunnanhallitus esittää näkemyksensä, että henkilöstötilannetta on käsitelty kunnanhallituksessa useaan otteeseen muun muassa kunnan vuosien 2021 - 2022 johtamisjärjestelmäuudistusten ja rekrytointipäätösten yhteydessä. Kunnassa on tarkoitus ollut jo usean vuoden ajan laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jossa hyödynnetään työnantaja- ja työntekijäliittojen yhdessä sopimaa mallia, mutta se on jäänyt tekemättä ennen kaikkea jatkuvien henkilövaihdosten vuoksi. Henkilöstötilinpäätöksen tulisi vastaavasti pohjautua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Vuonna 2022 käyttöön otettu Opiferus-järjestelmä mahdollistaa aiempaa paremmin ajantasaisten henkilöstötietojen esittämisen.

Kunnanhallitukselle on annettu kunnanjohtajan toimesta 3.2.2022 henkilöstökatsaus, jossa on selvitetty toimenpiteitä, joilla henkilöstön hyvinvointia ja esimiestyötä on pyritty viime vuosina tukemaan:

- säännölliset johtoryhmän ja laajennetun johtoryhmän kokoukset
- säännöllisesti henkilöstötilaisuudet (henkilöstöinfo kh:n kokouksen jälkeen)
- tavoite yt-ryhmän toiminnan kehittämiseen
- henkilöstön virkistyspäivät ja joulutapahtumat
- panostaminen sisäiseen viestintään, kuten intrauudistus 2021 ja viestintäohje
- panostaminen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaan (ei toteutunut suunnitellusti)
- vakanssien ja kelpoisuusehtojen tarkistaminen 2020
- kunnanhallitukselle on tiedotettu johtoryhmän kasaantuneesta työtilanteesta useaan otteeseen
- hallinto- ja sivistysjohtajan tehtävien yhdistäminen: 2 valitusta hallinto-oikeuteen valtuuston päätöksestä (yksi perusteluista kaikissa työsuojelullinen näkökulma)
- työhyvinvointikysely keväällä 2020 -> suunnitelma: uusitaan Terveystalon kanssa 2022
- työhyvinvointikyselyn johdosta tehtyjä toimenpiteitä:
 - o kysely käsitelty kunnanhallituksessa kahdesti, ja se pohjalta mm. toimintatapaa epäasialliseksi kokemassa tilanteessa on selkiytetty (ohje on ollut, mutta ei riittävästi kommunikoitu)
 - o henkilöresurssia keskushallinnossa on pyritty turvaamaan/lisäämään
 - o kehityskeskustelukäytännöstä on muistutettu esimiehiä
- työterveyspalveluihin on sisällytetty sairaudenhoito ja uusi palvelutuottaja on aloittanut 1.1.2022
- hyvinvointiseteli ePassin käyttöönotto 2022
- kunnanjohtaja on käynyt useita kahdenkeskisiä keskusteluita sekä esimiesten että työntekijöiden kanssa hankalista työilmapiiriin vaikuttavista asioista
- poislähtökeskusteluja on käyty useiden henkilöiden kanssa, kuten hyvinvointi/hallinto- ja sivistysjohtajat (kolme henkilöä)
- haasteita henkilöstöjohtamiseen panostamisessa, esim. kolmen vuoden aikana on ollut runsaasti henkilöstövaihdoksia (kuten edellä), jolloin vuoden sisällä (2021) on ollut kolme eri hallintojohtajaa
- hallintosääntöuudistus -> organisaatiouudistus 2022 käynnissä (tavoitteisiin kuuluu lisäpanostus henkilöstöjohtamiseen)
- työhyvinvointisuunnitelman laatiminen sisältyy vuoden 2022 tavoitteisiin
- ajankohtaista uusien työsuojeluvaltuutettujen valinta ja työsuojelutoimikunnan vahvistaminen

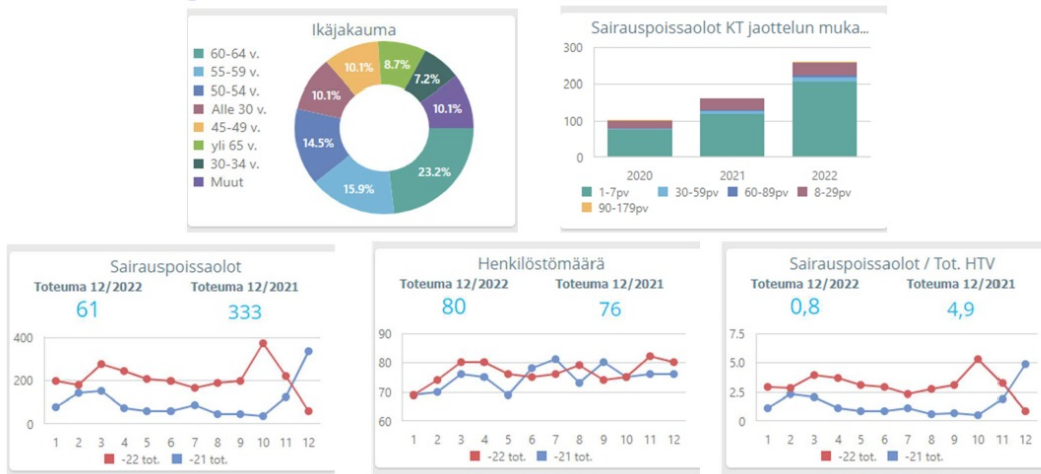
Kunnassa on pyritty panostamaan henkilöstöjohtamiseen mm. osoittamalla puolet hyvinvointijohtajan työajasta HR-toimintaan 1.8.2022 alkaen. Vuoden 2022 aikana on toteutettu lisäksi mm. seuraavia työhyvinvointiin liittyviä toimia: työterveyshuollon työhyvinvointikysely koko henkilökunnalle ja työyksikkökohtainen työpaikkaselvitys sekä osallistuminen Lapin liiton Tekijöiden Lappi - työhyvinvointihankkeeseen, jossa on pyritty tukemaan erityisesti hallinnon henkilökunnan jaksamista.

Hankkeen puitteissa toteutettiin myös keväällä 2023 seurantakysely, joiden tulokset tulisi yhdessä luottamushenkilöiden kanssa käydä läpi ja sopia kehittämistoimista niiden pohjalta.

Työterveyshuollon ja työnantajan edustajat ovat käyneet alkuvuodesta 2023 läpi vuoden 2022 sairauspoissaolot ikäryhmittäin, ammattiryhmittäin ja diagnoosiluokittain. Työterveyshuoltoa toteutetaan ja kehitetään jatkossa työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Kunnan henkilöstön sairauspoissaolot tiivistyvät seuraavasti (Opiferus):

Pelkosenniemen kunnan sairauspoissaolotilastot 2022



Poissaolojen muodostus:

- Sairaslomia 88 eri henkilöllä
- Sairasloman pituus 1-365 päivää
- Kolmella henkilöllä yhteensä 1 026 päivää
- Seitsemällä henkilöllä, joilla yli 90 päivää sairauslomaa oli yhteensä 1 540 päivää

Mikäli kolmen henkilön sairauspoissaolot yhteensä 1 026 päivää vähennetään kokonaismäärästä, on sairauspoissaoloja yhteensä 17,9 pv / hlö.

Mikäli viiden henkilön sairauspoissaolot yhteensä 1 540 päivää vähennetään kokonaismäärästä, on sairauspoissaoloja yhteensä 12,1 pv / hlö.

Esimiesten tulee puuttua sairauspoissaoloihin, kun poissaoloja 30-60-90 päivää lain mukaan. Asiaan tulee puuttua jo aikaisemmin, kun sairauslomaa alkaa kertymään yli 15 päivää tai sairauspoissaolot ovat yksittäisiä päiviä viikonlopun tai juhlapyhän tai loman yhteydessä tai edeltävästi/jatkona.

Kunnanhallitus on vahvistanut työhyvinvointisuunnitelman vuoksiksi 2023 – 2024 (kh 19.1.2023 § 6). Lisäksi kunnassa on päätetty (kh 27.4.2023 § 170) hakea KEVA:n työelämän kehittämisrahaa.