

Tarkastuslautakunnalle

26.3.2026

Aluksi kunnanhallitus toteaa, että tilanteen parantaminen edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa vahvistetaan sekä rakenteita että toimintakäytäntöjä, lisätään vuorovaikutusta ja luottamusta poliittisen ja operatiivisen johdon välillä.

Kunnan johtamisjärjestelmä

Kunnan johtamisjärjestelmä perustuu kuntalakiin, hallintosäätöön sekä valtuuston hyväksymiin strategisiin ja taloudellisiin linjauksiin. Näiden lisäksi toimintaa ohjaavat useat erilliset ohjeistukset, kuten sisäisen valvonnan ohje, työhyvinvointisuunnitelma, hankintaohje, rekrytointiohje sekä muut ohjeet.

Kunnanhallitus toteaa, että johtamisjärjestelmä on rakenteellisesti olemassa ja ohjeistettu, mutta sen käytännön toimivuudessa on ollut puutteita. Haasteet eivät ole syntyneet yksittäisestä tekijästä, vaan useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja ovat osin kehittyneet pidemmän ajan kuluessa.

Poliittisen ja operatiivisen johdon työnjako

Työnjako perustuu hallintosäätöön, jossa määritellään kunnanhallituksen strateginen ohjausvastuu ja viranhaltijajohdon valmistelu- ja toimeenpanovastuu.

Käytännön toiminnassa työnjaon toteutuksessa on kuitenkin ollut epäselvyyksiä. Näitä ovat olleet erityisesti:

- valmisteluvastuiden rajautuminen ja siihen liittyvät tulkinnat
- tiedonkulun ajoittaiset haasteet poliittisen ja operatiivisen johdon välillä
- tilanteet, joissa poliittinen ohjaus ja operatiivinen toiminta ovat limittyneet

Kunnanhallitus toteaa, että työnjaon epäselvyydet ovat osin liittyneet kokemukseen ja toimintatapojen vakiintumattomuuteen sekä siihen, että yhteisiä käytäntöjä ei ole kaikilta osin yhtenäistetty. Molemminpuolinen vuorovaikutus ja yhteisen tilannekuvan muodostaminen eivät ole kaikissa tilanteissa toteutuneet riittävällä tavalla, mikä on voinut heikentää luottamusta ja päätöksenteon sujuvuutta.

Kunnanhallitus katsoo, että selkeä työnjako edellyttää sekä rakenteellista ohjausta että toimivia käytännön toimintamalleja.

Menettelytavat ja ohjeistukset tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi

Valmisteluprosessi on pääosin organisoitu siten, että asiat valmistellaan toimialoilla ja kunnanjohtajan johdolla kunnanhallituksen käsittelyyn. Valmistelua on tuettu muun muassa ennakkollisilla keskusteluilla ja esityslistojen läpikäynneillä. Alkuun tämä tehtiin listapalaverissa, joissa oli mukana kaikki valmisteluun osallistuneet viranhaltijat sekä

kunnanhallituksen puheenjohtaja. Myöhemmin listapalaveri supistui kunnanjohtajan ja kunnanhallituksen puheenjohtajan väliseksi. Alkuvuoden aikana listapalavereita ei ole pidetty.

Kunnanhallitus toteaa kuitenkin, että käytännön toteutuksessa on ollut vaihtelua, sillä aikataulujen kiireellisyydestä johtuen on voinut käydä niin, että vaikutusten arviointi ja vaihtoehtojen vertailu eivät ole kaikissa tapauksissa olleet riittäviä.

Talouden osalta raportointia on toteutettu pääosin vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti, mutta raportoinnin tarkkuudesta ja ennakkoinnin tasosta ei ole ollut kaikilta osin yhtenäistä näkemystä. Talouden seurantaa ja ennakkointia on viime aikoina pyritty vahvistamaan.

Kunnanhallitus katsoo, että olemassa olevat ohjeistukset ovat pääosin tarkoituksenmukaisia, mutta niiden systemaattinen ja yhdenmukainen toteuttaminen edellyttää vahvistamista.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstön työhyvinvointia on tuettu tavanomaisin keinoin, kuten työhyvinvointisuunnitelman, työterveyshuollon ja esihenkilötyön kautta. Lisäksi organisaatiossa on pyritty kehittämään toimintatapoja, jotka tukevat työrauhaa ja kuormituksen hallintaa.

Kunnanhallitus toteaa kuitenkin, että työhyvinvoinnin osalta on ilmennyt haasteita, jotka ovat liittyneet muun muassa:

- työn kuormittavuuteen
- yksittäisten työyksiköiden pitkittyneisiin kuormitustilanteisiin

Kaikki työhyvinvointiin liittyvät havainnot eivät ole systemaattisesti edenneet kunnanhallituksen käsittelyyn, ja ajoittain on ollut epäselvyyttä siitä, kuuluko työhyvinvointiin liittyvä asia hoitaa viranhaltijoiden toimesta vai tulisiko se tuoda kunnanhallitukseen.

Kunnanhallitus katsoo, että työhyvinvoinnin seurannan ja tiedonkulun tulee olla nykyistä systemaattisempaa, jotta mahdollisiin ongelmiin voidaan reagoida riittävän varhaisessa vaiheessa.

Yhteenveto

Kunnanhallitus toteaa, että Pelkosenniemen kunnan johtamisjärjestelmä on rakenteellisesti määritelty, mutta sen käytännön toimivuudessa on havaittu kehittämistarpeita.

Keskeiset haasteet liittyvät:

- johtamisjärjestelmän käytännön toteutuksen yhdenmukaisuuteen

- poliittisen ja operatiivisen johdon työnjaon selkeyteen
- valmistelun kiireellisyydestä johtuvaan valmistelun laatuun
- työhyvinvoinnin seurantaan ja käsittelyyn

Kunnanhallitus pitää tärkeänä, että johtamisjärjestelmän kehittämistä jatketaan määrätietoisesti ja että sen toimivuutta arvioidaan säännöllisesti osana kunnan normaalia ohjaus- ja arviointiprosessia.

Lopuksi kunnanhallitus korostaa, että johtamisjärjestelmän toimivuus rakentuu ennen kaikkea avoimen vuoropuhelun, keskinäisen luottamuksen ja yhteisen tilannekuvan varaan. Näiden vahvistaminen on keskeistä, jotta päätöksenteko perustuu oikea-aikaiseen, riittävään ja yhteisesti ymmärrettyyn tietoon sekä tukee kunnan toiminnan pitkäjänteistä kehittämistä.