

Hallintopalveluiden vastine arviointikertomukseen 2025

Tarkastuslautakunnan huomio	Vastine tarkastuslautakunnan huomioon
Valtuustotason tavoitteet (s. 5) Tavoitteet toteutuivat pääosin. Laadukas ja sujuva rekrytointiprosessi ei toteutunut kokonaan. Työnantajamielikuvan sekä henkilöstön veto- ja pitovoiman kehittäminen toteutuivat osittain. Muut tavoitetaulukon tavoitteet toteutuivat.	Rekrytointien hakijapalautteiden keskiarvot vaihtelivat välillä 3,77–4,13, joten tavoitteena ollutta vähintään neljän arvosanaa ei kaikilta osin saavutettu. Hakijamäärät kasvoivat pääsääntöisesti hieman edellisvuodesta, mutta opetuksen tehtäviin oli edelleen ajoittain vaikeuksia saada riittävästi päteviä hakijoita. Rekrytointiprosessin kehittämistä jatketaan hakijapalautteiden perusteella. Henkilöstön veto- ja pitovoimaa koskeva tavoite toteutui osittain. Työhyvinvointikyselyn tulokset paranivat, ja perehdyttämistä koskevan väittämän keskiarvo nousi 4,1 -> 4,2. Henkilöstön vaihtuvuus ei kuitenkaan vähentynyt: vakinaisesta tehtävästä erosi vuonna 2025 viisi henkilöä, kun vastaava määrä vuonna 2024 oli kolme. Työnantajan vetovoimaa vahvistetaan tuomalla rekrytointi-ilmoituksissa nykyistä selkeämmin esille kunnan henkilöstöedut, asumismahdollisuudet ja tehtävän sisältö. Erityisesti vaikeasti täytettävissä opetuksen tehtävissä arvioidaan hakujen ajoitusta ja käytettäviä rekrytointikanavia. Henkilöstön pitovoimaa vahvistetaan yhtenäistämällä perehdytyskäytäntöjä ja pitämällä uusien työntekijöiden kanssa perehdytyksen seurantakeskustelut. Poislähteville työntekijöille tarjotaan mahdollisuus lähtökeskusteluun, ja siinä esiin nousseita kehittämistarpeita hyödynnetään työolojen ja johtamisen kehittämisessä.

Tarkastuslautakunnan huomio	Vastine tarkastuslautakunnan huomioon
Talouden toteutuminen (s. 6) Valtuustoon nähden sitovat nettomenot 0,943 milj. euroa ylittyivät 0,072 milj. eurolla. Synä mainitaan muun muassa työterveyshuollon kasvaneet kustannukset ja palvelujen ostojen kohoaminen. Nettomenot kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna noin 0,170 milj. euroa.	Henkilöstöhallinnon kulut ylittivät määrärahan noin 50 000 eurolla, mikä johtui pääosin työterveyshuollon kustannusten kasvusta. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 131 035 euroa, kun ne vuonna 2024 olivat yhteensä 65 020 euroa. Palveluntuottajan vaihtuminen aiheutti lisäkustannuksia muun muassa toimintasuunnitelman laatimisesta sekä järjestelmien ja liittymien muutoksista. Kunta tarjoaa henkilöstölleen lakisääteistä laajemman työterveyshuollon. Myös palvelujen ostot ylittivät talousarvion. Majoitus- ja ravitsemispalveluiden, matkustus- ja kuljetuspalveluiden sekä koulutus- ja kulttuuripalveluiden kustannukset olivat arvioitua suuremmat. Lisäksi hallinnon ICT-palveluihin hankittu palvelin aiheutti määrärahan ylitystä. Jatkossa erityisesti työterveyshuollon ja palvelujen ostojen kustannuskertymää seurataan tarkemmin ja ennakoituihin ylityksiin reagoidaan talousarviovuoden aikana.
Henkilöstö (s. 12) Sairauspoissaolot olivat keskimäärin 19,1 pv/htv. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti nousi 60,9 prosenttiin (2024: 58,2 %) ja työhyvinvointiprosentti 86 prosenttiin (2024: 84 %). Kaikki vastanneet suosittelisivat työpaikkaa tuttavalleen. Lautakunnan mukaan henkilöstö viihtyy työssään erittäin hyvin.	Lyhyiden sairauspoissaolojen (1–3 pv) määrä kasvoi vuonna 2025 yhteensä 301 päivään, kun niitä oli vuonna 2024 yhteensä 199 päivää. Myös 30–60 päivän sairauspoissaolojen määrä kasvoi 384 päivästä 477 päivään. Sen sijaan 4–29 päivän sairauspoissaolot vähenivät 425 päivästä 400 päivään ja 61–90 päivän sairauspoissaolot 332 päivästä 94 päivään. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti nousi 58,2 prosentista 60,9 prosenttiin ja työhyvinvointiprosentti 84 prosentista 86 prosenttiin. Kaikki kyselyyn vastanneet suosittelisivat työpaikkaa tuttavalleen. Tulokset osoittavat myönteistä kehitystä kyselyyn vastanneiden työhyvinvoinnissa. Sairauspoissaolojen kehitystä seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn tukemisessa hyödynnetään käytössä olevaa varhaisen tuen toimintamallia. Vuonna 2025 terveystarkastukset palautettiin koskemaan koko henkilöstöä.

Tarkastuslautakunnan huomio	Vastine tarkastuslautakunnan huomioon
Sisäinen valvonta ja riskienhallinta (s. 12) Riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan tulee olla suunniteltua ja dokumentoitua. Valtuusto on hyväksynyt sisäisen valvonnan linjaukset 13.12.2021 § 75. Kunnanhallitus on 27.4.2026 § 55 merkinnyt tiedoksi riskienhallinnan arviointilomakkeen ja sisäisen valvonnan raportin vuodelta 2025.	Sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta raportoidaan vuosittain kunnanhallitukselle. Riskien arvioinnissa käytetään Kuntaliiton mallipohjaa, ja esihenkilöiden kesken on sovittu sisäisen valvonnan toteuttamisesta kunnan oman lomakkeen avulla. Hallintosääntö uudistettiin vuonna 2025, ja uusi hallintosääntö tuli voimaan 1.1.2026. Siinä määritellään toimielinten ja viranhaltijoiden toimivalta. Sisäistä valvontaa ohjaavat lisäksi muun muassa talousarvion täytäntöönpano-ohjeet, hankintaohje sekä tietoturvaa ja asiakirjahallintoa koskevat ohjeet. Jatkossa huolehditaan siitä, että havaitut riskit, sovitut hallintatoimenpiteet, vastuuhenkilöt ja seuranta dokumentoidaan yhdenmukaisesti kaikilla palvelualueilla.

Tarkastuslautakunnan yleiset huomiot

Tarkastuslautakunnan huomio	Vastine tarkastuslautakunnan huomioon
Tavoitteiden mitattavuus (s. 13) Toiminnalliset tavoitteet saavutettiin pääosin, mutta osa toteutui osittain tai jäi toteutumatta. Osa tavoitteista ei ole selkeästi mitattavissa, joten toteuman arviointiin sisältyy tulkinnanvaraisuutta.	Tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa tarvitaan sekä määrällisiä että laadullisia mittareita. Kaikkia toiminnan laatua ja kehittämistä koskevia tavoitteita ei ole tarkoituksenmukaista kuvata numeerisesti. Vuoden 2027 talousarviovalmistelussa tavoitteita ja mittareita täsmennetään siten, että niiden toteutumista voidaan arvioida nykyistä selkeämmin. Myös laadullisille tavoitteille määritellään etukäteen arviointiperusteet ja se, mihin tietoon toteutumisen arviointi perustuu. Näin vähennetään tulkinnanvaraisuutta ja selkeytetään osittain toteutuneiden tavoitteiden raportointia.
Viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden yhteistyö (s. 13) Tarkastuslautakunta painottaa luottamuksellisen yhteistyön merkitystä päätöksenteon sujuvuudelle ja yhteiselle hyvälle työilmapiirille. Asioihin keskittyvä, toisia kunnioittava vuorovaikutus tukee sujuvaa ja kestävää päätöksentekoa ja kunnan etua.	Luottamuksellinen ja kunnioittava yhteistyö on tärkeää valmistelun ja päätöksenteon sujuvuuden kannalta. Yhteistyötä tuetaan huolehtimalla riittävästä ja oikea-aikaisesta tiedonkulusta sekä asioiden selkeästä valmistelusta. Vuonna 2025 uudistettu hallintosääntö selkeyttää toimielinten ja viranhaltijoiden toimivaltaa ja tukee yhteistä käsitystä tehtävistä ja vastuista. Yhteistyössä kiinnitetään huomiota asialliseen keskusteluun, eri näkemysten kuulemiseen ja kunnan yhteisen edun edistämiseen.