

## Arviointikertomuksen vastineen lisäselvitys

Tarkastuslautakunta on tarkastanut Polvijärven kunnan taloutta ja hallintoa vuodelta 2024.

Tarkastuslautakunta on esittänyt arviointikertomuksessaan valtuustolle, että se pyytää kunnanhallitusta antamaan vastineensa arviointikertomuksessa alla esitettyihin kysymyksiin ja selvityksensä niiden johdosta tehtäviin toimenpiteisiin 31.10.2025 mennessä.

1. Kuinka kunta lähtee kehittämään sisäistä viestintää ja sopii yhteisistä pelisäännöistä toimialueiden sisällä ja välillä?
2. Miten suurien investointien Tähkä ja urheilukenttä kunnossapidosta huolehditaan nykyisillä pienillä resursseilla?
3. Onko henkilön tekemien vaara- ja uhkatilanne ilmoitukset aiheuttaneet jatkotoimenpiteitä ja kuinka asiaan on reagoitu työsuojelun näkökulmasta?

Kokouksessaan 22.10.2025 valtuusto merkitsi kunnanhallituksen tarkastuslautakunnalle antaman vastineen tiedoksi. Lisäksi valtuusto päätti, että nykyiselle tarkastuslautakunnalle toimitetaan selvitys siitä, miten ja mitkä vastineessa mainitut toimenpiteet on toteutettu ja kuinka niihin on päädytty.

### Kuinka kunta lähtee kehittämään sisäistä viestintää ja sopii yhteisistä pelisäännöistä toimialueiden sisällä ja välillä?

- Päivitetään kunnan viestintäohje. Viestintäohjeen sisältö on paikoin vanhentunut. Ohjeistus voi olla monelta myös unohtunut, vaikka ohje on edelleen hyvä kokonaisuus ja käsikirja viestintään. Ohjeesta löytyy jo aiheena sisäinen viestintä. Kohdan sisältö tarkastetaan ja tehdään tarvittavat lisäykset ja kirjataan yhteiset pelisäännöt. Päivityksen yhteydessä lisätään myös aiheet *tietoturva* ja *tekoälyn käyttö työtehtävissä*.
  - Tilanne: Viestintäohje päivitetään vuoden 2026 loppuun mennessä. Päivitetty ohje jalkautetaan esihenkilöiden kautta henkilöstölle.
- Tehdään intran käyttöönoston selvitys – palveluntarjoajat, kustannukset, henkilöstön mielipidemittaus. Intra korvaisi nykyisen kankean L-aseman. Intrassa tieto on helpommin saavutettavissa, asiat voidaan ryhmitellä selkeämmin ja tietojen löytäminen on helpompaa. Intra olisi tärkeä myös perehdytyksen kannalta. Intra aktivoi henkilöstöä tiedonjakaon, tiedonhakuun ja vastuunottoon.
  - Tehdään yhdessä verkkosivu-uudistuksen kanssa vuonna 2027. Tarkastellaan SharePointin mahdollisuutta intran käytössä.
- Koska intran perustaminen vie aikaa, aluksi voitaisiin tuottaa ennalta sovitun aikataulun mukaista henkilöstön kuukausikirjettä.
  - Aloitettu kuukausikirjeen julkaisu marraskuussa 2025. Julkaiseminen jatkuu edelleen.
- Teamsin käyttöönotto koko kunnan henkilöstölle. Näin vähennetään sisäistä sähköpostiliikennettä ja tieto säilyy Teamsissa. Teamsiin voi koota myös kuukausikirjeet ja myöhemmin tehdä esimerkiksi SharePoint-pohjaisen intran.
  - Tulee osana viestintäohjeiden päivytystä. Kyseessä toimintamallin muutos, joka vie aikaa.

- Asioita tuodaan rohkeasti ja avoimesti esille. Myös ikävät asiat pitäisi pystyä viestimään henkilöstölle.
  - Toimintaympäristön huomioiminen ja toimintatapojen muutos.
- Esihenkilöt pitäisi saada mukaan tiedonjakoon ja jalkauttamiseen. Tiedon välittäminen ei voi olla pelkästään kunnanjohtajan tai viestintäsuunnittelijan vastuulla. Johtoajatuksena tietysti, että viestiminen kuuluu kaikille eli koko henkilöstölle.
  - Esihenkilötyön korostaminen ja osaamisen kehittäminen. Roolin vahvistaminen osana kuntaorganisaation toimintaa. Esihenkilökahvit otettu aktiivisemmin tiedon välittämisen areenaksi.
- Vuorovaikutteinen eli kaksisuuntainen viestiminen.
  - Teamsin mahdollisuudet. Otettu käyttöön ajankohtaiskatsaukset koko henkilöstölle, joissa on mahdollista tuoda esiin ajankohtaisia asioita myös työntekijöiden puolelta kaikkien tietoon.
- Esihenkilökahvien kehittäminen.
  - Osa esihenkilötyön jatkuvaa kehittämistä. Otettu käyttöön kiertävät esihenkilökahvit eri yksiköissä. Lisätty esihenkilökahvien tiedonjaon roolia yhteisten askarruttavien asioiden lisäksi.
- Palvelualojen kuuleminen ennen toimenpiteitä – mitä ja miten sisäistä viestintää halutaan parannettavan?
  - Sisäisen viestinnän parantamisesta keskusteltava esihenkilöiden kanssa; mitä tarpeita eri yksiköissä on. Pidemmän aikavälin suunnitelma.

## Miten suurien investointien Tähti ja urheilukenttä kunnossapidosta huolehditaan nykyisillä pienillä resursseilla?

Urheilukentän kunnossapidon hoitavat pääosin kunnan omat työntekijät. He vastaavat muun muassa heitto- ja pesäpalloviivojen merkitsemisestä, ruohonleikkuusta sekä välineiden talvisäilytyksestä. Ulkopuoliselta toimijalta tilataan juoksuradan vuosittainen huolto, joka sisältää radan pesun. Käytön aikana kunnan siistijät huolehtivat sosiaalityötilojen siisteydestä kerran viikossa.

- Omaan työhön hoidettu radan pesua lukuun ottamatta kaikki muut hoitotoimenpiteet. Huoltotoiminta on pitkäjänteistä toimintaa. Ulkoalueiden liikuntapaikkahoitaja on oppisopimuksella kouluttautumassa ko. huoltotehtäviin.

Tähkän osalta kunnossapidosta vastaa nimetty kiinteistöhoitaja, joka hoitaa kaikki kiinteistön ylläpitoon liittyvät tavanomaiset tehtävät. Erikoisosaamista vaativat automaatio-, sähkö- ja putkityöt toteutetaan ulkopuolisilla palveluntuottajilla.

- Nimetty kiinteistöhoitaja olemassa. Huoltosopimukset on päivitetty mm. automaation osalta.

Toimitilojen käyttäjiä vastuutetaan myös itse huolehtimaan siisteydestä oman käytön jälkeen kaikissa kunnan tiloissa. Näin varmistamme, että molemmat kohteet pysyvät hyvässä kunnossa nykyisillä resursseilla.

- Tulossa olevat toimenpiteet: vastuutetaan käyttäjiä tilojen siisteyteen. Jokaisella varausvuorolla on vastuuhenkilö, joka vastaa myös vuoron siisteydestä. Tiloihin on tulossa verkkokauppapohjainen varausjärjestelmä.

- Investointien huoltotoiminta: huoltotoimenpiteet ovat osa kiinteistönhoidon pitkántähtäimen suunnitelmaa.

## Onko henkilön tekemien vaara- ja uhkatilanne ilmoitukset aiheuttaneet jatkotoimenpiteitä ja kuinka asiaan on reagoitu työsuojelun näkökulmasta?

Suurin osa vaara- ja uhkatilanneilmoituksista tulee varhaiskasvatuksen puolelta. Hyvinvointipalveluissa varhaiskasvatuksen henkilöstön tekemät vaara- ja uhkatilanneilmoitukset ovat johtaneet useisiin jatkotoimenpiteisiin, jotka on suunnitellut ja joista vastannut varhaiskasvatuspäällikkö.

Toimenpiteet ovat kohdistuneet yksittäisten tilanteiden hallintaan, henkilöstön osaamisen ja rakenteiden vahvistamiseen sekä monialaisen yhteistyön kehittämiseen. Työsuojelunäkökulma on ollut mukana kaikissa vaiheissa, ja kokonaisuuden hallintaan on haettu myös juridista ja lääketieteellistä näkemystä lasten hoitokuntoisuuden selvitysten kautta. Työ jatkuu edelleen pitkäjänteisesti, tavoitteena varhaiskasvatusympäristön turvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistaminen kaikille.

Yleisesti kaikkien palvelualueiden vaara- ja uhkatilanteiden ilmoituksiin liittyvät toimenpiteet on lähes poikkeuksetta toteutettu jo havaintovaiheessa toimintapaikoissa ja useimmiten esihenkilön toimesta. Tarvittaessa esihenkilö on ottanut yhteyttä työterveyshuoltoon. Tällaiset ilmoitukset ovat näin ollen olleet ainoastaan tiedoksiantona työsuojeluun. Muutamassa tapauksessa työsuojelutoimikunnasta on annettu toimintaohje tai kehitysehdotus esihenkilölle samoista aiheista toistuvasti tulleiden ilmoitusten / tapahtumien synnyn ehkäisemiseksi (on laadittu esimerkiksi yksikkö- / työryhmäkohtaisia toimintaohjeita em. tilanteiden varalle). Tästä ollut havaittavissa ilmoitusten vähenemistä kyseisestä aiheesta.

Lisäselvitys:

### 1. Tilannekohtaiset toimenpiteet ja tukitoimet

- On järjestetty **neljä moniammatillista verkostopalaveria**, joiden tavoitteena on ollut tukea henkilöstöä ja helpottaa erityisesti yhden lapsen arkea, jonka käyttäytyminen on aiheuttanut toistuvia vaaratilanteita.
- Keväällä 2025 ryhmään, jossa paljon ilmoituksia, lisättiin **erityisopetuksen tukea 3–4 päivänä**
- Syksystä 2025 alkaen **ryhmäkokoja pienennettiin** turvallisemman arjen turvaamiseksi muille lapsille ja henkilöstölle.
- Syyskuussa 2025 psykologin ja toimintaterapeutin työnohjaustyypiset palaverit uhka- ja vaaratilanteita eniten "kerryttäneelle" ryhmälle.

### 2. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen

- Ryhmän sosionomi on ohjattu **nepsy-koulutukseen**, sillä kunnassa ei tällä hetkellä ole erityisesti haastaviin tilanteisiin soveltuvaa pienryhmätoimintaa.
- Henkilöstölle tilattu väkivaltasuojia
- Uhka- ja vaaratilanteiden lisääntymiseen liittyvä 10 päivän koulutuskokonaisuus osalle henkilökuntaa yhdessä Outokummun kaupungin kanssa (lasten levoton käytös, aggressiivisuus ja yleinen turvattomuuden tunne)
- mapa - turvallisuuskoulutus pidetty 2024.

### 3. Yhteistyö neuvolan ja perhekeskuksen kanssa

- On pidetty **moniammatillinen neuvolapalaveri** ja viety asia esiin **perhekeskusverkostossa** (perhetyö, kuntoutus) (osallistujat olivat kuntoutus, toimintaterapia, kotipalvelut, perhetyö, ja johtava perhetyönohjaaja, neuvola, varhaiskasvatuspäällikkö ja vakan erityisopettajat).
- Varhaiskasvatuspäällikkö laatinut perheiden asiakaskyselyn, jossa kysynyt myös palautetta perheiden kokemasta perhepalveluiden tarpeesta ja avoin palaute, jossa voi kertoa palveluiden tarpeesta.

### 4. Sosionomitoiminnan kehittäminen

- On aloitettu **sosionomien työnkuvan kehittäminen**. Tavoitteena on projektimainen työote, jossa ryhmissä esiin nousevat taidot ja haasteet tehdään näkyväksi myös huoltajille kotiharjoitusten avulla.