



Vastaukset tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa 2021 esitettyihin huomioihin



Sisällysluettelo

Kaupungin talouden analyysi, s. 10- 20	3
Valtuuston asettamien vuositavoitteiden toteutumisen arviointi, s. 20- 28.....	5
Kaupungin kokonaistuloksellisuuden arviointi	10
Muita arviointeja toiminnasta ja taloudesta, s. 43- 51.....	14
Konserniyhteisöjen ohjaus, s. 52- 53.....	22
Yhteenveto tilivuoden 2021 arvioinnista, s. 54- 55	24



Kaupungin talouden analyysi, arviointikertomuksen s. 10- 20

Ylijäämän muodostumisen syiden raportointi tilinpäätöksellä ei tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan ole tarpeeksi kattavaa, vaan pääasialliset syyt talouden keskeisistä johtopäätöksistä ja syistä joutuu etsimään tilinpäätöksestä.	Talouden toteutumisen analyysia pyritään tarkentamaan seuraavissa tilinpäätöksissä. Vuoden 2021 myönteisen tuloksen taustalla on erityisesti myönteinen verokehitys, valtion koronatuettujen rahastojen varainhoitajan vaihdoksen seurauksena kirjautunut kertaluontoinen arvopapereiden luovutusvoittotulo. Muutoksia oli huomioitu jo kaupunginvaltuuston hyväksymässä talousarviomuutoksessa.
Tilikauden tuloksen tulkinnassa tulee huomioida, että ilman koronatukia ja arvopapereiden luovutusvoittoa tilikauden tulos olisi ollut alijäämäinen.	Tarkastuslautakunnan tilinpäätöksestä esille nostama huomio on aiheellinen. Kaupungin tilikauden tulos ennen tuloksenkäsittelyeriä oli 15,7 milj. euroa. Koronatukien määrä huomioiden osuus Siun sotelle myönnettyistä tuista oli noin 26 milj. euroa ja varainhoitajan vaihdoksen seurauksena kirjautunut kertaluontoinen luovutusvoittotulo n. 8 milj. euroa.
Talousarviossa 2021 kaupunginhallitukselle asetettu kestävän talouden tavoite käyttötalousmenojen kasvun sopeuttamisesta tulokasvun mahdollistavalle tasolle on toteutunut asetettujen mittareiden valossa ja kaupungin talous on tasapainossa ylijäämäisen tilinpäätöksen seurauksena.	Tavoite toteutui vuoden 2021 tilinpäätöksessä. Ei kommentoitavaa.
Tarkastuslautakunta esittää kuitenkin huolen toimintakatteen kasvusta ja suosittelee arvioimaan kriittisesti toimintamenojen kehitystä. Erityistä huolta aiheuttaa Siun soten maksuosuuksien kasvu ja siitä aiheutuva talouden kehitys vuonna 2022. Siun soten osalta on pitkäaikaisesti budjetoitu määrärahaa vähemmän kuin kuntayhtymä on esittänyt. Sote-kustannusten kehitys tulee olennaisesti vaikuttamaan Joensuun kaupungin valtionosuuksiin uudessa rahoitusmallissa hyvinvointialueiden aloitessa toimintansa vuoden 2023 alusta alkaen.	Toimintakatteen korkeaa kasvua selittää osin poikkeuksellinen vertailuvuosi 2020, mutta tarkastuslautakunnan esittämä huomio on aiheellinen. Sote-menojen osuus on kaupungin talousarviossa merkittävä, mistä johtuen onnistuminen näiden menojen hallinnassa on ollut kaupungin talouden hallinnan kannalta avainasemassa. Tätä korostaa myös sote-uudistuksen rahoitusmalli.



Tarkastuslautakunta nostaa esiin Siun sotessa käynnissä olevat keskustelut palkkaharmonisointiin liittyen. Mikäli palkkaharmonisointi tehtäisiin korkeimpaan palkkaluokkaan, riskinä on mahdollinen kymmenien miljoonien takautuva palkkaharmonisointivelka, joka toteutuessaan aiheuttaisi merkittävän taloudellisen vaikutuksen Siun soten palkkakustannuksiin ja tätä kautta Joensuun maksuosuuksiin. Tarkastuslautakunta ihmettelee, että asiaa ei ole käsitelty kaupunginvaltuustossa ja edellyttää, että kaupunginvaltuustoa informoidaan asian etenemisestä.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä.
Vuosikate on vuosina 2020–2021 kattanut suunnitelman mukaiset poistot ja näin ollen kaupungin tulo-rahoitus on ollut riittävällä tasolla. Toimintatuottoihin ja valtionosuuksiin sisältyy kuitenkin kertaluontoisia eriä, jotka merkittävästi vaikuttavat vuosikatteen hyvään tasoon.	Ei kommentoitavaa.
Vaikka talous näyttää tunnuslukujen valossa hyvältä, on tarkastuslautakunta huolissaan tulevasta talouden kehityksestä, johon tulee koko kansantalouden osalta vaikuttamaan korkojen nousu, inflaatio ja Ukrainan sodan tilanne. Tulevaisuuteen liittyvät epävarmuudet tulisi näkyä Joensuun osalta entistä tiukempuna talouskurina. Kaupungin kiinteistö-leasingrahoitus on vaihtuvakorkoista. Rahoitussopimusten yhteenlaskettu suojausaste (lainakanta ja leasingvastuut) on noin 47 %. Suojaus on tehty kiinteäkorkoisilla lainoilla.	Tarkastuslautakunnan huomio on aiheellinen. Ei kommentoitavaa.
Kaupunginhallitukselle on talousarviossa 2021 kestävän talouden tavoitteeksi asetettu, että investointitason ml. vuokra- ja leasinghankkeina toteutetut kohteet mitoitetaan tasolle, jossa lainakannan ja em. vastuiden kasvu pysähtyy taloussuunnitelmakaudella.	Ei kommentoitavaa.
Kaupungin kokonaisvastuiden tarkastelu osoittaa, että lainakannan kasvu on pysähtynyt, mutta vuokravastuiden kasvu on jatkanut kasvuaan. Myöskään kaupungin taloussuunnitelman mukaan lainakannan ja toimitilojen vuokra- ja leasingvastuiden kasvu ei tule pysähtymään vuonna 2023 asetetun tavoitteen mukaisesti.	Ei kommentoitavaa.



Kaupungin sitoutuessa pitkäaikaisiin vuokrasopimuksiin, tulisi läpinäkyvästi arvioida vaihtoehtoisten toteutustapojen kustannusvaikutukset. Rahoituksen hankkiminen tulisi tehdä avoimeksi ja suunnitelmat rahoituksen hankkimisesta ja vaihtoehtoisten toteutustapojen kustannusvaikutuksista esittää valtuustolle hankkeista päätettäessä.	Hankkeiden toteutustapaa arvioitaessa arvioidaan eri vaihtoehtojen vaikutuksia, ml. kustannusvaikutukset. Hankkeet käsitellään hallintosäännön toimivaltamääräykset huomioiden.
Tarkastuslautakunta esittää huolen inflaation ja rakentamiseen liittyvien kustannuspaineiden vaikutuksesta suunniteltuihin ja käynnissä oleviin investointeihin. Toiminnan ja investointien rahavirran kertymän kääntymiseen positiiviseksi vaikuttaa keskeisesti kaupungin hyvä vuosikate ja arvioitua pienempänä toteutuneet investoinnit.	Huoli on aiheellinen, sillä maailmantilanne vaikuttaa voimakkaasti keskeisiin investointikustannusosiin, kuten mm. rakennustarvikekustannuksiin ja energiakustannuksiin. Tämän vuoksi on epätodennäköistä, että investoinnit voisivat toteutua arvioitua pienempinä.
Merkittävimmät erot talousarvion toteutumiseen nähden aiheutuivat investointimenojen toteutumisesta talousarviota pienempinä osan hankkeita siirryttyä vuodelle 2022 sekä Siun soten maksuosuuksien kasvusta. Maksuosuudet kasvu johtui kuntayhtymän perussopimuksen tehdystä muutoksesta ja alijäämän kattamiseen varautumisesta.	Ei kommentoitavaa.

Valtuuston asettamien vuositavoitteiden toteutumisen arviointi, s. 20- 28

Tarkastuslautakunta suosittelee, että tilinpäätöstä selkeytetään. Suositellaan, että eri toimialojen tavoitteita ja raportointia tavoitteiden toteutumisesta selkeytetään niin, että lukija pystyy omaksumaankin, minkä toimialan tavoitteesta on kysymys. Lisäksi suositellaan, että keskeisimmät talouden luvut esitettäisiin tiiviisti esim. yhdessä taulukossa.	Vuoden 2022 talousarvion toiminnallisten tavoitteiden esittämistapaa on tarkennettu ja taulukossa on esitetty vastuutaho. Esitystapaa selkeytetään tarvittaessa edelleen.
Tilinpäätösasiakirja ei täytä saavutettavuusdirektiivin vaatimuksia ainakaan tavoitteiden toteutumisen arvioinnin osalta värikoodilla. Tekstissä tulee selkeästi todeta, toteutuiko tavoite vai ei. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että tilinpäätös on lukukelpoinen myös näkövammaisten käyttämien lukulaitteiden näkökulmasta. Asia tulee huomioida seuraavaa tilinpäätösasiakirjaa laadittaessa sekä kaikissa muissa kaupungin asiakirjoissa ja viestinnässä.	Tilinpäätösasiakirjan saavutettavuutta parannetaan vuoden 2022 tilinpäätösasiakirjassa erityisesti tavoitteiden toteutumisen raportoinnin osalta.



Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota talousarvioissa asetettujen toiminnallisten tavoitteiden mitattavuuteen, asetettaviin mittareihin ja tavoitteiden toteutumisen raportointiin, joka ei kaikilta osin ole täsmällistä tai vastaa suoraan asetetun mittarin toteutumiseen.	Tavoitteiden asettamiseen on kiinnitetty viime vuosina huomiota ja tavoitteiden ja mittareiden asettamista tarkennettiin vuoden 2022 talousarviossa. Esitystapaa selkeytetään tarvittaessa edelleen.
Luottamushenkilöiltä on tullut palautetta toimielinten kokousten perumisesta, joka on johtanut kohtuuttoman pitkiin kokouksiin, asioiden suureen käsittelymäärään yhdessä kokouksessa ja tehtyjen päätösten laatuun. Tarkastuslautakunta huomauttaa, että valtuuston ja muiden toimielinten työskentelyn tulee olla suunnitelmallista sekä pitkäjänteistä ja tehtyä päätöstä toimielinten kokoontumisajankohdista tulee noudattaa.	Valtuuston ja toimielinten kokousaikataulut suunnitellaan vuosittain hyvissä ajoin ja tuodaan toimielimien käsiteltäväksi. Kokousten perumisesta sovitaan aina toimielinten puheenjohtajien kanssa ja peruminen johtuu kokousasioiden vähyydestä. Harmiksi, joskus voi käydä niin, että seuraavaan toimielimen kokoukseen, on kertynyt kuitenkin edellisen kokousajankohdan jälkeen paljon asioita, joita ei voi siirtää käsittelyssä eteenpäin. Otamme palautteen vastaan ja huomioimme palautteen jatkossa.

Kaupunginhallitus, s. 21-22

Toiminnallinen tavoite: Työkyvyttömyyskustannusten aktiivinen seuranta ja kustannuksiin vaikuttaminen (sairauspoissaolot/henkilötyövuodet laskevat)	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä.
Kaupunginhallitukselle ja sen alaisille tulosalueille asetetut tavoitteet ja mittarit ovat pääosin selkeitä, mutta niiden toteumasta raportointi ei ole perusteellista. Tarkastuslautakunta jäi kaipaamaan selvitystä siitä, mitä tosiasiasa tavoitteen toteuttamisen eteen on tehty. Samoin kiinnitettiin huomioita siihen, että osa tavoitteista ei ole mitattavia.	Tavoitteiden asettamiseen on kiinnitetty viime vuosina huomiota ja tavoitteiden ja mittareiden asettamista tarkennettiin vuoden 2022 talousarviossa. Esitystapaa ja tavoitteiden raportointia selkeytetään tarvittaessa edelleen.
Tarkastuslautakunta pitää huolestuttavana, että Siun soten osalta on pitkäaikaisesti budjetoitu määrärahaa vähemmän kuin on ollut todellinen tarve. Tämä on aiheuttanut kuntayhtymässä isoja haasteita, henkilöstön uupumista sekä talouden alijäämää.	Siun soten vuosittaisesta talousarviosta on neuvoteltu vuosittain kuntayhtymän ja maakunnan kuntien kesken. Vuoden 2021 talousarviossa maksuosuuksien kasvu perustui Siun soten esittämiin kasvuprosentteihin.
Tarkastuslautakunta pitää kaupungin strategiaprosessia hyvin onnistuneena, myös valtuuston näkökulmasta.	Ei kommentoitavaa.



Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että kaupungin kokouskäytäntöihin on tullut digitaalisia/etäosallistumismahdollisuutta. Kuitenkin on tärkeää varmistua siitä, että salassapito ja tietoturvallisuus säilyy myös etätilan-teissa.	Luottamushenkilöitä on ohjeistettu salassapitoon ja tietoturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Salassapito ja tietoturvallisuus on kokoukseen osal-listuvan vastuulla.
Kaupungin rekrytointikäytännöt, sivu 7 ja sivu 24	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä

Hyvinvoinnin toimiala, s. 23-24

Toiminnallinen tavoite: Tehdä Joensuu näkyväksi (Inventaario tehty asioista, joissa on onnis-tuttu, suunnitelmat viestinnästä tehty, eri kanavia jo myös käytetty viesti-miseen)	Havainto on oikea siltä osin, että hyvinvointipalveluissa ei ole tehty sys-temaattista, mutta onnistumisista on tiedotettu aiempaa vahvemmin sekä käytetty useita eri kanavia (lehdet, kaupungin www-sivut, Joen-suulla töissä Facebook) niiden levitykseen.
Toiminnallisten tavoitteiden toteumatiedot on raportoitu osin ympäripyö-reästi, eikä täysin mittaria vastaavasti. Esimerkiksi tavoitteen ”Tehdä Jo-ensuu näkyväksi” raportoinnista ei selviä, onko Joensuun näkyvyyden parantamiseksi tehty inventaario asioista, joissa on onnistuttu sekä suunnitelmat viestinnästä tai onko muita kanavia käytetty viestimiseen kuin Jobilla-rekrytointikanavaa.	Havainto on oikea. Vrt. edellinen vastaus.
Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että oppilaiden tuen toimintamalli saadaa jalkautettua käytäntöön ja kehottaa koulutuspalveluita seuraa-maan toimintamallin toteuttamisen edistymistä.	Oppilaiden tuen toimintamallia on jalkautettu koulutuspalvelujen rehtori-kokouksissa sekä palvelupäällikön ja koulujen rehtoreiden yhteisissä neuvotteluissa. Mallia kehitetään mm. pilotein perhekeskustuksen sekä ITLA-yhteistyön kautta ja tätä kautta kokemuksia jalkautetaan laajem-malle. Koulujen välillä mallin jalkauttamisessa on eritymisyyttä.



Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota erilaisten hankkeiden suureen määrän hyvinvoinnin toimialalla. Tarkastuslautakunta suosittelee, että hankerahoituksen hakemisen tarkoituksenmukaisuutta harkitaan tarkkaan. On oltava selkeä käsitys siitä, mitä hankkeella tavoitellaan, onko sille aitoa tarvetta, onko henkilöstöresurssit riittävät hankkeen toteuttamiseen ja mitä tavoitteita hankkeille asetetaan. Hankkeella tehtävällä toiminnalla pitäisi olla jatkumoa hankkeen päättymisen jälkeen. Hankkeita tulee johtaa koordinoitusti ja välttää päällekkäisyyttä.	Hyvinvoinnin toimialalla on 1.8.2022 tilanteen mukaan aktiivisia hankkeita 42kpl, avustusarvoltaan 6,9 milj. euroa. Hankkeista osa luokitellaan perustoiminnaksi, jollaisia ovat automaattisesti haettavat mm. tasa-arvorahat varhaiskasvatukseen sekä esi- ja perusopetukseen, korona-avustukset, etsivän nuorisotyön AVI-rahoitus jne. Perustoiminnaksi luokiteltavien hankkeiden määrä on alle 20% hankkeista, mutta niiden avustuseuroissa mitattava osuus on 65%. Perinteisen hankkeen kriteerinä on sen harkinnanvaraisuus, yleisimmin tuoko se jotain lisäarvoa toimintaan tms. Näiden perushankkeiden osuus saaduista avustuseuroista on 35% ja lukumäärästä 80%. Toimialalla hankerahoitusta haetaan maltillisesti käytössä olevien voimavarojen suhteen ja hankkeen on vahvistettava kaupungin strategian mukaisia painopisteitä ja/tai palvelualueen ydinsubstanssia. Koulutuspalveluissa ja hyvinvoinnin edistämisen palveluissa kriteerinä on ollut kaupungin strategiassa esiin nostetut koulutuspalveluja koskevat painopisteet tai valtakunnallisen normituksen muutosten edellyttämä kehittäminen
---	--

Kaupunkiympäristön toimiala, s. 24-26

Toiminnallinen tavoite: Symmetrinen kaupunki kasvaa ja kehittyy (Asemanseudulla Itäranta-kadun ja rautatiealueen väliset, kaupungin toteutusvastuulla olevat toimenpiteet ovat valmiina).	Kaupungin toteutusvastuulla olevat toimet valmistuivat. Alueella keskenäisenä olevat toimenpiteet liittyvät Väyläviraston ratapihahankkeeseen ja VR-yhtymän omistamaan korttelialueeseen.
Toiminnallinen tavoite: Edistämme systemaattisesti Joensuun hiilineutraaliustavoitteen toteuttamista. Kiertotalousmahdollisuudet on selvitetty 80 %:ssa ja ympäristöasiat ovat mukana kaikissa yhdyskuntatekniikan investointikohteissa.	Tavoite toteutui osittain, sillä kaikissa investointikohteissa olivat ympäristöasiat tavalla tai toisella mukana jo tarjouspyyntöasiakirjoissa. Kiertotalousmahdollisuuksien osalta tavoite ei toteutunut.



Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota edelleen kasvaneeseen katujen korjausvelan määrään ja suosittelee toimenpideohjelman laatimista korjausvelan pienentämiseksi.	Toimenpideohjelma korjausvelan pienentämiseksi on käytännössä laadittu jo vuonna 2016 valmistuneessa katutilan kunnonhallinta -projektissa. Toimenpideohjelma on tarkoitus päivittää vuonna 2023. Investointirahoituksen niukkuus ei ole mahdollistanut toimenpideohjelman toteuttamista riittävän nopeassa tahdissa.
Tarkastuslautakunta huomauttaa, että kaupungin tulee huolehtia riittävästä henkilöstöresurssista jätehuollon viranomaistyössä, jotta lainsäädäntöä pystytään noudattamaan ja jätehuoltomääräysten uudistamistyö saadaan valmiiksi ja vastaamaan nykyisen jätelain vaatimuksia mahdollisimman pian.	Henkilöstöresurssista on huolehdittu rekrytoimalla palveluasiantuntija.

Joensuun Vesi, s. 27 - 28

Joensuun Vesi onnistui keskeisimpien tavoitteiden toteuttamisessa. Työhyvinvointiin on panostettu, mikä näkyy alhaisina sairauspoissaoloina. Tärkeitä saavutettuja tavoitteita ovat taloudellisten tavoitteiden lisäksi asiakastytyväisyys sekä ”kestävä kaupunki” -ohjelman mukainen toiminta. Joensuun Vedessä on noudatettu kaupungin strategiaa ja lisätty yhteistyörakenteita ympäristökuntien kanssa.	Hyvin todettu. Ei tarvetta esittää vastausta.
Tarkastuslautakunta toivoo, että tavoitteille asetettaisiin myös selkeät numeeriset mittarit, jotta tavoitteiden toteutumista pystytään paremmin arvioimaan. Esimerkiksi toiminnalliseksi tavoitteeksi asetetun ”asiakaidemme mukaan veden laatu kokonaisuutena arvioitaessa on maailman parasta” -indikaattori ja tavoitetila vuoden 2021 lopussa ”asiakastytyväisyyskyselyn analyysi” ei kuvaa veden laadun tasoa. Asiakastytyväisyyskyselyn tuloksen perusteella tehdyistä arvioista eivät käy ilmi kyselyn keskeiset tavoitteet.	Mittareita pyritään kehittämään selkeämmäksi. Kyseisen ”Maailman parhaan veden” mittaaminen on haasteellista. Toiminnallinen tavoite on noussut aikanaan valtuustoseminaarista ja sillä pyritään luomaan imagollista mielikuvaa veden laadustamme. Joka toinen vuosi toteuttava laajempi asiakastytyväisyystutkimus kohdennetaan myös Joensuussa asuville kansainvälisille opiskelijoille ja tätä kautta on pyritty saamaan mielenkiintoista näkökulmaa veden laadustamme suhteessa ”muu maailma”.



Kaupungin kokonaistuloksellisuuden arviointi

Henkilöstö, s. 29 – 36

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset osoittavat, että työterveyshuolto ei toimi parhaalla mahdollisella tavalla (tyytyväisyys 2,2 asteikolla 1–4). Uuden strategian tavoitelinjauksen mukaisesti Joensuu tarjoaa laadukkaat työterveyspalvelut. Tavoitteen saavuttamiseksi työterveyshuollon toimivuutta tulee parantaa. Ratkaisua tulee pohtia yhdessä työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa. Myös tiedonkulkuun (arvosana 2,8), asioiden avoimeen käsittelyyn työpaikalla (arvosana 2,9), sekä palautteen ja kannustuksen antamiseen (arvosana 2,9) tulee kiinnittää huomiota. Henkilöstön työmotivaation lisäämiseksi mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin ja työmäärään (arvosana 2,8) on tärkeää ja esihenkilöiden tulee keskustella asiasta henkilöstön kanssa. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset osoittavat, että ristiriitojen ratkaiseminen työpaikoilla on heikentynyt edellisestä tutkimuksesta. Tarkastuslautakunta suosittelee, että erilaisten ristiriitojen selvittely johtotasolla tulisi toteuttaa puolueettomasti ulkopuolisen selvittäjän toimesta.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
Työturvallisuudessa ja työoloissa on noussut esiin puutteita koulupuolella, joihin myös AVI on puuttunut. Tarkastuslautakunta edellyttää, että työturvallisuuteen liittyvät epäkohdat saadaan korjattua viivytyksettä ja työsuojelulakia noudatetaan kaikissa kaupungin toiminnoissa. Tarkastuslautakunta suosittelee, että työnantajan tulee jatkossa huolehtia omalta osaltaan enemmän työhyvinvointia lisäävän toiminnan järjestämisestä, kiinnittää huomiota työsuojelun yhteistoiminnan kehittämiseen sekä korjata toimialan työympäristössä havaitut puutteet. Työntekijöiden tulee tuoda laajemmin ilmi omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisia epäkohtia. Tarkastuslautakunta esittää, että työpaikoilla on toteutettava jatkuvasti ja samanaikaisesti sekä ennakkoivaa että korjaavaa työsuojelutoimintaa.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä



Eräs tapa on lisätä työsuojelun läpinäkyvyyttä työpaikoilla ja kouluttaa kaikille henkilöstöryhmille työsuojelua.	
Tarkastuslautakunta tiedustelee, onko kaupungin johdolla ja hallinnolla ajantasainen tieto toimialueiden henkilöstöhallinnollisista pulmista ja onko näihin pulmiin riittävässä määrin puututtu?	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
Miten taataan työntekijän tai opiskelijan terveys ja turvallisuus sekä varmistetaan, että niin fyysinen kuin psykososiaalinen työympäristö ovat kunnossa sekä soveltuvat työn ja opiskelun suorittamiselle?	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
Samalla tarkastuslautakunta esittää, että henkilöstön keskuudessa selvitettäisiin, onko irtisanoutumisten tai sillä uhkailun määrä huonon työilmapiirin johdosta tai esihenkilöiden vaihtuvuuden vuoksi lisääntynyt? Tarkastuslautakunta haluaa tietää, millä keinoilla tiedonkulkua toimialueiden henkilöstöhallinnollisista pulmista kaupungin johtoon voitaisiin parantaa, jotta tarvittaessa voisimme kohdentaa tukea ja koulutusta niihin yksiköihin, joissa pulmia esiintyy? Tarkastuslautakunta suosittelee, että työ-/virkasuhteen päättyessä huolehditaan työntekijän mahdollisuudesta antaa palautetta työ-/virkasuhteen päättymiseen johtaneista syistä. Tarkastuslautakunta suosittelee, että esihenkilö käy avoimen palautekeskustelun, jonka pohjalta kirjataan yhteisesti hyväksytyt työ-/virkasuhteen päättämiseen johtaneet asiat. Saadut palautteet käsitellään ja huomioidaan toiminnan kehittämisessä	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
Tarkastuslautakunta suosittelee, että käytyjen kehityskeskusteluiden määrää seurataan hallintokunnittain ja toteuma raportoidaan tilinpäätöksessä tai henkilöstökertomuksessa.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
Varhaiskasvatuksen sairauspoissaolojen hienoisesta laskusta huolimatta sairauspoissaolot ovat edelleen huolestuttavan korkealla tasolla. Toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi on pyritty tekemään, mutta ratkaisumalleja ja toimintatapoja tulee edelleen kehittää ja työsuojelun painopistettä tuoda kohti ennakoivaa.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä



Tarkastuslautakunta on kuullut toimintakauden aikana useita henkilöstön edustajia henkilöstöjohtamiseen liittyvistä epäkohdista. Henkilöstöjohtamisessa tulee kiinnittää huomioita henkilöstön tasapuoliseen kohteluun, avoimuuteen, henkilöstöjohtamisen resurssien riittävyyteen ja avainhenkilöiden pysyvyyteen.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
---	--

Palvelujen laatu, s. 37 – 42

Joensuussa on nähtävissä, että avoimia työpaikkoja on, mutta työpaikat ja työntekijät eivät kohtaa. Työttömien uudelleen koulutusta tulee tukea ja mahdollistaa entistä paremmin. Vajaatyökykyisten työllistymiseen tarvittaisiin välityömarkkinat.	Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma on valtakunnallinen ilmiö. Avoinna olevien työpaikkojen ja työttömänä olevan työnhakijan kohtaamiseen vaikuttavat mm. työttömien ikärakenne sekä työttömyyden pitkittyminen, joka voi aiheuttaa vajeita osaamisessa sekä työ- ja toimintakyvyssä. Osaamisen kehittämiseksi työllisyyspalvelut tarjoavat mm. henkilökoh- taista valmennusta, uraohjausta sekä opinnollistettuja työmahdollisuuksia valmennusympäristö Taitamossa sekä kaupungin eri toimialueilla. Asiakasohjauksessa sekä joustavien opiskelumahdollisuuksien tarjoami- sessa tehdään tiivistä yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Ns. väli- työmarkkinatyötä tarjoavien järjestöjen työllistämismahdollisuuksia ollaan ke- hitetty hankkimalla Koitto-järjestötyöllistämisen tukipalvelu järjestötoimi- jalta. Osatyökykyisten työmahdollisuuksien lisäämiseksi on perustettu valtionyhtiö Työkanava Oy, joka leviää pilotoinnin myötä valtakunnal- liseksi työllistäjäksi.
Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että kuntalaisilla on jatkossakin sähköisen asioinnin lisäksi myös muita mahdollisuuksia asioida kaupun- gin palveluissa.	Tarkastuslautakunnan huomio on aiheellinen.



Ikäihmisille ei ole tarjolla riittävästi tiloja kokoontumiseen ja ryhmäliikunnan järjestämiseen. Tarkastuslautakunta pyytää selvitystä sekä ikäihmisten kokoontumispaikkatarpeesta että tarjolla olevista kokoontumispaikkamahdollisuuksista eri kaupunginosissa. Esimerkiksi Jukolan päiväkodin rakentamisesta päätettäessä sovittiin, että päiväkodin tilat ovat ikäihmisten käytettävissä, mutta valmistuttuaan tilat ovat olleet päiväkodin ja kansalaisopiston käytössä.	Keskustan alueella eläkeläisjärjestöjen käytössä oleva kerhotalo Ruplan käyttöaste on korkea ja kävijöitä käy laajalta alueelta. Rantakylän alueella nuorisotila Bobo:n remontin valmistuminen syksyllä 2023 helpottaa alueen kokoontumispaikkatilannetta. Kaupunki tukee järjestöjen ylläpitämiä kokoontumistiloja järjestöavustuksin, esim. P-K:n Sosiaaliturvayhdistyksen järjestöjen käyttöön varattava kokoustila, jota pienet, vapaaehtoisvoimin toimivat järjestöt voivat varata maksutta käyttöönsä. Päiväkotien tiloja ei voida tarjota ulkopuoliseen käyttöön päiväkodin toiminta-aikana, mutta sen ulkopuolella tilat ovat varattavissa. Ikäihmisten tilatarve on useimmiten kohdistunut juuri päiväsaikaan. Päiväkotien iltapäiväaikaan vapaina olevista tiloista tulee hyvinvoinnin toimialueen lisätä tiedottamista, jotta kuntalaiset löytäisivät paremmin tilat.
Ongelmana kaupunkikeskustassa on havaittu Kauppakadun ja muiden sivupysäköintipaikkojen auraus. Lisäksi tonttiliittymille lumenaurauksesta kulkeutuvat lumet ovat aiheuttaneet asukkaille ongelmia ympäri kaupunkia. Tarkastuslautakunta suosittaa selvittämään, mitä pysäköintipaikkojen ja tonttiliittymien talvikunnossapidolle voidaan tehdä ennen seuraavaa talvikautta.	Tonttiliittymien lumenpoisto, mihin sisältyy myös aurauksessa liittymään kertyneen lumen poisto, on katujen ja eräiden yleisten alueiden kunnossapidosta annetun lain mukaan kiinteistöjen vastuulla oleva tehtävä. Talvityökonekilpailutuksessa on määritelty lisälaitteita, joiden käyttö voisi vähentää lumen kertymistä liittymiin, mutta niiden käyttöönotto riippuu lisäkustannusten suuruudesta. Pysäköintipaikkojen aurauksessa haittana ovat usein pysäköidyt autot.



Muita arviointeja toiminnasta ja taloudesta, s. 43- 51

Tarkastuslautakunta on huolissaan eri tavoin näkyvästä lasten- ja nuorten pahoinvoinnin lisääntymisestä sekä koulupsykologien ja kuraattoreiden resurssipulasta ja painottaa ennaltaehkäisevän toiminnan tärkeyttä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämisessä.	1.1.2023 alkaen hyvinvointialueet vastaavat alueellaan sijaitsevien oppilaitosten opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalveluiden järjestämisestä. Yhtä kuraattoria kohden saa jatkossa olla enintään 670 ja yhtä psykologia kohti 780 opiskelijaa.
Tarkastuslautakunta suosittelee huomioimaan lapsiystävällisen kunnan tavoitteet kaikilla toimialoilla ja seuraamaan siihen liittyvien tavoitteiden toteutumista.	Lapsiystävällinen kunta -työskentelyä ohjaa vuonna 2021 laadittu toimenpidesuunnitelma, joka sisältää viisi tavoitetta toimenpiteineen vuosille 2021 – 2023. Tavoitteiden toteutumista seuraa kaksi-kolme kertaa vuodessa kokoontuva kaupunginhallituksen nimeämä koordinaatio-ryhmä. Operatiivisen tason työskentelystä huolehtivat neljä tavoitteiden ympärille kasattua työryhmää, joissa on jäseniä kaupungin eri toimialoilta ja yhteistyöorganisaatioista. Työtä koordinoi koordinaattori, joka huolehtii kokonaisuuden etenemisestä aikataulussa.
Erilaisia lasten ja nuorten hyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä hankkeita on käynnissä runsaasti ja kouluilla on käytössä erilaisia työkaluja yhteisöllisyyden lisäämiseksi ja kiusaamisen vastaiseen työhön. Esimerkiksi KiVa Koulu -toimenpideohjelmaa sovelletaan 13 yksikössä. Ohjelman tavoitteina ovat kiusaamisen ehkäiseminen, tehokas puuttuminen kiusaamistilanteisiin ja jatkuva seuranta. KiVa Koulu -toimenpideohjelma on maksullinen siihen osallistuville kouluille (50–400 €/lukuvuosi oppilasmäärästä riippuen. Tarkastuslautakunta kysyy, onko toimenpideohjelmalla pystytty vähentämään koulukiusaamista ja miten sen ja muiden vastaavien työkalujen vaikuttavuutta mitataan?	Vaikuttavuutta mitataan kouluterveyskyselyllä. Toimenpideohjelma ei ole vähentänyt koulukiusaamista: Vuonna 2019 koulukiusattuja oli 6,5% ja vuonna 2021 koulukiusattuja oli 6,7%. Tavoite on enintään 5,5%. Kuitenkin ilman toimenpideohjelmaa luvut saattaisivat olla vielä isommat.



Tarkastuslautakunta edellyttää, että erilaisten hankkeiden ja käytössä olevien työkalujen vaikuttavuutta tulee mitata ja arvioida aktiivisesta sekä seurata, miten työkaluja saadaan jalkautettua käyttöön esimerkiksi opettajien käytännön työssä.	Koulutuspalvelujen toimesta on hyvin harkitusti haettu hankkeita ja otettu käyttöön uusia työkaluja. Kriteerinä on ollut kaupungin strategiassa esiin nostetut koulutuspalveluja koskevat painopisteet tai valtakunnallisen normituksen muutosten edellyttämä toiminnan muutos tai kehittäminen. Koulutuspalvelujen hankkeet ovat olleet osa edellä mainittua pitkäjänteistä kehittämistä, joka on edellytys käytännön työhön jalkauttamiseen. Näin ollen vaikuttavuuden arviointi on aktiivista ja jatkuvaa. Toimialan hankeavustuksista 65% vahvistaa perustoimintaa, esimerkiksi varhaiskasvatuksen ja esi- ja perusopetuksen tasa-arvorahat. Vaikuttavuus näkyy jatkuvasti mm. tuntikehyksessä, avustajien ja ohjaajien määrässä jne. Hankkeita haetaan rajallisten hallinnointiresurssien takia vain vahvaan tarveharkintaan perustuen.
Tarkastuslautakunta kysyy, toteutuuko alueellinen tasa-arvo koulujen välillä?	Koulujen kontekstin huomioiva yhdenvertaisuus toteutuu. Koulun koko sekä alueen sosio-ekonominen tausta ja koulun maahanmuuttajataustaisten oppilaiden määrä vaikuttaa koulun saamaan resurssiin: a) Pienet koulut saavat ylimääräisen yleisopetuksen tuntiresurssin sekä b) sosio-ekonomiselta taustaltaan heikompien alueiden koulut saavat korkeamman tukiresurssin opetukseen ja c) maahanmuuttajataustaiset oppilaat tuovat koululle lisäresursseja. Näin varmistetaan kaikille kouluille yhdenvertainen tuki sen omat lähtökohdat huomioiden eli mahdollisuus saavuttaa opetussuunnitelman tavoitteet sijainnista tai oppilasaineksesta riippumatta.
Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että kaupungin ohje ”Väkivaltaisen ja aggressiivisen käyttäytymisen ennaltaehkäiseminen, käsittely ja jälkitoimet” saadaan suunnitelman mukaisesti päivitettyä kevään 2022 aikana ja jalkautettua kouluihin elokuussa 2022.	Ohjeistus on päivitetty ja ohjeistus käydään kouluilla läpi syksyn 2022 henkilöstökokouksissa.



Tarkastuslautakunta suosittelee jatkossa valmistautumaan vastaaviin tietohallinnollisiin/järjestelmämuutoksiin paremmin ja varaamaan riittävästi siirtymäaikaa. Muutoksissa tulee huomioida erilaiset käyttäjäryhmät ja eri tasoiset käyttäjät. Uusien ohjelmien tulisi olla valmiimpia käyttöönotettaessa. Käyttäjästävällisyyteen sekä selkeään ohjeistukseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Tietoturvallisuuteen ja etäkokouksissa asioiden käsittelyn salassapitoon tulee kiinnittää huomioita. Tarkastuslautakunta suosittelee kiinnittämään tietohallinnon muutostilanteisiin liittyvään viestintään enemmän huomiota ja viestimään paremmin ja selkeämmin mm. erilaisten muutosten taustoista ja syistä.	Uusien järjestelmien käyttöönotot ovat aina monivaiheinen projekti. Järjestelmämuutokset suunnitellaan ja aikataulutetaan siten, että ne ovat toteutettavissa, koulutettavissa sekä tiedotettavissa vaikka suunnitelmaan tulisikin muutoksia. Valitettavasti välillä vastaan tulee odottamattomia yllätyksiä sekä henkilövaihdoksia, ja usein nämä vaikuttavat koko projektin läpivientiin. Joensuun kaupunki vaihtoi sähköisen asioinnin keskeisen järjestelmän vuoden 2021 aikana. Uuden järjestelmän käyttöönottoa tehtiin vuoden 2020 loppupuolelta alkaen, mutta kevättalvella 2021 ilmeni kaupungista riippumattomia ongelmia ja nämä aiheuttivat haasteita pysyä alkuperäisessä aikataulussa. Suurin haaste oli saada aikaisemmin käytössä olleet lomakkeet uuteen järjestelmään, vaikka järjestelmä muuten olikin valmis. Siinä onnistuttiin kohtalaisesti, mutta monelta osin lomakkeet olivat alkuvaiheessa toiminnoiltaan puutteellisempia kuin aikaisemmat, ja tämä lisäsi hakemusten käsittelijöiden työmäärää. Lisäksi viestiminen eri osapuolille ei ollut riittävällä tasolla. Projektin eri vaiheista on opittu ja pyritään toimimaan jatkossa paremmin. Tietoturva ja tietosuoja ovat keskeisesti mukana kaikessa Joensuun kaupungin tietotekniikan osa-alueissa. Kaupungin henkilökunta suorittaa vuorovuosin joko tietosuojaan tai tietoturvaan liittyvän koulutuksen loputesteineen. Näissä koulutuksissa käydään läpi arjessa vastaantulevia tilanteita sekä lisätään työntekijöiden tietoisuutta erilaisista uhkista.
Tarkastuslautakunta pitää paperisesta kokoustyöskentelystä luopumista liian kunnianhimoisena tavoitteena.	Joensuun kaupungissa on otettu käyttöön sähköinen kokousjärjestelmä vuoden 2013 aikana ja se on otettu käyttöön toimitelmissä asteittain. Järjestelmä turvaa luottamushenkilöille ajantasaisen tiedonsaannin sekä asiakirjat ovat tallessa ja luottamushenkilöiden käytettävissä yhdessä paikassa. Paperisten kokousasiakirjojen kopiointi vie paljon turhaa työaikaa ja tuo materiaalikustannuksia.



Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota kiinteistöjen huoltoon niiden elinkaaren aikana ja kysyy, huolehtiiko Joensuun tilakeskus riittävästi eri toimialoilla käytettävissä olevien tilojen käyttöarvon säilymisestä? Tarkastuslautakunta kysyy myös, millainen vaikutus talonmiehillä/vahtimestareilla oli aikaisemmin kiinteistöjen kunnon ylläpitoon?

Tarkastuslautakunta suosittelee, että tilakeskuksen korjaushankkeisiin käytettävissä oleva vuotuinen investointimäärärahan taso noin 15 miljoonaa euroa säilytetään vähintään samansuuruisena, koska tasokas kiinteistönpito edellyttää riittäviä panostuksia. Korjausvelan ehkäisy on aina edullisempaa kuin jälkien korjaaminen.

Tilakeskus huolehtii kaupungin omistaman tilaomaisuuden ylläpidosta, arvonsäilymisestä, hoidosta ja kunnossapidosta, riittävästä tuottavuudesta sekä tilatehokkuudesta. Talonmiesten ja vahtimestarien puuttuminen ei vaikuta rakennusten ylläpitoon tai kiinteistöhoitoon heikentävästi.

Talonmiehillä ja vahtimestareilla ei ole ollut kiinteistöhoitoon tutkintoa. Tilakeskuksen kaikilla kiinteistöhoitajilla on vähimmäisvaatimuksena kiinteistöhoitoon perustutkinto ja usealla on ammattitutkinto. Jatkossa kiinteistöhoitoon tehtävissä toimivia koulutetaan erikoisammattitutkintoihin. Tilojen käytölle ei ole aiheutunut pitkäaikaisia katkoja, mikä kertoo osaltaan kiinteistöhoitoon laadukkaasta toimimisesta. Poikkeuksena ovat äkilliset ennalta-arvaamattomat vahingot, jotka aiheuttavat tilojen väliaikaisen käyttökatko, esimerkiksi tulipalo tai käyttäjän huolimattomuudesta johtuva vesivahinko. Hyvin hoidetusta kiinteistöhoitokunnasta kertoo myös se, ettei kaupungin palveluita ole jouduttu katkaisemaan tilojen toimimattomuuden vuoksi.

Käyttäjien havaitsemista puutteista ja vioista tekee käyttäjä ilmoituksen palvelupyynnönä Granlund Manageriin intran kautta, josta kiinteistöhoito käsittelee viat. Vikojen korjausten priorisoinnilla saavutetaan tehokkaampaa ja ammattimaisempaa kiinteistöpalvelua kuin vahtimestareilla tai talonmiehillä.

Korjausinvestointien tason pitäminen 15 miljoonassa ei riitä välttämättä tulevaisuudessa, jos korjaamisinvestoinnit korvaavat tulevaisuudessa korvausinvestoinnit esimerkiksi koulujen osalta. Tilakeskus seuraa rakennusten kuntoa ja arviota korjaustarpeesta kokoaikaisesti.



Lisäksi muistutamme, että korjausvelan hallintaan ja korjausten vauhdittamiseen tarvitaan toimivan kiinteistöstrategian lisäksi riittävää poliittista tahtoa ja esimerkkejä, taloudellisia kannustimia sekä informaatio- ja sää-dösohjausta.

Tarkastuslautakunta esittää, että kaupungin omistamista kiinteistöistä valtaosan tulisi muodostua toiminnan kannalta välttämättömistä rakennuksista ja niiden tulisi lisäksi olla kunnan parhaita myös toiminnallisesti, teknisesti ja sijainnillisesti. Tärkeää on, että rakennusten yllä- ja kunnossapitokustannusten kohdistaminen pyritään näin saamaan kustannustehokkaaksi.

Tarkastuslautakunta kysyy, onko sisäisten vuokrien järjestelmä sekä investointimäärärahojen kohdentaminen korjausinvestointeihin järjestetty tarkoituksenmukaisesti siten, että kaupungilla on edellytykset huolehtia omistamansa rakennus- ja tilakannan käyttöarvon säilymisestä?

Tarkastuslautakunta on huolissaan liitoskuntien sosiaali- ja terveystalvelujen käytössä olevien tilojen kunnosta ja toteaa, että mikäli kunta ei pidä tiloista huolta, on vaarana, että palvelut loppuvat kuntakeskuksista.

Tarkastuslautakunta esittää, että rakennusten ylläpito, huolto ja remontoiminen vaativat yhä enemmän osaamista ja aiempaa suurempia investointeja. Purkaminen on yhä mahdollisempi vaihtoehto energiaa kuluttaville, heikkokuntoisille ja vaikeasti korjattaville tai hankalasti toiseen käyttöön muunnettaville rakennuksille.

Hyvä muistutus.

Tilakannan tehostamiseksi on edelleen syytä luopua rakennuksista myymällä, joita kaupungin palvelut eivät tarvitse. Tämä koskee oman palvelutuotannon tarpeen päättymisen lisäksi ulosvuokrattuja rakennuksia. Rakennukset, joita ei käytetä tai niiden myyntinäkö on heikko, on syytä purkaa mahdollisimman pian käytön päättymisen jälkeen.

Tilakeskus toivoo, että käytössä oleva määräraha kiinteistöjen ylläpitoon pysyisivät samassa tahdissa kuin kiinteistön ylläpidon kasvavat kustannukset. Tilainvestointien pääomasta saatavaa tuottoa on tarvittaessa kasvatettava, jos tilakeskuksen määrärahat eivät ole riittäviä ja pääomatuottoja on ohjattava suoraan kiinteistön ylläpitoon. Toistaiseksi nykyinen vuokratuottojen malli (KRALTK 24.5.2022) on riittävä.

Lähtökohtaisesti peruskunta ei voi jatkossa tarjota tiloja sosiaali- ja terveystalvelujen käyttöön, vaan hyvinvointialueiden on huolehdittava myös tilojen järjestämisestä.

Tilakeskuksen kaikilla kiinteistöhoitajilla on vähimmäisvaatimuksena kiinteistöhoito perustutkinto ja usealla on ammattitutkinto. Jatkossa kiinteistöhoito tehtävissä toimivia koulutetaan erikoisammattitutkintoihin. Tilakeskus toivoo, että käytössä oleva määräraha kiinteistöjen ylläpitoon pysyisivät samassa tahdissa kuin kiinteistön ylläpidon kasvavat kustannukset. Rakennukset, joita ei käytetä tai niiden myyntinäkö on heikko, on syytä purkaa mahdollisimman pian käytön päättymisen jälkeen.



Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomioita rakennushankkeiden kustannuslaskentaan ja hankkeiden alkuperäisten kustannusarvioiden merkittävään nousuun hankkeiden toteutusvaiheessa. Tarkastuslautakunta suosittelee parempaa seuranta ja valtuuston informointia esim. kvartaaleittain koskien sekä hankkeiden toteuttamista, että niiden rahoitusta.	Toimitilahankkeiden kustannusarvioiden tekemiseen on tuonut haasteita viime aikojen pandemia- ja maailmantilanteen muutokset, jotka ovat nostaneet merkittävästi keskeisiä rakennuskustannuksia. Lisäksi toimitilahankkeiden sisältö on suunnittelun edetessä voinut muuttua kustannuksia kohottavaksi. Jatkossa on tavoitteena kehittää hankesuunnittelu vaihetta siten, että kaikki hankkeen sisältöön vaikuttavat seikat saadaan kuvattua jo hankesuunnitelmaan. Tilakeskus raportoi käyttötalouden ja talonrakennusinvestointien toteumaa osavuositarkastuksissa osana kaupunkiympäristön toimialaa
Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota Joensuun Uutiset -tiedotuslehden tarkoitukseen. Tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan lehden tarkoitusta tulee kirkastaa ja sen tavoitettavuutta lisätä. Tällä hetkellä lehden sisällössä ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota eri ikäryhmiin eikä yrityssektoriin. Myös lehden ulkoasu ja markkinoinnillisuutta olisi syytä uudistaa. Sisällön kehityksessä tulee kuulla nettikyselyn lisäksi muitakin tahoja, esimerkiksi vanhus- ja vammaisneuvostoa.	Joensuun Uutiset -kaupunkitiedotuslehdessä tiedotetaan kaupungin ajankohtaisista asioista, hankkeista, tapahtumista ja kulttuurista. Osa lehden sisällöstä on tehty myös englanniksi, venäjäksi ja arabiaksi sekä valikoidusti keskeisimmistä uutisista on tehty viitotut uutiset kaupungin Youtube-kanavalle. Painettu lehti on julkaistu vuodessa kuusi (6) kertaa ja viestintä- ja tapahtumapalveluiden vuosittaisten määrärahojen puitteissa. Erilaisten ylimääräisten teemanumeroiden tekeminen on ollut mahdollista, mutta riippuvainen rahoituksesta. Joensuun Uutiset -tiedotuslehden ulkoasu ja konsepti uudistettiin vuonna 2019. Uudistuksessa otettiin huomioon myös painetun lehden visuaalinen saavutettavuus. Vuonna 2020 toteutettiin ikäihmisten tavoittamisesta kysely, jonka raportti auttaa Joensuun Uutisten kehittämisessä. Vuonna 2022 toteutettiin lukijatutkimus lehden kehittämiseksi Vuonna 2023 tavoitteena on uudistaa Joensuun Uutisia. Lehden ja verkkopalvelun uudistamisesta ja sen kustannusvaikutuksista käydään tarvittavat keskustelut osallisuus- ja vetovoimalautakunnassa, kaupungin johtoryhmässä ja toimialoilla sekä vaikuttamistoimielimissä.



Viestinnän hajauttaminen eri toimialoille on johtanut erilaisiin käytäntöihin eri toimialoilla. Viestinnässä tulisi pyrkiä avoimuuteen ja sen tulisi kattaa kaikki kaupungin toimialat ja alueet. Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että viestinnän resursseja on saatu parannettua viestintäpäällikön tehtävällä.	Vuonna 2012 laaditussa Joensuun kaupungin viestintästrategiassa todetaan, että kaupungin viestintää johtavat kaupunginhallitus ja kaupunginjohtaja. Viestintää tehdään hajautetusti ja viestintävastuu on sillä, joka asiasta tietää. Viestintä on keskusten johtajien, palvelujohtajien, yksikön päälliköiden ja esihenkilöiden vastuulla. Viestintä- ja tapahtumapalvelut koordinoivat kaupungin viestintää ja luovat yhteneviä toimintamalleja toimialojen ja palveluiden viestinnälle.
Tarkastuslautakunta edellyttää kaikkia toimialoja huomioimaan saavutettavuusdirektiivin vaatimukset kaupungin viestinnässä.	Kaupungin visuaalisen ilmeen uudistuksen yhteydessä vuonna 2019 uudistettiin kaupungin asiakirja- ja esittelymateriaalien työpohjat. Kaikki aineistot laadittiin lähtökohtaisesti digitaalisesti saavutettaviksi. Samoin kaupungin verkkosivut huomioivat saavutettavuuden. Saavutettavuuden parantamisessa on kuitenkin runsaasti kehitettävää. Osaamista saavutettavuuden parantamiseksi tarvitaan. Kaupunki lisää jatkossa kaupungin asiakirja- ja esittelymateriaalien käyttökoulutusta sekä viestinnän suunnittelun ja saavutettavuuden koulutusta.
Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että hankinnat nähdään kokonaisvaltaisesti koko hankinnan elinkaari huomioiden. Myös itse kilpailutuksen jälkeinen toiminta ja valvonta tulee olla asianmukaisella tasolla ja hankintayksiköiden tulee olla tarkkana, että palvelu tuotetaan alkuperäisen tarjousprosessin mukaisesti niin hinnan kuin laadun osalta. Sopimusten noudattamista ja hankintojen pilkkomista tarjouskilpailun jälkeen tulee valvoa paremmin. Hankintojen valmistelussa jo ennen hankinnan vientiä hankintatoimen kilpailutettavaksi tulee toimia puolueettomasti. Kaikissa hankinnoissa tulee huolehtia avoimuudesta, tasapuolisesta ja syrjimättömästä kohteesta sekä suhteellisuusperiaatteista.	Hankintojen suunnitteluun sisältyy hankinnan kokonaisuuden arviointi. Hankitun palvelun toteutuksen seurannassa varmistetaan tarjouspyynnön/tarjouksen mukaisesta toiminnasta asianmukaisella valvonnalla ja esimerkiksi säännöllisillä työmaa-/hankekokouksilla. Hankintojen valmistelussa käytetään tarvittaessa mm. markkinavuoropuhelua yms. hankintalain mahdollistamia työkaluja siten, että puolueettomuus säilyy.



Kaupunginvaltuusto päätti aikaistaa 13.12.2021 talousarvion käsitellyssä Hammaslahden koulun valmistumisen vuoteen 2024. Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että Hammaslahden kouluhankkeen käynnistämisen aikaistamisesta tehtiin valtuuston yksimielinen päätös. On hyvä, että uusissa rakentamisprojekteissa kuunnellaan ja osallistetaan tulevia käyttäjiä. Osallistumisen suunnitteluprosessiin ei kuitenkaan pitäisi kuormittaa esimerkiksi koulun johtoa liikaa vaan riittävistä aika- ja henkilöresursseista tulee huolehtia.	Ei kommentoitavaa. Yksi tärkeä onnistuneen osallistamisen elementti on tilojen käyttäjien kuuleminen. Koulun johto on tässä avainasemassa.
Erityisopetuksen ja koulunkäynninohjaajien siirto hyvinvoinnin edistämisen palveluiden alle on aiheuttanut sekaannuksia ja viiveitä kouluarjen toimintaan, päätöksiin ja hallintoon. Uudistuksen syyt ovat epäselvät ja käytännöt eivät tällä hetkellä toimi parhaalla mahdollisella tavalla. • Tarkastuslautakunta kysyy, mitkä olivat uudistuksen konkreettiset tavoitteet? • Onko erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien siirrolla hyvinvointipalveluiden alaisuuteen saavutettu hyötyjä tai tulisiko siirtoa arvioida uudelleen? Tarkastuslautakunta huomauttaa, että erityisryhmien tasavertaisuus maaseutualueilla verrattuna keskustan alueella asuviin tulee huomioida koulutyön käytännön järjestelyissä.	Muutoksen taustalla oli saada keskitettyä tukipalvelujen kokonaisuuden yhden johdon alle, koska tuen kokonaisuus liittyi varhaiskasvatukseen, perusopetuksen sekä nuorisopalvelujen toimintaan. Tavoitteena oli eurojen, mutta myös henkilöresurssin joustava ja tarkoituksenmukainen käyttö sekä tämän kokonaisuuden tekeminen läpinäkyväksi ja hallittavaksi kokonaisuudeksi. Hyötyjä on saavutettu resurssien tehokkaam- malla käytössä sekä sillä, että kokonaisuus hahmottuu nyt paremmin. Asiaa on jo arvioitu uudelleen, kun 1.8.2022 varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön 3-portaisen tuen malli. Lisäksi kuluvan lukuvuoden aikana tulemme tarkastelemaan, miltä osin nykykäytäntöä olisi syytä muuttaa.



Konserniyhteisöjen ohjaus, s. 52- 53

Toiminnallinen tavoite: Tavoite- ja tulossopimuksien 2020–2021 väliarviointi toteutetaan vuoden 2021 alussa (raportti ja mahdolliset toimenpiteet käsitellään kaupungin-hallituksen omistajaohjausjaostossa ja yhtiöiden hallituksissa).	Tavoite- ja tulossopimusten väliarviointi on toteutettu omistajaohjausjaoston päätöksen mukaisesti seuraavasti: - 15.2.2021 Puhas Oy, Opiskelija-asunnot Joensuun Elli Oy, Joensuun Yrityskiinteistöt Oy - 22.3.2021 Karelia Ammattikorkeakoulu Oy, Joensuun Pysäköinti Oy, Joensuun Kodit Oy - 12.4.2021 Business Joensuu Oy, Itä-Suomen Liikuntaopisto Oy
Kuntalain 110 § mukaan talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarviossa ja suunnitelmassa hyväksytään kunnan ja kuntakonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet.	Ei kommentoitavaa.
Tarkastuslautakunta huomauttaa, että talousarviossa 2021 tytäryhtiöille asetettuja tavoitteita ei voida pitää kuntalaissa ja konserniohjeessa tarkoitetun mukaisina. Samalla tarkastuslautakunta kysyy, miten kaikille konserniyhteisöille yhteisesti asetetut tavoitteet on huomioitu muissa kuin omistajaohjausjaoston ohjauksen alaisissa yhtiöissä?	Konsernistrategiaa (KV 17.6.2019) täydentää valtuuston hyväksymä omistajapoliittinen ohjelma, konserniohjeet sekä hallintosääntö. Näiden linjausten ja päätösten perusteella on konserniyhtiöiden toimintaa ohjattu ja seurattu konsernijohdon toimesta. Talousarviossa 2021 tytäryhtiöille asetetut tavoitteet täyttävät kuntalain ja konserniohjeen mukaisen tarkoituksen. Vuoden 2021 tilintarkastuskertomuksessa on todettu, että kaupungin tilinpäätös ja siihen liittyvä konsernitilinpäätös on laadittu tilinpäätöstä koskevien säännösten ja määräysten mukaisesti. Tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan tilikauden tuloksesta, taloudellisesta asemasta, rahoituksesta ja toiminnasta. Talousarviossa konserniyhteisöille yhteisesti asetetut tavoitteet on viestitty konserniohjeissa määritellyille omistajaohjausjaoston alaisille tytäryhteisöille.



Tytäryhteisöille tulee asettaa talousarviossa konsernistrategiasta johdetut toiminnan ja talouden tavoitteet kuntalain ja kaupungin konserniohjeen mukaisesti. Tarkastuslautakunta pitää erityisen tärkeänä, että vähintään kaikille strategiseksi määritellyille tytäryhtiöille asetetaan jatkossa konsernistrategiasta johdetut valtuustoon nähden sitovat talousarviotavoitteet ja niiden toteutuminen raportoidaan tilinpäätöksessä. Tavoitteiden toteutumisen seuranta tulee tehdä tilikauden aikana ja avoimuuden lisäämiseksi seurantaraportit toimitetaan tiedoksi valtuustolle.	Konsernistrategiasta johdetut tytäryhtiöille asetetut yhteiset tavoitteet on vuonna 2021 raportoitu valtuustolle osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen yhteydessä. Vuoden 2022 talousarviossa tavoitteet on asetettu yhtiökohtaisesti ja raportointi toteutuu osavuositarkastuksin sekä tilinpäätöksen yhteydessä.
Omistajaohjausjaoston pöytäkirjoilta ei selviä, miten uudistettu hallitusten jäsenten nimeämisprosessin toimintamalli huomioitiin yhtiöiden hallitusten jäsenten valinnassa syksyllä 2021. Tarkastuslautakunta pyytää saada tiedoksi, miten uusi toimintamalli huomioitiin käytännössä ja miten kaikkia yhtiöitä koskevat hallituksen jäsenten osaamistavoitteet sekä yhtiökohtaiset osaamistavoitteet huomioitiin hallitusten jäsenten valinnassa syksyllä 2021 alkaneelle toimikaudelle. Lisäksi lautakunta pyytää selvitystä siitä, mihin perustuu kahden valtuustokauden rajausta hallitusten jäsenten valinnoissa.	Omistajaohjausjaosto 7.6.2021 § 57 hyväksynyt Joensuun kaupunkikonsernin yhtiöiden hallitusten nimeämisprosessin sekä yhtiökohtaiset taustatietolomakkeet ja pyytänyt poliittisia ryhmiä käyttämään ko. lomakkeita hallitusjäsenten nimeämisissä. Luottamushenkilöiden toimittamat taustatietolomakkeet ovat olleet omistajaohjausjaoston jäsenillä käytettävissä, kun he ovat evästäneet yhtiökokousedustaa yhtiön hallitusvalinnoissa. Kahden valtuustokauden rajausta on päätetty omistajaohjausjaostossa 7.6.2021 § 57 nimeämisprosessin yhteydessä.
Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että omistajaohjausjaoston pöytäkirjoille on alettu kirjaamaan yhtiökokousedustajille annetut evästyks mm. hallitusten jäsenten valinnasta. Tytäryhtiöiden hallitusten jäsenten valinta on keskeinen kaupungin omistajaohjauksen keino. Hallitusten jäsenten valinnassa tulee toimia avoimesti ja valintakriteerit tulee saattaa tiedoksi esimerkiksi dokumentoimalla ne omistajaohjausjaoston pöytäkirjoille.	Katso edellä oleva selvitys.
Tarkastuslautakunta suosittelee, että tytäryhtiöiden johtajavalinnoissa toimittaisiin avoimesti ja suosittaisiin julkista hakua.	Tytäryhtiöiden johtajavalinnoissa on pääsääntöisesti käytetty julkista hakua. Julkisesta hausta voidaan poiketa harkitusti, mikäli hakuprosessi niin vaatii ja asiasta keskustellaan etukäteen emon kanssa.



Yhteenveto tilivuoden 2021 arvioinnista, s. 54- 55

Kaupungin toimintaa leimasi vuonna 2021 edelleen korona ja sen torjumiseksi tehtyjen rajoitustoimien vaikutus. Erityisesti kouluissa ja varhaiskasvatuksessa jouduttiin tekemään paljon toimintaan ja henkilöstöön liittyviä järjestelyjä. Kulttuurin, liikunnan, kansalaisopiston, kaupungin tilojen käytön ja joukkoliikenteen osalta koronan vaikutukset näkyvät tilinpäätöksen luvuissa suoritelmäärien vähentymisenä.	Ei kommentoitavaa.
Kaupungin talous toteutui tunnuslukujen valossa varsin positiivisena. Tilikauden tuloksen tulkinnassa tulee huomioida, että ilman koronatukia ja arvopapereiden luovutusvoittoa tilikauden tulos olisi ollut alijäämäinen. Tulevaan talouden kehitykseen sisältyy huomattavaa epävarmuutta, jonka tulisi näkyä Joensuun osalta entistä tiukempana talouskurina.	Ei kommentoitavaa.
Siun soten maksuosuudet ylittyivät 6,5 milj. eurolla. Tuleviin maksuosuuksiin sisältyy riskiä mm. kuntayhtymän palkkaharmonisointiin liittyen.	Ei kommentoitavaa.
Tarkastuslautakunta suositaa, että Joensuun kaupungin tulee työnantajana jatkossa huolehtia omalta osaltaan enemmän työhyvinvointia lisäävän toiminnan järjestämisestä, kiinnittää huomiota työsuojelun yhteistoiminnan kehittämiseen sekä korjata koulutuksen toimialan työympäristössä havaitut puutteet. Työntekijöiden tulee tuoda laajemmin ilmi omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisia epäkohtia.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä
Nollatoleranssiin kiusaamisessa ja kiusaamisen vastaiseen työhön tulee kiinnittää huomioita kaikessa kaupungin toiminnassa. Tarkastuslautakunta suosittelee käynnistämään valmistelutyön kiusaamisen vastaisten ja syrjintää ehkäisevien pelisääntöjen laatimisesta, joissa huomioidaan kaikki kaupungin toimialat ja luottamushenkilöorganisaatio.	Vastaus esitetty yhteistyötoimikunnan antamassa erillisessä liitteessä



Lasten ja nuorten pahoinvointi on lisääntynyt ja tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että kaupunki satsaa erityisesti lasten ja nuorten ennaltaehkäisevään työhön. Tarkastuslautakunta suosittelee huomioimaan UNICEFin lapsiystävällisen kunnan tavoitteet kaikilla toimialoilla ja seuraamaan siihen liittyvien tavoitteiden toteutumista.	Vastattu aiemmin kohdassa 4.
Tarkastuslautakunta edellyttää, että lasten ja nuorten hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävien hankkeiden ja käytössä olevien työkalujen vaikuttavuutta mitataan ja arvioidaan säännöllisesti kuten myös hankkeiden toteutumisen jälkiseurantaa.	Hankkeiden vaikuttavuuden pyritään arvioimaan jatkuvasti, mutta mittaamisen haasteena on pitkä tarkastelujakso. Sen sijaan hankkeiden vaikutuksia voidaan arvioida esimerkiksi toteutuneina toimenpiteinä tai lisääntyneinä henkilöstöpanoksina. Työkalujen (kuten esim. Kiva koulu) vaikutusten mittauksen tekee ongelmalliseksi se, että työkaluja voidaan käyttää hyvin eri taloin. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) selvityksen mukaan olennaista tulosten kannalta on se, miten näitä työkaluja on yksiköissä käytetty.
Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomioita rakennushankkeiden kustannuslaskentaan ja hankkeiden alkuperäisten kustannusarvioiden merkittävään nousuun hankkeiden toteutusvaiheessa. Tarkastuslautakunta suosittaa parempaa seurantaa ja valtuuston informointia esim. kvartaaleittain koskien sekä hankkeiden toteuttamista, että niiden rahoitusta.	Rakennushankkeiden hankesuunnitteluvaihetta on kehitetty ja kehitetään edelleen siten, että jo siinä vaiheessa voidaan luotettavasti määrittellä hankkeen kustannusarvio. On huomattava, että viimeisen parin vuoden aikana on rakennusmateriaalien ja -urakoiden kustannustaso noussut erittäin paljon, mitä ei ole pystytty ennakoimaan koko yhteiskunnassa. Kustannusten seuranta ja ennustaminen sekä valtuuston informointi tehdään jo nyt kvartaaleittain osavuositarkastusten yhteydessä.
Tarkastuslautakunta nostaa esiin kaupungin suurehkon korjausvelan määrän ja peräänkuuluttaa kiinteistöjen kunnossapidosta huolehtimista koko elinkaaren ajan.	Katuomaisuuden osalta korjausvelan määrä on kohtuullinen, jos vertaillaan muiden kaupunkien vastaavaan korjausvelkaan. Toimitilojen korjausvelka on pienentynyt merkittävästi viimeisen noin 10 vuoden aikana. Jatkossa korjausvelan pitäminen nykyiselläänkin vaatii riittäviä korjaus-/korvausinvestointimäärärahoja ja kaupungin perustoiminnan kannalta tarpeettomista rakennuksista luopumista joko purkamalla tai myymällä.
Tarkastuslautakunta suosittelee kehittämään tytäryhteisöjen tavoitteiden asetantaa. Lisäksi tarkastuslautakunta kaipaava lisää avoimuutta kaupungin omistajaohjaukseen ja mm. tytäryhteisöjen hallitusten jäsenvalintoihin.	Ei kommentoitavaa.



Vastine arviointikertomus 2021 /Joensuun kaupungin henkilöstöpalvelut

Tarkastuslautakunnan laatimaan arviointikertomukseen 2021 on kirjattu asioita, joissa lautakunta antaa evästyksiä, ohjeita, toiveita sekä pyytää lisäselvitystä. Tarkastuslautakunta edellyttää, että kaupunginhallitus antaa vastineensa arviointikertomuksessa esiin nostettuihin havaintoihin sekä antaa selvityksensä toimenpiteistä asiaan 30.9.2022 mennessä. Henkilöstöpalveluita koskeva vastine on valmisteltu henkilöstöpalveluiden toimesta ja sitä on yhdessä käsitelty ja täydennetty/tarkennettu henkilöstöedustajien (seitsemän pääluottamusmiestä ja neljä työsuojeluvaltuutettua) kanssa yt-toimikunnassa. Tarkastuslautakunta oli puolestaan kuullut henkilöstön edustajina kolmea työsuojeluvaltuutettua, joihin tarkastuslautakunta kertomuksessaan viittaa henkilöstön edustajina.

Todettakoon, että henkilöstöpalveluille kohdentuvat asiat ovat mainittuina pääosin kohdassa 6 Kaupungin kokonaistuloksen arviointi (alkaen sivulta 29 päättyen sivulle 36) sekä kohdassa 9 Yhteenveto tilivuodesta (sivut 54–55), mutta henkilöstöpalveluissa katsottiin olevan tarpeellista kommentoida myös muutamassa muussa kohdassa mainittuja asioita.

Talousosiossa (sivu 14) tarkastuslautakunta kysyy, miksi Siun soten palkkaharmonisoinnissa esiin tullutta riskiä ei ole käsitelty kaupunginvaltuustossa. Kuntajohtajat ja henkilöstö- ja talousjohtajat eivät olleet tietoisia esiin nousseesta riskistä ennen kevättä 2022. Riskin tultua ilmi, kuntajohtajat perustivat työryhmän selvittämään asiaa yhteistyössä Siun soten kanssa. Työryhmässä oli mukana kaksi kuntajohtajaa ja kaksi talousjohtajaa ja työskentelyyn osallistui myös Joensuun kaupungin henkilöstö- ja yhteysjohtaja. Asiassa on pidetty yhteistyöpalaveri myös kunta- ja hyvinvointialue työnantajien (KT) kanssa. KT:n johdolla keskusneuvottelut asiassa jatkuvat elokuussa 2022. Kohdassa 5 Valtuuston asettamien tavoitteiden toteutuminen kohdassa 5.1. Kaupunginhallitus (sivu 21) on tapahtunut kirjausvirhe tavoitteiden saavuttamisen arvioinnissa. Toimialan omaan arvioon on kirjattu Työkyvyttömyyskustannusten aktiivinen seuranta ja kustannuksiin vaikuttaminen (sairauspoissaolot/henkilötyövuodet laskevat) kohtaan tavoitteen toteutumisen kohtaan ei toteutunut, vaikka kirjauksen olisi tullut olla toteutui osittain. Työkyvyttömyyskustannuksia seurataan aktiivisesti ja valtakunnallisesti Joensuun kaupungin luvut ovat verrokkikaupunkien alhaisimmat (KEVA vertailutiedot 6/2022). Työkyvyttömyyskustannukset palkkasummasta ovat olleet viime vuosina seuraavat: 2020 Joensuu 4,4 % ja verrokki 5,5 %, 2021 Joensuu 4,6 % ja verrokki 6,0 %. Tältä osin tavoite toteutui. Sairauspoissaolot kuitenkin kääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna nousuun, joten tältä osin tavoite ei toteutunut.

Rekrytointikäytänteisiin viitataan mm. puheenjohtajan katsauksessa (sivu 7) sekä valtuuston asettamien tavoitteiden arviointi hyvinvoinnin toimialan osalta (24) näkyvyyden lisäämisen osalta. Todetaan, että kaupungilla on voimassa oleva rekrytointiohje, jonka tarkentaminen on jo aloitettu. Tarkennukset kohdentuvat lähinnä tietosuoja-asioihin ja rekrytointeissa käytettyihin asiakirjoihin sekä sähköisten prosessien käyttöönottoon. Puheenjohtajan katsauksessa viitataan erityisesti opetushenkilöstön ja johtavien viranhaltijoiden virkavaaleihin. Opetushenkilöstön virkavaaleissa on hyvin tarkasti ohjeistettu, kaikille hakijoille yhdenmukainen prosessiohjeistus, joka noudattaa tarkasti viranhaltijalain vaatimuksia. Samoin toimitaan johtavien viranhaltijoiden osalta, virkaprosesseja ohjaa vahvasti laki kunnallisesta viranhaltijasta, joka määrittää kelpoisuudet ja julkisuuden. Haastatte- luissa on aina useampi ko. alan asiantuntijuutta edustava työnantajan edustaja mukana. Ulkopuolisia henkilöarviointeja on käytetty harkitusti, silloin kun niiden käytöstä arvioidaan olevan erityistä lisäarvoa. Hankintatoimen kanssa on tarkoitus vuoden 2023 aikana tehdä puitesopimuksia henkilöarviointien hankintaan. Koeaikaa käytetään kaikissa rekrytointeissa lakien mukaisesti.



Rekrytointien näkyvyyteen on panostettu ja Joensuun kaupungin rekrytointi-ilmoitukset näkyvät useissa kanavissa (mm. kaupungin verkkosivut, te-toimiston sivut, kuntarekry, Duunitori, Monster ja rekrytointi.com sekä somekanavat, lisäksi erikseen harkitusti muut kanavat kuten Oikotie jne. Lisäksi mm. Tuudo-sovellus käytössä). Henkilöstöedustajien kanssa todettiin, että sisäisiä hakuja käytetään mahdollisuuksien mukaan, vaatimukset ja arviointi sisäisen haun käytöstä arvioidaan tarkasti. Henkilöstöedustajien näkemyksen mukaan ulkoisissa rekrytoinneissa ei ole esiintynyt puutteita tai korjaustarpeita.

Kohdassa 6.1 (sivut 29–36) tarkastuslautakunta on arvioinut erityisesti henkilöstöön kohdentuvia asioita. Työtyytyväisyyskyselyn pohjalta on tehty useampia havaintoja ja ehdotuksia. Todettakoon, että työtyytyväisyyskyselymme tulokset ovat varsin hyvällä tasolla, vaikkakin muutamissa kysymyksissä on tapahtunut laskua aikaisempiin tuloksiin. Osassa yksiköistä vastaajamäärät ovat jääneet varsin pieniksi ja jatkossa pyrimme vahvistamaan vastausprosenttia. Tulokset eivät ole suoraan vertailukelpoisia aiempiin kyselyihin, koska osa kysymyksistä on muuttunut. Työtyytyväisyyskyselyä päivitettiin yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen ja pääluottamusmiesten kanssa. Edellinen kysely tehtiin vuonna 2020, jolloin vastausten keskiarvo oli 3,33, nyt tehdyn kyselyn keskiarvo oli 3,11 (välillä 1-4). Niiden työyksiköiden osalta, joissa tulokset ovat heikoimpia, pohditaan yhdessä esihenkilöiden ja henkilöstöpalveluiden kanssa tarvittavia tukitoimia toiminnan kehittämiseksi.

Työterveyshuolto on kyselyssä saanut henkilöstöltä vahvasti kritiikkiä ja pulmat sen toiminnassa on tuotu esille myös poliittiseen päätöksentekoon. Henkilöstöpalvelut pyrkivät kehittämään toimintaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa viikoittaisen yhteydenpidon kautta, mutta kaikkiin pulmiin ei ole vielä onnistuttu löytämään yhteisiä ratkaisuja. Keskeinen ongelma lienee työterveyshuollon resurssien saatavuuteen liittyvä, jolloin tarjolla oleva palvelu ei riitä kattamaan kaupungin tarpeita.

Työsuojeluasioista on arviointikertomuksessa kirjattuna useampia huomioita. Tunnistamme, että suurella työnantajalla nousee aika-ajoin yksittäisiä henkilöitä koskevia pulmatilanteita, mutta näihin on puututtu ohjeistusten mukaisesti. Käytössä on Varpu (varhainen puuttuminen) -toimintamalli ja sen käyttö on ohjeistettu esihenkilöille. Riskien ja vaarojen arviointi tehdään tai tarkistetaan työyksiköissä vuosittain. Henkilöstöedustajien kanssa yhdessä todettiin, että kaikkiin esiin nousseisiin pulmatilanteisiin on reagoitu ja AVI:lta saadut toimintaohjeet tai -kehotukset on laitettu toimeen määräaikaisten puitteissa. Todetaan myös, että AVI on asiantuntijatoimija, joka palvelee myös työnantaja-asiakasta työsuojeluasioissa, joten myös työnantaja voi käyttää AVI:n palveluita asioiden selvittämiseksi. Työturvallisuuslakia noudatetaan kaikissa kaupungin yksiköissä. Työsuojelun tukemiseksi on aloitettu yhteistoiminnassa tyhyperi-toiminnan valmistelu. Tyhyparin muodostavat työpaikalla esihenkilö ja työntekijä. Näin vahvistetaan työpaikkojen työsuojelu- ja työhyvinvointiosaimista.

Tarkastuslautakunta suosittelee, että työnantajan tulee jatkossa huolehtia omalta osaltaan työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestämisestä, kiinnittää huomioita yhteistoiminnan kehittämiseen ja korjata toimialan työympäristössä havaitut puutteet. Henkilöstöohjelman yhtenä tavoitteena on päivittää osaamisen kehittämisen kokonaisuus tulevan neljän vuoden aikana. Tässä mm. uudistetaan perehdyttämisen työkalut ja selvitetään mentorointimallin laajempi käyttö. Mallia pilotoidaan syksyllä 2022 varhaiskasvatuksen uusien työntekijöiden osalta. Osaamisen kehittäminen vahvistaa työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä tehdään henkilöstöltä saatujen palautteiden sekä toiveiden perusteella. Erilaista työhyvinvointitoimintaa järjestetään runsaasti, sisäisen viestinnän uudistuksen myötä tätä saadaan toivottavasti paremmin henkilöstön tietoisuuteen. Henkilöstöä



osallistetaan monin kyselyin ja niiden perusteella pyritään järjestämään toimintaa henkilöstön toiveita kuullen. Yhteistoiminnan osalta rakenteet ovat olemassa ja niiden yhteistyön rakentamista jatketaan säännöllisten tapaamisten myötä. Työympäristöjen havaitut puutteet on korjattu siltä osin kuin niitä on tullut ilmi ja ne ovat olleet mahdollisia korjata. Vuonna 2022 on jaettu työyksiköille Koronaexit-rahaa, jonka käytön työyksiköt voivat suunnitella yhteisöllisyyden ja osaamisen vahvistamisen tarpeet huomioiden.

Tarkastuslautakunta toteaa, että tiedonkulkuun, asioiden avoimeen käsittelyyn ja palautteen sekä kannustuksen antamiseen tulee kiinnittää huomiota. Sisäisen viestinnän uudistuksella tavoitellaan tiedonkulun parantumista ja esihenkilöille aloitetaan kaksivuotinen johtamiskoulutus syksyllä 2022, jonka yhtenä tavoitteena on tukea esihenkilöitä työssään sekä antaa työkaluja rakentaa avoin ja kannustava ilmapiiri. Vuoden 2022 alusta on otettu käyttöön esihenkilöiden palkintokaappi, jonka tavoitteena on olla ketterä toimintamalli henkilöstön kiittämiseen ja kannustamiseen.

Ristiriitojen ratkaisuun johtotasolla tarkastuslautakunta suosittelee ulkopuolisen selvittäjän käyttöä. Todetaan, että ulkopuolisen selvittäjän käyttämisen kokemukset ovat sen suuntaiset, ettei ulkopuolinen selvittäjä ole tuonut prosessiin juuri lisäarvoa tai ratkaisuja. Vakiintunut ja tärkeä keino ristiriitatilanteissa on kuulla mahdollisimman kattavasti ja tasapuolisesti eri osapuolia, näin saadaan neutraali tilannekuva. Tällaisen tilannekuvan muodostamisessa työyhteisösovittelu tai työyhteisösovittelun alkuhaastattelut ovat osoittautuneet toimivaksi menetelmäksi. Usein on osoittautunut perustelluksi myös se, että alkuhaastatteluja ja tilannekuvaa ovat muodostamassa kaksi tai useampia selvittäjiä/sovittelijoita ja usein osa sovittelijoista on työnantajan ja osa työntekijöiden edustajia, vaikka sovittelussa ei tällaisia ”puolieroja” varsinaisesti tehdä. Näin tilanearviot eivät perustu vain yhden selvittäjän arvioon. Työnantajan on käytettävä työnjohto-oikeuttaan myös hankalissa tilanteissa ja vastuu tilanteiden ratkaisemista on työnantajalla, mikäli erilaiset muut kehittämistoimet eivät seurannan perusteella osoittautu riittäviksi ratkaisemaan epäkohtia. Todetaan, että niissä ristiriitatilanteissa, joissa toinen osapuoli olisi oma esihenkilö, tulee kääntyä esihenkilön puoleen, myös työsuojelutoimijat ja työhyvinvointipäällikkö ovat tukena hankalissa tilanteissa.

Tarkastuslautakunta suosittelee, että työ- tai virkasuhteen päättyessä kerätään palautetta päättymiseen johtuvista syistä. Henkilöstöpalveluilla on Myday palvelussa lähtökysely, joka lähtijän toivotaan täyttävän. Tulokset menevät tiedoksi esihenkilölle sekä henkilöstöpalveluille. Kyselystä aiotaan tiedottaa jatkossa enemmän, jotta siihen saadaan lisää vastauksia ja tuloksia voidaan hyödyntää nykyistä paremmin. Henkilöstöpalvelut tekevät kyselyn tuloksista jatkossa koosteen, joka käsitellään yt-toimikunnassa säännöllisesti. Kyselyjen tuloksia hyödynnetään henkilöstöohjelman vuositavoitteiden määrittelyissä.

Tarkastuslautakunta myös esittää, että kehityskeskusteluiden käymistä aletaan seurata säännöllisesti. Todetaan, että muutamien vuosien ajan henkilöstöpalvelut keräsivät tiedon käytyjen kehityskeskusteluiden määrästä. Tiedonkeruulla ei todettu olevan lisäarvoa. Henkilöstöpalveluissa nähdään tärkeänä edelleen tukea keskustelukulttuurin rakentamista ja mahdollistaa kuhunkin työyksiköön sopiva toimintamalli. Tätä työtä edistetään esimerkiksi osana alkavaa johtamisen kehittämisen kokonaisuutta. Työyhteisökeskustelujen käymiseen ohjattiin ja ohjeistettiin myös henkilöstöohjelman, kaupungin arvojen sekä Koronaexit-rahaman käytön yhteydessä.

Sairauspoissaolojen osalta tarkastuslautakunta tuo huolensa esiin erityisesti varhaiskasvatuksen osalta. Samoin lautakunta esittää huolensa siitä, että työtehtävien kuormitus ja pula



henkilöstöresursseista aiheuttaisi vahvaa psykososiaalista kuormitusta varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluissa. Työtyytyväisyyskyselyn perusteella kuormitusta ei ole erityisesti havaittavissa, sillä koko kaupungin tulos on 3,11 ja vastaavat luvut ovat koulutuspalveluissa 3,13 ja varhaiskasvatuksessa 3,09. Korona-aika tunnistetaan raskaaksi juuri näillä aloilla, toisaalta myös korona-avustusten myötä on saatu hieman lisäresurssia ohjattua ko. aloille.

Varhaiskasvatuksessa on uudistettu johtamisrakenteita ja tarkennetaan edelleen päiväkodin johtajien ja apulaisjohtajien työnjakoa arjen sujuvuuden varmistamiseksi. Näiden henkilöstöryhmien kanssa on pidetty mm. yhteisiä työpajoja. Keskeinen esille tullut haaste on ollut sijaisten saataavuus. Tästä syystä päädyimme tarjoamaan vakituista työsuhdetta yli 70 varhaiskasvatuksen ja 27 koulunkäynninohjauksen työntekijälle vuodesta 2022 alkaen.

Varhaiskasvatukseen on myös suunniteltu jaetun johtajuuden toimintamallia. Tätä lähdetään kokeilemaan syksyllä 2022 sellaisissa varhaiskasvatusyksiköissä, joissa työtyytyväisyyskyselytulosten, sairauspoissaolojen tai muun havaitun syyn perusteella ilmeisesti hyödyttäisiin vahvistetusta lähi-johtamisesta. Psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi ja ammatinhallinnan vahvistamiseksi on myös suunniteltu varhaiskasvatuksessa testattavaksi mentorointimallia uuden työntekijän aloittaessa. Erityisen tärkeänä tämä nähdään työuran alkuvaiheessa oleville työntekijöille.

Tarkastuslautakunta tuo esille henkilöstöjohtamisen epäkohdat. Tarkastuslautakunnan ohjeen mukaan henkilöstöjohtamisessa tulee kiinnittää huomiota henkilöstön tasapuoliseen kohteluun, avoimuuteen, henkilöstöjohtamisen resurssien riittävyteen ja avainhenkilöiden pysyvyyteen. Tämä tarkastuslautakunnan havainto on sen verran yleinen, että kehittämistoimien konkretisointi on haastavaa. Henkilöstön edustajat ja henkilöstöpalvelut kannustavat työntekijöitä ottamaan yhteyttä henkilöstön edustajiin, mikäli johtamisessa on haasteita.

Arviointikertomuksen yhteenvedossa tarkastuslautakunta suosittaa nollatoleranssia kiusaamiseen. Työnantaja on päivittämässä henkilöstön edustajien kanssa kiusaamisen ja häirinnän ehkäisyyn ohjeistusta, joka valmistuttuaan tiedotetaan ja jalkautetaan koko henkilöstölle.

Havaitut kohdat ja niille suunnitellut toimenpiteet:

Ehdotettu/selvitystä pyydetty toimenpide/asia	Suunnitellut toimenpiteet asian korjaamiseksi	Ensisijainen vastuuhenkilö	Aikataulu
Siun soten palkkaharmonisointiriskin hallintaa	Henkilöstö- ja talouspalvelut mukana asian selvittelyssä, tilannekatsaukset asian etenemisestä tuodaan tiedoksi valtuustolle, mikäli toimivaltainen toimielin niin harkitsee.	Kaupunginjohtaja, henkilöstö- ja yhteysjohtaja, talousjohtaja	Käynnistynyt kevät 2022, seuraava valtakunnallinen neuvottelu 8/2022
Rekrytointikäytäntöjen avoimuus ja laillisuus	Olemassa olevaa rekrytointiohjetta täydennetään tietosuoja-asioiden, lomakkeiden ja sähköisten käytäntöjen osalta	Henkilöstön kehittämispäällikkö ja palvelussuhdepäällikkö	Syksy 2022



Ehdotettu/selvitystä pyydetty toimenpide/asia	Suunnitellut toimenpiteet asian korjaamiseksi	Ensisijainen vastuuhenkilö	Aikataulu
Työterveyshuollon toimivuuden parantaminen	Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa	Työhyvinvointipäällikkö, henkilöstö- ja yhteysjohtaja	Käynnissä ja jatkuu edelleen
Yhteistoiminnan kehittäminen	Säännölliset tapaamiset ja yhteistyö kehittämisessä	Työhyvinvointipäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, palvelussuhdepäällikkö, pääluottamusmiehet, henkilöstö- ja yhteysjohtaja	Käynnissä ja jatkuu edelleen
Työsuojelulainsäädännön velvollisuuksien ja vastuiden vahvistaminen, työturvallisuuspuutteiden hoitaminen, työsuojelun painopisteen muuttamista ennakoivaan suuntaan	Tyhyperi-toimintaa ja siihen liittyvää koulutusta on suunniteltu syksylle. Työsuojelutarkastuskertomusten arviointi tehdään työsuojelutoimikunnassa tehostetusti. Työturvallisuushavainto sekä vaara- ja uhkatilanneilmoitukset ovat sähköisesti täytettäviä, vahvistetaan niiden käyttöä esim. tiedottamalla ja järjestämällä työturvallisuusteemaviikkoja	Työhyvinvointipäällikkö, työsuojeluvaltuutetut	Tyhyperit toiminta käynnistymässä syksyllä 2022, esihenkilökoulutus syksy 2022
Tiedonkulun varmistaminen, avoin tiedonkäsittely, palautteen ja kannustuksen lisääminen	Sisäisen viestinnän uudistus, esihenkilöiden johtamiskoulutus	Henkilöstö- ja viestintäpalvelut	Sisäisen viestinnän uudistus aloitettu, intra vuoden 2022 aikana. Myday palvelun edelleen kehittäminen 2022 aikana. Esihenkilöiden valmennus alkaa 9/2022
Työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestämisestä huolehtiminen	Kehitetään nykyistä toimintaa mm. osaamisen kehittämisen mallia päivittämällä. Lisäksi kysytään henkilöstöltä toiveita toiminnan uudelleen kehittämiseen. Käytössä mm. tukia liikuntaan/kulttuuriin, hyvinvointipalveluita, palkinto-kaapit, erilaiset tapahtumat, arvonnat	Henkilöstöpalvelut	Henkilöstökysely 8/2022 työhyvinvointin tarpeista ja toiveista



Ehdotettu/selvitystä pyydetty toimen- pide/asia	Suunnitellut toimenpiteet asian korjaamiseksi	Ensisijainen vastuu- henkilö	Aikataulu
Ristiriitojen ratkaisu	Kiusaamisen ja häirinnän ohjeistuksen päivittäminen työn alla, kiinnitetään huomiota toimintamalliin aukikirjoittamiseen ja jalkauttamiseen	Työhyvinvointipäällikkö, henkilöstön edustajat	Ohjeen päivitys työnalla, arvioitu valmistumisaika syksy 2022
Palautekysely työ- tai virkasuhteen päättyessä	Kysely on jo käytössä, mutta vahvistetaan kyselystä saatujen tulosten analysointia ja tehdään toimenpiteitä mm. henkilöstöohjelmaan näiden pohjalta	Henkilöstön kehittämis-päällikkö, työhyvinvointipäällikkö, henkilöstön edustajat, henkilöstö- ja yhteysjohtaja	Käynnissä, ensimmäinen yt-käsittely 1/2023

