

3 KUNNAN STRATEGIAN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Tarkastuslautakunnan havainnot ja suositukset

Hallintokunnissa budjetoinnissa ja tilinpäätöksessä strategiset tavoitteet on huomioitu.

Strategiaa on toteutettu joka tasolla, talousarviossa asetetut vuositavoitteet on kytketty kuntastrategiaan. Yleisellä tasolla tarkastuslautakunta toteaa, että asetettujen tavoitteiden toteuma on hyvällä tasolla. Tarkastuslautakunta toivoo, että tavoiteasetantaa kehitettäisiin edelleen siihen suuntaan, että relevantteja mittareita lisättäisiin. Itsestään selvistä mittareista ei yksinomaan ole hyötyä (esim. siltojen määrä kunnassa on keho tavoite ja mittari).

Strategiatavoitteiden toteutumisesta lukumääraisten mittarien osalta ei ole edellä esitetyissä taulukoissa mainittu tavoitetta eikä vertailutietoa aikaisempaan tasoon. Myöskin tunnusluku olisi osalle mittareista parempi nimitys, sillä kaikkia asioita ei voi mittaroida, taikka niihin vaikuttaa.

Tarkastuslautakunta kiinnittää edelleen huomiota kunnan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeisiin, jotka ovat vuodelta 2014, ohjeiden päivytystä suositellaan.

VASTINE:

Kunnanhallitus toteaa strategian toteuman mittarointiin liittyen, että strategia tullaan uudistamaan vuoden 2026 aikana. Uudessa strategiassa tullaan ottamaan kantaa myös toteumien mittaamiseen.

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeistus päivitetään vuoden 2025 aikana.

Tekninen toimi pyrkii osaltaan kehittämään mitattavia mittareita.

Osa Hyvinvointilautakunnan tulosaluiden toiminnoista ovat sellaisia joihin ei voi vaikuttaa, mutta joilla on merkittävä vaikutus talousarvioon sekä tilinpäätökseen. Hyvinvointilautakunnan tulosaluilla näistä käytetään nimitystä tunnusluvut.

4 TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Tarkastuslautakunnan havainnot ja suositukset

Tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan Pyhtään kunta on selvinnyt kiitettävästi yleisen taloudellisen kehityksen tuomista haasteista ja on voinut varautua tulevaan. Tulevat vuodet eivät tule kuitenkaan olemaan helppoja, ja ne vaativat tarkkaa taloudenpitoa ja tavoiteasetannan onnistumista lakisääteisen toiminnan tehokkuuden ja toimien vaikuttavuuden seuraamiseksi ja toteuttamiseksi.

Rakennusvalvonnan tavoitteissa jäätin edelleen budjetoiduista talouden suhdannevaihteluiden vuoksi. Voisiko tavoiteasetantaa muuttaa sellaiseen suuntaan, mihin rakennusvalvonta voi itse vaikuttaa (esimerkiksi käsittelyajat ja asiakastytytyväisyys)? Tämä olisi linjassa Helppo arki – strategiatavoitteen kanssa.

Lautakunta toivoo työllisyyspalveluille luotavan laadukkaita kriteerejä. Ei ole riittävää, että vastuu ulkoistetaan kokonaan vastuukunnalle. Tarkastuslautakunta peräänkuuluttaa, että vastuu työllisyyden kehittämisestä lähtee jo varhaiskasvatuksesta, vaikeivat työllisyyden mittarit sinne saakka ulotukaan.

Lautakunta on edelleen huolissaan hyvinvointivajeen tasapainottamisesta ja kiinnittää erityistä huomiota nuorten pahoinvointiin ja päihdemyönteisyyteen. Tiiviimpi yhteistyö hyvinvointialueen kanssa edistäisi kuntalaisten hyvinvointia.

VASTINE:

Rakennuslupien käsittelyajat ovat seudun lyhimmat, josta on saatu vuosittain positiivista palautetta. Käynnistetään asiakaspalautejärjestelmän kehittäminen rakennusvalvonnan osalta.

Työllisyyspalvelujen mittareita on olemassa runsaasti ja ne ovat helposti saatavilla. Esimerkiksi eri ikäisten henkilöiden työllisyysaste ja pitkäaikaistyöttömien määrä. Näitä mittareita ja niihin asetettuja tavoitteita voidaan jatkossa tuoda myös näkyvämmiin esiin myös kunnan talouden ja toiminnan raportoinnissa.

Pyhtään kunnassa toimii ns. Hyte-ryhmä, mikä on Pyhtään kunnan poikkihallinnollinen työryhmä ja jossa on edustettuna laajasti myös Kymenlaakson Hyvinvointialueen edustajia. Kunnassa uudistetaan parhaillaan ennaltaehkäisevän päihdetyön suunnitelmaa. Pyhtään kunnan henkilöstö, luottamushenkilöstö sekä eri toimielinten edustajat osallistetaan tulevan Hyvinvointisuunnitelman painopisteiden asetteluun. Erilaisin hanke- ja erityisavustuksin kehitetään lasten ja nuorten harrastetoimintaa, liikkuvuutta, yhteisöllisyyttä sekä osallisuutta. Näitä hankkeita / erityisavustuksia ovat mm. Move -lasten ja nuorten liikuntaneuvonta- ja koululaisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä erityisrahoitus ja kiusaamisen vastaisen toimintaan liittyvä hanke. Koska lasten ja nuorten keskuudessa ilmiöt ja trendit vaihtelevat ajoittain, myös hyvinvointilautakunta näkee tärkeänä tiiviin yhteistyön hyvinvointialueen kanssa, uusien toimintamallien kehittämisen ja henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisen sekä työhyvinvoinnin.

5 HENKILÖSTÖ

Tarkastuslautakunnan havainnot ja suositukset

Tarkastuslautakunta kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön työhyvinvoinnista ja jaksamisesta ja pitää tärkeänä seikkana henkilöstön hyvinvointiin panostamista ja esihenkilötyön tukea. Yhtenä keinona henkilöstön hyvinvoinnin ylläpidossa ja vahvistamisessa voisi olla mm. työpsykologipalveluiden proaktiivinen tarjoaminen koko henkilöstölle. Työtyytyväisyyskyselyn tekemistä säännöllisesti tulee lautakunnan mielestä jatkaa. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset tulee myös käsitellä henkilöstön kanssa. Lautakunta muistuttaa, että työnantajan on huolehdittava siitä, että se pystyy rekrytoimaan tarpeeksi ammattitaitoisia työvoimaa pystyäkseen tarjoamaan kuntalaisille lain edellyttämät palvelut myös tulevaisuudessa. Lisäksi työnantajan on pyrittävä huolehtimaan ns. hiljaisen tiedon siirtämisestä eläköitymistä yhteydessä.

Tarkastuslautakunta on edelleen huolissaan kunnan sairauspoissaolojen jatkuvasta kasvusta. Yhä isompi osa sairauslomista johtuu mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä. Millä tavalla kunta voisi paikallistaa sairauslomien juurisyytä ja ehkäistä näiden syntymistä?

VASTINE:

Kunnan sairauspoissaolojen määrän kehitys on ilmiö, johon tulee löytää lisää ratkaisuja. Sairauspoissaolojen syyt ovat "tilastollisesti" kattavasti saatavilla ja analysoitavissa. Tiedolla johtamisen (eli käytännössä syiden selvittäminen, analysointi ja tuloksiin reagointi) lisäksi kunnan tulee työnantajana panostaa välillisiin työhyvinvointitekijöihin. Eli käytännössä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tällöin voidaan myös sairauspoissaolojen määrän odottaa pienentyvän.

Kunta on työnantajana pyrkinyt toimimaan aidosti henkilökunnan hyvinvointia vahvistavasti ja esimerkiksi työntekijöiden toiveita ja mielipiteitä kuunnellen. Tätä toimintaa ja sen keinovalikoimaa tullaan edelleen kehittämään.

Tekninen osasto pyrkii omalta osaltaan panostamaan henkilöstön hyvinvointiin, työtyytyväisyyskyselyyn ja sen läpikäyntiin henkilöstön kanssa. Lisäksi pyritään selvittämään sairauslomien juurisyytä ja ehkäistä niiden syntymistä.

Suurin osa kunnan henkilöstöstä työskentelee hyvinvointipalveluissa, erityisesti lasten ja nuorten kanssa. Lasten ja nuorten pahoinvointi kuormittavat myös heidän kanssaan työskenteleviä. Henkilöstöä ja heidän

jaksamistaan on edelleen syytä tukea talousarvion tavoitteiden mukaisesti. Tiivis yhteistyö työterveyden kanssa on välttämätöntä. Perinteisen työhyvinvointitoiminnan lisäksi työntekijöillä tulee olla mahdollisuus työnohjaukseen, mentorointiin sekä benchmarkkaukseen. Tulosalueittain hyödynnetään vahvasti myös konsultaatiota muihin viranhaltijoihin sekä viranomaisiin. Tärkeänä pidetään myös perinteisiä työhyvinvointipäiviä, sähköpyöräetuuutta, kuntosalimahdollisuutta, joten näihin tulee jatkossakin kunnan panostaa myös taloudellisesti. Edenred -etuuteen toivotaan lisäpanostusta. Ammatillista osaamista tulee jatkossakin vahvistaa koulutuksin.