

Kunnanhallitus 13.8.2024

Tarkastuslautakunnalle

## **Lausunto tarkastuslautakunnan arviointikertomuksiin vuodelta 2023**

### **Tarkastuslautakunnan kysymys liittyen arviointikertomuksesta 2022 tehtyihin toimenpiteisiin**

Tarkastuslautakunta kysyi arviointikertomuksessa 2022, että millaisilla vaihtoehtoisilla toimenpiteillä johto on varautunut vaarallisista työyhdistelmistä syntyneisiin riskeihin.

Kunnanhallituksen 21.8.2023 antaman lausunnon mukaisesti näiden kolmen henkilön osalta vaarallinen työyhdistelmä on tunnistettu. Ulkomaanmaksujen maksaminen siirretään tapahtuvaksi Rondo-järjestelmän kautta, jolloin päästään eroon verkkopankkitunnuksien tarpeesta. Näin laskuja ei saada maksuun ilman, että lasku on asiata tarkastettu ja hyväksytty ostoreskontrassa vastuuviranhaltijoiden toimesta. Maksuihin otetaan käyttöön kaksoishyväksyntä. Molemmat edellä mainitut keinot ovat ohjelmantoimittajalla ratkaistavana. Toimittajatietojen muutosten kaksoishyväksynnän mahdollisuutta tutkitaan myös ohjelmantoimittajan kanssa.

Tarkastuslautakunta kysyy vuoden 2023 arviointikertomuksessa, onko edellä mainitut muutokset toteutuneet.

#### **Kunnanhallituksen vastine**

Edellä mainitut muutokset ovat tapahtuneet vuoden 2023.

Ulkomaan maksujen siirryttiin käyttämään Nomentia Banking –ohjelmaa, jolloin päästiin eroon verkkopankkitunnuksien tarpeesta. Kaikkien maksujen hyväksynnässä on käytössä kaksoishyväksyntä.

### **Tarkastuslautakunnan viranhaltijoiden vaihtumisesta**

Tarkastuslautakunta kysyy,

- miten rekrytointiprosessia voitaisiin kehittää, jotta kunta saisi johtavat viranhaltijat sitoutumaan pitkäjänteisempään työskentelyyn?

- onko lopulta kyse siitä, ettei ”sopivaa” henkilöä löydy vai onko ongelma työyhteisössä? Tarkastuslautakunta suosittelee toimia työilmapiirin tilan selvittämiseksi ja tarvittaessa parantamiseksi.

- johtaako työmäärän ja tehtävien epätasainen jakautuminen siihen, että henkilöstön vaihtuvuus on suurta koko kunnan tasolla.

#### **Kunnanhallituksen lausunto**

Henkilöstön sitouttaminen on haaste koko kuntasektorilla. Enontekiön kunnassa haasteeseen on lähdetty vastaamaan selkeyttämällä ja ajantasaistamalla henkilöstön ja johdon rooleja, tehtäviä ja vastuita. Tarkoituksena on, että työlle asetetaan selkeät tavoitteet ja annetaan riittävä määrä resursseja tavoitteisiin pääsemiseksi.

## **Henkilöstöön liittyvien ohjeiden uudistaminen ja päivittäminen**

Perehdyttämiseen on vuonna 2022 laadittu selkeä malli ja ohjeistus, jotta uusi työntekijä saisi tarvitsemansa tuen. Ohjeistusta päivitetään jatkuvasti vastaamaan organisaatiossa tapahtuneita muutoksia.

Kehityskeskustelulomake on uudistettu 2023 ja kehitystyötä jatketaan.

Enontekiön kunnan henkilöstöön liittyviä ohjeita päivitetään vuoden 2024 aikana. Vuoden ensimmäisen puolikkaan aikana on uudistettu varhaisen välittämisen malli ja päihdeohjelma. Ne sisältävät käytännöt konfliktien hallintaan ja ongelmanratkaisuun, mikä ylläpitää positiivista työilmapiiriä. Näin henkilöstöohjeet edistävät turvallisen ja tuetun työympäristön luomista, mikä parantaa työhyvinvointia ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman sisältö on päivitetty vastamaan tarvetta. Samalla työterveyden kanssa on selkeytetty toimijoiden rooleja.

Henkilöstö- ja koulutusstrategia sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistetaan syksyllä 2024. Ne edistävät oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa työympäristössä käsittelemällä tasa-arvoa, syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta.

Uudistetuista ohjeista järjestetään henkilöstölle koulutusta ja ohjeet viedään uudistettujen internetsivujen intranettiin.

Henkilöstöohjeilla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä, sillä ne luovat selkeät puitteet ja ohjeistukset työpaikan toimintatavoille, käytännöille ja odotuksille. Ne varmistavat, että kaikilla työntekijöillä on yhtenäinen käsitys työpaikan säännöistä ja odotuksista, mikä vähentää epäselvyyksiä ja väärinkäsityksiä.

## **Rekrytointiprosessi**

Vuoden 2023 ja 2024 aikana rekrytointiprosessin parantamiseen on kiinnitetty erityishuomiota. Työpaikkailmoitukset pyritään laatimaan siten, että ne kuvastavat realistisesti tehtävän vaatimuksia, odotuksia ja mahdollisia haasteita. Ilmoituksen on oltava kiinnostava. Enontekiön kunta on ottanut käyttöönsä ilmoittaa palkan määrä hakuilmoituksessa.

Koko hakuprosessiin on kiinnitetty huomiota, jotta se on selkeä, tehokas ja hakijalähtöinen. Tämä tarkoittaa mm. hakemusten nopeaa käsittelyä, selkeitä viestintäkanavia ja läpinäkyvyyttä hakijoille koko prosessin ajan. Pitkät viiveet prosessissa voivat johtaa hyvien hakijoiden vetäytymiseen. Rekrytointiprosessin aikataulu suunnitellaan siten, että prosessi saadaan vietyä mahdollisimman viiveettä läpi.

Onnistuneessa rekrytinnissa on tärkeää, että rekrytointi houkuttelee hyviä hakijoita. Työpaikkailmoitukset julkaistaan useissa eri kanavissa, kuten kunnan verkkosivuilla, sosiaalisessa mediassa (LinkedIn, Facebook) työpaikkailmoitusportaalissa (TE-palvelut, Kuntarekry, Oikotie/Duunitori), sekä tarvittaessa alan ammattilaislehdissä ja Enontekiön sanomissa.

## **Työhyvinvoinnin edistäminen esihenkilötyötä kehittämällä**

Enontekiön kunnassa tehtiin 2022-2023 taitteessa työhyvinvointikysely, jonka tulokset esiteltiin henkilöstölle 3/2023. Työhyvinvointikyselyn vastauksissa esihenkilötyö nousi selkeästi kehittämistarpeeksi. Erittäin tarpeelliseksi kehittämistarpeeksi nousi myös henkisen väkivallan ja kiusaamisen nollatoleranssiin pääseminen. Kehittämiskohteet yleisestikin olivat sellaisia, että niiden parantamisessa merkittävä rooli on esihenkilötyöllä ja johtamisella.

Työhyvinvointikyselyssä esille nousseisiin kehittämistarpeisiin on etsitty ratkaisuja monella eri tasolla. Esihenkilötyön kehittämiseksi esihenkilöt ovat kokoontuneet yhteisiin työpajoihin 2023 (2 kpl). Lisäksi esihenkilöille järjestettiin 3/2024 valmennuspäivä johon liittyi oman johtamisen arvio. Johtamisen kehittämiskohteina esimiehet toivat esille vuorovaikutuksen ja keskustelukulttuurin tarpeen, yhtenäisen johtamisen ja yhdenvertaisen kohtelun kehittämisen, epäkohtiin puuttumisen ja palautteen antamisen merkityksen. Valmennuspäivän, arvioinnin sekä siihen liittyvän purkutilaisuuden perusteella todettiin, että Enontekiön kunnassa ei ole muodostunut yhtenäistä johtamiskulttuuria, joka tukisi muutosvaiheiden yli.

Kuntastrategian toimeenpano vaatii erinomaista johtamista ja yhteistyötä. Kunnanjohtajien lyhyet virkasuhteet kuormittavat koko organisaatiota. Johtoryhmän yhteinen suunta on puuttunut ja ilman yhteistä suuntaa jokaisen oma tavoite ohjaa tekemistä. Töiden kasaantuminen samoille henkilöille on syventänyt johtamisen kriisiä. Kriisitilmissä yhteistyö ei toimi, esimiehet kokevat kovaa kuormitusta ja uupuvat.

Enontekiön kunta haki ja sai Kevalta työelämän kehittämisrahaa yhtenäisen johtamiskulttuurin kehittämiseen. Hankeaika on 1.6.2024-31.12.2025. Kehittämishankkeen tavoitteiksi on määritelty

1. Casepohjaisesti rakentaa esihenkilöiden yhteistä ymmärrystä ja osaamista mistä rakentuu hyvää työkykyä tukeva ihmisten johtaminen
2. Laajentaa esihenkilöiden osaamista ja ymmärrystä hyvästä työkykyjohtamisesta, johon kuuluu ihmisistä välittäminen, kohtaaminen ja tukeminen
3. Kitkeä epäasiallinen käytös organisaatiosta
4. Auttaa esihenkilöitä tuntemaan oma lähtötasonsa työkykyjohtamiseen ja tunnistamaan ja rakentamaan tiekartta, jolla taso nousee tavoitelluksi.

Hankkeen tuloksena esihenkilöiden johtamistaidot kehittyvät. He oppivat paremmin tunnistamaan ja tukemaan työntekijöiden työkykyä. Palautteen antaminen, avoimen tiedon edistäminen ja ongelmiin puuttuminen helpottuu taitojen kehittyessä.

Yhtenäinen johtamiskulttuuri luo selkeät odotukset ja toimintamallit henkilöstölle, jolloin muutoksiin sopeutuminen on helpompaa ja tehokkaampaa. Epäselvyydet ja konfliktit vähenevät, kun kaikki tietävät, mitä odotetaan ja millä tavoin toimitaan. Yhdenmukainen viestintä ja päätöksenteko vähentävät ristiriitoja eri toimialojen ja tiimien välillä. Sparrauksen avulla korjataan aiemmin havaittuja ongelmia ja luodaan avoin ja esihenkilöiden jaksamista tukeva ilmapiiri.

Henkilöstön hyvinvointi ja työtyytyväisyys lisääntyvät, kun työntekijät havaitsevat, että johtajat ja esimiehet toimivat johdonmukaisesti ja oikeudenmukaisesti. Positiiviset muutokset työympäristössä parantavat kunnan mainetta työnantajana ja vähentävät henkilöstön vaihtuvuutta.

Työhyvinvointikysely uusitaan syksyllä 2024 ja 2025. Tavoitteena on, että työhyvinvointikyselystä tulee jokavuotinen työhyvinvoinnin mittari.

## **Tarkastuslautakunnan kysymys liittyen hyvinvointilautakunnan alaisiin toimintoihin**

Tarkastuslautakunta kysyy, miten oppilasmäärien väheneminen on otettu huomioon tulevaisuuden kouluverkostossa?

### **Kunnanhallituksen vastine**

Enontekiön kunnassa ei voida oppilaiden koulumatkojen vuoksi enää muuttaa kouluverkostoa pienemmäksi, ellei perusopetuslakia muuteta.

## **Tarkastuslautakunnan kysymys investoinneista**

Tarkastuslautakunta kysyy, miksi investointien toteuma on vuodesta toiseen talousarviota huomattavasti matalampi? Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt asiaan huomiota lukuisia kertoja aiemmin. Viime vuonna kunnanhallitus vastasi, että investointien suunnittelussa ja aikataulutuksessa on vaikeuksia. Nyt kun kehitystä ei ole tapahtunut, niin tarkastuslautakunta kysyy, ollaanko asioiden kanssa edelleen samassa tilanteessa.

### **Kunnanhallituksen vastine**

Kunnanhallitus lausui vuoden 2022 arviointikertomuksessa, että ”investointisuunnitelman toteutuminen on jäänyt matalaksi, koska investointien suunnittelussa ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota suunnitelmien tarkkuuteen ja realismiin sekä kunnan käytössä oleviin resursseihin.

Jatkossa investointien suunnittelussa ja aikataulutuksessa huomiota kiinnitetään suunnitelmien realismiin eli onko investointien toteuttaminen mahdollista annetussa aikataulussa huomioiden investoinnin toteuttamiseen tarvittavien resurssien, kuten tarvittava työaika, määrä. Investointien toteuttamisessa tulee paremmin huomioida suunnitteluun ja kilpailutukseen tarvittu aika.

Investointisuunnitelman toteutumiseksi on jatkossa uusien investointien lisäämiseen kesken vuotta vaadittava painavat perusteet. Aina uuden investoinnin lisäämisen yhteydessä tulee investointisuunnitelmaa tarkastella kokonaisuutena, eli mahdollisesti jo hyväksytyistä suunnitelmista on tarvittaessa otettava jotain pois.”

Investointisuunnitelma laaditaan useammalle vuodelle kerrallaan. Sen tarkoituksena on tukea kunnanvaltuustoa investointipäätösten teossa siten, että suunnitelmasta käy ilmi riittävät ja realistiset tiedot päätösten tekemiseksi. Suunnitelma laatiminen on tärkeää talouden ennustettavuuden turvaamiseksi. Vuoden 2023 investointisuunnitelma on hyväksytty valtuustossa joulukuussa 2022. Arviointikertomuksen 2022 vastine on annettu tarkastuslautakunnalle syksyllä 2023. Asioiden kanssa ei suinkaan olla enää samassa tilanteessa, mutta pitkäjänteisessä kehittämisessä tulokset voivat näkyä viiveellä.

Investointisuunnitelma 2023 poikkesi toteutuneista investoinneista lähinnä kahden investoinnin osalta. Uuden Luppokodin toteutuksen alkaminen viivästyi, mutta investointiaikataulu kurotaan lähes kiinni vuoden 2024 aikana. Investointisuunnitelman mukaan Luppokodin toteutus tapahtuu vuosina 2023-2024. Viivästymiseen oli useita syitä, kuten viivästykset kunnallisessa päätöksenteossa ja Lapin hyvinvointialueen yhtäkkinen vetäytyminen vuokrasopimuksen allekirjoittamisesta (joka onneksi korjaantui). Lentokentän päällystysurakka viivästyi kunnasta riippumattomista syistä (kuolemantapaus). Päällystysurakka valmistuu kesän 2024 lopussa.

## **Tarkastuslautakunnan kysymys koskien Enontekiön lentoasema Oy:n toimintaa**

Enontekiön Lentoasema Oy:n toiminta lähti käyntiin vuonna 2021. Yhtiön liikevaihto oli 468 tuhatta euroa ja sen tulos muodostui -182 tuhatta euroa tappiolliseksi. Oma pääoma on 112 tuhatta euroa. Tällä vauhdilla yhtiön oma pääoma muodostuu negatiiviseksi tilikauden 2024 aikana. Tarkastuslautakunta kysyy, miten omistaja on huomionnut asian ja miten asia saadaan korjattua.

### **Kunnanhallituksen vastine**

Enontekiön kunnanvaltuusto on varannut Enontekiön Lentoasema Oy:n pääomittamiseen 145 000 euron määrärahan vuoden 2024 talousarvion investointisuunnitelmaan.

Mikäli pääomittaminen ei ole riittävää, kunta omistajana miettii vaihtoehtoja Lentoaseman tulevan toiminnan järjestämiseksi. Lyhyellä aikajänteellä pääomittaminen on vaihtoehto. Pidemmällä aikavälillä Enontekiön Lentoasema Oy:n myynti voi tulla kyseeseen.

Hyväksytty kunnanhallituksessa xx.xx.2024