

Vastaukset arviointikertomuksen kysymyksiin:

3.2. Toivakan Lämpö Oy

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin kunta aikoo ryhtyä lämpöyhtiön kannattavan toiminnan, häiriöttömän kaukolämpötuotannon ylläpitämiseksi ja kaukolämpöverkon laajentamisen mahdollistamiseksi?

Vastaus: Kunnan esitetään takaavan yhtiön tarvitseman lainan verkoston laajentamisen mahdollistamiseksi. Laajennus on toteutettu vuoden 2025 aikana. Yhtiön toimitusjohtaja ja hallitus varmistaa, että yhtiön palveluksessa on jatkossakin osaavaa henkilöstöä tulevien eläköitymisten jälkeen.

3.3. Kiinteistöosaakeyhtiö Toivakanhaka

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä monipuolisen vuokra-asuntotarjonnan turvaamiseksi Toivakassa?

Vastaus: Tarkastuslautakunta kysyi vuoden 2023 arviointikertomuksen yhteydessä, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä Kiinteistö Oy Toivakanhakan talouden tervehdyttämiseksi ja monipuolisen vuokra-asuntotarjonnan turvaamiseksi Toivakassa. Kysymykseen vuonna 2024 annettu vastaus on yhä voimassa.

Kiteytyksenä todettakoon, että Toivakan kunta tukee merkittäväällä tavalla vuokra-asuntotarjontaa Toivakan kunnassa myöntämällä 631.590,62 euron vapaaehtoisen akordin sekä 76.000,00 euron de minimis –avustuksen. Lisäksi KOY Toivakanhakan ja Toivakan kunnanhallituksen yhteisesti käsittelemää (18.3.2024) yhtiön tervehdyttämissuunnitelmaa on toimeenpantu siten, että yhtiö on remontoinut huonokuntoisia asuntoja vuokratyöön sekä myynyt 12 asuntoa sisältäneen HAKA 5 -kokonaisuuden (Vanhansillan ja Poikkien -kiinteistöt), joita uusi omistaja kunnostaa vuokratyöön. Toivakan kunnalla ei ole taloudellista mahdollisuutta rakennuttaa uusia vuokra-asuntoja, mutta KOY Toivakanhakan talouden tervehdyttämistoimet osaltaan vastaavat vuokra-asuntojen tarjontaan.

3.5. Muu merkittävä omistus: Keski-Suomen Valokuituverkot Oy

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin kunta aikoo ryhtyä osaomistamansa yhtiön valokuituverkon tehokkaammaksi hyödyntämiseksi alueellaan?

Vastaus: Kunnan mahdollisuudet vaikuttaa Keski-Suomen Valokuituverkot Oy:n toimintaan ovat rajalliset. Kunta on yhtiökokousedustajansa kautta nostanut asian keskusteluun yhtiökokouksessa, ja kunta on ollut yhteydessä suoraan yhtiön toimitusjohtajaan asiassa. Tärkeimmät toimenpiteet liittyvät Keski-Suomen valokuituverkkojen näkyvyyden edistämiseen

kuntamarkkinoinnin sekä kuntatapahtumien yhteydessä sekä vuorovaikutukseen yhtiön operatiivisen johdon sekä yhtiökokouksen kanssa.

4.3. Sisäinen valvonta ja riskienhallinta

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä strategisten tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan jatkuvuutta uhkaavien riskien, kuten saavuttamattomien kasvutavoitteiden, henkilöriskien ja ulkoisten uhkien varalta?

Vastaus: Tarkastuslautakunta kysyi vuoden 2023 arviointikertomuksen yhteydessä, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä strategisten tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan jatkuvuutta uhkaavien riskien, kuten kasvutavoitteiden, korkojen nousun, henkilöriskien sekä energian hinnan ja energian saatavuuden haitallisten vaikutusten minimoimiseksi. Kysymykseen vuonna 2024 annettu vastaus on monilta osin yhä voimassa.

Olennaista on noudattaa kuntastrategiaa. Uusina lisätoimenpiteinä on otettu käyttöön rakentajan raksaraha 1.6.2024 sekä muksuraha 1.1.2025 sekä profiloiduttu kaikessa mainos- ja markkinointityössä lapsiperheystävälliseksi kunnaksi.

Mainos- ja markkinointityössä hyödynnetään entistäkin enemmän lapsiperheystävällisiä monipuolisia tapahtumia, joiden määrää on kasvatettu. Kunnan näkyvyys on lisääntynyt, ja sen myötä myös kunnan lapsiperheystävällinen ja toimeliaisuuteen kannustava kuntabrandi hahmottuu entistä useammalle kunnan ulkopuoliselle taholle. Kesä- ja kausiasukkaiden entistäkin parempi huomioiminen on merkittävä lisä kunnan elinvoima- ja tunnettavuustyön kannalta, ja siihen tullaan miettimään lisätoimenpiteitä. Vuonna 2025 toteutettiin muun muassa kesäasukkaiden ilta Vanhassa Pappilassa.

Näiden toimenpiteiden taustalla on myös se tosiasia, että syntyvyyden lasku jatkuu tulevaisuudessakin ja kilpailu lapsiperheistä kiristyy entisestään. Kun väestö samalla ikääntyy, luonnollinen väestönkasvu vähenee. Tämän vuoksi kunnan on samaan aikaan tehtävä lisätoimenpiteitä pitääkseen väestökehityksen nykytasolla/maltillisesti laskevana, oltava realistinen asettaessaan kasvutavoitteita ja pohjattava kasvutavoitteet konkreettiseen toimenpiteisiin, ei toiveajatteluun.

Henkilöriskeihin varaudutaan tiiviillä palvelualueiden välisellä yhteistyöllä, työ- ja tehtäväkokonaisuuksien suunnittelulla, esihenkilöiden yhteisillä tapaamisilla sekä seudullisen yhteistyön ja verkostomaisen toimintamallin kautta. Pienessä kunnassa ei ole järkevää eikä taloudellisesti kestävää pitää henkilöstöä niin sanotusti reservissä. Sen sijaan kannattaa arvioida jo olemassa olevan henkilöstön hyödyntämistä erilaisissa tehtävissä, jos heille osoitettujen työsuoritteiden määrä vähenee toimintaympäristön muutosten seurauksena. Pienen kunnan kannattaa keskittyä kunnan ydintoimintoihin kustannustehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä tilintarkastajan tilintarkastuskertomusta yksityiskohtaisemmassa tilintarkastusraportissa esille tuomien havaintojen johdosta?

Vastaus: Tilintarkastajan huomioihin on vastattu erikseen. Olennaista tässä yhteydessä on tunnistaa, että järjestelmää on jo automatisoitu ja henkilöriskiin on varauduttu siten. Yksittäinen henkilö ei erikseen hyväksy esimerkiksi viitemaksusuorituksia, ainoastaan siirtää automatisoidun tiedoston järjestelmästä toiseen. Pienessä kunnassaärkevin tapa huomioida henkilöriskit, varmistaa tarvittava osaaminen ja suunnitella työ- ja tehtäväkokonaisuudet toisiaan tukeviksi kokonaisuuksiksi, on hyödyntää automatisaatiota, lisätä viranhaltijahyväksyntävaiheita sekä hyödyntää seutukunnallista sopimuksellista yhteistyötä tilanteen ja tarpeen vaatimalla tavalla. Lisäksi suunnitelmissa on hyödyntää kuntien välistä yhteistyötä automatisoitujen työprosessien kehittämiseksi. Tavoitteena on hyödyntää olemassa olevaa teknologiaa siten, että automatisoitavissa olevia työprosesseja automatisoidaan ja säästetään ihmisten työaikaa ja kustannuksia.

4.4. Kunnanhallitus

Tarkastuslautakunta kysyy, onko kunnanhallitus tarkistanut, että hallintosäännössä sille kuuluvat tehtävät on toteutettu?

Vastaus: Hallintosäännön pykälässä 25 kuvataan kunnanhallituksen tehtävät ja toimivalta. Kunnanhallitukselle on kirjattu 21 tehtävää. Tiedossa ei ole mitään sellaista asiaa, jossa kunnanhallitus ei olisi hoitanut sille osoitettua tehtävää. Kunnanhallitus ei ole erikseen käynyt sellaista keskustelua, jossa tähän kysymykseen pohdittaisiin tarkempaa vastausta.

4.5. Sivistys- ja hyvinvointilautakunta

Tarkastuslautakunta kysyy, miten aiotaan turvata Kankaisten kyläkoulun toimintaedellytykset ja toiminnan jatkuminen?

Vastaus: Kankaisten kyläkoulun osalta merkityksellistä on oppilaaksiottoalueen lapsi- ja oppilasmäärä. Syntyvyys on laskussa koko Suomessa, mutta muuttoliikkeellä voi alhaista syntyvyyttä taklata. Kankaisten kyläseura on aktivoitunut ja sillä varmasti on oma

merkityksensä alueelle muuttavien houkuttelemiseksi. Kyläkoulun ja päiväkotiruuhiryhmän yhdistäminen Kankaisten päiväkotikouluksi voisi olla seuraava positiivinen kehitysaskel. Viskari-eskariryhmän perustaminen 1.11.2025 alkaen. Hallinnollisesti päiväkotikoulua johtaisivat koulun osalta rehtori, päiväkodin osalta päiväkodin johtaja, mutta toimintakulttuurisesti ja oppimisympäristönä päiväkotikoulu olisi yhteisöllinen, osallistava, joustava, monipuolinen ja muunneltava. Oppimisen tilat olisivat yhteiskäytössä, henkilökunnalla lisääntyisivät arkiset kohtaamiset, kaikille työntekijöille olisi yhteiset työ- ja taukotilat, me-henki kasvaisi. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen opettajat sekä muut työntekijät voisivat yhdistää suunnittelutyötään, yhdistää toimintoja ja esim. tehdä retkiä yhdessä. Luonto ja vuodenaikojen vaihtelu ovat oleellinen osa päiväkotikoulun vuoden kiertoa ja siitäkin tulisi enemmän yhteistä. Päiväkotikoulussa myös alueen asukkaat, kylätoiminta, perheet alueen juuret, tulisi huomioiduksi yhtenäisesti. Piha-alue on myös oppimisympäristö. Kankaisten osalta on ilmoilla henkilöstöstä kummunnut ehdotus järjestää jatkossa esiopetus viskari-eskari-ryhmämuotoisena, jolloin nykyinen järjestely eskari-eppu-toppuyhdysluokka myös kevenisi. Tätä järjestelyä valmistelemme jo syksyllä 2026 aloitettavaksi. Tämä tarkoittaisi myös sitä, että esiopetusta alettaisiin antaa viitenä päivänä viikossa molemmilla kouluilla. Tämäkin tukisi päiväkotikoulun perustamista nykyisten koulun ja päiväkodin tilalle. Kustannuksiin päiväkotikoulu ei ainakaan lisäävästi vaikuta, maine ja vetovoima sen sijaan kasvaisi. Kustannuspuolella saattaisi jopa syntyä synergian lisääntyessä hieman säästöäkin.

Kankaisten kyläkoulussa tullaan tekemään lapsivaikutusten arviointi, jonka lautakunta käsittelee vuoden 2026 aikana ja arvioi sen perusteella toimintaa.

4.6. Kuntaympäristölautakunta

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä kuntaympäristölautakunnan alaisten toimintojen kustannustehokkuuden selvittämiseksi ja tehokkuuden parantamiseksi.

Vastaus: Kuntaympäristöpalveluiden alaisia toimintoja ovat vesihuoltopalvelut, lupa- ja viranomaispalvelut, kuntayhteistyömuotoiset jätehuoltopalvelut ja ympäristöterveys, maankäytön ja omaisuudenhallinnan tehtävät, liikenneväylien, asemakaava-alueen yleisten alueiden ylläpito, satamien ylläpito, liikuntapaikkojen sekä retkeilykohteiden ylläpitotehtävät sekä tilapalvelut, joiden tukipalveluita ovat kiinteistönhoito-, siivous- ja ateriapalvelut. Liikuntapaikkojen ylläpidon resurssointia vaikeuttaa vielä toistaiseksi palvelunkuvauksen puuttuminen, mutta tämä on kuitenkin jo ollut valmistelussa (liikuntapaikkasuunnitelma).

Kustannustehokkuutta on lisätty vuodesta 2023 lähtien jo siten, että kuntaympäristöpalveluiden henkilöstöresurssi on saatu vastaamaan palveluihin kohdistuvaa alentunutta kysyntää. Erillisen rakennustarkastajan ja ympäristötarkastajan sijaan rakennustarkastajan sekä ympäristötarkastajan virkatyö on toteutettu seudullisena yhteistyönä. Seudullisen yhteistyön syventäminen yhteisellä

varahenkilö- ja sijaisjärjestelmällä ja esimerkiksi yhteisen luottamuselinorganisaation harkitseminen olisivat tapoja vastata seudulliseen palvelutarpeeseen entistäkin kustannustehokkaammin.

Toivakan kunta rekrytoi uutta kuntaympäristöjohtajaa. Uusi viranhaltija ohjeistetaan käymään keskustelua kuntaympäristölautakunnan kanssa mahdollisista vaihtoehtoisista tavoista lisätä kustannustehokkuutta kuntaympäristölautakunnan alaisissa palveluissa. Luottamushenkilöiden toimesta ei ole tullut esityksiä asiasta.

Vesihuollon järjestäminen kustannustehokkaalla ja huoltovarmalla tavalla edellyttää skenaariotyön aloittamista syksyllä 2025, jossa kuvataan vesihuollon tilanne ja käydään läpi vaihtoehtoiset tavat varmistaa kuntalaisten tärkein yksittäinen palvelu. Myös tätä asiaa on syytä käsitellä uuden kuntaympäristöjohtajan sekä kuntaympäristölautakunnan iltakoulussa.

4.7.Vesihuoltolaitos

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä laskuttamattoman veden ja laskuttamattoman jäteveden suuren määrän selvittämiseksi ja pienentämiseksi, vesihuoltolaitoksen toiminta-alueen liittymättömien liittymävelvollisten liittämiseksi verkostoon ja uusien liittyjien saamiseksi ja vesihuoltolaitoksen talouden tasapainottamiseksi.

Vastaus: Vesihuollon hukkavesien kysymyksestä helpompi on laskuttamattoman jäteveden osa. Tätä varten on jo laadittu kattava vuotovesiselvitys verkostoon pääsevistä hulevesistä. Näiden selvityksessä havaittujen vuotokohteiden systemaattinen saneeraus vähentää hulevesiä verkostosta.

Muita suunniteltuja toimenpiteitä ovat omaisuudenhallinnan kehittäminen edelleen. Verkostossa on yhä paljon dokumentoimattonta tai paikkaansa pitämätöntä tietoa.

Vedenjakeluverkostoon on suunniteltu rakennettavan etäluettavia mittarikaivoja, joilla päästäisiin seuraamaan yhtäaikaaisesti vedenottamoiden lähtevää ja verkoston osiin jakautuvaa vettä sekä sitä, että miten kulutus jakaantuu eri toiminta-alueittain. Ensimmäinen kaivopilotti toteutetaan vielä kuluvana vuonna.

Talousarviossa TA26 tulemme esittämään, että kunta varaisi lisäresursseja näille toimenpiteille.

Ympäristötarkastajan työpanosta tullaan myös hyödyntämään toiminta-alueiden liittymisvelvollisuuskysymyksissä. Jatketaan jo aloitettua työtä toiminta-alue kerrallaan. Jos laskuttamattoman veden ja laskuttamattoman jäteveden selvittäminen olisi helppo asia ja keinot sen selvittämiseen olisivat tiedossa, syy olisi jo selvitetty. Vesihuoltoverkoston laajuus tekee paikantamisesta haastavaa ja kallista. Sen vuoksi kustannustehokkainta on edistää vaiheittain edellä kuvattuja toimenpiteitä, ja poissulkea syitä sekä kohtia, joiden vuoksi laskuttamattomaa vettä syntyy. Jos parempia tai kustannustehokkaampia keinoja asian selvittämiseksi tulee tietoon, kaikki hyvät ratkaisuvaihtoehdot hyödynnetään täysimääräisesti.

4.8. Investoinnit

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä investointien perustelemisen, suunnittelun, toteutuksen ja tavoitteiden saavuttamisen tehostamiseksi.

Vastaus: Kiinnitetään enemmän huomiota investointien perustelemiseen talousarviokirjassa. Resurssien oikeasuhtaisuus vuotuisiin asetettaviin tavoitteisiin nähden tulee tarkistaa. Sivistys- ja hyvinvointilautakunnan ja kuntaympäristölautakunnan yhteistyötä tarvitaan lisää perusopetusta, varhaiskasvatusta sekä liikunnan ja vapaa-ajanpalveluiden investointien pitemmän aikavälin suunnittelussa, jotta esimerkiksi eri avustuskanavien käyttö hankkeita valmisteltaessa saattaisi mahdollistua.

4.9. Henkilöstö

Henkilön työkuormitusta lisää muun muassa organisaation ohuus, sijaisten ja samaa työtä tekemään kykenevien vähäisyys tai kokonaan puuttuminen, jolloin poissaolo työstä johtaa henkilön töiden kasaantumiseen, työn viivästymiseen tai jopa kokonaan tekemättä jäämiseen. Tällaisessa tilanteessa yksittäisen henkilön pidempi poissaolo voi vaarantaa jopa koko kunnan toiminnan. Työtehtäviä tulee jakaa eri henkilöille. Henkilöstöä tulee kouluttaa siten, että kussakin tehtävässä on vähintään kaksi, mutta kriittisissä tehtävissä useampikin tehtävän välittömään hoitamiseen kykenevä henkilö. Myös tarvittavat välineet, tunnukset, oikeudet ja ohjelmistot tulee ottaa käyttöön jaettujen tehtävien mukaisesti.

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan ryhtyä edellä kuvattujen työtehtävien jakamiseksi?

Vastaus:

Toivakan kunta on pieni organisaatio. Organisaatio on sen vuoksi ohut. Mikään organisaatio ei voi pitää henkilöstöä reservissä, vaan jokainen henkilö ja tehtävänkuva on olemassa tarvetta vastaan.

Henkilöstöasioissa on erityisen tärkeää tunnistaa se, missä ja keiden toimesta henkilöstöasioita hoidetaan ja käsitellään. Luottamushenkilöiden ei tule puuttua operatiiviseen työhön, etenkin henkilöstöasioissa ja on oltava hyvin tarkkana, että työyhteisön sisäisiä keskusteluja ei käydä luottamushenkilöiden välityksellä.

Kuntaympäristöjohtajan vaihdoksen yhteydessä henkilöstöä on osallistettu ja kuultu aikaisempaakin enemmän. On kuultu näkemyksiä siitä, mitä halutaan kehittää ja mitä tehdä toisin. Tästä on saatu hyvää palautetta henkilöstöltä.

Henkilöstöltä on kysytty palautetta, on reagoitu myös niihin hiljaisiin signaaleihin, joita arvointikertomuksen havainnot korostavat.

Kehityskeskusteluita on hyödynnetty ja hyödynnetään myös jatkossa. Jatkuva keskusteluyhteys on kaikkein tärkein tapa edistää vuorovaikutusta.

Digitalisaation ja automatisaation hyödyntäminen yhä useammissa työprosesseissa jatkossa yhä tärkeämpää, samalla henkilöstöresurssia on vahvistettu useissa kohdissa.

Toivakan kunnassa henkilöstöasioita käsitellään ensisijaisesti oman esihenkilön ja henkilöstösihteerin kautta. Lisäksi käytössä ovat:

Yhteistoimintatoimikunta, jossa läsnä olevat kunnanjohtaja, henkilöstösihteerin ja pääluottamusneuvostajat. Työsuojelutoimikunta, jossa läsnä olevat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut tai varatyösuojeluvaltuutetut. Esihenkilöryhmä, jossa kaikki palvelualueet ja palveluyksiköt ovat edustettuna. Lisäksi työnantaja tekee tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Keskeisiä henkilöstödokumentteja ovat:

Henkilöstökertomus, tehdään vuosittain. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, tehdään vuosittain. Työsuojelun toimintaohjelma, tehdään toimintakausittain.

Toivakan kunnan henkilöstöltä on tullut esihenkilöille palautetta erilaisista työsuhte- ja työtyytyväisyyttä koskevista asioista sekä tyytymättömyyttä siitä, että eri palvelualueilla on vakiintunut erilaisia toimintakäytänteitä. Työnantajan velvollisuus on kuulla kaikki henkilöstöpalaute, huolehtia koko henkilöstön yhdenvertaisesta kohtelusta ja edistää työhyvinvointia.

Työsuojeluvaltuutettujen ja YT-toimikunnan yhteisessä palaverissa 21.11.2024 sovittiin, että työnantaja toteuttaa henkilöstölle työtyytyväisyyskyselyn tammikuun 2025 aikana, jonka tuloksia käsitellään YT-toimikunnassa helmikuussa 2025. Kyselyssä oli mahdollista anonyymisti kertoa koetuista epäkohdista sekä esittää ratkaisuehdotuksia työsuojelutoimikunnan ja YT-toimikunnan käsiteltäväksi. Sovittiin, että työnantaja kerää yhteen kirjatut henkilöstöetuuudet ja tekee niistä yhden yhtenäisen listauksen, joka laitetaan Intranettiin. Listauksen yhteydessä kirjataan myös säännöt erilaisten esille nostettujen (työtyytyväisyyskysely ja muu henkilöstöpalaute) tapakäytänteiden selkeyttämiseksi ja annetaan toimintaohjeet.

Työnantaja on käynyt keväällä kaikki henkilöstön työtyytyväisyyskyselyn tulokset läpi, linjannut keskustelua herättävät asiat esihenkilöiden kanssa ja käsitellyt vastaukset työsuojeluvaltuutettujen sekä luottamusneuvostajien yhteisessä kokouksessa.

Henkilöstöä on informoitu sähköpostitse työtyytyväisyyskyselystä ja Intrasta löytyvästä UKK-aineistosta.

Kaikkia koskevat UKK-linjaukset on muistutettu kerrattavaksi palveluyksiköittäin, koska henkilöstöä on vaihtunut matkan varrella.

Huomioita sivistys- ja hyvinvointipalveluiden osalta.

Perusopetuksessa on vahvistettu yhteis- ja samanaikaisopettajuutta, sekä vuosien ajan opettajat sisäisesti sijaistaneet toisiaan. Ulkopuolisia sijaisia rekrytoidaan tilanteen ja tarpeen mukaisesti. Tarpeeseen vaikuttavat muun muassa turvallisuutta uhkaavat tilanteet.

Ohjaajatyössä toimitaan samoin, sijaistetaan tai kevennetään poissaolevan ohjaajan työtehtäviä, mutta myös ohjaajalle otetaan tarvittaessa ulkopuolinen sijainen, jos poissaolo jatkuu muutamaa päivää pidemmäksi ja sijainen on saatavissa.

Esiopetuksessa työskentelee tällä hetkellä yksi esiopettaja, mutta esiopetuksessa työskentelevät ohjaajat tuntevat täysin myös hänen työnsä tehtävät, joten kukaan ei tuossakaan tiimissä työskentele varsinaisesti yksin ja sen vuoksi kuormitu.

Sijaisten käyttöä harkitaan aina tapauskohtaisesti tarpeen mukaan ensin harkiten turvallisuus ja pedagogiikka, kustannusvaikutukset harkitaan vasta kolmantena, mutta huomioidaan joka tapauksessa.

Varhaiskasvatustoimintaa säätelee kelpoisuusasetukset ja mitoitusasetukset, joten sijaisten käyttö on useimmiten välttämätöntä. Varhaiskasvatus sinänsä on tiimityötä, joten kaikki tuntevat kaikkien työtehtävät ja velvollisuudet.

Sivistyksen johtotehtäviin on vahvistettu apulaisjohtajuutta ja sillä myös tuettu johtamisen mahdollisia poikkeusjärjestelyitä. Rehtori-sivistysjohtaja-kirjastonjohtaja tehtävää ovat arjessa jakamassa jatkossa virka-apulaisrehtori, sivistysjohtajan tehtäviä tuntee kunnanjohtaja ja kirjastonjohtajan tehtäviä kirjastonhoitaja. Päätösvallan alla olevat asiat ovat harvoin niin akuutteja, että niitä tarvitsisi kenenkään pystyä tekemään viranhaltijan ollessa poissa, mutta jos tarve olisi, niitäkin kykenisi tekemään ainakin kunnanjohtaja ja virka-apulaisrehtori.

Koulusihteerityöhön on saatu palkattua 1.8. alkaen vakituinen tekijä, minkä työn asiantuntija on myös henkilöstösihteeriksi. Myös rehtori-sivistysjohtaja pystyy jonkin verran sijaistamaan koulusihteerinä pakollisissa työtehtävissä akuutisti.

Kirjastoarjessa työskentelee yksi työntekijä, kirjastonjohtaja tuntee kirjaston lainsäädännön, mutta kirjaston toimistotilassa työskentelevät myös nuoriso- ja vapaa-aikasuunnittelija sekä hyvinvointisuunnittelija. Talousarviossa on varauduttu tuki- ja sijaistyöhön, jolloin kiireaikoihin

voidaan tarpeen mukaan arvioiden kutsua töihin kirjastoavustaja tai kirjastonhoitajan sijainen.

Tarkastuslautakunta kysyy, missä määrin kehityskeskusteluja hyödynnetään johtamisessa, työn ja prosessien kehittämisessä?

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden osalta kehityskeskustelut käydään vuorovuosin tiimeissä (tällä tuetaan yhteisöllistä toimintakulttuuria) ja vuorovuosin yksilöiden kanssa.

Kehityskeskusteluiden jälkeen rehtori-sivistysjohtaja kokoaa niistä keskusteluista esille nousseita ilmiöitä, joiden käsittelyä jatketaan koko henkilöstön yhteisissä keskusteluissa ja ne huomioidaan seuraavan toiminta- ja lukuvuoden suunnittelussa sekä kehittämistyössä. Samoin toimitaan varhaiskasvatuksessa. Edellislukuvuoden kehityskeskusteluissa nousseisiin keskeisiin kysymyksiin palataan aina seuraavan vuoden kehityskeskusteluiden alkaessa.

Kehityskeskustelulomake kaipaa sinänsä kehittämistä, jotta se palvelisi paremmin tarkoitustaan.

Hallinto- ja kuntaympäristöpalvelut käyvät kehityskeskustelut kerran vuodessa ja peilaa sovittuja edellisvuoden tavoitteita menneen vuoden toteutumaan. Jatkuva keskustelu on vuotuista palaveria tärkeämpää.

Tarkastuslautakunta kysyy, onko työhyvinvointikyselyn tulokset käsitelty henkilöstön kanssa ja mihin toimenpiteisiin on ryhdytty henkilöstön työhyvinvoinnin ja työilmapiirin edistämiseksi?

Vastaus: Huhtikuussa 2024 toteutettiin työterveyshuollon työhyvinvointikysely koko kunnan henkilöstölle. Kyselyn vastaajamäärä oli 55 henkilöä eli vastausprosentti oli 60 %.

Työhyvinvointikyselyn tulokset on käyty läpi esihenkilöiden kanssa sekä työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten yhteiskokouksessa.

Keskeiset tulokset on kirjattu Toivakan kunnan henkilöstökertomukseen vuodelta 2024. (Kunnanhallitus 14.4.2025). Tulokset on käyty myös yksityiskohtaisemmin läpi koko kunnan henkilöstölle järjestetyssä Teams-kokouksessa syksyllä 2025.

Työhyvinvointikyselyn tulokset kiteytetysti:

Positiiviset havainnot

Työnkuva ja motivaatio: Työntekijät kokevat tehtävänsä, tavoitteensa, työtahdin ja -tavat selkeinä ja mielekkäinä. Työ koetaan merkitykselliseksi ja motivoivaksi.

Esimiestyö ja johtaminen: Esimiehet kohtelevat työntekijöitä tasavertaisesti ja tarjoavat oleellista tietoa oikea-aikaisesti. Johtamiskulttuuriin ollaan tyytyväisiä.

Yhteistyö ja ilmapiiri: Työyhteisön vuorovaikutus ja yhteistyö toimivat useimmiten hyvin. Ilmapiiri koetaan pääosin myönteiseksi.

Tuki ja kehityskeskustelut: Työhön saadaan hyvin tukea. Kehityskeskustelut käydään säännöllisesti, ja ne tukevat työntekijän vaikutusmahdollisuuksia, motivaatiota ja jaksamista.

Häirintä ja kohtelu: 80 % työntekijöistä ei ole kohdannut häirintää, epäasiallista kohtelua tai henkistä väkivaltaa viimeisen vuoden aikana.

Haasteet ja kehityskohteet

Keskeytykset ja tiedonhallinta: Työssä esiintyy keskeytyksiä ja haasteita tiedon määrän ja hallinnan suhteen.

Kuormittavat muutokset: Viimeisen puolen vuoden aikana on koettu kuormittavia muutoksia.

Vaikeat vuorovaikutustilanteet: Työntekijät kohtaavat ajoittain haastavia tai raskaita vuorovaikutustilanteita.

Turvallisuus: Joissakin tehtävissä esiintyy fyysisen väkivallan uhkaa, mikä aiheuttaa ajoittaista turvattomuuden tunnetta.

Henkilöstöä koskevista asioista informoidaan henkilöstöä sekä sähköpostin välityksellä että Intranetin kautta.

Esihenkilöpalavereissa käsitellään myös henkilöstöä koskevia asioita ja sovitaan, miten asioista viestitään palvelualueittain ja –yksiköittäin.

Palveluyksiköittäin pidettävien palaverien lisäksi kunnassa on kokeiltu sekä kasvokkaista että Teams-muotoista henkilöstöinfoa sekä palvelujohtajien ajankohtaiskatsauksia.

Intranet on olennaisen tärkeä tiedonlähde, josta esim. edellisessä henkilöstöinfossa henkilöstöä muistutettiin.

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin on ryhdytty lakisääteisen ilmoituskanavan käyttöönottamiseksi?

Vastaus: Linkki ilmoituskanavaan lisätty intranettiin 11/2025. Käyttöönotto viivästyi DPIA:n puutteen vuoksi.

4.11. Keski-Suomen tarkastuslautakuntien yhteinen arviointi

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan kunnassa ryhtyä liitteessä 1 olevan työllisyyden edistämisen rajapintojen arvioinnin takia?

Kuntouttava työtoiminta

Keski-Suomen hyvinvointialueen strateginen tavoite on, että asukkaiden hyvinvointi- ja terveyserot kaventuvat. Tavoitteen toteutumista arvioidaan siitä näkökulmasta, miten kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärät ovat muuttuneet ja miten palvelun saatavuus on kehittynyt. Työllisyysalueiden näkökulmasta kuntouttavan työtoiminnan palveluissa onnistuminen on tärkeää työllisyyden edistämistä, vaikka vuoden 2025 alusta alkaen palveluissa olevien määrä ei enää vähennä kuntien työttömyysturvamaksujen osuutta.

Vastaus: Kuntouttava työtoiminta on vähentynyt Toivakan kunnassa. Keski-Suomen hyvinvointialueen vastuulla olevaa ryhmätoimintaa ei ole lainkaan. Palveluntarve on ilmeisesti kuitenkin pysynyt ennallaan. Suunnitelmat kuntouttavan työtoiminnan tai matalan kynnyksen palvelun siirtymisestä kuntaan ovat vielä kesken. Tulevaisuudessa nähdään, palaavatko palvelut kuntaan tai siirtyvätkö työllisyysalueelle. Tästä herää myös kysymys, että mitä tarkoittaa resurssien siirtyminen muutoksen yhteydessä, jos resursseja ei ole juurikaan ollut hyvinvointialueella?

Työttömien terveystarkastukset

Työttömien terveystarkastukset parantavat palvelutarpeen arviointia ja työllistymistä. Terveystarkastusten toteuttaminen vaikuttaa myös hyvinvointialueen saamaan rahoitukseen HYTE -kertoimen kautta. Arvioinnissa on selvitetty työttömien terveystarkastusten toteutumista ja ennakoituja vaikutuksia työllistymiseen.

Vastaus: Työttömien terveystarkastukset on tehty Joutsassa, joka ei ole hyvä ratkaisu, vaan palvelu tulisi järjestää lähipalveluna Toivakassa. Palveluohjauksia on kuitenkin tehty lakisääteisiin terveystarkastuksiin monialaisissa tapaamisissa, kun palvelutarpeen arvioinnissa tulee esiin työkykyyn vaikuttavia rajoitteita. Työttömien palvelutarpeiden kartoituksessa on nähty haasteena monialaisen verkoston (Kela, työllisyysalue ja hyvinvointialue) yhteensaaminen. Toimijoiden omien vastuualueiden osaaminen olisi helpompaa, jos kuntoutuspalveluista vastaava Kela ja sosiaali- ja terveystieteiden palveluista vastaava hyvinvointialue olisivat mukana tapaamisessa esimerkiksi silloin, kun asiakkaan tarpeet ovat moninaisia. Palvelujen oikea-aikaisuus säästäisi myös resursseja. Työkyvyn palvelupolut ovat liian pitkiä ja niitä tulisi tehostaa. Lääkärin ostopalvelu -pilotointi on parantanut palvelun saatavuutta ja vaikuttavuutta. TYM eli työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamallin verkosto/ohjausryhmä ei ole vielä aktivoitunut, vaikka nimitykset on tehty. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen TYM tulisi aloittaa aktiivinen toiminta ja valvoa, että kuntouttava työtoiminta ja työkykyasiat toimivat alueella palvelutarpeen ja lain mukaisesti.

Tarkastuslautakunta kysyy, mihin toimenpiteisiin aiotaan kunnassa ryhtyä liitteessä 2 olevan liikumisen edistämisen arvioinnin takia?

Vastaus: Kunnassa on tarjottu liikuntaneuvontaa elokuussa 2025 käynnistyneen Liikkuva koulu ja Move! -hankkeen pohjalta perusopetusikäisille sekä yksilöohjauksena että ryhmäohjauksena. Hankkeen puitteissa on lisätty myös liikunnallisuutta koulupäiviin kouluttamalla oppilaista Välikärjiohjaajia ja lisäämällä aikuisten ohjaamaa liikunnallista välituntitoimintaa. Samalla syyskuusta 2025 lähtien ryhdyttiin tarjoamaan kunnan omakustanteisena palveluna liikuntaneuvontaa myös muille kuntalaisille. Esimerkiksi ikääntyneille on ollut syyskuusta alkaen tarjolla liikuntaneuvonnan kautta kaksi ohjattua kuntosaliryhmää. Liikuntaneuvontaa tarjotaan näiden em. ryhmien ohella myös yksilöneuvontana kaikille ikäryhmille. Kuntaan on hankittu myös Lifecare -järjestelmän käyttöoikeus ja tähän järjestelmään tullaan kirjaamaan liikuntaneuvonnan asiakastietoja asiakkaan suostumuksella. Liikuntaneuvonta toteutuu Toivakassa yrittäjältä hankittavana ostopalveluna. Hyvinvointisuunnittelija tekee liikuntaneuvonnan puitteissa yhdyspintatyötä hyvinvointialueen koordinoimassa elintapaohjauksen verkostossa. Toivakka on tehnyt marraskuussa 2025 liikuntaneuvontaa koskevan hankehakemuksen koskien vuotta 2026, jotta tarjottavan liikuntaneuvontapalvelun määrää pystytään lisäämään tarvetta vastaavaksi.

Tarkastuslautakunta kysyy, paljonko korkotappiota ja muita kuluja kertyi Toivakan kunnan kuntatodistusten uusimisesta siitä hetkestä alkaen, kun kuntatodistusten uusiminen muuttui tarpeettomaksi Suur-Savon Sähkö Oy:n osakkeiden kauppahinnan saamisen jälkeen.

Vastaus:

Kyse ei ollut korkotappiosta, koska Nordea maksoi korkoa maksuliikennetilin saldolle 115071,28 € ja kuntatodistuksista maksettiin korkoja 53152,03 €. Korkotappion sijaan voittoa tuli 61919,25 €.

Esimerkkinä vuosi 2022, jolloin maksuliikennetileille maksettiin korkoa 3128,70 € ja vuosi 2023, jolloin maksuliikennetileille maksettiin korkoa 31808,03 €.

5. Talouden tasapainottamisen tarve

Vesihuoltolaitoksen taseessa on kattamatonta alijäämää 1 046 761 € (932 457 € vuonna 2023) ja uutta alijäämää kertynee myös kuluvalta vuodelta jo toteutettujen maksujen korotusten jälkeen. Tarkastuslautakunta katsoo, että voimassa oleva Toivakan vesihuoltolaitoksen talouden tasapainotusohjelma on riittävä talouden tasapainottamiseksi, mutta vaatii toteutuakseen useita vuosia.

Vastaus: Kuntaympäristölautakunta näkee asian samalla tavalla, mutta huomauttaa, että yhtenä toimenpiteenä on käsitelty taksojen korotusta, mikä toteutui suunniteltua pienempänä. Vesi10 -ohjelma on valmisteltu ja pyritään käsittelemään toimitelmissä vielä vuoden 2025 aikana.