

## Selvitykset vuoden 2022 arviointikertomukseen

### STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Strategisten tavoitteiden seuranta on olennainen osa kaupunkistrategian käytäntöön viemistä. Kun strategiaa päivitettiin vuonna 2022, strategian konkretisointi ja mittariston selkeyttäminen olivat tärkeimpiä kehityskohteita. Päivitystyössä onnistuttiin monilta osin. Tavoitteiden saavuttaminen on sitä helpommin todistettavissa mitä selkeämmät käytettävissä olevat mittarit ovat.

Strategiaan olennaisesti liittyvät alakohtaiset suunnitelmat ovat Ylivieskan kaupungilla ensi kertaa työstettävänä. Niistä vuoden 2022 aikana valmistui jo kiinteistöstrategia. Elinvoimastrategia ja henkilöstöstrategia on valmistumassa loppuvuodesta 2023. Näiden avulla sekä päätöksenteon että operatiivisen toiminnan strateginen näkökulma vahvistuu entisestään.

Liikkeestä elinvoimaa tavoitteista toteutui osa ja osa on vielä käsittelyssä. Mittarit, niiden tavoitetaso sekä toimenpiteet ovat osin vaikeasti ymmärrettävissä ja arvioitavissa. Elinvoimapalveluiden osalta työ on aloitettu vuonna 2022, joten näiltä osin on ymmärrettävää, ettei tavoitteisiin kaikilta osin ole vielä päästy. Liikenneyhteydet ovat Ylivieskassa olleet hyvät ja niiden ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi työ jatkuu.

Koulutuksesta osaamista tavoitteista 6 toteutui ja 3 ei toteutunut. Yleissivistävän koulutuksen tavoitteista ei neljää pystytty arvioimaan, koska esimerkiksi tavoitetason vertailulukuja ei ollut asetettu. Mittareiden tavoitetason selkeyttäminen ja tarkentaminen on tärkeää arvioinnin suorittamiseksi.

Palveluista hyvinvointia tavoitteista toteutui yli puolet eli 15/23 tavoitetta. Kiinteistöstrategian myötä tilojen optimointi tulee jatkossa paranemaan. Työmarkkinatuen kuntaosuuden vähentäminen ei onnistunut ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden haasteisiin tulee jatkossa kiinnittää laajempaa huomiota.

### KONSERNIVALVONTA JA RISKIEN HALLINTA

Tarkastuslautakunta on havainnut, että kaupunginhallitus on ottanut vuonna 2022 omistajaohjausasiat lähes jokaisen hallituksen kokouksen asialistalle, mikä on tarkastuslautakunnan mielestä tarkoituksenmukaista omistajaohjauspolitiikkaa. Toimintakertomuksesta ilmenee, että edustajille on annettu ohjeistusta siitä, mitä konserneissa valvotaan ja seurataan.

Omistajaohjaus on otettu pysyväksi osaksi hallituksen asialistaa ja sen tärkeys on tunnistettu hallituspöydässä kuin myös konserniyhtiöiden näkökulmasta. Tiedonkulun varmistaminen omistajaohjausasioissa on osa tärkeä sisäistä riskienhallintaa.

## **TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI**

Työhyvinvointikysely on tehty vuoden 2023 alussa, ja tarkastuslautakunta palaa siihen seuraavassa arviointikertomuksessa 2023. Huomioitavaa on, että henkilöstö on pääsääntöisesti arvioinut itse menneitä vuotta 2022. Kuulemisissa nousi esille, että henkilöstökyselyitä ei käydä läpi joko ollenkaan tai osin eikä epäkohtiin puututa toivotulla tavalla. Tämä vaikuttaa siihen, ettei henkilöstö koe kyselyitä tarpeelliseksi ja vastaamisprosentti jää alhaiseksi.

Vuosi 2022 oli monin tavoin haastava. Hyvinvointialueiden aloittaminen vuoden 2023 alusta kuormitti esihenkilöitä lähes läpi koko vuoden. Lisäksi vuoden aikana tapahtui useampi muutos avainhenkilöresursseissa. Hallintopalveluiden osalta tilanne pyrittiin rauhoittamaan hoitamalla tehtäviä pidempiaikaisilla sijaisjärjestelyillä. Samalla pyrittiin arvioimaan mahdollisia muutostarpeita avainhenkilöresursseissa.

Johtoryhmätasolla tunnistettiin selkeitä muutostarpeita työmääriin jo vuonna 2021 ja kevään 2023 aikana kaupunginhallitus päätti perustaa uuden viran – henkilöstöpäällikön viran. Uuden viran avulla pyritään keventämään hallintojohtajan työtehtäviä ja näin mahdollistamaan hallinnon ja hallintopalveluiden kehittämisen. Jatkossa henkilöstöpäällikön resurssit kohdistuvat 100 prosenttisesti henkilöstöasioihin, mikä on Ylivieskan kaupungin kokoisessa organisaatiossa välttämätöntä.

Covid19-pandemia toi mukanaan monenlaisia ongelmia, joiden vaikutukset näkyvät vielä usean vuoden ajan työelämässä. Yhteistyön kehittäminen esimerkiksi työterveyshuollon kanssa nähtiin yhtenä tärkeimpänä kehityskohteena työterveyshuollon palveluntarjoajan vaihtuessa vuodenvaihteessa 2023. Pandemian aikana hoitovelkaa syntyi runsaasti myös työterveyshuollon palveluissa ja lisäksi hyvinvointialueiden muutos vei suurimman osan resursseista Kallion työterveyshuollossa. Lisäksi pandemia-aika toi monenlaisia muutoksia työelämään ja työntekemisen tapoihin, mitkä haastavat esihenkilötyötä. Näihin on pyritty löytämään apukeinoja mm. aikaisemmin mainituilla henkilöstöresursseihin tehdyillä panostuksilla.

Työhyvinvointikyselyn haasteet ovat pysyneet samankaltaisina jo useampana vuonna. Vastausmäärät ovat pysyneet matalina ja tulosten läpikäynnissä eri yksiköiden välillä on suuria eroja. Tulosten läpikäyntiin on pyritty löytämään erilaisia toimintatapoja, mutta kehitystyö on vielä kesken.

## TALOUELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Vuoden 2022 hyvä ylijäämä käänsi taseen alijäämän ylijäämäiseksi, ja merkittävä huomio on, että Ylivieskan lakisääteinen alijäämän kattaminen onnistui ennen kattamiskauden viimeistä vuotta, joka on 2023. Taseeseen aiottu puskuri on kuitenkin tuleville vuosille vielä vähäinen, joten talous tulee aiheuttamaan tulevinakin vuosina haasteita, mikäli menokuri tai tulopuoli heikkenee.

Taloustilanne tulee olemaan haasteellinen tulevina vuosina – jopa tiukempi kuin alkuvuodesta 2023 arvioitiin. Valtionavustusten vähentyminen oli hyvinvointialueiden aloittamisen kautta tiedossa jo vuoden 2022 aikana. Vuoden 2022 ylijäämä oli helpotus, mutta yleinen suhdanne ja talouden haasteet eivät tule päästämään helpolla tulevinakaan vuosina. Ylivieskan kaupungin käyttötalousmenoja tulee sopeuttaa alenevaan tulokertymään ja myös tiettyjen palvelutarpeiden muuttumisen vuoksi (lasten määrä vähenee) keskittyen lakisääteisiin asioihin ja elinvoima-asioihin. Sopeuttamisohjelman laatiminen on käynnissä tätä kirjoitettaessa.

## MUUT HAVAINNOT

Päätösehdotuksiin tulisi kiinnittää huomiota ja valmistelulle tulisi varata riittävä aika, niin että päätösehdotukset olisivat yleensä jo esityslistalla päätösten tekijöiden saatavilla ja niin että ne olisivat sisällöltään riittävän selkeitä.

Pöytäkirjat tulisi olla saatavilla verkossa niin, etteivät ne poistuisi aina uuden pöytäkirjan tultua. Pöytäkirjojen puuttuminen verkosta hankaloittaa tarkastuslautakunnan arviointityötä.

Vuoden 2022 aikana olleet tilanteet, joissa päätösehdotustekstinä on ollut ”Päätösehdotus annetaan kokouksessa”, ovat liittyneet rekrytointeihin, joissa hakuaika on päättynyt esityslistan lähettämisen jälkeen tai hyvinvointialuevalmisteluun liittyviin asioihin, joissa aikataulut eivät ole meistä riippumattomista syistä sopineet esityslistojen lähettämisaikajankohtaan. Tällaisissa tilanteissa esittelijä on antanut päätösesityksenä kokouskäsittelyn alkaessa ja menettely on ollut täysin kuntalain mukainen.

Uuden asianhallintajärjestelmän käyttöönoton jälkeen, pöytäkirjojen verkkonäkyvyyteen on tehty muutoksia. Vuoden 2023 aikana on pidennetty pöytäkirjojen nähtävilläoloaika.



Pöytäkirjat eivät tule kuitenkaan näkyville takautuvasti vaan päivittyvät vähitellen aina uusien pöytäkirjajulkaisujen myötä.