

## VASTAUS VUODEN 2023 ARVIOINTIKERTOMUKSEEN/Kaupunginhallitus

Kaupunginhallituksen alaisen toiminnan osalta tarkastuslautakunta nosti vuoden 2023 arviointikertomuksessa esille alla lueteltuja asioita. Asioiden kohdalla on myös selvitys nykytilanteesta ja tulevista toimenpiteistä.

### *Kaupunkistrategian toteutumisen arviointi*

- Arviointikertomuksen mukaan kuntalaispalautteissa Oriveden sisäistä joukkoliikennettä toivotaan kehitettävän palvelemaan autottomia kuntalaisia sekä työmatkaliikennettä. Sisäisen joukkoliikenteen aikatauluihin kaivataan selkeyttä. Yhteyksiä Orivesi-Tampere-välille toivotaan lisää.
  - o Orivedeltä on 14 junavuoroa vuorokaudessa Tampereelle. Lisäksi linja-autolla Tampereelle pääsee Oriveden keskustasta 11 vuorolla. Oriveden aseman ja linja-autoaseman välillä liikennöi Nyssykkä, joka mahdollistaa junalla ja linja-autolla liikkumisen yhdistämisen.
  - o Sisäisen joukkoliikenteen aikatauluja on pyritty selkiyttämään ja sitä työtä jatketaan edelleen. Sähköisillä verkkosivuilla (esim. Nysse) aikatauluhaut toimivat ajantasaisesti ja selkeästi.
  - o Kaupunki pyrkii pitkällä aikavälillä samaan Orivesi-Tampere-välin liikenteen toimimaan tunnin vuorovälillä. Kyseinen tavoite edellyttää kaupungilta lisää taloudellista panostusta.
  - o Joukkoliikenteen käytännön kehittämistoimenpiteitä pystytään tekemään seuraavan joukkoliikennekilpailutuksen yhteydessä vuonna 2025.

### **Hallinto- ja talouspalvelukeskus**

#### *Hallinnon kustannusten kasvu ja tehtäväkuvat*

- Arviointikertomuksen mukaan kuntatalouden kiristyessä tulee kiinnittää erityistä huomiota hallinnon kustannusten kasvuun ja tehtäväkuviin.
  - o Toimistopalveluissa työskentelevän henkilöstön määrää on jo vuosien ajan tarkasteltu kriittisesti ja tehtäväkuvia tarkasteltu mm. digitalisaation kehittämisen myötä. Henkilöstöä on vähennetty mm. sote-yhteistoiminta-alueiden toimintojen siirryttyä pois Oriveden kaupungin palveluista.
  - o Henkilöstömitoituksessa tulee kiinnittää myös huomiota myös siihen, että riskienhallinnan kannalta sijaisuudet toimivat eikä vaarallisia työyhdistelmiä synny.
  - o Kaupunginhallituksen alaisiin kustannuksiin sisältyy myös elinvoima- ja maankäyttöpalvelujen henkilöstö, joihin on viime vuosina lisätty henkilöstöä.
  - o Hallintokuluja tarkastellaan aina kriittisesti. Kuitenkin on huomioitava, että esim. koko kaupungin yhteiset tietohallinnon järjestelmä- ja verkkokustannukset sisältyvät hallinto- ja talouspalvelualueen kustannuksiin ja tämä kustannustaso kasvaa vuosittain toimintojen digitalisoitumisen myötä.

#### *Avoimien tehtävien täyttäminen ilman ulkopuolista rekrytointia*

- Arviointikertomuksen mukaan jatkossa avoimia tehtäviä tulee mahdollisuuksien mukaan täyttää ilman ulkopuolista rekrytointia hyödyntäen oman henkilöstön ammattitaitoa
  - o Rekrytoinneissa on käytetty ulkopuolista asiantuntijapalvelua lähinnä päällikkö- ja johtajatasen tehtävissä.
  - o Osaavan ja asiakaspalveluhenkisen henkilöstön saaminen on ensiarvoisen tärkeää kaupungin palvelujen toimivuuden vuoksi. Rekrytoinneissa painotetaan osaamista ja soveltuvuutta tehtävään. Rekrytointikonsultti voi tehdä soveltuvuusarvioiteja, johon kaupungin henkilöstöllä ei ole pätevyyttä.
  - o Soveltuva rekrytointimenetelmä ja –kanava valitaan tehtäväkohtaisesti. Rekrytointihaasteellisilla aloilla voidaan täyttää määräaikaista tehtäviä suoratäyttönä ilman julkista hakua. Vakinaiset virat on laitettava julkiseen hakuun.

#### *Henkilöstön kuuleminen*

- Arviointikertomuksessa esitetään, että henkilöstön kuuleminen organisaatiomuutoksissa ja kehittämisprojekteissa antaa arvokasta tietoa päätöksenteon tueksi
  - o Oriveden kaupungissa noudatetaan osallisuusohjelma, jonka mukaan mm. henkilöstöä osallistetaan ja kuullaan erilaisissa muutoksissa ja kehittämisasioissa.
  - o Mm. vuoden 2024 alusta voimaan tuleen organisaatiomuutoksen yhteydessä henkilöstöllä oli mahdollisuus jättää näkemyksensä asiaan.
  - o Henkilöstöltä pyydetään säännöllisesti palautetta toiminnan kehittämiseen, esimerkiksi vuosittaisessa työhyvinvointikyselyssä sekä lähtökyselyissä.

#### *Työhyvinvointikyselyyn vastaaminen*

- Arviointikertomuksen mukaan työhyvinvointikyselyn palauteprosentin nostamiseksi on hyvä löytää keinoja.
  - o Kaupungin henkilöstöä on useaan kertaan ohjeistettu vastaamaan kyselyyn ja tarjottu mahdollisuus vastata siihen työaikana. Vastausprosentti on tästä huolimatta jäänyt valitettavan alhaiseksi.
  - o Esihenkilöt varmistavat, että jokaisella on mahdollisuus vastata kyselyyn työajalla.

#### *Uusien henkilöiden perehdyttäminen*

- Arviointikertomuksen mukaan uusien työntekijöiden työhön perehdyttämiseen tulee edelleen kiinnittää erityistä huomiota.
  - o Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen laaditaan yhteiset perehdytysaineistot, joita yksiköt muokkaavat omiin tehtävänkuviiin soveltuviksi.
  - o Esihenkilöt saavat tukea perehdyttämiseen esihenkilöfoorumeissa ja esihenkilöiden uutiskirjeessä.
  - o Perehdyttäminen on kuitenkin Oriveden kaupunginkin kokoisessa monialaisessa organisaatiossa hyvin erilaista eri toiminnoissa, joten täydelliseen yhteneväisyyteen ei päästä nopeasti.

#### *Johtamisen tasa-arvoisuus ja yhdenmukaisuus*

- Arviointikertomuksen mukaan johtamisen tasa-arvoisuuden sekä yhdenmukaisuuden kehittämiseen on henkilöstöpalautteen perusteella tarvetta
  - o Esihenkilöiden johtamisosaamista kehitetään valmennuksilla ja esihenkilöfoorumien vertaistyöskentelyllä.

- Henkilöstöpolitiikkaan liittyvät ohjeet ovat esihenkilöiden saatavilla ja henkilöstö- ja hallintopäällikkö auttaa niiden soveltamisessa.
- Johtaminen on vahvasti sidoksissa yksilöihin, ja jokainen kokee asiat omalla tavallaan. Vaikka yhteisiä ohjeita ja sääntöjä noudatetaan, erilaisista työtehtävistä johtuvat toimintaerot voivat synnyttää yksittäisissä henkilöissä eriarvoisuuden kokemusta. Esihenkilön on tärkeä keskustella näistä kokemuksista työyhteisössä.

#### *Hankintaosaamisen kehittäminen ja hankintojen valmisteluosaaminen*

-Arviointikertomuksen mukaan hankintaosaamisen kehittäminen hankintojen valmisteluun liittyvän osaamisen vahvistaminen on tärkeää

- Oriveden kaupunki on mukana kehyskunnallisessa hankintapalveluja tuottavassa Kuntien Hankintapalvelut KuHa Oy:ssä.
- KuHa kilpailuttaa kehyskunnille yhteis- ja erillishankintoja kuntien päättämän tarpeen mukaan. KuHalta voi myös hankkia erillistä hankintakoulutusta ja -osaamista. Yhtiö on keväällä 2024 kouluttanut myös Oriveden hankintoja tekevää henkilöstöä ja koulutusta järjestetään säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa myös kohdennetusti.
- Tarkastuslautakunnan huomion mukaisesti todetaan, että hyvä hankintaosaaminen on perusedellytys myös kaupungin toimintojen kannalta.

#### *Konserniohjeen päivittäminen*

- Arviointikertomuksessa todetaan, että uudistettavan konserniohjeen yhteydessä on syytä vahvistaa kaupungin omistajaohjausta.
  - Oriveden kaupungin voimassa oleva konserniohje on tullut voimaan vuonna 2018 ja sen päivittämistarve on tiedostettu.
  - Päivitettävässä konserniohjeessa tullaan entistä vahvemmin ottamaan huomioon myös omistajaohjausnäkökulma.
  - Voimassa olevassa konserniohjeessa on ohjeistettu omistajaohjausta mm. kaupungin kannan hankkimisesta ennen päätöksentekoa, talouden ja toiminnan ohjauksesta, sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta sekä hyvästä hallinnosta ja johtamistavasta.
  - Konserniohjeen lisäksi kaupunginhallitus antaa tapauskohtaisesti tytäryhtiöille omistajaohjausta erillispäätöksillä.