

Vastaukset tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa esitettyihin havaintoihin

KHALL 17.10.2022 § 274

Tarkastuslautakunta on valtuuston kokouksessa 13.6.2022 § 17 pyytänyt kunnanhallitukselta ja toimialoilta selvityksiä vuoden 2021 arviointikertomuksessa esitettyihin huomioihin. Vastauksia on pyydetty valtuuston tietoon marraskuun 2022 loppuun mennessä. Alla on listattu tarkastuslautakunnan huomiot ja palvelualueiden vastaukset huomioihin.

Tarkastuslautakunta pyytää selvitystä kunnanhallitukselta liittyen sote-palveluihin. Saivatko asikkalalaiset palvelusopimuksessa sovittuja palveluita ja vastasiko niiden laatu ja määrä sovittua?

Saadut palvelut ovat vastanneet palvelusopimuksessa sovittuja palveluja. Koronapandemian aiheuttama poikkeuksellinen tilanne on meillä niin kuin muuallakin aiheuttanut viivettä kiireettömään hoitoon pääsyssä.

Talousarviovertailu puuttuu tilinpäätöksestä koskien palveluiden toteutumista, mikä tulisi lisätä raportointiin. Sosiaali- ja terveystoimen palveluja ja niiden toteutumista arvioidessa on huomioitava palvelujen laajuus. Tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan arviointia tulisi jatkossa tehdä eriyttämällä tekstiin terveys- ja sosiaalipalvelut tulosalueittain; terveys- ja sosiaalipalvelut, ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus ja perhe- ja sosiaalipalvelut.

Vuoden 2022 tilinpäätöksessä tullaan raportti laatimaan tarkastuslautakunnan esittämällä tavalla.

Tarkastuslautakunta on kuitenkin huolissaan kasvatus- ja opetuspalveluiden menojen voimakkaasta kasvusta ja nuorten jaksamisesta.

Kasvatus- ja opetuspalveluiden menojen kasvua selittää henkilöstökulujen lisääntyminen. Kasvatus- ja opetuslautakunta on 6.10.2022 pitämässään kokouksessa käsitellyt palvelualueen henkilöstösuunnitelmaa vuosille 2023-2025.

Tavoitteissa painotetaan riittävää henkilöstöresurssia päiväkoteihin ja kouluihin, jotta turvallinen arki, perustaitojen harjoittelu ja laadukas opetus toteutuvat. Riittävä henkilöstömäärä edesauttaa henkilöstön hyvinvointia. Suurin henkilöstöresurssin kasvu kohdentuu koulunkäynninohjaajien tai avustajien määrään. Se on riippuvainen lapsi- ja oppilaiden tarvitsemasta tuen määrästä. Henkilöstön lisätarve pyritään ensin kattamaan hankerahoituksella. Henkilöstömäärän kasvuun reagoidaan päiväkotien ja koulujen toimintakulttuureja kehittämällä.

Tarkastuslautakunta pyytää selvitystä minkä takia työllistymisen palveluiden budjetti ylittyi noin 127 t€.

Asikkalan kokonaistyöttömyys sekä nuorisotyöttömyys on ollut vuoden 2021 aikana alle maan keskiarvon läpi vuoden. Päijät-Hämeessä työttömyys on yleisesti korkealla, varsinkin Lahdessa, jonka vaikutus näkyy koko Päijät-Hämeen tilastossa. Vuonna 2021 korona vaikutti työttömyyteen negatiivisesti työpaikkojen vähentymisen ja lomautusten vuoksi. Työttömien palvelut vähenivät koronan myötä, sillä kaikkia palveluita ei voitu järjestää etäpalveluina (mm. työkokeilupaidat vähenivät).

Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kuukauden lopussa 2021 :

kuukausi	Asikkala	Päijät-Häme	koko maa
tammikuu	11,8	15,3	12,7
maaliskuu	12,4	15,9	12,6
elokuu	9,9	13,5	10,7
joulukuu	10,3	13,3	10,5

Alle 25-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden osuus alle 25-vuotiaasta työvoimasta 2021:

kuukausi	Asikkala	Päijät-Häme	koko maa
tammikuu	10,7	20,3	15,4
maaliskuu	13	22,0	16,1
elokuu	13	18,2	13
joulukuu	10,1	15,8	12,4

Lähde: TEM/työnvälitystilastot

Kuntakokeilun alun haasteiden vaikutus näkyy myös tilastoissa. Kuntakokeilun alkuvaiheessa palveluiden yhteensovittamisen, tietojärjestelmät ja uuden tiedon hankkiminen sekä omaksuminen ovat vieneet suunniteltua enemmän aikaa. Kuntakokeilun johtajuushaasteet heijastelevat myös Asikkalan tilastoissa; kuntakokeilu oli 5:n eri johtajan johdossa vuonna 2021, ja nykyinen työllisyyspalvelujohtaja Taisto Tuominen astui kuntakokeilun johtoon joulukuussa 2021.

Keväällä 2022 Asikkalaan palkattiin TE-toimiston kautta yksi omavalmentaja lisää. Omavalmentajia Asikkalassa tällä hetkellä työskentelee neljä, joista kaksi TE-palveluiden kautta palkattuna. Nykyiset resurssit mahdollistavat asiakastyön tekemisen laadukkaasti sekä vaikuttavasti. Asikkalan työllisyyspalvelut kehittävät toimintaansa jatkossakin, mm. Työnantaja- ja yritysysteistyö sekä oppilaitosysteistyö ovat keskiössä. Olemme hankkineet asiakkaille valmennuksia syksyille 2022 Asikkalaan paikallisesti, ja suunnittelemme tapahtumien järjestämistä (mm. Tekemisen meininki, mahdolliset rekrytointitapahtumat) syksyille 2022. Lisäksi TE24 uudistuksen etenemistä seurataan aktiivisesti osallistumalla valmennuksiin (Mikko Kesä Oy) sekä valmistelemalla

uudistusta Asikkalassa yhteistyössä Päijät-Hämeen kuntien sekä muiden toimijoiden kanssa.

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli käynnistyi 2.5.2022.

Pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa työnhakija hakee työtä omatoimisesti ja saa työnhakuunsa yksilöllistä tukea entistä aikaisemmassa vaiheessa ja tiiviimmin. Työnhakijan on haettava tiettyä määrää työmahdollisuuksia, jotta oikeus työttömyysturvaan jatkuu. Ensimmäisestä unohduksesta tai laiminlyönnistä seuraa muistutus.

Työvoimapalvelumalli ollut käytössä lyhyen aikaa, mutta ensimmäiset kokemukset siitä ovat olleet positiiviset. Asiakasmäärä omavalmentajilla on vähentynyt mallin käyttöönoton jälkeen n. 20 %.

Työmarkkinatuen kuntaosuus Lahden seudun kuntakokeilukunnissa vuosina 2019–2021

vuosi	Asikkala	Nousu %	Hollola	Nousu %	Kärkölä	Nousu %	Lahti	Nousu %	Orimattila	Nousu %
2019	303 955		1 096 253		188 827		15 287 994		1 051 494	
2020	338 397	11,3	1 397 350	27,5	224 040	18,6	18 125 463	18,6	1 200 999	14,2
2021	432 414	27,8	1 630 974	16,7	291 802	30,2	20 476 786	13,0	1 489 480	24,0

Lähde: kela.fi/kelasto

Työmarkkinatuen kuntaosuuden nousu vuodesta 2019 vuoteen 2021 Asikkalan osalta oli 39,1 %, Hollola 44,2 %, Kärkölä 48,8 %, Lahti 31,6 % ja Orimattila 38,2 %. Asikkalan työmarkkinatuen kuntaosuuden nousu mukailee kuntakokeilun muiden kuntien nousua, pääasiallinen syy nousuun on korona ja sen aiheuttamat vaikutukset. Arvio vuoden 2022 työmarkkinatuen kuntaosuudesta Asikkalan osalta on 378 000 €.

Investoinneissa kokonaisuudessaan jäätiin tavoitetasosta. Investointien raportointia tulisi parantaa ja nykyistä paremmin tuoda esiin syyt poikkeamiin suhteessa talousarvioon.

Huomiot on kirjattu ylös ja poikkeamat pyritään tuomaan jatkossa paremmin esille.

Henkilöstön määrä jatkoi kasvuaan. Kunnan asukasluku näyttää laskevan ja tarkastuslautakunta on huolissaan henkilöstökulujen kasvusta. Henkilöstökulut kasvoivat 13,9 milj. eurosta 15,0 milj. euroon. Tarkastuslautakunta pyytää selvitystä henkilöstökulujen määrän kasvusta.

Henkilöstökulujen kasvulle ei ole yhtä selittävää tekijää, vaan eri palvelualueilta löytyy eri suuruisia lisäyksiä erilaisista syistä. Työehtosopimusten mukaiset korotukset palkkoihin ovat kaikille palvelualueille yhteisiä korottavia tekijöitä. Henkilöstökulut kasvoivat eniten kasvatus- ja opetuspalveluissa, jonka perusteita avattiin aiemmassa kohdassa. Teknisissä palveluissa mm. oppisopimuskoulutuslaisten palkkakulut kasvoivat. Pätevän henkilöstön riittävyys esim. tukipalveluissa on äärimmäisen tärkeää tulevaisuuden palveluntuotannon kannalta, joten lisäykset tälle alueelle ovat olleet perusteltuja.

Henkilöstön määrä vaihtelee vuosittain myös esim. hankkeiden vuoksi, jotka mahdollistavat lisäresursseja myös henkilökäyttöön. Henkilölisäykset perustuvat aina kokonaisuuden ja palvelutarpeen arviointiin. Tarvetta rekrytointeihin arvioidaan myös aina henkilöiden vaihtuessa, oli kyse eläköitymisestä tai muusta siirtymisestä.

Vuoden 2022 palkkakulujen seurannassa ei ole odotettavissa yhtä isoa nousua, joskin nousua on tänäkin vuonna tulossa mm. yleiskorotusten vuoksi.

Kunnan laaja-alainen ja pitkälinen strategiatyö, antaa hyvää pohjaa jatkossa kehittää strategista tulosseurantaa, joka osaltaan helpottaa koko-aikaista talouden, tavoitteiden ja toiminnan seurantaa. Jatkossa toivotaan, että strategiassa asetetut tavoitteet näkyvät entistä paremmin toimialojen toiminnassa ja tavoitteiden asetannassa.

Tarkastuslautakunta haluaa, että toimintojen seurantaa parannetaan ja kannustetaan palvelualueita kehittämään talousarviotavoitteita, toimenpiteitä ja mittareita edesauttamaan kuntastrategian tavoitteiden toteutumista.

Uuden strategian myötä tavoite-, toimenpide- ja mittaristoseurantaa kehitetään ja parannetaan.

Yhtiöiden tavoitteita ei kaikilta osin ole saavutettu ja tarkastuslautakunta kaipaa kunnan konserniohjaukselta edelleen toimenpiteitä, jotta yhtiöiden toiminta kehittyy haluttuun suuntaan.

Yhtiöiden tilannetta ja ajankohtaisia asioita on käsitelty säännöllisesti ja aktiivisesti kunnanhallituksen työskentelyssä.

Valmistelija	Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi
Esittelijä	Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää esittää valtuustolle ja tarkastuslautakunnalle yllä esitetyt selvitykset tiedoksi.
Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.

KVALT 31.10.2022 § 42
158/00.01.03/2022

Valmistelija	Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi
Esittelijä	Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna
Päätösehdotus	Valtuusto merkitsee yllä esitetyt selvitykset tiedoksi.
Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.