

## Lausunto arviointikertomuksessa 2022 esitetyistä toimenpiteistä / Hallinto- ja kehittämisosasto

Kunnanhallitus 25.09.2023 § 201

92/00.04.00/2023

Valmistelija

Talous- ja hallintojohtaja Jarno Kilpinen, p. 040 4868 300

Tarkastuslautakunnan tehtävänä on kuntalain (410/2015) 122 §:n mukaan arvioida ovatko valtuuston asettamat toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkastuslautakunnan arviointikertomus 2022 on tuotu valtuustolle toimenpiteitä varten 12.6.2023 § 30.

Tarkastuslautakunta nostaa hallinto- ja kehittämisosaston toiminnasta esille seuraavat asiat.

1. Tarvitaanko kunnan markkinointiin lisää henkilöstöresurssia ja rahaa matkailuun panostamisen myötä?

Vastaus

Tarvitaan lisähenkilöresurssi matkailun kehittämiseen yritysyhteistyön ja sisällöntuottamisen osalta ja sitä varten olemme jättäneet EAKR hankehakuun Tyrnävän matkailun kehittämisen hankehakemuksen helmikuussa 2023. Emme ole vielä saaneet vastausta rahoittajalta hankkeen osalta. Ellei hanke käynnisty, matkailun kehittämiseen käytettävä työaikaresurssi muun työn ohessa on pieni ja jakautuu käytännössä edelleen useille osastoille.

2. Sisäinen valvonta ja riskienhallinnan perusteet hyväksytyt 2014. Näiden järjestämisen arviointi vuodelta 2022 käynnissä ja käytetään kunnanhallituksen hyväksymää arviointilomaketta. Mikä on arvioinnin tilanne ja millainen on arviointilomake?

Vastaus

Johtavat viranhaltijat ovat kukin täyttäneet arviointilomakkeen. Arviointilomakepohja esitellään tarkastuslautakunnalle sen seuraavassa kokouksessa 28.9.

3. Tyrnävän kuntastrategiassa mainitaan halu kasvaa parhaaksi kuntatyönantajaksi. Miten se näkyy työntekijöiden arjessa?

Vastaus

Tämä on vuoden 2022 osalta näkynyt siten, että avointa vuorovaikutusta ja tiedonkulkua pyrittiin parantamaan. Syksyllä 2022 toteutettiin esihenkilöiden seminaaripäivä, jossa teemana oli johtaminen ja esihenkilötyö työhyvinvoinnin edistäjänä. Jatkossa esihenkilöseminaarit toteutetaan kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi toteutettiin esihenkilöinfot kuukausittain.

Vuoden 2021 henkilöstökyselyä täydennettiin vuonna 2022 toteuttamalla henkilöstön padlet kysely paras kuntatyönantaja teemalla. Padletin tuloksia

hyödynnettiin vuoden 2023 toimenpiteiden suunnittelussa. Yhdessä suunniteltujen hyvinvointia lisäävien toimintamallien käyttöön kuten taukoliikuntaan ja kävelykokouksiin kannustettiin. Vuoden 2022 aikana kokeiltiin työnantajan henkilöstölle tarjoamaa ohjattua viikoittaista kehonpainoharjoitteluryhmää ja kuntosaliohjausta. Tyrnävän kunta sitoutui kuntakumppanuuteen PoPLi:n kanssa, yhtenä tavoitteena henkilöstöliikunnan kehittäminen. Liikunta- ja kulttuurisetelien maksimiarvo oli 200 eur/ vuosi/ työntekijä.

Etätyö jatkui vuoden 2022 aikana ohjeistusten mukaisesti. Tyrnävän kunnassa etätyön määrää ei rajoiteta. Etätyö edellyttää aina sopimista ja kunkin osaston johtaja vastaa osastonsa osalta etätyön ohjeistuksen noudattamisesta.

Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA)- prosessi käynnistettiin syksyn 2022 aikana. TVA-prosessi aloitettiin KVTES:n alaisen kunnantalon henkilöstöstä.

4. Sairauspoissaolopäivät vähentyneet, vaikka henkilöstömäärä on kasvanut.

Vastaus

Osaston henkilöstömäärä on niin pieni, että tilastollinen varianssi on merkittävä ja näkyy vuosittain kyseisellä tavalla suurena tuloksen muutoksena.

Esittelijä	Kunnanjohtaja Anttila Vesa
Päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy lausunnon ja merkitsee sen tiedoksi. Lisäksi kunnanhallitus esittää valtuustolle lausunnon merkitsemistä tiedoksi.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.