

Kunnanhallitus 28.9.2026

136/00.04.00/2026

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 2025 on tuotu valtuustolle toimenpiteitä varten 8.6.2025.

Kunnanhallitus vastaa tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa 2024 esittämiin asioihin seuraavasti:

1. Tavoitteena oli kuusi osastopalaveria, mutta toteuma jäi kahteen. Onko toteutunut määrä riittävä toiminnan johtamisen ja tiedonkulun näkökulmasta?

Vuoden 2024 aikana osaston toiminnan johtaminen ja osaston tiedonkulku toteutui hyvällä tasolla, vaikkakin osastopalavereiden määrä jäi tavoitteesta. Osastopalavereiden suurempi määrä olisi hieman parantanut osaston sisäistä tiedonkulkua ja kehittämistä. Vuonna 2026 pidetään enemmän osastopalavereita kuin vuonna 2025.

2. Tyrnävä on sitoutunut Hinku-verkoston tavoitteeseen vähentää päästöjä 80 prosenttia vuoden 2007 tasosta vuoteen 2030 mennessä. Hinku-työryhmä ei kokoontunut vuoden 2025 aikana. Miten tavoitteiden saavuttaminen etenee ja miten työtä johdetaan?

Työ etenee kunnanhallituksen alaisuudessa. Suomen Ympäristökeskus seuraa koko maan tavoitteiden toteutumista kuntatasolla. Tulokset ovat tarkasteltavissa hiilineutraalisuomi.fi sivustolla.

3. Sairauspoissaolojen merkittävimmät syyt liittyivät mielenterveyteen. Mihin toimenpiteisiin on ryhdytty tilanteen parantamiseksi? Miten henkilöstön työssä jaksamista ja työkuorman jakautumista seurataan ja ovatko henkilöstöjohtamisen resurssit riittävät? Hyödynnetäänkö henkilöstökyselyiden tuloksia johtamisen tukena?

Kunnassa on käytössä varhaisentuntoimintatapa. Sen mukaisesti esihenkilö ottaa puheeksi varhaisessa vaiheessa työntekijän työkykyyn liittyvät huolenaiheet. Esihenkilö miettii yhdessä työntekijän kanssa keinoja työkyvyn tukemiseksi varhaisessa vaiheessa.

Henkilöstön käytössä ovat työterveyshuollon palvelut, kuten psykologi. Henkilöstölle on myös järjestetty Kiila-kuntoutusta.

Työssä jaksamista seurataan Kevan pulssikyselyllä (2 kertaa vuodessa), vuosittaisissa kehityskeskusteluissa sekä työpaikkakokouksissa ja tiimipalavereissa.

Henkilöstökyselyn tuloksia pyritään huomioimaan toiminnan kehittämisessä ja johtamisessa.

- Henkilöstön osaamista kehitetään mm. hanketyön kautta.
Koulutuspäivät suunnitellaan ja toteutetaan määrärahojen puitteissa mahdollisimman tuottavasti.

- Työllisyyspalvelut pyrkii aktiivisesti etsimään työkokeilupaikkoja soveltuville asiakkaille ja antaa tarvittavan tuen työnantajalle työkokeilun ajan. Työnantajille osoitetaan nimetty yhteyshenkilö jokaiseen työkokeiluun yhteydenottoa varten.

6. Säännölliset kyselytunnit ovat jääneet pois. Kuinka valtuutettujen riittävä tiedonsaanti varmistetaan?

Tänä vuonna järjestetään kaksi kyselytuntia. Lisäksi valtuustolle järjestetään kaksi iltakoulua ja yksi seminaari. Lisäksi järjestetään kuusi iltakoulua lautakuntien ja kehitysyhtiön kanssa.

- Uudistus on parantanut tehokkuutta ja laatua. Erityisesti tilinpäätöksen ja talousarvion valmistelun johtaminen sekä kyseiset asiakirjat ovat parantuneet laadullisesti.

- Kunnassa on otettu käyttöön sisäisen viestinnän Viva Engage -alusta. Keväällä 2026 sovittiin johtoryhmän ja esihenkilöiden kanssa uudesta kampanjasta Viva Engage -alustan käytön lisäämiseksi ja tehostamiseksi henkilöstön keskuudessa. Kampanja on suunniteltu toteutettavan syyskaudella 2026.

- Meillä kunnan vetovoiman ja elinvoiman kehittämisen markkinoinnin keinoin henkilöityy yhteen henkilöresurssiin (viestintäpääällikkö). Laajemmin elinvoiman edellytysten kehittämisen (yrityskehittäminen, yritysten sijoittuminen, yritys- ja asuintontit, yritystilat) henkilöresursseja ovat kehittäispääällikkö ja Tyrnävän Kehitys Oy:n toimitusjohtaja. Viestintäpääällikkö ja kehittäispääällikkö ovat ylityöllistettyjä. Naapurikunnissa (esim. Liminka) elinvoimatyössä ja siihen liittyvässä markkinoinnissa on huomattavasti enemmän resursseja, joista osa erilaisten hankkeistusten kautta. Tyrnävän kunnassa ei ole nykyisellään hankkeistamiseen henkilöresurssia. Hankepohjaiseen kehittämiseen ei myöskään ole riittävästi aikaa, koska nykyiset

resurssit ovat ylityöllistettyjä. Meillä tilannetta auttaisi kunnan palvelukseen palkattava monipuolinen hankeosaaja, joka kykenee kirjoittamaan ja hakemaan hankkeita mm. elinvoima-, kulttuuri-, sivistys-, tekniselle jne. toimintoihin, ja ehtii perehtymään näihin liittyviin rahoituskanaviin. Viestinnän ja markkinoinnin osalta +50 % lisähenkilöresurssi auttaisi koko elinvoimakenttää.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Anttila Vesa

Päätösehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy lausunnon ja välittää sen kunnanvaltuustolle ja tarkastuslautakunnalle tiedoksi.

Päätös