

Lausunto tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa 2022 esitettyihin kysymyksiin

Kunnanhallitus 27.11.2023 § 295
165/00.03.00/2023

valmistelija: talous- ja henkilöstöjohtaja Eero Raittila, puh. 040 663 7306

Kuntalain 121.5 § mukaan kunnanhallitus antaa valtuustolle lausunnon toimenpiteistä, joihin arviointikertomus antaa aihetta. Kunnanvaltuusto on merkinnyt tiedoksi tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen vuodelta 2021 kokouksessaan 5.6.2023 § 18.

Arviointikertomuksessa tarkastuslautakunta on arvioinut kunnan talousarviossa 2022 esitettyjen tavoitteiden toteutumisen. Tarkastuslautakunnan esityksessä valtuustolle se piti myönteisenä, että henkilöstöasioita hoidetaan monipuolisesti. Kehittämiskohteena korostettiin tasapainotusraamissa onnistumista ja pysymistä. Riskinä tarkastuslautakunta nosti esiin korkojen nousun ja velkamäärän kasvun.

Arviointikertomuksessa tarkastuslautakunta on laajasti arvioinut kunnan taloudellista tilaa. Arvioinnin lisäksi tarkastuslautakunta on esittänyt kunnanhallitukselle kysymyksiä arviointikertomuksen luvussa 10.

Seuraavassa esitetään tarkastuslautakunnan esittämät kysymykset sekä kunnanhallituksen vastaukset kysymyksiin:

Mihin yhdyspintayhteistyöhön Laukaa aikoo ryhtyä hyvinvointialueen ja muiden kuntien kanssa työllisyyden edistämiseen liittyvien HYTE-indikaattorien parantamiseksi?

Laukaan kunta on mukana 1.3.2021 alkaneessa työllisyyden kuntakokeilussa yhdessä Jyväskylän Äänekosken ja Muuramen kanssa. Työllisyyden kuntakokeilussa on osa TE-palveluiden järjestämisvastuulle kuuluvista tehtävistä siirretty kuntien vastuulle. Työllisyyden kuntakokeilu kestää vuoden 2024 loppuun, jonka jälkeen vastuu alueellisten työvoimapalveluiden järjestämisestä siirtyy kunnille. Laukaa on mukana pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen valmistelussa, jossa yhteistoiminnan muodoksi on valittu vastuukuntamalli ja vastuukuntana sen käynnistyessä toimisi Äänekosken kaupunki. Päätös hyväksytyistä työllisyysalueista tehdään helmikuussa 2024.

Laukaan kunta on panostanut työllisyyden kuntakokeiluun henkilöasiakastyöhön neljän omavalmentajan, työkykykoordinaattorin ja vuoden 2023 loppuun saakka työllisyyskoordinaattorin työpanoksen. 1.5.22 voimaan tullut uusi asiakaspalvelumalli (UMA) lähtee siitä, että työnhakijoita tavataan henkilökohtaisesti säännöllisin väliajoin. Palvelutarpeen arvioissa käydään läpi työnhakijan tilanne ja hänelle kootaan palveluntarvetta vastaavat palvelut. Tilanteessa, jossa työkyvyn todetaan olevan heikentynyt ottaa työllisyyspalveluiden työkykykoordinaattori työnhakijan tilanteesta koordinaatiovastuun.

Viimeiset vuodet ovat kuitenkin haastaneet työnhakijoiden työ- ja toimintakyvyn selvitysprosessien etenemistä. Koronan puhjettua aloitetut selvitykset keskeytyivät ja sosiaali- terveydenhuoltoon varatut ajat peruttiin. Hyvinvointialueuudistus vuoden 2023 alussa aiheutti jälleen sen, että toimintaan

tuli muutoksia. Sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstömuutokset ja vajaukset hankaloittavat paljon yhteistyön tekemistä. Työttömien terveystarkastuksia on Laukaalaisille työnhakijoille ollut kuitenkin korona-ajan jälkeen kohtuullisen hyvin saatavissa, mutta niitä tekevät henkilöt vaihtuvat usein.

Lain kuntouttavasta työtoiminnasta ja lain työllistymistä edistävästä monialaista yhteispalvelusta mukaan aktivointisuunnitelmat ja monialaiset työllistymissuunnitelmat tehdään yhteistyössä asiakkaan, kuntakokeilun ja hyvinvointialueen kesken. Suunnitelmien tekemistä varten hyvinvointialue on nimennyt vastinparin työllisyyspalveluille. Suunnitelmien teolle on laissa määrääjat. Alkuvuoden suunnitelmavelka on saatu nyt hyvin purettua.

Työkyvyn tuen tiimi on moniammatillinen kokoonpano, joka kokoontuu säännöllisin väliajoin. Tiimiin tuodaan asiakasasioita, jolloin voidaan hyödyntää tiimin osaamista ja pohtia yhdessä hoidon- ja palvelun tarvetta. Asiakkaalta on aina lupa asioiden käsittelyyn. Tulevaisuudessa tiimin työskentelyn on tarkoitus muuttua niin, että asiakas on itse läsnä, kun hänen asiaansa käsitellään.

Keski-Suomen kuntien ja hyvinvointialueen kesken järjestetään säännöllisesti yhteistyötapaamisia, joissa keskustellaan havaituista ongelmista ja tarpeista. Yhteistyössä ongelmiin etsitään ratkaisuja ja kehitetään yhteistyökäytänteitä. Eteläisen Keski-Suomen TYP-johtoryhmä kokoontuu säännöllisesti kehittämään TYP-toimintaa alueellaan. Hyvinvointialueelta on edustus TYP-johtoryhmässä.

Laukaan kunnan ja hyvinvointialueen lakisääteisissä neuvotteluissa marraskuussa 2023 nostettiin esiin työllisyyden ja hyvinvointialueen yhdyspinnalla olevia kohtia, jotka vielä vaativat selkeyttämistä tehtävä- ja vastuuajoista. Tätä varten Laukaan kunta pyysi hyvinvointialueelta kuntakohtaisen neuvottelun järjestämistä.

Alle 30 –vuotiaille on työllisyyspalveluiden tiloissa tarjolla Ohjaamotoimintaa, josta saa apua työhön, koulutukseen ja arkeen liittyvissä asioissa. Laukaassa Ohjaamo päivystää keskiviikkoisin, jolloin tavattavissa on ilman ajanvarausta työllisyyspalveluiden, sosiaalityön ja etsivän nuorisotyön ammattilaisia.

Nuorten työllisyyden parantamiseksi etsivää nuorisotyötä Laukaassa jatketaan ja kehitetään osana tulevaa nuorisopalvelujen kokonaisuutta. Etsivä nuorisotyö on hyvinkin tiivistä verkostoyhteistyötä hva-yhdyspinnalla. Etsivillä nuorisotyöntekijöillä on oma koko Keski-Suomen kattava verkosto, jossa nuorten työllisyyden ilmiöitä ja kysymyksiä tarkastellaan yhteistyössä muiden kuntien etsivien kanssa. Nuorten Starttia Laukaassa jatketaan ja sen toimintaa kehitetään, jotta voitaisiin estää nuorten syrjäytymistä ja vahvistaa myös opintoihin ja työelämään siirtymistä. Koska kaikenlaiset terveyden ja hyvinvoinnin asiat ovat Startin asiakkailla vahvasti vaikuttamassa tilanteeseen, tarvitaan tässäkin paljon hva-yhteistyötä asioiden edistämiseksi.

Miten Laukaa ja hyvinvointialue turvaavat yhdessä osaavan työvoiman pito- ja vetovoiman työhyvinvoinnin keinoin?

Työhyvinvointi on Laukaan kunnan henkilöstöjohtamisen ytimessä. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen takaa sekä laadukkaat julkiset palvelut että hyvän henkilöstötuottavuuden ja sen myötä tulevat taloudelliset hyödyt. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on myös keskeisessä roolissa Laukaan talouden tasapainottamisohjelmassa. Laukaa näyttääkin 15.11.2023 päättyneen työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella onnistuneen pääosin hyvin työhyvinvoinnin edistämisessä. 16 kunnan vertailujoukossa Laukaan vastaukset

ovat pääosin keskimääräistä parempia ja joillakin mittareilla jopa vertailujoukon parhaita. Erityisenä vahvuutena erottuu työyhteisöjemme luottamuksellinen ilmapiiri ja esihenkilöidemme luottamuksellinen suhde alaisiinsa.

Henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöjohtamista harjoitetaan kussakin organisaatiossa erikseen ja luontevat yhteistyön mahdollisuudet hyvinvointialueen kanssa työhyvinvointiasioissa jäävät vähäisiksi. Myös organisaatioiden kokoerot ja poikkeavat toimialat vaikeuttavat yhteistyön mahdollisuuksia työhyvinvointiasioissa.

Laukaan kunta pyrkii turvaamaan työhyvinvoinnin Laukaan kokoisilla ja näköisillä ratkaisuilla. Henkilöstöä arvostavaa ja luottamuksellista toimintakulttuuria rakennetaan ja vahvistetaan pienin askelin yhdessä tehden. Sujuvan arjen ja hyvän johtamisen lisäksi henkilöstölle on tarjolla liikuntaa, kulttuuriin ja terveellisiin elämäntapoihin kannustavia henkilöstöetuja.

Kunta- ja hyvinvointityönantajien veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi tulee julkisissa organisaatiossa tehdyn työn merkityksellisyyttä pitää esillä ja korostaa yhteisenä rintamana. Yhteisen työkentän arvostuksen ylläpitäminen voi vahvistaa veto- ja pitovoimaa. Kuntien ja hyvinvointialueen ei tule työnantajamarkkinoinnissaan korostaa keskinäistä kilpailua vaan luoda vahvaa kuvaa toimivasta yhteisestä julkisesta sektorista. Jokainen organisaatio vastaa omasta osastaan ja voi omaa työnantajakuvaa vahvistamalla samalla vahvistaa koko julkisen sektorin veto- ja pitovoimaa.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Linda Leinonen

Päätösehdotus

Kunnanhallitus antaa valtuustolle yllä olevan lausunnon tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa 2022 esitettyihin kysymyksiin.

Päätös

Kunnanjohtajan esitys hyväksyttiin.