

Kunnanhallituksen vastine Hartolan kunnan tarkastuslautakunnan vuoden 2021 arviointikertomuksessa esiin nostettuihin kysymyksiin:

### **Pitäisikö miettiä avaintyöntekijöiden etsintään jopa head huntereita?**

Toistaiseksi ei ole ollut tarvetta turvautua head huntereihin. Lähinnä näitä kunta-alalla on käytetty johtavien viranhaltijoiden hakuprosesseissa. Hartolan kunnassa on tiedostettava, että mahdollisuutemme kilpailla palkoilla ovat hyvin rajalliset: virka- ja työehtosopimukset määrittelevät pitkälti palkan perusteet ja toisaalta on huomioitava työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, myös palkkauksen osalta. Yhden henkilön palkan nostaminen saattaa vaikuttaa monen muunkin työntekijän palkkaan.

Keskusteluissa on ollut ns. rekrytointilisän käyttö, jota virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti voidaan käyttää myös määräaikaisena palkan elementtinä. Lisän käyttö edellyttää, että paikallisesti on sovittu sen käytöstä ja suuruudesta osana palkkausjärjestelmää.

Hartolan kunta tarjoaa työntajana runsaasti esimerkiksi työhyvinvointia ja työkykyä edistäviä etuja. Näiden markkinointi on yhä tärkeämpää työnantajakuva luomisessa. Toisaalta myös työnantajapolitiikan on oltava johdonmukaista ja läpinäkyvää ja luvatut edut on syytä olla olemassa myös seuraavana vuotena.

Henkilöstömäärän pienentyessä kaikki kunnan työntekijät ovat avaintyöntekijöitä. Rekrytointeja onkin syytä lähestyä työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Monissa tehtävissä on tarkat pätevyysvaatimukset ja näissä tehtävissä on usein työvoimapulaa. Toisaalta on työtehtäviä, joissa ei välttämättä ole pätevyysvaatimuksia, mutta tehtävän hoitaminen vaatii erityistä osaamista. Näihin työtehtäviin kunta voi perehdyttää ja kouluttaa, mutta tällöinkin on huolehdittava myös pitovoimasta, eli kannustettava työntekijää pysymään kunnan palveluksessa.

### **Mitkä ovat ne paikalliset tekijät, joilla voisimme houkutella Hartolaan hoitohenkilökuntaa?**

Hartolan kunnan palveluksessa ei ole ollut hoitohenkilöstöä enää vuosiin. Tätä kautta kysymys hoitohenkilökunnan saatavuudesta ei koske Hartolan kuntaa työnantajana. Kysymys koskee kuntaa edunvalvontaa ja sitä, että pystyisimme osaltamme tukemaan laadukkaiden peruspalveluiden saatavuutta kunnan alueella.

Erinomainen esimerkki konkreettisista toimenpiteistä oli Pienten kuntien elinvoimaa -hanke, jonka puitteissa aloitettiin paikallisesti toteutettu hoitohenkilöstön koulutus heille, jotka asuvat hankekuntien alueella. Hoitohenkilökunnan osalta työvoimapula on kansallinen, koko Suomea koskeva ongelma, eikä siihen tätä kautta ole juuri löydettävissä paikallisia ratkaisuja. Koulutettua hoitohenkilökuntaa tarvitaan lisää ja siihen paikallisesti järjestetty koulutus on yksi hyvä työkalu.

Julkisten sosiaali- ja terveystalveluiden henkilöstö on Suomessa 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueiden palkkalistoilla. Käynnissä olevat neuvottelut sote-alan virka- ja työehtosopimuksesta vaikuttaa osaltaan siihen, kuinka houkutteleva hoiva-ala on. Päätökset sitovista hoitajamitoituksista on edelleen vaikeuttanut tilannetta ja hidastaa osaltaan palveluiden piiriin pääsemistä. Koronapandemian kokemukset ovat osaltaan karkottaneet koulutettua hoitohenkilökuntaa pois alalta.

Yleisesti juuri Hartolaan hoitohenkilökuntaa houkutellaan samoin kuin minkä muunkin alan osaajia: aktiivisella kuntamarkkinoinnilla. Markkinoinnissa on varmasti paljonkin parannettavaa ja tehostettavaa. Hartolan kunnan on osattava kertoa paremmin siitä, millainen paikkakunta Hartola on ja miten hyvä täällä

on elää. Edullista asumista, lähiluontoa, monipuolisia harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia sekä yhteisöllistä elämää on syytä tuoda jatkossa paremmin esille, jotta asukkaita ja työvoimaa saadaan alueelle houkuteltua.

### **Onko työntekijöiden työhyvinvointia kartoitettu? Jos on, niin miten ja miten asiasta raportoitu?**

Hartolan kunnassa toteutetaan työhyvinvointikysely vuosittain. Kysely toteutetaan KEVA:n valmiilla pohjalla, johon on mahdollista lisätä kaksi kunnan omaa kysymystä. KEVA:n kyselypohjan käyttämisen etuna on se, että vastauksia on mahdollista verrata laajaan kuntatyönantajien verrokkiaineistoon. Tällöin nähdään myös, miten toteuma on muihin kuntiin verrattuna.

Kyselyn toteuttamisesta vastaa hallintojohtaja ja koonti käydään vuosittain läpi johtoryhmässä. Yksikkökohtaiset koonnit on jaettu myös toimialajohtajille. Vastajamäärästä johtuen kyselyn vastauksia ei julkaista sellaisenaan, koska yksittäisen vastaajan voi kyetä tunnistamaan. Luotettavien vastausten saamiseksi on tärkeää, että vastauksia ei pystytä yhdistämään vastaajaan.

Johtoryhmässä sovitaan tarvittaessa toimenpiteistä, joilla vastauksiin reagoidaan. Mikäli vastauksissa nousee esille jotain hälyttävää tai poikkeuksellista, voidaan asiasta informoida myös kunnanhallitusta. Kyselyn vastauksia ei julkaista sellaisenaan, mutta esimerkiksi kunnan www-sivuille olisi syytä jatkossa tehdä uutinen kohentuneesta työhyvinvoinnista, mikäli kyselyn vastaukset näin osoittavat. Tämä on yksi tapa edistää kunnan työnantajakuvaa ja työssä viihtymistä.

### **Rakennusprojektien tarjouksien sisällön tarkkailua voisi entisestään parantaa. Kuuluuko urakkatarjouksiin kaikki tarvittavat työt, joita kulloinkin rakennusprojektissa on?**

Urakoita toteutetaan moninaisesti, oman osaamisen, resurssin ja kaluston puitteissa. Urakoita kilpailutetaan yleensä ns. kokonaisurakoina, mutta myös osaurakkana tai ostetaan tuntityönä, joissa rakennuttaminen ja työnjohto on kunnalla ja osa kokonaisurakan työvaiheista voidaan toteuttaa omatoimisesti. Tällaisia projekteja, joissa kunta on itse toiminut pääurakoitsijana, oli mm. vuoden 2022 aikana toteutettu terveysaseman saneeraus.

Teknisen toimen tavoitteena on luonnollisesti vahvistaa osaamista hankintaosaamisessa sekä urakoiden kokonaisarvioinneissa, jotta lisätoita, yllättäviä muutostöitä ja siten myös lisäkustannuksia tai valmistumisajankohdan pitkittymisiä olisi mahdollisimman vähän. On kuitenkin huomioitava, että teknisen toimen tehtäväkenttä on erityisen laaja ja erityisosaamista tulisi olla moninaisesti. Pienessä organisaatiossa laajojen tehtäväkuvien myötä erityisosaaminen jää pinnalliseksi ja se tuottaa merkittävän riskin mm. hankintaosaamiselle. Toimiala, laitteistot ja tekniikka ovat kehittyneet vuosikymmenien aikana ja kehittyvät edelleen, joten sitä kehityksen ja tiedon hallintaa ja osaamista (vs. laaja tehtäväala) ei pienellä henkilöstömäärällä pysty riittävästi sisäistämään. Edellä todetusta johtuen tekninen toimi käyttää jonkin verran kilpailuttamisen osaamiseen ja kilpailutuksen taustamateriaalin laadintaan sekä vaativien urakoiden valvontaan konsulttipalveluja.

On myös huomioitava, että varsinkin korjausurakoissa voi tulla ennalta-arvaamattomia ongelmia vastaan, joka edellyttää lisätöiden tilaamista, joko valitulta urakoitsijalta, toiselta toimijalta tai omana työnä toteuttaen.

Korona-aikana kustannusten nousu palveluissa, materiaaleissa, polttoaineissa on ollut myös merkityksellistä, ja se osaltaan on vaikeuttanut kustannusarvioiden laadintaa kuin arvioissa pysymistä.

## **Kuluneen vuoden aikana supistuvat henkilöstömäärä on aiheuttanut huolta. Miten vesihuollon päivystystullaan järjestämään?**

Teknisen toimen akuutti huoli ei ole vain päivystyksen järjestäminen, vaan koko palvelukentän järjestäminen. Lakisääteiset lomat kuin sairauslomat haastavat rutiinitöistä suoriutumista, eikä aikaa erityistehtäville tai korjausvelkaa lyhentäville kunnostustehtäville tahdo jäädä.

Päivystysrinkiin kuuluu vuoden 2022 elokuussa neljä henkilöä. Kuten tiedossa on jo pitkään ollut, eläköitymisiä on näköpiirissä ja siten päivystysrinki uhkaa pienentyä kolmeen. Kolmella päivystäjällä toimintaa pyörittää, mutta esimerkiksi loma-ajat ja mahdolliset virkavapaat muodostavat toiminnalle ja henkilöstön hyvinvoinnille riskin, jolloin lakisääteisiä lomia ei pysty pitämään. Jos yksi päivystäjistä esimerkiksi sairastuu, niin kahdella päivystäjällä ei tehtävää pystytä pyörittämään, eikä lakisääteisiä lomia pitämään. Kolmen päivystäjän ringi aiheuttaa pitkällä aikavälillä henkistä ja fyysistä ylikuormittumista, mahdollisesti jopa loppuunpalamista.

Päivystäjän tehtävään perehtyminen vaatii kouluttautumista tehtäväkentän laajaan hallintaan. Kunnalla on henkilökuntaa, mutta nopeasti koulutettuna päivystysrinkiä ei pystytä kasvattamaan. Tehtäviin perehdyttäminen vaatii ammattimiehellekin monialaisen, useiden kuukausien kouluttamisen, jotta vastuullinen tehtävä voidaan antaa uudelle päivystäjälle.

Päivystäjän tehtävät ovat moninaiset ja voivat edellyttää yksityiskohtaista osaamista esimerkiksi jäteveden puhdistamon, vesilaitoksen tai kiinteistöjen toiminnasta ja sähköautomaatiosta. Erityisesti vesilaitoksen hygieniä, vedenlaatu, onnettomuudet tai veden saastuminen voivat aiheuttaa isoja vahinkoja, joilla pahimmillaan on vaikuttavuutta koko vesijohtoverkoston alueella.

Päivystysringin pienuus ja haavoittuvuus, on merkittävä riski kuntapalvelujen toteutumisen osalta ja päivystyksen järjestämisen osalta selvitetäänkin eri vaihtoehtoja, myös osittaista ostopalvelujen käyttämistä. Teknisen toimen henkilöstörakenteesta ja tehtävistä on syytä käydä periaatteellista, strategista keskustelua, jonka pohjalta päätöksiä voidaan tehdä.

## **Teknisen toimen henkilöstövaihtuvuus on melko suurta. Miten avainhenkilöiden motivaatiota ja jaksamista tuetaan työpaikalla ja kokouksissa?**

Jos tarkastellaan teknisen toimen koko henkilöstön vaihtuvuutta pitkällä aikajanaalla, niin vaihtuvuutta on ollut todella vähän. Teknisellä toimella on pitkiä, vuosikymmenien työsuhteita, joista osa on jo eläköitynyt, osa eläköitymässä. Teknisen toimen johtajan virkatehtävissä sen sijaan on vajaan kymmenen vuoden aikana ollut paljon vaihtuvuutta.

Kunnan teknisellä toimella on erittäin vähän henkilöstöä, joten käytännössä jokainen vakituisessa työsuhteessa oleva henkilö on avainhenkilö. Kullakin työntekijällä on erityisosaamista edellyttäviä tehtäviä hoidettavanaan, ja tarvittaessa niihin ei helposti ole löydettävissä omasta organisaatiosta paikkaajaa. Yksittäisenkin vakituisen työntekijän pidempiaikainen poissaolo näyttäytyy koko teknisen toimen organisaation toiminnassa riskinä ja henkilötasolla työn kuormittavuutena.

Henkilöstön vaihtuvuuden osalta on syytä huomioida, että vaikka tehtävä voi olla työntekijälle mieluinen, niin palkan, asuinpaikan, henkilökohtaisten sosiaalisten suhteiden tai esimerkiksi urakehityksen vuoksi pienen kunnan laaja-alaisista toimenkuvista siirrytään muihin tehtäviin. Pienessä kunnassa työn monimuotoisuus ja laaja toimenkuva on usein kuormittavaa niin fyysisesti kuin henkisesti. Teknisen johtajan viran kuormittavuuden lisääntymistä ja sen vaikutuksia voi arvioida myös vertailemalla, miten Hartolan teknisen toimen henkilöstömäärä on vähentynyt menneen kymmenen vuoden aikana, mutta laaja

palveluverkko ja palvelutaso on säilynyt, sekä teknisen kehityksen myötä erityisosaamisen tarve lisääntynyt. Epäsuhde edellä mainittujen asioiden välillä lisää kuormitusta erityisesti hallintotasolla.

Teknisen toimen osalta on toivottavaa, että valtuusto linjaa viimeistään alkuvuodesta 2023, millainen palveluverkko kunnassa jatkossa on, miten palveluiden tuottaminen toteutetaan ja millainen henkilöresurssi tulevana vuosina teknisen toimen käyttötalouteen ja investointeihin osoitetaan. On selvää, että nykyisellä toimintatavalla, palveluverkolla suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin ja tehtäväkuviin, ei pystytä tulevana vuosina toimimaan.

Työmotivaation, jaksamisen ja tiedonkulun osalta, teknisessä toimessa on vähäisen henkilökunnan kesken välitön, lähes päivittäinen yhteydenpito, joko puhelimitse tai kasvotusten. Lisäksi ”kenttähenkilökunnan” kanssa pidetään palaverit (kasvotusten tai Teams) kahden viikon välein, myös toimistohenkilökunnan kanssa pidetään lyhyet palaverit 1-2 kertaa kuukaudessa. Erillisiä kannustimia teknisellä toimella ei ole, vaan henkilöstöedut ovat koko kunnan yhteisiä, kuten liikunta- ja kulttuurisetelit.

Syksyn työyhteisöpalaverissa ja kehityskeskusteluissa kartoitetaan toiveet ja näkemykset työmotivaation, yhteistyön, jaksamisen ja työn jatkuvuuden osalta.

### **Vesijohtovuoto Kuusitiellä lisäsi huolta vesijohtoverkon huonosta kunnosta. Pystytäänkö tekemään tarkempaa pidemmän ajan suunnitelmaa vesijohtoverkon korjaamiseksi?**

Vesihuoltoverkosto on taajama-alueella pääsääntöisesti uudempaa muoviputkea, jonka käyttöikä on vielä pitkä. Vanhaa, 50-luvulla rakennettua himaniittiputki -verkostoa on korjattu ja parhailaan (v. 2022) on menossa selvitys vanhan runkolinjan ja sen haarakkeiden saneerauksesta välillä vesitorni-museo. Vesihuollon merkittävimmän riskin taajama-alueella (jossa suurin käyttäjäkunta) aiheuttaa osin vanha himaniittiputkisto sekä sulut, jotka alkavat olla käyttöikänsä päässä. Haja-asutusalueille ulottuvat linjat ovat noin 20 vuotta vanhoja, jotka edellyttävät vain perussylläpitoa ja huoltotöitä ja joiden tulisi yleisen tietämyksen perusteella olla kestäviä ja toimintakuntoisia vielä vuosikymmeniä.

Vuonna 2022 tehtävä taaja-alueen runkolinjan selvitys toimii ns. pitkäntähtäimen suunnitelmana. Koska tiedossa on, että taajama-alueen sulut ovat vanhoja ja aiheuttavat tarvittavan käytön yhteydessä riskin, tulisi ne uusita. Sulkujen uusinta sekä himaniittiputkilinjojen uusinta tullaan huomioimaan tulevissa talousarvioehdotuksissa.

Koska Hartola on toistaiseksi vain yhden vedenottamon varassa, olisi riskienhallinnan näkökulmasta ja keskusta-alueen vedenkäytön turvaamiseksi tarpeellista remontoida Pohjolan paineenkorotusasema, jotta tarvittaessa runkolinjaa voidaan käyttää kaksi suuntaisesti (nyt vain keskustasta Pohjolan suuntaan).

### **Onko havaittu rakennusvalvonnan siirtämisellä Heinolaan olleen positiivisia vaikutuksia?**

Heinolan vastaava rakennustarkastaja Juha Mara on tehnyt v. 2022 Heinolan ja Hartolan rakennusvalvonnan yhteistyöstä kehittämisselvityksen. Kehittämisselvitys annetaan ohessa tiedoksi Tarkastuslautakunnalle. Yleisesti ottaen selvityksestä ilmenee, että yhteistyöllä on ollut positiivisia vaikutuksia. Henkilöstöresursointia on pystytty optimoimaan tavoitellen kustannussäästöä henkilöstökuluihin. Lisäksi isomman työyhteisön osaajajoukon erikoistumista on pystytty hyödyntämään, joka on lisännyt asiantuntemusta asiakaspalvelun suuntaan.

Kehittämisselvitys sisältää myös kehittämisideoita, jolla alueellisen rakennusvalvonnan palveluita, saavutettavuutta, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta voidaan tehostaa.

### **Onko asiakaspalautetta kerätty (rakennusvalvontaan liittyen)?**

Edellä todetun kehittämisselvityksen yhteydessä tehtiin keväällä 2022 kysely Heinolan ja Hartolan rakennusvalvonnan yhteistyöstä. Kysely lähetettiin 26:lle Heinolan ja Hartolan alueella toimivalle suunnittelijalle sekä vastaaville työnjohtajille. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa rakennusvalvonnan kanssa yhteistyössä toimivien henkilöiden mielipide rakennusvalvonnan jo tehdystä yhteistyöstä sekä jatkotoimenpiteistä.

Kyselyyn vastasi 21 henkilöä. Kyselyssä pyydettiin mm. näkemyksiä toimintatavoista, rakennusjärjestysten yhtenäistämistä sekä yhteistyön sujuvuudesta. Muutamina poimintoina tuloksista todettakoon, että rakentamisjärjestyksen yhtenäistämistä kannatti 67 % ja Heinolan ja Hartolan rakennusvalvonnan yhteistyötä piti toimivana 95 % vastaajista.

Kuntalaisilta ei toistaiseksi ole kerätty asiakaspalautetta.

### **Miten opetustoimi voisi mahdollistaa koululaisten valinnaisten aineiden opiskelun, vaikka vain muutama koululainen valitsee tietyn oppiaineen?**

Asia on ollut pohdinnassa niin omassa koulussa kuin laajemmalti seudullisessa sivistystoimessa ja huoli on yhteinen. Erityisesti kieliopinnot ja katsomusaineet ovat olleet mietinnässä. Toki myös taito- ja taideaineiden valinnaiset, mutta niiden opettaminen on toistaiseksi mahdollistunut eri kunnissa omien aineenopettajien voimin, näissä oppiaineissa kun on myös yläkoulussa pakollisia kursseja. Hartolan yhtenäiskoululla näistä valinnaisaineista vastaavat aineenopettajat, kaksoispätevyyden omaavat tai oppiaineeseen erikoistuneet luokanopettajat (liikunta, musiikki, kotitalous, käsityö, kuvataide). Toki suurena huolena on todellisen valinnaisuuden puuttuminen, mutta mikäli ikäluokka on 10 oppilasta, ei voi mitenkään edes tarjota useita eri taito- ja taideaineita valittavaksi. Käytännössä ryhmiä tulee enintään 2-3. Valinnaisaineet jaetaan lyhyeen (yhden lukukauden), keskipitkään (yhden lukuvuoden) ja pitkään (kahden lukuvuoden) valinnaisaineeseen. Ryhmät muodostuvat pieniksi (min. ollut 5 oppilasta) ja tämä tietysti lisää tuntikehystä. Toisaalta jokin ryhmä saattaa muodostua jopa liian suureksi esim. käsityöt (tekninen) tai kotitalous, jossa yli 16 oppilaan ryhmä (esim. 8-9 lk yhteinen ryhmä) on joskus jaettava turvallisuuden vuoksi.

Hartolan kunta on hakenut yhdessä seutuverkoston kanssa Kuntaliiton verkstoperuskouluhankkeen pilotiksi ja meidät on siihen myös valittu kesäkuussa 2022. Toivomme hankkeen myötä uusia, toteuttamiskelpoisia ideoita ja selkeämpiä toimintamalleja yhteistyön lisäämiseksi seutukuntien kouluverkkojen kesken. Hartolan yhtenäiskoulun näkökulmasta toivotaan tiiviimpää yhteistyötä, etäyhteyksin toteutettavia oppiaineita ja opettajavaihtoa/yhteisopettajuutta seutukuntien kanssa. Nyt tehty yhteistyö ja yhteisopettajuus esim. Sysmän koulun kanssa on ollut hyvää ja toimivaa, mutta sitä on liian vähän. Toistaiseksi Hartolan yhtenäiskoulun opettajilla ovat opetusvelvollisuustunnit tulleet täyteen ja ylikin jo oman koulun tunneista, joten heitä ei ole voinut ”jalkauttaa” muualle. Valinnaiset kieliopinnot, S2 ja elämänskatsomustieto sekä muut mahdolliset katsomusaineet ovat meilläkin keskeinen yhteistyöalue. Koulussamme uusi digitaalinen opetusteknologia ja erinomainen laitekanta mahdollistavat etäyhteyksin tapahtuvan oppimisen ja opettamisen. Erityisesti kieli- ja katsomusaineet soveltuvat toteutettavaksi kokonaan tai osittain etäyhteyksin.