

Hartolan kunnanhallituksen vastine Hartolan kunnan tarkastuslautakunnan vuoden 2024 arviointikertomukseen.

Valtuusto on käsitellyt tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen kokouksessaan 26.4.2025. Arviointikertomuksessa on esitetty suoria kysymyksiä, joihin kunnanhallitus vastineessaan esittää vastauksensa.

Voisiko tarkastuslautakunta saada kokonaisuudessaan kutsun valtuustoseminaareihin? Myös säännöllisten tapaamisten merkeissä valtuustoryhmien edustajien (pj:t?) kesken voisi lisätä myös osallisuutta ja parantaa tietoisuutta päätösten perusteista. Voisiko keskustelukulttuuria lisätä em. keinolla?

Valtuustoseminaarit ovat käsiteltävistä asioista johtuen lähtökohtaisesti aina suljettuja tilaisuuksia. Valtuuston puheenjohtaja määrittelee viime kädessä sen, ketkä valtuustoseminaariin kutsutaan. Vakiintuneen tavan mukaisesti valtuustoseminaariin on kutsuttu valtuuston varsinaiset jäsenet, kunnanjohtaja, toimialajohtajat ja pääsopijajärjestöjen luottamusedustajat. Keskustelua on myös käyty valtuuston varajäsenten ja tarkastuslautakunnan jäsenten kutsumisesta.

Taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna kutsuttua joukkoa on tarkasteltu myös kokouspalkkioiden näkökulmasta: laajempi osallistujajoukko lisää myös henkilöstökustannuksia, kun kokouspalkkiokustannukset kasvavat.

Valtuustoseminaarit ja iltakoulut ovat osa valtuuston sisäistä järjestäytymistä ja toimintaa, joten niiden toteuttamistavoista ja tilaisuuksiin kutsuttavista henkilöistä voi esittää toiveita valtuuston puheenjohtajalle.

Vaatisiko kunnan 2022-2027 strategia hienosäätöä ja päivittämistä?

Kuntalain 37 §:n mukaisesti kuntastrategia tarkistetaan vähintään kerran valtuuston toimikaudessa. Seuraava strategiapäivitys on alustavasti aikataulutettu siten, että sen työstäminen aloitettaisiin vuonna 2026 ja uusi strategia hyväksyttäisiin valtuustossa kesäkuussa 2027.

Monissa kunnissa strategia hyväksytään heti valtuustokauden alussa, jolloin valmistelu on tehty pitkälti vanhan valtuuston toimesta. Hartolassa on tavoitteena päivittää strategiaa valtuustokauden puolivälissä. Valtuusto voi halutessaan nopeuttaa prosessia.

Kunnan vuokra-asumisen kehittämissuunnitelmassa linjattiin vuonna 2021 toimenpiteet, joilla vuokrausaste nousee yli 90 %:n vuoteen 2024 mennessä. Mitkä silloin suunnitelluista toimenpiteistä eivät toteutuneet?

Hartolan kunnan vuokra-asumisen kehittämissuunnitelma vuosille 2021-2024 on hyväksytty valtuustossa 8.3.2021. Kehittämissuunnitelman lähtökohta on Valtiokonttorin 5.9.2017 antama päätös KOy Kuninkaanpitäjän vapaaehtoisesta yrityssaneerauksesta.

Tavoitteena oli varmistaa kiinteistöyhtiön toimintakyky.

Kehittämissuunnitelmassa on esitetty eri kohteiden purkamista ja nämä toteutuivatkin suunnitellusti. Tämän lisäksi KOy Kuninkaanpitäjä päätti muutaman lisäkohteen purkamisesta taloudellisen tilanteen helpottamiseksi. Nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan tuoneet riittävää helpotusta kiinteistöyhtiön talouteen, jolloin yhtiö oli pakko purkaa ja sulauttaa omaisuus kuntaan vuoden 2023 lopussa.

Kehittämissuunnitelmassa oli tarkoitus myös yhtiöittää ja myydä Petäjistönkuja 2-8, mutta tämä ei olisi ollut mahdollista ilman merkittävää alaskirjausta kiinteistöjen tasearvosta. Tästä syystä KOy Kuninkaanpitäjä päätti myydä Petäjistönkuja 2-8 Hartolan kunnan suoraan omistukseen. Tältä osalta asuntokanta ei siis pienentynyt, vaan kohteet säilyivät kuntakonsernin omistuksessa.

Kokonaisuudessaan ei myöskään ole vielä päästy ihan tavoiteltuun 90 %:n käyttöasteeseen, johtuen mm. rajallisista resursseista huoneistojen remontointiin ja perusparannuksiin. Nyt investointisuunnitelmassa on mm. kiinteistöosakeyhtiöltä siirtyneiden kohteiden putkiremontit, joihin yhtiöllä ei ollut taloudellisia edellytyksiä.

Valtuuston on syytä ottaa kiinteistöstrategiassa kantaa siihen, mitkä kohteet joutuvat mahdollisesti jatkossa purkulistalle. Asuntokohteiden lukumäärää pyritään vähentämään myös myymällä yksittäisiä asunto-osakeyhtiöiden osakehuoneistoja. Kysyntä ei tällä hetkellä kuitenkaan tue aktiivista myyntiä.

Aiheuttaako mahdollinen 10 %:n minimiomistus muutoksia ja onko tähän varauduttu?

Hallituksen kaavailema uusi hallintolaki toisi merkittäviä muutoksia myös Hartolan kunnan hankintoihin. Kunnalla hankkii sidosryhmähankintana tällä hetkellä seuraavat:

- Provincia Oy: Taloushallinnon palvelut
- Numera Palvelut Oy: Palkanlaskennan palvelut
- KOHO Suomi Oy: Kirjastojärjestelmäpalvelut
- Tiera Oy: Varhaiskasvatuksen tietojärjestelmäpalvelut
- Lahden Seudun Kehitys LADEC Oy: Yritysneuvonta- ja elinvoimapalvelut
- Lahden Seutu – Lahti Region Oy: Matkailun edistäminen ja matkailumarkkinointi

Yhdessäkään em. yrityksissä Hartolan kunnalla ei ole 10 %:n omistusosuutta. Pääosin tähän ei myöskään ole mahdollisuutta, sillä osakepääomasta riippuen 10 %:n omistusosuus saattaisi merkitä jopa yli 300.000 euron osakehankintaa, jotta omistusosuus saataisiin kasvatettua vaadittuun 10 %:iin.

Hartolan kunta käy aktiivista vuoropuhelua muiden osakkaiden kanssa kaikkien yhtiöiden osalta ja miettii mahdollisia ratkaisuja. Mikäli hankintalaki tulee aiemmin esitetystä muodosta voimaa, joudutaan todennäköisesti kilpailuttaa sidosyksikköasemalla tehdyt palveluhankinnat tai pohtia niiden kotouttamista, eli palauttamista omana työnä tehtäväksi.

Tarkemmat linjaukset ja vaihtoehtojen vertailut tehdään siinä vaiheessa, kun nähdään, mitä hallitus esittää hankintalain muutoksen osalta, millaisia siirtymäaikoja esitetään ja onko jotain toimintoja, jotka rajataan 10 %:n omistusvaatimuksen ulkopuolelle.

Joka tapauksessa merkittäviä muutoksia ja kustannuksia muutoksesta on aiheutumassa, sillä jatkossa inhouse-hankinnat ovat mahdollisia lähinnä isommille kunnille ja kaupungeille. Pienet kunnat voivat hyötyä näiden yhtiöiden ulosmyyntimahdollisuuksista, mutta siinäkin on tiukat prosenttirajat liikevaihdon osalta, joten yhtiöt eivät tätäkään mahdollisuutta pysty tarjoamaan kaikille pienille kunnille.

Palveluiden kilpailuttamisista ja uusien järjestelmien käyttöönotoista on ennakoitu aiheutuvan Hartolan kunnalle noin 400.000 euron kertaluonteiset lisäkustannukset.

Yleisenä arviona opetustoimesta todetaan, että työntekijöiden pysyvyys on parasta. Ostopalvelua ei opetustoimessa voida toteuttaa. Työntekijöiden ikääntyessä mukautettuja opetusmahdollisuuksia voisi kuitenkin miettiä. Lisäksi keskustelut työterveyshuollon edustajien kanssa voisivat tuoda ratkaisuihin lisää ymmärrystä ja tukea. Onko varhaiskasvatuksessa aloitettu kartoitus tulevia rekrytointeja ajatellen?

Opetustoimessakin on rajallisissa määrin mahdollista turvautua ostopalveluihin ja näitä myös hyödynnetään. Ongelmana on, että nämä ostopalvelut ovat usein kalliimpia kuin omana työnä tekeminen. Esimerkkinä tästä on vaikka erityistä vaativaa tukea tarvitsevan oppilaan siirtäminen naapurikunnan pienryhmään.

Uusia toimintatapoja on tarkoitus etsiä myös muusta kuntien välisestä yhteistyöstä. Aiemmin on selvitetty mm. yhteisten opettajien hyödyntämistä, mutta järjestelyyn ei ole vielä löytynyt yhteistä tahtotilaa. Oppilasmäärien pienentyessä myös naapurikunnissa voi kiinnostus eri yhteistyömuodoille myös kasvaa. Myös Kuntaliitto kannustaa tekemään uusia yhteistyöavauksia ja -kokeilua.

Suurimmat muutokset ovat tulossa varhaiskasvatukseen, jossa pätevyysvaatimusten muutokset vaikuttavat merkittävästi tuleviin rekrytointeihin. Tähän on jo aktiivisesti varauduttu ja kartoitettu työvoiman saatavuutta. Haastetta aiheuttaa valtakunnallisesti se, että päteviä työntekijöitä ei ole riittävästi suhteutettuna tulevien vuosien tarpeisiin kansallisella tasolla. On siis mahdollista, että jatkossa varhaiskasvatuksessa joudutaan tekemään enemmän määräaikaista sopimuksia vakituisten palvelussuhteiden sijaan.

Olennaista on säilyttää ja edelleen kehittää kunnan mainetta hyvänä työnantajana. Kunnan panostukset mm. laadukkaaseen tyhytoimintaan ja esihenkilötyöhön ovat tekijöitä, joita työmarkkinoilla arvostetaan. Työvoiman pieni vaihtuvuus on yksi indikaattori onnistuneesta työnantajatoiminnasta.

Uuden työterveyshuollon toimijan kanssa yhteistyö alkoi vuoden 2024 keväällä. Yhteistyö on hyvää, mutta toimintamallien luominen vie aikansa, varsinkin kun työterveyshuollon palveluita ei saa enää oman kunnan alueella. Etäpalvelut ovat kuitenkin parantuneet merkittävästi ja käytännössä kaikki asiointi työterveyshuollon kanssa pystytään hoitaa etänä. Kunnalla on hyviä kokemuksia yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa ja työn muokkaamisesta sekä erilaisista joustavista työjärjestelyistä. Toki eri toimialoilla ja eri tehtävissä on hieman erilaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet.

Onko HYTE-tapahtumien tiedottamiseen syytä panostaa lisää, että kaikki saisivat tiedon ja osallistuminen lisääntyisi? Voisiko vuosikellon tapainen esitystapa parantaa osallistumista?

Tiedottaminen ja viestintä on haastavaa, erityisesti kunnan asukkaiden ikärakenne huomioiden. Jatkossakin viestintä on oltava monikanavaista. Pääpaino viestinnässä on kunnan www-sivuilla sekä sosiaalisen median sovelluksissa, erityisesti Facebookissa ja Instagramissa.

Rajatusti käytetään myös lehtimainontaa, jossa pyrimme hyödyntämään myös kaksi kertaa vuodessa ilmestyvää HaKuTi-tiedotuslehteä. Myös infonäyttöjä hyödynnetään. Yksittäiset lehtimainokset ovat sängen kalliita ja lehti-ilmoituksen kustannus saattaa olla moninkertainen itse tilaisuuden järjestämisen kustannuksiin nähden.

Vuosikellon tapainen esitystapa voisi toimia vuodenaika- tai kuukausitasolla, mutta mitään säännöllisesti toistuvia ajankohtia ei nykyisillä henkilöstöresursseilla ole mahdollista luoda, eikä se välttämättä olisi edes tarkoituksenmukaista.

Myöskään etukäteen ei tiedetä kaikkia tapahtumia, sillä uusia ideoita sekä toiveita tulee aina ja toiminnan sisältöjä muutetaan tarpeiden ja kysynnän mukaan.

Sanotaan, että mikäli unohdamme juuremme, menetämme identiteettimme. Hartolassa on elänyt voimakkaita kulttuuripersoonia. Kenties tämä voisi olla yksi keihäänkärki Hartolan markkinoinnissa ja vahvistaa ajatusta Hartolasta kulttuuripitäjänä. Voisiko strategian yhtenä osana sitoa heitä Hartolan vuoden tapahtumien kiertokulkuun?

Kuntalain 37 §:n mukaisesti ”kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategiassa tulee ottaa huomioon:

- 1)kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen;
- 2)palvelujen järjestäminen ja tuottaminen;
- 3)kunnan tehtäviä koskevissa laeissa säädetyt palvelutavoitteet;
- 4)omistajapolitiikka;
- 5)henkilöstöpolitiikka;
- 6)kunnan asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet;
- 7)elinympäristön ja alueen elinvoiman kehittäminen.”

Kuntastrategia ei sellaisenaan ole välttämättä oikea väline nostaa esiin kulttuuripersoonia, mutta kunnalla voi olla alastrategioita, kuten vaikka matkailu- tai kulttuuristrategia. Tämän tyyllisellä alastrategialla voidaan nostaa paremmin esille haluttuja kokonaisuuksia.

Yhteistyökumppaneita tarvittaisiin myös tämänlaiseen työhön, ainakin Itä-Hämeen museo sekä paikallisia kulttuurialan toimijoita. On myös huomioitava, että kulttuuripersoonien perikunnat saattavat suhtautua ajatukseen muutenkin kuin suopeasti.

Identiteetistä on toisaalta hyvä muistaa myös, että se ei ole – eikä sen pitäisikään olla – muuttumaton, staattinen olotila, vaan identiteetti elää myös ajassa. Jokainen sukupolvi tuo oman lisänsä paikalliseen identiteettiin ja maailma ympärilläkin muuttuu. Myös suhtautuminen kulttuuriin ja kulttuurintekijöihin muuttuu ajan saatossa.

Onko työtehtävät saatu jaettua ja tasattua niin, että nykyisellä henkilöstöllä saadaan hoidettua kriittiset tehtävät? Onko varahenkilöiden nimeämiset hoidettu, kun varsinaiset viranhoitajat ovat esim. lomalla?

Pienen kunnan haasteena on aina käsiaparien riittävyys, erityisesti Hartolan kaltaisessa kunnassa, jossa taloutta on jouduttu sopeuttamaan jo pitkään. Kunta pystyy hoitamaan lakisääteiset velvoitteensa, mutta resurssit ovat niukat. Vuosilomat ja erityisesti pitkät sairauslomat aiheuttavat aina vaikeuksia tehtävien hoitamisessa.

Monissakin tehtävissä kuljetaan riskirajoilla, mutta ongelma on tiedossa ja tähänkin riskiin on pyritty varautumaan. Kaikkiin tehtäviin on olemassa varahenkilö, mutta varahenkilön tietotaito ja osaaminen ei juuri koskaan ole lähellekään samalla tasolla tehtävää vakituisesti hoitavan henkilön kanssa.

Esihenkilön sijaisena on pääsääntöisesti toinen esihenkilö. Joissakin tilanteissa sijaisena voi olla myös viranhaltija, jonka tehtäviin sijaistaminen on määritetty.

Palveluiden järjestämistapoja pohditaan jatkuvasti ja muun muassa kuntayhteistyön mahdollisuuksia selvitetään mahdollisuuksien mukaan. Hartolan kunta on lähtökohtaisesti aina valmis pohtimaan yhteistyömahdollisuuksia naapurikuntien kanssa. Osassa tehtäviä myös ostopalveluiden hyödyntämistä yksityiseltä sektorilta pohditaan.

Näissäkin selvityksissä tärkein asia on palveluiden järjestämisen varmistaminen kaikissa olosuhteissa, kustannustehokkaasti ja kuntalaisia palvelevalla tavalla.