

Arviointikertomus 2022

Tarkltk 15.05.2023 § 25

Kuntalain 121 §:n mukaan tarkastuslautakunnan tehtävänä on arvioida:

- ovatko valtuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet kunnassa ja kuntakonsernissa toteutuneet ja
- onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

Edelleen kuntalain 121 §:n 4. momentin mukaan:

- tarkastuslautakunta laatii arviointisuunnitelman ja
- antaa valtuustolle kultakin vuodelta arviointikertomuksen, jossa esitetään arvioinnin tulokset.
- arviointikertomus käsitellään valtuustossa tilinpäätöksen yhteydessä.
- lautakunta voi antaa valtuustolle muitakin tarpeellisenä pitämiään selvityksiä arvioinnin tuloksista.

Haapaveden kaupungin tarkastuslautakunta raportoi arviointityönsä tulokset kaupunginvaltuustolle tilikausittain laadittavassa arviointikertomuksessa.

Päätösehdotus

Tarkastuslautakunta päättää:

1. hyväksyä arviointikertomuksen vuodelta 2022
2. saattaa arviointikertomuksen kaupunginvaltuustolle tiedoksi
3. ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen ja tarvittaessa lautakuntien lausunnot 29.9.2023 mennessä ja että nämä annetaan tiedoksi sekä tarkastuslautakunnalle, että kaupunginvaltuustolle

Päätös

1. Hyväksyttiin.
2. Hyväksyttiin.
3. Hyväksyttiin.

Merkittiin, että lautakunta piti kokousta klo 13.37-13.46.

Kvalt 13.06.2023 § 28

Päätösehdotus

Tarkastuslautakunta päättää:

1. saattaa arviointikertomuksen kaupunginvaltuustolle tiedoksi
2. ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se pyytää arviointikertomuksessa esitetyistä havainnoista kaupunginhallituksen ja tarvittaessa lautakuntien lausunnot 29.9.2023 mennessä ja että nämä annetaan tiedoksi sekä tarkastuslautakunnalle, että kaupunginvaltuustolle

Käsittely

Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja Janne Mäkinen esitteli vuoden 2022 arviointikertomuksen.

Päätös

1. Hyväksyttiin.
2. Hyväksyttiin.

Valmistelija

kaupunginjohtaja Hinno Kimmo

Tarkastuslautakunta on arviointikertomuksessaan vuodelta 2022 nostanut esille seuraavat kysymykset:

1. Huomioitavaa on, että talouden tasapainoisen tuloksen kertymiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota tulevina vuosina joko tuloja lisäävästi tai menoja vähentämällä tai näiden molempien yhteisvaikutusta. Tästä tarkastuslautakunta lausui jo edellisessä arviointikertomuksessaan. Kaupungin strategisissa tavoitteissa on pitää talous sellaisessa kunnossa, että kaupungin itsemääräämis-oikeus säilytetään. Millä tavalla talouden tasapainoisuutta on seurattu ja onko seurantaa riittävästi resursoitu?
2. Millä tavalla henkilöstön saatavuutta on edistetty ja pyritty näin vähentämään henkilöstön saatavuusongelmaa?
3. Millä tavalla esihenkilötyössä on huomioitu työssä poissaolojen määrä ja millä tavalla työhyvinvointia on edistetty ja tehty ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä?

Muita huomioita

Vaikuttamistoimielinten vanhus- ja vammaisneuvoston sekä nuorisovaltuuston toiminnasta ei ollut toimintakertomuksessa mainintaa. Seuraavaa toimintakertomusta laadittaessa kannattaa harkita, voisiko näidenkin toiminnasta saada raportointia, jotta tarkastuslautakunta voisi arvioida näidenkin toimintaa.

Esittelijä

kaupunginjohtaja Hinno Kimmo

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus saattaa valtuuston ja tarkastuslautakunnan tietoon seuraavan vastauksen vuoden 2022 Arviointikertomuksessa esitettyihin kysymyksiin:

1. Suuret muutokset niin toimintaan kuin talouteenkin ovat kohdistuneet vuoden 2023 alusta alkaen, kun Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde on aloittanut toimintansa ja samassa yhteydessä kaupungin ruoka- ja puhdistuspalvelut yhtiöitettiin. Myös Haapaveden lomituspalveluiden paikallisyksikkö siirtyi Toholammille 1.1.2023. Uuden organisaation myötä perusturvapalveluiden ja pelastustoimen talousvaikutukset sekä kustannusten toteutumiseen liittyvä epävarmuus on lähtenyt pois. Tämä on lisännyt talouden parempaa ennustettavuutta. Uuden organisaation myötä budjetin koko ja myös henkilöstön määrä on puolittunut.

Konsernitalouden näkymä kertoo kaikkien tytäryhtiöiden ja kaupungin talouden tilannekuvan ja tätä näkökulmaa tulee entisestään korostaa. Konsernitaloutta seurataan ja toimintaa tarkastellaan konserniohjausryhmän kokoontuessa kvartaaleittain. Konsernirakennetta on yksinkertaistettu vuoden 2022 aikana, kun Haapaveden Energia Oy:n ja Haapaveden Vesi Oy:n sulautuminen toteutettiin ja Kotihaka Oy purettiin. Vuonna 2023 Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin osuus konsernista on myös poistunut.

Kun tarkastellaan Haapaveden kaupungin tilikausien tuloksia vuodesta 2018 eteenpäin, voidaan todeta, että ainoastaan vuosi 2020 oli taloudellisesti erinomainen, osittain koronakorvausten vuoksi. Tilikaudella 2022 kaupungin tilikauden tulos oli -0,65 miljoonaa euroa alijäämäinen ja taseen kertynyt ylijäämä putosi +2,5 miljoonaan euroon. Konsernin osalta tulos oli myös alijäämäinen, -1,2 miljoonaa euroa, ja taseen puskurit kääntyivät negatiiviseksi ollen -0,43 miljoonaa euroa. Talousarvion 2023 mukaan kaupungin ylijäämää kertyisi noin 1,4 miljoonaa euroa tilikauden ajalta viime vuoden ”verohäntien” puskuroidessa verotulojen tilityksiä. Mutta taas toisaalta palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla, että paikallisilla järjestelyerillä nostaan henkilöstökuluja. Kuluraamit on mitoitettu tiukaksi, joten menokurin onnistuminen on keskeistä, jotta vuosikate riittää poistoihin ja tilikauden tulos saadaan käännettyä ylijäämäiseksi.

Konsernituloksen suhteen tilanne on haastavampi, koska taseen alijäämää on jo kertynyt 0,4 miljoonaa euroa. Vuoden 2023 osalta sairaanhoitopiirin tulosvaikutus ei enää heijastu konsernitulokseen ja muun muassa taseen lainakannan muutoksiin. Toiminnan kannalta merkittävimmät kaupungin täysin omistamat tytäryhtiöt ovat Haapaveden Energia ja Vesi Oy, Haapaveden Teollisuuskiinteistöt Oy sekä Koy Haapa-Asunnot. Energia ja Vesi tekee positiivista tulosta, Teollisuuskiinteistöjen tulos painuu isojen poistojen myötä negatiiviseksi ja Haapa-asuntojen tulos myös poistojen jälkeen arvioidaan menevän alijäämäiseksi. Vuoden 2022 tilinpäätöksen yhteydessä annettu tilintarkastuskertomus ohjeistaa Koy Haapa-asuntoja tekemään oman taseen käyvän arvon määrittämisen omiin kiinteistöihin ja rakennuksiin, joissa voi riskinä olla isotkin alaskirjaukset. Tämä tarkoittaa, että konsernin tulos tulisi olemaan alijäämäinen. Näin ollen on erityisen tärkeää, että tulevaa talousarviota 2024 suunniteltaessa sekä suunnitelmavuosia 2025-2026 arvioidessa tehdään laskelmat realistiseen talouden näkymään pohjautuen, jotta pystytään reagoimaan ajoissa asian mukaisesti ja mittasuhteeltaan oikeisiin talouden tasapainottamisen toimenpiteisiin.

Kaupungin raportointia toteutetaan ja seurataan ajantasaisesti kvartaaleittain. Näissä talousraporteissa käydään läpi tulosaluetasolla kaikkien lautakuntien alaista toimintaa ja taloustoteumaa, sekä myös konsernin tytäryhtiöiden talousnäkymiä. Tilinpäätöksessä kuvataan laaja-alaisemmin talouden kokonaistilannetta ja talousarvio kertoo talouden näkymistä seuraaville vuosille. Resurssointi tämän osalta on ollut riittävää.

2. Henkilöstön saatavuusongelma koskee jokaista toimialaa, korostuen tällä hetkellä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Henkilöstön saatavuusongelmaa on parannettu esimerkiksi palkkaratkaisuilla sekä hyvin joustavilla neuvotteluratkaisuilla liittyen esim. työaikoihin, viikoittaisen työajan pituuteen (osa-aikaisuus) tai etätyöratkaisuihin. Palkkaratkaisuissa käytössä on henkilöstöjaoston päätöksellä erillinen rekrytointilisä, joka voidaan toimialajohtajan päätöksellä ottaa käyttöön rekrytoinnin helpottamiseksi. Vuoden 2023 järjestelyvaraerä -neuvotteluissa kohdennus tehtiin neuvotteluihin perustuen laajasti eri toimialoille, jolla pyrittiin parantamaan palkkatasoa ja lisäämään kaupungin tarjoamien työmahdollisuuksien houkuttelevuutta. Henkilöstöhallinnon näkökulmasta henkilöstön saatavuusongelmaa on parannettu esim. täyttölupamenettelyyn liittyvää byrokratiaa vähentämällä sekä ohjeistamalla esihenkilöitä rekrytoinnin mahdollisuuksissa.

3. Sairauspoissaolojen määrään on haasteellista puuttua yleisellä tasolla. Sairauspoissaolojen määrä nousi vuoden 2022 aikana aikaisempaan verrattuna. Koronavuosien jälkeen esim. kausisairastelun määrän lisääntyminen on nähtävissä. Tällä on suora yhteys henkilöstöresursseihin

ja sitä kautta rekrytointeihin ja palkkamäärärahojen riittävyyteen. Työterveysyhteisönä on vuoden 2023 alkupuolelta toiminut kilpailutuksen tuloksena Mehiläinen Oy, jonka kanssa on laadittu työterveyspalvelujen suunnitelma suunnitelmakaudelle. Suunnitelma on käsitelty ja hyväksytty yhteistoiminnassa. Suunnitelma sisältää yhteisesti sovitut prosessit aktiiviselle tuelle ja henkilöstö työkyvyn ylläpidolle, sisältäen ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Käytössä ovat tukitoimet yksittäisten työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi kuten kolmikantaneuvottelut, erilaiset kuntoutustuet, kuntoutusjaksot ja työkokeilut. Edelleen vuoden 2022 osalta tukikelpoiset työterveyshuollon kustannukset olivat suuremmat korvausluokassa I, joka sisältää ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset. Työterveyspalvelujen lisäksi työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat käytössä olevat Smartum - kulttuuri- ja liikuntaetu sekä hierontaetu. Tässä työnantajan tuki on 80 euroa vuodessa/työntekijä. Smartum sisältää lisäksi myös pienen omavastuuosuuden, jolla työntekijä itse sitoutuu työkykynsä ylläpitoon. Lisäksi vuonna 2023 on otettu käyttöön mahdollisuus työsuhdepolkupyörään, jossa etu on yhteistoiminnassa sovitun mukaisesti osa työntekijän palkkaa. Syyskuussa 2023 työsuhdepolkupyörä on käytössä 39:llä työntekijällä. Esihenkilöiden työssä poissaolojen määrä on tunnistettu kuormittavaksi tekijäksi. Tätä tuetaan henkilöstökoulutuksella, säännöllisillä esihenkilöseminaareilla sekä henkilöstöhallinnon tuella haastavissa henkilöstötilanteissa. Tämän lisäksi työyksiköt voivat halutessaan saada työnohjausta sekä yksilöinä että ryhmänä. Organisaatiomuutoksen tilanne tuonee muutosta myös poissaolojen määrään ja laatuun. Aikaisempina vuosina perusturvapalveluiden ja lomatoimen sairauspoissaolot korostuivat työn fyysisyyden vuoksi.

Muita huomioita:

Vaikuttamistoimielinten (vanhus- ja vammaisneuvoston sekä nuorisovaltuusto) toimintaedellytyksistä vastaa hyvinvointilautakunta. Varmistetaan että hyvinvointilautakunnan alainen toimintakertomus sisältää jatkossa myös vaikuttamistoimielimien raportointia.

Päätös

Hyväksyttiin.

Kvalt 17.10.2023 § 45
238/02.02.01/2023

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus saattaa valtuuston ja tarkastuslautakunnan tietoon seuraavan vastauksen vuoden 2022 Arviointikertomuksessa esitettyihin kysymyksiin:

1. Suuret muutokset niin toimintaan kuin talouteenkin ovat kohdistuneet vuoden 2023 alusta alkaen, kun Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde on aloittanut toimintansa ja samassa yhteydessä kaupungin ruoka- ja puhdistuspalvelut yhtiöitettiin. Myös Haapaveden lomituspalveluiden paikallisyksikkö siirtyi Toholammille 1.1.2023. Uuden organisaation myötä perusturvapalveluiden ja pelastustoimen talousvaikutukset sekä kustannusten toteutumiseen liittyvä epävarmuus on lähtenyt pois. Tämä on lisännyt talouden parempaa ennustettavuutta. Uuden organisaation myötä budjetin koko ja myös henkilöstön määrä on puolittunut.

Konsernitalouden näkymä kertoo kaikkien tytäryhtiöiden ja kaupungin talouden tilannekuvan ja tätä näkökulmaa tulee entisestään korostaa. Konsernitaloutta seurataan ja toimintaa tarkastellaan

konserniohjausryhmän kokoontuessa kvartaaleittain. Konsernirakennetta on yksinkertaistettu vuoden 2022 aikana, kun Haapaveden Energia Oy:n ja Haapaveden Vesi Oy:n sulautuminen toteutettiin ja Kotihaka Oy purettiin. Vuonna 2023 Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin osuus konsernista on myös poistunut.

Kun tarkastellaan Haapaveden kaupungin tilikausien tuloksia vuodesta 2018 eteenpäin, voidaan todeta, että ainoastaan vuosi 2020 oli taloudellisesti erinomainen, osittain koronakorvausten vuoksi. Tilikaudella 2022 kaupungin tilikauden tulos oli -0,65 miljoonaa euroa alijäämäinen ja taseen kertynyt ylijäämä putosi +2,5 miljoonaa euroon. Konsernin osalta tulos oli myös alijäämäinen, -1,2 miljoonaa euroa, ja taseen puskurit kääntyivät negatiiviseksi ollen -0,43 miljoonaa euroa. Talousarvion 2023 mukaan kaupungin ylijäämää kertyisi noin 1,4 miljoonaa euroa tilikauden ajalta viime vuoden ”verohäntien” puskuroidessa verotulojen tilityksiä. Mutta taas toisaalta palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla, että paikallisilla järjestelyerillä nostaan henkilöstökuluja. Kuluraamit on mitoitettu tiukaksi, joten menokurin onnistuminen on keskeistä, jotta vuosikate riittää poistoihin ja tilikauden tulos saadaan käännettyä ylijäämäiseksi.

Konsernituloksen suhteen tilanne on haastavampi, koska taseen alijäämää on jo kertynyt 0,4 miljoonaa euroa. Vuoden 2023 osalta sairaanhoitopiirin tulosvaikutus ei enää heijastu konsernitulokseen ja muun muassa taseen lainakannan muutoksiin. Toiminnan kannalta merkittävimmät kaupungin täysin omistamat tytäryhtiöt ovat Haapaveden Energia ja Vesi Oy, Haapaveden Teollisuuskiinteistöt Oy sekä Koy Haapa-Asunnot. Energia ja Vesi tekee positiivista tulosta, Teollisuuskiinteistöjen tulos painuu isojen poistojen myötä negatiiviseksi ja Haapa-asuntojen tulos myös poistojen jälkeen arvioidaan menevän alijäämäiseksi. Vuoden 2022 tilinpäätöksen yhteydessä annettu tilintarkastuskertomus ohjeistaa Koy Haapa-asuntoja tekemään oman taseen käyvän arvon määrittämisen omiin kiinteistöihin ja rakennuksiin, joissa voi riskinä olla isotkin alaskirjaukset. Tämä tarkoittaa, että konsernin tulos tulisi olemaan alijäämäinen. Näin ollen on erityisen tärkeää, että tulevaa talousarviota 2024 suunniteltaessa sekä suunnitelmavuosia 2025-2026 arvioidessa tehdään laskelmat realistiseen talouden näkymään pohjautuen, jotta pystytään reagoimaan ajoissa asian mukaisesti ja mittasuhteeltaan oikeisiin talouden tasapainottamisen toimenpiteisiin.

Kaupungin raportointia toteutetaan ja seurataan ajantasaisesti kvartaaleittain. Näissä talousraporteissa käydään läpi tulosaluetasolla kaikkien lautakuntien alaista toimintaa ja taloustoteumaa, sekä myös konsernin tytäryhtiöiden talousnäkymiä. Tilinpäätöksessä kuvataan laaja-alaisemmin talouden kokonaistilannetta ja talousarvio kertoo talouden näkymistä seuraaville vuosille. Resurssointi tämän osalta on ollut riittävää.

2. Henkilöstön saatavuusongelma koskee jokaista toimialaa, korostuen tällä hetkellä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Henkilöstön saatavuusongelmaa on parannettu esimerkiksi palkkaratkaisuilla sekä hyvin joustavilla neuvotteluratkaisuilla liittyen esim. työaikoihin, viikoittaisen työtajan pituuteen (osa-aikaisuus) tai etätyöratkaisuihin. Palkkaratkaisuissa käytössä on henkilöstöjaoston päätöksellä erillinen rekrytointilisä, joka voidaan toimialajohtajan päätöksellä ottaa käyttöön rekrytoinnin helpottamiseksi. Vuoden 2023 järjestelyvaraerä -neuvotteluissa kohdennus tehtiin neuvotteluihin perustuen laajasti eri toimialoille, jolla pyrittiin parantamaan palkkatasoa ja lisäämään kaupungin tarjoamien työmahdollisuuksien houkuttelevuutta. Henkilöstöhallinnon näkökulmasta henkilöstön saatavuusongelmaa on parannettu esim. täyttölupamenettelyyn liittyvää byrokratiaa vähentämällä sekä

ohjeistamalla esihenkilöitä rekrytoinnin mahdollisuuksissa.

3. Sairauspoissaolojen määrään on haasteellista puuttua yleisellä tasolla. Sairauspoissaolojen määrä nousi vuoden 2022 aikana aikaisempaan verrattuna. Koronavuosien jälkeen esim. kausisairastelun määrän lisääntyminen on nähtävissä. Tällä on suora yhteys henkilöstöresursseihin ja sitä kautta rekrytointeihin ja palkkamäärärahojen riittävyyteen. Työterveysyhteisönä on vuoden 2023 alkupuolelta toiminut kilpailutuksen tuloksena Mehiläinen Oy, jonka kanssa on laadittu työterveyspalvelujen suunnitelma suunnitelmakaudelle. Suunnitelma on käsitelty ja hyväksytty yhteistoiminnassa. Suunnitelma sisältää yhteisesti sovitut prosessit aktiiviselle tuelle ja henkilöstö työkyvyn ylläpidolle, sisältäen ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Käytössä ovat tukitoimet yksittäisten työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi kuten kolmikantaneuvottelut, erilaiset kuntoutustuet, kuntoutusjaksot ja työkokeilut. Edelleen vuoden 2022 osalta tukielpoiset työterveyshuollon kustannukset olivat suuremmat korvausluokassa I, joka sisältää ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset. Työterveyspalvelujen lisäksi työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat käytössä olevat Smartum - kulttuuri- ja liikuntaetu sekä hierontaetu. Tässä työnantajan tuki on 80 euroa vuodessa/työntekijä. Smartum sisältää lisäksi myös pienen omavastuuosuuden, jolla työntekijä itse sitoutuu työkykynsä ylläpitoon. Lisäksi vuonna 2023 on otettu käyttöön mahdollisuus työsuhdepolkupyörään, jossa etu on yhteistoiminnassa sovittu mukaisesti osa työntekijän palkkaa. Syyskuussa 2023 työsuhdepolkupyörä on käytössä 39:llä työntekijällä. Esihenkilöiden työssä poissaolojen määrä on tunnistettu kuormittavaksi tekijäksi. Tätä tuetaan henkilöstökoulutuksella, säännöllisillä esihenkilöseminaareilla sekä henkilöstöhallinnon tuella haastavissa henkilöstötilanteissa. Tämän lisäksi työyksiköt voivat halutessaan saada työnohjausta sekä yksilöinä että ryhmänä. Organisaatiomuutoksen tilanne tuonee muutosta myös poissaolojen määrään ja laatuun. Aikaisempina vuosina perusturvapalveluiden ja lomatoimen sairauspoissaolot korostuivat työn fyysisyyden vuoksi.

Muita huomioita:

Vaikuttamistoimielinten (vanhus- ja vammaisneuvoston sekä nuorisovaltuusto) toimintaedellytyksistä vastaa hyvinvointilautakunta. Varmistetaan että hyvinvointilautakunnan alainen toimintakertomus sisältää jatkossa myös vaikuttamistoimielimien raportointia.

Käsittely

Merkittiin, että kaupunginhallituksen puheenjohtaja Päivi Ollila esitteli kaupunginhallituksen vastauksen arviointikertomukseen 2022.

Päätös

Hyväksyttiin.