Selvitys tarkastuslautakunnan arviointikertomukseen vuodelta 2025

KH 19.10.2026 § 169
263/00.01.03.00/2026

Tarkastuslautakunta on antanut valtuustolle vuoden 2025 arviointikertomuksen. Valtuusto on merkinnyt arviointikertomuksen tietoonsa saaduksi 15.6.2026 § 17. Arviointikertomus sisältää tarkastuslautakunnan havaintoja kunnan ja kuntakonsernin vuoden 2025 toiminnasta ja taloudesta. Toteavaan sävyyn kirjoitetun arviointikertomuksen faktoihin perustuvat toteamukset eivät sinänsä kaipaa kommentointia. Seikat, joihin tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomionsa, otetaan huomioon vuoden 2027 talousarviovalmistelussa. Tarkastuslautakunta on myös tuonut edellisvuoden tapaan esiin arviointikertomuksessaan varsin perustellun huolensa kunnan talouden epätasapainosta ja riittämättömistä talouden epätasapainon oikaisukeinoista.

Tarkastuslautakunta kiinnittää huomiota kunnan tytäryhtiöiden, Kiinteistö Oy Tuusniemen Turulan ja Tuusniemen Virastotalo Oy:n tappiolliseen toimintaan. Kyseisille yhtiöille on asetettu talousarvion toiminnallisiin tavoitteisiin vähintäänkin nollatulos. Siihen pääseminen edellyttää kyseisten tytäryhtiöiden operatiiviselta johdolta ja hallituksilta toimenpiteitä.

Lisäksi arviointikertomukseseen sisältyy kolme kysymystä, joihin kunnanhallituksen on annettava selvityksensä.

Arviontikertomuksen kysymykset ja kunnanhallituksen vastaukset kysymyksiin:

1. *Miten kunnan henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan ja henkilöstön jaksaminen huomioidaan taloudellisesti varsin haastavassa ja pitkittyneessä tilanteessa?*

   Tuusniemen kunnan henkilöstöä on osallistettu kunnan talouden tasapainottamisen säästötalkoisiin vuodesta 2015 alkaen. Tämä on tapahtunut siten, ettei kuntaan ole palkattu automaattisesti uutta henkilöstöä pois lähteneiden tai eläköityneiden tilalle. Tällä tavalla henkilöstömenojen sopeuttamista on saatu tehtyä mielekkäästi ja hallitusti. Tällä hetkellä ollaan tilanteessa, jossa henkilöstöä ei ole mahdollista enää vähentää tai esimerkiksi lomauttaa ilman kunnan lakisääteisen palvelutuotannon vaarantamista. Muuttuviin palvelutarpeisiin toki on syytä kyetä vastaamaan ilman viivettä tulevaisuudessakin, myös henkilöstöresurssien osalta.

   Tiukka henkilöstön resurssitilanne näkyy henkilöstössä kuormituksena, joten henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on tässä tilanteessa korostetun tärkeää. Lisäksi epävarmuus kunnan tulevaisuudesta ja työtehtävien jatkuvuudesta lisää henkilöstön kuormitusta. Henkilöstön työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehditaan muun muassa seuraavin konkreettisin keinoin:
   - hallittu ja huolella suunniteltu henkilöstöresussien sopeuttamisprosessi
   - YHTY -toimikunnan säännöllinen toiminta
   - säännölliset henkilöstöinfot/tilaisuudet
   - avoin viestintä henkilöstölle kunnan asioista

- toimivat työterveyshuollon palvelut
- liikuntailtapäivät
- e-passi

2. *Jos taloussuunnitelmaan asetetut numeeriset tavoitteet eivät toteudu ja talouden tasapainottamisohjelmassa ei kyetä pysyttäytymään, pitäisikö jollakin tasolla samanaikaisesti myös valmistautua mahdollisen kuntaliitokseen (ennen kuin se tulee pakolliseksi)?*

   Lainsäädännössä kunnan osallistumisvelvollisuudesta kuntajokokelvitykseen on säädetty kuntarakennelain 16 §:ssä ja 16 a §:ssä. Sen sijaan vapaaehtoisesta valmistutumisesta mahdolliseen kuntaliitokseen ei ole lainsäädännössä säännöksiä. Vapaaehtoiselta pohjalta kuntaliitokseen valmistautumisesta ei ole olemassa ohjeistusta tai vakiintuneita hyviä käytänteitä. Kuntien yhdistymissopimusten sisällöt ovat aina sisällöltään yksilöllisiä ja yhdistyvien kuntien neuvottelujen lopputulos, usein myös kompromissi. Kunnan tehtävistä on säädetty kuntalaissa ja ne ovat samat kunnan taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Kuntalaisnäkökulmasta katsottuna parasta valmistautumista mahdolliseen kuntaliitokseen ovat toimivat, tarkoituksenmukaiset ja kustannustehokkaat kunnan palvelut kuntalaisille.

3. *Miten HYTE-yhteistyö saadaan selkeytettyä Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja kunnan välillä (vastuunjako)?*

   Kunnilla ja hyvinvointialueilla on lakiin perustuva velvollisuus tehdä yhteistyötä kuntalaisten terveyden edistämisessä. Pohjois-Savon kunnissa on varsin laajasti on koettu, että tässä yhteistyössä ja sen sujumisessa on vielä parantamisen varaa. Yhteistyötä tehdään tällä hetkellä hyvinvointialueen ehdoilla. Hyvinvointialueen ja alueen kuntien välinen HYTE-työtä koskeva yhteistyösopimus päättyi 30.6.2026. Sopimus ei käytännössä toiminut. HYTE-toiminnasa on muodostunut asetelma, jossa hyvinvointialue koordinoi ylätasolla, mutta käytännön yhteistyöhön ei ole päästy. Tuusniemen kunta ei yksinään voi tätä ongelmaa ratkaista. Kunnilla on tarkoituksena yhteistyössä tiivistää maakuntaliiton koordinoimana hyvinvointialueen kanssa HYTE-yhteistyötä ja rakentaa yhteistyölle nykyistä toimivampi malli uuden yhteistyösopimuksen pohjalta, jota on määrä lähteä työstämään vielä kuluvan syksyn aikana. Tärkeää on myös aidon vuoropuhelun käynnistäminen kuntien ja hyvinvointialueen välillä. Aitoa vuoropuhelua ei ole yhteistyöfoorumissa toisen osapuolen tilannekatsausten kuunteleminen ilman minkäänlaista keskustelua tai kysymysten esittämisen mahdollisuutta.

Valmistelija — Kunnanjohtaja Timo Kiviluoma, puh. 0447209047

Kj:n päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää antaa esittelytekstissä olevan selvityksen valtuustolle ja tarkastuslautakunnalle tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa vuodelta 2025 esitettyihin kysymyksiin.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.