

VASTINEET SAVONLINNAN KAUPUNGIN TARKASTUSLAUTAKUNNAN VUODEN 2021 ARVIOINTIKERTOMUKSEEN

ARVIOINNIN KOHDE/TOIMIALA	ARVIOINTIKERTOMUKSEN TEKSTI (suluissa arviointikertomuksen sivunro)	VASTINE
3 EDELLISEN VUODEN ARVIOINTIKERTOMUKSEN POHJALTA TEHTYJEN TOIMENPITEIDEN ARVIOINTI		
	Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että keskushallinnossa ja toimialoilla on tiedostettu henkilöstömäärän alimitoitus ja resurssivajeen aiheuttamat riskit ja vaikutukset koko henkilöstöön. Esim.sivistystoimenjohtajalla ja varhaiskasvatuspäälliköllä ei ole ollut riittävästi työaikaä käytettävissä muiden työtehtävien vuoksi lapsivaikutusten arviointimallin laatimiseen. Tarkastuslautakunta kantaa huolta laadukkaiden kuntalaispalveluiden järjestämisestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisen parantamisesta. Lautakunnan mielestä kaupungissa tulee edelleen kiinnittää huomiota henkilöstömäärän riittävyyteen.	
5 ASETETTUJEN TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMINEN		
5.1 Keskushallinto		
	Tarkastuslautakunta on edelleen huolissaan keskushallinnon henkilöresurssien riittävyydestä. (s.11) Mitä toimenpiteitä tässä on tehty?	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut Savonlinnan kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle. Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvio- ja -suunnitelma on Kuntalain mukaan laadittava siten, että ne

		toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Keskushallintoon ollaan saamassa lisää resursseja: - taloushallintoon on saatu yksi htv lisää, aloitus 10.2022 - henkilöstöhallintoon tulee htv resurssi lisää, TA2023 - elinkeinopalveluihin kolme htv, TA2023. Resurssilisäyksen ohella pyritään tehostamaan toimintaa järkipäistämällä mm. laskujen käsittelyä ja tositteiden kierrättämistä. Lisäksi pyritään terävöittämään sisäistä yhteistyötä, sisäistä viestintää sekä henkilöiden toimenkuvien sisältöä ja näin saavuttamaan tehokkaampaa resurssien käyttöä. On tärkeää pystyä huolehtimaan henkilöstön mahdollisuudesta lomiin ja vapaisiin sekä pyrkiä järjestämään poissaolojen ajaksi mahdollisuuksien mukaan sijainen.
	Kaupungin velkamäärä on vähentynyt noin 20 milj.euroa, mutta leasing-vastuut ovat lisääntyneet noin 2,5 milj.euroa ollen noin 11,5 milj.euroa. Mistä tämä leasing-vastuiden kasvu johtui?	Leasing-vastuiden kasvussa suurin muutos vuonna 2021 tuli Nätkin koulun leasing-rahoitusratkaisusta, jonka kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto halusivat ratkaista leasing-rahoituksella. Koulurakennusinvestointi maksoi noin 4,4 milj. euroa ja tehtiin pääosin leasing-rahoituksella. Kaupunginvaltuuston päättämän leasing-rahoituksen sopimusaika on 25 vuotta, jäännösarvo 30 % ja lainaehdot 6 kk euribor + marginaali 0,47 %. Kaupunginjohtajan ja toimialan esitys oli viisivuotinen rahoitus. Oppilasmäärä alueella on edelleen vähenevä. Nätkin koulun oppilaat mahtuisivat Mertalan kouluun vuoden 2023 syksyllä. Koulurakennuksen ylläpitokustannukset on viidessä vuodessa arviolta noin 300 tuhatta euroa. 25 vuodessa ylläpitokustannuksia tulee 1,5 milj.euroa.
	Talousarvioon asetettavat tavoitteet ja mittarit tulee olla helposti mitattavia. Laadullinen tavoite tulisi olla ylätason tavoitteena, jonka toteutumista arvioidaan tarpeellisella määrällä määrällisiä tavoitteita (s.28)	Pyrimme huomioimaan asiaa paremmin TA2023 laadinnassa.

5.2 Sivistystoimen toimiala		
	Tarkastuslautakunta on kiinnittänyt huomiota sivistystoimialan henkilöstön jaksamiseen ja suureen työmäärään. Kaikista kaupungin toimialoista koronapandemia kosketti vuonna 2021 eniten sivistystoimialaa. (s.12) Mitä toimenpiteitä tässä on tehty?	Koronapandemian aikainen kriisinhallinta on hoidettu olemassa olevin opetushallinnon voimavaroin. Tästä on aiheutunut merkittävää lisäkuormitusta. Lisähenkilöstöä kriisinhallintaan ei ole palkattu. Varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen on palkattu lisähenkilöstöä koronamäärärahalla.
Hallintopalvelut	Asetetut toiminnalliset tavoitteet toteutuivat lähes kaikki. Hallintopalveluiden tavoitteista ainoastaan LuMa-polun toiminnot eivät lisääntyneet, mutta tilanne on kehittynyt myönteiseen suuntaan. (s.12) Millaista kehitystä tässä on ollut?	LUMA-työryhmään perustettiin kaupungin ja elinkeinoelämän yhteinen kaupunginjohtajan asettama työryhmä, joka käynnisti työnsä ja piti ensimmäisen suunnittelukokouksen 8.3.2022. LUMA-luokkien opiskelijahaku toteutettiin suunnitellusti keväällä 2022, samoin muille erikoisluokille.
Varhaiskasvatus	Päiväkotien täyttöasteessa ei päästy tavoitteeseen. Vuorohoitopäiväkotien täyttöaste vähentää entisestään tulosta. (s.13) Miten tavoitteeseen pyritään pääsemään?	Päiväkotien täyttöaste tilanteessa 15.12.2021: Pihlajaniemi 97.14, Kellarpelto 94.86, Nojanmaa 97,05, Kerimäki 90.28, Savonranta 72.86. Asemantie 83.55, Punkaharju 79.45 ja Anttola 75.96. Täyttöasteeseen vaikuttavat lasten ikä ja palvelun tarve sekä 1.8.2021 voimaan tullut lakimuutos, jonka mukaan lapsiryhmän enimmäiskokoa ei saa ylittää henkilöstön poissaolojen aikana. Täyttöastetavoite toteutui osittain. 100 % täyttöaste on käytännössä epärealistinen, koska se edellyttäisi sitä, että lapsimäärä vastaisi joka hetki lakisääteistä maksimimitoitusta. Lapsiryhmiin liittyy aina ennakoimattomia poissaoloja. Lakisääteisten mitoitusten varmistamiseksi on oltava varahenkilöstöä. Savonlinnan kohdalla erityisen haasteellista on yhdyskuntarakenne, jonka vuoksi syntyy pitkien etäisyyksien ja pienen syntyvyyden vuoksi paikoin haastava tilanne mitoituksen kannalta (esim. Savonranta). Jo yli 90 % täyttöastetta voidaan pitää erittäin hyvänä.
Perusopetus	Perusopetuksessa oppilasmäärän väheneminen huolestuttaa tarkastuslautakuntaa. Jo nykyisin opetuksen kustannuksista 60 %	Vuonna 2011 yhteensä 59 % perusopetuksen yksikkökohtaisista menoista kului opetukseen ja muuhun toimintaan 41 %. Vuonna 2021 opetukseen kului enää yhteensä 42 %, kun muuhun toimintaan

	menee muuhun kuin opetukseen. (s.13) Onko tämä tuloksellista ja tarkoituksenmukaista?	58 %. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista eikä tuloksellista lakisääteisen perustehtävän toteuttamisen näkökulmasta, koska tällä hetkellä merkittävä osa perusopetuksen rahoituksesta kuluu muuhun kuin opetukseen tai oppimiseen.
	Perusopetuksessa tarkastuslautakunnan tietoon on tullut, ettei henkilökohtaisten avustajien/koulunkäynnin ohjaajien määrä ole riittävä eikä oppilas aina ole saanut avustajaa, vaikka henkilökohtaisen opetussuunnitelman perusteella olisi sellaisen tarvinnut (s.13), tieto avustajan tarpeesta ei ole välittynyt ajoissa siirryttäessä koulusta toiseen (s.13) Sivistystoimea pyydetään jatkossa kiinnittämään huomiota jatkossa erityisen tuen tarpeessa oleviin oppilaisiin ja heidän koulunkäynnin järjestämiseen kaupungissamme. Mitä toimenpiteitä tämän varmistamiseksi on tehty/tehdään?	Henkilökohtaisen avustajan nimikettä käytetään vain vaikeimmin kehitysvammaisten oppilaiden tuen kohdalla. Tällaisilla oppilailla henkilökohtainen avustaja on järjestetty. Perusopetuksessa oppilaalle järjestetään henkilökohtainen oppimisen tuki koulupäivän ajaksi. Tässä tapauksessa oppilaan tukena voi olla koulussa työskenteleviä eri ohjaajia. Mikäli oppilas erityistarpeidensa vuoksi tarvitsee saman ohjaajan koko koulupäivän ajaksi, se järjestetään. Kouluja on erikseen ohjeistettu varmistamaan ja määräämään sijaiset ohjaajien poissaolojen varalle. Aina kun oppilas siirtyy koulusta toiseen, siirtyy samalla myös tieto ohjaajatarpeesta. Oppilasmäärän vähenemisestä huolimatta koulunkäynninohjaajien määrä perusopetuksessa on lisääntynyt merkittävästi. Vakinaisia ja määräaikaista koulunkäynninohjaajia oli lukuvuonna 2021-2022 yhteensä 95. Lv. 2022-2023 alkaessa kaupungilla on palkattuna tai haussa yhteensä 106 vakinaista tai määräaikaista ohjaajaa. Kaupungin oppilasmäärä ei aiemmin ole ollut näin pieni eikä koulunkäynninohjaajien määrä näin suuri.
	Opettajien täydennyskoulutuksia ei ole järjestetty vuosiin. Tarkastuslautakunta on huolissaan opetuksen laadusta ja opetushenkilöstön jaksamisesta sekä ammattitaidon ylläpidosta. (s.13) Mitä toimenpiteitä tämän osalta on tehty?	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle. Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvio- ja -suunnitelma on Kuntalain mukaan laadittavat siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen.

		Yrityksistä huolimatta määrärahoja täydennyskoulutuksen järjestämiseen ei ole saatu. On voitu tarjota vain ilmaiseksi järjestettyjä koulutuksia. Myöskään sijaismäärärahoja ei ole, eivätkä opettajat pysty osallistumaan työaikanaan koulutuksiin. Täydennyskoulutuksen puuttumisella arvioidaan olevan vaikutuksia työssä jaksamiseen, heikentyneisiin työolosuhteisiin, työhön sitoutumiseen ja kasvaneisiin poissaoloihin. Hankerahoituksella on kyetty tarjoamaan vähäisessä määrin täydennyskoulutusta tietyille aloille täsmäkoulutusta kuten esim. kielten opetuksen kehittämishankkeessa.
	Tarkastuslautakunta on huolissaan tuntikehyksen määrästä verrattuna esim. peruskoulu Mikkeli / Iisalmi. (s.13) Miten tuntikehyksen riittävyttä on arvioitu? Mitä toimenpiteitä tähän on tehty?	Valtakunnallinen perusopetuksen tuntijaon vähimmäismäärä on yhteensä 224 vuosiviikkotuntia. Savonlinnan kaupunginvaltuusto päätti v. 2022 talousarviovalmistelun yhteydessä nostaa tuntijaon 226:een vuosiviikkotuntiin. Tällöin tuntijako on sama kuin Mikkelin kaupungissa. Iisalmessa tuntijako on yhteensä 234 vuosiviikkotuntia. Laskennallisesti tämä tarkoittaa, että perusopetuksen oppilas saa perusopetuksen aikana keskimäärin yhteensä n. 12 viikkoa eli n. 3 kk enemmän opetusta.
Muu koulutus	Muulle koulutukselle asetettu tavoite toteutui; koulutuspolkuopiskelijoita oli 663. Talousarviossa muita osallistujia arvioitiin osallistujia olevan 11.157 ja toteutuma oli vain 57 % tästä eli 6357. Erityisesti kesäyliopiston osallistujamäärä toteutui vain 23 % tavoitteesta (s. 14) Mistä nämä poikkeamat aiheutuivat?	Koronan vuoksi lähiopetus on hankaloitunut. Osa tarjottavasta opetuksesta ei ole toteutunut lainkaan ja osa ryhmistä on toteutunut odotettua pienemmillä opiskelijamäärillä.
Kulttuuripalvelut	Millä tavalla kulttuurijohtajan toimiminen myös kirjastonjohtajana on tarkoituksenmukaista ja tuloksellista, kun kulttuuri on nostettu tärkeäksi elinvoimatekijäksi? (s.16)	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle.

		Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Tehdyt investoinnit uuteen kirjastoon ja museoon ovat lisänneet poistoja, mikä on johtanut lisääntyneeseen kustannuspaikkojen tasapainottamistarpeisiin muita menoja vähentämällä. Säästösyistä kirjastotoimenjohtajaa ei palkattu eläköitymisen jälkeen. Tehtävät jaettiin kulttuurijohtajalle (hallinto- ja esimiestehtävät) ja informaatikolle (kirjastoammatilliset ja kehittämistehtävät). Kirjaston johtaminen ilman alan koulutusta ja työkokemusta on haastavaa. Se onkin vaatinut paljon uuden opettelua. Kun henkilökuntaa on liian vähän, esimiestehtävän vaativuus kasvaa. Henkilöstön hyvinvointi on jatkuva huolen aihe. Järjestelyyn liittyen kulttuurijohtajan tehtävistä jäi pois mm. tapahtumien ja palveluiden kehittämiseen, koordinoimiseen sekä kulttuurimatkailun edistämiseen liittyviä tehtäviä. Kulttuurituottajalle siirtyi kirjaston tapahtumiin liittyviä tehtäviä. Järjestelyn jälkeen kulttuuritoimeen jäi vain 1,4 htv (2015 3 htv). Kulttuuritoimen kustannuksella yritettiin helpottaa kirjastotoimen vaikeaa henkilöstötilannetta. Kulttuuritoimen henkilöresurssi on vaatimaton kaupungissa, jolle kulttuuri on tärkeä elinvoimatekijä ja matkailun ympärivuotistaminen strateginen kehittämistavoite. Savonlinnaan on muuttanut paljon luovien alojen ammattilaisia. Luovat alat ovat merkittävä ja kasvava työllistäjä liittyen vahvasti myös kulttuurimatkailuun. Kaupungilla on tärkeä tehtävä luovien alojen toimintaedellytysten mahdollistajana ja edistäjänä. THL:n vertailutietojärjestelmän TEAviisarin kulttuurikysely osoittaa, että myös kulttuurihyvinvoinnin edistämiseen yhteistyössä alan toimijoiden kanssa tarvittaisiin Savonlinnassa enemmän resursseja.
--	--	--

		Kulttuuriin panostamalla tähdätään vahvasti myös taloudelliseen hyötyyn. Kovin tarkoituksenmukaisena ja tuloksellisena nykyistä tehtäväjärjestelyä ei voi pitää. Savonlinnan kaupunkistrategian tavoitteena on saada, yhteistyössä Savonlinnan kaupungin, matkailu- ja palvelualojen yrittäjien ja tapahtumajärjestäjien kanssa, aikaan ympärivuotinen matkailuelinkeino. Tämä tarkoittaa, että kaupungin pitää pystyä, myös omassa operatiivisessa toiminnassaan, tukemaan matkailutoimialan toimijoita. Ympärivuotisen matkailuliiketoiminnan myötä pystymme säilyttämään asiallisen palveluvalikoiman yksityisiä ja julkisia palveluita kaupunkilaisille. Ilman matkailutoiminnan laajentamista syys-talvi-kevätkaudelle Savonlinnan palvelut supistuvat edelleen ja asukasvetovoima heikkenee kaupungissa. Elinkeinopalveluiden tapahtumapäällikkö koordinoi ja valmistelee kaupungin yhteistyön ja avustukset kulttuuritoimijoille. Avustusten myöntämisestä siirrytään strategiseen sopimuspohjaiseen yhteistyöhön kaupungin ja kulttuuritoimijoiden välillä. Tapahtumapäällikkö yhteistyössä kulttuuritoimen kanssa neuvottelee sopimukset toimijoiden kanssa ja vastaa kulttuuritarjonnan suuntaamisesta vuosikellon mukaan ympärivuotisen matkailutavoitteen tueksi. Tapahtumapäällikkö tuotteistaa kaupungin omat kaupunkilaisille tarkoitetut liikunta- ja virkistyspalvelut osaksi ympärivuotista matkailuelämystarjoamaa yhteistyössä liikuntatoimen kanssa. Palveluiden käyttöliittymät suunnitellaan palvelemaan myös yritystoimintaa.
	Henkilöstön riittävyys – pystytäänkö nykyisellä henkilöstöressurssilla takaamaan laadukkaat ja asiantuntevat palvelut? (s.16)	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen

		resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle. Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Tehdyt investoinnit uuteen kirjastoon ja museoon ovat lisänneet poistoja, mikä on johtanut lisääntyneeseen kustannuspaikkojen tasapainottamistarpeeseen muita menoja vähentämällä. Kirjaston henkilötyövuodet vähenivät vuodesta 2013 vuoteen 2017 yli kuusi henkilötyövuotta (n. 28 %) ja määrä on pysynyt samana. Pääkirjaston 12,6 htv on riittämätön. Pysyviä tehtäviä hoidetaan määräaikaisten työntekijöiden avulla, joilla harvoin on kirjastoalan koulutusta tai edes kokemusta. Jatkuva perehdyttäminen sitoo vakituisen henkilökunnan työaika, mutta ilman lisätyövoimaa nykyisiä aukioloaikoja ei voida ylläpitää. Kulttuuritoimen osalta vastaus edellä. Museon asiakaspalvelu: Museon asiakaspalvelu pyörii pääasiassa määräaikaisten palkkatukityöllistettyjen varassa, ja koko asiakaspalvelu ja museon avoinna pito on haavoittuvainen. Jatkuva perehdyttäminen sitoo vakituisen henkilökunnan työaika liikaa, eikä osaaminen ei lyhyiden työjaksojen takia jää taloon. Tarve 1-2 vakituiselle asiakaspalveluhenkilölle, jonka lisäksi määräaikaisia työntekijöitä lisäresurssina. Museolaivat: Koska museolaivoihin tehtäviä töitä ei monilta osin pystytä hankkimaan ostopalveluna budjettisyydestä, on tarve laivoista vastaavalle laivamestarille. RISEn/Sulkavan vankilan kanssa tehtävä ympärivuotinen yhteistyö paikkaa tilannetta, mutta jatko on vuosittain vaakalaudalla, kun rahoitukset RISEn puolelta varmistuvat kalenterivuosi kerrallaan. Markkinointiviestintä: Jos ja kun Riihisaarta halutaan kaupungin strategian mukaisesti matkailullisena museo- ja kulttuuriperintökohteena kehittää, on tarve tuotanto- ja markkinointiresurssille (tuottaja). Onko jatkossa mahdollista esim.
--	--	--

		osoittaa osa tapahtumayksikön tuottajan työajasta Riihisaaren toimenpiteisiin? Alueellinen vastuumuseotehtävä: alueellisen vastuumuseotehtävän hoitamisen kannalta olisi suositeltavaa, että alueellisiin tehtäviin museolle saataisiin rakennuskonservaattori. Nyt alueellista vastuumuseotehtävää hoidetaan minimimiehityksellä. Matkailuneuvonnan järjestäminen: Savonlinnan matkailuneuvonta on palveluna joitakin vuosia sitten siirretty Riihisaareen. Palvelun järjestäminen on elinkeinopalvelujen vastuulla ja alla, mutta tarvittavaa lisäresurssia ei sen hoitamiseen ole palkattu. Tällä hetkellä työtä tekevät kaupungin puolelta 50 % osuudelta palkattu ylityöllistetty museon asiakasneuvoja sekä määräaikaiset palkkatukityöllistetyt henkilöt. Jotta matkailuneuvontapalvelu pystyttäisiin tarjoamaan kunnolla, vaatisi se ainakin kahden vakituisen matkailuneuvojan palkkaamisen. Palvelun järjestäminen ei kuulu museon tehtäviin.
Vapaa-aikapalvelut	Vapaa-aikapalvelut ovat todenneet, että nuorisotilojen ollessa auki häiriökäyttäytyminen on vähentynyt. Tarkastuslautakunta suosittaa vapaa-aikapalveluja kiinnittämään huomioita käyttäjien vähäisyyteen, aukioloaikoihin sekä tilojen markkinointiin nuorien seuraamissa kanavissa. (s.17) Mitä toimenpiteitä tämän osalta on tehty?	Nuorisotyön resursseja on kohdennettu nuorten kohtaamiseen myös sosiaalisessa mediassa. Samoin markkinointia sosiaalisessa mediassa on tehty. Nuorisotilojen aukioloaikoja on lisätty mahdollisuuksien mukaan ja aukioloajat on pyritty vakioimaan. Lisäksi Walkers-auto on tuonut jalkautuvan nuorisotyön vakiintuneeksi osaksi Savonlinnan nuorisotyötä. Walkers-auton kautta nuorisotiloja on voimakkaasti markkinoitu ja pyritty ohjaamaan nuoret tiloille paikoista, joissa on havaittu häiriökäyttäytymistä.

5.3 Tekninen toimiala		
Hallintopalvelut	Hankintasuunnitelmat on laadittu ja päivitetty, mutta julkaisemista verkkosivuille ei ole ehditty resurssisystä tekemään (s. 17). Onko tämän osalta tehty toimenpiteitä/aikataulua?	Tavoitteena on, että hankintasuunnitelmat julkaistaan kaupungin verkkosivuilla vuoden 2023 alkupuolella. Hankintapalveluissa on syksyllä 2022 henkilöstöresurssivajetta, minkä vuoksi ko. toimenpiteet viivästyvät.
	Joukkoliikenteelle asetetut tavoitteet toteutuivat osittain, digitaalisia palveluja on kehitetty. Opiskelijoille kehitettiin mobiililippu, mutta yhdistelmälippua ei koronasta johtuen toteutettu (s.17) Onko tämän osalta esim. aikataulu päivittynyt? Mikä tässä on tilanne?	Tavoitteena oli joukkoliikenteen maksuvälineenä käytettävän mobiililippusovelluksen kehittäminen yhdistelmälipuksi siten, että lippu sisältää bussilipun ja sisäänpääsyn esim. kulttuuritapahtumiin. Mahdollisuutta on selvitetty uudelleen. Lippu.fi:n kautta myytävää tapahtumalippua ei voi yhdistää kuljetuslippuun Matkahuollon sovelluksessa, joten tavoitteen mukaista yhdistelmälippua ei voida toteuttaa. Lippujärjestelmien kehittymistä seurataan ja lipputuotteita kehitetään yhteistyössä Matkahuollon kanssa.
Työllisyyspalvelut	Tavoitteena ollut 50 henkilön siirtyminen palkkatukijakson jälkeen töihin avoimille markkinoille tai opiskelemaan ei täysin toteutunut, vain 32 henkilöä siirtyi (s. 18) Onko tämän osalta tehty lisätoimenpiteitä?	Covid -pandemian johdosta esim. palvelualalle ei ohjautunut niin paljoa henkilöitä, kuin ennakoitiin. Seuraavia lisätoimenpiteitä on kuitenkin tehty: kehitetty työllistymisen esteiden tarkastelun prosessia kuntakokeilussa ja ohjattua asiakkaita heidän palvelutarpeensa mukaisiin palveluihin, esim. ohjattu asiakkaita terveydenhuollon palveluihin palkkatukijakson jälkeen sekä ohjattu asiakkaita TE-hallinnon koulutuksiin ja muihin palveluihin esim. laaja-alaisiin työ- ja toimintakyvyn kartoituksiin.
Kunnallistekniset palvelut	Katuvaloverkoston saneerausta jatkettiin mm. korjausvelan vähentämiseksi ja tavoitteeseen päästiin osittain. (s.18) Tarkempia tavoitteita ko. kohteelle ei oltu asetettu.	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle. Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Kaupungin katuverkolla ja yleisillä alueilla on Kunnallisteknisten palveluiden kunnossapidettävänä noin 300 km katuvaloverkostoa,

		josta vielä noin 150 km on saneeraamatta (puupylväiden vaihtamiset teräksisiin ja vanhojen lamppujen vaihdot nykystandardien mukaisiin LED-valaisimiin). Tavoitteena on saneerata jäljellä olevat 150 km seuraavan reilun 10 vuoden aikana. Olemme esittäneet tuleville taloussuunnitelmavuosille TS 2023:ta alkaen, että tarvitaan 0,5Me/vuosi investointimäärärahaa katuvalojen uusimista varten, jolloin vuoteen 2035 mennessä koko verkosto olisi uusittu.
	Korjausvelkaselvityksen perusteella pelkästään päällystettyjen katujen korjausvelka oli noin 4,8 milj. euroa ja korjausvastuu noin 11 milj. euroa. Nykyisillä vuotuisilla investointimäärärahoilla korjausvelan taittamiseen kuluu noin 10 vuotta. (s. 18) Investointimäärärahojen ja resurssien korottamiselle on paineita. Millaisia toimenpiteitä tämän osalta on tehty tai suunniteltu?	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle. Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Edellä mainittuihin vuonna 2020 tehtyihin päällystettyjen katujen korjausvelkaselvityksiin liittyen nykyisillä vuotuisilla investointimäärärahoilla korjausvelan taittamiseen pelkästään päällystettyjen katujen osalta kuluu noin 10 vuotta. Pyrimme vuosittain saneeraamaan katuja, jotka ovat selvitysten perusteella heikoimmassa kunnossa. Toki asioita täytyy priorisoida myös liikennemäärien sekä katujen kunnossapitoluokitusten perusteella. Sorapintaisten katujen osalta pyrimme ottamaan vuosittain mm. päällystysohjelmaan sellaisia katuja, joiden kesäkunnossapito on hyvin haasteellista ja resursseja sekä kunnossapidon määrärahoja vievää (kuoppakorjaukset/pölynsidonnat).

		Katujen lisäksi kaupungin infrasta löytyy muutakin korjausvelkaa, joka tulee tarvitsemaan lähitulevaisuudessa korjausinvestointimäärärahoja kuten esim. sillat ja venesatamien laituripaikat. Näiden osalta jatkamme korjausvelkaselvitysten tekemistä ja korjausvelkaselvitysten perusteella korjaussuunnitelmien laatimista kohteisiin, jotka tarvitsevat välitöntä korjausta lähitulevaisuudessa. Edellä mainittuihin asioihin esitämme vuosittain talousarvioon määrärahoja, että pystymme toteuttamaan suunnitelmallista toimintaa. Korjausvelka kasvaa entisestään, jos emme saa kohteita varten tarvittavia määrärahoja vuosittain. Investointimäärärahojen ja resurssien korottamispainella tarkoitetaan sekä euromäärästä tasokorotusta vuosittain että myös henkilöstöresurssien lisäämistä. Korjattavien ja sitä kautta myös valvottavien kohteiden määrä vuosi vuodelta yleensä kasvaa, koska kunnossapidettävät alueet ovat hyvin laajoja.
Toimitilapalvelut	Toimitilapalvelut ei saadun tiedon mukaan kohtele kaikkia järjestöjä tasapuolisesti kokoustilojen vuokrissa. (s.20). Tähän pyydetään selvitystä.	Kokoustilojen maksuista on tekninen lautakunta tehnyt taksapäätöksen 20 €/kerta. Tekninen lautakunta on antanut eläkeläisjärjestöille vapautuksen ko. maksusta. Nyt olisi varmaan syytä miettiä voisiko koko tilanvarausmaksun poistaa. Tuotot ko. tilojen vuokrasta ovat pienet.
Savonlinnan Vesi	Tarkastusvaliokunta ilmaisee huolensa Savonlinnan vesiverkoston korjausvelasta (s. 21). Millaisia toimenpiteitä tämän osalta on tehty tai suunniteltu?	Kaupunginvaltuusto on priorisoinut voimakkaasti panostamisen sote-palveluihin. Sote-kustannukset muodostavat noin 72 % kaupungin talousarviosta, mikä on kärkipäässä Suomen kuntia. Tämä on johtanut kaupungin hallinnon, sivistystoimen ja teknisen toimen resurssien vähentämiseen ja asettanut kireät raamit toiminnalle. Kustannusten pohjalta arvioiden Savonlinnan toiminta on tehokkaampaa kuin vertailukunnissa. Talousarvio- ja -suunnitelma on Kuntalain mukaan laadittavat siten, että ne toteuttavat

		kuntastrategiaa ja edellytykset tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarvion on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Saneerausvelka on laskettu uudelleen 2022, koska verkoston lähtötietoja on pystytty tarkentamaan. Saneerausvelkaa on aiemman 25,4 Me:n sijaan 38,7 Me. Vuosittainen määräraha saneerauksiin tulee olla aiemmin laskennassa käytetyn kustannustason perusteella 2,25 Me/a. Vuosien 2018 – 2021 aikana toteutuneiden hankkeiden kustannustoteumaselvitys on käynnissä. Sen perusteella saadaan selville saneerauksen metrihinta alueittain ja vuosittainen määrärahatarve. Vuosien 2019 – 2022 aikana saneerauskohteita on toteutettu viidestä seitsemään kohdetta vuodessa. Mikäli vuosittaista saneeraus määrää kasvatettaisiin, tulisi henkilöstömäärää lisätä. Nykyisellä henkilöstömäärällä ei kyetä tekemään vuosittain enempää saneerauskohteita. Tarkastuslautakunnan kysymykseen vastauksena on, että vuosittainen saneeraus määrä nähdään riittävänä. Saneerauskohteet valitaan kriittisyyden ja merkittävyyden perusteella. Vuosittain tarvittava saneeraus määrärahaselvitys valmistuu talousarvion 2023 käsittelyaikataulussa.
6 Konsernille asetettujen tavoitteiden toteutuminen		
Savonlinnan Hankekehitys Oy	Kotimaan hankkeita on viety eteenpäin, yhdeksässä talousarviossa olevassa hankkeessa ei kuitenkaan tehty toimenpiteitä vuonna 2021. (s.24). Mikä on näiden hankkeiden osalta tilanne toimenpiteiden osalta tällä hetkellä?	1. Maailmanperintö, mahdollinen valmisteluhanke: Ei toimenpiteitä, valmistelu kytketty UNESCO -prosessin etenemiseen. 2. Teknologia-alan kaksi yhteistyöprofessuuria/tutkimusjohtajaa ENI-hankkeena, valmistellaan hankkeet seuraavaan ENI-ohjelmaan: Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi.

		3. ENI, yrityshanke, yritysten etabloituminen, hankevalmistelu seuraavaan ENI-ohjelmaan: Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi. 4.Castle to castle (Linnasta linnaan), hankevalmistelu seuraavaan ENI-ohjelmaan: Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi. 5. Parikkalan rajanylityspaikan konseptointi Pietari-Savonlinna -kehityskäytävä, hankevalmistelu seuraavaan ENI-ohjelmaan: Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi. 6. Kulttuurileiritoiminnan kehittäminen yhteistyössä esim. Leningradin sinfoniaorkesterin kanssa, hankevalmistelu seuraavaan ENI-ohjelmaan: Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi. 7. SLN-LPR-Pietari-Laatokka -risteilyhanke, ENI-hankkeen valmistelu seuraavaan ohjelmaan: Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi. 8. Saimaan tapahtumaekosysteemi: Ei toimenpiteitä, rakennerahastokauden käynnistyminen viivästyi 10 kuukaudella. 9. Sensory Garden -hankevalmistelu ja haku (ENI-ohjelma): Ei toimenpiteitä, ENI CBC -hankkeet sekä uuden ohjelmakauden valmistelu keskeytetty EU:n toimesta Venäjän hyökkäyssodan vuoksi.
--	--	--

7 HENKILÖSTÖ		
7.1 Henkilöstön määrä		
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksessa kärsitään työvoimapulasta sekä korkeista sairauspoissaoloista.(s.26) Mitä toimenpiteitä on tämän osalta tehty?	Varhaiskasvatuksen osalta työvoimapulasta on tullut valtakunnallinen ilmiö. Tilanteen ratkaisemiseksi kaupunki on lisännyt varhaiskasvatukseen varahenkilöstöä, joita tällä hetkellä on viisi. Varahenkilöstön lisäämistä tullaan edelleen esittämään vuoden 2023 talousarvioon. Korkeat sairauspoissaolot varhaiskasvatuksessa ovat niin ikään valtakunnallinen haaste. Sairauspoissaolojen analysointia tehdään säännöllisesti noin kerran kuussa kaupunginjohtajan johtoryhmässä, minkä osalta on tehty laaja toimenpideohjelma poissaolojen hallinnan osalta. Henkilöstöpalvelut tekee yhdessä tulosalueen esihenkilöiden ja työterveyshuollon sekä Kevan kanssa työkykyjohtamisen toimenpiteitä niin tulosalue kuin yksilötasollakin. Vuoden 2021 aikana kaupunki sai kutsun Kevan kehittämishankkeeseen, jonka aikana kehitettiin edelleen varhaisen tuen toimintamallia, jonka myötä pyritään entistä varhaisempaan tukeen. Käytössä olevan korvaavan työn toimintamallin jalkauttamista varhaiskasvatukseen on tehty vuoden 2021 aikana. Kaupunki on hakenut keväällä 2022 ja saanut Kevan työelämän kehittämisen määrärahaa varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Hankkeen tavoitteena on varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvointiosaamisen ja työhyvinvoinnin lisäämisen kautta vähentää työkykyriskiä, lisätä tuottavuutta ja vahvistaa henkilöstön työhyvinvointi.
Kirjastotoimi	Työn kuormittavuus on suuri, henkilökunnan vähyys on yhtenä syynä. Pelkona palvelun laadun heikkeneminen. Määräaikaisuudet koetaan raskaina, koska aikaa kuluu perehdyttämiseen (s.26) Mitä toimenpiteitä tämän osalta on tehty tai suunniteltu?	Kirjastotoimeen on tehty kohdennetusti tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja työsuojelunorganisaation sekä henkilöstöpalvelun kanssa. Tämän osalta on käynnistetty koko henkilöstölle suunnattu tuki kokonaisuus työn organisoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseksi.

7.2 Kevan hyvinvointitutkimus	
	Kevan hyvinvointitutkimus ja sen antamat tulokset ovat ristiriidassa sen kanssa, mitä tarkastuslautakunnassa kuultavat ovat kertoneet. Mikä voisi selittää näitä eroja? Olisi ensiarvoisen tärkeää tuoda esille, miltä osin tulokset ovat ristiriidassa kuullun kanssa. Keva toteuttaa kyselyt riippumattomana valtakunnallisesti arvostettuna työelämän kehittämisen osaajana. Savonlinnan kaupungin henkilöstön luottamuksesta kyselyyn ja sen myötävaikuttamismahdollisuuksista kertoo keskimääräistä selvästi korkeampi 71,2 vastausprosentti vertailuorganisaatioihin nähden. Vastaustaso on jatkunut hyvänä jo kolmessa viimeisissä kyselyissä ja korkea vastausprosentti antaa luotattavan kokonaiskuvan organisaation työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyyn vastasi 676 henkilöä. Esihenkilöt on valmennettu tulosten käsittelyyn, olivat tulokset hyviä tai kehittämistä vaativia. Kyselyn toimintaprosessin mukaisesti henkilöstöedustajat saavat kaikki tulosraportit ja saavat osallistumiskutsun työyksiköiden tulostulokäsittelyyn. Mikäli raportissa tulee esille huolenaiheita, osallistuu tulostulokäsittelyyn myös tulosaluejohto sekä toimialajohtaja yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa. Luonnollisesti tiettynä ajankohtana tehty kysely ei voi tuoda esille kaikkia työyhteisöjen tilanteita. Näiden osalta on ensiarvoisen tärkeää hyvä ja ratkaisuja rakentava yhteistyö henkilöstön ja työnantajan välillä. Tärkeää on vahvistaa henkilöstön osallistumista jatkuvaan työn kehittämiseen sekä lisätä edelleen esihenkilöiden osaamista henkilöstöjohtamisen osalta.
7.3 Koulutus ja osaaminen	
	Koulutuspäivien tavoite oli 1,5 pv/htv. Toteutuma oli 1,0 pv/htv. (s. 26). Miksi tavoitteesta jäätiin? Mitä toimenpiteitä tämän osalta on suunniteltu tai tehty? Koronalla on ollut merkittäviä vaikutuksia myös koulutuksiin osallistumisessa ja niiden toteuttamisessa. Tehdyssä tarkastelussa on tullut esille, että henkilöstö ei ole tehty koulutusilmoitusta kaikista koulutuksista, joita on Koronan aikana pidetty pääosin etäkoulutuksina. Asian korjaantumiseksi on informoitu henkilöstöä. Näiden lisäksi, toimialojen tulisi pystyä varaamaan riittävä

		määräraha koulutusten toteuttamiseksi. Vuodelle 2022 on määritelty henkilöstötavoitteeksi osaamisen kehittäminen ja sen osalta otetaan käyttöön osaamisen johtamisen työkalu. Tämä myötä saadaan tietovarantoa henkilöstön osaamistarpeista, mitä hyödynnetään mm. koulutusten suunnittelussa ja toteuttamisessa.
7.4 Työhyvinvointi ja johtaminen		
	Työssä esille nousevia epäkohtia ovat olleet: pelonilmapiiri, asiat vellovat, neuvottelukulttuurissa esiintyvät puutteet ja jaksamisongelmat työssä. (s.26) Joillain työpaikoilla esiintyy edelleen huonoa johtamista ja ongelmia työilmapiirissä (s. 28) Mitä toimenpiteitä tämän osalta on tehty tai suunniteltu tehtävän?	Jotta toimenpiteitä pystyttäisiin kohdistamaan organisaatiossa, tulisi saada tarkempi tieto siitä, missä yksiköissä näitä mainittuja ongelmia esiintyy, mitä on tapahtunut ja milloin? Tällaisia tilanteita varten Savonlinnan kaupungilla on omat menettelytavat epäasiallisen kohtelun tilanteissa, joiden mukaan toimitaan ongelman tultua ilmi. Myös tarkastuslautakunnan tulisi toimia näiden menettelytapojen mukaisesti. Kaupunginjohtajan johtoryhmässä tehdään kuukausittaista seurantaan henkilöstön terveysperusteista poissaoloista ja niiden syistä. Henkilöstöpalvelut analysoi yhdessä työsuojelun ja työterveyshuollon eri mittareista saavavia tietoja säännöllisesti. Lisäksi kaupunginjohtaja sekä henkilöstöpäällikkö pitää säännöllisesti tapaamisia henkilöstön edustajien kanssa. Näiden edellä mainittujen tapahtumien seurantatietojen pohjalta tehdään kohdennettuja toimenpiteitä mm. tilanteissa, joissa esille on tullut työilmapiiriongelmaa tai tietoa työssä jaksamisen haasteista. Vuoden 2021 ja alkuvuoden 2022 aikana on käynnistetty kohdennettuja tukitoimenpiteitä muutamissa työyksiköissä. Esihenkilöiden osaamista on vahvistettu mm. työkykyjohtamisen valmennuksella. Esihenkilöille on suunniteltu yhdessä henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa syyskaudelle valmennus, jossa parannetaan esihenkilön toimintaa työntekijöiden kokemuksen näkökulmasta. Työhyvinvointikyselyn viestintää ja prosessia kehitetään edelleen siten, että henkilöstöedustajilla on entistä paremmat mahdollisuudet osallistua työyhteisöjen kehittämiseen.

	Työterveyshuollon järjestäjän vaihtuminen ja siinä tapahtuneet muutokset on koettu epäkohdaksi. (s.26) Mitä muutoksia tässä on tehty ja millaisiin toimenpiteisiin on tämän osalta ryhdytty?	Työterveyshuollon päätehtävä on ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, työkykyä tukeva työ ja työhyvinvoinnin edistäminen. Talousnäkökulmasta työterveyshuollon tehtävänä on olla tukemassa kaupunkia sairauspoissaolojen vähentämisessä ja työkyvyn ylläpidossa. Nykyisellä työterveyshuollolla on käytössä laajasti työkaluja, joilla työkykyriskit tunnistetaan. Sopimuksen mukaisesti työterveyshuolto järjestää työterveyshuoltopalvelut, jotka kattavat lakisääteiset, ennaltaehkäisevät työterveyshuoltopalvelut sekä yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Palvelun painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa valtakunnallisen nykykäytännön mukaisesti. Työterveyshuollon palveluista kerätään jatkuvasti palautetta ja palautteet käsitellään laadunseurantaryhmässä. Sopimuksen mukaista palvelutuotantoa seurataan ja arvioidaan sekä tehdään tarvittavia toimenpiteitä työterveyshuollon ohjausryhmässä, jossa kaupungin edustajina ovat henkilöstöpalvelut ja työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuollosta työterveyslääkäri, -hoitaja ja asiakkuuspäällikkö. Tarpeen vaatiessa palvelusta on reklamoitu palveluntuottajaa, mikäli toiminta ei ole palvelusopimuksen mukaisella tasolla. Syyskaudella 2022 toteutetaan kaupungin taholta asiakastytyväisyysskysely. Palveluun on tehty muutoksia saadun asiakaspalautteen pohjalta, siinä määrin, kuin se on hankintalain mukaan mahdollista. Vuoden 2022 aikana tulee arvioitavaksi työterveyshuollon kilpailuttaminen.
8 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA		
Henkilöstöriskit	Henkilöstöriskejä kasvattavat jatkuva eläköityminen sekä henkilötövuosivähennykset, osittaiset rekrytointihaasteet (s.27) Mitä toimenpiteitä on tehty näiden riskien pienentämiseen/hallintaan?	Kaupunki tekee jatkuvaa henkilöstösuunnitelmaa eläköityminen huomioiden. Eläköitymisen osalta on pyritty rekrytoimaan seuraaja siten, että rinnakkain työskentely ja tiedon siirto on mahdollista. Rekrytointihaasteet ovat lisääntyneet erityisesti teknisellä toimialalla. Toimialalla on erillisiä tehtäviä, joissa on valtakunnallisia

		rekrytointihaasteita. Näiden osalta on muokattu henkilöstön tehtäväkokonaisuuksia. Kaupunginjohtajan johtoryhmässä on käsitelty rekrytointia ja tehty linjauksia rekrytointien helpottamiseksi. Palkkatyöryhmässä on käsitelty rekrytointilisän käyttämistä haasteellisissa rekrytoinneissa. Näiden lisäksi on uudistettu kaupungin työnantaja -sivuja Kuntarekry -järjestelmässä sekä otettu markkinoinnissa käyttöön asuntoetu paikkakunnalle muuttaville. Erityisen tärkeää on kehittää työnantajamielikuvaa sekä veto- ja pitovoimatekijöitä. Työnantajamielikuvan kehittämiseen tarvitaan koko henkilöstöä sekä luottamushenkilöitä.
	Henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamista tulee kehittää ja panostaa henkilöstön osaamisen hallintaan ja kehittämiseen (s. 27) Tähän tarvitaan riittävää resurssointia. Mitä toimenpiteitä tähän on tehty/suunniteltu?	Työterveyshuollon päätehtävä on ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, työkykyä tukeva työ ja työhyvinvoinnin edistäminen. Talousnäkökulmasta työterveyshuollon tehtävänä on olla tukemassa kaupunkia sairauspoissaolojen vähentämisessä ja työkyvyn ylläpidossa. Nykyisellä työterveyshuollolla on käytössä laajasti työkaluja, joilla työkykyriskit tunnistetaan. Sopimuksen mukaisesti työterveyshuolto järjestää työterveyshuoltopalvelut, jotka kattavat lakisääteiset, ennaltaehkäisevät työterveyshuoltopalvelut sekä yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Palvelun painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa valtakunnallisen nykykäytännön mukaisesti. Työterveyshuollon palveluista kerätään jatkuvasti palautetta ja palautteet käsitellään laadunseurantaryhmässä. Sopimuksen mukaista palvelutuotantoa seurataan ja arvioidaan sekä tehdään tarvittavia toimenpiteitä työterveyshuollon ohjausryhmässä, jossa kaupungin edustajina ovat henkilöstöpalvelut ja työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuollosta työterveyslääkäri, -hoitaja ja asiakkuuspäällikkö. Tarpeen vaatiessa palvelusta on reklamoitu palveluntuottajaa, mikäli toiminta ei ole palvelusopimuksen mukaisella tasolla. Syyskaudella 2022 toteutetaan kaupungin taholta asiakastytytyväisyyskysely.

		Palveluun on tehty muutoksia saadun asiakaspalautteen pohjalta, siinä määrin, kuin se on hankintalain mukaan mahdollista. Vuoden 2022 aikana tulee arvioitavaksi työterveyshuollon kilpailuttaminen.
ICT-riskit	kyberhyökkäyksien määrän nousu ja muiden uhkien lisääntyminen. Sähköinen asiointi ja palveluiden siirtyminen verkkoihin. Nämä lisäävät tietoturvallisuuden merkitystä (s. 27). Nämä riskit on tiedostettu ja niiden pienentämiseksi tehdään jatkuvasti erilaisia toimenpiteitä. Millaisia toimenpiteitä on viime aikoina tehty?	Kuntien ICT-ympäristön kokonaisuuden tietoturvan kehitys ja ylläpito on ympäristön koosta johtuen hyvin laaja tehtävä. Rikolliset ja hyökkääjät etsii jatkuvasti heikkoja lenkkejä, mistä päästä sisään organisaation dataan ja hakevat suurinta mahdollista hyötyä, esim. ransomware-lunnasvaatimuksia jne. Täydelliseen tietoturvasoon pääseminen on erittäin kallista, vaatii aikaa, tietoturvakompetenssia ja -resursseja. Tietohallinto on tehnyt lukuisia erillisiä toimenpiteitä näiden riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. Erillisessä liitteessä on listattu 01/2021 - 08/2022 havaittuja ja tehtyjä tietoturvaan ja jatkuvuuteen vaikuttavia toimenpiteitä.