

Vastineet vuoden 2024 arviointi- kertomukseen

KAUPUNGINHALLITUS 29.9.2025

Valtuusto on kokouksessaan 19.5.2025 käsitellyt tarkastuslautakunnan arviointikertomusta.

Tarkastuslautakunta on esittänyt, että valtuusto pyytää arviointikertomuksessa esitettyihin havaintoihin vastaukset erikseen kaupunginhallitukselta koko arviointikertomukseen ja lautakunnilta omaan osuuteensa niin, että ne voidaan käsitellä valtuustossa valtuuston lokakuun kokouksessa.

Kaupunginhallitus on käsitellyt tarkastuslautakunnan arviointikertomuksen ja antaa vastauksensa tässä asiakirjassa.

Huomiot joihin tarkastuslautakunta on pyytänyt vastauksia hallitukselta

1. *Onko sisäisen valvonnan taso riittävä?* **Sisäisen valvonnan taso on todettu riittäväksi. Tarvittaessa kehittämisessä hyödynnetään sisäisen tarkastuksen palveluita.**
2. *Onko sisäisessä tarkastuksen johdosta suunnitellut toimenpidemuutokset edenneet käytäntöön?* **Kyllä ovat, prosesseja ja käytäntöjä on muutettu sisäisen tarkastuksen raportin johdosta.**
3. *Kaupunginhallituksen kanta, onko investointitaso riittävä tällä hetkellä kasvun ja elinvoiman kannalta?* **Investointitaso v. 2024 oli maltillinen ja kestävä tulo-rahoituksen riittävyyteen nähden. Vuosien 2025-2030 investointitasoa tulee karsia talouden tasapainon säilyttämiseksi ja velkamäärän vähentämiseksi.**
4. *Onko uuden organisaation sisäiset vastuut selkeät ja vastuuhenkilöt nimetty?* **Kyllä, uusien palvelualuejohtajien ja vastuualuejohtajien nimeämiset tehty jo v. 2024, myös tulosityksikköesihenkilöt nimetty ja toimivalta määritetty**
5. *Onko uuden organisaation käynnistyttyä todettu korjaustarpeita?* **Pääosin uusi organisaatio toimii hyvin. Uuden organisaation toimintaa arvioidaan jatkuvasti ja tarvittavia muutoksia on jo tehty. Joiltain osin organisaatiota ja toimintamalleja kehitetään edelleen v. 2025.**
6. *Millä keinoin varmistetaan osaavan henkilöstön rekrytoimisen onnistuminen ja olemassa olevan tiedon säilyminen henkilöstön vaihtuessa?* **Työnantajamielikuvaan vaikuttavat monet tekijät, jotka vaikuttavat myös rekrytointiin. Tähän voidaan vaikuttaa mm. viestinnän ja työsuhte-etujen avulla sekä panostamalla rekrytointiprosessiin. Lisäksi panostamme osaamisen kehittämisen toimintamallin luomiseen sekä työkykyjohtamisen kehittämiseen. Myös näiden avulla voidaan varmistaa tiedon säilyminen henkilöstövaihdostilanteissa.**