

TARKASTUSLAUTAKUNNAN ARVIOINTIKERTOMUS VUODELTA 2020

Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän valtuustolle

Sisällys

1. Puheenjohtajan katsaus	3
2. Tarkastuslautakunta	4
2.1. Sidonnaisuusrekisteri	4
3. Toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutuminen.....	4
3.1. Tuloksellinen toiminta ja talous.....	4
3.2. Asiakslähtöisyys.....	6
3.3. Toimiva työyhteisö ja motivoitunut henkilöstö	8
4. Kuntayhtymän henkilöstö	9
5. Tarkastuslautakunnan esitys yhtymävaltuustolle	10

1. Puheenjohtajan katsaus

Arvoisat lukijat

Vuoden 2020 tapahtumat toivat haasteensa myös ammatilliseen opetukseen. Korona vaikutti kuntayhtymän perustehtävän toteuttamiseen etäopetuksen alkaessa keväällä 2020. Kuntayhtymä onnistui pääsääntöisesti saavuttamaan sille asetetut tavoitteet vaikeissa olosuhteissa, tavoitteeksi asetetun opiskelijamäärän ja lisäksi yhteishaun ensisijaisten hakijoiden määrä oli jälleen hyvä. Se on satsannut onnistuneesti opetuksen järjestämiseen sekä vanhoissa että uusissa opetusympäristöissä.

Etäopetuksen vaikutukset tulevat näkymään kasvokkain saatavan opetuksen ja tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden opintojen tavoitteiden mukaisessa etenemisessä ja valmistumisessa. Kuntayhtymä sai avustusta, joka tulee kohdentaa koronan aiheuttamien ongelmien paikkaamiseen. Korona-avustuksen myötä lisärahoituksella palkattiin kasvatusohjaajia. Heidän tehtävänä oli tukea opetustyötä tarjoamalla ohjausta ja tukea sitä tarvitseville opiskelijoita.

On tärkeää, että kuntayhtymä resursoi riittävästi tulevana vuosina erilaisten tuen tarpeessa olevien oppilaiden tarvitsemiin tukimuotoihin. Vaikka avustus mahdollistaa lisähenkilöstön resurssin jakamisen kahdelle arviointivuoden jälkeisille vuosille, ei tuen tarve häviä avustuksen loppumisen myötä. Tässä tehtävässään kuntayhtymällä on mahdollisuus olla avarakatseinen ja luova, sekä hakea myös ammatilliseen koulutukseen ei niin perinteisiä keinoja tuen tarpeessa oleville opiskelijoille. Kuntayhtymän hyvä taloudellinen sallisi tämän.

Poikkeuksellinen vuosi näkyi erityisesti henkilöstön työssä. Opettajat tekivät erityisjärjestelyjä opiskelijoiden opintojen etenemisen ja valmistumisen hyväksi ja henkilöstö on jälleen osoittanut joustavuutta ja sitoutumista työhönsä. Kuntayhtymän onnistuminen nojaa hyvinvoivaan ja motivoituneeseen henkilöstöön. Henkilöstöä on tuettava työssään ja heillä tulee olla mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen. Henkilöstö on se voimavara, jolla kuntayhtymä säilyttää vetovoimansa kiinnostavana ja laadukkaana oppimisympäristönä.

Kuntayhtymän tulos oli positiivinen, joskaan tulos ei syntynyt pelkästään toiminnallisista tekijöistä vaan ammatillisen opetuksen rahoittamiseen varatuista valtionosuuksista ja korona-avustuksesta. Vuonna 2020 henkilöstö ja oppilaat ovat toimineet haasteellisissa olosuhteissa ja paineiden alla. Toivomme kuntayhtymän johdon ja hallituksen pohtivan keinoja, miten hyvä taloudellinen tilanne huomioidaan oppilaiden ja henkilöstön hyväksi.

Heli Ihanainen
tarkastuslautakunnan puheenjohtaja

2. Tarkastuslautakunta

Tarkastuslautakunnan jäsenet ja henkilökohtaiset varajäsenet valtuustokaudella 2017-2020 ovat:

Kunta	Jäsen	Varajäsen
Saarijärvi	Heli Ihanainen (pj)	Seppo Ruotsalainen (Äänekoski)
Pihtipudas	Sirpa Närhi (vpj)	Olavi Hakkarainen (Kivijärvi)
Äänekoski	Marko Nykänen	25.10.2019 asti
	Lauri Wilen 25.10. alk.	Elina Mäkinen (Viitasaari)

Kuntayhtymän vastuunalaisena tilintarkastajana on toiminut JHT, HT Lilja Koskelo BDO Auditor Oy:stä 5.10.2018. Kuntayhtymän tarkastajat ovat toimineet lautakunnan sihteerinä. Lautakunta on kokoontunut käsittelemään kuntayhtymän tilikauden 2020 asioita kuutena kokouspäivänä.

Lautakunta on koko vaalikaudelle laaditun tarkastussuunnitelmansa mukaisesti paneutunut eri koulutusaloihin haastattelemalla henkilöstöä ja opiskelijoita, tutustumalla asiakirjoihin sekä tekemällä tutustumiskäyntejä toimintayksiköihin.

2.1. Sidonnaisuusrekisteri

Vuoden 2015 kuntalain (410/2015) hallintoa ja johtamista koskevat säännökset tulivat voimaan 1.6.2017 lukien. Lain 121.1 §:n ja 5 kohdan mukaan tarkastuslautakunnan tehtävänä on valvoa 84 §:ssä säädetyn sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuustolle tiedoksi. Tarkastuslautakunta käsitteli ja hyväksyi kaikki kuntayhtymälle toimitetut uudet ja täydentävät sidonnaisuusilmoitukset ja päätti toimittaa ne valtuustolle tiedoksi.

3. Toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutuminen

Kuntayhtymän perustehtävänä, toiminta-ajatuksena on: Ammattitaidolla hyvinvointia seudun parhaaksi. Toimintaa ohjaavat arvoina yhdessä tekeminen, vastuullisuus sekä uudistuminen ja kehittyminen. Tavoitteena on, että kuntayhtymä on vetovoimainen osaamisen kehittäjä.

Keskeiset tavoitteet ja toiminnan suuntaviivat perustehtävän toteuttamiseksi ja tavoitetilan saavuttamiseksi ovat asiakaslähtöisyys, toimiva työyhteisö ja motivoitunut henkilöstö sekä tuloksellinen toiminta ja talous.

3.1. Tuloksellinen toiminta ja talous

Kuntayhtymän taloudellinen asema parani noin 1,22 milj. euroa. Kuntayhtymän toimintatuotot olivat 11,4 prosenttia suuremmat kuin edellisenä vuonna. Toimintakulut vähenivät noin 0,6 prosenttia. Toimintakate parani edellisen vuoden

tasosta noin 2,0 milj. euroa. Rahoitustuotot olivat noin 0,2 milj. euroa, vuosikate oli 2,7 milj. euroa.

Tilikauden aikana oli kolme lisärahoitushakua, joissa kuntayhtymälle myönnettiin 1,3 milj. euroa. Tähän vaikutti erinomainen onnistuminen kevään yhteishaussa, jossa ensisijaisia hakijoita oli n. 350. Myönnetystä summasta 120.000 € oli korona-epidemian vuoksi saatua avustusta.

Investointimenot olivat n. 1,2 milj. euroa ja mitkä toteutuivat n. 0,1 milj. euroa talousarviota pienempänä.

Peruspääoman lisäksi taseen vastattavissa oli:

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
omia rahastoja	0,03 milj. €	0,4 milj. €	0,4 milj. €	0,5 milj. €	0,6 milj. €	0,6 milj. €
ylijäämiä	20,1 milj. €	18,4 milj. €	19,1 milj. €	20,5 milj. €	20,3 milj. €	19,5 milj. €
varauksia	0,1 milj. €	0,1 milj. €	0,1 milj. €	0,2 milj. €	0,2 milj. €	0,3 milj. €

Tarkastuslautakunnan kannanotto/ kysymykset

Rahoitusperusteet alkavat vakiintua, mutta saatava rahamäärä on edelleen vaikeasti ennakoitavissa. Muutamia kertoja vuodessa myönnettävää valtionosuutta ei voida budjetoida tarkasti talousarviota laadittaessa. Tarkastuslautakunta suosittelee lisätalousarvioiden laatimista.

Huomattavaa kuitenkin on, että tilikaudella saavutettu taloudellinen tulos ei syntynyt puhtaasti tilikauden operatiivisen toiminnan tuloksena. Tilikaudelle on kirjattu rahoitusta, joihin kohdistuvat kustannukset realisoituvat vasta tulevina vuosina.

Hyvä tulos kumuloituu kuntayhtymän taseeseen vahvistaen omaa pääomaa. Kuntayhtymän perustehtävänä ei ole varallisuuden kerääminen. Saatuja tuloja tulisi sijoittaa opetukseen ja oppimisympäristöjen kehittämiseen. Tarkastuslautakunta jättää kysymyksen hallitukselle, mikä kuntayhtymän pidemmän aikavälin suunnitelma on: kehittää toimintoja kuitenkin huomioiden kuntayhtymän toiminnan kannalta oleellinen taloudellinen kantokyky?

Tarkastuslautakunta kysyy, miten ennakolta saatu rahoitus aiotaan kohdentaa avustuksen alkuperäiseen käyttötarkoitukseen? Korona-avustus kohdistuu kahdelle tulevalle vuodelle lisähenkilöstön palkkauskuluihin, miten henkilöstöresurssi on suunniteltu jaettavan? Onko henkilöstöresurssi jakautunut tasaisesti eri yksiköiden kesken?

Toiminnan ja talouden valvonnassa merkittävää on sisäinen valvonnan toteuttaminen ja seuraaminen. Tarkastuslautakunta painottaa sisäisen tarkastuksen merkitystä ja että sen tulee olla suunniteltua ja dokumentoitua.

Opiskeluun ja oppimisympäristöön liittyvä tuloksellinen toiminta (vaikuttavuus)

Kuntayhtymän toteutunut opiskelijavuosimäärä vuonna 2020 oli KOSKI-palvelun mukaan 1684,7 opiskelijavuotta kun sille asetettu tavoite oli 1622,0. Tästä puuttuu POKE koulutus Oy:n järjestämä koulutus, jota ei tallenneta KOSKI-palveluun. Rahoituksen perustana oleva tavoitteellinen painotettu opiskelijavuosikertymä saavutettiin.

Keskeytysten tavoite <14,0%, joka toteutui perustutkinnoissa 12,9%, ammattitutkinnoissa 12,1% ja erikoisammattitutkinnoissa 3,7%. Eronneeksi katsotaan myös siirtyminen opintolinjoilta toiseen. Eroamiset ovat hivenen nousseet edellisvuodesta, paitsi erikoisammattitutkintojen osalta, jossa keskeytyksiä oli edellisvuotta vähemmän. Koronan vaikutusta eroamisiin tai opintojen keskeyttämiseen ei voida suoraan osoittaa. Korona vaikutti lomautusten aiheuttamien oppisopimusten keskeyttämisiin (6,4%), keskeyttämisten ollen kuitenkin ennakoitua pienempi.

Tavoiteajassa valmistuneiden tavoite oli 80,0%, ja se toteutui perustutkintojen osalta 86,2%, ammattitutkintojen osalta 84,3% ja erikoisammattitutkintojen osalta 85,7%.

Opiskelijoista 76,0% työllistyi valmistumisen jälkeen, kun tavoite oli 70,0%.

Kuntayhtymä on laajentanut koulutustarjontaa myös Laukaassa.

Tarkastuslautakunnan kannanotto/ kysymykset

Tarkastuslautakunta kysyy, miten kuntayhtymässä reagoidaan ja valmistaudutaan mahdollisiin koronan jälkivaikutuksiin, etäopetuksen aiheuttamiin opiskelijoiden haasteisiin suorittaa opintoja tavoiteajassa ja mahdollisten eroamisten lisääntymisiin?

Tarkastuslautakunnan mielestä on merkille pantavaa, että haastavista olosuhteista huolimatta kuntayhtymä on onnistunut ensisijaisten hakijoiden määrässä (350) joka oli lähes edellisvuoden tasoinen, kuin myös tavoiteajassa valmistuneissa asetetut tavoitteet saavutettiin.

3.2. Asiakslähtöisyys

Laadukas opetus

Opiskelijoiden arviota opetuksesta kysytään vuosittain. Tavoitteena oli, että opiskelijoiden arvio koulutuksen kokonaislaadusta on 4,0. Opiskelijoiden arvio perustutkintojen osalta oli 4,2 ja ammattitutkintojen 4,4 sekä erikoisammattitutkintojen 4,5. Asetetut tavoitteet saavutettiin.

POKE:n opiskelijoille tehtiin välipalautekysely keväällä 2020. Kyselyllä kerättiin tietoa HOKS-prosessista ja yleisesti opiskelusta POKE:lla. Kyselyyn pyydettiin

vastaamaan kaikkia tutkinnon osaa tai koko tutkintoa suorittavia opiskelijoita. Vastauksia saatiin 747 ja vastausprosentti oli 41.

Oppilaiden antama keskiarvo *olen tyytyväinen saamaani koulutukseen*, oli 3,86 ja *olen saanut koulutuksen aikana osaamista ja ammattitaitoa, jota pystyn hyödyntämään* ka. 3,95. Minulle laadittu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) on mahdollistanut joustavan opintojen etenemisen, vastaajat antoivat arvosanaksi 3,80.

Vastaajien antama arvosana, että koulutus on antanut valmiuksia yrittäjyyteen, oli 3,12. Kyselyyn vastanneista opiskelijoista vain 19,7% (täysin samaa mieltä) koki saaneensa riittävästi palautetta osaamisen kehittymisestä.

Kiusaamista, syrjintää tai häirintää on havainnut 78 opiskelijaa ja 30 kertoo olleensa sen kohteena itse. Vastaajista 104 kokee, ettei kiusaamiseen, syrjintään tai häirintään puututa.

Tarkastuslautakunnan kannanotto/ kysymykset

Opiskelijoille tehdystä välikyselystä nousi esille 1) tiedonkulun haasteet henkilöstön ja oppilaiden välillä (myös henkilöstön sisäisen tiedonkulun haasteet, jotka heijastuvat opiskelijoihin), 2) opiskelijoiden haasteet tavoittaa opettajia, 3) työrauha, 4) opetuksen sisältö sekä toteutus, 5) opettajien osaaminen, 6) arvioinnin ja palautteen saaminen, 7) osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ja 8) tilat ja laitteet.

Tarkastuslautakunta kysyy, miten kuntayhtymä reagoi opiskelijoiden antamaan palautteeseen ja pyrkii parantamaan esille nostettuja kehittämiskohtia?

Noin 4% vastanneista opiskelijoista kokee tulleen kiusatuksi, syrjityksi tai kertoo kokeneensa häirintää. Vastaajista noin joka seitsemäs kokee, ettei tilanteisiin puututa. Tarkastuslautakunta kysyy, miten kuntayhtymässä reagoidaan tähän ja millaisia työkaluja sillä on käytössään em. kokemusten estämiseksi? Tarkastuslautakunnan näkemys on, että kuntayhtymän toiminnassa tulee olla nollatoleranssi kiusaamiselle, syrjinnälle ja häirinnälle.

Korona on aiheuttanut tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden määrän kasvamisen. Tarkastuslautakunta kysyy, miten kuntayhtymä tavoittaa tuen tarpeessa olevat opiskelijat, ja mitkä ovat ne käytännön keinot, joita opiskelijoiden tukemiseksi voidaan käyttää? Miten oppilaitos pystyy huolehtimaan oppilaiden jaksamisesta? Miten eri opetusympäristöissä pystytään vastaamaan opiskelijoiden yhteisöllisyyden tarpeeseen, sosiaaliseen vahvistumiseen ja osallistumismahdollisuuksiin, joilla pystytään vaikuttamaan opintoihin sitoutumiseen?

Ammatillisen opetuksen kannalta edellisuosi, siirtyminen etäopetukseen edellyttää kaikilta opiskelijoilta valmiuksia etälaitteiden ja sovellusten käyttöön. Tarkastuslautakunta kysyy, miten huomioidaan ne opiskelijat, joilla on huonot valmiudet tai ei ole ollenkaan valmiuksia osallistua verkko-opetukseen?

Sidosryhmät

Sidosryhmäkyselyä ei toteutettu vuonna 2020. Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä kuntayhtymän roolia työelämän tarpeisiin vastaamisessa. Tarjottavan koulutuksen tulee vastata kysyntään sekä koulutusaloittain että alueellisesti. Tarkastuslautakunta kysyy, miten kuntayhtymä seuraa kysyntää, on yhteydessä työelämän edustajiin ja muihin keskeisiin sidosryhmiin ja toteuttaa tasa-arvoisesti koulutusmahdollisuuksia alueella?

3.3. Toimiva työyhteisö ja motivoitunut henkilöstö

Henkilöstökysely toteutettiin vuonna 2020. Yleisarvosana työpaikalle vaihteli yksiköiden kesken 3,4 – 3,9. Vastausprosentti vaihteli yksiköittäin 50,0% - 83,8%.

Toimiva työyhteisö

Toimivan työyhteisön mittareina käytettiin arviointikohtia *tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä, vaikutusmahdollisuudet työtä ja itseä koskeviin asioihin, työpaikan ilmapiiri ja henkilökunnan valmius edistää POKE:n menestymistä*. Tavoitteeksi oli asetettu 4,0 jokaisessa arviointikohdassa. Toteutumassa arviointikohtia ei ole eritelty, *Toimivan työyhteisö* sai yleisarvosanaksi 3,7. Asetettua tavoitetta ei saavutettu.

Henkilöstön antamassa palautteessa nostettiin esille koetut ongelmat tiedonkulussa organisaation sisällä, vaikuttamismahdollisuuksien uupuminen koskien omaa työtä ja sen kehittämistä. Lisäksi henkilöstö toivoi enemmän avointa keskustelua sekä esihenkilön että tiimin kesken.

Henkilöstö korosti avoimuuden lisäämistä, yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta sekä oman yksikön että koko organisaation sisällä. Henkilöstökyselyssä nostettiin esille myös kuntayhtymän tasolla tiedottaminen ja henkilöstön tapaaminen.

Epäasiallista kohtelua tai häirintää oli kokenut 9% henkilöstöstä. Heistä noin puolet ei ollut ottanut yhteyttä esihenkilöön tapahtumien vuoksi.

Ammattitaitoinen ja kehittyvä henkilöstö

Tavoitteena oli, että muodollisesti päteviä päätoimisista opettajista on 85,0%. Koko kuntayhtymän päätoimisista opettajista muodollisesti päteviä oli 88,4%.

Koulutuspäivät/päätoiminen henkilöstö toteutui 4,4 päivää, kun tavoite oli 4,0 päivää/henkilö. Henkilöstökoulutuksen painopiste oli ammatillisen koulutuksen ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistaminen. Henkilöstö osallistui myös oman alansa ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

Henkilöstökyselyn vastausten perusteella henkilöstö kaipaa mahdollisuuksia työnsä suunnittelemiseen ja ennakoimiseen. Henkilöstö kokee kiirettä ja että työn kuorma aiheuttaa töiden kasautumista. Vastauksissa esitettiin lisähenkilöstön palkkaamista (myös opetustyö). Vastaajista osa kokee työn uudet sähköiset välineet ja niiden

käyttöönoton haastavaksi, ja siihen toivottiin lisää opastusta ja aikaa uuden opettelemiseen. Vastaajista osa koki, että työmäärä estää lisäkoulutukseen osallistumista.

Tarkastuslautakunnan kannanotto/ kysymykset

Tarkastuslautakunta kysyy, miten kuntayhtymä ottaa huomioon henkilöstökyselyn palautteet? Miten ja millä keinoilla henkilöstön kokemiin (ongelmat tiedonkulussa organisaation sisällä, vaikuttamismahdollisuuksien puuttuminen koskien omaa työtä ja sen kehittämistä, toive avointa keskustelua sekä esihenkilön että tiimin kesken, avoimuuden lisääntyminen, yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutuminen sekä oman yksikön että koko organisaation sisällä, kokemus epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä, ajan riittämättömyys ja työn kasautuminen, sekä niiden vaikutus omaa ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen osallistumiseen) haasteisiin ja ongelmiin puututaan?

Tarkastuslautakunta suosittelee edelleen henkilöstötilinpäätöksen laatimista.

4. Kuntayhtymän henkilöstö

Kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 225 henkilöä. Henkilöstöstä oli päätoimisessa palvelussuhteessa 96,0%, kokoaikatyössä oli 88,4% ja osa-aikatyössä 7,6%. Sivutoimisessa palvelussuhteessa oli 4,0%, ja he työskentelivät opetustehtävissä.

Vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut ja määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvanut. Eniten määräaikaista henkilökuntaa on opetustehtävissä, opetushenkilöstön tarve yksiköissä vaihtelee järjestettävän koulutuksen mukaan. Opettajien vakinaistamiseen vaikuttavat pätevyysvaatimukset. Vuonna 2020 määräaikaista henkilökuntaa palkattiin opiskelijoiden tukipalveluihin.

Henkilöstön keski-ikä oli keskimäärin 51,2 vuotta. Suurin ikäryhmä olivat 50-59 -vuotiaat, joita on koko henkilöstön määrästä 41,7%. Yli 60-vuotiden osuus oli 21,3%. Henkilöstöstä vuonna 2020 56,5% oli naisia ja miehiä 43,5%.

Päätoiminen henkilöstö oli vuonna 2020 poissa töistä sairauden sekä työtapaturmien ja ammattitautien vuoksi yhteensä 2 027 kalenteripäivää. Poissaolopäivät vähenivät edellisvuodesta n. 5%.

Sairauspoissaolot olivat suurimmaksi osaksi 1 – 3 päivän pituisia. Sairauslomien keskipituus oli 8,4 kalenteripäivää. Vuonna 2019 keskipituus oli 10,2 kalenteripäivää.

Tarkastuslautakunnan kannanotto/ kysymykset

Kuntayhtymän palveluksesta on eläköitynyt viimeisen viiden vuoden aikana 29 henkilöä. Seuraavien kolmen vuoden sisällä eläköityy sama määrä. Henkilöstömäärässä näkyy kasvua, mutta henkilöstömäärää nostaa määräaikaisten henkilöiden palkkaaminen esimerkiksi opiskelijoiden tukipalveluihin.

Tarkastuslautakunta suosittaa kiinnittämään huomiota määräaikaisen ja vakituisen henkilöstön määriin ja niiden muutoksiin suhteessa toisiinsa. Tarkastuslautakunta kysyy, miten eläköitymiset jakautuvat opetushenkilöstön ja muiden palveluiden kesken, ja miten kuntayhtymä on varautunut eläköitymisiin ja varmistaa riittävän henkilöstöresurssin?

Tarkastuslautakunta pitää erittäin tärkeänä, että kuntayhtymällä on riittävä henkilöstöresurssi tuottaa laadukasta, ajantasaista ja työelämän tarpeisiin vastaavaa ammatillista opetusta. Henkilöstölle on turvattava riittävä aika työn laadukkaaseen suorittamiseen ja oman ammatillisen osaamisen vahvistamiseen. Työnantajana kuntayhtymä on vastuussa työterveyshuollon palveluiden saavutettavuudesta ja työhyvinvoinnin edellyttämistä tekijöistä ja niihin vaikuttamisesta yksiköissä. Hyvä työilmapiiri, ajalliset ja aineelliset resurssit ja kuulluksi tuleminen omaa työtä koskevissa asioissa luovat menestyksekkään työyhteisön.

Tarkastuslautakunta pitää tärkeänä, että työhyvinvointiin sekä työilmapiiriin myönteisesti vaikuttavia toimenpiteitä jatketaan aktiivisesti. Tarkastuslautakunta pyytää kiinnittämään huomiota hiljaisen tiedon siirtymiseen eläkesiirtymien vuoksi.

5. Tarkastuslautakunnan esitys yhtymävaltuustolle

Tarkastuslautakunta jättää arviointikertomuksen vuodelta 2020 yhtymävaltuuston käsiteltäväksi ja esittää, että yhtymävaltuusto pyytää näistä edellä mainituista tarkastuslautakunnan kannanotoista ja havainnoista, joissa tavoitetta ei ole saavutettu, yhtymähallituksen vastaukset niin, että ne voidaan käsitellä syyskauden 2021 valtuuston kokouksessa.

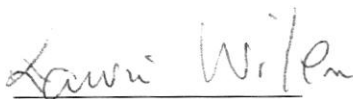
Äänekoskella 17. päivänä toukokuuta 2021



Heli Ihanainen
Puheenjohtaja



Sirpá Närhi
varapuheenjohtaja



Lauri Wilen
jäsen