

Kaupunginhallitus

Aika 01.06.2026 klo 16:00 -**Paikka** Formari**Käsiteltävät asiat**

Asia	Otsikko	Sivu
161	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
162	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
163	Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen	5
164	Kaupunginjohtajan ja toimialajohtajien ajankohtaiset asiat	6
165	Hallintopakko hakemusta koskeva selitys / Vaskijärven vedenkorkeuden sääntely	7
166	Koskenalustan lohko	8
167	Täyttöluvat, sivistystoimi	11
168	Sivistystoimen kesäajan täyttölupien delegointi	12
169	Johtavan rehtorin viran perustaminen ja täyttö	14
170	Resurssiasiantuntijan (ICT, hankinnat ja valmius) toimen perustaminen ja täyttö	17
171	Elinvoimapäällikön määräaikaisen viran perustaminen ja toimivalta	21
172	Henkilöstön työhyvinvointi-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2026	23
173	Valtuuston päätösten laillisuuden toteaminen	30
174	Karkkilan kaupungin nimenkirjoitusoikeudet	31
175	Pankkitilien käyttöoikeudet	32
176	Eron myöntäminen luottamustoimista ja uusien jäsenten valinta (KV)	33
177	Etuosto-oikeuden käyttämättä jättäminen kiinteistökaupoissa	34
178	Kaupunginhallituksen alaisten viranhaltijoiden päätöksiä	35
179	Saapuneet kirjelmät, ilmoitukset ja päätökset	36

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Korhonen Markku	Puheenjohtaja
	Tallgren Anna	1. varapuheenjohtaja
	Malmberg Milla	2. varapuheenjohtaja
	Arvila Olli-Pekka	Jäsen
	Ilonen Jarkko	Jäsen
	Myllylahti Eevi	Jäsen
	Sundström Mia	Jäsen
	Tallgren Mika	Jäsen
	Toivonen Tomi	Jäsen
	Jokitalo Juha	Kaupunginjohtaja
	Ahjoniemi Satu	Kv:n puheenjohtaja
	Liesmala Anssi	Kv 1. varapuheenjohtaja
	Salapuro Paula	Kv 2. varapuheenjohtaja
	Rautiainen Mari	Kv 3. varapuheenjohtaja
	Lilja Sini	Valmistelija
	Nikkilä Satu	Valmistelija
	Pieniniemi Leena	Valmistelija
	Rantanen Marja	Valmistelija
	Huhtamäki Heli	Pöytäkirjanpitäjä

Kaupunginhallitus

01.06.2026

161

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Kaupunginhallitus 01.06.2026

Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat. Esityslista lähetetään mahdollisuuksien mukaan kokouskutsun yhteydessä. Toimielinten kokouskutsu on lähetettävä vähintään neljä (4) päivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus, toimielimen päättämällä tavalla.

Toimielimen kokous on päätösvaltainen, kun saapuvilla on enemmän kuin puolet toimielimen jäsenistä.

Ehdotus: Todetaan laillisuus ja päätösvaltaisuus.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

162

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Kaupunginhallitus 01.06.2026

Kaupunginhallituksen pöytäkirjan tarkastaa kullakin kerralla kaksi sitä varten valittua jäsentä.

Tarkastusvuorot ovat seuraavat:

Olli-Pekka Arvila, Jarkko Ilonen, Milla Malmberg, Eevi Myllylahti, Mia Sundström, Anna Tallgren, Mika Tallgren, Tomi Toivonen.

Tarkastusvuorossa ovat: Eevi Myllylahti ja Mia Sundström.

Ehdotus:

Kaupunginhallitus valitsee kaksi pöytäkirjantarkastajaa tarkastamaan tämän kokouksen pöytäkirjan. Pöytäkirja tarkastetaan ja allekirjoitetaan sähköisesti viimeistään maanantaina 8.6.2026 klo 16.00.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

163

Asioiden käsittelyjärjestyksen hyväksyminen

Kaupunginhallitus 01.06.2026

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitin toisin päätä. Toimitin voi erityisistä syistä päättää ottaa käsiteltäväksi sellaisenkin asian, jota ei ole mainittu kokouskutsussa, mikäli vähintään puolet jäsenistä kannattaa asian käsiteltäväksi ottamista.

Ehdotus: Kaupunginhallitus hyväksyy esityslistan asioiden käsittelyjärjestykseksi.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

164

Kaupunginjohtajan ja toimialajohtajien ajankohtaiset asiat

Kaupunginhallitus 01.06.2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja ja toimialajohtajat esittävät kokouksessa katsauksen ajankohtaisista asioista.

Kaupunginjohtajan ajankohtaiset asiat

- drooni-ohjeistus
- FCG-ohjausryhmän työskentely
- Hallintopakkoasian eteneminen
- 15.6 kaupunginhallitus

Elinvoimajohtajan ajankohtaiset asiat

-
-

Kaupunkikehitysjohtajan ajankohtaiset asiat

-
-

Sivistysjohtajan ajankohtaiset asiat

-
-

Talous- ja hallintojohtajan ajankohtaiset asiat

- Rahoitustilanne
-

Ehdotus:

Kaupunginhallitus merkitsee katsaukset tietoonsa saatetuiksi.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

165**Hallintopakkohakemusta koskeva selitys / Vaskijärven vedenkorkeuden sääntely**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

320/10.03.01.03/2023

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: Ympäristöpäällikkö Pirjo Siik

Lupa- ja valvontavirasto on antanut Karkkilan kaupungille mahdollisuuden selityksen antamiseen Vaskijärven vedenkorkeuden sääntelyä koskevan hallintopakkohakemuksen johdosta. Selitys on annettava viimeistään 30.6.2026 (lisäaika myönnetty 19.5.2026).

Lupa- ja valvontavirastolle esitettyssä kantelussa vaaditaan, että se käynnistää hallintopakkomenettelyn ja velvoittaa sakon uhalla Karkkilan kaupunkia noudattamaan Vaskijärven säännöstelyyn 29.12.1989 myönnetyn luvan määräyksiä. Kantelussa todetaan, että Vaskijärven vedenpinnan korkeus on pääsääntöisesti ylittänyt säännöstelyluvassa määrätyn ylimmän raja-arvon, mistä on aiheutunut vahingollisia seuraamuksia kantelun tekijöiden rantakiinteistöillä, kuten vesivahinkoja ranta-alueille sekä kiinteistöjen käyttöhyödyn ja viihtyisyyden vähentymistä. Kantelun tekijät ovat jo vuonna 2009 pyytäneet kaupunkia ryhtymään toimenpiteisiin padon hoidon parantamiseksi ja uudelleen vuonna 2016, jolloin asia oli saatettu ELY-keskuksen tietoon. Koska kaupunki ei heidän näkemyksensä mukaan kuitenkaan tehnyt tosiasiallisia ja vaikuttavia toimenpiteitä siten, että Vaskijärven vedenpinnan korkeus olisi pysynyt säännöstelyluvassa mukaisena, ovat he vuonna 2021 pyytäneet uudelleen, että ELY-keskus ryhtyisi toimenpiteisiin luvan noudattamiseksi. Vuosina 2023-2025 olosuhteet ovat jälleen johtaneet merkittäviin vedenkorkeuden nousuihin. Kaupunki on vuonna 2024 ilmoittanut, että uutta vesilain mukaista lupaa haetaan syksyyn 2025 mennessä, mutta ilmeisesti uutta hakemusta ei ole saatettu vireille.

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Karkkilan kaupunginhallitus antaa Lupa- ja valvontavirastolle pykälän liitteenä olevan selityksen Vaskijärven säännöstelystä sekä säännöstelyluvassa noudattamisesta.

Päätös:

Täytäntöönpano:

Liitteet

Liite 1 Serlitys Vaskijärven säännöstely 28.5.2026

Kaupunkikehityslautakunta	§ 17	26.02.2026
Kaupunkikehityslautakunta	§ 42	23.04.2026
Kaupunginhallitus		01.06.2026

166**Koskenalustan lohko**

Kaupunkikehityslautakunta 26.02.2026 § 17

Esittelijä: Kaupunkikehitysjohtaja Rantanen Marja
Valmistelija: Kaupunkikehitysjohtaja Rantanen Marja
Mitta- ja kiinteistöpäällikkö Hallenberg Jani

Kiinteistön 224-405-1-29 (Koskenalustan lohko) omistajat hakivat maisematyölupaa puiden kaatamiseksi uudistuskypsien metsäkuvioiden uusimiseksi ja nuorten metsien harventamiseksi noin 20 hehtaarin alueella. Hakkuualat oli jaettu seitsemään lohkoon. Kiinteistö sijaitsee sekä asemakaava- että osayleiskaava-alueella.

Vastaava rakennustarkastaja myönsi 4.5.2022 maisematyöluvan kuviolle 1 ja 7 (yhteensä 8,4 ha) edellyttäen vähintään 10 metrin rantavyöhykettä, jyrkissä kohdissa leveämpää. Karkkilan Luonnonsuojeluyhdistys ry haki päätökseen oikaisua. Ympäristölautakunta päätti 15.6.2022 § 41 ettei viranhaltijan päätöstä muuteta, mutta lisäsi määräykset 30 m koskemattomasta suojavyöhykkeestä Karjaanjoen varrelle ja 10 m koskemattomasta suojavyöhykkeestä Kolisevanjoen rannoille. Lisäksi kuviolta 1 edellytettiin luontoselvitys. Kuvion 1 luontoselvitys toimitettiin 13.2.2024 ja hyväksyttiin lautakunnassa 20.2.2025 § 8.

Alueen maanomistaja käynnisti Maanmittauslaitokselta 12.3.2025 pidetyn, puustoa koskevan lunastustoimituksen, jonka tarkoitus oli selvittää, onko kaupungille syntynyt Maankäyttö- ja rakennuslain 101 §:n perusteella korvausvelvollisuus, koska noin 11,4 hehtaaria on osoitettu osayleiskaavassa retkeily-, ulkoilu- ja M-alueiksi sekä asemakaavassa lähivirkistysalueeksi (VL). Toimituksen alussa toimitusinsinööri tiedusteli kaupungin halukkuutta alueen maapohjan lunastamiseen. Maanomistaja ei hakenut lunastusta eikä myöskään sitä vastustanut. Koska päätösvalta lunastuksessa kuuluu kaupunginvaltuustolle, toimitus keskeytettiin kaupunkikehitysjohtajan pyynnöstä kaupungin lunastushalukkuuden selvittämiseksi. Kaupunginvaltuusto päätti 26.5.2025 § 36 hakea lähivirkistysalueeksi kaavoitetun maapohjanlunastamista. Toimitusta jatkettiin 29.10.2025, jolloin maanomistaja pyysi lisäaikaa arviokirjan ja korvausvaatimuksen täydentämistä varten. Keskeytys hyväksyttiin, ja toimitus keskeytettiin KML 172 ja 179 § perusteella siihen saakka, kunnes vaatimukset ja vastineet toimitetaan. Toimitusinsinööri toimitti 10.12.2025 kaupungille maanomistajan korvausvaatimuksen, joka sisälsi myös arviolausunnon, oikeudellisen avustamisen kustannuslaskun sekä kopion vuoden 2019 halkomistoimituksen arviosta.

Arviolausunnon mukaan kiinteistön pinta-ala on 14,36 ha. Maanomistaja oli jakanut alueen maapohjan kolmeen hintaluokkaan. Maanomistajan mukaan yrittäjätien itäpuolen alueella on ollut liikerakentamisen kiinnostusta (aiemmin J. Kärkkäinen -konsernin hanke), joten aluetta ei tulisi pitää virkistys- tai puistoalueena. Alueen kärjessä olevan n. 2 ha

Kaupunkikehityslautakunta	§ 17	26.02.2026
Kaupunkikehityslautakunta	§ 42	23.04.2026
Kaupunginhallitus		01.06.2026

alueen Maanomistaja on katsonut soveltuvan teollisuuden laajentamiseen. Lopun alueen on maanomistaja katsonut olevan ns. normaalin odotusarvon aluetta. Puuston arvon maanomistaja on arvioinut.

Kaupunkikehitysjohtaja on käynyt joulukuussa kaavoituspäällikön kanssa läpi alueeseen liittyviä suojelu- ja luontoarvoja, sekä kaavoituksen perusteena olleita niitä seikkoja, jonka perusteella alua on jätetty teollisuusalueen ulkopuolelle.

Valmisteluaiakatauluista johtuen kaavoituspäällikön näkemys vastineesta asiakohdittain puuttuu.

Ehdotus: Kaupunkikehitysjohtaja Rantanen Marja

Kaupunkikehityslautakunta merkitsee asian tässä vaiheessa tiedoksi

Päätös: Hyväksyttiin.

Täytäntöönpano: Kaupunginhallitus

Kaupunkikehityslautakunta 23.04.2026 § 42

Esittelijä: Kaupunkikehitysjohtaja Rantanen Marja
Valmistelijä: Kaupunkikehitysjohtaja Rantanen Marja

Kaupunkikehitys on jatkanut kaupugin lausunnon valmistelua. Tarkoitus on että lausunnossa kootun vastineen pohjalta voidaan jatkossa päättää miten kaupunki tulee prosessia jatkamaan.

Vastinetta on valmisteltu yhdessä kaavoituksen ja mittaus- ja kiinteistötoimen palvelualueiden kanssa.

Ehdotus: Kaupunkikehitysjohtaja Rantanen Marja

Kaupunkikehityslautakunta päättää antaa kaupunginhallitukselle ja edelleen valtuustolle kokouksessa hyväksytyn liitteenä olevan vastine lausunnon.

Käsittely: Keskustelun jälkeen kaupunkikehitysjohtaja teki muutetun päätösehdotuksen seuraavasti:
Kaupunkikehityslautakunta päättää antaa kaupunginhallitukselle kaavoituspäällikön tekemän selvityksen lunastettavan kiinteistön kaavoitustilanteesta ja Karkkilan alueella tehtyjen lunastusten ja kauppojen maa-arvoista.

Puheenjohtaja tiedusteli voidaanko muutettu päätösehdotus hyväksyä yksimielisesti. Lautakunta hyväksyi muutetun päätösehdotuksen yksimielisesti.

Kaupunkikehityslautakunta	§ 17	26.02.2026
Kaupunkikehityslautakunta	§ 42	23.04.2026
Kaupunginhallitus		01.06.2026

Päätös: Kaupunkikehityslautakunta päättää antaa kaupunginhallitukselle kaavoituspäällikön tekemän selvityksen lunastettavan kiinteistön kaavoitustilanteesta ja Karkkilan alueella tehtyjen lunastusten ja kauppojen maa-arvoista.

Täytäntöönpano: Kaupunginhallitus

Kaupunginhallitus 01.06.2026
78/10.00.02/2025

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Kaupunginhallitus merkitsee selvityksen tiedokseen ja sopii jatkotoimista.

Päätös:

Liitteet

Liite 2 Selvitys lunastettavan kiinteistön kaavoitustilanteesta ja Karkkilan alueella tehtyjen lunastusten ja kauppojen maa-arvoista

Kaupunginhallitus

01.06.2026

167**Täyttöluvut, sivistystoimi**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

5/01.01.01/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

Sivistysjohtaja Lilja Sini

Karkkilan kaupunginhallitus on 9.6.2025 kokouksessaan päättänyt täyttölupamenettelyn käyttöönotosta. Täyttölupamenettelyn vuoksi kaikissa vakinaisissa ja määräaikaisissa rekrytoinneissa tulee pyytää täyttölupa kaupunginhallitukselta jo ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Täyttölupamenettelystä on voinut poiketa vain välttämättömissä maksimissaan kahden viikon työ- ja virkasuhteissa, yli kahden viikon mutta alle 6 kk:n sijaisjärjestelyissä ja niiden mahdollisissa välttämättömissä rekrytoinneista sekä nuorten työpajalle palkattavien nuorten työsuhteissa.

Sivistystoimessa on tarpeen avata kyseisten työtehtävien haun lukuvuodelle 2026-2027. Rahat tehtäviin on varattu talousarvioon.

Luokanopettaja, Nyhkälän koulu, määräajaksi 10.8.2026-5.6.2027

Nyhkälän koulun vakituudessa virassa oleva luokanopettaja on ilmoittanut rehtorille jäävänsä raskaus- ja vanhempainvapaalle ensi lukuvuodeksi. Näin ollen kyseiselle luokanopettajalle tarvitaan sijainen määräajaksi ajalle 10.8.2026-5.6.2027. Opetusvelvollisuus virassa on 24 vuosiviikkotuntia.

Aineenopettaja (SA/RA), Karkkilan lukio, määräajaksi 10.8.2026-5.6.2027

Karkkilan lukion saksan ja ranskan kielten aineenopettaja on hakenut virkavapaata määräaikaisen viran hoitoon toiseen kuntaan lukuvuodeksi 2026-2027 ja rehtori on sen hänelle myöntänyt. Karkkilan yhteiskoulussa ja lukiossa ei ole muita ranskan kielen osaajia. Yläkoulun saksan kielen opettajilta on tiedusteltu kiinnostusta lukion tuntien opettamiseen, mutta heidän tuntinsa ovat jo täynnä. Lukion saksan ja ranskan opetus tulee järjestää määräaikaisena sijaisuutena ja/tai ostopalveluina pätevistä hakijoista ja opetuksen järjestämisen tarkoituksenmukaisuudesta riippuen.

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää myöntää

- 1) täyttöluvan Nyhkälän koulun luokanopettajan määräaikaisen viran täyttämiseksi ajalle 10.8.2026-5.6.2027, ja
- 2) täyttöluvan lukion saksan ja ranskan opetuksen järjestämiselle määräajaksi ajalle 10.8.2026-5.6.2027 joko täyttämällä viran ja/tai hankkimalla opetuksen ostopalveluna.

Päätös:

Täytäntöönpano:

lukion rehtori

Kaupunginhallitus

01.06.2026

168**Sivistystoimen kesäajan täyttölupien delegointi**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

5/01.01.01/2026

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: Sivistysjohtaja Lilja Sini

Sivistystoimessa noudatetaan kaupunginhallituksen päättämää täyttölupamenettelyä, jonka mukaisesti kaikissa vakinaisissa ja yli kuuden kuukauden määräaikaisissa rekrytoinneissa tulee pyytää täyttölupa ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Kyseiset vakinaisesti ja yli kuudeksi kuukaudeksi määräaikaisesti täytettävien palvelussuhteiden täyttölupahakemukset käsitellään kaupunginhallituksessa.

Täyttölupa myönnetään perustellusta syystä. Käsittelyn yhteydessä arvioidaan erityisesti mahdollisuudet järjestää tehtävät sisäisin järjestelyin tai tehtäviä uudelleen kohdentamalla ennen rekrytointiin ryhtymistä. Täyttölupamenettelyn tavoitteena on varmistaa rekrytointien keskitetty ja hallittu toteutus kaupungin poikkeuksellisen haastavassa taloudellisessa tilanteessa. Avoimeksi tuleva virka tai tehtävä täytetään vain välttämättömissä tilanteissa, ja samalla arvioidaan mahdollisuudet jättää tehtäviä täyttämättä tai lopettaa toimintoja kokonaan.

Sivistystoimessa syntyy kuitenkin myös kesäaikana palvelussuhdemuutoksia, kuten virkavapaita ja irtisanoutumisia, joihin liittyy tarve reagoida viiveettä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi ja esihenkilöiden lomien vuoksi. Kaupunginhallituksella on kesäkuussa yksi kokous 22.6.2026 ja tämän jälkeen seuraava kokous 10.8.2026. Kesällä tarve reagoida palvelussuhdemuutoksiin on akuutti, joten tästä syystä on tarkoituksenmukaista delegoida kaupunginhallitukselle kuuluva vakinaisten tai yli kuuden kuukauden määräaikaisten palvelussuhteiden täyttöluvan myöntäminen sivistystoimessa sivistysjohtajalle tai hänen sijaiselleen ajalle 2.6.–7.8.2026.

Täyttölupamenettelyn ulkopuolelle jäävät edelleen seuraavat rekrytoinnit kaupunginhallituksen aiemmin linjaamien periaatteiden mukaisesti:

- välttämättömiin, enintään kahden viikon mittaisiin työ- ja virkasuhteisiin palkkaa lähiesihenkilö
- yli kahden viikon mutta alle kuuden kuukauden sijaisjärjestelyt sekä niihin liittyvät välttämättömät rekrytoinnit päättää toimialajohtaja ja hän voi harkintansa mukaan siirtää toimivaltaa yksiköidensä esihenkilöille

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Kaupunginhallitus päättää delegoida sivistystoimen täyttölupien myöntämistä koskevan toimivallan sivistysjohtajalle tai hänen sijaiselleen ajalla 2.6.–7.8.2026. Delegointi koskee sivistystoimen vakinaisia

Kaupunginhallitus

01.06.2026

palvelussuhteita sekä yli kuuden kuukauden mittaisia määräaikaista palvelussuhteita.

Lisäksi pykälä tarkistetaan kokouksessa.

Päätös:

Täytäntöönpano:

169**Johtavan rehtorin viran perustaminen ja täyttö**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

5/01.01.01/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

Sivistysjohtaja Lilja Sini, HR-erityisasiantuntija Huhtamäki Heli,

Karkkilan sivistystoimen organisaatiossa palvelut jakautuvat varhaiskasvatuksen, opetuksen ja vapaa-ajan palvelualueisiin. Palvelualueiden koko ja resurssit poikkeavat toisistaan merkittävästi: varhaiskasvatuksen toimintakate on noin 4,63 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä noin 44, opetuksen palvelualueen toimintakate noin 12,1 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä noin 113 sekä vapaa-ajan palvelualueen toimintakate noin 1,94 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä noin 20.

Varhaiskasvatuksen palvelualueella on oma päivittäisen operatiivisen toiminnan palvelualuepäällikkö, mutta opetuksen palvelualueella ei ole vastaavaa johtotason vastuuhenkilöä. Opetuksen ja vapaa-ajan palvelualueiden päivittäisen operatiivisen toiminnan johtaminen kuuluu sivistysjohtajalle muun toimialan kokonaistaloudellisen, strategisen ja henkilöstöjohtamisen sekä johtoryhmätasoisien johtamisen lisäksi.

Opetuksen palvelualue muodostaa laajan ja toiminnallisesti vaativan kokonaisuuden, joka sisältää perusopetuksen yksiköt ja lukiokoulutuksen. Palvelualueeseen kohdistuu samanaikaisesti merkittäviä kehittämis- ja muutostarpeita, kuten palveluverkon tarkastelu, talouden sopeuttaminen sekä pedagogisten uudistusten ja lakiuudistusten toimeenpano.

Nykyinen johtamisrakenne kuormittaa sivistysjohtajan tehtäväkenttää ja jättää opetuksen päivittäisen operatiivisen johtamisen varsin vajaavaseksi. Johtavan rehtorin viran perustaminen vahvistaa opetuksen palvelualueen päivittäistä operatiivista johtamista, tukee valmistelua ja rehtoreiden ohjausta sekä selkeyttää johtamisvastuita ja yhtenäistää toimintamallia. Viran perustamisella tavoitellaan sujuvampaa päätöksentekoa, pedagogisen kehittämisen vaikuttavuutta sekä tulevien muutosten hallittua toteuttamista. Viran keskeisenä tavoitteena on myös tasapainottaa sivistystoimen johtamisrakennetta, parantaa toimialan ohjattavuutta ja reagoitokykyä sekä mahdollistaa sivistysjohtajan keskittyminen strategiseen johtamiseen sekä talouden ohjaukseen ja poliittiseen valmisteluun.

Johtava rehtori toimii lukion rehtorina ja vastaa opetuksen palvelualueesta. Viran sisältö sekä sivistysjohtajan ja johtavan rehtorin välinen työnjako määritellään hallintosäännössä sekä tehtävänkuvassa. Johtava rehtori toimii muoiden rehtoreiden esihenkilönä, minkä lisäksi virkaan sisältyy opetuksen palvelualueita koskevia hallinnollisia ja koordinoivia tehtäviä. Alustavasti suunniteltuna tällaisia ovat esimerkiksi rehtorikokousten johtaminen, perus- ja lukio-opetukseen liittyvien asioiden valmistelu

toimielinkäsittelyyn, opetuksen palvelualueen talousarviovalmistelun ja seurannasta vastaaminen, opetussuunnitelmatyön koordinointi, hanketoiminnan valmistelu ja seuranta, koulujen turvallisuuteen ja poikkeustilanteisiin liittyvät vastuut sekä yhtenäisten toimintakäytäntöjen edistäminen.

Ennen hallintosääntöön saatavia muutoksia johtava rehtori käyttää lukion rehtorin toimivallan lisäksi hallintosäännön seuraavia toimivaltaosuuksia:

- luku 4, § 21: johtava rehtori toimii opetuksen palvelualueen palvelupäällikkönä
- luku 7, § 45: opetuksen palvelualueen palvelupäällikön toimivallan kohdat 1 sekä 3-9

Johtavan rehtorin tehtävän hoitaminen huomioidaan työajassa ja palkkauksessa siten, että lukion rehtorin opetettavan aineen opetuksesta huojenetaan kaikki nykyiset opetustunnit eli yhteensä 9 vuosiviikkotuntia. Tämän lisäksi tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 500 €/kk, jolloin johtavan rehtorin tehtäväkohtaiseksi palkaksi muodostuu 5862,72 €/kk.

Virkamuutosten taloudelliset vaikutukset ovat vuoden 2026 talousarvioon ovat seuraavat ajalle 1.8.-31.12.2026 ja ne tullaan esittämään sivistyslautakunnan tulevaan kokonaislisämäärärahaesitykseen:

- kp 3200 opetuksen hallinto: +2500 € (6 000 €/vuosi)
- kp 3301 lukio: +10500 € (n. 25 200 €/vuosi)

Karkkilan kaupungin hallintosäännön (luku 8, 51§) mukaan kaupunginhallitus päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta sekä virkanimikkeen muuttamisesta. Hallintosäännön 57§ mukaan henkilö voidaan ottaa virkaan ilman julkista hakumenettelyä sellaiseen virkasuhteeseen, johon henkilö on tarkoituksenmukaista ottaa hänen palvelussuhteitaan koskevien uudelleenjärjestelyjen vuoksi.

Sivistysjohtaja on käynnyt lukion rehtori Ossi Kokkosen kanssa keskustelun viran vastaanottamisesta ja Kokkonen on ilmaissut myöntymyksensä johtavan rehtorin viran vastaanottamiseen. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 23 § ja 24 §).

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää

- 1) lakkauttaa lukion rehtorin viran 31.7.2026 alkaen,
- 2) perustaa johtavan rehtorin viran 1.8.2026 alkaen,
- 3) että johtava rehtori toimii lukion rehtorina ja vastaa lisäksi opetuksen palvelualueesta hallintosäännössä ja tehtävänkuvassa erikseen määritellysti,
- 4) että ennen hallintosääntöön saatuja muutoksia johtava rehtori toimii opetuksen palvelualueen palvelupäällikkönä (luku 4, §21) ja käyttää hallintosäännössä opetuksen palvelualueen palvelupäällikölle (luku 7, §45) määriteltyä toimivaltaa kohtien 1 sekä 3-9 osalta,
- 5) että johtavan rehtorin tehtävässä huomioidaan opetustuntien täysi huojennus,
- 6) että viran tehtäväkohtainen palkka on 5862,72 €/kk, ja
- 7) että johtavan rehtorin virkaan siirretään nykyinen lukion rehtori Ossi Kokkonen 1.8.2026 alkaen.

Kaupunginhallitus

01.06.2026

Päätös:

Täytäntöönpano: sivistysjohtaja

Kaupunginhallitus

01.06.2026

170**Resurssiasiantuntijan (ICT, hankinnat ja valmius) toimen perustaminen ja täyttö**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

5/01.01.01/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha ja HR-erityisasiantuntija Heli Huhtamäki

Kuntien toimintaympäristö on viime vuosina muuttunut merkittävästi ja muutostahti on kiihtynyt. Kuntien tehtäväkenttä elää jatkuvassa murroksessa, johon vaikuttavat samanaikaisesti lainsäädännön uudistukset, digitalisaation edistäminen, turvallisuus- ja varautumisvaatimusten kasvu sekä taloudelliset paineet. Kuntien on kyettävä vastaamaan näihin muutoksiin tehokkaasti turvaten samalla lakisääteisten palveluiden jatkuvuus, laatu ja turvallisuus.

Kaupungin hallinnon organisaatorakenne on tällä hetkellä erittäin ohut suhteessa tehtävien laajuuteen ja monimutkaisuuteen. Nykyisellä organisaatorakenteella resurssit kohdentuvat pääosin välttämättömien operatiivisten tehtävien hoitamiseen, jolloin ennakoiva varautuminen sekä toiminnan pitkäjänteinen kehittäminen jäävät riittämättömälle tasolle. Tämä lisää riskiä palvelutuotannon häiriöille, tietoturvapoikkeamille sekä hankintaprosessien viivästymiselle tai epäonnistumiselle.

Eryteisesti ICT:n, hankintojen ja valmiuden tehtäväalueilla työmäärä on kasvanut merkittävästi ja tehtävien sisältö on muuttunut entistä vaativammaksi.

Näillä osa-alueilla korostuvat muun muassa:

- ICT-toimintojen laajeneminen ja digitalisaatiovaatimukset, jotka edellyttävät jatkuvaa järjestelmäkehitystä, tietoturvan varmistamista sekä uusien kansallisten ratkaisujen käyttöönottoa.
- Hankintatoimen kasvava sääntely ja strateginen merkitys, jolloin kilpailutusten valmistelu, sopimushallinta ja markkinavuoropuhelu edellyttävät merkittävää asiantuntemusta ja resurssia.
- Varautumisen ja valmiuden vahvistaminen, mikä on korostunut erityisesti viime vuosina muuttuneessa turvallisuustilanteessa. Kunnilta edellytetään entistä systemaattisempaa riskienhallintaa, häiriötilanteisiin varautumista sekä jatkuvuudenhallintaa.

Lisäksi kuntakenttää kuormittavat jatkuvat lakimuutokset sekä valtakunnalliset kehittämisohjelmat, joiden toimeenpano tapahtuu käytännössä kunnissa. Näiden muutosten valmistelu ja implementointi vaativat merkittävästi asiantuntijatyötä juuri edellä mainituilla toiminta-alueilla.

Hankintalain uudistus tulee vaikuttamaan olennaisesti kaupungin hankintoihin esim. kaikki hankinnat, jotka on nyt tehty Monetran, Kuntien Tieran ja muiden yhtiöiden kautta, jossa kaupungilla on vain yhden tai muutaman osakkeen omistus, on purettava ja palvelujen osto/tuotanto on mietittävä uudelleen.

Sidosyksikköhankintojen tekemiseen tulisi uusi lisäedellytys.

- Sidosyksikköaseman syntyminen edellyttäisi nykyisen säätelyn lisäksi, että hankintayksikkö omistaa sidosyksiköstä vähintään 10 % omistusosuuden.
- Lakiesityksessä on, että sidosyksikön vähimmäisomistusosuutta koskevaa säännöstä sovellettaisiin 1. päivästä heinäkuuta 2027.

ICT-järjestelmien ja tiedonhallinnan arkkitehtuuri ja sen hallinta on, ja tulee olemaan jatkossakin, korostunut digitalisaation edetessä (esim. tekoälyn käyttö). Kaupungin palvelut, prosessit ja päätöksenteko perustuvat yhä enemmän digitaalisiin ratkaisuihin. Tämä edellyttää kokonaisarkkitehtuurin hallintaa, jotta järjestelmät toimivat yhteen (integraatiot), tiedon laatu ja saatavuus varmistetaan ja päällekkäisiä investointeja vältetään. Ilman keskitettyä arkkitehtuuriohjausta kokonaisuus hajautuu, mikä lisää kustannuksia ja riskejä. Tehtävä on keskeinen, jotta kaupunki täyttää lakisääteiset velvollisuutensa ja välttää riskit (esim. tietovuodot).

Arkkitehtuuriosaaminen mahdollistaa tekoälyn tehokkaan ja riskienhallitun käyttöönoton kaupungin palveluissa. Arkkitehtuurin hallinta:

- ohjaa ICT-investointeja strategisesti
- vähentää päällekkäisiä järjestelmiä
- parantaa hankintojen laatua ja yhteensopivuutta

Tämä tuo merkittäviä kustannussäästöjä pitkällä aikavälillä.

Muuttunut ja aiempaa ennakoimattomampi turvallisuusympäristö edellyttää vahvaa, koordinoitua varautumista ja ajantasaista tilannekuvaa. Tällä hetkellä varautumisen resurssoitu vain 0,2 htv:ta kaupunginjohtajan tueksi. Jatkossa resurssia tulisi kohdistaa 0,33 htv. Valmiuden asiantuntija varmistaa, että kaupungin valmiussuunnitelmat ovat yhtenäisiä, ajantasaisia ja tukevat eri toimialojen yhteistyötä sekä sidosryhmien yhteistä varautumista. Rooli tukee kaupungin johtoa ennakoivassa päätöksenteossa ja mahdollistaa nopean ja hallitun reagoinnin häiriö- ja kriisitilanteisiin, mikä turvaa palveluiden jatkuvuuden ja kuntalaisten turvallisuuden.

Lisäresurssin myöntäminen ICT:n, hankintojen ja valmiuden tehtäväalueille on siten välttämätöntä, jotta kaupunki pystyy:

- vastaamaan kasvaviin lakisääteisiin velvoitteisiin
- turvaamaan toimintansa jatkuvuuden ja häiriönsietokyvyn
- toteuttamaan digitalisaatiota ja kehittämään palveluja kustannustehokkaasti
- varmistamaan hankintojen laadun, lainmukaisuuden ja strategisen vaikuttavuuden

Resurssilisäys tukee koko organisaation toimivuutta ja vähentää pitkällä aikavälillä riskejä sekä kustannuksia.

Resurssiasiantuntijan tehtävänä olisi vastata kokonaisvaltaisesti kaupungin tavara- ja palveluhankintojen toteuttamisesta. Toimia tiiviissä yhteistyössä kaupungin toimialojen asiantuntijoiden sekä tavara- ja palvelutoimittajien kanssa. Resurssiasiantuntijan työhön kuuluisivat keskeisimmin hankintojen suunnittelu, markkinavuoropuheluiden ja tarjouskilpailuiden järjestäminen, hankintapäätösten ja -sopimusten valmistelu, hankintojen raportointi sekä sopimus- ja toimittajahallinta.

Hankinnan suunnittelu tehdään yhdessä hankinnan tekevän toimialan kanssa käsittäen kilpailutusten läpiviennin ja prosessivastuun suunnitteluvaiheesta sopimukseen. Hankinnat toteutetaan hankintalain, asetusten ja kaupungin ohjeiden mukaisesti sekä yhdessä toimialan kanssa hankintojen ennakkolisesta suunnittelusta. Lisäksi resurssiasiantuntija avustaisi toimialueita sopimuskauden aikaisissa toimissa. Työ on projektiluonteista, ja hankintaprojekteja voi olla meneillään useita samanaikaisesti.

ICT-tehtäviin kuuluisi ICT-hankintojen suunnittelu ja toteuttaminen, ICT-budjetointi ja talouden seuranta, palvelu- ja toimittajahallinta ja toimittajayhteistyön kehittäminen, tietoturva sekä kyberturvallisuus ja sen kehittäminen, tietojärjestelmien ja käyttövaltuuksien elinkaaren hallinta sekä vastaat kaupungin IT-laitteiden leasing, vuokraus ja elinkaaren hallinnasta. Tehtävässä edellytettäisiin halua ja kykyä kehittää omaa osaamistaan sekä toimintaympäristön että teknologian jatkuvasti muuttuessa (ml. tekoäly).

Valmiuden tehtävässä vastattaisiin kaupungin varautumisen ja valmiussuunnittelun koordinoinnista tilanteessa, jossa turvallisuusympäristö on muuttunut aiempaa kompleksisemmaksi ja ennakoimattommaksi. Roolin keskiössä olisi turvallisuutta koskevan tilannekuvan muodostaminen ja ylläpitäminen, valmiussuunnitelmien yhteensovittaminen sekä eri toimialojen ja sidosryhmien tukeminen yhteisen varautumisen vahvistamiseksi. Tehtävä tukisi kaupungin johtoa ennakoivassa päätöksenteossa sekä kriisitilanteisiin varautumisessa ja niihin vastaamisessa.

Kelpoisuusehtona olisi soveltuva korkeakoulututkinto ja tässä tehtävässä luettaisiin eduksi tietotekniikan (AMK) insinöörin tutkinto. Tehtävässä edellytettäisiin kokemusta julkisen sektorin hankintojen toteuttamisesta tai osoitus vahvasta osallistumisesta hankintojen toteuttamiseen ja ICT-palvelutuotannon toimintaympäristö tuntemus.

Tehtävä olisi työsopimussuhteinen ja tehtävässä tasopalkka olisi 4100 euroa/kk palkkaryhmässä 1ASI. Tehtävä täytettäisiin toistaiseksi voimassa olevana elokuussa 2026 alkaen. Tehtävässä viikkotyöaika olisi 36 h 15 min, liukuva toimistotyöaika. Tehtävä sijoittuisi talous- ja hallintopalveluihin ja esihenkilö olisi talous- ja hallintojohtaja.

Tehtävään ei ole varattuna määrärahaa talous- ja hallintopalvelujen talousarviossa vuodelle 2026. Henkilöstökulut (sis.sivukulut 28 %) olisivat arviolta 26 000 euroa vuodelle 2026. Henkilöstökulut jakautuisivat 34 %

Kaupunginhallitus

01.06.2026

kustannuspaikalle 1106 (tietohallinto), 33 % 1101 (hallintoasiat) ja 33 %
kustannuspaikalle 1109 projekti 1032 (varautuminen)

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää

- 1) perustaa resurssiasiantuntijan (ICT, hankinnat ja valmius) toimen.
- 2) että toimi perustetaan toistaiseksi voimassa olevana 1.8.2026 alkaen.
- 3) että tehtäväkohtainen tasopalkka on 4100 €/kk, palkkaryhmässä 1ASI.
- 4) myöntää määrärahat 26 000 euroa tehtävän täyttöö varten jakautuen
34 % kustannuspaikalle 1106 (tietohallinto), 33 % 1101 (hallintoasiat) ja 33
% kustannuspaikalle 1109 projekti 1032 (varautuminen).

Päätös:

Täytäntöönpano:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

171

Elinvoimapäällikön määräaikaisen viran perustaminen ja toimivalta

Kaupunginhallitus 01.06.2026

140/01.01.00/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha, HR- erityisasiantuntija Heli Huhtamäki

Elinvoimajohtaja on siirtymässä toisen kuntatyönantajan palvelukseen, jossa valintapäätös saa lainvoiman 4.6.2026. Elinvoimajohtaja jättää irtisanoutumisilmoituksensa Karkkilan kaupungin virasta heti, kun päätös toisessa kunnassa tulee lainvoimaiseksi. Elinvoimajohtaja jää vuosilomalle 10.6.2026.

Määräaikaisen elinvoimapäällikön virassa käytetään hallintosäännön mukaista toimialajohtajan ja elinvoimajohtajan toimivaltaa ajalla 10.6.-31.12.2026. (Kaupungin hallintosääntö 38 § ja 42 §). Viran tehtäväkohtainen palkka on 5 800 euroa/kk tasopalkkaryhmässä 99TAE. Viran täyttö hoidettaisiin sisäisin järjestelyin. Määräaikaisen elinvoimapäällikön viran täyttö on ehdollinen kunnes elinvoimajohtaja jättää irtisanoutumisilmoituksensa.

Uuden viran perustaminen nähdään tässä vaiheessa tarkoituksenmukaisena ratkaisuna verrattuna suoraan rekrytointiin mahdollisesti lähiaikoina avoimeksi tulevaan elinvoimajohtajan virkaan.

Mikäli kaupunginhallitus päätyy siihen, että kaupungin organisaatorakenteen uudistaminen valmistellaan ja esitetään kaupunginvaltuustolle loppuvuoden 2026 aikana siten, että muutokset tulisivat voimaan 1.1.2027 alkaen, ei ole tässä tilanteessa henkilöstöjohtamisen näkökulmasta perusteltua käynnistää rekrytointia nykyisen kaltaiseen, muuttumattomaan tehtäväkuvaan sidottuun elinvoimajohtajan virkaan.

Vastaavasti ei ole tarkoituksenmukaista nimetä sijaista suoraan kyseiseen virkaan, huomioiden, että samaan virkaan ei voi olla samanaikaisesti kahta viranhaltijaa, jos virka päätetäänkin laitta julkiseen hakuun. Kuntalain (87 §) mukaisesti virkasuhteessa toimiva viranhaltija käyttää julkista valtaa ja vastaa virkatehtävistään henkilökohtaisesti. Tämä korostaa virkarakenteen selkeyden ja tarkoituksenmukaisuuden merkitystä tilanteessa, jossa organisaatiota mahdollisesti uudistetaan lähitulevaisuudessa.

Ehdotettu järjestely mahdollistaa organisaation kehittämisen hallitusti ja antaa tarvittavaa liikkumavaraa arvioida ja tarvittaessa uudistaa kaupungin organisaatorakennetta vastaamaan kunta-alan muuttuvaa toimintaympäristöä. Samalla se tukee FCG:n tuottaman palveluverkkoselvityksen hyödyntämistä osana kokonaisvaltaista organisaation kehittämistyötä.

Kaupunginhallitus

01.06.2026

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää

1) perustaa määräaikaisen elinvoimapäällikön viran ajalle 10.6.-31.12.2026.

2) että viran tehtäväkohtainen palkka on 5 800 euroa/kk tasopalkkaryhmässä 99TAE ja viran täyttö hoidetaan sisäisin järjestelyin.

3) määräaikaisessa elinvoimapäällikön virassa käytetään elinvoimajohtajan ja toimialajohtajan toimivaltaa, kaupungin hallintosääntö 38 § ja 42 §, ajalla 10.6.-31.12.2026.

4) viran täyttö on ehdollinen kunnes elinvoimajohtaja jättää irtisanoutumisilmoituksensa.

Lisäksi pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Päätös:

Täytäntöönpano:

172**Henkilöstön työhyvinvointi-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2026**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

137/01.00.00/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

HR-erityisasiantuntija Heli Huhtamäki

1. Yleiskuva ja kokonaisarvio

Kyselyllä kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnista, työyhteisön toimivuudesta sekä koko organisaation toimintatavoista. Kyselyssä tarkasteltiin myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Karkkilan kaupungilla.

Kyselyn käytettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalu, jossa Karkkilan kaupungin tuloksia verrataan verrokiryhmään keskisuuret kunnat. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 28.04.2026 - 19.05.2026 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 276 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 146 työntekijää, mikä vastaa 52,9 prosenttia henkilöstöstä ja antaa siten luotettavan kokonaiskuvan organisaation työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta.

Kyselyssä olevien käsitteiden määrittely:

- Työyhteisöllä tarkoitetaan työyksikköä, jossa työntekijä työskentelee.
- Esihenkilöllä tarkoitetaan lähiesihenkilöä.
- Työnantajan toiminnalla tarkoitetaan koko organisaatiota, ja johtamisella kaupungin johtoryhmää sekä poliittista johtoa.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin perusrakenne on pääosin kunnossa. Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja pystyvät hyödyntämään osaamistaan monipuolisesti. Samanaikaisesti tuloksissa näkyy kuitenkin selkeä kehittämistarve erityisesti organisaatiotason johtamisessa, avoimuudessa ja työn kuormittavuuteen liittyvissä tekijöissä.

Kokonaisuudessaan organisaation tilanne voidaan kuvata siten, että työ toimii hyvin yksikkötasolla, mutta koko organisaation yhteinen toimintakulttuuri ja johtaminen eivät tue tätä riittävällä tavalla.

2. Työn sujuminen työyhteisössä

Tulosten perusteella työn arki työyhteisöissä näyttäytyy pääosin toimivana. Vastajaat kokevat selvästi tietävänsä työyksikkönsä tavoitteet, ja tuloksen keskiarvo 4,3 osoittaa, että työn suunta on työntekijöille selkeä.

Lisäksi työyhteisöissä vallitsee melko vahva luottamuksellinen ilmapiiri, ja ristiriitojen käsittelyyn liittyvät kokemukset ovat kohtalaisen hyviä. Tämä viittaa siihen, että työyksiköissä on toimivat vuorovaikutuksen perusteet ja kyky käsitellä arjen haasteita.

Sen sijaan yksiköiden välinen yhteistyö saa selvästi heikomman arvion, keskiarvon ollessa 3,5. Tämä osoittaa, että organisaatio toimii edelleen osin erillisinä kokonaisuuksina eikä yhteistoiminta yli yksikkörajojen ole riittävällä tasolla.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta tällä on merkittävä vaikutus, sillä puutteellinen yhteistyö lisää työn kuormittavuutta, hidastaa tiedonkulkua ja heikentää organisaation kykyä hyödyntää olemassa olevaa osaamista.

3. Työtehtävät ja työn hallinta

Tulokset osoittavat, että työntekijät kokevat voivansa käyttää osaamistaan monipuolisesti, mikä näkyy korkeana keskiarvona 4,3. Tämä on merkittävä vahvuus, sillä osaamisen hyödyntäminen on keskeinen työmotivaation ja sitoutumisen lähde.

Sen sijaan työn hallintaan liittyvät tulokset ovat heikompia. Vastaajien kokemus siitä, että heillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehdyksi, jää keskiarvoon 3,5. Tämä viittaa siihen, että työn määrä ja käytettävissä olevat resurssit eivät ole tasapainossa. Vaikka tilanne ei ole kriittinen, se kertoo selkeästä kuormitustekijästä, joka pitkällä aikavälillä voi heikentää työkykyä ja lisätä uupumisriskiä.

Lisäksi työntekijöiden kokemus omista vaikutusmahdollisuuksistaan ja kyvystään kohdata muutoksia on vain kohtalaisella tasolla. Tämä heijastaa sitä, että muuttuvassa toimintaympäristössä työn hallinnan tunne ei ole riittävä.

4. Työhön liittyvät tuntemukset

Työhön liittyvissä tuntemuksissa tulokset ovat vahvoja. Suuri osa vastaajista kokee itsensä tarmokkaaksi ja innostuneeksi työssään sekä tuntee tyytyväisyyttä työn tekemisestä. Tämä kertoo siitä, että työn sisältö on motivoivaa ja työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Työn imu toimii organisaatiossa keskeisenä työhyvinvointia tukevana tekijänä.

Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta tämä on erittäin tärkeä havainto, sillä motivaatio ja työn merkityksellisyys suojaavat työhyvinvointia myös kuormittavissa tilanteissa. Samalla tämä korostaa sitä, että organisaatiossa on olemassa vahva potentiaali, jota voidaan hyödyntää kehittämisessä.

5. Lähiesihenkilötyö

Tulosten mukaan lähiesihenkilötyö on kokonaisuutena kohtuullisella tasolla. Esihenkilöihin kohdistuva luottamus on hyvä, ja esihenkilöt koetaan pääosin kannustaviksi.

Sen sijaan vuorovaikutuksessa, palautteenannossa ja oikeudenmukaisuuden kokemuksessa on havaittavissa kehittämistarvetta,

sillä näiden osa-alueiden keskiarvot jäävät tasolle 3,7–3,8. Tämä viittaa siihen, että esihenkilötyö ei ole riittävän systemaattista ja yhtenäistä koko organisaatiossa. Työntekijöiden kokemukset vaihtelevat, mikä voi heikentää oikeudenmukaisuuden tunnetta ja työyhteisön toimivuutta.

6. Organisaation johtaminen ja työnantajan toiminta

Organisaatiotason johtaminen nousee kyselyn selkeimmäksi kehittämiskohteeksi. Vastaajat kokevat johtamisen avoimuuden heikoksi, keskiarvon ollessa 3,0, ja tyytyväisyys koko organisaation johtamistapaan jää vielä tätäkin alhaisemmaksi, tasolle 2,8.

Tulokset osoittavat, että henkilöstön ja johdon välillä on luottamukseen ja viestintään liittyviä haasteita. Strategisten linjausten koetaan ohjaavan toimintaa vain kohtalaisesti, mikä viittaa siihen, että strategia ei riittävällä tavalla konkretisoidu arjen työssä.

Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta tämä on keskeinen havainto, sillä johtamiseen liittyvät kokemukset vaikuttavat suoraan työntekijöiden sitoutumiseen, motivaatioon ja työhyvinvointiin.

7. Työnantajakuva ja sitoutuminen

Tulosten mukaan 62 prosenttia vastaajista suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen. Tämä kertoo kohtalaisesta työnantajakuvasta, mutta tulos jää selvästi alle verrokkitasojen. Vastausten perusteella työntekijäkokemus ei ole yhtenäinen, vaan kokemuksissa on merkittävää vaihtelua.

Tämä on tärkeä signaali työnantajakuvan kehittämisen näkökulmasta, sillä suositteluhaluus on keskeinen vetovoimatekijä rekrytoinnissa ja henkilöstön pysyvyydessä.

8. Asiakastyö ja toiminnan kehittäminen

Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen arvioidaan vain kohtalaiseksi, keskiarvojen ollessa 3,5–3,6. Tulokset viittaavat siihen, että asiakaspalautteen hyödyntäminen ei ole riittävän systemaattista.

Tämä heikentää organisaation mahdollisuuksia kehittää palvelujaan asiakaslähtöisesti ja vähentää työn merkityksellisyyden kokemusta.

9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen arvioidaan erittäin hyväksi, keskiarvojen ollessa 4,1–4,3. Lisäksi valtaosa vastaajista kokee, ettei työpaikalla esiinny epäasiallista kohtelua. Tämä osoittaa, että organisaation eettinen perusta ja työyhteisön sosiaalinen toimivuus ovat vahvoja.

10. Johtopäätös

Organisaation vahvuusprofiili

- Vahva työn imu ja merkityksellisyys
- Hyvä työyhteisö ja lähijohtaminen
- Erittäin hyvä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Organisaatiossa on vahva työyhteisötaso ja korkea työn merkityksellisyyden kokemus, mutta nämä eivät tällä hetkellä saa riittävää tukea organisaatiotason johtamisesta.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että Karkkilan kaupungin työhyvinvoinnin keskeiset haasteet liittyvät organisaation rakenteisiin, johtamiseen ja toimintakulttuuriin, eivät työntekijöiden motivaatioon tai osaamiseen.

Kehittämisen lähtökohta

Työhyvinvointikyselyn perusteella organisaatiossa on vahvat työyhteisöt ja motivoitunut henkilöstö, mutta toiminta ei ole yhtenäistä koko organisaatiossa. Eri yksiköt toimivat hyvin omissa kokonaisuuksissaan, mutta yhteiset toimintatavat, johtaminen ja pelisäännöt eivät toteudu riittävän johdonmukaisesti.

Tämä näkyy erityisesti:

- heikkona kokemuksena johtamisen avoimuudesta (3,0)
- matalana tyytyväisyytenä organisaation johtamistapaan (2,8)
- haasteina yksiköiden välisessä yhteistyössä (3,5)

Keskeinen kehittämistarve ei siten ole yksittäisten työyksiköiden toiminnassa, vaan organisaation yhteisessä toimintatavassa, johtamisessa ja ohjauksessa.

11. Ehdotetut kehittämiskohdat koko organisaation tasolla

Yhtenäisen toimintakulttuurin, johtamisen ja pelisääntöjen vahvistaminen

Yhtenäisen toimintakulttuurin, johtamisen ja pelisääntöjen vahvistaminen koko organisaatiossa on keskeinen edellytys työhyvinvoinnin ja toiminnan onnistumisen kannalta.

Ilman yhteisiä toimintatapoja johtaminen näyttyy helposti epäyhtenäisenä, henkilöstökokemus vaihtelee yksiköittäin ja työntekijöiden luottamus organisaation toimintaan heikkenee.

Kun yhteiset pelisäännöt ovat selkeät ja niiden toteutumista johdetaan aktiivisesti, työhyvinvointi paranee, koska työntekijät kokevat toiminnan oikeudenmukaiseksi ja ennakoitavaksi. Samalla toiminnan tehokkuus kasvaa, kun toimintatavat ovat yhtenäiset ja yhteistyö sujuvampaa. Lisäksi organisaation kyky selviytyä muutoksista vahvistuu, koska yhteiset toimintamallit tukevat johdonmukaista päätöksentekoa ja henkilöstön sitoutumista muutosprosesseihin.

Esihenkilötyön yhtenäistäminen ja vahvistaminen

Esihenkilötyön yhtenäistäminen ja vahvistaminen toteutetaan rakentamalla koko organisaatiolle yhteinen esihenkilötyön toimintamalli. Toimintamalliin sisällytetään säännölliset kehityskeskustelut, selkeät ja yhdenmukaiset tiimipalaverikäytännöt, työhyvinvoinnin systemaattinen seuranta sekä palautteenannon yhtenäiset käytännöt. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö toimii samojen periaatteiden mukaisesti ja työntekijöillä on samanlainen kokemus johtamisesta riippumatta yksiköstä.

Lisäksi esihenkilöille järjestetään systemaattista ja jatkuvaa valmennusta, joka keskittyy erityisesti vuorovaikutustaitoihin ja palautteen antamiseen, työkuorman johtamiseen sekä muutostilanteiden hallintaan. Valmennuksen tarkoituksena on varmistaa, että esihenkilöillä on riittävät valmiudet tukea henkilöstöä arjen työssä ja muuttuvissa tilanteissa.

Esihenkilön rooli on keskeinen työntekijäkokemuksen muodostumisessa, ja esihenkilötyön laadulla on suora vaikutus työhyvinvointiin, sitoutumiseen ja työn sujuvuuteen. Mikäli esihenkilötyö ei ole yhtenäistä, työntekijöiden kokemukset vaihtelevat yksiköittäin, mikä heikentää oikeudenmukaisuuden tunnetta ja voi lisätä epäluottamusta organisaatiota kohtaan.

Yhtenäinen esihenkilötyö lisää ennakoitavuutta, vahvistaa luottamusta organisaation toimintaan sekä tukee työhyvinvointia. Kun johtaminen on johdonmukaista ja läpinäkyvää, työntekijät kokevat työnsä turvallisemmaksi ja pystyvät keskittymään paremmin varsinaiseen työhönsä.

Yksiköiden välisen yhteistyön vahvistaminen

Yksiköiden välisen yhteistyön vahvistaminen edellyttää rakenteiden rakentamista, jotka tukevat tavoitteellista ja systemaattista yhteistyötä yli yksikkörajojen.

Tätä varten on tarpeen käynnistää yhteisiä kehittämishankkeita, perustaa toimialarajat ylittäviä työryhmiä sekä määritellä organisaatiolle yhteiset tavoitteet ja mittarit, jotka ohjaavat toimintaa yhtenäisesti. Näiden toimenpiteiden avulla varmistetaan, että organisaation eri osat työskentelevät samaan suuntaan ja tukevat toistensa onnistumista.

Samanaikaisesti on tärkeää selkeyttää eri yksiköiden vastuut sekä yhteistyörajapinnat, jotta epäselvyydet työnjaossa vähenevät ja työn sujuvuus paranee. Lisäksi tiedonkulkua tulee kehittää järjestelmällisesti, jotta tieto liikkuu oikea-aikaisesti ja avoimesti organisaation eri osien välillä.

Siiloutuminen heikentää organisaation tehokkuutta, lisää päällekkäistä työtä ja kuormittaa henkilöstöä, koska samoja asioita tehdään useassa paikassa ilman riittävää koordinoitua. Yhteistyön puute voi myös vaikeuttaa tavoitteiden saavuttamista ja heikentää työn sujuvuutta arjessa.

Yhteistyön vahvistaminen on keskeinen edellytys organisaation kokonaisvaikuttavuudelle. Kun eri yksiköt toimivat tiiviimmin yhdessä ja tieto liikkuu sujuvammin, organisaatio pystyy hyödyntämään osaamistaan

tehokkaammin, parantamaan palvelujen laatua sekä vastaamaan paremmin toimintaympäristön muutoksiin.

Työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön yhteistä sitoutumista sekä systemaattista ja pitkäjänteistä kehittämistyötä, jossa henkilöstö nähdään aktiivisena toimijana eikä pelkästään kehittämisen kohteena. Henkilöstön näkemykset ovat tärkeä osa päätöksentekoa, vaikka kaikki ehdotukset eivät aina heti johda muutoksiin.

12. Tulosten käsittely ja alustavat jatkotoimenpiteet

Elo–syyskuu 2026

Kyselyn tulokset käydään läpi organisaatio-, toimiala- ja työyksikötasolla sekä verrataan koko organisaation ja toimialojen tuloksiin.

Esihenkilöt varaavat aikaa tulosten yhteiseen tarkasteluun ja keskusteluun työyksiköissä. Keskusteluissa pohditaan:

- mitä havaintoja tuloksista nousee
- mistä tulokset mahdollisesti kertovat
- mitä kehittämistoimenpiteitä tarvitaan

Tulosten pohjalta määritellään yhdessä kehittämistoimenpiteet. Kehittämiskohteet jaotellaan teemoittain (esimerkiksi työyhteisön toimivuus, työtehtävät ja omat voimavarat), ja niistä valitaan 2–3 keskeistä osa-aluetta, joita halutaan kehittää tai parantaa.

Loka–marraskuu 2026

Kaupungin johtoryhmä sopii esihenkilöiden kanssa kehittämistoimenpiteiden seurannasta ja raportoinnista. Kehittämistoimenpiteet voivat olla:

- organisaatiotason
- toimialatason
- työyksikötason toimenpiteitä

Kehittämistoimenpiteiden seuranta

Kehittämistoimenpiteiden toteutusta ja vaikutuksia seurataan vuosina 2026–2027 kaupungin johtoryhmässä.

Koko organisaatiota koskevan kyselyn tulokset on oheismateriaalina.

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Kaupunginhallitus merkitsee Karkkilan kaupungin henkilöstöä koskevan työhyvinvointi-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2026 tulokset tiedoksi.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

Täytäntöönpano:

Liitteet

Liite 3 Karkkilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2026, koko organisaatio

Kaupunginhallitus

01.06.2026

173

Valtuuston päätösten laillisuuden toteaminen

Kaupunginhallitus 01.06.2026

27/00.01.01/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

Talous- ja hallintojohtaja Pieniniemi Leena

Kuntalain 39 §:n mukaan kaupunginhallituksen tehtäviin kuuluu valvoa valtuuston päätösten lainmukaisuutta, jotta mahdolliset laillisuusvirheet voidaan korjata.

Jos kaupunginhallitus katsoo, että valtuuston päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä taikka että valtuusto on ylittänyt toimivaltansa tai että päätös on muuten lainvastainen, kaupunginhallituksen on jätettävä päätös täytäntöön panematta sekä saatettava asia valtuustoon viipymättä uudelleen käsiteltäväksi (KuntaL § 96).

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus toteaa kaupunginvaltuuston 18.5.2026 tekemät päätökset laillisiksi.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

174

Karkkilan kaupungin nimenkirjoitusoikeudet

Kaupunginhallitus 01.06.2026

167/00.01.01/2022

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: Talous- ja hallintojohtaja Pieniniemi Leena

Kaupungin puolesta nimenkirjoitusoikeus on johtavilla viranhaltijoilla ja kun he ovat estyneitä, heidän sijaisillaan. Organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi nimenkirjoitusoikeudet tulee päivittää.

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää

- 1) että talous- ja hallintojohtaja Leena Pieniniemen nimenkirjoitusoikeus päättyy 3.6.2026 virkasuhteen päättyessä, ja
- 2) todeta, että nimenkirjoitusoikeudet ovat edelleen myös kaupunginjohtaja Juha Jokitalolla, sivistysjohtaja Sini Liljalla, elinvoimajohtaja Satu Nikkilällä ja kaupunkikehitysjohtaja Marja Rantasella sekä sivistysjohtajan, elinvoimajohtajan, kaupunkikehitysjohtajan ja talous- ja hallintojohtajan sijaisina toimivilla, varsinaisen nimenkirjoittajan puolesta toimiessaan tai avointa virkaa hoitaessaan.

Lisäksi kaupunginhallitus tarkastaa pykälän kokouksessa.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

175

Pankkitilien käyttöoikeudet

Kaupunginhallitus 01.06.2026

161/02.06.00/2022

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: Talous- ja hallintojohtaja Pieniniemi Leena

Karkkilan kaupungilla on pankkitilit Danske Bankissa, Nordea Pankki Suomessa, Länsi-Uudenmaan Osuuspankissa ja Länsi- Uudenmaan Säästöpankissa.

Kaupungin organisaatiossa on tapahtunut henkilövaihdoksia, joiden vuoksi tilinkäyttöoikeudet pitää päivittää.

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää liitteen mukaisista muutoksista tilinkäyttöoikeuksiin.

Päätös:

Täytäntöönpano: talousasiantuntija

Liitteet

Liite 4 Pankkitilien käyttöoikeudet LIITE EI OLE JULKINEN

Kaupunginhallitus

01.06.2026

176**Eron myöntäminen luottamustoimista ja uusien jäsenten valinta (KV)**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

136/00.00.01/2026

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: Talous- ja hallintojohtaja Pieniniemi Leena

Valtuutettu, Karkkilan kaupunginhallituksen puheenjohtaja Markku Korhonen on pyytänyt 28.5.2026 lähettämällään sähköpostilla eroa kaikista Karkkilan kaupungin luottamustehtävistä 1.7.2026 alken paikkakunnalta pois muuttamisen takia.

Markku Korhoselta vapautuvan luottamustehtävän täyttämistä aiheutuu myös muita luottamustehtävämuutoksia Karkkilaan Sitoutuneiden valtuustoryhmän osalta. Edellä mainitusta syystä johtuen on saatu 28.5.2026 mennessä myös seuraavat ilmoitukset luottamustehtävistä eroamisista 1.7.2026 alkaen:

Anssi Liesmala, kaupunginvaltuuston 1. varapuheenjohtaja, sivistyslautakunnan jäsen;
Hannu Riikonen, kaupunginhallituksen varajäsen;
Mark Nordberg, ympäristölautakunnan varajäsen;
Jari Lepistö, ympäristölautakunnan varajäsen;
Raine Klemola; tarkastuslautakunnan varajäsen;

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää esittää kaupunginvaltuustolle, että valtuusto päättää

1) myöntää eron luottamustoimista seuraavasti:
Anssi Liesmalalle, kaupunginvaltuuston 1. varapuheenjohtajan ja sivistyslautakunnan jäsenen luottamustehtävästä;
Hannu Riikoselle, kaupunginhallituksen varajäsenen luottamustehtävästä;
Mark Nordbergille, ympäristölautakunnan varajäsenen luottamustehtävästä;
Jari Lepistölle, ympäristölautakunnan varajäsenen luottamustehtävästä ja Raine Klemolalle; tarkastuslautakunnan varajäsenen luottamustehtävästä; sekä

2) valita uudet jäsenet eroavien tilalle.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

177**Etusto-oikeuden käyttämättä jättäminen kiinteistökaupoissa**

Kaupunginhallitus 01.06.2026

7/10.00.01/2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija:

Mittaus- ja kiinteistöpäällikkö Hallenberg Jani, toimistosihteeri Huhta Laura

Kaupungilla on etustolain mukainen etusto-oikeus alueellaan tehdyissä kiinteistökaupoissa. Etusto-oikeutta voidaan käyttää maan hankkimiseksi yhdyskuntarakentamista, sekä virkistys- ja suojelutarkoituksia varten.

Hallintosäännön luvun 5, §:n 22 mukaan etusto-oikeuden käyttämisestä päättää kaupunginhallitus.

Esityslistan liite:

Lista kiinteistökaupoista julkaistaan kokoukseen osallistuvien luettavaksi.

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää

- 1) merkitä tehdyt kiinteistökaupat tiedokseen, ja
- 2) että kaupunki ei käytä etustolain mukaista etusto-oikeutta liitteessä listattuihin kiinteistökauppoihin.

Päätös:

Liitteet

Liite	Kiinteistönluovutusaineistot_14.5.2026_20.5.2026_EI_VERKKO
5	JULK

Kaupunginhallitus

01.06.2026

178

Kaupunginhallituksen alaisten viranhaltijoiden päätöksiä

Kaupunginhallitus 01.06.2026

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Talous- ja hallintojohtajan viranhaltijapäätös

§ 10 / 2026 (27.5.2026, yleispäätös) Kuntatodistusohjelma, lyhytaikainen laina

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus merkitsee viranhaltijapäätöksen tietoonsa saatetuksi ja päättää, että se ei käytä kuntalain 92 §:n ja hallintosäännön 34 §:n mukaista otto-oikeutta.

Päätös:

Kaupunginhallitus

01.06.2026

179

Saapuneet kirjelmät, ilmoitukset ja päätökset

Kaupunginhallitus 01.06.2026

Esittelijä:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitukselle on saapunut seuraavat kirjelmät, ilmoitukset ja päätökset:

Esityslistat:

16.6.2026 Luksia yhtymäkokous, esityslista

[Dynasty tietopalvelu : Luksia](#)

Pöytäkirjat:

21.5.2026 Luksia hallitus, pöytäkirja

[Dynasty tietopalvelu : Luksia](#)

22.5.2026 Monetra Pirkanmaa Oy varsinainen yhtiökokous, pöytäkirja

Muut:

-

Ehdotus:

Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää merkitä kirjelmät, ilmoitukset ja päätökset tietoonsa saatetuksi ja tyytyy annettuihin päätöksiin sekä hyväksyy niiden kohdalle merkityt täytäntöönpanotoimenpiteet.

Päätös: