

Paimion kaupungin strategia 2022-2026

Paimio – aallonharjalla

Kvalt 8.6.2022

PAIMIO

Sisältö

Johdanto

Arvot, Missio ja Visio

Strategiakartta

- Talous
- Asiakaspalvelu & palvelukokemus
- Sisäiset prosessit & organisaatio
- Henkilöstö & osaaminen

Strategian jalkauttaminen

- 200 päivän suunnitelma
- 1000 päivän suunnitelma

Johdanto

Tämä Paimion kaupungin strategia on luotu historiallisestikin merkittävässä epävarmuuden tilanteessa. Koronapandemia, Ukrainan sota, sote-uudistus ja työllisyyspalveluiden siirto kuntiin (TE24- uudistus) osuvat kaikki tämän strategian aikajanelle. Olemme tietoisia, että strategiaa voidaan joutua tarkistamaan nopeastikin.

Nyt tehtyä strategiaa voi kuvata käytännönläheiseksi. Olemme hakeneet konkreettisia tavoitteita, niihin liittyviä toimenpiteitä ja selkeitä mittareita, joilla tavoitteeseen pääsyä voi ohjata.

Strategia on laadittu paimiolaisin voimin, mutta tarpeellisen tiedon saamiseksi olemme käyttäneet tarvittavia asiantuntijoita ja kaupungin yhteistyöverkostoja. Strategian valmistelu on tehty huolella talven 2021-2022 aikana. Kaupunkilaisilla, kaupungissa toimivilla yrityksillä ja kaupungin organisaation työntekijöillä on ollut mahdollisuus tuoda omat näkemyksensä esille.

Näin syntynyt materiaali työstettiin useassa teemoitetussa seminaarissa kaupungin luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden yhteistyöllä. Lopullisen muodon strategia sai kaupunginhallituksen ja valtuuston jalostettua toimialojen tuottamat ajatukset kaupungin yhteiseksi strategiaksi.

Lähtötilanteessa Paimio on turvallinen paikka elää. Paimiossa on olemassa kaupunkilaisille monipuoliset hyvät palvelut ja puhdas luonto hyvine ulkoilureitteineen.

Logistisesti Paimion sijainti on erinomainen ja on syytä olettaa, että Turun sekä Salon talousalueet kehittyvät tulevana vuosina moottoritien suuntaisesti kohti Paimiota.

Kaupunki on asukasluvultaan hallitusti kasvava ja ikärakenteeltaan keskimääräistä nuorempi.

Paimion kaupungin arvot, missio ja visio

Paimion kaupungin arvot ovat:

Paimio on ihmisläheinen, yrittäjyyttä tukeva, ympäristöystävällinen ja turvallinen kaupunki.

Missionamme eli toiminta-ajatuksenamme on:

Paimion kaupunki mahdollistaa hyvän elämän.

Työn visiona eli tavoitetilana on:

Vuonna 2026 Paimio on maakunnan vetovoimaisin kaupunki, joka tunnetaan kulttuuristaan sekä laadukkaista palveluistaan.



Strategiakartta TALOUS

Tavoitteet

Kaupungilla on vakaa talous

Paimion elinkeinoelämän kriittisten massojen luominen (tontti- ja kiinteistömarkkinat, arvoketjut ja logistiikka)

Paimio on vahva ja tunnettu brändi

Kaupungin omistajaohjauksen kehittäminen

Tiedolla johtaminen ja tiedon johtaminen

Talous tukee asetettua palvelutasoa

Menetelmät

Verotulojen kasvattaminen asukasmäärän, uusien yritysten ja yritysten kasvun kautta

Suunnitelmallinen maanhankinta 10v aikajänteellä

Kaupungin investoinnit ovat oikea-aikaisia ja oikean suuruisia

Kaupungin markkinointi on suunnitelmallista ja laadukasta

Raportoinnin ja tiedonkulun parantaminen

Palvelu- ja kustannustason seuranta

Mittarit

Tuloslaskelma ja tase,
Lainamäärä, €/asukas

Asuntojen ja maapohjan hintojen kehitys

Työpaikkojen määrän kehitys

Kiinteistöverotulojen kehitys

Asukasluvun kasvu keskimäärin 1% /vuosi

Strategiakartta TALOUS

Paimion kaupungin tavoitteena on vakaa talous. Tästä näkökulmasta olennaista kehityksen osa-alueita ovat:

- Paimion kaupungin organisaation taloudesta huolehditaan tarkasti. Talouden toteuttamista mitataan budjetin toteutumisella.
- Paimion kaupungissa tapahtuu elinvoiman ja elinkeinoelämän kehittämistä tulopohjan ja kilpailukyvyn vahvistamiseksi.
- Paimio on tunnettu ja vetovoimainen kaupunki, joka houkuttelee uusia asukkaita ja yrityksiä. Samalla nykyiset asukkaat ja yritykset ovat tyytyväisiä.
- Johdetaan taloutta tietoperusteisesti ja ennakoivasti. Parannetaan entisestään raportointia ja sisäistä kommunikaatiota.
- Kaupungin talous määrittää keskeisesti, missä laajuudessa ja minkä tasoisina palveluita pystytään tuottamaan. Kehitetään palveluiden laatuun vs. kustannuksiin liittyvää keskustelua.
- Maanhankinnan kehittäminen ja maan ostaminen yritys- ja asuintonttituotantoon säännöllisesti, vähintään 10 v perspektiivillä
- Kaupunki edistää monipuolista asuntotuotantoa

Strategiakartta ASIAKASPALVELU&PALVELUKOKEMUS

Tavoitteet

Joukkoliikenne kehitetään toimivammaksi ja asukkaita paremmin palvelevaksi.

Paimion kaupungissa on monipuoliset palvelut, jotka ovat saatavilla tarpeen mukaan.

Aktiivinen vuorovaikutus kaupunkilaisiin

Kaupunkilaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen panostetaan. Tämä pitää sisällään myös kulttuurihyvinvoinnin.

Huolehditaan omalta osaltamme Saaristomeren laadun kehittamisestä.

Menetelmät

Ilmoitetaan halukkuudesta liittyä Föliin ja kehitetään sisäistä liikennettä.

Edistetään lähijunaliikennettä

Hyödynnetään digitalisaation mahdollisuuksia palveluiden tuottamisessa

Kaupunkilaisten osallistamisen ja vapaaehtoistyön kehittäminen.

Osoitetaan lisäresursseja ja organisoidaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyö.

Tehostetaan kaupungin ulkoista ja sisäistä viestintää

Päätetään liikuntamahdollisuuksien parantamisesta

Huolehditaan paikallisen kulttuuritarjonnan tuottamisen mahdollisuuksista.

Otamme Paimion kehittämisessä huomioon vesistöön kohdistuva kuormitus ja toimitaan yhdessä Paimionjoki -yhdistyksen ja muiden toimijoiden kanssa valumien ehkäisemiseksi

Mittarit

Kehitetään asiakastytyväisyysmittareita

Perustettujen asiakasraatien määrä ja kokouskerrat

HYTE - kertoimen mittarit otetaan käyttöön ja niitä seurataan aktiivisesti

Kuntalaisille on luotu internetsivuille koostettu lista vaikuttamisen mahdollisuuksista

Strategiakartta **ASIAKASPALVELU&PALVELUKOKEMUS**

Paimion kaupunki on palveluorganisaatio, jonka ydintehtävä on palvella kaupunkilaisia muuttuvissa elämäntilanteissa. Siksi strategian yksi keskeisistä lähtökohdista on se, miten kaupunkilaisten palvelukokemusta parannetaan. Valitsemme strategisiksi kehityskohteiksi:

- Jatketaan joukkoliikenteen kehittämistä entistä toimivammaksi. Edistetään sekä linja-autoliikenteen että lähijunaliikenteen kehittymistä Paimion ja Turun välillä. Etsitään myös ratkaisuja Paimion sisäisen liikenteen parantamiseksi.
- Osallistetaan kaupunkilaisia aktiivisesti. Vastaanotetaan palautetta ja jaetaan tietoa. Syvennetään yhteistyötä alueella toimivien yhdistysten kanssa.
- Sote-uudistuksen jälkeen kaupunkilaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen osana kaupungin toimintaa vaatii uudenlaista kehitystyötä ja ajattelua. On tärkeää kehittää omaa toimintaa samalla, kun kehitetään yhteistyötä hyvinvointialueen kanssa.
- Tavoitteena on hyvät ja monipuoliset palvelut kaupunkilaisille. Tämä vaatii kehitystyötä, jossa hyödynnetään digitalisaation mahdollisuuksia ja turvataan henkilökohtainen palvelu.
- Palveluiden kehitystyössä huomioidaan ennaltaehkäisevä toiminta
- Kehitetään yhteistyötä yksityisten palveluntuottajien kanssa.

Strategiakartta SISÄISET PROSESSIT&ORGANISAATIO

Tavoitteet

Kustannustehokasta laatua tuottava palveluorganisaatio

Organisaatio on rakennettu tukemaan halutun palvelutason saavuttamista

Huomioidaan sote-uudistuksen tuomat muutokset ja tarpeet

Huomioidaan TE24 -uudistuksen tuomat muutokset ja tarpeet

Pyritään yksinkertaisiin ja toimiviin toimintatapoihin

Menetelmät

Sote-uudistuksesta johtuvat tarpeelliset organisaatiomuutokset tehdään

TE24 -uudistuksesta johtuvat tarpeelliset organisaatiomuutokset tehdään

Työn tekemistä sujuvoitetaan ja keskitytään olennaisen tekemiseen oivalluksia hyödyntäen.

Digitalisaation hyödyntämistä ja lean-ajattelua lisätään palveluiden tuottamisessa

Mittarit

Poikkeamat tavoitellusta toiminnasta

Poikkeamat tavoitellusta toiminnasta

Poikkeamat tavoitellusta aikataulusta

Vertailu joihinkin naapuri- ja verrokkikuntiin

Strategiakartta **SISÄISET PROSESSIT&ORGANISAATIO**

Paimion kaupungin palveluorganisaatio on muotoutunut pitkän ajan kuluessa kaupunkilaisten ja organisaation tarpeiden sekä lain vaatimusten ristitulessa. Organisaation rakenne on olennainen osa tehokasta palvelua. Siksi on tärkeää aika ajoin tarkastella organisaation toimivuutta ja kaupungin ylläpitämää infrastruktuuria nykytiedon näkökulmasta. Tämä tarkastelu vaatii prosessien läpinäkyvyyttä. Valitsemme strategisiksi kehityskohteiksi viisi osa-aluetta:

- Kustannustehokasta laatua tuottava palveluorganisaatio. Informaation pitää organisaatiossa liikkua niin, että on mahdollista verrata taloudellista panosta ja sen avulla toteutettua palvelun laatua.
- Organisaatio on rakennettu tukemaan halutun palvelutason saavuttamista. Organisaation muutoksilla on suuri vaikutus palvelujen tasoon ja myös henkilöstön vaihtuessa jatkuvuuteen.
- Huomioidaan SOTE -uudistuksen tuomat muutokset ja tarpeet. SOTE -uudistus tuo painetta, mutta samalla synnyttää mahdollisuuksia uudistaa organisaatiota. On tärkeää pohtia minkälaisia rajapintoja hyvinvointialueen kanssa tulee ja kuka kaupungilla huolehtii yhteistyöstä ja edunvalvonnasta.
- Työllisyyden hoitoon liittyvät palvelut siirtyvät kunnille vuoden 2024 aikana (TE24 -uudistus). Tähän uudistukseen valmistaudutaan hyvin.
- Yksinkertaistetaan asioita. Kaupunki on iso organisaatio, jolla on rajapinta lähes kaikkeen mitä kaupungin alueella tapahtuu. On tärkeää pyrkiä yksinkertaisiin ja toimiviin toimintatapoihin.

Strategiakartta HENKILÖSTÖ&OSAAMINEN

Tavoitteet

Henkilöstövoimavarat ovat riittävät ja oikein kohdistetut

Johtamista kehitetään

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja
kyvykkyyksien kartoittaminen

Kaupunki on kilpailukyinen työmarkkinoilla

Menetelmät

Tiedolla johtaminen

Henkilökohtaisen osaamisen suunnittelu ja
läpinäkyvä tavoitteiden asettaminen

Kilpailukykyiset palkat ja henkilöstöedut

Kehitetään perehdyttämistä

Laaditaan ikäohjelma

Mittarit

Johtamisen arviointi

Sairaspoissaolot / htv

Koulutuspäivät, lkm/ htv

Perehdytysohjelma on laadittu

Kehityskeskusteluiden käyminen

Työtyytyväisyyskyselyn toteuttaminen
säännöllisesti

Työntekijäkohtaisten tuntisaldojen määrä

Strategiakartta HENKILÖSTÖ&OSAAMINEN

Laadukkaan palvelutoiminnan ytimen muodostavat osaavat ja hyvinvoivat työntekijät. Henkilökunnan pitkäkestoiseen hyvinvointiin vaikuttavat parhaiten henkilöstöresurssin oikea mitoitus, ammattitaitoinen johtaminen ja henkilöstön osaaminen. Valitsemme strategisiksi kehityskohteiksi neljä osa-aluetta:

- Henkilöstövoimavarat ovat riittävät ja oikein kohdistetut. Sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta on olennaista, että työn määrä on oikeassa suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan ja työn tavoitteet oikeassa suhteessa työntekijän voimavaroihin ja osaamiseen. Tämä auttaa jaksamaan, parantaa työnlaatua ja vähentää sairaslomia.
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja kyvykkyyksien kartoittaminen. Työssä jaksaminen on aina helpompaa, kun työntekijällä on riittävä osaaminen ja kiinnostus työtehtävistään selviytymiseen.
- Johtamisen ja esihenkilötyön sekä työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen
- Kehitetään kaupungin kilpailukykyä ja vetovoimaa työmarkkinoilla. Työvoimapula on osalla toimialoista jatkuva ongelma. On tärkeää huolehtia, että palkkaus ja muut henkilöstöedut ovat kilpailukykyisellä tasolla.

Strategiakartta KONSERNI

Tavoitteet

Kaupungin omistamat yritykset toimivat tuottavasti ja tehokkaasti

Tutkitaan / selvitetään mahdollisia synergiahyötyjä konserniyhteisöjen välillä ja suhteessa kaupunkiin.

Konsernijohtamisen kehittäminen

Paimion Kehitys Oy:tä ja muita konserniyhtiöitä hyödynnetään tehokkaammin kaupungin markkinoinnissa

Menetelmät

Kehitetään konserniyhteisöjä koskevaa tiedottamista

Kaupungin omistajaohjaus perustuu liiketaloudellisiin näkökohtiin

Kehitetään konserniyhtiöiden välistä yhteistyötä

Huolehditaan konserniyhtiöiden toimintaedellytyksistä

Mittarit

Asiakaspalauteen kerääminen

Osinkojen ja korkotuottojen kehitys

Konserniohje on päivitetty

Konsernijaoston muodostaminen on ratkaistu

Strategiakartta KONSERNI

Paimion kaupungin omistajapolitiikan määrittää konsernin johto eli kaupunginhallitus ja kaupunginjohtaja. Omistajapolitiikan ydin on tehdä päätöksiä ja toteuttaa hankkeita, jotka ovat kaupungin strategian mukaisia ja taloudellisesti kannattavia. Omistajapolitiikan lähtökohtana on, että omistaminen liittyy kaupungin toimialaan ja tehtäviin, mutta omistaminen voi olla myös strategista omistamista. Konsernin ohjauksessa huomioidaan tytäryhtiöiden toimialakohtaiset erityispiirteet.

Kaupunkikonsernia johdetaan kokonaisuutena ja kokonaistaloudellisesti. Kehityskohteita on kolme:

- Tehostetaan resurssien yhteiskäyttöä ja synergiahyötyjä systemaattisesti.
- Lisätään tuottavuutta, keskinäistä yhteistyötä ja kehitetään riskienhallintaa. Yhteisöjen taloudellisena tavoitteena on maksaa kaupungin sijoittamalle pääomalle kohtuullinen tuotto.
- Kehitetään konserniyhtiöiden tiedottamista. On tärkeää lisätä sekä konserniyhtiöitä koskevaa ulkoista viestintää että niiden välistä tiedottamista.

200/300 PÄIVÄN SUUNNITELMA (Otsikkotasolla)

Elo-Syys

- Kaupunginhallitus antaa ohjeen säännöllisen raportoinnin toteuttamisesta
- Päätetään viestintäsuunnittelijan palkkaamisesta hallintopalveluihin
- Kaupunginhallitus päättää kaupungin ilmoituksesta Turun seudun joukkoliikennelautakunnalle koskien kaupungin halukkuutta liittyä Föliin
- Päätetään työsuhdepolkupyörien käyttöönotosta
- Intranet-palvelu on otettu käyttöön

Loka-Joulu

- Oppimisen tuen kehittämissuunnitelma 2022-26 on valmis ja huomioitu taloussuunnittelussa
- Kaupungin konserniohje on tarkistettu ja hyväksytty
- Kaupungin 700-vuotisjuhlavuoden toimikunta on aloittanut työnsä v. 2025 vietettävää juhlavuotta koskien
- Sote-uudistuksen vaikutukset kaupungin lautakuntaorganisaatioon ja siitä johtuen hallintosääntöön on päätetty
- Hyvinvointijohtajan viran perustaminen on ratkaistu
- Tarkastellaan kaupungin henkilökuntaedut ja päätetään muutoksista niihin
- Osana investointiohjelmaa käsitellään tulevien vuosien koulu- ja päiväkotitilojen rakentaminen
- Käsitellään liikuntahallin rakentaminen osana vuoden 2023 talousarvion laadintaa
- Päätetään kulttuuripalvelujen riittävästä henkilöresursseista

Tammi-Maalis

- Vanhempainyhdistystoiminnan aktivointi ja koordinaatio käynnistyy
- Kaupunginhallituksen konsernijaoston perustaminen on ratkaistu
- Kaupungin varautumissuunnitelma ja kriisiviestinnän ohje on laadittu ja hyväksytty
- Henkilökunnan perehdyttämisen kehittäminen

1000 PÄIVÄN SUUNNITELMA (Otsikkotasolla)

2023

- Kasvatus- ja opetustoimen johtamisjärjestelmän arviointi
- Huomioidaan TE24 – uudistus ja tehdään sen vaatimat, tiedossa olevat ratkaisut ja valmistaudutaan uudistuksen alkamiseen v. 2024
- Viestintäsuunnitelma on laadittu ja hyväksytty
- Viestintäsuunnitelmassa ja viestinnän toteuttamisessa huomioidaan konserniyhtiöt ja -yhteisöt
- Henkilöstön ikäohjelma on laadittu ja hyväksytty
- Työtyytyväisyyskyselyn toteuttaminen tehdään vuosittaiseksi vuodesta 2023 alkaen
- Kaupunki valmistautuu v. 2025 vietettävään 700-vuotisjuhlavuoteen juhlavuoden toimikunnan suunnitellessa vuoden viettoa ja ohjelmaa
- Maapoliittinen ohjelma päivitetään
- Selvitetään ennakkovaikutusten arvioinnin käyttöönotto
- Digitalisaatiosuunnitelma on laadittu ja hyväksytty

2024

- Paimion joukkoliikenne siirtyy "Föli-aikaan"
- TE24 – uudistus käynnistyy vuoden aikana ja kaupunki on siihen valmis
- Kaupungin 700-juhlavuoden keskeinen ohjelmasisältö ja sen aikataulutus on päätetty
- Osallistuva budjetointi käytössä
- Tiedolla johtamisen hanke on käynnistetty

2025

- Lähijunaliikenne alkaa Varsinais-Suomessa ja Paimiossa
- Kaupunki viettää 700-vuotisjuhlavuotta monipuolisella ja läpi vuoden ulottuvalla ohjelmalla ja tapahtumilla
- Uuden valtuustokauden alkaessa 1.6.2025 huolehditaan tarvittavasta luottamushenkilöiden perehdytyksestä ja koulutuksesta.
- Käynnistetään kaupungin strategian laadinta/tarkistaminen kaudelle 2026 – 2030
- Tiedolla johtamisen työkalut ovat toimialojen käytössä

2026

- Oppimisen tuen suunnitelman mukainen tavoitetila valmis
- Kaupungin strategia 2026 – 2030 on laadittu ja hyväksytty