

Mainiampi Laitila

Strategian 2022-2025 toimeenpano hallintotoimessa

Sisällys

1. TULEVAISUUDEN KUNTA.....	2
2. STRATEGISET PÄÄMÄÄRÄT	3
3. VALTUUSTON PÄÄTTÄMÄN STRATEGIAN LISÄKSI TOIMINTAA OHJAAVAT MM.....	4
4. HALLINTOTOIMEN PALVELUT JA TILANNEKUVA.....	4
5. HALLINTOTOIMEN TOIMINNAN TAVOITTEET KOKONAISUUTENA	5
5.1.1. Tietohallintopalvelut.....	7
5.1.2. Sisäinen palvelutoiminta; asianhallinta	8
5.1.3. Sisäinen palvelutoiminta; Työhyvinvointi ja työsuojelu	10
5.1.4. Viestintä	13
5.1.5. Hallintopalvelut	15
5.1.5 Ruokapalvelut.....	17
5.1.6. Elinkeinotoiminta.....	18

1. TULEVAISUUDEN KUNTA

Mitä kunta tekee tulevaisuudessa?

Osaamisen ja kulttuurin edistäminen

- Varhaiskasvatus
- Esi- ja perusopetus
- Lukiokoulutus
- Ammatillinen koulutus
- Vapaa sivistystyö
- Taide- ja kulttuuripalvelut
- Kirjastopalvelut
- Nuorisopalvelut
- Liikuntapalvelut

Kunnan elinvoiman edistäminen

- Paikkakunnan vetovoimaisuus
- Vaikeasti työllistyvien tuki: etsivä nuorisotyö, työpajat, työttömyyden pitkittymisen ehkäisy, kaupunginosatyö
- Kotouttaminen
- Elinkeinopolitiikka: yritysneuvonta, kehittämishankkeet, yritystontit, alueen markkinointi, avoin data
- Resurssiiviisat toimintatavat

Elinympäristön kehittäminen

- Maapolitiikka
- Kaavoitus ja maankäytön suunnittelu
- Liikenne, joukkoliikenne, Tieverkkojen rakentaminen ja ylläpito
- Vesihuolto
- Jätehuolto
- Energiantuotanto ja -jakelu
- Rakennusvalvonta
- Asuntotoimi
- Ympäristönsuojelu ja terveellisen elinympäristön turvaaminen
- Turvallisuudesta ja varautumisesta huolehtiminen

Kuntalaisen hyvinvoinnin edistäminen

Paikallisen identiteetin ja demokratian edistäminen

- Monipuoliset osallistumismahdollisuudet
- Paikallinen yhteisöllisyys
- Viestintä ja vuorovaikutus
- Vaalit ja edustuksellinen demokratia
- Kansalaisjärjestöjen toimintamahdollisuudet
- Asukkaiden omaehtoinen toiminta



PAIKALLISUUTTA JA DEMOKRATIAA

Jokaisen kunta

Osallisuuden ja kunnan palveluiden tulee toteutua **yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti** riippumatta kuntalaisen kielitaidosta, iästä, alkuperästä, uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

Ymmärrystä ja tyytyväisyyttä

Viestintä mahdollistaa kuntalaisen tiedon yhteisistä asioista ja vaikuttamis-mahdollisuuksista.

Osallisuutta lisäävä viestintä ei ole pelkkää tiedottamista, vaan aktiivista **vuorovaikutusta**.

Yhteisöön kuulumista

Kunta tarjoaa **alustan** ihmisten välisille kohtaamisille.

Monipuoliset **osallistumisen kanavat** mahdollistavat kuntalaisen osallisuuden tunteen.

Kunta voi toiminnallaan mahdollistaa kuntalaisen **omaehtoisen toiminnan**, jolla hän voi edistää sekä omaa että lähiyhteisön hyvää elämää.

Aktiivisuutta

Kunnassa **järjestö- ja vapaaehtoistoimijat** ovat aina olleet paikallisyhteisöjen toiminnan ydintä ja merkittävä sosiaalisen pääoman luoja.

Moniarvoisessa kuntayhteisössä kuntalaisen on saatava **vaikuttaa** asioiden valmisteluun, päätöksentekoon ja palveluiden kehittämiseen muutenkin kuin edustuksellisen demokratian kautta.

2. STRATEGISET PÄÄMÄÄRÄT

Kestävä ja tasapainoinen talous

Vastuu ympäristöstä

Tavallista paremmat peruspalvelut

Ketterä mukautuminen muutoksiin

Hyvinvoiva henkilöstö

3. VALTUUSTON PÄÄTTÄMÄN STRATEGIAN LISÄKSI TOIMINTAA OHJAAVAT MM.

Laitilan kaupungin laaja hyvinvointikertomus
Talousarvio ja taloussuunnitelma
Kestävän kehityksen suunnitelma
Työhyvinvointikyselyt
Tehtäväkohtainen kehittämistyö

4. HALLINTOTOIMEN PALVELUT JA TILANNEKUVA

- ✓ Hallintotoimen keskeiset tehtävät ovat kaupungin organisaation yleishallinnon ja henkilöstöhallinnon tukipalvelujen sekä kasvatuksen ja koulutuksen sekä ikäihmisten ruokapalvelujen tuottaminen.
- Luotettavat ICT-palvelut, palkkahallinto ja sisäinen palvelutoiminta ovat kaikille kaupungin työntekijöille näkyviä palveluja.
- Yhteistyö luottamushenkilöiden sekä ammattijärjestöjen edustajien kanssa kuuluu hallintotoimen tehtäviin.
- Hallintotoimen toimintaympäristöä muokkaavat niin yhteiskunnalliset, esimerkiksi väestöön liittyvät kehitystrendit kuin myös hallinnolliset uudistukset sekä lainsäädäntömuutokset.
- Vuonna 2023 toteutuva sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutos muuttaa tulevaisuuden kuntaa kohdistuen entistä suuremman roolin kuntaorganisaation ennaltaehkäisevien, hyvinvointi- ja koulutuspalveluiden järjestämiseen. Uudistuksessa ja sen valmistelussa on syytä panostaa kuntaan jäävien hyvinvointipalveluiden kokonaistarkasteluun sekä toimialojen keskinäisen yhteistyön lisäämiseen sekä hyvinvointialueiden ja kaupungin rajapintoihin.
- Kuntalaisten osallistamisen vahvistaminen, tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten palvelujen toteuttaminen, yhteisöllisyyden lisääminen sekä osallisuuden lisääminen ovat myös hallintotoimen tehtäviä.
- Riittävä, oikea-aikainen ja monikanavainen viestintä on oleellinen osa koko kaupungin, mutta erityisesti viestinnästä vastaavien tahojen keskeistä strategista toimintaa.

Toimintaympäristöön liittyvien muutosten ohella hallintotoimen palvelusuunnitelmassa on huomioitu Laitilan kaupungin hyvinvointikertomuksessa ja –suunnitelmassa esille nostetut toimenpide-ehdotukset. Toimialan yleisesti ja tehtäväalueittain erityisesti on tarkasteltava omaa roolia suhteessa hyvinvointisuunnitelman toimenpiteiden toteuttamiseen.

- [Linkki hyvinvointikertomukseen ja –suunnitelmaan 2019-2021](#)
- Varhaisen tuen kehittäminen yleisenä painopisteenä
- Tehtäväalueiden välinen yhteistyö (hankkeet tms.)
- Tiedolla johtaminen

- TA-mittarit
- TEA-viisari
- Hyvinvointikertomus
- Kuntalaiskyselyt
- Henkilöstön hyvinvointikysely
- Henkilöstökertomus
- Palveluiden käyttäjien, kolmannen sektorin, kuntalaisten osallistaminen yksiköissä
- Hallintotoimen palveluorganisaatio ja hyvinvoiva henkilöstö

5. HALLINTOTOIMEN TOIMINNAN TAVOITTEET KOKONAISUUTENA

Hallintotoimen pitkän aikavälin yhteiset tavoitteet on koottu kolmeksi ohjelmakokonaisuudeksi.

1. Tulevaisuuden Laitilaa rakennetaan yhdessä kestävästi!

- 1.1. Kuntalaisten osallistumis- ja osallistamismahdollisuuksia lisätään
- 1.2. Kumppanuuksia kolmannen sektorin toimijoiden kanssa vahvistetaan tavoitteena löytää yhteisöllisyyttä tukevia toimintatapoja ja palvelurakennetekniikoita
- 1.3 Hallintotoimen sisäisen yhteistyön käytänteitä kehitetään ja niiden toteutumista seurataan
- 1.4. Toiminnan laatua, tehokkuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja taloudellisuutta tarkastellaan ja kehitetään mm. ottamalla monipuolisesti käyttöön päätösten vaikutusten ennakoarviointi.
- 1.4. Kestävä kehitys huomioidaan kaikessa toiminnassa

2. Kaupunkilaisten hyvinvointia edistetään panostamalla ennaltaehkäisevään ja aktivoivaan toimintaan kohti tekemisen mielekkyyttä ja yhteisöllistä hyvinvointia

- 2.1. Hallintotoimi on aktiivinen toimija kehitettäessä ennaltaehkäiseviä ja hyvinvointia lisääviä palveluita niin kuntakohtaisissa kuin seudullisissa toiminnoissa ja hankkeissa yhdessä muiden toimialojen kanssa
- 2.2. Palvelut toteutetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, lisätään yhteisöllisyyden ja osallisuuden mahdollisuuksia monipuolisesti.
- 2.3. Ollaan rohkeasti ja ennakkoluulottomasti mukana erilaisissa uusien käytäntöjen kokeiluissa.

3. Strategia- ja kehittämisosaamista sekä tiedolla johtamisen tapoja vahvistamalla huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista

- 3.1. Päivitetään toimintaa kuvaavat TA-mittarit ja hyödynnetään mittareista sekä talouden ja toiminnan raportointijärjestelmistä saatavaa tietoa toiminnan ja muutosten ohjauksessa, ennakoinnissa ja suunnittelussa.
- 3.2. Huolehditaan henkilöstön osallistamisesta ja hyvinvoinnista hyödyntämällä mm. työhyvinvointikyselyjen tuloksia sekä mahdollistamalla työhyvinvointia, työelämätaitoja ja ammatillista osaamista kehittäviä koulutuksia.

Kestävä ja tasapainoinen talous

Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit
Menojen kasvun hallinta	Prosessien tehostaminen, digitalisaation hyödyntäminen	Käyttötalouden muutokset vrt. ed. vuoteen

Vastuu ympäristöstä

Sähköisen asiointin edistäminen	Sähköiset lomakkeet, asiointi	Paperitulosteiden väheneminen
---------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Tavallista paremmat peruspalvelut

sisäiset palvelut: palkka- ja henkilöstöhallinnon ohjelmistojen ominaisuuksien tehokas hyödyntäminen	Prosessien automatisointi Käyttämättä olevien ohjelmisto-ominaisuuksien käyttöönotto	Vakanssiluettelo Osaamisen ja koulutusten kirjaamisen yhdenmukaiset ja luotettavat kirjaamistavat
Ulkoiset palvelut: Kuntalaisten osallisuuden lisääminen	Kyselyt, kuntalaisraadit, osallistava budjetointi jne.	Vakiintuneet ja uudet osallistamisen keinot; osallistuvien kuntalaisten määrä

Hyvinvoiva henkilöstö

Ajantasainen käsitys työhyvinvoinnista	Työhyvinvointikysely vuosittain; toimenpidesuunnitelmien tekeminen ja seuranta Jokapäiväisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen; työyhteisötaitojen kehittyminen	Valtaosa (yli 80 %) henkilöstökyselyyn vastanneista viihtyy työssään ja pitää kaupunkia hyvänä työnantajana.
Kaupunki tarjoaa mahdollisuuden urakehitykseen organisaation sisällä	Rekrytoinnit avataan ensin omalla henkilöstöllä sisäisesti haettaviksi Olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehityksen tukeminen	Toteutuneiden sisäisten rekrytointikertojen määrä

5.1.1. Tietohallintopalvelut

Nykytila:

- Sisäisten asiakkaiden palvelutaso min. 3/5 (oma arvio)
- Ei uudistusten edelläkävijä, mutta ei hännänhuippukaan
- "Suoritus varmaa perustasoa, tavoitteena kehittyä ja nostaa oman pelaamisen tasoa"

Haasteet:

- Toimintaa ei saada tehostettua digitalisaation avulla
 - Ei vapaudu työaika
 - Palvelujen toiminta puutteellista
 - Käyttäjäkokemus on huono
- Tietojärjestelmät eivät keskustele keskenään
- Toimintoja ei automatisoida tai automatiikkaa ei hyödynnetä

Kehittämisenäkökulmia:

- Olemassa olevien teknologioiden ja alustojen tehokkaampi käyttö
 - Sähköinen asioinnin käyttöönotto ja jalkautusta vuoden 2022 aikana
 - Tarvitaan poikkihallinnollista toimintaa
- Uusien teknologioiden käyttöönotto
 - Robotiikka ja tekoäly
 - Rutiiniomaisten tehtävien poisto -> vähentää henkilöstön kuormitusta
- Kotisivujen uusiminen
 - Meneillään
- Eduhouse-koulutuslusta
 - Henkilöstön digitaitojen lisääminen
- Työvälineet
 - Henkilöstön työvälineet kunnossa
 - Laitekanta melko tuoretta ja uusiutuu koko ajan, laitteet hankintaan leasingillä
 - Talous ennakoitavissa ja 98% laitteista päättyy uusiokäyttöön

- Toimipisteissä melkein kaikissa kuituyhteys
 - Kiinteät yhteydet ok, langattomissa yhteyksissä parannettavaa
- **Mittareita:**
 - Sähköisen asiainnin helppous (kuntalaisnäkökulmasta)
 - Työn tuottavuuden parannus

5.1.2. Sisäinen palvelutoiminta; asianhallinta

Strateginen päämäärä: Tavallista paremmat peruspalvelut

Nykytila:

- Kaupungin asiakirjahallintoa toteutetaan tiedonhallinnan toimintasäännöllä ja toimialojen tiedonhallintasuunnitelmilla
- CaseM-tiedonhallintaohjelmalla hallinnoidaan asioiden elinkaaria
- Asiakirjojen tiedonohjaussuunnitelma on osa tiedonhallintaohjelmaa
- CaseM-työryhmä kokoontuu kuukausittain
- CloudiaSopimuksen käyttöönoton valmistelu käynnissä
- Kirjaamotoiminnot käytössä kaikilla toimialoilla
- Sähköisen allekirjoituksen käyttöönotto valmisteluvaiheessa
- Tiedonhallintamalli ja asiakirjajulkisuuskuvaukset on hyväksytty
- Kaupungin palvelutietovarannot (PTV) päivitetään toimialojen edustajien kanssa
- Kaikkien kaupungin yksiköiden monitoimilaitteiden hankintaprosessi on käynnissä

Haasteet:

- Kansalliset määräykset/ohjeistukset sähköiseen toimintaympäristöön siirtymiseksi ovat vielä valmisteluvaiheessa; yhteinen valtakunnallinen kuntien sähköinen arkistointialusta?
- Tietojärjestelmät eivät keskustele keskenään
- Toimintoja ei automatisoida tai automatiikkaa ei hyödynnetä
- Asiakirjojen skannaus koneluettavaan muotoon koko organisaation osalta
- Kaupungin sopimukset vastuumäärityksineen hallintaan
- Tapahtuneet tietoturvaloukkaukset haastavat parantamaan kaupungin ja kaupunkilaisten tietosuojaa huomioiden koko maailman kyberturvallisuustilanteen

- kaupungin henkilöstön ja luottamushenkilöiden tietosuojaja- ja tietoruvosaamisen taso

Kehittämisenäkökulmia:

- Yhtenäisten toimintatapojen kehittämisen turvaaminen kaupunkilaisten tasapuolisen tiedonsaannin ja kohtelun osalta eri käsittelyprosesseissa; laadukkaat asianhallinnan palvelut turvaavat kaikkien asianosaisten tiedonsaannin
- CaseM-sovelluksen käyttöä tulee tehostaa asioiden elinkaaren hallinnan näkökulmasta; yhtenäiset käytännöt koko kaupungin osalta
- CaseM-sovelluksen koulutuksen oltava vuosittaista
- Kirjaamisen käytäntöjä kehitettävä
- Valmistautuminen sähköisen arkistoinnin käyttöönottoon; turvattava jo tällä hetkellä asiakirjojen eheyden ja laadun säilyvyys mietittäessä tallennuspaikkaa ja huomioitava myös varmuuskopiointi
- Tiedonohjaussuunnitelmat ja tiedonhallintasuunnitelmat päivitetään säilytysaikojen ym. metatietojen osalta
- Pysyvästi säilytettävien asiakirja-aineistojen osalta laaditaan sähköiset luettelot
- Paperiset asiakirjat tulee kaikkien toimialojen itsenäisesti hävittää tiedonhallintasuunnitelman ohjeistusten mukaisesti
- Asianhallintatyöryhmän säännölliset kehittämispalaverit ovat tärkeitä kehittämisfoorumeja
- Tehokkaat, järkevästi suunnitellut tehtäväkokonaisuudet tuovat mielekkyyttä kehittämiseen ja tehokkuutta työn tekoon
- Tietosuojan osalta henkilöstön ja luottamushenkilöiden koulutus tietoturva- ja tietosuoja-tietoisuuden ja osaamisen lisäämiseksi
- Rekisterinpitäjän (kaupunki) ja henkilötietojen käsittelijöiden välisten sopimusten läpikäyminen ja päivittäminen kaikkien kaupungin toimialojen osalta

Mittareita:

- Kaupungin henkilötietoja sisältävien rekisterien määrä
- Tietoturvaloukkausten määrä vuodessa
- Tietosuojaloukkausten määrä vuodessa
- Rekisteröidyiltä tulleiden tietopyyntöjen lukumäärät vuodessa
 - esimiesten ja asiakkaiden pyynnöstä tehdyt lokiselvitykset
 - tietosuoja-asetuksen mukaiset tietopyynnöt
 - julkisuuslain mukaiset tietopyynnöt

- Tsekataan CaseM:n raportointimahdollisuudet

5.1.3. Sisäinen palvelutoiminta; Työhyvinvointi ja työsuojelu

Strateginen päämäärä Hyvinvoiva henkilöstö

Nykytila

- Työsuojeluryhmä ja yhteistyötoimikunta kokoontuvat säännöllisesti
 - Kaupungin henkilöstökertomus laaditaan vuosittain
 - Viimeisin henkilöstön työhyvinvointikysely on tehty keväällä v. 2019
 - Työsuojelun toimintaohjelma laaditaan vuosittain
 - Henkilöstön työsuojelulliset ja biologiset riskit päivitetään aktiivisesti TargetorPro-sovellukseen
 - Turvallisuuspoikkeamat ilmoitetaan TargetorPro-sovellukseen ja tehdään juurisyiden selvitykset
 - Johtaminen ja työkyvyn tuki työuran eri vaiheissa; Laitilan kaupungin työuraohjelma 2021-2025 sisältäen aktiivisen tuen mallin
 - Henkilöstön työkykyhaasteisiin tartutaan aktiivisesti työterveyshuollon, esimiesten ja työhyvinvointipäällikön toimesta
 - Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat tilastoidaan neljännesvuosittain
 - Työpaikkaselvitykset ja henkilöstön terveystarkastukset toteutetaan vuosittain hyväksyttävän työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti; työterveyshuoltopalvelujen kustannuskatto vuodesta 2022 alkaen käytössä
- Työterveyden Movendos-yrittäjäpolku on käytössä
- Työterveyshuoltoneuvottelut yhdessä työnantajan ja työterveyshuollon edustajien kanssa käydään vuosittain
- Kevan Avaintiedot ja Oppimisympäristö ovat käytössä
- Työterveys on siirtynyt myös sähköiseen ajanvaraukseen
- Intro-perehdytysohjelma on kaikkien toimialojen käytössä
- Kaupungin uusille työntekijöille järjestetään perehdytystilaisuus kaksi kertaa vuodessa
- Kaupungin palvelutietovarannot (PTV) päivitetään toimialojen edustajien kanssa
- Henkilöstön koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain
- WinNovan ja kaupungin välisen Kumppanuussopimuksen piiriin kuuluvilla koulutuksilla kehitetään henkilöstön osaamista
- Henkilöstön ensiapukoulutukset järjestää Laitilan Työterveys

- Kaupungin sisäilmatyöryhmä kokoontuu lähes kuukausittain
- Kaikki henkilöstön työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät asiakirjat ovat koko henkilöstölle nähtävillä kaupungin intrassa

Haasteet:

- Henkilöstön työkykyhaasteisiin tarvitaan uudenlaisia ratkaisumalleja
 - Työnteon sujuvuus ja ajanhallinta: itsensä johtaminen; kognitiivinen ergonomia; resilienssi
 - Työyhteisötaidot
 - Valmentava johtaminen
 - Psykologinen turvallisuus
 - Mielenterveydellisistä syistä johtuvat sairauspoissaolo lisääntyneet huomattavasti
 - Henkilöstön suuri vaihtuvuus
 - Eri ikäisten työntekijöiden vahvuuksien huomioiminen
 - Rekrytointivaikkeudet
 - Henkilöstön kuuleminen; kehityskeskustelut; kokemukset vaikutusmahdollisuuksista lisäävät työmotivaatiota; pitovoimatekijä

Kehittämisenäkökulmia:

- Varhaisen tuen mallin lomakkeiden uudistaminen sisällöllisesti sekä lomakkeiden työstäminen sähköiseen muotoon; koulutusta liittyen varhaisen tuen malliin esihenkilöille ja henkilöstölle, jotta saataisiin yhteinen näkemys em. mallin toimivuudesta ennaltaehkäisyn kannalta
- Puheeksi ottoon liittyvää koulutusta esihenkilöille
- Esihenkilöiden henkilöstön rekrytointihaasteeseen tulee löytää uudenlaisia ratkaisuja
- Esihenkilöiden tulee huolehtia, että työsuojelullisten riskien arvioinnit ovat ajan tasalla ja, että ne on päivitetty yhdessä henkilöstön kanssa; ennen työyksiköissä tehtäviä työpaikkaselvityksiä tulee esihenkilöiden päivittää työsuojelulliset riskit yhdessä henkilöstön kanssa
- Työpaikkaselvityksien yhteydessä toivotaan työterveydeltä enemmän toimenpidesuosituksia työolojemme parantamiseksi

- Koulutusta työyhteisötaitoista; jokaisen työntekijän vastuun oman työyksikkönsä hyvän työilma-piirin aikaansaamisesta
- Osallistetaan henkilöstöä oman työn kehittämiseen; huomioidaan positiiviset vaikutukset
- Kumppanuussopimukseen liittyvistä koulutuksista; oman työn arvostus on kohentunut ja työkaverien arvostus omaa työtä kohtaan on parantunut; **ruokitaan onnistumisia!**
- Kognitiiviseen ergonomiaan tulee jatkossa paneutua järjestelmällisesti koko organisaation osalta; konkreettisia ratkaisuja sujuvampaan ja tehokkaampaan työskentelyyn; kognitiivinen ergonomia tarkoittaa työn suunnittelemista ihmisen mittaiseksi, siten että kognitiiviset eli tiedolla työskentelyn vaatimukset ja olosuhteet tukevat sujuvaa työskentelyä
- Työyksiköiden onnistuessa em. kehittämishankkeiden osalta tulee henkilöstöä palkita; **positiivisen toimintatavan avulla kehitetään henkilöstövoimavaroja huomioiden henkilöstön omat näkemykset**
- TOP 3 sairauspoissaoloja tarkastellaan vuosittain edellisen vuoden sairauspoissaolotilastojen pohjalta; aluksi ao. esihenkilöt, työterveyshuollon edustajat ja työhyvinvointipäällikkö työstävät kehittämistoimenpiteitä, jonka jälkeen paneudutaan kehittämistoimenpiteisiin työyksikötasolla henkilöstön kanssa; em. työyksiköt raportoivat kehittämistoimenpiteistä työhyvinvointipäällikölle, joka toimittaa em. tiedot tiedoksi yhteistyötoimikunnalle
 - Käynnistetään sparraajakummitoiminta yhteistyössä WinNovan kanssa eri ikäisten työntekijöiden työn sujuvoittamiseksi ja paremman työilmapiirin luomiseksi
 - Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen

Mittareita:

- Työhyvinvointikyselyn tulokset
- Sairauspoissaolotilastot; uutena tilastointitapana sairauspoissaolot per työntekijä per työyksikkö
- Työterveyshuollon muiden mittareiden kehittäminen
- Työterveyshuollon kokonaiskustannusten seuranta; kustannuskatto
- Yksiköiden työterveyshuoltokustannusten seuranta; kustannusseuranta myös per työntekijä
- Koulutuskorvauksen määrä vuodessa toimialoittain

- Henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain
- Henkilöstön sisäilmailmoitusten lukumäärä vuodessa
- Kevan tiedot henkilöstön eläköitymisestä
- Työkyvyttömyysmaksu vuositasolla

5.1.4. Viestintä

Kestävä ja tasapainoinen talous

- **Mitä tarkoittaa viestinnässä:** Oikea-aikainen ja oikein kohdennettu viestintä säästää aikaa. Esim. kun kerrotaan palvelussa tapahtuvasta muutoksesta/poikkeustilanteesta ajoissa oikeassa kanavassa, ei aikaa mene myöhemmin siihen, kun jokaiselle kysyjälle vastaa samasta asiasta erikseen. Työaika on kallis resurssi, jota ei pidä tuhjata. Pienikin panostaminen viestintään säästää toisessa kohdassa panostuksen verran aikaa ja rahaa.

- **Tavoite:** Viestintästrategian mukaisen oikea-aikaisen ja luotettavan viestinnän toteuttaminen - niin ulkoisessa kuin sisäisessäkin viestinnässä. Reaktiivisesta viestinnästä proaktiiviseen siirtyminen: jo asioiden valmistelussa viestinnän näkökulman huomioon ottaminen.

- **Keino:** Työyksiköittäin huolehditaan siitä, että viestinnän tehtävät ovat työnkuvassa tarpeeksi monella henkilöllä (suhteessa yksikön kokoon nähden). Viestintästrategian mukaisesti viestintä kuuluu kaikille, mutta jotta viestintätehtävät eivät jää muiden tehtävien jalkoihin, tulee sen asemaa vahvistaa kirjaamalla se myös näkyväksi työnkuviin.

Vastuu ympäristöstä

- Mitä tarkoittaa viestinnässä: Kaupungin HINKU-toiminnassa yhtenä kulmakivenä on viestintä. Viestinnän avulla HINKU-tietoisuuden levittäminen ja sidosryhmien toimintaan vaikuttaminen on yksi tapa kantaa vastuuta ympäristöstä.

- Tavoite: HINKU-periaatteista ja toimintatavoista viestiminen.

- Keino: HINKU-sivuilla (nettisivut, intrasivut, FB-sivut) ja tiedotteilla/nettisivujen ajankohtaisjulkaisuilla tiedon levittäminen.

Tavallista paremmat peruspalvelut

- Mitä tarkoittaa viestinnässä: Palveluista viestimällä pidetään kuntalaiset ajan tasalla siitä, missä ja miten palveluita on tarjolla. Kun asiat halutaan hoitaa tavallista paremmin, tarkoittaa se viestinnän osalta tavallista aktiivisempaa otetta ja oma-aloitteisuutta. Ei riitä, että kerran vuodessa tarkistetaan, että kotisivuilla olevat

palvelutiedot ovat ajan tasalla, vaan kerrotaan omien palvelujen kuulumisista esim. kaupungin some-kanavien kautta.

- Tavoite: Aktiivisen viestintäotteen vahvistaminen eri yksiköissä.

- Keino: Viestintätehtävien selkeämpi esiin tuominen työnkuviissa (kuten jo edellä kuvattu). Tämän lisäksi on tärkeä yksikkökohtaisesti pohtia, miten omasta palvelusta voisi viestiä "tavallista paremmin". Kaikkea ei tarvitse tehdä kuten aina ennenkin, vaan haastaa keksimään uusia keinoja ja kanavia. Tässä voi apuna käyttää viestintäkoulutuksia, joita on nykyään runsaasti tarjolla.

Ketterä mukautuminen muutoksiin

- Mitä tarkoittaa viestinnässä: Organisaation mukautuvuus muutoksiin tarkoittaa myös viestinnässä sitä, että ollaan valmiita kokeilemaan uusia väyliä ja toimintatapoja reaktiivisesti. Viestinnässä jos missä asenteen pitää vastata kaupungin arvoa: munauskin voi olla mahdollisuus! Viestintä ei saa silti olla hätiköityä ja tuottaa enemmän kysymyksiä kuin vastauksia, mutta sen tekemisessä saa käyttää luovuutta ja kokeilevuutta. Selkeys ja saavutettavuus ovat kuitenkin aina arvoja, joita tulee vaalia perusviestin kertomisessa. Mitään oleellista ei saa jäädä kuntalaiselta ymmärtämättä.

Poikkeusolojen kriisiviestintään on laadittu omat ylätason ohjeet, joista yksikötason toimintaohjeet voidaan johtaa.

- Tavoite: Kaupungin viestintä on mukautuvaa, kokeilevaa ja vastaa ajan tarpeisiin.

- Keino: Kartoitetaan viestinnän onnistumista ja tavoitavuutta (esim. sivujen analytiikkaa tai kyselyjä hyödyntämällä). Reagoidaan havaittuihin puutteisiin rohkeasti.

Hyvinvoiva henkilöstö

-Mitä tarkoittaa viestinnässä: Toimiva viestintä on myös organisaatiossa sisäisesti tärkeää ja yksi työhyvinvoinnin tekijä. Avoin ja aktiivinen viestintä pitää henkilöstön ajan tasalla siitä, mitä organisaatiossa valmistellaan ja mitä siellä tapahtuu. Hyvinvointia ei lisää se, että omaa työstä koskevista asioista lukee aamun lehdestä. Omien työntekijöiden tulisi olla etusijalla siinä, että he saavat oleelliset tiedot ensikädessä, heillä on mahdollisuus vaikuttaa ja heihin luotetaan.

- Tavoite: Sisäinen viestintä on aktiivista ja jokainen toimiala kantaa siitä vastuuta. Myös henkilökunnalle vaikuttamismahdollisuuksin avaaminen viestinnän keinoin on tärkeää.

- Keino: Henkilöstökirjeen toteuttaminen ja intranetissä aktiivinen sisäinen viestintä, jota toteuttaa joka toimiala esimies/tehtäväluevastaavajohtoisesti.

Vaikuttamisen/osallistamisen keinojen hyödyntäminen. Viestintää ei toteuteta vain yksisuuntaisesti, vaan myös vuorovaikutteisesti (antaen kommentointi/vastaamismahdollisuuksia jne.).

Elinvoimahankeviestintä

Elinvoimahankkeet ovat toimialarajat ylittäviä koko kaupungin elinvoimaa kehittäviä hankkeita, jotka kestävät koko strategiakauden. Hankkeisiin voidaan koota monia erilaisia toimenpiteitä, investointeja ja muiden toimijoiden kanssa toteutettavia yhteistyöhankkeita, jotka toteuttavat samaa päämäärää.

- Tavoite: Hankkeiden etenemisestä kerrotaan kuukausittain

- Keino: Kaupungin kotisivuilla on hankkeille sivut, joihin tietoa päivitetään (viestintä vastaa vähintään hankkeiden ympärillä toimivien työryhmien kokoontumisaikataulua). Monikanavaisia keinoja (some-viestintää ja mediatiedotteita) hyödynnetään myös kuntalaisten tavoittamisen takaamiseksi.

Miten viestinnän tavoitteiden saavuttamista voidaan mitata?

1. Työhyvinvointikyselyssä on sisäisen viestinnän toimivuutta mittaava kysymys ("Tieto kulkee hyvin työpaikallani ja työtäni varten olennainen tieto on hyvin saatavilla"). Vuosittain toteutettava kysely antaa seurantadataa sisäisen viestinnän kehityksestä.
2. Muiden kyselyjen avulla spesifimmän tiedon kerääminen viestinnän onnistumisesta (voi hyödyntää niin sisäisen kuin ulkoisenkin viestinnän osalta).
3. Seurataan sitä, kuinka monelle työntekijälle viestintätehtävät on kirjattuna työnkuvaan.
4. Toteutettujen viestintäkoulutuksien määrän seuraaminen vuosittain.
5. Käytettyjen sähköisten viestintäkanavien (nettisivujen ja some-kanavien) analytiikan seuraaminen ulkoisen viestinnän saavuttamisen kartoittamiseksi.
6. Mediatiedotteiden määrän ja läpäisevyyden seuraaminen ulkoisen viestinnän onnistumisen kartoittamiseksi.

5.1.5. Hallintopalvelut

Kestävä ja tasapainoinen talous

Tavoite: Oman toimialan kokonaisuuden hallinta siten, että toiminta ja sen kehittäminen luovat edellytykset kestäväälle ja tasapainoiselle taloudelle. Tämä tarkoittaa mm. automatisaation käyttämistä siellä, missä se tehostaa tai varmistaa palveluita ja toisaalta samanaikaisesti vapauttaa henkilöresurssia kehittämistyöhön. Hallintopalvelut vastaa yleishallinnon, valtuuston, hallituksen tekemien päätösten valmistelusta ja täytäntöönpanon toteutuksesta sekä henkilöstöhallinnon ja palkkahallinnon kokonaisuuksista, jotka leikkaavat läpi kaikkien toimialojen.

Keino: Kannustetaan ja mahdollistetaan toiminnan kehittäminen, koulutuksiin osallistuminen ja toiminnan johtaminen tiedolla.

Vastuu ympäristöstä

- Siirrytään asiointiin sähköisiin palveluihin ja sähköisiin asiakirjoihin, missä se on mahdollista sekä hyödynnetään ohjelmistojen automatisaatiota lisääviä ominaisuuksia.

Tavallista paremmat peruspalvelut

- Huolehditaan organisaation sisäisten yleishallinnon ja henkilöstöhallinnon palveluista laadukkaasti ja ajantasaisesti. Mahdollistetaan kuntalaisten osallistuminen päätöksenteon valmisteluun luomalla erilaisia kuulemismahdollisuuksia. Pyrkimys laajempaan toimintakulttuurin murrokseen

- Kohti tekemisen mielekkyyttä ja yhteisöllistä hyvinvointia
- Kokeilut
- Osallisuus ymmärrettynä laajasti

- Keino: Tavoitteiden ja vastuiden selkeä esiin tuominen tehtäväkuvauksissa. Intranetin ja Internetin hyödyntäminen palveluissa ja niistä tiedottamisessa. Kuntalaiskyselyjen, -raatien ja -tilaisuuksien järjestetään tarkoituksenmukaisesti.

Ketterä mukautuminen muutoksiin

- Lainsäädännön ja uudistusten tuomat muutokset viestitään organisaatiolle mm. päivittämällä ohjeistuksia, tehtäväkuvia ja toimia ajantasaisesti. Tarjotaan ohjausta ja tukea muutoksissa organisaatiolle. Pyritään olemaan muutosmyönteisiä; näkemään muutoksessa mahdollisuuden uhkan sijaan.

Hyvinvoiva henkilöstö

- Huolehditaan avoimesta ja proaktiivisesta viestinnästä asioista, joita organisaatiossa valmistellaan. Mahdollistetaan, että henkilöstö voi vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja tekotapaan huomioiden kuitenkin organisaation tarpeet ja omien valintojen vaikutus muiden työkuormaan ja hyvinvointiin. Varmistetaan, että palkka- ja henkilöstöhallinnon prosessit ovat kunnossa ja virheettömiä.

- Mahdollistetaan ja kannustetaan organisaation sisäiseen urakehitykseen.

- Keino: Varmistetaan henkilöstöresurssien riittävyys ja osaaminen. Vakanssien vapautuessa niitä tarjotaan haettavaksi ensin sisäisesti.

Mittarit:

- Kuntalaisten osallistamisen keinot ja tulokset

- Asiointipalvelujen tavat ja palaute
- Henkilöstön uramahdollisuudet kaupungin omassa organisaatiossa
- Työhyvinvointikyselyjen tulokset

5.1.5 Ruokapalvelut

Päämäärät:

- kustannustehokas toiminta, toiminnan kehittäminen
- hinkukunta: jätteen kierrätyksen tehostaminen, ympäristöystävälliset työ – ja pesuaineet
- paperiton keittiö

Tavoitteet:

- keittiöiden toiminnan tehostaminen
- keittiöiden toiminnan nykyaikaistaminen ja ajankohtaisuus
- asiakastyytyväisyys
- ammatillisen koulutuksen lisääminen

Tavoitteiden mittarit

- talouden seuranta talousohjelman avulla säännöllistä, myös työntekijät mukana
 - raportointi neljä kertaa vuodessa
- toiminnan seuranta palavereissa, kehityskeskusteluissa, kyselyt, raportointi
- tuotannonohjausjärjestelmästä saatu palaute
- ateriamäärät
- työntekijöiden kouluttautumisen määrä ja muut koulutukset

Toimenpiteitä, tavoitteiden saavuttamiseksi

- palvelukeittiöiden lisääminen
- mahdollisuudet jätehuollon asianmukaiseen järjestämiseen
- työvälineet ja tekniikka paperittomalle keittiölle
- ammatillisen koulutuksen määrärahojen lisääminen

- tuotannonohjausjärjestelmän ylläpitäminen (työaika)

5.1.6. Elinkeinotoiminta

Kestävä ja tasapainoinen talous

- palveluiden ja ostopalveluiden kustannustehokas käyttö
 - o Kustannustehokas markkinointi ja viestintä
 - Digitalisaation hyödyntäminen markkinoinnissa ja viestinnässä
- toimitilojen välittäminen
 - o toimitilojen myynti
 - hinta-arvioiden teettäminen
 -

Vastuu ympäristöstä

- yritysten ja teollisuuden hiilineutraalisuuden edistäminen
 - o HINKU –yhteistyö, infot, tapahtumat

Tavallista paremmat peruspalvelut

- Hyvinvoiva yrityselaämä
 - o yritystonttien vuokraus ja myynti yhteistyössä teknisen toimen kanssa
 - kaavoitus. riittävästi monipuolista tonttitarjontaa yritysten tarpeisiin
 - o toimitilojen välittäminen
 - kaupungin suoraan omistamien toimitilojen myynti
 - o yrittäjyyden edistäminen yhdessä eri toimijoiden avulla
 - yhteistyö yrittäjien, koulujen, 4H, Ukipoloksen kanssa
 - o uusien teknologioiden ja digitalisaation edistäminen
 - hankkeet yhteistyössä Ukipoloksen kanssa
 - o työvoiman saatavuus
 - hankkeet yhteistyössä eri toimijoiden kanssa
- Elinvoimainen kaupunki
 - o Laitilan markkinointi
 - markkinointi- ja viestintäsuunnitelma

- asuintonttien markkinointi
 - kaavoitus, vetovoimaiset asuinalueet
- kylien elinvoimaisuus
 - kylien tapaamiset ja tapahtumat
- Laitilan keskustan elinvoimaisuus
 - ideapajat keskustan elinvoimaisuuden lisäämiseksi
 - keskustan elinvoimahankkeet
- yhteistyö kulttuuritoimen kanssa
 - kaupungin tapahtumat, kylien tapahtumat, julkaisut
- yhteistyö vapaa-aikatoimen kanssa
 - kehittyvät liikuntamahdollisuudet

Ketterä mukautuminen muutoksiin

- yritysten tarpeet huomioiva päätöksenteko
 - yritysvaikutusten arviointi päätöksenteossa
 - byrokratian madaltaminen

Hyvinvoiva henkilöstö

- Tuottavuuden lisääminen hyvinvoinnilla
 - yritykset mukana luomassa hyvinvointia alueelle