PIETARSAAREN KAUPUNGIN STRATEGIA 2017 – 2025

20.000 asukasta – vuonna 2020

UPM

1. Sisällysluettelo

1 Johdanto 5
2 Uuden strategian kehittäminen 7
3 Pietarsaari tänään 8
4 Tulevaisuuden Pietarsaari 14
4.1 Elinkeinoelämä 16
4.2 Palvelujen tuottaminen 18
4.3 Asukkaiden vaikutusmahdollisuudet ja hyvinvointi 20
4.4 Elinympäristö 22
4.5 Omistajapolitiikka 24
4.6 Henkilöstöpolitiikka 25
5 Strategian toteuttaminen 26

Pietarsaari on viihtyisä ja kasvava teollisuuskaupunki, jota rakennamme yhdessä ja jossa kaikki löytävät paikkansa.

1. Johdanto

Kunnan asema yhteiskunnassa muuttuu, ja tämä muutos heijastuu Pietarsaaren kaupungin strategiaan vuosille 2017–2025. Maakuntauudistus, jonka on määrä tulla voimaan 2020, tuo kokonaisvaltaisia muutoksia kuntien tehtäviin. Maakuntauudistuksen ja uuden lainsäädännön mukaisesti yhtenä kaupungin ensisijaisista tehtävistä tulee olemaan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen, jossa osallistuminen, elinvoima ja kumppanuus ovat tärkeitä avainsanoja. Selkeänä strategisena lähtökohtana on jokaisen ihmisen itsemääräämisoikeus, jota kunnan tulee tukea, riippumatta yksilön kielestä, alkuperästä, uskonnosta tai yksilöllisistä ominaisuuksista. Kunnan asema koulutuksen ja hyvinvoinnin instituutiona vahvistuu, ja globaalit trendit sekä alueelliset uudistukset tulevat vaikuttamaan kaikkeen kuntatasolla tapahtuvaan toimintaan.

Uuden strategian tarkoituksena on tukea kaupungin toiminnan- ja talousohjausta. Sen tarkoituksena on kuvata pitkäaikaistavoitteita, jotka kaupunginvaltuusto on päättänyt, ja siten toimia ohjenuorana ja apuvälineenä kaupungin asukkaille, johdolle ja henkilöstölle, niin strategisissa kysymyksissä kuin tavoitteiden toteuttamisessakin.

Strategian taustana tähän asiakirjaan sisältyy myös selvitys strategian laatimistyöstä, analyysi kaupungin nykytilanteesta ja määritetyt kehittämisalueet. Tärkeät strategiset alueet konkreettisine tavoitteineen ja toimintoineen esitellään yhdessä suuntaviivojen kanssa, jotka selventävät kuka asiat toteuttaa ja milloin ne toteutetaan.

Strategiatyö täytyy nähdä jatkuvana prosessina, joka innostaa ja inspiroi kaupungin asukkaita, viranhaltijoita ja luottamushenkilöitä luomaan yhteisvoimin turvallisen, mutta elinvoimaisen ja nykyaikaisen kaupungin, jossa kaikkien hyvinvoinnista välitetään. Kaikki tämä työ tulee tehdä kunnioituksella kaupungin syvään juurtuneita arvoja kohtaan: usko, toivo ja rakkaus.

2. Uuden strategian kehittäminen

Kiinnostus Pietarsaaren kaupungin uuden strategian laatimista kohtaan on ollut suurta. Tämän voi nähdä myönteisenä indikaattorina hyvinvoivalle kaupungille, jossa on suuri halu osallistua sekä vahva luottamus tulevaisuuteen. Strategiseen työhön on osallistunut kaupungin asukkaita, luottamushenkilöitä ja viranhaltijoita. Nämä sidosryhmät ovat olleet mukana eri tavoin, jotta heidän näkemyksensä on saatu koottua yhteen.

Uuden strategian pohjustamistyössä on käytetty kaupungin strategiaa vuodelta 2010. Tämän lisäksi toteutettiin seuraavat toiminnot, joiden tarkoituksena oli kerätä mahdollisimman laajalta ryhmältä tietoa ja toiveita:

- Asukaskysely, jossa kaupungin asukkaat saivat tuoda esiin näkemyksensä ja toiveensa.
- Työpajoja, joissa oli mukana kaupungin viranhaltijoita (johtoryhmä) sekä luottamushenkilöitä (kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto).
- Iltakouluja, joihin osallistui johtavia viranhaltijoita.
- Pohjana ja tiedonlähteenä on käytetty Centria-ammattikorkeakoulun asukaskyselyä vuodelta 2014 sekä erinäisiä konsulttiraportteja.

Asukaskyselyn avulla selvitettiin asukkaiden näkemyksiä alueista, jotka on määritetty kuntalaissa ja jotka koetaan strategisesti tärkeiksi kaupungin kehitykselle. Viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden työpajoissa keskityttiin nykyhetkeen, tulevaisuuden tavoitteisiin ja toimintoihin, jotka on toteutettava tavoitteiden saavuttamiseksi. Vastaavista kysymyksistä keskusteltiin ja niihin otettiin kantaa iltakouluissa, joihin johtavat viranhaltijat osallistuivat.

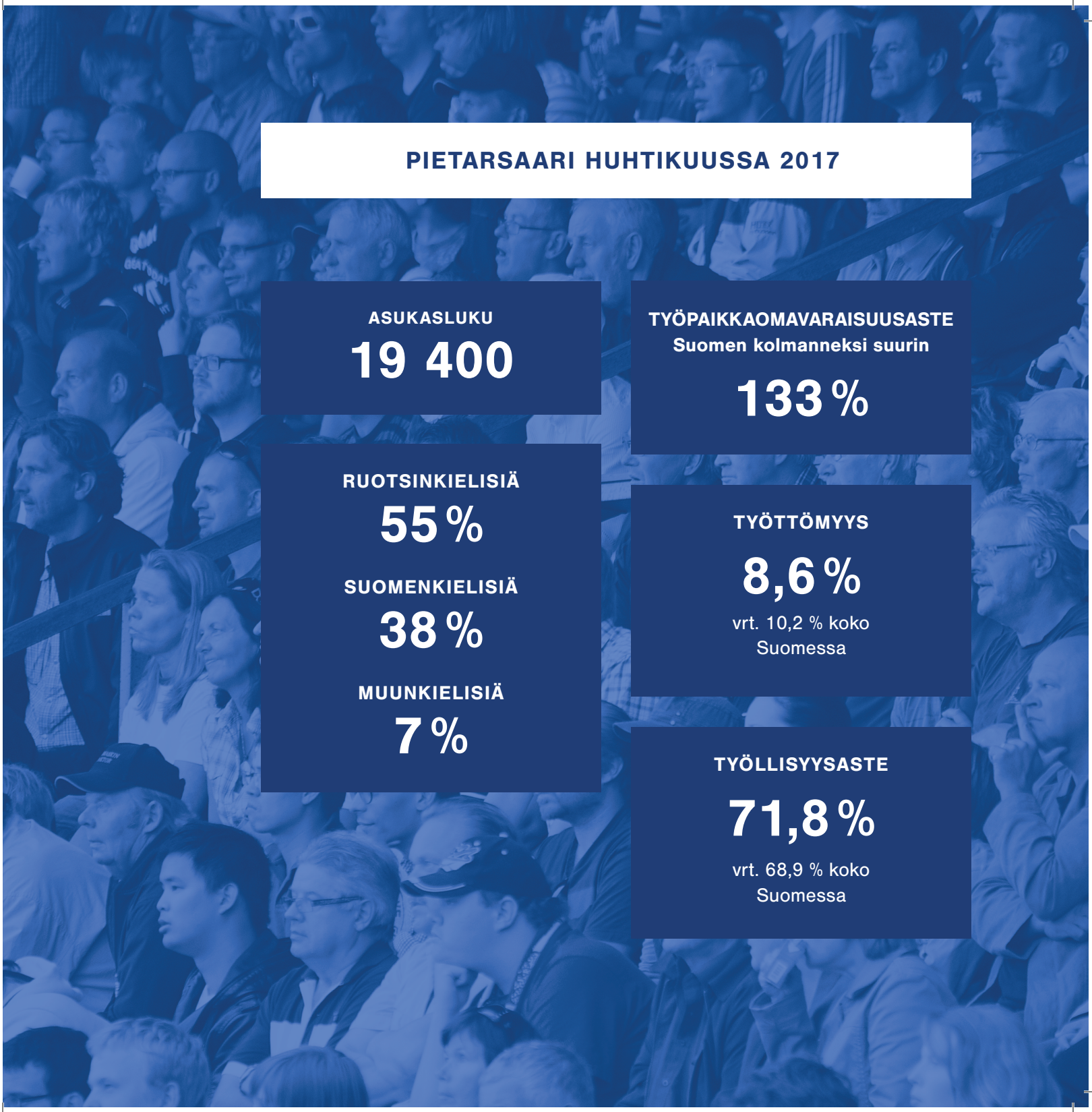
Uuden strategian kehyksenä toimii uusi kuntalaki ja sen asettamat vaatimukset. Kuntastrategian tulee sisältää kaupunginvaltuuston päätös kunnan toiminnan ja talouden pitkäaikaisista tavoitteista. Uusi strategia heijastaa myös maakuntauudistusta. Vireillä oleva uudistus on ensisijaisesti johtanut siihen, että keskustelu tehostetusta yhteistyöstä lähikuntien ja -alueiden kanssa on yhä ajankohtaisempaa.

3 Pietarsaari tänään

Pietarsaari on elinvoimainen kaupunki, jossa on vahva yrittäjähenki ja hyvä työllisyystilanne. Meren ja luonnon läheisyys leimaavat ympäristöä ja asukkaita. Sijainti rannikolla on luonut pitkän historian veneenrakentamiselle, meriliikenteelle ja kansainväliselle kaupalle. Myös tänä päivänä Pietarsaaren seudulla on monia vientiyrityksiä ja vienti asukasta kohden on koko maan korkeimpia. Opiskelupaikkoja on tarjolla runsaasti, mikä houkuttelee nuoria Pietarsaareen muualta maasta.

Lyhyet välimatkat julkisten paikkojen, työpaikkojen, kotien, kauppojen ja palveluiden välillä tekevät asukkaiden liikkumisesta kaupungissa sujuvaa. Kulttuuri- ja viihde-elämä on monipuolista ja tarjoaa asukkaille mahdollisuuden nauttia musiikista, teatterista, taiteesta, liigaan pyrkivästä jalkapalloseurasta, muusta huipputason urheilusta ja monesta jännittävästä tapahtumasta. Pietarsaari on monikulttuurisempi ja monikielisempi kuin mitä tämän kokoiselta kaupungilta voisi odottaa - tämä on vahvuus, josta tulee pitää huolta. Kaupunki kehittyy jatkuvasti, ja viime vuoden aikana kaupungin keskusta on saanut niin uusia ja paranneltuja pysäköintimahdollisuuksia kuin uusia liikkeitä, kahviloita ja ravintoloitakin. Samalla on myös luotu uusia mahdollisuuksia liikunnalle ja harrastamiselle. Pietarsaari on tuoreen tutkimuksen mukaan Suomen elinvoimaisin kaupunki, mikä perustuu etenkin vahvaan liikekeskustaamme.

Vaikka Pietarsaari on suurimmilta osin hyvinvoiva ja elinvoimainen kaupunki, on sillä myös potentiaalia kehittyä. Asukaskyselyssä tuli esiin joitakin selkeitä kehittämisalueita, ja nämä kehittämisalueet ovat myös kaupungin luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden tiedossa. Kehittämisalueisiin kuuluvat muun muassa asukkaiden vaikutusmahdollisuudet sekä julkishallinto. Asukaskyselyn tuloksiin perustuen kaupungilla on tärkeä tehtävä saada kaikki asukkaat tuntemaan olevansa yhtälailla kotonaan Pietarsaaressa. Osalla kaupungin nuorista on nähtävissä merkkejä pahoinvoinnista ja syrjäytymisestä, mikä edellyttää aktiivisia toimenpiteitä. Nämä kehittämisalueet sisältyvät kaupungin strategiaan. Seuraavaksi esitellään kaupungin strategiset tavoitteet ja toimenpiteet, jotka auttavat kaupunkia näiden tavoitteiden saavuttamisessa.



PIETARSAARI HUHTIKUUSSA 2017

ASUKASLUKU
19 400

TYÖPAIKKAOMAVARAISUUSASTE
Suomen kolmanneksi suurin
133 %

RUOTSINKIELISIÄ
55 %

SUOMENKIELISIÄ
38 %

MUUNKIELISIÄ
7 %

TYÖTTÖMYYS
8,6 %
vrt. 10,2 % koko Suomessa

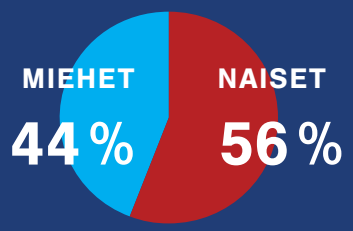
TYÖLLISYYSASTE
71,8 %
vrt. 68,9 % koko Suomessa

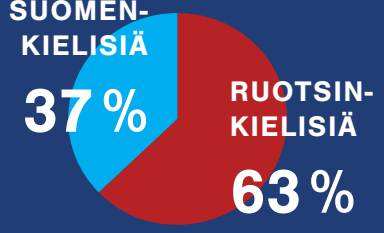
POBUDOON
LANGSOR

KYSELY 2014 OSALLISTUJAT

OSALLISTUJIEN MÄÄRÄ

1395





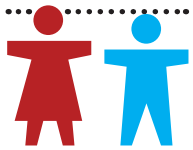
ENITEN OSALLISTUJIA IKÄRYHMÄSSÄ

60 – 69 v.

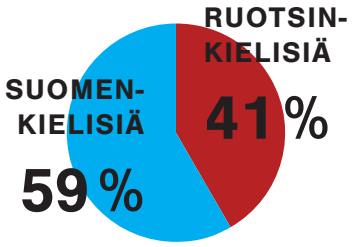
KYSELY 2017 OSALLISTUJAT

OSALLISTUJIEN MÄÄRÄ

538



OSALLISTUJISTA HIEMAN SUUREMPI OSA OLI NAISIA KUIN MIEHIÄ



ENITEN OSALLISTUJIA IKÄRYHMÄSSÄ

27 – 45 v.

KYSELY 2014 – TULOKSET

HYVIN TÄRKEÄÄ

- **Koulutus**
- **Teiden kunnossapito**
- **Terveydenhuolto**
  (Perustuu palveluiden korkeaan käyttöasteeseen)

JOKSEENKIN TÄRKEÄÄ

- **Kulttuuri**
- **Kirjastopalvelut**
- **Nuorisotoiminta**
- **Vapaa-ajan toiminnot ja tapahtumat**

ASUKKAAT OLIVAT TYYTYVÄISIÄ

- **Kirjastopalveluihin**
- **Lasten päivähoitoon**
- **Kouluihin**

ASUKKAAT EIVÄT OLLEET TYYTYVÄISIÄ

- **Teihin ja katuihin**
- **Terveydenhuolto-palveluihin**

KYSELY 2017 – TULOKSET

ASUKKAAT OVAT TYYTYVÄISIÄ

Elinvoimaan ja työllisyystilanteeseen

ASUKKAAT EIVÄT OLE TYYTYVÄISIÄ

Vaikutus-mahdollisuuksiin

Kokonaistulos osoittaa, että ruotsinkieliset asukkaat ovat hieman tyytyväisempiä kuin Pietarsaaren suomenkieliset asukkaat.

PIETARSAAREN ASUKKAAT HALUAVAT, ETTÄ KAUPUNKI PANOSTAISI SEURAAVIIN ASIOIHIN:

- Nuoret (nuorisotilat, kokoontumispaikat, houkuttelevat työpaikat, koulutus)
- Suomenkieliset (tasa-arvo kieliryhmien välillä, palveluiden ja kulttuuritarjonnan osalta)
- Yritykset ja yrittäminen (uusien yritysten perustamisen edistäminen, yrityskiinteistöt, pienyrittäjät)
- Myönteisempi mediakuva, kaupungin markkinointi
- Lapsiperheet (leikkikentät, puistot, perheystävällistä asumista, päiväkodit)
- Uudet asukkaat (opastus, tervetuliaispaketti)
- Liikunta- ja harrastusalueet, vapaa-ajan mahdollisuudet (lapsille suurempi tarjonta vapaa-ajan toimintoja, ei ainoastaan urheilumahdollisuuksia)
- Terveydenhuolto yleisesti, mutta etenkin mielenterveysongelmista kärsivät nuoret sekä vanhemmat asukkaat
- Asumista meren läheisyydessä
- Kuntaliitokset lähiseudun kuntien kanssa
- Kieliryhmien välisten kohtaamisten edistäminen

4 Tulevaisuuden Pietarsaari

Pietarsaaren strategia vuosille 2017–2025 perustuu neljään tärkeään ja kuvaavaan tavoitteeseen, jotka toimivat tunnusmerkkeinä Pietarsaaren kehitykselle. Tavoitteet pilkotaan osatavoitteiksi, joihin kuuluvat ennalta päätetyt toiminnot, jotka toteutetaan ja joita seurataan päivittäisessä toiminnassa. Aiheesta lisää luvussa 5.

Nämä neljä tavoitetta selityksineen ovat seuraavat:

1. Kasvu

- 20 000 asukasta vuonna 2020, ja kasvun jatkuminen
- Lisää työpaikkoja, enemmän kasvuun panostavia yrityksiä
- Markkinoinnin kehittäminen: Pietarsaari asuinpaikkana

2. Asukas keskipisteessä kaikessa kaupungin toiminnassa

- Asiakaslähtöinen työtapa, jossa digitalisointi ja nykyaikaiset apuvälineet ovat käytössä palveluissa, jotta asiakkaiden tarpeet voidaan tyydyttää
- Jatkuva vuoropuhelu asukkaiden, yritysten, viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä
- Innostunut, pätevä ja hyvinvoiva henkilöstö

3. Talous tasapainossa

- Taseen kertyneen ylijäämän tulee olla positiivinen ja kaupungin tulee rahoittaa investointinsa omin varoin
- Kaupunki pyrkii pitämään veroprosentin kilpailukykyisellä ja järkevällä tasolla
- Omistajapolitiikan tulee olla selkeästi määritelty ja kestävä, myynnit ja investoinnit tulee tehdä perustuen kaupungin ydintoimintaan

4. Hyvinvointi ja turvallisuus

- Kaupungin tulee olla turvallinen, kaksikielinen ja monikulttuurinen elinympäristö
- Lapsille ja nuorille lisää toimintaa, jolla tuetaan osallistumista ja ennaltaehkäistään syrjäytymistä
- Monipuolinen ja riittävä asumistarjonta kaikkiin elämänvaiheisiin

---

Kuvatut tavoitteet saavutetaan tekemällä töitä uuden kuntalain määrittelemän kuuden alueen puitteissa:

1. **Elinkeinoelämä**
2. **Palvelujen tuottaminen**
3. **Kunnan asukkaiden vaikutusmahdollisuudet ja hyvinvointi**
4. **Elinympäristö**
5. **Omistajapolitiikka**
6. **Henkilöstöpolitiikka**

4.1 Elinkeinoelämä

Toimiva elinkeinoelämä on hyvinvoivan kaupungin edellytys. Pietarsaaren seudun yritykset kasvavat ja tarvitsevat uutta työvoimaa. Tavoitteena on luoda myönteinen kierre, jossa mielenkiintoiset työt houkuttelevat työntekijöitä ja suuri resurssi- ja tietotaitomäärä puolestaan houkuttelee työnantajia. Näin luodaan kasvua ja myös asukkaiden määrä kasvaa. Pätevää työvoimaa saadaan myös houkuteltua alueelle paranneltujen yhteyksien kautta, sekä luomalla ja ylläpitämällä ammattiverkostoja ja vahvistamalla yhteistyötä lähikuntien ja maakuntien kanssa. Yrittäjähenkisyyden säilyttäminen ja vahvistaminen onnistuu tukemalla nykyisiä yrittäjiä ja edistämällä uusien yritysten alkutaipaletta. Yrittäjähenkisyyden tukemisessa Pietarsaaren seudun kehittämisyhtiö Concordialla ja vientiosuuskunta Viexpolla on suuri merkitys. Lisäksi yritysten välinen yhteistyö luo itsessään lisäarvoa. Kaupungin tulee myös toimia matkailuelinkeinon ja kaupan edellytysten vahvistamiseksi.

Yhteenveto kehittämisalueista:

- Sekä työnantajien että pätevän työvoiman houkutteleminen alueelle
- Yrityksiä tukeva suunnittelu, logistiikka ja infrastruktuuri
- Yrittäjähenkisyyden tukeminen – esimerkiksi kehittämisyhtiö Concordian avulla
- Ennakoiva panostus toisen asteen koulutukseen, huomisen elinkeinoelämää varten
- Panostaminen matkailuun ja keskustan kehittämiseen: aktiivisia toimenpiteitä matkailuelinkeinon ja kaupan edistämiseksi
- Ehdotus mittareiksi: omavaraisuusaste, uusien ja perustettujen yritysten määrä, uusien liiketoiminnan tonttien määrä, vienti asukasta kohden

SPLANNAD
NOOLAN
KORVGÖRANS

4.2 Palvelujen tuottaminen

Strategiatyön lähtökohtina ovat maakuntauudistus sekä sosiaali- ja terveydenhuoltouudistus, jotka toteutetaan vuonna 2020. Jos muutos toteutuu, kunnan tulee ennen kaikkea huolehtia alueen ja asukkaiden elinvoimasta, koulutuksesta sekä hyvinvoinnista. Kunta on myös vastuussa asukkaiden elinympäristöstä, se toimii liiketoiminnan kehittäjänä ja kumppanina ja se vaalii asukkaiden yhteiskuntaan osallistumista. Opetustoimi, erityisesti varhaiskasvatus ja perusopetus, muodostavat ytimen turvalliselle ja hyvälle kasvuympäristölle ja sen rakentamiselle Pietarsaaren lapsille ja nuorille. Jotta tuotanto ja palvelujen järjestäminen toimisi, tulee kunnallisten varojen suunnittelun ja valvonnan olla laadittuina tarpeeksi pitkälle aikavälille. Kaupungin tulee olla se taho, joka ensisijaisesti tuottaa ja huolehtii palvelujen järjestämisestä, mutta käytännössä tämä tapahtuu myös liikelaitoksissa ja kunnallisissa yhtiöissä. Opetussektori, eli varhaiskasvatus sekä ensimmäisen ja toiseen asteen koulutus, kulttuuri-, nuoriso- ja museotoiminta sekä kirjasto ovat tulevaisuudessa kaupungin tärkeintä ydintoimintaa. Sivistystoimen palvelut tuotetaan ensisijaisesti kaupungin toimesta. Yksityisellä ja kolmannella sektorilla on tärkeä, täydentävä rooli, kuten myös sosiaali- ja terveydenhuollolla, toisen asteen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymällä sekä korkeakouluilla.

Kaupungin palveluita tulee ylläpitää ja kehittää muun muassa lisäämällä hyvin suunniteltuja, senioreille soveltuvia asuntoja, joissa on yhteisiä tiloja, takaamalla turvallinen päivähoito ja korkealaatuinen koulunkäynti lapsille, sekä parantamalla katujen ja kevyiden liikenneväylien ylläpitoa. Sekä suomen- että ruotsinkielisten asukkaiden tulee saada käyttää palveluita omalla äidinkielellään. Asukkaiden tulee kokea palvelu myönteisenä ja asiakaslähtöisenä. Kaupungin digitaalisten palveluiden jatkuvaa kehitystä tarvitaan, jotta asukkaita voidaan palvella paremmin.

Palvelujen tuottamisen osalta kaupungilla on palvelu- ja ostostrategia, joka määrittelee miten kaupunki tarjoaa palveluita. Palvelu- ja ostostrategian mukaan kaupungin tulee ylläpitää hyvätasoista palvelua kaupungin ydinpalveluissa.

Ydinpalveluihin kuuluvat opetustoimi, tekniset toimet ja kehittämistoimet. Aluksi valitaan millä tasolla tietty palvelu tarjotaan, ja sen jälkeen ratkaistaan, tarjoaako kaupunki palvelun itse vai ostetaanko ja teetetäänkö kyseinen palvelu ostopalveluna. Huolimatta siitä, tarjoaako kaupunki palvelun itse vai ostetaanko se, tulee kaupungin olla ammattimainen roolissaan ja varmistaa palvelun korkea laatu. Tämä tarkoittaa, että kaupungin pätevyys tilaajana ja ostajana kehittyy jatkuvasti. On tärkeää, että asiakkaalle eli asukkaalle on mahdollisuuksien mukaan tarjolla useita eri vaihtoehtoja, ja sen myötä enemmän valinnanvapautta. Kaupungin toiminnassa arvostetaan helposti saatavilla olevaa lakisääteistä kunnallista palvelua, ja siksi kaupunki myös pyrkii aktiivisesti lisäämään lakisääteisen kunnallisen palvelun palveluntuottajia. Mahdollisuuksien mukaan käytetään paikallisia palveluntuottajia niin lakisääteisiin, vapaaehtoisiin kuin tukipalveluihinkin.

Yhteenveto kehittämisalueista:

- Kunnallisten varojen suunnittelu ja valvonta pitkälle aikavälille
- Peruspalvelujen ylläpito ja kehittäminen, esim. päivähoito, koulunkäynti ja asuminen
- Kaupungin työntekijät tarjoavat kaksikielistä palvelua
- Kaupungin digitaalisen tiedon jatkuva päivittäminen
- Ehdotus mittareiksi: kaupungin talousarvio, jatkuvia valitulle palvelualueelle kohdistettuja asiakaskyselyjä, digitaalisesti hoidettavien palvelujen määrä

4.3 Asukkaiden vaikutusmahdollisuudet ja hyvinvointi

Uudessa strategiassa keskeistä on asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen. Määritelmän mukaan hyvinvointi on *”kollektiivinen termi niille veroilla maksetuille palveluille, joita valtion ja kunnan tulee tarjota asukkailleen. Keskeisimmät alueet ovat koulu, huolenpito ja hoito”.* Toinen tapa kuvailla hyvinvointia on se, että yksilön fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista perustarpeista pidetään huolta.

Yksi tavoitteista on nykyaikainen hallinto, jossa viranhaltijat ja luottamushenkilöt toimivat kaupungin liittolaisina, ja jotka edelläkävijöiden ominaisuudessa luovat turvallisuuden, luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Selkeä rooli- ja vastuunjako luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välillä selkeyttää ja yksinkertaistaa työn toteuttamista. Asukkaiden, luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välinen dialogi varmistetaan säännöllisillä keskustelutilaisuuksilla, jotka myös lisäävät asukkaiden osallistumista. Digitaalisen median kehittyminen avaa myös uusia kanavia, joiden kautta asukkaat voivat osallistua ja vaikuttaa. Kotouttamista ja yhteistyötä lisätään luomalla

yhteisiä tapaamispaikkoja sekä tapahtumia, joissa järjestetään kohtaamisia kaikille asukkaille, kieleen, taustaan tai kulttuuriin katsomatta. Pietarsaaressa maahanmuuttajien kotouttaminen toimii hyvin ja jotta tämä tilanne säilyisi ja kehittyisi entisestään, tarvitaan aktiivisia toimenpiteitä sekä tiedon levittämistä oikealla tavalla. Niin nuorten kuin vanhempienkin kouluttautumista voisi tukea vielä paremmin, ja painopisteen tulisi olla digitalisoinnissa, kaksikielisyydessä ja pitkän aikavälin tavoitteissa. Tämän toteuttamisessa Työväenopistolla ja Arbiksella on tärkeä rooli. Ylläpitääkseen ja vahvistaakseen asukkaiden psykososiaalista hyvinvointia kaupunki voisi kehittää uusia virkistys- ja kuntoilualueita sekä leikkikenttiä, ja lisäksi jo olemassa olevia alueita tulisi hoitaa ja markkinoida paremmin. Pietarsaaren tulee olla houkutteleva kaupunki kaikenikäisille. Tämän tulee toimia lähtökohtana kaupungin palvelu-, kulttuuri-, asumis- ja tapahtumatarjontaa suunniteltaessa.

Yhteenveto kehittämisalueista:

- Lisää (harkittua ja jäsennettyä) vuoropuhelua luottamushenkilöiden, viranhaltijoiden ja asukkaiden välillä – esimerkiksi eri kaupunginosissa järjestettävien keskustelutilaisuuksien sekä digitaalisten keskustelupalstojen kautta
- Useampia ja/tai aktiivisempia kokoontumispaikkoja, joissa ihmiset kielestä, taustasta ja kulttuurista riippumatta voivat kohdata
- Virkistys- ja kuntoilualueiden sekä leikkikenttien kehittäminen ja markkinoiminen
- Kulttuuri – mm. musiikki, kuvataide, esittävä taide – tärkeänä osana edistämässä asukkaiden terveyttä ja hyvinvointia
- Ehdotus mittareiksi: asukkaiden kanssa käytyjen keskustelutilaisuuksien määrä, asukaskysely joka toinen vuosi

4.4 Elinympäristö

Pietarsaaren seudun tulee olla houkutteleva ja elinvoimainen alue. Maakuntauudistusta sekä sosiaali- ja terveydenhuoltouudistusta silmällä pitäen on tärkeää pitää yllä hyvä keskusteluyhteys ympäröiviin kuntiin ja myös lisätä yhteistyötä näiden kanssa. Elinympäristöä voisi kehittää parannetulla asumistarjonnalla. Vuokra-asuntojen määrää tulisi lisätä, ja rakennuslupaprosessia tulisi muuttaa asiakaslähtöisemmäksi ja mahdollisimman sujuvaksi. Tehokkaan maankäytön kautta syntyy edellytyksiä niin uusille työnantajille kuin asukkaillekin. Kestävän kehityksen periaatteella sekä pitkän aikavälin näkökulmalla korjauskustannukset pienenevät. Asumisen tarjontaa täytyy erityisesti pyrkiä sopeuttamaan nuorten aikuisten tarpeisiin. Kaupunki pyrkii houkuttelemaan 25–39-vuotiaita nuoria aikuisia, sillä tämä ryhmä muodostaa suuren osan työvoimasta ja on myös tärkeä ikäryhmä tulevaisuuden sukupolvia ajatellen.

Yhteenveto kehittämisalueista:

- Yhteistyön kehittäminen lähikuntien kanssa
- Asuntopolitiikka, joka vastaa eri ikä- ja asukasryhmien tarpeita
- Viestintä- ja markkinointitoimintoja, joilla houkutellaan nuoria aikuisia (25–39-vuotiaita) seudulle
- Ehdotus mittareiksi toteutuneiden viestintä- ja markkinointitoimintojen määrä, paluumuuttajien sekä uusien asukkaiden määrä

Två systrars sås

4.5 Omistajapolitiikka

Kaupunkikonsernia valvoo konsernijohto, johon kuuluvat kaupunginhallitus ja kaupunginjohtaja sekä kaupunginhallituksen talous-, kehittämis- ja konsernijaosto ja henkilöstöjaosto. Konsernijohto valvoo, että kaupunkikonserniin kuuluvat yhteisöt toimivat kaupunginhallituksen päättämien tavoitteiden ja omistajapolitiikan mukaan. Lisäksi konsernijohto tekee ehdotuksia ja raportoi kaupunginhallitukselle omistajapolitiikan suuntaviivoista sekä konsernijohdon periaatteista.

Kaupunki omistaa mm. kiinteistöjä, joita käytetään osittain kaupungin toiminnassa ja jotka ovat osittain vuokralla, mutta myös osittain tyhjinä. Kaupungin täytyy kehittää elinkaariajatteluaan ja määritellä ylläpitotoimenpiteiden prioriteetit kiinteistöjen suhteen, esimerkiksi suurempien peruskorjausten ja muutosten osalta. Kaupungin tulee aktiivisemmin ja nopeammin myydä tarpeettomat kiinteistöt siten, että muut toimijat voivat luoda toimintaa kiinteistöihin. Tästä kaupunki hyötyy monella eri tavalla, esimerkiksi ylläpitokustannusten vähenemisellä sekä lisääntyneillä verotuloilla, jos kiinteistöjen uudet toimijat luovat kiinteistöihin liiketoimintaa. Koulu- ja päiväkotiverkostojen ulkoiset olosuhteet, kuten yksiköiden koko, sijainti ja laatu, tulee huomioida, jotta olosuhteet tukevat korkealaatuista ja nykyaikaista varhaiskasvatusta, perusopetusta ja toisen asteen koulutusta.

Kaupunki toteuttaa strategisia tavoitteitaan yhteistyössä muiden kuntien kanssa. Kaupungin mukanaolo kuntayhtymissä toisen asteen ammatillisissa koulutuksissa (Optima, SÖFUK, KPEDU) ja omistajuus Centria-ammattikorkeakoulussa ovat hyvin tärkeitä, kuten myös kunnallisissa ja yksityisissä osakeyhtiöissä mukana oleminen (esimerkiksi Ekorosk, Pietarsaaren Energia/ Katternö).

Yhteenveto kehittämisalueista:

- Selkeä konsernijohto ja -strategia
- Kiinteistöjä koskevan elinkaariajattelun kehittäminen
- Tarpeettomien kiinteistöjen myynti
- Päivähoidon ja koulutuksen strateginen suunnittelu
- Ehdotus mittareiksi: kaupungin omistamien tarpeettomien kiinteistöjen määrä, myytyjen kiinteistöjen määrä, laaditun konserniohjeen järjestelmällinen seuranta

4.6 Henkilöstöpolitiikka

Yhteiskunnalliset muutokset ja uusi lainsäädäntö asettavat muuttuvia vaatimuksia kaupungin toiminnalle. Osaamistarve muuttuu ja siksi myös osaamista tulisi arvioida ja kehittää jatkuvasti, jotta henkilöstö pysyy osaavana, hyvinvoivana ja motivoituneena. Jotta hyvä palvelu voidaan taata sekä suomeksi että ruotsiksi, tullaan avoimien julkisten virkojen ja toimien kielitaitovaatimuksia tiukentamaan. Lisäksi otetaan käyttöön digitaalisia ja muita työkaluja, jotka tehostavat ja helpottavat viestintää ja työtapoja, mikä luo henkilöstölle edellytykset jatkaa hyvää työtään. Meneillään olevat muutokset voivat aiheuttaa epävarmuutta henkilöstössä, joten on tärkeää että vastuualueet ja tavoitteet ovat hyvin määriteltyjä, jotta henkilöstön motivaatio pysyy korkealla. Läsnäoloa työssä tulee edistää ja johtajuutta selkeyttää (esimerkiksi hyvinvointipakettien, ennaltaehkäisyn, esimiehiin panostamisen ja kuntoutuksen kautta), niin että henkilöstö pysyy hyvinvoivana, motivoituneena ja suorituskykyisenä. Henkilöstön hyvinvointia tutkitaan säännöllisten kyselyiden avulla.

Yhteenveto kehittämisalueista:

- Panostetaan osaamisen ja pätevyyden kehittämiseen – esimerkiksi kehittämällä suuntaviivoja rekrytointiin sekä järjestämällä koulutuksia osaamisen kehittämiseksi
- Kielivaatimusten tiukempi noudattaminen avointen julkisten työpaikkojen täyttämisessä
- Digitalisointi – digitaalisten työkalujen käyttöönotto tehokkuuden lisäämiseksi ja viestinnän parantamiseksi
- Toimenpiteitä, jotka auttavat henkilöstöä pysymään motivoituneina ja innostuneina – esimerkiksi selkeytetty vastuunjako ja johtaminen, sekä edistää läsnäoloa työssä
- Ehdotus mittareiksi: henkilöstökysely, pidettyjen kehityskeskustelujen määrä, läsnäolo/sairauspoissaolo

5 Strategian toteuttaminen

Jotta strategiaa voidaan pitää arvokkaana, täytyy sen olla ymmärrettävä, tarkoituksenmukainen ja toteutettavissa oleva. Tässä strategiassa mainitut tavoitteet on kirjattu yleisellä tasolla, ja niitä voi siksi olla hankala muuttaa suoraan toteutettaviksi toiminnoiksi ja mitattavissa oleviksi tavoitteiksi. Siksi on tärkeää, että kaikki tavoitteet ja toiminnot pilkotaan pienempiin, konkreettisiin osatavoitteisiin ja toimintoihin. Valitut, vastuussa olevat henkilöt toteuttavat osatavoitteet ja toiminnot. Osatavoitteisiin on myös olemassa helposti seurattavissa olevia mittareita ja aikatauluja, joista näkee kehityksen kulkevan oikeaan suuntaan oikeaan aikaan. Tämä työ seuraa toistuvaa prosessia, jossa muun muassa seuraavilla tahoilla on erityiset vastuualueet:

- Kaupunginvaltuusto – Pietarsaaren kaupungin korkein päättävä toimielin. Kaupunginvaltuusto koostuu 43 jäsenestä, jotka valitaan kunnallisvaaleissa neljän vuoden välein. Kaupunginvaltuusto valitsee kaupunginhallituksen, lautakunnat ja johtokunnat, ja vastaa kaupungin toiminnasta ja taloudesta Kaupunginvaltuusto hyväksyy kaupungin strategian ja vastaa sen seuraamisesta.
- Kaupunginhallitus – Pietarsaaren kaupungin korkein toimeenpaneva toimielin. Kaupunginvaltuusto valitsee kaupunginhallituksen jäsenet kahden vuoden toimikaudeksi. Kaupunginhallitus vastaa kaupungin hallinnosta ja taloudesta, valtuuston päätösten valmistelusta, toimeenpanosta ja päätösten laillisuuden valvonnasta. Kaupunginhallitus vastaa strategian toimeenpanosta, eri sektoreiden toiminnan yhteensovittamisesta ja toteuttamisesta, ja raportoi kaupunginvaltuustolle toteutumisesta.

- Kaupunginhallituksen talous-, kehittämis- ja konsernijaosto on vastuussa siitä, että konsernin johtaminen toteutuu strategian mukaisesti, ja henkilöstöjaosto vastaa henkilöstöä koskevista tavoitteista ja toimenpiteistä.
- Lautakunnat ja johtokunnat – kaupunginvaltuusto valitsee lautakunnat ja johtokunnat. Nämä vastaavat siitä, että strategia toteutuu ja konkretisoituu eri luottamustoimien toiminnanalueiden sisällä.
- Lautakunnat ja johtokunnat toteuttavat strategiaa omalla toiminnanalueellaan, ja tekevät päätöksiä ja toimenpiteitä strategian tavoitteiden mukaisesti. Lautakunnat ja johtokunnat konkretisoivat strategian tavoitteet omalla vastuualueellaan
- Kaupunginjohtaja – kaupungin korkein viranhaltija. Kaupunginjohtajan pääasiallinen tehtävä on johtaa ja valvoa kaupungin hallinnon ja talouden hoitoa. Kaupunginjohtajan tehtävänä on myös valvoa kuinka muille kunnan toimielimille siirretty työ etenee.
- Kaupunginjohtaja johtaa johtoryhmän työtä sen toteuttaessa strategiaa, ja hän tekee aloitteita toteuttamisen parantamiseksi.
- Johtoryhmä – kaupungin johtavat viranhaltijat ja henkilöstön edustajat. Kaupunginjohtaja nimeää johtoryhmän, ja sen pääasiallinen tehtävä on varmistaa, että kaupungin toimintaa ja taloutta johdetaan tuloksellisesti. Johtoryhmän tehtävänä on myös kehittää johdon yhteistoimintaa sekä parantaa tiedonkulkua.
- Johtoryhmä työskentelee yhdessä toteuttaakseen strategiaa, ja johtaa strategian toteutumista omilla toiminnan- ja vastuualueillaan.
- Viranhaltijat ja henkilöstö – tekevät työtä omilla vastuualueillaan toimenkuvansa mukaisesti ja esimiehensä johdolla, ja toteuttavat näin kaupungin strategiaa päivittäisessä toiminnassaan.

JAKOBSTAD

PIETARSAARI