

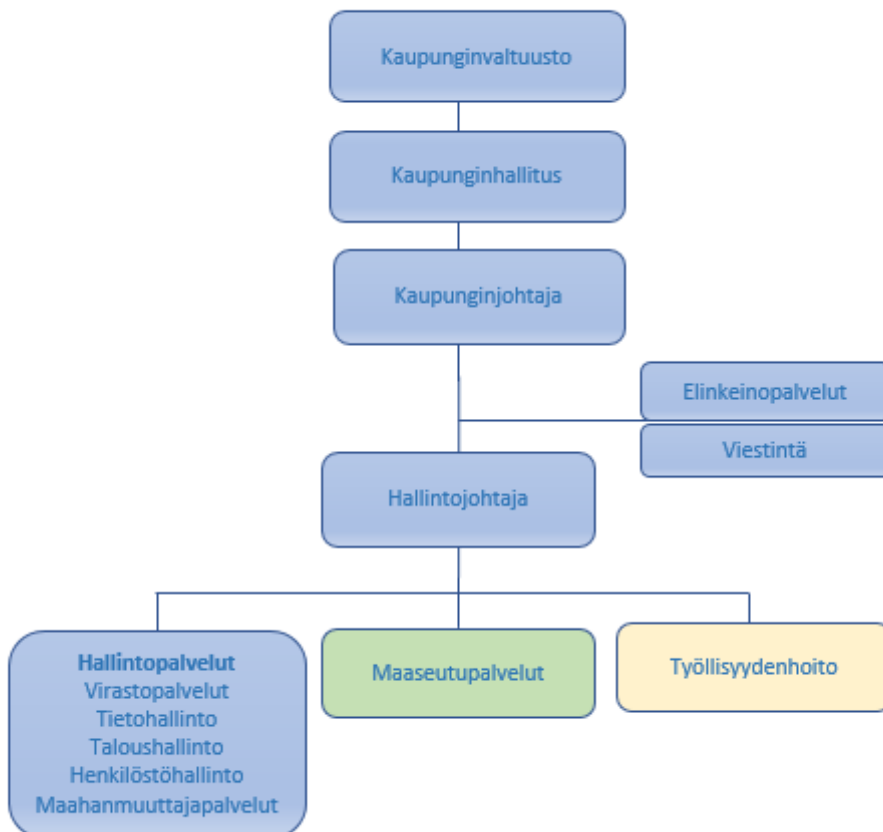
Kaupunginhallitus

Toiminnan kuvaus

Kaupunginhallituksen alaisuuteen kuuluu kolme valtuustoa sitovaa tulosaluetta:

- konsernijohto ja hallintopalvelut
- maaseutupalvelut ja
- työllisyydenhoito.

Alla olevassa kuvassa kaupunginhallituksen kokonaisuus. Konsernijohton ja hallintopalveluiden toiminnot ovat organisaatiokaaviossa pirstaloituneet moneen eri lokeroon. Alla olevassa kaaviossa kaikki paitsi maaseutupalvelut ja työllisyydenhoito kuuluvat konsernijohton ja hallintopalveluiden tulosalueelle.



Talous

(1 000 €) ulkoiset ja sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	3 153	3 430	1 219	-64,5 %	-30,7 %	1 243	1 268
Toimintakulut	- 5 962	- 5 853	- 6 710	14,6 %	6,3 %	- 6 752	- 6 887
Toimintakate/ jäämä	- 2 809	- 2 424	- 5 491	126,6 %	47,8 %	- 5 509	- 5 619
Poistot ja arvonalennukset	- 91	- 87		-100,0 %	-50,0 %		
Tilikauden yli-/alijäämä	- 3 352	- 2 427	- 5 491	126,3 %	31,9 %	- 5 509	- 5 619

(1 000 €) ulkoiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	1 958	1 890	1 219	-35,5 %	-18,9 %	1 243	1 268
Toimintakulut	- 5 622	- 5 485	- 6 710	22,3 %	9,7 %	- 6 752	- 6 887
Toimintakate/ jäämä	- 3 664	- 3 595	- 5 491	52,8 %	24,9 %	- 5 509	- 5 619

(1 000 €) sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	1 195	1 540		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakulut	- 340	- 369		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakate/ jäämä	855	1 171		-100,0 %	-50,0 %		

Arvio olennaisista riskitekijöistä

1.3.2015 voimaan tulleiden Paimion sisäisen valvonnan perusteiden mukaan riskit jaotellaan neljään pääryhmään. Kaikkiin näihin ryhmiin voi kuulua sisäisiä tai ulkoisia riskejä. Riskienhallintaa toteutetaan talousarvion ja merkittävien päätösten valmistelun yhteydessä.

Strategiset		
Lyhytnäköinen ja tempoileva elinkeinotyö ja -politiikka.	Todennäköisyys 1	Vaikutus 3
Syyt: Ei sitouduta pitkäjänteiseen yli vaalikausia kestävään kehitystyöhön, vaan haetaan "pikavoittoja" tai lyhytaikaisia ratkaisuja.		
Seuraukset: Riskin toteutuessa kaupunki ei pysty ennakoimaan tai hallitsemaan omaa kehitystään, vaan joutuu jatkuvasti reagoimaan muiden toimijoiden ratkaisuihin.		
Ennalta ehkäisevät toimenpiteet: Elinvoiman kehittämiseen liittyvien strategisten tavoitteiden huolellinen pragmaattinen määrittely ja toimijoiden sitouttaminen yhteisiin päämääriin yhdenmukaisilla toimintatavoilla.	Vastuuhenkilöt: Kaupunginhallitus Elinkeinotmk Paimion Kehitys Oy:n hallitus kokouksissaan Kaupunginjohtaja Elinkeinojohtaja Markkinointiryhmä Viestintäsuunnittelija	
TE-uudistus 1.1.2025	Todennäköisyys 2	Vaikutus 2
Syyt: Työllisyyspalveluiden järjestämisvastuun siirtyminen valtiolta kunnille on iso toiminnallinen, tietotekninen ja taloudellinen muutos.		
Seuraukset: Sujuvan, riittävän ja oikea-aikaisen asiakaspalvelun häiriöt, vaarantuminen		
Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:	Vastuuhenkilöt:	

Yhteistyö työllisyysalueen sisällä

 Työvoimapalvelujen päällikkö
Kaupunginjohtaja

Toiminnalliset
Ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys. Henkilöstön jaksaminen ja koulutetun työvoiman saaminen.

 Todennäköisyys
3

 Vaikutus
3

Syyt: Ammattitaitoisen henkilökunnan riittävyys ja saatavuus sekä osaamisen turvaaminen ovat olennainen osa palveluiden ylläpitämistä.

Henkilöstön vaihtuvuus on toiminnallinen riski osassa kaupungin työtehtävissä.

Hyvinvointialueiden toiminnan aloittamisen jälkeen kaupungin vastuulle on jäänyt ennaltaehkäisevä toiminta, mikä lisää osan henkilökunnan työmäärää samalla kun suurin osa aiemmin tehtäviä hoitaneesta henkilökunnasta on siirtynyt hyvinvointialue Varhan palvelukseen.

Lainsäädännön ym. muutokset lisäävät kuntien velvoitteita ja tehtävämäärää ja asettavat haasteen sekä osaamiselle että henkilöstöresurssien riittävyydelle.

Osa työtehtävistä on talouden sopeuttamisen, henkilöstön saatavuuden haasteiden ym. syiden vuoksi liitetty joko pysyvästi tai tilapäisesti muihin tehtäviin, jolloin osaaminen keskittyy yhden tai vain harvojen työntekijöiden tehtäviin. Tämä voi aiheuttaa toiminnallisen riskin. Työmäärän lisääntyminen ja tehtävien keskittyminen voivat heikentää henkilöstön työssäjaksamista ja lisätä henkilöstön haitallista työkuormitusta ja sairaspöissaaloja.

Seuraukset: .

Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:

Henkilöstön riittävyttä arvioidaan talousarvion laadinnan yhteydessä sekä muuttuvien työtilanteiden ja tehtävän muutoksien yhteydessä. Osaamistarpeiden ennakointi ja täydennyskoulutuksen tarjoaminen. Huolehditaan että henkilökunta pääsee osallistumaan koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin jokaisella työpaikalla. Tasapuolisesta työnjaosta huolehtiminen. Koko henkilökunnan perehdyttäminen läpi työuran. Työn kuormittavuutta työhyvinvointia ja työkykyyn liittyviä riskejä seurataan ja arvioidaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja käynnistää tarvittavia toimenpiteitä työhyvinvoinnin työilmapiirin ja työkyvyn ylläpitämisen tukemiseksi. Henkilöstön palkitseminen hyvästä työsuorituksesta (kaupungin palkitsemisen ohje).

Vastuuhenkilöt:

Toimialajohtajat
Henkilöstöpäällikkö
Työsuojelu
Kaupunginjohtaja
Esihenkilöt

Kyky vastata ulkopuolelta syntyviin tarpeisiin ja kehityksen rytmiin riittävillä resursseilla ja osaamisella.

 Todennäköisyys
2

 Vaikutus
3

Syyt: Kaupungin elinkeino- ja elinvoimatyöskentelyn ydin on ulkopuolisten osallistaminen kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi. Parhaiten tämä toteutetaan siten, että ulkopuoliset tahot (yhtiöt, ry:t tai kunnalliset toimijat) ajavat omaa tavoitettaan, jonka onnistumme liittämään Paimion tavoitteen toteutumiseen. Riskinä on, että emme onnistu löytämään sopivia kumppaneita, koska ilman kumppaneita elinkeino/elinvoimaorganisaatiomme on liian ohut.

Seuraukset: .

Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:

Verkostotyöskentely kaiken toimintamme ytimenä. Osallistamisen korostaminen ja vastaavasti siiloutumisen välttäminen niin sisäisesti kuin ulkoisesti.

Vastuuhenkilöt:

Elinkeinojohtaja

Tietoteknisten järjestelmien toimimattomuus. Tietosuojaja tietoturvariski.

 Todennäköisyys
3

 Vaikutus
3

Syyt:	Kaupungin tuottamat palvelut ovat yhä riippuvaisempia ICT- laitteista, tietojärjestelmistä sekä niissä käsiteltävästä tiedosta. Laitteiden ja järjestelmien toimimattomuus aiheuttaa vakavan uhan kaupungin palveluiden tuotantokyvylle. Laiterikkojen ja inhimillisten erehdysten lisäksi julkinen sektori on enenemässä määrin ollut myös tahallisten vahingontekoyritysten kohteena. Edellä mainituista syistä riski alla mainituille skenaarioille on kasvanut:- <ul style="list-style-type: none"> - Tieto ei ole saatavissa silloin kun sen pitäisi olla. - Tieto on sellaisten henkilöiden saatavissa, jolla ei ole siihen oikeutta. - Tieto on korruptoitunutta tai väärää.
Seuraukset:	.

Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:

Laiterikkoutumisriskiä pienennetään tärkeitä järjestelmiä kahdentamalla sekä kriittisten palveluiden ylläpitoja ulkoistamalla. Inhimillisten erehdysten riskejä pienennetään koulutuksen avulla. Kuukausittain kokoontuva tietosuojaja- / tietoturvaryhmä arvioi toteutuneiden uhkien syytä ja kehittää kokonaisvaltaisesti Paimion kaupungin tietosuojaa ja -turvaa. Tietoturvaan liittyvää dokumentaatiota täydennetään riskiperusteisesti niin että korkeimman riskin ohjeistus tehdään ensin.

Vastuuhenkilöt:

Tietosuojaja- /tietoturvaryhmä
Johtoryhmä

Vahinkoriskit

Suuronnettomuudet, tulipalot ym. valmiuteen vaikuttavat tapahtumat.	Todennäköisyys 2	Vaikutus 2
--	---------------------	---------------

Syyt: Normaaliolojen häiriötilanteet aiheuttavat äkillisen palvelutarpeen kasvun, johon on reagoitava nopeasti.

Seuraukset: .

Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:

Ajantasainen varautumissuunnitelma
koulutus.

Vastuuhenkilöt:

Kaupunginjohtaja
Toimialajohtajat
Esihenkilöt

Työpaikkojen terveellisyys ja turvallisuus.	Todennäköisyys 3	Vaikutus 3
--	---------------------	---------------

Syyt: Työtilojen ja työympäristön turvallisuus ja työergonomia

Seuraukset: .

Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:

Perehdytys turvallisiin ja ergonomisiin työtapoihin
Sisäilmaan liittyvät havainnot tuodaan esille. Kaupungin sisäilmatyöryhmä käsittelee sisäilma-asioita moniammatillisesti yhteistyössä työsuojelun työterveyshuollon ja kiinteistönhoidon kanssa (selvitykset ja ratkaisut).

Vastuuhenkilöt:

Sisäilmatyöryhmä
Työsuojelu
Toimialajohtajat
Esihenkilöt

Taloudelliset

Lainamäärän kasvu.	Todennäköisyys 4	Vaikutus 3
---------------------------	---------------------	---------------

Syyt: Kaupungin velkamäärä on suuri. Menojen ollessa tuloja suuremmat ja investoitaessa, lainamäärä kasvaa edelleen. Mahdollisten rahamarkkinoiden häiriö- tai poikkeustilanteiden, esim. rahoituksen saatavuuden tai korkojen nousun, aiheuttamat ongelmat.

Seuraukset: .

Ennalta ehkäisevät toimenpiteet:

Menojen karsinta
tulojen lisäys

Vastuuhenkilöt:

Kaupunginjohtaja
Hallintojohtaja

toiminnan tehostaminen omaisuuden realisointi. Lyhytaikaisen kuntatodistuslainan muuttaminen pitkäaikaiseksi korkosuojaukset vaihtuvakorkoisiiin lainoihin.		
Pandemia.	Todennäköisyys 2	Vaikutus 1
Syyt: . Seuraukset: Pandemian vaikutukset sekä taloudellisia että toiminnallisia. Toiminnalliset (suorat) vaikutukset merkittävimpiä koulu- ja varhaiskasvatuksen palveluissa, taloudelliset vaikutukset suoria (lisäkustannukset) ja välillisiä (yritysten toimintaedellytykset, lomautukset, työttömyys -> verotulot)		
Ennalta ehkäisevät toimenpiteet: Käytännön järjestelyt tartuntavaaran minimoiseksi työyhteisössä ja reagointi tilanteen vaatiessa.	Vastuuhenkilöt: Kaupunginjohtaja Elinkeinojohtaja Työsuojelu Esihenkilöt	
Taloudellisten toimintaedellytysten heikkeneminen.	Todennäköisyys 2	Vaikutus 3
Syyt: Riittämätön rahoitus haittaa kehitystyötä ja heikentää Paimion kaupungin statusta. Sisäisten ja ulkoisten yhteistyörakenteiden hiipussa elinvoimaa kehittävät toiminnot vähenevät.		
Seuraukset: .		
Ennalta ehkäisevät toimenpiteet: Riittävän budjettiosuuden varmistaminen ulkopuolinen hankerahoitus yhteistyökumppanuudet	Vastuuhenkilöt: Kaupunginhallitus Elinkeinotmk ja Paimion Kehitys Oy:n hallitus kokouksissaan Kaupunginjohtaja Elinkeinojohtaja	

Riskin todennäköisyys:
 1 = erittäin epätodennäköinen
 2 = epätodennäköinen
 3 = todennäköinen
 4 = erittäin todennäköinen

Riskin vaikutus:
 1 = vähäinen
 2 = kohtalainen
 3 = vakava
 4 = erittäin vakava

Tulosalue

Konsernijohto ja hallintopalvelut

Vastuuhenkilö

kaupunginjohtaja Jari Jussinmäki / hallintojohtaja Jaana Hölsö

Toiminta-ajatus

Kaupunginhallitus on kunnallisen päätöksenteon keskeisin toimielin. Sen tehtävänä on johtaa kaupungin toimintaa, hallintoa ja taloutta. Kaupunginhallitus vastaa kaupungin hallinnosta ja taloudenhoidosta, valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta, kaupungin toiminnan yhteensovittamisesta ja kaupungin omistajaohjauksesta.

Lisäksi kaupunginhallituksen lakisääteisenä tehtävänä on valvoa kunnan etua ja, jollei hallintosäännössä toisin määrätä, edustaa kaupunkia ja käyttää sen puhevaltaa, edustaa kaupunkia työnantajana ja vastata henkilöstöpolitiikasta sekä huolehtia sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnan järjestämisestä.

Tarkemmin hallituksen toimi- ja päätösvalta määritellään valtuuston hyväksymässä hallintosäännössä.

Toimintakuvaus ja ympäristöanalyysi

Kaupunginhallituksen alaisuuteen kuuluu kolme valtuustoa sitovaa tehtäväaluetta: konsernijohto ja hallintopalvelut, maaseutupalvelut ja työllisyidenhoito.

Konsernijohtoon muodostavat kaupunginhallitus ja kaupunginjohtaja. Konsernijohtoon alaisuudessa on myös kaupungin elinvoimapaalvelut. Hallintopalveluihin kuuluu: virastopalvelut, talous-, henkilöstö- ja tietohallinto. Talous- ja henkilöstöhallinnossa on niukka (1,4 htv) resurssi, jolla pyritään kehittämään ko. toimintoja, pitämään toimintamallit yhtenäisinä ja lakien ja suositusten mukaisina. Kirjanpidon ja palkanlaskennan palvelut hankitaan Tilikunta Oy:sta, joka on Turun itäisten kuntien (Paimio, Kaarina, Lieto ja Sauvo) perustama yhtiö. Virastopalvelut vastaa mm. palvelupisteen ja puhelinvaihteen toiminnasta, valmistelee kaupunginhallituksen ja valtuuston päätettävät asiat sekä vastaa ja ohjeistaa kaupungin arkistointia. Tietohallinto tuottaa tietotekniset palvelut Paimion kaupungille ja joillekin konserniyhteisöille.

Hyväksytyt kuntastrategian mukaisesti kaupunki panostaa elinvoimapaalveluiden kehittämiseen, josta tarkemmin edempänä omassa kappaleessaan.

Kaupunkikonsernin ohjaus kuuluu kaupunginhallitukselle, siitä tarkemmin edempänä omassa kappaleessaan.

Resurssimuutokset

Vuoden 2025 talousarvioehdotuksessa on yhden henkilön lisäys hallintopalveluihin (12,35htv -> 13,35htv). Tulevien vuosien eläköitymiset mahdollistavat tehtävien uudelleen järjestelyt toimialan sisällä.

Henkilöstöpäällikkö vastaa oman työnsä ohella työsuojelupäällikön tehtävistä. Henkilöstöpäällikön apuna on 0,4htv osuus tiedonhallinnan asiantuntijan työajasta. Henkilöstöhallinnon ja työsuojelun tehtävät ovat viime vuosina merkittävästi kasvaneet. Esitettävä uusi tehtävä on henkilöstöasiantuntija, jolla on henkilöstöhallinnon osaamista ja joka pystyy jakamaan henkilöstöpäällikön työtaakkaa. Työsuojelupäällikön tehtävät työllistävät henkilöstöpäällikköä koko ajan enemmän. Tiedonhallinnan asiantuntijan työaika olisi jatkossa kokonaan tiedonhallinnan,

asianhallinnan, sähköisen arkistoinnin tehtävissä, joissa niissäkin lakisääteiset tehtävät ja vaatimukset ovat moninaistuneet.

Talousarvioehdotuksessa virastopalveluiden vahvuus on 4,95 htv (6 henkilöä), josta palvelupisteen henkilökunnan työaika on yhteensä 1,55 htv. Taloushallinnon 1,4 htv vahvuus koostuu taloussuunnittelijasta ja 40% hallintojohtajan työajasta. Henkilöstöhallinnon (2htv) resurssiin on laskettu henkilöstöpäällikkö ja uutena henkilöstöasiantuntija. Tietohallinnon vahvuus on 5 htv.

Kaupunginjohtajan alaisuudessa työskentelee elinkeinojohtaja ja viestintäsuunnittelija.

Paimiolla ja Kaarinalla on 1.4.2023 alkaen yhteistoimintasopimus maahanmuuttajien kotoutumisen järjestämisestä. Sopimuksen perusteella Paimio ostaa Kaarinalta 80% maahanmuuttokoordinaattorin työajasta. Kaarinan, Sauvon ja Paimion yhteisessä SILTA-hankkeessa työskentelee osa-aikaisella (40-60%) työajalla kolme maahanmuuttajien ohjaajaa ajalla 1.8.2024 - 31.7.2025. He edistävät kotikunnan saaneiden kotoutumisessa.

Toiminalliset tavoitteet

Henkilöstövoimavarat ovat riittävät ja oikein kohdistetut

Laadukkaan palvelutoiminnan keskeisin osatekijä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Henkilökunnan pitkäkestoiseen työhyvinvoinnin edistämiseen kiinnitetään huomiota eri osa-alueilla. Vaikuttavia kehityskeskusteluita käydään kerran vuodessa jokaisen työntekijän kanssa. Johtamisen edellytyksiä pyritään parantamaan yhteisillä koulutuksilla ja henkilöstöhallinnon tukipalvelulla.

Työterveyshuollon painopistettä pyritään siirtämään ennaltaehkäiseviin toimintoihin ja erityisesti pitkien sairauspoissaolojen määrää seurataan työterveyshuollon kuntoutusryhmässä. Työterveyshuollon kuntoutusryhmä muodostettiin 2018 ja siihen kuuluvat nimetty työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja henkilöstöpäällikkö. Työterveyshuollon palvelujen nykyinen sopimuskausi alkoi 1.4.2020 ja meneillään on toinen optiovuosi. Työterveyshuollon palvelut tulee kilpailuttaa vuoden 2025 aikana.

Osana kaupungin työhyvinvointitoimintaa kaupungin henkilöstöllä on ollut uimahallin ja sen kuntosalin käyttöoikeus, sekä mahdollisuus osallistua yhdelle Paimion opiston liikunnan kursseille. Vuoden 2024 kesällä otettiin käyttöön työsuohdepolkupyöräetu osana työntekijän palkkaa.

Vuoden 2025 talousarvio esitys sisältää varaukset henkilökunnan liikunta- ja kulttuuriseteleihin ja työsuohdepolkupyöräetuun.

Paimion kaupungin prosessien kehittäminen

Kuntastrategian mukaisesti prosesseja pyritään digitalisoimaan. Uusien järjestelmien, kuten asianhallintajärjestelmä, myötä toimintojen sähköistäminen on jatkunut mm. kokousjärjestelmän sähköisellä allekirjoituksen ja sopimushallinnan käyttöönotolla ja sähköisen arkiston käyttöönotolla. Uudistuksilla vastataan uusien säädösten, kuten esimerkiksi tiedonhallintalaki, vaatimuksiin. Kaupungille tulevien ostolaskujen ja lähtevien myyntilaskujen kohdalla verkkolaskujen osuutta pyritään nostamaan Valtiokonttorin asettamien tavoitteiden mukaisesti. Strategian mukaisesti vuosilla 2024 - 2025 painopisteenä on tiedolla johtamisen kehittäminen ja työkalujen käyttöönotto.

Paimio 700 -juhlavuosi vuonna 2025

Paimion kaupunki viettää 700-vuotisjuhlavuottaan vuonna 2025. Juhlavuosivalmistelut aloitettiin jo syksyllä 2022, kun kaupunginhallituksen nimittämä juhlavuositöimikunta aloitti toimintansa. Pääosa

juhlavuoden toteutukseen liittyvistä kustannuksista ja toimenpiteistä ajoittuvat vuosille 2024 ja 2025. Arvioidut kustannukset vuodelle 2025 ovat 93 800€. Koko suunnitelmakauden nettokustannuksiksi on arvioitu 95 300€.

Elinvoimaprojekti 2022-2026

Toiminnan kuvaus ja tavoitteet

Paimion kaupungin elinkeinotoimen tavoitteena on luoda hyvät edellytykset yritystoiminnalle ja vaikuttaa positiivisen yrittäjyysilmapiirin ja veto- ja pitovoimaisen imagon säilymiseen ja kehittymiseen. Paimion kaupungin brändiä kehitetään määrätietoisesti pitkällä aikavälillä. Näihin tavoitteisiin päästään laadukkaalla ja aktiivisella yhteistyöllä yritysten ja yrittäjien kanssa, suunnitelmallisella ja oivaltavalla markkinoinnilla ja myös viestintään panostaen.

Työllisyysasteen korkea taso, veropohjan vahvistaminen ja yleisen hyvinvoinnin ja terveyden ylläpito ja parantaminen koko yhteisössä ovat keskeiset tavoitteet elinvoiman säilyttämiseksi.

Kaupunki panostaa elinkeinotoiminnan kehittämiseen uudella nelivuotisella elinkeino-ohjelmalla (08.2022 – 07.2026) palkkaamalla elinkeinojohtajan ja jatkamalla elinkeinotoimikunnan ja Paimion Kehitys Oy:n valmiuksien kehittämistä.

Kaupunki osallistuu ja jatkaa seudullista elinvoimayhteistyötä Business Turku Oy:n (Turun Seudun Kehitys Oy) kanssa, joka tuottaa monipuolisesti Turun seudun 11 kunnalle suunnattuja elinkeino- ja yrityspalveluja. Green Industry Park uutena osana Business Turun kokonaisuutta on kaupungille uusi mahdollisuus hyödyntää verkostoja erityisesti kiertotalouden kehittämisen osalta.

Nopea ja joustava toiminta ja päätöksenteko mm. kaavoituksessa, tonttimyynnissä, rakennus- ja ympäristölupa-asioissa on kilpailuvaltti, kun yritykset miettivät investointeja ja sijoittautumista kuntaan. Paimiota markkinoidaan sijoittumista pohtiville yrityksille tulevaisuuden kohteena, jossa yritys pääsee itse osallistumaan ekosysteemin rakentamiseen ja vaikuttamaan ympäristöönsä. Kiertotalous tulee olemaan jatkossa merkittävä osa Paimion identiteettiä.

Paimion kaupunki valmistelee strategiansa pohjalta elinvoimapolitiittisen ohjelman, joka tukee tavoitteiden saavuttamista. Elinvoimaohjelma rakennetaan seuraavien osa-alueiden ympärille:

- 1) Elinvoimapolitiikka ja sen resurssit, seudullinen kehittämissyhteistyö ja yhteistyö yritysten ja yrittäjien kanssa
- 2) Kaupungin sidosryhmien ja toimielinten keskinäinen tiivis yhteistyö yhdessä tunnistettujen tavoitteiden eteen: elinkeinotoimi, elinkeinotoimikunta, Paimion Kehitys Oy, kaupungin markkinointiryhmä, yrittäjähdistys
- 3) Kaupungin päätöksenteon yritys- ja yrittäjämystyönteisyys
- 4) Kaupungin markkinointi, viestintä, tiedottaminen ja osallistaminen
- 5) Kaupungin organisaation osaaminen ja palveluhenkisyys
- 6) Kiertotalous aitona osana Paimion kaupungin identiteettiä ja tulevaisuutta

Erityisesti huomioitava:

- 1) Paimion Parantolan ympärille kehittyvä turismi ja sen mukanaan tuomat mahdollisuudet alueen sisäisten markkinoiden kasvuun ja kehittymiseen. Parantolan alue tavoittelee 50 000 vuosittaisen matkailijan kävijämäärää ja kehittää matkailuliiketoimintaa erityisesti majoitus- ja tapahtumapalveluiden osalta. Paimion kaupungille Parantola on merkittävä nähtävyys valtakunnallisesti ja globaalisti. Kaupungin tiivis yhteistyö Paimion Parantola -säätiön kanssa on tärkeä osa kilpailukykyämme.
- 2) Elinkeinoelämän ja elinvoiman kehitystyön keskiössä on kiertotalouden vakiinnuttaminen

Paimioon. Paimion alueelle on sijoittunut ensimmäisiä kiertotalouden teollisen kokoluokan toimijoita. Paimio on jo nyt saavuttanut näkyvyyttä ja huomiota kiertotalouteen panostavana kaupunkina ja yhteisönä. Kiertotalouden jatkumoa ja vihreän siirtymän toteuttamista tuetaan suunnitelmallisella ja määrätietoisella toiminnalla keskittyen kaupunkilaisten ja paikallisten yritysten arjen konkretiaan.

Toiminnalliset tavoitteet

Suorite	TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027
Elinkeino toiminnan tuloksellisuus					
Aktiivisten yritysten määrä	1 410	1 480	1 510	1 540	1 540
Sijoittuminen maakunnallisessa yrittäjäkyselyssä	3,5	1	1	1	1
Yritys- ja yrittäjätapahtumien määrä	15	25	28	30	30
Myytyjen yritystonttien määrä	1	3	3	3	3
Tehokas tonttimarkkinointi					
Myytyjen omakotitonttien määrä	1	10	10	10	10
Vuokrattujen ok-tonttien määrä	4	25	25	25	25
Tietohallinnon toiminnan kehittäminen					
Tukipalvelun tuottaminen suunnitellulla SLA-tasolla (toteuma%)s)	89	82	84	86	88
Projektisalkun valmistuneet hankkeet (kpl)	9	15	15	15	15
Työhyvinvointitoimenpiteet ovat vaikuttavia					
Sairauspoissaolojen määrä pv / htv	13,2	14	14	14	14
Työterveyshuollon palvelun painopisteen siirtäminen ennaltaehkäiseviin palveluihin (Kela I korvausten %osuus)	35	40	40	40	40
Henkilöstökyselyt (0=ei, 1=kyllä)	0	0	1	0	1
Verkkolaskutuksen käyttöaste					
Verkkolaskujen osuus myyntilaskuista (%)	59	57	70	73	75
Verkkolaskujen osuus ostolaskuista (%)	89	93	95	96	97

Matkailutyö

Paimion matkailuneuvonnan työtehtävät on sisällytetty viestintäsuunnittelijan työnkuvaan. Matkailuneuvonpisteenä toimii kesäkuukausin Paimion Sähkötalo, muulloin Paimion kaupungintalo. Matkailumarkkinointi tapahtuu pääosin Paimion Kehitys Oy:n kautta toteutettavan kaksikielisen VisitPaimio-sivuston välityksellä sekä samannimisen kaksikielisen esitteen avulla. Myös Paimion parantolan aulassa sijaitsevassa esittelyhuoneessa markkinoidaan kaupungin matkailupalveluja.

Paimion kaupunki on jäsenenä Aallon arkkitehtuuri- ja muotoiluperinnön matkailureitti ry:ssä. Yhdistyksen ylläpitämä matkailureitistökokonaisuus sai vuonna 2021 Euroopan neuvoston kulttuureittisertifikaatin. Paimio on lisäksi jäsenenä Kuninkaantie ry:ssä, joka organisoii

Kuninkaantie-matkailutien markkinointia ja yhteistyötä.

Viestintä

Kaupungin viestinnässä toimitaan voimassa olevan kaupunkistrategian mukaisesti. Vuoden 2025 keskeinen tavoite on syksyllä 2024 hyväksytyin kaupungin oman viestintäsuunnitelman jalkauttaminen käytäntöön. Suunnitelmassa on huomioitu sekä ulkoinen että sisäinen viestintä. Viestinnän tavoitteena on positiivinen, aktiivinen, avoin ja asiakaslähtöinen viestintä.

Positiivisia nostoja tuotetaan medialle, verkkopalveluun ja someen säännöllisesti. Median kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä. Paimion kaupunki tiedottaa -liite ilmestyy Kunnallislehden välissä kuusi kertaa vuodessa. Ulkoisessa viestinnässä hyödynnetään ePressi-tiedotejakelupalvelua, johon liittyy myös seurantatyökaluja. Kaupunki ylläpitää eri sosiaalisen median kanavia, kuten Facebook, Instagram ja LinkedIn. Toimialoja kannustetaan viestimään ja sitä tuetaan koulutuksilla ja asiantuntija-avulla.

Verkkosivuilla hyödynnetään Suomi.fi-palvelun PTV-integraatiota, jolloin tiedot kaupungin palveluista päivitetään vain yhteen paikkaan. Vuonna 2024 hankitun kuvapankkisovelluksen käyttöä tehostetaan ja laajennetaan yhteistyössä tietohallinnon kanssa.

Ystävyysskuntatoiminta

Kaupunginhallitus nimeää toimikaudekseen ystävyystoimikunnan. Paimion kaupungilla on neljä ystävyysskuntaa: Ljungby Ruotsissa, Ås Norjassa, Pärnu Virossa ja Odenthal Saksassa. Lisäksi Paimiolla on Sovetskin, entisen Johanneksen, kunnan kanssa yhteistyösopimus. Tämä yhteistyö on kaupunginhallituksen 16.3.2022 päätöksen mukaisesti keskeytetty toistaiseksi, johtuen Venäjän hyökkäyksestä Ukrainaan.

Ystävyysskuntatoiminnan tarkoituksena on edistää kuntien välistä yhteistyötä (mm. kulttuurivaihtoa, kuntalaisryhmien yhteydenpitoa ja elinkeinoelämän yhteistyötä). Tapaamiset, nuorten leirikoulut ja muu nuorisotoiminta ovat keskeisellä sijalla ystävyysskuntatoimintaa edelleen kehitettäessä.

Ystävyysskuntatoiminta on vilkkainta Pärnun ja Odenthalin kanssa. Pohjoismainen ystävyysskuntatoiminta on ollut useamman vuoden pysähdyksissä Paimiosta riippumattomista syistä.

Konserniohjaus

Vuoden 2024 aikana konsernirakenteessa on tapahtunut muutoksia. Varsinais-Suomen Ajoharjoittelurata Oy on lopettanut toimintansa ja yhtiön varat on jaettu omistajien kesken.

Tällä hetkellä (09.2024) tytäryhteisöasemassa konserniin kuuluvat

- Paimion Lämpöyhtiö Oy
- Paimion Vesihuolto Oy
- Paimion Yrityskiinteistöt Oy
- Paimion Kehitys Oy
- Portti työhönvalmennus Oy (ei toimintaa)
- Lyyli Tuomolan säätio

Hallintosäännön 4 luku käsittelee konserniohjausta. Siinä todetaan:

§19 Kaupungin konsernijohtoon kuuluvat kaupunginhallitus ja kaupunginjohtaja.

§20 konsernijohtajan tehtävistä ja toimivallan jaosta:

Kaupunginvaltuusto

- 1) määrittelee kaupungin tavoitteet ja sen mukaiset kaupungin omistajapolitiikan linjaukset
- 2) päättää kaupunkikonserniin kuuluvien yhteisöjen toiminnallisista ja taloudellisista tavoitteista
- 3) hyväksyy konserniohjeen

Kaupunginhallitus

- 1) vastaa omistajapolitiikan, omistajaohjauksen periaatteiden ja konserniohjeen kehittämisestä ja valmistelusta valtuustolle,
- 2) vastaa omistajaohjauksen toteuttamisesta ja organisoii konsernijohtamisen ja konsernivalvonnan,
- 3) käsittelee puolivuositain yhtiöiden ja yhteisöjen raportit tavoitteiden toteutumisesta ja taloudellisen aseman kehityksestä sekä arvion tulevasta kehityksestä ja riskeistä.
- 4) arvioi vuosittain omistajaohjauksen tuloksellisuutta kuntakonsernin kokonaisedun toteutumisen, riskienhallinnan ja menettelytapojen kannalta
- 5) nimeää kaupungin ehdokkaat tytäryhteisöjen hallitukseen sekä
- 6) nimeää yhtiökokousedustajat ja antaa heille omistajaohjauksen edellyttämät toimintaohjeet.

Kaupunginjohtajan tehtävänä on toimia konsernin johtajana ja aktiivisella omistajaohjauksella myötävaikuttaa yhtiöiden ja yhteisöjen hallintoon ja toimintaan. Kaupunginjohtaja seuraa ja arvioi yhtiöiden ja yhteisöjen tavoitteiden toteutumista ja taloudellisen aseman kehitystä ja tekee niiden perusteella tarvittaessa esityksiä kaupunginhallitukselle sekä antaa kaupungin ennakkokannan konserniohjeen edellyttämässä asioissa.

Kaupungin konserniohjeet ovat vuodelta 2011 ja niiden päivittäminen on tavoitteena tulevann talven aikana. Konserniohjeilla luodaan puitteet omistajaohjaukselle kaupungin tavoitteiden mukaisesti. Konserniohjeiden etuna on yhteisöjen ohjauksen yhtenäistäminen, toiminnan läpinäkyvyyden lisääminen ja kaupungin yhteisöstä saaman tiedon laadun parantaminen ja tiedonkulun tehostaminen.

Talous

(1 000 €) ulkoiset ja sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	2 623	2 877	923	-67,9 %	-32,4 %	941	960
Toimintakulut	- 4 762	- 4 579	- 4 581	0,1 %	-1,9 %	- 4 581	- 4 672
Toimintakate/ jäämä	- 2 139	- 1 702	- 3 658	115,0 %	35,5 %	- 3 639	- 3 712
Poistot ja arvonalennukset	- 91	- 87		-100,0 %	-50,0 %		
Tilikauden yli-/alijäämä	- 2 683	- 1 705	- 3 658	114,6 %	18,2 %	- 3 639	- 3 712

(1 000 €) ulkoiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	1 440	1 350	923	-31,6 %	-18,0 %	941	960
Toimintakulut	- 4 533	- 4 330	- 4 581	5,8 %	0,5 %	- 4 581	- 4 672
Toimintakate/ jäämä	- 3 093	- 2 980	- 3 658	22,8 %	9,1 %	- 3 639	- 3 712

(1 000 €) sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	1 183	1 527		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakulut	- 229	- 249		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakate/ jäämä	954	1 278		-100,0 %	-50,0 %		

Tulosalue **Maaseutupalvelut**
Vastuhenkilö maaseutupäällikkö Taina Wirberg

Toiminta-ajatus

Maaseutuhallinto pyrkii huolehtimaan maaseudun elinolosuhteiden tasapuolisesta kehittämisestä ja säilyttämisestä Paimion, Kaarinan, Kemiönsaaren, Paraisten ja Sauvon kunnissa.

Toimintakuvaus ja ympäristöanalyysi

Tavoitteena on turvata EU-lainsäädännön vaatimusten täytyminen, huolehtia riistavahinkojen ja petoeläinvahinkojen arvioinneista, pitää eläinrekisteriasiat ajan tasalla sekä tehdä hukkakaurakatselmuksia.

Maaseutuhallinto huolehtii myös viljelijöiden VAP-varauksista. VAP-viljelijät on vapautettu Aseellisesta Palveluksesta yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen eli alkutuotannon turvaamiseksi poikkeusoloissa, järjestelmä on osa Suomen huoltovarmuutta.

Maaseutupalvelut on kaupungin konsernijohdon ja toimialojen johtosäädännössä nimetty paikalliseksi maaseutuelinkeinoviranomaiseksi, joka hoitaa valtion kunnalle määräämät maataloushallinnon tehtävät.

Maaseutupalvelujen henkilöstö: maaseutupäällikkö ja 3 maaseutuasiantuntijaa.

Laki maaseutuhallinnon järjestämisestä kunnissa on velvoittanut kuntia muodostamaan suurempia alueellisia yhteistyöyksiköitä.

Vuoden 2013 alusta ovat yhteistyöalueen muodostaneet Kaarina, Kemiönsaari, Parainen, Paimio ja Sauvo. Paimion kaupunki toimii allekirjoitetun sopimuksen mukaan isäntäkuntana. Paimiossa työskentelee johtava maaseutuasiamies, Kemiönsaarella, Paraisilla sekä Sauvossa omat toimipisteet. Pääsääntöisesti kaikilla mahdollisuus tehdä etätöitä. Asiakaspalvelua saa konttoreilla ajanvarauksella.

Resurssimuutokset

Maaseutupalveluiden henkilökunta on toiminut neljän henkilön voimin. Työtehtävien vaihtoa tai tarvittaessa ostoa tehdään Vehmaan yhteistoiminta-alueen kanssa, mikä mahdollistaa kaikkien eriyttämistä vaativien tehtävien suorittamisen kaikissa tilanteissa.

Uuden ohjelmakauden myötä 2023 ympäristökorvauksesta eriytettiin omaksi tukimuodokseen ekojärjestelmätuki, jonka tavoitteena on tukea ilmaston ja ympäristön kannalta suotuisia maatalouskäytäntöjä. Ekojärjestelmätuessa on neljä toimenpidettä: talviaikainen kasvipeite, luonnonhoitonurmet, viherlannoitusnurmet ja monimuotoisuuskasvit. Erityisesti monimuotoisuuskasvit ovat olleet viljelijöiden kiinnostuksen kohteina.

Ympäristökorvauksessa muutosta tapahtui siirryttäessä tilakohtaisiin toimenpiteisiin ja lohkoikohtaisiin toimenpiteisiin. Toimenpiteissä on aiempaa enemmän ilmastoon ja ympäristöön kohdistuvia toimenpiteistä. Toimenpiteitten valinnassa viljelijät ovat pohtineet mm mikä olisi heidän tilalleen hyödyllisin toimenpide ja minkä he pystyvät toteuttamaan. Valinnaisista toimenpiteistä on myös oltu kiinnostuneita ja niitä on lähdetty myös toteuttamaan.

	Tilaluku			Ympäristötukiin sitoutuneet tilat					
	2022	2023	2024	2022 %	2023 Ymppe %	2023 Eko %	2024 Ymppe %	2024 Eko %	
Kaarina	70	66	64	81	77	94	76	97	
Kemiönsaari	149	141	139	92	84	96	86	96	
Paimio	128	122	119	95	90	97	90	98	
Parainen	220	216	215	83	74	93	72	95	
Sauvo	119	110	105	89	92	100	92	97	
Yhteensä	683	655	642				82	96	

Maaseutupalveluiden maksuosuudet 2025:

	jakaja*	%-osuus	maksuosuus
Kaarina	64	9,9 %	25 809
Kemiönsaari	139	21,5 %	56 053
Paimio	119	18,4 %	47 988
Parainen	215	33,2 %	86 701
Sauvo	110	17,0 %	44 359
	647	100,0 %	260 909

*30.4.2024 tilojen lukumäärä

Toiminnalliset tavoitteet

Tiedottamisella ja koulutuksella pyritään vaikuttamaan siten, että viljelijät palauttavat kaikki mahdolliset hakemukset määräaikana niin, että saavutetaan taloudellinen ja ympäristön huomioiva tulos. Maatilojen lukumäärä on laskenut hieman vuosittain ja sama kehitys jatkuu.

Ohjelmakausi, joka alkoi vuonna 2023, velvoitti, että kaikki hakemukset tulevat käsittelyyn sähköisesti, paperivaihtoehtoa ei enää ole.

Hallinnolliset tehtävät hoidetaan annettuina määräaikoina ja maksut viljelijöille mahdollisimman nopeassa aikataulussa.

Koulutuksia tullaan järjestämään kunnittain sekä koko yhteistoiminta-alueen viljelijöille yhteisesti. Osa koulutuksista tullaan myös tallentamaan tai koulutuksiin voi osallista netin kautta. Koulutukset erikseen suomenkieliset tai ruotsinkieliset.

Maaseutuasiamiesten koulutuksissa huomioidaan henkilökunnan yksilölliset tarpeet sekä osallistutaan valtakunnallisiin koulutustapahtumiin. Useimmat koulutukset suoritetaan teamsin

kautta, joten täten saavutetaan koko henkilökunta helposti ja taloudellisesti.

Talous

(1 000 €) ulkoiset ja sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	188	205	193	-5,9 %	1,4 %	197	201
Toimintakulut	- 242	- 260	- 250	-3,6 %	1,7 %	- 255	- 260
Toimintakate/ jäämä	- 54	- 55	- 57	4,7 %	2,8 %	- 58	- 60
Poistot ja arvonalennukset							
Tilikauden yli-/alijäämä	- 54	- 55	- 57	4,7 %	2,8 %	- 58	- 60

(1 000 €) ulkoiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	188	205	193	-5,9 %	1,4 %	197	201
Toimintakulut	- 229	- 244	- 250	2,6 %	4,7 %	- 255	- 260
Toimintakate/ jäämä	- 41	- 39	- 57	47,3 %	19,7 %	- 58	- 60

(1 000 €) sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/ TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot							
Toimintakulut	- 13	- 16		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakate/ jäämä	- 13	- 16		-100,0 %	-50,0 %		

Tulosalue **Työllisyyden hoito**
Vastuuhenkilö työvoimapalveluiden päällikkö Johannes Joutsenlahti

Toiminta-ajatus

Työllisyydenhoidon tavoitteena on ylläpitää Paimion kaupungin hyvää työllisyydenkehitystä ja turvata laadukkaat palvelut sekä työnhakija-asiakkaille että työnantaja-asiakkaille.

Työllisyydenhoidossa tapahtuu Suomessa historiallinen muutos. Te-toimistot lopettavat toimintansa ja te-palvelut siirretään kuntien järjestämistä vastuulle. Varsinais-Suomeen muodostuu kaksi työllisyysaluetta, joista Turun työllisyysalue on Suomen suurin kuntien lukumäärällä mitattuna ja siihen Paimiokin kuuluu.

Turun työllisyysalueella palvelut tuotetaan vastuukuntamallilla ja lähipalveluita delegoidaan alueille. Paimio perustaa aluetoimiston, josta palvelut tuotetaan myös Sauvon kunnan asiakkaille.

Tämä te-viranomaisen tehtävä on kunnille aivan uusi ja valtio on sitoutunut rahoittamaan tehtävän hoidosta aiheutuvat kulut kunnille täysimääräisesti.

Tehtäväalueen tavoitteena on aktiivisen työllisyyden hoidon keinoin parantaa työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia ja lisätä työttömien yhteiskunnallista osallistumista. Toimenpiteiden onnistumisella on merkittävä vaikutus asiakkaiden syrjäytymisen ehkäisyssä ja työllisyysasteen positiivisessa kehittämisessä. Paimio on ollut mukana kahdessa työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa, ensin vuosina 2017-2018 ja toisessa vuodesta 2021 alkaen.

Toimintakuvaus ja ympäristöanalyysi

Vastuualue jakaantuu seuraaviin osa-alueisiin: Paimion aluetoimipiste, työvoimapalvelut, työttömyysturvan rahoitus, Toimintakeskus Apila ja palkkatukityöllistäminen.

Aluetoimipiste

Ensimmäisen vuoden tavoitteena on ottaa uusi tehtävä haltuun ja tuottaa palvelut kuten lainsäädäntö edellyttää sekä laadukkaasti ja asiakaslähtöisyyttä voimakkaasti korostaen. Tehtävien resursointi ja tulevien haasteiden arviointi on vaikeaa, koska kunnilla ei ole tehtävästä aiempaa kokemusta. Kahdessa kuntakokeilussa mukana oleminen on Paimion kannalta oleellisen tärkeää, mutta uudistuksen myötä tehtävä laajenee merkittävästi ja työt moninkertaistuvat kokeiluihin verrattuna.

On syytä korostaa, että uusi tehtävä on lakisääteinen ja kokonaisuus vaikeasti hallittava.

Palvelun painopiste pidetään edelleen henkilökohtaisen palvelun tarjoamisessa. Työn etsintä, työn tarjoaminen, koulutuspolulle ohjaaminen ja urasuunnittelu pysyvät palvelun keskiössä.

Yrityspalvelujen osalta tavoitteena on toimivien yritysytteyksien ylläpitäminen ja uusien luominen sekä avoimien paikkojen nopea täytyminen.

Te-palveluiden tuottamisessa siirryttiin vuonna 2022 toteuttamaan Pohjoismaista työvoimapalvelumallia, joka oli iso muutos asiakkaiden sekä viranomaisen näkökulmasta. Asiakkaille tarjottaviin palveluihin tuli tarkasti määritelty ja aikataulutettu palvelujärjestelmä. Uusi palvelumalli asettaa paljon vaatimuksia henkilökunnan osaamiselle ja määrälle.

Paimio ja Sauvo tekevät keskinäisen sopimuksen lähipalveluiden tuottamisesta ja ovat lisäksi

tehneet Turun kanssa niin sanotun 54-sopimuksen, jolla vastuukunta delegoi toimivaltaa Paimion kaupungin viranhaltijoille.

Työttömyysturvan rahoitus

Työttömyysturvan rahoitusmekanismit muuttuvat uudistuksen myötä aivan keskeisellä tavalla. Vuonna 2025 kunnat osallistuvat kaikkien työttömyysturvaa saavien henkilöiden työttömyysturvakuluihin 100 maksupäivän jälkeen. Maksut nousevat portaittain ja ovat 700 päivän jälkeen korkeimmillaan, eli 50 %. Kuntien rahoitusvelvollisuus koskee aiempaan poiketen myös peruspäivärahalla ja ansiopäivärahalla olevia.

Muutos tulee olemaan iso ja kallis. Vielä vuonna 2024 kunnat välttyivät työmarkkinatuen kuntaosuuden maksusta, jos asiakas osallistui työttömyysaikana johonkin aktivoivaan toimenpiteeseen.

Syyskuun 2024 alusta alkaen myös työssäoloehdon määräytymisperusteet muuttuivat. Työssäoloehdon täyttymiseen vaaditaan 12 kuukauden ansiotyö (aiemmin 6 kk) ja työssäoloehtoon laskettavat kuukaudet eivät määräydy enää tehdyn työajan perusteella, vaan ovat muuttuneet euoperusteisiksi. Lisäksi vielä palkkatuetun työn laskentasäännöt työssäoloehtoon muuttuivat erittäin huonoiksi. Pelkkä palkkatuettu työ ei kerrytä työssäoloehtoaa kuin joillakin erityisryhmillä ja heilläkin kertyminen alkaa vasta 10 kuukauden työjakson jälkeen ja kertymään hyväksytään vain 75 % täysistä työssäoloehdon täyttävistä kuukausista.

Paimion työttömyysturvakulujen odotetaan lähes seitsemän kertaistuvan vuoteen 2023 verrattuna. Tämä aiheuttaa paljon päänvaivaa kuntatalouteen kautta Suomen. Käytännössä ainoa mahdollinen keino välttää näiltä työttömyysturvan rahoitusmaksuilta, on saada asiakas nopeasti työllistymään avoimille työmarkkinoille.

Paimion työmarkkinatukimaksujen kuntaosuudet ovat olleet useiden vuosien ajan maakunnan selvästi pienimmät, kun maksut on suhteutettu kuntien asukaslukuun. Voi olla aihetta olettaa, että emme ainakaan ensimmäisenä toimintavuotena tule pääsemään yhtä hyvin tuloksiin uuden rahoitusmallin kanssa.

Toimintakeskus Apila

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen koki ison muutoksen vuonna 2023. Kunnat eivät voineet enää järjestää eivätkä tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa. Tähän sisältyi suuri riski aktiivointiasteiden putoamisesta sekä Kelan laskuttamien työmarkkinatukimaksujen kuntaosuuksien kohoamisesta. Se riski toteutui vuonna 2024, jolloin Varha lopetti kuntouttavan työtoiminnan tarjoamisen Paimion ja Sauvon asukkaille.

Paimion kaupunki jatkaa Toimintakeskus Apilan ylläpitoa ja otti yhteistyökumppanikseen kuntouttavaa työtoimintaa tuottamaan oman yhdistyksensä Varsinais-Suomen Työllistämisen Tuki Vartti ry:n. Yhdistys on hyväksytty yksityisten sosiaalipalveluiden tuottajaksi. Yhdistyksen avulla Paimio vältti pahimmat uhkakuvat.

Jatkossa Apilan tarjoamat palvelut sijoittuvat entistä enemmän välityömarkkinaan. On tärkeää saada niille asiakkaille, joiden kyvyt eivät suoraan riitä avoimille markkinoille, palvelu, joka ylläpitää toimintakykyä ja tarjoaa mahdollisuuden oman osaamisen testaamiseen. Toiminnan sisällön on oltava sellainen, että se parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja tarjoaa jatkossa edellytyksiä työllistyä avoimille markkinoille. Toiminnan suunnittelu rakentuu aina asiakkaan yksilöllisten tarpeiden pohjalta ja sen vuoksi tarjottavien työmahdollisuuksien valikoiman on oltava laaja.

Palkkatukityöllistäminen

Palkkatukilainsäädäntö muuttui oleellisesti vuonna 2023. Uudistus astui voimaan 1.7.2023. Palkkatukijaksojen kestot lyhenevät ja malli muuttui monimutkaisemmaksi. Vuoden 2024 syksyllä palkkatukityön merkitys asiakkaan työssäoloehdon kerryttämisessä suorastaan romahti.

Kunnan tarjoamien palkkatukityömahdollisuuksien määrä vähenee merkittävästi vuonna 2025. Tällöin kunta maksaa mahdollisen palkkatuen itse itselleen, eli rahoitukseen ei ole saatavilla ulkopuolista tukea. Talousarvioon on kuitenkin varattu pieni määräraha, niin sanottuna sisäänheittorahana, joka on tarkoitettu kaupungin muille yksiköille tilanteissa, joissa työsuhde ei muuten olisi syntymässä.

Yleistä

Työllisyydenhoidon vastuualue on isojen muutosten edessä jo ensi vuonna ja muutokset jatkuvat suurina myös tulevaisuudessa. Vuosi 2025 tulee olemaan jännittävä ja mielenkiintoinen. Siitä voi tulla myös kallis ja varsin kurja, ellei siihen ole varauduttu riittävän huolellisesti.

Paimio on tehnyt kaiken varautumisen parhaan osaamisensa turvin. Koska tehtävä on aivan uusi ja kokonaisuudessaan valtava, on syytä varautua joihinkin yllätyksiin.

TE-palvelut 2024-uudistus on historiallisen suuri muutos, jonka valmisteluun kunnissa on paljon panostettu.

Paimio on menestynyt työllisyydenhoidossa useiden vuosien ajan, kaikilla mittareilla ja kaikissa vertailuissa. Tulossa olevat muutokset ovat kuitenkin poikkeuksellisen suuria ja vaikutukset ennalta arvaamattomia. Paimion vahvuusiksi voidaan tulevinakin vuosina lukea hyvät toimintaresurssit, vahva osaaminen, oma yhdistys sekä oma yritys. Kuntajohdon ymmärrys elinvoiman ja työllisyyden merkityksestä kunnan menestykselle on kuitenkin vahva tuki ja hyvä lähtökohta onnistumiselle.

Paimion työttömyysaste oli heinäkuussa 2024 6,3 % (2023 5,1 %, 2022 5,3 %).

Resurssimuutokset

Työvoimahallinnosta siirtyviä tai kokonaan uusia rekrytointeja, yhteensä 5 htv.

Olellaiset toiminnalliset riskit

Uuden viranomaistehtävän haltuunotossa voi ilmetä aluksi hankaluuksia, jos siirtyvien tai uusien työntekijöiden osaaminen ei vastaa suunniteltuja tehtävänkuvia.

Toiminnallinen riski voi aiheutua myös siitä, että tehtävän hoitoon ei ole osattu arvioida riittävästi resursseja.

Jatkuvan kouluttautumisen ja uudelleen kouluttautumisen merkitys korostuu tämän päivän

työmarkkinoilla. Kannustimien luominen työhön ja koulutukseen hakeutumiseen on tärkeää, jotta yhteiskuntaan ei muodostu pysyviä rakenteita työttömien ja työssä käyvien välille. Erityistä huomiota on kiinnitettävä työttömyysjaksojen lyhentämiseen, nuorille tarjottaviin palveluihin ja sukupolvet ylittävän työttömyyden ehkäisyyn.

Toiminnalliset tavoitteet

Suorite	TP2023	TA2024	TA2025	TS2026	TS2027
Työvoiman palvelukeskus pienentää työttömyysprosenttia (työttömyysaste-% vuoden viimeinen neljännes)	5,2	5,1	5	5	
Työttömyysturvan kuntaosuus, maksu per asukas. Vuosittainen maksuosuus alle 50 euroa asukasta kohden			47	46	45

Talous

(1 000 €) ulkoiset ja sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	342	348	103	-70,4 %	-35,0 %	105	107
Toimintakulut	- 958	- 1 015	- 1 879	85,1 %	48,1 %	- 1 916	- 1 955
Toimintakate/ jäämä	- 615	- 667	- 1 776	166,1 %	94,3 %	- 1 811	- 1 847
Poistot ja arvonalennukset							
Tilikauden yli-/alijäämä	- 615	- 667	- 1 776	166,1 %	94,3 %	- 1 811	- 1 847

(1 000 €) ulkoiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	331	335	103	-69,2 %	-34,4 %	105	107
Toimintakulut	- 861	- 911	- 1 879	106,2 %	59,1 %	- 1 916	- 1 955
Toimintakate/ jäämä	- 530	- 576	- 1 776	208,2 %	117,5 %	- 1 811	- 1 847

(1 000 €) sisäiset	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TA25/TA24 muutos%	TA25/TP23 ka%	TS 2026	TS 2027
Toimintatuotot	12	13		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakulut	- 97	- 104		-100,0 %	-50,0 %		
Toimintakate/ jäämä	- 85	- 91		-100,0 %	-50,0 %		

