

KAUPUNGINHALLITUS

KONSERNIPALVELUT

Konsernipalvelut sisältää hallinnon- ja henkilöstöhallinnon vastualueen, työllisyyspalveluiden vastualueen ja sisäisten tukipalveluiden osavastualueen. Konsernipalveluita johtaa kaupunginjohtaja. Hallinnon- ja henkilöstöhallinnon sekä työllisyyspalveluiden osavastualueen tilivelvollisena johtajana toimii hallintojohtaja ja sisäisten tukipalveluiden tilivelvollisena johtajana toimii talouspäällikkö.

Hallinnon- ja henkilöstöhallinnon palvelut vastaavat kaupungin hallinnon, omistajaohjauksen ja maaseutupalveluiden ohjauksesta sekä henkilöstöhallinnon, hyvinvointityön ja asiakaspalvelun palveluista sekä työllisyyspalveluista, jossa tuotetaan työllisyyspalvelujen kuntakokeilun, etsivästä nuorisotyön ja nuorten työpajahankkeen palvelut. Sisäisissä tukipalveluissa tuotetaan talouden, palkkahallinnon ja tietohallinnon palvelut. Sisäiset tukipalvelut ohjaavat myös hankinnoissa ja vakuutuksiin liittyvissä asioissa. Vastuualueet muodostavat yhdessä konsernipalvelujen palvelualueen, mikä talousarviossa on valtuustoon nähden sitova palvelualue.

Palvelualueen toiminta-ajatuksena on tuottaa kaupunkikonsernin johtamisen ja palvelutuotannon kannalta oleellisia hallinnollisia palveluja sekä vastata kaupungin ja Juupajoen kunnan työllisyyspalveluista. Konsernihallinto huolehtii kaupungin edunvalvonnan ja päätöksenteon edellytyksistä. Myös kasvun ja elinvoiman kehittämisen kannalta olennaisia palveluita on koottu yhteen konsernihallinnon alaisuuteen.

Talousarvio 2024:

Konsernipalveluiden toimintakate käsittää noin 16 % koko kaupungin toimintakatteesta. Osuus on pienentynyt noin prosenttiyksikön verran. Konsernipalveluiden tuotot laskevat verrattaessa vastaaviin lukuihin edellisvuoden talousarvion osalta. Toimintatuotot muodostuvat työterveyshuollon korvauksista, palkkatuesta, korvauksista valtiolle tuotetuista yhteispalvelupisteen toiminnoista sekä muille kunnille ja hyvinvointialueelle myytävistä palveluista ja konsernin sisäisistä tukipalvelujen myynneistä. Toimintatuottojen vähennys johtuu valtiolta saatujen asiointipisteen korvausten pienentymisestä, sekä eräistä sote-siirtymän vuoksi johtuvien menojen purkautumisesta. Toimintamenot palvelualueen alla ovat -3 540 000 euroa. Toimintamenot nousevat henkilöstökulujen osalta 2,3%. Henkilöstömenoja ovat korottaneet palkkaratkaisut. Tiedotusta esitetään siirrettäväksi sivistystoimeen, jotta tiedotuksen ja kaupunkimarkkinoinnin tehtävät saadaan yhdistettyä ja näin taattua riittävä sijaistusjärjestelmä sekä toiminnan tehostaminen. Muutoin toimintamenot pienevät 4%. Talouden tasapainotusohjelman mukaisesti pienentyneet toimintakulut tulevat taloudentasapainotusohjelman säästöistä; henkilöstökustannuksista ja ulkoisista vuokratuluista.

Luvut:

VASTUUALUE	TP	Ed TA	TA
	2022	2023	2024
<i>ulkoiset toimintaluvut (sit.)</i>			
TULOSLASKELMA			
TOIMINTATUOTOT			
<i>Myyntituotot</i>	220.451,00	194.980,00	185.340,00
<i>Tuet ja avustukset</i>	571.539,35	242.680,00	230.000,00
<i>Muut toimintatuotot</i>	171.627,46	14.710,00	8.000,00
TOIMINTATUOTOT	963.617,81	452.370,00	423.340,00

TOIMINTAKULUT			
<i>Henkilöstökulut</i>	-2.002.228,60	-1.832.980,00	-1.874.427,00
<i>Palvelujen ostot</i>	-1.210.200,92	-1.286.110,00	-1.233.320,00
<i>Aineet, tarvikkeet ja tavarat</i>	-59.846,45	-54.800,00	-41.780,00
<i>Avustukset</i>	-858.933,16	-714.000,00	-693.000,00
<i>Muut toimintakulut</i>	-193.963,27	-209.530,00	-90.670,00
TOIMINTAKULUT	-4.325.172,40	-4.097.420,00	-3.933.197,00
TOIMINTAKATE/JÄÄMÄ	-3.361.554,59	-3.645.050,00	-3.509.857,00
<i>Rahoitustuotot ja -kulut</i>	391.343,70		
VUOSIKATE	-2.970.210,89	-3.645.050,00	-3.509.857,00
<i>Poistot ja arvonalentumiset</i>			
<i>Suunnitelman mukaiset poistot</i>	-40.312,46	-30.500,00	-29.630,00
<i>Arvonalentumiset</i>	-3.600,00		
<i>Poistot ja arvonalentumiset</i>	-43.912,46	-30.500,00	-29.630,00
*TILIKAUDEN TULOS	-3.014.123,35	-3.675.550,00	-3.539.487,00
Sisäiset toimintatulot/menot	-112.248,02	-92.570,00	-131.280,00

***Vastuualueen tilikauden tulos on valtuuston nähden sitova.**

Palvelujen järjestäminen

Konsernipalvelut tuottavat kokonaisuudessaan hallinnon ja sisäisten tukipalvelujen tehtävät kaupungille. Konsernipalveluiden talousarvio käsittää yleishallinnon- ja hr-palveluiden, sisäisten tukipalveluiden ja työllisyyspalveluiden talousarvion lisäksi kaupunginhallituksen, valtuuston ja vaikuttamistoimielinten (pl. nuorisovaltuusto) talousarvion. Yleishallinto- ja hr-palvelujen ja sisäisten tukipalvelujen tehtävänä on tuottaa edellytykset päätöksenteolle ja tuottaa koko kaupungin hallinnon tukipalvelut (hr, ict, talous, palkka). Yleishallinnon ja hr-palveluiden alla hoidetaan myös kaupungin hyvinvointityön ohjausta ja kehittämistä sekä asiakas- ja toimistopalveluita. Työllisyyspalvelut vastaavat Mänttä-Vilppulan työllisyyspalveluiden ja Juupajoen kunnan työllisyyspalveluiden järjestämisestä. Työllisyyspalvelut ovat mukana työllisyyden kuntakokeiluissa, joka alkoi vuonna 2021. Kaupunginhallitus vastaa kaupungin hallinnosta, taloudenhoidosta, edunvalvonnasta, henkilöstöpolitiikasta, sekä valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta. Kaupunginhallitus vastaa myös kaupungin toiminnan yhteensovittamisesta ja kaupungin omistajaohjauksesta sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä. Konsernipalvelujen ulkoisten toimintamenojen arvioidaan olevan noin -3 540 000 euroa. Tästä työllisyyspalvelujen osuus on -799 000 euroa. Konsernipalvelujen menoihin sisältyy muun muassa kuntien yhteistoimintaosuuksia ja jäsenmaksuja -194 000 euroa, verokustannusten osuutta noin -107 000 euroa, työterveyden toimintamenoja noin -180 000 euroa, maaseutupalveluiden rahoitusta noin -49 000 euroa ja yhteisiin kustannuksiin jaettavia ICT-menoja ja ohjelmistopalveluita -356 000 euroa yhteensä.

Henkilöstösuunnitelma

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA (henkilötyövuosittain)				
Kaupunginhallitus	Tp 2022	TA 2023	TA 2024	MUUTOS
Konsernipalvelut (sitova 3) Tilivelvollinen viranhaltija: Kaupunginjohtaja	1	1	1	-
Hallinto- ja henkilöstöpalvelut (4) Tilivelvollinen viranhaltija: Hallintojohtaja				
Vakituiset	8,5	9,2	8	-1,2
Määräaikaiset			-	-
Työllisyyspalvelut (4) Tilivelvollinen viranhaltija: Hallintojohtaja				

Vakituiset	10,63	10,00	6	-4,
Määräaikaiset	10	9,0	7	-2
Sisäiset tukipalvelut (4) Tilivelvollinen viranhaltija: Talouspäällikkö				
Vakituiset	9,5	10	10,5	0,5
Määräaikaiset	0,5	0,5	0	-0,5
Lautakunta yhteensä	40,13	39,7	32,5	-7,2

Lyhytaikaisia sijaisia/määräaikaisuuksia (alle 1kk) ei ole henkilöstösuunnitelmaan suunniteltu. Lyhytaikaisiin sijaisuuksiin voi syntyä tarvetta esimerkiksi asiakaspalvelussa sairaspöissaolojen osalta. Valleihin osallistuvat työntekijät on budjetoitu Keskusvaalilautakunnan alle, mistä johtuu muutos hallinnon henkilöstösuunnitelmassa.

Kehittämisen painopisteet

Kehittämisen painopisteet ovat edelleen toiminnan vakauttamisessa ja varmentamisessa. Henkilöstörakennetta ja henkilöstön osaamista muokataan siten, että kriittisissä tehtävissä sijaisuusjärjestelyt on varmistettu. Myös digitalisoiminen on edelleen kehittämisen painopisteenä vuodelle 2024. Taloushallinnon digitalisaatiota tukee TalousDigi-hanke, jossa Mänttä-Vilppula on mukana yhdessä Ruoveden, Virtojen ja Keuruun kanssa. Digitalisaatiota pyritään tuomaan osaksi käytännön työarkea, jolloin sen vaikutukset ovat todelliset työn määrän vähentämisessä ja työn tehostamisessa. Tavoitteena on löytää uusia ratkaisuja palvelemaan niin asukkaita ja muita asiakkaita kuin myös tehostaa sisäisten prosessien toimintaa. Digihanke päättyy elokuussa 2024. Erityisen tärkeä kehittämisen painopiste on hyvinvointityö ja yhteistyön kehittäminen hyvinvointialueelle. Tehtävä kuuluu olennaiselta osin kaupunginjohtajan edunvalvontatehtäviin. Henkilöstöpalveluiden lisääntynyt resurssi käytetään toimintakulttuurin yhtenäistämiseen, esihenkilötyön tukemiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Talousarviovuoden suurin muutos aiempaan on TE-palveluiden siirron valmistelu kuntiin 1.1.2025 alkaen. Mänttä-Vilppulan kaupunki on päättänyt hakeutua Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueeseen ja vuosi 2024 valmistellaan täysipainoisesti tätä siirtoa. Pirkanmaan työllisyyden kuntakokeilu jatkuu vielä vuoden 2024 ja yhteistyö Pirkanmaalle jatkuu osin työllisyysalueiden muodostumisen jälkeenkin. Työllisyyspalvelut vastaavat Juupajoen kunnan työllisyyspalveluiden enää talousarviovuoden ajan.

Toiminnalliset tavoitteet

Toiminnalliset tavoitteet tukevat strategian toteutumista. Tavoitteen tarkoituksena on pyrkiä ohjaamaan palvelualueen toimintaa kohti haluttua ja näin ollen kehittää heikkouksia ja uhkia.

Strateginen tavoite	Toiminnallinen tavoite suunnitelmavuonna	Mittari	Lähtötaso tai tavoitetaso tai vertailuluku
Taloudellisesti tasapainoinen seutukaupunki			
Tasapainoinen talous kaiken päätöksenteon ja toiminnan taustalla	Mänttä-Vilppulan työttömyysaste on koko maan tasoa matalampi ja tavoittaa Pirkanmaan keskiarvoa.	Työttömyysaste (%)	Lähtötaso (30.6.2023): 8,9%/8,7%/9,6%
Palveluiden ja investointien kehittäminen kestäväällä tavalla	Digitalisoinnin avulla sisäisten ja ulkoisten asiakkuuskokemusten kehittäminen ja työaikaresurssin tehostaminen. Tavoite	Ict-palveluiden kustannukset/ Henkilöstökustannukset Laadullinen vertaisarviointi/ saatu asiakaspalaute	

	on poikkihallinnollinen ja tukee koko kaupungin toimintaa. Tavoite on poikkihallinnollinen		
Yhtenäinen ja yhteisöllinen Taidekaupunki			
Uudistuvan kaupunkikonsernin mukainen toimintaympäristö	Hyvinvointialueen kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen ja kumppanuussopimuksen toteuttaminen	Laadullinen itsearviointi hyvinvointityöstä/kumppanuussopimuksen toteutumisen arviointi	Lähtötaso: Kumppanuussopimus
Yrityspalveluiden kehittäminen elinvoiman ja hyvinvoinnin veturina	Kehitämme monialaista yritys- ja sidosryhmä yhteistyötä	Elinvoimajaoston arviointi/kysely Yrityskyselyt	Tavoite: Positiivinen vaikuttavuus Tavoite: Positiivinen vaikuttavuus
Elinvoimainen ja osaava koulutuskaupunki			
Kaupunki – vetovoimainen työnantaja	Mänttä-Vilppulan työnantajakuvan parantaminen	Henkilöstön vaihtuvuusprosentti, (kuvaava sitoutuneisuutta työnantajaan ja luottamusta johtoon) Hakijoiden määrä/tehtävä Uusintarekrytointien määrä Sairauspoissaolojen määrä	Lähtötaso: 30.6.2023 2,4%, Tavoite: Henkilöstön vaihtuvuusprosentti alle 12 % Lähtötaso: 30.6.2023 ka 13 hakijaa/rekrytointi 3,4 hakijaa/työpaikka Tavoite 5% kasvu Tavoite alle 5 kpl Lähtötaso 2022 alle 7 % Tavoitetaso alle 7 %

Tavoitteet 2024

Konsernipalveluiden tavoitteet vuodelle 2024 on määritelty viiteen strategiseen tavoitteeseen, jotka ovat kaikki osaltaan poikkihallinnollisia koko kaupungin organisaatiota läpileikkaavia tavoitteita.

Työttömyysaste kertoo kaupungin elinvoimasta ja on tärkeä tavoite Te-uudistuksen alla, siirryttäessä kohti työllisyysalueiden tuottamia työllisyyspalveluita. Työttömyysaste kuvaa myös koko valtakunnan elinvoiman tilaa ja toimii täten myös yleisenä elinvoimaindikaattorina.

Digitalisoinnin avulla sisäisten ja ulkoisten asiakkuuskokemuksien kehittäminen ja työaikaresurssin tehostaminen on poikkihallinnollinen tavoite, jolla on vaikutusta kaikkiin palvelualueisiin. Tavoitteen toteutumista tukevana toimenpiteinä vuonna 2024 toteutetaan tai kehitetään seuraavia toimintoja:

- Nettisivut
- Sähköiset lomakkeet
- Viestintä
- Verkkokauppa
- Manuaalisten prosessien digitalisoiminen, kuten esimerkiksi laskujen skannaus, ostolaskujen sopimuskohdennus, raporttien luominen ja talouden seuranta
- Asiakaspalvelun laadun parantaminen ja ulkoistettujen palvelujenostojen kriittinen tarkasteleminen

Mittarina tavoitteessa seurataan ict-palvelujen ja henkilöstökustannusten suhdetta. Digitalisoitaessa ict-palvelujen osuus voi kasvaa, mutta toisaalta säästön tulisi näkyä henkilöstökustannusten kehityksessä. Tavoitteelle ei aseteta euromääräistä tavoitetasoa, koska tavoitteen toteutumisen kannalta tärkeämpänä nähdään asiakaskokemusten parantuminen ja työaikaresurssin lisääntyminen ja tämän vuoksi tärkeä indikaattori tavoitteen toteutumisessa on myös asiakaspalautteen seuraaminen.

Hyvinvointialueen kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen ja kumppanuussopimuksen toteuttaminen jatkuu tavoitteena edelliseltä talousarviovuodelta, jolloin toiminta on vasta käynnistynyt ja varsinainen kehittäminen ei ole päässyt alkamaan. Hyte-työ kokonaisuutena ja erityisesti hyvinvointikoordinaattorin ohjaama poikkihallinnollinen ja kolmannen sektorin tavoittama työ on tärkeä elementti kaupungin ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Edunvalvonta hyvinvointialueen yhteistyössä ja kehittämisessä nähdään myös tärkeänä ja ensi vuotta määrittelevänä tekijänä. Yhteistyöpohjana toimii kumppanuussopimus, minkä toteuttaminen asetettu tavoitteeksi ja toimii mittarin lähtötasona.

Monialaisen yritys- ja sidosryhmä yhteistyön kehittäminen on niin ikään poikkihallinnollinen tavoite ja pitää sisällään monia eri osa-alueita. Tavoitteen toimenpiteinä ja kehityskohteina vuonna 2024 on seuraavat osa-alueet:

- elinvoimajaoston toiminnan vakiinnuttaminen
- omistajaohjauksen tehostaminen
- yritysyhteistyön kehittäminen
- elinvoimapalveluiden ja yrityspalveluiden kehittäminen
- elinvoimaohjelman toteuttaminen

Tavoitteen toteutumista voidaan seurata erilaisten kyselyiden avulla.

Mänttä-Vilppulan työnantajakuva parantaminen on suoraan strategia sidonnainen tavoite. Tavoitteen mittarit ovat määrällisiä ja kertovat niin työnantajakuva onnistumisesta, kuin työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta.