



KH:N TOIMINNAN ARVIOINTI



LÄHTÖKOHDAT



- Kh:n vuoden 2020 TA-tavoitteisiin on määritetty oman toiminnan sähköinen arviointi
- Kyselyn sisältö sama kuin vuonna 2019
- Kaksi kyselyä
 - Kh:n kokouksiin osallistuville päättäjille (varsinaiset kh:n jäsenet ja kv:n puheenjohtajisto) > päättäjäkysely, 9 vastausta (2019 13)
 - Johtavat virkamiehet (johtajakokouksen jäsenet) > virkamieskysely, 8 vastausta (2019 13)
- Tuloksia käsitellään Kh:n iltakoulussa 16.12.
- Vastausten keskiarvot vaihtelivat välillä **2,78 – 4,63** (2,4 - 3,8 2019)



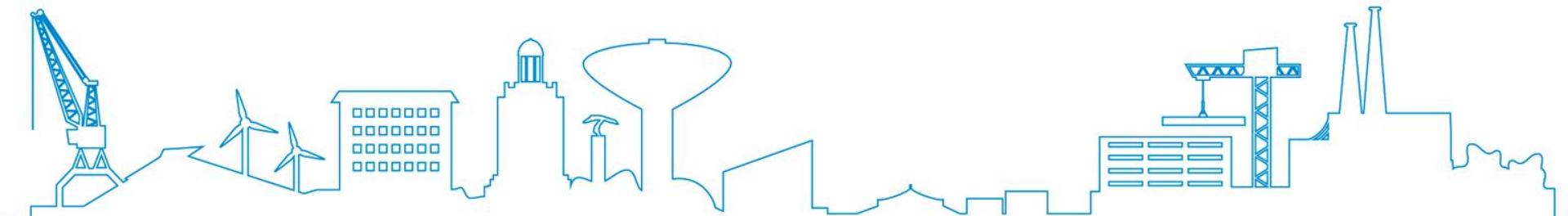


PÄÄTTÄJÄKYSELY



1. YLEISTÄ KH:N TYÖSKENTELYSTÄ

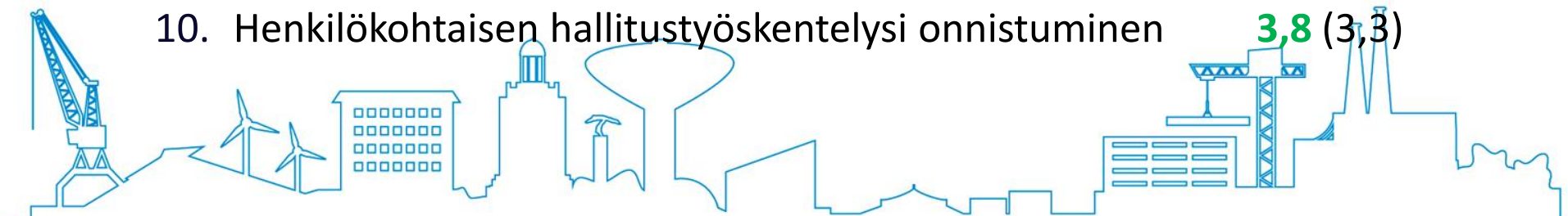
- | | |
|---|-----------|
| 1. Koko hallituksen vaikuttamismahdollisuudet | 3,9 (3,8) |
| 2. Onnistuminen yhteisen tahtotilan määrittelyssä | 3,8 (3,4) |
| 3. Onnistuminen kaupungin edunvalvonnassa | 3,7 (3,3) |
| 4. Onnistuminen tiedottamisvelvollisuudessa kuntalaisia kohtaan | 3,1 (2,4) |
| 5. Onnistuminen avoimen ja läpinäkyvän toimintakulttuurin luomisessa | 3,2 (2,6) |
| 6. Onnistuminen talouden hoidossa | 3,8 (2,5) |
| 7. Onnistuminen oman palvelutuotannon ohjauksessa | 3,4 (3,2) |
| 8. Onnistuminen strategian toteuttamisessa ja toimeenpanon käynnistämisessä | 3,6 (3,0) |



OMASSA TYÖSSÄSI



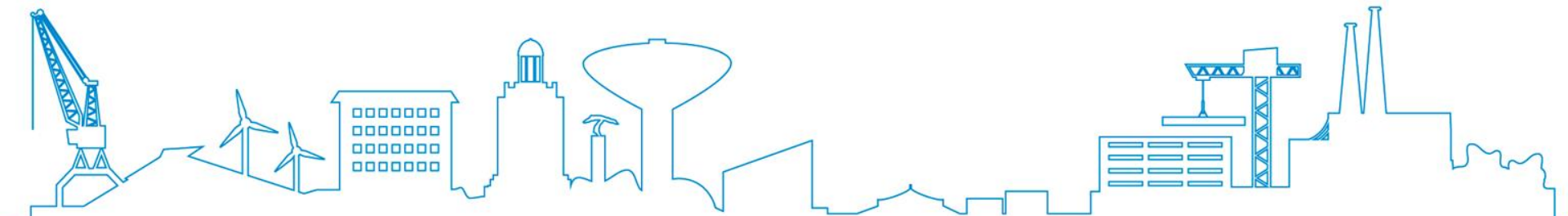
- | | |
|---|-----------|
| 1. Tiedonsaanti valmisteltavista asioista | 3,6 (3,2) |
| 2. Tiedonsaanti käsiteltävistä asioista | 3,9 (3,4) |
| 3. Omat vaikuttamismahdollisuudet | 3,7 (3,5) |
| 4. Hallitustyöskentelyn ilmapiiri | 4,4 (3,9) |
| 5. Oman ajankäytön riittävyys | 3,6 (3,2) |
| 6. Hallitustyöskentelystä maksettava palkkio | 3,1 (3,3) |
| 7. Omat tiedolliset/taidolliset valmiudet | 3,8 (3,3) |
| 8. Oma panostus hallitustyöskentelyyn | 3,8 (3,3) |
| 9. Oma rakentava suhtautuminen hallitustyöhön | 4,1 (3,8) |
| 10. Henkilökohtaisen hallitustyöskentelysi onnistuminen | 3,8 (3,3) |



2. YHTEISTYÖ



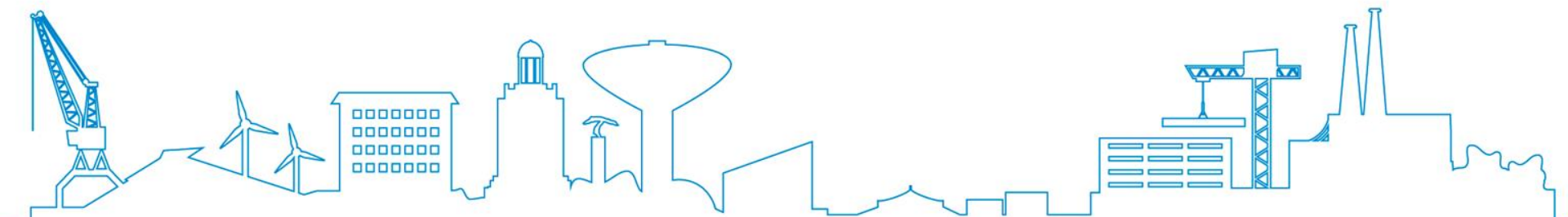
- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Hallituksen ja kuntalaisten välillä | 3,1 (2,7) |
| 2. Hallituksen ja puheenjohtajan välillä | 4,4 (3,6) |
| 3. Hallituksen ja valtuuston välillä | 3,8 (3,1) |
| 4. Hallituksen ja kaupunginjohtajan välillä | 4,3 (3,5) |
| 5. Hallituksen ja lautakuntien välillä | 3,2 (2,6) |
| 6. Hallituksen ja johtavien viranhaltijoiden välillä | 3,6 (3,3) |
| 7. Hallituksen ja kuntakonserniin kuuluvien yhteisöjen välillä | 3,2 (2,9) |
| 8. Hallituksen ja seudun muiden kuntien välillä | 2,8 H (2,7) |



3. HALLITUKSEN SISÄINEN TOIMINTAKULTTUURI



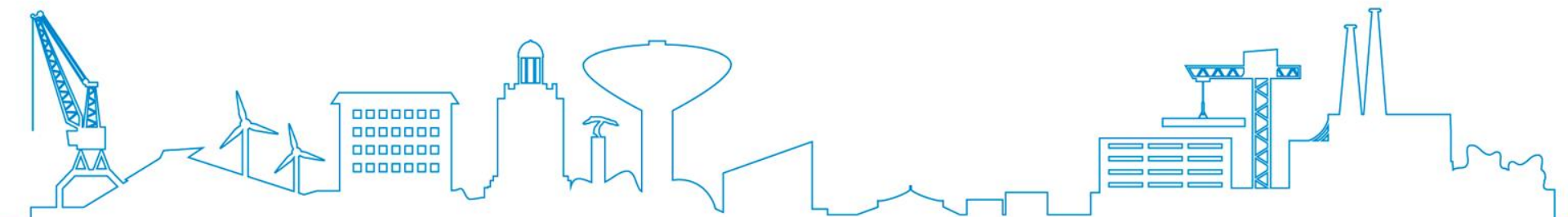
- | | | |
|----|--|------------------|
| 1. | Yhteiset pelisäännöt ovat olemassa ja niistä pidetään kiinni | 3,3 (3,3) |
| 2. | Tärkeisiin asioihin käytetään riittävästi aikaa | 3,4 (2,8) |
| 3. | Ajankäytön jakautuminen päätösasioihin ja keskusteluasioihin toteutuu tarkoituksenmukaisesti | 3,3 (3,1) |
| 4. | Päätöksiin sitoudutaan myös äänestyksen jälkeen | 4,2 (3,3) |
| 5. | Työskentely on pidempää aikaväliä huomioivaa | 3,6 (3,2) |



3. HALLITUKSEN SISÄINEN TOIMINTAKULTTUURI



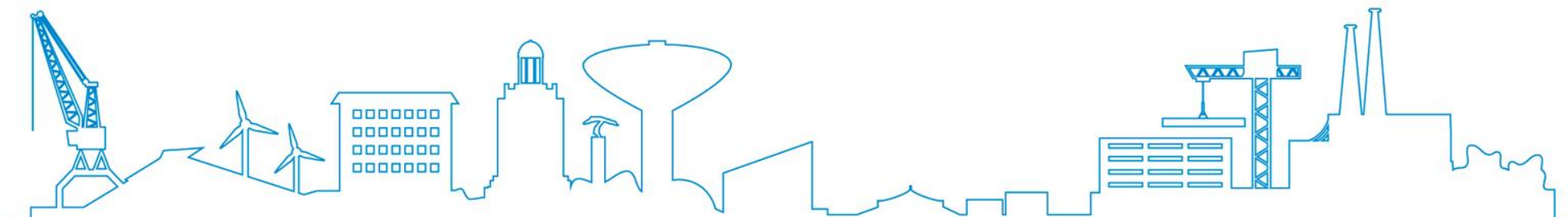
- | | |
|---|-----------|
| 6. Luottamuksellinen työskentelyilmapiiri toteutuu | 4,3 (3,5) |
| 7. Esityslistan asioihin perehdytään etukäteen | 3,7 (3,2) |
| 8. Arvostus ja kunnioitus säilyvät myös ristiriitatilanteissa | 4,2 (3,8) |
| 9. Puheenjohtaja luo omalla toiminnallaan hyvää sisäistä toimintakulttuuria | 4,3 (3,7) |



4. STRATEGIAN LAADINTA JA SEURANTA



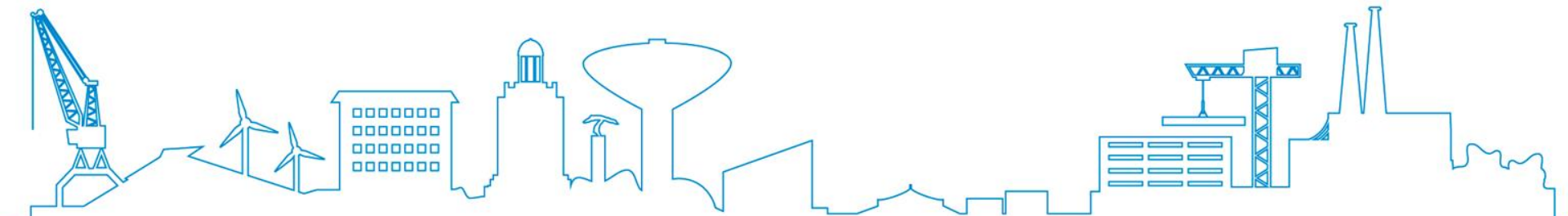
1. Hallitus on onnistunut strategian toteuttamisessa ja toimeenpanon käynnistämisessä **4,0** (3,1)
2. Hallitus on onnistunut strategian seurannassa **3,7** (3,0)
3. Hallituksen ja valmistelutahojen keskinäinen työjako toimii strategisen ohjauksen osalta hyvin **3,7** (2,9)
4. Strategia ohjaa päätöksentekoa **4,2** (3,5)



5. OMISTAJAPOLITIikka



1. Omistajapolitiikka ja sen sisältämä omistajastrategia toteuttavat kaupunkimme strategisia tavoitteita **3,7** (3,1)
2. Omistajapolitiikan toteutumisen raportointi toimintakertomuksessa on riittävää 3,1 (2,8)

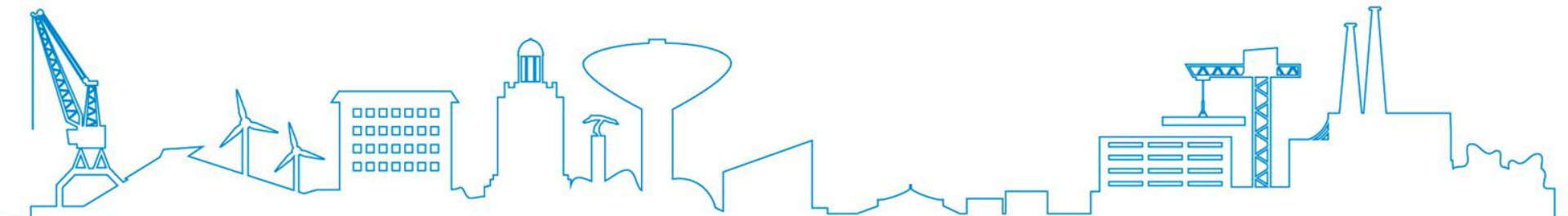


6. HALLITUS ON ONNISTUNUT



Palaute jakautui seuraaviin teemoihin:

- Kaupunginhallituksen toimintakulttuurin ja päätöksentekoilmapiirin kehittämisessä
- Talouden hoidossa ja tasapainotusohjelman toteutuksessa
- Konsernin edunvalvonnan kehittämisessä

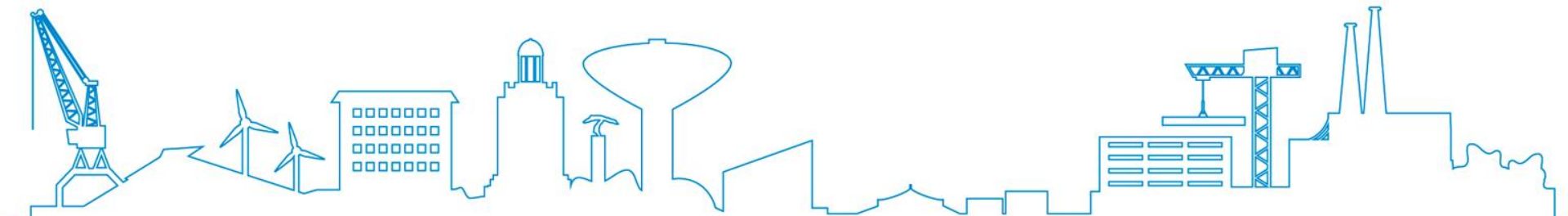


HALLITUS ON EPÄONNISTUNUT



Palautetta tuli seuraavista asioista:

- Kuntalaisten osallisuus ja kh:n vuorovaikutus kuntalaisten suuntaan
- Maakuntatason yhteistyö
- Vuoropuhelu lautakuntien kanssa
- Vapaa vuoropuhelu puolueiden välillä
- Hallituksen ja valtuuston välinen tiedonkulku

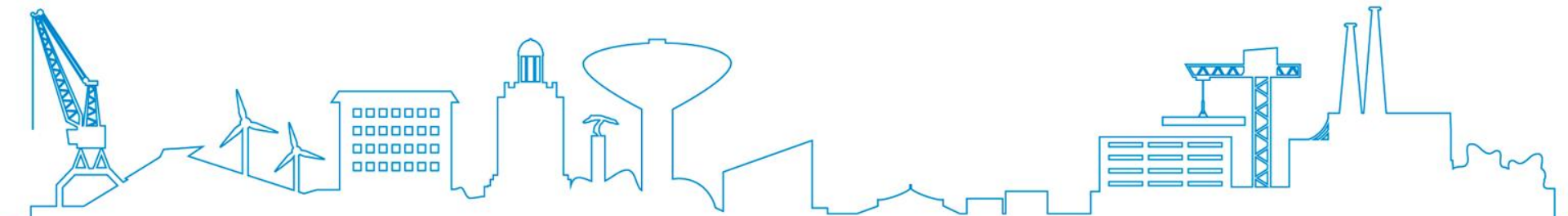


MIHIN ASIOIHIN SEURAAVAN HALLITUKSEN TULISI PANEUTUA?



Esille nousi seuraavat teemat:

- Edunvalvonta ja elinvoima-asiat
- Pitkäaikainen taloudenhoito ja investoinnit
- Maakuntavaalit ja hyvinvointi/sotealueeseen liittyvä lainsäädäntö
- Hallituksen ja valtuuston välinen tiedonkulku

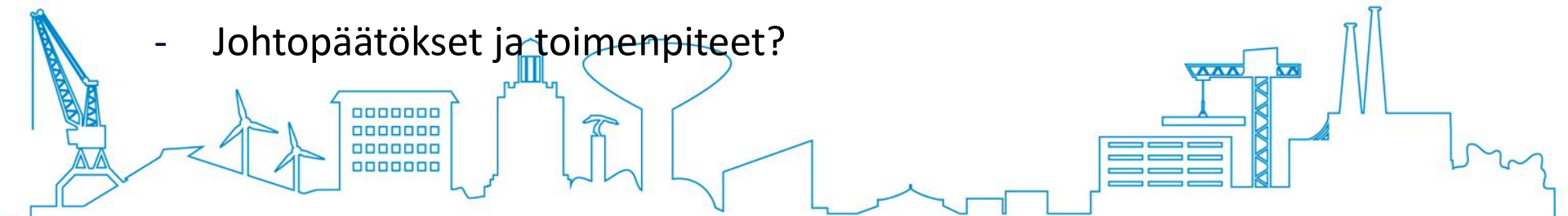


YHTEENVETO



Kaikkien numeroarviointien keskiarvo oli 3,7 (3,2)

- Keskeiset teemat vastauksissa
 - Taloudenhoito ja investoinnit
 - Edunvalvonta ja elinvoiman kehittäminen
 - Yhteistyö vaatii kehittämistä: lautakuntien sekä valtuuston suuntaan, maakunnan muiden kuntien kanssa
 - Avoimuus ja toimintakulttuuri: hallituksen keskinäinen keskusteluilmapiirin koetaan parantuneen, puheenjohtaja saa kiitosta, viestintä kuntalaisille päin vaatii lisää panostusta
- Johtopäätökset ja toimenpiteet?



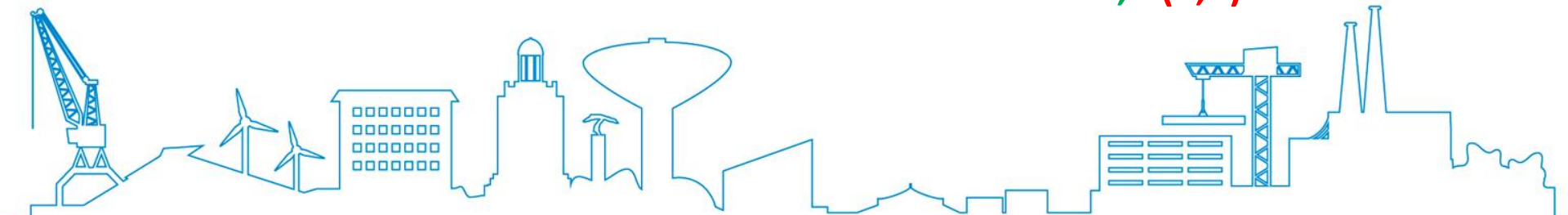


VIRKAMIESKYSELY



1. YLEISTÄ

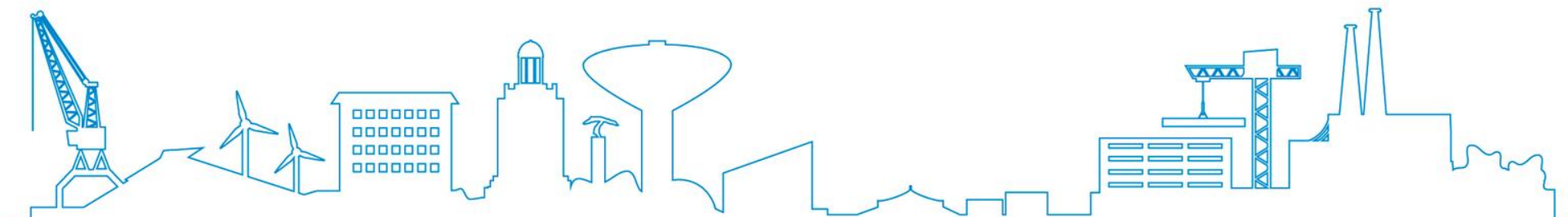
1. Onnistuminen yhteisen tahtotilan määrittelyssä **3,9** (3,1)
2. Onnistuminen kaupungin edunvalvonnassa 3,5 (3,1)
3. Onnistuminen tiedottamisvelvollisuudessa kuntalaisia kohtaan
3,6 (**2,7**)
4. Onnistuminen avoimen ja läpinäkyvän toimintakulttuurin
luomisessa **3,6** (**2,8**)
5. Onnistuminen talouden hoidossa **4,1** (3,1)
6. Onnistuminen oman palvelutuotannon ohjauksessa
3,7 (**2,7**)



2. HALLITUKSEN JA MUIDEN TOIMIJOIDEN VÄLINEN YHTEISTYÖ



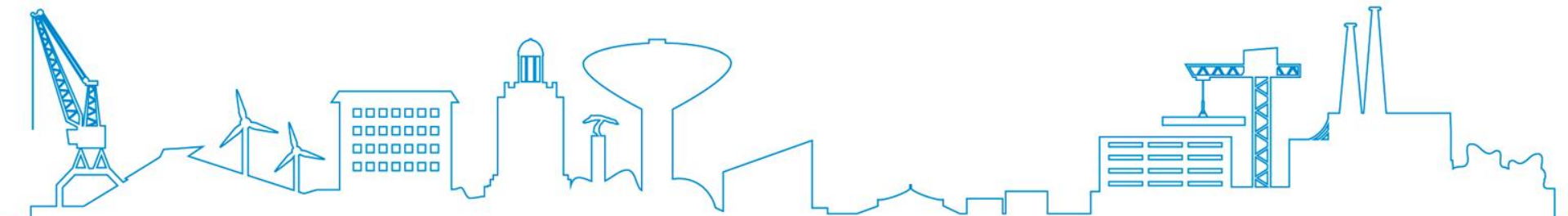
- | | |
|--|-------------------------|
| 1. Hallituksen ja kuntalaisten välillä | 3,1 (2,8) |
| 2. Hallituksen ja kaupunginjohtajan välillä | 4,1 (3,3) |
| 3. Hallituksen ja lautakuntien välillä | 3,3, (2,9) |
| 4. Hallituksen ja johtavien viranhaltijoiden välillä | 4,0 (2,9) |



HALLITUS JA JOHTAVAT VIRKAMIEHET



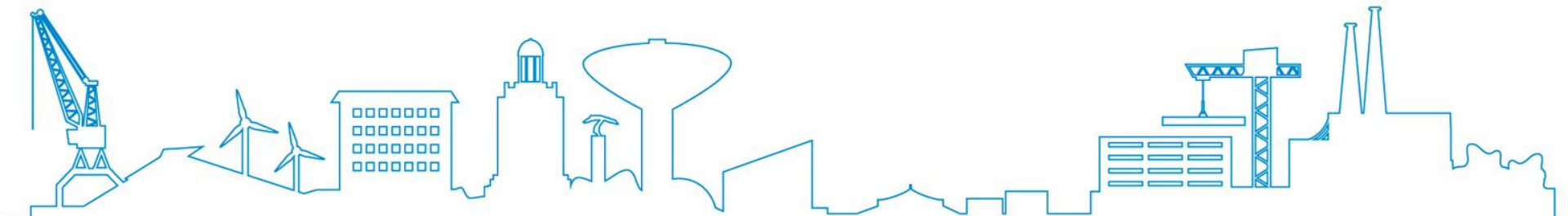
- | | | |
|----|--|-----------|
| 1. | Yhteiset pelisäännöt ovat olemassa ja niistä pidetään kiinni | 4,0 (3,1) |
| 2. | Tärkeisiin asioihin käytetään riittävästi aikaa | 3,3 (2,6) |
| 3. | Päätöksiin sitoudutaan myös äänestyksen jälkeen | 3,8 (2,8) |
| 4. | Työskentely on pidempää aikaväliä huomioivaa | 3,4 (2,8) |
| 5. | Luottamuksellinen työskentelyilmapiiri toteutuu | 4,0 (3,2) |
| 6. | Esityslistan asioihin perehdytään etukäteen | 3,5 (2,9) |
| 7. | Arvostus ja kunnioitus säilyvät myös ristiriitatilanteissa | 4,0 (3,1) |
| 8. | Puheenjohtaja luo omalla toiminnallaan hyvää sisäistä toimintakulttuuria | 4,6 (3,7) |



3. STRATEGIAN LAADINTA, TOIMEENPANO JA SEURANTA



1. Hallitus on onnistunut strategian toteuttamisessa ja toimeenpanon käynnistämisessä **3,8** (3,1)
2. Hallitus on onnistunut strategian seurannassa 3,3 (2,6)
3. Hallituksen ja valmistelutahojen keskinäinen työjako toimii strategisen ohjauksen osalta hyvin 3,5 **(2,5)**
4. Strategia ohjaa päätöksentekoa **3,9** (2,8)

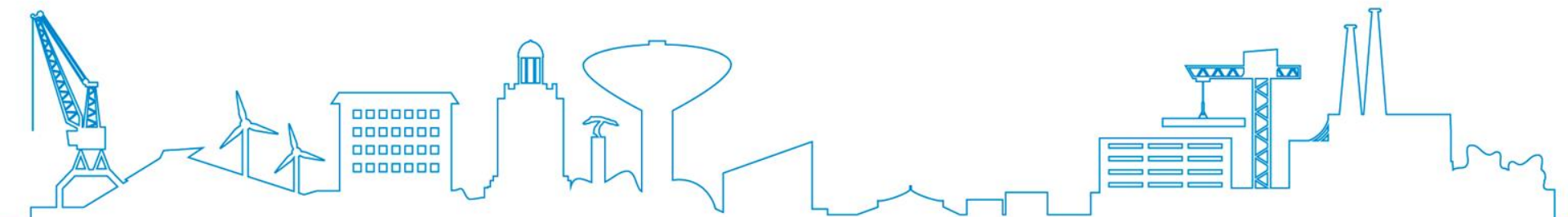


MISSÄ KH ON ONNISTUNUT?



Lähes kaikki palaute liittyi toimintakulttuurin parantumiseen

>> työskentelyilmapiirin parantuminen, yhteisen keskustelun parantuminen, puheenjohtajan toiminta, yhteistyö johdon kanssa

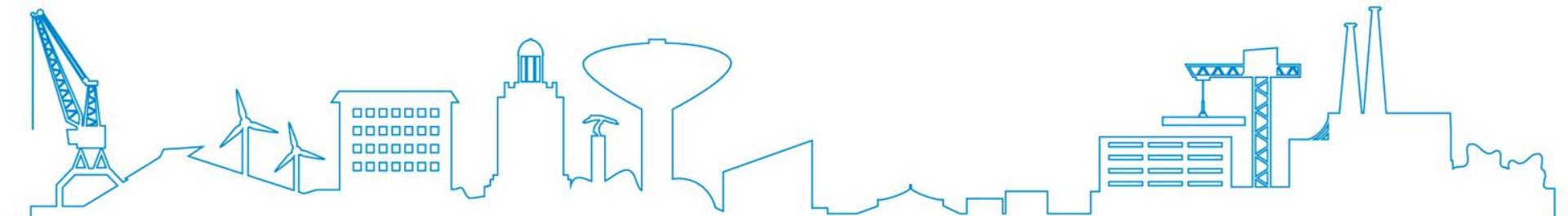


MISSÄ KH ON EPÄONNISTUNUT?



Esille tuli yksittäisinä palautteina seuraavia:

- yhteistyö lautakuntien kanssa
- investointisuunnitelman suuruus
- taloudenhoito
- yhtenäisen linjan löytämisessä kouluasioihin liittyen

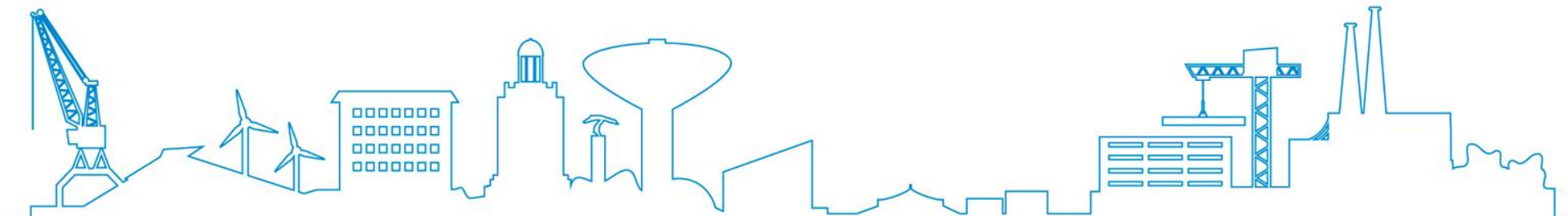


MIHIN ASIOIHIN SEURAAVAN HALLITUKSEN TULISI PANEUTUA



Esille nousivat seuraavat teemat:

- Kaupungin elinvoimaan panostaminen
- Taloudenhoito pitkällä aikavälillä (investointien suunnittelu)
- Kuntalaisten osallisuuteen panostaminen
- Kymsoten ja kaupungin välinen työnjako työllisyydenhoitoon liittyen
- Kh:n ja valtuuston välinen yhteistyö



YHTEENVETO



Kaikkien numeroarviointien keskiarvo oli 3,6 (2,9)

Keskeiset teemat vastauksissa:

- Toimintakulttuurissa nähdään tapahtuneen positiivista muutosta, puheenjohtajan työskentelytapa nähdään yhteistyötä parantavana
- Taloudenhoito pitkällä aikavälillä huolestuttaa
- Yhteistyö lautakuntien ja kuntalaisten suuntaan vaatii kehittämistä

> Johtopäätökset ja toimenpiteet?

