

UUDENKAUPUNGIN STRATEGIA



#UKI20300

- Oikeenlaista kemiaa

Tavoitteena 20300 asukasta vuonna 2030

”Oikeenlaista kemiaa” korostaa uusikaupunkilaista
asukasnäkökulmaa ja yhteisöllisyyttä.

Autotehtaan ja muiden yritysten työpaikkojen
lisääntyminen on edellytys kaupungin kasvulle.

Kasvu turvaa edellytykset tarjota julkisia ja yksityisiä
palveluja, joka osaltaan luo myös työpaikkoja alueelle.

#UKI20300 - Oikeenlaista kemiaa

PÄÄMÄÄRÄT JA TAVOITTEET, JOIDEN AVULLA TOTEUTAMME VISION

HALLITTU KASVU

Monipuolistuva ja kasvava
elinkeinotoiminta
Osaava työvoima ja
innovaatiot
Vetovoimainen kaupunki ja
imago
Kestävä kehitys

HYVÄ ELÄMÄ

Monipuoliset palvelut
Kaventuneet
hyvinvointierot
Viihtyisä kaupunki

KEHITTYVÄ YHTEISTYÖ

Strateginen johtaminen ja
yhteistyö
Henkilöstön osaaminen ja
hyvinvointi
Tasapainoinen konsernitalous
Avoin viestintä ja
kuntalaisyhteydet

PERUSTANA YHTEISET TOIMINTAAMME OHJAAVAT ARVOT

YHTEISÖLLISYYS – *”Juuri oikeenlaista kemiaa”*

TAVOITTEELLISUUS – *”Hei, ei se riitä et on mukavaa. Sen täytyy olla paljon parempaa”*

ROHKEUS – *”Siinä täytyy olla unelmii”*

LUOTTAMUS – *”Ei siitä muuten mitään tuliskaan”*

PERUSTANA YHTEISET, TOIMINTAAMME OHJAAVAT ARVOT

YHTEISÖLLISYYS

– *”Juuri oikeenlaista kemiaa”*

Toimimme vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä kaupunkilaisten ja muiden toimijoiden kanssa.

Kaupungin kehittyminen lähtee jokaisesta asukkaasta.

Kunnioitamme toisiamme ja hyväksymme erilaiset kulttuurit ja arvot.

Olemme oikeudenmukaisia ja tasa-arvoisia.

TAVOITTEELLISUUS

– *”Hei, ei se riitä et on mukavaa. Sen täytyy olla paljon parempaa”*

Tavoitteet syntyvät uusikaupunkilaisten tarpeista.

Toteutamme ideoitamme todeksi ja etsimme parempia toimintatapoja.

Arvioimme säännöllisesti tavoitteidemme toteutumista ja

tarkoituksenmukaisuutta.

ROHKEUS

– *”Siinä täytyy olla unelmiä”*

Tartumme aktiivisesti asioihin ja haasteisiin.

Otamme myös riskejä, mutta hallitusti. Siksi arvioimme systemaattisesti toimintamme riskejä ja ratkaisuja.

Edistämme kokeiluja ja luomme uudenlaista kokeilukulttuuria.

LUOTTAMUS

– *”Ei siitä muuten mitään tuliskaan”*

Olemme luottamuksen arvoisia kuntalaisille ja toimimme vastuullisesti.

Vahvistamme myönteistä vuorovaikutusta kaupungin ammatillisessa toiminnassa ja poliittisessa päätöksenteossa.

HALLITTU KASVU

TAVOITE

KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN KANNALTA

**MONIPUOLISTUVA JA
KASVAVA
ELINKEINOTOIMINTA**

Toimivat yrityspalvelut
Sujuvat liikenne- ja joukkoliikenneyhteydet
Seudullinen-, alueellinen-, kansallinen- ja kansainvälinen yhteistyö

**OSAAVA TYÖVOIMA JA
INNOVAATIOT**

Toisen asteen koulutuksen ja korkeakouluysteistyön vahvistaminen
Yritys- ja innovaatiotoiminnan lisääminen
Uusien rekrytointikeinojen käyttöönotto ja kaikkien osallistuminen rekrytointiin

**VETOVOIMAINEN
KAUPUNKI JA IMAGO**

Asumisen tarjonnan ja vaihtoehtojen monipuolistaminen
Uusien asukkaiden kotiutumisen edistämistoimenpiteet
Matkailun kehittämissuunnitelma

KESTÄVÄ KEHITYS

Ympäristö, ihminen ja talous otetaan huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa

HYVÄ ELÄMÄ

TAVOITE

KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN KANNALTA

MONIPUOLISET PALVELUT

Monipuolisten palvelujen määrittely ja kehittäminen
Asukas- ja asiakaspalautteen hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä
Keskusta-alueen liiketoiminnan kehittäminen

KAVENTUNEET HYVINVOINTIEROT

Harrastus-, liikunta- ja kulttuuripalvelujen vaihtoehtojen kehittäminen ja
markkinointi
Hyvinvointiohjelman toteuttaminen

VIIHTYISÄ KAUPUNKI

Taajamien ja kylien kehittämisen ohjelman laatiminen ja toteuttaminen
Keskustan kehittämissuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen
Yhtenäiskoulun, lukion, uimahallin ja monitoimihallin suunnittelu ja
rakentaminen
Kaupunkilaisten kohtaamispaikkojen kehittäminen

KEHITTYVÄ YHTEISTYÖ

TAVOITE

KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN KANNALTA

**STRATEGINEN
JOHTAMINEN JA
YHTEISTYÖ**

Poliittisen ja operatiivisen johtamisen ja yhteistyön kehittäminen
Strategian toimeenpanon vastuuttaminen kaupunkikonsernissa
Kokeilujen tukeminen ja kokeilukulttuurin rakentaminen

**HENKILÖSTÖN
OSAAMINEN JA
HYVINVOINTI**

Henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen
Oikea työn mitoitus sekä työprosessien ja toimintatapojen kehittäminen
Palkitsemisjärjestelmän käyttöönotto
Esimiesten ja henkilöstön kouluttamisen ohjelmointi

**TASAPAINOINEN
KONSERNITALOUS**

Palvelujen ja investointien mitoittaminen maksukyvyyn mukaan
Konsernitalouden ennakoivan seurannan raportointi
Pitkäjänteinen omistajapolitiikka ja omistajapoliittinen ohjelma

**AVOIN VIESTINTÄ JA
KUNTALAISYHTEYDET**

Avoin ja ajantasainen viestintä kuntalaisille
Kaupunkilaisten kuuleminen kehittämisessä ja projekteissa

STRATEGISET MITTARIT

MITTARIT	LÄHTÖTASO	2021	2030	
HALLITTU KASVU	Asukasmäärä	15 800	17 100	20 300
	Avoimen sektorin työpaikat	6 500	7 500	9 500
	Työpaikkaomavaraisuus	150 %	130 %	100 %
	Yrityspisteiden määrä	1 250	1 350	1 560
	Yritysilmapiiri ja yhteistyö yritysten kanssa - Yrittäjien kysely - Oma kysely	Sijoitus keskitasoa Oma kysely aloitetaan	Sijoitus yli keskitasoa Parantuva trendi	Mitalisija Parantuva trendi
Väestöllinen huoltosuhte, % <small>** Ei työikäisten (<15 v. ja >64 v.) ja työikäisten (15 – 63-vuotiaat) määrän suhde</small>	70,1 %	68 %	60 %	
HYVÄ ELÄMÄ	Työlliset, % väestöstä	69 %, 4,4 % yli maan keskiarvon	4,5 % yli maan keskiarvon	5 % yli maan keskiarvon
	Ei yhtään läheistä ystävää, % 8. ja 9. luokan oppilaista	5,3 % (Maan keskiarvo 8,3 %)	< 4 %	< 3 %
	Koulutuksen ulkopuolelle jääneet 17–24 –vuotiaat, % ikäluokasta	10 % (Maan keskiarvo 8,3 %)	< maan keskiarvo	< maan keskiarvo
	Sairastavuusindeksi, ikävakiointi	97 (ajalla 2013–2015)	< 100	< 95
KEHITTYVÄ YHTEISTYÖ	Konsernin taseen kertynyt ylijäämä / alijäämä, 1 000 euroa. Konsernin vuosikate kattaa poistot suunnitelmakaudella Konsernin lainakanta (euroa / asukas) alle 150 % koko maan keskiarvosta	20 505 t€ (TP2016) Toteutuu 4 441 € (raja-arvo < 9 237 €)	Ei kertynyttä alijäämää Toteutuu < raja-arvo	Ei kertynyttä alijäämää Toteutuu < raja-arvo
	Kunnallisvaalien äänestysprosentti	58,4 % (Maan keskiarvo 58,9 %)	> maan keskiarvo	Kuuluu kuntien parhaaseen neljännekseen
	Asukkaiden kokemus osallisuudesta, kuntalaiskyselyn keskiarvo	Toteutetaan 2018	>3 keskiarvo asteikolla 1–5	>4 keskiarvo asteikolla 1–5
	Henkilöstön vaihtuvuus	9,8 %	9,2 %	8,7 %
	Sairauspoissaolojen määrä	14,5 kalenteripäivää / vuosi/työntekijä (Kunta-alalla keskimäärin 16,7 vuonna 2016)	< kunta-alalla keskimäärin	< kunta-alalla keskimäärin