

Konsernipalvelut

Konsernipalvelujen osastoon kuuluvat seuraavat yksiköt: hallinto, talous, HR, IT ja digitalisaatio ja viestintä.

KONCERNIPALVELUT	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Myyntituotot	95 224	76 936	76 936	65 716	-14,6
Maksutuotot	130	0	0	0	
Tuet ja avustukset	1 028 495	741 229	342 343	340 838	-54,0
Muut toimintatuotot	534 197	200 000	200 000	200 000	0,0
Toimintatuotot	1 658 046	1 018 165	619 279	606 554	-40,4
Henkilöstökulut	-2 932 272	-3 033 361	-2 663 852	-2 663 436	-12,2
Palvelujen ostot	-2 757 840	-2 829 022	-2 615 507	-2 700 887	-4,5
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-90 176	-43 777	-28 250	-33 980	-22,4
Avustukset	-20 204	-107 000	-107 000	-25 000	-76,6
Muut toimintakulut	-192 488	-256 746	-261 064	-250 144	-2,6
Toimintakulut	-5 992 979	-6 269 906	-5 675 673	-5 673 447	-9,5
Toimintakate	-4 334 933	-5 251 741	-5 056 394	-5 066 893	-3,5

Osaston tavoitteet

Konsernipalvelut toimii kaupunginhallituksen alaisuudessa kaupungin tukitoimintona, joka vastaa sisäisten palvelujen tarjoamisesta hallintoa, taloutta, HR:ää, IT:tä ja digitalisaatiota sekä viestintää koskevissa asioissa. Osasto tekee yhteistyötä ja viestii sisäisesti muiden osastojen sekä kaupungin luottamushenkilöiden kanssa. Ulkoinen hankerahoitus on talousyksikön alaista.

Eläinlääkintäpalvelut ja ympäristöterveydenhuollon hoitaa kokonaisuudessaan Liedon kaupunki, ja ne ovat siten kokonaisuudessaan ostopalveluja. Nämä ostopalvelukustannukset on kirjattu hallintoyksikön menoksi.

Konsernipalvelujen prosessien ja tukitoimintojen digitalisointi ja automatisointi on edellytys resurssien tarkoituksenmukaiselle ja tehokkaalle käytölle. Työn jatkaminen sähköisten palvelujen kehittämiseksi kaupungin asukkaille, asiakkaille ja henkilöstölle mahdollistaa laajemman itsepalveluratkaisujen tarjonnan.

Omistajaohjauksella luodaan edellytyksiä kehitykselle ja tiiviille yhteistyölle Paraisten kaupungin konserniin kuuluvien tytäryhtiöiden ja osakkuusyhtiöiden kanssa. On erittäin tärkeää, että kaupungin strategia jalkauteaan myös tytäryhtiöihin ja että konserniohje on ajantasainen ja että sitä noudatetaan.

Strateginen tavoite	Toimenpide	Mittari
Houkutteleva ja osaava työnantaja Toteuttaa rohkeutta ja ”Kasvua, joka näkyy ja tuntuu” kehittämällä osaamista, johtamista ja työyhteisötaitoja sekä vahvistamalla työkuultuuria, jossa opimme toisiltamme ja teemme yhteistyötä ja jossa meillä on mahdollisuus kehittyä työssämme. Näin vahvistamme kaupungin kykyä houkutella oikeanlaista osaamista, kehittää sitä ja saada se jäämään.	Vahvistetaan koko organisaation osaamista ja työyhteisöä vuosittain käytävillä kehityskeskusteluilla, kohdennetuilla osaamisen kehittämistoimilla ja tarjoamalla mahdollisuuksia yhteiseen oppimiseen sekä yhteisillä rekrytointi- ja perehdytyskäytännöillä. Johtamista ja työyhteisötaitoja kehitetään osana yhteistä ja toimivaa työkuultuuria.	Niiden henkilöstön jäsenten osuus, joiden kanssa on käyty kehityskeskustelu ja joiden osaamis- ja kehittämistarpeet on dokumentoitu vuoden aikana. Niiden henkilöstön jäsenten osuus, jotka ovat osallistuneet osaamisen kehittämistoimiin vuoden aikana. Henkilöstön henkilöstökyseilyssä antama arvio johtamisesta, yhteistyöstä ja työyhteisöstä, osaamisen kehittämismahdollisuuksista sekä kaupungista työnantajana, tavoitteena tuloksen parantaminen edelliseen mittaukseen verrattuna.
Strategiset näkyvyyskampanjat Toteuttaa ”Kasvua, joka näkyy ja tuntuu” vahvistamalla Paraisten tunnettuutta ja vetovoimaa sekä tekemällä kaupungin kasvusta, kehityksestä ja mahdollisuuksista näkyviä.	Toteutetaan Majakalta majakalle -hankkeessa kaksi strategista näkyvyyskampanjaa, jotka suunnataan priorisoitaville kohderyhmille ja koordinoidaan kaupungin brändin ja muiden strategisten kasvuhankkeiden kanssa.	Kaksi strategista kampanjakokonaisuutta toteutettu vuoden aikana. Seurataan kampanjoiden tavoitavuutta ja liikennettä kampanjoiden digitaalisiin sisältöihin. Kampanjoiden teemoihin liittyvien strategisesti relevanttien mediaosumien määrä.
Sisäinen viestintä Toteuttaa mutkattomuutta vahvistamalla avointa, selkeää ja ajantasaista tiedonkulkua.	Laaditaan ja otetaan käyttöön sisäinen viestintäohje. Ohje selkeyttää kanavia, vastuita ja yhteisiä työtapoja.	Sisäisen viestinnän ohje on valmis ja otettu käyttöön. INESin käyttöaste henkilöstön keskuudessa. 100 prosenttia henkilöstöstä käyttää kaupungin yhteistä sähköpostiallekirjoitusta.

Olennainen riski	Syy	Toimenpide	Merkitys
Kyberuhat ja IT-turvallisuuteen liittyvät riskit.	Kehitys ja uusia ilmiöitä havaitaan jatkuvasti. Puutteet yksilöiden alan osaamisessa ja resursien vieminen.	Panostukset kyberturvallisuuspalveluihin ja laitteistoihin. IT-koulutukset.	Suuri
Avainresurssit.	Henkilöstöressurssien menetys. Kaupungin toiminnassa on toimintoja, jotka ovat vain muutamman henkilön vastuulla.	Pyritään saamaan organisaation hiljainen tieto dokumentoitua jakamalla tietoja yhteisillä alustoilla. Tehdään sopimuksia ulkoisten toimittajien kanssa sen varmistamiseksi, että avaintoiminnot voidaan hoitaa ulkoisilla varmistusjärjestelyillä.	Suuri
Heikko maksuvalmius ja rahoituksen saataavuus.	Taloudelliset reservit ovat rajalliset. IT-järjestelmien ja verkkojen häiriöt voivat viivästyttää transaktioita ja maksuja.	Riittävän korkeat/suuret limiitit. Tasapainoinen käyttötalous.	Kohtalainen

Henkilötyövuodet	TP2025	TA2026	TA2027
Vakituiset	33,2	36,7	30,2
Määräaikaiset	17,4	10,1	6,1
Henkilötyövuodet yhteensä	50,6	46,8	36,3

Hallinto

Toiminta-alue

Hallinto tukee koko organisaatiota seuraavissa toiminnoissa: kokous- ja hallintotehtävät, asianhallinta ja asiakirjahallinto, arkistointi, käännöspalvelut ja varautumisasiat. Hallinto vastaa kaupunginhallituksen, valtuuston ja tarkastuslautakunnan työstä sekä hallinnoi kaupungin kokonaisvaltaista hallintotyöskentelyä.

HALLINTO	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Toimintatuotot	9 346	5 000	5 000	3 700	-26,0
Toimintakulut	-1 595 061	-1 802 107	-1 755 063	-1 720 146	-4,5
Toimintakate	-1 585 715	-1 797 107	-1 750 063	-1 716 446	-4,5

Toiminta 2027

Kaupunki jatkaa kuntalaisille ja muille asiakkaille suunnattujen sähköisten asiointipalvelujen kehittämistä ja tarjonnan laajentamista sekä niiden tunnettuuden lisäämistä, jotta entistä useampi saataisiin käyttämään kaupungin digitaalisia palveluja.

Tietoturvaa ja kustannustehokkuutta parannetaan lisäämällä sähköisesti Suomi.fi-viestien kautta lähetettävien tiedoksiantojen osuutta.

Tiedonohjaussuunnitelmaa päivitetään niin, että viranomaisasiakirjojen käsittely tapahtuu entistä laajemmin asianhallintajärjestelmässä ja että tiedonohjaussuunnitelma toimii tietoaineistojen käsittelyä koskevana ohjeena aineistojen tallennuspaikasta riippumatta.

Työtä tiedonhallintamallin parissa jatketaan niin, että se kattaa ja kuvaa lainsäädännön mukaisesti kaupungin toimintaprosessit, tietovarannot, tietoaineistot, tietojärjestelmät ja tietoturvaluustoimenpiteet.

Sähköisen pitkäaikaissäilytyksen ratkaisua selvitetään. Säilytysjärjestelmä tarvitaan sekä pitkäaikaisen säilytyksen että lopullisen sähköisen arkistoinnin mahdollistamiseksi.

Laaditaan määräys asiakirjahallinnon hoitamisesta (hallintosäännön §:n 103 mukaisesti). Määräyksessä määritellään asiakirjahallinnon roolit ja tehtävät.

Kaupunki päivittää vuoden aikana valmiussuunnitelman yleisen osan varmistaakseen, että suunnittelu vastaa ajankohtaisia riskejä, uhkakuvia ja viranomaisvaatimuksia. Samalla hallinto tukee aktiivisesti osastoja niiden omassa valmiussuunnittelussa ja riskienhallinnassa vahvistaakseen koko organisaation kykyä ennaltaehkäistä häiriöitä ja poikkeustilanteita, hallita niitä ja palautua niistä.

Kaupungin luottamushenkilöiden palkkiot ja korvaukset käsitellään 1.1.2027 alkaen digitaalisesti.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Sujuvat sähköiset asiointipalvelut asukkaille.	Kehitetään sähköisiä asiointipalveluja ja lisätään niiden määrää kaupungin verkkosivuilla. Tehdään nämä sähköiset asiointipalvelut näkyviksi kaupungin asukkaille.	Uusia sähköisiä asiointipalveluja on luotu 10.
Päivitetty tiedonhallintamalli.	Laaditaan uusi tiedonhallintamalli kaupungin kaikille toiminnoille.	Tiedonhallintamalli on otettu käyttöön.
Uusi Paraisten kaupungin asiakirjahallinnon ohje.	Laaditaan uusi asiakirjahallinnon ohje.	Ohje on hyväksytty.

Henkilötyövuodet	TP2025	TA2026	TA2027
Vakituiset	7,0	10,1	9,4
Määräaikaiset	1,4	2,0	1,0
Henkilötyövuodet yhteensä	8,4	12,1	10,4

Tunnusluku	2025	TA2026	TA2027
Valtuuston kokoukset	8	9	8
Kaupunginhallituksen kokoukset	14	13	13

Talous

Toiminta-alue

Talouden toiminta-alueeseen kuuluvat kaupungin taloustoiminnot, rahoitus ja hankintojen koordinointi. Talous tarjoaa tukea kaupungin koko taloushallinnossa ja siihen liittyvien tietoteknisten taloustyökalujen käytössä. Yksikön alaisuuteen sijoittuvat ulkoisesti rahoitetun hanketoiminnan toimintatuotot ja -kulut sekä kaupungin myyntitappiot/-voitot.

TALOUS	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Toimintatuotot	526 788	200 000	200 000	200 000	0,0
Toimintakulut	-812 177	-808 914	-845 280	-864 613	6,9
Toimintakate	-285 389	-608 914	-645 280	-664 613	9,1
HANKKEET	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Toimintatuotot	909 295	592 229	193 343	206 918	-65,1
Toimintakulut	-1 175 636	-939 856	-475 230	-495 527	-47,3
Toimintakate	-266 341	-347 627	-281 887	-288 609	-17,0

Toiminta 2027

Sähköinen arkisto kartoitetaan ja olemassa olevat prosessit ja arkistotoiminnot käydään läpi.

Pysyvien vastaavien rekisteri päivitetään ja käyttöomaisuus käydään läpi niin, että ne vastaavat nykytilanetta.

Vuoden aikana päivitetään kaupungin hankintaohje ja luodaan hankintaohjeistus, käytännön opas hankintoihin ja sopimusten hallinnointiin osallistuvan henkilöstön tueksi. Sähköiseen Mercell Tender -hankintajärjestelmään tehdään laajempi päivitys; parantunut käyttöliittymä ja kehittyneet toiminnot vahvistavat hankintojen suunnittelua, toteutusta ja seurantaa. Hankintasopimusten seurantaa tehostetaan selkeämmällä visualisoinnilla ja systemaattisemmilla työtavoilla sen varmistamiseksi, että uudet hankinnat voidaan käynnistää hyvissä ajoin ennen sopimusten päättymistä. Poikkihallinnollinen hankintatiimi perustetaan koordinoimaan hankintakalenteria, vahvistamaan sisäistä suunnittelua ja varmistamaan kaupungin hankintojen pitkäjänteinen ohjaus.

Kaupungin ulkoinen hanketoiminta on koottu talousyksikön alaisuuteen. Kaupungin hanketoimintaa on supistettu talousarviossa 50 000 eurolla, ja hanketoiminnan on jatkossa kytkeydyttävä vahvasti kaupungin strategian toteuttamiseen. Ulkoisilla hankkeilla, joita kaupunki päättää hakea, on oltava suora kytkös strategian mukaisiin kasvuhankkeisiin.

Vuoden 2027 talousarviossa osallistuvaan budjetointiin on varattu 20 000 euroa. Osallistava budjetointi antaa kaupungin asukkaille mahdollisuuden vaikuttaa paikallisyhteisöönsä.

Kaupungin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje saatetaan valmiiksi vuoden aikana. Yhdessä tytäryhtiöiden kanssa kehitetään uusia prosesseja konserniohjaukseen.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Päivitetty hankintaohje ja uusi hankintaohjeistus.	Muotoillaan ja otetaan käyttöön organisaatiossa.	Päivitetty ohje on hyväksytty. Uutta ohjeistusta sovelletaan.
Paraisten kaupunkikonsernin uusi konserniohje.	Muotoillaan ja otetaan käyttöön organisaatiossa.	Uusi ohje on hyväksytty.
Paraisten kaupungin uusi sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje.	Muotoillaan ja otetaan käyttöön organisaatiossa.	Uusi ohje on hyväksytty.

Henkilötyövuodet	TP2025	TA2026	TA2027
Vakituiset	7,8	8,9	5,5
Määräaikaiset	14,7	7,8	1,0
Henkilötyövuodet yhteensä	22,5	16,7	6,5

Tunnusluku	2025	TA2026	TA2027
Ostolaskut	20 273	16 500	15 000
Myyntilaskut	29 371	23 500	22 000
Kaupungin laskut e-laskuina vastaanottavien yksityishenkilöiden ja yritysten määrän lisäys (%)	44,5	44	50
Verkkokaupasta tehtyjen ostojen määrä (kpl) (vuosittain)			1 000

HR

Toiminta-alue

HR:n toiminta-alueeseen kuuluvat palkkahallinto, palkka- ja sopimusasiat, rekrytoinnin tukeminen ja henkilöstön kehittäminen. HR tukee johtoa ja esihenkilöitä henkilöstöasioissa, kehittää yhteisiä suuntaviivoja ja koordinoi työkykyyn ja työsuojeluun liittyviä toimia sekä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Yksikkö huolehtii henkilöstöseurannasta ja kehittää HR-järjestelmiä yhdessä IT-yksikön kanssa.

HR	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Toimintatuotot	191 844	220 000	220 000	195 000	-11,4
Toimintakulut	-1 218 809	-1 268 743	-1 280 751	-1 320 279	4,1
Toimintakate	-1 026 964	-1 048 743	-1 060 751	-1 125 279	7,3

Toiminta 2027

HR-yksikön suurin kehittämispanostus vuonna 2027 on kaupungin HR-järjestelmän uudistaminen. Uuden järjestelmän käyttöön ottaminen merkitsee samalla laajamittaista henkilöstöprosessien, työtapojen ja ohjeiden läpikäyntiä ja päivittämistä. Tavoitteena on yksinkertaistaa hallintoa, vähentää manuaalista työtä ja parantaa luotettavan henkilöstötiedon saatavuutta johtamisen ja seurannan tueksi. Vuoden aikana otetaan käyttöön myös uusi työajanseuranta- ja työvuorosuunnittelujärjestelmä. Nämä muutokset edellyttävät koulutusta, tukea ja tiivistä yhteistyötä esihenkilöiden, henkilöstön ja asianomaisten tukitoimintojen kanssa, jotta uudet työtavat saadaan toimimaan arjessa. Samanaikaisesti HR-yksikkö vahvistaa esihenkilöille tarjottavaa tukea ja kehittää yhteisiä rekrytointi-, perehdytys- ja osaamisen kehittämiskäytäntöjä. Kehityskeskusteluja käytetään osaamistarpeiden tunnistamiseen ja kehittämistoimien suunnitteluun. Hyvään työkykyyn tähtäävää ennaltaehkäisevää työtä jatketaan varhaisen tuen, sairauspoissaolojen seurannan ja henkilöstökyselyn perusteella kohdennettavien toimien avulla yhteistyössä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Johtamisen vahvistaminen ja yhdenmukaiset henkilöstöprosessit.	Selkeytetään ja kootaan yhteisiä HR-ohjeita ja tehdään niistä helposti saavutettavia esihenkilöille ja henkilöstölle. Järjestetään säännöllisiä esihenkilökoulutuksia ja tuetaan esihenkilöitä kaupungin henkilöstökäytäntöjen soveltamisessa.	Esihenkilökoulutukseen osallistuneiden esihenkilöiden osuus. Esihenkilöiden arvio HR:n tarjoaman tuen selkeydestä ja saavutettavuudesta. Henkilöstön henkilöstökyselyssä annama arvio johtamisesta.
Oikeanlaista osaamista kaupungin tarpeisiin.	Kehitetään yhteisiä rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöjä. Varmistetaan, että kehityskeskustelut johtavat osaamistarpeiden dokumentointiin ja kehittämistoimien suunnitteluun.	Niiden henkilöstön jäsenten osuus, joiden kanssa on käyty kehityskeskustelu ja joiden kehittämistoimet on dokumentoitu. Kelpoisuusvaatimukset täyttävien hakijoiden määrä rekrytointia kohden. Vapaaehtoinen henkilöstön vaihtuvuus vakituissa palvelussuhteissa olevien keskuudessa, pois lukien eläköitymiset.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Hyvä työkyky ja kestävä työelämä.	Kehitetään varhaisen tuen käytäntöjä ja sairauspoissaolojen systemaattista seurantaa. Toteutetaan kohdennettavia toimia henkilöstökyselyn ja tunnistettujen tarpeiden perusteella yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa.	Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden. Henkilöstön henkilöstökyselyssä antama arvio työkuormituksesta ja palautumisesta. Niiden yksiköiden osuus, jotka ovat toteuttaneet sovitut toimenpiteet kyselytulosten perusteella.

Henkilötyövuodet	TP2025	TA2026	TA2027
Vakituiset	7,3	7,2	8,1
Määräaikaiset	0,8	0,0	0,0
Henkilötyövuodet yhteensä	8,1	7,2	8,1

Tunnusluku	2025	TA2026	TA2027
			10
Yhteiset esihenkilökoulutukset			
			2
Koulutuspäivät vakituista työntekijää kohden			
Vakituiset työntekijät, joilla on ollut kehityskeskustelu			90 %
Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden	13,57		12,9
Työterveyshuollon nettokulut (euroa/henkilötyövuosi)	489		380

IT ja digitalisaatio

Toiminta-alue

IT ja digitalisaatio -yksikkö tarjoaa kaupungin osastoille tietoteknisiä asiantuntija- ja infrapalveluita. Tehtävänä on toimivan ja tietoturvallisen IT-ympäristön tuottaminen ja ylläpitäminen sekä työtehtävien tehokkaan hoitamisen mahdollistavien välineiden tarjoaminen työntekijöille. Keskeisiin tehtäviin kuuluu digitalisaation edistäminen yhteistyössä osastojen kanssa.

IT OCH DIGITALISAATIO	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Toimintatuotot	3 374	936	936	936	0,0
Toimintakulut	-651 535	-818 761	-832 049	-845 034	3,2
Toimintakate	-648 160	-817 825	-831 113	-844 098	3,2

Toiminta 2027

IT ja digitalisaatio -yksikkö tuottaa toimintayksiköille tarvittavat peruspalvelut, sisältäen tietoliikenne-, tietoturva-, päätelaite- ja tukipalvelut.

Tietohallinto edistää tietosuojatyötä muun muassa tukemalla vaikutusten arviointia (DPIA) ja tietosuojakuvauksen päivittämistä sekä henkilöstön koulutuksilla. Kaupungin tietosuojavastaava on nimetty IT ja digitalisaatio -yksiköstä.

Tietoturvaa tullaan kehittämään muun muassa uusimalla palomuurit sekä ottamalla käyttöön uudet vaatimukset monivaiheiseen tunnistamiseen. Käyttövaltuushallinnan automatisointia jatketaan toiminnan tehostamiseksi.

Erityisenä riskinä voidaan pitää kyberturvallisuuteen liittyviä haasteita.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Kyberturvallisuuden parantaminen.	Palomuurien vaihto uuteen sukupolveen.	Vaihtoehdot kartoitettu, hankintamenettely suoritettu ja uudet muurit otettu tuotantoon syksyn 2027 aikana.
Dokumentaation parantaminen.	Intranetin ja kotisivujen päivittäminen koskien tietohallinnon tuottamia asiakirjoja.	Intranetissä ajantasaiset tiedot henkilöstölle koskien muun muassa tietoturvaa ja tietosuojaa sekä erilaisia ohjeistuksia. Uusille kotisivuille koottu ajantasaiset tiedot esimerkiksi tietosuojakuvausten.
Verkon valvonta 24/7.	Markkinoilla olevien palveluiden kartoitus ja mahdollinen kilpailutus joko yhteishankintayksiköiden kautta tai omana työnä.	Toimittaja valittu ja hankintapäätös tehty ennen vuodenvaihdetta.

Henkilötyövuodet	TP2025	TA2026	TA2027
Vakituiset	5,2	5,2	5,2
Määräaikaiset	0,0	0,0	0,0
Henkilötyövuodet yhteensä	5,2	5,2	5,2

Tunnusluku	2025	TA2026	TA2027
Service deskissä luotujen tapahtumien määrä	662	620	620
Service deskissä ratkaistujen tapahtumien määrä	657	600	600
Asiakastyytyväisyys			4

Viestintä

Toiminta-alue

Viestintäyksikkö vastaa Paraisten kaupungin strategisesta viestinnästä, näkyvyydestä ja brändityöstä sekä kaupungin sisäisen viestinnän kehittämisestä ja koordinoinnista. Yksikkö tukee viestinnällä kaupungin strategian ja strategisten kasvuhankkeiden toteuttamista sekä vahvistaa kaupungin tunnettuutta, vetovoimaa ja vaikuttavuutta.

Yksikkö vastaa kaupungin keskeisistä viestintäkanavista, mediasuhteista, lehdistötiedotteista ja verkkoviestinnästä sekä kaupungin visuaalisen ja viestinnällisen ilmeen kehittämisestä. Viestintäyksikkö tukee kaupungin toimintoja suunnitelmallisen, selkeän ja yhtenäisen viestinnän toteuttamisessa sekä koordinoi viestintää koko organisaatiota koskevista asioista.

Työhön sisältyy strateginen näkyvyys ja brändiviestintä, strategia- ja kehittämisviestintä, palvelu- ja asukasviestintä sekä sisäisen viestinnän tukeminen. Tavoitteena on, että kaupungin viestintä on selkeää, saavutettavaa ja mutkatonta ja että Paraisten toiminta, kehitys ja vahvuudet näkyvät ja tuntuvat sekä paikallisesti että kaupungin ulkopuolella.

VIESTINTÄ	TP 2025	Muutettu TA 2026	RAAMI 2027	LTK 2027	Ero%
Toimintatuotot	17 398	0	0	0	
Toimintakulut	-539 761	-631 525	-487 300	-427 848	-32,3
Toimintakate	-522 363	-631 525	-487 300	-427 848	-32,3

Toiminta 2027

Viestintäyksikkö jatkaa vuonna 2027 kaupungin viestinnän kehittämistä niin, että asukkaat saavat selkeää, ajantasaista ja helposti saavutettavaa tietoa kaupungin palveluista, päätöksistä, kehityksestä ja ajankohtaisista asioista. Kaupungin digitaalista viestintää ja verkkosivuja kehitetään edelleen ja viestintää kaupungin yhteisissä kanavissa koordinoidaan tiedon yhtenäistämiseksi ja tiedon löytämisen helpottamiseksi.

Vuoden aikana painopisteenä on kaupungin viestintästrategian ja kirkastetun brändin vieminen käytäntöön. Strategisessa Majakalta majakalle -kasvuhankkeessa kaupungin näkyvyyttä, tunnettuutta ja vetovoimaa vahvistetaan suunnitelmallisella ja strategisesti kohdennettavalla viestinnällä. Viestintäyksikkö tukee myös kaupungin muiden strategisten kasvuhankkeiden toteuttamista ja kehittää viestinnän koordinoitua organisaatiossa niin, että kaupungin toiminnasta, kehityksestä ja ajankohtaisista asioista viestitään selkeästi ja johdonmukaisesti sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Paraisten tunnettuutta ja vetovoimaa vahvistetaan tekemällä kaupungin kasvua ja kehitystä näkyväksi.	Toteutetaan kaksi strategista näkyvyyskampanjaa Majakalta majakalle -hankkeessa ja koordinoidaan viestintää kaupungin kasvusta, kehityksestä ja tulevaisuuden mahdollisuuksista.	Kaksi näkyvyyskokonaisuutta toteutettu.
Kaupungin digitaalista viestintää kehitetään käyttäjien tarpeiden pohjalta.	Kehitetään uusien verkkosivujen sisältöä ja rakennetta käyttäjädatan ja palautteen perusteella sekä hyödynnetään verkkosivujen tarjoamia uusia mahdollisuuksia kaupungin viestinnässä.	Käyttäjäpalautetta seurataan ja vuoden aikana toteutetaan vähintään kolme parannustoimenpidettä.
Kaupungin viestinnästä tulee yhtenäisempää ja se vahvistaa yhteistä brändiä.	Jalkautetaan viestintästrategia ja kirkastettu brändi kaupungin viestintään sekä tuetaan toimintoja yhteisten ohjeistusten ja työtapojen käytössä.	Yhteiset viestintä- ja brändiohjeistukset otettu käyttöön kaikilla toiminta-alueilla.

Henkilötyövuodet	TP2025	TA2026	TA2027
Vakituiset	5,9	5,4	2,0
Määräaikaiset	0,5	0,3	0,0
Henkilötyövuodet yhteensä	6,4	5,6	2,0

Tunnusluku	2025	TA2026	TA2027
Näyttökerrat kaupungin Meta-kanavissa		3,1 miljoonaa	3,3 miljoonaa
Sisällön vuorovaikutukset kaupungin Meta-kanavissa		40 000	45 000
Näyttökerrat kaupungin LinkedInissä		35 000	36 000
Kokonaisnäkyvyys: Vuosittainen osumien määrä kaupungin mediaseurantatyökalussa, mukaan lukien verkkomedia, sosiaalinen media ja digilehdet		20 000	25 000
Lehdistötiedotteiden vaikuttavuus: Kaupungin omien lehdistötiedotteiden pohjalta julkaistut artikkelit		50	60