

Kunnanjohtajan työn arviointi vuodelta 2019

Kerran vuodessa hallitus arvioi kunnanjohtajan työpanosta hänen henkilökohtaisten tavoitteidensa ja kunnan asetettujen tavoitteiden saavuttamisen valossa. Arvion pohjana käytetään oheista lomaketta, jonka täyttävät sekä kunnanjohtaja itse että hallituksen jäsenet kukin erikseen.

Kun hallituksen jäsenet ovat täyttäneet arviointinsa ja antaneet ne hallituksen puheenjohtajalle, tämä tekee arvioista yhteenvedon. Hallituksen puheenjohtaja sen jälkeen arviointikeskustelun siten, että kunnanjohtajan lisäksi mukana on myös koko hallitus mahdollisuuksien mukaan. Keskustelun pohjana on kunnanjohtajan oma arviointi, mutta mikäli hallituksen jäsenten arviointi olennaisesti eroaa kunnanjohtajan omasta arviosta, keskustelussa pyritään tunnistamaan erojen syyt. Tavoitteena on, että keskustelun jälkeen sovitaan alustavasti tärkeimmät kunnanjohtajan kehittämialueet.

Tämän keskustelun jälkeen arviointi otetaan vielä esille seuraavassa hallituksen kokouksessa. Sen jälkeen sovitaan yhdessä kunnanjohtajan seuraavan vuoden tavoitteet, joita jälleen seurataan muiden kohtien ohessa seuraavan vuoden arviointia tehtäessä.

Arvio tehdään pääsääntöisesti kerran vuodessa kun tulokset ovat selvillä.

Kunnan taloudellinen ja strateginen menestys

1. Mikä on arviosi kunnan tuloksesta taloudellisten ja strategisten mittareiden valossa viimeisen 12 kuukauden aikana?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

2. Millä seikoilla perustelet antamaasi arvosanaa?

3. Mikä on arviosi kunnan menestymisestä edellisin mittarein

a. Seuraavien 12 kuukauden aikana?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

b. Seuraavien 2 – 5 vuoden aikana?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

4. Millä perustelet antamiasi arvosanoja?

5. Onko kunnanjohtaja pystynyt työssään tasapainottamaan sekä lyhyen että pidemmän aikavälin vaatimat toimenpiteet?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

6. Onko kunnalla tällä hetkellä vahva asema?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

Johtajuus

1. Mikä on arviosi nykyisen strategian edellytyksistä viedä kunta asetettuihin tavoitteisiin?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

2. Miten realistisesti kunnanjohtaja mielestäsi arvioi kunnan tilannetta ja kunnan kehittämismahdollisuuksia?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

3. Miten perustelet antamaasi arvosanaa?

4. Miten hyvin kunnanjohtaja on pystynyt kehittämään organisaatiota?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

5. Onko kunnanjohtaja keskittynyt tarkastelujaksolla oikeisiin asioihin?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

6. Miten arvioit kunnanjohtajan onnistumista sovittujen asioiden toteuttajana?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko Erittäin hyvä

7. Millaisia evästyksiä antaisit kunnanjohtajalle organisaation johtamisen suhteen?

Johtoryhmän kehittäminen ja toiminnan jatkuvuuden turvaaminen

1. Millaiseksi arvioit johtoryhmän suorituskyvyn?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

2. Onko kunnassa riittävästi resursseja tulevaisuuden varalle liittyen kunnan kehittämiseen ja jotamiseen?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

3. Kohdistaaako johtoryhmä energiansa oikeisiin asioihin kunnan tulevaisuuden menestymisen näkökulmasta?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

4. Millaisia evästyksiä antaisit kunnanjohtajalle johtoryhmän ja johdon resurssien kehittämiseksi?

Sidosryhmäsuhteet

1. Millaiseksi arvioit kunnanjohtajan kyvyn hoitaa suhteita ulkoisiin sidosryhmiin?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

2. Millaisia evästyksiä antaisit kunnanjohtajalle sidosryhmäsuhteiden kehittämiseksi?

Arvioi kunnanjohtajan vuoden 2019 henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta

1. Talous

- a) Tavoitteena on, että kunnanvaltuuston hyväksymää talousarviota noudatetaan, talouden tasapainottamissuunnitelma toteutuu ja Hartolan kunnan taloutta hoidetaan hyvin.
- b) tarvittaessa tulee laatia kuntalain 110 §:n 3 momentin mukainen toimenpidesuunnitelma talouden tasapainottamiseksi
- c) sosiaali- ja perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kustannukset kasvavat hallitusti siihen saakka, kun sosiaali- ja terveystaloudet siirtyvät maakunnan vastuulle.
- d) kunta pystyy kustantamaan kuntalaisten tarvitsemat palvelut nykyisellä verorasituksella
- e) tavoitteena on, että kunnan toiminta ja talous toteutuu vähintään talousarvion mukaisena, jonka onnistumista voidaan arvioidaan osavuositarkastuksissa ja tilinpäätöksen yhteydessä
- f)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

g) Erittäin heikko

Erittäin hyvä

Perustelut

2. Omistajaohjauksen toteuttaminen

Konsernivalvonnan hoitaminen, erityisesti Kiinteistö Oy Kuninkaanpitäjän ja Vasallin tilanne vaatii aktiivista konsernivalvontaa ja nykyisen toimitusjohtajan seuraajan varmistaminen toimenpiteitä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

Perustelut

3. Riskien hallinta

Riskien kartoittamisessa edetään aktiiviseen ennakointiin ja suunnitteluun – korkoriskiiin varautuminen, kiinteistöriskien vähentäminen, takausriskien hallinta, osastojen toiminnallisten riskien hallinta (valmiusasiat ja henkilöstöriskit) ym.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

Perustelut

4. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

- aktiivinen edunvalvonta ja palvelujen säilymisen turvaaminen Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymässä sekä palvelusopimusneuvotteluissa ja kokouksissa
- Avosairaanhoidon palveluiden säilyttäminen nykyisen laajuisella tasolla
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toimintamallin luominen kuntaan strategisella tasolla ja käytäntöön vieden
- valtiosuuden määräytymisen perusteena (jatkossa) olevat kuntakohtaiset hyvinvointikertoimen kriteerit otetaan huomioon lautakuntien ja kunnanhallituksen valmistelussa ja päätöksenteossa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

Perustelut

5. Sidosryhmäyhteistyö

- yhteistyömahdollisuuksien edistäminen järjestöjen, yritysten ja muiden kuntien kanssa

- uusien vapaa-ajan asukkaiden ja uusien kuntalaisten huomioiminen
- kuntalaisten tapaaminen kynnyksestä
- Hartolan markkinoiden vetovoiman säilyttäminen; tiedostaa muutostrendit
- maakunnan tasolla: (varautuminen ja hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen)
- kunnanjohtaja edustaa kuntaa erilaisissa työryhmissä, kuten Kuntaliiton johdon perustama kuntajohtajien Ryhmä44-verkoston jäsenenä v. 2019

1	2	3	4	5
Erittäin heikko			Erittäin hyvä	

6. Kunnan elinvoimaisuus ja kehittyminen

- a) Kunnan näkyvyys ja kuntamarkkinointi
- panostaminen kunnan markkinointiin ja toimenpiteet (osallistuminen yritysten kanssa messuille, maaseutuasumisen markkinointi, matkailun markkinoinnin kehittäminen)
 - näkyvyyden lisääminen 4 –tien varressa ja uuden liiketoiminnan edellytysten kehittäminen
 - kotisivujen uudistaminen
 - elämiskonseptit hankkeen tulosten juurruttaminen
- b) Yhteistyö yrittäjäjärjestöjen kanssa, yrittäjätilaisuuksissa mukana oleminen, yrittäjien tapaamisten järjestäminen ja säännöllinen yhteydenpito yrityksiin ja myös suurimpiin työnantajiin
- c) Elinvoimapolitiikan edistäminen
- Ladec yhteistyön mahdollisuuksien jalkauttaminen Hartolaan
 - yritysvierailut
 - Lahti region yhteistyön mahdollisuuksien jalkauttaminen Hartolaan
 - hankerahoituksen hakemisen aktivoiminen
 - 4 tien korjauksen ja liittymäjärjestelyjen aktiivinen edunvalvonta
- d) Hanketoiminnan hyödyntäminen kunnan kehittämisessä
- Pienten kuntien työkkäri hankkeen toiminnan vakiinnuttaminen
 - Kuningaskunnan elämiskonseptit hankkeen tulosten juurruttaminen
 - Uusien hankkeiden ideointi ja valmistelu
- e) Kunnan strategiatyö
- strategian jalkauttaminen osaksi taloussuunnittelua
 - kuntalaisten osallistaminen valmisteluun ja kehittämiseen (tiedon jakaminen)
 - tulevaisuuden kunnan organisaatioon valmistautuminen toiminnallisesti ja taloudellisesti
 - valmistautuminen maakuntauudistuksen jälkeiseen aikaan talouden ja henkilöstön näkökulmasta
 - joustavuus ja tilanteisiin mukautuminen

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

Perustelut

7. Kunnan henkilöstöorganisaation johtaminen

- kunnanjohtaja vastaa kunnan kokonaisjohtamisesta ja henkilöstön työhyvinvoinnin edellytyksistä
- henkilöstömitoituksen ja tehtävärakenteen suunnittelu tulevan maakuntaudistuksen jälkeiseen aikaan
- koulun peruskorjauksen saattaminen alkuun ja teknisen toimen projektien nopeuttaminen
- sujuva esimiestyö suhteessa osastopäälliköihin (kehityskeskustelut käydään vuosittain ja asetetaan toiminnalle yhteiset tavoitteet)
- johtoryhmätyöskentely on kunnanjohtajan vastuulla
- työhyvinvointikyselyn tulosten raportointi vuosittain kunnanhallitukselle

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Erittäin heikko

Erittäin hyvä

Perustelut

Ehdottamasi kolme kehitystavoitetta seuraavalle vuodelle:
