



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2019

Yhteistyötoimikunta 15.11.2018

Henkilöstöasiainjaosto 4.12.2018

Kaupunginhallitus 4.2.2019



Sisällys

.....	1
1 Johdanto.....	4
2 Yleistä henkilöstöä koskevat periaatteet.....	4
2.1 Kaupunkistrategian uudistuksen lähtökohdat.....	4
2.2 Järvenpään tapa toimia	4
2.3 Määrällisen henkilöstösuunnittelun yleiset periaatteet	5
2.4 Henkilöstöresurssit ja niiden muutokset	5
2.5 Henkilöstön rakenne ja henkilöstön määrään vaikuttavat tekijät.....	6
3 Palvelualuekohtaiset suunnitelmat henkilöstöresursseista	7
3.1 Sosiaali- ja terveystalouden palvelualue.....	7
3.2 Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue.....	9
3.3 Hyvinvoinnin palvelualue	10
3.4 Konsernipalvelut.....	12
3.5 Kaupunkikehitys	12
4 Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	13
5 Henkilöstön työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen	13
5.1 Aktiivisen tuen toimintamalli	14
5.2 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	14
5.3 Työsuojelun toimintaohjelma	14
5.4 Työtapaturmien tutkintamalli	15
5.5 Työhyvinvointikysely	15
5.6 Muut työhyvinvointia tukevat toimenpiteet.....	15
5.7 Joustavat työaikajärjestelyt	15
6 Osaamisen kehittäminen	16
6.1 Osaamisen hallinnan sähköiset järjestelmät	16
6.2 Yleinen osaamisen kehittäminen	17
6.3 Esihiemastuksen ja johtamisosaamisen kehittäminen.....	17
7 Osaamisen kehittäminen ja painopistealueet palvelualueilla	19
7.1 Sosiaali- ja terveystalouden palvelualue.....	19
7.2 Lasten ja nuorten palvelualue/ v. 2019 Hyvinvointitehtävä	25
7.3 Sivustys- ja vapaa-ajan palvelualue / v. 2019 Hyvinvointitehtävä	29
7.4 Konsernipalvelut.....	32
7.5 Kaupunkikehitys	35
7.6 Järvenpään Vesi	36

8 Suunnitelmien toteuttamisen seuranta	37
8.1 Seurannan tarkoitus ja ajankohta	37
8.2 Raportointikäytännöt ja raportointijärjestelmät	38

1 Johdanto

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen perustuu vuoden 2014 alusta voimaan astuneeseen lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) sekä lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta (1138/2013). Kyseiset lait velvoittavat kunnat saattamaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmansa lain edellyttämälle tasolle ja laatimaan ne yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Järvenpään kaupungissa tämän velvoitteen täyttymiseksi on laadittu yksi asiakirja; Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (HKS). Asiakirja sisältää sekä määrällisen osion (= henkilöstö-suunnitelma) että laadullisen osion (= koulutussuunnitelma).

Henkilöstösuunnitelma on myös osa kaupungin strategiakokonaisuutta investointisuunnitelman ja palveluverkkosuunnitelman rinnalla. Suunnitelman tavoitteena on antaa perusta ja raami tulevien vuosien henkilöstöresurssin kehittymisestä ja sen kohdentamisesta palvelualueittain. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan myös niitä henkilöstön osaamisen vahvistamiseen liittyviä tarpeita, joita tulevien vuosien toimintaympäristö- ja palvelurakennemuutokset edellyttävät.

Suunnitelma on laadittu vuodelle 2019. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää vielä sosiaali- ja terveystalouden palvelualueen suunnitelman, koska myös kaupungin talousarvio vuodelle 2019 sisältää sosiaali- ja terveystalouden palvelut. Kyseisiin osioihin tehdään erikseen vuoden 2019 aikana muutokset.

2 Yleistä henkilöstöä koskevat periaatteet

2.1 Kaupunkistrategian uudistuksen lähtökohdat

Järvenpään kaupungin uusi kaupunkistrategia on valmistelussa ja sen perustana on kaupunginvaltuuston päätös 18.6.2018 §64 kaupungin visiosta, tulevaisuuden kuvista ja arvoista. Visioksi päätettiin - elinvoima ja hyvinvointi kärjessä, juuret kulttuurissa. Tulevaisuuskuviosta neljäs digitalisaatio, yrittäminen ja uudistuva työ antavat perustan kaupungin toiminnalle myös työnantajana. Tulevaisuuden kuvan mukaan kaupunki tavoittelee tilannetta, jossa se on toisaalta uuden työkalutalouden kehittäjä ja houkutteleva työnantaja sekä toisaalta kaupunkilaisiin ja yrityksiin päin palveluiden ja innovaatioiden kehitysalusta.

Järvenpään arvot Asukaslähtöisyys, Rohkeus, Vastuullisuus, Osallisuus ja avoimuus sekä Tuloksellisuus näkyvät kaikessa Järvenpään toiminnassa kuntalaisiin, asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja henkilöstöön nähden.

2.2 Järvenpään tapa toimia

Järvenpään kaupungin toiminta pohjautuu asiakaslähtöisten prosessien johtamiseen jakautuen kolmeen palvelualueeseen, jotka ovat Lasten ja nuorten palvelualue, Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualue sekä Kaupunkikehitys. Sosiaali- ja terveystalouden tuotanto henkilöstöineen siirtyy 1.1. 2019 Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään. Palvelualueilla, jotka jakaantuvat avainalueisiin tuotetaan kuntalaisten käyttämät palvelut. Palvelut on määritelty ydinprosesseihin, jotka jakaantuvat avainprosesseihin ja nämä taas palveluprosesseihin ja toimintoprosesseihin.

Konsernipalveluissa sijaitsee ohjausprosessina toimivat strategisen ohjauksen kehittämisen prosessit sekä tukiprosessit. Strategisen ohjauksen tehtävä on kaupungin uudistumiskyvyn varmistaminen ja ennakoiva kehittäminen kaupungin kokonaisedun mukaisesti sekä mahdollisimman laajasti osallistaen ja verkostoituen. Tukiprosesseilla luodaan edellytyksiä kaupungin perustehtävien sekä osallistavan kunnallisen demokratian menetykselliseksi hoitamiseksi. Tukiprosesseja tuottavat hallinto-, talous-, tietohallinto- ja HR-palvelut sekä viestintä.

Henkilöstösuunnittelu on osa strategista ohjausta kehittämistehtävää ja kuuluu sen resurssisuunnitteluprosessin alle. Henkilöstösuunnittelulla määritellään strategian ja toiminnan vaatima henkilöstön määrä ja rakenne. Henkilöstösuunnittelu on toimenpiteiden suunnittelua ja varautumista toiminnan edellyttämiin henkilöstöä koskeviin muutoksiin.

Ennakoivan henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kaupungin palveluja tuottaa riittävä ja oikein mitoitettu määrä osaavaa henkilöstöä. Strategialähtöisellä koulutussuunnittelulla turvataan tavoitteiden saavuttamisen edellyttämä henkilöstön riittävä osaaminen.

Määrällisessä suunnittelussa pyritään ennakoimaan henkilöstömäärän kohdentuminen eri palvelualueille ja erilaisiin tehtäviin lisäksi pyritään huomioimaan niissä tulevat muutokset. Laadullisessa suunnittelussa taas pyritään ylläpitämään ja kehittämään henkilöstön ammatillista osaamista vastaamaan työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

2.3 Määrällisen henkilöstösuunnittelun yleiset periaatteet

Määrällistä henkilöstösuunnittelua ohjaavat vuodelle 2019 hyväksytyn kaupunkistrategian tulevaisuuskuvien lisäksi Järvenpään kaupunginvaltuuston hyväksymä kaupungin palveluverkkosuunnitelma sekä vuosille 2019–2023 talousarvio ja -suunnitelma.

Lähtökohtana määrällisessä henkilöstösuunnittelussa on, että henkilöstömäärä kasvu tapahtuu erityisen perustelluista syistä hallitusti sekä se, että henkilöstöresurssia voidaan siirtää palvelutarpeen mukaisesti.

2.4 Henkilöstöresurssit ja niiden muutokset

Järvenpään kaupunki kasvaa lähivuosina voimakkaasti. Väestösuunnitteessa asettama 1,5 % väestön kasvuennuste vuosina 2015–2025 ylittyy ja se tulee vaikuttamaan palvelutarpeen kasvuun ja sitä kautta myös henkilöstömäärään. Toimintaympäristö muuttuu sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyessä Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän tuottamiksi 1.1.2019. Kaupungin väestö ikääntyy kuitenkin edelleen ja toisaalta kaupunkiin myös muuttaa uusia lapsiperheitä. Nämä muutokset haastavat sekä palvelujen suunnittelun että yhdyspintatyöskentelyn sote-palvelujen kanssa.

Rekrytointiohjeiden mukaan täyttölupaa tulee hakea kaikkiin yli neljä kuukautta kestäviin palvelussuhteisiin. Lupaa haetaan sähköisen Laura-järjestelmän kautta. Palvelualuejohtajat ja talous- ja hallintojohtaja Konsernipalvelujen johtajana myöntävät täyttöluvut, jotka perustuvat tässä suunnitelmassa kuvattuihin henkilöstömuutoksiin.

Erityisesti tulevana vuotena varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön kohdalla lyhytaikaisten sijaisten hankintaa, käyttöä ja sopimus- ja palkanlaskenta-asioita organisoidaan kaupunkitasolla rekrytointi- ja sijaisyksikkö Resinan kautta. Lisäksi sijaisuuksia hoitaa kuukausipalkkainen varahenkilöstö, joka on organisoitu osin Resinan ja osin avainalueiden sisällä. Varahenkilöstön käyttö vähentää myös esimiesten työkuormaa jatkuvien ja vaihtuvien sijaisten perehdyttämisessä.

2.5 Henkilöstön rakenne ja henkilöstön määrään vaikuttavat tekijät

Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenteen kuvaus perustuu vuoden 2017 tietoihin. Järvenpään kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2017 lopussa 2421 työntekijää, joista vakinaisia oli 1810 ja määräaikaista 611. Kaupungin henkilöstöstä naisia oli 85,1 % ja miehiä 14,9 %. Määräaikaista henkilöstöä oli 25,2 % koko henkilöstöstä. Viimeisen viiden vuoden aikana määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on pysytellyt 23–26 prosentin välillä. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2017 lopussa oli 45,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 39,4 vuotta. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 9,2 %, josta eläköityneiden osuus oli 2,6 %.

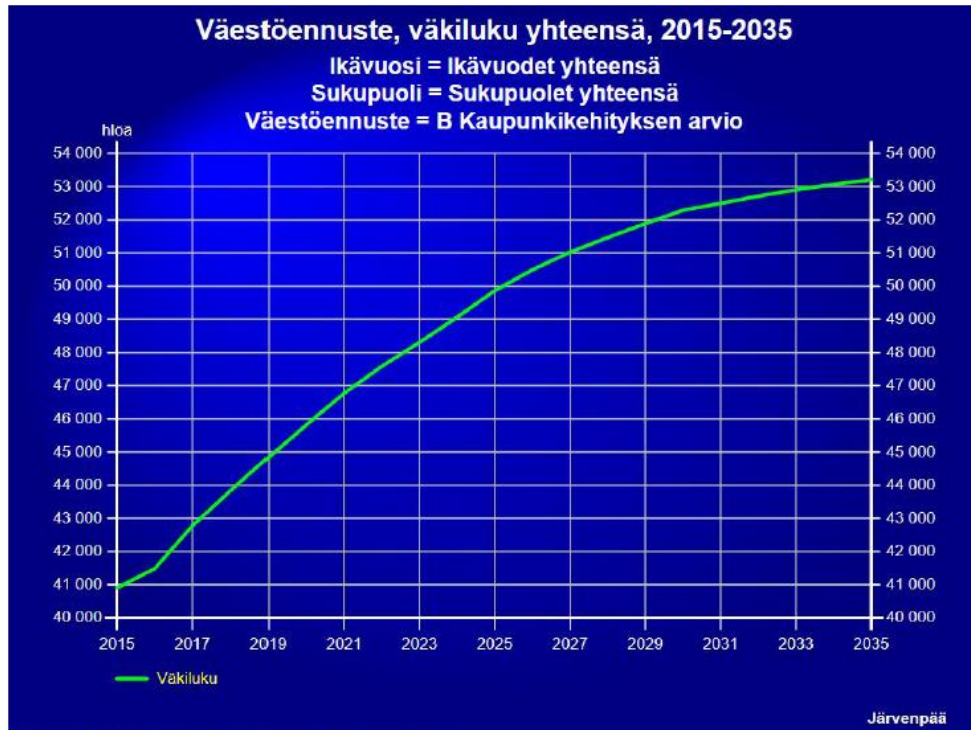
Koko henkilöstöstä virkasuhteisia oli vuoden 2017 lopussa 29,8 % ja työsuhteisia 70,2 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä. Osa-aikaisesti työskenteleviä henkilöitä oli 428 eli 17,7 %. Henkilöstöä työskentelee eniten lastenhoitajan, lastentarhanopettajan, peruskoulun luokanopettajan, lähi- ja sairaanhoitajan sekä koulunkäynninohjaajan ja tuntiopettajan tehtävissä.

Vuoden 2017 lopussa henkilöstöä oli tuhatta asukasta kohden 56,9 henkilöä. Henkilöstömäärän kehityksessä merkittäviä poikkeamia ovat olleet vuodet 2004 ja 2009 sekä 2014, jolloin on toteutettu toimintojen ulkoistamisia ja toiminnan tehostamista ja sitä kautta saavutettu merkittäviä henkilöstöresurssin säästöjä. Suhteessa kaupungin asukaslukuun ja sen kasvuun sekä aikaisempiin vuosiin verrattuna palveluja on viimeisen parin vuoden aikana kyetty tuottamaan vähemmällä henkilöstömäärällä.

Vuoden 2019 osalta suurin muutos tulee olemaan, kun lähes 700 sosiaali- ja terveysten palvelujen työntekijää siirtyy Keski-Uudenmaan sote kuntayhtymän palvelukseen liikkeen luovutuksella. Näin ollen kokonainen palvelualue siirtyy pois kaupungin organisaatiosta, tämän lisäksi Lasten ja nuorten palvelualueelta siirtyy yli 100 työntekijää lastensuojelun alueelta kuntayhtymään.

Henkilöstömäärään vaikuttavat yleiset tekijät

Järvenpään väestöennuste 2015–2035



Kuva 1. Järvenpään väestön kokonaismäärä 2015–2035

Järvenpään kaupungin väestönkasvu on tulevana vuosina nopeaa. Vuosien 2018–2025 nopea kasvu on ennen kaikkea keskustan, Lepolan sekä Ainolan kehittymisen ja keskustan suurten hankkeiden vaikutusta. Vuosien 2018–2025 aikana päästään yli 2 % vuotuisen kasvuvauhtiin. Tilanne on kuitenkin poikkeuksellinen, eikä pitkän aikavälin kasvu ylitä 1,5 % tavoitetasoa. Tulevien vuosien aikana absoluuttinen vuotuinen väestönkasvu saattaa yltää jopa yli 1 000 henkilön tasolle, mutta kasvu alkaa hidastua vuoden 2025 jälkeen.

3 Palvelualuekohtaiset suunnitelmat henkilöstöresursseista

3.1 Sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualue

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin lähivuosille vaikuttavat muutokset:

Esikunta

- Konsernipalveluiden taloustiimissä 3 henkilöä on tehnyt työtä Sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualueelle ja he siirtyvät vuoden 2018 alussa palvelualueen henkilöstöön. Lisäys on 2,55 htv:tä

Terveyden edistäminen

- Kaupungin työterveyspalvelut siirtyivät ulkoisen palvelutuottajan tuottamiksi 1.9.2017 lähtien ja muutos vähensi sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelualueelta 5,5 htv.

- Perhepalveluiden puheterapeutit eivät anna aikuisten puheterapiapalveluita, joten tarvetta on aikuisten puheterapeutille. Mikäli kotikuntoutuspilotti muuttuu käytännöksi, jää vaje yhdelle htv:lle.
- Terveyden edistämisen palvelut siirtyvät Keski-Uudemaan sote -kuntayhtymään 1.1.2019, Cooperin kulma jää Kuntaan

Sairauden hoito

- Avainalueen henkilöstö siirtyy Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään 1.1.2019
- Potilasmäärän lisääntyminen on vaikuttanut suun terveydenhuollon toiminnan järjestämiseen. Nykyisillä resursseilla toiminnan järjestäminen on haasteellista. Suun terveydenhuoltoon esitetään 50 % työparin lisäystä.
- **Mielenterveys- ja päihdepalveluiden** lääkäriavokanssit (2 htv) siirtyvät Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä terveyspalvelujen ja sairaanhoidon alueelle. Lisääntyneen opioidikorvaushoidon toteuttamiseen haettu lisää yhden sairaanhoitajan vakanssi (1htv).

Aikuisten sosiaalipalvelut

- 1.1.2019 alkaen vammaispalveluiden sosiaaliohjaaja (uusi) htv +1. Htv lisäys on välttämätöntä lakimääräisten tehtävien hoitamiseksi vammaissosiaalityössä.
- Henkilöstö siirtyy kokonaisuudessaan Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään

Kotona asumisen tuki

- Yli 65-vuotiaiden määrän tasainen kasvu lisää palvelutarpeita erityisesti kotona asumisen tuessa. Kotihoitoa kasvatetaan vuosittain maltillisesti ja sitä keskitetään erityisesti paljon sairaanhoidollista tukea tarvitseviin asiakkaisiin.

Palvelualueen painopisteen siirtyminen terveyden ja itsehoidon edistämisen näkökulmaan edellyttää alueen henkilöstöltä osittain kokonaan uusia toiminta- ja työskentelytapoja, monitoimijuus yli avainalueiden painottuu yhä enemmän. Erityisosaamisen lisääntyminen, erikoistuminen ja sen hyödyntäminen muuttavat asiakkaan prosessia eri ammattiryhmien työnjakoa terävöittäen. Huolimatta uusista työskentelymalleista asiakkaan prosessissa palvelun lisääntynyt tarve, lisääntyneet asiakasmäärät Terveyden edistämisessä, vaati kahden sairaanhoitajan työpanoksen lisäämistä. Nämä tehtävät tuovat kahden htv:n lisäyksen ko. alueelle.

Uuden sosiaali- ja terveyskeskuksen toimintatilat lisäävät asiakkaiden itsepalvelua ja osallisuutta (esim. OmaPisteet, ITTE-automaatit) sekä mahdollistavat ryhmä- ja vertaisvastaanottojen uudet toiminnalliset ratkaisut sekä avovastaanotoilla että fysio- ja toimintaterapiassa. Samalla uusi kiinteistö tuo mahdollisuuden myös muiden toimijoiden (3. sektori) omaan terveyttä ja itsehoitoa edistävään toimintaan (esim. vertaisryhmät) uudessa kiinteistössä yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Muistisairaiden potilaiden hoitoprosessia tullaan uudistamaan lähitulevaisuudessa merkittävästi.

Perhesosiaalityö

Perhesosiaalityöhön esitetään yhden erityisasiantuntijan vakanssin lisäystä kustannusneutraalisti.

Lastensuojeluun esitetään yhden ammatillisen tukihenkilön lisäys kustannusneutraalisti vastaavia kalliita ostopalveluja vähentämällä. (+1 htv)

Koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoon esitetään yhden terveydenhoitajan lisäys opiskeluhuollon reformin ja väestönkasvun johdosta. (+1 htv)

Keski-Uudenmaan sosiaali- ja kriisipäivystys vastaa 1.1.2019 lukien kriisityöstä akuuteissa ja traumaattisissa kriisitilanteissa ja hoitaa tästä seurauksena syntyneen kriisityönprosessin seurantajaksoineen. Sosiaali- ja kriisipäivystykseen on esitetty lisäyksenä yksi vastaava kriisityöntekijä ja kolme kriisityöntekijää kriisityön palvelun ottamisesta Keski-Uudenmaan sosiaali- ja kriisipäivystyksen tuotettavaksi palveluksi. (yht.+ 4 htv)

Resurssipainetta on avo- ja laitospainetta perhekuntoutuksen, sosiaalihoitolain mukaisen perhetyön ja perhesosiaalityön mitoituksissa sekä vastaanottoyksikössä. Lapsiperheiden kotipalvelun oman – ja ostopalvelutuotannon suhde tullaan ottamaan tarkasteluun samoin nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelujen tuottaminen.

3.2 Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin vaikuttavat muutokset:

Esikunta

- Jatketaan määräaikaista taloussihteerin ja avustavan lakimiehen tehtäviä, joiden htv. huomioitu vuonna 2018.

Varhaiskasvatus

- Kasvattajien määrä kasvaa kolmella 5-vuotiaiden maksuttomaan varhaiskasvatuskokeiluun vuoksi (+ 3 htv)
- Lisäksi tulee toteuttaa hieman laskennallista lisäystä lastentarhanopettajien suunnitteluajan pidentymisen vuoksi
- ryhmäavustajien määrää tullaan vähentämään syksyllä 2019 noin neljällä (- 4 htv.)

Opetuspalvelut

Perusopetus

- Erityisopettajien määrä kasvaa oppimisen tuen muutosten ja tuen tarpeen kasvun vuoksi, joista kaksi palkataan syksyllä 2018 ja yksi syksyllä 2019 (+ 3 htv)
- Koulunkäynninohjaajan kolme tehtävää vakinaistetaan, aloittaneet jo syksyllä 2018 (+ 3 htv)
- Tuntiopettajien/opettajien resurssin lisäys elokuussa 2019 oppilasmäärän lisääntymisen ja opetussuunnitelman vaikutusten sekä Kinnarin yhtenäiskoulun toiminnan aloittamisen vuoksi (+ 8 htv)
- Yhtenäiskoulujen 4 virka-apulaisrehtoreiden virkaa elokuusta 2019 alkaen (korvaa nykyiset oto-apulaisrehtorit ja yhden rehtorin) (+3 htv)

Lukiokoulutus

- Lukiokoulutuksen henkilöstö siirtyy Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen Koulutus- ja ohjauspalveluista perusopetuksen kanssa yhteiselle avainalueelle, opetuspalveluihin. (+ 63 htv)

Opiskeluhouoltopalvelut

- Kastun Opiskeluhouoltopalveluista siirtyvät (1+19 htv)
- Lisäksi uudet perustettavat (+ 6 htv):
 - kaksi kuraattoria ostopalvelun siirtyessä omaksi toiminnaksi +2 htv
 - kaksi kuraattoria väestön kasvun ja lainsäädännön muutoksen vuoksi +2 htv
 - kaksi psykologia väestön kasvun ja lainsäädännön muutoksen vuoksi +2 htv

3.3 Hyvinvoinnin palvelualue

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin vaikuttavat muutokset:

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (Hyte) palvelut

Henkilöstö siirtyy pääasiassa jo olevista yksiköistä:

- Soten palvelualueelta siirtyvä terveyden edistämisen johtajan avoin vakanssi muutetaan Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtajaksi, joka toimii asikkuusjohtajana

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ohjaus ja integraatio

- Soten terveyden edistämisen johtajan vakanssi ja osa tehtävistä siirtyy mm. kuntatason ohjaus, seuranta ja koordinointi uudelle Hyte- johtajalle. Lisäksi Hyten selvitys- ja ennakointitehtäviä sekä palvelujen integrointia. (+1 htv)

Lapsiperheiden Hyte

- Kasvun tuen Lasten ja perheiden hyvinvointipalveluista siirtyy (1+8 htv)

Nuorten Hyte

- Sivan Koulutus- ja ohjauspalveluista siirtyy nuorisotyö (1+8 htv)

Työikäisten ja ikäihmisten Hyte

- palvelupäällikkönä Hyte-johtaja
- Soten palvelualueelta siirtyy Myllytien toimintakeskuksesta ja verkostotyöstä yhteensä neljä henkilöä (+ 4 htv.)

Työllisyys- ja kotouttamispalvelut

- Nuorisopalveluista siirtyy Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään kuntouttavaan työtoimintaan kolme henkilöä ja Nuorisokeskukseen tulee lisää yksi etsivä nuorisotyöntekijä sekä vakinaistetaan Liito-pajan ohjaaja (yht. -1htv)
- Kotouttamispalveluista siirtyy Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään kuusi henkilöä ja Versoon vakinaistetaan yksi ohjaaja (yht. -5 htv.)
- Nuorisopalveluista siirtyy nuorisotyön henkilöstö Hyten avainalueelle (-9 htv)
- Koko lukiokoulutuksen henkilöstö siirtyy Opetuspalvelujen avainalueelle (yht. -63 htv.)

- Työllisyyspalvelut siirtyvät Osaamista ja työllistymistä edistäviin palveluihin Kaupunkikehityksestä (5 htv)

Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut

- Kulttuuri- ja tapahtumapalveluista siirtyy matkailukoordinaattorin vakanssi Kaupunkikehityksen elinvoimapalveluihin (-1 htv).
- Kirjastopalveluihin lisätään 0,5 htv, joka yhdistetään vapautuvaan osa-aikatehtävään ja tämä uusi kirjastonhoitajan vakanssi sijoitetaan lasten ja nuorten osastolle (+0,5 htv)

Vapaa-aika ja harrastuspalvelut

- Liikuntapalveluihin lisätään liikuntapaikanhoitaja vastaamaan laajentuneeseen tarpeeseen sekä määräaikainen projektipäällikkö valmistelevaan liikunta- ja liikuntapaikkaohjelmaa (+ 2 htv).
- Kansalaistoiminnan tukea ja neuvontaa vahvistetaan. Yksikön esimiehen tehtävä muutetaan palvelupäällikön tehtäväksi ja neuvontapisteen vapaa-aikasihteerin tehtäviin lisätään + 0,5 htv (yht.+ 0,5 htv)

3.4 Konsernipalvelut

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin lähivuosille vaikuttavat muutokset:

Konsernipalvelujen henkilöstön määrään tuleville vuosille vaikuttaa digitalisoitumisen myötä muutokset työn tekemisen tavassa ja palvelujen sähköistyminen. Henkilöstön tehtäväkuvat muuttuvat ja laajenevat sekä tehtäviä järjestellään uudella tavalla. Keski-Uudenmaan sote - kuntayhtymän palvelutuotannon 1.1.2019 aloitus vaikuttaa Konsernipalvelujen henkilöstömäärään sekä tehtävien sisältöön. Liikkeen luovutuksella Konsernipalveluista siirtyy kolme työntekijää kuntayhtymän palvelukseen. Lisäksi Konsernin henkilöstö on oikeutettu hakemaan kuntayhtymässä auki tulevia tehtäviä.

Konsernipalvelujen henkilöstöä täydennetään vuonna 2019 tilapäällikön tehtävällä. Kaupungin merkitys ja tehtävä kuntalaisten osallistamisen vahvistamisessa vaatii myös lisäresursointia. Konsernipalvelujen organisoituminen ja uudenlainen hallintomalli on valmistelussa kaupunginjohtajan vetämänä. Sen valmistuminen voinee vaikuttaa resursointiin ja tuoda mukanaan uusia tehtäviä.

3.5 Kaupunkikehitys

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin lähivuosille vaikuttavat muutokset:

Elinvoima, asuminen ja kehittäminen

- Projektipäällikkö kaupunkikehityksen ja kaupungin vuositavoitteiden toteuttamiseen + 1 htv
- Toimistos sihteeri työllisyydenhoitoon + 1 htv
- Matkailukoordinaattorin toimi Sivistys- ja vapaa-ajan palvelualueelta Kaupunkikehityksen matkailupalvelut-toimintayksikköön + 1 htv
- Työllisyyspalveluista kuntouttavan työtoiminnan työvalmentaja ja työtoiminnan ohjaaja siirtyvät Sosiaali- ja terveystieteiden palveluihin ja siitä edelleen 1.1.2019 Keski-Uudenmaan sote – kuntayhtymään - 2 htv

Yhdyskuntasuunnittelu

- Erikoissuunnittelijan toimi kaavoitus- ja liikenne -yksikköön lisäämään yleissuunnittelun resurssia + 1 htv
- Mittaajan tehtävä maankäyttö- ja karttapalveluissa lakkautetaan. Tehtävä hoidetaan ostopalveluna – 1 htv

Kaupunkitekniikka

- Infran projektipäällikkö investointiohjelmaan sisältyvien urakoiden rakennuttamis- ja valvontatehtäviin + 1 htv
- Aluevalvojan toimi ylläpito- ja huoltopalveluihin infran kunnossapidon urakoiden valvontaan ja sopimuksen mukaisuuden valvontaan + 1 htv
- Kunnossapitopalvelujen henkilöstö siirtyy toiminnan ulkoistamisen myötä uudelle palvelutuottajalle (kaupunkihallituksen päätös 11.9.2017 § 70) - 20 htv

Rakennusvalvonta

- LVI-insinöörin virka, KVV-lausunnot ja tarkistukset + 1 htv

- Teknisen valmistelijan toimi tukemaan Kaupunkikehityksen arkiston digitalisointia + 1 htv

4 Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet

Järvenpään kaupungin henkilöstöohjeiden mukaisesti vakinaisia kuukausipalkkaisia palvelussuhteita solmitaan vain, mikäli palvelualue on talousarviosuunnittelun yhteydessä varannut määrärahan ja kaupunginhallitus on perustanut virat tai henkilöstöjohtaja perustanut toimet. Uudet talousarvion yhteydessä hyväksytyt toimet perustetaan henkilöstöjohtajan päätöksellä. Tehtävään valittavien tulee täyttää asetetut kelpoisuusehdot. Mikäli avautuva tehtävä päätetään täyttää, tulee se täyttää vakinaisesti, ellei sen täyttämiseen määräajaksi ole työ sopimuslakiin, viranhaltijalakiin tai työtehtävien uudelleenjärjestelyihin liittyviä muita perusteita.

Määräaikainen palvelussuhde solmitaan vain perustelluista syistä. Syitä määräaikaisen palvelussuhteen käyttämiselle ovat mm. sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, työn selkeä määräaikaisuus (rajattu työ tai projekti), suoritettavaan työhön liittyvä peruste tai työntekijän pyyntö. Mikäli määräaikaisuuden peruste poistuu, päättyy palvelussuhde määräajan päätyttyä tai palvelussuhde vakinaistetaan. Sijaisuuksissa määräaikaiset palvelussuhteet ovat mahdollisia useitakin sijaisuuksia peräjälkeen käyttäen. Tällöin määräaikaisuuden on kuitenkin aukottomasti perustuttava jonkun työntekijän / viranhaltijan poissaoloon, jos sijaisuutta käytetään määräaikaisuuden perusteena. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä hyväksytään määräaikaisten tehtävien/virkojen muutokset (ei koske sijaisia) vakinaisiksi palvelussuhteiksi.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta. Jos kaupunki tarvitsee lisää työntekijöitä, sen on työ sopimuslain mukaisesti tarjottava osa-aikatyöntekijälle tarjolla olevan kokoaikatyön lisäksi mahdollisuutta lisätä tämän osa-aikaista työaikaa. Osa-aikaisten virkasuhteisten osalta noudatetaan kunnallista viranhaltijalakia.

Tutkinto-opiskelijoita, tet-harjoittelijoita ja siviilipalvelusmiehiä voidaan ottaa työyksiköihin. Ottamisesta päättää ja sen resursoi yksikkö, johon opiskelujen, työharjoittelun tai siviilipalveluksen suorittaja sijoittuu.

5 Henkilöstön työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen

Työhyvinvoinnilla, työturvallisuudella ja tuloksellisuudella on keskinäinen yhteys varsinkin pitkällä aikavälillä. Kaikki työn keskeytykset, häiriöt ja viiveet, kaikki työkyvyn alentumat ilman varsinaisia työn keskeytyksiä, sekä huonoista työolosuhteista ja kielteisistä henkilöstöseuraamuksista aiheutuvat työnantajaimagon menetykset vaikuttavat tuloksellisuuteen.

Järvenpään kaupungissa tulevien vuosien keskeisimmiksi työhyvinvointitoiminnan tavoitteiksi onkin tunnistettu varhaiseläkemenoperusteiden kustannusten ja työkyvyttömyyskustannusten hallinta sekä työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrän pieneneminen. Taloussuunnitelman yhtenä sitovana toiminnallisena tavoitteena 2018–2022 on työhyvinvoinnin johtamisen vahvistuminen ja esimiesten tietoisuuden lisääntyminen työkyvyttömyyden kustannuksista.

Työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä ennaltaehkäistään tutkitusti työttömyysuhan alle joutumista.

5.1 Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivisen tuen toimintamalli on työkalu työntekijän, työyhteisön ja koko organisaation erilaisten ongelmien havaitsemiseen, puheeksiottamiseen ja ratkaisemiseen. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää kolme lähestymistapaa: varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki. Toimintamallilla pyritään vaikuttamaan työuran eri vaiheissa niin, että painopiste on varhaisessa tuessa. Mallin käyttöönoton seurannassa ja seurantaan tukevissa mittareissa siirretään painopistettä vain tilannetta kuvaavista ja jälkikäteen seuraavista mittareista ennakoivien ja korjaavien toimenpiteiden seurantaan ja tukemiseen.

Työhön paluun tuki on kiinteä osa Aktiivisen tuen toimintamallia. Sen avulla pyritään varmistamaan työntekijän työelämässä pysyminen ja luomaan hänelle joustava työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tarvittaessa työhön paluuta edeltää työkokeilu. Työhön paluun tuki on osa ennakoivaa henkilöstösuunnittelua.

Työkykyrahasto on osa työhön paluun tukea ja sen tarkoituksena on mahdollistaa palvelualueita järjestämään osatyökykyisille heille sopivia työtehtäviä. Talousarviosuunnittelussa työkykyrahaston määrärahat varataan HR:n budjettiin ja määrärahojen käyttöä koordinoi työhyvinvointipäällikkö. Työkykyrahaston kautta voidaan osatyökykyisten palkka maksaa enintään kahden vuoden ajan. Tämän jälkeen palkkakustannus siirtyy palvelualueelle. Työkykyrahasto ja osatyökykyisten palkkamenot palvelualueilla rahoitetaan varhe-maksuista syntyvistä säästöistä.

Myös häirintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen tulee työyhteisöissä puuttua mahdollisimman varhain. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun käsittelyohje antaa työyhteisöille työkaluja häirinnän tai epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.

5.2 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Lääkärikeskus Aava tuottaa työterveyshuoltopalvelut kaupungin henkilöstölle. Järvenpään kaupunki ja Lääkärikeskus Aava Oy laativat yhteistyössä vuosittain kahdeksi vuodeksi kerrallaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman, jossa määritellään työterveyshuollon painopistealueet. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä edistetään aktiivisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

5.3 Työsuojaus toimintaohjelma

Työsuojaus toiminnan tavoitteena on parantaa ympäristöä, työoloja ja työtapoja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä edistää työsuojaus yhteistoimintaa työpaikoilla. Järvenpäässä laaditaan vuosittain työsuojaus toimintaohjelma niin työyksikkö-, avainalue-, palvelualue- kuin kaupunkitasolla. Toimintaohjelmassa on kuvattu kunkin vuoden painopistealueet ja kehitettävät toimenpiteet. Kaupunkitasoinen työsuojaus toimintaohjelma käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa.

5.4 Työtapaturmien tutkintamalli

Tapaturman tutkinnalla tarkoitetaan yksittäisten, jo sattuneiden vaara- ja uhkatilanteiden sekä tapaturmien tutkintaa. Työtapaturmien tutkimisen tavoitteena on löytää tapaturmatekijöitä, oppia tapahtuneesta, estää uusia tapaturmia ja ylläpitää tietoisuutta riskeistä. Tutkinnassa selvitetään mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten voidaan samankaltaiset tilanteet estää tulevaisuudessa.

5.5 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyssä kysytään työntekijöiden mielipidettä työn mielekkyydestä, työhyvinvoinnista, ilmapiirin avoimuudesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä ja viestinnästä, kehityskeskusteluista, esimiestoiminnasta ja muutokseen ja tulevaisuuteen liittyvistä asioista.

Työhyvinvointikyselyn tulokset käydään läpi työyhteisöissä ja tulosten perusteella tunnistetaan työyksikkökohtaisia kehittämiskohteita. Työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi.

5.6 Muut työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Työyhteisötasoisien työsuojelun yhteistoiminnan vahvistamiseksi työyhteisöihin on nimetty työsuojeluparit (esimies ja työntekijä). Työsuojelupareille tarjotaan työhyvinvointikortti-koulutuksia, joiden tavoitteena on käynnistää kehittämisprosesseja työpaikoilla ja lisätä yhteistyötä. Työhyvinvointikortti -koulutusta hallinnoi Työturvallisuuskeskus. Päivän mittaisen koulutuksen teemat ovat työhyvinvoinnin kokonaisuus, johtamalla hyvinvointia ja toimiva työyhteisö. Koulutuksen lopuksi tehdään myös työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Järvenpäässä kouluttajina toimivat kaupungin omat Työhyvinvointikorttikouluttaja-koulutuksen suorittaneet henkilöt.

Yhteistyötoimikunnassa hyväksytty Yhteistoiminta työhyvinvointijohtamisen tukena – kehittämissuunnitelma on tehty vuosille 2018–2020. Kehittämistyön tavoitteena on lisätä sujuvaa yhteistoimintaa henkilöstön ja työnantajan välillä ja sitä kautta edistää työn sujuvuutta, tuloksellisuutta sekä henkilöstön työelämän laatua sekä mahdollistaa, että työntekijät voivat riittävästi vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen ja osallistua oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin.

Järvenpään kaupunki osallistuu vuosittain valtakunnalliseen Pyöräilijän viikkoon toukokuussa ja Liikkujan viikkoon syyskuussa. Tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä kiinnittämään huomiota terveellisiin elämäntapoihin muun muassa liikunnan avulla.

5.7 Joustavat työaikajärjestelyt

Järvenpään kaupunki työnantajana tarjoaa henkilöstölleen työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi mahdollisuuden joustavien työaikojen käyttämiseen työntekijän eri elämäntilanteissa. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten puitteissa on mahdollista käyttää erilaisia työaikajoustoja. Sopimusmääräykset antavat mahdollisuuksia mm. työajan tasoittumisjaksojen pituuteen, liukuvan työajan käyttöön, osa-aikatyöhön ja erilaisten perhevapaiden käyttämiseen.

Kaupungin omissa ohjeissa lisätään keinovalikoimaa mahdollistamalla mm. työaika-autonomia työvuorosuunnittelussa sekä kannustamalla etätööhön niissä tehtävissä, joissa se on tarkoituksenmukaista. Lisäksi paikallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla on sovittu mm. vuosityöajan käytöstä ja lisäjoustoista jaksotyöaikaan.

6 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön hyvällä ja oikeanlaatuksella osaamisella varmistetaan asiakaslähtöiset ja laadukkaat palvelut kuntalaisille. Työntekijöiden osaamisen tulee olla ajan tasalla ja oikeassa suhteessa tehtävän vaatimuksiin nähden. Henkilöstön jatkuva ammatillinen kehittyminen ja oman työn kehittäminen lisää henkilöstön työhyvinvointia ja sitoutumista työhön.

Valtakunnallisia säädöksiä henkilöstön kelpoisuuksista on opetus- ja kasvatusalalla. Muissa tehtävissä voi työnantaja itse määritellä henkilöä rekrytoidessaan tehtävään tarvittavan tutkinnon ja osaamisen. Järvenpäässä valtaosa säädösten piirissä olevasta ammattihenkilöstöstä täyttää kelpoisuusehdot.

Ei-kelpoiset ovat määräaikaisissa palvelussuhteissa ja hoitavat tehtäviä, joihin ei ole saatu rekrytoitua kelpoisia henkilöitä. Usein he ovat parhaillaan pätevyitysmässä ja hankkimassa kelpoisuutta tehtävään alan opintojen kautta.

Järvenpään kaupunki työnantajana tukee henkilöstönsä jatkuvaa ammatillista kehittymistä järjestämällä yleistä henkilöstökoulutusta sekä myös ammatillista täydennyskoulutusta ja tarvittaessa työnohjausta ammattialoitain. Koulutuksen painopiste on ollut koko työyhteisölle tai henkilöstöryhmille järjestetyssä koulutuksessa, jolla on ylläpidetty henkilöstön ammatillista osaamista. Jatkuvan täydennyskoulutuksen merkitystä lisää myös digitalisaation aiheuttamat muutokset työssä. Koulutussuunnittelulla on avainalueittain pyritty suuntaamaan koulutuksen painopisteitä entistä enemmän kaupungin strategiasta johdettujen tavoitteiden suuntaisesti. On tärkeää, että koulutuksen tavoitteista keskustellaan työyhteisöissä, mm. kehityskeskusteluissa ja työpaikkapalaverissa ja koulutuksesta saatua osaamista jaetaan työyhteisöissä.

6.1 Osaamisen hallinnan sähköiset järjestelmät

Järvenpäässä HR-palvelujen järjestämään yleiseen henkilöstökoulutukseen sekä palvelualueilla järjestettäviin palvelualue- tai avainaluekohtaisiin koulutuksiin ilmoitetaan sähköisen Koulutuskalenterin kautta. Muuhun kuin kaupungin järjestämään omaan koulutukseen haetaan palkallista virkavapautta/työlomaa Populuksen kautta ja lomakkeelle merkitään kohtaan ”Koulutussuunnitelmassa oleva koulutus” myös tunnit ja koulutuksen päivämäärät. Koulutuskalenterin kautta tiedot koulutuksista, joihin henkilö on osallistunut, siirtyvät Osaamispankkiin hänen ”osaamispääomakseen”. Työntekijän on mahdollista lisätä myös ulkopuoliset koulutukset Osaamispankkiin. Osaamispankkiin kirjataan tavoitekeskustelut, jotka jakaantuvat henkilökohtaisiin ja tiimin kanssa käytäviin tavoitekeskusteluihin. Osaamispankissa voidaan pitää yllä myös työntekijän tehtäväkuvausta sekä arvioida työntekijän työssä selviytymistä ja jaksamista. Osaamispankin käytön laajentumista kaupungin organisaatiossa tullaan aktiivisesti tukemaan vuoden 2019 aikana.

6.2 Yleinen osaamisen kehittäminen

Kaupunkitasolla henkilöstölle järjestettävä yleinen henkilöstökoulutus jakaantuu koko henkilöstölle tarkoitettuun Melodia-koulutukseen ja esimiehille suunnattuun Maestro-koulutukseen. Lisäksi yleisenä koulutuksena järjestetään Sointu-sovelluskoulutuksia, joissa perehdytetään henkilöstöä uusien ja yleisempien käytössä olevien sovellusten käyttöön.

Yleisellä henkilöstökoulutuksella vahvistetaan esimiesten ja henkilöstön osaamista muun muassa itsensä johtamisessa, muutoksen kohtaamisessa ja hallinnassa, työhyvinvoinnin johtamisessa, erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten osaamisessa, viestintätaidoissa sekä työelämässä tarvittavien valmiuksien hallinnassa. Muuttuvassa maailmassa ja työelämässä on kyettävä nopeasti reagoimaan myös organisaatiosta nouseviin äkillisiin koulutustarpeisiin, joihin pyritään vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Keväällä 2018 voimaan astunut EU-tietosuoja-asetus asettaa uusia vaatimuksia niin esimiehille kuin työntekijöille henkilötietojen käsittelyssä, mistä järjestetään koulutusta koko henkilöstölle.

Vuoden 2019 koulutusteemoja ovat muun muassa:

- Itseohjautuvuus ja valmentava johtaminen sekä esimiehille että koko henkilöstölle
- Muutosvalmennusta digitalisaation myötä työ- ja toimintakulttuurin muuttuessa
- Osallisuusmalli, osallistamisen ja vaikuttamisen toimintamalli ja välineet
- Osaamispankki tavoiteasetannan ja arvioinnin välineenä
- Työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät koulutukset (mm. Työhyvinvointikorttikoulutus Sisäilma-asiat, Työhyvinvoinnin johtamisen teematapaamiset)
- Digitalisaatio, uusien välineiden käyttöönotto, mm. Office 365
- Sähköisten välineiden, robotiikan edistäminen
- Viestintätaitoihin liittyvät koulutukset, mm. sosiaalisen median hyödyntäminen
- Mediavalmennukset
- Tietoturva- ja tietosuojakoulutukset (mm. Navisec)
- Esimiesten ja keskijohdon valmennus EKJ4
- Esimiespassi-verkkokoulutus palvelussuhdeasioista
- Virka- ja työehtosopimusmuutosten infot
- Esimies- ja asiantuntijaseminaarit
- Talouden hallintaan liittyvää koulutusta
- Hankinta- ja sopimustenhallinta
- Yleinen verkkoylläpito
- Tiedonhallinta ja tietojohdaminen

Oppisopimuskoulutuksena toteutetaan seudullisesti muun muassa:

- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Johtamisen erikoisammattitutkinto JET

6.3 Esimiestyön ja johtamisosaamisen kehittäminen

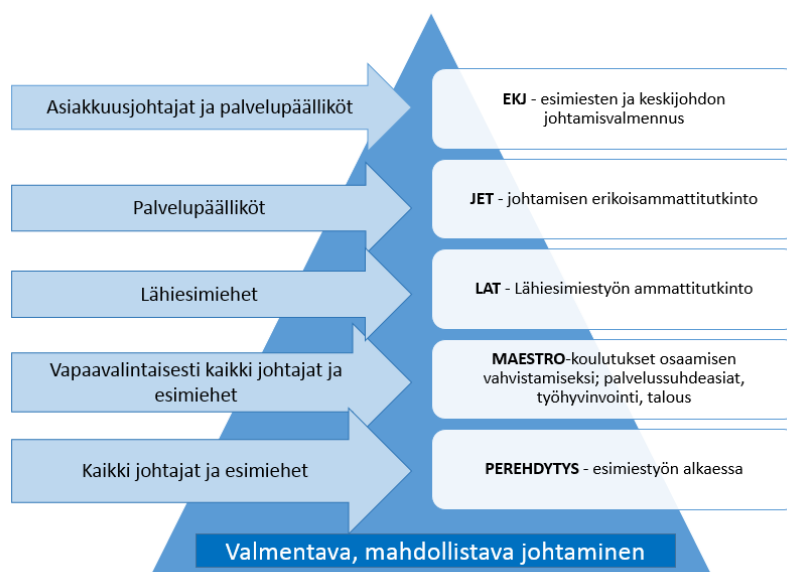
Kuntakentällä eletään ennennäkemättömän suurien muutosten aikaa. Muuttuvassa toimintaympäristössä eivät vanhat johtamisen ja esimiestyön mallit enää toimi, vaan kaikilta esimiehiltä odotetaan myös Järvenpäässä johtamisosaamisensa jatkuvaa kehittämistä. Perustana johtamiselle on valmentava, mahdollistava johtaminen, jolla edistetään toivottua

toimintakulttuuria ja henkilöstön mahdollisuuksia itseohjautuvuuteen ja työnsä kehittämiseen kaikissa kaupungin työyksiköissä.

Esimiehille järjestetään keväällä 2019 esimiesseminaari, johon myös palvelualueiden asiantuntijat osallistuvat. Seminaarin aihe tukee itseohjautuvuuden lisääntymistä organisaatiossa ja niitä kysymyksiä, joita se esimiehiltä vaatii, lisäksi pureudutaan uuden kaupunkistrategian tuomiin haasteisiin.

Esimiestyön ja johtamisosaamisen kehittäminen on keskeisessä asemassa kaikilla johtamisen tasoilla. Tätä kehitetään suunnitellusti Johtamisakatemia-mallin pohjalta.

Johtamisakatemia-malli



Uusien esimiesten perehdytys alkaa yhteisillä esimiesten perehdytystapaamisilla, joissa perehdytään Järvenpään tapaan toimia johtamisen eri osa-alueilla. Valmentavaa ja mahdollistavaa johtamista esimiehet erillisissä treeneissä, joka on osa Maestro-esimieskoulutusta. Uusilla esimiehillä on mahdollisuus halutessaan saada kokenut esimies mentorikseen.

Järvenpään kaupungin esimiehillä on mahdollisuus osallistua Kuntaliiton, KT-kuntatyönantajien ja Kevan järjestämään valtakunnalliseen EKJ-esimiesten ja keskijohdon valmennusohjelmaan. Valmennusohjelman avulla kehitetään esimiesten osaamista tulevaisuuden työelämän tarpeisiin, erityisesti muutosten läpiviemisessä, rakenneuudistuksissa ja muissa toimintaympäristön muutosten edellyttämässä prosesseissa. Valmennusohjelmaan kuuluu EKJ-sertifikaatin suorittaminen.

Palvelupäälliköillä sekä myös lähiesimiehillä on mahdollisuus osallistua JET-valmennukseen ja suorittaa johtamisen erikoisammattitutkinto. Valmennukset ja tutkintojen suorittaminen tapahtuvat seudullisissa ryhmissä, joissa mahdollistuu moniammatillinen verkostoituminen lähikuntien kollegoiden kanssa. Esimiehillä on mahdollisuus myös osallistua KT:n järjestämään Esimiespassi-verkkokoulutukseen.

Lähiesimiehillä on mahdollisuus suorittaa lähiesimiestyön ammattitutkinto ja siihen tähtäävä valmentava koulutus.

Kaikilla esimiehillä on lisäksi mahdollisuus osallistua yhteisiin Maestro-esimieskoulutuksiin, joissa käsitellään ajankohtaisia esimiestyötä tukevia teemoja.

7 Osaamisen kehittäminen ja painopistealueet palvelualueilla

7.1 Sosiaali- ja terveystieteiden palvelualue

Väestön ikääntyminen

Väestörakenteen muutos näkyy Järvenpäässä ikääntyneiden määrän kasvuna ja eliniän pitenemisenä sekä palvelutarpeen lisääntymisenä, jotka edellyttävät ennaltaehkäisevää, oikea-aikaista sekä osallisuutta ja toimintakykyä tukevaa toimintaa ja palvelua. Lisäksi kotiin vietävät kotiasumisen palvelut lisäävät henkilöstön erityisosaamisen tarvetta. Erityisesti muistisairaiden suhteellinen osuus kasvaa ja palvelujen piirissä olevien asiakkaiden palvelutarpeet yksilöllistyvät ja edellyttävät monialaista osaamista. Nämä tekijät lisäävät erityisesti ikääntyneiden parissa työskentelevien osaamisen jatkuvaa päivittämistä, tiedon jakamista sekä erikoistumista.

Digitalisaatio ja sähköiset palvelut

Painopisteen siirtyminen terveyden ja itsehoidon edistämiseen sekä teknologian ja digitalisaation lisääntyvät mahdollisuudet edellyttävät henkilöstöltä uudenlaista osaamista, jotta digitalisaation tuomia mahdollisuuksia voidaan hyödyntää mahdollisimman hyvin.

Sote-uudistus ja Keski-Uudenmaan alueyhteistyö

Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenne muuttuu valtakunnallisesti merkittävästi vuoden 2019 alusta uuden maakunnallisen sote-hallinnon astuessa voimaan. Muutoksen myötä lähes puolet kunnan henkilöstöstä siirtyy sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluita järjestäville sote-alueille. Muutos on myös henkilöstön näkökulmasta vaativa ja edellyttää osaamisen, ammattitaidon ja tiedonhallinnan päivittämistä sekä esimiehiltä muutosjohtamisen taitoja.

Myös uuden sosiaali- ja terveyskeskus JUSTin toiminta edellyttää henkilöstöltä uusien toimintatapojen, asiakasprosessien ja palvelujen hallintaa. Onnistuessaan uudenlainen toiminta mahdollistaa asiakkaiden itse- ja omahoidon vahvistumisen, sähköisten palvelujen käytön lisääntymisen, toiminnan asiakaslähtöisyyden vahvistumisen sekä moniammatillisen yhteistyön kehittymisen, mikä edellyttää henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon tukemista, muutoksen johtamista, yhteistyö- ja verkostotaitojen vahvistamista ja uuden oppimista.

Muutostekijöihin liittyen palvelualueen henkilöstön koulutuksessa ja osaamisen vahvistamisessa painotetaan:

- johtamisosaaminen: valmentava johtaminen, muutosjohtaminen, yhteistyö ja LEAN
- työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen
- hankinta- ja talousosaaminen
- tuotteistus, kilpailukyky ja palvelumuotoilu
- sote-hallintoalueen uudistus
- hyvät käytännöt ja uudet innovaatiot
- uudistuva lainsäädäntö ja palvelurakenne

- sähköiset palvelut ja uusi teknologia

Kokemusasiantuntijoiden/vertaisneuvojen osaamista hyödynnetään asiakasrajapinnassa, jolloin työntekijöiden osaamista vahvistetaan kokemuksellisen osaamisen hyödyntämiseen ja tukemiseen.

Osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseksi palvelualueella järjestetään ja osallistutaan erilaisiin osaamisen jakamisen tilaisuuksiin ja opintopiireihin, sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin sekä opintomatkoihin ja seminaareihin. Osaamisen vahvistamiseksi jaetaan hyviä käytänteitä kaupungin sisällä ja Uudenmaan maakunnassa ja hyödynnetään perehdyttämistä, vertaisoppimista, tutustumiskäyntejä, mentorointia, työnohjausta ja tutorointia.

Esikunta

ICT-tiimin osaaminen turvataan tulevaisuudessakin ulkopuolisin koulutuksin, jotka painottuvat jatkossakin tietosuojaan, potilas- ja asiakastietojärjestelmien kehittämiseen ja ylläpitoon sekä tarvittaviin teknisiin ja projektinhallinnon koulutuksiin. Tämän lisäksi nopeasti kehittyvä teknologia on tuonut uusia osaamisvaateita. Myös verkostoituminen ja vertaistuen hyödyntäminen on ICT-tiimille tärkeä oppimisen osa-alue. Lisäksi vahvistetaan henkilöstön osaamista erityisesti seuraavissa kokonaisuuksissa: digitaalisten palveluiden arvon tunnistaminen hoitotyössä ja palveluprosesseissa, oma- ja itsehoitopalveluiden kehittäminen asiakkaille, Kanta- ja Kansa -palvelu, raportointi sekä sote-uudistus ICT:ssä.

Talous-, hallinto- ja suunnittelutehtävien osaaminen turvataan sekä sisäisin että ulkoa hankituin koulutuksin. Ulkoa hankittavat koulutukset painottuvat hankintaosaamisen, sopimuksenhallinnan sekä kirjanpidon alueille. Lisäksi suunnittelu- ja koordinoitutehtävien osaamista ylläpidetään lähinnä ulkoa hankittavan koulutuksen avulla. Painopisteinä ovat valmiuden suunnittelun sekä indikaattorioosaamisen kehittäminen.

Terveyden edistämisen avainalue

Painopisteen siirtyminen terveyden ja itsehoidon edistämiseen edellyttää alueen henkilöstöltä osittain kokonaan uusia toiminta- ja työskentelytapoja sekä uudenlaista asennetta, oman asiantuntijaroolin vahvistamista yli avainaluearajojen ja monitoimijaista työskentelyä. Henkilöstön osaamista ja asiantuntijuutta on edelleen lisättävä ja vahvistettava ja esimiestyö on keskeisessä asemassa tässä muutoksessa. Koulutustarpeita on erityisesti uudenlaisen palvelutoiminnan systemaattisessa arvioinnissa, arvovirtauksen parantamisessa asiakasprosesseissa, hoidon tarpeen arvioinnin (HTA) ja triagen osaamisen lisäämisessä sekä terveyden ja itsehoidon edistämisen tuessa. Kansansairauksien tehokkaampi hoito terveyshyötyä tuottaen edellyttää niin ikään jatkuvaa kouluttautumista. Asiakkaiden ja potilaiden osallisuuden ja vastuun vahvistaminen vaatii lisää osaamista henkilöstöltä. Monialainen yhteistyö eri toimijoiden (3. sektori, yksityiset) kanssa muuttaa totuttuja toimintatapoja ja vaatii myös asenteiden muutosta.

Asiakaslähtöiset sujuvat prosessit luodaan "yhdessä asiakkaan kanssa" (LEAN, arvovirtaus jne.)

- kansansairauksien ennaltaehkäisy, hyvä hoito ja kuntoutus
- monialaisen yhteistyön uudet muodot (3. ja 4. sektori) asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä, hoidossa ja kuntoutuksessa
- Kuntoutus 2.0 -asiakaslähtöisen kuntoutuksen uudet muodot

- "Uusi kunta" -monitoimijainen yhteistyö yli kuntarajojen, uudet menetelmät yhteistyössä kuntalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi
- Henkilöstön itseohjautuvuuden tukeminen ja kehittäminen
- Geriatrisen fysioterapian vahvistaminen kaupungin ikärakenteen mukaiseksi

Sairauden hoito

Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä vuodelta 1994 (18 § Täydennyskoulutus-velvollisuus) todetaan: Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö voi osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

Avosairaanhoito

Väestön ikääntyminen lisää avosairaanhoidon lääkäripalvelujen tarvetta. Pidemmän elinajan odotteen, sairauksien kasaantumisen vanhuusvuosiin sekä hoitojen kehittymisen vuoksi perusterveydenhuollon avosairaanhoidossa tarvitaan yhä vaativampaa lääketieteellistä osaamista. Sähköisen asioinnin ja Kanta-palveluiden käytön vahvistaminen lisää osaltaan koulutuksen tarvetta. Lääkehoidon tiukentuvat lupakäytännöt saattavat lisätä lääkehoidon koulutustarvetta.

Lääkärin osaamisalueet, joita ylläpidetään täydennyskoulutuksella: Lääketieteellinen osaaminen, tiedonhallinta, -hankinta ja oppiminen, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, professionalismismi, johtaminen, terveyden edistäminen.

Osaamisen tarve avosairaanhoidossa 2019

- väestönkasvuun ja ikääntymiseen liittyvä sairastavuus
- aiempaa vaativampi lääketieteellinen osaaminen
- kehittyvät toimintatavat: tiimityöskentely, sähköinen asiointi, etätoiminta, lean-osaaminen
- kliinisten tietojen ja taitojen vahvistaminen, ylläpitäminen ja päivittäminen
- työssä jaksaminen
- lääkehoito

Järvenpään terveyskeskuksella on koulutussopimus Helsingin yliopiston kanssa. Terveyskeskuksessa koulutetaan peruskoulutuksessa olevia opiskelijoita ja yleislääketieteen erityiskoulutuksessa sekä yleislääketieteeseen erikoistuvia lääkäreitä. Kahden viime mainitun osalta koulutussopimus yliopiston kanssa määrittelee ulkopuolisten täydennyskoulutusten määrän (1 päivä/kk). Lisäksi koulutussopimukseen kuuluu tietty määrä terveyskeskuksessa tapahtuvaa ohjausta (tutortoiminta). Erikoistuvien lääkäreiden koulutukseen kuuluu vähintään yksi kansainvälinen seminaari. Koulutettavia tulee olemaan yli puolet koko avosairaanhoidon lääkärikunnasta. Tämän vuoksi on panostettava myös ohjaukseen ja ohjaajalääkäreiden koulutukseen.

Lääkäreiden ulkopuolisen täydennyskoulutusten päätapahtumiin osallistutaan kunkin henkilökohtaisen koulutussuunnitelman mukaisesti.

Sisäinen täydennyskoulutus suunnataan kliinisiin aiheisiin ja siihen käytetään mahdollisuuksien mukaan sisäistä osaamista ja työyhteisössä olevia kehittäjä-koulutettuja työntekijöitä. Suurin osa

sisäisestä koulutuksesta järjestetään yhdessä terveyden edistämisen avainalueen hoitotyöntekijöiden kanssa.

Terveyskeskussairaala

Väestön ikääntyminen tuo erityisen haasteen klinisen laaja-alaisen ammattitaidon ylläpitoon. Potilaiden nopea siirtyminen hoitoketjussa erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon välillä tarkoittaa klinisesti haastavampia ja huonokuntoisempia potilaita terveyskeskussairaalassa. Tämä puolestaan lisää osaamisen tarvetta potilaan tilan arvioinnissa, tarvittavien toimien ennakkoinnissa ja potilaan voinnin äkillisesti muuttuessa. Kehittämistarpeissa korostuu myös moniongelmaisen potilaan hoitotyön tueksi rakennettava verkostoyhteistyö, ns. case manager-toiminta sekä potilas- ja henkilöturvallisuuskoulutus. Vaativampien infektioiden hoitokäytänteiden päivittäminen on ajankohtaista JUSTissa mahdollistaman eristyshoidon vuoksi.

Lean kouluttautumisen myötä potilaan saama lisäarvo tulee toteutumaan hoidon laadun standardoimisen ja hoidon kokonaisvaikuttavuuden lisäämisen myötä. Vitaalimittaustausten tekninen suoritus standardoidaan ja mittaustiheys määritetään potilasryhmäkohtaisesti. Hoitajakson aikana tullaan toteuttamaan entistä laajempi hoidon tarpeen arvio sisältäen mm. vajaaravitsemusriskin arvio ja ravitsemuksen jatkoseurannan järjestäminen riskiryhmille.

Mielenterveys- ja päihdetyö

Psykiatrian laitoshoitopaikkojen määrän vähentyminen (4 sairaalapaikkaan 10 000 asukasta kohden) lisää avohoidon määrää ja osaamistarvetta perusterveydenhuollossa. Avohoitajärjestelmän tulee tarjota tulevana vuosina monipuoliset, laadukkaat ja laajat avohoidon mielenterveys- ja päihdepalvelut, joissa tehdään saumatonta yhteistyötä muun terveydenhuollon sekä sosiaalityön kanssa. Henkilöstön osaamista ja asiantuntijuutta on lisättävä ja vahvistettava. Koulutustarpeita tulevana vuosina on klinisen mielenterveys- ja päihdehoitotyön erityiskysymyksissä sekä systemaattisen arvioinnin käytössä hoitotyön toteuttamisessa, johtamisessa ja substanssin kehittämisessä, joihin liittyviin koulutuksiin ja kehittämissäpäiviin henkilöstö osallistuu.

Suun terveydenhuolto

Väestön ikääntyminen ja terveyskäyttäytymisen huononeminen lisäävät suun terveyserojen kasvua ja suun sairauksien polarisoitumista. Tämä tuo haastetta klinisen ammattitaidon kehittämiselle ja syventämiselle myös ennaltaehkäisevän hoidon puolella. Painopistettä viedään entisestään ennaltaehkäisevään suuntaan, jolloin suun hoitotyön kehittäminen korostuu.

Suun terveydenhuollossa järjestetään johtamiseen liittyvää koulutusta esimiehille sekä Keski-Uudenmaan sote-yhteiskoulutuksia, täydennyskoulutusta ja verkko-oppimista koko henkilökunnalle. Suun terveydenhuollossa on sopimukset Helsingin ja Oulun yliopiston kanssa loppuvaiheen opiskelijoiden käytännönpalvelun suorittamiseen

Aikuisten sosiaalipalvelut

Henkilöstön siirtyminen Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään ja vuoden 2018 organisaation hajautuessa usealle eri tulosalueelle kuntayhtymässä vaikuttaa henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Merkittävintä on kuitenkin henkilöstön muutosvalmennus mittavassa muutostilanteessa.

Työssäjaksamisen tukeminen ja työyhteisötaidot ovat välttämättömiä painotuksia koulutuksessa asiakaskunnan haastavuuden ja määrän lisääntyessä. Työssäjaksamisen tukeminen mahdollistaa

henkilökohtaisten tehtävien tarkennukset työnkuviin sekä erikoistumisen työntekijän omien osaamisalueiden suuntaisesti ja mahdollisesti työnkierronkin. Koulutustarpeita tarkastellaan työntekijätasolla huomioiden työntekijöiden yksilölliset toiveet osaamisalueiden vahvistamistarpeista. Työnohjaus kuuluu jokaisen työntekijän ammatillisen kehittymisen välineisiin samalla tukien myös työssäjaksamista.

Erityistä huomiota kiinnitetään myös asiakastyön dokumentoinnin osaamisen kehittämiseen, joka liittyy kansalliseen Kansa-hankkeeseen. Kansa-hankkeen myötä sosiaalihuollon kirjaamiskäytännöt yhtenäistetään vuoden 2020 loppuun mennessä.

Asiakasmäärät tulevat jatkamaan kasvua aikuisten sosiaalipalveluissa Lähivuosien merkittävin muutos tulee olemaan sote-ratkaisut ja tähän liittyvät palvelutuotannon mallit. Tämä on mahdollisuus luoda uudenlaisia sosiaalipalvelujen toimintamalleja ja edellyttää eri toimijoiden välisen yhteistyön uudistumista sekä työnjaon uudistamista. Eri tiedollisten ja taidollisten osaamisalueiden vahvistaminen tukee työntekijöiden mahdollisuuksia valmistautua muutoksiin ja erikoistumisen vaateisiin.

Muita keskeisiä henkilöstön osaamistarpeisiin vaikuttavia toimintaympäristön muutoksia ovat ikärakenteen muutos, asiakaskunnan monimuotoistuminen, uudet asiakasryhmät (mm. kielelliset ja kulttuuriset ryhmät), palvelujen ja teknologian integroituminen (mm. sosiaalinen media, verkostot ja hyvinvointiteknologia), taloudellisten resurssien rajallisuus, väestön alueellinen keskittyminen sekä palvelurakenteiden muutokset. Toimintaympäristön muutokset siirtävät osaamistarvetta teknologia- ja yhteistyöosaamisen suuntaan. Asiakkaiden osallisuuden lisääminen palvelujen suunnittelussa, kehittämisessä, toteuttamisessa ja arvioinnissa tulee näkymään yhteiskehittämisen koulutuksina.

Asiantuntijatyön substanssin vahvistamiseksi osallistutaan sekä seudullisiin yhteistapaamisiin että vuosittaisiin kansallisiin seminaareihin kunkin työntekijän omia oppimis- ja osaamistavoitteita tukien sekä mahdollisuuksien mukaan myös tiimeinä. Työn substanssiosaamista vahvistetaan osallistumalla sosiaalisen kentän erityisalueisiin liittyviin koulutuspäiviin ja seminaareihin.

Kotona asumisen tuki

Ikääntyneiden määrän lisääntyminen ja tämän myötä tapahtuva palvelutarpeen kasvu edellyttävät uudenlaista palvelujen monimuotoistamista etenkin ikääntyneiden kotona asumisen tukemiseen, toimintakyvyn ylläpitämiseen sekä osallisuuden vahvistamiseen. Tavoitteena on ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten kuntalaisen itsenäisen toimintakyvyn parantaminen. Henkilöstöltä edellytetään kykyä monisairausten tunnistamiseen, asiakkaan palvelukokonaisuuden hallintaan sekä asiakaslähtöisen palveluohjauksen ja hoitotyön toteuttamiseen. Kotona asumista mahdollistavien palvelujen kehittäminen on yksi palvelualueen strateginen painopiste lähivuosina.

Vuosien 2017–2019 aikana kehitetään Järvenpään kaupungin kotihoidon itseohjautuvaa toimintamallia. Kehittämistyö sisältää henkilöstön koulutukseen, ohjaukseen, valmennukseen ja tukemiseen liittyvää tilaisuuksia, koulutusta ja osaamisen vahvistamista itseohjautuvuuden tukemiseksi ja uuden toimintamallin toteuttamiseksi.

Osaamista tulee vahvistaa erityisesti seuraavilta aloilta:

- geriatrinen osaaminen
- muistisaira-an asiakkaan hoito ja kohtaaminen

- ennaltaehkäisevä työ ja hoidon tarpeen arviointiosaaminen
- toimintakyvyn ja palvelutarpeen arviointi
- dialogiset menetelmät asiakastyön tukena
- lääkehoito
- ikääntyneiden ja vajaakuntoisten hyvä ravitseminen
- sairaanhoidollinen hoitotyöosaaminen
- kansansairaudet esim. diabetes, sydän- ja verisuonisairauksien hyvä hoito
- mielenterveys- ja päihdeasiakkaan hoito- ja kohtaamisosaaminen
- voimavaralähtöisen palveluohjauksen ja hoitotyön hallinta
- tiedonkulun ja kirjaamisen hallinta sekä verkostotyön taidot
- kuntoutus ja kuntoutuksellisten palvelujen kehittäminen

Erityisasuminen

Ikääntyvien määrän lisääntyessä kasvaa ympärivuorokautisten asumispalvelupaikkojen määrä vuosittain. Samaan aikaan myös asiakkaiden yksilölliset tarpeet palvelujen ja hoidon osalta kasvaa. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen erityisesti monisairauksien tunnistamisessa ja hoidossa, sairauenhoidossa, kuntouttavassa työotteessa, geriatriassa hoitotyössä, mielenterveyden ja päihteiden kysymyksissä sekä moniongelmaisten asiakkaiden kohtaamisessa on tulevien vuosien keskeisiä painopisteitä. Myös muiden erityisryhmien palvelutarpeet kasvavat tulevien vuosien aikana, jolloin palvelujen ja asiakkaan tarpeenmukaisen tuen järjestäminen edellyttävät uudistuvaa ja ajantasaista osaamista. Koska erityisasuminen palvelut järjestetään suurimmaksi osaksi ostopalveluina, vahvistuu vuosittain avainalueen rooli palvelutuottajien kumppanina, neuvojina, opastajina ja laadun seuraajina.

Osaamisen painopisteet:

- muistisairaudet ja hoitotyöosaaminen
- psykogeriatrinen hoitotyö
- kansansairaudet esim. diabetes, sydän- ja verisuonisairaudet
- mielenterveys- ja päihdeosaaminen, sosiaaliset ongelmat
- kuntoutumista tukeva hoitotyö
- teknologian lisääntyminen
- voimavaralähtöisen palveluohjauksen ja hoitotyön hallinta
- toimintakyvyn ja palvelutarpeen arviointi
- dialogiset menetelmät asiakastyön tukena
- lääkehoito
- uudistuva valvonta ja laadunseuranta
- kuntoutus ja kuntoutuksellisten palvelujen kehittäminen

Perhesosiaalityö

Keski-Uudenmaan sote-aluemallin valmisteluun liittyvä valtakunnalliseen kärkihankkeen Lasten ja perheiden muutosohjelmaan päätyttyä osallistutaan edelleen valtakunnalliseen yhteistyöhön perhekeskuksen kansallisessa verkostossa.

Henkilöstön osaamista vahvistetaan kansalliseen terveysarkistoon, Kantaan liittymisessä sekä sosiaalihuollon kirjaamisissa. Kansa-hankkeen myötä sosiaalihuollon kirjaamiskäytännöt yhtenäistetään vuoden 2020 loppuun mennessä. Lasten ja nuorten käytöshäiriöiden ja psyykkisen

oireilun sekä erityisen tuen ja erityispalvelujen tarpeen väheneminen oikea-aikaisella tuella edellyttää henkilöstön kouluttautumista.

Perhesosiaalityössä henkilöstön osaamista vahvistetaan erityisesti:

- Osaamisen lisääminen kuntalaisten osallisuuden ja palvelun arkivaikutusten sekä käyttäjälähtöisyyden tarkastelussa, tulevien ratkaisujen ennakoinnissa ja palveluiden toteuttamistavoissa.
- Sähköiseen toimintaympäristöön siirtyminen ja osaamisen päivittäminen erilaisten ohjelmistojen ja palvelukonseptien käytössä
- Kansainväliset perheoikeudelliset asiat sekä monimuotoisten perheiden huomioiminen eropalveluissa ja lastenvalvojien walk-in palveluiden pilotointi (seudullinen perheoikeudellinen yksikkö)
- Kriisityön koulutuksen päivittäminen seudullisessa sosiaali- ja kriisipäivystyksyksikössä ja lastensuojelussa
- Psykososiaalisen työn osaamisen kasvattaminen valmiutta ja varautumista vaativissa tilanteissa sosiaali- ja kriisipäivystyksessä
- Perhekeskustoimintaa kehitetään ja sen henkilöstöä koulutetaan kokonaisuudessaan valtakunnallisen lasten- ja perheidenpalvelujen muutosohjelman mukaisesti monialaisesti vastaamaan perheiden tarpeita.
- Systeemisen lastensuojelun työskentelymalli otetaan käyttöön valtakunnallisten THL:n suositusten ja ohjeiden mukaisesti. Kouluttajakoulutukset alkavat keväällä 2019 ja systeemisen mallin jalkauttaminen suunnitellaan vuoden 2019 aikana.
- Lastensuojelun sijoituksessa olevien nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmat ovat lisääntyneet, minkä vuoksi järjestetään mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkintokoulutus vastaanottoyksikön ja jälkihuollon ohjauksen henkilöstölle.
- Lastensuojelun pitkäaikaisessa kuntouttavassa hoidossa Gas-toimintakykyarvioinnin kehittäminen.
- Keski-Uudenmaan alueen perheasioiden sovittelun järjestämistavan kehittämisen.

7.2 Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue

Sosiaali- ja terveystalvelujen tuotannon siirtyminen Keski-Uudenmaan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymään vaikuttaa merkittävästi koko palvelualueen rakenteeseen ja toimintaan. Perhesosiaalityön avainalue siirtyy kokonaisuudessaan kuntayhtymään.

Uuden Järvenpään pääasiallisena tehtävänä on kaupunkilaisten hyvinvoinnin, osallisuuden ja paikallisen demokratian sekä kaupungin elinvoiman edistäminen. Digitaalisia palveluita ja digitaalisen tiedon käyttöä lisätään kaikilla alueilla mm. hyödyntämällä Office365:n tuomia uusia mahdollisuuksia.

Uuden Järvenpään johtamisessa vahvistetaan henkilöstön itseohjautuvuutta, jonka osaamista pyritään edistämään laajasti. Nämä tulevat suuret muutokset edellyttävät henkilöstöltä moniammatillisen ja verkostomaisen työtavan vahvistamista sekä kuntalaisten osallisuutta mahdollistavien työtapojen hallintaa ja digitaalisten palveluosaamisen kartuttamista. Tämä edellyttää henkilöstön lisäkouluttamista ja osaamisen vahvistamista mm. erilaisista osallistumisen alustoista ja välineistä.

Opiskeluhoitopalveluja on järjesteltävä uudelleen koulu- ja opiskeluterveydenhuollon siirryttyä pois ja oppilaitosten kuraattoriostopalvelujen siirtyessä omaksi toiminnaksi sekä palvelun laajentuessa aikuisopiskelijoihin ja oppilasmäärien kasvaessa.

Lähivuosina uudistetaan palveluverkkoa ja vuonna 2019 on ajankohtaista monien uusinvestointien valmistelu. Tilojen monimuotoista ja tehokasta käyttöä pyritään tehostamaan ja ottamaan huomioon jo suunnitteluvaiheessa erityisesti uusinvestoinneissa. Tähän liittyvää osaamista tullaan vahvistamaan erityisesti ko. hankkeisiin osallistuvan henkilöstön osalta.

Maahanmuuttajataustainen väestö kasvaa lähinnä työperäisen muuton vuoksi ja peruspalveluissa työskentelevän henkilöstön osaamista tulee päivittää kaksisuuntaisen kotoutumisen onnistumiseksi mm. toisenlaisen kulttuurin kohtaamisen ja kielitaitokysymysten osalta.

Varhaiskasvatuksessa vuoden 2019 painopisteinä ovat 1.9.2018 voimaan tulleen varhaiskasvatuslain toimenpiteiden jalkauttaminen sekä syksyllä 2017 voimaan tulleen Järvenpään varhaiskasvatussuunnitelman käyttöönoton jatkaminen. Uuden lain osalta osaamisen kehittämisen painopisteenä on erityisesti kiusaamisen ehkäisy sekä henkilöstön arviointiosaaminen. Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteista eniten osaamisen kehittämisen tarvetta on laaja-alaisen osaamisen tavoitteiden edistämässä ja niistä tullaan erityisesti panostamaan lasten monilukutaidon ja tv:n pedagogisen käytön edistämiseen. Esi- ja perusopetuksen pedagoginen yhteistyö ja nivelvaiheen toteuttaminen lisäävät myös henkilöstön osaamisen kehittämisen tarvetta.

Järvenpään esi- ja perusopetuksen uudet opetussuunnitelmat on otettu käyttöön porrastetusti syksystä 2016 alkaen siten, että yläkoulun viimeisetkin luokat ottavat sen käyttöön syksyllä 2019. Uusien opetussuunnitelmien myötä pyritään vahvistamaan uuden pedagogiikan ja uusien oppimisympäristöjen käyttöönottoa, mikä merkitsee henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäystarvetta. Vuoden 2019 painopisteinä ovat muutosjohtaminen, oppimisen tuki, kiusaamisen ehkäiseminen ja häirintään puuttuminen. Ensimmäisen vieraan kielen opetus alkaa lv. 2019–2020 jo ensimmäiseltä luokalta alkaen.

Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueelta siirtyy lukiokoulutus ja Kasvun tuen palveluista opiskeluhoitopalvelut samalle avainalueelle perusopetuspalvelujen kanssa ja näin muodostuu uusi opetuspalveluiden avainalue. Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen sekä opiskeluhoitopalvelujen yhteisiin prosesseihin liittyvää koulutusta lisätään.

Lisäksi on tutustuttava avainalueiden lainsäädännön tai muiden ohjaavien suunnitelmien muutoksiin ja osattava viedä niiden edellyttämiä toimenpiteitä käytäntöön.

Esikunta (yhteinen Hyvinvoinnin palvelualueen kanssa)

Esikunnan, erityisesti talouspäällikön ja erikoissuunnittelijan johdolla kehitetään johdon ja päälliköiden kanssa mittareita, indikaattoreita sekä tuotteistamista sovitussa piloteissa. Osallistutaan kaupungin sähköisen hyvinvointikertomuksen kokoamiseen. Osallistutaan valikoituihin pilottihankkeisiin ohjelmistorobotiikan osalta. ICT-tiimi tukee mittareiden ja indikaattoreiden sähköiseen toimintaympäristöön siirtämistä.

ICT-tiimi tukee kouluja ja päiväkoteja sähköisten työpöytien ja oppimisympäristöjen sekä sähköisen opiskeluhuolto-ohjelman käytössä. Kaupungin talous- ja henkilöstöhallinnon ohjelmien jatko- ja täydennyskoulutukset jatkuvat palvelualueilla.

Esikunta ohjaa yhteistyössä konsernipalveluiden kanssa alla olevien koulutuksien toteuttamista avainalueiden erityistarpeet huomioiden;

- sähköinen asiointialusta mm. lomakkeiden digitalisointi sekä tilan- ja ajanvarausohjelmat
- sähköiseen hyvinvointikertomukseen liittyä osaaminen
- tuotteistamisen ja palvelumuotoilun jatkaminen
- uuden laskentarakenteen käyttöönotto ja Kunta- tieto hankkeeseen valmistutuminen
- turvallisuus- ja valmiussuunnitteluun liittyvät koulutukset ja harjoitukset
- Uuden Järvenpään toimeenpanoon ja Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymään siirtymiseen liittyviä koulutuksia
- uuden Oppilashallinto-ohjelman käyttöönottoon liittyvät koulutukset

Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen sekä Hyvinvoinnin palvelualueen johtoryhmällä on johtoryhmän valmennusta ja se osallistuu yleisiin johtamisen ja toiminta-alueensa ajankohtaisiin valtakunnallisiin seminaareihin ja koulutuksiin.

Varhaiskasvatus

Valtakunnallisessa varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa lainsäädännössä tapahtuneet muutokset, kaupungin visiosta johdetut painopisteet ja kehittämishankkeiden tuloksista nousevat kehittämistarpeet vaikuttavat osaamisen johtamiseen kaikilla tasoilla. Tiivis yhteistyö perusopetuksen kanssa vaikuttaa omalta osaltaan osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön osaamisen vahvistamisen painopisteitä ovat:

- jatketaan henkilöstön osallistamista valtakunnallisten perusteiden pohjalta laadittavan kuntakohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman (Vasu) juurruttamiseen sekä siihen liittyvään koulutuksen järjestäminen koko henkilöstölle
- esimiesten arviointiosaamisen kehittäminen
- huoltajien osallisuutta edistävät dialogiset toimintamallit ja menetelmät
- sähköisten oppimisympäristöjen ja -opetusvälineiden hallinta sekä sähköiset asiakaspalvelut (sähköinen työympäristö/alusta tiimin pedagogiselle toimintasuunnitelmalle, O365-ympäristö)
- tieto- ja viestintäteknologian pedagoginen käyttö sekä monilukutaidon edistäminen varhaiskasvatuksessa.
- monikulttuurinen osaaminen ja suomi toisena kielenä -osaamisen vahvistaminen
- varhaiskasvatuksen lapsiryhmissä tapahtuvan pedagogiikan kehittäminen kehittämishankkeista ja niiden tuloksista nousevilla toimenpiteillä ja menetelmillä (Kehittävä palaute: observointiin ja erilaisiin arvioinnin mittareihin pohjautuva reaaliaikainen ja syvälinen varhaiskasvatuksen arjesta saatava palaute, Iloa, leikkiä ja yhdessä tekemistä - varhaisvuosien fyysisen aktiivisuuden suositusten toteuttaminen sisältäen fyysisesti aktivoivan toimintaympäristön rakentamisen, luonnossa liikkuen - hanke)

- terveys ja turvallisuus varhaiskasvatuksessa: kokonaisturvallisuuden suunnittelu, riskien tunnistaminen ja ennaltaehkäisy sekä suunnitelmien yhteensovittaminen ja käyttöönottoaminen sekä Tutormaxin tulosten perusteella tarvittava osaamisen varmistaminen.
- monimuotoisten tilojen ja oppimisympäristöjen rakentamiseen ja suunnitteluun liittyvä koulutus

Opetuspalvelut

Uusien opetussuunnitelmien toimeenpano ja perusopetuksen palvelutarpeen muutoksiin vastaaminen ja palvelurakenteen muuttaminen edellyttävät henkilöstön osaamisen vahvistamista. Myös perusopetuksen johtamisrakenteiden uudistaminen ja tiivis yhteistyö varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen sekä lukiokoulutuksen kanssa vaikuttavat omalta osaltaan osaamisen kehittämiseen.

Perusopetuksessa henkilöstön osaamista tuetaan etenkin seuraavilla alueilla:

- oppilaitosjohtamiseen liittyvät uudet työkalut (esimieskoulutusta rehtoreille)
- opetussuunnitelman edellyttämä pedagogisten menetelmien monipuolistaminen mm. yhteisopettajuus/samanaikaisopetus/työparityöskentely sekä positiivinen pedagogiikka; nopeasti muuttuvan koulumaailman koulutukset oppimisympäristöistä.
- sähköisten oppimisympäristöjen ja -opetusvälineiden hallinta
- oppilashallinto-ohjelman uusimiseen liittyvät koulutukset
- yhteisöllisen oppilashuollon käytännön tietämyksen lisääminen
- monikulttuurinen osaaminen ja suomi toisena kielenä -osaamisen vahvistaminen
- ensimmäisen vieraan kielen aloittaminen ensimmäiseltä luokalta koulutukset
- Keski-Uudenmaan soten yhteisiin Liikunnallisen elämäntavan edistäminen, mm. välituntiliikunta
- monimuotoisten tilojen rakentamiseen ja suunnitteluun ja niissä toimimiseen liittyvä koulutus
- oppimisen tuen koulutukset koko henkilöstölle
- kiusaamisen ennaltaehkäisy ja puuttuminen sekä koulupoissaoloihin puuttuminen

Lukion toimintaa viitoittaa uuden opetussuunnitelman toimeenpano sekä digitaalisten palvelujen kehittäminen. Sähköisten ylioppilaskirjoitusten viimeinen vaihe, matematiikan koe, on keväällä 2019 ja siihen liittyvää koulutusta ja valmistautumista järjestetään.

Järvenpään lukio on mukana opetushallituksen valtakunnallisessa lukion kehittämisverkostossa, jonka kautta tulevaan koulutukseen osallistutaan. Järvenpään lukiolle myönnetty matemaattis-luonnontieteisiin erityistehtävä, mikä edellyttää mittavaa henkilöstön täydennys- ja jatkokoulutusta.

Opiskeluhooldopalvelut

Henkilökunnan osaamisen vahvistamista tarvitaan, kun oppimisen tuki ja oppilas- ja opiskelijahuoltolain palvelut ovat laajentuneet koskemaan aikuisopiskelijoita ja tulee turvata opiskeluhooldopalvelujen riittävyys eri oppilaitoksissa.

Opiskeluterveydenhuolto siirtyy Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymään ja palveluja joudutaan uudelleen järjestelemään. Lasten perheiden matalan kynnykset palveluja kehitetään yhdessä eri toimijoiden yhteistyönä oppilas- ja opiskelijahuoltolain linjausten mukaisesti.

Osaamisen vahvistaminen lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmissa. Neuropsykiatrisen valmennuksen osaajien kouluttaminen on edelleen painopisteenä, jotta voidaan vastata paremmin erityistarpeiden lasten tuomiin neuropsykiatrisiin osaamishaasteisiin lisäämällä ohjausosaamista lapsille.

7.3 Hyvinvoinnin palvelualue

Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuotannon siirtyminen Keski-Uudenmaan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymään vaikuttaa merkittävästi koko palvelualueen rakenteeseen ja toimintaan.

Uuden Järvenpään pääasiallisena tehtävänä on kaupunkilaisten hyvinvoinnin, kulttuurin, osallisuuden ja paikallisen demokratian sekä kaupungin elinvoiman edistäminen, jolloin sivistyspalvelujen ja kansalaistoiminnan merkitys tulevat vahvistumaan. Digitaalisia palveluita ja digitaalisen tiedon käyttöä lisätään kaikilla alueilla mm. hyödyntämällä Office365:n tuomia uusia mahdollisuuksia.

Vuoden vaihteessa tehdään Hyvinvointitehtävään liittyvät organisaatiomuutokset. Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualueen nimi vaihtuu Hyvinvoinnin palvelualueeksi ja sinne sijoittuu uusi hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (Hyte) avainalue. Keskeisenä henkilöstön koulutuksen painopisteen on uuden palvelualueen toiminnan rakentaminen.

Nämä tulevat suuret muutokset edellyttävät henkilöstöltä moniammatillisen ja verkostomaisen työtavan vahvistamista sekä kuntalaisten osallisuutta mahdollistavien työtapojen hallintaa ja digitaalisten palveluosaamisen kartuttamista. Painopisteen siirtyminen hyvinvointiin ja kuntalaisten osallisuuden vahvistamiseen edellyttää alueen henkilöstöltä osittain kokonaan uusia toiminta- ja työskentelytapoja sekä uudenlaista asennetta, oman asiantuntijaroolin vahvistamista yli avainaluearajojen ja monitoimijaista työskentelyä.

Uuden Järvenpään johtamisessa vahvistetaan henkilöstön itseohjautuvuutta, jonka osaamista pyritään edistämään laajasti. Lisäksi henkilöstön on perehdyttävä lainsäädännön muutoksiin ja toimenpantava eri osa-alueiden suunnitelmia. Toimintaympäristön muutokset edellyttävät henkilöstön ammattialaan liittyvän substanssiosaamisen jatkuvaa päivittämistä

Maahanmuuttajataustaisen väestön määrä kasvaessa hyvien väestösuhteiden kehittäminen on huomioitava niin peruspalveluissa kuin sidosryhmien tuottamissa palveluissakin. Tämä edellyttää panostusta kulttuurikoulutukseen ja palvelumuotoiluun mm. Keski-Uudenmaan sote - kuntayhtymän kanssa. Nuorten ja aikuisten ennakkoivien työllisyyspalveluiden kehittäminen merkitsee uudenlaista syvenevää verkostoyhteistyötä mm. oppilaitosten sekä yksityisten ja viranomaisten työllisyyspalveluiden kanssa.

Digitaalisia palveluita ja digitaalisen tiedon käyttöä lisätään kaikilla avainalueilla mm.

tilanvarauksissa, kirjastopalveluissa ja oppimateriaaleissa. Lisäksi markkinointia kehitetään sekä otetaan haltuun uusia markkinointikanavia.

Lasten ja nuorten osallistumista kulttuurin ja taiteeseen pyritään vahvistamaan mm. taideopettajien ja perusopetuksen opettajien yhteisillä koulutuksilla ja hankkeilla. Taiteen perusopetuksen uusien opetussuunnitelmien käyttöönotto ja teatteritaiteen perusopetuksen käynnistäminen edellyttävät henkilöstön osaamisen vahvistamista.

Lasten ja nuorten liikunnallista elämäntapaa ja liikunnan suosituksia edistetään yhteisin hankkein. Lisäksi laaditaan toimintaa vuosia eteenpäin viitoittava liikuntapaikkaselvitys ja terveysliikuntaohjelma, jotka tulevat osaksi uutta liikuntaohjelmaa.

Uuden hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (Hyte) avainalueen tehtävänä on vahvistaa kuntalaisten omaa toimijuutta ja edistää kuntalaisten hyvinvointia sekä järjestää tätä tukevia ja eri ryhmille kohdistettuja palveluja yhteistyössä kunnan peruspalvelujen ja kumppaneiden sekä Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän ja tulevan maakunnan kanssa.

Uudelle Hyte-avainalueelle sijoittuu lapsiperheiden Hyte- palvelut kasvun tuen avainalueelta, nuorisotyö koulutus- ja ohjauspalveluista sekä sosiaali- ja terveyspalveluista kuntiin jääviä, kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koordinointi- ja ohjaustehtäviä sekä ikäihmisten ja työikäisten palveluja. Sekä uuden avainalueen muodostamiseen, että uusien tehtävien ja työtapojen kehittämiseen liittyvää koulutusta tarvitaan koko avainalueen henkilöstölle.

Ikäihmisten määrä kasvaa ja elinikä pitenee, mikä näkyy palvelutarpeen lisääntymisenä ja -muutoksina. Tämä edellyttää ennaltaehkäisevää, oikea-aikaista sekä osallisuutta ja toimintakykyä tukevaa toimintaa ja palveluja. Niitä kehitetään Järvenpään ikääntyneiden hyvinvointisuunnitelman 2018 - 2019 tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten suuntaisesti. Toiminnassa vahvistetaan tällä hetkellä toimivia käytänteitä ja yhteistyötä eri tahojen kanssa sekä nostetaan esiin ikääntyneeseen väestöön kohdentuvia kehittämiskohteita. Tavoitteena on, että ikääntyneet itse ovat vahvasti mukana tässä kehittämistyössä ja ottavat vastuuta omasta hyvinvoinnistaan.

Hyvinvointia ja terveyttä edistäviä varhaisen tuen ja matalankynnyksen palveluja kehitetään yhteistyössä varhaiskasvatuksen ja opetuspalveluiden kanssa sekä jatketaan jo aloitettujen yhdyspintojen rakentamista Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän kanssa.

Me-talon mukaisen toiminnan aloittaminen liikkuvana toimintamallina ja siihen liittyvät henkilöstön työpajat

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (Hyte) palvelut

Avainalueen osaamisen kehittämisen painopisteet:

- Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän ja kaupungin yhteisten toimintaprosessien rakentamiseen liittyvää koulutusta
- kuntalaisten osallisuuden vahvistaminen ja Hyte:n uusien toimintatapojen kehittämiseen liittyvä koulutus
- lasten perheiden matalan kynnykset palvelut sekä vertais - ja verkostotoiminta

- Me-talon toimintamallin henkilöstölle suunnatut työpajat
- lasten ongelmien moniammatillinen tutkiminen ja verkostotyö ongelmien ratkaisutaitojen kehittäminen (esim. lapsiperheiden hyvinvointipalvelujen kehittäminen yhdessä varhaiskasvatuksen kanssa)
- kiusaamisen ehkäisyyn liittyvä koulutus; K0- toimintamalli
- osaamisen vahvistaminen lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmissa
- sähköiseen toimintaympäristöön siirtyminen ja osaamisen päivittäminen erilaisten ohjelmistojen ja palvelukonseptien käytössä
- ikäihmisten Hyten toimintamenetelmiin tutustumista ja vanhusasiamiehen tehtävien edellyttämän osaamisen vahvistamista
- aikuisväestön Hyten menetelmien osaamisen laajentamista.
- osaamisen vahvistamista yhteistyörakenteiden ja toimintatapojen kehittämisessä eläkeläisneuvoston ja vammaisneuvoston sekä kaupungin eri toimijoiden ja rakenteilla olevan Hyvinvointikampuksen sekä Keski- Uudenmaan soten kanssa.
- hyvinvoinnin ennakointia ja seuranta, sähköinen hyvinvointikertomus

Työllisyys- ja kotouttamispalvelut

Osaamisen ja työllisyyden edistämisen henkilöstön osaamista vahvistetaan:

- Sote-, maakunta- ja kasvupalvelu-uudistukseen liittyvä koulutus
- ennaltaehkäisevien työllisyyspalveluiden kehittäminen nuorille, aikuisille ja maahanmuuttajille
- nuorten ja aikuisten yksilöllisten koulutuspolkujen ja -palveluiden järjestäminen sekä ammatillisten työpajojen kehittäminen eri toimijoiden yhteistyönä
- Ohjaamotoiminnan edelleen kehittäminen ja palveluohjauksen laajentaminen aikuisväestöön
- haastavien mielenterveysongelmien ja päihteiden käytön kohtaaminen palveluissa
- tiimien itseohjautuvuuden ja asiakaslähtöisyyden vahvistaminen
- uudet sähköiset työvälineet ja henkilöstön ICT-koulutus
- palvelumuotoilu
- markkinointiosaaminen ja sosiaalisen median laajempi hyödyntäminen
- monikulttuurisuusosaaminen ja maahanmuuttajatyön prosessin eri vaiheisiin liittyvä substanssiosaaminen
- Keski-Uudenmaan soten ja kaupungin yhteisten toimintaprosessien rakentaminen
- nuorten ja aikuisten hyvinvointiin ja osallistamiseen liittyvä koulutus

Vapaa-aika ja harrastuspalvelut

Vapaa-aika ja harrastamisen avainalueella painopistealueita vuonna 2019 ovat liikunnallisen elämäntavan edistäminen, liikuntapoliittisen ohjelman ja liikuntapaikkaohjelman ja -verkon päivittämisen loppuunsaattaminen sekä sähköisen asioinnin ja sosiaalisen median mahdollisuuksien kehittäminen.

Toinen merkittävä kokonaisuus avainalueella on taiteen perusopetuksen opetussuunnitelmien uudistaminen ja siihen liittyvä eri taidealojen pedagoginen kehittäminen. Tällä avainalueella korostuu myös Uusi kunta -hankkeen valmistelu, jossa korostetaan terveyden ja hyvinvoinnin

edistämistä ja kansalaistoiminnan vahvistamista. Henkilöstön osaamista tarvitaan enenevässä määrin myös kohdennettaessa kulttuuri- ja liikuntatarjontaa lapsille ja nuorille sekä ikääntyvälle väestölle ja ottaessa huomioon eri ikäryhmien tarpeet ja vaatimukset.

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä keskeisiä aiheita ovat:

- vapaaehtois- ja kansalaistoiminnan kehittäminen sekä muun osallisuuden vahvistaminen, kuntapalveluiden rooli julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kentässä
- taiteen perusopetuksen ja taideopetuksen pedagoginen kehittäminen
- lasten ja nuorten osallisuus kulttuuriin, liikuntaan ja taiteeseen liittyvä osaamisen kehittäminen
- liikuntapaikkarakentaminen ja projektinhallinta
- sosiaalisen median mahdollisuudet asiakaspalvelussa ja palveluiden markkinoinnissa
- sähköisen asioinnin kehittäminen
- kaupungin omistamien tilojen ulosvuokrauksen toimintamallin kehittäminen ja toimeenpano
- verkkopedagogiikka sekä sähköisten oppimisympäristöjen ja -opetusvälineiden hallinta
- hyvän taidesuhteen luominen ja elinikäisen liikuntaharrastuksen luominen: pedagogisten taitojen kehittäminen ja pedagogisen toiminnan arviointi
- osallisuus ja kansalaistoiminta ja siihen liittyvä työkalut
- Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän ja kaupungin yhteisten toimintaprosessien rakentaminen

Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut

Kulttuuri- ja tapahtumapalveluissa henkilöstön osaamisen kehittäminen painottuu lasten ja nuorten osallisuuden vahvistamiseen taiteen ja kulttuurin harrastamisessa sekä kaupungin kulttuuritapahtumien koordinointiin. Markkinointia kehitetään uusia markkinointikanavia hyödyntäen. Henkilöstön osaamista vahvistetaan mm. seuraavissa asioissa:

- erityisohjelmien käyttöön liittyvä koulutus mm. uudet ajan- ja tilanvarausohjelmat, museo- ja kirjastoalan digitalisoituminen, Järvenpää-talon tekniikka.
- sosiaalisen median laajempi hyödyntäminen
- kuvankäsittelyn ja graafisen julkaisemisen osaaminen (Adobe Photoshop, InDesign, Illustrator)
- uuden kirjastojärjestelmän sekä itsepalvelukirjaston kehittäminen
- markkinointiin ja palvelumuotoiluun liittyvä koulutus
- ensiapukoulutus (vanhojen EA-korttien päivitys) kaupunkitasoisena koulutuksena.

7.4 Konsernipalvelut

Konsernipalvelujen henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimukset kasvavat ja monipuolistuvat lähivuosien aikana. Tarvitaan henkilöstön kykyä uusiutua, ottaa haltuun uusia tehtäviä sekä kykyä selviytyä erilaisista yllättävistä ja nopeaa reagointia edellyttävistä tilanteista työssä. Kaikki nämä edellyttävät motivaatiota osaamisen päivittämiseen. Toimintaympäristössä tapahtuvat nopeat muutokset digitalisoitumisen myötä sekä Konsernipalvelujen toiminnan tavoitteena oleva toimintakulttuurin muutos hallinnoinnista kohti kumppanuutta palvelualueiden

kanssa edellyttävät uudenlaista osaamista jokaiselta Konsernipalvelujen työntekijältä. Lisäksi Konsernipalveluissa vahvistetaan henkilöstön itseohjautuvuutta ja moniammatillisten tiimien toimintaa. Toiminnan kehittämisen tavoitteena on yhdenmukaistaa Konsernipalvelujen toimintaa yli osa-alueiden, vähentää siiloutumista talous-, hallinto-, ICT-, viestintä- ja HR-toimintoihin. Työskentely tiivistyy ja muuttuu entistä enemmän yhteiseksi työksi, jossa toiminta on asiakaslähtöistä ja tuottaa asiakkaalle laadukkaita palveluja erilaisten moniammatillisten tiimien tuottamana.

Toimintakulttuurin muuttaminen

Konsernipalvelujen koko henkilöstön osaamista vahvistetaan koulutuksella, joka tukee toimintakulttuurimuutoksen sisäistämistä ja ymmärtämistä. Koulutuksen tavoitteena on itseohjautuvien tiimien toimintamalli, asiakaslähtöisen toimintakulttuurin ja digitalisaation edistäminen sekä esimiesten voimavarana toimiminen. Konsernipalvelujen sisäisiä koulutustapahtumia yhteisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi järjestetään säännöllisesti omien asiantuntijoiden avulla. Koulutuksissa käydään läpi kaupungin tavoittelemaa toimintakulttuurimuutosta sekä sitä, miten se vaikuttaa erityisesti Konsernipalvelujen henkilöstön tapaan työskennellä.

Tällöin korostuvat hyvät vuorovaikutustaidot ja yhteistyökykyisyys sekä kyky entistä itsenäisempään työskentelyyn. Itsensä johtamisen ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen sisältyy toimintakulttuurimuutokseen, jota edistetään Melodia-henkilöstökoulutuksena järjestettävällä Tuloksellisen itsensä johtamisen ja hyvän yhteistyön valmennusohjelmalla.

Tiimityöskentelyssä tulee painottumaan itseohjautuvuus ja erityisesti yhteisöohjautuvuus ja nämä teemat asettavat osaamisvaatimuksia niin valmentavalle johtajuudelle kuin työntekijöillekin. Tämän kehitystyön tukena käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita perustuen kilpailutukseen palvelun tuottajasta itseohjautuvuuden tukemiseksi.

Asiantuntijatyön ja projektijohtamisen osaamisen vahvistaminen

Konsernipalvelujen asiantuntijat tulevat tarvitsemaan sekä laaja-alaista asiantuntijaosaamista että syvää erikoistunutta asiantuntemuksen vahvistamista. Laaja-alaisuutta tarvitaan mm. johtamisen tukemisessa, läpi organisaation kulkevien prosessien ohjaamisessa, päätösten vaikuttavuuden arvioinnissa, tuottavuuden ja tuloksellisuuden vahvistamisessa sekä kyvyssä nähdä ja tehdä ratkaisuja kokonaistaloudellisuus huomioiden. Asiantuntijatyö on muuttunut entistä enemmän osallisuudeksi toimia erilaisissa verkostoissa ja verkostojen johtamiseksi. Asiakaslähtöisten palveluprosessien kehittäminen edellyttää asiantuntijoilta osaamista myös palvelumuotoilun ja tuotekehitystyön osalta. Konsernipalvelujen asiantuntijoille mahdollistetaan edelleen palvelumuotoilun oppisopimuskoulutus.

Asiantuntijatyötä tehdään jatkossa entistä enemmän projektimaisesti ja tällöin projektiosaamisen vahvistamista tarvitaan. Projektijohtamisen ja -työskentelyn osaamisen vahvistumiseen tähtäävää koulutusta hankitaan yhteisenä koulutuksena asiantuntijoille.

Syvää erityisosaamista asiantuntijuudessa tarvitaan tilanteissa, joissa ohjataan ja neuvotaan yksittäisiä palvelualueiden esimiehiä tai asiantuntijoita erityiskysymyksissä, esim. hankinta-, viestintä-, laki-, työhyvinvointi- tai virka- ja työehtosopimusten tulkinta-asioissa. Edellä mainitut osa-alueet ja teemat ovat myös vuoden 2019 koulutuksien aiheina. Koulutuksen tarve käydään läpi työntekijän kanssa osaamiskeskustelussa ja Konsernipalvelujen työntekijät osallistuvat

tarvittaessa ulkopuolisten kouluttajien järjestämiin koulutuksiin. Koulutukset kestävät tyypillisesti 1–2 työpäivää.

Osaamista vahvistetaan lainsäädäntöön liittyvien muutosten, mm. EU:n asettaman tietosuojasetuksen osalta ja kuntien talousraportointiin liittyvän Kuntatietohankkeen osalta. Lainsäädännön syvällisen asiantuntemuksen lisäämiseksi mahdollistetaan koulutukset sekä lakipalveluille että HR:n asiantuntijoille sekä kirjanpidon ja taloushallinnon koulutukset talouspalveluiden henkilöstölle.

Teknologian hyödyntäminen ja eri tietojärjestelmien sovellusten osaamisen hallinta

Konsernipalvelujen henkilöstö osallistuu koko henkilöstölle suunnattuihin tietojärjestelmäkoulutuksiin. Henkilöstön osaamista vahvistetaan erilaisten tietojärjestelmien kuten O365 -sovelluksen, Skype-pikaviestintäsovelluksen ja Dream Broker-videoiden käyttöön. Keskeisten sovellusten kuten Kuntarin ja Populuksen raportointiosaamista kehitetään.

Tavoitteena on, että Konsernipalveluissa hyödynnetään kokonaisvaltaisemmin teknologiaa. Etenkin tietojärjestelmäosaamista ja tietojärjestelmistä saatavien tietojen analysointiosaamista vahvistetaan. Yhä enemmän korostuu moniosaaminen ja kyky joustavasti ottaa uusia tehtäviä haltuun. Excel-taulukkolaskentaohjelma mahdollistaa monipuolisen käytön ja sen ominaisuuksia hyödynnetään laajemmin. Rekrytoinnissa hyödynnetään modernin teknologian mahdollisuuksia, kuten sosiaalista mediaa ja videohaastatteluja.

Jotta tietojärjestelmät saadaan entistä tehokkaammin tukemaan toimintaa ja toiminnan johtamista, tarvitaan entistä enemmän osaamista tietojohdamisessa. Osaamisvaatimukset kattavat koko tietojohdamisen prosessin tiedonhallinnasta, kuten tietotuotannon ohjaamisesta, tiedon tuottamisesta ja keräämisestä, tiedon jalostamiseen ja hyödyntämiseen johtamisessa. Tietojen yhteentoimivuus edellyttää tietorakenteiden kuntoon laittamista jolloin ensisijaisen tärkeäksi nousee Master Data osaamisen lisääminen.

Esimiesten voimavarana toimiminen

Konsernipalvelujen tehtävänä on toimia esimiesten voimavarana antaen hyvät toimintaedellytykset esimiesten työlle siten, että esimies voi keskittyä paremmin oman työyhteisönsä johtamiseen. Konsernipalveluiden yhteisissä koulutuksissa pohditaan Konsernipalveluiden roolia tukipalvelujen tuottajana palvelualueille ja miten palveluja tuotetaan mahdollisimman asiakaslähtöisesti.

Viestintä ja kuntalaisten osallisuus

Kuntien toiminta tulee yhä enemmän painottumaan erilaisissa verkostoissa toimimiseen ja kuntalaisten osallistamiseen. Virallisten demokraattisten kanavien lisäksi tulee epävirallisia kanavia, joiden kautta kuntalaisia osallistetaan kehittämään yhdessä kaupungin kanssa palveluja. Osallisuutta voidaan lisätä esimerkiksi madaltamalla vuorovaikutusta sosiaalisen median ja pikaviestimien avulla, MunJäke-sovelluksella, verkkokyselyillä, digitaalisilla palautekanavilla sekä järjestämällä keskustelutilaisuuksia, kyselytunteja tai asukasiloja ja perustamalla eri teemojen ympärille asukasraateja.

Osallisuus edellyttää mm. markkinoinnin keinojen hyödyntämistä ja selkokielen käyttöä, jotta kuntalaiset saadaan osallistumaan kehittämiseen. Näihin liittyvää osaamista vahvistetaan.

Henkilöstön edustajien osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi myös henkilöstön edustajille tarkoitetut ammattiyhdistyskoulutukset ovat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisältyvää osaamisen kehittämistä. Ammattiyhdistyskoulutuksiin (luottamusmies-, yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutukset) ovat oikeutettuja osallistumaan kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevan suosituksen sekä virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti yhteistoimintaelimen jäsenet ja varajäsenet, pääluottamusmies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutettu. Henkilöstöjohtaja / hr -asiantuntija myöntää edellä mainituille henkilöstön edustajille oikeuden osallistua ammattiyhdistyskoulutuksiin.

7.5 Kaupunkikehitys

Tietomallintaminen, digitalisaation hyödyntäminen

Maankäytön suunnittelussa, infrasuunnittelussa ja infrarakentamisessa tullaan tulevana vuosina entistä voimakkaammin panostamaan digitalisaation hyödyntämiseen. Tietomalli-pohjainen suunnittelu on erityisesti rakennussuunnittelussa ja pitkälti myös infrasuunnittelussa jo vakiintunut käytäntö ja on tulossa osaksi myös maankäytön suunnittelua sekä rakentamisessa koneohjauksen muodossa. Kaupunkimallinnus on laajempi käsite/alusta, joka käsittää kaiken tietomallinnetun aineiston hyödyntämistä yhteisellä suunnittelualustalla. Tietomallinnusta ja kaupunkimallinnusosaamista tullaan tarvitsemaan laajalti kaupungin omassa suunnittelutyössä sekä myös osana konsulttisuunnittelun ohjaamista ja valvontaa. Koulutus tilataan ulkopuoliselta kouluttajalta räätälöitynä yksiköiden tarpeen ja kehitystavoitteiden mukaan. Koulutus suunnitellaan kaavoitus ja liikenne -yksikön, kaupunkitekniikan sekä maankäyttö- ja karttapalveluiden suunnittelijoille ja asiantuntijoille.

Kaupunkitekniikan suunnittelupalveluissa tullaan tarvitsemaan ohjelmistokoulutusta, joka on suunnattu tietomallinnuksen tarpeisiin.

Kaupunkitekniikan kunnossapitopalvelujen ulkoistamisen yhteydessä uudelle palvelutuottajalle siirtyvälle henkilöstölle järjestetään ammattiryhmittäin soveltuvia koulutuksia ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Kaupunkikehityksessä pilotoidaan v. 2019 Office365-ympäristön sekä tiedonhallinnan uudistamisen käyttöönottoa.

Projektitoimintaan ja hankehallintaan liittyvää koulutusta järjestetään suunnittelu- ja asiantuntijahenkilöstölle. Työnohjausta järjestetään tiimeille tarpeen mukaan ja johtoryhmä sekä EMAL kehittää omaa toimintaansa yhteisillä valmennus- ja kehittämispäivillä.

Digitalisaatio-osaamista henkilöstölle

Digitalisoitumisen myötä työyhteisön odotetaan vastaavan digitalisoitumisen ja sen myötä tietotyön tuomiin haasteisiin. Haasteena ovat muutokset työorganisaation tavoissa ja toiminnoissa, jotka koskettavat kaikkia työntekijöitä riippumatta työtehtävästä – toimistossa tai maastossa. Tietotyötaitojen kehittäminen antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa oman työn laadukkuuteen sekä edesauttaa hoitamaan työnsä itsenäisesti. Kaupunkikehityksessä on pitkän tähtäimen suunnitelmana, että palveluita muutetaan sähköisiksi ja henkilöstöä koulutetaan sähköisten järjestelmien (esim. venepaikka- ja viljelypalstojen varausjärjestelmän sähköistäminen) käyttöön.

Kaupunkitekniikan avainalueen uusien työntekijöiden perehdyttämisessä tarvitaan käytössä olevien ohjelmistojen koulutusta laajemmin.

Työssä tarvittavien lainsäädäntömuutosten ja lupakorttien päivittäminen

Erityiskoulutusta jatketaan vuonna 2019 erityistehtävien osalta esim. hankinta-, jäte- ja MRL-laki, kiinteistönmuodostuslaki sekä sopimushallinta- ja toteutuksen valvonnan koulutusta.

Lisäksi Kaupunkikehityksessä tarvitaan yhdyskuntasuunnittelussa ja -rakentamisessa ja kunnossapidossa edellyttävien lupakorttien koulutusta.

Ammatillisen pätevyyden tukeminen ja ylläpitäminen

Paikkatieto-koulutus: Järvenpään kaupungin paikkatietojärjestelmä ja siinä olevat kartta- ja rekisteritiedot ovat laajasti käytössä Kaupunkikehityksen suunnittelijoiden ja asiantuntijoiden työssä. Paikkatietojärjestelmää on mahdollista ja syytä hyödyntää entistä laajemmin osana suunnittelutyötä mm. paikkatietoanalyysien muodossa. Tämä edellyttää syventävää koulutusta esim. yksikkö- ja osaamisaluekohtaisesti. Koulutus tilataan ulkopuoliselta ohjelmistokouluttajalta räätälöitynä yksikön tarpeen ja kehitystavoitteiden mukaan.

Suunnitteluohjelmistoja ja sovelluksia -koulutus: Suunnittelupalvelut sekä kaavoitus ja liikenne yksiköt ovat päivittämässä käytössä olevia suunnitteluohjelmistoja ja -sovelluksia/moduleita (AutoCad Map/Civil, Novapoint, Soundings, Fiksu) uusiin versioihin. Lisäksi suunnittelutyössä tullaan ottamaan aktiivisemmin käyttöön uusia työkaluja mm. suunnitelmien havainnollistamiseen liittyen. Ohjelmistojen ja sovellusten tehokas käyttö edellyttää niin käyttöönottokoulutusta, kuin syventävää osaamiskoulutusta.

Maankäyttö- ja infra-suunnittelu on yhä voimakkaammin menossa tuote- tai tietomallipohjaiseen suunnitteluun. Kaupunkikehityksen yksiköillä tulee olla valmius reagoida kehitykseen niin omassa suunnittelutyössä, asiakaspalvelussa, kuin myös ulkopuolisten töiden tilaamisessa, ohjaamisessa ja valvomisessa. Turvallisuusasioiden huomioimiseen tulee panostaa niin suunnittelussa, rakentamisessa kuin kunnossapidossa.

Käyttöön otettavan infraomaisuuden hallintajärjestelmän käyttöön ja ylläpitoon tarvitaan koulutusta eri tahoilla käyttäjäprofiilien mukaisesti.

Koneohjatun infrarakentamisen ja sen valvonnan tarpeisiin ohjattu koulutus

Kaupunkitekniikan rakentamispalveluissa tarvitaan koulutusta uudenlaisen tietomallien pohjalta tapahtuvan rakentamisen ohjaamisessa ja valvonnassa sekä dokumentoinnissa.

Kaupunkitekniikan rakentamis-, ylläpito- ja huoltopalveluissa lisääntyvä ostopalvelu edellyttää vahvaa tilaajaosaamista urakoiden valmistelusta valvontaan. Osaamisen painopiste tulee olemaan sopimusten hallintaosaamisessa.

7.6 Järvenpään Vesi

Järvenpään Veden toimisto- ja kulutuspalveluiden tehtävien hoitamisessa tapahtuvien järjestelmämuutoksien ja päivityksien myötä ammatillista koulutusta tarvitaan CGI:n Vesikanta-asiakastieto / laskutusjärjestelmän ylläpidossa ja laskutustoiminnoissa. Vesilaitosyhdistyksen toimitusehtoihin, taloushallintoon, lakimuutoksiin ja muuhun vesihuoltoon liittyvät koulutukset ovat myös toimisto- ja laskentasihteerin osa-alueilla tapahtuvia koulutuksia. Näiden lisäksi

osallistutaan kaupungin järjestämiin erilaisiin henkilöstön, taloushallinnon ja järjestelmäkoulutuksiin.

Vedenjakelun ja viemäriverkostojen asentajat päivittävät osaamistaan työhönsä liittyvissä kortti-ym. koulutuksissa (vesihygieniapassi, tieturva, tulityökortti, työturvallisuuskortti, trukkipäätö, hätäensiapu, sähkötyöturvallisuus, kuljettajan ammattipätevyys). Lisäksi asentajat ja mittaajat osallistuvat tarvittaessa alansa liittyviin koulutus-, kehittämis- ja seminaaripäiviin.

Erilaisiin korttikoulutuksiin osallistuvat myös Järvenpään Veden esimiehet sekä asiantuntija- ja mittaushenkilöstö. Mittaajille järjestetään mittalaitetoimittajien laitekoulutusta sekä KeyAqua-johtotietojärjestelmäkoulutuksia. Esimiehet ja asiantuntijat osallistuvat Vesilaitosyhdistyksen järjestämiin koulutuksiin, mm. verkostomestari- ja varautumiseen liittyviin sekä veden laatuun liittyviin koulutuksiin sekä muihin substanssiosaamiseensa liittyviin koulutuksiin ja kehittämispäiviin.

Järvenpään Veden henkilöstö osallistuu myös kaupungin järjestämiin henkilöstökoulutuksiin.

8 Suunnitelmien toteuttamisen seuranta

Koulutussuunnittelun lähtökohtana ovat työnantajan palvelutuotannon ja toiminnan tarpeet tulevaisuudessa ja strategialähtöiset osaamisen kehittämistarpeet. On tärkeää kuulla ja osallistaa henkilöstöä koulutussuunnitelman laatimisprosessissa.

HR-palvelut huolehtii koulutuskorvauksen hakemisesta Työttömyysvakuutusrahastolta jälkikäteen. Työnantaja voi saada koulutuskorvausta ennalta laaditun koulutussuunnitelman mukaan toteutuneesta koulutuksesta ja se on 10 % koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkasummasta.

Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä / työntekijä. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajan maksamasta työttömyysvakuutusmaksusta. Korvauksen hakemiseksi kootaan tarvittava tieto edellytykset täyttävään koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden määrästä sekä korvaukseen oikeuttavista koulutuspäivistä.

8.1 Seurannan tarkoitus ja ajankohta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman kokonaisuuden seuranta tapahtuu luontevimmin koulutuskorvausten hakemisen yhteydessä. Seurannassa verrataan vuosittain toteutunutta asiantilaa tehtyihin suunnitelmiin. Seuranta tehdään vuositason ja painottuu edellisen vuoden toteuman ja kyseiselle vuodelle tehtyjen suunnitelmien tarkasteluun.

Seuranta nojaa ensisijaisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelman eri osa-alueiden jo olemassa oleviin suunnittelu- ja raportointiprosesseihin. Eri järjestelmistä saatavaa raportointitietoa hyödynnetään siltä osin kuin se on ajantasaista ja luotettavaa. Erillistä, vain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan liittyvää tiedon keruuta ja raportointia pyritään välttämään mahdollisimman pitkälti henkilöstöresurssin säästämiseksi.

8.2 Raportointikäytännöt ja raportointijärjestelmät

Henkilöstöresurssit ja niiden muutokset

Henkilöstön määrästä, rakenteesta, työsuhde- ja työaikamuodoista ja näissä tapahtuneesta kehityksestä tapahtuneesta kehityksestä ja tilanteesta hyödynnetään samoja tietoja kuin vuosittain koottavassa henkilöstökertomuksessa. Raportointilähteenä tiedonkeruussa hyödynnetään palkkahallintajärjestelmän raportointia. Mikäli seurannan osalta edellisen henkilöstökertomuksen tieto katsotaan riittävän ajantasaiseksi, voidaan hyödyntää suoraan sitä. Mikäli lukujen osalta on tarpeen tarkastella suunnitelman laatimisen ajankohdan tilannetta, täydennetään tietoja palkkahallintajärjestelmän raportointia hyödyntäen kuluvalta vuodelta.

Kaupungin palveluverkkosuunnitelma on keskeinen tuki henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Lisäksi hyödynnetään suunnittelun tukena väestön kehityksessä tapahtuneiden muutosten seuranta sekä väestöennustetta ja arvioidaan näiden vaikutusta yleisellä tasolla palveluihin ja ammattiryhmiin. Väestön kehityksessä hyödynnetään kaupungin tilastotietoja ja väestöennusteen osalta kaupungin väestösuunnitetta ja sen laatimisessa käytettävää tietojärjestelmää.

Suunnitelman osalta tulevia tavoitteita asetettaessa kootaan yhteenveto palvelualueittain tuotetusta suunnitelmasta.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen

Yleisesti kaupungin henkilöstö työhyvinvointia seurataan joka toinen vuosi työhyvinvointikyselyn avulla ja tämän kyselyn tuloksia hyödynnetään työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen osalta keskeiset kehitystavoitteet on sovittu ja asetettu henkilöstösopimuksessa ja niiden toteutumista seurataan sopimuksen mukaisesti. Seuranta ja raportointi tapahtuvat säännöllisesti Johdon raportissa ja henkilöstökertomuksessa. Myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osalta voidaan hyödyntää saatua tietoa.

Populus-palkkahallintajärjestelmä seuraa automaattisesti sairauspoissaoloja ja lähettää esimiehelle ilmoituksen poissaolorajan ylittymisestä. Populuksesta saatavan raportin avulla voidaan seurata aktiivisen tuen toimintamallin toteutumista ja toimien vaikuttavuutta työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Sairauspoissaolojen määrää seurataan myös Johdon raportissa.

Työhyvinvointia tukevien joustavien työaikajärjestelyjen osalta on myös asetettu tuleville vuosille tavoitteita henkilöstösopimuksessa ja näitä tavoitteita seurataan Johdon raportissa. Seurannassa työaikajärjestelyiden osalta voidaan hyödyntää palkkahallintajärjestelmän raportointia sekä työajan suunnittelussa ja seurannassa käytettäviä tietojärjestelmiä.

Palvelualuekohtaisten suunnitelmien raportointi

Palvelualueet kokoavat omien palvelualuekohtaisten suunnitelmien osalta toteumatietoa edellisvuoden osalta samanaikaisesti kuin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tarkistetaan vuosittain ja seuraavaa vuoden suunnitelmaa tarkennetaan suunnitelmassa. Suunnittelu ja seuranta noudattavat talousarvion laatimisen aikataulua henkilöstöresurssien ja niiden muutosten osalta sekä koulutussuunnitelman yleisen tason tavoitteiden, tarpeiden ja linjausten osalta.

Palvelualueet voivat kerätä tietoa työntekijöiden kouluttautumisesta ja koulutuspäivistä hyödyntäen palkanhallintajärjestelmän raportointia, siltä osin kuin työntekijät ovat hakeneet vapaata korvausehdot täyttävää koulutusta varten. Palvelualueet voivat hyödyntää myös sähköisen koulutuskalenterin koulutusraportointitietoa työntekijöidensä osalta niiden koulutusten osalta, jotka on hallinnoitu hyödyntäen sähköistä koulutuskalenteria. Sähköisen koulutuskalenterin raportointi pystyy tuottamaan tiedon näiden koulutusten osalta automaattisesti korvaushakemuksen edellyttämässä muodossa ilman manuaalista tiedonkäsittelyä. Lisäksi sähköisen koulutuskalenterin raportoinnissa työntekijöiden koulutuspäivien laskennassa voidaan hyödyntää kaikki yli yhden tunnin mittaiset koulutukset, kun taas palkanhallintajärjestelmän raportointi tuottaa tietoa vain koko päivän kestäneistä koulutuksista.