

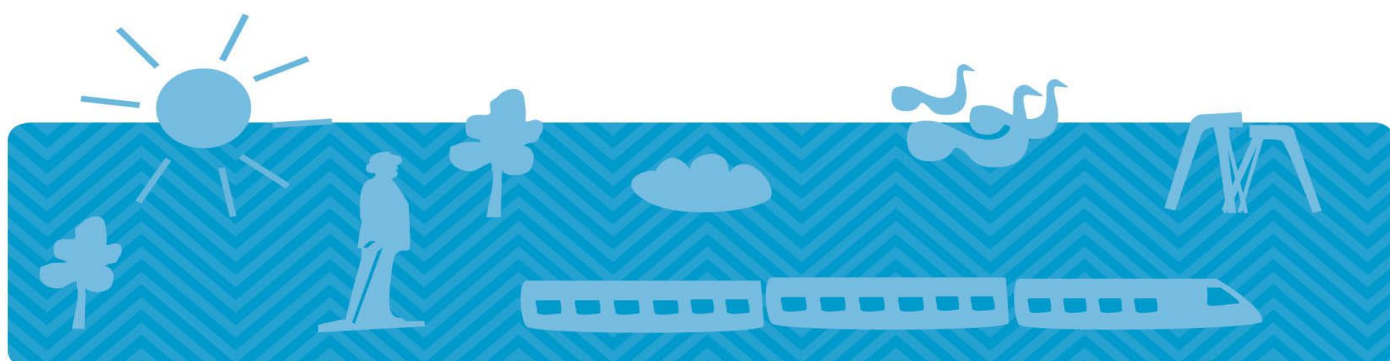


Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2018

Yhteistyötoimikunta 7.11.2017

Henkilöstöasiainjaosto 7.12.2017

Kaupunginhallitus 18.12.2017



Sisällys

1 Johdanto	3
2 Yleistä henkilöstöä koskevat periaatteet.....	3
2.1 Kaupunkistrategian lähtökohdat.....	3
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.....	11
3.1 Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue	11
3.2 Lasten ja nuorten palvelualue.....	12
3.3 Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualue.....	13
3.4 Konsernipalvelut	14
3.5 Kaupunkikehitys	15
4 Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	15
5 Henkilöstön työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden edistäminen.....	16
5.1 Aktiivisen tuen toimintamalli	16
5.2 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	17
5.3 Työsuojelun toimintaohjelma	17
5.4 Työtaturmien tutkintamalli	18
5.5 Työhyvinvointikysely	18
5.6 Muut työhyvinvointia tukevat toimenpiteet	18
5.7 Joustavat työaikajärjestelyt	18
6 Osaamisen kehittäminen.....	19
6.1 Osaamisen hallinnan sähköiset järjestelmät.....	19
6.2 Yleinen osaamisen kehittäminen	19
6.3 Esimiestyön ja johtamisosaamisen kehittäminen	20
7 Osaamisen kehittäminen ja painopistealueet palvelualueilla	22
7.1 Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue	22
7.2 Lasten ja nuorten palvelualue.....	27
7.3 Sivistys- ja vapaa-ajan palvelualue.....	31
7.4 Konsernipalvelut	34
7.5 Kaupunkikehitys	36
7.6 Järvenpään Vesi	38
8 Suunnitelmien toteuttamisen seuranta	38
8.1 Seurannan tarkoitus ja ajankohta	38
8.2 Raportointikäytännöt ja raportointijärjestelmät	39

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.

Henkilöstösuunnitelma on myös osa kaupungin kestävän kasvun ja hyvinvoinnin strategiakokonaisuutta investointisuunnitelman ja palveluverkkosuunnitelman rinnalla. Järvenpään kaupungissa tämän veloitteen täyttymiseksi on laadittu yksi asiakirja; Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (HKS). Asiakirja sisältää sekä määrällisen osion (= henkilöstösuunnitelma) että laadullisen osion (= koulutussuunnitelma).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan taustatietoina henkilöstömäärä ja -rakenne, henkilöstön jakaantuminen palvelualueittain ja eri ammattiryhmittäin. 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 2018. Pidemmälle menevää arviointia vaikeuttavat käynnissä olevat maakuntauudistukset sosiaali- ja terveystalouden järjestämisestä.

2 Yleistä henkilöstöä koskevat periaatteet

2.1 Kaupunkistrategian lähtökohdat

Järvenpään kaupungin toimintaa ohjaa kaupunginvaltuustossa 11.11.2013 hyväksytty Järvenpään kaupungin kestävän kasvun ja hyvinvoinnin strategia 2014–2025. Visio vuodelle 2025 on ”Elinvoimaa ja kulttuuria parhaalla paikalla”. Strategiaohjelma on laadittu neljään näkökulmaan perustuen; kuntalaisten hyvinvoinnin ja osallisuuden, yritysten kilpailukyyn sekä luonnon ja ympäristön hyvinvoinnin kehittäminen siten, että tasapainoinen talous on hyvinvoinnin mahdollistajana. Hyvinvoinnin näkökulmat on edelleen jaoteltu tarkempiin strategisiin päämääriin, jotka kertovat, missä asioissa tulee onnistua. Järvenpään kaupungin toiminta-ajatuksena on turvata perusedellytyksiä asukkaiden hyvälle elämälle, edistää yritysten ja yhteisöjen toimintamahdollisuuksia ja kantaa oman vastuunsa ympäristön hyvinvoinnista yhdessä kumppaneidensa kanssa.

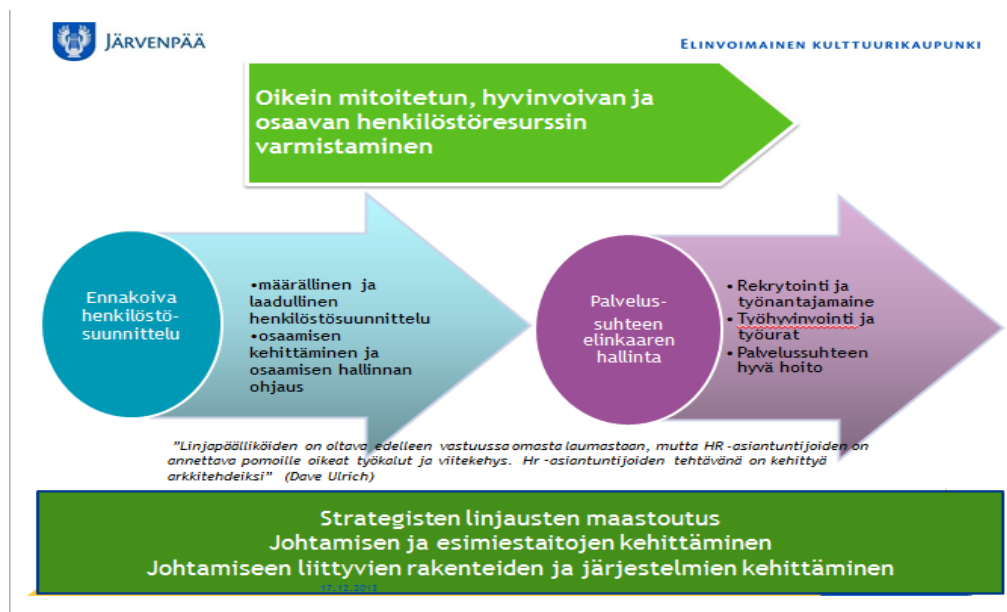
Kaupungin kestävän kasvun ja hyvinvoinnin strategiassa on määriteltä Järvenpään kaupungin tapa toimia. Järvenpään arvot Asukaslähtöisyys, Rohkeus, Vastuullisuus, Oikeudenmukaisuus ja Tuloksellisuus näkyvät kaikessa Järvenpään toiminnassa kuntalaisiin, asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja henkilöstöön 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 ja Sosiaali- ja terveystieteiden palvelualue. Palvelualueilla, jotka jakaantuvat avainalueisiin tuotetaan kuntalaisten käyttämät palvelut. Toiminnallisia kokonaisuuksia ovat Konsernipalvelut ja Kaupunkikehitys. Palvelut on määritelty ydinprosesseina, jotka jakaantuvat avainprosesseihin ja nämä taas palveluprosesseihin ja toimintoprosesseihin. Myös Kaupunkikehityksen tuottama palvelukokonaisuus on määritelty ydinprosessina.

Konsernipalveluissa tuotetaan tukiprosesseja palvelutuotannon ydin- ja avainprosessien tueksi. Järvenpäässä tukiprosessien roolina nähdään toimintaedellytysten ja voimavarojen turvaaminen ydinprosesseissa onnistumiselle. Tukiprosessit on määritelty voimavaraprosesseina, joiden asiakkaina on muu kaupunkiorganisaatio.

Tukiprosesseja tuottavat hallinto-, talous- ja HR-palvelut. HR-palvelujen omistama tukiprosessi **on oikein mitoitettu, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssin varmistaminen**, jonka alaprosesseina on tunnistettu **ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja palvelussuhteen elinkaaren hallinta**.



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 ja henkilötyövuosien 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 tuleville vuosille hyväksytyn kaupunkistrategian lisäksi Järvenpään kaupunginvaltuuston hyväksymä kaupungin palveluverkkosuunnitelma sekä vuosille 2018–2022 talousarvio ja -suunnitelma, jossa on kuvattu talouden tasapainottamisen toimenpiteet.

Lähtökohtana määrällisessä henkilöstösuunnittelussa on, että henkilöstömäärä kasvu tapahtuu erityisen perustelluista syistä hallitusti sekä se, että henkilöstöresurssia siirretään palvelutarpeen mukaisesti. Ammattialoittain on tapahtunut viime vuosien aikana asteittaista resurssien siirtämistä teknisistä ja hallintotehtävistä hoito- ja hoivatehtäviin ja ikääntyneiden toimintaedellytyksiä tukeviin tehtäviin erityisesti Sosiaali- ja terveystalouden palvelualueelle. Tämä kehitys jatkuu edelleen. Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt talousarvion hyväksynnän yhteydessä henkilöstölisäykset tulevalle vuodelle.

2.4 Henkilöstöresurssit ja niiden muutokset

Väestösuunnitteessa asettama 1,5 % väestön kasvuennuste vuosina 2015–2025 tulee vaikuttamaan palvelutarpeen kasvuun ja sitä kautta myös henkilöstömäärään. Toimintaympäristön muutos, joka näkyy erityisesti väestön ikääntymisenä, tulee vaikuttamaan resurssien kohdentumiseen lähivuosina. Väestön ikääntyminen ja sen myötä sairastavuuden lisääntyminen vaikuttavat terveystalouden ja sosiaalityön asiakkaiden määrän kasvuun, mikä edellyttää myös hoitohenkilöstön määrällistä lisäystä tulevien vuosien aikana. Tätä kehitystä voi muuttaa lähivuosina sosiaali- ja terveystalouden valtakunnalliset sekä alueelliset muutoshankkeet maakuntauudistuksineen.

Henkilöstö- ja koulutuslaskennan laadinnan yhteydessä asetetaan palvelualueita sitova henkilöstövuositavoite, jonka toteumaa (työpanosta) seurataan kuukausittain. Mikäli htv:n toteumalukuihin sisältyy ylitysuhaa koko kaupungin tasolla, on palvelualueilla ryhdyttävä sopeuttamistoimenpiteisiin. Henkilöstömäärä voi kasvaa ainoastaan määriteltujen henkilöstövuosien rajoissa.

Yksi henkilöstövuosi on kokoaikaisen työntekijän koko vuoden työ. Työpanos taas kuvaa yhden työntekijän todellista työssä oloa, työpanoksesta on vähennetty kaikki poissaolot.

Rekrytointiohjeiden mukaan täyttölupaa tulee hakea kaikkiin yli neljä kuukautta kestäviin palvelussuhteisiin. Lupaa haetaan sähköisen Laura-järjestelmän kautta. Palvelualuejohtajat ja muut ylimpään johtoon kuuluvat esimiehet myöntävät täyttöluvat, jotka perustuvat talousarviossa hyväksyttyihin henkilöstövuosien määrään. Rekrytointiprosessissa tarjotaan kattavaa, keskitettyä tukea esimiehille, kuten työsuhteen pohjien laatimista, ohjelmien ym. käyttöoikeuksien hankintaa uudelle aloittavalle työntekijälle jne.

Monen ammattiryhmän 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. Varhaiskasvatuksen kuukausipalkkaisen varahenkilöstön organisointi tapahtuu Resinan kautta, terveydenhuollossa työyksiköt vastaavat itse omista varahenkilöistään. Varahenkilöstön työvuorosuunnittelu toteutetaan työyksiköiden työvuorosuunnittelusta erikseen, jotta he ovat käytettävissä äkillisiin sijaisuuksiin joustavasti. Varahenkilöstön määrää ja käyttöä arvioidaan vuosittain. Varahenkilöstön henkilötövuodet eivät ole henkilötövuosien määrässä sitovina, koska varahenkilöstön käyttö vähentää ulkopuolisten lyhytaikaisten sijaisten käyttöä sekä talousarvion määrärahojen että henkilötövuosien osalta. Varahenkilöstön käyttö vähentää myös esimiesten työkuormaa jatkuvien ja vaihtuvien sijaisten perehdyttämisessä.

Henkilötövuodet	Tavoite 2017	Muutokset netto 2018	Tavoite 2018
Koko kaupunki yhteensä	1937,8	- 62,6	1875,2
Sosiaali- ja terveystoimet	517,0	5,7	522,7
Lasten ja nuorten toimet	954,9	12,5	967,4
Sivistys- ja vapaa-aikan toimet	184,3	7,3	191,6
Konsernitoimet	152,4	- 91,1	61,3
Kaupunkikehitys	112,8	3,0	115,8
Järvenpään Vesi	16,4	0,0	16,4

Kaupunkitasolla henkilötövuosien nettolisäys on 28,5 htv ja nettovähennykset vastaavasti 91,1 htv, jolloin nettomuutos on -62,6 henkilötövuotta.

Ravitsemistoimien henkilöstön siirtyminen uuteen ravitsemis- ja siivoustoimiyhtiö Jatsiin vähentää konsernitoimien henkilötövuosien määrää 88 htv:lla.

2.5 Henkilöstön rakenne ja henkilöstön määrään vaikuttavat tekijät

Henkilöstörakenne

Järvenpään kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2016 lopussa 2352 työntekijää, joista vakinaisia oli 1813 ja määräaikaista 539. Kaupungin henkilöstöstä naisia oli 85 % ja miehiä 15 %. Määräaikaista henkilöstöä oli 22,9 % koko henkilöstöstä. Viimeisen viiden vuoden aikana määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on pysytellyt 23–26 prosentin välillä. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2016 lopussa oli 45,5 vuotta ja määräaikaisten henkilöstön 39,1 vuotta.

Koko henkilöstöstä virkasuhteisia oli vuoden 2016 lopussa 30,7 % ja työsuhteisia 69,3 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

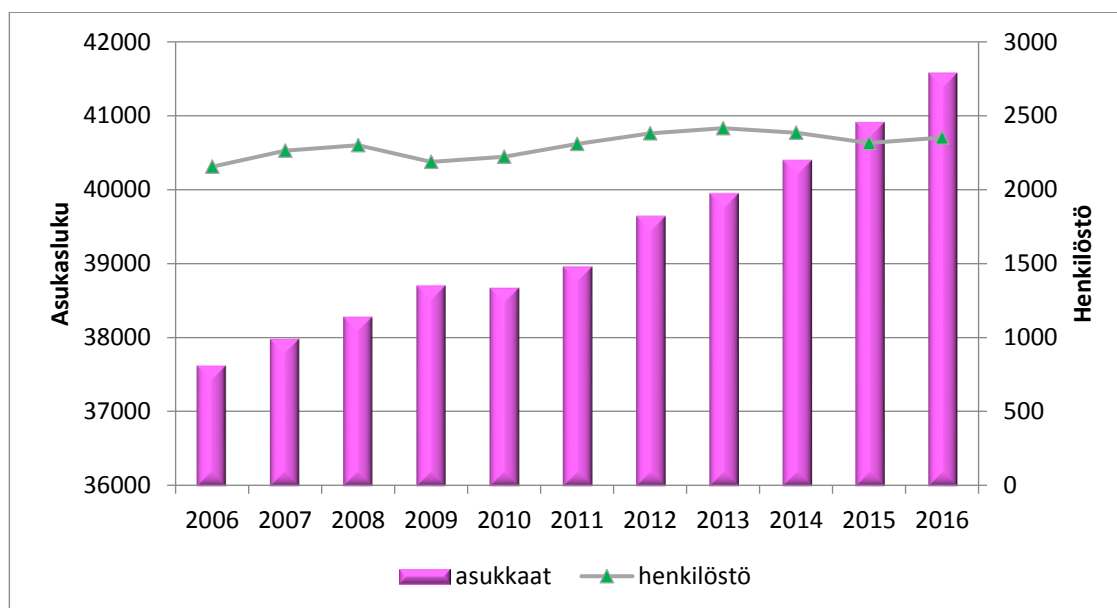
Osa-aikaisesti työskenteleviä henkilöitä oli 412 eli 17,5 %. Henkilöstöä työskentelee eniten lastenhoitajan, lastentarhanopettajan, peruskoulun luokanopettajan, lähi- ja sairaanhoitajan sekä koulunkäynninohjaajan ja tuntiopettajan tehtävissä.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2016

Palvelualue	Alkaneet palvelujaksot	Vaihtuvuus %	Päättäneet palvelujaksot	Vaihtuvuus %
Konsernipalvelut	9	6,3 %	13	9,0 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	38	8,2 %	43	9,3 %
Lapset ja nuoret	58	6,3 %	59	6,4 %
Sivistys ja vapaa-aika	4	2,3 %	7	4,1 %
Kaupunkikehitys	6	6,0 %	6	6,0 %
Järvenpään Vesi	0	0,0 %	0	0,0 %
Yhteensä	115	6,3 %	128	7,1 %

Vuonna 2016 vakinaisia palvelussuhteita solmittiin 115 vaihtuvuusprosentin ollessa 6,3 ja palvelussuhteita päättyi 128 (vaihtuvuusprosentti 7,1).

Henkilöstömäärän suhde kaupungin asukaslukuun vuosina 2006–2016

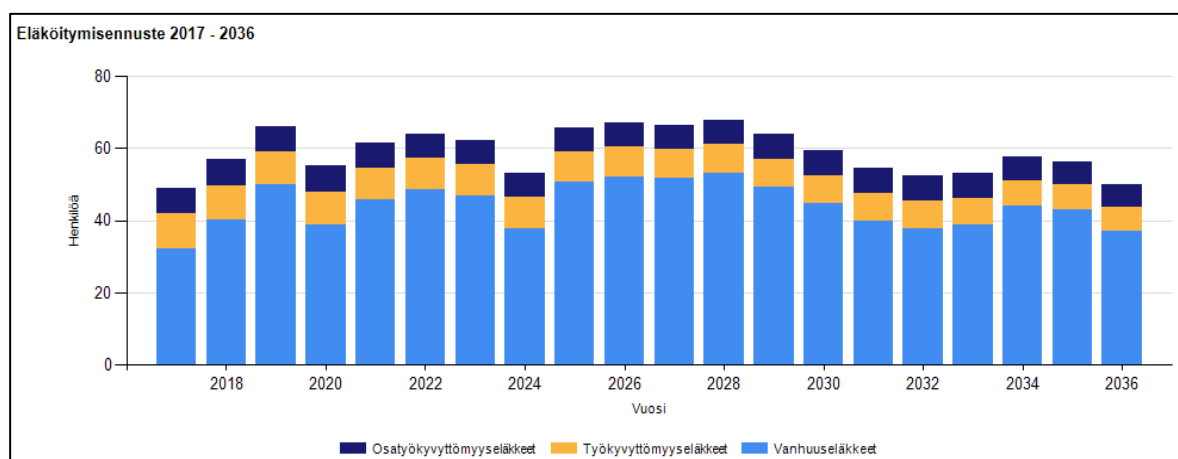


Vuoden 2016 lopussa henkilöstöä oli tuhatta asukasta kohden 56,6 henkilöä. Henkilöstömäärän kehityksessä merkittäviä poikkeamia ovat olleet vuodet 2004 ja 2009 sekä 2014, jolloin on

toteutettu toimintojen ulkoistamisia ja toiminnan tehostamista ja sitä kautta saavutettu merkittäviä henkilöstöresurssin säästöjä.

Yllä olevassa kaaviossa on kuvattu kaupungin henkilöstön määrää suhteessa kaupungin asukaslukuun, mikä kertoo, miten tehokkaasti kaupungin palveluja pystytään tuottamaan kuntalaisille. Suhteessa kaupungin asukaslukuun ja sen kasvuun sekä aikaisempiin vuosiin verrattuna palveluja on viimeisen parin vuoden aikana kyetty tuottamaan vähemmällä henkilöstömäärällä.

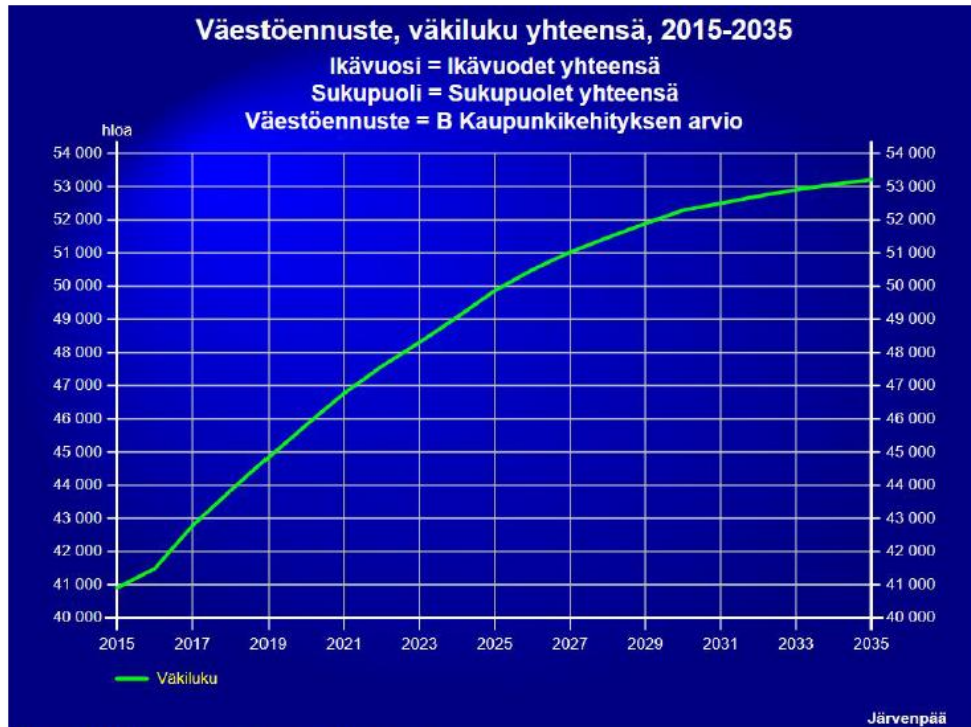
Eläkkeelle siirtyminen



Vuonna 2016 eläkkeelle (kaikki eläkelajit) siirtyi 52 henkilöä (keski-ikä 60,2 vuotta), vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta. Eläkepoistuma Järvenpään kaupungilta on keskimäärin 3 % (noin 64 henkilöä/vuosi) seuraavan viiden vuoden aikana.

Henkilöstömäärään vaikuttavat yleiset tekijät

Järvenpään väestöennuste 2015–2035



Kuva 1. Järvenpään väestön kokonaismäärä 2015–2035

Järvenpään väestönkasvu jatkuu ripeänä seuraavat kymmenen vuotta. Kasvu alkaa hiipua vuoden 2025 jälkeen ja ennustekauden lopussa kasvu on melko maltillista. Yllä olevassa kuvassa on esitetty väestön kokonaismäärä vuosina 2015–2035. Ennustekauden lopussa vuonna 2035 Järvenpään väkiluku on reilu 53 000 hloa.

Järvenpää tulee kasvamaan nopeasti seuraavien kymmenen vuoden aikana, ja kaupunginvaltuuston asettama 1,5 % tavoitekasvu voidaan saavuttaa ja ylittää tulevina vuosina, mikäli kaikki tiedossa olevat hankkeet toteutuvat aikataulussa. Hankkeiden toteutuminen ei kuitenkaan ole yksistään kaupungista kiinni, näin ollen kasvuennuste kuvaa oikeastaan tulevan kasvun potentiaalia. Nopea kasvu taittuu 2025 vuoden jälkeen. Yleiskaava 2020:n osoittama rakentamispotentiaali on liian matala, ja nykyisellään ei kasvutavoitteeseen pääseminen ole realistista vuoden 2025 jälkeen. Tältä pohjalta on aloitettu yleiskaavan tarkistaminen. Nopea väestönkasvu lisää palveluntuotantarvetta neuvolapalveluissa, varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Nopean kasvun tuloksena on odotettavissa 0–6 -vuotiaiden ja 7–15 vuotiaiden määrän nopea kasvu. Yli 74-vuotiaiden ikäryhmä kasvaa tulevina vuosina nopeasti väestönkasvusta riippumatta, ja väestön ikääntymisen tuomaan haasteeseen puututaan vahvasti.

Toimintaympäristössä tapahtuvat nopeat väestörakenteen muutokset ohjaavat nykyistä henkilöstöresurssien käyttöä ja kohdentamista. Yhä enemmän tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan henkilöstön muutoskyvykkyyttä, kykyä ottaa haltuun uusia tehtäviä sekä kykyä selviytyä erilaisista yllättävistäkin tilanteista työssä.

Arvio konsernin merkittävistä uudisinvestointitarpeista vuosille 2018–2025

Taulukko 1. Merkittävät uudisinvestointitarpeet

Investointi tai muu hankinta	Vuosi (valmis)	Käyttäjä	Laajuus (Hum2)	Investoinnin arvo (M€)	Hankinta-sopimuksen arvo / vuokra vuodessa	Investointi-ohjelma	Päätöksenteko viimeistään	Investoinnin tavoite / syy
Kinnarin yhtenäiskoulu	2019	Lanu	8230 hum2	32 + infra	-	Omaan taseeseen	-	Tekninen elinkaari / sisäilma
Kyrölän moduulikoulu	2018	Lanu	220 oppilasta	4,7	-	Leasing tai vuokra	Välittömästi	Tekninen elinkaari / sisäilma
Alakartanon hybridikoulu	2018	Lanu	300 oppilasta	5,3	-	Leasing tai vuokra	Välittömästi	Tekninen elinkaari / sisäilma
Järvenpään yhteiskoulun uusi yhtenäiskoulu	2021	Lanu	8000-10 000 hum2	38 + infra	-	Leasing tai vuokra	Alkuvuosi 2018	Tekninen elinkaari / sisäilma
Kartanon uusi yhtenäiskoulu	2025	Lanu	8000-10 000 hum2	38 + infra	-	Leasing tai vuokra	2020-2021	Tekninen elinkaari / sisäilma
Hyvinvointikampuksen päiväkot	2022	Lanu	1650 hum2	8,6	-	Leasing tai vuokra	2020	Kasvuinvestointi
Loutin päiväkot	2023	Lanu	-	alustava arvio 4 M€	-	Mahdollisesti yksityinen palveluntuottaja	2020	Tekninen elinkaari / sisäilma
Wärtsinä II	2019	Sote	80 asuntoa	-	0,86 M€	Yksityinen palveluntuottaja / -hankintasopimus	-	Palveluiden kehittäminen
Kaupungin uudet toimitilat	2023	Koko konserni	3000-5000 kem2	-	1,0-1,5 M€	Vuokratila	2018-2019	Tekninen elinkaari / sisäilma / kehityshanke
Keskustan pysäköintitalo	2023	Kauke	400 ap	alustava arvio 10 M€	-	Selvitetään	2018-2019	Keskustan kehittäminen
Urheilukentät	2018 alkaen	siva	-	5,6	-	Omaan taseeseen	2017	Palveluverkon kehittäminen
Kartanon monitoimiliikuntahalli	2019	Siva	-	-	-	Yksityinen investointi	-	Palveverkon kehittäminen

Alla olevaan taulukkoon on koottu vuosien 2018–2025 merkittävät uudisinvestointitarpeet. Tässä taulukossa ei ole esitetty toteutettavaksi sosiaali- ja terveyspalveluiden palvelualueen investointihankkeita johtuen sote- ja maakuntahallintouudistuksesta, pois lukien Wärtsinä II -hanke.

(Järvenpään kaupunkikonsernin palveluverkkosuunnitelma 2018–2025, kaupunginvaltuusto 13.11.2017 § 67)

3 Palvelualuekohtaiset suunnitelmat henkilöstöresursseista

3.1 Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue

Henkilötyövuodet	2017	Muutokset netto 2018	2018
Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualue	517,0	5,65	522,65
Esikunta	14,0	+2,55	16,55
Terveyden edistäminen	69,4	- 5,5	63,9
Sairauden hoito	163,2	+2,0	165,2
Aikuisten sosiaalipalvelut	51,6	0,6	52,2
Kotona asumisen tuki	89,6	6,0	95,6
Erityisasuminen	129,2	0,0	129,2

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin lähivuosille vaikuttavat muutokset:

Esikunta

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

Terveyden edistäminen

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

Sairauden hoito

- Työterveyshuollon ulkoistamisen jälkeen yksi lääkäri ja osastosihteeri siirtyvät Sairauden hoidon avainalueelle.

Aikuisten sosiaalipalvelut

- Vuonna 2015 on käynnistynyt JMA:n ja ARA:n kanssa toteutettava asumisneuvontahanke (NASU) vaikeasti asutettavien nuorten asumispolkujen kohentamiseksi. Omarahoitusosuus 40 %. Määräaikainen 31.12.2018 saakka. Vaikutus 2018: +1 htv. Henkilökohtaisen avun avustajakeskuksen laskennallinen htv-muutos 1.1.2018 alkaen. Vaikutus 2018: -0,4 htv

Kotona asumisen tuki

- Yli 65-vuotiaiden määrän tasainen kasvu lisää palvelutarpeita erityisesti kotona asumisen tuessa. Kaupungin omaa kotihoitoa kasvatetaan vuosittain maltillisesti ja sitä keskitetään erityisesti paljon sairaanhoidollista tukea tarvitseviin asiakkaisiin. Vuonna 2018 kotihoitoon lisätään 6 uutta vakinaista sairaanhoitajan tehtävää. Henkilötyövuosissa

lisäys on kuitenkin 4,0, sillä 2 htv:ta on jouduttu käyttämään jo vuoden 2017 aikana ylimääräisenä, jolloin ne eivät kuitenkaan olleet suunnitelmassa.

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

Uuden sosiaali- ja terveystakeskuksen 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.

3.2 Lasten ja nuorten palvelualue

Henkilötyövuodet	2017	Muutokset netto 2018	2018
Lasten ja nuorten palvelualue	954,9	12,5	967,4
Esikunta	11,9	+2,0	13,9
Varhaiskasvatuspalvelut	393,4	- 6,0	387,4
Perusopetuspalvelut	380,7	+7,0	387,7
Kasvun ja vanhemmuuden tuen palvelut	88,3	+1,0	89,3
Perhesosiaalityön palvelut	80,6	+8,5	89,1
sisältäen ylikunnallisina järjestettävät palvelut Perheoikeudellinen yksikkö	+1,0		
sisältäen ylikunnallisina järjestettävät palvelut Sosiaalipäivystys	+1,0	+4	+4

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin vaikuttavat muutokset:

Esikunta

- Määräaikainen taloussihteeri +1 htv
- Määräaikainen avustava lakimies +1 htv

Varhaiskasvatuspalvelut

- varhaiskasvatuksen S2 opettaja +1 htv
- yhdistelmätyöntekijän vähennys -4 htv
- varhaiskasvatuksen erityisavustajien lisäys +5 htv
- pienistä yksiköistä luopuminen kasvattajien vähennys -8 htv

Perusopetus

- uudet opetusryhmät, luokanopettaja +2 htv
- valmistavan luokan opettajan vähennys -1 htv
- yläkouluissa oppilasmäärän ja opetussuunnitelman muutoksista johtuvat lisäykset luokanvalvoja + 3 htv ja tuntiopettaja +3 htv

Kasvun tuen palvelut

- perhetyöntekijän lisäys kotipalveluun +1 htv

Perhesosiaalityö

- taloussihteerin sisäinen siirto konsernipalveluista +0,5 htv
- yhden määräaikaisten toimistosihteerin toimen vakinaistaminen +0 htv
- määräaikaisten sosiaalityöntekijöiden virkojen vakinaistaminen lisäys +2 htv
- Sosiaalipäivystyksessä varallaolosta aktiivityöhön siirtyminen sosiaaliohjaajien lisäys + 4 htv
- kahden kouluperheohjaajan lisäys +2 htv

3.3 Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualue

Henkilötyövuodet	2017	Muutokset netto 2018	2018
Sivistyksen ja vapaa-ajan palvelualue	184,3	7,3	191,6
Koulutus- ja ohjauspalvelut	77,6	+5,0	82,6
Vapaa-aika- ja harrastuspalvelut	71,7	+0,3	72,0
Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut	35,0	+2,0	37,0
sisältäen ylikunnalliset palvelut/ Järvenpään opiston tuntiopettajat ja Musiikkiopiston tuntiopettajat			

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin vaikuttavat muutokset:**Koulutus- ja ohjauspalvelut**

- Lukion opettajaresurssit + 1 htv
- Kotouttamistyön määräaikaiset lisäykset huomioitu vuoden 2017 talousarvion muutosesityksessä:
 - jälkihuollon työpari sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä + 2 htv
 - psykiatrinen sairaanhoitaja + 1 htv

- palveluohjaaja +1 htv
- Kotouttamistyön määräaikaisen sosiaaliohjaajan toimen vakinaistaminen + 0 htv

Vapaa-aika- ja harrastuspalvelut

- iltapalveluneuvoja +0,3 htv

Kulttuuri- ja tapahtumapalvelut

- kirjaston henkilöstölisäys/palveluesimies +0,5 htv
- matkailu- ja markkinointisihteeri +1 htv
- museopalveluihin opas +0,5 htv

3.4 Konsernipalvelut

Henkilötyövuodet	2017	Muutokset netto 2017	2018
Konsernipalvelut	152,4	– 91,05	61,35
Konsernipalvelut (pl. ravitsemispalvelut)	64,4	– 3,05	61,35
Ravitsemispalvelut	88,0	– 88,0	0,0

Konsernipalveluiden henkilötyövuosiluvuissa on mukana myös Resina.

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin lähivuosille vaikuttavat muutokset:

Konsernipalvelujen henkilötyövuosien määrään tuleville vuosille vaikuttaa sekä digitalisoitumisen myötä muutokset työn tekemisen tavassa ja palvelujen sähköistyminen että taloudentasapainottamisen toimenpiteet, joita ovat mm. virkojen/ tehtävien täyttämisen kriittinen arviointi ja mahdollinen täyttämättä jättäminen tehtävien vapautuessa. Henkilöstön tehtäväkuvat muuttuvat ja laajenevat sekä tehtäviä järjestellään uudella tavalla.

- Konsernipalveluista siirtyi Kuumen 2 työntekijää 1.7.2017 Kuuma-liikelaitoksen palvelukseen Keravalle.
- Projektiosaamista vahvistetaan yhden projektiasiantuntijan tehtävällä sekä kaupungin viestinnän ja markkinoinnin henkilöstöresurssia lisätään yhdellä henkilötyövuodella.
- Konsernipalveluiden taloustiimissä 3 henkilöä on tehnyt työtä Sosiaali- ja terveystieteiden palvelualueella ja he siirtyvät vuoden 2018 alussa palvelualueen henkilöstöön. Vähennys on 2,55 htv:tä.
- Konsernipalveluiden henkilötyövuosien määrä vähenee noin 88 henkilötyövuodella ravitsemispalvelujen työntekijöiden siirtyessä vuoden 2018 alkupuolella uuteen perustettuun ravitsemis- ja siivouspalveluyhtiö Jatsiin. Mikäli liikkeenluovutus siirtyy pidemmälle, korjataan Konsernipalveluiden htv muutoksen edellyttämälle tasolle.

3.5 Kaupunkikehitys

Henkilötyövuodet	2017	Muutokset netto 2017	2018
Kaupunkikehitys	112,8	+ 3,0	115,8
Elinkeino- ja kehittämispalvelut	27,0		27,0
Yhdyskuntasuunnittelu	30,0		30,0
Kaupunkitekniikka	49,0	+ 3,0	52,0
Rakennusvalvonta	6,8		6,8
Lisäksi: Järvenpään Vesi	16,4	–	16,4

Merkittävimmät henkilöstöresursseihin lähivuosille vaikuttavat muutokset:

- Kaupunkikehitykseen 3 htv:n lisäys: Kaupunkitekniikan kunnossapitopalveluihin täytetään ylläpidon rakennuttajapäällikön virka ja ylläpitosuunnittelijan ja aluevalvojan tehtävät vuoden 2018 alusta.
- Kaupunkitekniikassa yksi kunnossapitopäällikön virka muutetaan projektipäällikön viraksi sekä Suunnittelupalveluissa yksi suunnitteluinsinöörin tehtävä muutetaan projektipäällikön tehtäväksi vuoden 2018 alussa.
- Elinkeino- ja kehittämispalveluissa vakinaistetaan projektipäällikön ja projektiasiantuntijan määräaikaiset tehtävät sekä Kaavoitus ja liikenne -yksikössä kaavasuunnittelijan määräaikainen tehtävä.

4 Palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet

Järvenpään kaupungin henkilöstöohjeiden mukaisesti vakinaisia kuukausipalkkaisia palvelussuhteita solmitaan vain, mikäli kaupunginvaltuusto on talousarvion hyväksynnän yhteydessä hyväksynyt henkilöstölisäykset, varannut määrärahan ja kaupunginhallitus on perustanut virat. 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 työsopimuslakiin, 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 koko-aikatyön lisäksi mahdollisuutta lisätä tämän osa-aikaista työaika. 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 tunnustettu varhaiseläkemenoperusteiden kustannusten ja työkyvyttömyyskustannusten hallinta sekä työtaturmien ja työmatkataturmien määrän pieneneminen.

Työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä ennaltaehkäistään tutkitusti työttömyysuhan alle joutumista.

Työhyvinvoinnin keskeisiä tunnuslukuja v. 2016	
Terveysperusteiset poissalot pv/hlö	13,5
Työtaturmat (kpl/korvauspäivät	152/613
Poissaolo% (terveysperusteiset poissaolot)	3,9 %
Varhemaksut	517 323 €
Varhemaksut % palkkasummasta	0,7 %

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 vaiheisiin niin, että painopiste on varhaisessa tuessa. Mallin käyttöönoton seurannassa ja seurantaan tukevissa mittareissa siirretään painopistettä vain tilannetta kuvaavista ja jälkikäteen seuraavista mittareista ennakkoivien 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 ennakkoivaa 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

Järvenpään kaupungin työterveyshuoltopalvelut siirtyi 1.9.2017 lukien Lääkärikeskus Aava Oy:lle. Järvenpään kaupunki ja Lääkärikeskus Aava Oy laativat yhteistyössä vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman, jossa määritellään työterveyshuollon painopistealueet. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä edistetään aktiivisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto tukee toiminnallaan henkilöstösopimuksen toteuttamista. Keskeisimpiä asioita ovat sisäilmaongelmien käsittelyn tehostaminen, toiminta aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti, esimiestyön tukeminen, ammatillisen kuntoutuksen tarpeen arviointi ja toteuttaminen entistä varhemmin sekä työtapaturmien ja vaara- ja uhatilanteiden tunnistaminen ja vähentäminen. Kaikilla näillä toimenpiteillä on tarkoituksena edistää työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä että ikääntyneet ja osatyökykyiset pysyvät mahdollisimman pitkään työelämässä.

5.3 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on parantaa ympäristöä, työoloja ja työtapoja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä edistää työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla. Järvenpäässä laaditaan vuosittain työsuojelun toimintaohjelma niin työyksikkö-, avainalue-, palvelualue- kuin kaupunkitasolla. Toimintaohjelmassa on kuvattu kunkin vuoden painopistealueet ja kehitettävät toimenpiteet. Kaupunkitasoinen työsuojelun 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. Seuraava kysely toteutetaan syksyllä 2018.

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.

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 sekä sosiaalihuollon ja terveydenhuollon tehtävissä. 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 ammattialoittain. 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 työpaikkapalavereissa 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 ilmoitaudutaan 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 tehtävänkuvausta sekä arvioida työntekijän työssä selviytymistä ja jaksamista. Osaamispankin käytön laajentumista kaupungin organisaatiossa tullaan aktiivisesti tukemaan vuoden 2018 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 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 astuva EU-tietosuoja-asetus asettaa uusia vaatimuksia niin esimiehille kuin työntekijöille henkilötietojen käsittelyssä, mistä järjestetään koulutusta koko henkilöstölle.

Vuoden 2018 koulutusteemoja ovat muun muassa:

- Tuloksellisen itsensä johtamisen ja hyvän yhteistyön valmennusohjelma
- Uusi Kunta -hankkeeseen liittyvää koulutusta – osallistamisen ja vaikuttamisen toimintamalli ja välineet
- EU-tietosuoja-asetuksen vaikutukset henkilötietojen käsittelyyn
- Osaamispankki tavoiteasetannan ja arvioinnin välineenä
- Muutosvalmennusta työ- ja toimintakulttuurin muuttuessa
- Kouluttaja- ja fasilitointikoulutusta esimiehille ja asiantuntijoille
- Itseohjautuvuus ja ratkaisukeskeisyys sekä esimiehille että koko henkilöstölle
- Somen hyödyntäminen viestinnässä ja markkinoinnissa
- Työhyvinvointikorttikoulutus
- Työsuoja- ja toimintaohjelman käyttöönotto
- Työhyvinvoinnin johtamisen teematapaamiset
- Microsoft Office ym. sovellukset (Office 365, Excel, Powerpoint)
- Navisec-tietoturvakoulutukset ja muut tietoturvakoulutukset
- Esimiesten ja keskijohdon valmennus, EKJ3
- Esimiespassi-verkkokoulutus palvelussuhdeasioista
- Virka- ja työehtosopimusmuutosten infot
- Valmentava johtaminen, työ- ja toimintakulttuurin muutos
- Esimies- ja asiantuntijaseminaari
- Talouden hallintaan liittyvää koulutusta
- Hankinta- ja sopimustenhallinta
- Yleinen verkkoylläpito

Oppisopimuskoulutuksena toteutetaan seudullisesti muun muassa:

- Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto (soten sekä muiden alueiden esimiehet)
- Johtamisen erikoisammattitutkinto JET

6.3 Esimiestyön ja johtamisosaamisen kehittäminen

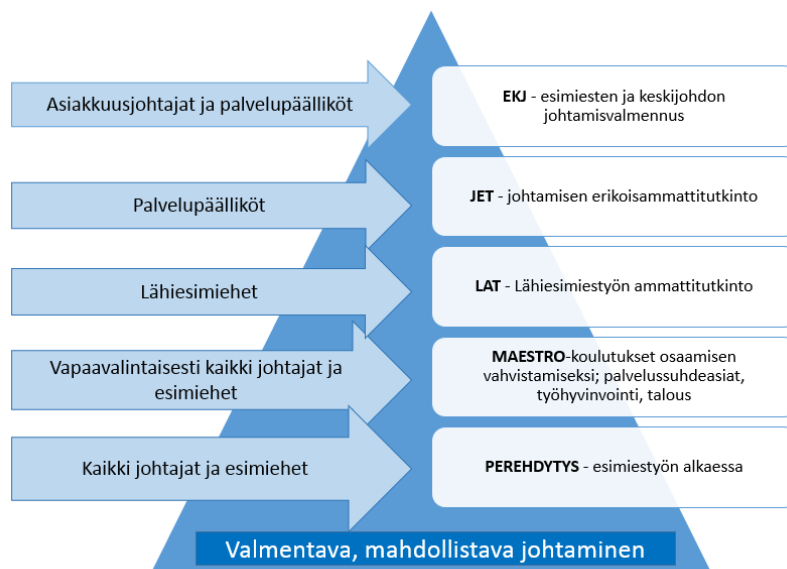
Kuntakentällä eletään ennennäkemättömän suurien muutosten aikaa. Muuttuvassa toimintaympäristössä eivät vanhat johtamisen ja esimiestyön mallit enää toimi, vaan kaikilta esimiehiltä odotetaan myös Järvenpäässä johtamisosaamisensa jatkuvaa kehittämistä. Perustana johtamiselle on valmentava, mahdollistava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

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

Esimiehille järjestetään maaliskuussa 2018 esimiesseminaari, johon myös palvelualueiden asiantuntijat osallistuvat. Seminaarin aiheena on Uusi Kunta- hanke, johtamisjärjestelmän periaatteet sekä itseohjautuvuuden tukeminen organisaatiossa. Valtakunnalliseen 1.1.2020 voimaan tulevaan sote- ja maakuntauudistukseen liittyen sekä Järvenpään kaupungin että Keski-Uudenmaan kuuden kunnan esimiehille on aloitettu vuonna 2017 esimiesvalmennukset muutoksen johtamisesta ja sen kohtaamisesta, näitä valmennuksia tullaan jatkamaan erilaisilla kokoonpanoilla. Valmennus tulee asteittain kohdentumaan myöhemmin myös maakuntiin siirtyvään henkilöstöön Kuuden soten alueella.

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 on mahdollisuus osallistua JET-valmennukseen ja suorittaa johtamisen erikoisammattitutkinto. Valmennukset ja tutkintojen suorittaminen tapahtuu 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 terveystalvelujen 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 terveystalveluskeskus 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 koordinoitavien tehtävien 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 avainalueiden ja monitoimijasta 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 edistämiseksi, hoidossa ja kuntoutuksessa
- Kuntoutus 2.0 -asiakaslähtöisen kuntoutuksen uudet muodot
- "Uusi kunta" -monitoimijainen yhteistyö yli kuntarajojen, uudet menetelmät yhteistyössä kuntalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi

Sairauden hoito

Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä vuodelta 1994 (18 § Täydennyskoulutusvelvollisuus) 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, professionalismia, johtaminen, terveyden edistäminen.

Osaamisen tarve avosairaanhoidossa 2018

- 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 vuonna 2018 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 klinisiin 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 terveyskeskussairaalaissa. 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.

Mielenterveys- ja päihdetyö

Psykiatrian laitoshoitopaikkojen määrän vähentyminen (4 sairaalapaikkaan 10 000 asukasta kohden) lisää avohoidon määrää ja osaamistarvetta perusterveydenhuollossa. Avohoitojärjestelmän 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 kehittämispäiviin 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.

Aikuisten sosiaalipalvelut

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.

Uudistuneen sosiaalihuoltolain koulutus tulee jatkumaan lähivuosien ajan, kun STM:n laatimia lain soveltamisohjeita viedään käytäntöön. Tulevat lakimuutokset vaikuttavat voimakkaasti henkilöstön koulutustarpeeseen (toimeentulotukilaki, laki työllistymistä edistävistä monialaisesta yhteispalvelusta, laki työelämäosallisuudesta ja vammaispalvelujen lainsäädäntö). Sosiaalihuollon asiantuntijan on tunnettava kulloinkin voimassaoleva lainsäädäntö sekä osattava ennakoida tulevat lakimuutokset.

Asiakasmäärät tulevat jatkamaan kasvua sosiaalisen kuntoutuksen, sosiaaliohjauksen ja -työn osalta. 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.

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. Järvenpään kaupungin sisäistä koulutustarjontaa hyödynnetään.

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 ravitsemus
- 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 erityisasumisen 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

7.2 Lasten ja nuorten palvelualue

Valtakunnan merkittävin rakenteellinen uudistus on sosiaali- ja terveystalouden sekä joidenkin muiden palvelujen siirtyminen maakuntien vastuulle 1.1.2020 alkaen. Keski-Uudenmaan sote-palvelujen osalta toimintansa aloittaa 1.1.2018 alkaen Keski-Uudenmaan Sote (Kuuden Sote) -kuntayhtymä, jonka järjestämisen linjaukset tulevat vaikuttamaan palvelualueella jo ennen valtakunnallista muutosta. Uudistuksen valmistelutyötä jatketaan alueellisena toimintamallina ja osallistumalla valtakunnallisiin kärkihankkeisiin. Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmassa keskeisiä hankekokonaisuuksia ovat perhekeskustoiminnan kehittäminen, varhaiskasvatus-,

koulu- ja oppilashuolto osana lapsen kehitystä sekä erityis- ja vaativan tason palvelujen kehittäminen.

Sote- ja maakuntamuutoksen rinnalla valmistellaan kaupungissa omana projektina Uuteen Kuntaan siirtymistä v. 2020. Uuden Kunnan pääasiallisena tehtävänä on hyvinvoinnin ja terveyden sekä paikallisen osallistumisen, demokratian ja elinvoiman edistäminen. Digitaalisia palveluita ja digitaalisen tiedon käyttöä lisätään kaikilla alueilla.

Nämä tulevat suuret muutokset edellyttävät henkilöstöltä moniammatillisen ja verkostomaisen työtavan vahvistamista sekä kuntalaisten osallisuutta mahdollistavien työtapojen hallintaa ja digitaalisten palveluosaamisen kartuttamista. Lisäksi on tutustuttava avainalueiden lainsäädännön tai muiden ohjaavien suunnitelmien muutoksiin ja osattava viedä niiden edellyttämiä toimenpiteitä käytäntöön.

Maahanmuuttajataustaisen väestön määrän kasvaessa henkilöstön osaamista tulee vahvistaa kaksisuuntaisen kotoutumisen onnistumiseksi mm. toisenlaisen kulttuurin kohtaamisen ja kielitaitokysymysten osalta.

Varhaiskasvatuksessa vuoden 2018 painopisteitä ovat varhaiskasvatuslain (subjektiivisen oikeuden rajaaminen 20 tunnin varhaiskasvatukseen) ja uuden asiakasmaksulain toimeenpano sekä varhaiskasvatuksen palvelutarpeen muutoksiin vastaaminen ja palvelurakenteen muuttaminen (mm. palvelusetelin käyttöönotto). Lisäksi myös varhaiskasvatussuunnitelman sekä esiopetuksen opetussuunnitelman toimeenpanoon liittyen esi- ja perusopetuksen pedagoginen yhteistyö ja nivelvaiheen toteuttaminen lisäävät henkilöstön osaamisen kehittämisen tarvetta.

Järvenpään esi- ja perusopetuksen uudet opetussuunnitelmat on otettu käyttöön porrastetusti syksystä 2016 alkaen. Uusien opetussuunnitelmien myötä pyritään vahvistamaan uuden pedagogiikan ja uusien oppimisympäristöjen käyttöönottoa, mikä merkitsee henkilöstön osaamisen kehittämisen lisästarvetta.

Lasten ja perheiden palveluilla on kiinteä yhteistyö kaupungin sisäisten ja ulkoisten toimijoiden kanssa kehitettäessä perheitä tukevia ennaltaehkäiseviä ja matalan kynnyksen palveluja. Myös vaativimpien erityispalvelujen ja erityisen tuen muotoja ja palveluketjuja kehitetään yhteistyössä.

Esikunta

Esikunnan, erityisesti talouspäällikön ja erikoissuunnittelijan johdolla kehitetään johdon ja päälliköiden kanssa mittareita, indikaattoreita sekä tuotteistamista sovituissa piloteissa erityisesti Uuteen Kuntaan jäävissä palveluissa. ICT-tiimi tukee mittareiden ja indikaattoreiden sähköiseen toimintaympäristöön siirtämistä.

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

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

- kaupungin uuden asianhallintajärjestelmän CaseM:n käyttöönotto ja koulutus

- sähköinen asiointialusta mm. lomakkeiden digitalisointi sekä tilan- ja ajanvarausohjelmat
- Cloudia kilpailutus- ja sopimushallinnan käytön laajentaminen
- tuotteistamisen ja palvelumuotoilun jatkaminen
- turvallisuus- ja valmiussuunnitteluun liittyvät koulutukset ja harjoitukset
- Uuteen Kuntaan ja Kuuden -sote aluemalliin siirtymiseen liittyviä koulutuksia
- Oppilashallinto-ohjelman uusimiseen liittyvät koulutukset

Lisäksi yhteisenä koko kaupunkia koskettavana on kuntalaisten ja asiakkaiden osallisuuden vahvistaminen. Tämä edellyttää henkilöstön lisäkouluttamista ja osaamisen vahvistamista. Lasten ja nuorten palvelualueen johto osallistuu yleisiin johtamisen ja toiminta-alueensa ajankohtaisiin valtakunnallisiin seminaareihin ja koulutuksiin.

Varhaiskasvatus

Valtakunnallisessa varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevassa lainsäädännössä tapahtuvat muutokset, kaupungin strategiaset painopistealueista johdetut käyttösunnitelmatavoitteet ja kehittämishankkeiden tuloksista nousseet kehittämistarpeet vaikuttavat osaamisen johtamiseen kaikilla tasoilla. Tiivis yhteistyö perusopetuksen kanssa vaikuttaa omalta osaltaan osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön osaamisen vahvistamisen painopisteitä ovat:

- Henkilöstön osallistaminen valtakunnallisten perusteiden pohjalta laadittavan kuntakohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman (Vasu) toimeenpano ja juurruttaminen sekä siihen liittyvään koulutuksen järjestäminen koko henkilöstölle
- Pienten lasten palveluissa monialainen yhteistyö ja uudet toimintamallit kuten Keski-Uudenmaan sote-aluemalliin valmisteluun liittyvän Lape-kärkihankkeen koulutukset sekä dialogisten ja osallisuutta edistävät toimintamallit ja menetelmät
- Sähköisten oppimisympäristöjen ja -opetusvälineiden hallinta ja TVT-opetus varhaiskasvatuksessa sekä sähköiset asiakaspalvelut
- Monikulttuurinen osaaminen ja Suomi toisena kielenä -osaamisen vahvistaminen
- Oman työn kehittäminen kehittämishankkeiden tuloksista ja tutkimustuloksista 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)
- Terveys ja turvallisuus varhaiskasvatuksessa (lasten lääkeshoidon toteuttaminen, ensiapu, alkusammutus)
- Uuden Kinnarin koulun rakentamiseen ja suunnitteluun liittyvä koulutus

Perusopetus

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 kanssa vaikuttavat omalta osaltaan osaamisen kehittämiseen.

Perusopetuksessa henkilöstön osaamista tuetaan etenkin seuraavilla aloilla:

- Opetussuunnitelman edellyttämä pedagogisten menetelmien monipuolistaminen mm. samanaikaisopetus/työparityöskentely sekä positiivinen pedagogiikka; nopeasti muuttuvan koulumaailman koulutukset oppimisympäristöistä kolmiportaiseen tukeen.
- Sähköisten oppimisympäristöjen ja -opetusvälineiden hallinta sekä TVT-opetus perusopetuksessa sekä sähköinen opiskeluhoitokertomus
- Monikulttuurinen osaaminen ja Suomi toisena kielenä -osaamisen vahvistaminen
- Oppilashallinto-ohjelman uusimiseen liittyvät koulutukset
- Oppilashuolto- ja sosiaalihoitolakien käytännön tietämyksen lisääminen
- Kuuden Sote-aluemalliin valmisteluun liittyvän Lape-kärkihankkeen koulutukset
- Liikunnallisen elämäntavan edistäminen, mm. välituntiliikunta
- Mentori-tutori toiminta
- Uuden Kinnarin koulun rakentamiseen ja suunnitteluun liittyvä koulutus

Kasvun ja vanhemmuuden tuki

Kasvun ja vanhemmuuden tuen avainalueella vuonna 2018 keskeisenä toimintona on Keski-Uudenmaan sote-aluemallin valmisteluun liittyvään valtakunnalliseen kärkihankkeeseen Lasten ja perheiden muutosohjelmaan osallistuminen. Kansallisen terveystietokantaan Kantaan liittyminen ja uudet sosiaalihoitojen kirjaamiset vaativat myös henkilöstön osaamisen kehittämistä. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain palvelujen laajentuminen koskemaan aikuisopiskelijoita sekä palvelujen uudelleen järjestely sote-uudistuksen linjauksen mukaisesti ja opiskeluhoitopalvelujen riittävyyden turvaaminen edellyttävät henkilökunnan osaamisen vahvistamista. Lisäksi neuropsykiatrisen valmennuksen osaajien kouluttaminen on edelleen painopisteenä, jotta voidaan vastata paremmin erityistarpeisten lasten tuomiin neuropsykiatrisiin osaamishaasteisiin lisäämällä ohjausosaamista lapsille.

Kasvun ja vanhemmuuden tuen avainalueen osaamisen kehittämisen painopisteet:

- Keski-Uudenmaan sote-aluemalliin valmisteluun liittyvän Lape-kärkihankkeen koulutukset, kansainväliset perheoikeudelliset asiat sekä monimuotoisten perheiden huomioiminen eropalveluissa
- Kansallisen terveystietokannan Kanta-järjestelmän käyttöönotto, mm. Kanta-kirjaamiskoulutukset
- Lasten ongelmien moniammatillinen tutkiminen ja verkostotyö ongelmien ratkaisutaitojen kehittäminen (esim. varhaisen tuen perhetyö, sosiaalihoitolain toimeenpano)
- Osaamisen vahvistaminen lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmissa
- Erityinen tuki ja lasten perheiden matalan kynnykset palvelut (oppilas- ja opiskelijahuoltolaki)
- Sähköiseen toimintaympäristöön siirtyminen ja osaamisen päivittäminen erilaisten ohjelmistojen ja palvelukonseptien käytössä
- Opiskeluhoitopalvelujen järjestäminen lakiuudistusten ja uusien sote-linjausten mukaisesti

Perhesosiaalityö

Keski-Uudenmaan sote-aluemallin valmisteluun liittyvä valtakunnalliseen kärkihankkeeseen Lasten ja perheiden muutosohjelmaan osallistuminen on myös perhesosiaalityössä yksi vuoden 2018 painopistealueista. Henkilöstön osaamista vahvistetaan myös kansalliseen terveysarkistoon Kantaan liittymisessä sekä sosiaalihuollon kirjaamisissa. 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:

- Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman kärkihankkeen (Yhdessä olemme enemmän) mukaisiin koulutuksiin osallistuminen, esim. sisältöjen, työmenetelmien ja toimintatapojen kehittäminen sekä palvelutarpeen arviointi
- 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
- Neuropsykiatrisen valmennuksen osaajien kouluttaminen, jotta voidaan vastata erityistarpeisten lasten ohjaamisen neuropsykiatrisiin osaamishaasteisiin
- Kansainväliset perheoikeudelliset asiat sekä monimuotoisten perheiden huomioiminen eropalveluissa (seudullinen perheoikeudellinen yksikkö)
- Kriisityön koulutuksen päivittäminen seudullisessa sosiaalipäivystyksyksikössä, seudullisessa perheoikeudellisessa yksikössä ja lastensuojelussa
- Valmiustyöosaamisen päivittäminen sosiaalipäivystyksessä

7.3 Sivistys- ja vapaa-ajan palvelualue

Valtakunnan merkittävin rakenteellinen uudistus on sosiaali- ja terveystalouden sekä ns. kasvupalvelujen siirtyminen maakuntien tai kuntayhtymien vastuulle 1.1.2020 alkaen. Kaupungissa on käynnistynyt projekti myös Uuteen kuntaan siirtymistä vuoden 2020 alusta. Uuden Kunnan pääasiallisena tehtävänä on hyvinvoinnin ja terveyden sekä paikallisen osallistumisen, demokratian ja elinvoiman edistäminen, jolloin sivistyspalvelujen ja kansalaistoiminnan merkitys tulevat vahvistumaan.

Nämä tulevat suuret muutokset edellyttävät henkilöstöltä moniammatillisen ja verkostomaisen työtavan vahvistamista sekä kuntalaisten osallisuutta mahdollistavien työtapojen hallintaa ja digitaalisten palveluosaamisen kartuttamista. Lisäksi on tutustuttava ja toimenpantava käytäntöön eri osa-alueiden lainsäädännön muutoksia tai muuten laajoja suunnitelmia.

Maahanmuuttajataustaisen väestön määrä kasvaessa ajankohtaista ovat kaksisuuntaisen kotoutumisen onnistumiseksi alkuselvitysten ja peruspalvelujen järjestämisen lisäksi mm. toisenlaisen kulttuurin kohtaamisen vahvistaminen ja kielitaitokysymykset.

Lukion toimintaa viitoittaa uuden opetussuunnitelman toimeenpano sekä digitaalisten palvelujen kehittäminen, esimerkiksi sähköisten ylioppilaskirjoitusten laajentuminen vuoteen 2019

mennessä. Järvenpään lukio on mukana opetushallituksen valtakunnallisessa lukion kehittämisverkostossa. Järvenpään lukiolle on myönnetty matemaattis-luonnontieteisiin erityistehtävä. Tämä myönteinen päätös edellyttää mittavaa henkilöstön täydennys- ja jatkokoulutusta.

Digitaalisia palveluita ja digitaalisen tiedon käyttöä lisätään kaikilla avainalueilla mm. tilanvarauksissa, kirjastopalveluissa ja oppimateriaaleissa. Lisäksi markkinointia ja matkailumarkkinointia kehitetään sekä otetaan haltuun uusia markkinointikanavia.

Lasten ja nuorten osallistumista kulttuurin ja taiteeseen pyritään vahvistamaan sekä varmistamaan taiteen perusopetuksen saatavuus mm. vahvistamalla perusopetuksen opettajien osaamista yhteisellä koulutuksella. Taiteen perusopetuksen uusien opetussuunnitelmien laadinta 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.

Koulutus- ja ohjauspalvelut

Lukiossa uuden opetussuunnitelman porrastettu käyttöönotto monipuolistamalla opetusmenetelmiä ja sähköistä oppimisympäristöä kehittämällä edellyttävät henkilöstön tietotaitojen päivittämistä. Uuden nuorisolain toimeenpano, jossa painotetaan nuorten kuulemistä ja osallisuutta, ja rakennemuutokset nuorisotyössä edellyttävät henkilöstöltä kehittämisvalmiutta toisenlaiseen toimintatapaan. Henkilöstöä koulutetaan myös maahanmuuttotyöhön liittyviin erityiskysymyksiin ja asiakasprosesseihin. Toimintaympäristön muutokset edellyttävät henkilöstön ammattialaan liittyvän substanssiosaamisen jatkuvaa päivittämistä.

Koulutus- ja ohjauspalveluissa henkilöstön osaamista vahvistetaan:

- Osallistuminen valtakunnallisiin ja alueellisiin nuorisolain toimeenpanoon liittyviin koulutuksiin
- Haastavien mielenterveysongelmien ja päihteiden käytön kohtaaminen
- Ohjaamotoiminnan kehittäminen ja nuorten palveluohjaus sekä nuorten valmennus- ja urasuunnitelmat sekä niiden kirjaaminen
- Ehkäisevän päihdetyön koordinointi ja osaamisen vahvistaminen sekä ehkäisevä päihdetyö nuorisotyössä ja työpajoilla
- Lukion pedagogisten menetelmien ja arvioinnin monipuolistaminen, teemaopintojen ja ilmiöpohjaisen oppimisen toteuttaminen
- Sähköisten oppimateriaalien, opetusvälineiden ja arvioinnin hallinta sekä TVT-opetus, sähköisten ylioppilaskirjoitusten käytännöt
- Opiskeluhoitopalvelujen käytännön toteuttaminen sote-linjausten mukaisesti.
- Oppilashallinto-ohjelman uusimiseen liittyvät koulutukset
- Sosiaalisen median laajempi hyödyntäminen
- Monikulttuurisuusosaaminen ja maahanmuuttajatyön prosessin eri vaiheisiin liittyvä substanssiosaaminen

Vapaa-aika ja harrastaminen

Vapaa-aika ja harrastamisen avainalueella painopistealueita vuonna 2018 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:

- Uusi Järvenpää -hankkeeseen liittyvä koulutus.
- Vapaaehtois- ja kansalaistoiminnan kehittäminen sekä muun osallisuuden vahvistaminen, kuntapalveluiden rooli julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kentässä ja palvelumuotoilu
- Taiteen perusopetuksen opetussuunnitelmien uudistaminen (musiikki, kuvataide, käsityö, teatteri), taideopetuksen pedagoginen kehittäminen ja uusien opetussuunnitelmien käyttöönotto
- Sosiaalisen median mahdollisuudet asiakaspalvelussa ja palveluiden markkinoinnissa
- Sähköisen asioinnin haltuunotto / uudet ajan- ja tilanvarausohjelmat
- Verkkopedagogiikka, sähköisten oppimisympäristöjen ja -opetusvälineiden hallinta sekä TVT-opetus
- Lasten ja nuorten osallisuus kulttuuriin, liikuntaan ja taiteeseen liittyvä osaamisen kehittäminen
- Hyvän taidesuhteen luominen ja elinikäisen liikuntaharrastuksen luominen: pedagogisten taitojen kehittäminen ja pedagogisen toiminnan arviointi

Kulttuuripalvelut

Kulttuuri- ja tapahtumapalveluissa henkilöstön osaamisen kehittäminen painottuu lasten ja nuorten osallisuuden vahvistamiseen taiteen ja kulttuurin harrastamisessa sekä kaupungin kulttuuritapahtumien koordinointiin. Markkinointia ja erityisesti matkailumarkkinointia 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
- Markkinointi- ja matkailumarkkinointiin liittyvä koulutus
- Ensiapukoulutus (vanhojen EA-korttien päivitys)

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.

Toimintakulttuurin muuttaminen

Konsernipalvelujen koko henkilöstön osaamista vahvistetaan koulutuksella, joka tukee toimintakulttuurimuutoksen sisäistämistä ja ymmärtämistä. Koulutuksen tavoitteena on asiakaslähtöisen toimintakulttuurin 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 toimintakulttuurimuutukseen, jota edistetään Melodia-henkilöstökoulutuksena järjestettävällä Tuloksellisen itsensä johtamisen ja hyvän yhteistyön valmennusohjelmalla.

Työ- ja toimintakulttuuri tulee muuttumaan myös Uusi kunta -hankkeen myötä. Tiimityöskentelyssä tulee painottumaan itseohjautuvuus ja tämä asettaa osaamisvaatimuksia niin valmentavalle johtajuudelle kuin työntekijöillekin.

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 johtamista. Asiakaslähtöisten palveluprosessien kehittäminen edellyttää asiantuntijoilta osaamista myös palvelumuotoilun ja tuotekehitystyön osalta. Konsernipalvelujen asiantuntijoita onkin lähtenyt palvelumuotoilun oppisopimuskoulutukseen.

Asiantuntijatyötä tehdään jatkossa entistä enemmän projektimaisesti ja tällöin projektiosaamisen vahvistamista tarvitaan. Projektijohtamisen ja -työskentelyn osaamisen vahvistumiseen tähtäävää koulutusta hankitaan yhteisenä koulutuksena asiantuntijoille. Asiantuntija- ja projektiosaamista tarvitaan etenkin tulevaisuudessa muutoksissa kuten sote-aluehallintouudistuksessa ja Uusi kunta -projektissa. Osaamista tarvitaan myös asiakirjanhallinnasta ja arkistoinnista.

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-asiat. Edellä mainitut

osa-alueet ja teemat ovat vuoden 2018 koulutuksien aiheina. Koulutuksen tarve käydään läpi työntekijän kanssa kehityskeskustelussa 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. Liikkeenluovutuksen lainsäädännön syvällisen asiantuntemuksen koulutukset mahdollistetaan sekä lakipalveluille että HR:n asiantuntijoille sekä kirjanpidon ja taloushallinnon koulutukset talouspalveluiden henkilöstölle.

Uuden teknologian hyödyntäminen ja eri tietojärjestelmien sovellusten osaamisen hallinta

Konsernipalvelujen henkilöstöä kannustetaan osallistumaan koko henkilöstölle suunnattuihin tietojärjestelmäkoulutuksiin. Henkilöstön osaamista vahvistetaan erilaisten tietojärjestelmien kuten Microsoft Office -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-tilukkolaskentaohjelma mahdollistaa monipuolisen käytön ja sen ominaisuuksia hyödynnetään laajemmin. Rekrytoinnissa hyödynnetään modernin teknologian mahdollisuuksia, kuten sosiaalista mediaa ja videohaastatteluita. Populus-henkilöstönohjausjärjestelmän visuaalinen ulkoasu tulee lähitulevaisuudessa muuttumaan, mikä aiheuttaa perehdyttämistarvetta niin Konsernipalveluissa kuin muilla palvelualueilla.

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.

Muutokseen valmistautuminen

Keski-Uudenmaan sote-järjestämiskuntayhtymä, sote- ja maakuntaudistus ja sen myötä syntyvät uudet kunnat tulevat vaikuttamaan myös Konsernipalvelujen henkilöstön työhön merkittävästi. Työntekijöiden muutokseen valmistautumista on vahvistettava, vanhoista toimintatavoista on luovuttava ja oltava valmis ottamaan vastaan muutoksia ja opetella uusia toimintatapoja. Tulevat muutokset sekä teknologian kehitys tulevat muuttamaan työtä. Konsernipalveluiden henkilöstön koulutuksissa ja tilaisuuksissa painotetaan mahdollisuuksien mukaan myös aina muutoksen hallinnan käsittelemistä ja vahvistamista. Uusi kunta 2020 -hankkeessa on tutkittu mahdollisuutta siirtyä kohti itseohjautuvien tiimien muodostamaa organisaatiota. Näin ollen Konsernipalvelujen henkilöstön osaamista tullaan vahvistamaan itseohjautuvissa tiimeissä toimimiseksi.

Kuntalaisten osallisuus

Kuntien toiminta tulee yhä enemmän painottumaan erilaisissa verkostoissa toimimiseen ja kuntalaisten osallistamiseen sote-maakuntauudistuksen jälkeen, kun kunnat muotoutuvat uudelleen. Virallisten demokraattisten kanavien lisäksi tulee epävirallisia kanavia (esim. sosiaalinen media, keskustelutilaisuudet, asukasillat), joiden kautta kuntalaisia osallistetaan yhdessä kaupungin kanssa kehittämään palveluja. Uuden kunnan vaikutuksista ja merkityksestä ja Uusi kunta -projektin etenemisestä järjestetään tietoiskuja henkilöstölle.

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 myöntää edellä mainituille henkilöstön edustajille oikeuden osallistua ammattiyhdistyskoulutuksiin.

7.5 Kaupunkikehitys

Sähköinen mallintaminen, 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. 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 suunnataan kaavoitus ja liikenne -yksikön, kaupunkitekniikan sekä maankäyttö- ja karttapalveluiden suunnittelijoille ja asiantuntijoille.

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

Perustason atk-osaamista osalle henkilöstöä

Nykypäivänä tarvitaan toimisto-ohjelmien perustuntemusta, kun suunnataan kohti digitaalista yhteiskuntaa. Teknologisen kehityksen 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.

Toimisto-ohjelmien perusteiden koulutuksen kautta työntekijän on helpompi ottaa käyttöön myös muita työorganisaatiossa tarvittavia ohjelmia (mm. Populuksen käyttö) sekä saada yleistä

ymmärrystä verkkoviestinnästä ja tietotyöstä nykypäivänä. Kaupunkikehityksessä koulutuskierros jatkuu vuoden 2018 puolella tarpeen mukaan. Koulutuksen sisältö räätälöidään tarpeiden mukaan lähtötaso huomioiden. Tavoitteena on saada koko Kaupunkikehityksen henkilökunta työnantajan sähköisten palvelujen pariin ja tämän kautta parantaa myös asiakaspalvelua.

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

Työssä tarvittavien lainsäädäntömuutosten ja lupakorttien päivittäminen

Erityiskoulutusta tarvitaan erityistehtävien osalta esim. hankinta-, jäte- ja MRL-laki, kiinteistönmuodostuslaki sekä sopimushallinta- ja toteutuksen valvonnan koulutusta. Lisäksi Kaupunkikehityksessä tarvitaan yhdyskuntasuunnittelussa ja -rakentamisessa ja kunnossapidossa edellytettävien lupakorttien koulutusta.

Ammatillisen pätevyyden tukeminen ja ylläpitäminen (mm. atk-opetus)

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 kunnossapidossa 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, trukkikurssi, 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. verkostomestaripäiviin, 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 kokonaisseuranta tapahtuu luontevimmin koulutuskorvausten hakemisen yhteydessä. Seurannassa verrataan vuosittain toteutunutta asiantilaa tehtyihin suunnitelmiin. Seuranta tehdään vuositasolla 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 henkilöstöressurssin säästämiseksi.

8.2 Raportointikäytännöt ja raportointijärjestelmät

Henkilöstöressurit 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 palkanhallintajärjestelmän 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 voidaan hyödyntää seurannassa. 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 tätä raportointia.

Palkanhallintajärjestelmään kytkeytyvän raportoinnin avulla voidaan seurata aktiivisen tuen toimintamallin omaksumista ja toimien vaikuttavuutta työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Automaattinen sairauspoissaoloseuranta- ja hälytysraportointi sekä esimiehen raportointi aktiivisen tuen toimien osalta tuottaa keskitetysti tietoa tältä osin raportoinnin kehittämisen myötä.

Työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tunnuslukutietoja kuten sairauspoissaoloja seurataan myös palkanhallintajärjestelmän raportoinnin kautta ja voidaan näin seurata ja arvioida myös aktiivisen tuen mallin ennalta ehkäisevien toimien vaikuttavuutta.

Työhyvinvointia tukevien joustavien työaikajärjestelyjen osalta on myös asetettu tuleville vuosille tavoitteita henkilöstösopimuksessa ja näitä tavoitteita seurataan Johdon raportissa.

Seurannassa työaikajärjestelyiden osalta voidaan hyödyntää palkanhallintajärjestelmän 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.