

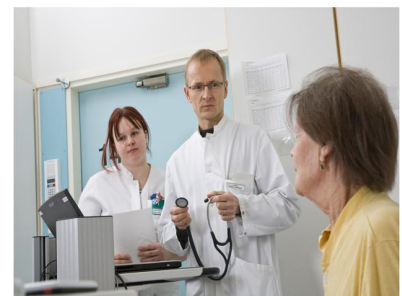
Osaamisen hallinnan kokonaisuus

Joensuun kaupunki

eOsmo –seminaari Joensuussa 25.10.2011



- yhteensä noin 6000 viranhaltijaa ja työntekijää
- 600 ammattinimikettä
- naisia 72 %, miehiä 28 %
- keski-ikä vakinaisilla 48 v. ja määräaikaisilla 38 v.



Naiset	Miehet
Lehtori lähes 200	Palomies-sairaankuljettaja lähes 100
Sairaanhoitaja reilu 200	Palomies lähes 50
Toimistosihteeri noin 150	Luokanopettaja noin 60
Perhepäivähoitaja noin 200	Tuntiopettaja yli 150
Lastentarhaopettaja lähes 200	Kiinteistönhoitaja noin 30
Laitoshuoltaja reilu 100	Liikuntapaikanhoitaja noin 30
Luokanopettaja lähes 150	Sammutusmiehiä noin 200
Päivähoitajia lähes 250	

Osaamiskartoituksen toteutus

- Kotilahden sairaalassa ja yhdessä kotihoidon yksikössä
- Käytössä tietojärjestelmä

Osaamishallinnan ja -kartoituksen tarve ja hyöty

- strategian tavoitteiden liittäminen tiedostetummaksi osaksi jokaisen työtä
- tuloksellisen ja palvelukykyisen toiminnan kannalta ensisijaisten koulutus- ja kehittämistarpeiden selvittäminen
- rajallisten aika- ja raharesurssien perusteltu kohdentaminen
- tietojärjestelmän hyödyntäminen osaamisen arvioinnissa sekä koulutus- / kehittämistarpeiden selvittämisessä ja kokoamisessa

Osaamishallinnan ja -kartoituksen tarve ja hyöty

- eri henkilöstöryhmien yhdenmukaisen osaamisrakenteen määrittely
- kehityskeskustelukäytännön 'syventäminen' ja konkretisoiminen
- eri alojen täydennyskoulutusvelvoitteiden järjestelmällinen täyttäminen
- muutoinkin eri henkilöstöryhmien osaamisen johdonmukaisempi kehittäminen

Osaamishallinnan ja -kartoituksen tarve ja hyöty

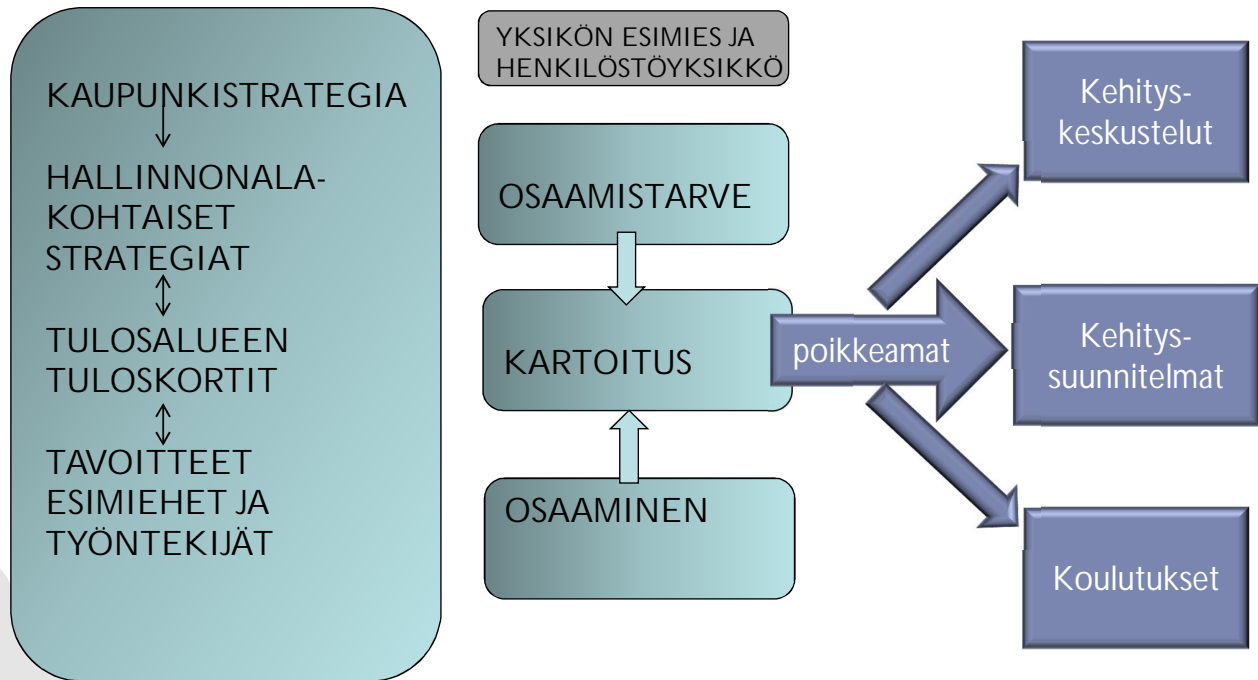
- osaamisen näkyväksi tekemisen ja osaajien etsinnän helpottaminen, mm. sijaistamiset, työjärjestelyt, sisäinen rekrytointi ja työkierto
- rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukeminen



Osaamiskartoituksen tarve ja hyöty; työntekijänäkökulma

- perustehtävän täsmentyminen
 - mitä osaan
 - miten kehityn / kouluttaudun
 - mahdolliset uudet urakuviot
- osaamisen kattava hyödyntäminen
 - tiedon jakaminen: oma yksikkö / muut yksiköt / muut toimijat
- työhyvinvoinnin edistäminen
- työmotivaation kohentaminen
- sitoutuminen työhön, kehittymiseen ja kehittämiseen





JOHTAMINEN JA OSAAVA HENKILÖSTÖ	
STRATEGISET PÄÄMÄÄRÄT	KRIITTISET MENESTYSTEKIJÄT
Osaava henkilöstö	Rekrytoinnin turvaaminen kaupungin erilaisiin tehtäviin ja alueille
	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen
	Monitaitoisuus ja joustavuus

Kotihoidon tulokortti 2010-2011		
ASIAKAS / KUNTALAINEN	KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ Avoin päätöksenteko ja tiedottaminen	KÄRKITOIMENPITEET/HANKKEET/VASTUUT Kh:n palveluista tiedottaminen -nettisivut, asiakaskansiot, asiakastiedotteet, tilaisuuksiin osallistuminen Yhteistyöverkostojen kuuleminen toimintojen kehittämisessä -palveluseteli- ja stoppalveluyrittäjät, apteekit, pelästuslaitos
	Toimiva palautejärjestelmä	Kh:n asiakaspalautejärjestelmä -kyselyn suorittaminen ja sen pohjalta toiminnan kehittäminen, tiedottaminen
	Ennaltaehkäisy ja varhaisen tuen ja kuntoutuksen toiminnan omistuminen	Kh asiakkaan hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen -varhaisen puuttumisen toimintamallin kehittäminen (Ruon-hanke) Palvelukeskusten toiminta päivätoiminnan ja kotihoidon toimien välinen toimiva yhteistyö
	Palvelujen oikea-aikainen ja riittävä saattavuus kaupungin osissa	Maaseutualueiden palvelujen sisältö ja yhdenvertaisuus -palvelujen avaaminen ja yhdenmukaistaminen Toimiva palveluohjaus ja palveluntarpeen arviointi -Rai-arviointiväline Eheä palvelu- ja hoitoketju -muisti-, mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden hoitoketjun selkiyttäminen -kotihoidon rooli mielenterv. ja päihdeasiakkaan hoidossa, hoitotiimit

Osaamiskartoituksen toteutus

- Yhdenmukainen kartoitusrunko ja peruskysymysten joukko, jota täydennetään esimiesten kanssa alakohtaisesti
 - Yleisosaaminen (mm. tietosuoja-asiat, tietotekniikka)
 - Opetus-, ohjaus- ja yhteistyötaidot (mm. perehdyttäminen, viestintä, verkostoituminen)
 - Työn kehittäminen ja hallinta (mm. kehittäminen ja koulutustaudun, palautteenotto)
 - Hallinto ja esimiestyö (mm. hankinta-asiat, rekrytointi, työaikasuunnittelu)
 - Yksiköittäin/nimikkeittäin ammattiosaaminen
- Kaikille yhteiset Osaamistasoväitteet
(Ei koske työtehtäviäni, Vaatii kehittymistä, Suoriutuva, Osaava, Asiantuntija)



Osaamisenhallinnan ja -kartoituksen haasteet

- Henkilöstön pelkojen hälventäminen
- Yksinkertaiset, selkeät osaamisväitteet
- Henkilöstön perehdyttäminen osaamiskartoituksen tekemiseen ja osaamisväitteiden ymmärrys
- Vie paljon aikaa esimiehiltä. Ensin väitteiden asettaminen, henkilöstön perehdytys, osaamiskeskustelut, johtopäätökset
- "Väittämien" määrä

