

**Osaamisen kehittämissuunnitelma 2019**

Strategiset osaamisalueet	Osaamistarpeet	Henkilöstö- tai ammattiryhmä, johon osaamistarve kohdistuu	Osaamisen kehittämisen keinot		
			Kokemuksesta oppiminen	Oppiminen toisilta ja toisten kanssa	Koulutukset
<b>Uudistuminen ja kehittyminen</b>  Tarvitsemme laaja-alaista kykyä uudistua sekä innostunutta ja vahvasti eteenpäinpyrkivää asennetta. Tätä kyvykkyyttä tarvitaan, että voimme vastata tulevaisuuden haasteisiin. Muutosta ja kehitymistä ei tapahdu ilman uudistumiskykyä	Asiakkaiden odotukset toiminnan laatuun nähden kasvavat	Koko henkilöstö	Työtapojen ja tehtäväkuvien uudistaminen mm. eläköitymisten yhteydessä.	Palautteiden läpikäynti kehityskeskusteluissa.	Uusi asiakastietojärjestelmä. Työmonitorikoulutus
			Hiljaisen tiedon siirto hyvissä ajoin ennen eläköitymistä	Kunnollinen perehdytys	Muu ajankohtaiskoulutus
			Uuden palautejärjestelmän käyttöönotto		
<b>Johtaminen ja itsensä johtaminen</b>  Johtamisen vahvistamiseksi on luotu johtamisperiaatteet ja johtamisen osaamisvaatimukset.	Tehtävien priorisointi tarpeen, jotta lopputulos on paras mahdollinen	Esimiehet	Henkilöstön tehtäväkuvien tarkastelu.	Tavoitteiden aktiivinen toteutumis seuranta.	Henkilöstöhallinnan koulutus
	<b>Henkilöstön tarpeet ja huomioinnointaminen</b>		Strategian jalkautus.	"Tilannetaju"	Johtamiskoulutus.
	Kyky ottaa vastaan ja soveltaa uutta tietoa korostuu			Kehityskeskusteluiden käyminen	Ajankohtaiskoulutuksiin osallistuminen
<b>Vuorovaikutus- ja viestintä</b>  Yhdessä tekeminen, ihmisten tietojen ja taitojen yhdistäminen nousee yhä suurempaan merkitykseen muuttuvassa maailmassa. Vuorovaikutus- ja viestintätaitoja tarvitsemme kun verkostoidumme, teemme yhteistyötä ja toimimme kumppanina.	Riittävä kommunikaatio on hyvän yhteistyön perusta.	Koko henkilöstö	Tapaamiset muiden vesihuoltolaitosten kanssa.	Kehityskeskusteluiden käyminen.	Kielikoulutus, muu ajankohtaiskoulutus
	Yhteistyötä tarvitaan yhä enemmän.		Keskustelut alan tapahtumien yhteydessä yhteistyökumppaneiden ja muiden laitosten edustajien kanssa.		

**Osaamisen kehittämissuunnitelma 2019**

<b>Ammatillinen osaaminen</b>				
<b>Nykytila-arvio</b> Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta	Osaaminen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Tasoa pidetään yllä riittävällä täydennyskoulutuksella toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa			
<b>Tulevat muutokset</b> Arvio henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja syitä	Henkilöstön osaamisvaatimukset kasvavat jatkuvasti työnkuvien monipuolistuessa ja toimintaympäristön muuttuessa toimialalla. Tilaa-asiantuntemusta lisätään koulutuksella ulkoa ostettavien palveluiden lisääntyessä. Automaatiotason jatkuva nousu puhdistamoilla lisää osaamistarvetta.			

Ammatilliset osaamistarpeet	Henkilöstö- tai ammattiryhmä, johon osaamistarve kohdistuu	Osaamisen kehittämisen keinot		
		Kokemuksesta oppiminen	Oppiminen toisilta ja toisten kanssa	Koulutukset
Asiakspalvelun parantaminen	Koko henkilöstö	Yhteiset tilaisuudet, palautejärjestelmien kehittäminen	Kehitys- ja osaamiskeskustelut	koulutustilaisuudet
Laatujärjestelmän ylläpito ja toiminnan kehittäminen	Laatujärjestelmä vastaava, laaturyhmä, muu henkilöstö	Auditoinnit ja katselmuksot eri kohteissa	Kehitys- ja osaamiskeskustelut	Sertifiointikoulutus, muu ajankohtaiskoulutus
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	Koko henkilöstö tarpeen mukaan	Työyksikkökokoukset, mentorointi	Kehitys- ja osaamiskeskustelut	Ajankohtaiskoulutus muutoksista
Työhyvinvoinnin edistäminen	Koko henkilöstö	Työpaikkakokoukset, muut yhteiset tilaisuudet	Kehitys- ja osaamiskeskustelut	TTHS toteutus
Työturvallisuuden parantaminen	koko henkilöstö	Työtapojen tarkastelu, tiedottaminen yksikkörajojen yli tapaturmien juurisyyistä	Kehitys- ja osaamiskeskustelut	Työn edellyttämät korttikoulutukset

## Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2019

Määritellään keskeisimmät työhyvinvoinnin kehittämistarpeet, jotka nousevat työn vaarojen arvioinneista, työpaikkaselvityksistä, henkilöstökyselyistä tai muista lähteistä. Tavoitteet ohjaavat työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadintaa sekä muuta työhyvinvoinnin parantamiseksi tähtäävää toimintaa. Työhyvinvointisuunnitelmassa tunnistetut tavoitteet tulee lisäksi huomioida osaamisen kehittämissuunnitelmassa.

<b>Nykytila-arvio</b> Arvio henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta	Tyky-toimintaan on varattu vuosittain rahaa, jota käytetään työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä positiivisen työilmapiirin luomiseen.			
<b>Keskeiset kehittämistarpeet työn kuormituksen, työkyvyn hallinnan ja työturvallisuuden näkökulmista</b>	<b>Keskeinen tavoite</b>	<b>Toimenpiteet tavoitteeseen pääsemiseksi</b>	<b>Toimenpiteiden vastuuhenkilö/-henkilöt</b>	<b>Sovittujen toimenpiteiden aikataulu</b>
Henkilöstön entistä parempi osallistuminen	Parannetaan henkilöstön osallistumista ja vaikutusmahdollisuuksia oman työn kehittämisessä ja muutoksessa	Tiedottamisen ajantasaisuutta parannetaan sisäisen info-tv:n avulla. Laatujärjestelmän toimintaohjeet pidetään ajantasalla	Johtoryhmä, esimiehet	Seuranta johto- ja laaturyhmässä sekä kehityskeskusteluissa
Työhyvinvoinnin parantaminen	Työhyvinvoinnin jatkuva parantaminen	Seurataan työhyvinvoinnin kehitystä. Keskitytään tehostamista vaativiin kohtiin.	Johtoryhmä, toimitusjohtaja, työsuojelupäällikkö	Seuranta määräajoin teemana johtoryhmässä. Toiminta jatkuvaa
Sairauspoissaoloilta ei ole välttytty kokonaan	Sairauspoissaolojen vähentäminen	Korvaavan työn mallin soveltaminen tapauskohtaisesti. Asenteisiin vaikuttaminen	Esimiehet	Seuranta määräajoin teemana johtoryhmässä. Toiminta jatkuvaa
0-tapaturmaa- tavoitetta ei ole kaikissa	Työtaturmien vähentäminen erityisesti	Läheltä piti- tilanteiden läpikäynti	Esimiehet, ao. työntekijät	Seuranta määräajoin teemana.
Kunta 10 - kyselyn hyödyntäminen	Kunta 10 kehittämiskohteina työyhteisötaitojen, työpaikan ilmapiirin ja keshityskeskustelujen hyödyllisyyden parantaminen	Tarkentavan kysely (2015) perusteella asetettujen kehittämiskohteiden ja uusimman Kunta 10- kyselyn tulosten hyödyntäminen	Johtoryhmä, toimitusjohtaja, työsuojelupäällikkö	Seuranta kehityskeskusteluissa
Toimintojen kehittäminen	Organisaation toiminnan parantaminen	Uusi organisaatiomuutos 1.12.2018	Toimitusjohtaja, johtoryhmä	Seuranta määräajoin teemana johtoryhmässä ja YTR:ssä