

**Elämää poikkeusolojen jälkeen -
toiminnan ja talouden
kokonaisvaltainen kehittäminen
CAF-työkalulla**

Klo 11.10 – 12.00

FCG ●



Ohjelma 11.10 – 12.00

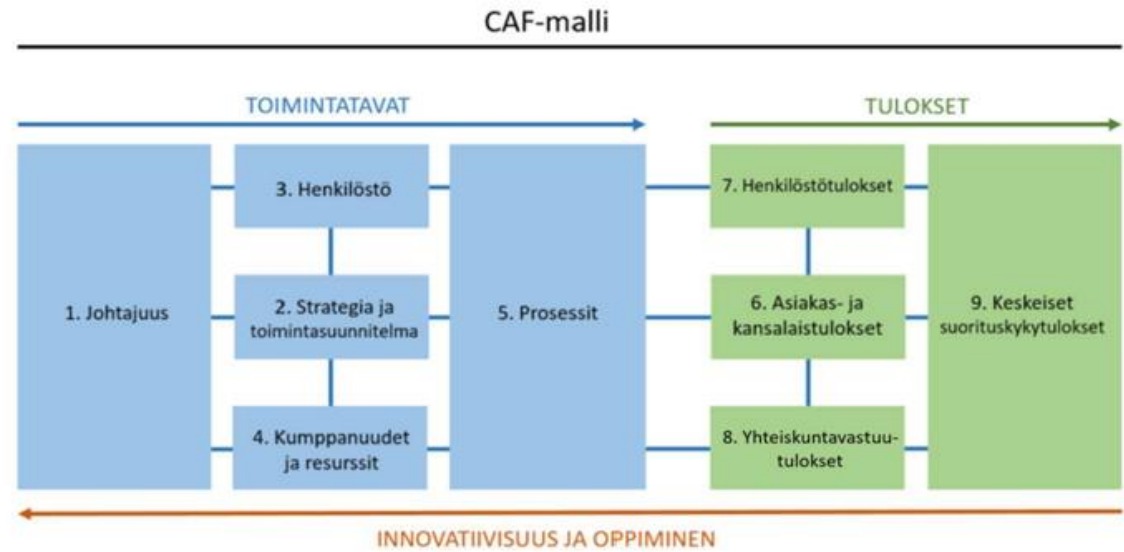
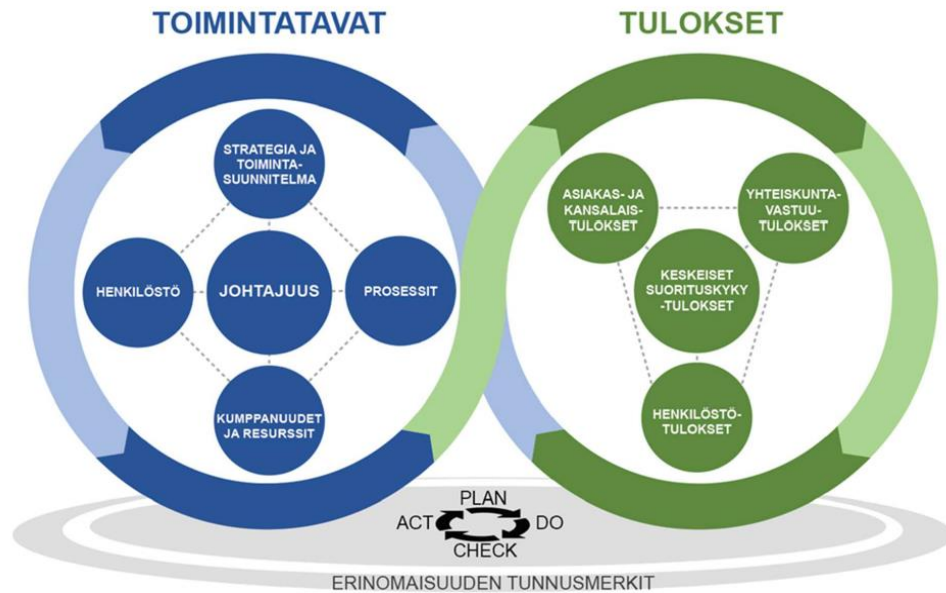
- ✓ **Tervetuloa**
 - osallistujien esittäytyminen
- ✓ **Uusi CAF 2020 julkaistu**
 - työkalun rakenne ja käyttötavat
 - mikä muuttunut edelliseen versioon
 - kansallinen verkosto, mistä apua
- ✓ **Esimerkki CAFn käyttämisestä**
 - yhden arviointialueen läpivalaisu
- ✓ **Kuntatason tapausesimerkki**
 - Kuopio laatutyön pioneerina
- ✓ **Kokemuksia, aikomuksia, kysymyksiä**
 - osallistujat kertovat ja kysyvät
- ✓ **Raportointi plenaryssä**

- ✓ **Maria Salenius,**
erityisasiantuntija,
Kuntaliitto
- ✓ **Markku Pyykkölä,**
johtava konsultti,
FCG Konsultointi Oy
- ✓ **Sirpa Pajula,**
laatupäällikkö,
Kuopion kaupunki
- ✓ **Raila Oksanen,**
johtava konsultti,
FCG Konsultointi Oy

Osanottajat

Janne	Hyvärinen	janne.hyvarinen@salo.fi	Kehittämispäällikkö	Salo
Toni	Saranpää	toni.saranpaa@ylivieska.fi	Hallintojohtaja	Ylivieskan kaupunki
Liisa	Hankonen	liisa.hankonen@nivala.fi	Hallintojohtaja	Nivalan kaupunki
Ilkka	Korhonen	ilkka.korhonen@inari.fi	Sivistysjohtaja	Inari
Mika	Mannervesi	mika.mannervesi@salo.fi	kaupunkikehitysjohtaja	Salon kaupunki
Virpi	Lukkarla	virpi.lukkarla@poytya.fi	varhaiskasvatuspäällikkö	Pöytyä
Mika	Ilvesmäki	mika.ilvesmaki@muurame.fi	Kunnanhallituksen pj.	Muuramen kunta
Kaija	Lähteenmäki	kaija.lahteenmaki@poytya.fi	Ruokapalvelupäällikkö	Pöytyän kunta

Uusi ja vanha perusjäsenennys (arviointialueet)



Arviointialue 1: Johtajuus

1.1 Organisaation suunta: missio, visio ja arvot

1.2 Organisaation, sen suorituskyvyn ja jatkuvan kehittämisen johtaminen

1.3 Johdon toiminta henkilöstön innostamisessa, tukemisessa ja motivoinnissa

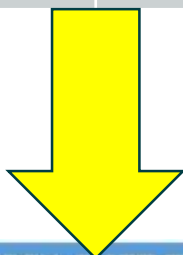
1.4 Toimivien suhteiden ylläpito poliittisiin päättäjiin ja muihin sidosryhmiin

Vahvuuksia

Poliittisten päättäjien odotuksia kuullaan systemaattisesti

Heikkouksia

Yhteydenpitoa kansalaisjärjestöihin ei ole vastuutettu



Kehittämissuunnitelma

Arviointikohta 1.4 Toimivien suhteiden ylläpito poliittisiin päättäjiin ja muihin sidosryhmiin

Johtajat ovat vastuussa suhteiden ylläpidosta kaikkiin tärkeisiin sidosryhmiin, jotka ovat kiinnostuneita organisaatiosta tai sen toimista. Julkisen sektorin johtajien tulisi sen vuoksi johtaa keskitettyä vuoropuhelua poliittisten päättäjien ja muiden sidosryhmien kanssa. Julkisella sektorilla johtajuus on rajapinta organisaation ja poliittisten viranomaisten välillä. Tämä arviointikohta kuvaakin yhtä tärkeimmistä eroavaisuuksista julkisen sektorin ja yksityisten organisaatioiden välillä – julkisen sektorin organisaatioiden tulee miettiä suhteita poliittisiin päättäjiin kahdesta eri näkökulmasta.

Yksittäiset poliitikot voivat toimia johtoasemassa muutoillessaan tavoitteita yhdessä julkisen sektorien organisaatioiden johtajien kanssa. Näin ajateltuna julkisen sektorin organisaatiot toimivat poliittisten päättäjien hallintoeliminä. Poliittiset päättäjät voivat toisaalta esiintyä myös yhtenä erityisenä sidosryhmänä.

Esimerkkejä

- Sidosryhmien (mukaan lukien asiaankuuluvien poliittisten päättäjien) tarpeiden ja odotusten analysointi ja monitorointi
- Asiaankuuluvien poliittisten päättäjien avustaminen organisaatiota koskevien poliittisten linjausten muodostuksessa.
- Organisaation toimintojen linjaaminen poliittisten linjausten ja päätösten mukaisesti.
- Proaktiivisten suhteiden ylläpitäminen poliittisiin päättäjiin asiaankuuluvilla toimeenpaneilla ja lainsäädännöllisillä alueilla.
- Kumppanuuksien ylläpitäminen tärkeiden sidosryhmien (kansalaiset, järjestöt, etujärjestöt, ammattijärjestöt, teollisuus, muut viranomaiset jne.) kanssa
- Organisaation tunnettuuden ja maineen parantaminen ja sidosryhmien tarpeisiin perustuvan markkinointikonseptin kehittäminen.

[Pisteytä toiminta-arviointialueiden taulukon avulla]

VAIHE	TOIMINTA-ARVIOINTIALUEIDEN PISTEYTYSTAUUKKO	PISTEET
	Emme ole toimineet aktiivisesti tässä asiassa. Meillä ei ole tietoja tai meillä on vain vähäisiä tietoja arviointialueelta.	0-10
PLAN	Toimintatapa on suunniteltu.	11-30
DO	Toimintatapa on suunniteltu ja käytöön otettu.	31-50
CHECK	Toimintatapa on suunniteltu ja käytöön otettu ja arviomme toimintaamme ollaksemme varmoja, että asiat tehdään oikein.	51-70
ACT	Toimintatapa on suunniteltu, käytöön otettu ja toimintaa on myös järjestelmällisesti parannettu arviointien pohjalta.	71-90
PDCA	Toimintatapamme ovat suunniteltuja, käytöön otettuja ja säännöllisten arviointien pohjalta paranneltuja. Kehitämme toimintaamme järjestelmällisesti ja jatkuvasti.	91-100

Esimerkki

Kehittämissuunnitelma 2019 - 2021 CAF-itsearviointituloksista

Ensimmäinen versio luotu: 16.5.2019

Arviointialue	Kehitettävät asiat	Toimenpiteet	Omistaja/ vastuuhenkilö	Aikataulutavoite	Käynnistys, seuranta, tulokset ja niiden arviointi
1. JOHTAJUUS	1. Tulevaisuuden ennakointi verkostojen ja sidosryhmien luomisessa.	Sidosryhmien ja verkostojen kriittinen tarkastelu ja uudelleenmäärittely tulevaisuutta ennakkoiden.	Johtotiimi/rehtori	Johtotiimit 2019 syyslukukaudella. Kytkeytyy kohtaan 2. tavoite 1.	19.9. Johtotiimin kokous. 26.9. strategian päivitystyö.
	2. Jaettu johtaminen näkyväksi eri dokumentteihin.	Kirjataan dokumentteihin näkyväksi. Etenkin suorituskykytuloksia kuvaaviin dokumentteihin.	Laatutyöryhmä	Syyslukukausi 2019	22.8. työn käynnistys laatutyön valmistelukokouksessa.
2. STRATEGIA JA TOIMINNAN SUUNNITTELU	1. Kestävän kehityksen huomioiminen strategiatyössä ja strategian keskeisten tavoitteiden tiedottaminen suurelle yleisölle.	Opiston strategian päivittäminen ja siitä tiedottaminen (sähköisesti) ja toimeenpaneminen.	Johtokunta ja rehtori	Syyskuu 2019	23.5. rehtori ja apulaisrehtori käynnistävät suunnittelun. 26.9. strategian päivitystyö. Strategiatyön runko valmistunut 22.8.
	2. Asiakkuuksien ja sidosryhmien määrittely, tunnistaminen ja tunnustaminen.	Tapahtuu strategiatyön sisällä ja kytkeytyy kohdan 1. tavoitteeseen 1.	Johtokunta ja rehtori	Syyskuu 2019	19.9. johtotiimin kokous. Ks. kohta 1.1
3. HENKILÖSTÖ	1. Ergonomian kehittäminen työpisteittäin.	Työpisteiden ergonomian tarkistus.	Rehtori	Syyskuu 2019	Asiasta sovittu alustavasti työterveyshuollon kanssa 16.5. Työpaikkakäynti on sovittu 16.10. työterveyshuollon kanssa.
	2. Henkilöstörekrytointiprosessissa laaja-alaisen osaamisen varmistaminen.	Aukikirjaaminen henkilöstöprosessin prosakuvaukseen. Prosessi on jatkuva.	Rehtori ja laatutyöryhmä	Syyskuu 2019	22.8. käynnistys laatutyön valmistelukokouksessa. Vastuutettu rehtorin tehtäväksi suoraan toimintakäsikirjaan.

21.4.2020

JOUTSENON OPISTO | Pöyhänniementie 2 | 54100 Joutseno |
www.joutsenonopisto.fi



FCG

Hyvän elämän tekijät