

## Tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta 1 - 6 / 2022

Tavoitteiden ja toimenpiteiden etenemisastetta on arvioitu sille asetettua toteutusohjelmaa vasten seuraavalla asteikolla:

- 1= Toteutuksessa ei ole edetty tai toimenpide ei vaadi toimenpiteitä ko. toimialueelta
- 2= Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman
- 3= Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis
- 4= Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu
- 5= Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan

Valtuustokauden tavoite	Vuositavoite	Toimenpide	Merkittävimmät tavoitteen toteuttamista uhkaavat riskit	Kokonais-tilanne	Etenemis-aste	Eteneminen	Vastuuhenkilö
01. Tarjoamme laadukkaat ja saavutettavat palvelut uudistuvassa ympäristössä							
	01.03 Onnistumme Keusoten omistajaohjauksessa	01.03.02 Teemme aktiivista talousohjausta			3	Keusoten taloutta seurataan aktiivisesti. Yhteistyö on vakiintunutta ja tapaamiset säännöllisiä.	Talousjohtaja
	01.05 Kehitämme sähköisten palveluiden kokonaisuutta digipalvelujen kehittämispolun mukaisesti		Henkilöstö- ja taloudellisten resurssien priorisointi ja riittävyys.		3	Sähköisten asiointiratkaisujen markkinakartoituksen yhteenveto valmistunut ja sopimusneuvottelut toimittajan kanssa käynnistetty. Sopimukseen ei päästy toimittajan tehtyä odottamattomia ja merkittäviä muutoksia asiointiratkaisuun. Sisäisen palvelunhallintajärjestelmän käyttöä aloitettu laajentamaan uusiin toimintoihin. Sähköisen allekirjoitusratkaisun koulutuksia toteutettu ja panostettu käyttöönoton tukeen. Päätös uuden tiedolla johtamisen ratkaisun hankinnasta tehty, sisältäen ylläpitojärjestelmän, raportointijärjestelmän (Johdon dashboard) sekä kuntavertailuraportoinnin. Kuntastrategian digitalisaatio-keinoon strategia-asiakirja hyväksytty. Päätös uuden talousarvion automatisointiratkaisun hankinnasta tehty.	Talousjohtaja
	01.05 Kehitämme sähköisten palveluiden kokonaisuutta digipalvelujen kehittämispolun mukaisesti	01.05.01 Kehitämme sähköisiä kuntapalveluita helpottamaan kuntalaisten arkea				Sähköisten asiointiratkaisujen markkinakartoituksen yhteenveto valmistunut ja sopimusneuvottelut toimittajan kanssa käynnistetty. Valitusta ratkaisusta ei päästy toimittajan kanssa sopimukseen, johtuen toimittajan tekemistä odottamattomista ja merkittävistä muutoksista asiointiratkaisuun. Asiointiratkaisun hankinta ja käyttöönotto ainakin suunnitellussa laajuudessa viivästyy.	Talousjohtaja
		01.05.02 Digitalisoimme prosesseja (mm. Palvelunhallinnan kehittäminen sekä sähköinen allekirjoitus ja arkisto).			3	Sisäisen palvelunhallintajärjestelmän käyttöä aloitettu laajentamaan uusiin toimintoihin, mm. hallintopalveluihin. Sähköisen allekirjoitusratkaisun koulutuksia toteutettu ja panostettu käyttöönoton tukeen. Prosessien sähköistämisen mahdollistamiseksi kunnan tietoaineistojen säilytysaikojen määrittelytyö käynnistetty ja toimittajatapaamisia sähköisen arkistoratkaisun osalta järjestetty. Päätös uuden tiedolla johtamisen ratkaisun hankinnasta tehty, sisältäen ylläpitojärjestelmän, raportointijärjestelmän (Johdon dashboard) sekä kuntavertailuraportoinnin. Myös edellisen käyttötoito aloitettu. Lisäksi hankittiin talousarvioprosessin automatisointiin oma järjestelmäratkaisu.	Talousjohtaja



		01.12.02 Kehitämme rekrytointiprosessia (rekrytointiosaaminen ja työnantajakuva), työhyvinvoinnin johtamista (pulsikkiselyn hankinta ja työhyvinvoinnin yhdessä kehittäminen), Osaamisen kehittämisen HR-järjestelmän hankinta	Resurssivaje, HR-järjestelmän hankinnan viivästyminen		3	Esihenkilöille on järjestetty rekrytointikoulutuksia. Rekrytointinäkyvyyttä on lisätty aloittamalla yhteistyö Kuntarekryyn kanssa. Kuntarekryyn on laadittu työnantajaesittelysivut. Rekrytointi-ilmoituspohjat on uudistettu uuden strategian mukaisiksi. Suorahakupalvelujen ja henkilöarviointien kilpailutus saatiin päätökseen. Työnantajakuvaan kehittämistä on käynnistetty yhteistyö markkinointikumppani Louhoksen kanssa.	Henkilöstöjohtaja
	01.13 Jatkamme talousprosessien sujuvoittamista		Riittämättömät resurssit		3	Talousarvioprosessin parantamista jatketaan vuoden 2023 talousarvion laadinnan yhteydessä ja tässä on edetty suunnitelman mukaan. Talouspalveluissa osallistuttiin Lean-koulutukseen kevään aikana ja tätä myötä tuodaan Lean-ajattelua prosessien kehitykseen. Resurssivajeen vuoksi kaikki toimenpiteet eivät ole edenneet toivotusti.	Talousjohtaja
		01.13.01 Toteutamme robotiikan mahdollisuuksien kokeiluja	Riittämättömät resurssit		2	Robotiikan mahdollisuuksia tullaan hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan ostolaskujen kierrätysohjelman vaihdoksessa 2022 syksyllä.	Talousjohtaja
		01.13.02 Sujuvoitamme talousarvioprosessia hyödyntäen automatisointiprojektin tuloksia	Tekninen toteutus ei onnistu toivotulla tavalla, järjestelmät eivät taivu automatisoinnin tavoitteisiin, riittämättömät resurssit		3	Talousarvioprosessin parantamista jatketaan vuoden 2023 talousarvion laadinnan yhteydessä. Tähän valittiin kumppani keväällä ja projekti käynnistyi kesällä. Automatisoitu talousdokumenttiratkaisu otettiin käyttöön elokuun aikana tekstien syötön osalta. Käyttöönottoa muiden osien osalta jatkuu alkusyksystä.	Talousjohtaja
		01.13.03 Kartoitamme kunnan keskeisten yksiköiden myynti- ja ostolaskuprosessit sekä jatkamme toimenpiteitä prosessien sähköistämiseksi	Riittämättömät resurssit		1	Alkuvuoden resurssivajaus on siirtänyt suunniteltujen tehtävien aloitusta. Aloitus jää loppuvuoteen.	Talousjohtaja
04. Tarjoamme yrityksille laadukkaita palveluita, osaavaa työvoimaa ja työpaikkatontteja erinomaisilla liikenneyhteyksillä							
	04.03 Tuemme ja painotamme osaamisen kehittämistä asiakasohjauksessa		Resurssien vähyys, asiakasmäärien selkeä nousu, jolloin yhteistyön syventämiselle ei jää resursseja		4	Vuoden 2022 aikana työllisyyspalveluiden tulee yhä tiivistää ja kirkastaa verkostoyhteistyötä tärkeimpien sidosryhmien kanssa. Oppilaitosyhteistyön tiivistäminen on aloitettu kontaktoimalla kaikki lähialueen ammatilliset oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut. Suurin osa tapaamisista on jo tehty. Tavoitteena on mm. luoda edellytyksiä runsaammalle oppisopimusopintojen ja työn yhdistämiselle. Myös kunnassa on aloitettu projekti varhaiskasvatuksen kanssa yhteistyössä, jonka tavoitteena on ratkoa osaajapulan haasteita työllistämistoimenpiteillä ja koulutuksen lisäämisen yhdistämisellä.	Henkilöstöjohtaja

		04.03.01 Tiivistämme oppilaitosyhteistyötä sekä tiedotamme ja tarjoamme koulutuksen vaihtoehtoja aktiivisemmin asiakastyössä	Ei tunnistettuja merkittäviä riskejä.		3	Vuoden 2022 aikana työllisyyspalveluiden tulee yhä tiivistää ja kirkastaa verkostoyhteistyötä tärkeimpien sidosryhmien kanssa. Oppilaitosyhteistyön tiivistäminen on aloitettu kontaktoimalla kaikki lähialueen ammatilliset oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut. Suurin osa tapaamisista on jo tehty. Kunnassa on aloitettu projekti varhaiskasvatuksen kanssa yhteistyössä, jonka tavoitteena on ratkoa osaajapulan haasteita työllistämistoimenpiteillä ja koulutuksen lisäämisen yhdistämisellä. Projekti jatkuu syksyllä 2022.	Henkilöstöjohtaja
		04.03.02 Laajennamme asiakkaidemme osaamisen kartoittamista digitaalisen valmennustyökalun avulla	Asiakkaat eivät ole kiinnostuneet kartoittamaan osaamistaan omaehtoisesti. Markkinointi kohderyhmälle ei onnistu käytössä olevilla resursseilla tai osaamisella.		3	Tavoitteen saavuttaminen on hidastunut vuoden 2022 alkupuoliskolla muiden haasteiden tullessa etusijalle. Digitaalisen valmennustyökalun markkinointi jatkuu sekä asiakkaiden osaamisen tunistamista hyödynnetään osana työllisyyspalveluiden asiakastyötä. Ohjelman itsenäisen käytön edistäminen on kuitenkin todettu hyvin haasteelliseksi kokonaisuudeksi.	Henkilöstöjohtaja
06. Kehitämme hyvinvoinnin edellytyksiä ja mahdollisuuksia. Ehkäisemme yksinäisyyttä, eriytymistä ja pahoinvointia							
	06.03 Lisäämme maahanmuuttajien osallisuutta ja tehostamme kotoutumista		Resurssien puuttuminen ja koronatilanne		3	Maahanmuuttajapalveluiden tavoitteena on maahanmuuttajien onnistunut kotouttaminen, joka onnistuu tehokkaiden ja oikea-aikaisten toimenpiteiden avulla. Maahanmuuttajapalveluiden asiakastyön prosesseja on viimeisen vuoden aikana kehitetty tavoitteellisempaan suuntaan. Asiakastyössä ovat käytössä seuraavat periaatteet: Kotouttamisen liikennevalomalli eli tuen tarpeen porrastaminen asiakkaan tason mukaisesti asiakastyö on aina tavoitteellista ja asiakasta kannustetaan itsenäiseen selviytymiseen työpajojen järjestäminen, jotka tukevat asiakkaiden elämänhallintaa: mm. talousasioiden työpajat yhteistyössä Ennakoivan Talousneuvontahankkeen kanssa, Kela-työpajat yhteistyössä kunnan kotouttamisohjaaja sekä Keusoten sosiaaliohjaaja, Wilma-työpajat. Naisten Voimaklubin toteuttaminen syksy 2022, yhteistyössä Laurea-Ammattikorkeakoulu	Henkilöstöjohtaja
		06.03.01 Lisäämme yhteistyötä järjestötoimijoiden, seurakunnan, yritysten, kunnan ja Keusoten verkostojen kanssa	Resurssien puuttuminen, jolloin kehittämistyö jää katveeseen		3	Tavoite on saavutettu hyvin. Teemme aktiivista yhteistyötä Keusoten sosiaalipalvelujen kanssa. Seurakunnan kanssa teemme aktiivista yhteistyötä tila-asioissa sekä maahanmuuttajien ystävätoiminnassa. Järjestötoimijoista teemme aktiivista yhteistyötä Tuusulan SPR:n paikalliosastojen sekä Jokelan Kisan kanssa.	Henkilöstöjohtaja
		06.03.02 Osallistumme kotouttamisen kumppanuusohjelman suunnitteluun ja toteutukseen Keski-Uudellamaalla	Koronatilanne ja Ukrainan kriisin aiheuttama lisätö		3	Maahanmuuttokoordinaattori on mukana Kotouttamisen Kumppanuusohjelman yhteistyöpalaverissa. Lisäksi on toteutettu helmikuussa yhteinen Keski-Uudenmaan Kumppanuusohjelma-päivä, jossa oli teemana maahanmuuttajien työllistyminen. Samoin järjestimme uuden Keski-Uudenmaan Kotouttamisen Kumppanuusohjelmatilaisuuden 26.4. Yhteistyössä Järvenpään maahanmuuttokoordinaattorin kanssa on tarkoitus toteuttaa Kotouttamisen Kumppanuusohjelmasta-koulutus. Tämä tavoite ei ole edennyt, koska Ukrainan kriisi on vienyt molemmilta koordinaattoreilta aikaa.	Henkilöstöjohtaja

		06.03.03 Porrastamme tuen tarpeen asiakkaan tilanteen ja maassaoloajan mukaan	Resurssien puuttuminen, jolloin kehittämistyö jää katveeseen		3	Maahanmuuttopalveluissa on noin kahden vuoden ajan toteutettu ns. Kotouttamisen liikennevalot-työskentelymallia. Mallin avulla asiakkaalle havainnollistetaan hänen kotoutumispolkua, jonka tavoitteena on itsenäinen selviytyminen. Tästä on ollut merkittävää hyötyä asiakastyön tavoitteellisuuden varmistamiselle. Uutena käytäntönä otettiin kesäkuussa 2022 käyttöön Walmu-tietojärjestelmän yhteydessä toteutettava ns. Kykyviisari-malli. Näin yhdessä asiakkaan kanssa saadaan määriteltyä ne elämänhallinnan osa-alueet, joilla hän tarvitsee vielä tukea sekä seurata myös sitä, miten hän on niissä edennyt.	Henkilöstöjohtaja
		06.03.04 Tuemme maahanmuuttaja-asiakkaitamme aktiiviseen toimijuuteen ryhmätoiminnan avulla	Resurssien puuttuminen, jolloin kehittämistyö jää katveeseen		3	Korona-aika on vaikeuttanut merkittävästi maahanmuuttajien ryhmätoiminnan käynnistämistä. Kuitenkin meillä on ollut yhteistyötä jo kolmen vuoden ajan Tuusulan seurakunnan kanssa, joka järjestää maahanmuuttajanaisten ja miesten vertaisryhmän arabiankielisille henkilöille ja kunta on tilannut niihin tulkit. Lisäksi yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa on toteutettu Naisten Voimaklubi, johon osallistui muutamia (3-8 henkeä) pakolaistaustaisia naisia. Ryhmä oli pilottikokeilu ja siitä valmistui opinnäytetyö toukokuussa 2022. Lisäksi toukokuussa käynnistyi uudestaan myös Laurea-Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa samantyyppinen Naisten ryhmä.	Henkilöstöjohtaja
		06.03.05 Vakiinnutamme yleisen maahanmuuttajapalveluneuvonnan osaksi toimintaamme	Resurssien puuttuminen, jolloin kehittämistyö jää katveeseen		5	Kaikille maahanmuuttajille avoin palveluneuvonta käynnistettiin yhteistyössä Keski-Uudenmaan kuntien yhteisessä hankkeessa syyskuussa 2021. Tuusulassa palveluneuvontaa tarjotaan joka toinen maanantai Hyrylässä ja joka toinen viikko Jokelassa klo 12-16. Palveluneuvonta on otettu hyvin vastaan ja siellä on käynyt ennen kaikkea kotoutumispalveluiden entisiä asiakkaita. Yhteistyössä Keski-Uudenmaan kuntien kanssa haettiin jatkorahoitusta TEM:iltä.	Henkilöstöjohtaja
	06.04 Vahvistamme yhdenvertaisuutta ja aktiivista kansalaisuutta ohjaamopalveluissa		Henkilöstöresurssien riittävyys		3	Psykososiaalisen tuen mallia luodaan ja tähän liittyen 2.5. aloitti uusi asumisneuvoja.	Henkilöstöjohtaja
		06.04.01 Selkeytämme psykososiaalisen tuen rakenteen hyvinvointialueen kanssa	Henkilöstöresurssien riittävyys		3		Henkilöstöjohtaja
		06.04.02 Selkeytämme psykososiaalisen tuen rakenteen hyvinvointialueen kanssa	Henkilöstöresurssien riittävyys		3	Psykososiaalisen tuen mallia luodaan.	Henkilöstöjohtaja
09. Olemme kasvatuksen ja koulutuksen kärkikunta vahvistaen yhdenvertaisuutta ja elinikäistä oppimista							

	09.02 Tuemme johtamisella henkilöstön yhdessä kehittämistä ja osaamisen jakamista sekä luomme oppimiseen kannustavaa kulttuuria		Kapea henkilöstöresurssi, HR-järjestelmän hankinnan viivästyminen		3	Osaaminen ja kyvykkyudet -ohjelman yksi osa-alue: Valmentavalla johtamisella kannustetaan osaamisen kehittämiseen ja Työyhteisön itseohjautuvuuden tukeminen Johtamiskulttuuria kehitetään edelleen siten, että johtaminen on työyhteisö- ja työntekijälähtöistä ja sillä tuetaan yhdessä kehittämistä, oppimista ja osaamisen jakamista sekä luodaan oppimiseen kannustavaa kulttuuria. Johtamisen, erityisesti osaamisen johtamisen, tueksi on hankittu oma HR-järjestelmä. Osaamisen kehittämisen järjestelmän esiselvitys valmistui 2022 vuoden alussa ja tämän perusteella yhteistyökumppaniksi valikoitui Etaika. Järjestelmän käyttöönoton ensimmäinen vaihe on alkanut osaamisten ja pätevyysien sekä koulutuskalenterin osalta. Työhyvinvointia ja henkilöstökokemusta kehittämällä, luodaan edellytyksiä osaamisen kehittämiselle. Työhyvinvoinnin pulssikyselyn kilpailutus saatiin valmiiksi helmikuussa 2022. Ensimmäinen pulssikysely on toteutettu henkilöstölle.	Henkilöstöjohtaja
		09.02.01 Laadimme valtuustokaudelle osaamisen kehittämisen ohjelman, jonka tavoitteisiin pohjautuen määritellään toimenpiteet:			5	Osana strategian valmistelua laadittiin Osaaminen ja kyvykkyudet -ohjelma, joka on yksi strategian keino-ohjelmista. Ohjelmalle laaditussa dokumentissa kuvataan ohjelman eri osa-alueet ja valtuustokauden painopisteet. Ohjelman etenemistä raportoidaan vuosittain valtuustolle sekä ohjelman toimenpiteitä raportoidaan kehittämissalkun puolella kuukausittain.	Henkilöstöjohtaja
		09.02.02 osaamisen kehittämisen strategiyhteyden ja strategisten osaamisten kartoittaminen (henkilöstösuunnitelma, kehityskeskustelut)				Osaaminen ja kyvykkyudet -ohjelman osa-alue: Osaamisen kehittämisen suunnittelu perustuu strategiaan ja on luonteeltaan ennakoivaa Henkilöstön osaamisen kehittäminen kytkeytyy kuntastrategiaan, josta nousevat myös strategiset ja kriittiset nykyhetken ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Loppu vuodesta 2021 toteutettiin osaamiskartoitus, jossa kartoitettiin vuoden 2022 osaamistarpeita. Jatkossa maaliskuussa 2022 hankitulla osaamisen kehittämisen järjestelmällä (Etaika) voidaan sähköistää prosessia ja tarjota apua strategisten ja muiden osaamisten kartoittamiseen. Järjestelmän käyttöönotto on aloitettu. Henkilöstöpalveluiden ja talouspalveluiden kanssa on tiivistetty yhteistyötä talousarvion ja henkilöstösuunnittelun osalta. Kevään 2023 talousarvioprosessissa sujuvoitetaan suunnittelua ja lisätään yhteistyötä. Henkilöstöpalveluista tarjotaan tukea ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun.	Henkilöstöjohtaja
		09.02.03 työyhteisökeskeisen johtamisen, yhdessä kehittämisen ja osaamisen jakamisen edistäminen (valmennukset, tiimien osaamiskeskustelut)			3	Osaamisen kehittämisen järjestelmän käyttö on aloitettu. Järjestelmän käyttöönoton edetessä esihenkilölle ja henkilöstölle järjestetään valmennusta.	Henkilöstöjohtaja
		09.02.04 osaamisen kehittämisen rakenteiden ja menetelmien kehittäminen (HR-järjestelmän hankinta, osaamiskartoitukset)			3	HRD järjestelmä kartoitettu ja valittu. eTaika järjestelmä hankittu. Käyttöönottoprojekti aloitettu määrittelyillä. Käyttöönotto osissa. Keväälle suunniteltu koulutuskalenteri sekä luvat ja pätevyudet. Muita osa-alueita syksyn aikana.	Henkilöstöjohtaja
10. Varmistamme arjen ja lähiympäristön turvallisuuden							

	10.01 Kehitämme kunnan varautumista ja jatkuvuuden hallintaa vastaamaan turvallisuusympäristön muutoksiin		Henkilöresurssit, Johdon ajan käytön riittävyys.		3	Kunnan yleisen osan, toimialueiden valmiussuunnitelma päivitykset käynnissä, Varautumiseen liittyvät riski ja haavoittuvuusanalyysit päivitetty. Jatkoitena toimintakorttien laatiminen kunnan Kunnan valmiuskeskusten henkilöstölle pidettiin koulutus toukokuussa, päättyen valmiusharjoitukseen syksyllä. Suunnittelussa varautumisen peruskurssit toimialueiden johtoryhmille ja Avak henkilöstölle.	Henkilöstöjohtaja
		10.01.01 Kehitämme varautumista valmiussuunnittelun, koulutuksen, auditointien ja harjoitusten avulla.			3	Kunnan yleisen osan, toimialueiden valmiussuunnitelma päivitetään sekä varautumiseen liittyvät riski ja haavoittuvuusanalyysit käydään läpi. Kunnan valmiuskeskusten henkilöstölle koulutus alkaa toukokuussa, päättyen valmiusharjoitukseen syksyllä. Suunnittelussa varautumisen peruskurssit toimialueiden johtoryhmille ja Avak henkilöstölle.	Henkilöstöjohtaja
		10.01.02 Seuraamme toimenpiteiden toteutumista systemaattisesti.			3	Varautumisen osalta seuraamme toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti valmiussuunnittelun johtoryhmässä, joka kokoontuu kolme kertaa vuonna 22. Turvallisuusjohtamisen ja -suunnittelun osalta johtoryhmälle on varattu omat käsittelyajat.	Henkilöstöjohtaja
	10.03 Kehitämme asukkaiden omatoimista varautumista		Viestinnässä epäonnistuminen, asukkaiden sitoutuminen varautumiseen, yhteistyössä onnistuminen taloyhtiöiden ja omakotiyhdistysten kanssa		3	järjestämme asukkaille 72 h koulutuksia verkossa sekä asumisturvallisuuteen liittyviä teemapäiviä turvallisuusviranomaisten avustuksella.	Henkilöstöjohtaja
		10.03.01 Järjestämme tapahtumia ja tietoisuuksiä omatoimiseen varautumiseen liittyen			2	Suunniteltu asumisturvallisuus / varautumiskoulutuksia kuntalaisille. Asumisturvallisuustapahtumat moniviranomaistyönä (pelastus/poliisi). Varautumiskoulutuksena 72 tuntia konsepti, koulutukset Teams koulutuksena.	Henkilöstöjohtaja
	10.04 Kehitämme turvallisuutta kuntien, järjestöjen, liike elämän sekä turvallisuusviranomaisten yhteistoiminnalla		Yhteistyö hyvin alkuvaiheessa, Henkilöresurssit, Yhteensovittaminen		2		Henkilöstöjohtaja
		10.04.01. Rakennamme toimintamallia, jonka keskeisenä tehtävänä on edistää, kehittää, yhteen sovittaa ja koordinoita kokonaisturvallisuuteen liittyviä asiakokonaisuuksia sekä yhteistoimintaa Keski-Uudellamaalla	Kuntien resurssit, yhteistyö uuden hyvinvointialueen kanssa.		3	Keskiiudella maalla toteutettu yhdenmukaista Alueellisten valmiuskeskusten mallia, joka mahdollistaa tulevaisuudessa resurssien yhdistämistä tarvittaessa. Viranomaisverkon osalta uudistetaan Virve puhelinten kanavien yhdistämistä, niin että kunnat ja KU-sote voivat kommunikoida tarvittaessa toisten kanssa. Säännölliset turvallisuuspäälliköiden tapaamiset jatkuvat, mukana ollut myös Keusote ja KU-pelastuslaitos. Pyritään saamaan mukaan myös poliisin ja puolustusvoimien edustajia.	Henkilöstöjohtaja
	10.05 Tuemme toimialueilla sekä kunnan yhdessä tehtävää turvallisuustyötä että tietoturvallisuuden edistämistä digitaalisissa palveluissa				3	Kunnan henkilöstölle suunnattu digiturvakoulutus toteutetaan taas vuoden 22 aikana. Kunnassa kannustetaan myös osallistumaan syksyn digiturvaviikolle, kuten aiempina vuosina. ICT-palvelut julkaisevat tarvittaessa varoituksia meneillään oleviin tietoturva-uhkiin. Kunnan johdon valmiusharjoituksena on tarkoitus osallistua Taisto22 digiturva harjoitukseen	Talousjohtaja

		10.05.05 Huolehdimme digitaalisten palveluiden tietoturva-asioista			3	Kunnan henkilöstölle suunnattu digiturvakoulutus toteutetaan taas vuoden 22 aikana. Kunnassa kannustetaan myös osallistumaan syksyn digiturvaviikolle, kuten aiempina vuosina. ICT-palvelut julkaisevat tarvittaessa varoituksia meneillään oleviin tietoturvauhkiin. Kunnan johdon valmiusharjoituksena on tarkoitus osallistua Taisto22 digiturva harjoitukseen	Henkilöstöjohtaja
11. Rakennamme kestävää tulevaisuutta ja edistämme ilmastotoimia kaikessa toiminnassa							
	11.03 Teemme kestäviä julkisia hankintoja, joilla pienennämme hankintojen elinkaaren ympäristövaikutuksia		Ajanpuute laatia täysin uudelta pohjalta uudenlainen tarjouspyyntö. Voi tulla erittäin kalliita tarjouksia, jos hankinnoille asettavat vaatimukset ovat markkinatarjontaan nähden liian kireät.		2	Kunnallistekniikan rakentamiskohde on valittu pilottikohteeksi vähäpäästöisessä rakennushankkeessa. Ajoneuvohankinnoissa on henkilöautopuolella siirrytty hybridimalleihin ja raskaampien ajoneuvojen ympäristökriteerejä ryhdytään selvittämään seuraavia hankintoja varten. Hankkeen toteutuksen monimutkaistuminen kolmansien osapuolten mukaan tulosta johtuen on hidastunut pilottikohteen suunnitteluprosessin käynnistämistä.	Talousjohtaja
14. Kasvamme taloudellisesti kestävästi rakenteita ja toimintatapoja uudistaen							
	14.03 Parannamme tuottavuutta	14.03.02 Sujuvoitamme ja digitalisoimme palveluprosesseja			3	Suunniteltu ja käynnistetty organisaatiotasoinen lean-verkkovalmennuskokonaisuus, jolla kehitetään valmiuksia prosessien tarkasteluun ja jatkuvaan parantamiseen.	Talousjohtaja
	14.04 Kehitämme hankintoja ja parannamme niiden vaikuttavuutta				3	Tuusula oli mukana Keino-osaamiskeskuksen vaikuttavien hankintojen kehitysohjelmassa, Keino-akatemiassa. Kehitysohjelma käynnistyi syyskuussa 2021 ja jatkuu vuoden 2022 keväälle. Ohjelman aikana Tuusulan hankintatoimen kehityskohdat kartoitettiin ja näille laadittiin kehityssuunnitelma. Kartoitus tehtiin työpajoilla, joita pidettiin hankintoja tekeville kevään aikana kolme. Työpajoissa kartoitettiin hankintatoimen nykytilaa ja haasteita ja tavoitteena on vuoden loppuun mennessä purkaa haasteet tavoitteiksi sekä aikatauluttaa tulevat toimenpiteet. Tätä kehittämistyötä tehdään yhteistyössä Hanselin kanssa.	Talousjohtaja
		14.04.01 Johdamme ja tehostamme hankintoja kuntatasoisesti hankintasuunnitelmaa noudattaen			3	Hankintasuunnitelmaa seurataan aktiivisesti.	Talousjohtaja
		14.04.02 Vahvistamme hankintapalveluiden johdolla toimialueiden roolia ja osaamista hankinnoissa			3	Maaliskuussa järjestettiin hankintakoulutusta hankintoja tekeville henkilöille. Lisäksi hankintapalvelut pitävät säännöllisiä tapaamisia toimialueiden hankintahenkilöiden kanssa jakaen tietoa ja ajankohtaisia hankinta-asioita.	Talousjohtaja
		14.04.03 Vakioidimme pienhankintaprosessin sekä ohjainten seurannan			3	Ohjainten seuranta on käynnissä ja toimialueita opastetaan pienhankinnoissa säännöllisesti.	Talousjohtaja



			<p>Henkilöstöpalveluiden kapea resurssi ei mahdollista riittävää panostusta johtamisen kehittämiseen. Johtamiskulttuurin ja uuden toimintakulttuurin uudistaminen vie aikaa ja vaatii henkilöstöltä itseohjautuvuutta.</p>		2	<p>Osaaminen ja kyvykkyudet strategisessa keino-ohjelmassa toimenpiteinä ovat mm. työnantajakuvan kehittäminen ja markkinointi, henkilöstökokemuksen kehittäminen, osaamisen kehittämisen ja työhyvinvoinnin keinovalikoiman laajentaminen. Esihenkilöille on tarjottu valmentavan johtamisen kursseja Eduhousessa ja työterveyspsykologin kanssa toteutettu valmennuksia kohtaamisentaidoista. Valmentavan johtamisen asiantuntijapalveluita on kartoitettu syyskuun aikana pilotointia varten. Esihenkilöiltä on tiedustelu koulutustarpeita. Henkilöstöpalvelut ovat omalta osaltaan edistäneet Erätauko-dialogimenetelmän hyödyntämistä yhdessä kehittämisessä. Työhyvinvoinnin osalta toimenpiteet etenevät suunnitelmallisesti. Näistä raportoidaan työhyvinvoinnin parantamisen -tavoitteen yhteydessä.</p>	Henkilöstöjohtaja
--	--	--	--	--	---	--	-------------------