

Valtuustokauden tavoite	Vuositavoite	Toimenpide	Merkittävimmät tavoitteen toteuttamista uhkaavat riskit	Kokonais-tilanne	Etenemisaste	Vastuhenkilö
01. Uudistamme kuntaa, palveluita ja organisaatiota, ottaen huomioon Maakuntauudistuksen ja Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän, varmistaen tuusulalaisten lähin palvelut						
	01.05 Vahvistamme työllisyydenhoidon alueellista yhteistyötä Keusote -kuntien työllisyysyksiköiden ja TE-toimiston kesken		Keusote kuntien työllisyyspalveluissa toteutetaan ja mitataan siellä tehtävää työtä eri tavoin. Myös toiminnan tavoitteet eivät ole kaikilta osin yhteismitallisia. Olennaisten toimintamallien ja mittarien yhteismitalliseksi saattaminen vaatii aitoa sitoutumista näiden toimintamallien muuttamiseen. Riskinä voidaan nähdä yksittäisen kunnan sitoutumihalukkuuden heikentymisen yhteisen toimintamallin tavoittelemisessa ja aidoissa yhteistyön tehostamisessa.		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Henkilöstöjohtaja
		01.05.01 Harmonisoimme työllisyyspalveluiden kuntakohtaisia malleja aluekohtaisia mallia tukeviksi	Kuntakohtaisten mallien yhtenäistäminen vaatii työtä ja halukkuutta muuttaa toimintamalleja. Riskinä yhteiskehittämisessä on, että kaikkien keusote kuntien työllisyyspalveluiden vastaavat eivät ole tätä työtä halukkaita tai kykeneviä tekemään.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Henkilöstöjohtaja
02. Palvelumme ovat laadukkaita ja saavutettavia						
	02.02 Parannamme asiakaspalvelun laatua ja kanavia ja seuraamme asukas- ja asiakastytyväisyyttä kunnan ja Keusoten palveluissa	02.02.03 Systematisoimme asiakastytyväisyyden mittaamista ja hyödyntämistä palveluiden kehittämisessä	Asiakastytyväisyyden hyödyntäminen jää vain pienen organisaatio-osan käyttöön, jolloin vertailutietoa tai laajempaa systematiikkaa ei synny		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Henkilöstöjohtaja
03. Mahdollistamme sähköisen asiainnin keskeisissä kuntapalveluissa ja sähköisten palveluiden käyttö lisääntyy. Uudistamme tapojamme tehdä työtä digitalisaation avulla						
	03.05 Valmistelemme tiedonhallintalain toimeenpanoa				4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Kunnansihteeri
		03.05.01 Tarkennamme ja ylläpidämme tiedonhallintalain edellyttämää tiedonhallintamallin kuvausta			4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Kunnansihteeri

	03.06 Kehitämme kuntatasoista asiakkuudenhallintaa sekä palveluprosesseja		Erittäin rajalliset resurssit digipalvelujen kehittämiseen. Ei kurinalaisuutta suunnitelmalliseen kehitystapaan, jossa keskitytään priorisoitujen kehityskohteiden edistämiseen.			Luotu valmiuksia digiroadmapilta nousseiden keskeisimpien kehityskohteiden edistämiseksi ja käynnistetty toteutuksia priorisoiduille kehityskohteille. Työstetty digikehittämisen johtamisen toimintamallia sisältäen digikehittämisen kohteiden toistuvan priorisoinnin. Digitaalisten valmennuspalveluiden hyödyntäminen on edennyt käyttöönottoaiheeseen: Asiantuntijakoulutukset on aloitettu, opetuspuolen opinto-ohjaajat on perehdytetty palvelun käyttöön. Markkinointimateriaalia on julkaistu.	Talousjohtaja		
		03.06.01 Kehitämme kuntalaisille suunnattuja palveluita suunnitelmallisesti ja digipalvelujen kehittämissuunnan mukaisesti	Erittäin rajalliset resurssit digipalvelujen kehittämiseen. Ei kurinalaisuutta suunnitelmalliseen kehitystapaan, jossa keskitytään priorisoitujen kehityskohteiden edistämiseen.		3	Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Luotu valmiuksia digipalveluiden kehittämissuunnan mukaisesti nousseiden keskeisimpien kehityskohteiden edistämiseksi ja käynnistetty toteutuksia priorisoiduille kehityskohteille (mm. sähköisen asioinnin arkkitehtuurikuvaus ja palvelupolujen mallinnus). Työstetty digikehittämisen johtamisen toimintamallia sisältäen digikehittämisen kohteiden toistuvan priorisoinnin.	Talousjohtaja	
		03.06.02 Viemme loppuun 2020 käyttöön otetun edunvalvonnan asiakashallintajärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet työprosesseille						Kunnansihteeri	
		03.06.03 Otamme käyttöön digitaalisia valmennuspalveluita, joilla ennaltaehkäistään syrjäytymistä ja tuetaan osaamisen tunnistamista	Tavoite on hyvin riippuvainen yhdestä palveluntuottajasta.		4	Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Toteutus on edennyt valmennuspalvelun käyttöönottoaiheeseen: Asiantuntijakoulutukset on aloitettu, opetuspuolelta opinto-ohjaajat on perehdytetty palvelun käyttöön. Markkinointimateriaalia on julkaistu ja julkaistaan keväen ja kesän aikana, jotta palvelu tulisi tutummaksi kuntalaisille.	Henkilöstöjohtaja	
	03.07 Jatkamme sisäisten palveluiden prosessien keskittämistä ja kehittämistä sekä automatisaation edistämistä mm. robotiikan avulla	03.07.01 Kehitämme sisäisiä palvelunhallinnan prosesseja ja laajennamme palvelunhallintajärjestelmän käyttöä				3	Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Laajennettu palvelunhallintajärjestelmän käyttöä HR-prosesseihin ja syvennetty hyödynnettävyyttä ICT-prosesseihin.	Talousjohtaja
		03.07.02 Kehitämme arjen sujuvuutta sähköistämällä henkilöstöhallinnon prosesseja, uusimalla henkilöstöjärjestelmän	Sarastian mahdollisuudet/resurssit panostaa käyttöönottoon ja kehittämiseen					Henkilöstöjohtaja	
		03.07.03 Kehitämme CaseM-asianhallintajärjestelmän prosesseja				3	Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Kehitämme CaseM-asianhallintajärjestelmän prosesseja jatkuvasti tarkoituksena turvata tehokas sähköinen asianhallinta ja päätöksenteko vireillettä asiaa arkistointiin. Laajennetaan sähköisen asioinnin käyttöä osana toimialueiden ulkoisia ja sisäisiä prosesseja	Kunnansihteeri
	03.09 Turvaamme keskusarkiston keskeisten vaatimusten toteutumisen kunnan toimintojen ollessa väistötiloissa					4	Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Keskusarkisto jäi vanhalle kunnantalolle (Hyryläntie 16) henkilöstön siirtyessä väistötiloihin vuonna 2019-2020. Keskusarkisto muuttaa väistötiloihin pääkirjaston alakertaan touko/kesäkuussa. Tilojen remontointi arkistotiloiksi on aloitettu tilapalveluiden toimesta. Rakennustyöt valmistuvat toukokuun alkuun mennessä. Vanhalla kunnantalolla toistaiseksi sijaitsevassa keskusarkistossa on aloitettu asiakirjojen seurlonta muuttoa varten.	Kunnansihteeri

		03.09.01 Huolehdimme pysyvästi säilytettävän tiedon turvaamisesta, tietopalveluprosessin sujuvasta toteuttamisesta ja määräajan säilytettävien tietojen asianmukaisesta hävittämisestä			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Tietopalvelu on toteutunut väistötiloihin muuton jälkeen normaali tilanteen mukaisesti. Tietopalvelua hoidetaan siten, että julkisuuslain mukainen vastausaika tietopalvelupyynnöihin vastaamisessa toteutuu. Tietopalvelupyynnöitä saapuu kuntaan puhelimitse, postitse, sähköpostitse ja kunnan verkkosivujen tietopyyntöomakkeiden kautta. Kaikki tietopalvelupyynnöt pyritään käsittelemään asianhallintajärjestelmässä avoimien ja käsiteltyjen pyyntöjen seurannan toteutumiseksi. Tietopalvelua varten kerättäviä tietoja, jotka eivät ole sähköisessä muodossa, noudetaan keskusarkiston tiloista (Hyryläntie 16, Hyryläntie 13 ja Autoasemankatu 2) noin 1-2 kertaa viikossa ja ne toimitetaan asiakkaalle erikseen sovitun toimituskanavan kautta. Määräajan säilytettävien tietojen asianmukaista hävittämistä on tehostettu tulevan keskusarkiston väistötiloihin muuton myötä.	Kunnansihteeri	
05. Olemme osaava ostaja ja paikallisten markkinoiden kehittäjä								
	05.01 Tehostamme hankintamenettelyjen tarkoituksenmukaista ja monipuolista käyttöä sekä keskitämme ja vahvistamme hankintaosaamista		Henkilöstövaihdokset, ei nähdä saavutettavaa hyötyä, oman aktiivisuuden puute, resurssipula.		5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Kaikkien kunnan henkilöstölle avoin hankintakoulutus jatkui vuoden 2020 tapaan kahdella erillisellä koulutuspäivällä ulkopuolisen kouluttajan vetämänä. Teemoina TARJOUSPYYNNÖN LAATIMINEN JA HANKINTAPROSESSI JA JULKISTEN HANKINTOJEN HANKINTASOPIMUKSET JA SOPIMUSKAUDEN AIKAINEN YHTEISTYÖ. Kuuma-hankintaryhmä järjesti yhteisen koulutuksen projektin hallinnasta. Vaativimpia hankintoja vetämään on palkattu ulkopuolisia konsultteja, jolloin hankintamenettelyn valinta on tehty yhteistyössä konsultin kanssa. Hankintaa tehdään yhdessä konsultin ja hankinnasta vastaavan tahon kanssa, jolloin oppi jää myös kunnalle.	Talousjohtaja	
		05.01.01 Tiivistämme yritys yhteistyötä paikallisissa hankinnoissa (viestintä, tilaisuudet)	Resurssipula, toimimaton yhteistyö muiden toimijoiden kanssa.		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Kunnan elinvoimajohtajan ja yritysasiemiehen kanssa asiasta keskusteltu. Vallitseva koronatilanne ei salli kasvokkain yrittäjien kanssa tapaamista tällä hetkellä. Markkinavuoropuhelutilaisuuksia on järjestetty useamman hankinnan kohdalla, kutsu on julkaistu avoimesti HII MAssa	Talousjohtaja	
		05.01.02 Täsmennämme rakennusinvestointien keskeisiä tavoitteita ja otamme ne huomioon hankintamenettelyssä			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Toteutamme tavoitetta kaikissa hankinnoissa.	Talousjohtaja	
	05.02 Tehostamme kunnan päivittäishankintoja		Resurssipula, ohjeistusten jalkauttaminen epäonnistuu, sopimuksia ei synny lähtömittajien kanssa.				Talousjohtaja	
		05.02.01 Sujuvoitamme ostotoimintaa ja selkeytämme ohjeistusta	Resurssipula, ohjeistusten jalkauttaminen epäonnistuu, sopimuksia ei synny lähtömittajien kanssa.				Talousjohtaja	
07. Edistämme tuusulalaisten hyvinvointia, arjen sujuvuutta, elämän vireyttä ja elämänlaadun paranemista								
	07.05 Ehkäisemme tuusulalaisten syrjäytymistä		Keusoten ja kunnan yhteissuunnittelun ja toteutuksen haasteet				Henkilöstöjohtaja	
		07.05.01 Vahvistamme Ohjaamopalveluiden psykososiaalisen tuen mallia osana mielenterveysstrategian täyteenpanoa yhdessä Keusoten ja asiakkaiden kanssa	Toimimaton yhteistyö Keusoten kanssa		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Keskusteluissa Keusoten kanssa päästiin hyvaan alkuun ennen poikkeusoloja. Niiden aikana keskusteluissa ei ole päästy etenemään. Ohjaamopalveluissa on tarkasti seurattu mielenterveysstrategian täyteenpanon suunnittelua alueellisesti ja valtakunnallisesti. Koronakriisin aikana eri ministeriöt ovat antaneet tähän ohjeita sekä painopistealueita joihin pyritään vastaamaan kesän aikana	Henkilöstöjohtaja	

		07.05.02 Varmistamme maahanmuuttajien tehokkaan kotoutumisen mielekkäiden koulutus- ja työllisyyspolkujen kautta	Maahanmuuttoyön resurssien riittämättömyys. Kunnan vetoimatekijöiden vähäisyys maahanmuuttajien silmissä ja kunnasta poismuutto (verkostojen puuttuminen).		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman		Henkilöstöjohtaja
		07.05.03 Varmistamme ohjauspolun pitkäaikaisyydestä palveluiden piiriin	Resurssipula asiakastyössä. Ulkoiset, työtä vaikeuttavat uhat (kuten koronavirusilanne).		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Toimenpide sisältää seuraavat kehitystoimet: +Työllisyyspalveluiden tunnettuuden ja löydettävyyden lisääminen viestintän avulla - viestintäprojekti etenee suunnitellusti ja uusia viestintäalustoja sekä tapoja viestiä on otettu käyttöön. +Eteenpäinpolutukset tavatuista asiakkaista	Henkilöstöjohtaja
		07.05.04 Suunnitellamme Keusote alueen yhteisen maahanmuuttoyön toimintamallin ja tiivistämme yhteistyötä	Resurssipula maahanmuuttopalveluiden puolella, asiakastyön etusijalle priorisointi.		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Kotoutumisen tehostamisessa tukena vuonna 2021 toimii TEM:in rahoittama TNO-hanke maahanmuuttajille, jonka aikana pyritään kehittämään ja suunnittelemaan Keski-Uudellemaalle maahanmuuttajille suunnattu palvelurakenne. Näin maahanmuuttajatyön painopistettä pyritään siirtämään alkuvaiheen asuttamisesta alueelle kotoutumiseen ja työllistymiseen. Hanke on saavuttamassa sille asetetut tavoitteet ja Tuusula on lähdössä jatkohankkeeseen mukaan, jonka tavoitteena on jalkauttaa ja käynnistää TNO-toiminta alueella.	Henkilöstöjohtaja
		07.05.05 Lisäämme yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia madaltaen kynnystä yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen osallisuuteen	Yhteiskunnallisen ja sosiaalisen osallisuuden mahdollisuuksien vähentyminen koronatoimien seurauksena		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Tuusulan "nujeretaan demokratian peikot" -hanke on valittu mukaan Sitra Lab3 -kehittämislaboratorioon ja etenemme sekä osana Sitran Laboratoriota sekä omalla suunnittelulla aikataulun mukaisesti. Kevään ja kesän aikana teemme tarkempia suunnitelmia sekä toteutusta jo nuorten aikuisten kanssa. Näkövammaisempi projekti näkövaksulla 2021	Henkilöstöjohtaja
		07.05.06 Kehitämme monialaisia palveluita matalankynnyksen palveluina huomioiden myös sukupuolisensitiivisen ja yhdenvertaisen kohtaamisen	Monialaisten palveluiden henkilöstön riittävyys				Henkilöstöjohtaja
10. Takaamme tuusulalaisille nuorille jatkokoulutuspaikan tai työllistymispolun							
	10.01 Tarjoamme uusia ratkaisuja nuorten työllisyyden hoitoon						Henkilöstöjohtaja
		10.01.01 Edistämme opinnollistettujen Starttipajan valmennuskokonaisuuksien käyttöä oppivelvollisuuden suoritusmahdollisuuksien lisäämiseksi sekä ammatillisen tutkinnon saamiseksi			2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Keskusteluja on Keudan kanssa jatkettu, kuten myös osana kunnan oppivelvollisuuden laajentamisen työtä.	Henkilöstöjohtaja
12. Vahvistamme tuusulalaisten turvallisuuden ja osallisuuden tunnetta sekä varmistamme kasvavan Tuusulan turvallisuuden							
	12.01 Edistämme asukkaiden arjen turvallisuutta				2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Teemme yhteistyötä alueen eri viranomaisten sekä kuntien kesken, keskittyen niin sanottujen HOT SPOT keskittymien tarkasteluun. Pyrimme alueiden turvallisuusuhkien ja -häiriöidenvarhaiseen puuttumiseen, kitkemiseen heti alkuvaiheessa	Henkilöstöjohtaja
		12.01.01 Lisäämme asumisturvallisuutta tilaisuuksin ja valistuskampanjoin			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Järjestämme turvallisuustapahtumia kuntalaisille esim. asumisturvallisuuteen, liikenneturvallisuuteen ja rikosturvallisuuteen liittyvistä asioista. Toteutamme kohdennettuja kampanjoita muiden viranomaisten kanssa nuorisolle, kouluille ja ikäihmisille turvallisuustietouden lisäämiseksi	Henkilöstöjohtaja
	12.02 Viemme teoiksi turvallisuuden ja työsuojelun johtamisen suunnitelmaa		Resurssien vähäisyys				Henkilöstöjohtaja

		12.02.01 Arvioimme toimintaan kohdistuvia turvallisuusriskejä ja seuraamme niitä säännöllisesti	Riskienarviointi keskittyy liiaksi strategiisiin ja taloudellisiin riskeihin, toiminnalliset- ja vahinkoriskit eivät nouse tarpeeksi esiin. Riskejä arvioidaan monessa paikassa, eikä ne välttämättä kohtaa				Henkilöstöjohtaja	
		12.02.02 Luomme riittävät toimintasuunnitelmat ja -ohjeet turvallisuusriskien minimoimiseksi ja hoitamiseksi	Turvallisuustoimintaa ei ymmärretä osaksi jokapäiväisiä rutiineja. Riskienarviointi keskittyy liiaksi strategiisiin ja taloudellisiin riskeihin, toiminnalliset- ja vahinkoriskit eivät nouse tarpeeksi esiin.		2	Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Turvallisuuspalveluissa on tehty suunnitelma turvallisuusjohtamisjärjestelmäksi, jonka tukena toimii turvallisuuden tarkistustalista. Tehtävät tulee jalkauttaa kaikille toimialoille ja yksiköille. Toimialueet valmistelevat turvallisuustyön tueksi vuosikellon joka ohjaa vuosittaista toimintaa. Riskienhallinnalla on merkittävä rooli, jotta toimenpide suunnitelma saadaan kohdennettu olennaiseen	Henkilöstöjohtaja
	12.03 Kehitämme tietosuojan ja tietoturvan hallintaa henkilöstöä osallistaen				5	Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Kunnassa toimii tietosuoja- ja tietoturvaryhmä joka kokoontuu säännöllisesti ja kehittää ideoita tietosuojan ja tietoturvan hallintaa henkilöstöä osallistaen. Ryhmä järjestää vuosittaisia tietoiskuja henkilöstölle ja esimiehille. Kunnassa on käytössä tietoturvan ja suojan verkkokoulutus johon liittyy myös pakollinen koe. Henkilökunta osallistuu verkkokoulutukseen ja kokeeseen joka toinen vuosi. Kunnalla on käytössä myös kyberoppi ympäristö osoitteessa https://tuusula.kyberoppi.fi/ jossa kyberturvallisuus tuodaan esiin hausalla ja opettavaisella tavalla lyhyiden videoiden ja kysymysten muodossa.	Kunnansihteeri
		12.03.01 Kehitämme henkilöstön tietosuojatietoisuutta	Lisäämme henkilökunnan tietosuoja ja tietoturva tietoutta säännöllisillä koulutuksilla ja tietoiskuilla. Lisäämme tiedotusta tietoturva uhkista. Riskinä kasvava tietoturva uhkien määrä, etätvöskentely				Uusitaan verkossa tapahtuva tietosuoja ja tietoturva koulutus 2021, Tietoturva videoiden julkaisu kuukausittain. Kybersää kunnan näkökulmasta, säännöllisesti jakeluun.	Kunnansihteeri
		12.03.02 Kehitämme tiedonhallintaa, tietoturvaa ja tietosuojaa	Henkilö ja muiden resurssien vähäisyys. uhkien määrä suuri		3	Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Kunnassa otettu käyttöön SIEM/SOC järjestelmä seuraamaan ICT-infraympäristön tapahtumia. Järjestelmän tehtävä on hälyttää poikkeuksellisista tapahtumista 24/7. Järjestelmää kehitetään edelleen niin, että saadaan mahdollisimman tehokkaasti ja varhaisessa vaiheessa tieto mahdollisista hyökkäyksistä ja haavoittuvuuksista. Kunnassa tehdään säännöllisesti tietoturva auditointeja, sekä haavoittuvuustestejä. Suunnittelussa on myös mahdollinen palvelinten siirto ulkoiseen konesaliin, mikä parantaisi mahdollisuutta laitteistojen valvontaan.	Kunnansihteeri
		12.03.03 Osallistumme julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden kehittämissuunnitelmaan (JUDO-hanke) sekä vuosittaiseen Taisto-harjoitukseen	Resurssien riittävyys osallistumiseen				Kehittämissuunnitelmaan osallistuu kunnasta tietosuojavastaava, tietoturvapäällikkö sekä tietohallintopäällikkö. Osallistumme digitaalisen turvallisuuden kehittämissuunnitelmaan (JUDO-hanke) osallistumalla hankkeen seminaareihin ja toteutamme hankkeen tuotoksia kunnan tietoturvan kehittämiseen. Kunnassa on sovittu että Taisto-harjoitukseen osallistutaan joka toinen vuosi, kunta osallistui 19.11.2020 Taisto harjoitukseen.	Henkilöstöjohtaja
15. Johdamme ihmisiä innostaen ja yhdessä uutta tehden. Tuusulan kunta on vetovoimainen työnantaja ja kunnan henkilöstö voi hyvin								
	15.01 Edistämme valmentavaa johtamista, asiantuntijuutta ja itseohjautuvan toimintakulttuurin rakentamista		Osallistumismahdollisuudet koulutuksiin ja uudentyyppisten digitaalisten koulutusmuotojen hyödynnettävyys		2	Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Henkilöstöjohtaja	

		15.01.01 Kehitämme yhdessä tekemistä ja valmentavaa johtamista			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Muuttuva työelämä ja uudet työntekemisen tavat haastavat perinteiset toimintatavat ja vaativat kunnilta uudistumista. Myös johdon ja esimiesten roolit ja vaatimukset työelämässä muuttuvat.Nämä muutokset näkyvät myös esimiehen ja tiimin arjessa, mm. digitaalisten ratkaisujen kehittyminen ja -käytön vauhdikas lisääntyminen, joustavat työntekemisen tavat, ajasta ja paikasta riippumaton etätö, itseohjautuvat tiimit, verkostoissa ja pätkissä tehty työ sekä vahvempi työn merkityksellisyyden tavoittelu. Etsimme yhdessä toimivia ratkaisuja yhdessä tekemisen johtamisen kehittämiseksi. Lisäämme tukea ja parannamme välittäviä tiimin hallintaan ja	Henkilöstöjohtaja
		15.01.02 Rakennamme osaamisen kehittämisen toimintamallia			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Osaavat ihmiset ovat yksi merkittävimmistä resursseista palvelujen tuotoksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa.Luomme toimintamallin ja tarvittavat välineet osaamistarpeen tunnistamiselle, osaamistarpeiden kehittämisen seurannalle ja mallin kokonaisvaltaiselle osaamisen kehittämiseksi tuusulan kunnassa. Hyödynnämme	Henkilöstöjohtaja
		15.01.03 Kehitämme henkilöstösuunnittelua			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Parannamme ja kehitämme henkilöstösuunnittelua, että voimme vastata paremmin tulevaisuuden osaamistarpeiden täyttämiseen.Otamme käyttöön mm. henkilöstösuunnittelun vuosikellon.	Henkilöstöjohtaja
	15.02 Parannamme henkilöstön työhyvinvointia						Henkilöstöjohtaja
		15.02.01 Kehitämme varhaisen tuen toimintamallia			4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Työkyvyn varhaisen tuen mallin rakentamisessa ja käyttöön ottamisessa onnistutaan parhaiten työpaikan hyvällä yhteistyöllä. Malli ja toiminta muotoutuvat työpaikkakohtaisesti.Jatkamme varhaisen tuen toimintamallin kouluttamista, jalkauttamista ja kehittämistä.	Henkilöstöjohtaja
		15.02.02 Otamme käyttöön ja jalkautamme korvaavan työn toimintamallin	Korvaavan työn toimintamalli ei ole riittävän tuttu ja sitä ei osata hyödyntää.		5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Työntekijän sairaus tai tapaturma ei aina vaadi työpaikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi tiettyjen edellytysten täyttyessä antaa työpanoksensa korvaavan työn mallin mukaan. Korvaavaa työtä käytetään eri tilanteissa kuin Kelan osasairauspäivärahaa tai Kevan ammatillistakuntoutusta. Periaatteena on, että mitä vähemmän ja mitä lyhyemmän aikaa sairaus heikentää työkykyä, sitä parempi vaihtoehto korvaava työ on.Otamme käyttöön korvaavan työn toimintamallin ja huolehdimme kattavasta koulutuksesta ja mallin tehokkaasta jalkautuksesta osaksi jokapäiväistä toimintaa.	Henkilöstöjohtaja
		15.02.03 Kehitämme jatkuvasti työhyvinvointipalveluita työterveyshuollon kanssa				Jatkuvaa tekemistä	Henkilöstöjohtaja
	15.03 Parannamme työnantajakuva						Henkilöstöjohtaja
		15.03.01 Kehitämme ja yhtenäistämme rekrytointiprosessia	Henkilöstöyksikön riittävät resurssit viedä prosessi loppuun		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Kehitetään rekrytointia osana keskitettyä HR palveluita. Kehittämisellä pyritään tuomaan esille parhaat toimintamallit organisaation rekrytointia varten sekä parantamaan nykyisiä käytäntöjä laadun ja kustannustehokkuuden parantamiseksi. Tavoitteena nykyisen rekrytointimallin modernisointi joka nostaa rekrytoinnin laatua sekä lisää tuottavuutta. Otamme käyttöön keskitetyn rekrytointihudietin.	Henkilöstöjohtaja
	15.07 Edistämme kunnan kehittämistoiminnan johtamista		Haluttomuus/kyvyttömyys priorisoida projekteja tai muita toteutuksia estäen vaikuttavan aikaansaamisen.				Talousjohtaja

		15.07.01 Edistämme kehittämissalkun hyödyntämistä johtamisen työvälineenä			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Laadittu kehittämisen roadmap kehittämissalkun hyödyntämiselle, jota päivitetään ja seurataan kuukausittain. Jatkettu kuukausittaisia johtoryhmien salkkukatsauksia ja selkivetty (kuvauksin, ohjeistuksin) toimintamallia	Talousjohtaja
		15.07.02 Lisäämme kehittämismenetelmien osaamista ja hyödyntämistä toteutusten menestvskkääseen läpivientiin			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Käynnistetty kehittämismenetelmien osaamista lisääviä toteutuksia: projektiakirjan tuottaminen, lean-kehittämisen laajentaminen, palvelupolkujen mallinnus, robotisoinnin hyödyntäminen)	Talousjohtaja
30. Olemme edelläkävijä osallisuuden edistämisessä ja yhteisöllisessä toiminnassa uudistaen samalla toimintatapojamme. Kehitämme kumppanuuksia ja verkostojohdamista							
	30.08 Pidämme huolta heikommassa asemassa olevien erityisryhmien mukanaolosta ja osallisuuden tunteesta		Maahanmuuttokoordinaattorin työtilanne on kiireinen ja alkaa kolmannen sektorin kanssa tehtäville yhteistyölle ei ole riittävästi.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Maahanmuuttokoordinaattori on tiivistänyt edelleen yhteistyötä Tuusulan alueen kolmannen sektorin toimijoiden kanssa, joita ovat maahanmuuton osalta mm. SPR:N paikallisosastot, Tuusulan seurakunta sekä Mannerheimin lastensuojeluliitto. Järjestöt tarjoavat mielekästä tekemistä myös niille maahanmuuttajille, jotka ovat työvoiman ulkopuolella (mm. kotiaidit, pitkäkaissairaat). Näin pyritään varmistamaan se, että kaikkein heikoimmassa asemassa olevat maahanmuuttajat saavat myös mielekästä tekemistä ja ovat sitä kautta osallisia yhteiskuntaan.	Henkilöstöjohtaja
		30.08.01 Varmistamme, että maahanmuuttaja-asiakkaat löytävät mielekästä tekemistä ja kokevat olevansa osa paikallista yhteisöä tiivistämällä yhteistyötä alueellisen järjestösektorin kanssa	Resurssipula maahanmuuttajatyössä. Prioriteetiltään kiireisemmät asiat menevät vähemmän kiireisien asioiden ohi.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis		Henkilöstöjohtaja
32. Parannamme kunnan tuottavuutta ja talouden tasapainoa							
	32.02 Käynnistämme tuotteistusta ja suoritiedon hyödyntämistä raportoinnissa sekä talousarvion laadinnassa		Toimialueiden johdon ja asiantuntijoiden ajan riittäminen tuotteistamisen määrittelytyöhön.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Vuonna 2020 aloitettua Vakan tuotteistamista on jatkettu alkuvuonna 2021. Alustavia tuoteraportteja on tarkoitus saada tuotettua kevään aikana.	Talousjohtaja
		32.02.01 Laajennamme tuotteistusta vaiheittain valittuihin yksiköihin	Toimialueiden johdon ja asiantuntijoiden ajan riittäminen tuotteistamisen määrittelytyöhön.		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Vuonna 2020 edistettiin Vakan tuotteistamista, mm. tarkentamalla, mitkä ehdotetut tuotteet ovat pakollisia, lakiin perustuvia, ja mitkä vapaaehtoisia. Lisäksi päätettiin, että tuotteet johdetaan kuti-palveluluokista. Alkuvuoden 2021 aikana toteutettiin tuotteiden kohdistussääntöjä, jotta pystymme näkemään alustavia tietoja tuoteraportoinnissa. Tuusulassa on rajoitetut resurssit viedä asiaa eteenpäin, mikä hidastaa tuotteistusprojektin etenemistä. Tuotteistusta päästään laajentamaan vasta vuoden loppupuolella.	Talousjohtaja
	32.03 Toteutamme Kasvun ja talouden hallintaohjelman linjauksia	32.03.06 Kehitämme palveluprosesseja jatkuvasti parantaen			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Edistetty käynnissä olevia lean-kehityskohteita (Kasvu ja ympäristö, museokauppa, hallintopalvelut, Ympäristökeskus). Kuvattu palvelupolkuja mallintamalla palveluprosesseja (kuntalaispalautte-tilavarausprosessi)	Talousjohtaja
	32.04 Hillitsemme velkaantumista ja vahvistamme kunnan tulorahoitusta		Vuosittaiset investoinnit nousevat jopa yli 80 milj. euron, jos investointien priorisoinnista tai vaiheistamisesta ei päästä sopimukseen		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Investointien etenemistä seurataan aktiivisesti.	Talousjohtaja
		32.04.01 Toteutamme kunnan investointiohjelman siten, että 2025 kunnan ja vesihuoltoliikelaitoksen lainamäärä on yhteensä enintään 320 M	Vuosittaiset investoinnit nousevat jopa yli 80 milj. euron, jos investointien priorisoinnista tai vaiheistamisesta ei päästä sopimukseen.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Investointien etenemistä seurataan aktiivisesti.	Talousjohtaja