

Tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta 1 - 9 / 2021

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	Etenemisaste	Eteneminen	Vastuuhenkilö
01. Uudistamme kuntaa, palveluita ja organisaatiota, ottaen huomioon Maakuntaudistuksen ja Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän, varmistaen tuusulalaisten lähipalvelut							
	01.05 Vahvistamme työllisyysnoidon 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. Olennaisen toimintamallien ja mittarien yhteismitalliseksi saattaminen vaatii aitoa sitoutumista näiden toimintamallien muuttamiseen. Riskinä voidaan nähdä yksittäisen kunnan sitoutumihalukkuuden heikentymisen yhteisen toimintamallin tavoittelemisessa ja aidossa yhteistyön tehostamisessa.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	TE-palvelut valtiolta kuntien alaisuuteen vuonna 2024 on tarkentunut ja lisää tietoa muutoksen reunaehdoista saadaan pikkuhiljaa TEM:iltä. - Tällä hetkellä kuntien tärkein tehtävä liittyy uuden tehtävän vastaanottamiseen on toimintaedellytysten selvittäminen. Tuusulan kunta joutuu väestöpohjan riittämättömyyden takia hoitamaan lakisäätöiset työllistämismenpiteensä yhteistyössä jonkun toisen kunnan kanssa tai perustettavan yhteistoiminta-alueen avulla. Yhteistoiminta-alueen muodostaminen Keusote-kuntien kanssa on asia, joka tulee selvittää mahdollisimman pikaisesti.	Henkilöstöjohtaja
		01.05.01 Harmonisoimme työllisyyspalveluiden kuntakohtaisilla malleilla aluekohtaisia malleja tukeviksi	Kuntakohtaisten mallien yhtenäistäminen vaatii työtä ja halukkuutta muuttaa toimintamalleja. Riskinä yhteisohjelmassa on, että kaikkien keusotekuntien työllisyyspalveluiden vastaavat eivät ole tätä työtä halukkaita tai kykeneviä tekemään.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Yhteistyö TE- toimiston kanssa - edennyt: Yhteinen toimintamalli TE-toimiston asiantuntijoiden infoomiseen on suunniteltu ja otettu käyttöön. TE-toimisto on nimennyt asiantuntijayhteishenkilöt sekä palveluesimiesyhteishenkilön jokaiselle Keusote kunnalle. Alueellisen mallin kuvaaminen on edennyt. Prosessien kuvaaminen ei ole edennyt. Yritysyhteistyö on vielä alussa. Osatyökykyisten työkykyarviointi ja eläkeseuranta on edennyt: Keusoten osatyökykyhanke on aloittanut toimintansa ja asiakastyönsä maaliskuussa 2021. Maahanmuuttajataustaisten työllistäminen - edennyt: alue on saanut rahoituksen TEM:n TNO -hankkeeseen, jolla voidaan edistää maahanmuuttajataustaisten tilannetta kokonaisuudessaan - tällä on vaikutuksia myös työllistämisen edistämiseen. Toiminnan vaikutavuuden seuraaminen ei ole edennyt. Aktiivintiedon täyttävien uusien asiakkaiden palveluohjauksen siirto Keusotelta kuntiin on edennyt: Kunnat ovat sopineet henkilöisyyksistä ja viime hetkessä näyttää siltä, että Järvenpää vetäytyy sovitusta prosessista. Järvenpää selvittää itse, miten uusien aktiivointi heidän kaupunkinsa osalta jatkossa hoidetaan.	Henkilöstöjohtaja
02. Palvelumme ovat laadukkaita ja saavutettavia							
	02.02 Parannamme asiakaspalvelun laatua ja kanavia ja seuraamme asukas- ja asiakastytytyvyyttä kunnan ja Keusoten palveluissa	02.02.03 Systematisoimme asiakastytytyvyyden mittaamista ja hyödyntämistä palveluiden kehittämisessä	Asiakastytytyvyyden hyödyntäminen jää vain pienen organisaatio-osan käyttöön, jolloin vertailutietoa tai laajempaa systematiikkaa ei synny		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Kunnassa on käynnissä projekti, jossa on tavoitteena muodostaa asiakaskeksinen kokonaiskuva tyypillisestä asiakkaan kulusta Tuusulan palveluissa. Mallinnettävien palvelupolkujen (kuntalaispalautte, tilavarauksjärjestelmän kehitys) kuvausta tehty sekä työntekijä että asiakasnäkökulmista.	Henkilöstöjohtaja
03. Mahdollistamme sähköisen asioinnin keskeisissä kuntapalveluissa ja sähköisten palveluiden käyttö lisaantyy. Uudistamme tapojamme tehdä työtä digitalisaation avulla							Taloustohtaja
	03.05 Valmistelemme tiedonhallintalain toimeenpanoa				4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Tiedonhallintalain valmistelua jatketaan kunnassa lain siirtymäsäännösten asettamisessa raameissa vielä esim. tiedonhallinnan tietoturvasuutta koskevien vaatimusten suhteen.	Hallintojohtaja
		03.05.01 Tarkennamme ja ylläpidämme tiedonhallintalain edellyttämää tiedonhallintamallin kuvausta			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Tiedonhallintamallin valmistelun osalta projektivaihe on saatu päätökseen ja ollaan siirretty ylläpitovaiheeseen, joka pitää sisällään mallin säännönmukaisen katselmuinnin ja päivittämisen. Tiedonhallintalain valmistelua jatketaan kunnassa lain siirtymäsäännösten asettamisessa raameissa vielä esim. tiedonhallinnan tietoturvasuutta koskevien vaatimusten suhteen.	Hallintojohtaja

	03.06 Kehitämme kuntatasoista asiakkuudenhallintaa sekä palveluprosesseja		Erittäin rajalliset resurssit digipalvelujen kehittämiseen. Ei kurinalaisuutta suunnitelmalliseen kehitystapaan, jossa keskitytään priorisoidujen kehityskohteiden edistämiseen.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Luotu valmiuksia digiroadmapilta nousseiden keskeisimpien kehityskohteiden edistämiseksi ja käynnistetty toteutuksia priorisoiduille kehityskohteille (mm. sähköisen asioinnin arkkitehtuurikuvaus ja ratkaisujen markkinakartoitus sekä palvelupolkujen mallinnus). Kehitetty digikehittämisen johtamisen toimintamallia sisältäen digikehittämisen kohteiden toistuvan priorisoinnin. Kuntastrategian uudistamistyössä kuvattu ja työstetty digitalisaation painopisteitä strategian toteuttamisen keinona. Digitaalisten valmennuspalveluiden hyödyntäminen on edennyt käyttöönottovaiheeseen: Asiantuntijakoulutukset on aloitettu, opetuspuolen opinto-ohjaajat on perehdytetty palvelun käyttöön. Markkinointimateriaalia on julkaistu.	Talusohtaja
		03.06.01 Kehitämme kuntalaisille suunnattuja palveluita suunnitelmallisesti ja digipalvelujen kehittämispolun mukaisesti	Erittäin rajalliset resurssit digipalvelujen kehittämiseen. Ei kurinalaisuutta suunnitelmalliseen kehitystapaan, jossa keskitytään priorisoidujen kehityskohteiden edistämiseen.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Luotu valmiuksia digipalveluiden kehittämispolulta nousseiden keskeisimpien kehityskohteiden edistämiseksi ja käynnistetty toteutuksia priorisoiduille kehityskohteille (mm. sähköisen asioinnin arkkitehtuurikuvaus ja palvelupolkujen mallinnus). Työstetty digikehittämisen johtamisen toimintamallia sisältäen digikehittämisen kohteiden toistuvan priorisoinnin.	Talusohtaja
		03.06.02 Viemme loppuun 2020 käyttöön otetun edunvalvonnan asiakashallintajärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet työprosesseille			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Työ etenee, mutta ei vielä valmis.	Hallintojohtaja
		03.06.03 Otamme käyttöön digitaalisia valmennuspalveluita, joilla ennaltaehkäistään syrjäytymistä ja tuetaan osaamisen tunnistamista	Tavoite on hyvin riippuvainen yhdestä palveluntuottajasta.		5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Toteutus on edennyt valmennuspalvelun käyttöönottovaiheeseen: Asiantuntijakoulutukset on pidetty, opetuspuolen opinto-ohjaajat on perehdytetty palvelun käyttöön. Käyttäjille suunnattuja kplutustyöpajoja on pidetty ja niitä on aikataulutettu kuukausittain vuoden loppuun saakka. Markkinointimateriaalia on julkaistu ja markkinointia jatketaan myös loppuvuosi.	Henkilöstöjohtaja
			Resurssipula			Sisäisten palveluiden prosessien kehittäminen etenee suunnitellusti. Kunnan sisäistä robotiikkaosastamista on päästy hyödyntämään käytännön tehtävissä.	Talusohtaja
	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-palvelunhallintaan. Kartoitettu laajennustarpeita ja mahdollisuuksia muihin toimintoihin (talous, hallinto, elinvoima).	Talusohtaja
		03.07.02 Kehitämme arjen sujuvuutta sähköistäen henkilöstöhallinnon prosesseja, uusimme henkilöstöjärjestelmän	Sarastian mahdollisuudet/resurssit panostaa käyttöönottoon ja kehittämiseen		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Sarastia365 HR on osa henkilöstöhallinnon kokonaisratkaisua. Sarastia365 HR rakentuu erilaisista moduuleista, joita ovat palkkamoottori ja tuntien syöttöä varten kehitetty Kirjaamo, HR-lisäosat, Kokouspalkkiomoduli sekä Vakanssirekisteri. Järjestelmä mahdollistaa mobiilikäytön ja sisältää laajat työsuhteen elinkaaren toiminnot, sekä kattavan raportoinnin ja räätälöidyt toiminnot. Käyttöönotto on siirtynyt Sarastiasta johtuvista syistä. Syksyn aikana on kartoitettu muiden järjestelmän toimittajien ratkaisuja. Käyttöönotto Sarastialla siirtyisi uusimman (syyskuun 2021) tiedon mukaan 2025 vuodelle asti. Edellytetään päätöstä siitä, jätäänkö odottamaan Sarastian tarjoamaa järjestelmää, vaihdetaanko järjestelmän toimittajaa (in house -yhtiötä) vai jatketaanko nykyisillä järjestelmillä ja hankitaan nykyjärjestelmien tueksi osaamisen kehittämisen - järjestelmä/työkalu sekä muita HR-prosesseissa tarvittavia lisäominaisuuksia, jotka kunnan kehittämistavoitteiden kannalta ovat välttämättömiä.	Henkilöstöjohtaja
		03.07.03 Kehitämme CaseM-asianhallintajärjestelmän prosesseja			4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Kehitämme CaseM-asianhallintajärjestelmän prosesseja jatkuvasti tarkoituksena turvata tehokas sähköinen asianhallinta ja päätöksenteko viirelletulosta asian arkistointiin. Laajennetaan sähköisen asioinnin käyttöä osana toimialueiden ulkoisia ja sisäisiä prosesseja.	Hallintojohtaja
	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 vuoden 2021 aikana. Tilojen remontointi arkistotiloiksi on aloitettu tilapalveluiden toimesta. Rakennustyöt valmistuvat toukokuun alkuun mennessä. Vanhalla kunnantalolla toistaiseksi sijaitsevassa keskusarkistossa on aloitettu asiakirjojen selonta muuttoa varten. Vanhan kunnantalon arkiston siirtäminen pääkirjaston alakertaan ja Keusotelle toteutuu loka-marraskuussa.	Hallintojohtaja

		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 väistotiloihin muuton jälkeen normaalitilanteen mukaisesti. Tietopalvelua hoidetaan siten, että julkisuuslain mukainen vastausaika tietopalvelupyynnöihin vastaamisessa toteutuu. Tietopalvelupyynnöt 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 väistotiloihin muuton myötä.	Hallintojohtaja
05. Olemme osaava ostaja ja paikallisten markkinoiden kehittäjä							
	05.01 Tehostamme hankintamenettelyjen tarkoituksenmukaista ja monipuolista käyttöä sekä keskitämme ja vahvistamme hankintaosaamista		Henkilöstövähdökset, ei nähdä saavutettavaa hyötyä, oman aktiivisuuden puute, resurssipula.		5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Kaikille kunnan henkilöstölle avoin hankintakoulutus jatkui vuoden 2020 tapaan. Teemoina tarjouspyynnön laatiminen ja hankintaprosessi ja julkisten hankintojen hankintasopimukset ja sopimuskauden aikainen yhteistyö. Koulutuksissa oli runsaasti osallistujia. Kuuma-hankintaryhmä järjesti yhteisen koulutuksen projektin hallinnasta. Vaativimpia hankintoja vetämään on palkattu ulkopuolisia konsultteja, jolloin oppi jää myös kunnalle.	Talusojohtaja
		05.01.01 Tiivistämme yritysyhteistyötä paikallisissa hankinnoissa (viestintä, tilaisuudet)	Resurssipula, toimimaton yhteistyö muiden toimijoiden kanssa.		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Vallitseva koronatilanne ei salli kasvokkain yrittäjien kanssa tapaamista tällä hetkellä. Markkinavuoropuhelutilaisuuksia on järjestetty useamman hankinnan kohdalla, kutsu on julkaistu avoimesti HILMA:ssa.	Talusojohtaja
		05.01.02 Tasmennamme rakennusinvestointien keskeisiä tavoitteita ja otamme ne huomioon hankintamenettelyssä			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Toteutamme tavoitetta kaikissa hankinnoissa.	Talusojohtaja
	05.02 Tehostamme kunnan päivittäishankintoja		Resurssipula, ohjeistusten jalkauttaminen epäonnistuu, sopimuksia ei synny lähtömittajien kanssa.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Tuusula osallistuu Sarastian päivittäistavaraostojen maksukortteja koskevaan yhteishankintaan, jonka kilpailutus valmistuu alkuvuodesta 2022. Osa vanhoista maksukorteista on lakkautettu ja kilpailutuksen valmistuttua yhtenäistetään maksukorttikäytäntö kokonaisuudessaan. Henkilöstö ohjeistettiin alkuvuoden aikana päivittäishankinnoissa voimassa olevien sopimusten puutteissa.	Talusojohtaja
		05.02.01 Sujuvoitamme ostotoimintaa ja selkeytämme ohjeistusta	Resurssipula, ohjeistusten jalkauttaminen epäonnistuu, sopimuksia ei synny lähtömittajien kanssa.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Ostamisen ohjeistukset on päivitetty sekä viestitty henkilöstölle. Kunta on mukana Sarastian päivittäistavaraostojen maksukortteja koskevaan yhteishankinnassa. Tämän myötä yhtenäistämme maksukorttien käytön kuntatasoisesti.	Talusojohtaja
07. Edistämme tuusulalaisten hyvinvointia, arjen sujuvuutta, elämän vireyttä ja elämänlaadun paranemista							
	07.05 Ehkäisemme tuusulalaisten syrjäytymistä		Keusoten ja kunnan yhteissuunnittelun ja toteutuksen haasteet		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis		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 hyvään 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 syksyn aikana	Henkilöstöjohtaja
		07.05.02 Varmistamme maahanmuuttajien tehokkaan kotoutumisen mielekkäiden koulutus- ja työllisyyspolkujen kautta	Maahanmuuttotyön resurssien riittämättömyys. Kunnan vetovoimatekijöiden vähäisyys maahanmuuttajien silmissä ja kunnasta poismuutto (verkostojen puuttuminen).		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman		Henkilöstöjohtaja
		07.05.03 Varmistamme ohjauspolut pitkäikäistyöttömyydestä palveluiden piiriin	Resurssipula asiakastyössä. Ulkoiset, työtä vaikeuttavat uhat (kuten koronavirustilanne).		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Toimenpide sisältää seuraavat projektisalkusta löytyvät kehitystoimet: Työllisyyspalveluiden tunnettuuden ja löydettävyyden lisääminen viestinnän avulla - viestintäprojekti on saatu valmiiksi suunnitellusti ja uusia viestintäalustoja sekä tapoja viestiä on otettu käyttöön. Työllisyyspalvelut on ottanut käyttöönsä sähköisen ajanvarauskalenterin lokakuun alusta Eteenpäinpolutukset tavatuista asiakkaista välillä tammi-kesäkuu: 37%	Henkilöstöjohtaja

		07.05.04 Suunnitteleimme Keusote alueen yhteisen maahanmuuttotyön 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. Hankkeeseen on myönnetty myönteinen rahoituspäätös 2.6.2021.	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 "nujerretaan demokration 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. Näkyvämmän projekti näkyy syksyllä 2021	Henkilöstöjohtaja
		07.05.06 Kehitämme monialaisia palveluita matalankynnyksen palveluina huomioiden myös sukupuolisensitiivisen ja yhdenvertaisen kohtaamisen	Monialaisten palveluiden henkilöstön riittävyys		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman		Henkilöstöjohtaja
10. Takaamme tuusulalaisille nuorille jatkokoulutuspaikan tai työllistymispolun					2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman		
	10.01 Tarjoamme uusia ratkaisuja nuorten työllisyyden hoitoon				2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman		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, kirkemiseen heti alkuvaiheessa. Turvallisuuskysely kuntalaisille toteutetaan 2021 syksyllä. Kunta osallistuu Uusimaa21 harjoitukseen syyskuussa. Aihe hybridivaikuttaminen, Harjoituksessa tarkoitus myös testata kunnan valmiuskeskusten valmiutta käynnistää toiminta häiriötilanteissa.	Henkilöstöjohtaja
		12.01.01 Lisäämme asumisturvallisuutta tilaisuuksin ja valituskampanjoin	Korona, resurssit,		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 teoksi turvallisuuden ja tyosuojelun johtamisen suunnitelmaa		Resurssien vähäisyys		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Toteutetaan rinnan muun turvallisuusjohtamisen suunnitelman kanssa. Käytämme apuna Työterveyden ja työturvallisuuden johtaminen standardeja Standardi painottaa: -ylimmän johdon sitoutumista -työntekijöiden osallistumista -riskien hallintaa ja toiminnan parantamiseen liittyvien mahdollisuuksien hyödyntämistä -työterveys- ja työturvallisuusasioiden yhdistämistä organisaation liiketoimintaprosesseihin. Edistämisen haasteena on resurssitilanne ja koronapandemia.	Henkilöstöjohtaja
		12.02.01 Arvioimme toimintaa kohdistuvia turvallisuusriskejä ja seuraamme niitä säännöllisesti	Riskienarviointi keskittyy liiaksi strategisiin ja taloudellisiin riskeihin, toiminnalliset- ja vahinkoriskit eivät nouse tarpeeksi esiin. Riskejä arvioidaan monessa paikassa, eikä ne välttämättä kohtaa.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Kunta- ja toimialuetasolla sekä tytäryhtiöissä on tunnistettu ja arvioitu kuntaan ja sen toimintaan liittyviä riskejä. Riskille on määritelty hallintakeinot ja toimenpiteet, joilla pyritään ennalta ehkäisemään ja pienentämään riskin todennäköisyyttä ja seurausta. Etsitään ratkaisuja kokonaisvaltaiseen riskienhallintaan niin että riippuvuudet arvioidaan konsermitasolla. Riskit voivat olla toisistaan riippuvaisia, jolloin kerrannaisvaikutukset voivat olla sekä uhkina että mahdollisuuksina merkittäviä. Riippuvuus voi olla myös riskin alkuperästä johtuva ja liittyä useisiin eri osapuoliin. Sidosryhmiin kuuluvilla osapuolilla voi olla suuri vaikutus riskin todennäköisyyteen ja vaikutusten laajuuteen.	Henkilöstöjohtaja

		12.02.02 Luomme riittävät toimintasuunnitelmat ja -ohjeet turvallisuusriskien minimoimiseksi ja hoitamiseksi	Turvallisuustoimintaa ei ymmärretä osaksi jokapäiväisiä rutiineja. Riskienarviointi keskittyy liaksi strategisiin ja taloudellisiin riskeihin, toiminnalliset- ja vahinkoriskit eivät nouse tarpeeksi esiin.		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Turvallisuuspalveluissa on tehty suunnitelma turvallisuusjohtamistarjelmaksi, jonka tukena toimii turvallisuuden tarkistuslista. Tehtävät tulee jalkauttaa kaikille toimialueille 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 tietoisuuksia 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 kyberoppimateriaali osoitteessa https://tuusula.kyberoppi.fi/ jossa kyberturvallisuus tuodaan esiin hausalla ja opettavaisella tavalla lyhyiden videoiden ja kysymysten muodossa.	Hallintojohtaja
	12.03.01 Kehitämme henkilöstön tietosuojatietoisuutta	Lisäämme henkilökunnan tietosuoja ja tietoturva tietoutta säännöllisillä koulutuksilla ja tietoisuudella. Lisäämme tiedotusta tietoturva uhkista. Riskinä kasvava tietoturva uhkien määrä, etätöskentely.			4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelyä/käyttöön otettu	Uusitaan verkossa tapahtuva tietosuoja ja tietoturva koulutus 2021, Tietoturva videoiden julkaisu kuukausittain. Kybersää kunnan näkökulmasta säännöllisesti jakeluun.	Hallintojohtaja
	12.03.02 Kehitämme tiedonhallintaa, tietoturvaa ja tietosuoja	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 poikkeuksellista 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 koneeseen, mikä parantaisi mahdollisuutta laitteistojen valvontaan.	Hallintojohtaja
	12.03.03 Osallistumme julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden kehittämisohjelmaan (JUDO-hanke) sekä vuosittaiseen Taisto-harjoitukseen	Resurssien riittävyys osallistumiseen			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Kehittämisohjelman osallistuu kunnasta tietosuojaavasta, tietoturva- ja tietoturvapäällikkö sekä tietohallintopäällikkö. Osallistumme digitaalisen turvallisuuden kehittämisohjelmaan (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		Henkilöstöpalveluiden kapea resurssi ei mahdollista riittävää panostusta johtamisen kehittämiseen. Johtamiskulttuurin ja uuden toimintakulttuurin uudistaminen vie aikaa ja vaatii henkilöstöltä itseohjautuvuutta.			2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Esihenkilöille on tarjolla valmentavan johtamisen kursseja Eduhousessa, mutta yhtenäistä koulutusta ei ole järjestetty. Syksyn aikana laaditaan suunnitelma seuraavan strategiakauden tavoitteista valmentavan johtamiskulttuurin edistämiseksi. Valmentavan johtamisen asiantuntijapalveluita on kartoitettu syyskuun aikana pilotointia varten. Työhyvinvoinnin osalta toimenpiteet etenevät suunnitelmallisesti. Näistä raportoidaan työhyvinvoinnin parantamisen -tavoitteen yhteydessä.	Henkilöstöjohtaja
15.01 Edistämme valmentavaa johtamista, asiantuntijuutta ja itseohjautuvan toimintakulttuurin rakentamista		Osallistumismahdollisuudet koulutuksiin ja uudentyypisten digitaalisten koulutusmuotojen hyödynnettävyys			2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Muuttuva työelämä vaatii muuttuneet tavat johtaa ja organisoida työtä. Teknologian kehittyminen, digitalisaatio, organisaatorakenteiden muutokset, globalisoituminen ja ympäristön dynaamisuus ovat lisänneet johtamisen monimutkaisuutta ja monitahoisuutta. Valmentavan ja vuorovaikutteisen johtamisen tavoitteena on lisätä työntekijöiden asiantuntevuutta sekä itseohjautuvuutta arvostamalla, osallistamalla sekä voimaannuttamalla yksilöitä. Organisaation selviytymiselle on ensisijaisen tärkeää pystyä kehittämään olemassa olevaa henkilökuntaa sekä rekrytoimaan ja pitämään organisaatiossa ammattitaitoisia ja osaavia ihmisiä. Jotta yksilö ja tiimi voisivat ohjautua itsenäisesti organisaatiossa, tarvitaan mm. mahdollisuuksia oman työn kehittämiseen ja joustavuutta työn tekemiseen. Näillä sekoilla on todettu olevan positiivista vaikutusta työntekijöiden tyytyväisyyteen, työelämän laatuun ja organisatoriseen tehokkuuteen. Vahvistamme itseohjautuvuutta ja valmentavaa johtamista kunnassa purkamalla byrokratioita, ja järjestämme koulutusta esimiehille. Tuemme työssä oppimista ja asiantuntijuuden omaehtoista kehittämistä. Tarve on tunnistettu. Syksyn aikana laaditaan suunnitelma valmentavan johtamiskulttuurin edistämisestä Tuusulassa seuraavalle strategiakaudelle.	Henkilöstöjohtaja

		15.01.01 Kehitämme yhdessä tekemistä ja valmentavaa johtamista	Henkilöstöpalveluiden kapea resurssi ja koronapandemian aiheuttama lisääntynyt työaika on vienyt aikaa kehittämiseltä. Johtamiskulttuurin kehittäminen vaatii aikaa.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Muuttuva työelämä ja uudet työntekemisen tavat haastavat perinteiset toimintatavat ja vaativat kunnilla 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 etätty, itseohjautuvat tiimit, verkostoissa ja päätöksissä tehty työ sekä vahvempi työn merkityksellisyyden tavoittelu. Etsimme yhdessä toimivia ratkaisuja yhdessä tekemisen johtamisen kehittämiseksi. Lisäämme tukea ja parannamme välineitä tiimin hallintaan ja johtamiseen. Syksyn aika laaditaan suunnitelma valmentavan johtamisen toimintakulttuurin edistämisestä Tuusulassa tulevalle strategiakaudella.	Henkilöstöjohtaja
		15.01.02 Rakennamme osaamisen kehittämisen toimintamallia			2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Osaavat ihmiset ovat yksi merkittävimmistä resursseista palvelujen tuottamisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Luomme toimintamallin ja tarvittavat välineet osaamistarpeen tunnistamiselle, osaamistarpeiden kehittämisen seurannalle ja mallin kokonaisvaltaiselle osaamisen kehittämiselle tuusulan kunnassa. Hyödynnämme digitaalisuutta mahdollisimman kattavasti. Osaamisen kehittämisen johtamisen suunnitelmaa ja siihen liittyviä toimenpiteitä on suunniteltu osana TA 2022 -tavoitteita sekä uuden valtuustokauden strategian keinovalikoimaa. Osaamisen kehittämisen ohjelma laaditaan tukemaan strategisten tavoitteiden toteutumista. Tavoitteen toteutuminen on viivästynyt HR-järjestelmän käyttöönoton siirtymisen vuoksi Sarastiasta johtuvista syistä. Osaamisen kehittämisen järjestelmän/digitaalisen työkalun kartoittaminen on aloitettu.	Henkilöstöjohtaja
		15.01.03 Kehitämme henkilöstösuunnittelua			2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	Parannamme ja kehitämme henkilöstösuunnittelua, että voimme vastata paremmin tulevaisuuden osaamistarpeiden täyttämiseen. Otamme käyttöön mm. henkilöstösuunnittelun vuosikellon.	Henkilöstöjohtaja
	15.02 Parannamme henkilöstön työhyvinvointia		Koronapandemia uhkaa kehittämistehtäviä ja vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa on kartoitettu kyselyin ja näiden pohjalta suunniteltu toimenpiteitä. Aktiivisen tuen toimintamallia pidetään yllä. Korvaavan työn malli otettiin käyttöön tammikuussa. Kuntaan on perustettu työhyvinvointiryhmä. Henkilöstöllä on käytössä taukoliikuntaohjelma Break pro. Eduhouse-koulutuksia tarjotaan koko henkilöstölle. Teams-kokouksiin on laadittu pelisaannot. Liikunta- ja kulttuurietuus otetaan käyttöön syksyn aikana. Työhyvinvointikorttikoulutuksia järjestetty.	Henkilöstöjohtaja
		15.02.01 Kehitämme varhaisen tuen toimintamallia			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Työkyvyn varhaisen tuen mallin rakentamisessa ja käyttöön ottamisessa onnistutaan parhaiten työpaikan hyvällä yhteistyöllä. Malli ja toiminta muotoutuvat työpaikkakohtaisesti. Malli on valmistunut 2020. Jatkamme varhaisen tuen toimintamallin kouluttamista, jalkauttamista ja kehittämistä osana jatkuvaa kehittämistoimintaa.	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 työpänsä korvaavan työn mallin mukaan. Korvaavaa työtä käytetään eri tilanteissa kuin Kelan osaisrauspäivärahaa tai Kevan ammatillistakuntoutusta. Periaatteena on, että mitä vähemmän ja mitä lyhyemmän aikaa sairaus heikentää työkykyä, sitä parempi vaihtoehto korvaava työ on. Korvaavan työn toimintamalli on otettu käyttöön 2021 tammikuussa. Korvaavan työn mallin hyödyntämisessä on onnistuttu tavoitetasoa paremmin.	Henkilöstöjohtaja
		15.02.03 Kehitämme jatkuvasti työhyvinvointipalveluita työterveyshuollon kanssa			5 Toimenpide on toteutettu ja käyttöön otettu toteutusohjelman mukaan	Työterveyshuollon kanssa kokoukset ja tapaamiset yhteistyön lisäämiseksi on toteutettu suunnitelmallisesti. Erityisesti työkykyjohtamisen alueella. Työterveyshuollon kanssa toteutettu työpsykologin tilaisuuksia esihenkilöille esihenkilötyön tueksi ja työntekijälähteistä johtamista kannustamaan.	Henkilöstöjohtaja
	15.03 Parannamme työnantajakuva				1 Toteutuksessa ei ole edetty tai toimenpide ei vaadi toimenpiteitä ko. toimialalta	Työnantajakuva koostuu useasta eri osa-alueesta. Erityisiä toimenpiteitä ei ole tehty työnantajakuvan parantamiseksi. Työnantajakuvan markkinointiin ei ole varattu erillistä budjettia.	Henkilöstöjohtaja

		15.03.01 Kehitämme ja yhtenäistämme rekrytointiprosessia	Henkilöstöyksikön riittävät resurssit viedä prosessi loppuun		2 Suunnitteluvaiheessa, on edetty hieman	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 rekrytinnin laatua sekä lisää tuottavuutta. Otamme käyttöön keskitetyn rekrytointibudjetin. Rekrytointiprosessin kehittäminen jatkuu. Rekrytointihaasteisiin pyritään löytää tehokkaampia rekrytointimenetelmiä. Tarkastellaan mitä osa-alueita voidaan tehostaa ja ratkaista esimerkiksi ostopalvelun kautta.	Henkilöstöjohtaja
	15.07 Edistämme kunnan kehittämistoiminnan johtamista		Haluttomuus/kyvyttömyys priorisoida projekteja tai muita toteutuksia estäen vaikuttavan aikaansaamisen.		4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Laadittu kehittämisen roadmap kehittämiskalon hyödyntämiselle, jota päivitetään ja seurataan kuukausittain. Jatkettu kuukausittaisia johtoryhmien salkkukatsauksia ja selkiytetty toimintamalla. Käynnistetty kehittämisen menetelmien osaamista lisääviä toteutuksia: projektitaskikirjan tuottaminen, lean-kehittämisen laajentaminen, palvelupolkujen mallinnus, robotisoinnin hyödyntäminen).	Talusojohtaja
		15.07.01 Edistämme kehittämiskalon hyödyntämistä johtamisen työvälineenä			4 Toteutusvaiheessa lähellä valmistumista, ei vielä viimeistelty/käyttöön otettu	Laadittu kehittämisen roadmap kehittämiskalon hyödyntämiselle, jota päivitetään ja seurataan kuukausittain. Jatkettu kuukausittaisia johtoryhmien salkkukatsauksia ja selkiytetty (kuvauksin, ohjeistuksin) toimintamalla.	Talusojohtaja
		15.07.02 Lisäämme kehittämisen menetelmien osaamista ja hyödyntämistä toteutusten menestyksekkääseen läpivientiin			3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Käynnistetty kehittämisen menetelmien osaamista lisääviä toteutuksia: projektitaskikirjan tuottaminen, lean-kehittämisen laajentaminen, palvelupolkujen mallinnus, robotisoinnin hyödyntäminen).	Talusojohtaja
30. Olemme edelläkävijä osallisuuden edistämiseksi ja yhteisöllisessä toiminnassa uudistaen samalla toimintatapojamme. Kehitämme kumppanuuksia ja verkostojohtamista		30.08 Pidämme huolta heikommissa asemassa olevien erityisryhmien mukanaolosta ja osallisuuden tunteesta	Maahanmuuttokoordinaattorin työtilanne on kiireinen ja alkaa kolmannen sektorin kanssa tehtävälle ei ole riittävästi. Koronatilanne on vaikeuttanut huomattavasti tehtävän suorittamista, koska vapaaehtoiset eivät ole uskaltaneet tavata tauti-tilanteen vuoksi perheitä.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Maahanmuuttokoordinaattori on kontaktoinut huhtikuussa 2021 vapaaehtoisia ja koronatilanteen heittäessä vapaaehtoistyötä on taas voitu alkaa toteuttaa. SPR:n ja Tuusulan seurakunnan kanssa on suunniteltu järjestettäväksi seuraavaa sryjäytymistä ehkäisevää toimintaa: kesätapaamiset perheille Hyrylässä ja Jokelassa, maahanmuuttajamiesten mölkyillä kesäkuussa ja elokuussa (seurakunta). Mikäli koronatilanne säilyy hyvänä, niin syksyllä 2021 voidaan käynnistää taas suomen kielen kerhot maahanmuuttajille vapaaehtoisten voimin (niille maahanmuuttajille, jotka eivät ole te-toimiston virallisessa kotokoulutuksessa).	Henkilöstöjohtaja
		30.08.01 Varmistamme, että maahanmuuttajasiakkaat löytävät mielekäästä tekemisestä ja kokevat olevansa osa paikallista yhteisöä tiivistämällä yhteistyötä alueellisen järjestösektorin kanssa	Resurssipula maahanmuuttajatyössä. Koronatilanne on vaikeuttanut merkittävästi toimintaa keväällä 2021.		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Koronatilanne on heikentänyt etenemistä huomattavasti, koska vapaaehtoistoiminta on ollut tauolla koko kevään 2021. Toukokuusta 2021 alkaen maahanmuuttokoordinaattori on suunnitellut yhteistyössä seurakunnan ja SPR:n kanssa kesätoimintaa maahanmuuttajille. Kesän 2021 aikana tullaan järjestämään yhteisiä maahanmuuttajaperheiden ja vapaaehtoisten ulkoilutapahtumia mm. Fjälbossa, Jokelan Notkopiistossa. Lisäksi seurakunta on järjestynyt arabiankielille maahanmuuttajamielille vertaistapaamisia kesällä mölkyin pelaamisen merkeissä. Elokuussa vapaaehtoiset ja perheet tapaavat Rusutjärven illassa, mikäli koronatilanne sallii.	Henkilöstöjohtaja
32. Parannamme kunnan tuottavuutta ja talouden tasapainoa							Talusojohtaja
	32.02 Käynnistämme tuotteistusta ja suoritustiedon 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. Tuotteistusprojekti on edennyt suunniteltua hitaammin. Projektin tuotokset tullevat jäämään resurssipulasta johtuen ylätasoon palvelutuotteiksi, alkuperäisen suunnitellun sijasta.	Talusojohtaja
		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. Alkuvuoden 2021 aikana toteutettiin tuotteiden kohdistussääntöjä, jotta pystyimme näkemään alustavia tietoja tuoteraportoinnissa. Tuusulassa on rajoitetut resurssit viedä asiaa eteenpäin, mikä hidastaa tuotteistusprojektin etenemistä. Projektin tuotokset tullevat jäämään alkuperäisistä tavoit.	Talusojohtaja
	32.03 Toteutamme Kasvu 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 (kuntalaispalaute ja tilavarausprosessi).	Talusojohtaja
	32.04 Hillitsemme velkaantumista ja vahvistamme kunnan tulo-rahoitusta		Vuosittaiset investoinnit nousevat jopa yli 80 milj. euron, jos investointien priorisoinnista tai vai-heistamisesta ei päästä sopimukseen		3 Toteutus on aloitettu, ei vielä valmis	Kunnan tulo-rahoituksen riittävyyttä ja investointien määrää arvioidaan vuosittain. Arviot päivitettiin syksyllä 2021 kasvu ja talouden hallintaohjelma päivityksen yhteydessä. Lisäksi investointien etenemistä seurataan aktiivisesti.	Talusojohtaja
		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	Kunnan tulo-rahoituksen riittävyyttä ja investointien määrää arvioidaan vuosittain. Arviot päivitettiin syksyllä 2021 kasvu ja talouden hallintaohjelma päivityksen yhteydessä. Lisäksi investointien etenemistä seurataan aktiivisesti.	Talusojohtaja