

ARVO

Järvenpää

2.12.2008

Ryhmätyö: osaamisen vaatimukset
tulevaisuudessa, aikaperspektiivi 3 vuotta

Asiakas/ kumppanuus ja toimintaympäristö

- Ryhmä 1 ja 5 (opponoi)
- Kasvatuskumppanuuden toteutuminen ”vauvasta vaariin” perheiden erilaisissa elämäntilanteissa
 - Toteutus moniammatillisesti
 - Huolena vanhemmuuden toteutuminen vanhemman lapsen osalaa vauvan syntyessä
 - Moniammatillinen työskentely (taito) ja yhteistyörakenteiden luominen ”kylätoimikunta”
- Yksilötasolla, yhteisötasolla, esimiestasolla yhteistyön tekeminen, rakenteiden luominen verkostolle,
- arjen hallinnan taidot
- Selkeä tietoisuus omasta perustehtävästä –
 - olennaisen erottaminen
 - Kyky ja mahdollisuus tehdä ja toteuttaa sitä -> kirkastaminen
- Kyky muokata sellaista elämänympäristöä joka edistää fyys, psyyk ja sos kehittymistä
- Keitä ovat asiakkaat? Kirkastaminen ja asiakkuuden osaaminen
- Arjen hallinta: haasteellisten asiakkaiden kohtaaminen, erilaisten haastavien asiakkaiden kohtaaminen (esim arjen hallinta puutteellista joillakin perheillä)
- Toimintaympäristö joka edistää positiivisia ja sosiaalisia toimintamalleja
- Keitä ovat asiakkaat?
- Mediakasvatustaidot – netin positiivinen hyödyntäminen
- Pettymysten käsittelytaidot (omissa työtehtävissä)
- Kyky työskennellä poikkeavien työaikojen puitteissa

- Haasteelliset asiakkaat (tietoisemmat perheet)
- Elämähallintataidot, rajojen asettaminen
- Verkostoituminen: asiakas ja henkilöstönäkökulmasta
- Moniammatillisuus: varhainen puuttuminen
- Työyhteisön hyvinvointi
- Muutoksen johtaminen; resurssit sekä henkilöstö että rahat
- Olennaisen erottaminen muusta

- Normit, lainmuutokset
- Rekrytoinnin haasteet (tutkinnot ja koulutustaustat)
- Johtamisen näkökulmasta haasteena lyhytaikaiset työsuhteet
- Monikulttuurisuus; asenteet, esim. sateenkaariperheet
- Palvelurakennemuutokset, sijoittumiset eri toimintoihin, hallintorakenteet

Prosessit – toimintamallit

- Ryhmä 2 ja 6
- Osaamisen jakaminen haasteena
- Aikataulut ja resurssit, arvioinnin toteutuksen jälkeen uudelleen arviointi
- Ammatillisen osaamisen ja muun osaamisen taitojen tunnistaminen itsessä ja muissa -> kartoittaminen, kehittäminen
- Prosessin omistaja oltava ohjaamassa prosessia eteenpäin
 - Case: Miten työntekijöiden osaamista voidaan käyttää hyödyksi koko talossa
 - omat vahvuudet ja heikkoudet
 - osaamispuun tekeminen: Osaamista vaikea kuvata, esille nousi ominaisuuksia
- Osaaja toimii asiantuntijana, ('mentorina') oppija toimii aktiivisena toimijana
- Oppiminen = asioiden arkeen viemistä
- Koulutuksessa esille nousseet asiat omaan työyhteisöön ja arkeen
- Osaamisen kartoituksesta hyötyvät myös yhteistyökumppanit
- Yhdessä mietintä, mitä meidän kuuluisi/pitäisi osata
- Vertaistuen järjestäminen, benchmarkingin järjestäminen kollegoiden kanssa erittäin tärkeitä
- Kehityskeskustelut ja niissä osaamispuu käytettäväksi materiaaliksi
- Asiakaskyselyt: miten onnistumiset näkyvät vastauksissa
- Toimintavuosi perspektiivinä: kokonaisuus n 3 v mittainen
- Rekrytointiprosessit – työntekijöiden vaihtuvuus, vaikutus henkilöstön pysyvyyteen

- Konkreettisten prosessien löytäminen ja kuvaaminen
- Uusienkin työntekijöiden mahdollista päästä mukaan ja sisälle prosesseihin – käytettävissä myös perehdyttämisessä
- Osallisuuden prosessi: normitetaan tulevaisuudessa nuorten osalta? Entä varhaiskasvatuksessa?
- Prosessijohtaminen; elementit, sektorit jotka mukana, osaamisen vaatimukset, vastuut ja valtuudet
- Sidosryhmät? Yhteistyö ja linkit muiden toimijoiden kanssa
- Rajapintojen tarkastelu ja yhdessä toimiminen näissä kohdin erityisesti

Henkilöstö

- Ryhmät 3 ja 4
 - Rekrytointi ja siinä onnistuminen
 - pätevää henkilöstöä – mitä osaamista tarvitaan missäkin tehtävässä?
 - Saadaanko vanhan osaamisen tilalle uutta osaamista
 - Kunnat/yksittäiset toimijat eivät ole ratkaisemassa asioita ainakaan yksin
 - Perustehtävän pirstaloituminen ja uudelleen muotoutuminen – vaikutukset osaamistarpeisiin?
 - Kuinka 'matalia' organisaatioita voidaan suunnitella?
 - Osaamisen kehittäminen ja lisääminen
 - Uudet sisällöt varhaiskasvatuksessa? – ennakointi, aktiivinen tiedonhankinta ja tietojen päivittäminen
 - Henkilöstösuunnittelu ja arvioinnin kehittäminen + henkilöstön kehittäminen
 - Suunnitteluosaaminen ja suunnitteluvälineiden kehittäminen
 - Arviointiosaamiseen lisääntyminen + välineiden kehittäminen ja käyttöönotto
 - Sisäinen koulutus ja kehittäminen – onko perusosaamista vai erityisosaamista? Kouluttajataitojen kehittäminen
 - Muutostarpeiden ennustamiseen ja reagointiin osaamisen kehittäminen
 - Yhteistyö- ja viestintätaidot
-
- Monenlaisten osaamisvaatimusten yhteensovittaminen - johtaminen
 - STMn tehtävärakennesuositus pohjaksi?

Talous

- Ryhmät 3 ja 4
- Kiristynvä rahatilanne ym. : rahaa olisi palkata sijaisia jos olisi päteviä palkattavia
- Työhön intoa ja iloa, mutta tärkeintä on ihminen ihmiselle ja läheisyys pienille ihmisille
- Vahvuudet ja menestystekijät, missä on onnistuttu ja missä halutaan onnistua
- Yksityistäminen, ulkoistaminen
- Palkitseminen ja keinojen löytäminen; miten työssä jaksamisen ilo löytyy ilman rahaa?
- Asiakaskunta on 3 v kuluttua kansainvälistä, erityistä huomiota tarvitsevia perheitä paljon enemmän, -> osaamisen tarpeet mietittävä
- Vetovoimaisuuden tekijöiden löytäminen

Yhteenveto: tärkeät näkökulmat

- Prosessit läpinäkyviksi, valitse oikeat mittarit
- Asiakas, kumppanuus
- Toimintaympäristön normit huomioitava
- Mieti, mitä rakenteiden muutos tarkoittaa
- Viestintä ja avoin toimintakulttuuri
- Johtaminen

Visio; asiakas saa palvelun oikea-aikaisesti oikein resurssein

- Millaisia haasteita osaamiselle ja sen kehittämiselle on seuraavan kolmen vuoden aikana?
- Analysointi – Osaamisen tarve strategialähtöisesti?

Kokreettisesti miten jatkan tästä

- Oman osaamisen kartoittaminen
- Osaamistarpeiden priorisointi yhdessä