

OPERATIIVINEN PALVELUTUOTANTOSOPIMUS 2019
Vapaa-aikatoimiala, Nuorisopalvelut

Kehittäminen ja johdon tuki-yksikkö: Toimintasuunnitelma vuodelle 2019

Sopimuksen tarkoitus:

Tämä palvelutuotantosopimus täydentää toimialan strategista ja palvelualueitasoista operatiivista sopimusta.

Tässä sopimuksessa määritellään kaupungin strategiasta, strategisten ohjelmien linjauksista sekä nuorisolautakunnan painopisteistä johdetut nuorisopalvelujen Kehittäminen ja johdon tuki-yksikköä sitovat tavoitteet.

Sopimuksen osapuolet ovat toimialajohtaja, palvelualuejohtaja ja Kehittäminen ja johdon tuki-yksikön päällikkö.

1 Toiminnalliset tavoitteet

1.1 Toiminnan kuvaus

Kehittäminen ja johdon tuki-yksikkö vastaa nuorisopalveluiden sisäisen ja ulkoisen kehittämisen johtamisesta ja koordinoinnista. Yksikkö vastaa nuorisopalveluiden osalta kansalaistoiminnan tukemisesta sekä nuorten osallisuuden edistämisestä Turun kaupungissa. Yksikkö tarjoaa tuki-palveluita koko nuorisopalveluiden organisaatiolle. Lisäksi tilojen kunnossapidon koordinointi sekä leirialueet kuuluvat yksikön vastuulle.

1.2 Toiminta

Tavoite	Konkreettiset toimenpiteet	Vastuu (prosessi/tiimi/henkilö)	Mittari
Osallisuus ja usko omin vaikutusmahdollisuuksiin ja aktiivinen kansalaisuus <i>Henkilöstön kyky analysoida omaa työtään ja tarkastella toimintaansa kriittisesti lisääntyy. Rooleista (esimiehet, työyhteisö) sopiminen sekä yhdessä asetut tavoitteet ja toimintamallit luovat kokemuksen mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön. Toiminta rakentuu vahvemmin nuorten tarpeista käsin. Työn imu lisääntyy, työntekijöiden vahvuudet pääsevät käyttöön ja työn laatu paranee. Työskentely jäsentyy ja työ määrä kohtuullistuu.</i>	• Tehtävien kartoitus, kiinnostuksen ja osaamisen kohdentaminen tiimin sisällä. • Työpari ja tiimityöskentelyn mallin rakentaminen. • Yksioiden toiminnan suunnittelu ja peilaus keken fasilitoimissa työpaikoissa työyhteisöille. Lisäksi suunnittelu nuorten kanssa, mahdollisesti keken fasilitoimana • Nuorisovaltuuston toiminnan koordinointi		Työn laatu paranee ja tehtävät selkiytyvät. Nuorten rooli työn kehittämisessä kasvaa: vastaaminen nuorten muuttuviin tarpeisiin. Esimiesten rooli rakentuu valmentavampaan suuntaan tiimien ottaessa enemmän vastuuta omasta toiminnastaan sekä saadessa toimivaltaa.
Kestävän hyvinvoinnin edistäminen <i>Uuden toimintamallin luominen → Kumppanuuksien avulla luodaan aktiivista vapaa-ajan toimintaa.</i> <i>Aktiivisuuden lisääntyminen ja tietoisuus vaikutusmahdollisuuksista</i>	AVUSTUKSET • Luodaan sellaisia pitkäaikaisia tavoitteellisia kumppanuuksia, jotka edistävät nuorten hyvinvointia pitkällä tähtäimellä, esimerkiksi harrastukset ja muut vapaa-ajan toiminnot. → Sopimusneuvottelut → järjestöfoorumi → Aktiivinen yhteistyö NUORISOVALTUUSTO • Luodaan sellaiset toimintatavat, että nuoret kiinnostuvat yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta myös nuorisovaltuustokauden jälkeen → Demokratiakasvatus-koulutus		Aktiivisten kumppaneiden määrä.
Kehitetään työyhteisötaitoja ja johtamista <i>Arjen sujuvuus, sijaistaminen helpottuu</i>	• HENKILÖSTÖKOULUTUS 1: Esimiehet tiiminä; → Esimiesten tiimivalmennus; esimiesten keskinäisen yhteistyön sujuvuus → Valmennuspaketin kasaaminen		Esimiesten säännölliset valmennuskerrat/tapaamiset → Tiimivalmennuksessa sovitut käytännöt jalkautetaan arkeen

<i>Opitaan oman työn rakentamista kolmen teeman kautta</i> <i>Opitaan huomioimaan (ymmärtämään) erilaiset persoonat työyhteisössä</i> <i>Tutustutaan toistemme työn sisältöihin ja osaamme kertoa nuorisopalveluiden toimintoista myös eteenpäin</i>	• HENKILÖSTÖKOULUTUS 2: TYÖYHTEISÖTAIDOT; ➔ Yhteistyö, kehittämisvalmius, oman työn reflektointi ➔ Valmennukset työyhteisöittäin esimiesten kanssa		Sitoutetaan henkilöstöä osallistumaan prosessiin ➔ Ymmärretään toistemme toimintatapoja ➔ opitaan keskustelemaan työstä ja työn tekemisestä ➔ opitaan tunnistamaan omia kehittymisen paikkoja
	• TYÖYHTEISÖN VIIKON ”TÄHTIHETKI”: ➔ Työntekijöiden esittäytyminen työyhteisökohtaisesti vuoroviikoin koko henkilöstölle.		Jokainen työyhteisö on esittäytynyt ➔ Työyhteisön ilmapiirin parantuminen
Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa Henkilöstön kyky analysoida omaa työtään ja tarkastella toimintaansa kriittisesti lisääntyy. Rooleista (esimiehet, työyhteisö) sopiminen sekä yhdessä asetut tavoitteet ja toimintamallit luovat kokemuksen mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön. Toiminta rakentuu vahvemmin nuorten tarpeista käsin. Työn imu lisääntyy, työntekijöiden vahvuudet pääsevät käyttöön ja työn laatu paranee. Työskentely jäsentyy ja työ-määrä kohtuullistuu.	• NUPAN KEHITTÄMISTOIMINNAN MALLIN LUOMINEN ➔ Yksidiöiden toiminnan suunnittelu ja peilaus keken fasilitoimissa työpajoissa työyhteisöille. ➔ Lisäksi suunnittelu nuorten kanssa, mahdollisesti keken fasilitoimana • Oman työn ja nuorisotyön arvioinnin mallit ➔ Tehtävien kartoitus, kiinnostuksen ja osaamisen kohdentaminen tiimin sisällä. ➔ Työpari ja tiimityöskentelyn mallin rakentaminen.		Työn laatu paranee ja tehtävät selkiytyvät. Nuorten rooli työn kehittämisessä kasvaa: vastaaminen nuorten muuttuviin tarpeisiin.
Tavoitteiden selkeys ja avoimuus päätöksenteon perusteissa	• PALVELUALUEEN TOIMINNAN VUOSIKELLON KOORDINOINTI ➔ kehittämis- ja arviointifoorumin suunnittelu ja toteutus ➔ sisäisen viestinnän prosessin rakentaminen yhdessä MV-tiimin kanssa • PÄÄTÖSTEN VALMISTELUN PARANTAMINEN ➔ Avustusprosessin viestinnän kehittäminen (avoimuus ja ajantasaisuus) ➔ Päätösten ennakkovaikutusten arviointi (EVA) –mallin käyttöönotto		

Tukipalvelut?	järjestelmien pääkäyttäjät, tilat, palveluprosessit		
---------------	---	--	--

1.3 Strategiset kehittämisprojektit

Kehittämistavoite	Kuvaus keinoista/toimenpiteistä tavoitteen saavuttamiseksi	Tavoitteen toteutumisesta kuvaava mittari	Mittarin tavoite-taso 2019	Resurssitarve (esim. ulkopuolinen rahoitus, lisähenkilöt tai ei lisäresurs-sia)	Vastuu (prosessi/ tiimi/henkilö)
	Nuorisopalvelujen organisaatiokulttuurin kehittäminen-hanke				Toni Ekroos
	Monitoimitalojen yhteistoiminnan kehittäminen-projekti				Jaana Petäjoki & Anne-Marie Rautiainen
	OBU – (osallistuva budjetointi) projekti				Anni-Reetta Sorell & Jaana Petäjoki
	Harrastemenu-projekti				Anni-Reetta Sorell & Jaana Ranta-aho
	Turku Game Academy / avoimen toiminnan kehittäminen-projekti				Jaana Ranta-aho & Jaana Petäjoki
	Some-ajokortti-projekti				Jaana Ranta-aho & Anne-Marie Rautiainen

2 Resurssit

2.1 Määrärahojen jakautuminen

Kp	Menot 2019	Tulot 2019	Netto 2019
25001 (yleiset kustannukset, palkat, vuokrat, tukipalvelut osittain jne)	4 501 697	365 000	4 136 697
25002 (kehittäminen)	105 500	0	105 500
25003 (kansalaistoiminnan tuki, osallisuuden edistäminen, Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin tuki, leirialueet, tukipalvelut osittain)	504 850	0	504 850
25600 (hankkeet)	150 000	150 000	0

2.2 Työvoima

Kehittäminen ja johdon tuki-yksikössä on yhteensä 10 vakituista vakanssia, vuonna 2019 työntekijämäärä kasvaa kahdella määräaikaisella projektityöntekijällä.

2.3 Kuvaus työvoimasta ja vakanssitilanteesta

12 HTV + ostopalvelu sopimukset leirialueiden huollosta. Kaikki toimintoihin nykyisellään kohdentuvat vakanssit on täytetty.

Yksikkö tekee tiivistä yhteistyötä monen eri yksikössä toimivan henkilön kanssa ja osa yksikön vastuulla olevista asioista toteutetaan osin muissa yksiköissä.

Kehittämishankkeisiin haetaan tarvittaessa korkeakouluopiskelijoita opinnäytetyöntekijöiksi sekä työllistettyjä projektityöntekijöiksi (ei HTV-vaikutuksia).

2.4 Tilaresurssit

Suurin osa yksikön työntekijöistä työskentelee nuorisopalveluiden toimistolla Vanhalla Suurtorilla. Leirialueet sijaitsevat Sauvossa, Rymättylässä, Taivassalossa ja Inarissa.