

Sivistystoimiala

Taktiset tavoitteet

Strateginen tavoite	Taktinen tavoite	Mittari ja tavoitetaso
Elämän ja yrittämisen yhteistyöalusta	Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen	<p>Opetuspalvelut</p> <p>Tavoitetaso Opiskeluhoolto järjestetään päivitetyn opiskeluhooltosuunnitelman mukaisesti.</p> <p>Mittarit Hyvinvointiohjelman toteutuminen suunnitelman mukaisesti. Yksikkökohtaisten opiskeluhooltoryhmien toiminta suunnitelman mukaisesti. Poissaolojen määrä (kouluun kiinnittyminen). Kouluterveyskysely (kiusaaminen).</p> <p>Tavoitetaso Opetuspalvelujen laatujärjestelmä päivitetään ja otetaan käyttöön.</p> <p>Mittari Laatujärjestelmän toimenpiteet toteutuvat.</p> <p>Varhaiskasvatuspalvelut</p> <p>Tavoitetaso Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri tukee lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset.</p> <p>Mittarit Kansallisen laadunarviointijärjestelmä Valssin mukaiset toimenpiteet ovat toteutuneet ja valitut pedagogiset kehittämiskohteet ovat parantuneet numeraalisesti. Varhaiskasvatuksen Kehittävä Palaute-tulokset osoittavat lapsen hyvinvoinnin osatekijöiden parantuneen päiväkotiympäristössä, ja johtopäätökset on tuotu kehittämissuunnitelmaan. Seudulliset muut varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen arviointikäytänteet ovat toteutuneet, ja johtopäätökset on tuotu kehittämissuunnitelmaan.</p> <p>Vapaa-aika- ja hyvinvointipalvelut</p> <p>Tavoitetaso Monialaista nuorten hyvinvointiyhteistyön vaikuttavuutta vahvistetaan eri toimijoiden yhteistyönä (mm. kaupungin omat palvelut, hyvinvointialue, järjestöt, seurakunta, yritykset).</p>

		<p>Mittarit Orimattilan oma Nuorten tila 2025 -selvitys tehty ja laadittu moniammatilliset suositukset keskeisiksi kiireellisiksi toimiksi, joita aletaan soveltamaan palvelualueella ja yhteistyökumppaneiden kanssa syksyllä 2025. Nuorten ohjaamo-tyyppinen toiminta on käynnistetty Orimattilassa.</p> <p>Tavoitetaso Laaditaan osallisuusohjelma osallistavaa prosessia hyödyntäen. Ohjelman laadinnan yhteydessä tunnistetaan erityiset osallisuustoimenpiteiden tarpeet.</p> <p>Mittarit Osallisuusohjelma on valmis ja siinä olevia toimenpiteitä ryhdytty toimeenpanemaan. TEA-viisarin osallisuuden tulokset kehittyvät.</p>
<p>Älykkäät ja tarvetta vastaavat palvelut</p>	<p>Organisaatiouudistus viedään loppuun onnistuneesti ja samalla parannetaan asukkaiden palvelukokemusta.</p>	<p>Mittari Palveluiden laadun asukaskysely on tehty</p> <p>Tavoitetaso Tehdään palveluiden laadun asukaskysely</p> <p>Tavoitetaso (sivistystoimiala) Toimialalla toteutuvat organisaatiouudistuksen toimenpiteet: hyvinvointitoimiala sulautuu osaksi sivistystoimialaa, sivistystoimialalla toimii kolme palvelualueita, uudet tehtävänkuvat ovat käytössä ja palveluverkkomuutokset toteutuvat. Asukkaat kokevat palvelutason parantuvan uudessa organisaatiossa.</p> <p>Mittarit (sivistystoimiala) Opetuspalveluiden laatuarviointi Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen huoltajakyselyt (palveluindikaattorit) Vapaa-aika- ja hyvinvointipalveluiden organisaatiota koskeva väliarviointi kesäkuussa Kouluterveyskysely (palveluindikaattorit) Asukaskyselyn toteuttaminen Palvelupalautteet</p>
<p>Henkilöstö - Orimattilan sydän</p>	<p>Luodaan yhdessä Orimattilaan vahva luottamuksen ja yhteisöllisyyden työskentelykulttuuri.</p>	<p>Mittari Henkilöstön vaihtuvuus toimialatasolla</p> <p>Tavoitetaso Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus alle 10 %</p> <p>Mittari Henkilöstökyselyn NPS-luku työnantajan suosittelusta, työntekijöiden kokemus omasta tärkeydestä sekä organisaation tiedottamisesta toimialatasolla</p> <p>Tavoitetaso NPS-luku työnantajan suosittelusta+ 10, Koen olevani tärkeä kaupungin</p>

		<p>työntekijänä 70, Organisaation sisäinen tiedottaminen on riittävää 70</p> <p>Tavoitetaso (sivistystoimiala) Työskentelykulttuuri edistää luottamusta ja yhteisöllisyyttä. Kaupunki koetaan houkuttelevana työnantajana.</p> <p>Mittarit (sivistystoimiala) Henkilöstökysely Kehityskeskustelut</p>
--	--	---

Operatiiviset tavoitteet

Operatiivinen tavoite	Mittari ja tavoitetaso
<p>1.1 (Varhaiskasvatuspalvelut) Lapset osallistuvat leikki- ja oppimisympäristöjensä kehittämiseen yhdessä henkilöstön kanssa. Leikkiympäristöt ja toimintakulttuuri mahdollistavat monipuolisen liikuntasuosituksen mukaisen liikkumisen.</p> <p>1.2. (Opetuspalvelut) Opiskeluhoito toteutuu päivitetyn opiskeluhoitosuunnitelman mukaisesti.</p> <p>1.3. (Opetuspalvelut) Koulujen hyvinvointiohjelma toteutuu suunnitelman mukaisesti.</p> <p>1.4. (Opetuspalvelut) Perusopetuksen uudistettu laatukriteeristö otetaan käyttöön.</p> <p>1.5. (Vapaa-aika- ja hyvinvointipalvelut) Otetaan käyttöön Orimattilan omia palveluita koskeva hyvinvointi-indeksi päätöksenteon ja palveluiden kehittämisen tueksi.</p>	<p>1.1.1. Pedagogiset kehittämiskohteet ovat parantuneet numeraalisesti tai toteutuvat hyvällä tasolla Kansallisen laadunarviointijärjestelmä Valssin mukaan.</p> <p>1.1.2. Luontoryhmätoiminnan suunnittelu ja valmistelutyö on edennyt siten, että toiminta voidaan käynnistää viimeistään 2026.</p> <p>1.2.1. Yksikkökohtaisten opiskeluhoitoryhmien itsearvioinnin tulokset ovat hyvällä tasolla. Poissaoloihin puuttumisen malli toteutuu yhteistyössä hyvinvointialueen toimijoiden kanssa.</p> <p>1.3.1. Paikallisiin opetussuunnitelmiin lisätyt hyvinvointiohjelmien sisällöt toteutuvat jokaisessa yksikössä. Kiusaamiseen puuttumisen Orimattilan malli otetaan käyttöön.</p> <p>1.4.1. Uudistetun laatujärjestelmän mukainen arviointipäivä toteutuu keväällä 2025.</p> <p>1.5.1. Orimattilan hyvinvointi-indeksi testataan kevään aikana vuoden 2024 tiedoilla ja se otetaan käyttöön viimeistään vuoden 2025 tilinpäätöstietojen valmistuessa. Indeksikoostuu seuraavista elementeistä: kaupungin terveyttä ja hyvinvointia edistävien palveluiden käyttöaste (15% painoarvo), asukastyytyväisyys näihin palveluihin (30% painoarvo), kaupungin resurssien optimaalisesti suunniteltu käyttö näissä palveluissa (15% painoarvo) sekä hyvinvointiraportin tulokset (40% painoarvo). Saatua tietoa hyödynnetään muun muassa lasten ja nuorten hyvinvointia ja hyvinvoinnin edistämistoimenpiteitä arvioitaessa.</p>
<p>2.1. (Varhaiskasvatuspalvelut) Asukkaat kokevat palvelutason parantuvan uudessa organisaatiossa.</p> <p>2.2. (Opetuspalvelut) Palveluverkkoa tarkastellaan säännöllisesti asukkaita osallistaen.</p> <p>2.3. (Vapaa-aika ja hyvinvointipalvelut) Asukkaat osallistetaan vapaa-aika- ja hyvinvointipalveluiden kehittämiseen.</p>	<p>2.1.1. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen huoltajakyselyt on suoritettu ja tulokset osoittavat, että keskeisissä prosesseissa ja asukaskokemuksissa onnistutaan</p> <p>2.2.1. Palveluverkkoa on tarkasteltu säännöllisesti kustannustehokkuuden kannalta. Kuntalaisia on osallistettu palveluverkon suunnitteluun kyselyn tai muun palautekanavan kautta (mm. koulukuljetuskilpailutus).</p> <p>2.3.1. Kehitetään ja otetaan käyttöön vakiintunut palvelujen kehittämisen osallistava toimintamalli, johon kuuluvat osallistava suunnitteluprosessi, digitaaliset osallistumiskanavat, kokemusasiatuntijuuden hyödyntäminen, ruohonjuuritason aktivointi ja tiedon ja päätöksenteon läpinäkyvyys. Toimintamallia laadittaessa hyödynnetään olemassa olevia toimintatapoja sekä kansainvälisiä esimerkkejä.</p>
<p>3.1. (Varhaiskasvatuspalvelut) Työskentelykulttuuri edistää luottamusta ja yhteisöllisyyttä. Kaupunki koetaan houkuttelevana työnantajana.</p>	<p>3.1.1. Henkilöstökyselyn tulokset ovat vähintään edellisen vuoden tasolla, henkilöstön kokemus kiitoksesta ja kannustuksesta on kohentunut.</p>

<p>3.2. (Opetuspalvelut) Hyvinvointiohjelman laajentuu koulujen hyvinvointityöstä koskemaan koko henkilöstöä</p> <p>3.3. (Vapaa-aika- ja hyvinvointipalvelut) Vahvistetaan arjen johtamista ja rakennetaan yhdessä hyvinvoivaa työyhteisöä uudella palvelualueella.</p>	<p>3.2.1. Henkilöstökyselyn tulokset työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä ovat vähintään edellisen vuoden tasolla. Palvelualueella on käynnistetty henkilöstön työhyvinvointia tukevien rakenteiden luominen johtamiskulttuurin kautta.</p> <p>3.3.1. Mittareina ovat henkilöstökyselyn tulokset, kehityskeskustelujen toteutumisaste, sairauspoissaoloprosentti, työterveyshuollon kustannukset sekä Työterveyslaitoksen Työn imu -testin tulokset. Tavoitetasona on, että tulokset kohentuvat vuoden 2024 tasosta.</p>
---	---

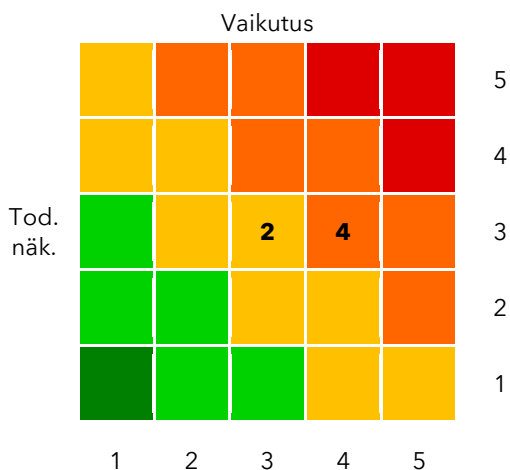
Henkilöstömäärät






Henkilöstömäärä	TP 2023	TA 2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Hallinto	3,8	3,8	4,1	3,5	3,5
Opetuspalvelut	224	218,3	203	200,9	200,9
Kulttuuripalvelut	0,04	0,2	0	0	0
Museopalvelut	2,3	1,3	2,5	2,5	2,5
Kirjastopalvelut	6,1	7,8	7,5	7,5	7,5
Nuorisopalvelut	7	7	7	10	10
Varhaiskasvatuspalvelut	138,5	143	128,5	120,5	120,5
Toimiala yht.	381,74	381,4	352,9	342,2	342,2

Suoritteet ja tunnusluvut

Suorite, tunnusluku	TP 2023	TA 2024	TA 2025
Lapsia kunnallisten varhaiskasvatustalvelujen ja esiopetuksen piirissä lkm	554	450	490
Lapsia yksityisessä varhaiskasvatuksessa	167	150	160
Perusopetuksen kustannukset € / oppilas	11 658	11 926	11 926
Perusopetuksen oppilasmar	1767	1720	1680
Lukiokoulutuksen kustannukset € / oppilas	14 430	12 602	12 602
Opiskelijamaran keskiarvo	177	190	172
Opetuskiinteistt	10	9	8
Pakirjaston ja kirjastoauton käyntikerrat	67 447	61000	70 000
Kokonaislainaus	230 267	200 000	220 000
Kävijät nuorisopalvelujen tapahtumissa sekä asiakasmart nuorisotiloissa ja nuorten toiminnoissa	6 020	5000	6 000
Etsivän nuorisotyön asiakasmar	153	150	150
Taidemuseon kvijmar	4 860	5500	6 000
Kulttuuripalveluiden järjestämät tapahtumat (uusi)	157	100	100
Wellamo-opiston orimattilaiset opiskelijat	1 423	1300	1 300
Avoin päiväkoti Kimpan kävijät	967	1000	250

Riskienhallinta



Riskiluokka	Riski	Riskiarvo	Hallintatoimenpiteet	Toteuma	Tila
Toiminnallinen riski	Henkilöstön vaihtuvuuden jatkuminen. Henkilöstöllä oleva erityisosaaminen tai hiljainen tieto ei siirry eteenpäin.	Tod. näk.: 3 Vaikutus: 4 12	Henkilöstön hyvinvointiin panostaminen. Esihenkilötyön tukeminen. Perehdytys prosesseista huolehtiminen.		Riskiarvo nousnut 
Toiminnallinen riski	Osaavan/kelpoisen henkilöstön rekrytointiongelmat	Tod. näk.: 3 Vaikutus: 4 12	Huolehditaan tehtävien pito-/vetovoimasta olemassa olevien resurssien ja realiteettien puitteissa mahdollisimman hyvin.		Riskiarvo nousnut 
Taloudellinen riski	Sisäilma-tms. tilahaasteiden realisoituminen ennakoitua nopeampina/akuutteina väistötila- tms. tarpeina.	Tod. näk.: 3 Vaikutus: 4 12	Palveluverkkotyö, sisäilmatyöryhmä.		Riskiarvo nousnut 
Vahinkoriski	Liikuntapalveluiden tiloissa, ryhmissä tai tapahtumissa asiakkaille tai vierailijoille tapahtuvat tapaturmatilanteet.	Tod. näk.: 3 Vaikutus: 3 9	Henkilöstön koulutus, turvallisuusasiakirjojen päivitykset ja turvallisuuskoulutukset		Riskiarvo pysynyt ennallaan 
Toiminnallinen riski	Tiedon käsittelyyn liittyvä aina riskiä, jotka toteutuessaan voivat aiheuttaa organisaatiolle merkittävästi lisätyötä ja	Tod. näk.: 3 Vaikutus: 4 12	Varmistetaan kaupunkitasoisten ohjeiden tietosuojasta olevan ajantasalla ja kaikkien henkilökunnan		Riskiarvo pysynyt ennallaan 

	<p>toisaalta aiheuttaa tietoturvariskejä sekä mainehaittaa. Mahdolliset ulkoisen serverin kaatumiset voivat aiheuttaa tiedonkulkuun merkittäviäkin ongelmia. Palvelunestohyökkäys tai tietomurtoyritys on todennäköisempää vuoden 2025 aikana kuin aikaisemmin, sillä julkisiin toimijoihin on kohdistunut kohonnut määrä hyökkäyksiä.</p>		<p>jäsenten saatavilla. Suojataan työkäytössä olevat puhelimet ja koneet asianmukaisesti ja koulutetaan henkilöstöä tietosuojasioita.</p>		
<p>Toiminnallinen riski</p>	<p>Organisaatorakenteen muuttuminen, kun sivistys- ja hyvinvoinnin toimialat yhdistetään. Avainhenkilöt ja heidän vastuunsa muuttuvat, ja tämä aiheuttaa hetkellistä epätietoutta toimintarakenteisiin. Uusi organisaatorakenne voi hetkellisesti aiheuttaa palvelutoiminnoissa hitautta tai palvelukatkoja liittyen tiedonkulullisiin ja resurssillisiin haasteisiin. Muutoksen toimeenpano edellyttää resilienssiä ja sinnikkyyttä.</p>	<p>Tod. näk.: 3 Vaikutus: 3</p> <p>9</p>	<p>Uuden organisaatorakenteen valmisteluun osallistetaan mahdollisimman hyvin henkilökuntaa. Tiedonsiirtoa tehtävien siirtyessä tehdään ennakoivasti toimialat ylittäen. Olemassa olevat palveluprosessit pyritään kuvaamaan siirtyvästä toimialasta vastaanottavalle toimialalle. Ollaan avoimia kuulemaan havaintoja ongelmakohtista ja reagoimaan niihin tarvittavalla tavalla. Organisaatiouudistusta arvioidaan säännöllisesti palvelualueilla ja toimialan johtoryhmässä, ja arvioinnin pohjalta toimintaa tarvittaessa korjataan.</p>		<p>Ei arvioitu</p> <p>○</p>