

4.9.2017

Ohjaus- ja seurantaryhmän tehtävät

Ohjaus- ja seurantaryhmän jäsenet on koulutettava tehtäväänsä kehittämishankkeen ohjaajina.

Hankkeen alussa ohjaus- ja seurantaryhmä tekee

- toimintasuunnitelman (mitä ja milloin)
- tiedotussuunnitelman (milloin, mistä ja kenelle)
 - tiedotus mm. ravitsemispalveluhenkilöstölle siitä, miksi työtä / työmääriä mitoitetaan
- kartoituksen perustiedoista sekä olosuhteista mitoitettavassa keittiössä, kirjataan mm. onko kyseessä keskus-, valmistus-, kuumennus- vai jakelukeittiö sekä keittiön koneet, laitteet, ruoanjako, erikoisruokavaliot, astiahuolto, tilaukset, ylläpitosiivous ym.
 - kartoituksessa mukana kohteen työntekijä
- kyselyn työntekijöille heidän työhönsä liittyvistä epäkohdista
- selvityksen tehtäväkokonaisuudesta ja ammatillisesta osaamisesta.

Ohjaus- ja seurantaryhmä selvittää

- muun kuin keittiötyön osuuden ja siihen käytetyn työajan erillisellä ohjaus- ja seurantaryhmän hyväksymällä tiedonkeruulomakkeella
 - muodostuu nk. palvelupaketti, josta ilmenee, kuinka paljon työaikaa kokonaisuudessaan tarvitaan
- ammatillisen osaamisen ja koulutuksen tarpeen, mikäli tehtävät, työtapa tai työkohde muuttuu
- perehdyttämisen tarpeen, henkilöstön poistuman eläkkeelle, yms.

Ohjaus- ja seurantaryhmä

- käsittelee perustiedot ja tekee johtopäätökset toimenpiteitä varten
- sopii toimenpiteistä epäkohtien korjaamiseksi ja käsittelee mahdolliset organisatoriset muutokset.

Ennen muutosten toimeenpanoa ohjaus- ja seurantaryhmä

- käsittelee mitoitussuunnitelman kokonaisuudessaan
- määrittelee työvoimatarpeen
- huolehtii siitä, että esim. koneet, laitteet, välineet, tilat ja tavat tehdä työtä ovat mitoituksen mukaiset
- varmistaa, että ravitsemispalvelualan henkilöstön ammattitaito on mitoituksen edellyttämällä tasolla
- tiedottaa palvelun käyttäjille, miten työmenetelmät, palvelun sisältö jne. muuttuvat
- laatii loppuraportin, jossa kuvataan;

4.9.2017

- kehittämistyön kulku,
- tehdyt toimenpiteet ja
- mitä jatkosuunnitelmia työnorganisoinnin, työvälineiden, työntekijöiden ammattitaidon kehittämisen, laitehankintojen ym. suhteen tehdään.
- laatii ehdotuksen henkilöstön valmennus- ja koulutusohjelmaksi
- huolehtii päätöksentekijöiden hyväksynnän käyttöönoton ajankohdasta
- kuulee työsuojelun ja työterveydenhuollon asiantuntijoita elleivät he ole ohjaus- ja seurantaryhmän jäseninä.

Mikäli mitoitus osoittaa lisähenkilöstön tarpeen, tehdään esitys uuden palkattavan henkilöstön määrästä.

Jos taas mitoitus osoittaa pienempää henkilöstön tarvetta, käydään yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut siitä, miten ylimääräisen henkilöstöressin työtehtävät järjestetään.

Toteutus ja käyttöönotto

- siirtymävaiheelle on varattava riittävästi aikaa
- ravitsemispalvelualan henkilöstölle opastusta, ohjausta ja menetelmäkoulutusta sekä ammattitaidon päivittäminen työn vaatimuksia vastaavaksi
- tietoa palvelujen käyttäjille siitä, mitä merkitsee uusiin järjestelyihin siirtyminen.

Koeaika ja seuranta

- koeajaksi on hyvä sopia vähintään vuosi
- koeaikana ohjaus- ja seurantaryhmä tekee kyselyn työntekijöille sekä palvelujen käyttäjille
- ohjaus- ja seurantaryhmä ei lakkaudu, vaan se jatkaa toimintaansa ja käsittelee palautteena tulleet epäkohdat ja tekee parannusehdotuksen ja vie muutokset käytäntöön.