



Österbottens välfärdsområde  
Pohjanmaan hyvinvointialue

# Henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelma

Laadittu: 11.3.2024

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	3
2. Osaamisen kehittämisen ennakointi.....	3
2.1 Jatkuva Oppiminen .....	3
2.2 Perehdytys.....	3
2.3 Mentorointi.....	4
2.4 Urapolku.....	4
2.5 Työnkierto.....	4
2.5.1 Ketjulähettiloiminta.....	4
2.6 Täydennyskoulutus .....	4
3. Täydennyskoulutus.....	4
3.1 Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely.....	5
3.2 Täydennyskoulutuksen periaatteet.....	6
3.3 Koulutussuunnitelma.....	6
4. Arviointi .....	8

# 1. Johdanto

Henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelmalla on tarkoitus varmistaa henkilöstön jatkuva oppiminen. Organisaation toiminta perustuu henkilöstön osaamiseen ja kehittymiseen. Osaamisen kehittyessä, myös organisaatio kehittyy ja toiminta tehostuu sekä henkilöstön tyytyväisyys lisääntyy. Osaamisen johtamisen tulee olla suunnitelmallista ja henkilöstöä tulee kehittää organisaation strategiset tavoitteet huomioiden. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan organisaatioissa tapahtuvia kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaation strategian edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan.

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on edellytys sille, että organisaatiomme on vetovoimainen ja että voimme tarjota väestölle laadukkaita ja kilpailukykyisiä palveluja. Tavoitteena on tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu eri ammattiryhmien ja yksilöiden välillä. Odotamme henkilöstömme suhtautuvan myönteisesti koulutukseen ja kehittämiseen.

## 2. Osaamisen kehittämisen ennakointi

Osaamisen kehittämisen tulee olla suunnitelmallista, jolloin henkilöstöä kehitetään niin, että strategiset tavoitteet saavutetaan. Osaamista ei voida ennakoida ja oikean osaamisen hankkiminen on hankalaa, ellei sitä johdeta ja kehitetä strategisena prosessina.

Pohjanmaan hyvinvointialueen ammattihenkilöt ovat lain mukaan velvollisia ylläpitämään ammattinsa edellyttämää osaamista. Lainsäädäntö asettaa tietyt kelpoisuusehdot henkilöstölle, varmistaen että heiltä löytyy perusosaaminen työhönsä. Myös Pohjanmaan hyvinvointialueen oma kelpoisuussääntö listaa tietyt vaateet eri ammattiryhmille. Vaikka kelpoisuusvaatimukset täyttyvät, se ei kuitenkaan vielä takaa, että työntekijällä olisi käytössään kaikki tarvittava osaaminen. Ammatillinen pätevyys on tiedon ja kokemuksen summa, josta syntyy työntekijän todellinen osaaminen.

### 2.1 Jatkuva Oppiminen

Henkilökunnan ammatillisen kehittymisen on oltava jatkuvaa, jotta voidaan tukea organisaation kehitystä. Koulutuksella varmistetaan osaaminen ja lisätään työmotivaatiota. Organisaatio voi järjestää sisäistä koulutusta ja lisäksi kannustaa henkilökuntaa osallistumaan ulkoiseen koulutukseen.

### 2.2 Perehdytys

Vaatimukset perehdytykselle tulevat jo työsopimuslaista ja työturvallisuuslaista. Tehokkaasti ja hyvin toteutettu perehdytys tehostaa organisaation toimintaa ja nopeuttaa uuden työntekijän työskentelyä sujuvasti organisaatiossamme. Organisaatiomme alan vuoksi on myös työturvallisuuden kannalta erittäin tärkeää, että uusi työntekijä perehdytetään työvälineiden oikeaan käyttöön sekä niiden löytymiseen ja työtapoihin. Organisaation yhteinen e-verkkopohjainen yleisperehdytysmateriaali valmistuu keväällä 2024, jolloin sen suorittamista voidaan seurata.

## 2.3 Mentorointi

Yksikön uudelle työntekijälle nimetään mentori/ohjaaja, jonka tehtävänä on antaa tukea ja opastusta työssä. Mentorin tulee innostaa oppimiseen ja kehittymiseen, jotta uusi työntekijä voisi nopeammin sopeutua ja kehittyä uudessa tehtävässään. Perekhyttämistä ei ole tarkoitettu vain uusille työntekijöille, vaan myös vanhoille työntekijöille, jotka ottavat vastaan uusia tehtäviä samassa organisaatiossa, jotta he voivat perehtyä paremmin tehtäviin ja vastuisiin sekä työn vaatimuksiin ja vastuisiin.

## 2.4 Urapolku

Useammalla ammattiryhmällä on mahdollisuus edetä omilla urapoluillaan, kun he ovat suorittaneet jatkokoulutuksen. Mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen ja ammatilliseen etenemiseen ovat tärkeitä työntekijöiden motivaation ylläpitämiseksi. Organisaation näkökulmasta osaamisen kehittäminen on ratkaisevan tärkeää hyvien tulosten kannalta. Yksi urapolkujen tavoite on tarpeisiin ja osaamiseen perustuva palkkatason nousu.

## 2.5 Työnkierto

Työnkierrossa työntekijä voi siirtyä toiseen yksikköön toisiin tehtäviin sovituksi ajaksi. Palkkakustannukset otetaan vastaanottavasta yksiköstä, jonka palkkalistalle siirtyvä työntekijä hetkellisesti siirtyy. Työnkierto on hyvä työssäoppimisen keino.

### 2.5.1 Ketjulähettitoiminta

Vaasan keskussairaalan alueella on tehty pienimuotoista työnkiertoa nimellä ketjulähettitoiminta. Tarkemmin tämä toiminta on ollut lyhyt perehdytysjakso toisen yksikön toimintaan. Ketjulähettitoimintaa jatketaan Pohjanmaan hyvinvointialueella, ja sopivaa nimeä mietitään. Ketjulähettitoiminta on erinomainen oppimisen menetelmä, jossa työntekijä siirtyy toiseen yksikköön tai tehtävään 2-5 päiväksi oppimaan uutta ja samalla vie kyseiseen yksikköön omaa osaamistaan. Toiminta lisää yksiköiden välistä yhteistyötä ja verkostoitumista. Siirto ei vaikuta palkkaan tai työsuhteeseen. Tarkoitus on oppia toisen yksikön toiminnasta.

## 2.6 Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus on tärkeä osa osaamisen kehittämistä, ja siihen perehdymme tarkemmin kappaleessa 3.

# 3. Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on syventää ammatillista osaamista. Henkilöstön osaamisen kehittämistarpeita tunnistetaan organisaation eri tasoilla. Vastuu osaamisen kehittämisestä jakautuu organisaation eri toimijoiden kesken; resurssi johto, toiminta- ja tulosalueet, esihenkilöt ja työntekijät

itse. Koulutustarpeita kartoitetaan vuosittain tehtävässä, esihenkilöille suunnatulla, koulutuskartoituskyselyllä. Yksittäisen työntekijän osaamista arvioidaan vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Esihenkilöt saavat tiedon alaistensa koulutustarpeesta vuosittaisten kehityskeskusteluiden pohjalta, ja esihenkilöt nostavat alaisten koulutustarpeet priorisoidusti esiin koulutuskartoituskyselyssä.

Yksikköjen osaamisen kehittämistarpeista, jotka perustuvat pitkälti toiminnan muutoksiin ja laatuvaatimusten täyttymisen turvaamiseen, laaditaan osaamisen kehittämissuunnitelma vuosittaisen toiminnan suunnittelun yhteydessä. Koulutustarjonta perustuu pitkälti toimitettuihin osaamisen kehittämissuunnitelmiin. Hyvinvointialueen resurssijohto, keskijohto, kehittämisasiantuntijat tekevät yhdessä koulutus- ja täydennyskoulutusasioiden asiantuntijoiden kanssa koulutuksen yhteisen priorisoinnin.

### 3.1 Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan suunnitelmallista koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai keskittyy tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Täydennyskoulutus käsittää monia eri oppimisen ja opiskelun muotoja.

#### Täydennyskoulutusta on:

- luennot, työpajat, simulaatiot, koulutuspäivät yms. omassa organisaatiossa
- valmistellut työpaikkakokoukset/yksikköpalaverit/osastokokoukset/”meetingit” tietystä aiheesta (lääkärit, vähintään 1h)
- paikalliset, alueelliset ja valtakunnalliset koulutuspäivät
- opintokäynnit
- ICT-ohjelmistokoulutus (uudet ohjelmat)
- seminaarit, konferenssit, symposiumit

#### Täydennyskoulutusta ei ole:

- työpaikkakokoukset, osastokokoukset, tiedotustilaisuudet
- työnohjaus
- perehdytys, työkierto
- infotilaisuudet
- omaehtoinen koulutus

#### Muuta koulutusta on:

- hankerahoituksella järjestettävä koulutus (rahoitetaan hankkeesta, ei voi hakea koulutuskorvausta)
- ammatillinen jatkokoulutus (sovitaan tapauskohtaisesti)
- ammatillinen uudelleenkoulutus
- työsuojelukoulutus, luottamusmieskoulutus.
- oppisopimuskoulutus

Esihenkilön tulee huolehtia, että koko henkilöstö osallistuu peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.

### 3.2 Täydennyskoulutuksen periaatteet

Ohjeet täydennyskoulutukseen osallistumisesta löytyvät henkilöstöjaoston päätöksestä 01/2024 ”Ohje henkilöstön osallistumisesta koulutukseen”. Täydennyskoulutus pyritään pitämään kaksikielisenä, koska Pohjanmaan hyvinvointialue on hallintosäännössään (§9) linjannut olevansa kaksikielinen hyvinvointialue.

Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintaa säätelee laki hyvinvointialueesta (611/2021). Lainsäädännön (Laki koulutuskorvauksen korvaamisesta 1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Hyvinvointialueet saavat koulutuskorvauksen työllisyysrahastolta, jos he täyttävät koulutuskorvauksen edellytykset. Yksi edellytyksistä on ennakoon laadittu koulutussuunnitelma. Kyseiset koulutuskorvaukset mahdollistavat tulevan vuoden koulutukset.

### 3.3 Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelma perustuu em. sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta sääteleviin lakeihin ja säädöksiin. Mm. laki yhteistoiminnasta hyvinvointialueilla edellyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ([13.4.2007/449](#), 4a§). Tänä vuonna voimaan astunut asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (57/2024) puolestaan korostaa täydennyskoulutuksen laatua, määrää sekä arviointia ja seurantaa. Asetuksessakin korostetaan, että täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan. Koulutussuunnitelma on ohjeellinen ja sitä toteutetaan vuosittain varatun määrärahan puitteissa.

Osaamisen kehittämisen tarpeet tunnistetaan yksiköissä kehityskeskustelujen pohjalta ja ne käsitellään vuosittaisen toiminnan suunnittelun yhteydessä laadittavassa osaamisen kehittämissuunnitelmassa. Toimintasuunnittelua tehdessä toimialat huomioivat myös sen, millaista osaamista tarvitaan toiminnan toteuttamiseksi. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kautta voidaan tunnistaa sekä puuttuva että katoava osaamisvaje. Toimintavuoden aikana suunnitelmassa esiin nousseet koulutustarpeet, jotka ovat syntyneet puutteellisesta tiedosta koskien uuden tiedon omaksumista tai uusia menetelmiä, prosessimuutoksia (esim. Haiprot, muistutukset, kantelut, potilasvahingot), tai ulkoisista kehitysehdoista (esim. AVI, SHQS, auditoinnit).

Täydennyskoulutuksen järjestämisvastuu on työnantajalla ja jokaisella viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua täydennyskoulutukseen ja siten ylläpitää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Yksikön esihenkilö vastaa siitä, että työntekijällä on perusosaaminen työhönsä ja että uusi työntekijä saa perusosaamisen työhönsä. Esihenkilö huolehtii täydennyskoulutuksen tasapuolisesta toteuttamisesta. Esihenkilö myös päättää täydennyskoulutukseen ja muuhun koulutukseen osallistumisesta, työntekijän toiveet huomioiden.

## Hyvinvointialueen henkilöstön koulutuksen painopistealueita vuonna 2024 ovat:

- 1) Johtamis- ja esihenkilöosaaminen
  - Strateginen johtaminen ja muutosjohtaminen
  - Tietojohtaminen
  - Esihenkilökoulutuskokonaisuus
  - Työehtosopimusten, organisaation linjausten ja periaatteiden soveltaminen
  - Sosiaali- ja terveydenhuollon integraation tukeminen
  - Työntekijöiden valmiudet työyhteisössä toimimiseen ja muutokseen sopeutumiseen
  - Laatumyö
- 2) Lainsäädäntö ja hallinto
  - Asianhallinta
  - Hallintosääntö, talous, hankinnat
  - Nykyinen ja tuleva lainsäädäntö
- 3) Asiaosaaminen
  - Asiakas- ja potilasturvallisuustyön yhteiset ja resurssilinjakohtaiset periaatteet ja työskentelytavat
  - Palveluketjut ja -prosessit ja niihin liittyvät koulutustarpeet
  - Yhteisten työkalujen käyttöönotto
  - Lakisääteiset koulutukset
  - Asiakas- ja potilasasiakirjat
- 4) Työsuojelu ja työhyvinvointi sekä turvallisuus
  - Yhteistyö- ja palvelutaitoihin liittyvä koulutus
  - Valmiudet työyhteisössä toimimiseen
  - Henkilöstön hyvinvointi
  - Turvallisuuskoulutukset
- 5) Viestintä ja vuorovaikutus
  - Tiimityö
  - Kielikoulutus
  - Laatumyö ja laadunseuranta
  - Asiakaspalvelukokemus
- 6) Tietotekniikka ja digitalisaatio
  - Järjestelmien ja ohjelmien käyttö
  - Digitaalisiin ratkaisuihin perustuvat uudet työskentelytavat
  - Tietoturva

## 4. Arviointi

Vastuu koulutuksen rekisteröinnistä, seurannasta ja raportoinnista HRM-ohjelman avulla, jakautuu HR-yksikön sekä osaamisen kehittämissyksikön välillä. Tämä tapahtuu koulutuskalenteriosallistumisten sekä esimiesten Almassa hyväksymien koulutusanomusten perusteella. Tilastoituja koulutustietoja käytetään toiminnallisten tavoitteiden seurantaan ja henkilöstöraportointiin sekä tilastointia varten. Henkilöstön osallistumista täydennyskoulutuksiin seurataan ammattiryhmittäin ja toimialoittain.

Henkilöstön koulutuspäivät raportoidaan henkilöstöraportissa ja toimintakertomuksessa. Suuria osaamisen kehittämisen panostuksia seurataan hallitustasolla. Organisaatio ja esihenkilöt seuraavat henkilöstön lakisääteistä, viranomaisten vaatimaa ja muuta osaamista pääasiassa Alman koulutusrekisterin, kehityskeskustelujen ja laatutyön kautta. Esihenkilöt ja työntekijät saavat sähköisen hälytysjärjestelmän avulla ilmoituksen määräaikaisten pätevyysien voimassaoloajan päättymisestä. Pohjanmaan hyvinvointialue vastaa oman alueensa tutkimus-, kehittämis- ja koulutustoiminnasta. HR-yksikkö hakee Työllisyysrahastolta korvausta koulutuskorvaukseen oikeuttavasta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta. Ammatillisen täydennyskoulutuksen laajuudesta ja kustannuksista raportoidaan Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle.

Menetelmiä täydennyskoulutusten vaikuttavuuden seuraamiseksi kehitetään organisaatiossamme.