



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelma

Laadittu: 14.1.2025

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Osaamisen kehittämisen mallit	3
2.1	Jatkuva Oppiminen.....	3
2.2	Perehdytys	4
2.3	Työssä oppiminen	4
2.3.1	Mentorointi	4
2.3.2	Työnkierto.....	4
2.3.3	Ketjulähettilötoiminta	4
2.4	Urapolkumalli	5
2.5	Täydennyskoulutus	5
3.	Täydennyskoulutus	5
3.1	Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely.....	5
3.2	Täydennyskoulutuksen periaatteet	6
3.3	Koulutussuunnitelma	7
4.	Arviointi	9

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. Osaamisen kehittämisen malleja on organisaatiossamme useita, mutta henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelmassa keskitytään täydennyskoulutuksiin.

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 oman osaamisensa ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

2. Osaamisen kehittämisen mallit

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. Mm. sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetussa laissa (612/2021) 59 § sekä laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) §5. Lainsäädäntö asettaa tietyt kelpoisuusehdot henkilöstölle, varmistaen että heiltä löytyy perusosaaminen työhönsä. Muodolliset kelpoisuusvaatimuksen on määritelty Pohjanmaan hyvinvointialueen kelpoisuussäännössä. 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

Organisaatiomme tukee jatkuvaa oppimista strategisena painopistealueena. Opetus- ja kulttuuriministeriön jatkuvan oppimisen uudistus korostaa työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan koko työuran ajan, mikä tukee tasa-arvoista osallistumista ja työelämän vaatimuksiin sopeutumista. Jatkuvan oppimisen tavoitteena on ylläpitää ja päivittää henkilöstön osaamista ennakoivasti, jotta työntekijät pystyvät mukautumaan ja kehittymään muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämä toimintamalli tukee myös organisaatiomme kilpailukykyä ja henkilöstön hyvinvointia.

2.2 Perehdytys

Perehdytys on organisaatiollemme strateginen prosessi, jolla varmistetaan, että uusi työntekijä omaksuu työnsä kannalta keskeiset tiedot ja taidot mahdollisimman tehokkaasti. Työsopimus- ja työturvallisuuslain asettamat vaatimukset ohjaavat perehdytyksen perusvaatimuksia, mutta hyvinvointialueemme erityispiirteiden vuoksi perehdytyksessä painotetaan lisäksi alan turvallisuuskysymyksiä sekä asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistamista.

Organisaatiomme perehdytysohjelma koostuu yleisestä e-verkkopohjaisesta perehdytyksestä, joka valmistui kesällä 2024, ja seurantajärjestelmä mahdollistaa perehdytyksen suorittamisen reaaliaikaisen seuraamisen. Yleisperehdytyksen lisäksi rakennetaan parhaillaan alakohtaisia perehdytysohjelmia, joiden avulla varmistetaan uuden työntekijän osaaminen oman vastuualueensa erityiskysymyksissä.

1.1.2025 otettiin käyttöön e-perehdytysmateriaali opiskelijoille, joka opiskelijat saavat käyttöönsä ennen harjoittelun alkua.

Tehokkaasti suunniteltu ja toteutettu perehdytys parantaa työntekijän työtyytyväisyyttä ja sitoutumista sekä vähentää työssä jaksamiseen liittyviä haasteita. Tämän lisäksi perehdytys tukee työyhteisön yhteisiä toimintamalleja ja parantaa organisaatiomme toiminnan sujuvuutta ja turvallisuutta. Erityisesti perehdytyksessä huomioidaan organisaation arvojen ja työkulttuurin välittäminen uudelle työntekijälle, jotta hän tuntee olonsa osaksi työyhteisöä heti alusta alkaen.

2.3 Työssä oppiminen

2.3.1 Mentorointi

Yksikön uudelle työntekijälle nimetään mentori, jonka tehtävänä on antaa tukea ja opastusta työssä. Mentorin tulee innostaa oppimiseen ja kehittymiseen, jotta mentoroitava työntekijä voi tehokkaammin perehtyä ja kehittyä uudessa tehtävässään. Mentorointia ei ole tarkoitettu vain uusille työntekijöille, vaan myös vanhoille työntekijöille, jotka ottavat vastaan uusia tehtäviä samassa organisaatiossa, jotta he oppivat uudet työtehtävät ja vastuualueet sekä työn vaatimukset ja vastuut. Mentorointi on myös mainittu Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstöstrategiassa yhtenä toimenpiteenä päästäksemme tavoitteeseemme Suomen parhaista hyvinvointityöntekijöistä.

2.3.2 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.

2.3.3 Ketjulähettitoiminta

Entisen Vaasan sairaanhoitopiirin 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.

2.4 Urapolkumalli

Useammalla ammattiryhmällä on mahdollisuus edetä omilla urapoluillaan, kun he ovat suorittaneet jatkokoulutuksen joka täyttää kelpoisuussäännön vaatimat pätevyydet. Mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen ja ammatilliseen etenemiseen ovat tärkeitä työntekijöiden motivaation ylläpitämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi. Organisaation näkökulmasta osaamisen kehittäminen on ratkaisevan tärkeää hyvien tulosten sekä laadun kannalta. Yksi urapolkujen tavoite on tarpeisiin ja osaamistarpeisiin perustuva palkkatason nousu. Kansallisesti käydään keskustelua eri ammattiryhmien urapolkujen toteuttamisesta.

2.5 Täydennyskoulutus

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

3. Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus on olennainen osa organisaatiomme osaamisen kehittämistä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus edellyttää, että täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan ja tukea henkilöstön ammatillista kehittymistä siten, että se vastaa sekä yksilöllisiin että ammattiryhmien osaamistarpeisiin. Tämä suunnitelmallisuus takaa, että täydennyskoulutus vahvistaa henkilöstön kykyä tarjota potilas- ja asiakasturvallisia palveluita, jotka edistävät väestön terveyttä ja hyvinvointia.

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on syventää ja kohdentaa ammatillista osaamista vastaamaan toiminnan todellisia tarpeita sekä strategisia painopisteitä. Henkilöstön osaamistarpeita tunnistetaan kaikilla organisaation tasoilla, ja vastuu osaamisen kehittämisestä jakautuu eri toimijoille – resurssijohdolle, toiminta- ja tulosalueille, esihenkilöille sekä työntekijöille itselleen.

Täydennyskoulutustarpeita kartoitetaan vuosittaisella esihenkilöille suunnatulla koulutustarvekyselyllä. Koulutustarvekyselyssä huomioidaan myös esim. kehityskeskusteluissa esiin nousseet yksilölliset osaamistarpeet. Koulutustarvekyselyn koonti toimii pohjana toimialakohtaisten johtoryhmien koulutusten priorisoinnissa.

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 uudelleen koulutus
- 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

Organisaatiomme täydennyskoulutuksen periaatteisiin kuuluu koulutusten määrän, laadun ja vaikuttavuuden säännöllinen seuranta. Koulutussuunnitelmassa tulee ennakoida muuttuvia osaamistarpeita ja tukea työnjakoa sekä tehtävärakenteiden kehittämistä. Täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuus ja ennakoivuus mahdollistavat resurssien tehokkaan kohdentamisen niille osaluueille, jotka ovat strategisesti keskeisiä organisaatiomme tulevaisuuden kannalta

Ohjeet koulutukseen osallistumisesta löytyvät henkilöstöjaoston pöytäkirjasta ”Henkilöstöjaosto 25.01.2024/§8 Ohje henkilöstön osallistumisesta koulutukseen”. Kielilain (6.6.2003/423) tarkoituksena on turvata jokaisen oikeus käyttää omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia. Pohjanmaan hyvinvointialue on kaksikielinen hyvinvointialue, koska se toimii kuntien yhteisenä toimielimenä kunnille, jotka ovat kaksikielisiä (§6). Täten täydennyskoulutukset pyritään pitämään kaksikielisenä.

Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintaa säätelee laki hyvinvointialueesta (611/2021). Lainsäädännön (Laki koulutuksen korvaamisesta 1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutus. Sosiaali- ja terveysministeriön

asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksesta 57/2024 puolestaan linjaa koulutusten laatuvaatimuksista, koulutuksen määrästä sekä sen seurannasta.

Hyvinvointialueet saavat koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta, jos he täyttävät koulutuskorvauksen edellytykset. Yksi edellytyksistä on ennakkoon laadittu koulutussuunnitelma. Tämän lisäksi koulutusmäärät, tai tässä tapauksessa koulutuspäivät tulee ilmoittaa vuosittain myös Työllisyysrahastolle. Kyseiset koulutuskorvaukset mahdollistavat tulevan vuoden koulutukset. Koulutusten laatua ja vaikuttavuutta keräämme palautekyselyin. Palautekyselyitä tulee vielä kehittää vastaamaan paremmin seurantarvetta.

3.3 Koulutussuunnitelma

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

Vuosittaisen koulutuskartoituksen tulokset toimivat pohjatietona toimialojen johtoryhmille, kun he yhdessä keskijohdon kanssa käyvät läpi toimialojensa koulutustarpeita. Läpikäynnissä tulee ottaa huomioon, millaista osaamista tarvitaan toiminnan toteuttamiseksi sekä toimintavuoden aikana esiin nousseet koulutustarpeet, jotka ovat syntyneet puutteellisesta tiedosta koskien uuden tiedon omaksumista tai uusia menetelmiä, prosessimuutoksia (esim. Haipro- ja SPro-ilmoitukset, muistutukset, kantelut, asiakas- ja potilasvahingot), tai ulkoisista kehitysehdotuksista (esim. AVI, SHQS, auditoinnit).

Täydenniskoulutuksen järjestämisvastuu on työnantajalla ja jokaisella viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua täydenniskoulutukseen ja siten ylläpitää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Yksikön esihenkilö vastaa siitä, että työntekijällä on perusosaaminen työhönsä ja että uusi työntekijä saa perusosaamisen työhönsä. Esihenkilö huolehtii täydenniskoulutuksen tasapuolisesta toteuttamisesta. Esihenkilö myös päättää täydenniskoulutukseen ja muuhun koulutukseen osallistumisesta, työntekijän toiveet huomioiden. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kautta voidaan tunnistaa sekä puuttuva että katoava osaamisvaje.

Hyvinvointialueen henkilöstön koulutuksen painopistealueita vuonna 2025 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
 - Laatutyö
- 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
 - Laatutyö ja laadunseuranta
 - Asiakaspalvelukokemus
- 6) Tietotekniikka ja digitalisaatio
 - Järjestelmien ja ohjelmien käyttö
 - Digitaalisiin ratkaisuihin perustuvat uudet työskentelytavat
 - Tietoturva

4. Arviointi

Täydennyskoulutusten vaikuttavuuden arviointi on organisaatiollemme erittäin tärkeää, sillä sen avulla voidaan varmistaa, että henkilöstön osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit tukevat organisaation strategisia tavoitteita ja vastaavat toiminnan tarpeisiin.

Organisaatiomme käyttää henkilöstöjohtamisen työkaluna CGI:n HRM-järjestelmää. HRM-järjestelmää käytetään myös koulutusseurannassa, jolloin voidaan arvioida, miten täydennyskoulutukset tukevat asetettuja tavoitteita ja vastaavat henkilöstön sekä toiminnan tarpeisiin. Vastuu HRM-ohjelman koulutusosiosta jakautuu HR-yksikön sekä osaamisen kehittämissyksikön välillä. Tämä tapahtuu koulutuskalenteriosallistumisten sekä esimiesten hyväksymien koulutusanomusten perusteella henkilöstöhallintojärjestelmä Almassa. 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. Ammatillisen täydennyskoulutuksen laajuudesta ja kustannuksista raportoidaan Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle.

Tällä hetkellä kehitämme systemaattisia menetelmiä koulutusten vaikuttavuuden arvioimiseksi. Tavoitteena on rakentaa kokonaisvaltainen arviointimalli, jonka avulla voidaan seurata, miten koulutukset vastaavat havaittuihin osaamisvajaisiin ja edistävät henkilöstön ammatillista kehittymistä.

Vaikuttavuuden arviointiin sisällytetään jatkossa mittareita, kuten koulutusten laadun, sisällön ja tuloksellisuuden tarkastelu, jotka perustuvat koulutukseen osallistuneiden palautteeseen ja koulutusten käytännön soveltuvuuteen työtehtävissä. Vaikuttavuuden seuranta auttaa organisaatiotamme suuntaamaan koulutusta entistä tarkemmin henkilöstön ja toiminnan kehitystarpeisiin.