



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Henkilöstön osaamisen varmistamissuunnitelma

Laadittu: 16.1.2026

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Osaamisen kehittämisen mallit	3
2.1 Perehdytys	4
2.2 Työssä oppiminen.....	4
2.3.1 Mentorointi	4
2.3.2 Työnkierto	5
2.3.3 Ketjulähettilötoiminta	5
2.3 Urapolkumalli	5
2.4 Täydennyskoulutus.....	5
3. Täydennyskoulutus	5
3.1 Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely	6
3.2 Täydennyskoulutuksen periaatteet	7
3.3 Koulutussuunnitelma	7
4. Arviointi	9
LIITE 1	10

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. Osaaminen on osa TKKIO-toimintaa (tutkimus, kehittäminen, koulutus, innovaatio, osaaminen), mitä organisaatiossamme tulee vahvistaa. 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. Myös strategiassamme on merkitty tavoitteeksi, että meillä on Suomen parhaat hyvinvointitekijät, ja käytännössä tämä tarkoittaa työntekijöiden osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. 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 määritelly 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.

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.

Organisaatiossamme on osaamisen kehittämisen malleina, sekä tukemassa jatkuvaa oppimista käytössä perehdytys, erilaisia työssäoppimisen malleja, urapolkumalli sekä täydennyskoulutukset eri muodoissa. Tämän lisäksi jatkuvaa oppimista tuetaan vuosittaisella koulutustarvekartoituskyselyllä, Laatuporttiin rakennetuin osaamismatriisein, kehityskeskustelut, jotka sisältävät omat kehityskohdat sekä osasto- ja yksikköpalaverein, jossa tieto liikkuu yksilöiden välillä ja oppiminen arjessa vahvistuu.

2.1 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. 1.1.2025 otettiin käyttöön e-perehdytysmateriaali opiskelijoille, joka opiskelijat saavat käyttöönsä ennen harjoittelun alkua. Yleisperehdytyksen lisäksi, rakennetaan parhaillaan yksikkökohtaisen perehdytysohjelman teknistä pohjaa, jonka avulla varmistetaan uuden työntekijän osaaminen oman vastuualueensa erityiskysymyksissä. Yksikkökohtainen perehdytysohjelmaan yksiköt täyttävät itse omat tietonsa, ja tavoitteena on saada se valmiiksi koko organisaation osalta vuonna 2026.

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 työkalutururin välittäminen uudelle työntekijälle, jotta hän tuntee olonsa osaksi työyhteisöä heti alusta alkaen.

2.2 Työssä oppiminen

2.3.1 Mentorointi

Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstöstrategiassa 2023-2025 yhtenä toimenpiteenä, päästäksemme tavoitteeseemme Suomen parhaista hyvinvointityöntekijöistä, on mainittu mentorointi. Yksikön uudelle työntekijälle tulisi nimetä 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 vastualueet sekä työn vaatimukset ja vastuut. Malli mentoroinnille Pohjanmaan hyvinvointialueella on vielä työn alla.

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. Työnkierrosta sovitaan etukäteen esihenkilön sekä vastaanottavan yksikön esihenkilön kanssa

2.3.3 Ketjulähettilätoiminta

Ketjulähettilätoiminta on toimintamalli, joka vahvistaa palveluiden välistä yhteistyötä ja integraatiota Pohjanmaan hyvinvointialueella. Sen avulla ammattilaiset tutustuvat toistensa työhön ja palveluketjuihin, mikä parantaa tiedonkulkua, yhtenäistää käytäntöjä ja sujuvoittaa asiakkaan palvelupolkua. Toiminta lisää osaamista, luo uusia verkostoja ja tuo kustannustehokkuutta vähentämällä päällekkäistä työtä ja ulkoisten koulutusten tarvetta.

Ketjulähettiläjakso on 1–10 työpäivän mittainen oppimis- ja tutustumisjakso ja siitä sovitaan etukäteen esihenkilön sekä vastaanottavan yksikön esihenkilön kanssa. Jaksolle asetetaan oppimistavoitteet. Ketjulähetin työsuhte säilyy jakson ajan lähettävän yksikön palveluksessa, ja jakson aikaiset kustannukset katetaan oman yksikön budjetista.

Ketjulähettilätoiminnan vastuuyksikkönä toimii HR, joka kerää palautetta ja seuraa toiminnan toteutumista. Jatkuvan oppimisen ja rekrytoinnin päällikkö vastaa kokonaisuudesta ja konsultoi tarvittaessa asiantuntijoita. Ketjulähettilätoiminta käynnistyy vuoden 2026 aikana koko organisaation laajuudessa.

2.3 Urapolkumalli

Useammalla ammattiryhmällä on mahdollisuus edetä omilla urapoluillaan, kun he ovat hankkineet pätevyyden, joka täyttää kelpoisuussäännön vaatimukset. 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 osaamistasoon perustuva palkkataso. Kansallisesti käydään keskustelua eri ammattiryhmien urapolkujen toteuttamisesta.

2.4 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 – professiojohdolle, toiminta- ja tulosalueille, esihenkilöille sekä työntekijöille itselleen.

Täydennyskoulutustarpeita kartoitetaan vuosittaisella esihenkilöille suunnatulla koulutustarvekyselyllä. Koulutuskartoituksessa huomioidaan myös esim. kehityskeskusteluissa esiin nousseet yksilölliset osaamistarpeet. Koulutustarvekyselyn koonti toimii pohjana tulevan vuoden koulutustarjonnassa (koulutuskartoituksen tulokset 2025 liitteessä 1).

Vuonna 2026 Työllisyysrahaston koulutuskorvaus lakkaa hallituksen esityksen mukaisesti 1.1.2026. Tämä muutos vaikuttaa koulutusten rahoitukseen, ja kustannukset tulee jatkossa kattaa muilla tavoin. Työllisyysrahaston koulutuskorvauksella on ollut tärkeä rooli henkilöstön osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Korvaus on käytetty suoraan henkilöstön täydennyskoulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin. Tuen lakkaaminen tulee korostamaan koulutusten suunnitelmallisuutta, priorisointia ja kustannustehokkuutta entisestään.

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. Koulutusten laatua ja vaikuttavuutta keräämme koulutuskohtaisin palautekyselyin. Palautekyselyitä tulee vielä kehittää vastaamaan paremmin seurantarvetta. Yksiköiden omissa koulutussuunnitelmissa tulee ennakoida muuttuvia osaamistarpeita ja tukea työnjakoa sekä tehtävärakenteiden kehittämistä. Täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuus ja ennakoivuus mahdollistavat resurssien tehokkaan kohdentamisen niille osa-alueille, jotka ovat strategisesti keskeisiä organisaatiomme tulevaisuuden kannalta. Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintaa säätelee laki hyvinvointialueesta (611/2021). Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 57/2024 puolestaan linjaa koulutusten laatuvaatimuksista, koulutuksen määrästä sekä sen seurannasta.

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.

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§). Viime vuonna voimaan astunut asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (57/2024) puolestaan korostaa täydennyskoulutuksen laatua, määrää sekä arviointia ja seurantaa. Asetuksessa korostetaan, että täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan. Koulutussuunnitelma on ohjeellinen ja sitä toteutetaan vuosittain varatun määrärahan puitteissa.

Vuosittaisen koulutuskartoituksen tulokset toimivat pohjatietona tulevan vuoden koulutuksille. Lisäksi toimintavuoden aikana esiin nousseet akuutit koulutustarpeet otetaan huomioon kiireellisesti koulutussuunnittelussa. Tällaisia kiireellisiä, kesken toimintavuotta syntyneitä tarpeita ovat puutteellisesta tiedosta syntyneet tarpeet koskien uuden tiedon omaksumista tai uusia menetelmiä, prosessimuutoksia (esim. Haipro- ja SPro-ilmoitukset, muistutukset, kantelut, asiakas- ja potilasvahingot), tai ulkoisista kehitysehdotuksista syntyneet tarpeet (esim. LVV, SHQS, auditoinnit).

Koulutussuunnitelman laatimisesta ja päivittämisestä vastaa jatkuvan osaamisen ja perehdytyksen päällikkö.

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. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun kautta voidaan tunnistaa sekä puuttuva että katoava osaamisvaje.

Hyvinvointialueen henkilöstön koulutuksen painopistealueita vuonna 2026 ovat:

- 1) Valmentava ja vaikuttava johtaminen
 - Strateginen johtaminen ja muutosjohtaminen
 - Tietojohtaminen
 - Esihenkilökoulutus
 - 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 ja dokumentointi
 - Ennakoiva henkilöstö- ja resurssisuunnittelu
 - Asiakas- ja potilasturvallisuustyön yhteiset ja professiolinjakohtaiset periaatteet ja työskentelytavat
 - Palveluketjut ja -prosessit ja niihin liittyvät koulutustarpeet
 - Yhteisten työkalujen käyttöönotto
 - Lakisääteiset koulutukset
 - Asiakas- ja potilasasiakirjat
- 4) Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittäminen sekä turvallisuuskulttuurin vakiinnuttaminen
 - Työkykyjohtamisen ja riskienhallinnan kehittäminen
 - Yhteistyö- ja palvelutaitoihin liittyvä koulutus
 - Valmiudet työyhteisössä toimimiseen
 - Henkilöstön hyvinvointi
 - Turvallisuuskoulutukset
- 5) Viestintä ja vuorovaikutus

- Tiimityö
- Kielikoulutus
- Laatutyö ja laadunseuranta
- Asiakaspalvelukokemus

6) Digiosaaminen ja tietojohtaminen

- 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, jota käytetään myös koulutusseurannassa, jolloin voidaan arvioida, miten täydennyskoulutukset tukevat asetettuja tavoitteita ja vastaavat henkilöstön sekä toiminnan tarpeisiin. Tämä tapahtuu koulutuskalenteriosallistumisten sekä esimiesten hyväksymien koulutusanomusten perusteella henkilöstöhallintojärjestelmä Almassa. Lisäksi koulutuslupastallamme Laatuportissa on suuri määrä verkkokoulutuksia henkilöstömme saatavilla. 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 pätevyyskysymysten 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.

LIITE 1

KOULUTUSKARTOITUKSESSA ESIINNOUSSEET TEEMAT, syksy 2025:

Potilas- ja asiakasturvallisuus sekä kriisitilanteet

Ensiapu / Elvytys

Avekki

Turvallisuuskoulutukset

Defusing

Katastrofit / suuronnettomuudet

Lapsi traumapotilaana

Hoitotyön kliininen osaaminen ja terveysosaaminen

Haavahoito

Painehaavat

Katetrointi

Lääketieteellinen happi

EKG-koulutukset

Aseptinen työskentely / sairaalahygienia

Palliativinen koulutus

Diabetes

Säteilykoulutus

Vaihdevuosioireidenkoulutus

Ikääntyneiden, muistisairaiden ja vammaisten palvelut

Muistisairaahan kohtaaminen

Vanhusten aktivointi

Kehitysvammaisuus ja itsemääräämisoikeus / mielenterveys / muistisairaudet / ikääntyminen

Itsemääräämisoikeus

Puhetta korvaavat kommunikaatiomenetelmät

Mielenterveys, psykososiaalinen tuki ja vuorovaikutus

Mielenterveys

Kognitiivinen lyhytterapia

Motivoiva keskustelu

Toipumisorientaatio

Haastavat vuorovaikutustaidot

Lapsi-, perhe- ja elämäntilannetyö

Lapset puheeksi -menetelmä

Perhearviointi

Eroauttaminen / sovittelu avioeroissa

Työhyvinvointi, työyhteisö ja henkilöstötaidot

Työhyvinvointi / työssä jaksaminen

Työntekijöiden velvollisuudet ja vastuut / työyhteisötaidot

Kinestetiikka

Johtaminen, kehittäminen ja hallinto

Muutosjohtaminen

Tiimityön kehittäminen, Lean

Esihenkilökoulutus

Hallinnon koulutustarpeet

Opiskelijoiden ohjaajakoulutus

Tietojärjestelmät, dokumentointi ja arviointimenetelmät

IT-taidot / Word, Excel, Teams, Office 365

Kirjaaminen

RAI

Rafaela

Digialustojen ja työkalujen käyttökoulutus (toimintakohtaiset)

Kielitaito ja viestintä

Kieltenopetus