



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Sote ihmisen
kokoiseksi.

Sisällys

Johdanto	5
1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus	6
2 Henkilöstösuunnittelu	7
2.2 Henkilöstön määrä ja rakenne	7
2.3 Yleiset periaatteet palvelussuhdemuotojen käytöstä	7
2.4 Rekrytointipolitiikka	8
2.5 Perehdyttäminen	9
2.6 Työkykyä ja työhyvinvointia tukevat yleiset periaatteet	10
2.7 Minun urani Keusotessa -malli	12
2.8 Työnohjaus	12
3 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen vuonna 2024	13
3.1 Osaamisen ja osaamistarpeiden arviointi	14
3.2 Ammatillinen henkilöstökoulutus	15
4 Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset	16
4.1 Henkilöstö- ja työelämäosaaminen	16
4.1.1 Verkkokoulutuspalvelu	16
4.1.2 Johtamis- ja asiantuntijaosaamisen kehittäminen (KeuAkademia)	17
4.1.3 Työyhteisö- ja muutostaitojen kehittäminen	18
4.1.4 Asiakkaan kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen	18
4.1.5 Yhteisöohjautuvuus ja kehittämisosaaminen sekä työelämän laatu	19
4.1.6 Työhyvinvointi- ja työturvallisuusosaaminen	19
4.2 Laatu- ja valvontaosaaminen	20
4.2.1 Omaevalvonta-osaaminen	21
4.3 Talousosaaminen	21
4.4 Hankintaosaaminen	21
4.5 ICT-osaaminen	22
4.6 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	23
4.6.1 Hankerahoituksella toteutettavat koulutukset	23
4.7 Viestintäosaaminen	24
4.8 Turvallisuusosaaminen	25
4.8.1 Alkusammutus- ja turvallisuuskävelyosaaminen	25
4.8.2 Virve-osaaminen	26

4.8.3	Ensiapuosaaminen.....	26
4.8.4	Tietosuoja- ja tietoturvaosaaminen	27
4.8.5	Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy- ja hallintaosaaminen.....	27
4.8.6	Asiakas- ja potilasturvallisuusosaaminen.....	27
4.8.7	Työturvallisuusjärjestelmäosaaminen	28
4.8.8	Lääkinnällisten laitteiden osaaminen	29
4.8.9	Infektio- ja tartuntatauti osaaminen	29
5	Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnittelu.....	29
5.1	Palvelu- ja tulosaluekohtaisen koulutussuunnittelun perusteet.....	29
5.2	Sosiaalihuollon lainsäädännön osaaminen	30
5.3	Lääkehoidon osaaminen	31
5.4	Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)	32
5.4.1	Kliiniset tukipalvelut	32
5.4.2	Kuntoutuspalvelut	33
5.4.3	Keusoten kuntoutuskeskus.....	33
5.4.4	Sairaalapalvelut.....	34
5.4.5	Vastaanottopalvelut.....	35
5.4.6	Suun terveydenhuolto	35
5.5	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)	36
5.5.1	Kotona asumista tukevat palvelut	36
5.5.2	Ympäri vuorokautiset palvelut	36
5.5.3	Vammaisten palvelut	37
5.6	Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA).....	37
5.6.1	Perhekeskuspalvelut.....	37
5.6.2	Aikuisten mielenterveys- ja päihde- ja sosiaalipalvelut.....	40
5.6.3	Lastensuojelun palvelut.....	41
5.7	Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)	41
5.7.1	Henkilöstöpalvelut	41
5.7.2	Tietohallintopalvelut.....	41
5.7.3	Tiedolla johtaminen.....	42
5.7.4	Talouspalvelut	42
5.7.5	Viestintäpalvelut.....	42
5.7.6	Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet.....	42

5.7.7	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalvelut	43
5.7.8	Laatu- ja valvontapalvelut.....	43
6	Oppilaitosyhteistyö	43
6.1	Työssäoppiminen ja harjoittelujaksot	44
6.2	Oppisopimusopiskelu	45
6.3	Koulutusyhteistyö johtamis- ja kehittämisosaamisen varmistamiseksi	45
6.4	Suun terveydenhuollon koulutusyhteistyö	45
6.5	Lääkäreiden koulutuspaikkasopimukset.....	46
7	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta	46
7.1	Koulutussuunnitelmaan perustuva korvaus.....	47
7.2	Palkallinen koulutusvapaa.....	48

Johdanto

Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Työelämän muutoksista syntyy uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatiolle kuin koko yhteiskunnallekin. Esimerkiksi osaavan henkilöstön saatavuudessa ilmenevät haasteet, palveluntarpeen kasvu, väestön ikääntyminen sekä alueellinen kehitys lisäävät henkilöstön kehittämisen merkitystä. Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat ammattilaisten välisen työnjaon, toimintatapojen ja osaamisen systemaattista, tulevaisuusorientoitunutta kehittämistä. Jatkuva oppiminen onkin yksi muuttuvan työelämän keskeisimmistä onnistumisen edellytyksistä. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa.

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Niiden avulla vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan hyvinvointialueen strategian toimeenpanon edellyttämää osaamista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaiselta omaa vastuunottoa ja aktiivisuutta. Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovatkin keskeinen osa henkilöstön kehittämistä ja hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista.

On keskeistä tunnistaa olemassa olevat osaamistarpeet, henkilöstön nykyinen osaaminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista edistävät osaamistarpeet. Henkilöstö- ja koulutussuunnittelun tulee tapahtua toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa käsi kädessä. Osaamisen ennakoinnissa huomioidaan myös mahdollisesti tarvittavat toimintatapojen ja henkilöstörakenteen uudistamisen tarpeet. Osaamisen ennakoinnin peruskysymyksinä ovat millaiseen osaamiseen toimintamme perustuu, millaisessa toimintaympäristössä tulemme toimimaan ja mitä osaamista kyseisessä toimintaympäristössä toimiminen edellyttää.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella osaamisen johtaminen ja kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa. Kehittymistä tuetaan muun muassa mahdollistamalla jatkuva oppiminen työssä, tunnistettuihin osaamistarpeisiin vastaavin lisä- ja täydennyskoulutuksin sekä oikea-aikaisen perehdytyksen keinoin. Palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja ja toimintaa uudistetaan ketterin menetelmin, tietoon perustuen. Laaja-alaisen oppilaitosyhteistyön keinoin varmistetaan tulevaisuuden osaamista ja osaajia.

Haluamme olla työpaikka, josta on helppo puhua hyvää.

1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

Henkilöstösuunnitelma perustuu Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen strategiaan, henkilöstöpolitiikkaan sekä henkilöstöohjelman tavoitteisiin ja siinä kuvataan mm. tavoitteet, rekrytointipolitiikka, henkilöstön rakenne ja määrä, hyvinvointia tukevat toimenpiteet sekä perehdytyskäytänteet. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja rakenteen muutoksiin. Henkilöstöressurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi nyt ja tulevaisuudessa.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain. Sen avulla pyritään arvioimaan hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeita sekä kohdentamaan koulutuksellisia toimenpiteitä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Suunnitelma koskee koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai se on muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutussuunnitelma laaditaan tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelualueiden ja konsernipalvelujen kanssa ja siinä kuvataan yleiset koulutukset sekä palvelualueiden koulutustarpeet teemoittain. Suunnitelma laaditaan ennen koulutusten alkamista, mutta suunnitelmaa voidaan päivittää tarvittaessa myös kalenterivuoden aikana.

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista:

- Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa.
- Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät ihmisiltä ja organisaatioilta jatkuvaa oppimista.
- Hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista.

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista ja tavoitetta voittavasta joukkueesta.

2 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on strategista toimintaa, joka pitää sisällään niin tulevaisuuden ennakkointia kuin erilaisten toimenpiteiden ja linjausten suunnittelua. Ennakoivan henkilöstösuunnittelun keinoin varmistetaan, että hyvinvointialueella on oikeanlaista osaamista muuttuviin työelämän tarpeisiin.

Vuoden 2024 tavoitteena on selvittää muun muassa mahdollisuuksia hyödyntää tekoälyä työvuorosuunnittelussa ja henkilöstötarpeen optimoinnissa. Tavoitteena on rakentaa poissaoloihin ja vaihtuvuuteen perustuva ennustemalli henkilöstötarpeen arvioimiseksi esimerkiksi lomakausien ajaksi.

2.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Hyvinvointialueen henkilöstömäärä oli lokakuussa 2023 yhteensä 4211 henkilöä. Henkilöstä n. 83 % oli vakituudessa palvelusuhteessa. Syyskuussa 2023 tehdyn tiedonkeruun mukaan hyvinvointialueella oli täyttämättömiä tehtäviä 338 kpl. Suurimmat puutteet olivat kotihoidon lähihoitajissa (132 tehtävää) ja avosairaanhoidon lääkäreissä (42 tehtävää). Näiden lisäksi koko organisaatiossa oli täyttämättömiä sairaanhoitajan tehtäviä 82 kpl.

Henkilöstön sijoittuminen palvelualueittain on kuvattu Taulukossa 1. Henkilöstömäärä hyvinvointialueella lokakuussa 2023.

Palvelualue	10/2023
Yhtymän johto sekä strateginen kehittäminen ja tukipalvelut *) sisältää asiakasohjauksen henkilöstön **) sisältää STM:n hankerahoituksella olevat työntekijät	372
Ikäihmiset ja vammaiset (IKVA)	1648
Terveyspalvelut ja sairaanhoito (TEPASA)	1217
Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)	974
Yhteensä	4211

Taulukko 1. Henkilöstömäärä hyvinvointialueella lokakuussa 2023

2.3 Yleiset periaatteet palvelussuhdemuotojen käytöstä

Hyvinvointialueella palkataan henkilöstöä ensisijaisesti vakituisiin kuukausipalkkaisiin palvelussuhteisiin. Vakituisiin tehtäviin palkattavien tulee täyttää tehtävälle asetetut kelpoisuusehdot. Hyödynnämme kuitenkin uusia työmarkkinoita siten, että palkkaamme aikaisempaa matalammalla kynnyksellä myös osa-aikaisia ja lyhytaikaisia sijaisia ja vahvistamme sisäisen liikkuvuuden mahdollisuuksia.

Määräaikaisia palvelussuhteita on tarkoituksenmukaista käyttää vain perustelluista syistä. Määräaikaisuuden peruste kirjataan aina työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen. Perusteltuja syitä ovat mm. sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, rajatun työtehtävän suorittaminen tai projekti, suoritettavaan työhön liittyvä peruste tai työntekijän pyyntö. Määräaikaisuuden perustetta tulee arvioida säännöllisesti ja mikäli määräaikaisuudelle ei ole em. perustetta, päättyy palvelussuhde määräajan päätyttyä tai palvelussuhde vakinaistetaan.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta. Työllistettyjä, tutkinto-opiskelijoita, tet-harjoittelijoita ja siviilipalvelusmiehiä voidaan ottaa työyksiköihin mahdollisuuksien mukaan. Keskitetty rekrytointi tukee osaltaan työyksiköjä rekrytoinneissa.

Työntekoalue on hyvinvointialueen toiminta-alue. Työntekijän palkan määrittäminen tehdään palkkausjärjestelmiin ja kuntayhtymän palkkapolitiikkaan perustuen. Hyvinvointialue noudattaa Sote-sopimuksen, Hyvinvointialan yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen sekä Lääkärien työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä päättäessään palkattavan viranhaltijan tai työntekijän viikoittaisen työajan pituudesta. Työ- ja virkaehtosopimukset määrittävät myös eri tehtävissä noudatettavia työaikamuotoja.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä työajan joustavaa käyttöä tukee hyvinvointialueen etätyökäytännöt ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun. Etätyötä voidaan tehdä säännöllisesti, lyhytaikaisesti tai kokoaikaisesti. Etätyön tekemisestä sovitaan etukäteen esihenkilön ja työntekijän kesken. Etätyön tekeminen perustuu hyvinvointialueen ohjeisiin etätyöstä. Työvuorosuunnitelmia tehtäessä henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua työvuorosuunnitteluun.

2.4 Rekrytointipolitiikka

Rekrytointipolitiikalla luodaan työnantajakuva. Hyvinvointialueella rekrytoinnit perustuvat ennakoivaan toiminnan ja talouden suunnitteluun. Rekrytoinnit toteutetaan vastuullisesti ja jokainen hakija on hyvinvointialueelle tärkeä. Rekrytoinnissa hyödynnetään uusia työmarkkinoita ja rekrytointitapoja. Tavoitteena on positiivinen työnantajakuva. Lainsäädännölliset vaikutukset on otettu huomioon rekrytointipolitiikassa.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen rekrytointipolitiikan mukaiset toimintatavat:

Rekrytoinnit perustuvat ennakoivaan toiminnan ja talouden suunnitteluun

- Palvelutarpeen ennakointi, osaamistarpeet sekä talouden reunaehdot ja henkilöstön saatavuus ohjaavat tehtävien täyttämistä.
- Uudet tehtävät perustetaan talousvalmistelun yhteydessä.
- Avoimien tehtävien täyttö tapahtuu täyttölupa-menettelyllä.

- Sisäisten työmarkkinoiden tarpeet huomioidaan ennen tehtävien täyttöö (sisäinen liikkuvuus, työurapolut, osajapankki)
- Virat perustetaan hallituksen toimesta.

Jokainen hakija on meille tärkeä

- Avoin ja tasapuolinen hakumenettely
- Tiimit osallistuvat aktiivisesti rekrytointeihin.
- Tavoitteena on myönteinen hakijakokemus, vaikka henkilö ei tulisikaan valituksi.
- Virat täytetään lain vaatimusten mukaisesti julkisella hakumenettelyllä (viranhaltijalaki 304/2003, 4 §).
- Toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen valitaan kelpoisuusehdot täyttävä hakija.

Uusien työmarkkinoiden ja rekrytointitapojen hyödyntäminen

- Palkkaamme henkilöstöä myös osa-aikaisiin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin aiempaa enemmän.
- Hyödynnämme sosiaalista mediaa rekrytoinneissa.
- Kontaktoimme suoraan potentiaalisia hakijoita.
- Hyödynnämme ensisijaisesti omaa sijaisvälitystä lyhytaikaisten sijaisten käytössä.
- Rekrytoimme työntekijöitä säännönmukaisesti myös kansainvälisiltä markkinoilta.

2.5 Perehdyttäminen

Työhön perehdyttämisen tulee koskea kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen liittyvät edellytykset ja vaatimukset. Työsuojelulainsäädäntö ja työturvallisuuslaki asettavat useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Uuden työntekijän perehdyttämisen tulee olla suunnitelmallista ja työpaikalla tulee varata tähän riittävästi aikaa ja resursseja. Perehdyttäminen tehdään koeajan puitteissa.

Oiva -osaamisen hallintajärjestelmään on rakennettu yleinen perehdytysmalli, joka toimii uuden työntekijän perehdytyksen tukena koko hyvinvointialueella työtehtävästä riippumatta. Sähköinen perehdytysmalli varmistaa osaltaan laadukkaan ja yhtenäisen yleisperehdytyksen toteutumisen koko hyvinvointialueella.

Yleisen perehdytysmallin avulla perehdyttäjä ja perehdytettävä käyvät yhdessä keskustellen läpi Keusoten organisaation, strategian, vision ja arvot, toimintakulttuurin, palvelussuhteeseen liittyvät asiat, henkilöstön yleisesti käytössä olevat järjestelmät ja sovellukset, tietosuojan ja tietoturvan sekä turvallisuuteen liittyvät teemat. Osana perehdytystä sovitaan myös uuden työntekijän perehdytykseen liittyvät koulutukset ja muut osaamisen varmistamisen keinot. Perehdytys toteutetaan vaiheittain ja siihen kuuluu myös seurantakeskustelu osaamisen varmistamiseksi. Perehdytysmallia jatkokehitetään perehdytysten yhteydessä kerättävän käyttäjäpalautteen perusteella.

Yleisen perehdytysmallin lisäksi jokainen tulosalue ja/tai toimintayksikkö vastaa yksikkökohtaisen perehdytyksen sisällöistä ja toteuttamisesta. Vuoden 2024 aikana osalla tulosalueista on tavoitteena kehittää nykyistä yhtenäisempiä perehdytysprosesseja paneutuen erityisesti uuden työntekijän työtehtävään liittyviin käytännön asioihin sekä yksiköiden ja tiimien omiin toimintatapoihin.

Keusotessa on käynnistymässä myös pilotti mentorointikoulutuksesta, jonka perusteella kehitetään Keusoten yhtenäistä mentorointimallia. Tulevaisuuden tavoitteena on, että perehdytyksen alkaessa uudelle työntekijälle nimetään oma mentori antamaan henkilökohtaisempaa tukea uuden työtehtävän alkutaipaleella.

Esihenkilöiden perehdytystä vahvistetaan ja vertaistukea, mentorointia sekä coachingia hyödynnetään laajenevissa määrin osana uuden esihenkilön perehdytysprosessia. Uusille esihenkilöille tarkoitettut perehdytysaamupäivät eli Survival Kit-tilaisuudet on koettu tarpeellisiksi ja niistä saadun palautteen myötä toimintamalli vakiinnutetaan jatkuvaksi palveluksi vuodesta 2024 alkaen. Kohderyhmää laajennetaan uusien esihenkilötehtävissä toimivien lisäksi myös uusiin asiantuntijatehtävissä toimiviin. Heidän lisäksi tilaisuudet ovat avoimia kaikille hyvinvointialueen esihenkilöille ja asiantuntijoille, jotka kokevat tarvitsevansa osaamisen varmistamista kyseessä olevista teemoista.

2.6 Työkykyä ja työhyvinvointia tukevat yleiset periaatteet

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi on jokaisen tärkeää huolehtia omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Tärkeää on, että työ ja toimintaympäristö tukevat terveyttä, työ on turvallista ja henkilöstö kokee työhyvinvointia työssään. Työkyvyn ylläpitämistä ja työuran pituutta tuetaan työterveyshuoltopalveluilla ja tiiviillä työterveyshuoltoyhteistyöllä. Työterveyshuolto seuraa työntekijöiden ja työyhteisöjen terveyttä ja työkykyä sekä kutsuu vastuualueet kahdesti vuodessa yhteistyötapaamisiin. Työterveyshuoltoyhteistyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Henkilöstön työterveyspalvelut sisältävät lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantajalle vapaaehtoisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon.

Työkykyyn vaikuttavaan työn turvallisuuteen kiinnitetään huomiota muun muassa perehdytyksessä, arjen työssä ja työn johtamisessa sekä työsuojelun yhteistoiminnassa, kuten työpaikan työturvallisuusilmoitusten käsittelyn ja riskien arvioinnin yhteydessä. Työhyvinvoinnin tueksi on hyvinvointialueella käytössä työhyvinvoinnin prosesseja, kuten Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyohje ja Henkilöstön päihdeohjelma. Työhyvinvointia tuetaan myös esimerkiksi taukoliikuntaohjelmalla. Hyvinvointi- ja terveyspalveluihin liittyvillä henkilöstöeduilla työnantaja kannustaa henkilöstöä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen vapaa-ajalla. Hyvinvoinnista huolehtiminen vapaa-ajalla tukee työkykyä ja hyvinvointi työssä edistää palautumista työssä ja vapaa-ajalla.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tueksi hyvinvointialueella on käytössä Työkykymalli. Kirjallinen toimintamalli kokoaa yhteen työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen prosesseja, ja on

esihenkilöiden ja työntekijöiden apuna työkyvyn ylläpitämisessä. Toimintamallin hyödyntäminen voi auttaa tunnistamaan mahdollisimman varhain työkykyä heikentäviä tekijöitä. Työkykymalli sisältää muun muassa hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit ja siinä on kuvattu työkyvyn varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki pitkän työstä poissaolon jälkeen.

Työkykyä tuetaan lisäksi työkykykoordinaattorin tuella, korvaavan työn käytöllä ja kuntoutuksilla. Kiila-kuntoutukset ovat työhön integroitua kuntoutusta, joiden tarkoituksena on tuoda työpaikalle hyviä työhyvinvoinnin käytäntöjä. Kiila-kuntoutuksia järjestetään hyvinvointialueen eri ammattiryhmille työkyvyn ylläpitämiseksi. Työkykykoordinaattorin puoleen voi kääntyä tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut tai alentumassa. Työkykykoordinaattori on apuna etsimässä keinoja tukea työkykyä ja työssä jatkamista, yhteistyössä työntekijän, työnantajan, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja eläkelaitoksen kanssa. Hän on myös mukana tukemassa työntekijän työhön paluuta. Hyvinvointialueella on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Työntekijä voi olla sairauden, raskauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään vakiintunutta tai työsopimuksen mukaista tavallista työtään. Korvaavan työn mallissa työntekijä kykenee kuitenkin terveyttään vaarantamatta tai sitä edistäen tekemään väliaikaisesti omaa työtä muokattuna tai jotakin muuta työtä omassa organisaatiossa tai kehittämään omaa osaamistaan tai työskentelytapojaan sairausloman sijasta. Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoista ja siitä sovitaan esihenkilön ja työntekijän kesken.

Tarvittaessa myös uudelleen koulutus mahdollistaa työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esimerkiksi muuttuneiden olosuhteiden vuoksi. Työntekijän työkyvyn muuttuessa uudelleen koulutuksella voidaan ehkäistä työntekijän työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista. Uudelleen koulutusta voi olla myös työeläkejärjestelmän ylläpitämä ammatillinen kuntoutus.

Hyvinvointialue osallistuu aktiivisesti Kevan Kestävää työelämää -hankkeeseen myös vuonna 2024 osana Minun urani Keusotessa -ohjelman kehitystyötä. Kestävää työelämää on julkisen alan työkykyhanke ja hankkeen tavoitteena on vahvistaa julkisen alan työntekijöiden työkykyä sekä kehittää yksilöllisiä työurapolkua. Hankkeen aikana mukana olevat hyvinvointialueet, muut julkisen alan organisaatiot sekä Keva toimivat yhteistyössä uusien toimintamallien kehittämiseksi työkyvyn vahvistamiseksi, työurapolkujen mahdollistamiseksi sekä työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisemiseksi. Toimintamallien kehittämisen pitkän tähtäimen tavoitteina ovat henkilöstön työkykyisyyden vahvistaminen, pysyvän työkyvyttömyyden vähentäminen, työurien pidentyminen sekä työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten vähentyminen ja työkyvyttömyysriskien ennakoitavuuden kehittyminen.

2.7 Minun urani Keusotessa -malli

Minun urani Keusotessa -mallin tavoitteina on kehittää ja toteuttaa Keusoteen työurasuunnittelun ja -johtamisen prosesseja, jotka mahdollistavat työurien kehittymisen muun muassa sisäisen liikkuvuuden ja erilaisten työurapolkujen kautta. Työurajohtamisen ja -ohjauksen tavoitteena on mahdollistaa erilaisten työurien toteutuminen Keusoten sisällä, vahvistamalla henkilöstön osaamista sekä tarkastelemalla ja luomalla erilaisia urapolkumahdollisuuksia. Lisäksi tavoitteena on kehittää työuravalmennusta työurapolkujen suunnittelun ja työurajohtamisen tukena sekä ylläpitää ja kehittää esihenkilöiden työurajohtamiseen liittyvää osaamista.

Näillä keinoilla pyritään parantamaan Keusoten työnantajamielikuvaa, lisäämään veto- ja pitovoimaa, mahdollistamaan työntekijöiden erilaisia ja monipuolisia työurapolkuja hyvinvointialueella, varmistamaan esihenkilöiden johtamisosaamista sekä vähentämään osaaajapulaa, paitsi nykyhetkessä, myös tulevaisuudessa. Lisäksi tavoitteena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyysriskiä.

2.8 Työnohjaus

Työnohjauspalvelut tullaan kilpailuttamaan vuodeksi 2024. Ne kehittyvät seurannaltaan ja raportoinniltaan. Keusotessa järjestettävään työnohjaukseen sisältyy ajatus elinikäisestä oppimisesta, joustavasta asiantuntijuudesta, refleksiivisyydestä ja tutkivasta työotteesta. Oppiminen on prosessi, jossa tietyn kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen ja tulkintaa tarkistetaan siten, että syntynyt uusi tulkinta ohjaa myöhempää ymmärtämistä, arvottamista ja toimintaa. Oppiminen liittyy ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen ja se on vaiheittain etenevää tiedon ja osaamisen syvenemistä pintatiedosta syvälliseen tietoon. Siihen kuuluvat muun muassa käsitteistön laajeneminen ja soveltaminen, reflektointitaitojen vahvistuminen sekä oman oppimisen ja toimijuuden haltuunottaminen.

Työnantajan järjestämä työnohjaus on aina työelämälähtöistä ja työnohjauksen vaikuttavuus näkyy muutoksena työssä. Työnohjauksessa tutkitaan työtä, työtehtäviä ja niiden vaatimuksia sekä henkilökohtaisia kokemuksia niistä. Työnohjaus on tavoitteellista toimintaa, jonka tavoitteet asetetaan yhteistyössä työnantajan edustajan kanssa.

Työnohjaus on johtamisen ja esihenkilötyön tuki, jonka avulla vahvistetaan strategiassa kirjattujen tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan sujuvuutta. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden edistää yhteistä oppimista ja parantaa työyhteisöjen hyvinvointia. Työnohjauksesta saavutettava hyöty perustuu työnohjaukseen osallistuvien motivaatioon oppia, tehdä muutoksia ja kehittyä. Työnohjauksen toimintamuotona on avoin keskustelu ja se on aina luottamuksellista toimintaa.

Työnohjaus on luonteeltaan määräaikaista ja sen tarve ja kesto harkitaan aina ennen työnohjausprosessin käynnistämistä.

3 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen vuonna 2024

Osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Henkilöstön osaamisen vahvistamisella vastataan hyvinvointialueen strategiisiin painopisteisiin ja tavoitteisiin. Hyvinvointialueen strategia on tiivistettynä Kuvassa 1.



Kuva 1. Hyvinvointialueen strategia tiivistettynä

Hyvinvointialueen strategia, palveluntarve, palvelurakenne ja yksilöiden työurat luovat kehyksen Keusoten osaamisen johtamiselle ja kehittämiselle. Osaamisen vahvistamisessa tulee huomioida monia kehityssuuntia, jotka vaikuttavat hyvinvointialueen toimintaympäristössä:

- Osaavan henkilöstön saatavuuteen liittyvät haasteet
- Palveluiden tuotantotapojen muutostrendit ja tavoitteet
- Teknologinen kehittyminen
- Alueellinen väestökehitys.

Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät ihmisiltä ja organisaatiolta jatkuvaa oppimista ja hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja edistää tätä tavoitetta. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuunottoa ja aktiivisuutta. Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöllä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen. Myös yhteisöohjautuvuuden toteutuminen on tässä ensiarvoisen tärkeää. Oppimisen

mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä ja kehittymistä. Näissä korostuvat tietoon perustuva osaamisen johtaminen sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden systemaattinen arviointi ja jatkuva parantaminen. On myös tärkeää tunnistaa ja hyödyntää laajasti henkilöstön erilainen ja eri tavoin hankittu osaaminen.

Osaamisen johtamisella ja kehittämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä hyvinvointialueen linjauksia, toimintatapoja ja toimenpiteitä, joilla strategian edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan.

Osaamisen johtaminen perustuu hyvinvointialueen strategisiin kyvykkyyksiin ja osaamistarpeisiin. Strategisia kyvykkyyksiä vahvistamalla voidaan varmistaa strategian toteutumisen ja palvelutarpeen mukaisten palveluiden kehittämisen ja tuottamisen edellytyksiä.

Keusoten strategiset ydinkyvykkyudet:

- Asiakkuuskyvykyys ja asukaskokemus
- Tiedon analysointi- ja tuottamiskyvykyys
- Uudistumisen takaava innovointikyvykyys
- Itse- ja yhteisöohjautuvuus
- Johtamiskyvykyys
- Ennakoiva ja toimintamalleja uudistava kyvykyys
- Talous- ja kustannusten hallinnan kyvykyys

Kyvykkyudet muodostuvat osaamisista, jotka määrittävät osaamisen kehittämiseen liittyviä sisältövalintoja henkilöstökoulutuksen osalta. Kyvykkyyksien johtamisella varmistetaan, että hyvinvointialueella on nyt ja tulevaisuudessa osaamista, joka tukee strategiassa onnistumista. Strategisten kyvykkyyksien toimeenpano edellyttää operatiivista kyvykkyyttä ja resursseja. Vahvaa ammattiosaamista ja prosesseja tuetaan koulutussuunnitelmalla, jossa on huomioitu toiminnan edellyttämät osaamistarpeet.

3.1 Osaamisen ja osaamistarpeiden arviointi

Osaamisen ja osaamistarpeiden säännöllisellä arvioimisella varmistetaan ammattitaitoa ylläpitävien sekä sitä lisäävien toimenpiteiden tarve. Vähintään kerran vuodessa jokaisen työntekijän kanssa käytävässä tavoite- ja kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet ja niihin liittyvä osaaminen sekä koulutustarpeet. Keskustelussa käydään läpi myös palvelualueen ja tulosyksikön tavoitteet suhteessa henkilön omaan työpanokseen. Vuoden 2024 tavoite on, että kehityskeskustelu on käyty jokaisen hyvinvointialueen työntekijän kanssa.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pidempiaikaisten määräaikaisten

työntekijöiden kanssa tulee käydä vuosittainen kehityskeskustelu ja varmistaa näin hoidettavan tehtävän kannalta vaadittava osaaminen sekä tarpeellinen kouluttautuminen.

Eri osaamisalueisiin liittyvät kehittämistarpeet kirjataan ylös esihenkilön toimesta ja ne kootaan tulosityksiköittäin sekä tulos- ja palvelualueittain vuosittain, erikseen määriteltyyn aikataulun mukaisesti.

Palvelualuekohtaisten osaamistarvekartoitusten perusteella jokaisella palvelualueella käydään keskustelu seuraavan vuoden osaamisen painopisteistä sekä koulutustarpeista kohderyhmittäin. Keskustelun perusteella laadittu suunnitelma toimitetaan koulutusverkoston yhteiseen käsittelyyn ja sitä kautta Osaamisen kehittämisen palveluihin seuraavan vuoden koulutussuunnitelman laatimista varten.

3.2 Ammatillinen henkilöstökoulutus

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen tavoitteena on edistää hyvinvointialueen henkilöstön jatkuvaa oppimista ja mahdollisuuksia kehittää ammatissa tarvittavaa osaamistaan. Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus sekä perehdyttäminen. Ammatillisella henkilöstökoulutuksella tuetaan hyvinvointialueen strategisten tavoitteiden toteutumista, uudistusten toimeenpanoa sekä varmistetaan toimintaympäristön muutoksiin sopeutumisessa tarvittavaa osaamista ja muutoskyvykkyyttä.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan yhteisön ja yksilön tarpeet. Eri tavoin toteutetulla henkilöstökoulutuksella tuetaan henkilöstön mahdollisuuksia kehittää osaamistaan koko työuran ajan. Henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa hyvinvointialueen toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin sekä yleisiin ja palvelualueiden määrittelemiin osaamistarpeisiin.

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai vahvistaa osaamista tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin liittyen. Hyvinvointialueella on eräiden ammattiryhmien täydennyskoulutuksen järjestämisestä lakisääteinen velvoite. Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksia koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan aina ennen koulutukseen ilmoittautumista tai koulutuksen alkamista yhdessä esihenkilön kanssa. Vuoden 2024 aikana otetaan käyttöön hyvinvointialueen yhteinen päivitetty ohje koulutuspoissaolojen hakemiseen. Tämä muutos mahdollistaa osaltaan yhtenäisen koulutustietojen raportoinnin ja näin tiedolla johtamisen sekä hyvinvointialueella tuotettavien koulutuspalvelujen kehittämisen.

4 Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset

Hyvinvointialueen strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategisiin kyvykkyyksiin liittyvää osaamista. Koulutustarpeiden ja lakisääteisten osaamisvaateiden perusteella hyvinvointialueella järjestetään erilaisia yleisiä henkilöstökoulutuksia, joilla vahvistetaan esihenkilöiden ja henkilöstön osaamista sekä työelämän yleisiin taitoihin että substanssiosaamiseen liittyen.

Koulutuksellisin keinoin tuetaan muun muassa itsensä johtamiseen, muutoksen kohtaamiseen ja hallintaan, työhyvinvointiin, asiakaspalveluun, viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin, kehittämisosaamiseen sekä erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten käytön osaamiseen, asianhallintaan ja lainsäädäntöosaamiseen liittyvien valmiuksien ja taitojen kehittymistä. Esihenkilöille järjestetään lisäksi koulutuksia muun muassa henkilöstö-, talous-, työkyky-, työura- ja turvallisuusjohtamiseen sekä tiedolla johtamisosaamiseen liittyen. KeuAkatemian keinoin varmistetaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamisen kehittyminen yhdenmukaiseen suuntaan.

4.1 Henkilöstö- ja työelämäosaaminen

Henkilöstöpalvelut tarjoavat Keusoten henkilöstölle koulutuksia huomioiden eri kohderyhmien koulutukselliset tarpeet. Koulutusta järjestetään muun muassa palvelusuhdeasioihin, henkilöstösuunnitteluun, työkykyjohtamiseen, rekrytointiin, työurajohtamiseen, oppimisen kehittämiseen ja laadun varmistamiseen, osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyen. Lisäksi henkilöstöpalvelut tarjoavat koulutuksia työyhteisöjen ja tiimitoiminnan sekä työelämän laadun kehittämiseksi, yhteisöohjautuvuuden tueksi sekä sovittelevan työotteen löytämiseksi haastavissa tilanteissa.

Henkilöstöpalvelut järjestävät erilaisiin henkilöstöhallinnon järjestelmiin liittyviä käyttökoulutuksia eri käyttäjäryhmille osaamisen varmistamiseksi. Tällaisia järjestelmiä ovat muun muassa Visma Sign, Nepton, Titania, Jobiili sekä Oiva -osaamisen hallintajärjestelmä.

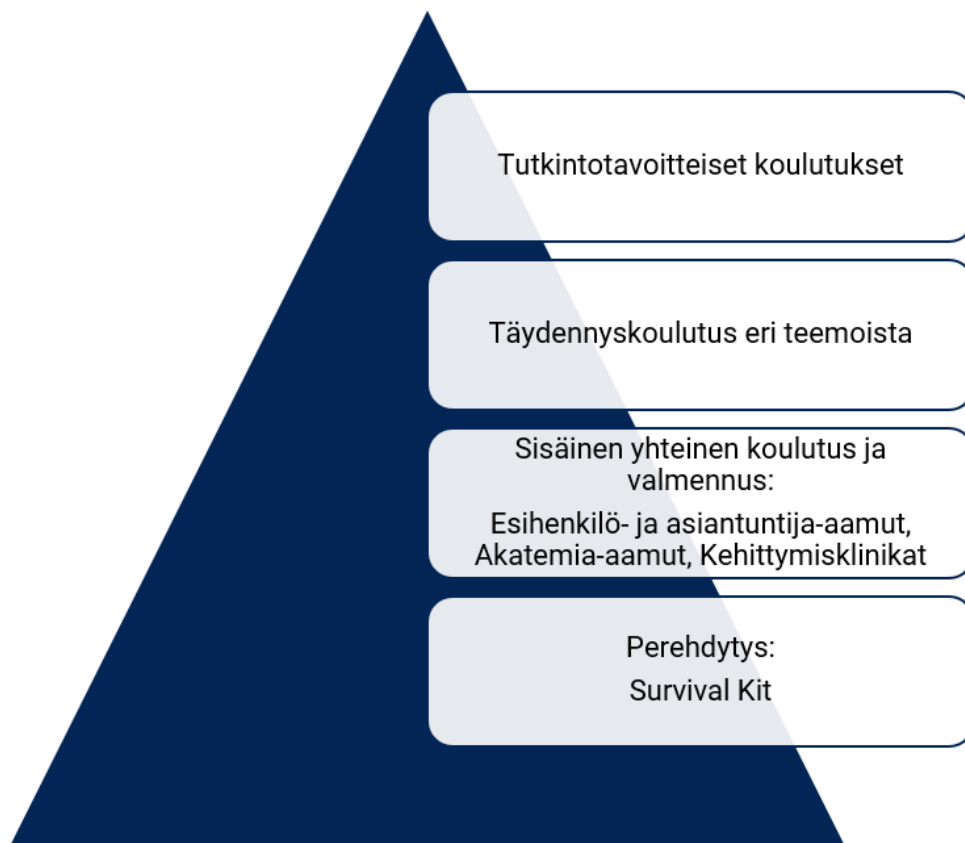
4.1.1 Verkkokoulutuspalvelu

Vuoden 2024 aikana Keusotessa käyttöön otetaan koko henkilöstölle suunnattu verkkokoulutuspalvelu. Verkkokoulutuspalvelu on osa Keusoten koulutussuunnitelman toimeenpanoa tarjoten uudenlaista kyvykkyyttä reagoida nopeasti, kustannustehokkaasti ja resurssiviisaasti erilaisiin koulutuksellisiin tarpeisiin. Koulutustarjonnassa on muun muassa johtamiseen, henkilöstöhallintoon ja rekrytointiin, taloushallintoon, työelämän taitoihin sekä digi- ja ict-taitoihin liittyviä teemoja.

4.1.2 Johtamis- ja asiantuntijaosaamisen kehittäminen (KeuAkademia)

KeuAkatemialla tarkoitetaan johtamis- ja asiantuntijaosaamisen kehittämisen ja kouluttamisen kokonaisuutta, jossa yhdistyvät perehdytystilaisuudet, sisäinen yhteinen koulutus ja valmennus, koulutussuunnitelman mukainen kohderyhmä- ja teemakohtainen täydennyskoulutus sekä tutkintotavoitteinen johtamis- ja asiantuntijakoulutus.

KeuAkademia -toimintamalli on kuvattu Kuvassa 2.



Kuva 2. KeuAkademia -toimintamalli

Survival Kit

Säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa järjestettävä **Survival Kit** -aamujen sarja, jossa yhteiset palvelut ja palvelualueet perehdyttävät uusia esihenkilöitä ja asiantuntijoita Keusoten yhtenäisiin toimintatapoihin sekä ohjaavat löytämään oikeita tahoja ja väyliä toimia sisäisissä palveluissa. Tilaisuudet ovat avoimia myös Keusotessa pidempään työskennelleille. Lisäksi käsiteltyihin teemoihin on mahdollista paneutua tarpeen mukaan itsenäisesti tilaisuuksista tehtävien tallenteiden avulla.

Esihenkilö- ja asiantuntija-aamut

Kerran kuukaudessa järjestettävien Esihenkilö- ja asiantuntija-aamujen tarkoituksena on toimia koulutuksellisinä tilaisuuksina sekä tiedon jakamisen paikkoina. Tilaisuuksien aikana käydään aktiivista ja vuorovaikutuksellista keskustelua eri aiheiden parissa.

Akatemia-aamut

Esihenkilöille ja asiantuntijoille suunnatuissa Akatemia-aamuissa tuotetaan erityisesti henkilöstöhallinnon sekä yhteisten palvelujen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia. Akatemia-aamuja järjestetään n. 1–2 kertaa kuukaudessa.

Kehittymisklinikat

Esihenkilöille järjestetään Kehittymisklikkoita, joissa on mahdollisuus ohjattuun koulutukselliseen ryhmäcoachingiin ja vertaissparraukseen noin kerran kuukaudessa. Näissä tilaisuuksissa käsitellään erilaisia esihenkilötyön haasteita, onnistumisia ja epäonnistumisia sekä verkostoidutaan yli tulos- ja palvelualue rajojen.

Täydenniskoulutukset

Koulutustarpeiden ja osaamisvaateiden perusteella esihenkilöille ja asiantuntijoille järjestetään koulutussuunnitelman mukaisia yhteisiä koulutuksia, joilla vahvistetaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamista erityisesti johtamis- ja kehittämisosaamiseen liittyen. Sisällöntuotannossa hyödynnetään myös aktiivisesti erilaisia verkkokoulutuspalveluita.

Tutkintoon johtavat koulutukset

Osana KeuAkatemia -toimintamallia jatketaan hyvinvointialueelle räätälöityjen tutkintotavoitteisten jatkokoulutusten toteuttamista. Tutkintovaihtoehtoina vuonna 2024 ovat jo aiemmin tarjonnassa olleet Lähiesimiestyön ammattitutkinto sekä Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Uutena vaihtoehtona on erityisesti asiantuntija- ja kehittämistyötä tekeville suunnattu Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto. Tämän tutkinnon myötä vahvistetaan hyvinvointialueen kehittämis-, muotoilu- ja lean-osaamista. Yhteistyötahona jatkaa ammatillista koulutusta tarjoava Hyria koulutus Oy. Tulevaisuuden yhteistyömahdollisuuksia selvitetään tarpeen mukaan myös muiden tutkintotavoitteisia koulutuksia tarjoavien tahojen kanssa.

4.1.3 Työyhteisö- ja muutostaitojen kehittäminen

Koko henkilöstölle tarjotaan työyhteisösovittelukoulutusta sekä esimerkiksi ihmisten erilaisuuteen, vuorovaikutustaitoihin ja muutostaitoihin liittyviä koulutuskokonaisuuksia.

4.1.4 Asiakkaan kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen

Koulutusten tavoitteena on tarjota työkaluja ihmisten välisiin vuorovaikutustilanteisiin. Koulutukset on suunnattu hyvinvointialueen henkilöstölle ja niitä voidaan hyödyntää niin asiakaskohtaamisissa kuin työyhteisön kehittämisessä.

Lähisuhdeväkivallan ehkäisytyön vahvistamiseen liittyvät koulutukset on suunnattu koko hyvinvointialueen henkilöstölle sekä muille ulkoisille toimijoille. Koulutusten tavoitteena on, että osallistuja saa itselleen työkaluja väkivallasta kysymiseen ja tilanteen kartoittamiseen sekä tietoa väkivaltaa kokeneen tai väkivallan tekijän ohjaamiseksi oikeiden palvelujen pariin.

4.1.5 Yhteisöohjautuvuus ja kehittämisosaaminen sekä työelämän laatu

Yhteisöohjautuvuus ja yhteisöohjautuvat toimintatavat sekä kehittämisosaaminen ovat hyvinvointialueen yksi strateginen painopiste ja toisaalta väline strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Ne ovat oleellinen osa työelämän laadun kehittämistä.

Yhteisöohjautuvassa organisaatiossa ammattitaitoiset tiimit seuraavat ja kehittävät omaa toimintaansa joustavasti, reagoiden nopeasti toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Tiimit pystyvät tekemään päätöksiä ja kehittämään toimintaansa, joiden avulla varmistetaan paras mahdollinen palvelu ja laadukkaat palveluprosessit asiakkaille. Yhteisöohjautuvuusosaamisen ytimessä on valmentava johtaminen, jaettu johtajuus, päivittäisjohtaminen, jatkuva parantaminen sekä avoin tiedonkulku.

Yhteisöohjautuvuusosaamista ja valmentavaa johtamista sekä kehittämisosaamista kehitetään ja tuetaan erilaisilla organisaation sisäisillä tarvelähtöisellä koulutuksilla sekä erikseen tilattavilla valmennuksilla. Myös yhteisiä koulutuksia järjestetään esihenkilöille, asiantuntijoille sekä koko henkilöstölle.

Keusotessa kehitetään myös koulutuksellisin keinoin henkilöstön systemaattista ongelmanratkaisua ja jatkuvan parantamisen menetelmiä tukemaan tiimien päivittäistä johtamista, ongelmanratkaisua ja palveluprosessien jatkuvaa parantamista.

Keusotessa mitataan säännöllisesti työelämän laatua nk. Syke -kyselyllä. Työelämän laadun mittaaminen on jatkuva toimintatapa ja sen viitekehysten, tulosten tulkinnan ja niiden perusteella määriteltävien kehittämistavoitteiden mukaisesti järjestetään sekä yleistä että kohdennettua koulutusta esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimiville.

4.1.6 Työhyvinvointi- ja työturvallisuusosaaminen

Työhyvinvointipalveluiden ja työsuojelun toimijoiden toteuttamilla koulutuksilla tavoitellaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta ennakoivaa työtötettä.

Työhyvinvointikortti-koulutukset

Koulutukset aloitettiin vuonna 2023 ja niitä jatketaan vuonna 2024 Keusoten sisäisenä koulutuksena. Vuonna 2024 osa koulutuspäivistä suunnataan esihenkilötyötä tekeville, jotta he saavat koulutuksellista tukea oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointikortti-koulutuskokonaisuus on päivän kestävä koulutus, joka koostuu seuraavista teemoista:

- Mistä työhyvinvointi rakentuu?
- Mitä voimavaroja ja kehittämistarpeita työpaikalla on?
- Miten johtamisella ja työyhteisön keinoin parannetaan työhyvinvointia?
- Miten hallitaan kuormitusta sekä tuetaan terveyttä ja toimintakykyä?

Ergonomiaohjaajakoulutus

Koulutuksen tarkoituksena on lisätä ergonomiosaamista työyksiköissä. Koulutus on suunnattu työsuojelupareille. Koulutuksessa käsitellään ergonomiaa sekä fyysisen ergonomian että aivoergonomian näkökulmista.

Henkilöturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteessa-verkkokurssi

Verkkokurssi antaa perustietoa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille henkilöturvallisuudesta, asiakasväkivallan ennaltaehkäisystä sekä uhkaavien tilanteiden hallinnasta. Kurssi käsittelee asiakasväkivallan uhkaa työturvallisuuslainsäädännön näkökulmasta. Koulutus on osa perehdytysohjelmaa ja sitä suositellaan kaikille asiakas- ja potilastyötä tekeville keusotelaisille.

4.2 Laatu- ja valvontaosaaminen

SHQS-standardi (Social and Health Quality Standard) on valittu Keusoten laadun viitekehyyksi. Keusoten kaikissa palveluissa toteutetaan vuosittain säännöllisesti itsearviointit SHQS-arviointikriteeristöllä, joka edellyttää SHQS-Laatuohjelman tuntemista sekä Laatuportti-järjestelmän käytön osaamista.

SHQS-laatuohjelman koulutukset

Koulutuksessa käydään läpi SHQS-standardin rakenne ja sisältö, standardin käyttö itsearviointien välineenä ja kehittämistyön tukena sekä perehdytään Laatuporttiin itsearviointien toteuttamisen työkaluna. Kohderymänä ovat uudet SHSQ-laatuohjelman piiriin tulevien palveluiden esihenkilöt ja valitut henkilöstön edustajat. Koulutukseen voivat osallistua myös uudet esihenkilöt tai kertausta SHQS-laatuohjelmasta tarvitsevat henkilöt, esimerkiksi itsearviointien vastuuhenkilöt.

SHQS-laatuohjelman mukainen sisäisen auditoijan koulutus (SAKO)

Labqualityn koulutuksessa käydään läpi sisäisen auditoinnin keskeiset käsitteet ja menettelyt, sisäiset auditoinnit osana organisaation laadunhallintajärjestelmää, SHQS-standardin mukaisen sisäisen auditoinnin vaatimukset, sisäisen auditoinnin suunnittelu, toteutus ja raportointi, havainnot vaatimuksenmukaisuudesta auditoinnissa ja näytön varmistaminen, prosessien auditoinnin erityispiirteet sekä sisäisen auditoijan rooli ja eettiset periaatteet. Kohderymänä kaikki sisäisestä auditoinnista kiinnostuneet ja koulutuksen jälkeen sisäisiä auditointeja toteuttavat työntekijät.

IMS-järjestelmän koulutukset

IMS-järjestelmä (Integrated Management System) on laadunhallinnan ohjelmisto, jossa keskeisiä toiminnallisuuksia ovat dokumenttien hallinta, organisaatiotasosten käsikirjojen koostaminen ja prosessien kuvaaminen. Vuoden 2024 aikana IMS-järjestelmän koulutuksia pidetään prosessien kuvaamisesta, dokumentit-, mittarit- ja raportit-osion käytöstä, käsikirjat-osion perehdytyksestä sekä järjestelmän peruskäytöstä. Koulutukset ovat suunnattu asiantuntijoille, esihenkilöille, hallinnon työntekijöille ja kaikille niille henkilöille, jotka käyttävät IMS-järjestelmää työnsä tukena.

4.2.1 Omavalvonta-osaaminen

Sote-järjestämislaissa (612/2021) 40 §:ssä säädetään, että Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen on toiminnassaan varmistettava omavalvonnalla tehtäviensä lainmukainen hoitaminen ja tekemiensä sopimusten noudattaminen. Tehtävien ja palvelujen omavalvonta on toteutettava osana niiden järjestämistä ja tuottamista.

Omavalvontasuunnitelman toteutumisen seuranta ja raportointi

Koulutus terveystalouden esihenkilöille omavalvontasuunnitelman toteutumisen seurantaan ja raportointiin, mikä on uusi velvoite terveystalouden palveluyksiköille. Palveluyksiköillä on velvollisuus seurata omavalvontasuunnitelmassa kuvatun toiminnan toteutumista ja seurannassa havaitut puutteellisuudet on korjattava. Seurannasta on tehtävä selvitys ja sen perusteella tehtävät muutokset on julkaistava neljän kuukauden välein julkisessa tietoverkossa. Koulutuksessa käydään läpi Keusoten toimintamalli ja lomakepohja, jota yksiköt käyttävät raportoinnissaan.

Omavalvonnan koulutus

Koulutus sosiaali- ja terveystalouden esihenkilöille ja henkilöstölle. Koulutuksessa käydään läpi omavalvonnan tarkoitusta ja merkitystä sosiaali- ja terveystalouden arjessa. Ennen koulutusta toteutetaan esihenkilöille kysely, jolla selvitetään, mistä omavalvontaan liittyvistä asioista he kokevat tarvitsevansa lisätietoa. Koulutuksen sisältö suunnitellaan vastausten pohjalta. Koulutus toteutetaan laatimalla itseopiskeluvideo.

4.3 Talousosaaminen

Taloustaloudet tuottavat henkilöstölle erilaisia talouteen liittyviä koulutuksia, jotka kohdennetaan oikeille kohderyhmille. Koulutukset tuotetaan taloustalouden henkilöstön omana toimintana.

Koulutusta tullaan järjestämään tarvelähtöisesti ostolaskujen käsittelyyn, talouden seurantaan tai muihin talousasioihin liittyviin kysymyksiin.

4.4 Hankintaosaaminen

Hankintapalvelut järjestävät henkilöstölle koulutusta sote-palveluhankintojen toteuttamiseen. Koulutuksessa käydään läpi julkisten hankintojen perusasiat. Koulutuksessa käsitellään muun muassa hankinnan arvon laskeminen, soveltuvuus- ja vähimmäisvaatimusten asettaminen sekä tarjouspyynnön tekeminen.

4.5 ICT-osaaminen

Henkilöstön ict-osaamista on tärkeää pitää yllä eri käyttäjäryhmien osalta ja heille järjestetään kohdennettua koulutusta eri aihepiireihin liittyen.

Asianhallintaosaaminen

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen CaseM asianhallintajärjestelmässä käsitellään saapuvia asioita esim. tietopyyntöjä, muistutuksia, kanteluja, lausuntoja, korvauksia. Järjestelmän avulla viranhaltijat laativat, valmistelevat, hyväksyvät ja julkaisevat viranhaltijapäätöksiä. Järjestelmässä hallinnoidaan Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen toimielimien esityslistat ja pöytäkirjat sekä järjestetään toimielimien sähköiset kokoukset. CaseM asianhallinnan sähköisenä allekirjoituspalveluna toimii eSignature.

Vuoden 2024 aikana CaseM asianhallinnan koulutuksia pidetään järjestelmän esittelyyn, asiakirjan liittämistä asialle, viranhaltijapäätöksen valmisteluprosessista, julkaisulain mukaisen tiedonsaantipyynnön käsittelystä, muistutuksen teknisestä käsittelystä, päätösehdotuksen valmistelusta, eSignaturen esittelystä ja käsittelystä sekä asiakirjojen virallisesta jakelusta. Koulutuksia järjestetään edellä mainittujen lisäksi myös tarvelähtöisesti.

Asiakas- ja potilastietojärjestelmät

Tietohallintopalvelut järjestävät koulutuksia asiakas- ja potilastietojärjestelmien (mm. Pegasos-OMNI360, ProConsona-OMNI360 ja WinHIT) sekä näiden liitännäisjärjestelmien osalta potilas- ja asiakastyötä tekeväälle henkilöstölle täydennyskoulutuksina sekä uusien työntekijöiden koulutuksina. Jokaisen asiakas- ja potilastyössä toimivan tulee osata tehdä kirjauksia järjestelmään lain edellyttämällä tavalla. Koulutusten painopiste on järjestelmien teknisessä käytössä.

Tiedonhankinta ja tuen pyytäminen

Koko henkilöstön tulee osata hakea tietoa Keusoten intranetistä ja tehdä tukipyyntöjä itsepalveluportaali Jelpin kautta. Näitä taitoja tuetaan koulutuksellisin keinoin.

Perustietotekniikka (mm. O365)

Keusotessa toimitaan digitaalisessa ympäristössä ja monien työ on itsenäistä ja vaatii perustietoteknisiä taitoja. Tietohallintopalveluiden tehtävänä on ylläpitää ja kehittää henkilöstön perustietoteknistä osaamista koulutuksellisin keinoin.

M365-työkalujen hyödyntäminen ja tietoturvallinen työskentely M365-ympäristössä

M365-ympäristössä toimiminen on nykypäivää jokaisen työntekijän päivittäisessä työssä. Työkalut ovat saatavilla, mutta niitä on tärkeää myös osata hyödyntää tehokkaasti ja tietoturvallisesti. Työvälineiden tietoturvallisen käytön koulutusta tietohallintopalvelut toteuttavat yhteistyössä tietosuojavastaavien kanssa.

Toimialariippumattomien tietojärjestelmien käytön koulutukset

Tietohallintopalveluiden vastuulle kuuluu osa Keusotessa käytössä olevista toimialariippumattomista tietojärjestelmistä (muut kuin asiakas- ja potilastietojärjestelmät). Näiden koulutuksen järjestämisestä vastaa tietohallintopalvelut ja koulutusta tullaan järjestämään tarvelähtöisesti. Tarve voi olla hyvin erilainen riippuen järjestelmästä.

Power BI service koulutukset

Organisaation sisäisten Power BI koulutuksen kokonaisuutta koordinoi Keusoten It-arkkitehdit. Koulutuksia järjestetään säännöllisesti vuosittain koko organisaatiolle.

Koulutuksen tavoitteena on tarjota osallistujalle perustason ymmärrys siitä, minkälainen ohjelma Power BI on ja missä sitä kannattaa hyödyntää. Tavoitteena on myös tarjota osallistujalle tarvittavat taidot julkaistujen sovellusten tarkasteluun sekä niiden hyödyntämiseen. Tämän lisäksi on itseopiskeluvideoita, joiden tarkoituksena on kasvattaa organisaation ammattilaisten ymmärrystä tiedolla johtamisesta ja sen arkkitehtuurista. Power BI raportointityökalun käytön aloittamiseen on tarjolla videoita ja kirjallista materiaalia.

Datavastaavien koulutukset

Datavastaaville ja henkilöille, joiden työnkuvaan kuuluu ymmärtää datahallinnan toimintatapoja esimerkiksi tietohallinnon edustajille, järjestetään koulutusta datahallinnasta sekä raportoinnin hallinnan toimintamallista.

4.6 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

TKI-palveluiden osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2024 ovat tutkimustieto hyötykäyttöön -toimintamallin vahvistamisessa yhteistyössä Helsingin yliopisto Uhealth-hankkeessa ja hanketyöskentelyn osaamisen vahvistamisessa. Koulutuksissa hyödynnetään hyvinvointialueiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Koulutuksista osa toteutetaan sisäisinä ja osa ulkopuolisina koulutuksina.

4.6.1 Hankerahoituksella toteutettavat koulutukset

Prosessiarkkitehtuurin systemaattinen rakentaminen ja muutosjohtamisen koulutukset osana lisärahoitushanketta (2024–25) omistajuus- ja vastuunäkökulmasta.

Vaikuttavuuden mittaamiseen liittyvät koulutukset toteutetaan vuonna 2024 ensisijaisesti poliittisille päättäjille, johdolle ja henkilöstölle hankesuunnitelman mukaisesti.

Keusoten sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kirjaamiskäytäntöjä yhtenäistetään THL:n ja kansallisten määritysten mukaisiksi. Tarkoituksena on helpottaa ammattilaisten työtä sekä parantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta. Yhtenäistäminen parantaa myös kirjaamisen kautta saatavaa tietoa, jonka avulla hyvinvointialueen tiedolla johtamisen

mahdollisuudet kehittyvät. Keusotessa laaditaan sosiaali- ja terveydenhuollon kirjaamisen käsikirja, jonka tarkoituksena on luoda yhtenäiset kirjaamisohjeet. Käsikirjan ohjeiden jalkauttamiseksi laaditaan koulutussuunnitelma, joka toimii jatkossa perehdytyksen tukena.

Kestävä kasvu –hanke (RRP) järjestää lisäksi useita hankkeen kehittämistoimenpiteisiin ja niiden implementointiin liittyviä koulutuksia muun muassa mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä perhekeskuspalvelujen ja opiskeluhuollon henkilöstölle. Hankkeen järjestämät koulutukset toteutetaan hankkeen rahoituksella.

4.7 Viestintäosaaminen

Vuoden 2024 tavoitteena on lisätä viestinnän selkeyttä, ymmärrettävyyttä ja saavutettavuutta sekä vahvistaa organisaation viestintäosaamista muutos- ja kriisitilanteissa.

Hyvinvointialueen viestintää tehdään vuonna 2024 jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä, johon vaikuttavat viestinnän megatrendit ja erilaisiin muutoksiin ja kriisitilanteisiin varautuminen. Hyvinvointialueen toimintaympäristössä erityisesti tämänhetkisessä maailmantilanteessa muutoskyvykkyys ja kriiseihin varautuminen korostuvat myös viestinnän osaamisen kehittämisen painopisteinä. Keskeinen tavoite vuonna 2024 onkin vahvistaa osaamista muutos- ja kriisiviestinnässä.

Toinen keskeinen tavoite vuonna 2024 on parantaa viestinnän selkeyttä ja saavutettavuutta sekä verkkopalveluiden käyttökokemusta. Lainsäädäntö velvoittaa hyvinvointialuetta tekemään saavutettavaa viestintää ja kaikkien Keusoten digitaalisten palveluiden tulee olla saavutettavia. Juridisen veloitteen lisäksi saavutettavuus on ensisijaisen tärkeä viestinnän laadun mittari: kaikki hyvinvointialueen kohderyhmät ja asiakassegmentit hyötyvät helposti saavutettavasta ja ymmärrettävästä viestinnästä.

Lähtökohtaisesti koko Keusoten henkilöstöllä tulee olla osaamista tehdä saavutettavaa viestintää. Koko henkilöstöä suositellaan käymään itseopiskeluna verkkokurssit, joissa käsitellään saavutettavuutta ja digipalvelulain vaatimuksia, opetetaan tekemään saavutettavia asiakirjoja ja kirjoittamaan hyvää ja selkeää virkakieltä. Lisäksi vuonna 2024 saavutettavuuskoulutuksissa keskitytään erityisesti verkkosivuston käyttökokemuksen parantamiseen ja päätöksenteon asiakirjojen saavutettavuuteen.

Nettareille, Keusoten oto-viestijöille, järjestetään sisällöntuotannon koulutuksia, joissa panostetaan selkeän ja ymmärrettävän viestinnän tekemiseen. Nettareille järjestetään tukea ja koulutuksia jatkuvana palveluna viestintäpalveluiden toimesta, ja lisäksi heille järjestetään koulutusta ulkopuolisen kouluttajan vetämänä.

Nettareilla, joita on yhteensä noin 200, on iso rooli verkkosivuston, intranetin ja some-viestinnän sisällöntuotannossa. Iso osa erityisesti Keusoten palveluita koskevista

sisällöistä on juuri Nettareiden tekemiä. Nettareiden osaamisen kehittämällä on merkittävä vaikutus Keusoten asiakasviestinnän laatuun ja siten koko myönteisen asiakaskokemuksen muodostumiseen.

Edellä kuvattujen keskeisten tavoitteiden lisäksi Keusoten henkilöstölle järjestetään koulutusta asiakaslähtöisen viestinnän tekemisestä ja viestinnän strategisten linjausten soveltamisesta. Kummankin tavoite on lisätä henkilöstön osaamista myönteisen asiakaskokemuksen luomisessa.

4.8 Turvallisuusosaaminen

Turvallisuusosaaminen on osa ammattitaitoa ja elintärkeää käytännön työtehtävissä. Turvallisuusosaamisen kartuttamisen myötä on mahdollista hallita vahvemmin arjen turvallisuustilanteita sekä saada riskienhallintaan syvempää ja laadukkaampaa otetta sekä kartuttaa varautumista haastaviin häiriötilanteisiin. Yhteisö- ja itseohjautuvuuden merkitys korostuu turvallisuuden parantamistyössä, sillä toimiminen yhteisöohjautuvasti luo vahvan konkreettisen turvallisuuden tunteen ja kokemuksen riskien hallinnasta sekä uhkien ja vaarojen poissaolosta.

Tietyt turvallisuuskoulutukset järjestetään jatkumona. Tällaisia ovat esimerkiksi alkusammutus-, ensiapu-, tietosuoja-, uhka- ja väkivaltilanteet sekä tietoturvakoulutukset. Koulutusosakokonaisuudet voivat näin jakaantua useammalle vuodelle. Vuoden 2024 turvallisuuskoulutustarjonnan kautta kehitetään ja ylläpidetään arjen työturvallisuuden osaamista sekä vastataan lainsäädäntövelvoitteisiin sekä riskienhallinnan ja sisäisen asiakaspalautteen kautta näkyviin tulleisiin osaamisvajaisiin.

Turvallisuuskoulutusten vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti ja koulutustarjontaa kehitetään sen mukaisesti.

4.8.1 Alkusammutus- ja turvallisuuskävelyosaaminen

Pelastuslaki 14 § ohjaa rakennusten omistajaa, haltijaa sekä toiminnanharjoittajaa osaltaan. Laki edellyttää, että edellä mainittujen on ehkäistävä tulipalojen ja vaaratilanteiden syntymistä. Lisäksi on varauduttava tulipalojen sammuttamiseen ja muihin pelastustoimenpiteisiin, joihin omatoimisesti kyetään.

Vuoden 2024 aikana jatketaan alkusammutuskoulutuksien teoria- ja käytännönharjoittelua. Alkusammutuskoulutuksen kohderyhmänä on koko Keusoten henkilöstö.

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.

Vuoden 2024 aikana järjestetään turvallisuuskävelykoulutus henkilöille, joiden vastuulle turvallisuuskävelyiden toteuttaminen kuuluu. Turvallisuuskävelykoulutuksessa kouluttaja valmentaa osallistujia siten, että heillä on koulutuksen suoritettuaan valmiudet suunnitella ja suorittaa turvallisuuskävelyitä itsenäisesti sekä kirjata tarvittavat suoritteet IMS-järjestelmään.

4.8.2 Virve-osaaminen

Virve-puhelinten käyttämiseen koulutetaan teorian ja simulaatioharjoittelun avulla. Koulutusta varten on hankittu erillinen tetra-sim-simulaatio koulutusympäristö, jonka avulla osaamista ja käyttövarmuutta saadaan tehokkaasti kasvatettua.

Turvallisuustiimi järjestää käytännönharjoitteluita yksiköille etukäteen sovittuna ajankohtana. Harjoitukseen osallistuville lähetetään etukäteen harjoituksen kulku, joka käydään myös kokonaisuudessaan läpi kyseisellä harjoitushetkellä.

4.8.3 Ensiapuosaaminen

Ensiapuvalmius on osa työpaikan turvallisuutta ja ensiapuosaamisella huolehditaan tarvittavan ensiavun järjestämisestä työntekijöille ja muille työpaikalla oleville henkilöille. Työpaikoilla pidetään näkyvillä, ketkä ovat ensiaputaitoisia henkilöitä.

Työpaikkaselvityksen yhteydessä työterveyshuolto arvioi työpaikan tapaturmariskin tason ja suosittelee sen perusteella ensiapukoulutusta ja -välineitä. Työpaikalla tulee olla työpaikan työntekijämäärään, olosuhteisiin ja toimintaan nähden riittävästi ensiaputaitoisia henkilöstöä ja asianmukainen ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteita varten.

Keusote ja Keski-Uudenmaan työterveys järjestävät Keusoten henkilöstön ensiapukoulutuksia säännöllisesti ja vuosittain. Ensiapukoulutuksia järjestetään henkilöstön lakisääteisen ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi. Tavoitteena on, että vähintään viisi prosenttia henkilöstöstä on saanut koulutuksen kertauskoulutuksineen. Esihenkilöt vastaavat koulutuspaikkojen jakamisesta Keusoten yhteisten ohjeiden mukaisesti.

Lakisääteisen ensiapuvalmiuden lisäksi osalla toimintayksiköistä on tarve ylläpitää henkilöstön laajempaa ensiapuosaamista. Keusoten asiakas- ja potilasturvallisuus -työryhmä tulee linjaamaan ensiapukoulutuksiin hakeutumisen perusteita. Näiden linjausten perusteella Osaamisen kehittämisen palvelut kilpailuttavat keskitetysti

lakisääteisen ensiapuvalmiuden varmistamisen ylittävät EA1 ja hätäensiapu -koulutusten palveluntuottajat vuoden 2024 osalta. Palvelualueet voivat valita näistä kilpailutetuista palveluntuottajista tarpeisiinsa sopivimmat ja sopia tämän jälkeen suoraan koulutuksen hankinnasta palveluntuottajan kanssa. Kustannukset kohdistetaan palvelualueen omaan koulutusbudjettiin ja palvelualue vastaa itse koulutusten käytännön järjestelyistä.

4.8.4 Tietosuoja- ja tietoturvaosaaminen

Tietosuoja- ja tietoturvaosaamisen keskeisimmät vaatimukset tulevat muun muassa EU-tietosuoja-asetuksesta, tietosuojalaista, tiedonhallintalaista sekä useasta eri erityislaista. Kaikilla, jotka työssään käsittelevät henkilötietoa ja erityisesti arkaluonteista tietoa, tulee olla riittävä osaaminen ja perehdytys tietojen käsittelyyn ja tietoturvaan.

Keusotessa on käytössä tietosuojan ja tietoturvan oppimisympäristö Navisec, jossa jokaisella työntekijällä on organisaatiossa tehdyn linjauksen mukaisesti velvoite osoittaa osaamisensa tietosuoja- ja tietoturvatenttien muodossa vuosittain. Kaikki suoritukset tallentuvat järjestelmään ja esihenkilöt seuraavat oman yksikkönsä tilannetta säännöllisesti.

Vuoden 2024 yleisten tietosuoja- ja tietoturvakoulutusten painotuksessa tullaan huomioimaan tietosuojan perusasioita, tulevia lainsäädännön muutoksia ja niiden vaikutuksia toimintaan, mutta myös tietojen kalastelun ja kyberhyökkäysten lisääntyessä on nähty tärkeäksi huomioida koulutuksissa tämä kokonaisuus. Lisäksi pilvipalveluiden ja tekoälyn käyttöön haetaan laajempaa osaamista koulutusten avulla.

4.8.5 Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy- ja hallintaosaaminen

Henkilöturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteissa-verkkokurssi antaa perustietoa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille henkilöturvallisuudesta, asiakasväkivallan ennaltaehkäisystä sekä uhkaavien tilanteiden hallinnasta. Kurssi käsittelee asiakasväkivallan uhkaa työturvallisuuslainsäädännön näkökulmasta. Koulutus on osa yleistä perehdytysohjelmaa ja sitä suositellaan kaikille asiakas- ja potilastyötä tekeville keusotelaisille.

4.8.6 Asiakas- ja potilasturvallisuusosaaminen

Asiakas- ja potilasturvallisuuden osaamisen kehittämiseksi on kaikkien käytössä olevat Potilasturvaportin verkkokoulutuskokonaisuudet.

Asiakasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutus

Koulutus on suunnattu erityisesti avohuollossa työskenteleville sosiaalipalvelujen työntekijöille, kuten sosiaalityöntekijöille ja -ohjaajille, perhetyöntekijöille, palveluohjaajille ja kehitysvammaohjaajille.

Asiakas- ja potilasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutus

Koulutus on suunnattu välittömässä asiakas- ja potilastyössä toimiville sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille, jotka työskentelevät laitoshoidossa sekä terveydenhuollon vastaanottopalveluissa. Koulutus tarjoaa perustietoa ja käytännön toimintatapoja asiakas- ja potilasturvallisuuden edistämiseen omalla työpaikalla.

Asiakas- ja potilasturvallisuutta taidolla tukitoiminnot -verkkokoulutus

Koulutus on tarkoitettu välittömässä ja välillisesti asiakas- ja potilastyössä toimiville tukipalvelujen ammattilaisille, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. Koulutus tarjoaa perustietoa ja käytännön toimintatapoja asiakas- ja potilasturvallisuuden edistämiseen omalla työpaikalla.

Edellä mainitut koulutukset ovat pakollisia koulutusten kohderyhminä oleville sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille, ja ne tulee suorittaa viiden vuoden välein.

Lisäksi Potilasturvaportissa on mahdollista suorittaa seuraavat verkkokoulutukset asiakas- ja potilasturvallisuusosaamisen lisäämiseksi:

- Isbar-menetelmä turvalliseen tiedonkulkuun
- Johdanto laiteturvallisuuteen
- Asiakkaan ja potilaan tunnistaminen
- Asiakas- ja potilasturvallisuusriskien hallinta
- Vaaratapahtumien raportointi
- Vakavien vaaratapahtumien käsittely
- Väsymysriskien hallinta.

Asiakas- ja potilasturvallisuuden vaaratilanneilmoittamisen (HaiPro) koulutukset

HaiPro-järjestelmä on kaikkien työntekijöiden käytössä oleva asiakas- ja potilasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointityökalu. Vaaratilanteen ilmoittajan koulutus on tarkoitettu koko Keusoten henkilöstölle. Käsittelijän ja raportoijan koulutukset ovat kohdistettu omille kohderyhmille, esimerkiksi esihenkilöille. Koulutuksia toteutetaan tarvelähtöisesti livekoulutuksina sekä itseopiskeluvideoiden muodossa.

4.8.7 Työturvallisuusjärjestelmäosaaminen

WPro-järjestelmä on kaikkien työntekijöiden käyttöön tarkoitettu työturvallisuusjärjestelmä, jolla voidaan tunnistaa ja puuttua työturvallisuutta vaarantaviin tekijöihin sekä toteuttaa riskienarvioinnin kokonaisuutta.

Vuoden 2024 aikana työsuojeluvaltuutetut järjestävät esihenkilöille tarvelähtöisesti koulutusta vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin. Tämän lisäksi työturvallisuusilmoitusten ja työtapaturmailmoitusten käsittelyyn on tarjolla koulutusta työhyvinvointikoordinaattoreiden järjestämänä.

4.8.8 Lääkinnällisten laitteiden osaaminen

Kliiniset tukipalvelut koordinoi Keusoten lääkinällisiä laitteita ja vastaa koulutusten järjestämisestä. Keskeisenä koulutustavoitteena on lisätä lääkintälaittevastaavien osaamista laitteiden turvalliseen käyttöön ja turvallisen käytön ohjaamiseen toimintayksikössä. Laittevastaavien verkosto kokoontuu kerran kuukaudessa, jossa tarjotaan koulutusta eri aihealueista. Laittevastaavien osaamista lisätään laitteiden osaamisen varmistamiseen ja laitelupajärjestelmään sekä laiterekisterin ylläpitämiseen ja hyödyntämiseen.

4.8.9 Infektio- ja tartuntatauti osaaminen

Infektio- ja tartuntatautiyksikön (INTAR) järjestämien koulutuksien tavoitteena on lisätä ja ylläpitää tartuntatautien torjunnan ja rokotustoiminnan osaamista ja parantaa potilas- ja asiakasturvallisuutta.

INTAR:in järjestämien koulutuksien painopisteet vuonna 2024 ovat käsihygieniasimulaatiot, huuhtelu- ja desinfiolaitteen oikea käyttö, toimenpide aseptiikka, hygieniavastaavien check-listakoulutus. Kesäsjaisille järjestetään koulutusta käsihygieniasta. INTAR:in vastuulle kuuluvat myös kausirokotusten järjestäminen sekä matkailijoiden rokotukset, jonka vuoksi koulutusta järjestetään ennen kausirokotusten alkamista rokotuksiin liittyvistä asioista.

5 Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnittelu

Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnitelmat laaditaan alueittain kyseisen alueen osaamisen kehittämisen painopisteisiin ja osaamistarpeiden arviointiin perustuen. Koulutusten suunnittelussa huomioidaan kyseisellä palvelu- tai tulosalueella toimivat eri ammattiryhmät ja heidän erityiset koulutustarpeensa. Jokainen palvelu- ja tulosalue vastaa koulutusten suunnittelemisesta ja toteuttamisesta omien talousarvioidensa puitteissa.

5.1 Palvelu- ja tuloaluekohtaisen koulutussuunnittelun perusteet

Osaamistarpeiden arvioimisessa ja niiden perusteella tehtävissä koulutussuunnitelmissa tulee huomioida muun muassa terveydenhuollon (559/1994) ja sosiaalihuollon (817/2015) ammattihenkilöistä annetut lait sekä niiden asettamat velvollisuudet.

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 18 §:n mukaan ”terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen

täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.”

Sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 5 §:n mukaan ”Sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.”

Täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittymisestä säädetään myös sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021) 59 §:ssä. Sen mukaisesti ”hyvinvointialueen tulee seurata sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja, ammatillista kehittymistä ja huolehtia siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa on otettava huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.”

Jokaisella palvelu- ja tulosalueella on oma koulutusbudjettinsa, jonka puitteissa alueet suunnittelevat omaan substanssialaansa ja -osaamiseensa liittyvää koulutusta. Alueen johtotiimi hyväksyy aluekohtaiset koulutussuunnitelmat. Henkilöstöedustajille kohdenneet koulutussuunnitelmat laaditaan erillisesti sovitun käytännön mukaisesti.

5.2 Sosiaalihuollon lainsäädännön osaaminen

Täydennyskoulutusvelvollisuuden mukaisesti sosiaalihuollon osalta kiinnitetään erityistä huomiota voimassa olevan lainsäädännön tuntemukseen. Viranhoidossa (hallintotehtävän hoitamisessa) tulee noudattaa tarkoin sitä koskevaa lainsäädäntöä ja viranomaisen tulee toimia lain määrittelemissä rajoissa.

Lainsäädäntöön liittyvät koulutuskokonaisuudet ovat suunniteltu toteuttavaksi vuodesta 2024 eteenpäin. Koulutuskokonaisuudet pitävät sisällään:

- 1. Viranhaltijapäätökset ja hyvä hallintotapa:** perustus- ja hallintolaki, Keusoten hallinto- ja delegointisääntö, päätöksen valmistelu ja päätöksen sisältö- ja muotovaatimukset.
- 2. Yleislainsäädännön koulutus:** sosiaalihuoltolaki (1301/2014), asiakastietolaki (703/2023), asiakasasiakirjalaki (254/2015) ja asiakkaan asema ja oikeudet.
- 3. Erityislainsäädännön koulutus** iäkkäiden palvelut-, lapsiperheiden- ja työikäisten palvelut, lastensuojelu, vammaispalvelut, perheoikeudelliset palvelut ja päihde- ja mielenterveyspalvelut.

4. **Kirjaamiskoulutus (toteutetaan RRP2 osaprojektina):** sosiaalihuoltolaki (1301/2014), asiakasasiakirjalaki (254/2015) ja THL kansalliset määräykset rakenteellisesta kirjaamisesta.

Sosiaalihuollon lainsäädäntöön liittyvää koulutuskokonaisuutta täydennetään laatupalveluiden sekä tietosuojan ja -turvan järjestämällä koulutuksilla. Sosiaalihuollon lainsäädäntöön liittyvä koulutus soveltuu osittain myös terveydenhuollon henkilöstölle.

5.3 Lääkehoidon osaaminen

Lääkehoidon turvallisuus on tärkeä osa asiakas- ja potilasturvallisuutta. Lääkehoitoa toteuttavalta henkilöltä edellytetään lääkehoidon osaamista, joka muodostuu terveydenhuollon koulutuksen aikana ja täydentyy työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen kautta vastamaan työtehtävien vaatimuksia.

Turvallinen lääkehoito edellyttää niin tiedollista kuin käytännönsaamista, moniammatillista yhteistyötä ja saumatonta tiedonkulkua. Lääkehoidon koulutuksen tavoitteina ovat henkilöstön osaamisen varmistaminen ja ylläpitäminen. Täydennyskoulutuksessa voidaan hyödyntää muun muassa Terveysportin Oppiportin koulutuksia sekä farmasian asiantuntijapalveluiden ja HUS apteekin tuottamia lääkehoidon koulutuksia.

Keusoten organisaatiotasoiseen lääkehoitosuunnitelmaan pohjautuvassa työyksikkökohtaisessa lääkehoitosuunnitelmassa kuvataan yksikön lääkehoidon prosessi ja työntekijän osaamisvaatimukset ottaen huomioon yksikön toimintaympäristö ja riskitekijät.

Jotta työntekijä voi toteuttaa vaativaa lääkehoitoa, hänellä tulee olla voimassa oleva lääkehoitolupa. Lupakäytännöt on määritelty lääkehoitosuunnitelmassa. Lääkehoitoon osallistuvan hoitohenkilöstön tulee päivittää lääkehoitolupansa viiden vuoden välien suorittamalla hyväksytysti LOVE lääkehoidon osaamisen verkkokoulutuksesta teoriaosiot ja mahdolliset Oppiportin koulutukset sekä antamalla käytännön osaamisestaan näytöt joko PKS-lääkelupakriteerien tai Keusoten omien kriteerien mukaan.

Farmasian asiantuntijapalvelut kouluttavat Keusoten lääkehoitoon osallistuvaa henkilöstöä tarjoamalla lääkehoidon perusteisiin liittyviä kertauskoulutuksia. Koulutukset käsittelevät lääkemuotoja ja antoreittejä ja riskilääkkeitä (huumausaineiksi luokiteltavat lääkevalmisteet, pääasiassa keskushermostoon vaikuttavat valmisteet, insuliinit, antikoagulantit). Lisäksi koulutusta tarjotaan esihenkilöille lääkelupaprosessiin liittyen.

Lääkitysturvallisuuteen liittyviä koulutuksia järjestetään vuoden 2024 aikana ennakoivan riskienhallinnan näkökulmasta hyödyntäen muun muassa Vaaratapahtuma-ilmoituksia.

5.4 Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)

5.4.1 Kliiniset tukipalvelut

Kliiniset tukipalvelut tuottavat Keusotea poikkileikkaavia palveluita, jolloin tarjottavat koulutukset ovat pääosin tulosalueille tarjottavia koulutuksia.

Alueellisessa painehaavapilotissa tullaan vuonna 2024 kouluttamaan Keusoten haavahoitajat ja haavavastaavat painehaavojen riskin tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja jo syntyneiden haavojen tehokkaaseen hoitoon. Pilotissa tullaan tekemään koulutusvideoita myös muun henkilökunnan käyttöön. Koulutusta tullaan tarjoamaan myös yksityisille kotihoidon ja asumispalveluiden palveluntuottajille.

Avannehoitajan asiantuntijakoulutus 30 op saadaan päätökseen keväällä 2024 kliinisten tukipalveluiden sairaanhoitajan osalta, jonka jälkeen sisäisenä koulutuksena tarjotaan avannepotilaan hoitotyön koulutusta avannepotilaiden kanssa työskenteleville hoitajille.

Hoitotarvikejakelu

Vuoden 2024 aikana hoitotarvikejakeluiden toimesta tullaan kouluttamaan sairaanhoitaja uroterapeutiksi tukemaan oman tiimin ja muiden yksiköiden osaamista yksilöllisten hoitosuunnitelmien tekemiseen ja oikeanlaisten tuotteiden käyttöön.

Hyrylän hoitotarvikejakelun varasto hoidetaan omana toimintana ja siihen liitetään valmiusvarasto. Kaksi lähihoitajaa koulutetaan hoitologistiikka osaajiksi. Koulutuksen tavoitteena on saada ymmärrystä varaston kehittämiseen logistisella työotteella huomioiden taloudellisuus ja turvallisuus.

Hoitotarvikejakelu kouluttaa ja jalkauttaa hoitotarvikejakeluohjeen ja- kriteeristön niille Keusoten yhteystyökumppaneille, jotka tekevät työssään hoitosuunnitelmia.

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö

Infektio- ja tartuntatautiyksikön henkilöstön koulutuksia ohjaa pitkälti tartuntatautilaki (1227/2026). Tartuntatautilain mukaan terveydenhuollon ja sosiaalihuollon toimintayksiköiden on torjuttava suunnitelmallisesti hoitoon liittyviä infektioita. Toimet on sovitettava yhteen potilasturvallisuutta edistävien toimien kanssa. Toimintayksiköiden pitää käyttää apunaan tartuntatautiin torjuntaan perehtyneitä terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) asiakas- ja potilasturvallisuusstrategian mukaisesti tavoitteena on vähentää hoitoon liittyviä infektioita.

Tartuntatautilain 9 §:n mukaan hyvinvointialue ohjaa ja tukee sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköitä ja kuntia lääketieteellisellä asiantuntemuksellaan tartuntatautiin torjunnassa, kehittää alueellisesti tartuntatautiin diagnostiikkaa ja hoitoa sekä selvittää epidemioita yhdessä kuntien kanssa. Hyvinvointialue varautuu poikkeuksellisten epidemioiden torjuntaan ja hoitoon sekä huolehtii hoitoon liittyvien infektioiden torjunnan kehittämisestä alueensa sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköissä.

INTAR:in henkilöstön osaamista ylläpidetään osallistumalla sekä hygieniahoitaja- ja infektioiden torjunnan koulutuspäiville että tartuntatautipäiville, tuberkuloosikoulutuksella ja esihenkilöntyön koulutuksella. Lisäksi vuoden 2024 aikana henkilöstö osallistuu HUS-yhtymän tarjoamiin klinisiin koulutuksiin.

Infektio- ja tartuntatautiyksikön järjestämistä koulutuksista Keusoten henkilöstölle käsitellään tarkemmin luvussa 5.9 Infektio- ja tartuntatauti osaaminen.

Farmasian asiantuntijapalvelut

Farmasian asiantuntijapalveluiden henkilöstön koulutuskokonaisuus vuonna 2024 keskittyy lääkehoidon arviointiosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tässä hyödynnetään omia tulosyksikön sisäisiä potilastapaus-koulutustapahtumia sekä mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi Farmasian oppimiskeskuksen tarjoamia kursseja.

Farmasia asiantuntijapalveluiden toimesta koulutetaan Keusoten henkilöstöä lääkehoidon osaamiseen, jota käsitellään tarkemmin luvussa 6.3 Lääkehoidon osaaminen.

5.4.2 Kuntoutuspalvelut

Kuntoutuspalveluiden ammattilaiset, jotka pääosin työskentelevät fysio-, toiminta- ja puheterapeutteina, työskentelevät eri ikä- ja asiakasryhmien parissa. Vuoden 2024 tavoitteena on laatia yhdessä Kuntoutuspalveluiden henkilöstön kanssa koulutusten vuosikello, joka tukee koulutussuunnitelman toteuttamista.

Vuoden 2024 pääpaino koulutussuunnitelmassa on lisätä yleistä kuntoutusosaamista, jolla voidaan saavuttaa alueellinen yhdenmukaisuus kuntoutuspalveluluissa. Vuodelle 2024 on suunniteltu moniammatilliselle henkilöstölle kohdennettu geriatrisen koulutuksen kokonaisuus, joka pääosin toteutetaan Keusoten omien ammattilaisten toimesta. Lisäksi henkilöstölle järjestetään koulutusta ensiapuun ja kirjaamiseen.

RRP2-hankkeen myötä tapahtuu toiminnan kehittämistä muun muassa toimintakykyä edistävässä työotteessa ja kaatumisen ehkäisyssä. Näihin nivoutuu erilaisia koulutuksia, jotka ulottuvat eri tulosalueille lisäten osaamista ja yhteistyötä.

5.4.3 Keusoten kuntoutuskeskus

Vuonna 2024 Keusoten kuntoutuskeskuksessa toteutetaan Kuntoutuksen laatuvuosi 2024. Laatuvuosi tulee sisältämään runsaasti moniammatilliselle kohderyhmälle räätälöityjä kuntoutuskoulutuksia ja koulutuskokonaisuuksia. Koulutukset toteutetaan kahden viikon välein moniammatillisella koulutusajalla. Koulutusten järjestämisessä hyödynnetään ensisijaisesti runsasta sisäistä osaamista. Koulutukset jaetaan myös muihin Tepasan ja Ikvän yksiköihin. Osana Kuntoutuksen laatuvuotta 2024 ja RRP2 hankkeen tavoitteita kuntoutuskeskuksessa päivitetään kuntoutuksen vaikuttavuuden mittaristo.

Kuntoutuskeskuksen henkilöstö osallistuu Keusoten sisäiseen Virtaa ammattimaiseen asiakaspalveluun -koulutuskokonaisuuteen tammikuussa 2024. Muiden koulutusten

järjestämisessä hyödynnetään Keusoten sisäisesti järjestämiä koulutuksia sekä hyvinvointialueen ulkopuolista koulutustarjontaa. Lääkäreiden koulutuksissa hyödynnetään vuoden 2024 aikana laadittavaa kuntoutuksen koulutuspolkua.

5.4.4 Sairaalapalvelut

Sairaalapalveluissa jatkuvia koulutusteemoja lakisääteisten koulutusten lisäksi ovat elvytyskoulutus ja palliatiivinen koulutus. Sairaalapalveluissa on elvytyskouluttajakoulutuksen käyneitä sairaanhoitajia, jotka pitävät säännöllisiä elvytyskoulutuksia alueellisesti Sapan yksiköissä. STM:n laatusuositusten mukaisesti tavoitteena on, että jatkossa 50 % palliatiivisen keskuksen henkilöstöstä on suorittanut palliatiiviset erikoistumisopinnot.

Näiden teemojen lisäksi ammatillista koulutusta järjestetään ennalta sovittujen aihepiirien ympärille. Vakioimme tiettyjen mittaristojen käytön (Isbar, News, kipumittaristot, painehaava, Vipscore) osaksi päivittäistä hoitotyötä. Näistä järjestetään koulutuksia. Käypähoito suosituksia ja Hotuksen hoitosuosituksia hyödynnetään jatkossa yhä enemmän. Uusimmat suositukset esitellään sovitusti sairaalapalveluiden yhteiskokouksessa, sitä mukaan, kun niitä on julkaistu.

Lääkäreiden koulutusten suunnittelua ohjaa pitkälti yliopiston ja hyvinvointialueen välisen koulutuspaikkasopimuksen sisältö. Toimipaikkakoulutusta keskeisistä terveyskeskustyön teemoista järjestetään pääsääntöisesti viikoittain. Osa siitä on moniammatillista ja kohdentuu lääkäreiden lisäksi hoitotyön ja kuntoutuksen ammattilaisille. Lisäksi jatkokoulutettavilla yleislääketieteen erityiskoulutus-vaihetta (YEK) suorittavilla lääkäreillä on ohjausta, josta osa toteutuu säännöllisesti ryhmämuotoisena. Toimipaikan ulkopuolisiin koulutuksiin pääsy pyritään turvaamaan, kun ne tukevat lääkärin työtä. Keskiviikkoamujen koulutukset on tarkoitettu YEK-vaiheen lääkäreille, kandeille ja amanuensseille. Torstai-iltapäivän koulutukset on tarkoitettu kaikille sairaalapalveluiden lääkäreille. Lisäksi kerran kuussa järjestetään omaa koulutusta erikoistuville lääkäreille.

Sairaalapalveluissa koulutuksia koordinoi ylilääkäri, koulutusvastaava lääkäri, koordinoiva hoitotyön esihenkilö, hoitotyön esihenkilö ja kliininen asiantuntija. Jatkossa koulutukset suunnitellaan vuosikelloon, jolloin koulutuksiin osallistuminen voidaan hyvissä ajoin ennakoida myös henkilöstön työvuorosuunnittelussa. Henkilöstön toiveita eri aihealueista on kuultu koulutusten suunnittelussa ja siten henkilöstöä on osallistettu koulutusten suunnitteluun. Koulutuksissa pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon yksiköissä jo olevaa sisäistä osaamista. Tämän lisäksi järjestetään myös ulkopuolisia koulutuksia. Henkilöstö osallistuu koulutuksiin oman mielenkiintonsa mukaisesti, tasapuolisuusperiaate huomioiden. Koulutuksista tehdään kooste, joka esitellään alueellisesti ja jaetaan sairaalapalveluiden yhteiselle Teams-alustalle, josta se on jokaisen luettavissa. Koulutusten toteutumista seurataan.

5.4.5 Vastaanottopalvelut

Vastaanottopalveluissa koulutustoiminnan kokonaisuutta koordinoi koulutusylilääkäri ja hoitotyön kliininen asiantuntija. Vastaanottopalveluissa koulutuksen kokonaisuus rakentuu pitkälti työssä oppimisen ja säännöllisen työpaikkakoulutuksen ja -harjoittelun varaan. Laajempia koulutuskokonaisuuksia ovat esim. diabeteksen, haavahoidon, akuuttihoiton ja lääkkeenmääräämiskoulutuksen kokonaisuudet. Vastuutehtäviin kouluttautuneiden hankkimaa tietoa ja taitoa jaetaan edelleen koko tiimin osaamisen vahvistamiseksi ja tiimin ajantasaisista osaamista ylläpidetään vastuutehtäviin kouluttautuneiden toimesta. Diabeteksen ja haavahoidon osaamisen tukena jatkavat myös diabetes- ja haavaverkosto.

Vastaanottopalveluiden sisäisiä hoitopolkuja rakennetaan. Näihin liittyen vahvistetaan henkilöstön osaamista keskeisistä kansansairauksista, kuten diabeteksen ja lihavuuden aiheuttamista riskeistä, sydän- ja verisuonisairauksista, keuhkosairauksista ja allergiologiasta, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyden häiriöistä unohtamatta kuitenkin akuuttihoiton osaamista ja potilaan tutkimista. Alueellisia hoitoketjuja rakennetaan rinnalla esimerkiksi uniapneapotilaan hoitoketju.

Vuoden 2024 alusta lähtien henkilöstön osaamista vahvistetaan suunnitelmallisesti käyttöön otettavalla vastaanoton koulutuksen vuosikellolla, jonka suunnitteluun ja toteutukseen osallistetaan henkilökuntaa. Vuosikello koostuu vastaanottopalveluiden omista koulutuksista, tiimitasoisista tietoiskuista sekä Keusoten omista ja ulkopuolisista koulutuksista. Tähän kokonaisuuteen liittyy osaamisen tunnistaminen ja ajantasainen materiaali työn tueksi sekä laadukas kirjaaminen. Kirjaamisen käsikirjan jalkauttaminen on osa kokonaisuutta. Säännöllisiä yksiköiden elvytys- ja ensiapuharjoituksia jatketaan vastuuhenkilöiden toimesta ja kipsausosaamista ylläpidetään. Lisäksi Keusoten tasoista osaamisen tunnistamista ja jakamista pyritään vahvistamaan yhteistyössä muiden yksiköiden kanssa.

Lääkäreiden koulutusten suunnittelua ohjaa pitkälti yliopiston ja hyvinvointialueen välisen koulutuspaikkasopimuksen sisältö. Toimipaikkakoulutusta keskeisistä terveyskeskustyön teemoista järjestetään pääsääntöisesti viikoittain. Osa siitä on moniammatillista ja kohdentuu lääkäreiden lisäksi hoitotyön ja kuntoutuksen ammattilaisille. Lisäksi jatkokoulutettavilla lääkäreillä (erikoistuvat, YEK-vaihetta suorittavat) on ohjausta, josta osa toteutuu säännöllisesti ryhmämuotoisena. Toimipaikan ulkopuolisiin koulutuksiin pääsy pyritään turvaamaan, kun ne tukevat lääkärin työtä.

5.4.6 Suun terveydenhuolto

Suun terveydenhuollossa vuoden 2024 koulutuksien painopisteet ovat säteilyturvallisuus, ensiapuvalmiudet ja kliinisen osaamisen varmistaminen.

Säteilylain (859/2018) mukaisesti suun terveydenhuollon säteilytoimintaan osallistuvien työntekijöiden on saatava säteilysuojeluun täydennyskoulutusta vähintään 20 tuntia viiden vuoden aikana. Säteilysuojelun täydennyskoulutusta järjestetään HUS yhteistyönä luento- ja itseopiskelumuotoisesti.

Hätäensiapuvalmiuksien ylläpitämiseen koulutetaan ensiapuvastaavia, jotka huolehtivat yksiköiden muiden työntekijöiden hätäensiapuvalmiuksista.

Kliinisen osaamisen varmistamiseksi järjestetään sisäistä luentokoulutusta omien ja ulkopuolisten luennoitsijoiden toimesta. Lisäksi tarjotaan mahdollisuutta osallistua Keusoten ulkopuolisiin koulutuksiin.

5.5 Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)

5.5.1 Kotona asumista tukevat palvelut

Ikäntyneiden kotona asumista tukevissa palveluissa on enenevässä määrin otettu käyttöön uusia palvelujen tuottamisen tapoja teknologisia ja etäpalveluratkaisuja hyödyntäen. Kestävän kasvun hankkeessa jatketaan sensoriteknologian hyödyntämistä asiakkaiden toimintakyvyn arvioinnissa ja seurannassa. Etäpalvelujen kehittäminen ja laajentaminen edellyttää jatkuvaa osaamisen uudistamista ja ylläpitämistä.

Kotona asumista tukevissa palveluissa lakisääteisyteen perustuvina koulutuksina järjestetään RAI-toimintakykymittariston käytön ja seurannan koulutuksia sekä lainsäädännön muutoksiin ja ohjeistuksiin, valvonnan uudistumiseen ja sosiaalihuollon päätöksentekoon liittyviä koulutuksia. Lain edellyttämä henkilöstön ensiapukoulutus jatkuu vuonna 2024. Toiminnan kehittämistä ja uusia toimintatapoja tukevien koulutusten lisäksi järjestetään substanssiosaamisen täydennyskoulutuksia. Substanssiosaamisen painopisteitä vuonna 2024 ovat haavahoidon asiantuntijan kouluttaminen, palliatiivisen ja saattohoitoasiakkaan hoidon sekä kivun hoidon osaamisen vahvistaminen, turvallisuuden huomioiminen asiakkaan kotona tehtävässä työssä ja uhkaavissa tilanteissa toimiminen. Esihenkilöiden työtä tuetaan työnohjauksellisella valmennuksella ja leaniin perustuvalla päivittäisjohtamisen koulutuksella.

5.5.2 Ympäri vuorokautiset palvelut

Ikäihmisten ympärivuorokautisten palveluiden koulutukset painottuvat vuoden 2024 aikana lakimuutosten merkitykseen palvelurakenteissa ja palvelun sisällön syventämiseen. Toisena painopisteenä voidaan nostaa hoitotyön substanssiosaamiseen ja asiakkaan kohtaamiseen liittyvät syventävät koulutukset, kuten ensiapu, haavanhoito ja aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen.

Asiakas- ja potilastietojärjestelmä OMNI360 on pääsääntöisesti käyttöön otettu. Uuden järjestelmän sujuvaan käyttämiseen sekä Kanta-/Kansa-arkistoon liittymiseen valmistautumiseen tarvitaan kirjaamiskoulutusta. Myös jo käytössä oleva RAI-järjestelmä sekä muut sähköiset järjestelmät edellyttävät kouluttautumista.

5.5.3 Vammaisten palvelut

Vammaislainsäädäntö on uudistumassa. Vammaissosiaalityössä tarvitaan vuoden 2025 alussa voimaan tulevaan vammaispalvelulakiin liittyvää koulutusta. Kokonaisuuden haltuun ottaminen vaatii sekä luentoja että työpajatyöskentelyä. Lisäksi tarvitaan koulutusta päätöstekstien luomiseen.

Vuoden 2024 aikana vammaissosiaalityön ja vammaispalvelujen esihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksien painopisteinä ovat uudistuva valvontalaki, joka huomioi myös ostopalveluiden valvonnan, esihenkilökoulutukset, vammaispalveluihin keskitetty lean-osaaminen, strategiaosaaminen ja OKR-malli.

Asiakastietojärjestelmien muutoksiin liittyen tarvitaan kirjaamiskoulutusta laajasti vammaispalveluissa ja ensisijaisesti hyödynnetään Keusoten yleisiä koulutuksia. Koko tulosaluetta koskevana koulutustarpeena on myös itsemääräämisoikeuden vahvistamiseen ja rajoitustoimiin keskittyvä koulutus.

Asumispalveluissa ja päiväaikaisessa toiminnassa keskeisiä koulutuksia vuonna 2024 ovat ensiavun- ja lääkehoidon koulutukset. Asiakkaan kohtaamisen osaamista lisätään väkivallan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan-, kommunikaatioon- ja vuorovaikutukseen liittyvillä koulutuksilla sekä nepsy-koulutuksella. Myös digitalisaatioon ja etäpalveluihin keskittyvää koulutusta tarvitaan.

Vammaispalvelujen perhehoidossa tarvitaan koulutusta perhehoidon osion rakentamiseksi asiakastietojärjestelmään sekä tähän liittyviä muita koulutuksia.

5.6 Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)

5.6.1 Perhekeskuspalvelut

Perhesosiaalityö, perheohjaus, lapsiperheiden kotipalvelu ja varhainen perhetyö ja perheoikeudellinen yksikkö

Perheoikeudellisessa yksikössä jatketaan kasvatus- ja perheneuvonta Suomen Kasper ry:n Lapset mukana hankkeessa - Lapsen osallisuuden vahvistamista lastenvalvojien sopimustyöskentelyssä sekä yhteistyössä asiakasohjauksen palvelutarpeen arvioinnin kanssa. Hanke on osa lapsenhuoltolain (190/2019) edelleen jalkauttamista ja laadun parantamista. Koulutusta ja yhteistä kehittämistä toteutetaan Kasperin kanssa 2024–2025. Lastenvalvojatyössä kehitettyjen materiaalien ja osaamisen kouluttaminen muiden hyvinvointialueiden lastenvalvojille ja valtakunnallisesti käynnistyy.

Perheoikeudellisen yksikön osalta on tarvetta erilaisille erityiskoulutuksille yksikön antaman erityisen palvelun vuoksi. Lastenvalvojat tarvitsevat työnsä vahvistamiseksi valtakunnallista koulutusta. Uusperheiden määrän kasvu asiakkaissa vaatii henkilöstöltä

erityisosaamista uusperheitä koskevissa asioissa. Perheoikeudellinen yksikkö koordinoi myös perheasioiden sovittelua, joten sovittelukoulutus on myös tarpeen. Tapaamispaikkatoiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää tavata muiden tapaamispaikan ohjaajia ja vaihtaa ajatuksia, kokemuksia ja näkemyksiä valtakunnallisessa tapaamispaikan tapaamisessa. Erofoorumi vahvistaa asiakastyötä tekevien ammatillista vertaisosaamista.

Vuoden 2024 aikana perheoikeudellisen yksikön nimetyt työntekijät ja koordinoiva esihenkilö tarvitsevat koulutusta hyvinvointialueitasoisen haastavat erot -asiantuntijaryhmä toimintamallin käyttöönottoon ja juurruttamiseen osaksi lapsiperheiden palveluita.

Pakollisen koulutuksena järjestetään yleistä laki- ja sosiaalihuollon juridiikkakoulutusta viranomaistoiminnan lainmukaisuuden turvaamiseksi. Keskeisiä koulutustarpeita ovat myös ensiapuvalmiudet, johtamis- ja esihenkilökoulutukset sekä kulttuurisensitiivinen vanhemmuus ja kohtaaminen. Lisäksi THL:n BarnHus lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn koulutuskokonaisuutta hyödynnetään työntekijöiden kouluttamisessa.

Lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden osaamisen kehittämisen painopisteenä vuonna 2024 on haastavien ja vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen perheiden kanssa.

Varhaisen perhetyön perheohjaajia koulutetaan traumainformoituun työotteeseen, tukemaan ACE (Adverse Childhood Experiences) haastattelujen toteuttamista raskaana oleville ensisynnyttäjille tai uusperheiden vanhemmille, jotka odottavat ensimmäistä yhteistä lasta. Mahdollisuuksien mukaan perheohjaajien osaamista vahvistetaan myös vauvaperhetyön ja uusperheneuvojan koulutuksilla.

Sosiaalihoitolain mukaisessa perhetyössä perheohjaajat kohtaavat työssään enenevässä määrin uusperheitä. Perheohjaajien osaamista on tarve vahvistaa uusperheneuvojan koulutuksella, joka auttaa kohtaamaan erilaisia haasteita, esimerkiksi perhedynamiikkaan liittyen.

Tavoitteena vuonna 2024 on kouluttaa perheohjaajia ART (Aggression Replacement Training) -ryhmänohjausmenetelmään. Ryhmätoimintaa toteutetaan yhteistyössä koulujen kanssa aggressiivisesti käyttäytyville nuorille. Koulutusta tarvitaan perheohjaajille myös Ihmeelliset vuodet (Incredible Years) -ryhmätoiminnan ohjaamiseen ja toiminnan juurruttamiseen. Vanhemmuusryhmien tarkoituksena on edistää myönteisiä kasvatustarpeita ja auttaa vanhempia käsittelemään 3–12-vuotiaiden lasten käytöshäiriöitä.

Perheohjauksen ja ammatillisen tukihenkilötyön asiakaskunnassa on yhä enenevässä määrin erilaisia neuropsykiatrisia haasteita omaavia lapsia, nuoria ja heidän vanhempiaan. Ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentajakoulutus, Nepsy antaa hyviä valmiuksia kohdata ja tukea nepsy-oireista kärsiviä henkilöitä. Myös eläinavusteinen Nepsy-kouluttajakoulutus tukisi ammatillisen tukihenkilötyön työmenetelmiä.

Perhesosiaalityössä koulutusta tarvitaan vuonna 2024 lapsen koulunkäynnissä ilmeneviin haasteisiin puuttumiseen, sosiaalitoimen ja sivistystoimen rajapinnan ja näiden palveluiden sisällön määrittelyyn sekä neuropsykiatristen haasteiden tunnistamiseen ja asiakkaiden tukemiseen. Lisäksi perhesosiaalityössä tarvitaan osaamisen vahvistamista lievästi kehitysvammaisten henkilöiden ja heidän neuropsykiatristen haasteidensa kohtaamiseen. Mahdollisuuksien mukaan osallistutaan myös valtakunnallisille lastensuojelupäiville.

Perhesosiaalityön asiakkaat ovat yhä haastavammassa elämäntilanteissa ja perheiden ongelmat ovat yhä monimuotoisempia. Sosiaalityöntekijät ja erityissosiaalihoajaajat tarvitsevat ammatillisen osaamisen ja kohtaamisen vahvistamiseksi traumainformoidun työotteen koulutusta. Lisäksi perhesosiaalityössä kohdataan naisia ja äitejä, jotka ovat väkivallan tekijöitä. Tämän kohtaamiseen on hyvä saada koulutusta, jotta ongelmat tunnistetaan ja niihin voidaan puuttua ajoissa.

Yhä enemmän valtakunnallisesti puhutaan lasten ja nuorten älylaitteiden vaikutuksesta kasvuun ja kehitykseen. Tavoitteena on järjestää perhesosiaalityön työntekijöille koulutusta oikeanlaiseen puuttumiseen, oikeilla keinoilla ja välineillä.

Neuvolapsykologit, nuorisoasema ja perheneuvola

Kasvatus- ja perheneuvontaa tekeville työntekijöille järjestetään tunnekeskeinen pari-interventiokoulutus. Lisäksi parisuhde, eroauttamista ja uusperheasioiden osaamista vahvistetaan lyhyemmillä koulutuksilla. Lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdetyötä tekevien työntekijöiden interventio-osaamista vahvistetaan kouluttamalla lisää osaajia esim. CoolKids- ja IPT-N- menetelmiin. Käypä hoito -suositusten mukaista osaamista ja interventio-osaamista ylläpidetään erilaisilla kertauskoulutuksilla tai teemapäivillä. Nuorisoaseman terveydenhuollon työntekijöitä koulutetaan nuorten KKT-lyhytterapiaan. Nuorisoaseman, perheneuvolan ja neuvolapsykologien henkilöstölle järjestetään koulutusta traumainformoidusta työotteesta. Psykologien tutkimusosaamista tuetaan järjestämällä täydennyskoulutusta psykologin tutkimuksiin liittyen.

Neuvola, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto

Kierukan asennuskoulutus mahdollistetaan yhdelle neuvolan terveydenhoitajalle vuoden 2024 aikana, mahdollistaen lääkäreiden resurssien vapauttamista asian osalta. Tämän lisäksi neuvolan terveydenhoitajat osallistuvat valtakunnallisille neuvolapäiville ja hyödyntävät HUS:n äitiyshuollon, naistentautien ja synnytysten sekä lastentautien koulutuksia.

Kouluterveydenhoitajat osallistuvat vuoden 2024 Hyvinvointiareenan koulutustapahtumaan sekä tarvelähtöisesti Suomen koulu- ja opiskeluterveyden yhdistys ry:n (Skooppi) koulutuksiin.

Ohjatun omahoidon koulutukset toteutuvat Terapiat etulinjaan -hankkeen kautta.

Opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalvelut sekä koulun tuki

Opiskeluhuoltopalveluissa jatketaan mielenterveyden tuen ja hoidon portaiden mukaista osaamisen kehittämistä Terapiat etulinjaan -hankkeen koulutusten kautta. Hankkeen koulutuksia ovat ohjattu omahoito, lasten ja nuorten ahdistuksen lyhytinterventiot, IPC ja CoolKids.

Opiskeluhuollon kuraattoreita tuetaan lisäämään tukea eroperheille kouluttamalla heitä eroperheiden lasten vertaisryhmäohjaajiksi. Opiskeluhuollon psykologien osalta huolehditaan tutkimusosaamisen sekä neuro- ja autismin kirjo -osaamisen ylläpitämisestä. Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan yksikön psykologeille ja kuraattoreille mahdollisuus osallistua Hyvinvointi-alueen ajankohtaispäiville. AVIN ja THL:n maksuttomista webinaareista saadaan ajankohtaista opiskeluhoitoa tukevaa tietoa, kuten myös Skoopin koulutuksista.

Koulun tuen sairaanhoitajien LOVE- sekä haasteellisten asiakkaiden kohtaamisen -osaamista ylläpidetään ohjeistusten mukaisesti. Työntekijöille mahdollistetaan myös traumainformoidun työotteen koulutus sekä osallistuminen ohjatun omahoidon sekä lasten ja nuorten ahdistuksen lyhytterapeuttisen työotteen koulutukseen.

Perhekeskuspalveluissa osallistutaan ensiapukoulutuksiin ja alkusammutuskoulutuksiin.

5.6.2 Aikuisten mielenterveys- ja päihde- ja sosiaalipalvelut

Tavoitteena aikuissosiaalityössä ja jälkihuollossa on jatkaa systemisen työotteen koulutuksia ja ottaa työtapa vaiheittain käyttöön. Koulutuksia tarvitaan jatkossa säännöllisesti. Suunnitelmissa on myös järjestää laajasti henkilöstölle kognitiivisen lyhytterapian koulutusta ja nepsy-aikuisen tunnistamisen ja ohjaamisen koulutusta. Näillä koulutuksilla pyrimme vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin kehittämällä työntekijöiden osaamista. Jälkihuollon kaksi työntekijää koulutetaan DKT-taitovalmennukseen. Tämä on osa nuorten aikuisten palvelupolun kehittämistä yhteistyössä mielenterveys- ja päihdepalvelujen kanssa.

Mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä Ridasjärven päihdehoitokeskuksen henkilöstön ohjatun omahoidon ja kognitiivisen lyhytterapian koulutukset jatkuvat suunnitellusti vuoden 2024 aikana. Pääosa henkilöstöstä on saanut menetelmäkoulutuksen jo aiemmin, nyt vuorossa ovat uudet ja aiemmin koulutuksiin osallistumattomat työntekijät. Tämä koulutus toteutuu sisäisenä koulutuksena. Lisäksi osa mielenterveys- ja päihdepalvelujen henkilöstöstä osallistuu DKT-taitovalmennuskoulutukseen, jonka toteuttaa HUS. Mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä Ridasjärven päihdehoitokeskuksen henkilöstö perehtyy myös systemiseen työotteeseen ja osallistuu mahdollisuuksien mukaan sisäiseen koulutukseen.

Työntekijöitä koulutetaan heidän osaamistarpeidensa mukaisesti sekä osallistutaan mahdollisiin muihin ajankohtaisiin koulutuksiin.

5.6.3 Lastensuojelun palvelut

Systeemisen lastensuojelun kouluttamista jatketaan vuoden 2024 aikana syty-koulutussuunnitelman mukaisesti. Lastensuojelussa on yksi syty-kouluttajapari (sosiaalityöntekijä ja perheterapeutti). Syty-koulutuksia järjestetään sisäisesti lastensuojelun työntekijöille.

Lastensuojelulain peruskoulutus ja rajoitustoimenpiteet kuuluvat lastensuojelun palveluiden vuosittaiseen koulutussuunnitelmaan. Näin taataan asiakasturvallisuus ja viranomaistoiminnan lainmukaisuus lastensuojelun sosiaalityössä ja lastensuojeluyksiköissä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 32 % on sosiaalityön opiskelijoita, mikä asettaa erityisiä vaatimuksia työnantajalle lisätä tilapäisesti toimivien viranhaltijoiden osaamista. Lastensuojelun palvelut on vakioitu ja prosessit sisältävät vakioidut menetelmät. Perhearviointikoulutus, ADAD2, DKT, Nepsy, Theraplay sekä trauma- ja kriisityön koulutuksia tulee työn laadun ylläpitämiseksi järjestää uusille työntekijöille tehtävänimikkeen mukaan. Ympäri vuorokautisissa lastensuojeluyksiköissä henkilökunnan turvallisuuskoulutukset ovat lakisääteisiä, joten turvallisuuskoulutukset järjestetään koko henkilökunnalle.

5.7 Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)

5.7.1 Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöpalvelut kasvattavat osaamistaan virka- ja työehtosopimusten tulkintaan, palvelussuhteen elinkaaren, tietosuojan, tiedolla johtamisen, työelämän laadun, asiakaspalvelun, mentoroinnin ja lean-osaamisen osalta. Tämän lisäksi henkilöstöpalveluissa koulutaudutaan kohderyhmittäin vuoden 2024 aikana yhteistoimintaan, digitaaliseen oppimisympäristön käyttöönottoon ja sisällöntuotantoon, fasilitointiin sekä työuravalmennukseen ja työurajohtamiseen liittyen. Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista että ulkoisia palveluntarjoajia.

5.7.2 Tietohallintopalvelut

Tietohallintopalveluiden ICT-palveluiden henkilöstön osaamisen kehittämisen keskiössä on omana toimintana tuotettavan asiakas- ja potilastietojärjestelmän tukipalvelun ja koulutuspalvelun toteuttamisessa tarvittava asiakas- ja potilastietojärjestelmien pääkäyttäjätasoinen syväosaaminen. Lisäksi erityisesti kouluttavan henkilöstön kouluttajaosaamista tullaan kehittämään. Osaamista tietoturvatiedottamisessa ja –kouluttamisessa tullaan syventämään siitä näkökulmasta, että ICT-palvelut tulevat korostamaan tietoturvan merkitystä käyttäjäläheisesti itse järjestämässään Keusoten henkilöstölle tarjottavissa tietojärjestelmäkoulutuksissa.

Muita osaamisen kehittämisen kohteita tietohallintopalveluiden henkilöstön osalta ovat esimerkiksi valmentava esihenkilötyö, Lean-osaaminen sekä yhteisöosaaminen yhteisöohjautuvissa tiimeissä toimimiseen.

5.7.3 Tiedolla johtaminen

SKR –Tieto ja automaatiotiimissä koulutustoiminnan kokonaisuutta koordinoi tiimi itsenäisesti ja yhteisöohjautuvasti. Tiimin osaamisen ylläpito toteutuu pitkälti työyhteisössä oman osaamisen jakamisella tiimin yhteisten koulutusaikojen turvin sekä säännöllisen omaa oppimista tukevan koulutuksen avulla. Ulkopuolista koulutusta järjestetään sovitusti esiin nousseiden tarpeiden perusteella.

5.7.4 Talouspalvelut

Talouspalveluissa on tarvetta Excel-koulutukselle. Osa henkilöstöstä tarvitsee alkeisjatkotasoista koulutusta ja osa syventävää koulutusta. Tämän lisäksi on tunnistettu tarvetta Adobe Reader, PDF-editor koulutukseen sekä PowerBI-koulutukseen. Koulutuksen järjestämisessä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan organisaation sisäistä osaamista.

5.7.5 Viestintäpalvelut

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö ja kriiseihin varautuminen haastavat viestinnän tekemistä. Kohderyhmien aiempaa parempi tavoittaminen edellyttää uusien toimintatapojen ja -kanavien käyttöönottoa. Toisaalta mahdolliset kriisitilanteet ovat yhä moninaisempia ja yhä todennäköisempiä. Vuonna 2024 viestintätiimin osaamista kehitetään erityisesti kriisiviestinnän osalta sekä parantamalla valmiuksia reagoida viestinnän megatrendeihin. Lisäksi verkkosivustosta vastaaville viestintätiimin työntekijöille järjestetään koulutusta verkkopalveluiden kehittämisestä käyttäjälähtöisemmiksi.

5.7.6 Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet

Ratkaisukeskeinen ja voimaannuttamista vahvistava asiakasohjaus: kohdennettu erityisesti ikäihmisten asiakasohjaukseen. Tavoitteena vahvistaa varhaista tukea ja voimaannuttaa asiakkaita.

Mielenterveys- ja päihdekoulutus ikäihmisten haasteisiin auttaa tunnistamaan ja löytämään ratkaisuja lisääntyvälle asiakasryhmälle, joilla mielenterveys- ja päihdehaasteisiin kietoutuu monesti myös muisti- ja somaattisia sairauksia.

Asiakasohjauksen koulutustarpeet liittyvät erityisryhmiin liittyvän ymmärryksen lisäämiseen kohtaamistilanteissa sekä puhelinneuvonnassa ja ohjauksessa. Tarvitaan menetelmiä ja keinoja, joiden avulla onnistutaan yhä paremmin laatimaan hoidon tarpeen ja palvelutarpeen arviointeja eri asiakasryhmille. Näitä ovat muun muassa

neuropsykiatrisesti oireilevat, lievästi kehitysvammaiset, traumanoireiluista kärsivät, nuoret rikoksen uhrin ja tekijät sekä mielenterveys- ja päihdeongelmaiset asiakkaat.

Koko tulosalueen koulutustarpeet kohdistuvat lakikoulutuksiin, turvallisuuskoulutuksiin sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen liittyviin valtakunnallisiin seminaareihin. Koulutustarpeita on yksittäisiin menetelmäkoulutuksiin ja Lean-osaamisen syventämiseen.

5.7.7 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalvelut

TKIO-palveluiden osaamisen kehittämisen painopisteenä on tutkimus- ja hankeasiantuntijatuon vahvistaminen TKI-palvelujen ja tietohallinnon välisenä yhteistyönä. TKIO-toiminnan osaamisen kyvykkyyden lisäämisessä hyödynnetään hyvinvointialueiden kanssa tehtävää yhteistyötä.

5.7.8 Laatu- ja valvontapalvelut

Laatu- ja valvontapalveluiden osaamisen kehittämisen painopisteenä on laatu- ja valvontasiantuntijuuden vahvistaminen yhteisöohjautuvasti. Ammatillisen osaamisen kehittäminen edellyttää täydennyskoulutusta SHQS-standardin, sisäisten auditointien, omavalvonnan, palvelukohtaisen erityislainsäädännön, asiakkaiden ja potilaiden oikeusturvan ja etujen valvonnan osalta. Lisäksi järjestelmäosaamista vahvistetaan tarpeen mukaan. Laatu- ja valvontapalveluiden asiantuntijaosaamisen lisäämisessä hyödynnetään hyvinvointialueiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Täydennyskoulutuksista osa toteutetaan sisäisinä ja osa ulkopuolisina koulutuksina.

6 Oppilaitosyhteistyö

Oppilaitosyhteistyön avulla rakennetaan joustavia ja tehokkaita toimintatapoja ja -malleja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ja oppilaitosten välille. Yhteistyön avulla rakennetaan erilaisia jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöiden osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Yhteistyön tavoitteena on myös kehittää opiskelijoiden suorittamia työssäoppimisjaksoja palvelemaan mahdollisimman hyvin opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymistä tulevaisuuden työntekijöinä sekä markkinoida hyvinvointialueen tarjoamia opiskelu-, työ- ja uramahdollisuuksia.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue osallistuu aktiivisesti sote-alan koulutusten sisällön ja koulutusten toteuttamistapojen kehittämiseen, jotta ne vastaisivat mahdollisimman hyvin tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoista, oppisopimusopiskelusta sekä projektiopinnoista tehtyjä

yhteistyösopimuksia useiden eri yliopistojen, korkeakoulujen ja toisen asteen oppilaitosten kanssa. Näiden lisäksi on tehty sopimuksia laajemmasta kahdenvälisestä yhteistyöstä alueellisten ydintoimijoiden kuten Laurea ammattikorkeakoulun, Metropolia ammattikorkeakoulun, Hyria koulutuksen, STEP-koulutuksen sekä Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan kanssa. Vuonna 2024 oppilaitosten kanssa jatketaan ja kehitetään eri muodoissa toteutuvaa tiivistä yhteistyötä. Tästä yhtenä esimerkkinä alueellisen TKIO-yhteistyöneuvottelukunnan perustaminen Keusoten, Keudan, Hyrian ja Laurean kanssa.

Arjen oppilaitosyhteistyön tueksi on muodostettu koulutusasteittain harjoittelujaksojen kehittäjäverkostoja, joihin palvelualueet ja konsernipalvelut ovat nimenneet omat edustajansa. Verkostojen tavoitteena on opiskelijamyönteisen kulttuurin kasvattaminen, harjoittelupaikkojen määrän lisääminen sekä yhteisten toimintatapojen ja mallien luominen palvelualueiden työssäoppimiskäytäntöihin. Vuoden 2024 aikana rakennetaan hyvinvointialueen opiskelijapalautemalli, joka on vakioitu osaksi harjoittelujaksojen prosessia. Palautteen ansiosta saamme mitattua opiskelijakokemusta ja sen keräämisen tavoitteena on sen laaja hyödyntäminen toiminnan kehittämiseksi, opiskelijaohjauksen laadun parantamisessa sekä työnantajamielikuvan kehittämiseksi. Tämän lisäksi verkosto työstää aluetasoisia harjoitteluvuosikelloja, jotka toimivat työkaluina harjoittelupaikkojen lisäämisen sekä suunnittelun näkökulmasta.

6.1 Työssäoppiminen ja harjoittelujaksot

Eri koulutusasteilla opiskelevien opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoihin panostaminen on keskeinen keino varmistaa osaavan henkilöstön saatavuus myös tulevaisuudessa. Työharjoittelun avulla opiskelijoilla on mahdollisuus syventää osaamistaan ja kehittää valmiuksiaan toimia tulevassa ammatissaan. Harjoittelu auttaa opiskelijoita kiinnittymään alan työelämään ja vahvistaa ammatillista kasvua tulevassa toimintaympäristössä. Kiinnittämällä huomiota työyhteisöissä opiskelijoiden hyvään vastaanottoon, perehdyttämiseen ja ohjaukseen erilaisten harjoittelujaksojen ja sijaisuuksien aikana, työnantaja rakentaa työnantajamielikuvaa tulevaisuuden vetovoimaisena työpaikkana.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue tarjoaa opiskelijoille työssäoppimisympäristön, jossa opintoja voi suorittaa niin työharjoitteluissa kuin projektiopintoina. Työssäoppimisjaksolla opintojaan suorittavalle opiskelijalle nimetään aina kyseisestä työyhteisöstä työpaikkaohjaaja, joka tukee opiskelijaa hänen harjoittelujaksollaan. Opiskelijoiden ohjaamiseen ja työpaikkaohjaajien omaan koulutautumiseen tulee varata riittävästi resursseja. Vuonna 2024 hyödynnetään aktiivisesti yhteistyöoppilaitosten tarjoamia Työpaikkaohjaaja-koulutuksia. Tiivis oppilaitosyhteistyö kasvattaa myös organisaation omaa osaamis-pääomaa. Hyvinvointialueen yhtenäisten ja toimintaa tukevien käytäntöjen kehittämiseksi sekä Yliopistojen harjoittelupaikkaverkoston että vuonna 2024 aloittavan Harjoittelupaikkojen kehittäjäverkoston työ on tässä kehittämistyössä merkittävässä

roolissa. Vuoden 2024 tavoitteena on lisätä hyvinvointialueella toteutettavien työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen määrää kaikilla palvelualueilla.

6.2 Oppisopimusopiskelu

Oppisopimuskoulutus on joustava ja työelämälähtöinen tapa vahvistaa ammatillista osaamista. Oppisopimuksella voi suorittaa toisen asteen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai tutkinnon osan. Oppisopimus sisältää 80 % työssä tapahtuvaa oppimista ja 20 % tietopuolista opiskelua. Oppisopimuskoulutuksen pääajatus on, että työkokemus yhdistettynä ajanmukaiseen tietoon johtaa ammattitutkinnon tai tutkinnon osan saavuttamiseen.

Vuoden 2024 aikana hyvinvointialueella yhtenäistetään ja selkeytetään oppisopimuskäytäntöjä sekä raportointimallia. Tavoitteena on myös lisätä oppisopimusopiskelijoiden määrää ja vahvistaa työpaikkaohjaajien osaamista.

6.3 Koulutusyhteistyö johtamis- ja kehittämisosaamisen varmistamiseksi

Yksi Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen johtamis- ja kehittämisosaamisen varmistamisen keinoista on räätälöityjen tutkintotavoitteisten jatkokoulutusten toteuttaminen koulutusyhteistyön keinoin. Tutkintovaihtoehtoina vuonna 2024 ovat Lähiesimiestyön ammattitutkinto, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto sekä Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto. Yhteistyötahona toimii ammatillista koulutusta tarjoava Hyria koulutus Oy. Koulutusten sisällöt suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja hyvinvointialueen kanssa, jotta ne vastaavat hyvinvointialueen strategisiin osaamistarpeisiin. Tulevaisuuden yhteistyömahdollisuuksia selvitetään tarpeen mukaan myös muiden tutkintotavoitteisia koulutuksia tarjoavien koulutuksen järjestäjien kanssa. Koulutukset ovat kiinteä osa KeuAkademia -toimintamallia.

6.4 Suun terveydenhuollon koulutusyhteistyö

Suun terveydenhuollossa järjestetään koulutusyhteistyötä Keudan kanssa. Yhteistyössä koulutetaan 18 opiskelijaa suun hoitotyön osaamisalaan. Koulutus toteutetaan oppisopimuskoulutuksena ja se kestää vuoden 2024. Keusote vastaa pääsääntöisesti opiskelijoiden suunhoitotyön teoriaopintojen hammaslääketieteellisistä koulutuksista, joissa luennoitsijoina on osa Keusoten työntekijöitä ja osa ulkopuolisia luennoitsijoita. Opetukseen kuuluvat iltasin 1–2 vko / 3 h tapahtuvaa klinikkaopetusta. Klinikkaopetus toteutetaan Keusoten tiloissa, ohjaajina toimivat suuhygienistit ja hammashoitajat. Lisäksi opiskelijoiden työpaikalla järjestettäviä koulutusjaksoja tehdään suunhoidon yksiköissä ja ohjaajina toimivat hammashoitajat.

6.5 Lääkäreiden koulutuspaikkasopimukset

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella ja Helsingin yliopiston lääketieteellisellä tiedekunnalla on sopimus yleislääketieteen koulutuksesta. Se kattaa yleislääketieteen erikoislääkärikoulutukseen liittyvät koulutusjaksot, kaikille erikoislääkärikoulutuksille yhteisen yhdeksän kuukauden terveystieteiden koulutuksen, yleislääketieteen erityiskoulutukseen sisältyvät koulutusjaksot, EU- tai ETA-alueen ulkopuolella koulutuksen saaneiden lääkäreiden harjoittelujaksot sekä lääketieteen peruskoulutukseen sisältyvät harjoittelut.

Lisäksi Keusotella on Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan kanssa voimassa olevat erikoislääkärikoulutuksen koulutuspaikkasopimukset geriatrian, fysiatrian ja neurologian oppialoilta. Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan kanssa on erikoishammaslääkärikoulutuksen koulutuspaikkasopimus. Keusote kuuluu myös Helsingin yliopiston AkaTK-tutkijaverkostoon ja vuonna 2024 Keusotella on verkostossa kaksi tohtorikoulutettavaa AkaTK-tutkijaa.

7 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain tiiviissä yhteistyössä palvelualueiden ja konsernipalvelujen kanssa. Hyvinvointialueen suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä marraskuussa 2023. Vuosittain tapahtuvan käsittelyn yhteydessä arvioidaan myös edellisen suunnitelman toteutumista.

Vuoden 2024 aikana Keusotessa panostetaan entistä vahvemmin palvelualueiden rajat ylittävään osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen. Yhteisiä käytäntöjä, osaamisen varmistamisen keinoja sekä tiedon kulkua kehitetään ja vakioidaan tiiviissä yhteistyössä palvelualueiden ja konsernipalveluiden kesken. Kehittämistyön tueksi on vuoden 2023 loppupuolella muodostettu erilaisia osaamisen kehittämisen verkostoja, joihin palvelualueet ja konsernipalvelut ovat nimenneet omat edustajansa. Tällaisia verkostoja ovat Koulutusverkosto ja Kouluttajaverkosto.

Koulutusverkosto muodostuu tulosalueiden nimeämistä vastuuhenkilöistä, jotka ovat sitoutuneet keskustelemaan ja toimimaan koulutustarpeiden tiedon jakajina yli palvelualuearajojen. Verkosto toimii ajankohtaisten koulutusasioiden tiedonjaon paikkana ja yhtymäpintojen löytämisen areenana. Verkoston tehtävänä on myös tuoda yhteen eri palvelualueiden ja konsernipalveluiden koulutustarpeet Keusoten koulutussuunnitelman perustaksi ja seurata koulutussuunnitelman toteutumista yhdessä sovittavin seurantakäytännöin.

Yleisten koulutusten järjestäjien verkoston tavoitteena on vahvistaa sisäisten kouluttajien osaamista koulutuksen järjestämisen kokonaisprosessista ja koulutusten sisältöjen

suunnittelusta ja toteuttamisesta. Verkostossa kehitetään muun muassa Keusoten kouluttajan ABC, joka toimii tietopankkina kaikkeen siihen, mitä koulutuksen järjestäjän tulee ottaa huomioon koulutuksen kokonaisuudessa. Lisäksi verkostossa suunnitellaan koulutuksen palautemalli ja varmistetaan palautteen hyödyntäminen koulutusten kehittämistyössä.

Koulutussuunnitelman toteuttamisen tueksi valmistellaan tulosaluetasoiset koulutusvuosikellot, jotka toimivat koulutuksien suunnittelun, toteutuksen, priorisoinnin ja budjetoinnin työkaluina. Vuosikellot antavat tulosalueiden koulutuksiin kokonaisnäkömän ja niitä pystytään hyödyntämään alueiden yhteisten koulutusten rajapintojen löytämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa vuoden aikana, jos ilmenee tarvetta tehdä muutoksia henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen liittyen. Tällöin päivitetty suunnitelma käsitellään uudelleen yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelmaan tulevia muutostarpeita koordinoidaan keskitetysti Osaamisen kehittämisen palveluiden toimesta Keusoten koulutusverkoston kautta.

Kulunutta vuotta koskeva toteuman seuranta tehdään henkilöstökertomuksen laatimisen yhteydessä. Osaamisen kehittämisen palvelut kokoavat keskitetysti toteutuneet koulutustiedot osaamisen hallintajärjestelmä Oivasta sekä Populuksesta työntekijöiden ja esihenkilöiden niihin tallentamien tietojen perusteella tammikuussa 2024 ja tekee niiden perusteella koko hyvinvointialuetta koskevan koulutuskorvaushakemuksen Työllisyysrahastolle.

7.1 Koulutussuunnitelmaan perustuva korvaus

Hyvinvointialueella on oikeus hakea Työllisyysrahastolta rahallista tukea koulutuksista aiheutuvien kustannusten korvaamiseen (Laki koulutusten korvaamisesta 1140/2023). Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvausten hakemisen edellytyksenä on ennakkoon laadittu ja yhteistoiminnassa käsitelty koulutussuunnitelma. Tämä suunnitelma on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024.

Koulutuskorvauksia haetaan Työllisyysrahaston asiointipalvelun kautta aina vakuutusvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä Osaamisen kehittämisen palveluiden toimesta. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että koulutus ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista ja on työnantajan järjestämää sekä koulutuksen kestoja koskevat edellytykset täyttyvät ja työntekijälle maksetaan palkkaa koulutuksen ajalta. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta ja korvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta on mahdollista hakea enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvausta ei voi saada niiden työntekijöiden

koulutuksesta, joiden palkkakustannuksiin on myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

Työllisyysrahastolla on tarvittaessa oikeus pyytää korvaushakemuksen ratkaisemiseksi koulutussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta nähtäväkseen ja näin ollen hyvinvointialueen velvollisuutena on seurata ja dokumentoida koulutusten toteutumista henkilöittäin.

7.2 Palkallinen koulutusvapaa

Omaehtoiisiin koulutuksiin, jotka tukevat työtehtävää ja työn kehittämistä, tulosalueiden johtotiimi voi harkintansa mukaan myöntää palkallista koulutusvapaata kymmenen päivää kalenterivuodessa enintään kolmen vuoden ajan. Omaehtoisuudella tarkoitetaan työntekijän tarpeista lähtevää ammatillista kehittymistä, joka hyödyttää hyvinvointialuetta osaamisen lisääntymisenä, laatuna ja toiminnan tehostumisena.

Päätös koulutusvapaiden myöntämisestä tehdään tulosalueiden johtotiimeissä. Päätöksentekijöiden tulee harkintaa käyttäessään ottaa huomioon yhdenvertaisuus ja työyhteisön tilanne palvelutuotannon näkökulmasta.