



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Koulutussuunnitelma 2025

Sote ihmisen
kokoiseksi.

Sisällys

Johdanto	4
1. Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset	5
2.1 Henkilöstö- ja työelämäosaaminen	5
2.1.1 KeuAkatemia	6
2.1.2 Asiakkaan kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen.....	7
2.1.3 Yhteisöohjautuvuus	7
2.1.4 Lean.....	7
2.1.5 Työelämän laatu.....	7
2.1.6 Työhyvinvointiosaaminen.....	7
2.2 Laatu- ja omavalvontaosaaminen.....	8
2.3 Talousosaaminen.....	9
2.4 Hankintaosaaminen	9
2.5 ICT-osaaminen	9
2.6 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.....	11
2.6.1 Hanke- ja lisärahoituksella toteutettavat koulutukset.....	11
2.7 Viestintäosaaminen	12
2.8 Turvallisuusosaaminen.....	13
2.8.1 Alkusammutus- ja turvallisuuskävelyosaaminen	13
2.8.2 Virve-osaaminen.....	13
2.8.3 Ensiapuosaaminen.....	14
2.8.4 Tietosuoja- ja tietoturvaosaaminen	14
2.8.5 Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy- ja hallintaosaaminen.....	15
2.8.6 Asiakas- ja potilasturvallisuusosaaminen.....	15
2.8.7 Työturvallisuusosaaminen	16
2.8.8 Lääkinnällisten laitteiden osaaminen	16
2.8.9 Infektio- ja tartuntatauti osaaminen	16
2.8.10 Lääkehoidon osaaminen.....	17
3 Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnittelu.....	17
3.1 Palvelu- ja tulosaluekohtaisen koulutussuunnittelun perusteet.....	17
3.2 Kliinisten tukipalveluiden koulutustarjonta palvelualueille	18
3.3 Sosiaalihuollon lainsäädännön osaaminen	19
3.4 Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)	20

3.4.1	Kliiniset tukipalvelut	20
3.4.2	Kuntoutuspalvelut	20
3.4.3	Keusoten kuntoutuskeskus	21
3.4.4	Sairaalapalvelut	21
3.4.5	Vastaanottopalvelut	21
3.4.6	Suun terveydenhuolto	22
3.5	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)	23
3.5.1	Kotona asumista tukevat palvelut	23
3.5.2	Ikääntyneiden asumispalvelut.....	23
3.5.3	Vammaisten palvelut	24
3.6	Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)	24
3.6.1	Perhekeskuspalvelut.....	24
3.6.2	Aikuisten mielenterveys- ja päihde- ja sosiaalipalvelut.....	26
3.6.3	Lastensuojelun palvelut.....	27
3.7	Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)	28
3.7.1	Henkilöstöpalvelut	28
3.7.2	Tietohallintopalvelut.....	28
3.7.3	Tiedolla johtaminen.....	28
3.7.4	Talouspalvelut	28
3.7.5	Viestintäpalvelut.....	28
3.7.6	Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet.....	29
3.7.7	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalvelut	29
3.7.8	Laatu- ja valvontapalvelut.....	29
4	Koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta.....	29
4.1	Koulutussuunnitelmaan perustuva korvaus	30

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. Kyky jatkuvaan oppimiseen on yksi muuttuvan työelämän keskeisimmistä onnistumisen edellytyksistä. Sen avulla on mahdollista vastata tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työurien ja osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. On keskeistä tunnistaa olemassa olevat osaamistarpeet, henkilöstön nykyinen osaaminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista edistävät osaamistarpeet. 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 henkilöstön osaamisen kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa. Kehittymistä tuetaan muun muassa oikea-aikaisella perehdytyksellä, mahdollistamalla jatkuva oppiminen työssä ja kollegoilta sekä järjestämällä henkilöstökoulutuksia, jotka vastaavat tunnistettuihin osaamistarpeisiin. Oman ja työyhteisön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaiselta vastuunottoa ja aktiivisuutta. Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöllä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen.

Hyvinvointialueella laaditaan vuosittain todettujen osaamistarpeiden perusteella koulutussuunnitelma, jonka avulla vastataan henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeisiin sekä kohdennetaan koulutustoimenpiteitä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Koulutussuunnittelun tulee tapahtua toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa käsi kädessä. Suunnitelma kattaa koko henkilöstön henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä. Koulutussuunnitelma laaditaan tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelualueiden ja konsernipalvelujen kanssa ja siinä kuvataan yleiset koulutukset sekä palvelualueiden koulutustarpeet teemoittain. Suunnitelma laaditaan ennakoivasti ennen koulutusten alkamista, mutta sitä voidaan päivittää tarvittaessa myös kalenterivuoden aikana.

1. Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset

Strategian toteutumisen varmistamiseksi vahvistetaan strategisia kyvykkyyksiä, joita ovat talous-, asiakkuus-, johtamis- ja innovaatio-osaaminen. Henkilöstön koulutustarpeiden ja lakisääteisten osaamisvaateiden perusteella järjestetään henkilöstökoulutuksia, joilla vahvistetaan sekä työelämän yleisiä taitoja että substanssiosaamista.

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 keinovalikoiman avulla varmistetaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamisen kehittyminen yhdenmukaiseen suuntaan.

Hyvinvointialueen henkilöstön ammatillista kasvua ja kehitystä tuetaan ensisijaisesti sisäisten kouluttajien tarjoamalla läsnä- tai etäkoulutuksilla sekä erilaisilla verkkokoulutuspalveluilla. Oppimisen palvelut keskitetään digitaaliseen oppimisympäristöön, joka otetaan käyttöön vuonna 2025. Koulutuspalveluita hankitaan tarvittaessa myös ulkoisilta palvelujen tuottajilta.

2.1 Henkilöstö- ja työelämäosaaminen

Henkilöstöpalvelut tarjoavat Keusoten henkilöstölle koulutuksia huomioiden eri kohderyhmien osaamisen kehittämisen tarpeet. Koulutusta järjestetään muun muassa palvelusuhdeasioihin, henkilöstösuunnitteluun, valmentavaan johtamiseen, työkykyjohtamiseen, perehdyttämiseen, rekrytointiin, työurajohtamiseen, sisäisen kouluttajaosaamisen vahvistamiseen sekä osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyen. Lisäksi henkilöstöpalvelut tarjoavat koulutuksia työyhteisöjen ja tiimitoiminnan kehittämiseksi sekä sovittelevan työotteen löytämiseksi haastavissa tilanteissa.

Henkilöstöpalvelut järjestävät erilaisiin järjestelmiin liittyviä käyttökoulutuksia eri käyttäjäryhmille osaamisen varmistamiseksi. Tällaisia järjestelmiä ovat muun muassa Visma Sign, Nepton, Titania, Jobiili, Tiitus Harkka, JobTeaser sekä Oiva -osaamisen hallintajärjestelmä. Vuoden 2025 aikana järjestetään suunnitelman mukaisesti uuden digitaalisen oppimisympäristön käyttöön liittyen koulutuksia eri käyttäjärooleille koko henkilöstön tarpeet huomioiden.

2.1.1 KeuAkademia

KeuAkatemialla tarkoitetaan esihenkilötyön ja johtamisen sekä asiantuntijaosaamisen kehittämisen ja kouluttamisen kokonaisuutta. Siinä yhdistyvät perehdytystilaisuudet, sisäinen yhteinen koulutus ja valmennus, koulutussuunnitelman mukainen kohderyhmä- ja teemakohtainen täydennyskoulutus sekä tutkintotavoitteiset koulutukset.

Survival Kit perehdytykseen

Säännöllisesti järjestettävät Survival Kit -tilaisuudet, joissa yhteiset palvelut ja palvelualueet perehdyttävät uusia esihenkilöitä ja asiantuntijoita Keusoten yhtenäisiin toimintatapoihin sekä ohjaavat löytämään oikeita tahoja ja väyliä toimia sisäisissä palveluissa. Lisäksi käsiteltyihin teemoihin on mahdollista paneutua tarpeen mukaan itsenäisesti tilaisuuksista tehtävien tallenteiden avulla.

Esihenkilöaamut

Kerran kuukaudessa järjestettävien esihenkilöaamujen tarkoituksena on toimia informatiivisina tilaisuuksina sekä tiedon jakamisen paikkoina. Tilaisuuksien aikana käydään aktiivista ja vuorovaikutuksellista keskustelua eri aiheiden parissa ja niihin sisältyy vuonna 2025 myös valmennuksellisia elementtejä esihenkilötyön eri teemoista.

Akatemia-aamut

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

Kehittymisklinikat

Esihenkilöille järjestetään Kehittymisklikkoita, joissa on mahdollisuus ohjattuun koulutukselliseen ryhmäcoachingiin ja vertaisparraukseen. Myös hyvinvointialueen johtajan kanssa yhteistyössä järjestetään vuoden aikana 3–4 kehittymisklikkoa. Näissä tilaisuuksissa käsitellään erilaisia esihenkilötyön haasteita ja onnistumisia sekä verkostoidutaan yli tulos- ja palvelualue rajojen.

Täydennyskoulutukset

Koulutustarpeiden ja osaamisvaateiden perusteella esihenkilöille järjestetään koulutussuunnitelman mukaisia yhteisiä koulutuksia, joilla vahvistetaan esihenkilöiden osaamista erityisesti esihenkilötyöhön ja johtamisosaamiseen liittyen. Sisällöntuotannossa hyödynnetään aktiivisesti sisäistä osaamista sekä erilaisia verkkokoulutuspalveluita.

Tutkintoon johtavat koulutukset

Tutkintoon johtavina koulutusvaihtoehtoina vuonna 2025 ovat Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto sekä asiantuntija- ja kehittämistyötä tekeville suunnattu Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto. Näiden tutkintojen myötä vahvistetaan hyvinvointialueen johtamis-, 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.

2.1.2 Asiakkaan kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen

Koulutusten tavoitteena on tarjota työkaluja ihmisten välisiin vuorovaikutustilanteisiin ja ne ovat suunnattu hyvinvointialueen henkilöstölle, ja koulutuksia voidaan hyödyntää niin asiakaskohtaamisissa kuin työyhteisön kehittämisessä. Keusoten asiakaskokemustiedon hyödyntämistä kehittämisessä sekä asiakaskokemustiedolla johtamisesta tuetaan monipuolisilla koulutuksilla sekä yksikkökohtaisesti räätälöidyillä koulutuksilla.

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.

2.1.3 Yhteisöohjautuvuus

Yhteisöohjautuvuus on hyvinvointialueen yksi strateginen painopiste ja väline strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteisöohjautuvuuden ytimessä ovat valmentava johtaminen, jaettu johtajuus, päivittäisjohtaminen, jatkuva parantaminen sekä avoin tiedonkulku.

Yhteisöohjautuvuutta kehitetään ja tuetaan organisaation sisäisillä tarvelähtöisellä koulutuksilla sekä erikseen tilattavilla valmennuksilla. Yhteisiä koulutuksia järjestetään esihenkilöille, asiantuntijoille sekä koko henkilöstölle.

2.1.4 Lean

Keusotessa tuetaan koulutuksellisin keinoin henkilöstön systemaattista ongelmanratkaisua ja jatkuvan parantamisen menetelmäosaamista tukemaan tiimien päivittäistä johtamista, ongelmanratkaisua ja palveluprosessien jatkuvaa parantamista.

2.1.5 Työelämän laatu

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

2.1.6 Työhyvinvointiosaaminen

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

Työhyvinvointikortti-koulutukset

Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointikortti-koulutukset järjestetään sisäisinä koulutuksina. Koulutus kattaa seuraavat teemat: työhyvinvoinnin rakentuminen, työpaikan

voimavarat ja kehittämistarpeet, johtamisen ja työyhteisön keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä kuormituksen hallinta ja terveyden ja toimintakyvyn tukeminen. Vuonna 2025 osa koulutuspäivistä suunnataan esihenkilötyötä tekeville, jotta he saavat koulutuksellista tukea oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin kehittämiseen.

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 se on tarkoitettu kaikille asiakas- ja potilastyötä tekeville työntekijöille.

2.2 Laatu- ja omavalvontaosaaminen

SHQS-standardi (Social and Health Quality Standard) on valittu Keusoten laadun viitekehykseksi. Keusoten kaikissa palveluyksiköissä toteutetaan 1–2 vuoden välein itsearvioinnit SHQS-arviointikriteeristöllä, joka edellyttää SHQS-Laatuohjelman tuntemista sekä Laatuportti-järjestelmän käytön osaamista.

Sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalain (741/2023) luvussa 4 säädetään palvelunjärjestäjän ja -tuottajan omavalvonnasta. Omavalvonta on palveluntuottajan itsensä toteuttamaa suunnitelmallista laadunhallintaa. Esihenkilöt ja työntekijät vastaavat omalta osaltaan toiminnan asianmukaisuudesta, palvelujen laadusta sekä asiakas- ja potilasturvallisuudesta.

SHQS-laatuohjelman koulutukset

Tilauspalveluna toteutettavassa koulutuksessa käydään läpi SHQS-standardin rakenne ja sisältö, standardin käyttö itsearvioinnin välineenä ja kehittämistyön tukena sekä perehdytään Laatuporttiin itsearviointien toteuttamisen työkaluna. Kohderyhmänä 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.

IMS-järjestelmän koulutukset

IMS-järjestelmä (Integrated Management System) on laadunhallintaa tukeva ohjelmisto, jossa keskeisiä toiminnallisuuksia ovat dokumenttien hallinta, organisaatiotasosten käsikirjojen koostaminen ja prosessien kuvaaminen. Vuoden 2025 aikana IMS-järjestelmän koulutuksia järjestetään dokumenttien hallinnasta, käsikirjat-osion perehdytyksestä sekä järjestelmän peruskäytöstä. Koulutukset ovat suunnattu asiantuntijoille, esihenkilöille, hallinnon työntekijöille ja kaikille niille henkilöille, jotka käyttävät IMS-järjestelmää työnsä tukena.

Laatuportti-järjestelmän koulutukset

Laatuportti-järjestelmän käyttöönotto laajenee vuoden 2025 aikana. Järjestelmä tulee korvaamaan nykyisin käytössä olevan haitta- ja vaaratapahtumien sekä epäkohtien ilmoittamiseen tarkoitetun HaiPro/WPro-järjestelmän. Laatuportti-järjestelmän käyttäjäkoulutuksia pidetään asiakas- ja potilasturvallisuus-, tietosuoja- ja tietoturvallisuus, työturvallisuuspoikkeamien, sosiaali- ja terveydenhuollon epäkohtien sekä väärinkäytösten (Whistleblow) ilmoittamisesta, käsittelystä ja raportoinnista.

Omavalvonnan koulutukset

Koulutukset pidetään sosiaali- ja terveystalouden esihenkilöille ja henkilöstölle. Koulutuksissa käydään läpi sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalain säädäntöä palveluntuottajan omavalvonnan näkökulmasta sekä omavalvonnan tarkoitusta ja merkitystä sosiaali- ja terveystalouden arjessa. Koulutuksen sisältö suunnitellaan tarvelähtöisesti syksyllä 2024 toteutetun koulutuskyselyssä saatujen vastausten pohjalta. Koulutus toteutetaan Teams-etäkoulutuksena sekä laatimalla itseopiskeluvideoita.

2.3 Talousosaaminen

Taloustaloudet järjestävät tarvelähtöisesti ja kohdennetusti henkilöstölle erilaisia talousaiheisia koulutuksia esimerkiksi ostolaskujen käsittelyyn, talouden seurantaan tai muihin talousasioihin liittyviin kysymyksiin. Koulutukset toteutetaan sisäistä osaamista hyödyntäen.

2.4 Hankintaosaaminen

Hankintapalvelut järjestävät henkilöstölle koulutusta sote-palveluhankintojen toteuttamiseen. Koulutuksessa käsitellään julkisten hankintojen perusasioita ja Keusoten hankintaohjeita. Aiheina ovat muun muassa hankinnan arvon laskeminen, soveltuvuus- ja vähimmäisvaatimusten asettaminen sekä tarjouspyynnön laatiminen. Lisäksi hankintapalvelut tarjoavat tarvelähtöisesti erillistä hankintakoulutusta ja perehdytystä hankinta-asioihin.

2.5 ICT-osaaminen

Henkilöstön ICT-osaamisen ylläpitäminen on tärkeää eri käyttäjäryhmien osaamistarpeiden huomioimiseksi. Käyttäjäryhmille järjestetään kohdennettua koulutusta eri aihealueiden osalta.

Asianhallintaosaaminen

Hyvinvointialueen CaseM asianhallintajärjestelmässä käsitellään saapuvia asioita esimerkiksi 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.

CaseM asianhallinnan koulutukset käsittelevät järjestelmän esittelyä, asiakirjan liittämistä asialle, viranhaltijapäätöksen valmisteluprosessia, julkaisulain mukaisen tiedonsaantipyynnön käsittelyä, muistutuksen teknisestä käsittelyä, päätösehdotuksen valmistelua, eSignaturen esittelyä ja käsittelyä sekä asiakirjojen virallista jakelua. Koulutuksia toteutetaan itseopiskeluvideoiden muodossa sekä tarvelähtöisesti sisäisesti kouluttamalla.

Asiakas- ja potilastietojärjestelmät

Tietohallintopalvelut järjestävät asiakas- ja potilastietojärjestelmien muun muassa Pegasos-OMNI360, ProConsona-OMNI360 ja WinHIT sekä niiden liitännäisjärjestelmien osalta koulutusta potilas- ja asiakastyötä tekeville. Koulutukset ovat osana uusien työntekijöiden perehdytystä. 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. Perustietotekniikkakoulutuksien toteutuksessa hyödynnetään Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua.

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. Tietoturvakoulutuksien toteutuksessa hyödynnetään Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua.

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.

Power BI service koulutukset

Organisaation sisäisten Power BI koulutuksen kokonaisuutta koordinoi Keusoten tieto- ja automaatiotiimi. Koulutuksia järjestetään pyynnöstä 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.

Tiedolla johtamisen koulutukset

Tiedolla johtaminen koetaan Keusotessa tärkeäksi ja siihen resursoidaan strategisesti. Keväällä 2024 tehdyn nykytila-arvion tuloksien perusteella henkilöstön on tärkeää oppia ymmärtämään, mitä tiedolla johtamisella tarkoitetaan ja mitä siihen liittyy. Avainasemassa ovat tiedolla johtamisen asiantuntijat, datavastaavat, esihenkilöt, päälliköt sekä organisaation johto. Tiedolla johtamisen koulutusta voidaan järjestää koko Keusoten henkilöstölle verkkokoulutuksena.

Datavastaavien koulutukset

Datavastaaville ja henkilöille, joiden työnkuvaan kuuluu ymmärtää datahallinnan toimintatapoja esimerkiksi tietohallinnon edustajille, järjestetään koulutusta datahallinnasta sekä raportoinnin hallinnan toimintamallista. Datanhallinnasta on tehty itseopiskeluvideoita, jotka ovat koko henkilöstön katsottavissa.

2.6 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Vuonna 2025 TKI-palveluiden osaamisen kehittämisen painopisteet ovat vaikuttavuusperustaisen ohjausmallin jatkokehittäminen tiekartan mukaisesti sekä palveluketjujen johtamista tukevan osaamisen vahvistaminen.

TKIO-palveluihin perustuvissa koulutuksissa hyödynnetään yhteistyötä hyvinvointialueiden, Helsingin yliopiston ja muiden korkeakoulujen kanssa. Esimerkkeinä tästä ovat väitöskirjatutkijoiden tuki ja tutkimustiedon hyödyntäminen. Osa koulutuksista toteutetaan sisäisesti ja osa ulkopuolisina koulutuksina.

2.6.1 Hanke- ja lisärahoituksella toteutettavat koulutukset

Vaikuttavuuden ohjausmalliin ja vaikuttavuuden mittaamiseen liittyvät koulutukset jatkuvat vuonna 2025 strategiselle johdolle ja henkilöstölle hankesuunnitelman mukaisesti. Tarkentuvan suunnitelman mukaisesti osaamista vahvistetaan myös palveluketju- ja muutosjohtamiseen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten rakenteisen kirjaamisen käytäntöjä 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.

Erityisesti Kestävä kasvu –hanke (RRP2), mutta osittain myös muut ulkoisesti rahoitetut hankkeet järjestävät lisäksi useita hankkeiden kehittämistoimenpiteisiin ja niiden implementointiin liittyviä koulutuksia. Hankkeiden järjestämät koulutukset toteutetaan hankerahoituksilla.

2.7 Viestintäosaaminen

Vuonna 2025 Keusotessa vahvistetaan viestinnän osaamista erityisesti selkeän, saavutettavan ja onnistuneen asiakasviestinnän osalta. Lisäksi viestintäosaamisen kehittämisessä huomioidaan hyvinvointialueiden mediaa ja kansalaisia kiinnostava rooli sekä lainsäädännön vaatimukset hyvinvointialueiden viestinnälle.

Hyvinvointialueen tavoitteena on lisätä digiasiointia niissä palveluissa ja niille kohderyhmille, joille se soveltuu. Digiasioinnin lisääntyminen edellyttää toisaalta verkkosivustolta erityistä selkeyttä ja helppokäyttöisyyttä ja toisaalta asiakasrajapinnassa työskentelevältä henkilöstöltä kyvykkyyttä viestiä selkeästi, ymmärrettävästi ja ystävällisesti myös digitaalisissa kanavissa. Keusotessa tätä osaamista vahvistetaan vuoden 2025 aikana muun muassa suunnittelemalla Nettareille omat, kanavakohtaiset sisällöntuotannon koulutuspolut Eduhouse-verkkokoulutuspalveluun sekä järjestämällä henkilöstölle koulutuksia esimerkiksi selkeästä kielestä, tekstin sävystä ja oikeinkirjoituksesta.

Hyvinvointialueiden toiminnan vakiinnuttua Keusotessa tulee entistä vahvemmin tukea henkilöstön osaamista myös mediayhteistyöstä ja viestinnän lainsäädännöstä. Vuonna 2025 Keusotessa järjestetään johdolle ja keskijohdolle mediakoulutusta, jossa käsitellään esimerkiksi median merkitystä ja median kohtaamista.

Lainsäädäntö velvoittaa hyvinvointialueita tekemään saavutettavaa viestintää. Keusoten henkilöstölle on järjestetty aiempina vuosina saavutettavuuskoulutuksia ja osaamista vahvistetaan vielä vuonna 2025 saavutettavuuden tietoiskuilla. Juridisen veloitteen lisäksi saavutettavuus on ensisijaisen tärkeä viestinnän laadun mittari, sillä kaikki hyvinvointialueen kohderyhmät ja asiakassegmentit hyötyvät helposti saavutettavasta ja ymmärrettävästä viestinnästä.

2.8 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, kuten alkusammutus-, ensiapu-, tietosuoja-, uhka- ja väkivaltatilanteet sekä tietoturvakoulutukset. Näiden koulutusten osakokonaisuudet voivat jakautua useammalle vuodelle.

2.8.1 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 2025 aikana jatketaan alkusammutuskoulutuksien teoria- ja käytännönharjoittelua. Alkusammutuskoulutuksen kohderyhmänä on koko Keusoten henkilöstö.

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työnantaja huomioi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja toteuttaa tarvittavat työsuojelutoimenpiteet. Työnantajan on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä tarjottava työntekijöille opetusta ja ohjausta näiden riskien estämiseksi ja välttämiseksi.

Vuoden 2025 aikana järjestetään turvallisuuskävelykoulutusta 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.

2.8.2 Virve-osaaminen

Virve-puhelinten käyttämiseen koulutetaan teorian ja simulaatioharjoittelun avulla. Koulutus toteutetaan erillisessä tetra-sim-simulaatio koulutusympäristössä, 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.

2.8.3 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.

2.8.4 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.

Tietosuojan ja tietoturvan verkko-oppimisympäristö Navisec korvautuu vuoden 2025 alusta alkaen Eduhouse-verkkokoulutuspalvelulla. Tietosuojatiimi ohjeistaa tietosuoja- ja tietoturvakoulutusten osalta vaadittavat osiot, jotka suorittamalla työntekijä osoittaa osaamisensa organisaation vaateiden mukaisesti. Suoritukset tallentuvat järjestelmään ja niiden toteutumista seurataan esihenkilöiden ja tietosuojatiimin taholta.

Laatuportti-järjestelmän laajentuessa vuoden 2025 aikana tulee tietosuojan ja tietoturvallisuuden poikkeamailmoitusten nykyinen HaiPro-alusta vaihtumaan Laatuportti-järjestelmään. Käyttäjäkoulutuksia tullaan järjestämään tietosuoja- ja tietoturvallisuuspoikkeamien ilmoittamisesta, käsittelystä ja raportoinnista.

Vuonna 2024 lokakuussa tietosuojatiimi aloitti tietosuojan ja tietoturvan perusasioiden koulutustilaisuudet yksiköille ja niitä tullaan jatkamaan vuoden 2025 aikana säännöllisesti.

Vuoden 2025 tietosuojan koulutusteemojen painopisteet tulevat olemaan tietosuojan perusasioissa, tietojen kalastelussa ja kyberhyökkäyksissä sekä tulevia lainsäädännön muutoksissa ja niiden vaikutuksia toimintaan.

2.8.5 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.

Sisäiset Avekki-kouluttajat järjestävät asiakas- ja potilastyötä tekeville työntekijöille Avekki-koulutusta, joka tarjoaa työyhteisöille valmiuksia ennakoida ja hallita uhka- ja väkivaltatilanteita. Koulutus kattaa ennaltaehkäisyn, vuorovaikutuksen, tilanteen hallinnan sekä fyysisen hallinnan menetelmät.

2.8.6 Asiakas- ja potilasturvallisuusosaaminen

Asiakas- ja potilasturvallisuuden osaaminen ja sen ylläpitäminen kuuluvat jokaisen työntekijän perustaitoihin. Osaaminen on ensisijaista palvelussa ja hoidossa tapahtuvien virheiden ja haittojen ehkäisemiseksi. Asiakas- ja potilasturvallisuuden osaamisen varmistamiseksi henkilöstöä edellytetään suorittamaan Potilasturvaportin verkkokoulutuksia.

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.

Potilasturvaportissa voi suorittaa verkkokoulutuksia myös asiakas- ja potilasturvallisuusosaamisen lisäämiseksi, kuten Isbar-menetelmä, laiteturvallisuus, asiakkaan ja potilaan tunnistaminen, turvallisuusriskien hallinta, vaaratapahtumien raportointi ja käsittely sekä väsymysriskien hallinta.

Potilasturvallisuuden perusteet ja PEDAsafety koulutukset

Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskuksen oppimisympäristössä suoritettavat koulutukset ovat tarkoitettu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille ja opiskelijoille.

Asiakas- ja potilasturvallisuuden vaaratilanne sekä epäkohtailmoittamisen koulutukset

Keusoten kaikkien työntekijöiden käytössä oleva Laatuportti-järjestelmän käyttöönotto laajenee vuoden 2025 aikana. Järjestelmä tulee korvaamaan nykyisin käytössä olevan haitta- ja vaaratapahtumien sekä epäkohtien ilmoittamiseen tarkoitetun HaiPro/WPro-järjestelmän. Käyttäjäkoulutuksia pidetään suunnitelman mukaisesti asiakas- ja potilasturvallisuus-, tietosuoja- ja tietoturvallisuus-, työturvallisuuspoikkeamien, sosiaali- ja terveydenhuollon epäkohtien sekä väärinkäytösten ilmoittamisesta, käsittelystä ja raportoinnista.

2.8.7 Työturvallisuusosaaminen

Vuoden 2025 aikana työturvallisuusilmoitusten ja riskien arviointien järjestelmä tulee vaihtumaan Laatuporttiin. Keväällä 2025 tullaan järjestämään koulutusta uuden järjestelmän käytöstä. Kouluttajina toimivat työhyvinvointikoordinaattorit, jotka toimivat järjestelmän pääkäyttäjinä, sekä työsuojeluvaltuutetut.

Työturvallisuusosaamisesta tullaan järjestämään sekä sisäistä että ulkoista koulutusta vuoden 2025 aikana. Sisäisestä koulutuksesta vastaa Henkilöstöpalvelut ja ulkoista koulutusta suunnitellaan yhdessä vakuutusyhtiön kanssa. Työturvallisuusosaamisen koulutuksien painopisteet ovat tunnekuormituksessa ja työyhteisötaitoissa. Koulutukset ovat koko Keusoten henkilöstölle. Näiden koulutusten lisäksi työturvallisuusosaamista tullaan vahvistamaan erityisesti esihenkilöille, työsuojelupareille ja turvallisuusyhdyshenkilöille suunnatuilla koulutuksilla. Työturvallisuusosaamisen koulutuksissa hyödynnetään myös Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua.

2.8.8 Lääkinnällisten laitteiden osaaminen

Kliiniset tukipalvelut koordinoivat Keusoten lääkinällisiä laitteita ja vastaavat 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.

2.8.9 Infektio- ja tartuntatauti osaaminen

Infektio- ja tartuntatautiyksikön (INTAR) järjestämien koulutuksien tavoitteena on lisätä ja ylläpitää tartuntatautiin torjunnan ja rokotustoiminnan osaamista ja parantaa potilas- ja asiakasturvallisuutta vähentämällä hoitoon liittyviä infektioita.

Vuoden 2025 aikana INTAR järjestää koulutusta hygieniavastaavaverkostoille sekä rokottaville yksiköille kausirokotuksista, ennen kausirokotusten alkamista ja rokotusten aikana syyskaudella. Akuuttiosastoille ja kuntoutuskeskukseen järjestetään käsihygieniasimulaatio-koulutustapahtumia.

2.8.10 Lääkehoidon osaaminen

Lääkehoidon turvallisuus on tärkeä osa asiakas- ja potilasturvallisuutta. Lääkehoitoa toteuttavalta henkilöltä edellytetään lääkehoidon osaamista, joka muodostuu perusopintojen aikana ja täydentyy työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen kautta vastamaan työtehtävien vaatimuksia. Mikäli lääkehoitoon osallistuvalla työntekijän perusopintoihin ei ole kuulunut lääkehoidon opintoja hänen on suoritettava Keusoten määrittelemät lisäkoulutukset ennen osaamisen varmistamisen prosessia.

Lääkehoidon osaamisen varmistamisen prosessi sisältää työntekijän tutkintoon sisältyneen lääkehoidon perusosaamisen varmistamisen sekä lisäkoulutusta sisältävän vaativan lääkehoidon osaamisen varmistamisen. Osaamisen varmistamisen prosessiin sisältyy suoritettu LOVE verkkokoulutus ja tarvittaessa Oppiportin teoriaopinnot, hyväksytty tentti suoritus sekä käytännön osaamisen näyttö.

Farmasian asiantuntijapalvelut vastaavat keskitetysti täydennyskoulutuksen järjestämisestä lääkehoidon osaamisen ylläpitämiseen sekä lääkehoitosuunnitelman laatimiseen ja lääkehoidon osaamisen varmentamiseen. Koulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään sisäistä osaamista sekä ulkopuolisia palveluntarjoajia.

3 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.

3.1 Palvelu- ja tulosaluekohtaisen 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.

Annettujen lakien mukaan terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden on ylläpidettävä ja kehitettävä ammattitaitoaan sekä perehdyttävä toimintaansa koskeviin säädöksiin. Työnantajan on seurattava heidän ammatillista kehittymistään ja tarjottava

tarvittava perehdytys sekä mahdollisuudet täydennyskoulutukseen, jotta ammattihenkilöt voivat harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä säädetään myös sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021) 59 §:ssä. Hyvinvointialueen on seurattava sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillista kehittymistä ja varmistettava heidän osallistumisensa täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksessa on huomioitava henkilöstön peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. STM:n 1.4.2024 voimaan astunut asetus (57/2024) sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta korostaa koulutuksen laatua, riittävää määrää ja jatkuvaa arviointia. Asetuksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen jatkuva kehittäminen asiakas- ja potilasturvallisuuden takaamiseksi.

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.

3.2 Kliinisten tukipalveluiden koulutustarjonta palvelualueille

Kliiniset tukipalvelut kouluttavat vuoden 2025 aikana asumispalveluyksiköiden henkilöstöä painehaavojen riskin tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja jos syntyneiden haavojen hoitoon osana alueellista painehaavapilottia.

Hoitotarvikejakelu

Hoitotarvikejakeluiden sisäinen osaaminen vahvistuu vuoden 2025 aikana kolmen sairaanhoitajan pätevytyessä uroterapeutiksi, haavahoitajaksi ja diabeteshoitajaksi, jotka tulevat kehittämään sekä oman tiimin että muiden yksiköiden osaamista yksilöllisen hoitosuunnitelman tekemiseen ja oikeanlaisten tuotteiden käyttöön.

Hoitotarvikejakelu tarjoaa myös koulutusta hoitotarvikejakeluohjeen ja -kriteeristön osalta hoitosuunnitelmia työssään tekeville Keusoten yhteistyökumppaneille.

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö järjestää koulutuksia Keusoten henkilöstölle. Painopisteenä on hygieniavastaavien verkostoissa tapahtuva kouluttaminen.

Infektio- ja tartuntatautiyksikön henkilöstön koulutuksia ohjaa pitkälti tartuntatautilaki (1227/2026). Tartuntalain 9 §:n mukaan terveydenhuollon ja sosiaalihuollon toimintayksiköiden on suunnitelmallisesti torjuttava hoitoon liittyviä infektioita, hyödyntäen tartuntatautien torjuntaan perehtyneitä terveydenhuollon ammattilaisia. Hyvinvointialue ohjaa ja tukee näitä yksiköitä sekä kuntia, kehittävät diagnostiikkaa ja hoitoa sekä selvittävä epidemioita. Hyvinvointialue varautuu poikkeuksellisten epidemioiden torjuntaan

ja hoitoon sekä pyrkii vähentämään hoitoon liittyviä infektioita STM:n strategian mukaisesti.

Hyvinvointialueen on tartuntatautilain 44 § mukaan järjestettävä kansallisen rokotusohjelman mukaiset rokotukset, sekä 45 § mukaan valtioneuvoston päättämät yleiset vapaaehtoiset rokotukset ja sellaiset lääkärin määräyksen perusteella tartuntatautien ehkäisyyn käytettävät rokotukset, jotka eivät kansalliseen rokotusohjelmaan. Infektio- ja tartuntatautiyksikkö vastaa influenssa- ja koronarokotusten lisäksi matkailurokottamisesta. Vastuuta rokotuksen osalta laajennetaan vuonna 2025. Samanaikaisesti THL vähentää rokotusneuvontaa vuoden 2025 alusta, jolloin alueellinen neuvontaosaaminen korostuu.

Hyvinvointialueella on oltava riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius vastata tartuntatautien torjuntatyöstä ja siihen liittyvistä tehtävistä kaikissa järjestämisvastuulle kuuluissa palveluissa.

3.3 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 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 koulutuskokonaisuuden toteuttamisessa hyödynnetään Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua ja kokonaisuutta täydennetään laatu- ja tietosuojan ja -turvan järjestämällä koulutuksilla. Sosiaalihuollon lainsäädäntöön liittyvä koulutus soveltuu osittain myös terveydenhuollon henkilöstölle.

3.4 Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)

3.4.1 Kliiniset tukipalvelut

Kliinisten tukipalveluiden oma henkilöstö ylläpitää ja kehittää osaamistaan digitaitoihin, suorittamalla vuoden 2025 aikana Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun yleisimpiä Microsoft 365 -ohjelmistojen käyttökoulutuksia.

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö

INTAR:in henkilöstön osaamista ylläpidetään osallistumalla hygieniahoitajapäiville, infektioiden torjunnan koulutuspäiville, tartuntatautipäiville ja rokotusosaamista vahvistaviin koulutuksiin. Lisäksi vuoden 2025 aikana henkilöstö osallistuu HUS-yhtymän, THL:n ja Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskuksen tarjoamiin maksuttomiin koulutuksiin ja infoihin.

Farmasian asiantuntijapalvelut

Farmasian asiantuntijapalveluiden henkilöstön koulutuskokonaisuus vuonna 2025 keskittyy lääkehoidon arviointiosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä geriatrisen lääkehoidon osaamisen vahvistamiseen. Koulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään sekä Keusoten sisäisiä koulutuksia, että ulkopuolista koulutustarjontaa. Farmasian Päiville osallistuminen mahdollistetaan, mikäli tapahtumassa käsiteltävien aiheiden katsotaan olevan tärkeitä osaamisen kehittymisen kannalta. Lisäksi vuoden 2025 aikana tarkastellaan mahdollisuutta kouluttautua rokottajaksi farmaseuttien osalta.

Välinehuolto

Välinehuollon henkilöstö ylläpitää ja kehittää osaamistaan digitaitoihin, suorittamalla vuoden 2025 aikana Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun yleisimpiä Microsoft 365 -ohjelmistojen käyttökoulutuksia. Lisäksi suun terveydenhuollon välinehuollon tai muuhun vastaavasti kohdistetuille koulutuspäiville osallistuminen mahdollistetaan loppuvuodesta 2025 kummastakin välinehuollosta yhdelle henkilölle.

3.4.2 Kuntoutuspalvelut

Kuntoutuspalveluiden ammattilaiset, jotka pääosin työskentelevät fysio-, toiminta- ja puheterapeutteina, työskentelevät eri ikä- ja asiakasryhmien parissa. Yksilölliset koulutustarpeet huomioidaan ammattiryhmä- ja ikäryhmäkohtaisesti Kuntoutuspalveluiden tarkennetussa koulutussuunnitelmassa.

Vuoden 2025 pääpaino koulutussuunnitelmassa on lisätä yleistä kuntoutusosaamista, jolla voidaan saavuttaa alueellinen yhdenmukaisuus kuntoutuspalveluluissa. Vuodelle 2025 on suunniteltu moniammatilliselle henkilöstölle kohdennettu geriatrisen koulutuksen kokonaisuus, joka pääosin toteutetaan Keusoten omien ammattilaisten toimesta. Lisäksi henkilöstölle järjestetään koulutusta ensiapuun ja kirjaamiseen.

3.4.3 Keusoten kuntoutuskeskus

Vuoden 2025 koulutukselliset tavoitteet Keusoten Kuntoutuskeskuksessa kohdentuvat moniammatillisen arjen toimintakykyä edistävän kuntouttava hoitotyö toimintamallin ja yleisen kuntoutusosaamisen vahvistamiseen. Lisäksi koulutuksissa painotetaan työturvallisuuden ja työergonomian teemoja.

3.4.4 Sairaalapalvelut

Sairaalapalveluissa ammatillista koulutusta järjestetään ennalta sovittujen aihepiirien ympärille ja jatkuvia koulutusteemoja lakisääteisten koulutusten lisäksi ovat elvytyskoulutus ja palliatiivinen koulutus. Elvytyskouluttajakoulutuksen suorittaneet sairaanhoitajat järjestävät säännöllisiä elvytyskoulutuksia alueellisesti Sairaalapalveluiden yksiköissä. Tavoitteena on, että STM:n laatusuosituksen mukaisesti 50 % palliatiivisen keskuksen henkilöstöstä on suorittanut palliatiiviset erikoistumisopinnot. Lisäksi Isbar-, News-, kipu-, painehaava- ja Vipscore mittaristojen käyttö vakioidaan osaksi päivittäistä hoitotyötä. Koulutuksia järjestetään myös käypähoito suosituksien ja Hotuksen hoitosuosituksien osalta.

Lääkäreiden koulutusten suunnittelua ohjaa pitkälti yliopiston ja hyvinvointialueen välisen koulutuspaikkasopimuksen sisältö. Toimipaikkakoulutusta keskeisistä terveystieteiden 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. Pääsy lääkärin työtä tukeviin toimipaikan ulkopuolisiin koulutuksiin pyritään mahdollistamaan. Keskiviikkoamujen koulutukset ovat tarkoitettu YEK-vaiheen lääkäreille, kandeille ja amanuensseille. Torstai-iltapäivän koulutukset ovat tarkoitettu kaikille sairaalapalveluiden lääkäreille. Lisäksi kerran kuussa järjestetään omaa koulutusta erikoistuville lääkäreille.

Sairaalapalveluissa koulutuksia koordinoi ylilääkäri, palvelupäällikkö ja hoitotyön johto yhdessä nimetyn koulutusvastaava esihenkilön kanssa. Koulutukset suunnitellaan vuosikelloon, jolloin koulutuksiin osallistuminen voidaan hyvissä ajoin ennakoita myös henkilöstön työvuorosuunnittelussa. Henkilöstö osallistetaan koulutusten aihealueiden suunnitteluun. Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista että ulkoisia palveluntarjoajia. Henkilöstö osallistuu koulutuksiin oman mielenkiintonsa ja osaamistarpeidensa mukaisesti, tasapuolisuusperiaate huomioiden. Koulutuksista tehdään kooste, joka esitellään alueellisesti ja jaetaan sairaalapalveluiden yhteiselle Teams-alustalle, josta se on jokaisen luettavissa.

3.4.5 Vastaanottopalvelut

Vastaanottopalveluissa koulutustoiminnan kokonaisuutta koordinoi koulutusylilääkäri ja hoitotyön kliininen asiantuntija. Vastaanottopalveluissa koulutuksen kokonaisuus rakentuu

pitkälti työssä oppimisen ja säännöllisen työpaikkakoulutuksen ja -harjoittelun varaan. Vastuutehtäviin kouluttautuneiden hankkimaa tietoa ja taitoa jaetaan edelleen koko tiimin osaamisen vahvistamiseksi ja tiimin ajantasaista osaamista ylläpidetään vastuutehtäviin kouluttautuneiden toimesta. Diabeteksen ja haavahoidon osaamisen tukena jatkavat myös diabetes- ja haavaverkosto.

Vastaanottopalveluiden sisäisiä hoitopolkuja rakennetaan, joissa huomioidaan moniammatillisuus. 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 sisäisten hoitopolkujen rinnalla.

Vuoden 2025 aikana henkilöstön osaamista vahvistetaan vastaanoton koulutuksen vuosikellon mukaisesti, jonka suunnitteluun ja toteutukseen osallistetaan henkilökuntaa. Vuosikello koostuu vastaanottopalveluiden omista koulutuksista, tiimitasoisista tietoisuuksista sekä Keusoten sisäistä ja ulkopuolisista koulutuksista. Tähän kokonaisuuteen liittyy osaamisen tunnistaminen ja ajantasainen materiaali työn tueksi sekä laadukas kirjaaminen. Kirjaamisen käsikirjan jalkauttaminen kulkee monien koulutusten rinnalla. Säännöllisiä yksiköiden elvytys- ja ensiapuharjoituksia jatketaan vastuuhenkilöiden toimesta ja kipsausosaamista ylläpidetään. Tupakka- ja nikotiinituotteiden vieroitus osaamista lisätään, samoin alueellista elintapaohjauksen mallia jalkautetaan. 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.

3.4.6 Suun terveydenhuolto

Suun terveydenhuollon vuoden 2025 koulutuksien painopisteinä ovat säteilyturvallisuus, ensiapuvalmiudet ja klinisen osaamisen varmistaminen.

Säteilylain (859/2018) mukaisesti suun terveydenhuollon säteilytoimintaan osallistuvien työntekijöiden on saatava säteilysuojeluun täydennyskoulutusta vähintään 20 tuntia viiden vuoden aikana. Säteilysuojelun täydennyskoulutusta järjestetään ulkoisen yhteistyökumppanin kanssa.

Ensiapuvastaavat ylläpitävät yksiköiden työntekijöiden hätäensiapuvalmiuksia sisäisinä täydennyskoulutuksina.

Kliinisen osaamisen varmistamiseksi järjestetään sisäistä luentokoulutusta omien ja ulkopuolisten luennoitsijoiden toimesta. Lisäksi tarjotaan mahdollisuutta osallistua Keusoten ulkopuolisiin koulutuksiin sekä hyödynnetään QAdental-koulutusportaalin verkkokoulutuksia.

3.5 Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)

3.5.1 Kotona asumista tukevat palvelut

Ikääntyneiden kotona asumista tukevissa palveluissa etähoivalla ja teknologisilla ratkaisuilla vastataan yhä useamman asiakkaan palvelutarpeeseen joko osittain tai kokonaan. Etäpalvelujen kehittäminen ja laajentaminen sekä uusien teknologisten ratkaisujen valinta ja käyttöönotto edellyttävät jatkuvaa osaamisen uudistamista ja ylläpitämistä.

Lakisääteisyteen perustuvina koulutuksina järjestetään RAI-toimintakykymittariston käytön ja seurannan koulutuksia. Lain edellyttämä henkilöstön ensiapukoulutus jatkuu vuonna 2025 samoin kuin kotihoidon henkilöstön alkusammutuskoulutus. Toiminnan kehittämistä ja uusia toimintatapoja tukevien koulutusten lisäksi järjestetään substanssiosaamisen täydennyskoulutuksia. Substanssiosaamisen painopisteitä vuonna 2025 ovat painehaavan ja vajaaravitsemuksen ehkäisy koulutukset sekä THL:n saattohoitopassin suorittaminen.

3.5.2 Ikääntyneiden asumispalvelut

Ikääntyneiden asumispalveluissa osaamista ylläpidetään ja kehitetään vuoden 2025 aikana palvelun sisällön ja osaamisen syventämisen, hoitotyön substanssin, asiakkaan kohtaamisen sekä turvallisuus- ja johtamisosaamisen kehittämisen koulutuksilla. Koulutuksia toteutetaan sisäisillä koulutuksilla sekä hyödyntämällä Keusoten käytössä olevia verkkokoulutuspalveluja.

Asiakas- ja potilastietojärjestelmä OMNI360:n sujuvaan käyttämiseen sekä Kanta-/Kansarkistoon liittymiseen valmistaudutaan osallistumalla kirjaamiskoulutuksiin. Käytössä olevan RAI-järjestelmän sekä muiden sähköisten järjestelmien osaamista ylläpidetään osallistumalla sisäisesti järjestettäviin jatkuviin koulutuksiin. Palvelutoiminnan kehittyessä otetaan käyttöön myös uusia mittareita ja niiden taustajärjestelmiä, joiden hallitsemiseksi koulutaudutaan.

3.5.3 Vammaisten palvelut

Vammaisten palveluiden koko henkilöstö vahvistaa osaamistaan itsemääräämisoikeuden ja rajoitustoimien osalta. Lisäksi Vammaisten palveluissa mahdollistetaan kohdennetusti työntekijöiden hakeutuminen hyvinvointialuetasoiin Avekki- ja Nepsy-kouluttajaverkostoihin. Verkoston toimintaan hakeutuneet työntekijät suorittavat verkoston toimintaan liittyvän kouluttajakoulutuksen, jonka jälkeen verkoston jäsenet sitoutuvat kouluttamaan Keusoten henkilöstöä verkoston kouluttaman aihepiirin mukaisesti.

Vammaissosiaalityön ammattilaiset kouluttautuvat vuoden 2025 alussa voimaan tulevaan uudistettuun vammaispalvelulakiin ja vammaispalvelujen neuvottelupäiville osallistutaan kohdennetusti. Lisäksi vammaissosiaalityön ja vammaispalvelujen esihenkilöiden ja johtavan asiantuntijan koulutuksien painopisteitä ovat tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto ja strategiaosaamisen ja/tai muutosjohtamisen koulutus.

Asumispalveluissa ja päiväaikaisessa toiminnassa päivitetään osaamista ensiavun- ja lääkehoidon, digitalisaation ja etäpalveluiden sekä Avekki toimintatapamallin osalta. Lisäksi koulutusta järjestetään kehitysvammaisten seksuaalisuuteen ja EDA/PDA piirteisten lasten ja nuorten tukemiseen liittyen. Henkilöstön osaamisen ylläpitoa hyödynnetään myös HUS:n järjestämällä koulutuksilla kehitysvammaisuudesta, kommunikaatiosta- ja vuorovaikutuksesta sekä autisminkirjosta.

Vammaisten palvelujen perhehoidosta osallistutaan Perhehoitoliiton järjestämiin perhehoidon päiviin, joissa käsitellään perhehoidon ajankohtaisista asioista.

Henkilökohtaisen avun omassa palvelutuotannossa on sosiaalityön tavoin tarve osallistua vammaispalvelujen neuvottelupäiville. Lisäksi henkilöstöä koulutetaan sisäisellä perehdytyskoulutuksella sekä mahdollistetaan osallistuminen Delfoi planner -päiville.

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

3.6.1 Perhekeskuspalvelut

Perhekeskuspalveluissa osallistutaan ensiapukoulutuksiin ja alkusammutuskoulutuksiin.

Perhesosiaalityö, perheohjaus, ammatilliset tukihenkilöt, lapsiperheiden kotipalvelu ja perheoikeudellinen yksikkö

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. Vuosittaiset lastenvalvojapäivät ovat valtakunnallinen lastenvalvojien kohtaamisen ja kouluttautumisen foorumi.

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. Vuosittainen Erofoorumi vahvistaa asiakastyötä tekevien ammatillista vertaisosaamista.

Pakollisena koulutuksena järjestetään yleistä laki- ja sosiaalihuollon juridiikkakoulutusta viranomaistoiminnan lainmukaisuuden turvaamiseksi. Keskeisiä koulutustarpeita ovat myös ensiapuvalmiudet, johtamis- ja esihenkilökoulutukset sekä kulttuurisensitiivinen vanhemmuus ja kohtaaminen. Lisäksi Barnahus-lähisuhdeväkivallan ehkäisyn koulutuskokonaisuutta hyödynnetään työntekijöiden kouluttamisessa.

Lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden osaamisen kehittämisen painopisteenä vuonna 2025 on haastavien ja vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen perheiden kanssa. Sosiaalihuoltolain mukaisessa perhetyössä perheohjaajat kohtaavat työssään enenevässä määrin uusperheitä. Perheohjaajien osaamista vahvistetaan uusperheneuvojan koulutuksella, joka auttaa kohtaamaan erilaisia haasteita, esimerkiksi perhedynamiikkaan liittyen.

Perheohjauksen ja ammatillisen tukihenkilötyön asiakaskunnassa on yhä enenevässä määrin erilaisia neuropsykiatrisia haasteita omaavia lapsia, nuoria ja heidän vanhempiaan. Ammatillisessa tukihenkilötyössä toimivien osaamista vahvistetaan ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentajakoulutuksella, joka antaa valmiuksia kohdata ja tukea nepsy-oireisia henkilöitä. Perhesosiaalityötä pyritään vahvistamaan arviointimenetelmän käytöllä.

Neurolapsykologit, nuorisoasema ja perheneuvola

Kasvatus- ja perheneuvontaa tekeville työntekijöiden parisuhde, eroauttamista ja uusperheasioiden osaamista vahvistetaan lyhyemmillä koulutuksilla. Lasten ja nuorten mielenterveys- ja päihdetyötä tekevien työntekijöiden interventio-osaamista vahvistetaan kouluttamalla lisää osaajia erityisesti KLT-koulutuksella. Käypä hoito -suositusten mukaista osaamista ja interventio-osaamista ylläpidetään erilaisilla kertauskoulutuksilla tai teemapäivillä.

Neuvola, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto

Neuvolan terveydenhoitajien ammattitaidon ylläpitämiseksi hyödynnetään HUS:n äitiyshuollon, naistentautien ja synnytysten sekä lastentautien koulutuksia, joita järjestetään vuoden 2025 aikana kohdennetusti lastenneuvolan, äitiysneuvolan sekä ehkäisyneuvolan terveydenhoitajille. Lisäksi yhdelle neuvolan terveydenhoitajalle mahdollistetaan kierukan asennuskoulutus, jonka suoritettuaan työntekijä kykenee itsenäisesti asettamaan kohdunsisäisen ehkäisimen ja antamaan asiakkaalle ehkäisyneuvontaa. Tämä mahdollistaa lääkäreiden resurssien vapauttamisen muuhun

työhön. Lisäksi osaamista vahvistetaan mahdollisuuksien mukaan terveydenhoitajan imetyskouluttajakoulutuksella.

Koulu- ja opiskeluterveydenhoitajat osallistuvat Suomen koulu- ja opiskeluterveyden yhdistys ry:n (Skooppi) kevät- ja syyskoulutuksiin, joiden ajankohtaiset aiheet ylläpitävät terveydenhoitajien ammattitaitoa. Terveydenhoitajien koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään myös THL:n ja HUS:n webinaareja, jotka tarjoavat ajankohtaista koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tietoa ja ohjeistusta.

Neuvola, koulu- ja opiskelijaterveydenhuollossa lisätään kohdennetusti osaamista maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisten asiakkaiden mielenterveyteen liittyen osallistumalla Paloma-koulutuspäiville. Lisäksi keväällä 2025 järjestetään Nuorten ohjatun omahoidon, Lasten ohjatun omahoidon sekä pienten lasten ohjatun omahoidon koulutuskokonaisuudet sekä neuvolan että koulu- ja opiskeluterveydenhoitajille Terapiat etulinjaan- hankkeen kautta.

Terveydenhoitajien osaamista ylläpidetään ja kehitetään ohjeiden mukaisesti lääkelupakoulutusten, tietosuojan ja tietoturvan sekä alkusammutuskoulutusten osalta.

Opiskeluhoollon psykologi- ja kuraattoripalvelut sekä koulun tuki

Opiskeluhoollon palveluissa 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 sekä Navigaattori-koulutukset.

Opiskeluhoollon kuraattoreita koulutetaan edelleen eroperheiden lasten vertaisryhmäohjaajiksi. Ryhmämuotoista palvelua lisätään kouluttamalla tarvittaessa myös Strategia-vanhempainryhmän ohjaajia sekä Friends-ohjelman osaajia luokkainterventioihin. Kuraattoreille ja psykologeille pyritään tarjoamaan tunne- ja viireystilavalmennusta, kriisiosaamista sekä tietoutta motivoinnista, esiopetustyön erityisyydestä ja seksuaaliväkivallasta. Lisäksi osallistuminen Hyvinvointi-alueen ajankohtaispäiville ja Skoopin koulutuksiin tarjotaan mahdollisuuksien mukaan. Opiskeluhoollon koulutuksien järjestämisessä hyödynnetään AVIN, THL:n ja HUS:n webinaareja sekä Barnahus-lähisuhdeväkivallan ehkäisyn koulutuskokonaisuutta.

Koulun tuen sairaanhoitajien LOVE- sekä haasteellisten asiakkaiden kohtaamisen -osaamista ylläpidetään ohjeistusten mukaisesti.

3.6.2 Aikuisten mielenterveys- ja päihde- ja sosiaalipalvelut

Tavoitteena on jatkaa aikuissosiaalityössä ja jälkihuollossa systemisen työotteen koulutuksia ja ottaa työtapa vaiheittain käyttöön. Lisäksi aikuissosiaalityössä, sosiaalisessa kuntoutuksessa, nuorten aikuisten jälkihuollossa sekä maahanmuuttajapalveluissa koulutetaan henkilöstöä ohjatun omahoidon osaamiseen. Tulosityksikössä on tarve kouluttaa henkilöstöä neopsy-aikuisen tunnistamiseen ja

ohjaamiseen. Sosiaalisen kuntoutuksen henkilöstö valmistautuu palvelutarpeen arviointityön aloittamiseen toiminnon asiakkaiden osalta ja vahvistaa osaamistaan kouluttautumalla. Toimintakentän oikeudellistuksessa viranhaltijat tarvitsevat juridiikkakoulutusta tasalaatuisen päätöksenteon ja viranomaistyön varmistamiseksi. Henkilöstön osaamisen kehittämiseksi pyritään vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Lisäksi yksittäisillä työntekijöillä on omaan arviointi- ja kehityssuunnitelmaan liittyen erilliskoulutuksia, kuten LEAT, JYET, TUKE ja YAMK-koulutuksia. Tulosityksikössä on myös useita henkilöitä, joilla on sosiaalityön pätevyyskoulutus meneillään.

Mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä Ridasjärven päihdehoitokeskuksen henkilöstön ohjatun omahoidon ja kognitiivisen lyhytterapian koulutukset jatkuvat edelleen suunnitellusti vuoden 2025 aikana. Pääosa henkilöstöstä on saanut sisäisesti toteutettavan menetelmäkoulutuksen jo aiemmin ja nyt vuorossa ovat uudet ja aiemmin koulutuksiin osallistumattomat työntekijät. Lisäksi osa mielenterveys- ja päihdepalvelujen henkilöstöstä osallistuu HUS järjestämään DKT-taitovalmennuskoulutukseen. Mielenterveys- ja päihdepalvelujen, asumispalvelujen sekä Ridasjärven päihdehoitokeskuksen henkilöstöstä osa osallistuu nepsy-aikuisen tunnistaminen ja ohjaaminen verkkokurssiin, jonka avulla työntekijä tunnistaa nepsy-aikuisen haasteita, hyödyntää koulutuksesta saamia työkaluja asiakkaan toimintakyvyn vahvistamiseen sekä tukee asiakasta valmentavalla työotteella.

3.6.3 Lastensuojelun palvelut

Systeemisen asiakastyön ja toimintamallin kouluttamista jatketaan vuonna 2025 suunnitelman mukaisesti Keusoten omien työpari kouluttajien toimesta.

Lastensuojelun sosiaalityössä toteutetaan prosessinomainen lastensuojelulain ja käytäntöön soveltamisen verkkokoulutus uusille työntekijöille ja kokeneemmille työntekijöille valittavien koulutusosioiden osalta. Näin taataan asiakasturvallisuus ja viranomaistoiminnan lainmukaisuus lastensuojelun sosiaalityössä ja lastensuojeluyksiköissä.

Lastensuojelun ympärivuorokautisissa palveluissa henkilökunnan turvallisuuskoulutukset ovat lakisääteisiä ja koulutukset toteutetaan sisäisesti. Lastensuojelun palveluissa järjestetään Mapa-koulutusta omien Mapa-kouluttajien toimesta. Tavoitteena on kouluttaa yksi Mapa-kouluttaja lisää, jotta Mapa-koulutukset voidaan laajentaa lastensuojeluyksiköistä myös avopalveluihin.

Lastensuojelun palvelut on vakioitu ja prosessit sisältävät vakioidut menetelmät. Uusien työntekijöiden osaaminen turvataan järjestämällä menetelmäkoulutuksia. Koulutussuunnitelman mukaisia menetelmä- ja substanssikoulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään järjestöjen ja oppilaitosten koulutustarjontaa sekä valtakunnallisia koulutustapahtumia ja asiantuntijaverkostoja.

3.7 Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)

3.7.1 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 2025 aikana yhteistoimintaan, digitaaliseen oppimisympäristön käyttöönottoon ja sisällöntuotantoon, fasilitointiin sekä työuravalmennukseen. Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista että ulkoisia palveluntarjoajia.

3.7.2 Tietohallintopalvelut

Tietohallintopalveluiden ICT-palveluiden henkilöstön osaamisen kehittämisessä keskitytään asiakas- ja potilastietojärjestelmien pääkäyttäjätasoiseen erikoisosaamiseen, kouluttajaosaamisen kehittämiseen sekä tietotuvan ja tietosuojan syventämiseen vuonna 2025. Muita osaamisen kehittämisen kohteita tietohallintopalveluiden henkilöstön osalta ovat muun muassa Lean-osaaminen sekä yhteisöosaaminen yhteisöohjautuvissa tiimeissä toimimiseen.

3.7.3 Tiedolla johtaminen

Tiedolla johtamisen osaamisen kehittämisen painopisteet ovat uuden teknologian ja tekoälyn osaamisen täydentämisessä, datan ymmärtämisessä sekä asiakas- ja potilastietojärjestelmien versio- ja käyttökoulutuksien substanssiosaamisen kasvattamisessa. Tavoitteena on kasvattaa teknologiakyvykkyksiä ulkoisten ja sisäisten koulutuksien avulla.

3.7.4 Talouspalvelut

Talouspalvelut kasvattavat osaamistaan Excel, Adobe Reader, PDF-editor koulutuksilla, joiden toteuttamisessa hyödynnetään sisäistä osaamista sekä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua.

3.7.5 Viestintäpalvelut

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö, viestinnän kanavien jatkuva kehittyminen, digiasioinnin lisääntyminen sekä kriiseihin ja poikkeustilanteisiin varautuminen edellyttävät jatkuvaa viestinnän osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä. Vuonna 2025 viestintätiimin osaamista kehitetään erityisesti parantamalla valmiuksia reagoida viestinnän megatrendeihin, kehittämällä käyttökokemuksen huomioivaa kirjoittamista digitaalisissa ympäristöissä sekä lisäämällä osaamista julkisten organisaatioiden viestinnän lainsäädännöstä. Viestintätiimi kehittää osaamistaan yhteistyössä muiden

hyvinvointialueiden viestintätiimien kanssa, erityisesti osaamisen ja hyvien käytänteiden jakamiseen keskittyvissä yhteistyötapaamisissa.

3.7.6 Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet

Asiakasohjausyksikön rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten myötä vuoden 2025 osaamisen kehittämisen painopisteenä on koko asiakasohjausyksikön henkilöstön taloudellisen osaamisen vahvistaminen. Sosiaalipäivystystyön tehtävissä työskentelevien osaamista vahvistetaan soveltuvien lakien tuntemuksessa, eroauttamisessa, surun kohtaamisessa sekä maahanmuuttajien ohjausosaamisen osalta. Ikäihmisten parissa työskenteleville järjestetään motivoivan haastattelun menetelmäkoulutusta.

3.7.7 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalvelut

TKIO-palveluiden osaamisen kehittämisen painopisteenä on tutkimus- ja hankeasiantuntijatuken vahvistaminen yhteistyössä tietohallinnon kanssa. Tutkimustoimintaan tukevat tietoturvaan ja toisiolakiin liittyvä koulutus. TKIO-toiminnan osaamisen kyvykkyyden lisäämisessä hyödynnetään hyvinvointialueiden kanssa tehtävää yhteistyötä.

3.7.8 Laatu- ja valvontapalvelut

Laatu- ja valvontapalveluiden osaamisen kehittämisen painopisteenä on laatu- ja valvontasiantuntijuuden vahvistaminen yhteisöohjautuvasti. Ammatillisen osaamisen kehittäminen vaatii osallistumista valvontaviranomaisten järjestämiin webinaareihin, jotka käsittelevät omavalvontaa, palvelukohtaista lainsäädäntöä sekä asiakkaiden ja potilaiden oikeusturvaa.

Laatuportti-järjestelmän käyttöönoton laajentaminen edellyttää pääkäyttjäosaamisen vahvistamista. Laatu- ja valvontapalveluiden asiantuntijaosaamisen lisäämisessä hyödynnetään hyvinvointialueiden, erityisesti Uudenmaan alueen, kanssa tehtävää yhteistyötä. Täydennyskoulutuksista osa toteutetaan sisäisinä ja osa ulkoisina koulutuksina.

4 Koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain tiiviissä yhteistyössä palvelualueiden ja konsernipalvelujen kanssa. Hyvinvointialueen suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä lokakuussa 2025. Vuosittain tapahtuvan käsittelyn yhteydessä arvioidaan myös edellisen suunnitelman toteutumista.

Koulutussuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa vuoden aikana, jos ilmenee tarvetta tehdä muutoksia ammatilliseen osaamiseen liittyen. Tällöin päivitetty suunnitelma käsitellään uudelleen yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelmaan tulevia muutostarpeita koordinoidaan keskitetysti Työurapalveluiden toimesta Keusoten koulutusverkoston kautta.

Kulunutta vuotta koskeva toteuman seuranta tehdään henkilöstökertomuksen laatimisen yhteydessä. Työurapalvelut kokoavat keskitetysti toteutuneet koulutustiedot verkkokoulutuspalvelun suoriteraportista, osaamisen hallintajärjestelmä Oivasta sekä Populuksesta työntekijöiden ja esihenkilöiden niihin tallentamien tietojen perusteella tammikuussa 2025 ja tekee niiden perusteella koko hyvinvointialuetta koskevan koulutuskorvaushakemuksen Työllisyysrahastolle.

4.1 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 ennakoon laadittu ja yhteistoiminnassa käsitelty koulutussuunnitelma. Tämä suunnitelma on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella Koulutussuunnitelma 2025.

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 palkkakustannuksista ja korvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta voi 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.