

Koulutussuunnitelma 2026

Sote ihmisen
kokoiseksi.

Sisällys

1.	Koulutussuunnitelma	4
2.	Hyvinvointialueen järjestämät yleiset koulutukset	4
2.1	Johtamis- ja työyhteisöosaaminen.....	5
2.1.1	KeuAkatemia	5
2.1.2	Hyvinvointialue- ja palvelustrategian ymmärrys ja toimeenpano	6
2.1.3	Yhteisöohjautuvuus ja henkilöstölähtöinen jatkuva parantaminen työyhteisöissä	7
2.1.4	Työelämän laatu ja henkilöstökokemus.....	7
2.1.5	Työhyvinvointiosaaminen.....	7
2.2	Laatu- ja omavalvontaosaaminen.....	7
2.3	Talousosaaminen.....	8
2.4	Hankintaosaaminen	8
2.5	Digiosaaminen.....	9
2.6	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.....	10
2.6.1	Erillisrahoitetuissa hankkeissa toteutettavat koulutukset.....	10
2.7	Viestintäosaaminen	10
2.8	Turvallisuusosaaminen.....	11
2.8.1	Alkusammutus- ja turvallisuuskävelyosaaminen	11
2.8.2	Virve-osaaminen.....	12
2.8.3	Ensiapuosaaminen.....	12
2.8.4	Tietosuoja- ja tietoturvaosaaminen	12
2.8.5	Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy- ja hallintaosaaminen.....	13
2.8.6	Asiakas- ja potilasturvallisuusosaaminen.....	13
2.8.7	Työturvallisuusosaaminen	14
2.8.8	Lääkinnällisiin laitteisiin liittyvä osaaminen ja laiteturvallisuus	15
2.8.9	Infektio- ja tartuntatautiosaaminen	15
2.8.10	Lääkehoidon osaaminen.....	15
3	Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnittelu.....	16
3.1	Palvelu- ja tulosaluekohtaisen koulutussuunnittelun perusteet.....	16
3.2	Kliinisten tukipalveluiden koulutustarjonta palvelualueille	17
3.3	Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)	18
3.3.1	Vastaanottopalvelut.....	18
3.3.2	Suun terveydenhuolto	19

3.3.3	Kliiniset tukipalvelut	20
3.3.4	Kuntoutuspalvelut	20
3.3.5	Keusoten kuntoutuskeskus	21
3.3.6	Sairaalapalvelut	21
3.4	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)	22
3.4.1	Kotona asumista tukevat palvelut	22
3.4.2	Ikääntyneiden asumispalvelut.....	22
3.4.3	Vammaisten palvelut	23
3.5	Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (AISO)	23
3.5.1	Asiakasohjaus	23
3.5.2	Vammaispalvelujen asiakasohjaus	23
3.5.3	Perhekeskuspalvelut.....	24
3.5.4	Lastensuojelun palvelut ja perhesosiaalityö, ammatillinen tukihenkilötyö sekä perheohjaus.....	26
3.6	Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)	27
3.6.1	Henkilöstöpalvelut	27
3.6.2	Tietohallintopalvelut.....	27
3.6.3	IT-kehittäminen.....	27
3.6.4	Tiedolla johtaminen ja tekoäly	27
3.6.5	Talouspalvelut	28
3.6.6	Viestintäpalvelut.....	28
3.6.7	Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiopalvelut	28
3.6.8	Laatu- ja valvontapalvelut.....	28
3.6.9	Tila- ja tukipalvelut	29
3.6.10	Demokratia- ja hallintopalvelut.....	29
4	Koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta.....	29
4.1	Koulutussuunnitelmaan perustuva korvaus	30

1. Koulutussuunnitelma

Tämä koulutussuunnitelma muodostaa osan Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen vuosittaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa yhteistoimintalain (4 a §) mukaisesti. Henkilöstöä ja työsuhderakennetta koskevat tiedot on esitetty erillisessä henkilöstösuunnitelmassa, ja nämä suunnitelmat yhdessä täyttävät yhteistoimintalain mukaiset vaatimukset. Koulutussuunnitelma on osa Keusoten laajempaa Osaamisen kehittämisen suunnitelmaa, joka ohjaa koko hyvinvointialueen osaamisen johtamista ja kehittämistä. Koulutussuunnitelma tarkentaa Osaamisen kehittämisen suunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä koulutustoiminnan osalta. Näin varmistetaan, että henkilöstön osaamisen kehittäminen on johdonmukaista, strategisiin tavoitteisiin perustuvaa ja osaamisen johtamisen kokonaisuutta tukevaa.

Koulutussuunnitelma on vuosittainen toimenpidesuunnitelma, jonka tavoitteena on varmistaa henkilöstön osaamisen ajantasaisuus ja kehittää niitä valmiuksia, joita työntekijät tarvitsevat tehtäviensä hoitamiseen. Suunnitelma toimii käytännön työkaluna henkilöstön koulutustoiminnan suunnittelussa, organisoinnissa ja resurssien kohdentamisessa.

Koulutussuunnitelma määrittää suuntaviivat henkilöstön osaamisen kehittämiseksi koko hyvinvointialueen ja palvelualueiden tasolla. Suunnitelma perustuu Keusoten strategiaan tavoitteisiin, tunnistettuihin osaamistarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. Näiden pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan koulutustoimenpiteet, joilla edistetään henkilöstön osaamisen kehittymistä ja työn laadun varmistamista pitkällä aikavälillä.

Keusoten koulutussuunnitelma koostuu tästä koulutussuunnitelma-dokumentista sekä siihen liitetyistä palvelualuekohtaisista suunnitelmista, jotka on laadittu tulosaluetasolla kohderyhmittäin.

2. Hyvinvointialueen järjestämät yleiset koulutukset

Hyvinvointialueen tukipalvelut vastaavat omien vastualueidensa, kuten henkilöstö-, laatu- ja omavalvonta-, talous-, hankinta-, ICT-, TKI-, viestintä- ja turvallisuusosaamisen kehittämisestä ja ylläpidosta. Tukipalvelut järjestävät tehtävänsä mukaisesti henkilöstölle koulutuksia, joiden avulla vahvistetaan johtamis- ja työelämäosaamista, toiminnan laatua ja työn sujuvuutta.

Koulutuksilla kehitetään henkilöstön valmiuksia muun muassa itsensä johtamisessa, muutoksen hallinnassa, työhyvinvoinnin ylläpitämisessä, asiakaspalvelussa, viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa, kehittämisosaamisessa sekä esihenkilötyöhön ja johtamiseen liittyvissä teemoissa. Lisäksi henkilöstön käytössä on työelämätaitoja ja ammatillista

kehittymistä tukeva Eduhouse verkkokoulutuspalvelu, joka tarjoaa mahdollisuuksia oppimiseen tallenteiden, webinaarien, podcastien ja opintopolkujen avulla.

Esihenkilöille ja työnantajan edustajille järjestetään kohdennettuja koulutuksia muun muassa henkilöstö-, talous-, työkyky-, työura- ja turvallisuusjohtamiseen sekä tiedolla johtamisosaamiseen liittyen. Koulutussuunnittelussa hyödynnetään KT:n (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat) koulutusportaalia työnantajaosaamisen tueksi. Myös KeuAkatemian keinovalikoimalla varmistetaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamisen kehittyminen yhdenmukaiseen suuntaan.

Vahvistamalla henkilöstön työelämävalmiuksia tuetaan hyvinvointialueen strategisia tavoitteita, perustehtävän toteuttamista ja henkilöstön ammatillista kasvua.

Yleisten koulutuksien tarkemmat tiedot ja vastuuhenkilöt löytyvät Excel-pohjaisesta koulutussuunnitelmasta: [Koulutussuunnitelma 2026 YLEISET KOULUTUKSET.xlsx](#).

2.1 Johtamis- ja työyhteisöosaaminen

Johtamis- ja työyhteisöosaaminen muodostaa kokonaisuuden, joka tukee sekä esihenkilöiden että koko henkilöstön kykyä toimia tavoitteellisesti, rakentavasti ja vastuullisesti työyhteisössä. Koulutusten tavoitteena on vahvistaa hyvinvointialueen toimintakulttuuria, vuorovaikutusta ja johtamisen laatua.

Johtamisosaamisen koulutukset keskittyvät esihenkilöiden ja johdon rooliin ihmisten, muutoksen ja strategian johtamisessa. Näissä koulutuksissa käsitellään muun muassa strategista ja operatiivista johtamista, muutosjohtamista, palautteen antamista ja vastaanottamista, henkilöstöjohtamista, osaamisen johtamista sekä tavoitejohtamista ja suorituksen seuranta. Lisäksi tarkastellaan esihenkilötyön roolia ja vastuuta hyvinvointialueen menestyksen kannalta.

Työyhteisöosaamisen koulutukset tukevat kaikkien työntekijöiden kykyä toimia rakentavasti ja yhteistyössä työyhteisössä. Koulutuksissa keskitytään vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihin, työyhteisön pelisääntöihin ja yhteisvastuuseen, konfliktien ratkaisuun sekä rakentavan keskustelukulttuurin edistämiseen. Lisäksi käsitellään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta, työyhteisön hyvinvointia ja psykologista turvallisuutta sekä osallistamista ja yhteisön kehittämistä.

2.1.1 KeuAkatemia

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

Esihenkilöiden perehdytyspolku

Vuonna 2026 rakennetaan digitaaliseen oppimisympäristöön itseopiskeltava esihenkilöiden perehdytyspolku osana johtamisen kehittämistä ja esihenkilötyön vakiointia. Perehdytyspolku kattaa esihenkilön keskeiset vastuut ja velvollisuudet sekä toiminnan, henkilöstön, muutoksen, turvallisuuden ja tiedolla johtamisen teemat, huomioiden yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden.

Esihenkilötilaisuudet

Kerran kuukaudessa järjestettävien esihenkilötilaisuuksien tarkoituksena on toimia informatiivisina tilaisuuksina sekä tiedon jakamisen paikkoina. Tilaisuuksien aikana käydään aktiivista ja vuorovaikutuksellista keskustelua eri aiheiden parissa.

Akatemia-tilaisuudet

Esihenkilöille suunnatuissa Akatemia-tilaisuuksissa tuotetaan erityisesti henkilöstöhallinnon sekä yhteisten palvelujen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuksia. Akatemia-tilaisuuksia järjestetään kuukausittain.

Esihenkilöiden mentorointi

Esihenkilöille kehitetään mentorointimallia, jonka toimeenpano käynnistyy vuonna 2026.

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 2026 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.

2.1.2 Hyvinvointialue- ja palvelustrategian ymmärrys ja toimeenpano

Strategia kuvaa hyvinvointialueen yhteistä suuntaa ohjaten päätöksentekoa, kehittämistä ja arjen toimintaa. Strategiakoulutuksilla varmistetaan, että esihenkilöt ja henkilöstö ymmärtävät strategian sisällön, sen taustalla olevat valinnat sekä oman työnsä merkityksen strategian toteutumisessa. Strategiakoulutukset tarjoavat keinoja strategian jalkauttamiseen eri yksiköissä ja tiimeissä. Koulutuksissa käsitellään strategian visio, missio, arvot ja tavoitteet, sekä niiden yhteys hyvinvointialueen toimintaan. Koulutukset tukevat esihenkilöiden strategian toimeenpanon johtamista ja vaikuttavuuden arviointia, päivittäisjohtamisen tavoitteiden asettamista sekä henkilöstöä strategisten tavoitteiden konkretisoinnissa ja arjen työn kytkemisessä yhteiseen suuntaan.

2.1.3 Yhteisöohjautuvuus ja henkilöstölähtöinen jatkuva parantaminen työyhteisöissä

Yhteisöohjautuvuutta vahvistetaan Keusoten sisäisillä tarvelähtöisillä koulutuksilla ja erikseen tilattavilla valmennuksilla. Koulutuksia järjestetään esihenkilöille, asiantuntijoille ja henkilöstölle harkinnan mukaan. Kehittämistyössä korostuvat valmentava johtaminen, jaettu johtajuus, päivittäisjohtaminen, jatkuva parantaminen sekä avoin tiedonkulku. Yhteisöohjautuvuus ja henkilöstölähtöinen työyhteisöjen kehittäminen tukevat strategisten tavoitteiden saavuttamista ja muodostavat keskeisen osan hyvinvointialueen toimintakulttuuria.

2.1.4 Työelämän laatu ja henkilöstökokemus

Keusoten henkilöstökokemusta mitataan säännöllisesti osana työelämän laadun kehittämistä. Palveluketjutasolla käytetään Syke-kyselyä ja työyhteisötasolla hyödynnetään Pulssi- ja Työhyvinvoinnin ja esihenkilötyön mittareita, jotka mahdollistavat vertailun muihin hyvinvointialueisiin. Mittaus on jatkuva toimintatapa ja sen viitekehysten, tulosten tulkinnan sekä kehittämistavoitteiden pohjalta järjestetään tarpeenmukaista koulutusta henkilöstölle ja esihenkilöille.

2.1.5 Työhyvinvointiosaaminen

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

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 2026 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

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.

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 2026 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 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 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

Organisaatiomuutoksen myötä hankinta kuuluu tila- ja tukipalveluihin. Hankintalain ja siihen liittyvien säädösten osaaminen pidetään ajan tasalla jatkuvan koulutuksen avulla. Henkilöstölle tarjotaan koulutusta eri hankintatapoihin ja työvälineisiin, mukaan lukien tekoälyn hyödyntäminen ja agenttipohjaiset ratkaisut. Hankintojen siirtyessä kategoriamalliin, vahvistetaan kategoriaan liittyvää syventävää hankintaosaamista.

Keusoten omaa koulutustarjontaa hyödynnetään ensisijaisesti, mutta henkilöstö osallistuu tarvittaessa myös ulkoisiin koulutuksiin, jotka vastaavat painopistealueisiin ja tarjoavat

sellaista osaamista, jota ei ole saatavilla sisäisesti. Näiden koulutusten avulla vahvistetaan hyvinvointialueen asiantuntijuutta ja vähennetään ulkoisten asiantuntijapalvelujen tarvetta.

2.5 Digiosaaminen

Digiosaaminen tarkoittaa työntekijän kykyä hyödyntää digitaalisia työkaluja, palveluita ja teknologioita tehokkaasti, turvallisesti ja tarkoituksenmukaisesti osana työtehtäviä ja yhteistyötä.

IPost web tulostuspalvelu (ent. Printer Driver)

Hyvinvointialueen ensisijainen tapa lähettää postia on sähköinen tulostuspalvelu iPost web. Tämä korvaa paperikirjeen lähetyksen ja mahdollistaa postin lähetyksen ajasta ja paikasta riippumatta suoraan Postin tuottamaan palveluun tietoturvalisäisesti ja luottamuksellisesti. Tukitunteja ja koulutuksia järjestetään tarvelähtöisesti.

Perustietotekniikka (mm. O365)

Keusotessa toimitaan digitaalisessa ympäristössä ja monien työ on itsenäistä ja vaatii perustietoteknisiä taitoja. Perustietotekniikkakoulutuksien toteutuksessa hyödynnetään Eduhousen koulutustarjontaa.

M365-työkalujen hyödyntäminen ja tietoturallinen työskentely M365-ympäristössä

M365-ympäristössä toimiminen on nykypäivää jokaisen työntekijän päivittäisessä työssä. Työkalut ovat saatavilla, mutta niitä on tärkeää myös osata hyödyntää tehokkaasti ja tietoturvalisäisesti. Tietoturvakoulutuksien toteutuksessa hyödynnetään Eduhousen koulutustarjontaa.

Power BI service koulutukset

Hyvinvointialueen Power BI -koulutuskokonaisuutta koordinoi Tiedolla johtamisen tiimi ja sitä järjestetään tarvelähtöisesti. Koulutuksen tavoitteena on antaa perustason ymmärrys Power BI raportointityökalusta ja sen hyödyntämismahdollisuuksista. Lisäksi koulutus tarjoaa valmiudet julkaistujen sovellusten tarkasteluun ja käyttöön. Saatavilla olevat itseopiskelumateriaalit tukevat Power BI:n käytön aloittamista sekä syventävät ymmärrystä tiedolla johtamisesta sen arkkitehtuurista.

Datanhallintamallin mukaiset koulutukset

Itseopiskelumateriaalit ovat kaikille avoimia, mutta suunnattu erityisesti datavastaaville ja niille henkilöille, joiden työnkuvaan kuuluu ymmärtää datanhallintamallin mukaisia toimintatapoja. Räätelöityä koulutusta järjestetään tarvelähtöisesti kaikille datanhallinnan toimintamallista. Lisäksi datahallintapäälliköltä on saatavilla uusille datavastaaville ja esihenkilöille koulutuksellista perehdytystä datanhallintamallin mukaiseen toimintaan.

Tekoälyosaaminen

EU:n tekoälyasetuksen mukaan työnantajan tulee varmistaa henkilöstön riittävä tekoälylukutaito. Henkilöstön osaamista kehitetään ja vahvistetaan tekstien

muokkaamiseen ja luomiseen, tiedonhakuun, tekoälyn perusteisiin sekä asiakas- ja potilastyöhön liittyen. Koulutuksien toteutuksessa hyödyntäen Keunetin Tekoäly-sivustoa, joka tarjoaa perustietoa ja -ohjeistusta tekoälyn hyödyntämisestä, Tekoälylukutaidon perusteet -verkkokurssia sekä Eduhousen koulutustarjontaa. Tekoälyosaaminen ja sen kehittäminen kytketään käyttöönotettaviin ohjelmistoihin ja ominaisuuksiin, kuten kotihoidossa käyttöönotettavaan Gillie.ai-apuhoitajaan.

2.6 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Vuonna 2026 TKI-palveluiden osaamisen kehittämisen painopisteet ovat vaikuttavuustiedon hyödyntämisen periaatteiden ja rakenteiden jatkokehittäminen tukeminen sekä palveluketjujen johtamista vahvistavan osaamisen lisääminen.

TKIO-palveluihin perustuissa 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.

Vaikuttavuuden ohjausmalliin ja vaikuttavuus tietoon perustuva palvelun kehittäminen sekä mittaaminen ovat keskeisenä teemana vuonna 2026. Vaikuttavuusperustaisen toimintamallin jalkautus jatkuu RRP2-hankekauden päätyttyä omana toimintana. Lisäksi osaamista vahvistetaan myös palveluketju- ja muutosjohtamiseen.

2.6.1 Erillisrahoitetuissa hankkeissa toteutettavat koulutukset

Erillisrahoituksella toteutettavat koulutukset kohdennetaan hankkeiden tavoitteiden ja tehtävien mukaisesti suunnitelluille ryhmille. Hankkeet järjestävät lisäksi hankkeiden kehittämistoimenpiteisiin ja niiden implementointiin liittyviä koulutuksia. Hankkeiden järjestämät koulutukset toteutetaan hankerahoituksilla.

2.7 Viestintäosaaminen

Vuonna 2026 Keusotessa kasvatetaan viestinnän osaamista erityisesti vahvistamalla ymmärrystä viestinnän rooleista ja yhteistyöstä, kouluttamalla resurssitehokkaan ja selkeän viestinnän tekemiseen sekä lisäämällä osaamista erilaisten järjestelmien käyttöön.

Jokaisella keusotelaisella on oma roolinsa onnistuneen viestinnän toteuttamisessa: iso osa meistä kohtaa asiakkaita päivittäin ja on viestijänä avainasemassa, osalle taas kuuluu esimerkiksi esihenkilöroolin myötä tietty viestintävastuu. Vuonna 2026 henkilöstön osaamista vahvistetaan viestinnän rooleihin ja onnistuneeseen yhteistyöhön esimerkiksi median kanssa.

Vuonna 2026 panostetaan viestintäkoulutuksissa siihen, että henkilöstö pystyy tekemään viestintää resurssitehokkaasti niin, että viestintä on kuitenkin laadukasta ja saavutettavaa. Tekemisessä hyödynnetään esimerkiksi tekoälyä.

Osa vuoden 2026 viestintäkoulutuksista keskittyy järjestelmien ja työkalujen aiempaa parempaan haltuunottoon. Näiden koulutusten tavoitteena on selkeä ja monikanavainen verkkoviestintä.

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 2026 aikana jatketaan alkusammutuskoulutuksien teoria- ja käytännönharjoittelua. Alkusammutuskoulutuksen kohderyhmänä on koko Keusoten henkilöstö. Poistumisturvallisuusvelvoitteiden kohteiden henkilöstön on mahdollista osallistua pelastuslaitoksen järjestämään alkusammutuskoulutukseen.

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 2026 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-osaamisen vastuu on valmiudella ja varautumisella. Virve-puhelinten käyttämiseen koulutetaan teorian ja simulaatioharjoittelun avulla. Koulutus toteutetaan erillisessä Etelä-Suomen yhteistyöalueen laajuisessa Tetra-sim-simulaatio koulutusympäristössä, jonka avulla osaamista ja käyttövarmuutta saadaan tehokkaasti kasvatettua.

Valmiuspäällikkö järjestää Virve käytännön harjoittelua yksiköille tarvelähtöisesti.

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 keskeiset vaatimukset Suomessa ja EU:ssa perustuvat useisiin säädöksiin, viranomaisohjeisiin ja käytännön suosituksiin.

Keskeisimmät vaatimukset tulevat:

- EU:n yleisestä tietosuoja-asetuksesta (GDPR)
- Tietosuojalaista
- Tiedonhallintalaista
- Erityislaeista (esim. sosiaali- ja terveydenhuolto)

Kaikkien, jotka työssään käsittelevät henkilötietoja – erityisesti arkaluonteisia tietoja – tulee saada riittävä perehdytys ja osaaminen tietojen käsittelystä ja tietoturvasta.

Vuoden 2026 aikana rakennetaan selkeämmät kokonaisuudet tietosuoja- ja tietoturvaosaamiseen. Uusi digitaalinen oppimisympäristö mahdollistaa oman koulutusmateriaalin tuottamisen ja laajemman osaamisen hallinnan. Myös opiskelijoiden ja ostopalveluhenkilöstön koulutus ja osaaminen pystytään varmistamaan.

Tietosuojatiimi järjestää säännöllisesti tietosuoja- ja tietoturvainfoja, jotka korvaavat aiemmat tietosuojakävelyt. Infoissa käsitellään tietosuojan ja tietoturvan perusasioita ja ajankohtaisia teemoja. Infosta on saatavilla myös tallenne yksiköiden käyttöön. Tarpeen mukaan järjestetään lisäkoulutuksia esiin nousseista aiheista

Keunettiin luodaan henkilöstölle toimintaa ohjaava käsikirja sekä tuottaa lyhyitä tallenteita ajankohtaisista aiheista. Laatuportin tietosuoja- ja tietoturvapoikkeamien käsittelyn osalta on laadittu ohjeet Keunettiin.

Vuoden 2026 tietosuojan koulutusteemojen painopisteet ovat tietosuojan perusasioissa, tietojen kalastelussa ja kyberhyökkäyksissä sekä lainsäädännön muutokset ja niiden vaikutukset 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 kaikkien asiakas- ja potilastyötä tekevien tulee suorittaa se.

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 PEDSA-safety koulutukset

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

Asiakas- ja potilasturvallisuuden vaaratilanne sekä epäkohtailmoittamisen koulutukset

Käyttäjäkoulutuksia järjestetään asiakas- ja potilasturvallisuus-, tietosuoja- ja tietoturvallisuus-, työturvallisuuspoikkeamien, sosiaali- ja terveydenhuollon epäkohtien sekä väärinkäytösten ilmoittamisesta, käsittelystä ja raportoinnista.

2.8.7 Työturvallisuusosaaminen

Työturvallisuusosaamisen koulutusta järjestetään sekä sisäisesti että ulkoisesti. Sisäisestä koulutuksesta vastaa Henkilöstöpalvelut ja ulkoista koulutusta toteutetaan yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. Työturvallisuusosaamisen koulutuksien painopisteet ovat riskien arviontien ja työturvallisuusilmoitusten teossa sekä työyhteisötaidoissa. Koulutukset ovat suunnattu koko henkilöstölle.

Työturvallisuusosaamista vahvistetaan lisäksi kohdennetuilla koulutuksilla esihenkilöille, työsuojelupareille ja turvallisuusyhdyshenkilöille. Koulutuksissa hyödynnetään Eduhousen koulutustarjontaa sekä Keusoten oppimisympäristöstä löytyviä lyhyitä koulutustallenteita, jotka käsittelevät aivoterveystta ja palautumista. Tallenteita voidaan hyödyntää työyhteisöissä osana arjen turvallisuustyötä.

2.8.8 Lääkinnällisiin laitteisiin liittyvä osaaminen ja laiteturvallisuus

Kliiniset tukipalvelut koordinoivat Keusoten lääkinnällisiin laitteisiin ja laiteturvallisuuteen liittyvää toimintaa sekä vastaavat koulutusten järjestämisestä erityisesti yksiköiden laitevastaaville. Laitevastaavien verkosto kokoontuu kuukausittain. Verkostotapaamisten tavoitteena on vahvistaa laitevastaavien osaamista erityisesti seuraavilla osa-alueilla: lääkinnällisten laitteiden turvallinen käyttö, laitteisiin liittyvien riskien ja vaaratapahtumien tunnistaminen ja ehkäisy, laiterekisterin käyttö ja ylläpito, laiteosaamisen varmistaminen ja sen seuranta sekä yhtenäisten toimintatapojen jalkauttaminen yksiköissä.

Laiteosaamisen varmistaminen ja laitelupien suorittaminen aloitettiin vuonna 2025 Laatuportin Pätevyyksien käyttöönoton myötä. Järjestelmän käyttöön tarjotaan koulutusta vuoden aikana eri kohderyhmille: esihenkilöille ja lupien hallinnoijille, näyttöjen vastaanottajille sekä työntekijöille ja lupien suorittajille.

2.8.9 Infektio- ja tartuntatautiosaaminen

Tartuntalain 9 §:n mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden on suunnitelmallisesti torjuttava hoitoon liittyviä infektioita. STM:n asiakas- ja potilasturvallisuusstrategian mukaisesti tavoitteena on yhtenäistää infektioiden torjunnan käytäntöjä sekä vähentää hoitoon liittyviä infektioita valtakunnallisesti ja hyvinvointialueella. Hyvinvointialueen tulee varmistaa riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius tartuntatautien torjuntaan ja rokotustoimintaan kaikissa järjestämisvastuullaan olevissa palveluissa.

Infektioiden torjuntaan, tartuntatauteihin ja rokotuksiin liittyvää täydennyskoulutusta tarjoaa Keusoten Infektio- ja tartuntatautiyksikkö, HUS, THL, Suomen infektioidentorjuntayhdistys ry, Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskus sekä Filha ry. Lisäksi Duodecimin Oppiportissa on useita aihealueeseen liittyviä verkkokursseja.

2.8.10 Lääkehoidon osaaminen

Lääkehoidon turvallisuus on keskeinen osa asiakas- ja potilasturvallisuutta, sillä lääkehoito sisältyy useiden potilaiden hoitokokonaisuuteen. Farmasian asiantuntijapalvelut ohjaavat ja koordinoi lääkehoidon osaamisen varmistamisen prosessia Asiakas- ja potilasturvallisuustyöryhmän päätösten mukaisesti. Farmasian asiantuntijapalvelut järjestävät säännöllisesti lääkehoito-osaamista ylläpitävää ja täydentävää koulutusta sekä kouluttavat henkilöstöä lääkehoidon osaamisen varmistamisen prosessiin liittyvissä tehtävissä.

Lääkehoidon osaamisen varmistamisen prosessi ja lääkelupien suorittaminen on siirtynyt Laatuportti-järjestelmään, jonka käyttöön tarjotaan koulutusta esihenkilöille ja lupienhallinnoijille, näyttöjen vastaanottajille sekä työntekijöille, jota suorittavat lääkelupia.

Kanta-lääkityslistan käyttöönotto

Keusote valmistautuu Kanta-lääkityslistan käyttöönottoon kouluttamalla henkilöstönsä tuleviin toimintamallimuutoksiin. Koulutuksissa hyödynnetään Kanta-palveluiden ja THL:n tuottamaa koulutuskokonaisuutta, joka tukee terveydenhuollon ja farmasian ammattilaisia Kanta-lääkityslistan ja rakenteisen annostuksen käyttöönotossa.

Lääkkeen määrääjinä toimivat ammattihenkilöt suorittavat rakenteisen annostuksen koulutuksen osana Kanta-lääkityslistan käyttöönottoa. Lisäksi hyvinvointialue järjestää omia sisäisiä koulutuksia, joissa käsitellään Kanta-lääkityslistan käyttöönoton myötä tulevia muutoksia, jotka liittyvät muun muassa lääkitystiedon ylläpitoon sekä asiakas- ja potilastietojärjestelmän käyttöön.

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 kehittymisestä 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

Haavaverkosto

Vuonna 2026 koulutustoiminta keskittyy kolmeen painopisteeseen. Uuden digitaalisen oppimisympäristön käyttöönottoa tuetaan tuottamalla sisältöä olemassa olevista koulutusmateriaaleista, kuten painehaavan ehkäisyn pilotin aineistosta, jotka koostetaan verkkokursseiksi ja opintopoluiksi. Koulutustoiminta sisältää vuosittain vaihtuvan teeman mukaiset koulutukset ja vuoden 2026 teemana on verisuoniperäisten haavojen hoito, johon sisältyy käytännön työpajoja eri palvelualueilla. Lisäksi haavavastuuhoitajien osaamista vahvistetaan ja osaamisen soveltamista tuetaan erilaisissa työympäristöissä.

Hoitotarvikejakelu

Hoitotarvikejakeluiden sisäinen osaaminen laajenee, kun yksi sairaanhoitaja pätevöityy haavahoitajaksi uroterapeutin ja diabeteshoitajan rinnalle. He kehittävät tiimensä ja muiden yksiköiden valmiuksia yksilöllisen hoitosuunnitelman tekemiseen ja oikeanlaisten tuotteiden käyttöön. Hoitotarvikejakelu tarjoaa myös koulutusta hoitotarvikejakelu-ohjeen ja -kriteeristön osalta hoitosuunnitelmia työssään tekeville Keusoten yhteistyökumppaneille.

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö järjestää täydennyskoulutusta Keusoten henkilöstölle. Infektioiden torjunnan osaamista vahvistetaan hygieniavastaavien verkostokokouksissa, lääkäreiden koulutusajoilla ja verkkokoulutuksin. Yksiköiden kausirokottajille tarjotaan etäkoulutusta syyskaudella. Vuonna 2026 lisätään verkkokoulutusten määrää ja tuetaan yksiköitä infektioidentorjunnan mittareiden ja omavalvontalomakkeen käytössä.

Farmasian asiantuntijapalvelut

Farmasian asiantuntijapalvelut järjestävät henkilöstölle täydennyskoulutusta lääkehoitoon ja -huoltoon sekä lääkehoitosuunnitelmien laatimiseen ja lääkehoidon osaamisen varmistamiseen liittyen. Koulutuksia toteutetaan lääkevastaavien verkoston tapaamisissa, webinaareina ja verkkokoulutuksina. Vuoden 2026 vahvistetaan osaamista riskilääkkeiden tunnistamisessa ja ennaltaehkäisevä toiminnassa, lääkehoidon näyttöjen vastaanottamisessa, lääkehuoneiden olosuhdeseurannassa sekä lääkekustannuksiin vaikuttavien tekijöiden hallinnassa.

3.3 Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)

Tepasan koulutusten tarkemmat tiedot ja vastuuhenkilöt löytyvät Excel-pohjaisesta koulutussuunnitelmasta: [Koulutussuunnitelma 2026 TEPASA.xlsx](#)

3.3.1 Vastaanottopalvelut

Vastaanottopalveluissa koulutustoiminnan kokonaisuutta koordinoi koulutusylilääkäri ja hoitotyön kliininen asiantuntija. Vastaanottopalveluissa hoitohenkilöstön koulutuksen kokonaisuus rakentuu pitkälti työssä oppimisen ja säännöllisen työpaikkakoulutuksen ja -harjoittelun varaan. Vastuutehtäviin kouluttautuneiden hankkimaa tietoa ja taitoa jaetaan koko tiimin osaamisen vahvistamiseksi ja tiimin ajantasaista osaamista ylläpidetään vastuutehtäviin kouluttautuneiden toimesta. Diabeteksen ja haavahoidon osaamisen tukena jatkavat diabetes- ja haavaverkosto. Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään sisäistä verkkokoulutuksien tarjontaa ja uutta digitaalista oppimisympäristöä, johon voidaan tuottaa oppimiskokonaisuuksia.

Vastaanottopalveluissa rakennetaan ja ylläpidetään Keusoten sisäisiä hoitopolkuja keskeisistä sairauksista. Hoitopolussa on kuvattuna moniammatillinen työnjako. Hoitopolkujen jalkautukseen ja jatkuvaan käyttöön liittyen vahvistetaan henkilöstön osaamista keskeisistä kansansairauksista. Sisäisten hoitopolkujen rinnalla ylläpidetään ja rakennetaan uusia alueellisia hoitoketjuja. Vuoden 2026 aikana rakennetaan yhteistyössä Hyvinkään sairaalan kanssa hoitoketju liittyen maksan vajaatoimintaan. Nykyisessä hyvinvointialuejärjestelmässä pyritään yhä enemmän rakentamaan hoitoketjuja, jotka kattavat koko HUS alueen.

Lääkärikoulutuksen suunnittelua ohjaa yliopiston ja hyvinvointialueen välisen koulutuspaikkasopimuksen sisältö. Keusoten koulutusoikeudet on sidottu koulutuspaikkasopimuksen edellyttämään koulukseen sekä määrällisesti että laadullisesti. Koulutusoikeuksien ylläpitäminen on tärkeää, jotta Keusote pystyy ylläpitämään koulutusvaiheen lääkärien rekrytointia ja työsuhteita. Koulutusoikeudet edellyttävät myös ohjaaja- ja kouluttajalääkärien jatkuvaa kouluttamista. Keusoten omat kouluttajalääkärit osallistuvat aktiivisesti vastaanottopalvelujen toimipaikkakoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Toimipaikkakoulutusta järjestetään loma-aikojen ulkopuolella viikoittaisena 1,5 h pituisena ”torstaikoulutuksena”. Osa koulutuksesta on moniammatillista ja kohdentuu lääkärien lisäksi hoitotyön ja kuntoutuksen ammattilaisille. Jatkokoulutettaville lääkäreille (erikoistuvat ja YEK-vaihetta suorittavat) järjestetään ohjausta, josta osa toteutetaan ryhmämuotoisena ja osa henkilökohtaisena ohjauksena. Henkilökohtainen ohjaus toteutetaan tehtävään koulutuksen saaneen lääkärihenkilöstön (ohjaajat ja kouluttajat) toimesta.

Lääkäriliiton suositus on, että jokainen lääkäri osallistuu työpaikan ulkopuoliseen koulutukseen 10 päivää/vuosi ammattitaidon ylläpitämiseksi. Vastaanottopalveluissa

pyritään siihen, että lääkärin ammattitaitoa pidetään yllä mahdollistamalla lääkärihenkilöstön pääsy toimipaikan ulkopuolisiin koulutuksiin. Tarvitsemme vastaanottopalveluissa alansa huippuammattilaisia, jotka hyötyvät osaamisen täydentämisestä kansainvälisissä kongresseissa. Keusotessa on mahdollista osallistua myös ulkomailla järjestettäviin kansainvälisiin kongresseihin osana erikoislääkärin täydennyskoulutusta.

Vuonna 2026 toteutamme vastaanottopalveluissa vaikuttavuus- teemavuoden. Vuoden aikana kiinnitämme esihenkilöstön ja henkilöstön huomion vaikuttaviin valintoihin. Osallistamme henkilöstöä pohtimaan, mitkä ovat vaikuttavia hoitoratkaisuja tai työtekemisen tapoja. Oppimista tukemaan ja keskustelua herättämään järjestämme esimerkiksi säännöllisiä videoituja tietoiskuja, jotka esitetään yksikkökokouksissa.

Osana vaikuttavuutta panostamme kirjaamisen laatuun. Kiinnitämme henkilöstön huomiota siihen, että tilastointi tehdään kirjaamisen käsikirjan mukaisesti. Painotamme henkilöstön koulutuksessa jatkohoitosuunnitelman kirjaamisen laadukkuutta ja merkityksellisyyttä. Tavoittelemme kognitiivisen kuorman pienentämistä pyrkimällä eroon kopiointikäytäntö tyypisistä esitetietojen toistamisesta. Ammattilainen tekee viisaan ratkaisun viitatessaan aiempiin esitetietoihin silloin, kun esitetietojen täydentämiseen ei ole tarvetta.

Digitaalisten palvelujen käyttö on ollut keskitettynä vastaanottopalvelujen Digitiimille. Digipalvelujen vaikuttavuudesta ja kustannusvaikuttavuudesta saadaan jatkuvasti niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin lisääntyvää tutkimusnäyttöä. On ollut viisasta opetella Keusoten digipalvelukonseptia keskittämällä digitaalisten palvelujen implementointi erilliselle digitiimille. Otamme jatkossa vahvempia askeleita sitä kohden, että digitaaliset työkalut ja ajatusmallit jalkautuvat osaksi jokaisen vastaanottopalvelujen ammattilaisen osaamista.

Mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä päihdelaitoskuntoutuksen uudelle henkilöstölle järjestetään ohjatun omahoidon ja kognitiivisen lyhytterapian koulutukset tarpeen mukaan. Lisäksi osa mielenterveys- ja päihdepalvelujen henkilöstöstä osallistuu HUS järjestämään DKT-taitoalumnuskoulutukseen.

3.3.2 Suun terveydenhuolto

Suun terveydenhuollon vuoden 2026 koulutuksien painopisteinä ovat säteilyturvallisuus, ensiapuvalmiudet, digitaidot 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 ulkoisen yhteistyökumppanin kanssa.

Ensiapuvastaavat ylläpitävät yksiköiden työntekijöiden hätäensiapuvalmiuksia sisäisinä täydennyskoulutuksina.

Kliinisen osaamisen varmistamiseksi järjestetään sisäistä luentokoulutusta omien ja ulkopuolisten luennoitsijoiden toimesta. Niissä hammaslääkäreillä muun muassa purentafysiologian osaamisen vahvistaminen. Suuhygienisteillä ja hammashoitajille työnajoon liittyviä kokonaisuuksia. Oikomishoidossa työskentelevillä hoitohenkilökunnalla sarjakursseja. Ajanvarauksessa työskenteleville puhelintaitoja. Lisäksi tarjotaan mahdollisuutta hyödyntää Keusoten tarjoamaa QAdental-koulutusportaalin verkkokoulutuksia yksilöllisen suunnitelman mukaan.

3.3.3 Kliiniset tukipalvelut

Farmasian asiantuntijapalvelut

Farmasian asiantuntijapalveluiden henkilöstön osaamista ylläpidetään ensisijaisesti sisäisten koulutusten sekä HUSin tarjoamien koulutusten avulla. Sisäisissä koulutuksissa hyödynnetään Eduhousen koulutustarjontaa painottaen digiosaamiseen ja tekoälyyn liittyviä koulutuksia. Lisäksi ulkoisiin koulutuksiin, joiden painopiste kohdistuu geriatriseen lääkehoitoon sekä lääkehoitojen purkuprosessiin, osallistutaan tarvelähtöisesti.

Infektio- ja tartuntatautiyksikkö

INTAR:in henkilöstön osaamista ylläpidetään osallistumalla HUS-yhtymän, THL:n ja Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskuksen tarjoamiin maksuttomiin koulutuksiin ja infotilaisuuksiin. Lisäksi osaamista vahvistetaan hoitajan rajatun lääkkeenmääräämiskoulutuksella ja Eduhousen koulutustarjonnalla.

Välinehuolto

Välinehuollon sisäinen osaaminen vahvistuu, kun kaikki välinehuoltajat suorittavat alkuvuodesta 2026 Denstalin välinehuollon verkkokurssin.

3.3.4 Kuntoutuspalvelut

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

Vuoden 2026 pääpaino koulutussuunnitelmassa on lisätä yleistä kuntoutusosaamista, jolla voidaan vahvistaa alueellista yhdenmukaisuutta kuntoutuspalveluluissa. Digitaalisten palvelujen tuottaminen lisääntyy kuntoutuspalveluissa ja luo tarvetta osaamisen lisäämiselle ja vahvistamiselle. Neurologisen kuntoutuksen osaamista pyritään lisäämään ryhmätoiminnan kehittämiseksi ja ostopalvelujen vähentämiseksi. Lymfaterapian

arviointiosaamista lisätään ostopalvelun vähentämiseksi. Apuvälineosaamista vahvistetaan, tavoitteena on sujuvat apuvälineprosessit ja kustannustehokkuus.

3.3.5 Keusoten kuntoutuskeskus

Vuoden 2026 koulutukselliset tavoitteet Keusoten Kuntoutuskeskuksessa kohdentuvat moniammatillisen arjen toimintakykyä edistävän laaja-alaisen kuntoutusosaamisen vahvistamiseen sekä organisaatiostrategian jalkautumisen tukemiseen.

Vuonna 2026 jatketaan toimiviksi havaittuja sisäisiä koulutuskonsepteja.

Moniammatillista koulutusta (MOTI) järjestetään kaksi kertaa kuukaudessa kvartaaleittain vaihtuvien teemojen koko henkilöstölle. Vuonna 2026 vahvistetaan MOTI-rakennetta siten, että koulutus tarjotaan myös akuuttiosastoille ja KOTA-yksiköihin.

Ammattiryhmien säännölliset sisäiset koulutukset täydentävät koulutuskokonaisuutta.

3.3.6 Sairaalapalvelut

Sairaalapalveluissa hoitotyön ammatillista koulutusta järjestetään ennalta sovittujen aihepiirien ympärille ja jatkuvia koulutusteemoja lakisääteisten koulutusten lisäksi ovat elvytyskoulutus, palliatiivinen koulutus ja Avekki 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 raportointi, News-, kipu-, painehaava- ja Vipscore mittaristojen käyttö vakioidaan osaksi päivittäistä hoitotyötä. Koulutuksissa hyödynnetään myös erilaisia digitaalisia oppimisalustoja.

Lääkäreiden koulutusten suunnittelua ohjaa pitkälti yliopiston ja hyvinvointialueen välisen koulutuspaikkasopimuksen sisältö. Toimipaikkakoulutusta keskeisistä terveystieteiden koulutusteemoista 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. Kotiin ja kuntoutukseen tuotettavan lääkärituen kuukausittaiset keskiviikkokoulutukset jatkuvat koulutusvastaavan koordinoimina.

Sairaalapalveluissa koulutuksia koordinoi sairaalapalveluiden päällikkö, ylilääkäri, koordinoiva esihenkilö ja hoitotyön esihenkilöt yhdessä nimetyn koulutusvastaava

esihenkilön kanssa. Koulutukset suunnitellaan vuosikelloon, jolloin koulutuksiin osallistuminen voidaan hyvissä ajoin ennakoida myös henkilöstön työvuorosuunnittelussa. Henkilöstöä osallistetaan koulutusten aihealueiden suunnitteluun. Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista, että ulkoisia palveluntarjoajia. Pääsy organisaation ulkopuolisiin koulutuksiin pyritään mahdollistamaan koulutusmäärärahojen puitteissa. Henkilöstö osallistuu koulutuksiin oman mielenkiintonsa ja osaamistarpeidensa mukaisesti, tasapuolisuusperiaate huomioiden. Koulutuksen keskeisimmistä sisällöistä tehdään kooste, joka esitellään omassa työyksikössä ja jaetaan sairaalapalveluiden yhteiselle Teams-alustalle, josta se on jokaisen luettavissa.

3.4 Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)

Ikvan tarkemmat tiedot ja vastuuhenkilöt löytyvät Excel-pohjaisesta koulutussuunnitelmasta: [Koulutussuunnitelma 2026 IKVA.xlsx](#)

3.4.1 Kotona asumista tukevat palvelut

Ikääntyneiden kotona asumista tukevissa palveluissa keskitytään vuonna 2026 lakisääteisiin ja toiminnan kannalta pakollisiin koulutuksiin. Kotihoidon uuden toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto vaatii koko kotihoidon henkilöstön koulutuksen. Kotihoidon asiakkaan toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämisen sekä toimintakyvyn muutoksiin reagoimisen toimintamallin vakiinnuttamiseen sisältyy muun muassa arjen toimintakykyä edistävä toimintamallin sekä kaatumisen ennaltaehkäisyyn toimintamallin vakioituneet koulutukset. Palvelujen palvelusetelillä tuottamisen prosesseihin liittyvää koulutusta järjestetään uusille työntekijöille tarpeen mukaan.

Lakisääteisyyteen perustuvina koulutuksina järjestetään RAI-toimintakykymittariston käytön ja seurannan koulutuksia. Lain edellyttämä henkilöstön ensiapukoulutus jatkuu vuonna 2026 samoin kuin kotihoidon henkilöstön alkusammutuskoulutus. Toiminnan kehittämistä ja uusia toimintatapoja tukevien koulutusten lisäksi järjestetään substanssiosaamisen täydennyskoulutuksia mahdollisuuksien mukaan.

3.4.2 Ikääntyneiden asumispalvelut

Ikääntyneiden asumispalveluissa osaamista ylläpidetään ja kehitetään vuoden 2026 aikana, lakisääteiset koulutukset huomioiden, palvelun sisällön ja siinä tarvittavan osaamisen syventämisen, hoitotyön substanssin, asiakkaan kohtaamisen sekä turvallisuus- että esihenkilöille suunnattujen johtamisosaamisen kehittämisen koulutuksilla. Koulutuksia toteutetaan mahdollisuuksien mukaan sisäisillä koulutuksilla ja hyödyntämällä Keusoten käytössä olevia laajoja verkkokoulutuspalveluja.

Käytössä olevan RAI-järjestelmän sekä muiden sähköisten järjestelmien osaamista ylläpidetään osallistumalla sisäisesti järjestettäviin jatkuviin

koulutuksiin. Palvelutoiminnan kehittyessä ja muuttuessa otetaan käyttöön myös uusia taustajärjestelmiä, joiden hallitsemiseksi henkilöstöä koulutetaan suunnitelmallisesti.

3.4.3 Vammaisten palvelut

Vammaisten palveluiden henkilöstö vahvistaa osaamistaan itsemääräämisoikeuden toteuttamisessa ja rajoitustoimien asianmukaisessa käytössä. Asumispalveluissa ja päiväaikaisessa toiminnassa päivitetään ensiapu- ja lääkehoito-osaamista. Lisäksi avekki-toimintatapamallin osaamista ylläpidetään. HUS:n järjestämiä täydennyskoulutuksia hyödynnetään kehitysvammaisuuteen, kommunikaatioon, vuorovaikutukseen ja autisminkirjoon liittyvän osaamisen vahvistamisessa. Johtamisen osaamista kehitetään OKR-mallin avulla, joka tukee strategian jalkauttamista ja tavoitejohtamisen käytäntöjen vahvistamista.

3.5 Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (AISO)

Aison koulutusten tarkemmat tiedot ja vastuuhenkilöt löytyvät Excel-pohjaisesta koulutussuunnitelmasta: [Koulutussuunnitelma 2026 AISO.xlsx](#)

3.5.1 Asiakasohjaus

Asiakasohjausyksikön rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten myötä vuoden 2026 osaamisen kehittämisen painopisteenä on palveluketjujohtamisen jalkauttaminen ja siihen liittyvän osaamisen lisääminen. Tämän lisäksi jatketaan koko asiakasohjausyksikön henkilöstön taloudellista osaamisen vahvistamista. Lisäksi asiakasohjauksessa syvennetään lainsäädännön tuntemusta erityisesti päivittyvien lakikokonaisuuksien osalta.

3.5.2 Vammaispalvelujen asiakasohjaus

Vammaissosiaalityön henkilöstön osaamista vahvistetaan erityislainsäädännön ajantasaisella hallinnalla ja sen soveltamisella käytännön työhön. Henkilöstö osallistuu kohdennetusti vammaispalvelujen neuvottelupäiville sekä koulutuksiin, jotka käsittelevät vammaisuuteen ja pitkäaikaissairauksiin liittyviä erityispiirteitä, kuten autismikirjon ilmiöitä. Esihenkilöiden osaamista kehitetään ajankohtaisella johtamiskoulutuksella. Lisäksi vammaissosiaalityössä vahvistetaan osaamista tietojärjestelmien käytössä ja Kantaa liittymisessä tarvittavissa prosesseissa.

3.5.3 Perhekeskuspalvelut

Perhekeskuspalveluissa osallistutaan yhteisiin tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksiin, ensiapukoulutuksiin ja alkusammutuskoulutuksiin, turvallisuuskoulutuksiin sekä lääkehoidon koulutuksiin.

Neuvola- perheneuvola, lapsiperheiden kotipalvelu sekä perheoikeudellinen yksikkö

Neuvola

Neuvolan terveydenhoitajien ammattitaidon ylläpitämiseksi hyödynnetään HUS:n äitiyshuollon, naistentautien ja synnytysten sekä lastentautien koulutuksia, joita järjestetään vuoden 2026 aikana kohdennetusti lastenneuvolan, äitiysneuvolan sekä ehkäisyneuvolan terveydenhoitajille. Neuvolan terveydenhoitajille toteutetaan vuoden 2026 aikana raskaana olevan aikuisten ohjatun omahoidon koulutusta Terapiat Etulinjaan – hankkeen kautta sekä keväällä 2026 pienten lasten ohjatun omahoidon koulutus neuvolapalvelujen oman kouluttajan toteuttamana. Neuvolaterveydenhoitajia ohjataan osallistumaan Kolmannen sektorin järjestämiin maksuttomiin koulutuksiin.

Perheneuvola

Kasvatus- ja perheneuvontaa tekeville työntekijöiden parisuhde, eroauttamista ja uusperheasioiden osaamista vahvistetaan lyhyemmillä koulutuksilla sekä koulutetaan sosiaalityöntekijöitä tunnekeskeiseen pari-interventioon. 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 sekä osallistutaan tarpeen mukaan erikoissairaanhoidon järjestämiin koulutuksiin. Perheneuvolan henkilöstöä koulutetaan HOILEI-MID menetelmään. Psykologien osaamista vahvistetaan tunne-elämän tutkimuksiin liittyvällä koulutuksella.

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 erityisesti tapaamispaikan sosiaaliohjaajilla. KeuAkatemian johtamis- ja esihenkilökoulutukset.

Lapsiperheiden kotipalvelu

Lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden osaamisen kehittämisen painopisteenä vuonna 2026 on haastavien ja vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen perheiden kanssa. Ensiapukoulutusten päivittäminen.

Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto, opiskeluhuolto sekä nuorisoasema

Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto

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 sekä Barnahus-lähisuhdeväkivallan ehkäisyn koulutuskokonaisuutta, jotka tarjoavat ajankohtaista koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tietoa ja ohjeistusta. Lisäksi tavoitteena on kouluttaa nuorten ohjatun omahoidon ja lasten ohjatun omahoidon kokonaisuuksia terveydenhoitajille, joilta vielä puuttuu koulutus. Terveydenhoitajapäivät sekä Hyvinvointi areena päivät ovat terveydenhoitajan osa ammatillista tukemista ja sinne lähtevät terveydenhoitajat sovitaan erikseen.

Opiskeluhuoltopalvelut

Opiskeluhuoltopalveluissa jatketaan mielenterveyden tuen ja hoidon portaiden sekä terapiatakuun mukaista osaamisen kehittämistä. Näitä koulutuksia ovat ohjattu omahoito, lasten ja nuorten ahdistuksen lyhytinterventiot, IPC ja Navigaattori-koulutukset.

Perusopetuksessa työskenteleviä opiskeluhuollon kuraattoreita koulutetaan edelleen eroperheiden lasten vertaisryhmäohjaajiksi. Toisella asteella työskenteleville kuraattoreille tarjotaan yksinäisyystyön menetelmä koulutusta. Ryhmämuotoista palvelua lisätään kouluttamalla Strategia-vanhempainryhmän ohjaajia. Lisäksi tuetaan mahdollisuutta osallistua työajalla esimerkiksi kuraattori- ja psykologipäiville. Skoopin koulutuksia tarjotaan mahdollisuuksien mukaan.

Psykologeille tarjotaan koulutusta autismikirjon, tarkkaavuushaasteisten sekä monikulttuuristen oppilaiden tutkimisesta. Koulutusta tarjotaan oppimisen tuen uudistuksen toteuttamiseen opiskeluhuollon toimijoiden osalta. Opiskeluhuollon koulutuksien järjestämisessä hyödynnetään AVIN, THL:n OPH:n ja HUS:n webinaareja sekä Barnahus-lähisuhdeväkivallan ehkäisyn koulutuskokonaisuutta.

Nuorisoasema

Nuorisoaseman kasvatus- ja perheneuvonnan sosiaalityöntekijöiden interventio osaamista vahvistetaan kouluttautumalla tunnekeskeiseen perheinterventioon. Parisuhde,

eroauttamista ja uusperheasioiden osaamista vahvistetaan lyhyemmillä koulutuksilla. Nuorten mielenterveys- ja päihdetyön henkilöstön osalta Käypä hoito -suositusten mukaista osaamista ja interventio-osaamista ylläpidetään erilaisilla kertauskoulutuksilla tai teemapäivillä sekä osallistutaan tarpeen mukaan erikoissairaanhoidon järjestämiin koulutuksiin. Päihdetyön osaamista vahvistetaan kouluttautumalla päihdetyön menetelmiin porrasteisen hoitomallin mukaisesti.

3.5.4 Lastensuojelun palvelut ja perhesosiaalityö, ammatillinen tukihenkilötyö sekä perheohjaus

Lastensuojelu

Systeemisen asiakastyön ja toimintamallin kouluttamista jatketaan vuonna 2026 Keusoten systeemisen työn ohjausryhmän asettamien tavoitteiden mukaisesti. Systeemisen työn kouluttaminen toteutetaan sisäisenä koulutuksena kouluttajatyöparin, sosiaalityöntekijä ja perheterapeutti, toteuttamana.

Lastensuojelun sosiaalityössä jatketaan prosessinomaisen lastensuojelulain ja käytäntöön soveltamisen verkkokoulutusta uusille työntekijöille ja kokeneemmille työntekijöille valittavien koulutusosoiden 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. Mapa-koulutus laajennetaan koskemaan myös avopalveluita.

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.

Perhesosiaalityö ja ammatilliset tukihenkilöt

Perhesosiaalityön ja ammatillisen tukihenkilötyön asiakaskunnassa on yhä enenevässä määrin erilaisia neuropsykiatrisia haasteita omaavia lapsia, nuoria ja heidän vanhempiaan. Ammatillisessa tukihenkilötyössä toimivien osaamista vahvistetaan neuropsykiatrista osaamista, joka antaa valmiuksia kohdata ja tukea nepsy-oireisia henkilöitä. Perhesosiaalityössä vahvistetaan erilaisten arviointimenetelmien käyttöönottokoulutuksia ja sosiaalihuoltolain soveltamiskoulutuksia. Lisäksi järjestetään ensiapukoulutuksia.

Sosiaalihuoltolain mukainen perheohjaus

Perheohjauksessa vahvistetaan Ihmeelliset vuodet menetelmäkoulutusta ja Nepsy-valmennuskoulutusta.

3.6 Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)

Konsernin koulutusten tarkemmat tiedot ja vastuuhenkilöt löytyvät Excel-pohjaisesta koulutussuunnitelmasta: [Koulutussuunnitelma 2026 Konserni.xlsx](#)

3.6.1 Henkilöstöpalvelut

Vuonna 2026 henkilöstöpalveluiden koulutuksissa keskitytään asiantuntijuuden vahvistamiseen, lakisääteisten veloitteiden täyttämiseen ja järjestelmäosaamisen kehittämiseen. Koulutustarpeita ovat muun muassa tietosuoja- ja tietoturvaopintopolku, virka- ja työehtosopimusten tulkinta, perhevapaisiin liittyvä lainsäädäntö sekä työkykyjohtaminen. Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään osaamistarpeiden mukaan sekä sisäistä osaamista että ulkoisia palveluntarjoajia.

3.6.2 Tietohallintopalvelut

Tietohallintopalveluiden ICT-palveluiden henkilöstön osaamisen kehittämisessä keskitytään asiakas- ja potilastietojärjestelmien pääkäyttäjätasoiseen osaamiseen ja Google ekosysteemin hallintaan liittyvään arkkitehtuuriosaamiseen. Muita osaamisen kehittämisen kohteita ovat muun muassa IAM (Identity and Access Management), Zero Trust -arkkitehtuuri ja iPaaS-ratkaisujen hyödyntäminen.

3.6.3 IT-kehittäminen

IT-kehittämisen osaamisen painopisteet ovat projektinhallintataitojen vahvistamisessa, palvelumuotoilun ja käyttäjäkokemuksen osaamisen kasvattamisessa sekä yleisten sopimusehtojen koulutuksessa. Projektinhallinnassa keskitytään hallittuun toteutukseen, aikataulujen, kustannusten ja laadun hallintaan. Palvelumuotoilussa painotetaan käyttäjälähtöisten ICT-palveluiden kehittämistä sekä saavutettavuuden ja käytettävyyden periaatteiden huomioimista. Tavoitteena on vahvistaa kyvykkyyttä johtaa ICT-kehittämistä kokonaisvaltaisesti sekä varmistaa, että palvelut ovat toimivia, saavutettavia ja laadukkaita.

3.6.4 Tiedolla johtaminen ja tekoäly

Tiedolla johtamisen tiimin osaamisen kehittämisen painopisteet ovat uuden tietoallasteknologian hallinnassa ja datan syvässä ymmärtämisessä. Keskeisiä osa-alueita ovat Azure-ympäristö, CI/CD-käytännöt ja DevOps-työkalut, kuten versionhallinta, testaus, automaatio, Medallion-arkkitehtuuri, SQL, Python, Power BI sekä tietolähdeintegraatiot, tietosuoja ja datanhallinta. Tavoitteena on vahvistaa teknologiakyvykkyyksiä hyödyntämällä ulkoisia ja sisäisiä koulutuksia.

Tekoälyosaamisen tiimin kehittämisen painopisteet perustuvat Keusoten johtoryhmän vahvistamiin tavoitteisiin, jotka liittyvät potilas- ja asiakastyöhön, hallintoon, tietojohdamiseen sekä tietotyöhön. Tavoitteena on vahvistaa näitä kokonaisuuksia tukevia osaamisalueita, jotta tekoälyn hyödyntäminen hyvinvointialueella mahdollistuu tarkoituksenmukaisesti.

3.6.5 Talouspalvelut

Talouspalvelut kasvattavat osaamistaan Excelin käyttöön. Toteuttamisessa hyödynnetään sisäistä osaamista sekä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua. Selvitetään mahdollisuutta saada tekoälyyn liittyvää koulutusta organisaation sisältä. Osallistutaan mahdollisesti ulkoisen kouluttajan järjestämiin asiakasmaksukoulutuksiin.

3.6.6 Viestintäpalvelut

Viestinnän kanavien jatkuva kehittyminen sekä laajan ja heterogeenisen kohderyhmän tavoittamisen haasteet edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä. Vuonna 2026 viestintätiimissä vahvistetaan valmiuksia vastata viestinnän suuriin muutoksiin ja megatrendeihin resurssitehokkaasti. Lisäksi viestintätiimi kehittää osaamistaan yhteistyössä muiden hyvinvointialueiden viestintätiimien kanssa. Iso osa hyvinvointialueiden viestintäpalveluista jakaa samat haasteet ja samantyyppiset tavoitteet, mikä mahdollistaa myös tehokkaan yhteiskehittämisen.

3.6.7 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.

3.6.8 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 käyttö edellyttää pääkäyttäjäosaamisen vahvistamista. Laatu- ja valvontapalveluiden asiantuntijaosaamisen kehittämisessä hyödynnetään

hyvinvointialueiden, erityisesti Uudenmaan alueen, kanssa tehtävää yhteistyötä. Täydennyskoulutuksista osa toteutetaan sisäisinä ja osa ulkoisina koulutuksina.

3.6.9 Tila- ja tukipalvelut

Vuonna 2026 tila- ja tukipalveluiden osaamisen kehittämisen painopisteet kohdistuvat tilojen hallintaan ja omistamiseen, rakennushankkeisiin ja energiatehokkuuteen sekä vihreisiin arvoihin. Lisäksi vahvistetaan osaamista fyysisen turvallisuuden, terveysturvallisuuteen ja henkilökuljetusten osalta. Tekoälyn hyödyntämiseen liittyvää lisäosaamista kehitetään erityisesti toimitilojen hankintaan ja kilpailutusmenettelyihin liittyvissä tehtävissä. Logistiikkakeskuksen henkilöstölle järjestetään koulutusta leasing-autoihin ja kuljetuksiin liittyvistä teemoista.

3.6.10 Demokratia- ja hallintopalvelut

Demokratia- ja hallintopalveluiden osaamisen kehittämisen painopisteinä vuonna 2026 ovat sähköisen tulostuspalvelun iPost webin osaamisen lisääminen ja tietosuojaan liittyvät koulutukset. Oman henkilöstön osaamista kehitetään erityisesti sisäisillä koulutuksilla, osallistumalla webinaareihin ja hyödyntämällä hyvinvointialueen käytössä olevia verkkokoulutuspalveluita. Kohdennetusti voidaan osallistua myös sellaisiin ulkoisiin koulutuksiin, joiden kautta saadaan osaamista, jota ei ole mahdollista saavuttaa omilla sisäisillä koulutuksilla. Ulkoisten koulutusten oppeja pyritään hyödyntämään koko hyvinvointialueen osaamisen kehittämisessä.

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 Vuolearning-oppimisympäristöstä sekä Populuksesta työntekijöiden ja esihenkilöiden niihin tallentamien tietojen perusteella. Tammikuussa tehdään koko hyvinvointialuetta koskeva

koulutuskorvaushakemuksen Työllisyysrahastolle. Koulutuskorvauksien myöntäminen hyvinvointialueelle jatkossa on epävarmaa, sillä sen poistaminen sisältyy Suomen hallituksen suunnittelemiin säästötoimiin.

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 2026.

Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että koulutus ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista ja on työnantajan järjestämää sekä koulutuksen kestoa 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.