



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Henkilöstöjaoston kokous
20.12.2023

Kirsi Manssila
Henkilöstön kehittämispäällikkö

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Keusote – työpaikka, josta on helppo puhua hyvää

- Osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista, sillä osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa.
- Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja ja toimintaa uudistetaan ketterin menetelmin, tietoon perustuen.
- On keskeistä tunnistaa olemassa olevat osaamistarpeet, henkilöstön nykyinen osaaminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista edistävät osaamistarpeet
- Osaamisen ennakkoinnin peruskysymyksinä:
 - Millaiseen osaamiseen toimintamme perustuu?
 - Millaisessa toimintaympäristössä tulemme toimimaan?
 - Mitä osaamista kyseisessä toimintaympäristössä toimiminen nyt ja tulevaisuudessa edellyttää?

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimista ohjaa yhteistoimintalaki.
- **Henkilöstösuunnitelma** perustuu hyvinvointialueen strategiaan, henkilöstöpolitiikkaan sekä henkilöstöohjelman tavoitteisiin.
 - Siinä kuvataan mm. tavoitteet, rekrytointipolitiikka, henkilöstön rakenne ja määrä, hyvinvointia tukevat toimenpiteet sekä perehdytyskäytännöt.
 - Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja rakenteen muutoksiin.
 - Henkilöstöressurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi nyt ja tulevaisuudessa.
- **Koulutussuunnitelman** avulla arvioidaan hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeita sekä kohdennetaan koulutuksellisia toimenpiteitä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Keusoten strategiset ydinkyvykkyydet

Asiakkuuskyvykkyys ja
asukaskokemus

Tiedon analysointi- ja
tuottamiskyvykkyys

Uudistumisen takaava
innovointikyvykkyys

Itse- ja yhteisöohjautuvuus

Johtamiskyvykkyys

Ennakoiva ja toimintamalleja
uudistava kyvykkyys

Talous- ja kustannusten hallinnan
kyvykkyys

- Strategisia kyvykkyyksiä vahvistamalla voidaan varmistaa strategian toteutumisen ja palvelutarpeen mukaisten palveluiden kehittämisen ja tuottamisen edellytyksiä.
- Kyvykkyydet muodostuvat osaamisista.
- Strategisten kyvykkyyksien toimeenpano edellyttää operatiivista kyvykkyyttä ja resursseja.
- Osaamista tuetaan koulutussuunnitelman toimeenpanolla

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

- Henkilöstön osaamisen kehittämisen käytännöillä tarkoitetaan niitä prosesseja ja toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista tuetaan ja kehitetään.
- Kehittämisessä korostuvat tietoon perustuva osaamisen johtaminen sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden systemaattinen arviointi ja jatkuva parantaminen.



On tärkeää tunnistaa ja hyödyntää laajasti henkilöstön erilainen ja eri tavoin hankittu osaaminen.

- Tällä tarkoitetaan niin oman ammattialan substanssiosaamista kuin ammattialojen rajat ylittävää osaamista.
- **Vuonna 2024 panostetaan entistä vahvemmin palvelualueet ylittävään osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen:**
 - Yhteisiä käytäntöjä, osaamisen varmistamisen keinoja sekä tiedon kulkua kehitetään ja vakioidaan tiiviissä yhteistyössä palvelualueiden ja konsernipalveluiden kesken.
 - Kehittämistyön tueksi on muodostettu erilaisia osaamisen kehittämisen verkostoja, joihin palvelualueet ja konsernipalvelut ovat nimenneet omat edustajansa:
 - Koulutusverkosto
 - Kouluttajaverkosto
 - Harjoittelupaikkojen kehittäjäverkostot

Koulutus- suunnitelma 2024

- Koulutussuunnitelma on laadittu yhteistyössä palvelu- ja tulosalueiden kanssa:
 - Prosessia koordinoi Osaamisen kehittämisen palvelut
 - Yhteinen aloituskokous 1.9.2023, työstöaika 2 kk.
 - Kaikki tulos- ja palvelualueet osallistuivat aktiivisesti suunnitelman laatimiseen yhteisen mallin mukaisesti.
- Suunnitelma koskee koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai siinä on käytetty muuta tarkoituksenmukaista ryhmitelyä.
- Suunnitelmassa on eritelty kaikille yhteiset **yleiset koulutukset** sekä kunkin **palvelualueen oma koulutustarjonta** teemoittain.
- Hyvinvointialueen strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategiaan kyvykkyyksiin liittyvää osaamista:
 - Yleisissä koulutuksissa korostuvat itsensä johtamiseen, muutoksen kohtaamiseen ja hallintaan, työhyvinvointiin, asiakaspalveluun sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin ja kehittämisosaamiseen liittyvät osaamistarpeet.
 - Myös lainsäädäntöön, turvallisuuteen, erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten tietoturvalliseen käyttöön sekä asianhallintaan liittyviä osaamistarpeita.
 - Esihenkilöiden osaamistarpeina mm. henkilöstö-, talous-, työkyky-, työura- ja turvallisuusjohtaminen sekä valmentava johtajuus ja tiedon hyödyntäminen osana johtamistyötä.

Yleisten koulutusten teemat

Henkilöstö- ja työelämäosaaminen:

- Johtaminen ja esihenkilötyö
- Työyhteisö- ja muutostaidot
- Asiakkaan kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen
- Yhteisöohjautuvuus, kehittämisosaaminen sekä työelämän laatu
- Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Laatu- ja valvontaosaaminen

Talousosaaminen

Hankintaosaaminen

ICT-osaaminen

Viestintäosaaminen

Turvallisuusosaaminen

- Alkusammutus ja turvallisuuskävelyt
- Virve-osaaminen
- Ensiapuvalmiudet
- Tietosuoja ja tietoturva
- Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja hallinta
- Asiakas- ja potilasturvallisuus
- Työturvallisuusjärjestelmät
- Lääkinnällisten laitteiden osaaminen
- Infektio- ja tartuntataudit

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Koulutuksia järjestetään sisäisinä ja ulkoisina koulutuksina sekä hyödyntäen eri verkkokoulutuspalvelujen tarjontaa.

Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnitelmat

- Jokaisella palvelu- ja tulosalueella on oma koulutusbudjettinsa, jonka puitteissa alueet suunnittelevat omaan substanssialaansa ja -osaamiseensa liittyvää koulutusta.
- Huomioitava lain vaateet, mm. henkilöstön ammatilliseen osaamiseen, täydennyskoulutusvelvollisuuteen sekä jatkuvan ammatillisen kehittymisen mahdollistamiseen liittyen.
- Palvelualueen johtoryhmä hyväksyy aluekohtaisen koulutussuunnitelman.
- Palvelualue vastaa koulutusten suunnittelusta, hankinnasta ja toteuttamisesta
 - Osaamisen kehittämisen palvelut tukevat prosessin eri vaiheissa palvelualueen tarpeiden mukaisesti.
- Vuoden 2024 koulutussuunnitelmassa näkyy vuoteen 2023 verrattuna
 - Aiempaa laajempi koulutusyhteistyö eri tulos- ja palvelualueiden välillä
 - Sisäisen osaamisen suunnitelmallisempi laaja-alainen hyödyntäminen
 - Erilaisten verkkokoulutuspalveluiden hyödyntäminen.

Oppilaitos- yhteistyö

Tavoitteena rakentaa joustavia ja tehokkaita toimintatapoja ja -malleja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ja oppilaitosten välille:

1. Rakennetaan erilaisia jatko- ja täydennyskoulutuskokonaisuuksia Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työskenteleville
2. Selvitetään ja kehitetään uudenlaisia tapoja suorittaa ammatillisia koulutuksia työnantajan ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä
3. Osallistutaan aktiivisesti sote-alan koulutusten tutkintovaatimusten kehittämistyöhön, jotta ne vastaisivat tulevaisuuden työelämän tarpeita.
4. Markkinoidaan aktiivisesti hyvinvointialueen tarjoamia opiskelu-, työ- ja uramahdollisuuksia opiskelijoille.
5. Kehitetään opiskelijoiden suorittamia työssäoppimisjaksoja palvelemaan mahdollisimman hyvin tulevaisuuden työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittymistä.
6. Kehitetään alueellista yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Suunnitelman toteutus ja seuranta

- Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti ja sitä päivitetään tarvittaessa.
 - Muutostarpeita koordinoidaan Osaamisen kehittämisen palveluiden toimesta koulutusverkoston kautta.
 - Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.
- Koulutusten toteutumista ja osallistujamääriä seurataan osaamisen hallintajärjestelmä Oivan kautta (tilanne 20.11.2023):
 - Keusoten järjestämien koulutustilaisuuksien määrä vuonna 2023: **1194 kpl**
 - Vähintään 6h:n verran em. koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrä vuonna 2023: **2598 hlöä**
 - Soveltuvilta osin seurantaa myös Populuksen kautta.
- Koulutusten seuranta mahdollistaa hyvinvointialueelle koulutuskorvausten hakemisen Työllisyysrahastosta.
- Vuoden 2024 aikana hyvinvointialueella uudistetaan koulutussuunnittelua:
 - Koulutusverkoston toiminta vakiinnutetaan
 - Kuvataan ja otetaan käyttöön yhtenäiset koulutussuunnittelun periaatteet vuoden 2023 kokemuksiin ja oppeihin perustuen.
 - Vahvistetaan osaamista koulutussuunnitelman perusteisiin ja toimeenpanoon liittyen.
 - Yhtenäistetään koulutusilmoittautumis- ja koulutushakemuskäytäntöjä.



Lisätietoja

Kirsi Manssila

Henkilöstön kehittämispäällikkö
Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

kirsi.manssila@keusote.fi

p. 040 304 7010



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue