



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Koulutussuunnitelma 2025

Henkilöstöjaoston kokous 13.11.2024

Kirsi Manssila

Henkilöstön kehittämispäällikkö

KEUSOTE.FI

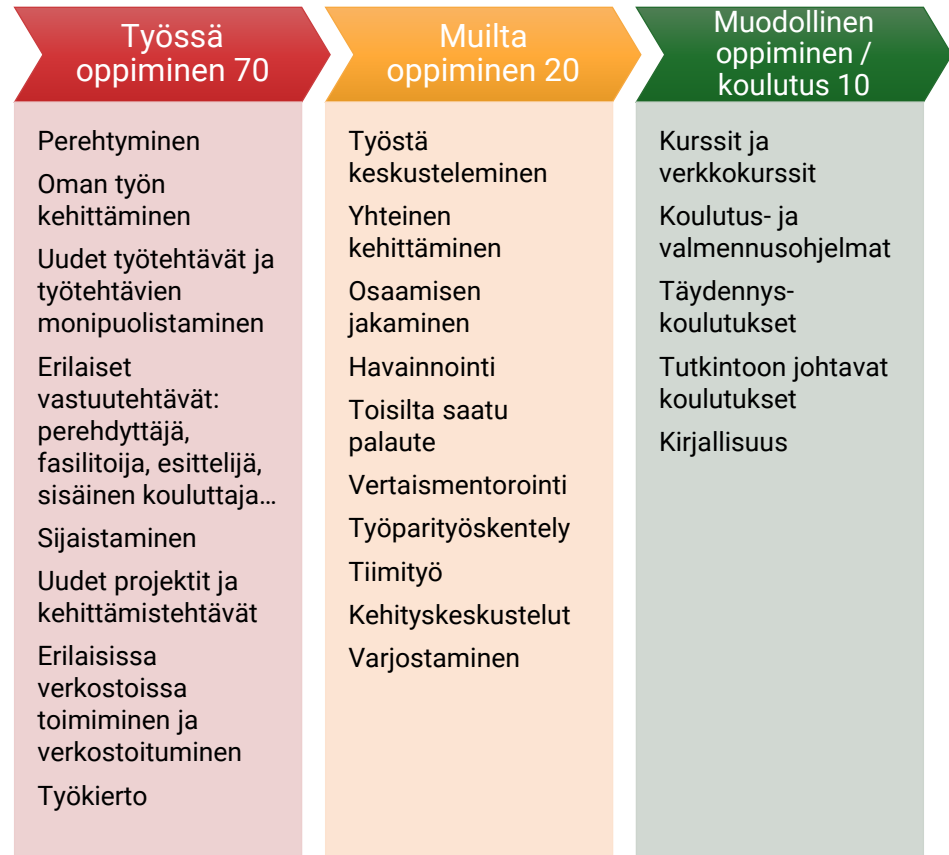
Osaaminen ja oppiminen strategisen henkilöstöjohtamisen ja tulevaisuuden rakentamisen perustana

- Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työurien ja osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista.
- On keskeistä tunnistaa
 - olemassa olevat osaamistarpeet
 - henkilöstön nykyinen osaaminen
 - tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista edistävät osaamistarpeet.
- Osaamisen ennakoinnissa huomioidaan myös mahdollisesti tarvittavat toimintatapojen ja henkilöstörakenteen uudistamisen tarpeet.
- Ennakoinnin peruskysymyksinä
 - millaiseen osaamiseen toimintamme perustuu
 - millaisessa toimintaympäristössä tulemme toimimaan
 - mitä osaamista kyseisessä toimintaympäristössä toimiminen edellyttää.
- Jatkuva oppiminen on yksi muuttuvan työelämän keskeisimmistä onnistumisen edellytyksistä. Sen avulla on mahdollista vastata tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa.
 - Työntekijän kannalta mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen on keskeistä työssä suoriutumisen, työkyvyn ja työn mielekkyyden kokemisen näkökulmista.

Keusoten oppimisen malli

70 – 20 – 10 (Lombardo & Eichinger, 1996)

- Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella osaamisen johtaminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa.
- Oman ja työyhteisön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaiselta vastuunottoa ja aktiivisuutta.
- Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen.
- Kehittymistä tuetaan mahdollistamalla jatkuva oppiminen
 - työssä
 - toisilta
 - tunnistettuihin osaamistarpeisiin vastaavin lisä- ja täydennyskoulutuksin



Koulutussuunnitelma

- Koulutussuunnitelman laatimista ohjaa yhteistoimintalaki.
- Laaditaan vuosittain todettujen osaamistarpeiden perusteella.
- Sen avulla vastataan henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeisiin sekä kohdennetaan koulutustoimenpiteitä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.
- Laadinta toteutetaan tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelualueiden ja konsernipalvelujen kanssa ja siinä kuvataan yleiset koulutukset sekä palvelualueiden koulutustarpeet teemoittain.
- Suunnitelma tulee laatia ja vahvistaa ennakoivasti ennen koulutusten alkamista, mutta sitä voidaan päivittää tarvittaessa myös kalenterivuoden aikana.
- Koulutussuunnittelun tulee tapahtua toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa käsi kädessä.

Koulutussuunnitelma 2025:n rakentaminen

- Koulutussuunnitelma 2025 on laadittu yhteistyössä palvelu- ja tulosalueiden kanssa:
 - Prosessia koordinoi Työurapalvelut.
 - Yhteinen aloituskokous 3.9.2024, työstöaika 1 kk.
 - Kaikki tulos- ja palvelualueet osallistuivat aktiivisesti suunnitelman laatimiseen yhteisen toimintamallin 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.
- Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman mukaisesti vuoden 2025 koulutusmäärärahoja käytettävissä 50% vähemmän kuin vuonna 2024.
 - Koulutussuunnitelman laadinnan priorisointijärjestys:
 1. **Keusoten käytössä olevat verkkokoulutuspalvelut**
 - mm. Eduhouse, Duodecim Oppiportti, Kevan Oppimisympäristö, Laatuportti, Potilasturvaportti, Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskuksen oppimisympäristö, LOVE verkkokoulutukset, Qadental
 2. **Sisäiset koulutukset ja kouluttajaosaaminen**
 3. **Tarveperusteisesti ja harkiten ulkopuoliset lisä- ja täydennyskoulutukset**

Koulutussuunnitelma 2025

- Hyvinvointialueen strategian toteuttamisen tueksi jatketaan edellisten vuosien tapaan strategiaan kyvykkyyksiin liittyvän osaamisen vahvistamista erityisesti talous-, asiakkuus-, johtamis- ja uudistumisen mahdollistavan innovointiosaamisen teemoissa.
- Yleisissä koulutuksissa korostuvat itsensä johtamiseen ja yhteisöohjautuvuuteen, muutoksen kohtaamiseen ja hallintaan, työhyvinvointiin, asiakaspalveluun sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin ja lean- ja kehittämisosaamiseen liittyvät teemat.
- Tarjolla on laajasti myös lainsäädäntöön, turvallisuuteen, erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten tietoturvalliseen käyttöön sekä asianhallintaan liittyviä koulutuksia ja koulutuskokonaisuuksia.
- Esihenkilöiden koulutustarjonnassa mm. henkilöstö-, talous-, työkyky-, työura- ja turvallisuusjohtamista sekä valmentavaa johtajuutta ja tiedolla johtamista tukevia sisältöjä. Näistä suuri osa toteutetaan KeuAkatemian puitteissa.

KeuAkademia

- KeuAkatemialla tarkoitetaan esihenkilötyön ja johtamisen sekä asiantuntijaosaamisen kehittämisen ja kouluttamisen kokonaisuutta:
 - Survival Kit (esihenkilöille ja asiantuntijoille)
 - Esihenkilöaamut (esihenkilöille)
 - Akademia-aamut (esihenkilöille)
 - Kehittymisklinikat (esihenkilöille)
 - Täydennyskoulutukset (esihenkilöille)
 - Tutkintoon johtavat koulutukset (esihenkilöille ja asiantuntijoille)
- Eri sisältöjen kohderyhmiä tarkennettu vuoden 2024 kokemusten ja palautteiden perusteella.

Yleisten koulutusten teemat

- Henkilöstö- ja työelämäosaaminen
 - KeuAkatemia
 - Asiakkaankohtaaminen ja osallisuuden edistäminen
 - Yhteisöohjautuvuus, lean, valmentava johtaminen ja työelämän laatu
 - Laatu- ja omavalvontaosaaminen
 - Talousosaaminen
 - Hankintaosaaminen
 - ICT-osaaminen
 - Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen
 - Hanke- ja lisärahoituksella toteutettavat koulutukset
 - Viestintäosaaminen
- Turvallisuusosaaminen
 - Alkusammutus- ja turvallisuuskävelyosaaminen
 - Virve-osaaminen
 - Ensiapuosaaminen
 - Tietosuoka- ja tietoturvaosaaminen
 - Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy- ja hallintaosaaminen
 - Asiakas- ja potilasturvallisuusosaaminen
 - Työturvallisuusosaaminen
 - Lääkinnällisten laitteiden osaaminen
 - Infektio- ja tartuntatautiosaaminen
 - Lääkehoidon osaaminen

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
 - Työurapalvelut tukevat prosessin eri vaiheissa palvelualueen tarpeiden mukaisesti.
- Vuoden 2025 koulutussuunnitelmassa näkyy vuoteen 2024 verrattuna
 - Keusoten käytössä olevien verkkokoulutuspalveluiden laaja-alainen hyödyntäminen
 - Sisäisen osaamisen jakaminen ja sisäisten kouluttajien suunnitelmallinen ja laaja-alainen hyödyntäminen
 - Monialainen koulutusyhteistyö eri tulos- ja palvelualueiden välillä

Koulutussuunnitelman toteutus ja seuranta

- Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti ja sitä päivitetään tarvittaessa.
 - Muutostarpeita koordinoidaan Työrapalveluiden toimesta koulutusverkoston kautta.
 - Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.
- Keusoten järjestämien koulutusten toteutumista ja osallistujamääriä seurataan osaamisen hallintajärjestelmä Oivan kautta (tilanne 24.10.2024):
 - Koulutustapahtumien määrä vuonna: **1059 kpl** (2023: 1121 kpl)
 - Koulutuksiin ilmoittautuneita ja osallistuneita henkilöitä: **2695 kpl**
 - Alle 6h: 1356 hlö
 - 6-11.75h: 676 hlö
 - 12-17.75h: 348 hlö
 - 18h tai enemmän: 315 hlö
- Näiden lisäksi vuositasolla saatavissa tilastot seuraavista Oivan ulkopuolella olevista koulutustapahtumista:
 - Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu
 - Omaehtoiset palkalliset koulutusvapaapäivät (esim. tutkintoon johtavat koulutukset)
- Koulutusten seuranta mahdollistaa hyvinvointialueelle koulutuskorvausten hakemisen Työllisyysrahastosta.

Kehittämistarpeet vuonna 2025

- Kaikkien Keusotessa järjestettävien koulutustapahtumien vieni Oivaan yhteisten ohjeiden ja toimintakäytäntöjen mukaisesti.
 - Edellyttää koulutusten järjestäjien osaamisen vahvistamista:
 - Koulutustapahtumien yhdenmukainen luominen Oivaan
 - Koulutuksiin osallistujien raportointi
- Työntekijöiden osaamisen varmistaminen koulutuksiin ilmoittautumisen ja osallistumisen käytännöissä:
 - Osallistumisoikeuden hakeminen
 - Koulutuksiin ilmoittautuminen
 - Osallistumisen vahvistaminen
- **Digitaalisen oppimisympäristön käyttöönotto**
 - Koulutuksiin osallistumisen periaatteiden ja osallistumisoikeuden hakeminen –toimintamallin arviointi ja uudistaminen tarvittavilta osin.
 - Koulutustarjonnan rakentaminen oppimisympäristöön hyödyntäen tarkoituksenmukaisia opintopolkuja.
 - Sisäisinä kouluttajina toimivien koulutuksellisen osaamisen vahvistaminen koulutussisältöjen rakentamisen ja toteutuksen näkökulmista.

Hyvinvointia yhdessä

Lisätietoja:
Kirsi Manssila
kirsi.manssila@keusote.fi