



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Suunnitelmaa ohjaava lainsäädäntö

- Yhteistoimintalain mukaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, on laadittava kirjallinen

henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

työntekijöiden

ammattillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

- Julkinen sektori: Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä sekä valtion virastoja ja laitoksia.
 - Sovelletaan myös hyvinvointialueilla.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

- Ennakoivalla henkilöstö- ja koulutussuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja -rakenteen muutoksiin.
- Henkilöstöresurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi nyt ja tulevaisuudessa.
- Koulutussuunnittelun avulla pyritään arvioimaan hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeita sekä näin kohdentamaan koulutuksellisia toimenpiteitä ammattitaidon ja osaamista ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Henkilöstösuunnittelu

- Henkilöstösuunnittelun lähtökohtia ovat Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen strategia ja talouden reunaehdot sekä palvelutoiminnan tarpeet.
 - On varmistettava, että organisaatiossa on oikeanlaista osaamista muuttuviin työelämän tarpeisiin.
- Suunnittelussa on tärkeä huomioida lainsäädännön muutokset, joilla voi olla vaikutusta henkilöstömitoituksiin ja henkilöstön osaamisvaatimuksiin.
- Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan perhe-elämän yhteensovittamisen sekä ikääntyvien ja osatyökykyisten erityispiirteet esimerkiksi erilaisilla työaikajärjestelyillä.
 - Tavoitteena on lisätä työaikajoustoja ja sisäistä liikkuvuutta.

- Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista.
- Toiminnan perustana hyvinvointialueen strategia vuosille 2023–2025



Hyvinvointia yhdessä

Meille jokainen on tärkeä

Parannamme asukkaidemme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta monimuotoisessa yhteistyössä.

Uudistumme vaikuttavasti ja taloudellisesti kestävästi

Panostamme palveluiden vaikuttavuuteen, laatuun ja saatavuuteen kustannustehokkaasti.

Onnistumme yhdessä

Hyvinvoiva ja kyvykäs henkilöstö toimii yhteisöohjautuvasti vetovoimaisessa työpaikassa.

Olemme arvostettu kumppani

Uudistamme ja vahvistamme ennaltaehkäiseviä palveluja sekä varhaisen tuen toimintamalleja yhdessä laajan kumppaniverkostomme kanssa.

Strategiset kyvykkyydet ja osaamisen vahvistaminen

- Strategisia kyvykkyyksiä vahvistamalla voidaan varmistaa strategian toteutumisen ja palvelutarpeen mukaisten palveluiden kehittämisen ja tuottamisen edellytyksiä.
- Kyvykkyyksien johtamisella varmistetaan, että organisaation osaaminen tukee strategiassa onnistumista.
- Kyvykkyydet muodostuvat osaamisista, jotka määrittävät osaamisen kehittämiseen liittyviä sisältövalintoja henkilöstökoulutuksen osalta.
- Vahvaa ammattiosaamista ja prosesseja tuetaan koulutussuunnitelmalla, jossa on huomioitu toiminnan edellyttämät osaamistarpeet.



Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

- Kaikki ne organisaatiossa tapahtuvat toimenpiteet, joilla strategian edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan.
- Hyvinvointialueen strategia, palveluntarve, palvelurakenne ja yksilöiden työurat luovat kehyksen henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuunottoa ja aktiivisuutta.
 - Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen.
 - Yhteisöohjautuvuuden toteutuminen ensiarvoisen tärkeää.
 - Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen keskeinen osa henkilöstön kehittämistä.
- Osaamisen johtaminen ja kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa. Palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja sekä tiedolla johtamisen keinoja.

Henkilöstön osaamisen varmistamisen keinoja

Kehittymistä tuetaan mm.

- Oikea-aikainen ja kattava perehdyttäminen
- Jatkuva oppiminen työssä ja erilaisissa työtehtävissä
- Osaamistarpeiden säännöllinen arvioiminen esim. tavoite- ja kehityskeskusteluissa
- Osaamistarpeisiin vastaavin koulutuksin.

Palveluiden tuottamisessa hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja kuten

- Keusoten perehdytysmalli
- KeuAkademia
- Minun Urani Keusotessa
- Oiva - osaamisen hallintajärjestelmä
- Palvelutilausjärjestelmät Jelppi ja Guidin

Laaja-alaisen oppilaitosyhteistyön keinoin varmistetaan tulevaisuuden osaamista ja osaajia.

Koulutussuunnitelma 2023

- Koulutussuunnitelma on laadittu yhteistyössä kaikkien palvelu- ja tulosalueiden kanssa.
- Siihen on kirjattu sekä yleiset koulutukset että palvelualueiden koulutustarpeet teemoittain.
- Suunnitelma koskee koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai siinä on käytetty muuta tarkoituksenmukaista ryhmiteltyä.

Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset

- Hyvinvointialueen strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategisia kyvykkyyksiä, joita ovat mm. talous-, asiakkuus-, johtamis- ja uudistumisen takaava innovointikyvykkyys.
- Osaamiskartoitusten ja lakisääteisten osaamisvaateiden perusteella järjestetään erilaisia yleisiä henkilöstökoulutuksia, joilla vahvistetaan esihenkilöiden ja henkilöstön osaamista sekä työelämän yleisiin taitoihin että substanssiosaamiseen liittyen.

Yleisten koulutusten teemat

- Henkilöstö- ja työelämäosaaminen:
 - Johtamisosaamisen kehittäminen (KeuAkatemia)
 - Työyhteisötaitojen kehittäminen
 - Muutostaitojen kehittäminen
 - Asiakaspalveluosaaminen
 - Yhteisöohjautuvuuden syventäminen
 - Henkilöstön Lean-osaaminen
 - Henkilöstö työhyvinvointi ja työturvallisuusosaaminen
- Laatuosaaminen
- Omavalvonta-osaaminen
- ICT-osaaminen

Yleisten koulutusten teemat

- Talousosaaminen
- Asianhallintaosaaminen
- Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen
- Viestintäosaaminen
- Turvallisuusosaaminen
 - Alkusammutus- ja turvallisuuskävelykoulutukset
 - Ensiapu
 - Tietosuoja ja tietoturva
 - Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja hallinta
 - Asiakas- ja potilasturvallisuus
 - Työturvallisuusjärjestelmä
 - Hygieniaosaaminen
 - Lääkinnällisten laitteiden 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. terveydenhuollon henkilöstön ammatilliseen osaamiseen, täydennyskoulutusvelvollisuuteen sekä jatkuvan ammatillisen kehittymisen mahdollistamiseen liittyen.
- Alueen johtoryhmä hyväksyy aluekohtaisen koulutussuunnitelman.

Oppilaitosyhteistyö

Yhteistyön tavoitteina:

- Kehittää opiskelijoiden suorittamia työssäoppimisjaksoja palvelemaan mahdollisimman hyvin opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Keinoina

- Oppisopimusopiskelu
- Työssäoppimis- ja harjoittelujaksot
- Lääkäreiden koulutuspaikkasopimukset
- Rakentaa erilaisia jatko- ja täydennyskoulutuskokonaisuuksia Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työskenteleville
- Selvittää ja kehittää uudenlaisia tapoja suorittaa ammatillisia koulutuksia työnantajan ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä
- Markkinoida hyvinvointialueen tarjoamia työ- ja uramahdollisuuksia opiskelijoille
- Olla aktiivisena toimijana kehitettäessä alan koulutusten sisältöä vastaamaan parhaiten tulevaisuuden tarpeisiin.

Toteuttamissuunnitelma ja seuranta

- Hyvinvointialueen Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä tammi-helmikuussa 2023.
- Suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa vuoden aikana, jos ilmenee tarvetta tehdä muutoksia henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen liittyen.
 - Päivitetty suunnitelma käsitellään uudelleen yhteistoimintamenettelyssä.
- Suunnitelmaan tulevia muutostarpeita koordinoidaan keskitetysti kaikille yhteisen Koulutus -kanavan kautta.
- Koulutusten toteutumista ja osallistujamääriä seurataan osaamisen hallintajärjestelmä Oivan sekä Populuksen kautta.
 - Oivan käyttöä tehostetaan kaikkien koulutuksellisten tilaisuuksien osalta vuoden 2023 aikana.
- Koulutusten seuranta mahdollistaa hyvinvointialueelle koulutuskorvausten hakemisen Työllisyysrahastosta.
- Vuoden 2023 aikana hyvinvointialueella uudistetaan laajan koulutustyöryhmän toiminta.
 - Muodostetaan uudet koulutussuunnitelmakäytänteet vuodesta 2024 eteenpäin.
 - Koulutustyöryhmän jäsenille järjestetään koulutusta koulutussuunnitelman perusteisiin liittyen.

Lisätietoja

Kirsi Manssila

Henkilöstön kehittämispäällikkö
Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

kirsi.manssila@keusote.fi

p. 040 304 7010



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue