



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

Sote ihmisen
kokoiseksi.

Sisällysluettelo

Johdanto	5
1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus.....	6
2 Henkilöstösuunnittelu	7
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
2.2 Yleiset periaatteet palvelussuhdemuotojen käytöstä.....	8
2.3 Rekrytointipolitiikka	9
2.4 Työkykyä ja työhyvinvointia tukevat yleiset periaatteet	9
3 Strateginen henkilöstöjohtaminen ja kyvykkyydet	11
3.1 Strategiset kyvykkyydet	12
4 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen vuonna 2023	14
4.1 Perehdytys.....	15
4.2 Osaamistarpeiden arvioiminen	16
4.3 Ammatillinen henkilöstökoulutus	16
4.3.1 Täydennyskoulutus	16
4.3.2 Uudelleen koulutus.....	17
4.3.3 Minun urani Keusotessa -ohjelma	17
5 Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset	17
5.1 Henkilöstö- ja työelämäosaaminen	18
5.1.1 Johtamisosaamisen kehittäminen (KeuAkatemia)	18
5.1.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen.....	20
5.1.3 Muutostaitojen kehittäminen.....	20
5.1.4 Asiakaspalveluosaaminen.....	20
5.1.5 Yhteisöohjautuvuuden syventäminen	21
5.1.6 Henkilöstön lean-osaaminen	21
5.1.7 Henkilöstön työhyvinvointi- ja työturvallisuusosaaminen.....	22
5.2 Laatuosaaminen	22
5.3 Oma valvonta-osaaminen	23
5.4 ICT-osaaminen	23
5.5 Talousosaaminen	24
5.6 Asianhallintaosaaminen	24
5.7 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	25
5.8 Viestintäosaaminen	25

5.9	Turvallisuusosaaminen.....	26
5.9.1	Alkusammutus- ja turvallisuuskävelykoulutukset	26
5.9.2	Ensiapu.....	27
5.9.3	Tietosuoja- ja tietoturva.....	27
5.9.4	Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja hallinta	28
5.9.5	Asiakas- ja potilasturvallisuus (HaiPro)	28
5.9.6	Työturvallisuusjärjestelmäosaaminen (Wpro).....	29
5.9.7	Hygieniosaaminen	29
5.9.8	Lääkinnällisten laitteiden osaaminen	29
6	Palvelu- ja tulosalueiden koulutussuunnittelu	30
6.1	Palvelu- ja tulosaluekohtaisen koulutussuunnittelun perusteet	30
6.2	Lääkehoidon osaaminen.....	31
6.3	Työnohjaus	31
6.4	Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)	32
6.5	Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)	34
6.5.1	Ikäihmisten palvelut	34
6.5.2	Vammaisten palvelut.....	34
6.6	Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)	35
6.6.1	Perhekeskuspalvelut	35
6.6.2	Aikuisten mielenterveys- ja päihde- ja sosiaalipalvelut	36
6.6.3	Lastensuojelun palvelut	37
6.7	Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni).....	38
6.7.1	Henkilöstöpalvelut	38
6.7.2	Tietohallintopalvelut.....	38
6.7.3	Tietojärjestelmäpalvelut.....	38
6.7.4	Talouspalvelut.....	39
6.7.5	Hallintopalvelut	39
6.7.6	Viestintäpalvelut	39
6.7.7	Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet.....	40
6.7.8	TKI-palvelut.....	40
6.7.9	Laatu- ja valvontapalvelut.....	40
7	Oppilaitosyhteistyö.....	41

7.1	Oppisopimusopiskelu	41
7.2	Työssäoppiminen ja harjoittelujaksot.....	41
7.3	Lääkäreiden koulutuspaikkasopimukset	42
8	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta	42
8.1	Koulutussuunnitelmaan perustuva korvaus	43
8.2	Palkallinen koulutusvapaa	44

Johdanto

Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Pula osaavasta henkilöstöstä, palveluntarpeen kasvu, väestön ikääntyminen ja alueellinen kehitys tulevat lisäämään henkilöstön kehittämisen merkitystä entisestään. Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat ammattilaisten välisen työnjaon, toimintatapojen ja osaamisen systemaattista, tulevaisuutta ennakoivaa kehittämistä. Työelämän muutoksista syntyy uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatiolle kuin koko yhteiskunnallekin. Jatkuva oppiminen onkin yksi muuttuvan työelämän keskeisimmistä onnistumisen edellytyksistä. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa.

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaation strategian edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan. 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. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä. Hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista. Osaamistarpeiden ennakoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja se tukee organisaation strategian toteuttamista ja tavoitteiden saavuttamista.

On keskeistä tunnistaa olemassa olevat osaamistarpeet, henkilöstön nykyinen osaaminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista edistävät osaamistarpeet. Henkilöstö- ja koulutussuunnittelun tulee tapahtua toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa käsi kädessä. Osaamisen ennakoinnissa huomioidaan myös mahdollisesti tarvittavat toimintatapojen ja henkilöstörakenteen uudistamisen tarpeet. Osaamisen ennakoinnin peruskysymyksinä ovat millaiseen osaamiseen toimintamme perustuu, missä toimintaympäristössä tulemme toimimaan ja mitä osaamista toimintaympäristössä toimiminen edellyttää.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella osaamisen johtaminen ja kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa. Kehittymistä tuetaan muun muassa mahdollistamalla jatkuva oppiminen työssä, tunnistettuihin osaamistarpeisiin vastaavin koulutuksin sekä oikea-aikaisen perehdytyksen keinoin. Palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja sekä tiedolla johtamisen keinoja. Laaja-alaisen oppilaitosyhteistyön keinoin varmistetaan tulevaisuuden osaamista ja osaajia.

Haluamme olla työpaikka, josta on helppo puhua hyvää.

1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoitus

Henkilöstösuunnitelma perustuu Keski-uudenmaan hyvinvointialueen, Keusoten henkilöstöpolitiikkaan sekä henkilöstöohjelman tavoitteisiin ja siinä kuvataan mm. tavoitteet, rekrytointipolitiikka, henkilöstön rakenne ja määrä, hyvinvointia tukevat toimenpiteet sekä perehdytyskäytännöt. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja rakenteen muutoksiin. Henkilöstöresurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi. Henkilöstömitoitukseen liittyvät lakimuutokset saattavat aiheuttaa paineita henkilöstömäärän kasvulle.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain ja siinä pyritään arvioimaan hyvinvointialueen henkilöstön koulutustarpeet, jotta ammattitaitoa ja osaamista voidaan ylläpitää ja kehittää. Suunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai olla muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutussuunnitelman tulee olla laadittu ennen koulutusten alkamista, mutta suunnitelmaa voidaan päivittää kalenterivuoden aikana. Koulutussuunnitelma laaditaan tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelualueiden kanssa ja siihen kirjataan palvelualueiden koulutustarpeet teemoittain.

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista:

- Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa.
- Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät ihmisiltä ja organisaatioilta jatkuvaa oppimista.
- Hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista.

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista ja tavoitetta voittavasta joukkueesta.

2 Henkilöstösuunnittelu

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

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Hyvinvointialueelle siirtyi henkilöstöä Keski-Uudenmaan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymästä, Hyvinkään, Järvenpään, Nurmijärven, Tuusulan, Mäntsälän ja Pornaisten kuntien opiskeluhuollosta, Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymästä Ridasjärven päihdehoitokeskuksesta sekä Eteva kuntayhtymästä yhteensä 3974 henkilöä. Siirtävistä henkilöstä n. 83 % oli vakituisessa palvelusuhteessa. Henkilöstömäärä oli vähentynyt vuonna 2022 kaikissa siirtyneissä organisaatioissa henkilöstösaatavuus haasteiden vuoksi. Tietojärjestelmistä ei saada tietoa, kuinka paljon nk. vakansseja on tyhjiillään vaikean henkilöstösaatavuuden vuoksi. Tämä selvitetään tammi-helmikuussa 2023.

Henkilöstön sijoittuminen palvelualueittain on kuvattu Taulukossa 1. Henkilöstömäärä hyvinvointialueen toiminnan käynnistyessä tammikuu 2023.

Talousarviossa 2023 henkilöstökulut ovat noin 250 M€, jossa on varauduttu lakimuutosten edellyttämiin henkilöstömäärän lisäyksiin.

Palvelualue	2023
Yhtymän johto sekä strateginen kehittäminen ja tukipalvelut *) sisältää asiakasohjauksen henkilöstön **) sisältää STM:n hankerahoituksella olevat työntekijät	383
Ikäihmiset ja vammaiset (IKVA)	1547
Terveyspalvelut ja sairaanhoito (TEPASA)	1089
Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)	955
Yhteensä	3974

Taulukko 1. Henkilöstömäärä hyvinvointialueen toiminnan käynnistyessä tammikuu 2023

2.2 Yleiset periaatteet palvelussuhdemuotojen käytöstä

Hyvinvointialueella palkataan henkilöstöä ensisijaisesti vakituisiin kuukausipalkkaisiin palvelussuhteisiin. Vakituisiin tehtäviin palkattavien tulee täyttää tehtävälle asetetut kelpoisuusehdot.

Määräaikaisia palvelussuhteita voi solmia vain perustelluista syistä. Määräaikaisuuden peruste kirjataan aina työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen. Perusteltuja syitä ovat mm. sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, rajatun työtehtävän suorittaminen tai projekti, suoritettavaan työhön liittyvä peruste tai työntekijän pyyntö. Määräaikaisuuden perustetta tulee arvioida säännöllisesti ja mikäli määräaikaisuudelle ei ole em. perustetta, päättyy palvelussuhde määräajan päätyttyä tai palvelussuhde vakinaistetaan. Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta.

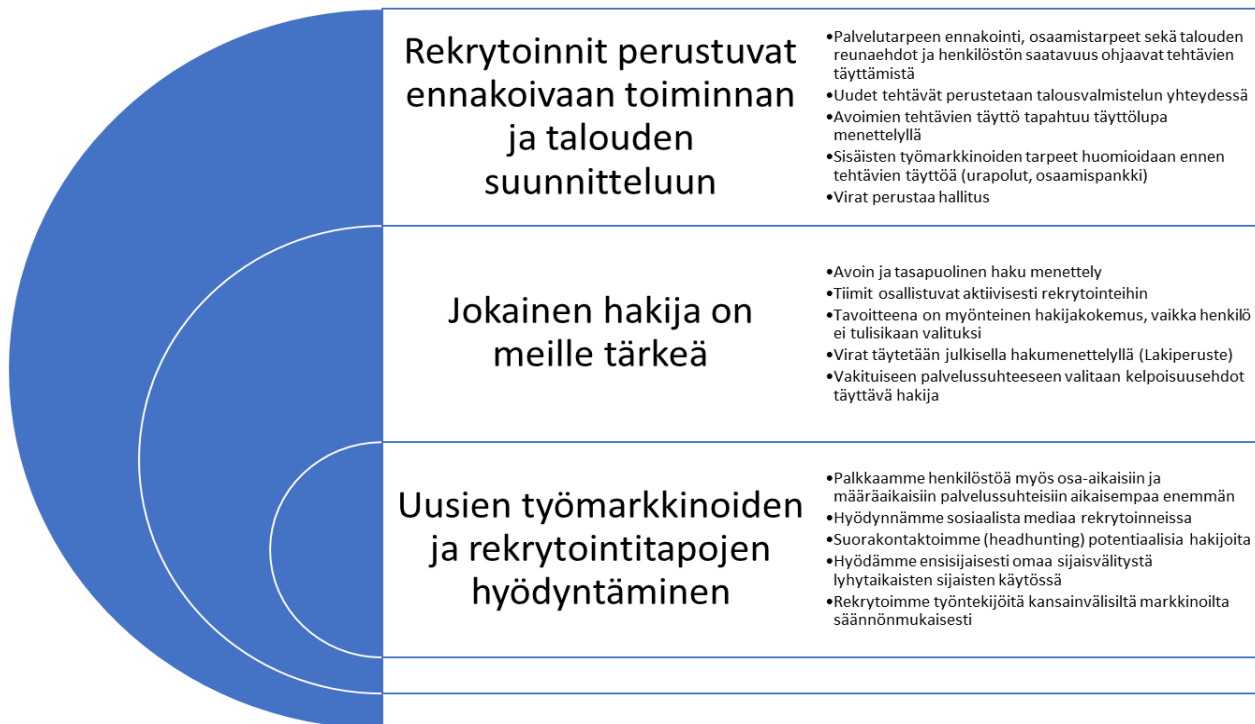
Hyödynnämme uusia työmarkkinoita siten, että palkkaamme aikaisempaa matalammalla kynnyksellä osa-aikaisia ja lyhytaikaisia sijaisia. Työllistettyjä, tutkinto-opiskelijoita, tet-harjoittelijoita ja siviilipalvelusmiehiä voidaan ottaa työyksiköihin mahdollisuuksien mukaan. Keskitetty rekrytointi tukee osaltaan työyksiköjä em. kohtaamisissa.

Työntekoalue on hyvinvointialueen toiminta-alue. Työntekijän palkan määrittäminen tehdään palkkausjärjestelmiin ja kuntayhtymän palkkapolitiikkaan perustuen. Hyvinvointialue noudattaa Sote-sopimuksen, Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen sekä Lääkärien työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä päättäessään palkattavan viranhaltijan tai työntekijän viikoittaisen työajan pituudesta. Työnantaja päättää eri tehtävissä noudatettavista työaikamuodoista voimassa olevien sopimusten puitteissa. Työaikamuodoksi valitaan tehtävään parhaiten soveltuva työaikamuoto.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä työajan joustavaa käyttöä tukee hyvinvointialueen etätyökäytännöt ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työvuorosunnitteluun. Etätyötä voidaan tehdä säännöllisesti tai lyhytaikaisesti tai kokoaikaisesti. Etätyön tekemisestä sovitaan etukäteen esihenkilön ja työntekijän kesken. Etätyön tekeminen perustuu hyvinvointialueen ohjeisiin etätyöstä. Työvuorosunnitelmia tehtäessä henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua työvuorosunnitteluun.

2.3 Rekrytointipolitiikka

Rekrytointipolitiikalla luodaan työnantajakuvaa. Kuntayhtymässä rekrytoinnit perustuvat ennakoivaan toiminnan ja talouden suunnitteluun. Rekrytoinnit toteutetaan hyvinvointialueella vastuullisesti ja jokainen hakija on hyvinvointialueelle tärkeä. Rekrytoinnissa hyödynnetään uusia työmarkkinoita ja rekrytointitapoja. Tavoitteena on positiivinen työnantajakuva. Rekrytointipolitiikan mukaiset toimintatavat on kuvattu Kuvassa 1. Rekrytointipolitiikka.



Kuva 1. Rekrytointipolitiikka

2.4 Työkykyä ja työhyvinvointia tukevat yleiset periaatteet

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi on jokaisen tärkeää huolehtia omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Tärkeää on, että työ ja toimintaympäristö tukevat terveyttä, työ on turvallista ja henkilöstö kokee työhyvinvointia työssään. Työkyvyn ylläpitämistä ja työuran pituutta tuetaan työterveyshuoltopalveluilla ja tiiviillä työterveyshuoltoyhteistyöllä. Työterveyshuolto seuraa työntekijöiden ja työyhteisöjen terveyttä ja työkykyä sekä kutsuu vastuualueet kahdesti vuodessa yhteistyötapaamisiin. Työterveyshuoltoyhteistyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Henkilöstön työterveyspalvelut sisältävät lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantajalle vapaaehtoisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon.

Työkykyyn vaikuttavaan työn turvallisuuteen kiinnitetään huomiota muun muassa perehdytyksessä, arjen työssä ja työn johtamisessa sekä työsuojelun yhteistoiminnassa, kuten työpaikan työturvallisuusilmoitusten käsittelyn ja riskien arvioinnin yhteydessä. Työhyvinvoinnin tueksi on hyvinvointialueella käytössä työhyvinvoinnin prosesseja, kuten Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyohje ja Henkilöstön päihdeohjelma. Työhyvinvointia tuetaan myös esimerkiksi taukoliikuntaohjelmalla. Liikuntaan, kulttuuriin ja hierontaan liittyvillä henkilöstöeduilla työnantaja kannustaa henkilöstöä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen vapaa-ajalla. Hyvinvoinnista huolehtiminen vapaa-ajalla tukee työkykyä ja hyvinvointi työssä edistää palautumista työssä ja vapaa-ajalla.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tueksi hyvinvointialueella on käytössä Aktiivisen tuen toimintamalli. Kirjallinen toimintamalli kokoaa yhteen työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen prosesseja, ja on esihenkilöiden ja työntekijöiden apuna työkyvyn ylläpitämisessä. Toimintamallin hyödyntäminen voi auttaa tunnistamaan mahdollisimman varhain työkykyä heikentäviä tekijöitä. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää muun muassa hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit ja siinä on kuvattu työkyvyn varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki pitkän työstä poissaolon jälkeen.

Työkykyä tuetaan lisäksi työkykykoordinaattorin tuella, korvaavan työn käytöllä ja kuntoutuksilla. Kiila-kuntoutukset ovat työhön integroitua kuntoutusta, joiden tarkoituksena on tuoda työpaikalle hyviä työhyvinvoinnin käytäntöjä. Kiila-kuntoutuksia järjestetään hyvinvointialueen eri ammattiryhmille työkyvyn ylläpitämiseksi. Työkykykoordinaattorin puoleen voi kääntyä tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut tai alentumassa. Työkykykoordinaattori on apuna etsimässä keinoja tukea työkykyä ja työssä jatkamista, yhteistyössä työntekijän, työnantajan, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja eläkelaitoksen kanssa. Hän on myös mukana tukemassa työntekijän työhön paluuta. Hyvinvointialueella on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Työntekijä voi olla sairauden, raskauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään vakiintunutta tai työsopimuksen mukaista tavallista työtään. Korvaavan työn mallissa työntekijä kykenee kuitenkin terveystään vaarantamatta tai sitä edistäen tekemään väliaikaisesti omaa työtä muokattuna tai jotakin muuta työtä omassa organisaatiossa tai kehittämään omaa osaamistaan tai työskentelytapojaan sairausloman sijasta. Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoista ja siitä sovitaan esihenkilön ja työntekijän kesken.

Tänä vuonna hyvinvointialue lähtee mukaan Kevan Kestävää työelämää -hankkeeseen. Kestävää työelämää on julkisen alan työkykyhanke ja hankkeen tavoitteena on vahvistaa julkisen alan työntekijöiden työkykyä. Hankkeen aikana hyvinvointialue ja Keva toimivat yhteistyössä uusien toimintamallien kehittämiseksi työkyvyn vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisemiseksi. Toimintamallien kehittämisellä voidaan ajatella olevan pitkän tähtäimen tavoitteena vahvistaa henkilöstön työkykyisyyttä, vähentää pysyvää työkyvyttömyyttä, pidentää työuria ja vähentää työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia ja ennakoida työkyvyttömyysriskejä entistä paremmin.

3 Strateginen henkilöstöjohtaminen ja kyvykkyydet

Organisaatiossa on vain yksi aito voimavara ja se on henkilöstö ja henkilöstön osaaminen. Osaamisen johtaminen on osa strategista johtamista ja kaikki nojaa valittuun strategiaan vuosille 2023–2025.

Henkilöstön kehittämässä ja osaamisen vahvistamisessa tulee huomioida monia kehityssuuntia, jotka vaikuttavat hyvinvointialueen toimintaympäristössä:

- Sote-uudistus ja hyvinvointialueille siirtyminen
- Palveluiden tuotantotapojen muutostrendit ja tavoitteet
- Teknologinen kehittyminen
- Alueellinen väestökehitys

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Niiden avulla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja että se tukee organisaation strategian toteuttamista. Tämä tarkoittaa, että osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät ihmisiltä ja organisaatiolta jatkuvaa oppimista ja hyvin suunniteltu kehittäminen tukee ja ylläpitää oppimista.

Henkilöstön osaamisen vahvistamisella vastataan hyvinvointialueen strategisiin painopisteisiin ja tavoitteisiin. Hyvinvointialueen strategia on tiivistettynä Kuvassa 2.

Hyvinvointia yhdessä

Meille jokainen on tärkeä
Parannamme asukkaidemme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta monimuotoisessa yhteistyössä.

Onnistumme yhdessä
Hyvinvoiva ja kyvykäs henkilöstö toimii yhteisöohjautuvasti vetovoimaisessa työpaikassa.

Uudistumme vaikuttavasti ja taloudellisesti kestävästi
Panostamme palveluiden vaikuttavuuteen, laatuun ja saatavuuteen kustannustehokkaasti.

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

Kuva 2. Hyvinvointialueen strategia tiivistettynä

3.1 Strategiset kyvykkyudet

Keusotessa on määritelty strategiset kyvykkyudet, joita vahvistamalla voidaan varmistaa strategian toteutumisen ja palvelutarpeen mukaisten palveluiden kehittämisen ja tuottamisen edellytyksiä. Kuvassa 3 Strategia, kyvykkyudet, osaaminen on kuvattu, kuinka strategia, organisaation kyvykkyudet sekä tiimin tai henkilön osaaminen muodostavat toisiaan vahvistavan yhtälön ja Kuvassa 4 Kyvykkyuden viitekehys.



Kuva 3. Strategia, kyvykkyudet, osaaminen



Kuva 4. Kyvykkyuden viitekehys

Kyvykkyuksien johtamisella varmistetaan, että organisaation osaaminen tukee strategiassa onnistumista. Kyvykkyudet on purettu osaamisiksi (Kuva 5. Strategiset kyvykkyudet ja osaamiset), jotka määrittävät osaamisen kehittämiseen liittyviä sisältövalintoja henkilöstökoulutuksen osalta. Vahvaa ammattiosaamista ja prosesseja tuetaan koulutussuunnitelmalla, jossa on huomioitu toiminnan edellyttämät osaamistarpeet.

Asiakkuuskyvykyys ja asukaskokemus

- Tietoon perustuva ennakoiva työskentely
- Toimintaympäristön ennakointi suhteessa väestön käyttäytymiseen
- Asiakkaan kuuleminen ja tiedon hyödyntäminen
- Ajantasainen osaaminen hoidon ja asiainnoin suosituksista
- Verkosto-osaaminen ja kyky toimia yhdyspinoilla
- Osallistava ja vastuuttava työtapa sekä moniammatillinen työote
- Taito johtaa asiakkuuksia

Tiedon analysointi- ja tuottamiskyvykyys

- Tiedolla johtaminen ja sen hyödyntäminen asiakasrajapinnassa: ennustaminen, suunnittelu ja toteutus
- Teknologinen osaaminen
- Tiedon ja osaamisen jakaminen oikea-aikaisesti
- Analysointi- ja ongelmanratkaisukyky
- Seurausvaikutusten ymmärtäminen osaoptimoinnin välttämiseksi
- Kyky reagoida joustavasti ja nopeasti

Uudistumisen takaava innovointikyvykyys

- Toimintaympäristön muutosten reaaliaikainen havainnointi
- Proaktiivinen toiminta
- Oppimiskyky ja kokeilunhalu sekä uteliaisuus
- Kyky oppia asiakkaalta tulevasta palautteesta
- Halu uudistua ja innostaa muita uudistumaan ja kokeilemaan
- Prosessiosaaminen innovaatioiden mahdollistajana
- Lean-osaaminen

Itse- ja yhteisöohjautuvuus

- Proaktiivisuus ja jatkuva kehittämisen ote ja halu omassa työssä
- Toimeenpanokyky
- Itsetuntemus ja itsensäjohtamisen taidot
- Yhteisöohjautuvuuden osaaminen ja hyvät vuorovaikutustaidot
- Kokonaisvaltaisuus ja vastuunotto omassa työssä
- Rohkeus katsoa organisaatorajojen yli
- Projektinhallinta: aikataulutus, seuranta ja mittaaminen

Johtamiskyvykyys

- Valmentava johtaminen ja Coaching taidot
- Taito hyödyntää ryhmän erilaisuutta (persoonat ja osaaminen) tavoitteiden saavuttamiseksi
- Valmius johtaa ja saada aikaan myös painetilanteessa
- Arvojohtaminen
- Päätöksenteko- ja toimeenpanon kyky
- Muutosjohtamisen taidot
- Ratkaisukeskeisyys

Talous- ja kustannusten hallinnan kyvykyys

- Talusosaaminen
- Tavoitteiden näkyväksi tekeminen
- Talouden prosessien osaaminen
- Ratkaisuosaaaminen
- Kustannustietoisuus päätöksissä

Ennakoiva ja toimintamalleja uudistava terveyden ja hyvinvoinnin kyvykyys

- Asukkaiden osallistaminen oman terveyden seurantaan ja ylläpitoon
- Prosessiosaaminen
- Jatkuvan parantamisen osaaminen
- Tulevaisuuden terveysosaaminen
- Tulevaisuuden sosiaalityön ymmärtäminen
- Uudenlainen tapa tuottaa palveluita
- Kyky hyödyntää ekosysteemejä
- Ketterä uudistuminen ja uudenlainen työn tekeminen

Kuva 5. Strategiset kyvykydet ja osaamiset.

4 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen vuonna 2023

Osaamisen johtamisella ja kehittämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä organisaatiossa tapahtuvia toimenpiteitä, joilla organisaation strategian edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan. Hyvinvointialueen strategia, palveluntarve, palvelurakenne ja yksilöiden työurat luovat kehyksen henkilöstön osaamisen kehittämiselle. 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. Myös yhteisöohjautuvuuden toteutuminen on tässä ensiarvoisen tärkeää. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä.

Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat ammattilaisten välisen työnjaon, toimintatapojen ja osaamisen systemaattista kehittämistä. Hyvinvointialueen Osaamisen johtamisen ja kehittämisen palveluiden tehtävänä on tukea hyvinvoinnin ja ammattitaidon varmistamista sekä kehittää ja uudistaa toimintamalleja yhteistyökumppanien kanssa koko organisaatiossa. Osaamisen kehittäminen perustuu hyvinvointialueen osaamistarpeille ja sen tulee vahvistaa työntekijän suoriutumista ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Palveluja kehitetään ja uudistetaan tiedolla johtamisen keinoin.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen käytännöllä tarkoitetaan niitä prosesseja ja toimenpiteitä, joilla henkilöstön hallussa olevaa osaamista kehitetään. Kehittämisessä korostuvat osaamisen johtamisen seuranta, osaamisen johtamisen strateginen tiedolla johtaminen sekä systemaattinen vaikuttavuuden arviointi. Osaamisen kehittämisessä on myös tärkeää, että organisaatiossa tunnustetaan ja hyödynnetään laajasti henkilöstön erilainen ja eri tavoin hankittu osaaminen. Tällä tarkoitetaan niin oman ammattialan substanssiosaamista kuin ammattialojen rajat ylittävää osaamista.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa. Kehittymistä tuetaan muun muassa mahdollistamalla jatkuva oppiminen työssä, osaamistarpeiden säännöllinen arvioiminen esimerkiksi tavoite- ja kehityskeskusteluissa, oikea-aikaisen perehdytyksen keinoin sekä osaamistarpeisiin vastaavin koulutuksin. Palveluiden tuottamisessa hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja. Näitä ovat esimerkiksi KeuAkatemia, Minun Urani Keusotessa, Keusoten perehdytysmalli sekä osaamisen hallintajärjestelmä Oivan laaja-alainen hyödyntäminen esimerkiksi koulutusten, tavoite- ja kehityskeskustelujen sekä lupien ja pätevyyksien hallinnoinnissa. Palveluiden tavoitettavuuden ja sujuvuuden kehittämiseksi käyttöön otetaan palvelutilausjärjestelmä Jelppi. Monialaisen oppilaitosyhteistyön keinoin varmistetaan tulevaisuuden osaamista ja osaajia.

4.1 Perehdytys

Työhön perehdyttämisen tulee koskea kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen liittyvät edellytykset ja vaatimukset. Työsuojelulainsäädäntö ja työturvallisuuslaki asettavat useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Uuden työntekijän perehdyttämisen tulee olla suunnitelmallista ja työpaikalla tulee varata tähän riittävästi aikaa ja resursseja. Perehdyttäminen tehdään koeajan puitteissa.

Keusoten yleinen perehdyttämismateriaali, joka on kaikkien saatavilla Keunetissa, toimii tukimateriaalina uudelle työntekijälle työtehtävästä riippumatta. Perehdytyskortti toimii muistilistana niin perehdyttäjälle kuin perehdytettävälle ja varmistaa sen, että tarvittavat asiat tulee käytyä perehdytyksen aikana läpi. Näin varmistetaan molempien osapuolien sitoutuminen siihen, että asiat on käyty ymmärretysti uuden työntekijän kanssa läpi.

Henkilöstön perehdytysprosessin kehittäminen on vuoden 2023 keskeinen kehittämiskohde Keusotessa, jossa henkilöstö liikkuvuus on suurta. Hyvinvointialueen yleinen perehdytysmalli uudistetaan ja yhtenäistetään vuoden 2023 aikana. Perehdytysmateriaalit viedään sähköiseen muotoon ja perehdytyksen hallinta ja seuranta siirretään toteutettavaksi osaamisen hallintajärjestelmä Oivan kautta.

Esihenkilöiden perehdytyksen kehittämistä tullaan vahvistamaan ja vertaistukea (esim. mentorointi) sekä coachingia hyödynnetään laajenevissa määrin osana uuden esimiehen perehdytysprosessia. Uusille esimiehille tarkoitetut perehdytysaamupäivät ovat koettu tarpeellisiksi, ja niistä saatu palaute puoltaa käytännön jatkamista tulevaisuudessakin. Esihenkilöaamujen palautekyselyä kehitetään edelleen ja aamupäivien sisältöä tullaan muokkaamaan saadun palautteen pohjalta.

Uusille esihenkilöille järjestetään alkuvuoden 2023 aikana vähintään viisi perehdytysaamupäivää, joissa käydään läpi hyvinvointialueen keskeiset esihenkilön toimintaan vaikuttavat tukipalvelut. Tilaisuudet ovat avoimia myös jo aiemmin kuntayhtymässä toimineille esihenkilöille, jotka kokevat tarvitsevansa osaamisen varmistamista kyseessä olevista teemoista. Tämän jälkeen järjestetään kolmen kuukauden välien kaikille esihenkilöille suunnattuja perehdytysaamupäiviä, joissa käsitellään mm. strategiaa, meneillään olevia hankkeita, esihenkilön työsuhteasioita, työhyvinvointia, turvallisuusasioita, yhteisöohjautuvuutta sekä osaamista ja koulutusta. Tavoitteena on myös mahdollistaa verkostoituminen ja lisätä näin kollegiaalista tukea.

Koko henkilöstölle on suunnitteilla säännöllisin väliajoin järjestettäviä yleisiä tervetulo- ja perehdytystilaisuuksia, joissa organisaation ja strategian esittelyn lisäksi painotetaan työsuhteen alkuun ja perehdytysprosessin vahvistamiseen liittyviä asioita.

4.2 Osaamistarpeiden arvioiminen

Vähintään kerran vuodessa toteutettavissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa työntekijän ja esimiehen välillä käydään läpi palvelualueen ja tulosyksikön tavoitteet suhteessa henkilön omaan työpanokseen. Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pidempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä vuosittainen kehityskeskustelu ja varmistaa siten hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen.

Eri osaamisalueisiin liittyvät kehittämistarpeet kirjataan ylös esihenkilön toimesta ja ne kootaan tulosyksiköittäin sekä tulos- ja palvelualueittain vuosittain, erikseen määritellyn aikataulun mukaisesti.

Palvelualuekohtaisten osaamistarvekartoitusten perusteella jokaisella palvelualueella käydään keskustelu seuraavan vuoden osaamisen painopisteistä sekä koulutustarpeista kohderyhmittäin. Keskustelun perusteella laadittu suunnitelma toimitetaan Osaamisen johtamisen ja kehittämisen palveluihin erikseen määritellyn aikataulun mukaisesti, jotta nämä suunnitelmat huomioidaan seuraavan vuoden hyvinvointialueen koulutussuunnitelman valmistelussa.

4.3 Ammatillinen henkilöstökoulutus

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen tavoitteena on edistää hyvinvointialueella toimivan henkilöstön jatkuvaa oppimista ja mahdollisuuksia kehittää ammatissa tarvittavaa osaamista. Ammatillisella henkilöstökoulutuksella tuetaan hyvinvointialueen strategisia tavoitteita, uudistusten toimeenpanoa ja kehitetään toimintaympäristön muutoksiin sopeutumisessa tarvittavaa osaamista.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon yhteisön ja yksilön tarpeet. Eri tavoin toteutetulla henkilöstökoulutuksella tuetaan henkilöstön mahdollisuuksia kehittää osaamistaan koko työuran ajan. Henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa hyvinvointialueen toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin sekä palvelualueiden määrittelemiin osaamistarpeisiin.

4.3.1 Täydenniskoulutus

Täydenniskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydenniskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suuntaa tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Hyvinvointialueella on eräiden ammattiryhmien täydenniskoulutuksen järjestämisestä lakisääteinen velvoite. Koulutukseen osallistumisesta ja kustannuksia koskevista järjestelyistä ja ehdoista keskustellaan ja sovitaan aina ennen koulutukseen ilmoittautumista tai koulutuksen alkamista.

4.3.2 Uudelleenkoulutus

Uudelleenkoulutus mahdollistaa työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin, kun siirtyminen on tullut ajankohtaiseksi esimerkiksi muuttuneiden olosuhteiden vuoksi. Työntekijän työkyvyn muuttuessa uudelleenkoulutuksella voidaan ehkäistä työntekijän työkyvyn alenemista tai edistää työkyvyn palautumista. Uudelleenkoulutusta voi olla myös työeläkejärjestelmän ylläpitämä ammatillinen kuntoutus.

4.3.3 Minun urani Keusotessa -ohjelma

Minun urani Keusotessa -ohjelman tavoitteena on työuran jatkumisen ja kehittymisen tukeminen Keusotessa työskenteleville. Ohjelman tarkoituksena on tarjota uraohjausta yhteistyössä Keudan ja Hyrian kanssa. Ohjelman kautta tuetaan työntekijöiden yksilöllisiä urapolkuja ja kehitetään työntekijöiden osaamista. Tavoitteena on myös vahvistaa hyvää työntekijäkokemusta sekä mahdollistaa hyvinvointialueen sisäistä liikkuvuutta.

5 Yleiset hyvinvointialueen järjestämät täydennyskoulutukset

Hyvinvointialueen strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategisia kyvykkyyksiä, joita ovat muun muassa talous-, asiakkuus-, johtamis- ja uudistumisen takaava innovointikyvykkyys. Osaamiskartoitusten ja lakisääteisten osaamisvaateiden perusteella hyvinvointialueella järjestetään erilaisia yleisiä henkilöstökoulutuksia, joilla vahvistetaan esihenkilöiden ja henkilöstön osaamista sekä työelämän yleisiin taitoihin että substanssiosaamiseen liittyen. Koulutuksellisin keinoin tuetaan muun muassa itsensä johtamiseen, muutoksen kohtaamiseen ja hallintaan, työhyvinvoinnin varmistamiseen, erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten käytön osaamiseen sekä asianhallintaan ja viestintätaitoihin liittyvien valmiuksien ja taitojen kehittymistä. Esihenkilöille järjestetään koulutuksia myös muun muassa henkilöstö-, talous-, työkyky- ja turvallisuus- sekä tiedolla johtamiseen liittyen. KeuAkatemia varmistaa esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittymisen yhdenmukaiseen suuntaan.

Vuonna 2023 korostuvat osaamisen kehittäminen ja varmistaminen muutosjohtamiseen, riskienhallintaan, uuden asiakas- ja potilastietojärjestelmän käyttöönottoon, digitaalisten palvelujen kehittämiseen, turvallisuusosaamiseen sekä tiedolla johtamisen edistämiseen liittyen.

5.1 Henkilöstö- ja työelämäosaaminen

Henkilöstöpalvelut tarjoavat Keusoten henkilöstölle täsmäkoulutuksia huomioiden eri kohderyhmien koulutukselliset tarpeet. Koulutusten teemoina ovat muun muassa työ- ja virkaehtosopimusten soveltamiseen, palvelussuhdeasioihin, työelämään lainsäädäntöön, johtamisosaamiseen, esihenkilötyöhön, henkilöstöjohtamiseen, työkykyjohtamiseen, rekrytointiin sekä osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvät kysymykset. Henkilöstöpalvelut tarjoaa koulutuksia myös työyhteisöjen ja tiimitoiminnan sekä työelämän laadun kehittämiseksi, yhteisöohjautuvuuden tueksi sekä sovittelevan työotteen löytämiseksi haastavissa tilanteissa.

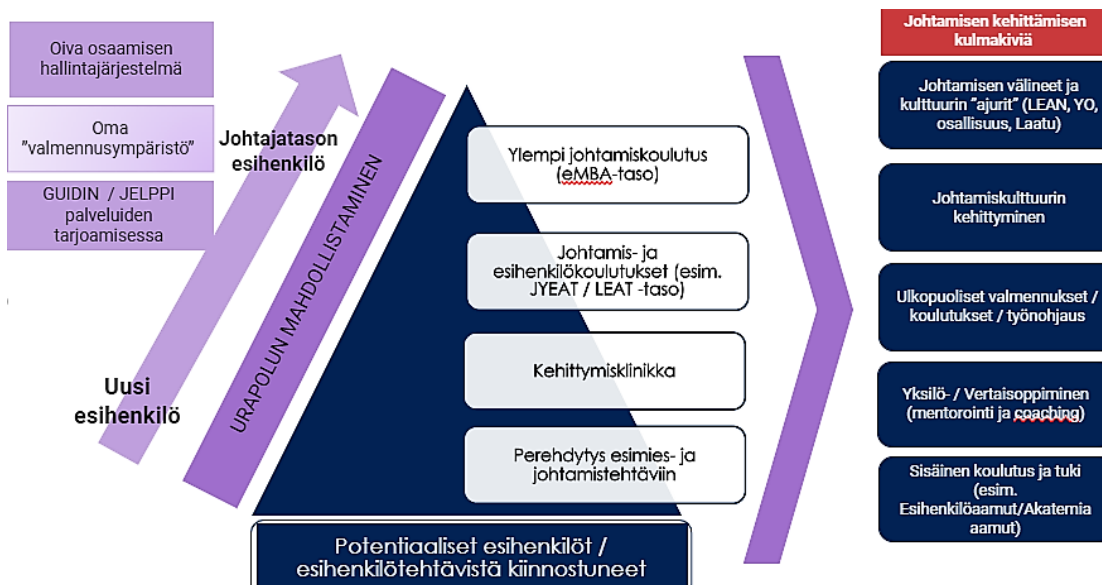
Vuoden 2023 aikana hyvinvointialueella uudistetaan laajan koulutustyöryhmän toiminta. Osana tätä työtä muodostetaan uudet koulutussuunnitelmakäytänteet. Osaamisen johtamisen ja kehittämisen tiimi järjestää koulutusta koulutustyöryhmän jäsenille koulutussuunnitelman perusteisiin liittyen.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen ylläpitää Oiva-osaamisen hallintajärjestelmää, joka tarjoaa esihenkilöille työkalut henkilöstön osaamisen johtamiseen, kehittämiseen ja hallintaan tavoitteiden mukaisesti. Oiva kokoaa yhteen ajantasaiset koulutus-, luvat ja pätevyys- sekä kehityskeskusteluosiot ja vähentää näin esihenkilöltä tietojen ylläpitoon kuluvaan aikaa. Tulevaisuudessa Oivaan on tarkoitus viedä myös perehdytysmalli ja varhaisen tuen keskustelut. Oivaan liittyen järjestetään erilaisia koulutuksia esihenkilöille ja henkilöstölle.

5.1.1 Johtamisosaamisen kehittäminen (KeuAkatemia)

Esihenkilötyön ja johtamisosaamisen kehittämisellä halutaan varmistaa osaava, hyvinvoiva ja ammattitaitoinen esihenkilöstö, lisätä pitovoimaa, parantaa työnantajamielikuvaa sekä näin vähentää esihenkilöiden vaihtuvuutta. Osaavat esihenkilöt ja johto ovat tärkeässä roolissa organisaation kulttuuristen toimintatapojen juurruttamisessa.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on käytössä KeuAkatemia –toimintamalli, joka on kuvattu Kuvassa 6. Toimintamallin avulla varmistetaan johtamis- ja kehittämisosaamisen kehittyminen sekä yhtenäisen johtamiskulttuurin rakentuminen kaikilla tulos- ja palvelualueilla yhdenmukaiseen suuntaan.



Kuva 6. KeuAkademia -toimintamalli

KeuAkademia -toimintamallin mukaisesti Keusoten esihenkilöille ja asiantuntijatehtävissä toimiville järjestetään säännöllisesti erilaisia esihenkilö- ja kehittämistyötä tukevia ja vahvistavia tilaisuuksia:

Esihenkilöaamut: Kerran kuukaudessa järjestettävien Esihenkilöaamujen tarkoituksena on toimia koulutuksellina tilaisuuksina sekä tiedon jakamisen paikkoina. Esihenkilöaamujen aikana käydään aktiivista ja vuorovaikutuksellista keskustelua eri aiheiden parissa.

Akatemia-aamut: Esihenkilöille ja asiantuntijoille suunnattujen Akatemia-aamujen tarkoitus on koota erityisesti yhteisten palveluiden koulutusta yhden "brändin" alle. Akatemia-aamuja järjestetään kerran kuukaudessa.

Kehittymisklinikat: Esihenkilöille järjestetään myös keskinäistä koulutuksellista ryhmäcoachingia ja vertaisparrausta Kehittymisklinikoilla noin kerran kuukaudessa. Näissä käsitellään ohjatusti esihenkilötyön haasteita ja onnistumisia sekä verkostoidutaan tulos- ja palvelualuearjojen yli.

Osana KeuAkademia -toimintamallia jatketaan ja kehitetään edelleen hyvinvointialueelle räätälöityjen, tutkintotavoitteisten jatkokoulutusten tarjontaa. Tarjonta muodostuu erityisesti lähiesimiestyön ammattitutkintojen sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintojen suorittamisen mahdollisuudesta. Vuoden 2023 aikana KeuAkatemian laajentaminen jatkuu asiantuntijaroolissa toimivien osaamisen kehittämiseen muun muassa tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon myötä. Tähän liittyen suunnitteilla on muun muassa hyvinvointialueen lean-osaamisen vahvistaminen koulutuksellisin keinoin. Yhteistyötahona jatkaa ammatillista koulutusta tarjoava Hyria koulutus Oy. Tavoitteena on selvittää yhteistyömahdollisuuksia myös muiden tutkintotavoitteisia koulutuksia tarjoavien tahojen kanssa.

Valmentavan johtamisen, yhteisöohjautuvuuden ja lean-käytäntöjen vahvistamista jatketaan vuonna 2023. Esihenkilöt ja työyhteisöt voivat tilata henkilöstöpalvelujen Organisaation, johtamisen ja työelämän laadun palveluilta tarvitsemiaan valmennuksellisia palveluita oman toimintansa kehittämisen tueksi.

5.1.2 Työyhteisötaitojen kehittäminen

Työyhteisötaidot ovat luottamuksen rakentamisen perusta, joka taas on meille strategisesti tärkeän yhteisöohjautuvuuden rakentaja. Vuonna 2023 fokusoimme ensisijaisesti luottamuksen rakentamiseen ammatillista vuorovaikutusta kehittämällä. Koko henkilöstölle tarjotaan osallistavia Sovittelevan työtavan luentoja, ja lisäksi sovittelua työssään tarvitseville järjestetään mahdollisuus osallistua syventäviin 1-3 päivän koulutuksiin.

5.1.3 Muutostaitojen kehittäminen

Toimintaympäristön jatkuva raju muutos haastaa henkilöstöä ja muutoskyvykkyys ja resilienssi ovat tärkeitä taitoja. Tämä huomioiden hyvinvointialueella jatketaan osallistavien draamallisten muutosluentojen sarjaa kohdennettuna koko henkilöstölle.

5.1.4 Asiakaspalveluosaaminen

Asiakaspalvelu on se, mitä asiakas tai potilas kokee ja kohtaa asioidessaan hyvinvointialueen kanssa. Se on asiakkaan ja työntekijän, joka palvelua antaa, välinen kohtaaminen joko kasvokkain, puhelimen tai sähköisen palvelun välityksellä. Hyvää asiakaspalvelua on yrittää ennakoida ja täyttää asiakkaan odotukset, tarpeet ja toiveet.

Asiakaspalvelukoulutus sote -alan henkilöstölle on merkittävä koulutuksellinen teema koko hyvinvointialueen suhteen. Koulutus koostuu live-webinaareista ja tallennetuista webinaareista, joita esimerkiksi esihenkilö voi hyödyntää oman työyhteisönsä kanssa arjessa ja keskustella sen perusteella asiakaspalvelun tilanteesta ja tehdä jatkosuunnitelmia asiakaspalvelun kehittämiseen.

Koulutus koostuu esimerkiksi seuraavista teemoista:

1. Hyvinvointialueen asiakaspalautejärjestelmä tutuksi
2. Asiakasviestintä maineen rakentajana
3. Haasteelliset asiakaspalvelutilanteet
4. Palautuminen kuormittavista asiakastilanteista
5. Arvostava kohtaaminen asiakastyössä
6. Ongelmatilanteiden ennaltaehkäisy

5.1.5 Yhteisöohjautuvuuden syventäminen

Yhteisöohjautuvuus ja yhteisöohjautuvat toimintatavat ovat osa Keusoten kulttuurista toimintamallia ja väline strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteisöohjautuvassa organisaatiossa ammattitaitoiset tiimit seuraavat ja kehittävät omaa toimintaansa joustavasti, reagoiden nopeasti toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Tiimit pystyvät tekemään päätöksiä, joiden avulla varmistetaan paras mahdollinen palvelu asiakkaille.

Yhteisöohjautuvuusosaamista kehitetään ja tuetaan erilaisilla organisaation sisäisillä koulutuksilla sekä tarvelähtöisellä valmentamisella. Koulutuksia ja valmennuksia tarjotaan laaja-alaisesti koko henkilöstölle. Yhteisöohjautuvuusosaamisen ytimessä on valmentava johtaminen, jaettu johtajuus, avoin tiedonkulku sekä jatkuva kehittäminen.

5.1.6 Henkilöstön lean-osaaminen

Lean on ihmiskeskeinen oppimistapa, jonka tavoitteena on henkilöstön ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen. Keusotessa johtamisosaamista on järjestelmällisesti kehitetty systemaattista ongelmanratkaisua ja yhteisöohjautuvuutta tukeväksi. Käytännössä tämä tarkoittaa tiimien tukemista päivittäisessä ongelmanratkaisussa ja toimintojen jatkuvassa parantamisessa. Henkilöstölle tarjotaan koulutusta jatkuvan parantamisen (Lean) tueksi. Koulutusta on saatavilla itseopiskeluvideoiden, yhteisten koulutusten sekä tapauskohtaisesti räätälöityjen valmennusten muodossa.

Lean ja jatkuva parantaminen on räätälöity mukaan kaikkiin KeuAkatemian johtamiskoulutuksiin. Lähiesimiestyön ammattitutkinnossa (Leat) leanin oppimisfilosofia ja jatkuvan parantamisen menetelmät ovat sisällytetty projektin suunnittelu 50 osp. tutkinnon osaan. Tutkinnon osa kulkee KeuAkatemissa nimellä Kehittäjänä Keusotessa ja sen tavoitteena on vahvistaa henkilöstön kehittämisosaamista sekä verkostoitumista Keusoten sisällä.

KeuAkatemian Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa (Jyeat) tutkinnon osa, projektin johtaminen 50 osp, pitää sisällään leanin mukaisen kehittämisosaamisen. Tutkinnon osan nimi on Kehittäjänä hyvinvointialueella. Vuonna 2023 tavoitteena on vahvistaa tutkinnon suorittajien projektiosaamista sekä vahvistaa heidän päivittäisjohtamisen osaamistaan. Molempiin KeuAkatemian johtamiskoulutuksiin on liitetty mukaan säännöllisesti toistuvat sparraus/valmennus -tapaamiset.

Keväällä 2023 käynnistetään lean -koulutus, jonka tavoitteena on vahvistaa erityisesti asiantuntijoiden lean -osaamista niin, että he voisivat jatkossa toimia oman työnsä ohella lean-valmentajina koko Keusoten alueella. Koulutus on tarkoitettu toteuttaa oppisopimuskoulutuksena osana tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoon kuuluvan proaktiivinen toiminta 90osp tutkinnon osaa.

5.1.7 Henkilöstön työhyvinvointi- ja työturvallisuusosaaminen

Työhyvinvointipalveluiden ja työsuojelun toteuttamalla koulutuksilla tavoitellaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta ennakoivaa työtötta.

Työhyvinvointikortti-koulutukset tullaan aloittamaan vuoden 2023 aikana Keusoten sisäisten kouluttajien toteuttamina, pilotoiden sisäistä koulutusta vuoden 2023 aikana. Työhyvinvointikortti-koulutusta tullaan jatkossa tarjoamaan Keusoten koko henkilöstölle.

Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointikortti -koulutuskokonaisuus on päivän kestävä koulutus, joka sisältää seuraavat asiat:

- Mistä työhyvinvointi rakentuu?
- Mitä voimavaroja ja kehittämistarpeita työpaikalla on?
- Miten johtamisella ja työyhteisön keinoin parannetaan työhyvinvointia?
- Miten hallitaan kuormitusta sekä tuetaan terveyttä ja työkykyä?

Henkilöturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteissa -verkkokurssi antaa perustietoa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille henkilöturvallisuudesta, asiakasväkivallan ennaltaehkäisystä sekä uhkaavien tilanteiden hallinnasta. Kurssi käsittelee asiakasväkivallan uhkaa työturvallisuuslainsäädännön näkökulmasta. Koulutusta suositellaan kaikille asiakas- ja potilastyötä tekeville keusotelaisille.

5.2 Laatuosaaminen

SHQS-standardi (Social and Health Quality Standard) on valittu Keusoten laadun viitekehukseksi. Keusoten kaikissa palveluissa toteutetaan vuosittain säännöllisesti itsearviointit SHQS-arviointikriteeristöllä, joka edellyttää SHQS-Laatuohjelman tuntemista sekä Laatuportti-järjestelmän käytön osaamista.

SHQS-Laatuohjelman koulutukset: Koulutuksissa perehdytään

1. sosiaali- ja terveystalvelujen laadunarviointikriteeristön rakenteeseen ja sisältöön
2. kriteeristön käyttöön itsearviointivälineenä
3. itsearviointimenetelmään kehittämistyön tukena
4. SHQS-laatuohjelmaan laatujärjestelmän viitekehysten ja laadunhallintamenetelmänä
5. sähköinen Laatuportti-järjestelmä itsearviointien välineenä
6. kehittämistehtävien määrittäminen sekä seuranta ja raportointi.

Asiakasprosessien kuvaamisen peruskoulutus: Asiakasprosessien kuvaamisen peruskoulutuksilla varmistetaan yhtenäinen prosessiarkkitehtuuri ja vahvistetaan organisaation prosessiosaamista. Peruskoulutuksen käytyään osallistujat ymmärtävät Keusotessa sovitut prosessien kuvaamisen yleiset periaatteet sekä prosessien kuvaamisen perustoiminnot IMS-järjestelmässä.

IMS-järjestelmän käytön peruskoulutus: IMS-järjestelmä (Integrated Management System) on laadunhallinnan ohjelmisto, jossa keskeisiä toiminnallisuuksia ovat dokumenttien hallinta, organisaatiotasoisten käsikirjojen koostaminen ja prosessien kuvaaminen. Koulutuksessa käydään läpi IMS:n eri toiminnallisuuksia ja keskitytään erityisesti dokumenttien hallinnan osioon. Käydään läpi, mitä dokumentteja IMS:iin kuuluu viedä, miten IMS:ssä laaditaan, muokataan, ylläpidetään, haetaan erilaisia dokumentteja. Käydään myös läpi, miten dokumentit jaetaan IMS:stä Keunettiin ja verkkosivuille.

5.3 Omavalvonta-osaaminen

Sote-järjestämislaissa (612/2021) 40 §:ssä säädetään, että Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen on toiminnassaan varmistettava omavalvonnalla tehtäviensä lainmukainen hoitaminen ja tekemiensä sopimusten noudattaminen. Tehtävien ja palvelujen omavalvonta on toteutettava osana niiden järjestämistä ja tuottamista.

Omavalvonnan koulutuksilla vahvistetaan ja varmistetaan esihenkilöiden omavalvonnan osaamista. Omavalvonnan ensisijaisuus palvelujen saatavuuden, jatkuvuuden, laadun, asiakkaiden turvallisuuden ja yhdenvertaisuuden varmistamisessa korostuu hyvinvointialueella. Koulutetaan uudet esihenkilöt hyvinvointialueen toimintatapaan omavalvontasuunnitelmien laadinnassa. Pehdytetään sosiaalipalvelujen esihenkilöt uuteen toimintatapaan omavalvonnan seurannassa ja raportoinnissa.

Palveluntuottajien valvonnan koulutus: Sote-järjestämislaissa (612/2021) 41 §:ssä säädetään, että Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen on järjestämisvastuunsa nojalla ohjattava ja valvottava yksityisiä palveluntuottajia ja näiden alihankkijoita jatkuvasti palveluja tuottaessa. Hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnan työntekijöille järjestetään yhteistyössä Varsinais-Suomen hyvinvointialueen kanssa täydennyskoulutusta keväällä 2023 (alustava aikataulu) Sisältö tarkentuu myöhemmin.

5.4 ICT-osaaminen

PowerBi: Tiedolla johtamista tuetaan PowerBi-lähitukikiertueilla, joita järjestetään vuonna 2023 vastaanotto- ja kuntoutuspalveluissa.

Asianhallintajärjestelmä CaseM:ssä käsitellään saapuvia asioita esim. tietopyyntöjä, muistutuksia ja kanteluja. Järjestelmän avulla laaditaan, hallinnoidaan, allekirjoitetaan ja julkaistaan viranhaltijapäätöksiä. Järjestelmässä hallinnoidaan toimielimien esityslistat ja pöytäkirjat sekä järjestetään toimielimien sähköiset kokoukset.

Sovelluskoulutukset: Sovelluskoulutusten kokonaisuuteen kuuluvat asiakas- ja potilastietojärjestelmät ja niiden oheisjärjestelmät (mm. Omni360). Jokaisen asiakas- ja potilastyössä toimivan tulee osata tehdä kirjauksia järjestelmiin lainsäädännön

edellyttämällä tavalla. Koulutuksen painopistealueet ovat järjestelmien teknisessä käytössä.

Perustietotekniikka (mm. 0365): Keusotessa toimitaan digitaalisessa ympäristössä ja monien työ on itsenäistä ja vaatii perustietoteknisiä taitoja. Tietohallinnon tehtävänä on pitää yllä ja kehittää henkilöstön perustietoteknistä osaamista.

Tiedonhankinta ja tuen pyytäminen: Koko henkilöstön tulee osata hakea tietoa Keunetista ja tehdä tukipyyntöjä Jelpin kautta. Näitä taitoja tuetaan koulutuksellisin keinoin.

Henkilöstön osaamista on tärkeää pitää yllä eri käyttäjäryhmien osalta ja heille järjestetään kohdennettua koulutusta eri aihepiireihin liittyen.

5.5 Talousosaaminen

Taluspalvelut tuottaa henkilöstölle erilaisia talouteen liittyviä koulutuksia, jotka kohdennetaan oikeille kohdejoukoille. Koulutukset tuotetaan taluspalvelujen henkilöstön omana toimintana.

Painopistealueina vuonna 2023 on uusien järjestelmien perehdytys sekä uusien toimintatapojen perehdytys erityisesti muualta kuin Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymästä siirtyneille.

5.6 Asianhallintaosaaminen

Hallintopalveluiden tuottamat koulutukset keskittyvät CaseM-asianhallintakoulutuksiin.

Valikot ja perustiedot – CaseM asianhallinnan käyttäjille

Koulutuksessa käydään läpi CaseM asianhallinnan työpöydän näkymät ja välilehdet sekä käydään läpi perustietoja mm. mistä pyydetään asian avaus, mistä vaihdetaan salasana, miltä näyttää asianäkymä.

Asiakirjan liittäminen asialle - CaseM asianhallinnan käyttäjille

Koulutuksessa käydään läpi, miten CaseM asianhallinnassa voi neljällä eri tavalla viedä ja siirtää asialle asiakirjoja.

Viranhaltijapäätöksen valmistelu alusta loppuun – CaseM asianhallinnan käyttäjille

Koulutuksessa käydään läpi, miten CaseM asianhallinnassa tehdään viranhaltijapäätöksen valmistelun eri vaiheet: pohjan valitseminen ja metatietojen täyttö, rakenteisen päätöspohjan täyttö, hyväksyntään lähetys, pdf-versioiden tulostus, jakelu ja julkaisu.

Julkisuuslain mukaisen tiedonsaantipyynnön käsittely - CaseM asianhallinnan käyttäjille

CaseM asianhallinnan koulutuksessa käydään läpi, mitä toimenpiteitä tehdään tiedonsaantipyynnön aineiston keräämisen jälkeen.

Muistutuksen tekninen käsittely – CaseM asianhallinnan käyttäjille

CaseM asianhallinnan koulutuksessa käydään läpi, miten muistutusta käsitellään teknisesti; miten vastine liitetään asialle ja miten vastine allekirjoitetaan/lähetetään allekirjoitettavaksi.

Päätösehdotuksen valmistelu – CaseM asianhallinnan käyttäjät

Koulutuksessa käydään läpi, miten päätösehdotus valmistellaan toimielimelle, kuinka päätösehdotus viedään kokoukselle ja kuinka päätösehdotuksen mukaan lisätään liitteitä/oheismateriaalia.

eSignaturen esittely ja käsittely

Kyseessä on uusi, käyttöön otettava järjestelmä.

Koulutuksessa esitellään CaseM asianhallinnan uusi sähköinen allekirjoituspalvelu eSignature sekä käydään myös läpi, kuinka asiakirjasta luodaan allekirjoituspyyntö ja kuinka asiakirjan allekirjoitus käsitellään.

Asiakirjojen virallinen jakelu

Koulutuksessa käydään läpi, miten asiakirjojen jakelu merkitään asialle.

5.7 Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen

Vuoden 2023 aikana TKIO-toiminta tarjoaa työntekijöille verkostoyhteistyötä osaamisen syventämiseen tutkitun tiedon äärellä Keusoten tutkijaverkoston tapaamisissa ja Tutkimustieto hyötykäyttöön -seminaareissa. Kokonaiskehittämisen malliin osaamisen lisäämistä tarjotaan yhteistyössä tietohallinnon kanssa ratkaisu- ja projektitiimien toimesta, esimerkiksi Ideasta tai innovaatiosta -projektissa.

5.8 Viestintäosaaminen

Viestintäpalveluissa vuoden 2023 tavoitteina on lisätä asiakaslähtöisen ja saavutettavan viestinnän osaamista koko organisaation tasolla, lisätä viestinnän ymmärrystä ja osaamista häiriö- ja kriisitilanteiden varalle koko organisaation tasolla sekä lisätä Nettareiden (oto-viestijöiden) osaamista verkkoviestinnässä ja sosiaalisen median viestinnässä.

Keusoten asiakasrajapinnassa työskentelevälle henkilöstölle järjestetään koulutusta asiakaslähtöisestä, kohderyhmän huomioivasta viestinnästä. Näiden koulutusten tavoite on Keusoten viestinnän selkeyttäminen ja heterogeenisen kohderyhmän aiempaa parempi huomioiminen.

Koko henkilöstölle ja johdolle järjestetään koulutuksia saavutettavuudesta ja kriisiviestinnästä. Lainsäädäntö velvoittaa hyvinvointialuetta tekemään saavutettavaa viestintää ja esimerkiksi digitaalisten palveluiden tulee olla saavutettavia. Saavutettavasta viestinnästä hyötyvät kaikki kohderyhmät. Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella lähtökohtaisesti koko henkilöstöllä tulee olla osaamista tehdä saavutettavia tiedostoja (esim. Word- ja PowerPoint-tiedostot). Lisäksi koko henkilöstön viestinnän osaamista on tarve parantaa häiriö- ja kriisitilanteiden varalle.

Nettareille järjestetään koulutuksia, jotka lisäävät heidän osaamistaan verkkoviestinnässä ja sosiaalisen median viestinnässä. Nettareilla on iso rooli verkkosivujen, intranetin ja sosiaalisen median kanavien sisällöntuotossa. Monet heidän tuottamistaan materiaaleista ovat ensimmäisiä, jotka asiakkaat lukevat hyvinvointialueen palveluista. Nettareiden osaamisen kehittämällä parannetaan koko Keusoten viestinnän laatua.

5.9 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. Tällaisia ovat esimerkiksi alkusammutus-, ensiapu-, tietosuoja-, uhka- ja väkivaltatilanteet- ja tietoturvakoulutukset. Koulutusosakokonaisuudet saattavat jakaantua useammalle vuodelle. Vuoden 2023 turvallisuuskoulutustarjonnan kautta kehitetään ja ylläpidetään arjen työturvallisuuden osaamista sekä vastataan lainsäädäntövelvoitteisiin sekä riskienhallinnan ja sisäisen asiakaspalautteen kautta näkyviin tulleisiin osaamisvajaisiin.

Koulutusten toteuttamisessa hyödynnetään innovatiivisia koulutus/harjoitusratkaisuja. Turvallisuuskoulutusten tarkoitus on luoda varmuutta ja osaamista hädän hetkellä toimimiseen sekä kykyä hyödyntää muun muassa turvallisuuteen liittyviä laitteita tehokkaasti hätätilanteissa. Esimerkiksi virve-puhelinten käyttämiseen liittyvän tetra-simulaatiokoulutuksen kautta laitteen käyttövarmuutta voidaan kehittää tehokkaasti ja simulaatioharjoittelussa on ns. lupa tehdä virheitä ennen oikean laitteen haltuun saamista.

Turvallisuuskoulutusten vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti ja koulutustarjontaa kehitetään sen mukaisesti.

5.9.1 Alkusammutus- ja turvallisuuskävelykoulutukset

Keusotessa järjestetään alkusammutus- ja turvallisuuskävelykoulutusta.

Alkusammutuskoulutuksen kohderyhmänä on koko Keusoten henkilöstö. Koulutus pitää sisällään itseopiskelumateriaalia sekä käytännönharjoittelua palosimulaattorissa.

Turvallisuuskävelykoulutus kohdennetaan 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.

5.9.2 Ensiapu

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.

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 henkilöitä ja asianmukainen ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteita varten.

Ensiapuvalmius on osa työpaikan turvallisuutta ja ensiapuosaamisella huolehditaan tarvittavan ensiavun järjestämisestä työntekijöille ja muille työpaikalla oleville henkilöille. Työpaikoilla pidetään näkyvillä, ketkä ovat ensiaputaitoisia henkilöitä. Esihenkilöt vastaavat koulutuspaikkojen jakamisesta.

Ensiavun täydennyskoulutukset ammattipätevyiden vuoksi toteutetaan yksikön oman tarpeen mukaisesti ja niiden kustannukset hoidetaan palvelualueen omasta koulutusbudjetista.

5.9.3 Tietosuoja- ja tietoturva

Tietosuoja- ja tietoturvaosaamisen keskeisimmät vaatimukset tulevat mm. EU-tietosuoja-asetuksesta, tietosuojalaista, tiedonhallintalaista sekä useista eri erityislaista. Kaikilla, jotka työssään käsittelevät henkilötietoa ja erityisesti arkaluonteista tietoa, tulee olla riittävä osaaminen ja perehdytys tietojen käsittelyyn ja tietoturvaan.

Keusotessa on käytössä tietosuojan ja tietoturvan oppimisympäristö Navisec, jossa jokaisella työntekijällä on organisaatiossa tehdyn linjauksen mukaisesti velvoite osoittaa osaamisensa tietosuoja- ja tietoturvatenttien muodossa vuosittain. Kaikki suoritukset tallentuvat järjestelmään ja esihenkilöt seuraavat oman yksikkönsä tilannetta säännöllisesti.

Vuoden 2023 yleisten tietosuoja- ja tietoturvakoulutusten painotus tulee olemaan seuraavissa kokonaisuuksissa: Perusasiat uusille työntekijöille (henkilötietojen käsittely, tietojen luovutus, julkisuus ja salassapito yms.), työelämän tietosuoja sekä kyberturvallisuus.

5.9.4 Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja hallinta

Henkilöturvallisuus uhka- ja väkivaltatilanteissa -verkkokurssi antaa perustietoa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille henkilöturvallisuudesta, asiakasväkivallan ennaltaehkäisystä sekä uhkaavien tilanteiden hallinnasta. Kurssi käsittelee asiakasväkivallan uhkaa työturvallisuuslainsäädännön näkökulmasta. Koulutusta suositellaan kaikille asiakas- ja potilastyötä tekeville keusotelaisille.

5.9.5 Asiakas- ja potilasturvallisuus (HaiPro)

Asiakas- ja potilasturvallisuuden kehittämässä ja koulutustarpeiden tunnistamisessa on keskeistä, että haittatapahtumista ilmoitetaan ja ilmoitukset käsitellään ja raportoidaan Keusoten toimintamallin mukaisesti. Tavoitteena on lisätä ilmoitusaktiivisuutta ja kehittämistoimenpiteitä vaaratapahtumien ennaltaehkäisemiseksi.

Vaaratapahtumien raportointi tukee yhteisen toiminnan ja turvallisuuden kehittämistä, tarkoituksena on saada tietoa vaaratapahtumien syntyyn vaikuttavista tekijöistä. Raportoinnin kautta saadaan tietoa mm. toimintatapojen, prosessien ja osaamisen kehittämisen tarpeista.

Asiakas-/potilasturvallisuuden vaaratapahtumailmoittamisen koulutukset (HaiPro):

Asiakas-/potilasturvallisuuden vaaratapahtumailmoittamiseen (HaiPro) liittyvinä koulutuksina järjestetään HaiPro-ilmoittajan koulutuksia, HaiPro-käsittelijän koulutuksia sekä HaiPro-raportointikoulutuksia.

Asiakas- ja potilasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutukset: Potilasturvaportti on Qreformin ja THL:n kanssa yhteistyössä kehitetty kokonaisratkaisu kansallisen Potilasturvallisuutta taidolla -ohjelman toimeenpanon tueksi. Koulutuksilla edistetään kansallisen asiakas- ja potilasturvallisuusstrategian toimeenpanoa, Keusoten asiakas- ja potilasturvallisuuskulttuuria sekä hoidon ja palvelun laatua. Koulutus on pakollinen ja osa koko henkilöstölle suunnattua asiakas- ja potilasturvallisuuskoulutusta.

Asiakasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutus: Asiakasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutuskokonaisuus on suunnattu sosiaalipalveluiden työntekijöille. Koulutuskokonaisuus sisältää seitsemän verkkokurssia ja loppukertauksen sekä kurssitodistukset.

Potilasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutus: Potilasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutuskokonaisuus, potilastyössä toimiville: Kymmenen verkkokurssia ja

lopputesti. Potilasturvallisuutta taidolla -verkkokoulutuskokonaisuus, tukitoiminnoissa työskentelevät: seitsemän verkkokurssia ja lopputesti. Potilasturvallisuuden teemakurssit, seitsemän verkkokurssia sekä kurssitodistukset.

5.9.6 Työturvallisuusjärjestelmäosaaminen (Wpro)

Wpro-järjestelmä sisältää työturvallisuusilmoitusten lisäksi työpaikkojen vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin kokonaisuuden. Esihenkilö voi tilata yksikkönsä työsuojeluvaltuutetun tukea vaarojen tunnistamiseen ja riskien arviointiin liittyvissä asioissa. Tilauksen voi tehdä Keunetin Guidin-palvelusta. Palvelu toteutetaan sähköisesti Teamsin kautta tai paikan päällä ja se voidaan toteuttaa tavallisesti noin kahden viikon sisällä palvelun tilauksesta. Tukea ja perehdytystä Wpro työturvallisuusilmoitusten ja työtapaturmailmoitusten käsittelyyn on tilattavissa Keunetin Guidin-palvelusta. Palvelua tarjoavat Keusoten työhyvinvointikoordinaattorit.

5.9.7 Hygieniaosaaminen

Vuoden 2023 aikana kaikille Keusoten työntekijöille tarjotaan hoitoon liittyvien infektioiden torjunnan koulutusta. Lisäksi vuoden 2023 aikana muodostetaan hygieniavastaavien/tartuntatautivastaavien verkosto, joille tarjotaan tarkemmin suunnattua koulutusta ja kehittämisajatuksia omaan yksikköön.

5.9.8 Lääkinnällisten laitteiden osaaminen

Keusoten laiteturvallisuuksuunnitelma valmistuu vuoden 2023 aikana, jonka pohjalta laaditaan yksikkökohtaiset suunnitelmat. Laiteturvallisuuksuunnitelmassa kuvataan lääkinällisten laitteiden osaamisen varmistaminen ja lupamenettely. Laittevastuuhenkilöiden verkosto perustetaan ja heille järjestetään koulutusta laiteturvallisuudesta ja sen kehittämisestä.

6 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.

6.1 Palvelu- ja tuloaluekohtaisen koulutussuunnittelun perusteet

Osaamistarpeiden arvioimisessa ja niiden perusteella tehtävissä koulutussuunnitelmissa tulee huomioida muun muassa Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annettu laki (559/1994) ja sen asettamat velvollisuudet. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 18 §:n mukaan ”terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojään ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.”

Täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä säädetään myös sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021) 59 §:ssä. Sen mukaisesti ”hyvinvointialueen tulee seurata sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja, ammatillista kehittymistä ja huolehtia siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa on otettava huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaatavuus ja tehtävien sisältö. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.”

Jokaisella palvelu- ja tulosalueella on oma koulutusbudjettinsa, jonka puitteissa alueet suunnittelevat omaan substanssialaansa ja -osaamiseensa liittyvää koulutusta. Alueen johtoryhmä hyväksyy aluekohtaiset koulutussuunnitelmat. Henkilöstöedustajille kohdenneet koulutussuunnitelmat laaditaan erillisesti sovitun käytännön mukaisesti.

6.2 Lääkehoidon osaaminen

Lääkehoidon turvallisuus on tärkeä osa asiakas- ja potilasturvallisuutta ja lääkehoitoa toteuttavalta henkilöltä edellytetään lääkehoidon osaamista, joka muodostuu terveydenhuollon koulutuksen aikana ja täydentyy työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen kautta vastamaan työtehtävien vaatimuksia.

Turvallinen lääkehoito edellyttää niin tiedollista kuin käytännönsaamista, moniammatillista yhteistyötä ja saumatonta tiedonkulkua. Lääkehoidon koulutuksen tavoitteina ovat henkilöstön osaamisen varmistaminen ja ylläpitäminen. Täydennyskoulutuksessa voidaan hyödyntää mm. Terveysportin Oppiportin koulutuksia sekä farmasian asiantuntijapalveluiden ja HUS apteekin tuottamia lääkehoidon koulutuksia.

Keusoten organisaatiotasoisessa lääkehoitosuunnitelmaan pohjautuvassa työyksikkökohtaisessa lääkehoitosuunnitelmassa kuvataan yksikön lääkehoidon prosessi ja työntekijän osaamisvaatimukset ottaen huomioon yksikön toimintaympäristö ja riskitekijät.

Jotta työntekijä voi toteuttaa vaativaa lääkehoitoa, hänellä tulee olla voimassa oleva lääkehoitolupa. Lupakäytännöt on määritelty lääkehoitosuunnitelmassa. Lääkehoitoon osallistuvan hoitohenkilöstön tulee päivittää lääkehoitolupansa viiden vuoden välien suorittamalla hyväksytysti LOVE lääkehoidon osaamisen verkkokoulutuksesta teoriaosiot ja mahdolliset Oppiportin koulutukset sekä antamalla käytännön osaamisestaan näytöt joko PKS-lääkelupakriteerien tai Keusoten omien kriteerien mukaan.

6.3 Työnohjaus

Työnohjauspalvelut tullaan kilpailuttamaan vuoden 2023 aikana. Ne kehittyvät seurannaltaan ja raportoinniltaan selkeästi osaksi koulutustarjontaa. Keusotessa järjestettävään työnohjaukseen sisältyy ajatus elinikäisestä oppimisesta, joustavasta asiantuntijuudesta, refleksiivisyydestä ja tutkivasta työotteesta. Oppiminen on prosessi, jossa tietyn kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen ja tulkintaa tarkistetaan siten, että syntynyt uusi tulkinta ohjaa myöhempää ymmärtämistä, arvottamista ja toimintaa. Oppiminen liittyy ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen ja se on vaiheittain etenevää tiedon ja osaamisen syvenemistä pintatiedosta syvälliseen tietoon. Siihen kuuluvat muun muassa käsitteistön laajeneminen ja soveltaminen, reflektointitaitojen vahvistuminen sekä oman oppimisen ja toimijuuden haltuunottaminen.

Työnantajan järjestämä työnohjaus on aina työelämälähtöistä ja työnohjauksen vaikuttavuus näkyy muutoksena työssä. Työnohjauksessa tutkitaan työtä, työtehtäviä ja niiden vaatimuksia sekä henkilökohtaisia kokemuksia niistä. Työnohjaus on tavoitteellista toimintaa, jonka tavoitteet asetetaan yhteistyössä työnantajan edustajan kanssa.

Työnohjaus on johtamisen ja esimiestyön tuki, jonka avulla vahvistetaan strategiassa kirjattujen tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan sujuvuutta. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden edistää yhteistä oppimista ja parantaa työyhteisöjen hyvinvointia. Työnohjauksesta saavutettava hyöty perustuu työnohjaukseen osallistuvien motivaatioon oppia, tehdä muutoksia ja kehittyä. Työnohjauksen toimintamuotona on avoin keskustelu ja se on aina luottamuksellista toimintaa.

Työnohjaus on luonteeltaan määräaikaista ja sen tarve ja kesto harkitaan aina ennen työnohjausprosessin käynnistämistä. Työnohjauksen painopistealueet sovitaan vuosittain tulos- ja palvelualuekohtaisen koulutussuunnittelun yhteydessä.

6.4 Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)

Lääkäreiden koulutusten suunnittelua ohjaa pitkälti yliopiston ja hyvinvointialueen välisen koulutuspaikkasopimuksen sisältö. Toimipaikkakoulutusta keskeisistä terveyskeskustyön teemoista järjestetään pääsääntöisesti viikoittain. Osa siitä on moniammatillista ja kohdentuu lääkäreiden lisäksi hoitotyön ja kuntoutuksen ammattilaisille. Lisäksi jatkokoulutettavilla lääkäreillä (erikoistuvat, YEK-vaihetta suorittavat) on ohjausta, josta osa toteutuu säännöllisesti ryhmämuotoisena. Toimipaikan ulkopuolisiin koulutuksiin pääsy pyritään turvaamaan, kun ne tukevat lääkärin työtä.

Vastaanottopalveluissa koulutustoiminnan kokonaisuudesta koordinoinnissa toimii koulutusylilääkärin rinnalla hoitotyön kliininen asiantuntija, joka aloittaa tehtävässä vuoden 2023 alussa. Vastaanottopalveluissa koulutuksen kokonaisuus rakentuu pitkälti työssä oppimisen ja säännöllisen toimipaikkakoulutuksen ja -harjoittelun varaan. Laajempia koulutuskokonaisuuksia ovat esim. diabeteksen, haavahoidon ja lääkkeenmääräämis-koulutuksen kokonaisuudet. Vastuutehtäviin kouluttautuneiden hankkimaa tietoa ja taitoa jaetaan edelleen koko tiimin osaamisen vahvistamiseksi ja tiimin ajantasaista osaamista ylläpidetään vastuutehtäviin kouluttautuneiden toimesta. Diabeteksen ja haavahoidon osaamisen tukena toimintaansa jatkavat myös haava- ja diabetesverkostot.

Vastaanottopalveluiden sisäisiä hoitopolkuja rakennetaan edelleen. Näihin liittyen vahvistetaan henkilöstön osaamista keskeisistä kansansairauksista kuten diabeteksestä ja lihavuuden aiheuttamista terveysriskeistä, sydän- ja verisuonisairauksista, keuhko-sairauksista ja allergologiasta, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyden häiriöistä.

Koronan aiheuttaman pitkän poikkeustilanteen aikana osaamisvajetta on ollut vaarassa syntyä erityisesti elvytystilanteiden hoidossa ja muissa sellaisissa asioissa, joita ei voi etäyhteydellä opettaa. Vuoden 2023 aikana vakiinnutetaan elvytys- ja ensiapuharjoittelu säännölliseksi osaksi vastaanottopalveluiden toimintaa. Lisäksi vahvistetaan henkilökunnan kipsausosaamista, koska tällä hetkellä kipsauksen osaajia on vähän ja tämä aiheuttaa ongelmia esimerkiksi loma-aikoina.

Vuoden 2023 loppupuolella tavoitteena on aloittaa myös alueellisen osteoporoosin hoitoketjun rakentaminen ja osaamisen vahvistaminen murtumien ennaltaehkäisemiseksi.

Kotiin ja kuntoutukseen annettavassa lääkärituessa koulutussuunnitelman laativat koulutusvastaava, apulaisylilääkärit ja ylilääkäri. Koulutus keskittyy geriatriin, neurologisiin ja fysiatrisiin koulutuskokonaisuuksiin. Lisäksi pyritään tehostamaan yhteistyökumppanien kanssa tehtävää yhteistyötä. Yksikkö vastaa geriatrian ja fysiatrian erikoislääkärikoulutuksesta.

Suun terveydenhuollossa jatkuvia koulutusteemoja ovat säteilyturvallisuus ja ensiapuvalmiudet. Säteilylainsäädännön mukaisesti suun terveydenhuollon säteilytoimintaan osallistuvan työntekijän on saatava säteilysuojelun täydennyskoulutusta vähintään 20 tuntia viiden vuoden aikana. Pandemiatilanteen takia laskennallinen täydennyskoulutusvelvoite 4 tuntia vuodessa ei ole toteutunut vuosina 2020–2022, ja aiheutunutta koulutusvajetta kurotaan umpeen vuosien 2023–2024 aikana. Säteilysuojelun täydennyskoulutusta järjestetään yhteistyössä QAdental-koulutusportaalin ja HUSin kanssa luento- ja itseopiskelumutoisesti. Vastaavasti ensiapuvalmiuksien ylläpitämiseen ja edistämiseen tähtäävää täydennyskoulutusta järjestetään yhteistyössä tulosityksikön ulkopuolisten kouluttajien kanssa. Kolmantena koulutusteemana jatkuu kliinisen osaamisen varmistaminen. Sen osalta suun terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuspäivien kartuttamiseen tarjotaan mahdollisuus osallistua Keusoten ulkopuolisiin koulutuksiin; lisäksi järjestetään sisäistä luentokoulutusta omien ja ulkoisten luennoitsijoiden voimin sekä itseopiskelumateriaalia omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Suun terveydenhuollossa järjestetään koulutusyhteistyötä Keudan kanssa. Yhteistyössä koulutetaan 16 opiskelijaa suun hoitotyön suuntautumisalaan. Koulutus kestää vuoden 2023. Keusote vastaa pääsääntöisesti opiskelijoiden suunhoitotyön teoria opintojen koulutuksesta, joissa luennoitsijoita osa on Keusoten työntekijöitä ja osa ulkopuolisia luennoitsijoita. Opetukseen kuuluvat iltaisin 1x vko /3h tapahtuva klinikka opetus. Klinikka opetus toteutetaan keusoten tiloissa, ohjaajina toimivat suuhygienistit ja hammashoitajat, mutta kustannuksista vastaa Keuda. Lisäksi opiskelijoin TKJ jaksot tehdään suunhoidon yksiköissä ja ohjaajina toimivat hammashoitajat.

Kuntoutuspalveluissa koulutussuunnitelmassa on erilaisia tulosityksikkökohtaisia painotuksia, koska kuntoutuspalveluja tuotetaan kaiken ikäisille ja erilaisiin toimintaympäristöihin. Koulutussuunnitelmassa painottuu moniammatillinen yhteistyö ja koulutukset moniammatillisiin tarpeisiin. Koulutuksia järjestetään esim. vauva- ja taaperoikäisiin, kipuun, huimaukseen ja työkyvyn arviointiin liittyen. Vuoden 2023 aikana pyritään kehittämään Geriatrisen koulutuskokonaisuuden laatimista, jota järjestetään Keusoten ammattilaisten ja verkostojen kanssa. Koulutuskokonaisuus olisi suunnattu kaikille ammattilaisille.

6.5 Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)

6.5.1 Ikäihmisten palvelut

Kotona asumista tukevissa palveluissa lakisääteisten ja toiminnallisista muutoksista johtuvien koulutusten lisäksi järjestetään sisäisesti substanssiosaamisen täydennyskoulutuksia (esim. kotihoidossa viikoittaiset koulutusvarit). Asiakastyön dokumentoinnin painopisteitä ovat sosiaalihuoltolain palvelutehtävuokituksen mukainen kirjaaminen sekä asiakas- ja potilastietojärjestelmän muutoksen edellyttämät ProConsonan ja OMNIn käyttökoulutukset, joihin kuluvan ajan kustannukset sijaistarpeen vuoksi ovat suuret. Substanssiosaamisen painopisteitä ovat muistihoidon osaamisen vahvistaminen eri ammattiryhmille, turvallisuus asiakkaan kotona tehtävässä työssä ja uhkaavissa tilanteissa toimiminen, esihenkilöiden työnohjauksellinen valmennus sekä valvontalain muutosten vaikutukset ja toimenpiteet.

Ikäihmisten ympärivuorokautisten palvelujen tulosalueella vuoden 2023 koulutus-suunnitelman sisältö painottuu paljolti lakimuutosten merkitykseen palveluissa. Uudistuksessa muutettiin sosiaalihuoltolakiä ja lakia ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (vanhuspalvelulaki). Muutosten johdosta uudistuksessa tehtiin myös teknisiä muutoksia asiakasmaksulakiin ja yksityisistä sosiaalipalveluista annettuun lakiin.

Toisena painopisteenä voidaan nostaa hoitotyön substanssiosaamiseen ja asiakkaan kohtaamiseen liittyvät koulutukset, kuten ensiapu, haavanhoito, aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen jne.

Viimeinen selkeä painotus on järjestelmäosaamisessa. Keusoten kilpailuttama asiakas- ja potilastietojärjestelmä OMNI360 tulee käyttöön koko laajuudessaan vuonna 2023 ja tähän sekä Kanta-/Kansa-arkistoon liittymiseen tarvitaan runsaasti kirjaamiskoulutusta. Myös jo käytössä oleva RAI-järjestelmä sekä muut sähköiset järjestelmät edellyttävät edelleen kouluttautumista.

6.5.2 Vammaisten palvelut

Vammaispalvelujen sosiaalityössä ja ohjauksessa ovat keskiössä erityishuoltolakiin tehtyihin muutoksiin ja lain soveltamiseen liittyvät asiat. Valmisteltu vammaispalvelulaki ei mennyt läpi perustuslakivaliokunnan käsittelyssä esityksen mukaisena. Erityishuoltopiirien lakattua vuoden vaihteeseen, jouduttiin tämän vuoksi tekemään pakollisia muutoksia erityishuoltolakiin. Sosiaalityössä keskitytään vuoden aikana myös hyvinvointialueen ohjelmoimiin koulutuksiin. Näistä työn kannalta keskeisimpiä ovat asiakastietojärjestelmiin liittyvät koulutukset.

Asumispalveluissa ja päiväaikaisessa toiminnassa työntekijät ovat vahvasti läsnä asiakkaiden arjen tilanteissa. Keskeisiä koulutustarpeita ovat osaamisen vahvistaminen mielenterveyden ongelmista ja autismista. Lisäksi tarvitaan koulutusta haastavien tilanteiden ennaltaehkäisystä (Avekki -väkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta -koulutus). Asiakkaiden toimintakyvyn haasteista johtuen keskeinen tarve on myös asiakkaiden kommunikaatioon ja -vuorovaikutukseen keskittyvä koulutus sekä nepsy -koulutus. Organisaatiossa on myös muutamia Nepsy -koulutuksen käyneitä henkilöitä, joiden on mahdollista jakaa tietämystään sisäisissä koulutuksissa. Myös digitalisaatiota ja etäpalveluiden tuottamiseen liittyvää koulutusta tarvitaan. Asumispalveluissa työntekijät asioivat asiakkaiden kanssa henkilöautoilla liikkuen, jonka vuoksi tarvitaan Turvallinen ajotapa -koulutuksia. Asumispalveluissa ja päiväaikaisessa toiminnassa tarvitaan tämän lisäksi ryhmän ohjaamiseen liittyvää koulutusta, esimerkiksi painottuen sensomotoriseen toimintaan. Asumisyksiköissä hoidetaan tarvittaessa asiakkaan saattohoito yhteistyössä kotisairaalan kanssa. Tämän vuoksi myös saattohoito -koulutus on tarpeen.

Perhehoidon arjen osalta koulutuksen tarve kohdistuu pitkäaikaisten perhehoitajien ensiapu- ja alkusammutuskoulutukseen, joita järjestetään Keusoten henkilöstölle. Perhehoitajille järjestetään vuosittain perhehoitajapäivät, joihin pitkäaikaisten perhehoitajien osallistuminen on tarpeellista perhehoidon ajankohtaisten asioiden ja kehittämisen kannalta. Perhehoitoon kohdentuu kehittämissuunnan aloitus vuoden 2023 syksyllä ja tähän liittyy myös koulutustarpeita mm. perhehoidon osion rakentaminen asiakastietojärjestelmään Kuovin kanssa ja tähän liittyvät koulutukset.

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

6.6.1 Perhekeskuspalvelut

Perhekeskuspalvelujen henkilöstö on kasvanut hyvinvointialueen aloituksen myötä n. 120 henkilöllä ja henkilöstö kasvaa vielä viidellä koulupsykologien mitoituksen tiukentuessa 8/2023. Henkilöstöhallinnon 30.6.2022 tilanteen mukaan MIELAn palvelualueelle huomioidussa koulutusmäärärahasa ei ole huomioitu liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle siirtynyttä uutta henkilöstöä. Tulevalle vuodelle on tiedossa olevia toiminnanmuutoksia sekä lainsäädännön muutoksia, jotka edellyttävät henkilöstön kouluttamista. Lisäksi velvoite henkilöstön täydennyskoulutukseen on olemassa ja henkilöstön pitovoiman ja rekrytointien onnistumisen kannalta luottamus työnantajan tarjoamaan laadukkaaseen täydennyskoulutukseen on tärkeä elementti.

Koko perhekeskuksen henkilöstö koulutuu THL:n Barnahus-hankkeen tarjoamaan verkkokoulutukseen lapsiin kohdistuvan väkivallan tunnistamisesta, puuttumisen toimintatavoista ja lapsen tukemisen keinoista, jotta lapsiin kohdistuvaan väkivaltaan voitaisiin puuttua varhaisemmin hyvinvointialueella. Lisäksi varhaisen tuen toteuttamiseksi henkilöstöä koulutetaan yhä hankerahalla vaikuttaviin psykososiaalisiin menetelmiin sekä

ohjattuihin omahoitoihin, joissa myös lasten vanhemmat huomioidaan. Vaikuttavien menetelmien osalta menetelmäohjaus toteutuu IPC:n osalta jo, ja menetelmäohjausta pyritään omana toimintana laajentamaan.

Osaamista vahvistetaan ryhmäinterventioissa mm. lasten aggressiivisen käytöksen ehkäisyyn tarkoitettuun ART-ryhmiin, vanhemman mentalisaatiokykyä vahvistaviin vanhemmuuden tuen ryhmiin sekä eroryhmiin lapsille. Lisäksi osaamista vahvistetaan vanhemman ja lapsen vuorovaikutuksen arvioimisen taidoissa, jotta arviointiin pohjautuvaa vuorovaikutuksen tukea voidaan toteuttaa.

Koulupsykologeja koulutetaan lyhytterapeuttiseen työotteeseen samalla viitekehyksellä, millä on jo aiemmin koulutettu neuvolapsykologeja, perheneuvolan ja nuorisoaseman henkilöstöä, jotta palvelut toimivat yhteen.

Neuvolan terveydenhoitajia koulutetaan synnytyksen jälkitarkastusten tekemiseen sekä kierukan asentamiseen, jotta terveydenhoitajat pystyvät lääkärin sijasta huolehtimaan jälkitarkastuksista niissä tapauksissa, joissa synnytys on mennyt tavanomaisella tavalla. Koulu- ja opiskeluterveydenhoitajien koulutus kohdistuu ajankohtaisiin alan uusimpiin asioihin.

Vanhemmuuslain mukanaan tuomiin muutoksiin koulutetaan tarpeenmukaisesti sekä sosiaalihuoltolain mukaisen palvelutarpeen arvioinnin tekemiseen niissä toiminnoissa, joissa se tulee uutena toimintana käyttöön.

6.6.2 Aikuisten mielenterveys- ja päihde- ja sosiaalipalvelut

Mielenterveys- ja päihdepalveluissa osa henkilöstöstä ei ole suorittanut Terapiat Etulinjaan koulutusta ja he suorittavat sen kuluvan vuoden aikana ja loppuvuoden aikana käynnistämme koko henkilöstölle suunnatut hyväksymis- ja omistautumisterapian mentorointi- ja sparraustapahtumat oman henkilöstömme tuottamina. Lisäksi yksittäisiin koulutustilaisuuksiin henkilöstömme tulee osallistumaan tänäkin vuonna, joista mainittakoon rokote- ja pikatestikoulutukset, terveysneuvonta- ja korvaushoitopäivät, mielenterveysmessut, HUS-psykiatrian ja Terapiat Etulinjaan hankkeen tuottamat seminaarit sekä muut tarpeen mukaiset koulutustilaisuudet sekä lyhyet yksittäiset tarpeen mukaiset koulutukset esim. HUS tarjoamana.

Mielenterveys- ja päihdepalvelujen asumispalvelut (omat ja osto) toimivat laaja-alaisesti, moniammatillisesti sosiaali- ja terveydenhuollon yhdyspinnassa. Henkilöstön tulee ymmärtää ja osata päihde- ja mielenterveyskuntoutujan moninaiset haasteet palveluverkostossa. Asumispalvelujen henkilöstöä koulutetaan lyhyisiin yksittäisiin tarpeen mukaisiin koulutuksiin ja menetelmäkoulutuksiin (päihde- ja mielenterveys, nepsy), lääke- ja turvallisuuskoulutuksiin, sosiaalihuoltolain mukaisiin koulutuksiin,

edunvalvontaan liittyvään koulutukseen sekä heidän tulee saada koulutusta ajankohtaisista riippuvuussairauksista.

Aikuissosiaalityössä ja työhön kuntoutuksessa sosiaali- ja terveydenhuoltolain uudistus koskettaa koko henkilöstöä niin kuin ammattikohtaiset ammattitaidon/osaamisen ylläpitämiseen liittyvät pakolliset koulutukset. Koko henkilökuntaa koulutetaan turvallisuuskoulutuksilla sekä (Hygieniapassi, työturvallisuuskortti, tietoturvakortti) tehtävissä, joille nämä ovat edellytys työn tekemiselle. Haastavan asiakkaan kohtaamiseen liittyvä koulutus, esim. puhejudon kaltainen koulutus ja vaativien asiakastilanteiden käsittely/ratkaisu keskustelemalla – koulutukset ovat myös suunnitteilla.

Maahanmuuton lainsäädännön muutokset ja sen myötä tulevat uudet lakisääteiset vastuut hyvinvointialueelle tuo koulutusvaatimuksia maahanmuuton sosiaalityössä. Aikuissosiaalityöntekijöitä koulutetaan sosiaalisen luototuksen lainsäädännön muutokseen, sosiaalihuollon menetelmiin sekä palvelutarpeen arviointiin ja asiakassuunnitelmiin liittyviin kirjaamisiin (THL:n rakenteinen kirjaaminen). TYP-lainsäädännön muutokset sekä TE24-uudistuksen edellyttämät koulutukset/osaamisen kehittäminen edellyttävät TYP- henkilöstön kouluttamista ja heille tarjotaan työkykykoordinaattorikoulutusta ammatillisen osaamisen vahvistamiseksi. Sosiaalisessa kuntoutuksessa jatketaan Yhteiskehittämisen valmennus – koulutusta vielä tänäkin vuonna.

6.6.3 Lastensuojelun palvelut

Systeemisen lastensuojelun kouluttamista jatketaan syty-koulutussuunnitelman mukaisesti sisäisenä koulutuksena. Lastensuojelussa on 1 syty–kouluttajapari (sosiaalityöntekijä ja perheterapeutti). Lastensuojelun työntekijöille järjestään 2 koulutusta vuonna 2023 (2 x 6 päivää). Henkilökunnan vaihtuvuuden vuoksi syty-koulutuksia järjestetään vuosittain uusille työntekijöille ja lisäksi vuonna 2023 koulutetaan lastensuojelulaitosten henkilökunta ja Pihlajan sosiaaliohjaajat. Systeemistä ajattelu- ja toimintamallia koulutetaan vuonna 2023 myös hyvinvointialueen johdolle. Lastensuojelulaki, peruskoulutus ja rajoitustoimenpiteet, koulutetaan vuosittain. Näin taataan asiakasturvallisuus ja viranomaistoiminnan lainmukaisuus lastensuojelun sosiaalityössä ja lastensuojeluyksiköissä. Vuonna 2023 painopisteenä on lisäksi dokumentointi lastensuojelussa, päätösten perustelevuus sekä asiakasasiakirjojen kirjaaminen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 50 % on sosiaalityön opiskelijoita, joka tilanne asettaa erityisiä vaatimuksia työnantajalle lisätä tilapäisesti toimivien viranhaltijoiden osaamista.

Lastensuojelun palvelut on vakioitu ja prosessit sisältävät vakioidut menetelmät. Perhearviointikoulutus, ADAD2, DKT, Nepsy, Theraplay sekä trauma- ja kriisityö tulee työn laadun ylläpitämiseksi järjestää uusille, vakituisille työntekijöille.

Ympäri vuorokautisissa lastensuojeluyksiköissä henkilökunnan turvallisuuskoulutukset ovat lakisääteisiä, joten turvallisuuskoulutukset tulee järjestää koko henkilökunnalle.

6.7 Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (Keukonserni)

6.7.1 Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöpalveluissa tavoitteina on virka- ja työehtosopimusten tulkintaan liittyvän osaamisen vahvistaminen, henkilöstön- ja muutosjohtamisen taitojen kehittyminen sekä työturvallisuus- ja työhyvinvointiosaamisen lisääntyminen. Vuoden 2023 aikana osaamista vahvistetaan myös syventämällä henkilöstöpalveluissa työskentelevien yhteisöohjautuvuus- ja lean-osaamista sekä osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvää kyvykkyyttä mm. pedagogisen osaamisen muodossa. Yhteisenä tavoitteena on myös henkilöstötiedolla johtamiseen ja raportointiin liittyvän osaamisen kehittäminen. Koulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista että ulkoisia palveluntarjoajia.

6.7.2 Tietohallintopalvelut

Tietohallintopalveluissa tavoitteina on tiedolla johtamiseen liittyvän osaamisen vahvistaminen koulutuksellisin keinoin. Tähän pyritään automaation prosessiin ja sen vaiheisiin sekä palvelumuotoiluun liittyvän osaamisen vahvistamisella, joiden avulla tietojohdamisen palveluita sujuvoitetaan. Koulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään sisäistä osaamista. Näiden lisäksi WhereScape -työkalun sekä tijo-tiimin merkittävimmän työvälineen PowerBI:n käyttöön liittyvän osaamisen vahvistaminen sekä sisäisin että ulkopuolisin koulutuksin.

Tietohallintopalveluiden tiimissä on uusia esihenkilöitä, joiden johtamis- ja esihenkilötyön osaamista syvennetään täsmäkoulutuksin hyödyntäen Keusoten sisäisiä koulutuksia ja Guidinista tilattavia valmennuksia sekä mahdollisesti ulkopuolista koulutustarjontaa.

6.7.3 Tietojärjestelmäpalvelut

Tietojärjestelmäpalveluiden tavoitteena on varmistaa asiantuntijoiden riittävä osaaminen tietohallinnon vanhojen ja uusien järjestelmien osalta. Osaamisen varmistamisessa hyödynnetään sisäistä osaamisen jakamista.

Valmentavassa esihenkilötyössä onnistumista tuetaan koulutuksellisin keinoin hyödyntäen Keusoten Henkilöstöpalvelujen ja Viestinnän koulutustarjontaa sekä mahdollisesti ulkopuolista koulutustarjontaa. Myös alaistaitoja vahvistetaan.

Tietojärjestelmäpalveluiden toiminta perustuu palvelunhallinnan konseptiin. Näin ollen jokaisen Tietojärjestelmäpalveluissa työskentelevän on tärkeä tuntee konsepti ja osata toimia sen puitteissa. Osaamisen varmistaminen toteutetaan sisäisinä koulutuksina. Osaamistavoitteena myös kehittämis- ja suunnittelutaitojen kehittyminen sekä tehtävissä onnistumista tukevien osa-alueiden osaamisen varmistaminen, kuten prosessien kehittäminen ja kuvaaminen, vakuuttava esiintyminen sekä koulutuksen tai esityksen läpivienti.

6.7.4 Talouspalvelut

Taloushallinto toimii tukipalveluna palvelualueille ja tuottavan toiminnan varmistamiseksi on tarvetta kehittää osaamista erilaisten työkalujen tehokkaaseen käyttöön liittyen. Työssä tarvitaan Excelin, PowerBi:n ja lomake-editorien monipuolista käyttötaitoa. Näiden koulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista että ulkoisia palveluntarjoajia.

Tuotteistamisen edistäminen on hyvinvointialueen aloittaessa erittäin tärkeällä prioriteetilla ja kiireellisesti työstettävä asia. Laskennan työkalu on hyvinvointialueen henkilöstölle uusi, joten tuotteistamiseen osallistuva henkilöstö tulee kouluttaa, jotta ohjelmasta saadaan tarvittava hyöty. Tuotteistamisen työkalun koulutuksessa käytetään ulkoista palveluntarjoajaa.

6.7.5 Hallintopalvelut

Hallintopalveluissa vahvistetaan osaamista kaikilla osa-alueilla. Lakimiespalveluissa osaamista ylläpidetään eri oikeuden osa-alueisiin liittyvillä koulutuksilla, kuten yleishallinto, työoikeus, tietosuoja ja hankinnat. Hankintapalveluissa pidetään yllä osaamista hankintoihin liittyvillä koulutuksilla. Hallinto- ja tukipalveluissa ylläpidetään ja kehitetään osaamista tarpeen mukaan tehtäviin liittyvissä aihealueissa, kuten tietosuoja, asiakirjahallinto, päätöksenteko ja turvallisuus. Yksikön tehtäviin liittyvillä sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla turvataan asioiden sujuva hoitaminen ja sisäisten palveluiden laadukas tarjoaminen.

6.7.6 Viestintäpalvelut

Viestintätiimin oman osaamisen kehittämisen keskiössä vuonna 2023 on itse- ja yhteisöohjautuvuuden, lean-osaamisen ja tiimityöskentelyn kehittäminen sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Suurin osa koulutuksista toteutetaan sisäisinä koulutuksina, osassa hyödynnetään ulkopuolisia asiantuntijoita.

6.7.7 Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet

Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet tiimissä tavoitteena on vahvistaa asiantuntijoiden ja Keugenttien lean-osaamista sekä valmennusverkostoa. Koulutuksien toteuttamisessa hyödynnetään sekä sisäistä osaamista että ulkoista palveluntarjoajaa.

Asiakasohjausyksikön keskeiset koulutustarpeet liittyvät asiakastyön kehittämiseen. Ajankohtaisena ovat useiden lakien muutokset, joiden haltuunotto on edellytys laadukkaalle työlle. Lakikoulutukset ovat tarpeen Keusote tasoisesti kaikille yhteisenä. Asiakasohjausyksikkö vastaa päivystysyksikkönä kriisityöstä ja sosiaalipäivystyksestä, joten kriisityön, traumatietoisuuden työtteen ja asiakastyön turvallisuuden koulutukset ovat tarvittavia. Systemisen työtteen levittäminen Keusotessa on laajemminkin tavoitteena ja tämä mahdollistaa vahvemmin yhteisen viitekehyksen ja toimintatapojen käytön.

6.7.8 TKI-palvelut

TKI-palveluiden osaamisen painopisteet keskittyvät vuonna 2023 innovatiivisen kehittämisen ja hanketyöskentelyn osaamisen vahvistamiseen niin sisäisinä yhteistyökoulutuksina kuin ulkoisten toimijoiden kanssa. Keskiössä on myös ammatillisen osaamisen kehittäminen riittävän osaamisen varmistamiseksi TKIO-toiminnan osa-alueilla mm. asiantuntijuutta syventävillä ja eri järjestelmien käyttöä tukevilla koulutuksella.

Koulutuksissa hyödynnetään hyvinvointialueiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Koulutuksista osa toteutetaan sisäisinä ja osa ulkopuolisina koulutuksina.

6.7.9 Laatu- ja valvontapalvelut

Laatu- ja valvontapalveluiden henkilöstön oman osaamisen kehittämisen keskiössä vuonna 2023 on yhteisöohjautuvuuden, lean-osaamisen ja tiimityöskentelyn kehittäminen. Erytisasiantuntijoiden ja valvontakoordinaattoreiden ammatillisen osaamisen kehittämisen painopisteenä on omavalvontaosaamisen, sisäisten auditointien ja uudistetun SHQS-standardiosaamisen vahvistaminen. Lisäksi osaamista vahvistetaan eri järjestelmien käytön, tilannekuvatiedon ja raportoinnin osalta.

Koulutuksissa hyödynnetään hyvinvointialueiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Koulutuksista osa toteutetaan sisäisinä ja osa ulkopuolisina koulutuksina.

7 Oppilaitosyhteistyö

Oppilaitosyhteistyön avulla rakennetaan joustavia ja tehokkaita toimintatapoja ja -malleja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ja oppilaitosten välille. Yhteistyön tavoitteena on kehittää opiskelijoiden suorittamia työssäoppimisjaksoja palvelemaan mahdollisimman hyvin opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymistä, 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 sekä olla aktiivisena toimijana kehitettäessä alan koulutusten sisältöä vastaamaan parhaiten tulevaisuuden tarpeisiin.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on opiskelijoiden oppisopimusopiskelusta, harjoittelujen järjestämisestä sekä projektiopinnoista tehtyjä yhteistyösopimuksia useiden eri korkeakoulujen kanssa ja laajemmasta yhteistyöstä tehdyt sopimukset ovat olemassa alueellisten ydintoimijoiden, Laurea-ammattikorkeakoulun, Metropolia ammattikorkeakoulun, Hyria koulutuksen, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan, STEP-koulutuksen sekä Ammattiopisto Spesian kanssa. Vuonna 2023 jatketaan oppilaitosten kanssa eri muodoissa toteutuvaa tiivistä yhteistyötä.

7.1 Oppisopimusopiskelu

Oppisopimuskoulutus on joustava ja työelämälähtöinen tapa vahvistaa ammatillista osaamista. Oppisopimuksella voi suorittaa toisen asteen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai tutkinnon osan. Oppisopimus sisältää 80 % työssä tapahtuvaa oppimista ja 20 % tietopuolista opiskelua. Oppisopimuskoulutuksen pääajatus on, että työkokemus yhdistettynä ajanmukaiseen tietoon johtaa ammattitutkinnon tai tutkinnon osan saavuttamiseen.

7.2 Työssäoppiminen ja harjoittelujaksot

Eri koulutusasteilla opiskelevien opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoihin panostaminen on keskeinen keino varmistaa osaavan henkilöstön saatavuus myös tulevaisuudessa. Työharjoittelun avulla opiskelijoilla on mahdollisuus syventää osaamistaan ja kehittää valmiuksiaan toimia tulevassa ammatissaan. Harjoittelu auttaa opiskelijoita kiinnittymään alan työelämään ja vahvistaa ammatillista kasvua tulevassa toimintaympäristössä. Kiinnittämällä huomiota työyhteisöissä opiskelijoiden hyvään vastaanottoon, perehdyttämiseen ja ohjaukseen erilaisten harjoittelujaksojen ja sijaisuuksien aikana, työnantaja rakentaa työnantajamielikuvaa tulevaisuuden työpaikkana.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue tarjoaa opiskelijoille työssäoppimisympäristön, jossa opintoja voi suorittaa niin työharjoitteluissa kuin projektiopintoina. Työssäoppimisjaksolla opintojaan suorittavalla opiskelijalla on aina nimetty ohjaaja työyhteisössä, joka tukee opiskelijaa hänen harjoittelujaksollaan. Opiskelijoiden ohjaajana toimiva työntekijä, työpaikkaohjaaja tai muu käytännön opetustyöstä vastaava henkilö työpaikalla on organisaation käyntikortti tuleville ammattilaisille. Siksi opiskelijoiden ohjaamiseen ja ohjaajien omaan kouluttautumiseen tulee varata riittävästi resursseja. Tiivis oppilaitosyhteistyö kasvattaa myös organisaation omaa osaamis pääomaa.

7.3 Lääkäreiden koulutuspaikkasopimukset

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella ja Helsingin yliopiston lääketieteellisellä tiedekunnalla on sopimus yleislääketieteen koulutuksesta. Se kattaa yleislääketieteen erikoislääkärikoulutukseen liittyvät koulutusjaksot, kaikille erikoislääkärikoulutuksille yhteisen yhdeksän kuukauden terveystieteiden koulutuksen, yleislääketieteen erityiskoulutukseen sisältyvät koulutusjaksot, EU- tai ETA-alueen ulkopuolella koulutuksen saaneiden lääkäreiden harjoittelujaksot sekä lääketieteen peruskoulutukseen sisältyvät harjoittelut.

Lisäksi Keusotella on Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan kanssa voimassa olevat erikoislääkärikoulutuksen koulutuspaikkasopimukset geriatrian ja fysiatrian oppialoilta sekä hammaslääketieteellisen tiedekunnan kanssa erikoishammaslääkärikoulutuksesta. Keusote kuuluu myös Helsingin yliopiston AkaTK-tutkijaverkostoon ja vuonna 2023 Keusotella on verkostossa kaksi tohtorikoulutettavaa AkaTK-tutkijaa. Erikoishammaslääkärikoulutuksen koulutuspaikkasopimukset ovat tekeillä Helsingin ja Tampereen yliopistojen lääketieteellisten tiedekuntien kanssa.

8 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteuttamissuunnitelma ja seuranta

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosittaisen käsittelyn yhteydessä on käsiteltävä myös sen toteuttamista ja seurantakäytäntöjä. Hyvinvointialueen suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä hyvinvointialueen toiminnan käynnistyttyä tammikuussa 2023. Suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa vuoden aikana, jos ilmenee tarvetta tehdä muutoksia henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen liittyen. Tällöin päivitetty suunnitelma käsitellään uudelleen yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelmaan tulevia muutostarpeita koordinoidaan keskitetysti kaikille yhteisen Koulutus -kanavan kautta.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä tavoite- ja kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilöt keräävät vuoden aikana kehityskeskusteluissa tai muussa yhteydessä (esim. lainsäädäntömuutokset) esille tulevia henkilöstön koulutus- ja kehittämistarpeita kohdissa 3.1. Osaamistarpeiden arviointi ja 3.6 Palvelualueiden koulutussuunnittelu määritellyn toimintatavan mukaisesti.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain. Kulunutta vuotta koskeva toteuman seuranta tehdään henkilöstökertomuksen laatimisen yhteydessä. Henkilöstöpalvelut kokoaa yhteen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteutumisen seurantaa sekä uuden suunnitelman valmistelua koskevan tiedon palvelualueiden toimittamien tietojen perusteella.

Koulutusten toteutumista ja osallistujamääriä seurataan osaamisen hallintajärjestelmä Oivan sekä Populuksen kautta. Oivan käyttöä tehostetaan kaikkien koulutuksellisten tilaisuuksien osalta vuoden 2023 aikana. Tästä esimerkkinä Esihenkilöaamujen ja Akatemia -aamujen hallinnoinnin siirtäminen Oivan koulutuskalenteriin. Osaamisen johtamisen ja kehittämisen palvelut kokoaa keskitetysti toteutuneet koulutustiedot osaamisen hallintajärjestelmä Oivasta ja Populuksesta työntekijöiden ja esihenkilöiden niihin tallentamien tietojen perusteella tammikuussa 2024 ja tekee niiden perusteella koko hyvinvointialuetta koskevan koulutuskorvaushakemuksen Työttömyysvakuutusrahastolle.

8.1 Koulutussuunnitelmaan perustuva korvaus

Hyvinvointialueella on oikeus hakea Työllisyysvakuutusrahastolta 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 ennakkoon laadittu ja yhteistoiminnassa käsitelty koulutussuunnitelma. Tämä suunnitelma on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen koulutussuunnitelma, jonka perusteella hyvinvointialue voi hakea koulutuskorvausta.

Koulutuskorvauksia haetaan työllisyysrahaston asiointipalvelun kautta aina vakuutusvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä keskitetysti Osaamisen johtamisen ja kehittämisen palveluiden toimesta. 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. 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.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa kuuden tunnin koulutusta (vähintään kuuden tunnin koulutus oikeuttaa koulutuskorvaukseen yhdeltä koulutuspäivältä, vähintään 12 tunnin koulutus kahdelta koulutuspäivältä ja vähintään 18 tunnin koulutus kolmelta koulutuspäivältä). Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja ei voi laskea yhteen.

Koulutuskorvaushakemukseen ilmoitetaan keskimääräinen työntekijämäärä sekä korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta ja koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutussuunnitelmaa ei liitetä lähetettävään hakemukseen, mutta työllisyysrahastolla on tarvittaessa oikeus pyytää korvaushakemuksen ratkaisemiseksi suunnitelma nähtäville. Työnantajan velvollisuutena on seurata ja dokumentoida koulutusten toteutumista henkilöittäin. Seuranta toteutetaan Oiva -osaamisen hallintajärjestelmään sekä Populukseen työntekijöiden ja esihenkilöiden toimesta vietyjen tietojen perusteella.

8.2 Palkallinen koulutusvapaa

Omaehtosiin koulutuksiin, jotka tukevat työtehtävää ja työn kehittämistä, tulosalueiden johtotiimi voi harkintansa mukaan myöntää palkallista koulutusvapaata kymmenen päivää kalenterivuodessa enintään kolmen vuoden ajan. Omaehtoisuudella tarkoitetaan työntekijän tarpeista lähtevää ammatillista kehittymistä, joka hyödyttää hyvinvointialuetta osaamisen lisääntymisenä, laatuna ja toiminnan tehostumisena.

Päätös koulutusvapaiden myöntämisestä tehdään tulosalueiden johtotiimeissä. Päätöksentekijöiden tulee harkintaa käyttäessään ottaa huomioon yhdenvertaisuus ja työyhteisön tilanne palvelutuotannon näkökulmasta:

- Onko mahdollista myöntää palkallista vapaata?
- Voidaanko työ järjestää työnjohdollisin keinoin?
- Tarvitaanko sijainen tai jos tarvitaan, onko määrärahat?

Arviointi koulutusvapaan myöntämisestä tulee tehdä samoin perustein niin määräaikaisen työntekijän kuin vakinaisenkin työntekijän kohdalla.