

**Pirkanmaan
hyvinvointialue**



Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämissuunnitelma vuodelle 2025

Lain edellyttämä koulutussuunnitelma

Sisällysluettelo

1	Taustaa	2
2	Osaamisen kehittämiseen liittyvä lainsäädäntötausta	2
3	Arvio osaamisen kehittämisen tarpeista	4
4	Osaamiseen liittyvät vaatimukset nyt ja lähitulevaisuudessa Pirkanmaan hyvinvointialueella	5
5	Osaamisen kehittämisen painopistealueet Pirkanmaan hyvinvointialueella	6
6	Osaamisen kehittämisen prosessi.....	6
7	Osaamisen kehittämisen menetelmät	7
8	Osaamisen kehittäminen Pirkanmaan hyvinvointialueella.....	9
9	Osaamisen kehittämisen seuranta	10

Laatijat

HR-palvelupäällikkö Hanna Koivisto

Henkilöstön kehittämispäällikkö Helena Jatkonen

HR-koordinaattori Anne Mäenpää

Henkilöstön kehittämisen palvelut

Hyväksyntä

1 Taustaa

Osaava henkilöstö on laadukkaan asiakkaan hoidon ja palvelun edellytys. Pirkanmaan hyvinvointialueella tuemme ja kannustamme henkilöstöämme kehittymään osaajina. Osaamisen kehittäminen on tärkeä suunnata vastaamaan muuttuviin osaamistarpeisiin.

Hyvinvointialueelle siirtyminen on ollut iso muutos koko henkilöstölle. Esihenkilöillä korostuu mm. muutosjohtamisen sekä valmentavan johtamisen osaaminen. Panostuksella osaamisen kehittämiseen sekä hyvällä johtamisella on iso merkitys henkilöstön veto- ja pitovoimaan. Kaikkia henkilöstöryhmiä haastavat uusien tietojärjestelmien edellyttämä osaaminen, yhdenmukaisten toimintamallien omaksuminen, digiosaaminen sekä uusien tehtävien edellyttämä osaaminen. Tavoitteena on, että tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia kehittymismahdollisuuksia ja urapolkuja sekä huolehdimme yhdessä osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä ja osaamisen hyödyntämisestä.

Tuloksellinen osaamisen kehittäminen näkyy organisaation ja yhteisöjen laadukkaina palveluina, tuottavuuden kasvuna, innovaatioina ja mielekkäänä työnkokemuksena, työhyvinvointina ja työssä menestymisenä.

2 Osaamisen kehittämiseen liittyvä lainsäädäntötausta

Organisaatioiden esihenkilöiden ja henkilöstön perehdyttäminen ja osaamisen kehittäminen on työnantajan velvollisuus. Asiasta säädetään useissa eri laeissa, kuten

Työturvallisuuslaki luku 2 § 14

Työsopimuslaki 55/2001

Yhteistoimintalaki 1333/2021

Vastaavasti henkilöstön tehtävänä on huolehtia omasta osaamisestaan ja käydä mahdollisista osaamisen kehittämisen tarpeistaan keskustelua oman esihenkilönsä kanssa esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sekä pelastuslaitoksella on lakisääteistä täydennyskoulutuksen järjestämistä koskeva oma substanssilainsäädäntönsä, joka on huomioitu Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämiseen liittyvässä toiminnassa.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (57/2024) tuli voimaan 1.4.2024. Asetuksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävällä ja kehittäväällä täydennyskoulutuksella tulee edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvata asiakas- ja potilasturvalliset sekä vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveystoimet.

Täydennyskoulutuksella tuetaan henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämistä.

Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokunnan henkilöstöön kuuluvan pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Pelastustoimintaan kuuluvien eri tehtävien edellyttämien perustaitojen ja kunnan tasosta sekä kuntotestien järjestämisestä annetaan tarkempia säännöksiä sisäministeriön asetuksella. (Pelastuslaki 1353/2018 39 § Pelastustoimintaan osallistuvan toimintakyky)

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastuslaitoksen henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan, ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastuslaitoksen henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet.

Täydennyskoulutukselle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäismääriä, kuitenkin niin että sen tulee olla riittävää. Pirkanmaan hyvinvointialueella on tavoitteena, että henkilöstölle kertyy vuosittain keskimäärin 3–10 täydennyskoulutuspäivää/henkilö riippuen peruskoulutuksen pituudesta sekä työn vaativuudesta ja toimenkuvan muuttumisesta.

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on myös velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä L 559/1994).

Täydennyskoulutuksen tulee liittyä työtehtäviin ja niiden kehittämiseen sekä osaamisen kehittämisen tarpeeseen. Koulutukseen osallistumisesta ja kustannusten korvauksista sovitaan esihenkilön kanssa ennen koulutuksen osallistumista.

3 Arvio osaamisen kehittämisen tarpeista

Osaamisen kehittämisen tarpeita arvioitaessa on tärkeää ottaa huomioon tulevaisuuden näkökulma ja ennakoida, millaisia tietoja ja taitoja tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalalla sekä pelastustoimessa tarvitaan. Hyvinvointialueen strategia ja henkilöstöohjelma antavat suuntaa toiminnan tavoitteista ja henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeista. Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa arvioidaan myös osaamista ja osaamisen kehittymistä. Pirhassa tehdään vuosittain palvelulinjoille kohdentuva kysely, jossa kartoitetaan alueiden osaamisen kehittämisen tarpeita. Niitä hyödynnetään keskitettyjen Pirha-tasoisten osaamisen kehittämisen menetelmien ja sisältöjen suunnittelussa.

4 Osaamiseen liittyvät vaatimukset nyt ja lähitulevaisuudessa Pirkanmaan hyvinvointialueella

Pirkanmaan hyvinvointialueen strategiassa tavoitteena on, että Pirkanmaan hyvinvointialue tarjoaa yhdenvertaisia, ennaltaehkäiseviä ja vaikuttavia palveluita. Tämä edellyttää vahvaa ammatillista osaamista palveluita tuottavalta henkilöstöltä. Myös palveluiden monikanavaisuus ja digipalvelujen kehittäminen korostuu, joka edellyttää henkilöstöltä mm. digiosaamista ja kehittämisosaamista. Palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä on keskeistä myös asiakaslähtöisyys ja asiakkaiden osallistaminen, joka edellyttää taitoa asiakaslähtöiseen ajatteluun ja toimintaan. Toiminnan ja palveluiden kehittäminen edellyttää vahvaa kehittämisosaamista ja yhdessä oppimisen kykyä ja tahtoa. Strategian ja toiminnan tavoitteiden saavuttaminen vaatii uudistumis- ja innovaatiokyvykkyyttä. Myös vahvaa johtamisosaamista tarvitaan, strategiassa tuodaan esille keskeisesti mm. seuraavia johtamiseen liittyviä osaamisialueita: tiedolla johtaminen, muutosjohtaminen, päätöksenteko kyky ja avoin viestintä, henkilöstöjohtaminen ja valmentava johtamisote.

Kartoittaessa sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden osaamistarpeita esille ovat nousseet seuraavat osaamisalueet: **asiakaslähtöisyys, ohjaus- ja neuvontaosaaminen, moniammatillisuus- ja tiimityöosaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, tutkimus- ja kehittämisosaaminen, näyttöön perustuva toiminta- ja kustannusvaikuttavuusosaaminen, digitalisaatio ja teknologia sekä kestävän kehityksen mukainen ympäristöosaaminen.** Ammattialakohtainen substanssiosaaminen muodostaa jatkossakin hyvinvointialueiden ammattihenkilöiden osaamisen ytimen.

Työelämässä tarvitaan myös ns. **yleisiä työelämäkompetensseja/osaamisialueita** työtehtävästä riippumatta. Tällaisia ovat esimerkiksi **itsensä johtamisen taidot, vuorovaikutustaidot, tiedon hallinnan taidot, kansainvälisyyteen liittyvät taidot ja sopeutumiskyky muutostilanteissa.**

5 Osaamisen kehittämisen painopistealueet Pirkanmaan hyvinvointialueella

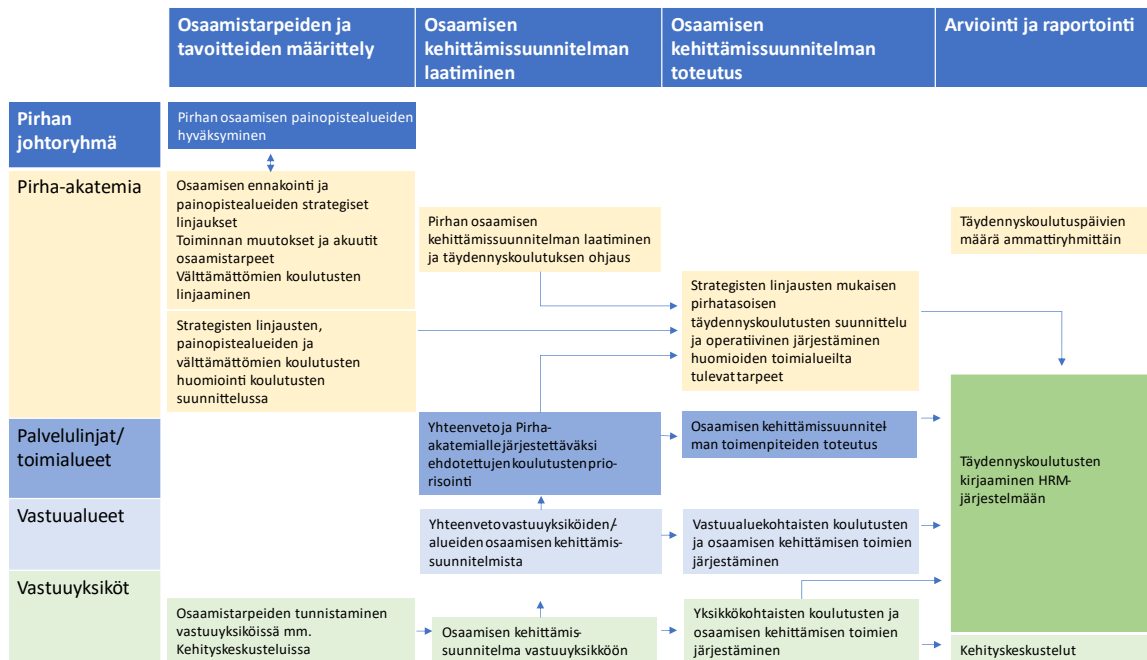
Pirkanmaan hyvinvointialueella on päädytty strategian ja yleisten yhteiskunnallisten osaamishaasteiden perusteella seuraaviin osaamisen kehittämisen painopistealueisiin meneillään olevalla strategiakaudella:

- Ammatillinen substanssiosaaminen
- Turvallisuusosaaminen (mm. asiakas- ja potilasturvallisuustaidot)
- Asiakslähtöinen osaaminen
- Digiosaaminen
- Johtamisosaaminen
- Työyhteisötaidot
- Uudistumiskyvykyys ja kehittämisosaaminen

6 Osaamisen kehittämisen prosessi

Pirkanmaan hyvinvointialueella on määritelty prosessi, jossa kuvataan, miten osaamisen kehittämisen painopistealueet ja yksiköiden henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet ohjaavat osaamisen kehittämisen toimia ja täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

Pirkanmaan hyvinvointialue



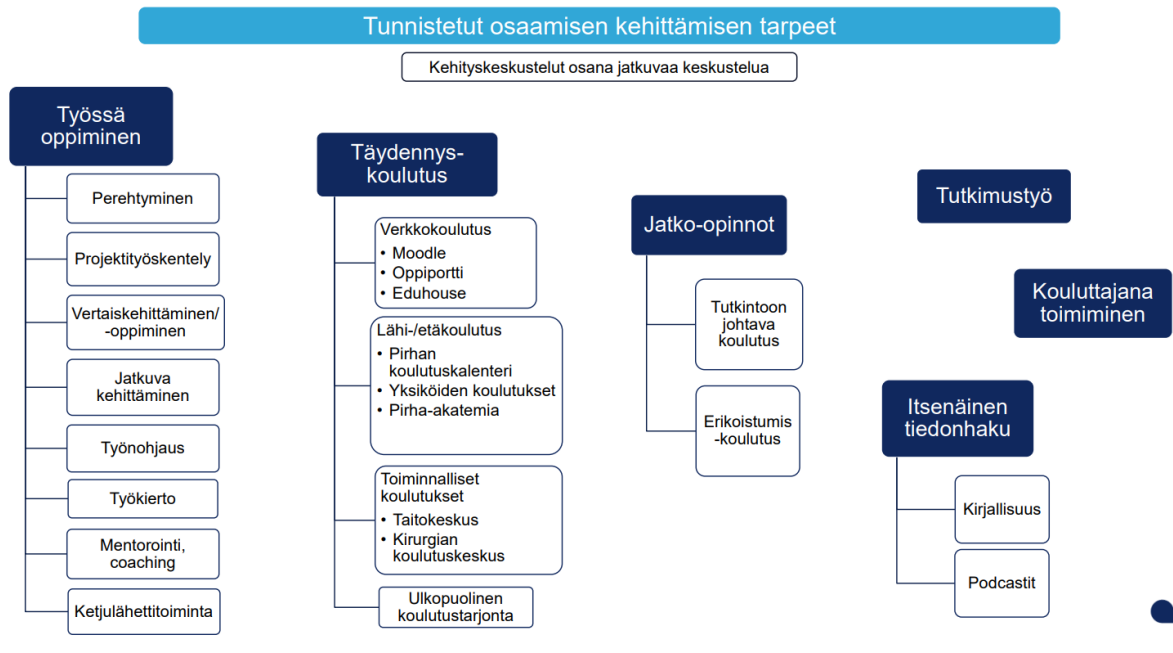
Kuva 1 Osaamisen kehittämisen prosessi

7 Osaamisen kehittämisen menetelmät

Osaamisen kehittäminen tarkoittaa suunniteltuja, laaja-alaisia ja monipuolisia käytännön toimenpiteitä henkilöstön osaamisen varmistamiseksi, ylläpitämiseksi ja laajentamiseksi. Keskeisiä menetelmiä ovat mm. työssäoppiminen, perehtyminen, täydennyskoulutus, jatko-opinnot, työkierto → liikkuvuus, mentorointi, coaching, jatkuvan kehittämisen eri menetelmät ja kouluttajana toimiminen. Pirkanmaan hyvinvointialueella pyritään kehittämään henkilöstön osaamista monimuotoisesti erilaisilla menetelmillä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu osaamisen kehittämisen

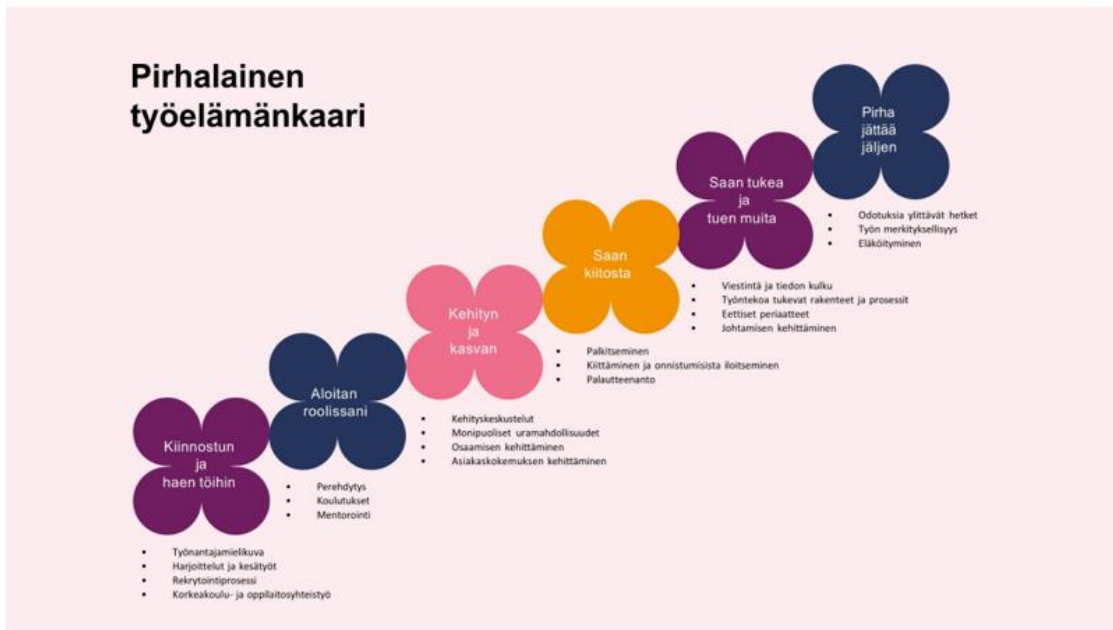
menetelmiä.

Osaamisen kehittämisen menetelmät



Kuva 2 Osaamisen kehittämisen menetelmät Pirkanmaan hyvinvointialueella

Pirkanmaan hyvinvointialueella halutaan tukea henkilöstöä työelämänsä eri vaiheissa monilla osaamisen kehittämisen menetelmillä (Kuva 2).



Kuva 2 Pirhalainen työelämäkaari

8 Osaamisen kehittäminen Pirkanmaan hyvinvointialueella

Pirkanmaan hyvinvointialueella on Pirha-akatemia yksikkö, jonka tehtävänä on linjata ja ohjata strategista henkilöstön kehittämistä hyvinvointialueella (mm. osaamisen kehittämisen painopistealueet, Pirhassa linjatut välttämättömät koulutukset).

Tärkeänä tehtävänä on myös suunnitella ja tarjota erilaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä ja valmennuksia yhteisen toimintakulttuurin, esihenkilötyön ja jatkuvan oppimisen edistämiseksi. Pirha-akatemian avulla edistetään myös strategian toimeenpano-ohjelman hyvinvoivat työntekijät -kärjen yhteydessä tunnistettuja tarpeita.

Tämän lisäksi erilaisia valmennuksia toteutetaan lukuisista eri teemoista, kuten työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisesta, uusien esihenkilöiden perehdyttämisestä sekä yhteisen työskulttuurimme kehittämiseen liittyvistä teemoista.

Pirha-akatemiassa suunnitellaan ja järjestetään Pirhan henkilöstölle suunnattuja täydennyskoulutuksia. Täydennyskoulutustarjonnassa huomioidaan erityisesti Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen painopistealueet sekä organisaatiossa linjatut ns. välttämättömät (lakisäätteiset) koulutukset. Pirhan koulutustarjonta on esillä HR-työpöydällä koulutuskalenterissa, jota kautta henkilöstö pääsee ilmoittautumaan koulutuksiin. Pirkanmaan hyvinvointialueen yksiköt järjestävät myös yksikkökohtaista sisäistä täydennyskoulutusta henkilöstölleen. Samoin osaamista voidaan kehittää osallistumalla Pirhan ulkopuolisten organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin.

9 Osaamisen kehittämisen seuranta

Osaamisen kehittämistä ja kehittymistä arvioidaan ja seurataan yksilötasolla esihenkilön ja työntekijän kesken mm. työssä suoriutumisen kautta. Lisäksi esihenkilö voi hyödyntää työyhteisön osaamistarpeiden tunnistamisessa sekä arvioinnissa edellisen vuoden toiminta- ja henkilöstöraportteja, asiakaspalautteita ym. toiminnan laatua kuvaavia tietoja. Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa arvioidaan myös osaamista ja osaamisen kehittymistä sekä tehdään työntekijäkohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Esihenkilö tekee yksikötasoisien osaamisen kehittämissuunnitelman, jotka voidaan koota myös seuraavalla organisaatiotasolla (vastuualue/toimialue/palvelulinja) yhteen ja nostaa yhteisiä osaamisen kehittämisen tarpeita jatkovalmisteluun koko Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen toimiksi ja täydennyskoulutuksiksi.

Henkilöstön käymät täydennyskoulutukset kirjataan HR-järjestelmään, josta koko Pirkanmaan henkilöstön käymiä täydennyskoulutuksia seurataan ja raportoidaan vuositasolla. Esihenkilöt seuraavat oman henkilöstönsä käymiä koulutuksia ja arvioivat niitä suhteessa osaamiseen ja osaamisen kehittämissuunnitelmaan.

Pirkanmaan hyvinvointialue

Pelastuspalveluissa on lisäksi käytössä oma Osmo-osaamisenhallintajärjestelmä, jonne koulutukset ja pätevyudet sekä kehityskeskustelut kirjataan ja josta esihenkilöt niitä seuraavat.



Seuraa meitä somessa.