



Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämissuunnitelma vuodelle 2026

Lain edellyttämä koulutussuunnitelma

Sisällysluettelo

1	Taustaa	2
2	Hyvinvointialueiden osaamisen kehittämistä ohjaavat tekijät	3
3	Arvio osaamisen kehittämisen tarpeista	5
4	Osaamiseen liittyvät vaatimukset nyt ja lähitulevaisuudessa Pirkanmaan hyvinvointialueella	6
5	Osaamisen kehittämisen painopistealueet Pirkanmaan hyvinvointialueella	7
6	Osaamisen johtamisen viitekehys ja osaamisen kehittämisen organisointi Pirkanmaan hyvinvointialueella	8
7	Osaamisen kehittämisen menetelmät	11
8	Osaamisen kehittämisen seuranta	16

Laatijat

Koulutusjohtaja Kati Kivistö, HR-koordinaattori Anne Mäenpää ja HR-koordinaattori Sami Lahdenmäki, Pirha-akatemia

Hyväksyntä

Henkilöstöjaosto xx.xx.2025 päätösote § .

Osaamisen kehittämisen suunnitelma tiedoksi ja eteenpäin tiedotettavaksi tarvittaville tahoille.

1 Taustaa

Osaamisen johtaminen on keskeinen osa strategista ja laadullista henkilöstösuunnittelua, ja se edellyttää systemaattista ennakointia, toimenpiteitä ja resursointia sekä strategisella että operatiivisella tasolla. Pirkanmaan hyvinvointialueella on vuoden 2025 aikana rakennettu osaamisen johtamisen viitekehys sekä kehitetty laadullista henkilöstösuunnitteluprosessia, jonka tavoitteena on tukea palvelulinjoja saavuttamaan toiminnalle asetetut tavoitteet osaavan henkilöstön turvin. Määrällisen henkilöstöresurssien suunnittelun rinnalla tarvitaan laadullista henkilöstösuunnittelua, jotta osaamisen kehittämiseen, henkilöstön hyvinvointiin sekä työkulttuuriin liittyvät seikat tulevat huomioitua ja resursoitua. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla ja osaamisen johtamisella kyetään varautumaan paremmin toimintaympäristön -, palvelutarpeiden - sekä henkilöstövaihdoksista johtuviin muutoksiin ja niiden esiin nostamiin osaamistarpeisiin.

Osaamisen kehittämisen toimenpiteet on tärkeä suunnata vastaamaan muuttuviin osaamistarpeisiin, sillä osaava henkilöstö on laadukkaan asiakkaan hoidon ja palvelun edellytys. Vuoden 2025 alusta alkaen Pirkanmaan hyvinvointialueen keskitetyistä osaamisen kehittämisen palveluista on vastannut Pirha-akatemia. Pirha-akatemian palvelut kattavat harjoittelu- ja opiskelupalvelut, osaamisen kehittämisen palvelut ja Pirha-tasoisten prosessien edistämisen (mm. perehdytyksen kehittämisen, kehityskeskustelut, välttämättömien koulutusten ja pätevyyksien määrittelyn), johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen, henkilöstön täydennyskoulutuspalvelut, oppimisympäristöt ja verkkokoulutuspalvelut sekä taito- ja simulaatiokoulutukset. Tavoitteena on, että hyvinvointialue tarjoaa henkilöstölleen urapolkuja tukevia, monipuolisia kehittymismahdollisuuksia sekä huolehtii yhdessä osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä ja osaamisen hyödyntämisestä. Tuloksellinen osaamisen kehittäminen näkyy organisaation ja yhteisöjen laadukkaina palveluina, tuottavuuden kasvuna, mielekkään työn kokemuksena ja työhyvinvointina.

2 Hyvinvointialueiden osaamisen kehittämistä ohjaavat tekijät

Hyvinvointialueiden osaamisen kehittämistä ohjaa muun muassa lainsäädäntö, ministeriöiden sekä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien (KT) ohjaus. Hyvinvointialueiden, kuten muidenkin 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. Kansallisesti seurattavia asioita ovat mm. koulutuksen määrän riittävyys; koulutukseen osallistuminen; koulutuksen sisältö, laatu ja vaikuttavuus sekä koulutuksesta aiheutuvat kustannukset. Koulutuksen määrän ja ammattiryhmäkohtaisen jakautumisen seuranta on integroitu myös Pirkanmaan hyvinvointialueen järjestämisen tavoitteisiin.

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 terveysterveyst. Täydennyskoulutuksella tuetaan myös 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).

Hyvinvointialueiden henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan, ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida myös henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Täydennyskoulutukselle ei ole asetettu vähimmäis- tai enimmäismääriä, mutta on kuitenkin todettu, että sen tulee olla riittävää. Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on myös velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä L 559/1994).

Tällä osaamisen kehittämisen suunnitelmalla sekä Pirkanmaan vuosittaisilla osaamisen kehittämien toimenpiteillä pyritään vastaamaan edellä mainittuihin velvoitteisiin. Pirkanmaan hyvinvointialueella on tavoitteena, että henkilöstölle kertyy vuosittain keskimäärin 3–10 täydennyskoulutuspäivää/henkilö riippuen peruskoulutuksen pituudesta sekä työn vaativuudesta ja toimenkuvan muuttumisesta. Täydennyskoulutuksen tulee liittyä työtehtäviin ja niiden kehittämiseen sekä osaamisen kehittymisen tarpeeseen. Koulutukseen osallistumisesta ja kustannusten korvauksista sovitaan esihenkilön kanssa ennen koulutuksen osallistumista hyvinvointialueen koulutusohjeen sekä osaamisen johtamisen viitekehyksen mukaisesti.

3 Arvio osaamisen kehittämisen tarpeista

Osaamisen kehittämisen tarpeita arvioitaessa on tärkeää huomioida, millaisia tietoja ja taitoja tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalalla, pelastustoimessa sekä hyvinvointialueen muun henkilöstön tehtävien toteuttamisessa tarvitaan. Tämän lisäksi huomioidaan strategian toimeenpano-ohjelmaan liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet, henkilöstöohjelma sekä toimintaympäristöön ja palveluiden kehittämiseen liittyvät tarpeet. Arvioitaessa osaamisen kehittämisen tarpeita, on tärkeä huomioida niin organisaatio-, yksikkö- kuin yksilötason tarpeet.

Pirkanmaan hyvinvointialueen Pirha-akatemia rakentaa hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen suunnitelman (ml. lakisääteisen koulutussuunnitelman) sekä keskitetyn palvelutarjonnan vuosittain tehtävän osaamisen kehittämistarvekartoituksen pohjalta. Osaamisen kehittämistarpeiden kartoitus tehdään vastuualuetasolla. Vastuualuetasojen tarpeiden määrittelyssä hyödynnetään sekä kehityskeskusteluissa esiin nousseita yksilötason osaamisen kehittämisen tarpeita kuin yksiköiden toiminnan ja palveluiden kehittämiseen kannalta olennaisia kehittämiskohteita. Myös yksiköiden henkilöstörakenne, henkilöstövaihtuvuus ja eläköityminen vaikuttavat osaamisen kehittämisessä huomioitaviin seikkoihin. Pirha-akatemia laatii vuosittaisen johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelman, toimenpiteet sekä koulutustarjonnan saatuaan vastuualuetasoiset osaamisen kehittämistarpeiden koonnit.

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 monikanavaisuuteen, digipalveluihin ja asiakaslähtöisyyteen liittyvään osaamiseen on kiinnitettävä huomiota. Strategian ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii uudistumis- ja innovaatiokyvykkyyttä sekä yhdessä oppimisen kyvykkyyttä. Toiminnan johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen näkökulmasta strategiassa tuodaan esille keskeisesti mm. seuraavia johtamiseen liittyviä osaamisia: tiedolla johtaminen, talouden johtaminen, asiakaslähtöisyys, muutosjohtaminen, päätöksentekokyky ja avoin viestintä, henkilöstöjohtaminen ja valmentava johtamisote. Näihin pyritään vastaamaan Pirha-akatemian edistämällä johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen konseptilla, Pirha-tasojen toimintamallien kehittämisellä sekä tehtäväalueiden sisäisellä kehittämistyöllä.

Tarkasteltaessa hyvinvointialueiden 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/osaamisia työtehtävästä riippumatta. Tällaisia ovat esimerkiksi itsensä johtamisen taidot, vuorovaikutustaidot, tiedon hallinnan taidot, kansainvälisyyteen liittyvät taidot ja sopeutumiskyky muutostilanteissa. Edellä mainitut osaamisalueet on pyritty huomioimaan määriteltäessä osaamisen kehittämisen painopistealueita sekä hyvinvointialueen vuosittaisia osaamisen kehittämisen toimenpiteitä.

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

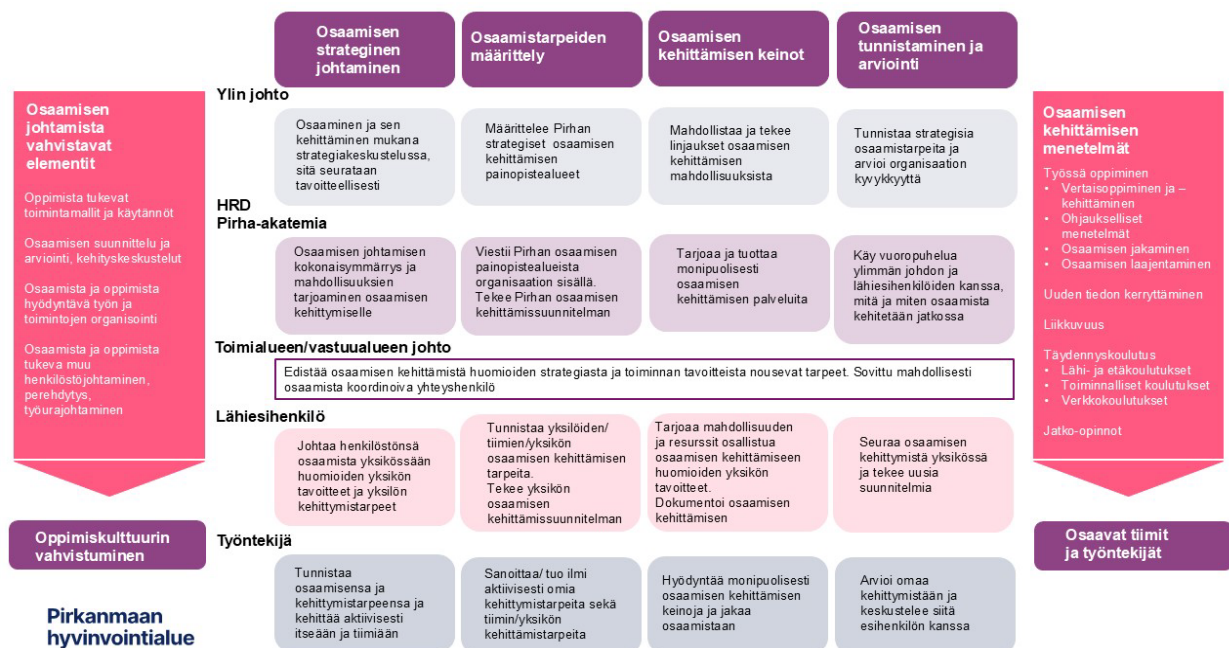
Käynnissä oleva uusi strategiavalmistelu ja sen myötä syntyvät mahdolliset uudet osaamisen kehittämisen painopisteet huomioidaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämissuunnitelmassa ja toimenpiteissä strategian ja sen toimeenpanosuunnitelman valmistuttua.

6 Osaamisen johtamisen viitekehys ja osaamisen kehittämisen organisointi Pirkanmaan hyvinvointialueella

Pirkanmaan hyvinvointialueella on laadittu osaamisen johtamisen viitekehys, jossa on määritelty osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvät vastuut ja pääasialliset tehtävät. Osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvien vastuiden osalta on määritelty ylimmän johdon, Pirha-akatemian, toimi/vastuualueiden johdon, lähiesihenkilöiden sekä työntekijöiden rooli ja tehtävät. Pirhan ylin johto määrittelee Pirhan strategiset osaamisen kehittämisen painopistealueet. Lähiesihenkilö johtaa oman henkilöstönsä osaamista ja hyödyntää erilaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä. Työntekijällä on aktiivinen rooli oman osaamisensa ja kehittymistarpeiden arvioinnissa ja itsenä kehittämisessä.

Viitekehyksessä on huomioitu osaamisen ja oppimiskulttuurin johtamista vahvistavat elementit/rakenteet sekä monipuolisten osaamisen kehittämisen menetelmien käytön merkitys oppimisen tukemisessa. Viitekehyksessä kuvataan myös, miten osaamisen kehittämisen painopistealueet ja yksiköiden henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet ohjaavat osaamisen kehittämisen toimia sekä täydennyskoulutuksen suunnittelua ja toteutusta.

Pirkanmaan hyvinvointialue



Kuva 1 Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen johtamisen viitekehys

Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteena on edistää organisaatiotason oppimiskulttuurin vahvistumista sekä osaavien tiimien ja työntekijöiden kehittymistä. Vuoden 2026 aikana erityisenä tavoitteena on edistää systemaattisia osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyviä rakenteita, tukea johdon ja esihenkilöiden osaamisen johtamisen kyvykkyyttä sekä muodostaa sisäinen osaamisen kehittämisestä vastaavien verkosto.

Pirha-akatemia 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-akatemia edistää myös strategian toimeenpano-ohjelman hyvinvoivat työntekijät -kärjen yhteydessä tunnistettuja tarpeita.

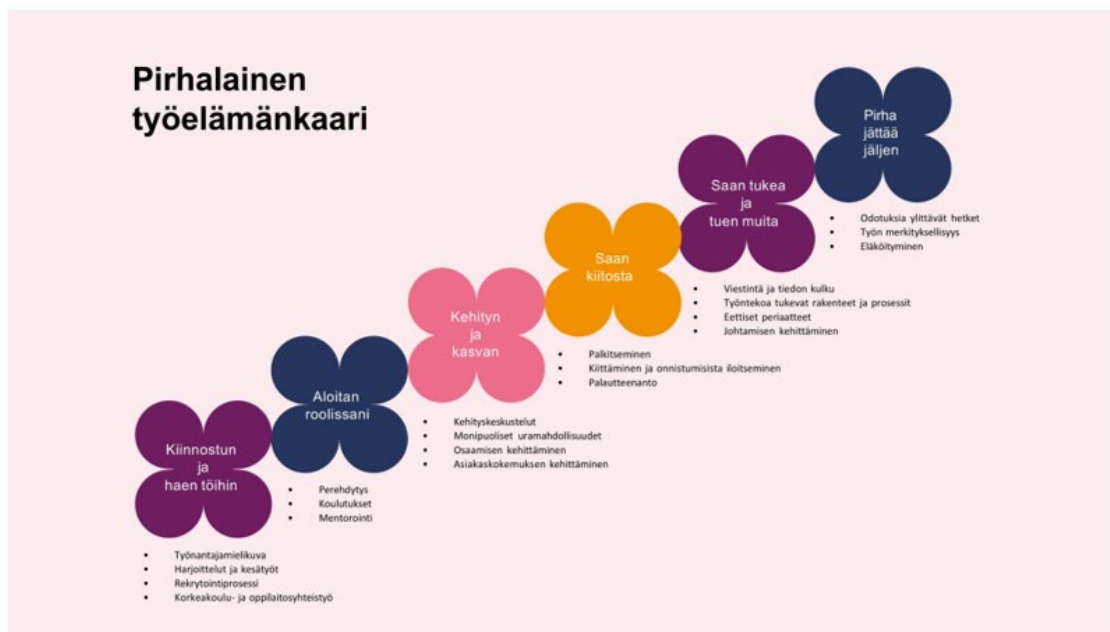
Pirha-akatemiassa suunnitellaan ja järjestetään Pirhan henkilöstölle laaja-alaisesti suunnattuja täydennyskoulutuksia. Täydennyskoulutustarjonnassa huomioidaan erityisesti Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen painopistealueet sekä organisaatiossa linjatut ns. välttämättömät (lakisääteiset) koulutukset. Pirhan koulutustarjonta on esillä HR-työpöydällä koulutuskalenterissa, jonka kautta henkilöstö pääsee ilmoittautumaan koulutuksiin. Pirkanmaan hyvinvointialueen yksiköt järjestävät myös yksikkökohtaista sisäistä täydennyskoulutusta henkilöstölleen. Samoin osaamista voidaan kehittää osallistumalla Pirhan ulkopuolisten organisaatioiden järjestämiin koulutuksiin. Hyvinvointialueen koulutusohjeessa on linjattu tarkemmin koulutustoimintaan liittyvistä käytänteistä ja vastuista.

7 Osaamisen kehittämisen menetelmät

7.1 Osaamisen kehittämisen menetelmien systemaattinen käyttö tukee työuran aikaista kehittymistä

Osaamisen kehittäminen tarkoittaa suunniteltuja, laaja-alaisia ja monipuolisia käytännön toimenpiteitä henkilöstön osaamisen varmistamiseksi, ylläpitämiseksi ja laajentamiseksi. Osaamisen kehittäminen voi olla sekä muodollista että epämuodollista. Keskeisiä menetelmiä ovat työssä oppiminen, uuden tiedon kerryttäminen, liikkuvuus, täydennyskoulutus ja jatko-opinnot.

Pirkanmaan hyvinvointialue tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä työuran eri vaiheissa. Osaamisen kehittämisen menetelmistä on valittavissa uran eri vaiheisiin sopivimmat menetelmät. Pirhalaisen työelämäнкаaren ja osaamisen kehittämisen välillä on vahva yhteys.



Kuva 2 Pirhalainen työelämäнкаari

7.2 Hyvinvointialueen rooli tulevaisuuden työntekijöiden harjoittelupaikkana

Pirkanmaan hyvinvointialue toimii merkittävänä eri ammattialojen harjoittelupaikkana. Hyvinvointialueuudistuksen myötä Pirha-akatemia yhteydessä toimivat harjoittelupalvelut ovat kiinnittäneet erityistä huomiota opiskelijaohjauksen kehittämiseen, harjoittelupaikkojen koordinointiin sekä harjoitteluvarausjärjestelmien kehittämiseen. Lisäksi on avattu opinnäytetyöaihepankki. Kuluvin vuoden aikana sekä toisen asteen että korkeakoulujen harjoittelupaikkojen osalta on saatu systematisoitua harjoittelupaikkoja koskevat tietojärjestelmät, joiden avulla voidaan sekä hakea, että opiskelijoiden näkökulmasta seurata Pirkanmaan hyvinvointialueella tarjolla olevia harjoittelupaikkoja. Vuoden 2026 osalta tavoitteena on tukea erityisesti harjoitteluohjauksen laadun kehittymistä, harjoittelupaikkojen tasaista jakautumista, pari- ja moduuliharjoittelujen kehittymistä sekä harjoittelupaikkoja koskevien tietojärjestelmien käyttöä. Hyvinvointialueen saama opiskelijapalaute on positiivista ja opiskelijapalautteen seurannan helpottamiseksi on suunnitteilla oma tietojohtamisen osio osana Pirkanmaan hyvinvointialueen tiedolla johtamisen kokonaisuutta. Laadukkaalla harjoitteluiden ohjaamisella tuetaan parhaiten tulevaisuuden rekrytointitarpeita ja hyvinvointialueen työnantajamielikuvaa.

7.3 Osaamisen kehittäminen alkaa laadukkaasta perehdytyksestä

Pirkanmaan hyvinvointialueella on tehty merkittävä panostus kuluvin strategiakauden aikana perehdytyksen kehittämiseksi. Osana strategian toimeenpano-ohjelman edistämistä, hyvinvointialueen perehdytysprosessi sekä perehdytykseen liittyvät toimintamallit on kuvattu ja Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto on aloitettu palvelulinjakohtaisilla käyttöönottoprojekteilla niille asetetun aikataulusuunnitelman mukaisesti. Intro-perehdytysjärjestelmän käyttöönotto mahdollistaa sekä esihenkilöiden että henkilöstön systemaattisemman perehdytyksen ja sen seurannan. Kuluvin strategiakauden loppuun mennessä jokaisen palvelulinjan osalta on mahdollistettu perehdytyksen systematisointi Intro-perehdytysjärjestelmän avulla. Jo nyt on havaittu, että tehty kehittämistyö näkyy perehdytystä koskevan palautteen positiivisena kehityksenä.

Vuoden 2026 aikana siirrytään perehdytysjärjestelmän käyttöönottovaiheesta perehdytystä koskevien toimintamallien systematisointiin ja perehdytystoiminnan kehittymisen seurantaan osana uuden henkilöstön osaamisen kehittämistä. Lisäksi jatketaan kehittämistyötä perehdyttäjäverkoston rakentamisen ja osaamisen kehittämisen sekä perehdytystä koskevien sisältöalueiden päivittämistarpeiden osalta.

Onnistuneella perehdytyksellä lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan työn laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. Onnistunut perehdytys tukee myös organisaation houkuttelevuutta työnantajana. Uuden työntekijän vastaanottaminen ja perehdytyksen hoitaminen hyvin viestii koko henkilöstölle meidän tavastamme arvostaa kaikkia työntekijöitämme.

7.4 Työssä oppiminen ja osaamisen kehittämisen keinot työuran aikana

Pirkanmaan hyvinvointialueella kehitetään henkilöstön osaamista monimuotoisesti sekä arjen työssä oppien että erilaisia menetelmiä hyödyntäen niin yksilö- kuin työyhteisö- tai organisaatiotasoisesti. Työyhteisöjen oppimis- ja uudistumiskyvykkyyttä pidetään tärkeänä hyvinvointialueiden toiminnan – ja palveluiden kehittämistarpeiden vuoksi. Tästä johtuen Pirha-akatemia on kartoittanut vuodesta 2025 alkaen vastuualueitasoiset suunnitelmat työssäoppimisen menetelmien hyödyntämisestä sekä täydennyskoulutustarpeiden osalta. Keskinäinen vertaisoppiminen, osaamisen jakaminen ja laajentaminen, ohjauksellisten keinojen ja uuden tiedon hyödyntäminen, liikkuvuuden mahdollistaminen ym. menetelmät edesauttavat työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Alla olevassa kuviossa on kuvattu tarkemmin käytössä olevia osaamisen kehittämisen menetelmiä.

Osaamisen kehittämisen menetelmät Pirhassa



Kuva 3 Osaamisen kehittämisen menetelmät Pirkanmaan hyvinvointialueella

Työssä oppiminen sisältää vertaisoppimista ja -kehittämistä, osaamisen jakamista ja laajentamista sekä ohjauksellisia menetelmiä. Muuttuvassa työelämässä selviytymisen ehtona on uuden tiedon jatkuva omaksuminen. Suuren organisaation etuna ovat myös urapolkuun liittyvät kehittymismahdollisuudet mm. liikkuvuuden ja tehtävävaihtojen avulla. Osaamisen kehittämisessä täydennyskoulutuksen keinoja ovat hyvinvointialueen oma sisäinen koulutustarjonta sekä ulkoinen koulutustarjonta. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan Pirha-akatemia ja tehtäväalueiden tai yksiköiden toteuttamia lähi- ja etäkoulutuksia, toiminnallisia koulutuksia sekä verkkokoulutuksia. Lisäksi osaamista on mahdollista täydentää ulkoisilla kansallisilla tai kansainvälisillä koulutuksilla tai osaamisen kehittämisen keinoilla.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on laadittu koulutusohje, jossa on linjattu tarkemmin henkilöstön täydennyskoulutukseen liittyvistä yksityiskohdista. Henkilöstöä kannustetaan kehittämään osaamistaan ja arvioimaan, millä osaamisen kehittämisen keinolla eri osaamistarpeisiin kyetään vastaamaan parhaiten. Osavuosisikastausten yhteydessä tehdyn tarkastelun perusteella Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö

täydennyskoulutuksiin osallistuminen on kehittynyt positiiviseen suuntaan ja koulutustarjontaa on hyödynnetty aiempaa tasapuolisemmin eri henkilöstöryhmissä. Täydennyskoulutustarvetta arvioitaessa määräävänä ovat organisaation tavoitteet sekä tarvittavan osaamisen ylläpito ja kehittäminen.

8 Osaamisen kehittämisen seuranta

Osaamisen kehittymistä tukevia toimenpiteitä ja koulutusta seurataan Pirha-akatemian toimesta kansallisten mittareiden mukaisesti, muun muassa koulutusten määrää ja ammattiryhmäkohtaista jakautumista seuraten. Em. seikat raportoidaan osavuosikatsauksen ja strategian toimeenpanon yhteydessä. Tämän lisäksi osaamisen johtamisen ja kehittymisen seurantavastuita liittyy organisaation joka tasolle, ylimmästä johdosta lähiesihenkilöön ja myös työntekijän rooliin. Vastuut on kuvattu hyvinvointialueen osaamisen johtamisen viitekehyksessä (kuva 1) sekä Pirkanmaan hyvinvointialueen koulutusohjeessa.

Merkittävimmät osaamisen kehittymiseen liittyvät seurantaprosessit ovat vuositason osaamisen kehittämistarpeiden tarkastelu vastuualue-, yksikkö- ja yksilötasolla sekä osavuosikatsauksen yhteydessä tehtävä osaamisen kehittämisen tilannekuvan tarkastelu. Osaamisen kehittymisen arvioinnissa on tärkeää huomioida sekä toimintaa kuvaavat tietolähteet (mm. Tabu-raportit) että saatu palautetieto, havainnot yksiköiden toimintaan liittyvistä kehittämistarpeista sekä henkilöstön osaamisesta tai tunnistetuista osaamiskapeikoista. Osaamisen kehittymistä arvioidaan ja seurataan yksilötasolla esihenkilön ja työntekijän kesken kehityskeskusteluissa. Tuolloin tehdään myös työntekijäkohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Tämän lisäksi täydennyskoulutusten osalta suoritukset kirjataan HR-järjestelmään, josta koko Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstön käymiä koulutuksia seurataan ja raportoidaan vuositasolla. Esihenkilöt seuraavat oman henkilöstönsä käymiä koulutuksia ja arvioivat niitä suhteessa osaamiseen ja osaamisen kehittämissuunnitelmaan. Pelastuspalveluissa on lisäksi käytössä oma Osmo-osaamisenhallintajärjestelmä, jonne koulutukset ja pätevyydet sekä kehityskeskustelut kirjataan ja josta esihenkilöt niitä seuraavat.



pirha.fi

Seuraa meitä somessa.