

# Me hoiidamme

- että jokainen ammattilainen voisi kehittää osaamistaan 24/7

Pirha-akatemia

Koulutusjohtaja Kati Kivistö, Pirkanmaan hyvinvointialue

# Oppimisen infrastruktuuria tukevat rakenteet

- Osaamisen johtaminen strategiassa
- Johtamisen ja henkilöstön kehittäminen strategiassa
- Oppimisen infrastruktuuri kuntoon: organisaatiotason osaamisen johtamisen viitekehys
- Laadullinen henkilöstösuunnitelma, sisältää osaamisen kehittämisen tarvearvion ja suunnitelman
- Perehdytyksen linjaukset: laatu parantunut merkittävästi
- Systemaattisesti seurattu kehityskeskusteluprosessi, oppimissuunnitelmat rakenteilla
- Urapolut, liikkuvuus ja työuravalmennus tukevat työuran aikaista oppimista
- Valmentava johtajuus strategisesti valittu johtamisote
- Koko henkilöstön osaamisen hyödyntäminen: noin 95% kouluttajista omaa henkilöstöä
- 70-20-10 –mallia soveltaen: työssä oppien ja vähintään 3 päivää vuodessa kouluttautuen
- Tulevaisuuden osaajat harjoitteluissa osana työyhteisöä jatkuvasti



# Mitä tarjoamme?



**Harjoittelu- ja opiskelupalveluita:**  
Pirhan yksiköissä harjoittelee vuosittain **3500** opiskelijaa.



**Taitopajoja ja simulaatiokoulutuksia:**  
**yli 300** Taitopajaa ja **yli 150** simulaatiokoulutusta vuodessa.

**Pirkanmaan hyvinvointialue**

**Täydennyskoulutusta:**  
Pirhan henkilöstö osallistui vuonna 2025 yhteensä **165 700** kertaa johonkin täydennyskoulutukseen.



**Osaamisen johtamisen ja kehittämisen palveluita:**  
Perehdytys ja kehityskeskustelut  
Urasuunnittelu ja urapolkumallit  
Henkilöstön liikkuvuus  
Coachingpalvelu



**Verkkokoulutusta:**  
Täydennyskoulutuksista noin **55 000** suoritusta tehtiin Pirhan Moodlessa



**Johtamis- ja esihenkilökoulutuksia:**  
Strategisena painopisteenä olleen valmentavan johtamisen valmennuksen suoritti vuonna 2025 noin **900** esihenkilöä.



**Lääketieteen koulutusta:**  
**224** osallistumiskertaa Yleislääketieteen kouluttajien koulutuksiin.

Hyvinvointialueen lääkehoidon osaamisen liittyviä LOVE-tenttejä suoritettiin yhteensä yli **40 880** kertaa.



Vuonna 2025 Kirurgian koulutuskeskuksessa järjestettiin **128** koulutusta, joissa yli **1700** osallistumiskertaa.

Yksilöcoaching: noin **70** pirhalaista jo osallistunut

Johtamisen erikoisammattitutkinto JYEAT: noin **60** osallistunut.



# Koulutuksiin osallistuneiden määrä

Yhteensä 25 640  
osallistumiskertaa, jotka  
jakaantuivat 10 953 henkilölle

Luvut sisältävät sekä Pirhan eHRM-järjestelmän että pelastus- ja ensihoitopalveluiden Osmo-järjestelmän datan. Luvuissa ovat mukana Pirhassa järjestetyt sisäiset koulutukset (etä/lähi/verkkokoulutukset eri alustoilla) sekä Pirhan ulkopuolisiin koulutuksiin liittyvät suoritukset. Luvut sisältävät yksiköiden sisäisiä koulutuksia siltä osin, kuin ne on esihenkilöiden toimesta kirjattu järjestelmään.

Henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta Q1 2026 suhteessa vastaavaan ajankohtaan vuonna 2025. Koulutuksiin osallistuneita henkilöitä on noin 3 000 vähemmän (-22 %) verrattuna vertailukauteen.

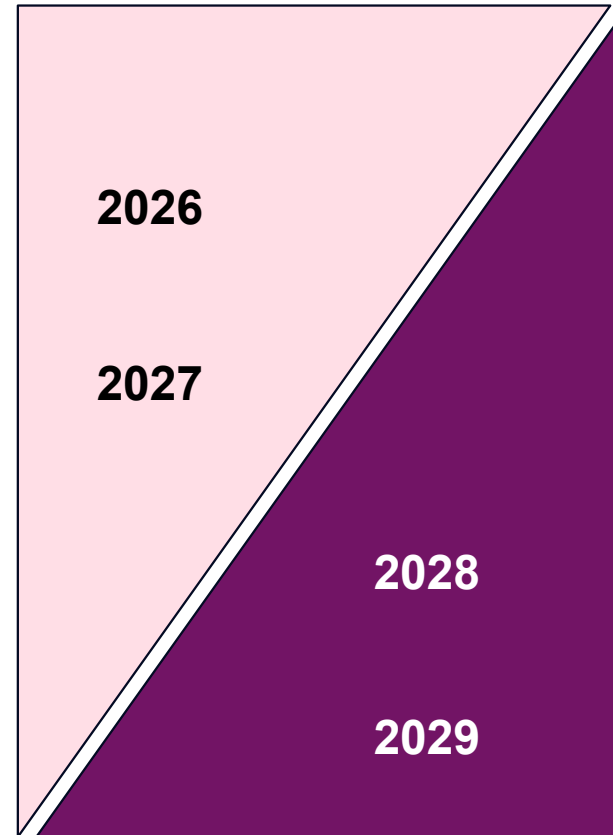
Vuonna 2025 oli merkittävä määrä tietojärjestelmien käyttöönottokoulutuksia, jotka näkyvät kokonaissuoritusten nousuna. Vuoden 2026 osalta Moodle-koulutusten suorituspäätyminen on ollut 3000 vähemmän kuin verrokkaikana. Tämä johtuu välttämättömien koulutusten suorituskielistä.

Nimikeryhmä	Henkilöstömäärä Q1 2025	Koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrä Q1 2025	Henkilöstömäärä Q1 2026	Koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrä Q1 2026
1. Lääkärit	1 637	1 329	1 746	1 184
2. Hammaslääkärit	221	188	224	161
3. Hoitotyön erityisasiantuntijat	455	399	452	304
4. Muut th. erityisasiantuntijat	434	327	443	314
5. Sosiaali-alan erityisasiantuntijat	720	487	763	531
6. Sairaanhoidajat, terveydenhoitajat...	5 803	4 160	5 868	3 255
7. Terveydenhuollon tekniset asiantuntijat	372	295	378	238
8. Terveydenhuollon muut asiantuntijat	581	408	582	340
9. Sosiaali-alan asiantuntijat	1 007	684	1 161	605
10. Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	4 399	2 449	4 503	1 754
Muut	5 086	3 325	4 874	2 267
<b>Yhteensä</b>	<b>20 715</b>	<b>14 051</b>	<b>20 994</b>	<b>10 953</b>

# Osaamisen johtaminen ja kehittäminen: tiedolla, taidolla ja tietojärjestelmällä

Osaamisen johtamisen ja kehittämisen edistäminen: oppimiskulttuuriin vaikuttavat asiat

- Osaamisen johtamisen viitekehys ja mittariston luominen (laajuus ja määrä)
- Osaamisen johtamiseen liittyvät vuosiprosessit
- Osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvä toimintamalli ja toimet
- Osaamisen kehittämiseen liittyvät dokumentit
- Osaamisen johtaminen ja kehittäminen arjessa
- Osaamisen kehittämisen menetelmät



Strategiakausi 2026-2029

HRD –tietojärjestelmän käyttöönottoon valmistautuminen ja hrd-tiedolla johtamisen kyvykkyyden kehittäminen

- Strateginen hrd-raportointi
- HRIS-/HRD-toiminnallisuuksien määrittely
- HRIS/HRD
  - Harjoitteluasiat
  - Pehdytys
  - Osaamisen kehittämisen suunnitelma
  - Osaamisen kehittämisen seuranta ja osaamisen kehittämisen menetelmät
  - Työkierron hallinnointi
  - Kehityskeskustelut (ryhmä/yksilö, one-to-one-keskustelu)
  - Pätevyysien hallinta
  - Koulutusten hallinta ja seuranta (esim. välttämättömien koulutusten seuranta)
  - Raportointi: Tabu -taulu

# Strategiaan liittyvät konkreettiset toimet vuonna 2026

- Osaamisen johtamiseen liittyvien toimintamallien määrittely / vahvistaminen
- Osaamisen kehittämisen laajuuteen ja määrään liittyvän mittariston luominen ja tilannekuvan rakentaminen
- Osaamisen johtamiseen liittyvien valmennusten ja klinikoiden järjestäminen
- Näin johdat osaamista -oppaan julkaisu
- Osaamiseen liittyvän tiedolla johtamisen kehittäminen (tarvearviot, eri henkilöstöryhmät huomioiva tarjonta, osaamisen Tabu-taulu)
- Välttämättömien koulutusten ”peiton seuranta” ja tilannekuva
- Koulutuskertymän systemaattinen seuranta ja raportointi

