

SuPerin lausunto Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen suunnitelma vuodelle 2025.

Pirkanmaan hyvinvointialueen osaamisen johtamisen kehittäminen ja Pirha-akatemian palvelut tarjoavat työntekijöille merkittäviä mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun, työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja työn laadun parantamiseen. Jotta tavoitteet toteutuvat, on kuitenkin varmistettava, että käytännön toteutus on resursoitu realistisesti, viestintä on selkeää ja kehittämistoimet ovat aidosti työntekijöitä tukevia. Tasapaino osaamisen kehittämisen tavoitteiden ja arjen työnkuormituksen välillä on keskeinen tekijä onnistumiselle.

Myös työntekijäjärjestöjen ammatilliseen koulutukseen osallistumista tulisi mahdollistaa ja käyttää osaamisen kehittämisessä. Ammattijärjestöjen ammatilliset koulutukset sisältävät laadukasta koulutusta ajankohtaisiin teemoihin, uusiin menetelmiin sekä tarjoavat hyvät mahdollisuudet verkostoitua muiden alan ammattilaisten kanssa.

Henkilöstönedustajina näemme tärkeäksi, että työnantaja mahdollistaa kaikille tasapuolisesti mahdollisuuden kehittyä ammatillisena ja myös edetä osaamisen kehittymisen ja kouluttautumisen myötä ammatillisella urallaan. Työn kehittäminen ja siinä kehittyminen vaatii jatkuvaa oppimista. Organisaatiossamme on tällä hetkellä ja varmasti myös tulevaisuudessa jatkuvaa muutosta. Palvelujen tuottamisen tavat ovat jo muuttuneet ja ovat vielä muuttumassa, niin sekin vaatii uuden oppimista ja kouluttautumista. Jotta työntekijällä on mahdollisuus kehittyä ja ottaa haltuun mahdolliset uudet vastuut tai projektit työtehtävässään, on päästävä koulutuksiin.

Tällä hetkellä ns. pakollisia organisaation sisäisiä koulutuksia on niin paljon esim. uusien ohjelmistojen käyttöönottoja, ettei varsinaisille ammatillisille koulutuksille ole aikaa ja mahdollisuutta irrottautua työtehtävistä. Toivottavasti työnantaja mahdollistaa jatkossa myös ammatillisen kouluttautumisen. Lyhyet työyhteisöpalavereissa käydyt oppimistuokiot eivät varsinaisesti tue ammatillista kehittymistä eikä varsinkaan uuden oppimista.

Työntekijöiden osaamisen ja kehittymisen osalta on vuosittain määriteltävä työtehtävien vaatimat osaamistavoitteet ja kehittämissuunnitelma, jota on myös seurattava yhdessä esihenkilön kanssa. Näin ollen kannustamme käymään kehityskeskusteluissa osaamistarpeiden kartoituskeskustelu.

Tampere
18.11.2025

Anu Siimes
Aki Leppänen