

Osaamisen kehittäminen Pohjois-Savon hyvinvointialueella

Koulutusjohtaja Minna Taam-Ukkonen



Osaamisen kehittäminen- keskeiset säädökset



Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021)



Yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa: Laki korostaa yhteistyötä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten kanssa. Tämä tarkoittaa, että sosiaali- ja terveysalan koulutusta kehitetään tiiviissä yhteistyössä näiden oppilaitosten kanssa



Osaamisen kehittäminen: Hyvinvointialueiden on huolehdittava siitä, että niiden henkilöstöllä on riittävä osaaminen ja valmiudet vastata sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeisiin. Tämä edellyttää jatkuvaa ammatillista koulutusta ja osaamisen päivittämistä



Työvoimatarpeen arviointi: Laki velvoittaa hyvinvointialueet arvioimaan sosiaali- ja terveydenhuollon osaamis- ja työvoimatarpeita. Tämä arviointi tehdään yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa, jotta koulutustarjonta vastaa työelämän tarpeita

**Sosiaali- ja
terveysministeriön asetus
sosiaali- ja
terveydenhuollon
henkilöstön
täydennyskoulutuksesta
(57/2024)**

Laadun edellytykset: Täydennyskoulutuksen tulee edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä ja turvata asiakas- ja potilasturvalliset palvelut.

Koulutuksen määrä: Hyvinvointialueiden on huolehdittava, että henkilöstö voi osallistua riittävästi täydennyskoulutukseen.

Arviointi ja seuranta: Hyvinvointialueiden tulee seurata ja arvioida täydennyskoulutuksen toteutumista ja vaikuttavuutta.

PSHVA:n koulutuksen ekosysteemi: TKKI Strategia Toimenpide 7



Toimenpide 7

Pohjois-Savon hyvinvointialueen koulutuksen ekosysteemin vahvistaminen

Haasteet	Tavoitteet ja mittarit	Toimenpiteet
- Pohjois-Savon hyvinvointialueen eri toimijat ja koulutusorganisaatiot järjestävät sosiaali-, terveys- ja pelastusalan henkilöstölle täydennyskoulutusta vähäisellä yhteissuunnittelulla ja heikosti tulevaisuuden osaamistarpeita huomioiden. Lean-ajattelu tarpeen. Tuotammeko itse vai ostammeko? - Jatkuvan oppimisen palveluiden ja toimintojen kattava ja tehokas suunnittelu, toteutus ja arviointi yhdessä koulutusorganisaatioiden ja yhteistyöalueen muiden hyvinvointialueiden kanssa. - Opinnäyte- ja projektitöiden suunnittelun koordinointi on puutteellista ja johtaa ei-toivottuihin lopputuloksiin ja hukkaan.	Asiakas- ja opiskelija-tyytyväisyys lisääntyy, kun asiakkaat saavat palvelutarpeiden mukaista näyttöön perustuvaa, laadukasta ja turvallista palvelua. Henkilöstön tyytyväisyys lisääntyy, kun hyvinvointialue tukee henkilöstöä osaamisen kehittämisessä ja uralla etenemisessä. Henkilöstön vaihtuvuus vähenee, kun henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja huolehtia hyvinvoinnistaan täydennyskoulutusten avulla, millä voi olla merkitystä myös sairauspoissaolojen vähenemiseen. - Tavoitteena varmistaa Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstön jatkuva oppiminen, jotta pystytään tuottamaan ja järjestämään strategisesti keskeiset asiakastarpeita vastaavat taloudellisesti kestävät, laadukkaat ja turvalliset palvelut.	Koulutustoiminnan rakenteiden, toimijoiden ja prosessien kartoitus, joiden perusteella kehitetään Pohjois-Savon hyvinvointialueen koulutuksen ekosysteemi. Koulutuksen ekosysteemin avulla tunnistetaan: - Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen rakenteet, toimijat ja prosessit - Hukka ja päällekkäisyydet koulutuskokonaisuuksien suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa - Maksulliset koulutukset ja koulutusorganisaatioiden tarjoamat koulutukset - Sosiaali- ja terveysalan osaamisalueet, joihin ei ole koulustarjontaa - Oppimis- ja opetusmenetelmiä, jotka tukevat monialaisen henkilöstön osaamisen kehittymistä ja urakehitystä. - Jatkuvan oppimisen yhteistyömalli koulutusorganisaatioiden kanssa - Tehdään selvitystyö operatiivisen koulutuksen ja innovaatiokeskuksen perustamisesta. - Vahvistetaan klinisen koulutuksen keskuksen resursseja niin, että Pohjois-Savon hyvinvointialueella pystytään kouluttamaan henkilöstöä elvytys- ja hätätilanteisiin sekä klinisiin taitoihin. - Aiemmin 4000 työntekijän hätätilanteiden kouluttamiseen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa on ollut kolme kouluttajaa. Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstömäärä on noin 13 000, joten kouluttajamäärää täytyy lisätä.

Kumppanuusmalli ja kumppanuustiimitoiminta palvelualueittain käynnistynyt

Koulutustarvekysely ja koulutussuunnitelman laadinta

Jatkuvan oppimisen yhteistyömalli koulutusorganisaatioiden kanssa

Selvitystyö operatiivisen koulutuksen ja innovaatiokeskuksen toiminnasta tehty

Klininen koulutuskeskus kouluttaa koko PSHVAN alueella elvytys- ja hätätilanne- sekä klinisiä taitoja

Klinisen koulutuskeskuksen kouluttajien määrän lisääminen

Koulutuksen kumppanuusmallin tavoitteet

Strateginen suunnittelu ja tuki



tunnistetaan ja suunnitellaan tarvittavia koulutuksia, jotka tukevat organisaation strategisia tavoitteita ja lisäävät henkilöstön osaamista

tunnistetaan tulevaisuuden osaamistarpeet

laaditaan koulutussuunnitelma ja prioriteetit

huomioidaan lakisääteiset, välttämättömät, suositeltavat ja muut koulutukset
huomioidaan koulutustarjonta: oma tuotanto vai ostopalveluna



Tehtävä- ja vastuunjako

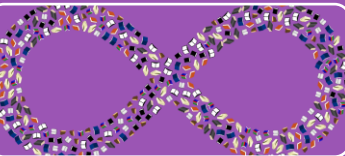
selkiytetään johtajien roolia ja vastuita koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa
tuetaan henkilöstön osaamisen kehittämistä



Ammatillisen kehittymisen tuki

tarjotaan työntekijöille mahdollisuuksia jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen ja uuden osaamisen hankkimiseen

edistetään työssä suoriutumista ja urakehitysmahdollisuuksia



Osallistaminen ja sitouttaminen jatkuvaan oppimiseen

kannustetaan työntekijöitä osallistumaan aktiivisesti koulutusten suunnitteluun ja toteutukseen

lisätään sitoutumista ja motivaatiota oppia uutta



Yhteistyö ja verkostoituminen

edistetään verkostoitumista eri toimijoiden välillä

vahvistetaan työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja tiedon jakamista

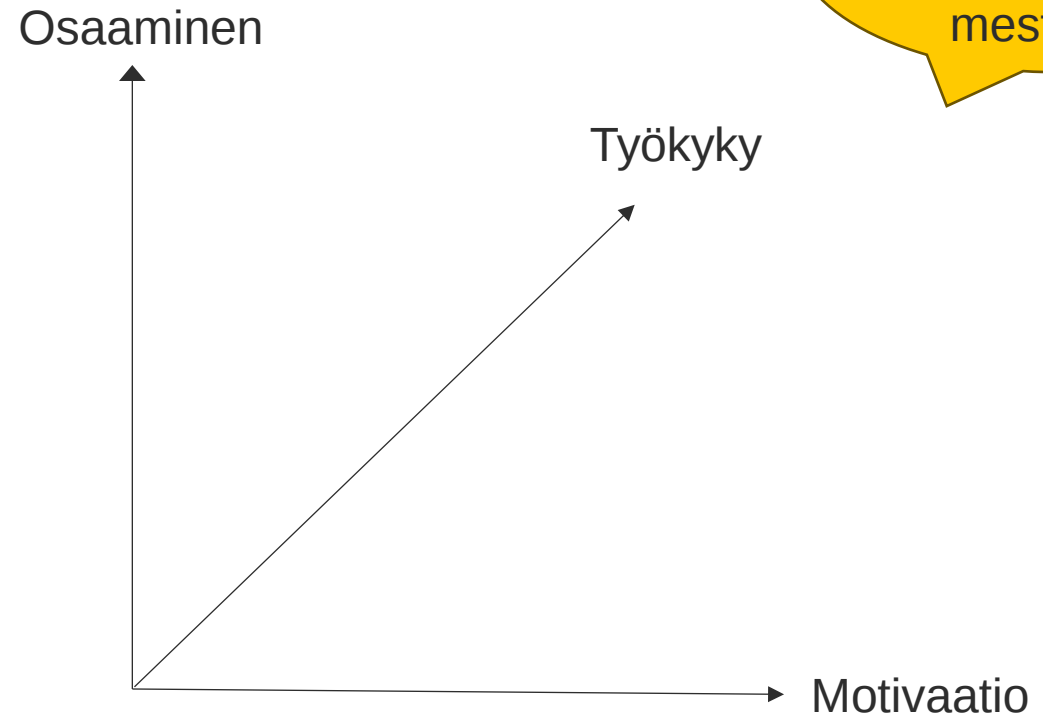
Edistetään
jatkuvaan
oppimiseen
liittyvää,
suunnitelmallista,
tulevaisuus-
orientoitunutta
yhteistyötä ja
vuorovaikutusta
toimialan johdon,
työntekijöiden ja
sidosryhmien
välillä

Osaamisen kehittämisen menetelmiä

- Perehdytys
- Mentorointi
- Koulutus
- Valmennus
- Osaamiskartoitukset
- Tavoitekeskustelut

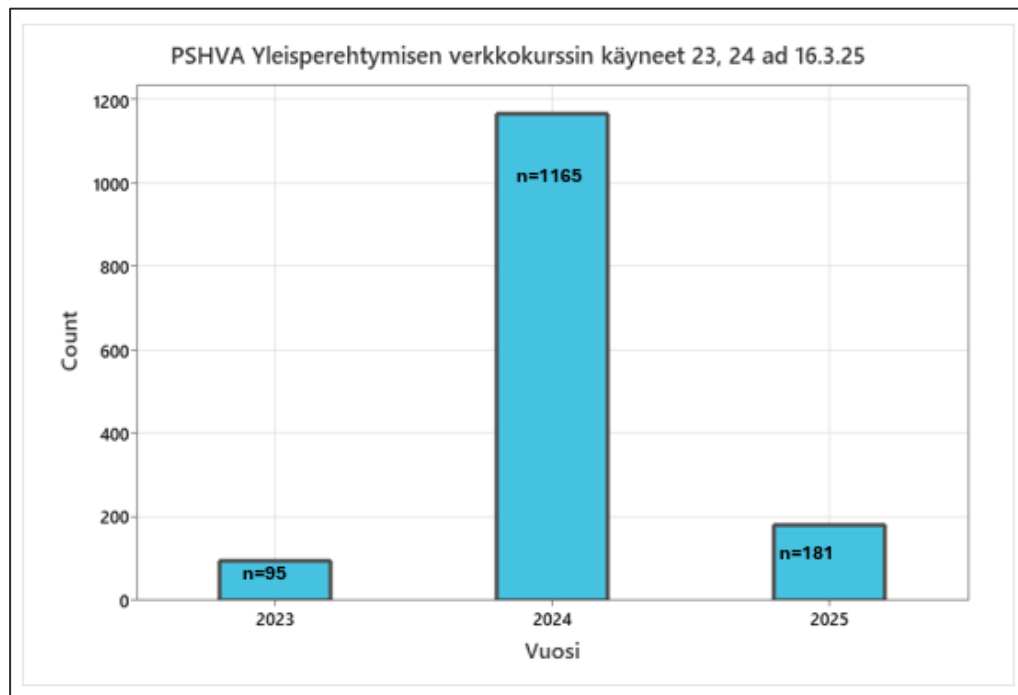
Muutos on aina uuden oppimista

Henkilöstötuottavuuden kasvattaminen

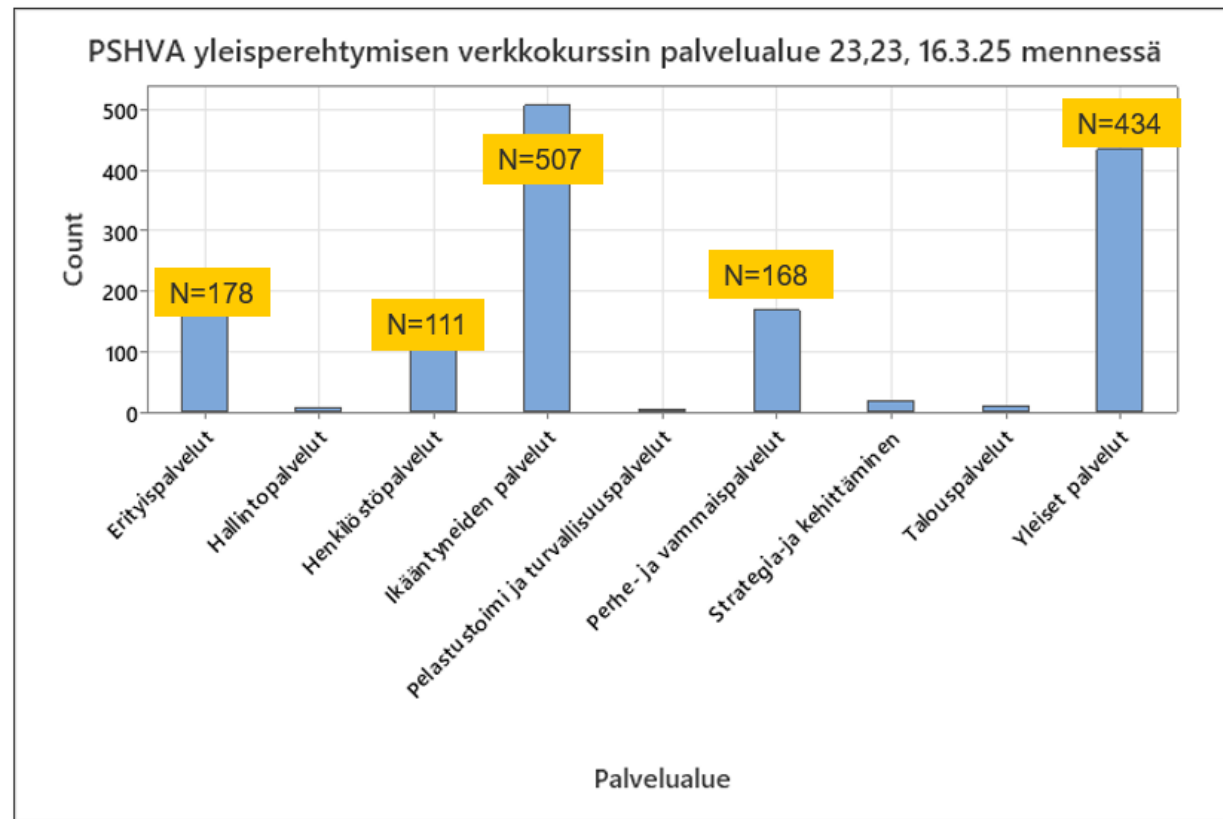


Vain innostunut ihminen voi kehittyä mestariksi

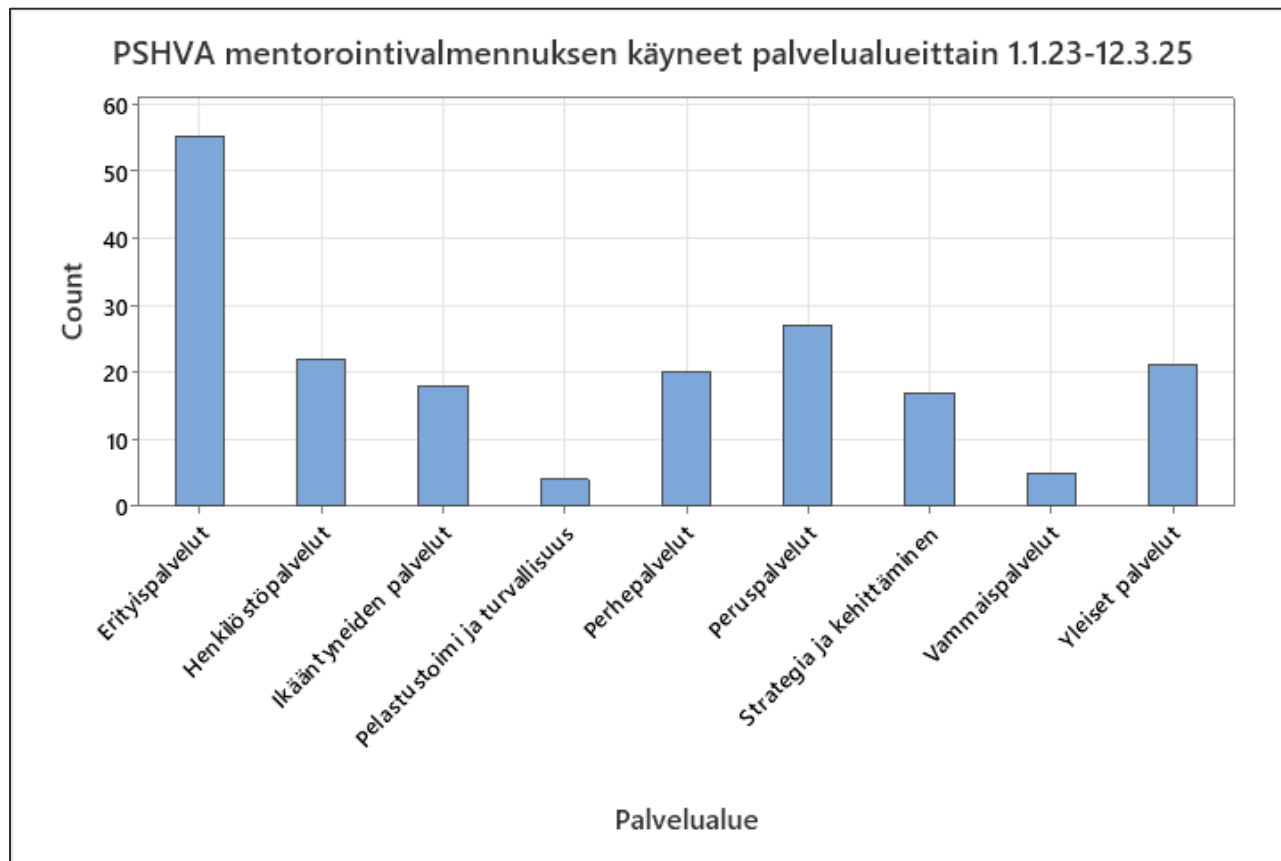
Yleisperehtymisen verkkokurssi 1.1.23-18.3.25 (Moodle)



Yhteensä 1441 henkilöä



Mentorointivalmennuksen käyneet 1.1.23-12.3.25



Rows: Palvelualue Columns: Vuosi

	2023	2024	2025	All
Erityispalvelut	14	34	7	55
Henkilöstöpalvelut	9	11	2	22
Ikäntyneiden palvelut	10	4	4	18
Pelastustoimi ja turvallisuus	3	1	0	4
Perhepalvelut	5	15	0	20
Peruspalvelut	7	17	3	27
Strategia ja kehittäminen	3	13	1	17
Vammaispalvelut	5	0	0	5
Yleiset palvelut	14	7	0	21
All	70	102	17	189

Cell Contents
Count

Kehityskeskustelut 2024

Kehityskeskustelut

Valittujen keskustelujen tila



54 %	Valmis
18 %	Esihenkilö OK
12 %	Aloitettu
15 %	Aloittamatta

Keskusteluja

- avattu 5612
- käyty 3057

Ryhmäkehityskeskustelut

Valittujen keskustelujen tila



85 %	Valmis
0 %	Esihenkilö OK
12 %	Aloitettu
3 %	Aloittamatta

Ryhmäkeskusteluja

- avattu 851
- käyty 723

Raportti koulutuspäivien määrästä (2024)

Ammattiryhmä	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / työntekijä
Tutkijat henkilöstö	112	0,75 (149 työntekijää)
Lääkehuollon henkilöstö	106	0,84 (126)
Lääkärihenkilöstö	2 602	2,34 (1 112)
Pelastustoimen henkilöstö	5 026	7,02**
Terveydenhuollon hoitohenkilöstö	6 733	1,32 (5 110)
Sosiaalihuollon henkilöstö ja muut erityisasiantuntijat	6 429	1,36 (4 709)
Muu hallintohenkilöstö	1 223	1,04 (1 178)
Yhteensä	22 231	1,75 (12 699)



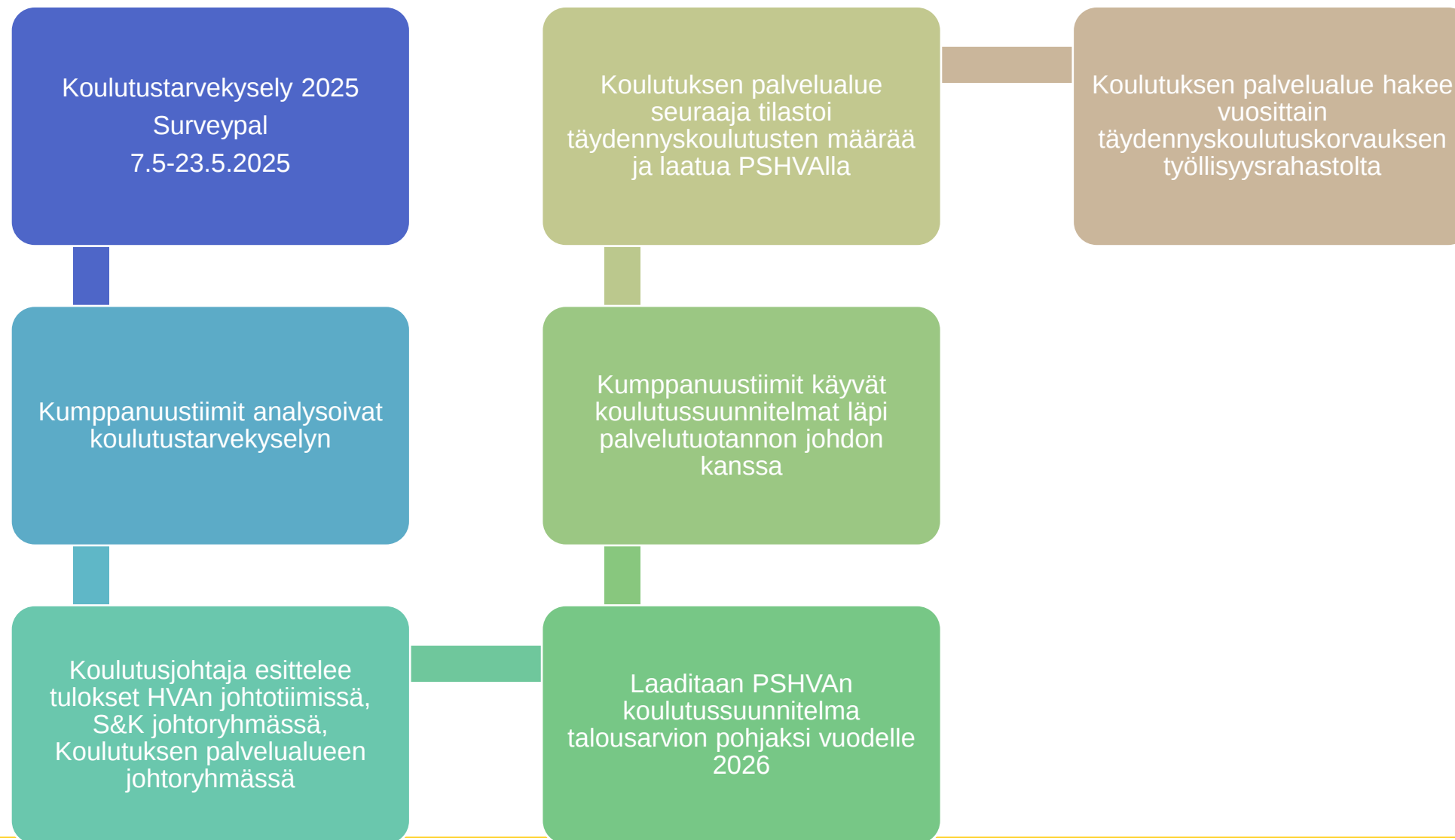
Tavoite:

- 3 koulutuspäivää/työntekijä

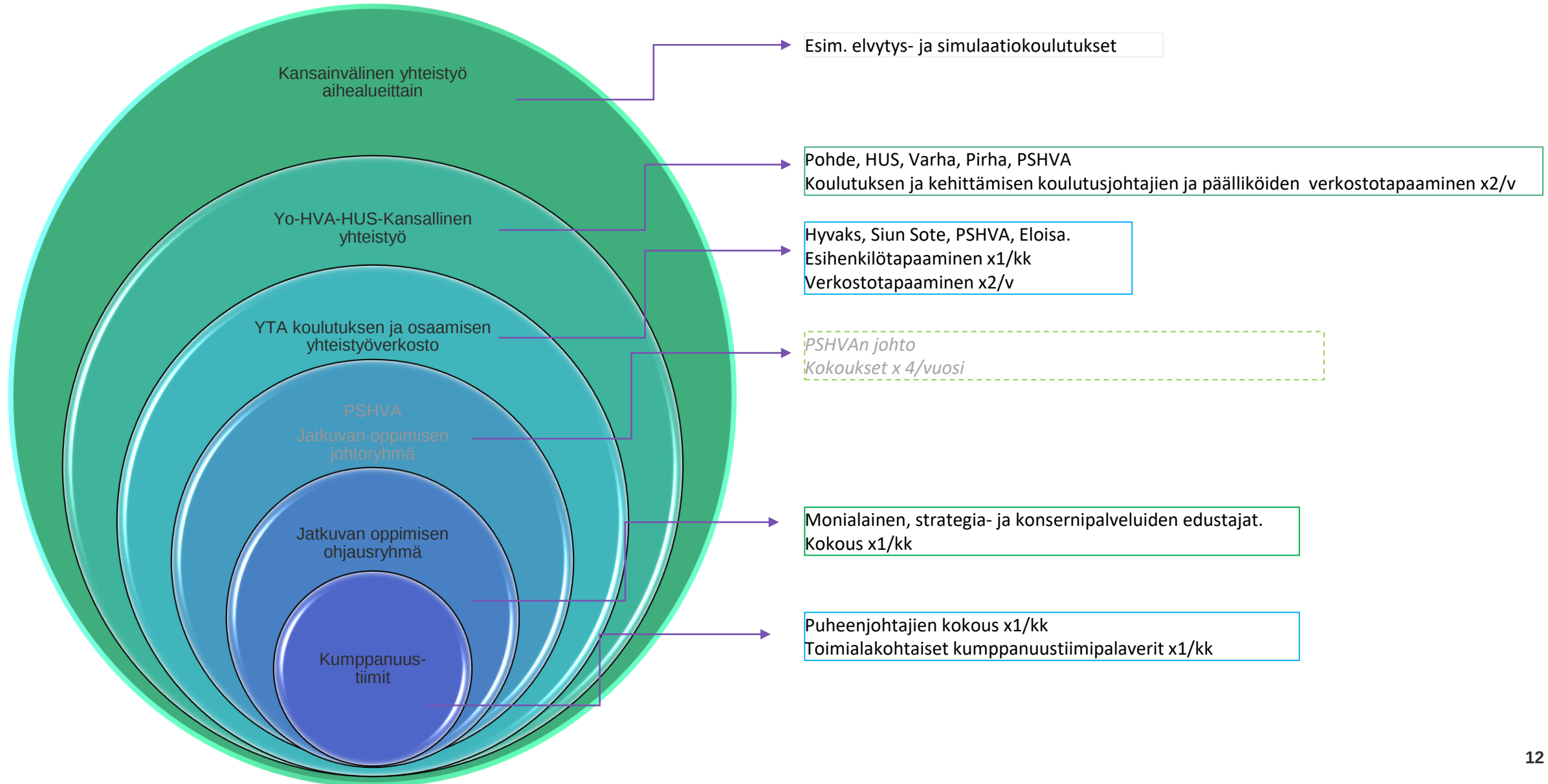
Toteuma:

- 1,8 koulutuspäivää/työntekijä

Koululutustarvekysely 2025



Osaamisen kehittämisen (Jatkuvan oppiminen) verkostorakenne





Paras paikka oppia opiskelijoille ja ammattilaisille

Koulutuksen palvelualue auttaa sinua jatkuvaan oppimiseen ja opiskelijoihin liittyvissä asioissa

JATKUVA OPPIMINEN

Jatkuvan oppimisen keskus suunnittelee ja toteuttaa täydennyskoulutuksia koko hyvinvointialueelle. Tarkoituksenamme on varmistaa henkilöstön jatkuva oppiminen, joka pohjautuu osaamistarpeiden kartoitukseen, strategioihin sekä kansallisiin ja kansainvälisiin suosituksiin. Toimimme kumppanuustiiminä toimialueittain.

Ota yhteyttä: kopa@pshyvinvointialue.fi

OPISKELIJAT

Monialaisen oppimisen keskuksen tarkoituksena on varmistaa kaikkien alojen kansallisten ja kansainvälisten opiskelijoiden laadukas oppimis- ja ohjausprosessi. Kehitämme innovatiivisia ja monialaisia oppimisympäristöjä yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Ota yhteyttä:
sk_opiskelijat@pshyvinvointialue.fi

PEREHDYTYS JA URAKEHITYS

Jatkuvan oppimisen keskuksen vastuulla ovat myös perehdytyksen, mentoroinnin, urakehityksen, osaamisen arvioinnin ja kehityskeskusteluiden koordinointi.

Ota yhteyttä: kopa@pshyvinvointialue.fi

KEHITTÄMINEN JA TULKKIPALVELUT

Kehittämisen tuki, tulkkipalvelut

Ota yhteyttä:
sk_koulutus@pshyvinvointialue.fi

TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMINEN

Työelämään tutustumisjakso eli TET on tarkoitettu peruskoulun ja lukion sekä tutkintokoulutukseen valmentavassa koulutuksessa (TUVA) oleville oppilaille. Pohjois-Savon hyvinvointialueella on paljon nuoria kiinnostavia TET-mahdollisuuksia.

Ota yhteyttä:
tet-harjoittelu@pshyvinvointialue.fi

OPINNÄYTETYÖT

Pohjois-Savon hyvinvointialue toimii työelämäkumppanina sosiaali-, terveys- ja pelastusalaan liittyvissä opinnäytetyöissä. Opinnäytetöihin liittyvissä kysymyksissä auttaa Koulutuksen palvelualueen opinnäytetyötiimi.

Ota yhteyttä:
sk_opinnaytetyot@pshyvinvointialue.fi

Toimenpiteet

- Täydennyskoulutuspäivien tavoitemäärä PSHVAlla on kolme (3) koulutuspäivää/henkilö, joilla voidaan edistää henkilöstön riittävää osaamista ja valmiuksia vastata sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeisiin. Täydennyskoulutuspäivien toteutumista seurataan OSS-järjestelmästä.
- Koulutustarvekyselyn 2025 pohjalta laaditaan toimialakohtainen (lyhyen (1v) ja pitkän aikavälin (3v) koulutussuunnitelma. Suunnittelun avulla voidaan kohdentaa riittävät ja tarkoituksenmukaiset resurssit henkilöstön jatkuvaan oppimiseen. Suunnittelua toteutetaan kumppanuustiimimallin mukaisesti, yhteistyössä toimialan johdon kanssa varmistetaan, että koulutus vastaa todellisia tarpeita (koulutuksen ekosysteemi).