

Liite 2.

Yhteenveto ESHAn koulutussuunnitelmakyselystä alueiden palvelutason päälliköille 2023

1. Vuorovaikutustaidot, kirjallinen ilmaisu, yhteistyötaidot

Hyvinvointialueen yhteisiä koulutusalueiden tarpeita vuodelle 2023 kartoitettiin yhteisellä alueiden päälliköille lähetetyllä koulutuskyselyllä. Näiden pohjalta nousi alueilta vahva tarve vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittämiseksi. Koulutusmuotona esitettiin hybridikoulutusta sekä lähi- ja ryhmäkoulutusta luentojen sijaan, jolloin jokainen toimija pääsee osallistumaan ja näin sitoutumaan yhteiseen toimintaan. Lähiopetuksen rinnalle nostettiin yhtä vahvana myös mentorointi. Myös moniammatillisen työn yhtenäistämiseen ja rakenteellisen kirjaamisen kehittämiseksi ja yhtenäistämiskoulutuksille koettiin tarve.

2. Perehdyttäminen

Perehdyttämistä pidettiin tärkeänä ja sen kehittämiseksi toivottiin suunnitelmallisuutta ja resursseja. Lisäksi toivottiin perehdytykselle sähköistä alustaa ja omia vastuuhenkilöitä. Perehdytyksen avuksi hyvinvointialueelle on tulossa Intro sähköinen perehdytysohjelma, jonne myös yksiköiden ja perehdytysalueiden vastuuhenkilöt nimetään. Intro toimii niin uuden työntekijän perehdytyksen apuna kuin työkiertossa perehdytettäessä työntekijää uuteen yksikköön tai tehtävään. Intro tarjoaa niin omaehtoista- ja lähiopetusta kuin mentorointia, jotka nousivat kyselyn vastauksista vahvimpina toimintamalliesityksinä.

3. Työhyvinvointi, työkyky

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämisen osiossa nousi alueen pitovoiman vahvistaminen vahvasti esille. Ammatillisen koulutuksen ja urakehityksen mahdollisuus sekä työhyvinvointi nähtiin pitovoiman kannalta tärkeinä. Myös uutta ajattelua ja toimintamalleja erilaisiin työntekotapoihin (esimerkiksi etätö), mahdollisuus työkiertoon sekä esihenkilötaitojen vahvistamista pidettiin työhyvinvointia ja työkykyä edistävinä. Henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman turvaaminen, työhyvinvointi, henkilöstön sekä johtamis- ja esihenkilötaitojen osaamisen vahvistaminen ovat osa hyvinvointialueen strategiaa ja koulutus- ja

kehittämissuunnitelman painopistealueina. Työhyvinvointiyksikkö on laatinut työhyvinvointisuunnitelman ([linkki](#)) ja ohjeistuksia etätöön ja työkierron osalta laaditaan. Korvaavan työn selvittelyyn ja vaihtoehtoisiin keinoihin osatyökykyisten työllistymiseen vastataan tiiviillä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Moniammatillinen toiminta ja palveluiden yhteensovittaminen on valtakunnallinen hyvinvointialueiden tavoite. Toiminnan tueksi tarvitaan toisen ammattiryhmän työn tuntemusta ja arvostamista. Näitä toiminnan keinoja valmistellaan hyvinvointialueella.

4. Työkierto

Työkierto sai paljon kannatusta ja sitä suositeltiin vahvasti, kuten myös sen mahdollistamista kaikille työntekijöille. Vastaavasti työkiertoa esitettiin myös pakolliseksi samassa työpisteessä työtä tehneille työntekijöille viimeistään kymmenen työvuoden jälkeen.

5. ICT- ja Digi-osaaminen

Peruskoulutusta digitaalisiin ja osaamiseen kaivattiin, niin oman kuin asiakastyön avuksi. Lisäksi osaamista kaivattiin asiakkaiden ja potilaiden ohjaukseen käyttämään sähköisiä palveluja. Myös tietoturvaluokkoulutusta toivottiin digi- ja kyberturvallisuuteen ja häiriöiden ennalta ehkäisyyn. Tärkeänä pidettiin myös yhteistä paikkaa opetusmateriaaleille sekä erilaisia opetusvideoita opetusmateriaalin tueksi. ICT- ja digiosaamiseen toivottiin hybridikoulutusta. Mutta myös itsenäinen opiskelu ja mentorointi nousivat yhtä vahvoina osaamisen kehittämisen muotoina digitaalisten hallintaan. Työntekijöiden digiosaamisen tueksi on alueelle koulutettu muutosagentteja ja tavoitteena on saada toimiva tuki henkilöstölle yhteistyössä digiyhdyskuntien kanssa.

6. Osaamiskapeikat ja millä osaamisella Etelä-Savon hva vetovoimaiseksi työnantajaksi ja palveluntarjoajaksi

Alueen ammattilaisten laajempi yhteistyö ja toisen ammattiryhmän työn sisällön ymmärrys, josta kumpuaa arvostus toisen työtä ja kokonorganisaatiota kohtaan. Koko prosessien tuntemus ja sitä kautta eri vaiheiden vaikutuksen ymmärrys kokonaisuuteen. Käsittäen myös hankintaosaamisen ja kustannustietoisuuden. Koulutuksen arvostaminen ja työntekijöiden laajempi osaamisen hyödyntäminen, joka lisäisi työtyytyväisyyttä ja toisi vaikuttavuutta myös potilaille. Urakehitysmahdollisuudet tulisi pyrkiä huomioimaan veto- ja pitovoiman varmistamiseksi. Lisäksi resursseja uusien työntekijöiden hyvään perehdytykseen ja tarvittaessa perustaitojen opetukseen kaivattiin.

7. Muutos - mikä huolestuttaa osaamisen kehittämisen näkökulmasta

Osaavan, motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys huolestuttaa eniten. Tietoa kaivattaisiin konkreettisen toiminnan ja työtehtävien muutoksista, joita mm. eri toimintamallien yhtenäistäminen ja uudistus tuo tullessaan. Mutta muutos on myös mahdollisuus voi tuoda mukaan myös uutta ja osaamista vahvistavaa.

8. Millaiselle koulutukselle olisi tarvetta?

Jaksamista ja työhyvinvointia sekä esihenkilötyötä tukevaa koulutusta kaivattaisiin. Ammatillista lisä- että täydennyskoulutusta. Tiimiytymistä koko hvan kesken - kaikki mukaan! Oppisopimuskoulutusta pätevyitysmiskoulutusväylänä eri tutkintoihin. Sekä koulutusta, miten huomioida ikääntyneet työntekijät.

9. Koulutustarve alueellasi - toive ilman talousrajoitteita

Vuorovaikutus ja peruskäytöstavat työkaveria ja asiakasta kohtaan, positiivisia harjoitteita. Alaistaitokoulutusta sekä moniammatillisen työskentelyn kehittämistä. Yksiköille oma työhyvinvointivalmentaja ja positiivinen tsemppari. Ennakkoluulot pois -koulutus - kehitysmuonteinen ja eteenpäin katsova asenne <3