



**Etelä-Savon
hyvinvointialue**

Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelma 2023

Hyväksyjä

Pvm.



Sisällysluettelo

1	Yleistä	2
2	Etelä-Savon hyvinvointialue.....	4
2.1	Henkilöstövoimavarat	5
2.2	Koulutus- ja kehittämissuunnitelma osana hyvinvointialueen strategiaa	9
2.3	Henkilöstön työkyvyn tukeminen	10
2.4	Rekrytointi.....	12
3	Koulutus- ja kehittämissuunnitelma	13
3.1	Täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely	14
3.2	Täydennyskoulutuksen järjestäminen ja periaatteet	15
3.3	Täydennyskoulutus osana suunnitelmallista henkilöstön osaamisen kehittämistä	17
3.3.1	Pätevyyskoulutukset	18
3.3.2	Ammatillisen täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toiminta koulutuskorvauksen saamiseksi....	21
3.3.3	Täydennyskoulutuksen linjaukset	22
3.4	Oppisopimuskoulutus	25
3.5	Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus.....	26
3.6	Yksityisen ja kolmannen sektorin palveluntuottajien osallistuminen täydennyskoulutukseen	26
3.7	Koulutusten raportointi ja seuranta	26
4	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma.....	27
	Lähteet	29

LIITTEET

Liite 1. Sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskevat suositukset

Liite 2. Koulutussuunnitelmakysely 2023 päälliköille

Liite 3. Täydennyskoulutusohjeistus ja päivitettävät pätevyyskoulutukset

Liite 4. Ammatillisen täydennyskoulutuksen koulutuskorvaus

1 Yleistä

Koulutus- ja kehittämissuunnitelma on dokumentti, jonka sisältöä ohjaavat lait. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021) 4 a §:n mukaisesti kunnan ja hyvinvointialueen on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Siitä tulee käydä ilmi kunnan tai hyvinvointialueen koko huomioon ottaen ainakin:

1. henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteisten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä
2. periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä
5. edellä tarkoitettujen arvioiden, periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 B §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin
- 2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää
- 3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin
- 4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Lisäksi työnantajalla on myös selvitysvelvollisuus, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään kehittämistoimien ulkopuolelle jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Koulutus- ja kehittämissuunnitelman teko on jatkuva prosessi, se laaditaan kerran perusteellisemmin ja sen jälkeen sitä voidaan päivittää joko kerran vuodessa tai useammin, jos ilmenee tarvetta. Suunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Suunnitelman sisältö ja



laajuus voivat vaihdella yrityksen koon, toiminnan, henkilöstömäärän, koulutustarpeen ja -asteen, alan kehityksen, työvoiman saatavuuden sekä muiden tarpeiden mukaan.

Yhteistoimintalain (1333/2021) 9 §:n mukaan työnantajan on laadittava ja ylläpidettävä yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Suunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana työnantajan ja henkilöstön säännönmukaista vuoropuhelua, koskien henkilöstön rakennetta ja työvoiman käyttötapoja, henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa myös osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelma laaditaan yhteistoimintamenettelyssä ja se on osa hyvinvointialueen tulevaa henkilöstöstrategiaa. Se kokoaa palvelusuhteiden määriä ja niiden kehitystä koskevat tiedot sekä henkilöstöä koskevat keskeiset kehittämistoimenpiteet ja koulutusta koskevat linjaukset vuodelle 2023. Samalla se määrittelee täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen periaatteet ja toteutuksen. Nämä päivitetään vuosittain suunnitelman laadinnan yhteydessä. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota myös osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin.



Suunnitelman toteutumisen seuranta on osa suunnitelman vuosittaista käsittelyä. Seurannan avulla työnantajan ja työntekijöiden molemminpuolinen avoimuus ja luottamus lisääntyvät ja henkilöstöedustajat voivat seurata suunnitelmaan liittyvien asioiden oikeudenmukaista toteutumista. Tavoitteena on tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu eri ammattiryhmien ja yksilöiden välillä.

2 Etelä-Savon hyvinvointialue

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa aloittaa toiminnan 1.1.2023 alkaen. Se kokoaa alueen seitsemän eri organisaation palvelut, Etelä-Savon sosiaali- ja terveystoimen kuntayhtymä Essoten, Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä Sosterin, Vaalijalan kuntayhtymän, Etelä-Savon pelastuslaitoksen, Pieksämäen kaupungin sote-peruspalvelut sekä Rantasalmen ja Sulkavan kunnan ulkoistetut sote-peruspalvelut yhden yhteisen organisaation alle.

Hyvinvointialue järjestää alueen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut Enonkosken, Hirvensalmen, Juvan, Kangasniemen, Mikkelin, Mäntyharjun, Pertunmaan, Pieksämäen, Puumalan, Rantasalmen, Savonlinnan ja Sulkavan kunnissa. Tavoitteena on turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat palvelut eteläsavolaisille, parantaa palvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti.

Vaalijala palvelee erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä erilaisissa elämäntilanteissa ja tuottaa vaativimpia kuntoutus- ja tukipalveluja alueellisesti ja valtakunnallisesti. Vaalijala jatkaa erityisen tuen osaamis- ja tukikeskuksena valtakunnallisena palveluntarjoajana Pieksämäellä, jossa työskentelee noin 750 alan ammattilaista. Pelastustehtävät, onnettomuuksien ennaltaehkäisy ja väestönsuojelu kuuluvat pelastus- ja turvallisuuspalvelujen tehtäviin. Pelastuslaitoksen tehtävät muodostuvat kiireellisistä asiakkaan luokse vietävistä pelastustoimen ja ensihoidon palveluista. Onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn taas sisältyy erilaisia etäpalveluja, kuten viestintää, valvontaa, neuvontaa ja koulutusta.

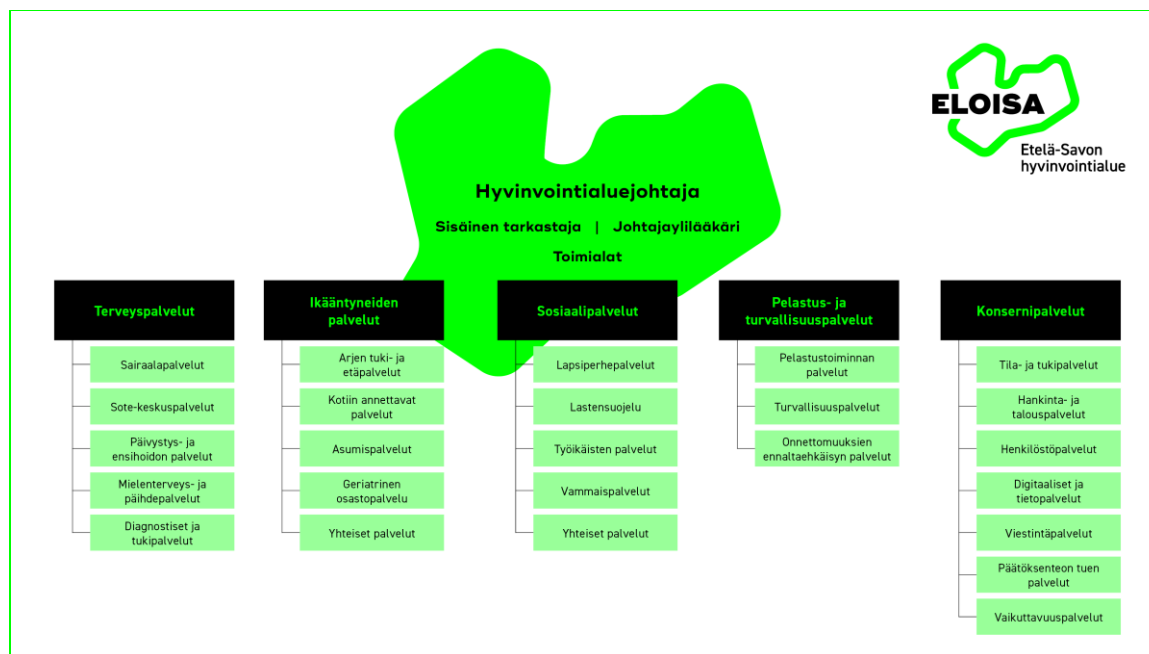
Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Kuvio 1. Etelä-Savon hyvinvointialueen organisaation rakenne.

Etelä-Savon hyvinvointialueen organisaatio (kuvi 1) rakentuu viidestä toimialasta: sosiaalipalvelut, ikäntyneiden palvelut, terveyspalvelut, pelastus- ja turvallisuuspalvelut sekä konsernipalvelut. Henkilöstöä työskentelee johtotehtävissä, että toimialojen alle sijoittuvilla omilla palvelualueillaan. Ylintä päätösvaltaa käyttää aluevaltuusto, joka vastaa hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta. Rahoitus perustuu aluksi pääosin valtion rahoitukseen.

Hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen täydennyskoulutusyksikkö sijoittuu henkilöstöpalveluihin konsernipalvelujen toimialalle ja tarjoaa palveluja läpileikaten kaikille toimialoille sekä yksityisille palveluntuottajille hajautetusti kolmipaikkaisena Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan alueilla. Koulutuskeskus Myötätuuli jatkaa henkilöstön täydennyskoulutuskeskuksena Vaalijalassa Pieksämäellä. Koulutusyksikön alueellinen jako mahdollistaa toiminnan lähellä henkilöstöä ja tiiviin yhteistyön myös alueen yksityisten palveluntuottajien ja koulutusorganisaatioiden kanssa. Toiminta-ajatus ”Myö yhdessä, Terveyttä ja turvaa Etelä-Savosta” kuvaa hyvinvointialueen olemassaolon tarkoitusta. Arvot yhdenvertaisuus, vaikuttavuus, asiakaslähtöisyys, rohkeus ja turvallisuus ohjaavat toimintaa kohti tavoiteltavaa tulevaisuuden tilaa parhaana työpaikkana, palvelujen suunnannäyttäjän ja haluttuna kumppanina. Hyvä henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöstä huolehtiminen ovat hyvinvointialueen keskeinen tavoite.

2.1 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö on Etelä-Savon hyvinvointialueen strateginen voimavara ja toiminnan keskeinen menestystekijä. Henkilöstö siirtyy uuteen organisaatioon 1.1.2023 alkaen pääosin alueen seitsemän sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä pelastuslaitoksen organisaatioista. Jonkin verran henkilöstöä siirtyy myös kaupunkien

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



ja kuntien palveluksesta. Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen liikkeenluovutuksen periaattein ja 31.12.2022 voimassa olevan palvelusuhteen mukaisesti.

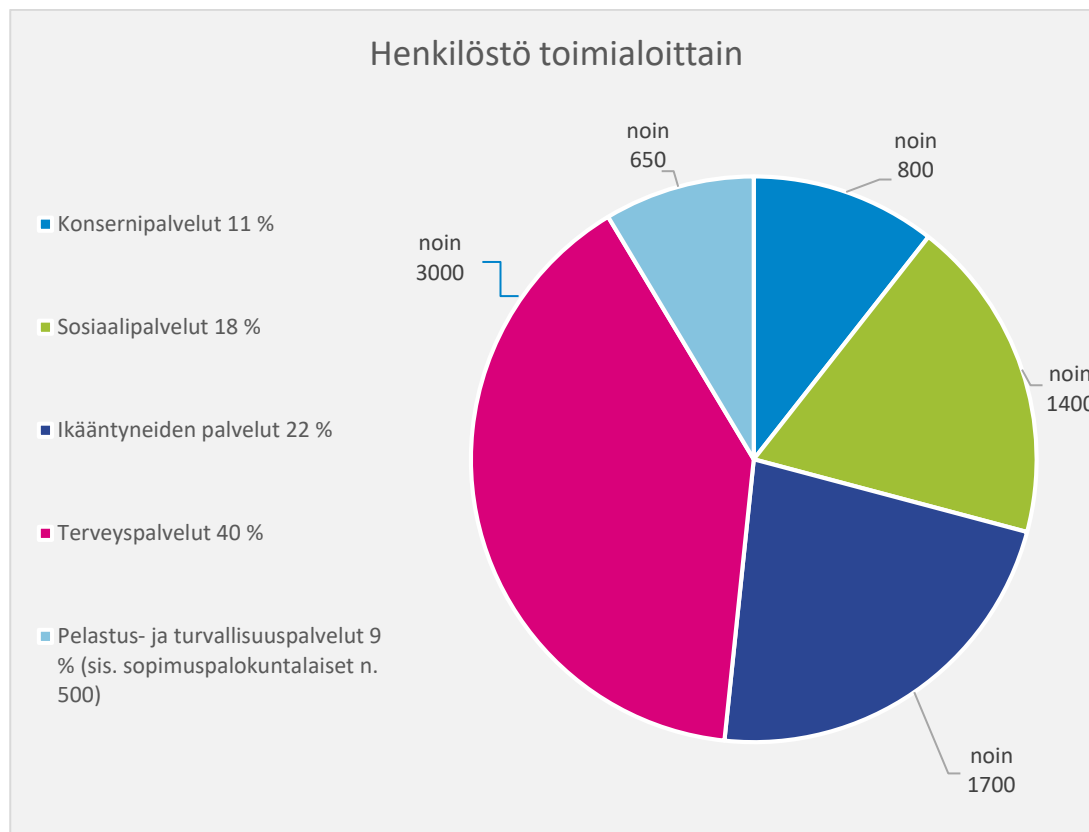
Taulukko 1. Etelä-Savon hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö 1.12.2021.

Organisaatio	Henkilöstö 1.12.2021
Essote	3745
Sosteri	1684
Vaalijala	1122
ESPL (sisältää sopimuspalokuntalaiset)	659
Pieksämäki	539
Rantasalmi (Terveystalo)	noin 100
Koulukuraattorit, psykologit, kuntouttava työtoiminta (Savonlinna, Rantasalmi, Sulkava, Kangasniemi)	50
Yhteensä	7899

Taulukko 2. Etelä-Savon hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö 17.11.2022.

Organisaatio	Henkilöstö 17.11.2022
Essote	3595
Sosteri	1534
Vaalijala	975
ESPL (sisältää sopimuspalokuntalaiset)	693
Pieksämäki	447
Rantasalmi (Terveystalo)	111
Koulukuraattorit, psykologit, kuntouttava työtoiminta (Savonlinna, Rantasalmi, Sulkava, Kangasniemi)	66
Yhteensä	7421

Yhteensä hyvinvointialueelle on ollut siirtymässä 1.12.2021 poikkileikkauspäivän tiedon mukaan noin 7900 ammattilaista (taulukko 1). Rantasalmen Terveystalolta oli ilmoitettu siirtyväksi hyvinvointialueelle noin 100 henkilöä. Nämä tiedot ovat tarkentuneet vuoden 2022 aikana. Uudet siirtyvän henkilöstön tiedot poikkileikkauspäivänä 17.11.2022 on yhteensä 7421 henkilöä (taulukko 2). Yksittäisten kunnilta siirtyvien työntekijöiden osalta voi vielä henkilöstön määrä hieman lisääntyä. Toiminnan aloittamisen johdosta uudempia ja tarkempia organisaatiokohtaisia lukuja ei ole tässä kohtaa vielä käytettävissä.



Kuvio 2. Etelä-Savon hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö toimialoittain.

Henkilöstö sijoittuu Etelä-Savon hyvinvointialueelle toimialoittain yllä olevan kuvion 2 mukaisesti. Terveyspalvelut on henkilöstömäärältään suurin, noin 40 % koko henkilöstöstä. Etelä-Savon pelastuslaitoksen ensihoidon henkilöstö siirtyy kokonaisuudessaan hyvinvointialueen terveyspalvelujen alaisuuteen. Pelastus- ja turvallisuuspalvelujen toimialan henkilöstön osuus on tällöin noin 9 % hyvinvointialueen henkilöstöstä. Määrään kuuluvat myös sopimuspalokuntalaiset, joita on yhteensä noin 500 työntekijää.

Siirtyvän henkilöstön palvelusuhdetietoja on tarkasteltu lähemmin 17.11.2022 läpileikkauspäivän tunnuslukujen mukaan. Hyvinvointialueen henkilöstöä kuuluu neljän eri virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Lääkärिसopimukseen kuuluvista eniten siirtyy terveyskeskuslääkäreitä, noin 80 henkilöä ja osastonylilääkäreitä, noin 50 henkilöä. Vuorotyötä tekeviä koko henkilöstöstä on noin 71 %. Eri ammattiryhmistä eniten siirtyy sairaanhoitajia (noin 21 %) ja toiseksi eniten lähihoitajia (noin 20 %). Esihenkilöitä siirtyy hieman alle 350. Yhteensä hyvinvointialueelle siirtyy henkilöstöä 380:lla eri nimikkeellä.

Hyvinvointialueella on ensisijaisesti vakinaisia palvelusuhteita. Vakinaisessa palvelusuhteessa oli poikkileikkauspäivänä 6500 henkilöä ja määräaikaisessa 921 henkilöä. Määräaikaisia palvelusuhteita käytetään vain silloin, kun siihen on lain edellyttämä peruste. Vakinaisten työsuhteiden määrä on lisääntynyt alueilla noin 6 % vuodesta 2021 suhteessa määräaikaisiin työsuhteisiin. Koska ammattitaitoisen henkilöstön saaminen on haasteellista, on määräaikaisia työntekijöitä pyritty vakinaistamaan alueilla aikaisempaa käytäntöä nopeammin. Tällä toiminnalla on pyritty turvaamaan ennakoivasti tarpeellinen henkilöstömäärä hyvinvointialueelle.

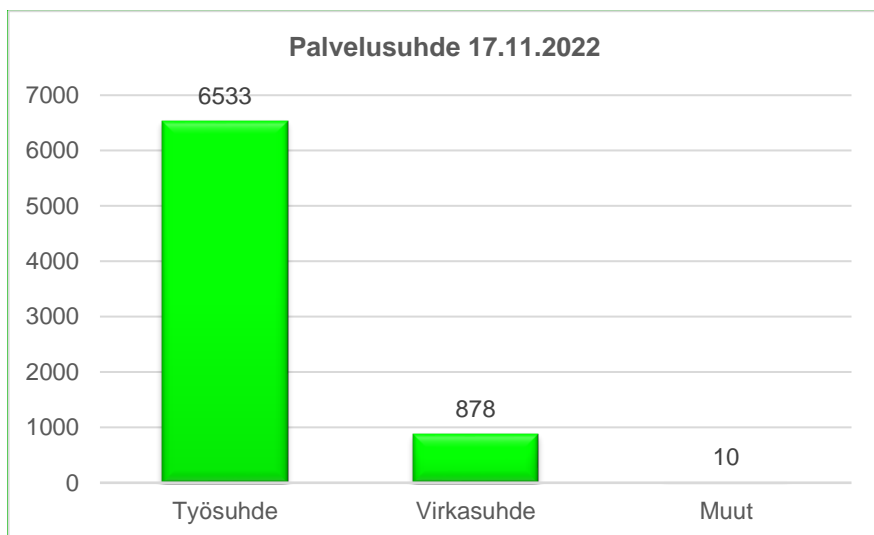
Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

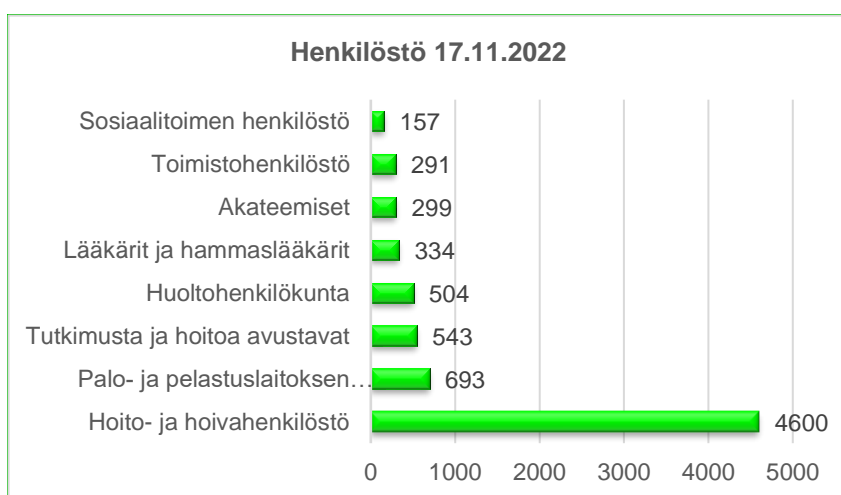
Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Kuvio 3. Henkilöstön palvelusuhdejakauma 17.11.2022.

Hyvinvointialueesta säädetyn lain (611/2021) 92 §:n mukaan hyvinvointialueen palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa hyvinvointialueeseen. Virkasuhdetta käytetään silloin, kun tehtävässä käytetään julkista valtaa tai erityislaki edellyttää virkasuhdetta. Viranhaltijoita on siten ylempään johtoon kuuluvien henkilöiden lisäksi muun muassa lääkärit, psykologit, sosiaalityöntekijät ja joidenkin erityispalvelujen palvelu- sekä asumisyksiköiden johtajat ja päälliköt. Hyvinvointialueella suurin osa henkilöstöä on työsuhteessa (kuvio 3). Virkasuhteisia on noin 12 %. Henkilöitä, jotka eivät ole virka- eivätkä työsuhteessa hyvinvointialueelle ovat toimeksiantosopimuksella olevia perhehoitajia tai palkkionsaajia, kuten ulkopuoliseen henkilökuntaan kuuluvia ostopalvelulääkäreitä.



Kuvio 4. Henkilöstö ammattiryhmittäin 17.11.2022.



Hoito- ja hoivahenkilöstö on määrältään suurin hyvinvointialueen ammattilaisten ryhmä (kuvio 4). Näistä 51 % on ammattikorkeakoulutason ja 49 % II asteen koulutuksen saaneita. Palo- ja pelastusalan henkilöstö sisältää myös sopimuspalokuntalaiset, joita on noin 500 henkilöä. Sosiaalitoimen henkilöstö on omana ammattiryhmänään pienin henkilöstöryhmä hyvinvointialueella.

Suomessa väestö ikääntyy ja tämä näkyy myös Etelä-Savon hyvinvointialueen ammattilaisten eläköitymisten lisääntymisenä tulevina vuosina. Kaikkia eläköitymisestä johtuvia avoimia vakansseja ei ole alueella täytetty, vaan toimintoja on tarkoitus sopeuttaa henkilöiden tehtävänkuvia ja -nimikkeitä muokkaamalla. Vuonna 2023 henkilöstömäärässä ei kuitenkaan oleteta tapahtuvan vielä oleellisia muutoksia, vaan näiden arvioidaan kohdentuvan lähinnä tuleviin seuraaviin vuosiin. Hyvinvointialueen henkilöstön ikärakenne- ja eläköityvien tietoja ei ole tässä vaiheessa saatavilla johtuen alueiden henkilöstöhallinnon eri tietojärjestelmistä. Myöskään tietoa osatyökykyisten osalta ei ole tällä hetkellä käytettävissä. Koulutus- ja kehittämissuunnitelmaa täydennetään näiltä osin, kun tiedot ovat saatavilla. Tietojen seuranta on tärkeää niin toimialoittain kuin ammattiryhmittäin, jotta voidaan ennakoida henkilöstön hyvinvointi, työvoiman riittävyys ja turvata palvelualueiden toiminta.

Toimenpiteillä pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto on suunnitelmassaan huomioinut niin osatyökykyisten kuin ikääntyvien työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen ja seurannan.

2.2 Koulutus- ja kehittämissuunnitelma osana hyvinvointialueen strategiaa

Yhteistoimintalain (1333/2021) tavoitteena on parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia, tarkoituksena edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Toiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelma pohjautuu hyvinvointialueen strategiaan, joka on laadittu vuosille 2023-2027 sekä asukkaiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin lisäämiseen. Vuosi 2023 on ensimmäinen hyvinvointialueen toimintavuosi, jolloin myös uusi yhteinen koulutus- ja kehittämissuunnitelma valmistuu. Koulutus- ja kehittämissuunnitelman painopistealueet linjaavat myös henkilöstöltä nousseita osaamisen kehittämisen alueita.

Koulutus- ja kehittämissuunnitelman painopistealueina ovat:

- johtamis- ja esimiestaitojen vahvistaminen ja tiedolla johtaminen
- henkilöstön osaamisen vahvistaminen
- turvallisuusjohtamisen kehittäminen
- henkilöstön työhyvinvointi
- henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman turvaaminen ja siihen liittyvät toimenpiteet.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalan tie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi

Lisäksi vuoden 2023 tavoitteisiin sisältyy työntekijöiden osallistuminen oman ja yhteisen työn kehittämiseen sekä pelastustoimen oman työturvallisuuden parantamiseen osana hyvinvointialueen toimintoja.

Hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelma laaditaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Suunnitelma toimii henkilöstösuunnittelun apuvälineenä työnantajalle ja sen kautta myös työntekijät saavat arvokasta tietoa ja pääsevät vaikuttamaan heitä koskeviin asioihin. Suunnitelman avulla varmistetaan, että hyvinvointialueella on suunniteltua toimintaa varten oikea määrä henkilöstöä oikeilla paikoilla ja oikealla osaamisella varustettuna.

Siirtyvällä henkilöstöllä on ollut mahdollisuus olla mukana hyvinvointialueen toiminnan kehittämisessä ja valmistelutyössä. Henkilöstöä on osallistettu ja henkilöstön henkilöstökokemusta, työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja johtamisen laatua tullaan seuraamaan muun muassa säännöllisesti toteutettavalla henkilöstökyselyllä. Kyselyn tulokset käydään läpi yksiköissä ja toimialoittain johtotiimeissä sekä koko organisaation tasolla johtoryhmässä. Tavoitteena on positiivinen kehitys kaikilla kyselyn osa-alueilla ja saavuttaa vähintään 60 % vastausprosentti.

Hyvinvointialueen palvelujen ja toiminnan valmistelua on tehty tiiviisti vuosien 2021 - 2022 aikana ja tämä on vaikuttanut osin henkilöstön työn sisältöön. Hyvinvointialueen toimintaan ja henkilöstöön vaikuttavia muutoksia ovat organisaatioiden yhdistymisen sekä toiminnan ja toimintamallien yhtenäistämisen lisäksi muun muassa hoitotakuun toteuttaminen, oppilas- ja opiskelijahuollon muutokset, kotihoidon kehittäminen, vammaispalvelulain muutokset sekä uusi henkilöstömitoitus. Uutena tehtävänä hyvinvointialueella on muun muassa koulukuraattorien ja -psykologien sekä kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen kunnilta hyvinvointialueen vastuulle. Työn ja palvelujen yhteensovittaminen jatkuu edelleen ja tulee näkymään myös vuoden 2023 puolella työntekijöiden työssä muun muassa kouluttautumisena uusiin käyttöön otettaviin järjestelmiin ja uusiin toimintakokonaisuuksiin siirtymisenä.

Keväällä 2022 alueen henkilöstölle tehtiin ensimmäinen hyvinvointikysely, jonka pohjalta kehittämiskohteiksi nousivat ajantasaisen viestinnän tärkeys, esihenkilötyö sekä henkilöstön osallistaminen ja vaikutusmahdollisuus muutoksessa. Palkitsemisjärjestelmiksi toivottiin henkilöstöetua sekä kattavat työterveyshuollon palvelut. Kyselyn tulokset on huomioitu ja henkilöstä kuultu tulevan hyvinvointialueen toiminnan suunnittelussa ja kehittämiskohteille on tehty toimintasuunnitelma.

Hyvinvointialueen ajantasaista muutosviestintää on lisätty ja laajat esihenkilöfoorumit ja -infot, joissa kerrotaan tulevista muutoksista ja käytänteistä, on aloitettu syksyllä -22. Henkilöstölle on käynnissä toimialakohtaiset infot, jotka ovat jatkumoa hyvinvointialueen henkilöstöwebinaareille. Infot jatkuvat ainakin hyvinvointialueen käynnistymiseen saakka ja erilaisia foorumeja on suunniteltu myös vuodenvaihteen jälkeiselle ajalle. Henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen valmistellaan henkilöstöetua ja muun muassa työaikapankin hyödyntämisen mahdollisuus jatkuu hyvinvointialueella. Henkilöstön hyvinvointi on ensiarvoisen tärkeää, joten työkyvyn ylläpitämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen alueella panostetaan vahvasti.

2.3 Henkilöstön työkyvyn tukeminen

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee sekä työnantajan, että työntekijän velvollisuuksia työturvallisuuden edistämiseksi. Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalan tie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Hyvinvointialueen työsuojelun toimintaohjelmasta johdetaan tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi, jotka otetaan huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja käsitellään yhdessä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työterveyshuollon palveluihin on panostettu ja ne tulevat olemaan kattavat. Henkilöstön työterveyshuollon palvelut tuottaa Pihlajalinna. Tavoitteena on laadukkaat ja kattavat palvelut. Henkilöstöllä on käytettävissä työterveystiimin palvelut (Mikkeli, Pieksämäki, Savonlinna) sekä sopimuksen mukaiset sairaanhoidon palvelut. Sopimus on voimassa määräaikaisena 31.12.2026 saakka, jonka jälkeen se jatkuu toistaiseksi voimassa olevan 6 kk molemminpuolisella irtisanomisajalla. Palveluun kuuluvat lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (KL 1) ja työterveyshuollon sairaanhoitopalvelut (KL2) sopimuksen mukaisesti rajattuna. Palvelu kattaa myös etäpalveluna tuotetut palvelut. Lisätoimipisteet tarjoavat palveluja rajoitetummin Sulkavalla, Rantasalmella, Juvalla, Puumalassa, Kangasniemellä, Hirvensalmella ja Mäntyharjulla.

Tavoitteena on henkilöstön työkyvyn ja -hyvinvoinnin, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisääminen ja sairauspoissaolojen väheneminen. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien johdosta poissaolon vähenemisen tavoitteena on kolmannen täyden sopimusvuoden loppuun mennessä (31.12.2025) vähintään viisi (5) prosenttia laskettuna toisen sopimusvuoden poissaolopäivien tasosta. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden sairauspoissaolo päivien vähenemisenä tavoitellaan vastaavasti kolmannen täyden sopimusvuoden loppuun mennessä (31.12.2025) vähintään kuusi (6) prosenttia laskettuna toisen sopimusvuoden poissaolopäivien tasosta. Näiden jälkeen tavoitteena on vähintään pitää nämä saavutetut tasot.

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto pitää sisällään suunnitelmalliset ja tarpeenmukaiset työpaikkaselvitykset ja työpaikkakäynnit sekä työterveystarkastukset (mm. alku- ja seurantatarkastukset sekä tarkastukset erityistä sairauden vaaraa aiheuttavissa töissä). Työkykyä ylläpitävän toiminnan osa-alueita ovat työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen. Lisäksi panostetaan osatyökykyisen työntekijän tukemiseen terveydentilan seurannan, työkyvyn tuen ja työterveysneuvottelujen avulla. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluu myös ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja ylläpitoon osallistuminen, perusrokotussuojan ylläpito sekä osallistuminen työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan eri osa-alueiden suunnitteluun ja toteuttamiseen yhdessä työnantajan, henkilöstön ja muiden yhteistyötahojen kanssa.

Työterveyshuoltoon sisältyvään sairaanhoito koostuu työterveyspainotteisesta yleislääkäritasoisesta palvelusta, johon kuuluvat työterveyslääkäriin, yleislääkäriin ja työterveyshoitajan vastaanottokäynnit. Sovitut pientoimenpiteet sekä diagnostiset tutkimukset, lausunnot sekä näiden tulosten tulkinta erillisen sopimusliitteen mukaisesti. Lisäksi sisältyy sopimuksen sallimassa laajuudessa myös pitkäaikaissairauksien tutkiminen ja diagnostiikka sekä hoito ja seuranta.

Työkykyä ylläpitävät palvelut pitävät sisällään työterveyspsykologin käynnit 1-3 kertaa / työntekijä / kalenterivuosi. Erityistilanteissa työkyvyn tukemiseksi enintään viisi (5) käyntikertaa / työntekijä / kalenterivuosi. Erikoislääkärikonsultaatiot KL1 sisältyvät ainoastaan nimetyn työterveyslääkäriin tarveharkinnalla ja läheteellä, kun konsultaatio julkisella johtaisi työkykyriskin konkretisoitumiseen tai kohtuuttoman pitkään sairauspoissaoloon. Sosiaalialan asiantuntijan (esim. työkykyvalmentaja/työkykykoordinaattori) tai ravitsemusterapeutin palvelut eivät sisälly sopimukseen. Kyseiset palvelut toteutetaan Etelä-Savon hyvinvointialueen omana toimintana.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalan tie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Hyvinvointialueen työhyvinvointiyksikön tiimissä toimii henkilöstön työkyvyn ylläpitämisen ja jaksamisen tukena työhyvinvointipäällikkö, työkykyasiantuntija, työkykykoordinaattori ja työkykyneuvoja. He toimivat rinnallakulkijoina kartoittaen työntekijän työkyvyn ja työn yhteensovittamisen mahdollistavia yksilöllisiä ratkaisuja (mm. osa-aikatyö, työnkierto, merkitykselliset työtehtävät yms). Toiminnan tavoitteena on erityisesti osatyökykyisten ja ikääntyneiden työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin lisääminen sekä voimavaraalähtöinen työskentely niin, että jokaiselle työntekijälle löytyy työkykyään vastaava työ.

2.4 Rekrytointi

Yhtenä painopistealueena hyvinvointialueella on henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman turvaaminen. Tämä edellyttää koko henkilöstöltä rekrytointi- ja perehdyttämisprosessin eri vaiheisiin sitoutumista ja esihenkilöille suunnattua koulutusta. Uuden työntekijän perehdytykseen panostetaan ja alueelle saadaan käyttöön yhteinen perehdytysohjelma Intro. Tämä mahdollistaa niin uuden työntekijän kuin uuteen yksikköön siirtyvän työntekijän reaaliaikaisen perehdytyksen. Lisäksi on tarkoitus jatkaa osin jo käytössä ollutta ja hyväksi todettua mentorointi-toimintamallia. Mentorointikoulutusten ja mentorointimallin avulla halutaan tukea etenkin nuorten työntekijöiden kiinnittymistä työyhteisöön jo opiskelun, että työsuhteen alkuvaiheessa.

Rekrytointihaasteet ovat etenkin sote- ja pelastuspuolella valtakunnalliset. Myös Etelä-Savon hyvinvointialueella tulee olemaan haasteellista saada riittävästi ammattitaitoista ja osaavaa henkilökuntaa. Tavoitteena on luoda veto- ja pitovoimatekijöitä, jotka houkuttelevat ja sitouttavat osaajat töihin. Veto- ja pitovoimatekijät tulevat muun muassa osaamisen, osaamisen johtamisen, henkilöstöetujen, palkitsemisen ja työhyvinvoinnin osa-alueilta.

Rekrytointihaasteiden selättämiseen on pohdittu monenlaisia keinoja ja tavoitteena on luoda alueelle yhtenäinen rekrytointi- ja osaamisen kehittämisen yksikkö, jotta palvelutarpeen kysyntään voitaisiin jatkossakin vastata. Lisäksi henkilökunnan riittävyyteen äkillisiin sairauspoissaoloihin panostetaan. Näiden haasteiden edessä Etelä-Savon hyvinvointialue ei ole yksin. Työ- ja elinkeinoministeriön maaliskuussa 2022 teettämässä ammattibarometrista (<https://www.ammattibarometri.fi/toimistovalinta.asp>) selviää, että valtakunnallisestikin pulaa on lääkäreiden, lähihoitajien sekä sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien lisäksi edelleen myös psykologeista, röntgenhoitajista, sosiaalityön asiantuntijoista sekä laitoshuoltajista.

Rekrytointijärjestelmänä alueella toimii Kuntarekry, jonka avulla toteutetaan sekä vakituisten ja määräaikaisten tehtävien rekrytointi, että lyhytaikaisten sijaisrekrytointi. Kansainvälisen työvoiman rekrytointia on toteutettu osin jo alueilla ja mahdollisuuksia KV-rekrytinnin lisäämiseksi on kartoitettu.

Etelä-Savon hyvinvointialueen työnantajakuvaa parhaana työpaikkana, palvelujen suunnannäyttäjän ja haluttuna kumppanina rakennetaan ja alueen vetovoimaisuuteen ja tunnettavuuteen työpaikkana panostetaan. Digitaalista markkinointia pidetään vahvasti yllä ja hyvinvointialue on laajalti mukana erilaisilla messuilla ja tapahtumissa. Lisäksi osaamisen kehittämistä vahvistetaan ja yhteistyötä yhteistyökumppaneiden, alueen oppilaitosten ja yliopistojen kanssa syvennetään entisestään. Henkilöstön osaamiseen ja työssä jaksamiseen kuuluvat suunnitelmallinen johtaminen, hyvä perehdytys, ajantasainen viestintä sekä täydennyskoulutus ja mahdollisuus muuhun ammatilliseen koulutukseen.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

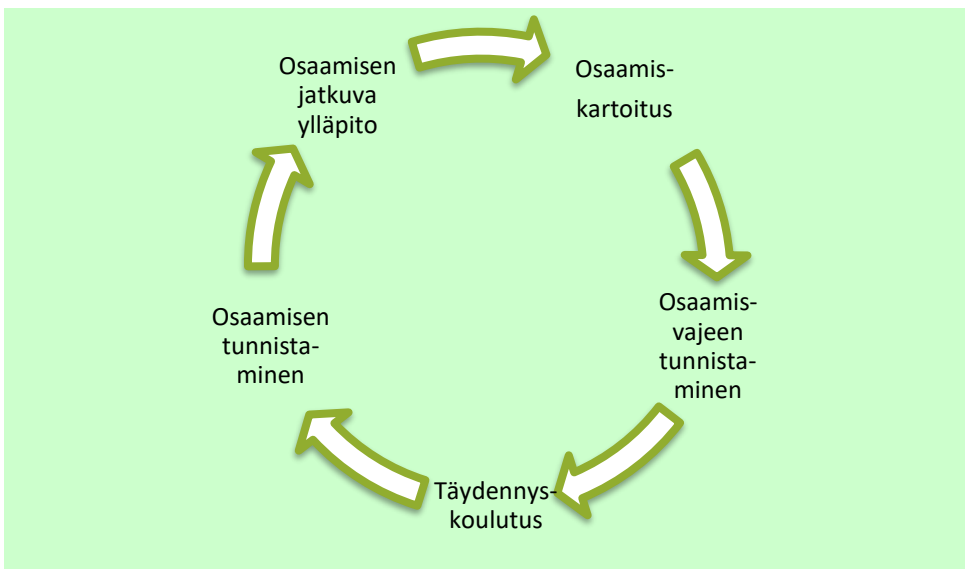
Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi

3 Koulutus- ja kehittämissuunnitelma

Koulutussuunnitelma tukee tavoitteellista osaamisen kehittämistä. Suunnitelman pohjautuu Etelä-Savon hyvinvointialueen strategiaan ja sen asukkaiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin lisäämiseen. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) määrittelee, että suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä, sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Koulutussuunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Hyvinvointialueen aloittaessa toiminnan 1.1.2023 alkaen, laaditaan koulutus- ja kehittämissuunnitelma nyt kevään 2023 osalta. Syksyn suunnitelma täydentyy alkuvuoden aikana. Koulutus- ja kehittämissuunnitelma julkistaa hyvinvointialueen täydennyskoulutuksen ja muun koulutuksen periaatteet ja toteutuksen. Nämä päivitetään vuosittain suunnitelman laadinnan yhteydessä. Suunnitelman kaksi keskeisintä osa-aluetta ovat arvio henkilöstön osaamisen tilasta ja osaamisen arvion pohjalta laadittu osaamisen kehittämisen suunnitelma. Etelä-Savon hyvinvointialueen henkilöstön kelpoisuusehdot määrittelevät vähimmäisosaamisen ja sen lisäksi henkilöstölle tarjotaan täydennyskoulutusta eri aihealueista sekä henkilökohtaisen, että yksikkökohtaisen tarpeen mukaisesti. Osaamisvaatimuksiin tapahtuvien muutoksien ennakointi huomioidaan koskien koko henkilöstöä.



Kuvio 5. Etelä-Savon hyvinvointialueen osaamisen vahvistaminen.

Hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen on jatkuva prosessi (kuviot 5). Koulutus- ja kehittämistarpeita kartoitetaan yksiköiden osaamisen kehittämisen kyselyillä, yksiköiden omissa työkokouksissa ja jokaisen työntekijän osalta henkilökohtaisten- tai ryhmäkehityskeskustelujen pohjalta. Koulutuksen painopistealueiden määrittämisen jälkeen laaditaan tarkemmat koulutuksen

toteuttamissuunnitelmat ammattiryhmittäin ja toiminnoittain. Henkilöstön ammatillisen osaamisen tilasta saadaan tarkempaa tietoa, kun koko henkilöstö saadaan yhteiseen osaamisen kehittämisen järjestelmään.

3.1 Täydenniskoulutuksen ja muun koulutuksen määrittely

Osaava ja sitoutunut henkilöstö on organisaation merkittävä pääoma ja resurssi. Työnantajan tulee huolehtia, että henkilöstö osallistuu peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta sekä ammatillisesta kehittymistarpeesta riippuen riittävästi heille järjestettyyn täydenniskoulutukseen. Täydenniskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista ja kytkeytyä kiinteästi sosiaali- ja terveystoimen toimintakäytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittämiseen sekä paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin strategisiin kehittämistavoitteisiin.

Täydenniskoulutuksella tarkoitetaan täydenniskoulutusasetuksen (1194/2003) mukaan suunnitelmallista koulutusta, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä viranhaltijan ja työntekijän ammattitaitoa ja osaamista, sekä tukea sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa. Täydenniskoulutusvelvoite edellyttää, että kunnat ja hyvinvointialueet huolehtivat henkilöstönsä riittävästä osallistumisesta sille vuosittain järjestettyyn täydenniskoulutukseen. Lakisääteinen velvoite koskee myös sosiaalihuollon täydenniskoulutuksen järjestämistä. Sosiaalihuollon täydenniskoulutusta koskevat suositukset liitteenä 1.

Lainsäädäntö ei määrittele koulutukselle ammattikohtaisia vähimmäismääriä, mutta valtioneuvoston terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamista koskevan periaatepäätöksen mukaan terveydenhuoltohenkilöstölle tulee järjestää täydenniskoulutusta peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvan muuttumisesta riippuen keskimäärin 3–10 päivää vuodessa (STM 2002). Tämä periaatepäätös on sisällytetty myös STM:n (2004) täydenniskoulutussuositukseen. Tämän mukaisesti hammaslääkärien tulee hammaslääkärijärjestöjen suosituksen mukaan kehittää ammatillista osaamistaan vähintään 8–9 koulutuspäivä vuodessa. Suuhygienistien ja hammashoitajien osalta lisä- ja täydenniskoulutuksen minimimääräksi suositellaan 6 palkallista työpäivää ja koulutuspäivät ovat kestoaltaan vähintään kuusi tuntia (Tehy ja STAL). Lisäksi tulee huomioida hyvinvointialueen henkilöstön erilliset päivitettävät pätevyyskoulutukset kuten muun muassa säteilytoimintaan osallistuvan henkilöstön erilliset säteilysuojelun täydenniskoulutukset. Pätevyyskoulutukset on määritelty tarkemmin liitteessä 3 Täydenniskoulutusohjeistus ja päivitettävät pätevyyskoulutukset.

Etelä-Savon hyvinvointialue tukee ammattitaitoa kehittävää ja ylläpitävää koulutusta. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksen lähtökohtana on 3-10 täydenniskoulutuspäivää vuodessa. Velvoite koskee sekä vakinaista että määräaikaista henkilöstöä ja kaikkia ammattiryhmiä. Hyvinvointialueella täydenniskoulutus on työaikaa ja työajaksi lasketaan koulutukseen käytetyt tunnit. Työntekijälle voidaan pääsääntöisesti myöntää enintään 10 päivää palkallista virka- tai työvapaata vuodessa ammatillista täydenniskoulutusta varten.

Lääkisopimuksen piirin kuuluvilla työntekijöillä noudatetaan sopimuksen määräyksiä keskeytyspäivien pituudesta sekä huomioidaan lääkäreiden paikallisen sopimuksen ehdot. Hyvinvointialueella jokaisella työntekijällä on velvollisuus huolehtia omasta osaamisestaan ja koulutuksesta tulee sopia aina edeltäväsi esihenkilön kanssa.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihe 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Etelä-Savon hyvinvointialueen täydennyskoulutusohjeistus määrittelee, että ammatillista täydennyskoulutusta ovat luennot, työpajat, koulutuspäiväpalautteet, paikalliset, alueelliset ja valtakunnalliset koulutuspäivät, opintokäynnit ja seminaarit. Täydennyskoulutusta ei ole työpaikka- ja osastokokoukset, tiedotustilaisuudet, meetingit, työnohjaus, perehdytys, työkierto ja muu kuin ammatillinen täydennyskoulutus. Työsuojelu- ja luottamusmieskoulutukset sekä hankerahoituksella järjestettävä koulutus ovat muuta koulutusta.

Hyvinvointialue voi hyväksyä omaehtoisesta koulutuksesta henkilön täydennyskoulutukseksi sen osan, jonka kustannuksiin työnantaja osallistuu tai antaa työntekijän käyttää työaika. Omaehtoiseen koulutukseen luetaan pääasiassa tutkintotavoitteiset, osatutkintotavoitteiset tai lyhemmät, ei-tutkintoon johtavat koulutukset, joihin hakeudutaan oma-aloitteisesti. Ammatti- ja erityisammattitutkinnot katsotaan yleensä myös osaksi omaehtoisia opintoja. Pääsääntönä on, että työntekijä vastaa itse omaehtoisesta koulutuksestaan kustannuksista. Työnantajan osallistuminen kustannuksiin on perusteltua silloin, jos omaehtoinen koulutus lisää työntekijän työssään tarvitsemia ammatillisia valmiuksia.

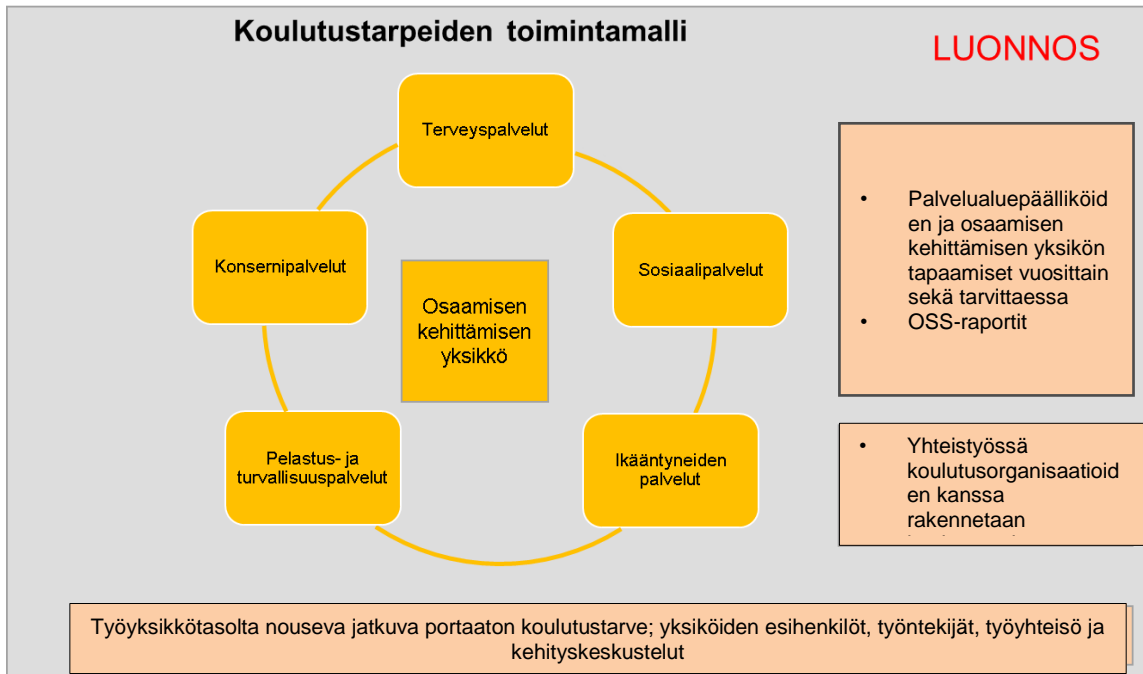
Oppisopimuskoulutukset ovat vetovoimaisia ja niissä työn ja opiskelun yhteensovittaminen on helpompaa sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Hyvinvointialue on linjannut, että oppisopimuskoulutuksen lähipäiviin voi käyttää tarvittaessa palkallisia täydennyskoulutuspäiviä (max. 10 päivää).

LOVe-lääkehoidon osaaminen verkossa osalta koulutusympäristön opiskeluun oikeuttavat lukuajat tullaan määrittelemään eri ammattiryhmien osalta toimialoittain. Työnantajan määräämän verkossa suoritettavien opintojen osalta yksi opintopiste (27 h) vastaa yhtä täydennyskoulutuspäivää. Koulutuspäivä luetaan työaikaan, joka esimiehen luvalla voidaan käyttää joko työpaikalla tai kotona. Kotona opiskeluun pätee samat ohjeet kuin etätyössä.

3.2 Täydennyskoulutuksen järjestäminen ja periaatteet

Hyvinvointialue järjestää kaikille ammattiryhmille suunnattua täydennyskoulutusta. Suunnitelma on ohjeellinen ja sitä toteutetaan vuosittain varatun määrärahan puitteissa. Täydennyskoulutuksen järjestämisvastuu on työnantajalla ja jokaisella viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua täydennyskoulutukseen ja siten ylläpitää ammattitaitoaan ja osaamistaan. Työyksiköiden esihenkilöt vastaavat siitä, että yksikössä on laadittu työyksikkökohtaiset Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelman kanssa linjassa olevat koulutussuunnitelmat.

Syventävään ja erikoisosaamiseen liittyvä koulutustarve nousee työyksikötasolta ja OSS osaamisen kehittämisen järjestelmästä nousevien koulutustarpeiden ja osaamisvajeen sekä henkilöstön kanssa vuosittain käytävien kehityskeskustelujen pohjalta. Vuosittaisissa täydennyskoulutuksen suunnittelutapaamisissa rakennetaan ja päivitetään täydennyskoulutuskarttaa henkilöstön osaamistarpeista. Täydennyskoulutuskartta toimii koulutusten suunnittelun pohjana.



Kuvio 6. Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutustarpeiden toimintamalli.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021,32 §) määrittelee, että sosiaali- ja terveydenhuollon osaamis- ja työvoimatarpeen arviointia ja ammatillisen osaamisen kehittämistä on tehtävä yhteistyössä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten kanssa sekä muiden koulutusviranomaisten, työhallinnon ja maakuntien liittojen kanssa. Hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen koulutustarjonta suunnitellaan yhteistyössä hyvinvointialueen koulutusorganisaatioiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutustarpeiden toimintamalli kuvataan kuviossa 6.

Koulutuskustannuksia varten varataan rahat talousarvion suunnitteluvaiheessa huomioiden tasapuolisesti kaikki ammattiryhmät. Kaikki koulutussuunnitelman mukaiset ja yhtäjaksoisesti vähintään tunnin mittaiset ammatilliset täydennyskoulutukset oikeuttavat koulutuskorvaukseen.

Hyvinvointialueen yksiköt laativat tarkemmalla tasolla kuvatut omat yksikkökohtaiset koulutussuunnitelmat, jotka linjaavat hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelmaa. Toiminnan kannalta työntekijöiden välttämättömät ja tarpeelliset koulutukset sekä pätevyyskoulutukset tulee kevään 2023 osalta suunnitelmassa huomioida, mutta näin uuden toiminnan alkaessa keskitytään nyt alkuvuodesta kuitenkin ensisijaisesti uusien järjestelmien käyttöönottokoulutuksiin ja pyritään turvaamaan näin siirtymävaiheen palvelutoiminta.

Tätä toiminnan yhteistä suuntaa ja kehittämistä ohjaa vuosille 2023 - 2025 laadittu Digistrategia. Digitaalisuus sekä henkilöstön ja johdon digikyvykyys ovat yhtenä hyvinvointialueen kulmakivenä, johon panostetaan. Kehittämisen tukena alueella toimivat oman työyksikkönsä digitukena ja muutoksen edesauttajina digitaitoihin koulutetut muutosagentit. He ovat mukana työpaikan arjessa laajentamassa työntekijöiden digiosaamista sekä edistämässä digipalvelujen ja digitietoisuuden levittämistä asiakkaille. Tarve työntekijän omien taitojen ja osaamisen kehittämiseen sekä asiakkaille ja potilaille suunnattuun digiohjaukseen nousi myös

hyvinvointialueen päälliköille suunnatussa koulustarvekyselyssä, jolla kartoitettiin yhteisistä koulutusalueiden tarpeita vuodelle 2023.

Koulustarvekyselyssä nousi alueilta vahva tarve vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittämiseksi niin työkaveria kuin asiakasta kohtaan. Myös keinoja moniammatillisen työn kehittämiseen ja yhtenäistämiseen kaivattiin. Tämä linjaa yhtenäistä hyvinvointialueiden valtakunnallista tavoitetta moniammatilliseen toimintaan ja palveluiden yhteensovittamiseen. Hyvä perehdytys, ammatillinen täydennys- ja lisäkoulutus sekä urakehityksen mahdollisuus ja työhyvinvointi koettiin veto- ja pitovoiman kannalta tärkeinä. Hyvinvointialueelle on tulossa sähköinen perehdytysohjelma Intro, jonne uuden työntekijän työyksikön ja perehdytysalueiden vastuuhenkilöt nimetään. Intro toimii niin uuden työntekijän perehdytyksen ja seurannan apuna kuin työkierrossa perehdytettäessä työntekijää täysin uuteen yksikköön tai tehtävään. Intro tarjoaa henkilöstölle myös omaehtoista- ja lähiopetusta sekä mentorointia.

Esihenkilötyötä tukevaa koulutusta, uutta ajattelua ja toimintamalleja erilaisiin työntekotapoihin (esimerkiksi etätyö) sekä mahdollisuus työkiertoon pidetään työhyvinvointia ja työkykyä edistävinä. Henkilöstön saataavuuden ja pitovoiman turvaaminen, työhyvinvointi, henkilöstön sekä johtamis- ja esihenkilötaitojen osaamisen vahvistaminen ovat myös osa hyvinvointialueen strategiaa ja hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelman painopistealueita. Hyvinvointialueen työhyvinvointisuunnitelma ([linkki](#)) on laadittu ja ohjeistuksia etätyön sekä työkierron osalta valmistellaan. Korvaavan työn selvittelyyn ja vaihtoehtoihin keinoihin osatyökykyisten työllistymiseen vastataan tiiviillä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Hybridikoulutusta toivotaan, mutta myös lähi- ja ryhmäkoulutusta toivotaan etenkin luentomuotoisen koulutuksen vaihtoehtona, jolloin jokainen toimija pääsee osallistumaan ja sitoutumaan näin yhteiseen toimintaan. Mentorointia kannatetaan perehdytyksen toteutuksessa. Muuten lähiopetus ja mentorointi nousevat lähes yhtä vahvoina kaikilla alueilla. IT- ja digikoulutuksiin toivotaan itsenäistä opiskelua mentoroinnin rinnalle. Etäopiskelu ei saanut juurikaan suurempaa kannatusta. Tarkemmin koulustarvekyselyn yhteenvetoon ja vastauksiin voi tutustua liitteessä 2.

3.3 Täydenniskoulutus osana suunnitelmallista henkilöstön osaamisen kehittämistä

Ammatillinen täydenniskoulutus tarkoittaa koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista ja laatua. Sen tavoitteena on lisätä henkilöstön mahdollisuuksia selviytyä muuttuvassa työelämässä asiantuntijuutta tukemalla ja kasvattamalla, sekä työhyvinvointia parantamalla. Pätevyys muodostuu työssä vaihteittain tiedon ja kokemuksen yhdistyessä todelliseksi osaamiseksi.

Hyvinvointialueen henkilöstölle tarjotaan vuosittain toimialakohtaista ammatillista täydenniskoulutusta. Henkilöstön täydenniskoulutuksessa otetaan huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. Täydenniskoulutukseen ja muuhun koulutukseen osallistumisesta päättää esihenkilö, joka huolehtii myös henkilöstön täydenniskoulutuksen tasapuolisesta toteuttamisesta. Täydenniskoulutusta tarjotaan myös yksityisille palveluntuottajille, joilta hyvinvointialue hankkii palveluja.

Painopiste hyvinvointialueella on etä- ja hybridikoulutuksiin sekä alueen omiin sisäisiin koulutuksiin. Koulutuksia tullaan tarjoamaan laajasti kattaen kaikki ammattiryhmät. Etäkoulutuksissa luennot toteutetaan

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi

joko Teams-koulutuksina tai webinaareina. Hybridikoulutuksissa teoriaosuus voidaan suorittaa etäopetuksena ja kliiniset taidot lähiopetuksena kuten esimerkiksi elvytyskoulutuksissa ja taitopajoissa. Alueen omat kouluttajat tulevat liikkumaan alueella koulutusten ja osaamisen mukaisesti kuten esimerkiksi avekki- ja kinestetikkakoulutuksissa. Kouluttajien liikkuminen sekä laaja etä- ja hybridikoulutustarjonta mahdollistavat näin osaamisen kehittämisen samanaikaisesti useammalle ja työntekijöiden laajemman osallistumisen koulutuksiin.

Yhteisiä hyvinvointialueen verkko-oppimisympäristöjä ollaan kartoittamassa. Tällä hetkellä osaamisen kehittämisen tueksi on vahvistunut Lääkehoidon osaaminen verkossa (LOVe) - koulutusympäristö, Awanicin Moodle-pohjainen verkko-oppimisalusta, sekä koko henkilöstön käyttöön tarkoitettu rajaton Eduhouse-koulutusympäristö. Myös Duodecimin Oppiportti-koulutukset ja webinaarit ovat alueen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten käytössä.

Alueen henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hyvinvointialue tekee vahvasti yhteistyötä myös ammatillisten oppilaitosten, korkeakoulujen, yliopistojen sekä yhteistyöalueen ja muiden hyvinvointialueiden kanssa. Koulutuksia suunnitellaan yhdessä ja tarjotaan laajalti koko hyvinvointialueen henkilöstölle. Tavoitteena on työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen, joka palvelee samalla sekä työntekijöiden että työnantajan tavoitteita.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen apuna alueella on käytössä yhteinen OSS Osaamisen kehittämisen järjestelmä. OSS keskittää osaamisen kehittämisen toiminnot yhteen paikkaan. Se tuottaa tietoa henkilöstön pätevyyksistä, taidoista ja täydennyskoulutustarpeesta, joita hyödynnetään tulevien koulutusten suunnittelussa. OSS järjestelmässä käydään myös henkilöstön tavoite- ja kehityskeskustelut. Hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kartoittamista on toteutettu jo osalla hyvinvointialueen toimipisteistä. Tätä työtä jatketaan. OSSin palautekyselyn avulla saadaan tietoa myös toteutettujen sisäisten koulutusten laadusta ja vaikuttavuudesta. Palautetta voidaan hyödyntää jatkossa uusia koulutuksia suunniteltaessa. Työntekijä, joka on osallistunut täydennyskoulutukseen, on velvollinen antamaan palautetta koulutuksestaan ja jakamaan osaamistaan omassa yksikössään tai tarvittaessa koko henkilökunnalle.

3.3.1 Pätevyyskoulutukset

Pätevyyteen liittyvien koulutuksien päivittämistä ohjaavat lait ja asetukset, sekä henkilöstön osaamisvajae. Pätevyyskoulutukset pyritään järjestämään ensisijaisesti hyvinvointialueen omina sisäisinä koulutuksina ja käyttämään alueen omia kouluttajia ja asiantuntijoita. Mutta myös yhteistyökumppaneiden ja muiden koulutusorganisaatioiden koulutusosaamista tullaan hyödyntämään. Päivitettäviä pätevyyskoulutuksia ovat esimerkiksi lääkehoitoon- ja turvallisuuteen liittyvissä sekä pelastusalan koulutuksissa.

Ensiapukoulutusta suositellaan noin 5 %:lle henkilöstöstä. Työnantaja on vastuussa henkilöstön sekä fyysisistä, että psyykkisistä työolosuhteista ja kunkin toimialan yksikön palvelualue ja työpiste määrittelevät riittävän ensiapukoulutuksen tason ja koulutetun henkilöstön tarpeen ja määrän. Etelä-Savon hyvinvointialueella on omat ensiapukouluttajat, jotka vastaavat alueen henkilöstön ensiapukoulutuksista. Vastuu oman yksikön riittävästä henkilöstön ensiapukoulutuksen tasosta on esihenkilöllä. Työhönoton yhteydessä selvitetään henkilön saama ensiapukoulutus esitetyn todistuksen perusteella. Yksiköiden nimetyt vastuhenkilöt vastaavat siitä, että ensiapuvälineet ja ohjeistukset ovat asianmukaiset.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihe 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Koko henkilöstöä koskevia pätevyyskoulutuksia ovat muun muassa Paloturvallisuus ja alkusammutuskoulutukset, jotka sisältävät alkusammutusharjoituksen, evakuoitiharjoituksen ja valmiuskoulutuksen. Nämä koulutukset järjestetään alueen omien kouluttajien turvin. Granite tietosuojan ja tietoturvan verkkokoulutuksessa suoritetaan kaksi kurssia vuosittain. Kokonaisuus koostuu neljästä kurssista, jotka jakautuvat kahdelle peräkkäiselle vuodelle. Suoritettavat kurssit vaihtuvat automaattisesti verkkokoulutusympäristössä. Säteilyturvallisuuskoulutuksesta säädetään laissa. Esihenkilön tulee huolehtia, että säteilytoimintaan osallistuva henkilöstö saa riittävästi ja säännöllisesti säteilysuojelua koskevaa täydennyskoulutusta.


Lääkehoitoon liittyvät koulutukset ja luvat päivitetään säännöllisesti viiden vuoden välein erillisen ohjeen mukaan. Toimipisteissä, joissa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö toteuttaa lääkehoitoa, tulee henkilöstöllä olla lääkehoitoon liittyvät pätevydet ja luvat voimassa. Etelä-Savon hyvinvointialueen Lääkehoitosuunnitelmassa noudatetaan STM:n 12.2.2021 julkaistua "[Turvallinen lääkehoito - opas lääkehoitosuunnitelman laadintaan](#)" opasta ja määritellään lääkehoitoa toteuttavien ammattilaisten osaamisen varmistaminen. Lääkehoidon täydennyskoulutus (teoriaopinnot ja lääkelaskut) toteutetaan LOVE-lääkehoidon osaaminen verkossa -verkkokoulutuksena. Koulutusympäristönä toimii Awanicin Moodle-pohjainen verkko-oppimisympäristö. Lisäksi ammattilaisen tulee suorittaa oman ammattiryhmän pätevyyteen vaadittavat näytöt. Tarkemmat ammattiryhmäkohtaiset ohjeistukset [Etelä-Savon hyvinvointialueen Lääkehoitosuunnitelmassa](#).

Hyvinvointialueen laadun, asiakas- ja potilasturvallisuuden suunnitelmassa määritellään, että henkilökunnalla on käytettävissä Terveysportin ja Duodecimin Oppiportin opintokokonaisuudet, esimerkiksi potilasturvallisuuden perusteet, laiteturvallisuus, infektioiden torjunta (pakollinen kaikille terveydenhuollon ammattihenkilöille), turvallinen lääkehoito, vaaratapahtumien raportointi ja korjaavat toimet sekä vakavat vaaratapahtumat ja juurisyyanalyysi. Yksiköiden esihenkilöt vastaavat henkilökuntansa verkkokurssien suorittamisesta. Etelä-Savon hyvinvointialueella jokainen työntekijä suorittaa joko potilasturvallisuutta taidolla, asiakasturvallisuutta taidolla tai potilasturvallisuutta taidolla tukipalvelut -verkkokoulutuksen, jotka tarjoavat perustiedot ja käytännön toimintatapoja potilasturvallisuuden edistämiseen. Kuviossa 7 on nostettu joitakin esimerkkejä hyvinvointialueen suoritettavista verkkokoulutuksista.


Hyvinvointialueella koulutetaan henkilöstöä systemaattisesti myös työyksikön vaatimusten mukaisesti uhka- ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Tarkoituksen on pitkällä aikajänteellä ja säännöllisellä koulutuksella nostaa henkilökunnan valmiuksia kohdata työturvallisesti asiakas- ja potilasväkivaltaa työssään.





Asiakas- ja potilasturvallisuuteen liittyviä koulutuksia


 **Potilasturvaportti**
Potilasturvallisuutta taidolla-verkkokoulutus 3 vuoden välein, sekä monta muuta käytävää koulutusta mm.


- ISBAR-menetelmä turvalliseen tiedonkuuluun
- Laiteturvallisuus
- Potilaan tunnistaminen
- Potilas- ja asiakasturvallisuusriskien hallinta
- Vaaratapahtumien raportointi - Haipro
- Vakavien vaaratapahtumien käsittely
- Potilasturvallisuutta taidolla; kotihoidon potilasturvallisuuskoulutus

 **Tietosuojan ja tietoturvan verkkokoulutus**
 Suoritetaan joka vuosi, vaihtuvat osiot

 **LOVe – lääkehoidon osaaminen verkossa -koulutus Moodlessa**
 Suoritetaan viiden vuoden välein

 **Terveysportti, Duodecim: Oppiportin koulutukset**
 Laaja valikoima verkkokoulutuksia


 Lääkinnön tietokannat
 Sairaanhoidon tietokannat
 Työterveys ja kuntoutus
 Hammaslääketiede
 Akuuttihoito ja anestesia
 Pitkäaikaisinsinoidut
 Oppiportti

→→ 

Kuvio 7. Esimerkkejä hyvinvointialueen suoritettavista verkkokoulutuksista.

Hyvinvointialueen eri ammattiryhmien päivitettävät pätevyyskoulutukset tarkentuvat toiminnan alkaessa ja puuttuvat pätevyyskoulutukset työntekijä suorittaa oman koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutusten toteutumisesta vastaa esihenkilö. Henkilöstön pätevyyskoulutusten tilanne hyvinvointialueelle siirryttäessä tullaan päivittämään OSS Osaamisen kehittämisen ohjelmaan.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



3.3.2 Ammatillisen täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toiminta koulutuskorvauksen saamiseksi

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013).

Laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mukaan koulutusta suositellaan keskimäärin 3-10 täydennyskoulutuspäivää vuodessa työntekijää kohden. Velvoite koskee sekä vakinaista että määräaikaista henkilöstöä ja kaikkia ammattiryhmiä. Tarve voi kuitenkin vaihdella vuosittain mm. työyhteisön toimintojen muutoksen myötä. Etelä-Savon hyvinvointialue on linjannut, että työntekijälle voidaan pääsääntöisesti myöntää enintään 10 päivää palkallista virka- tai työvapaata vuodessa ammatillista täydennyskoulutusta varten.

Koulutuskorvausta (TVR-korvaus) työnantaja voi saada enimmillään kolme (3) päivää vuodessa työntekijää kohden. Koulutuskorvaukseen työnantajalla on oikeus koulutuksesta, joka perustuu taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain ([1136/2013](#)) 3 §:ssä tarkoitettuun suunnitelmaan ja

- 1) joka kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
- 2) jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa;
- 3) johon osallistuvan työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ([916/2012](#)) 7 luvun 1 §:n mukaista palkkatukea.

Sosiaali- ja terveysministeriö edellyttää, että sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköt seuraavat täydennyskoulutuksen toteutumista, täydennyskoulutukseen osallistumista ja siitä aiheutuvia kustannuksia. Hyvinvointialueen täydennyskoulutuksen arviointiin kuuluvat osaamisen, toimintakäytänteiden ja vaikuttavuuden läpikäynti. Esihenkilö ja työyhteisö yhdessä arvioivat, miten koulutus on vaikuttanut tavoitteiden saavuttamiseen ja miten koulutuksen tiedot, taidot ja kehittämisideat jalkautetaan työyksikköön. Arviointimenetelminä käytetään koulutuspalautteita, kehittämistehtäviä ja tavoitekeskusteluja sekä yksikön itsearviointia. Yksikössä sovitaan kunkin työyksikön kehittämistä tukevista palautekäytännöistä.

Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Hyvinvointialue laatii kirjallisen selvityksen kunkin työntekijän osalta koulutuskorvauksen laskentaperusteista ja sen saamisedellytysten täyttymisestä. Koko henkilöstön kattava koulutussuunnitelma ei riitä, vaan suunnitelman toteutumista seurataan työntekijäkohtaisesti korvauksen saamiseksi. Suunnitelmassa huomioitavat koulutukset voivat olla ulkopuolisen järjestämää tai hyvinvointialueen sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista tai osa- tai kokopäiväistä. Korvausta voidaan hakea Työllisyysrahastolta (TVR) vakuutusvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä. Raportit koulutuskorvauksen hakemiseen saadaan OSS osaamisen kehittämisen järjestelmästä. Kts. liite 4. Ammatillisen täydennyskoulutuksen koulutuskorvaus.

3.3.3 Täydennyskoulutuksen linjaukset

Etelä-Savon hyvinvointialueen täydennyskoulutus perustuu hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan sekä työyksikkökohtaisiin koulutussuunnitelmiin. Koulutuspanostus tulee kohdentaa sellaiseen koulutukseen, joka tukee ja edesauttaa hyvinvointialueen strategiaa ja asetettujen tavoitteiden toteutusta. Koulutuslaji määrittelee, onko koulutus työnantajan määräämää ammatillista koulutusta, työsuojelu-, luottamusmies- vai yhteistoimintakoulutusta. Muuta koulutusta ovat esimerkiksi uusien järjestelmien käyttöönottoon liittyvät perhdytyskoulutukset.

Hyvinvointialueen koulutuskokonaisuudet on jaettu koulutusten seurannan ja raportoinnin selkeyttämiseksi aihealueittain (taulukko 4). Koulutuskokonaisuudet linjaavat hyvinvointialueen Personec ESSin osaamisen kehittämisen (OSS) koulutusalueita.

Aihealue	Tarkennus 1	Tavoite
Ensiapu ja elvytys	Aikuisen peruselvytys	Ensiapu- ja elvytystaitojen vahvistaminen ja päivittäminen.
	Aikuisen hoitoelvytys	
	Ensiapukoulutus räätälöity	
	Lapsen peruselvytys	
	Lapsen hoitoelvytys	
	SPR Hätäensiapukurssi 4 t®	
	SPR Hätäensiapukurssi 8 t®	
	SPR Ensiapukurssi EA 1® (16 t)	
	SPR Ensiapukurssi EA 2® (8 t)	
Hoitotyö ja terveydenhoito		Erilaisten asiakkuuksien kohtaaminen, tehtävän edellyttämien tietojen ja taitojen sekä toimintakäytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittäminen, ammatillinen kehittyminen ja verkostoituminen
Johtaminen, esihenkilötyö ja kehittäminen		Esihenkilötyön ja asiantuntijuuden vahvistaminen ja kehittäminen
Laitekoulutukset		
Lakikoulutukset		
Lääkehoito		

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi

Lääkäri työ		
Palo- ja pelastustyö		
Sosiaali-, vammaistyö ja asiakkuus	Autismi	Erialaisten asiakkuuksien kohtaaminen, tehtävän edellyttämien tietojen ja taitojen sekä toimintakäytäntöjen ja palvelujärjestelmien kehittäminen, ammatillinen kehittyminen ja verkostoituminen
	Neuropsykiatria	
	Sosiaalityö	
	Vammaisuus	
Tietojärjestelmät, kirjaaminen ja digitaalisuus	Digitaalisuus	
	Sosiaalityön kirjaaminen	
	Terveystieteiden kirjaaminen	
	Tietojärjestelmät	
Työturvallisuus ja –hyvinvointi	Alkusammutus	Turvallisuusosaamisen vahvistaminen, verkostoituminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen
	AVEKKI	
	Ergonomia ja kinestiiikka	
	Potilasturvallisuus	
	Säteilysuojelukoulutus	
Viestintä, kommunikaatio ja vuorovaikutus		
Muu koulutus		Tehtävän edellyttämä tietojen ja taitojen kehittäminen sekä perehdytys (esim. uusiin järjestelmiin perehtyminen).

Taulukko 4. Etelä-Savon hyvinvointialueen koulutuskokonaisuudet 2023.

3.3.3.1 Koulutukseen hakeutuminen

Koulutukseen haetaan oman koulutussuunnitelman mukaisesti. Koulutussuunnitelma tehdään / tarkastetaan vuosittain kehitys / tavoitekeskustelun yhteydessä oman esihenkilön kanssa. Työntekijän tulee keskustella koulutukseen osallistumisesta aina ensin oman lähiesihenkilön kanssa. Koulutukseen haetaan ja anotaan OSSin kautta. Esihenkilö vastaa siitä, että onko koulutukseen osallistuminen koulutussuunnitelman mukainen ja onko koulutus työnantajan määräämää ammatillista täydennyskoulutusta. Esihenkilö hyväksyy tai hylkää koulutushakemuksen. Koulutuslomake tulee olla esihenkilön hyväksymä hyvissä ajoin ennen koulutuksen alkamista ja koulutuksen ohjelma tulee pääsääntöisesti olla hakemuksen liitteenä.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



3.3.3.2 Koulutuksen lukeminen työaikaan

Koulutussuunnitelmaan sisältyvään ja työnantajan määräämään koulutukseen osallistuminen on työaikaan rinnastettavaa aikaa, jollei muuta ole sovittu. Työajaksi katsotaan vain koulutuksen kesto-aika, ei matkaan käytettyä aikaa. Jos koko päivän kestänyt koulutus ylittää päivittäisen säännöllisen työajan, ei tämä oikeuta lisätyö-, ylityö- tai muihin korvauksiin.

3.3.3.3 Verkkokoulutusten korvaaminen

Ammatillinen täydennyskoulutus, joka suoritetaan verkossa, tulee olla työnantajan määräämä ja hyväksymä koulutus. Koulutuspäivä luetaan tuolloin työaikaan, joka esihenkilön luvalla voidaan käyttää joko työpaikalla tai kotona. Yksi opintopiste (noin 27 h) oikeuttaa yhteen täydennyskoulutuspäivään.

3.3.3.4 Koulutuksen kustannukset

Työnantaja vastaa pääsääntöisesti koulutussuunnitelmaan sisältyvän ja työnantajan määräämän ammatillisen täydennyskoulutuksen kustannuksista. Koulutukseen käytetty aika luetaan tällöin työajaksi ja matkakustannukset korvataan työehtosopimuksen mukaan halvinta kulkuneuvoa käyttäen. Matkaliput ja majoituksen osallistuja varaa itse. Koulutusta edeltävä yöpyminen korvataan vain poikkeustapauksissa perustellusta syystä. Matkalasku tehdään M2-sovellukseen ja tarvittavat liitteet skannataan/toimitetaan tarvittaessa. Perustellut matkat ulkomaisiin koulutuksiin ja konferensseihin korvataan työehtosopimuksen mukaan. Näistä neuvotellaan tapauskohtaisesti.

Koulutuskustannuksia varten varataan rahat talousarvion suunnitteluvaiheessa huomioiden tasapuolisesti kaikki ammattiryhmät. Hyvinvointialueen omat sisäiset koulutukset ovat henkilöstölle ilmaisia. Yhteistoimintaluon (YTA) maksulliset koulutukset ja muut ulkoiset esihenkilön hyväksymät ammatilliset täydennyskoulutukset maksetaan yksiköille kohdennetuista koulutusmäärärahoista.

3.3.3.5 Omaehtoisen koulutuksen hyväksyminen täydennyskoulutukseksi

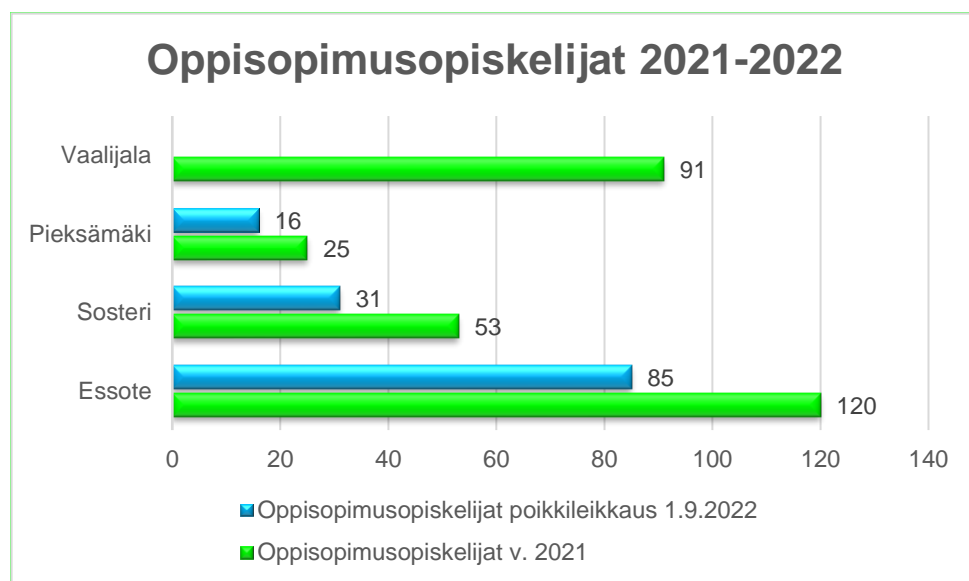
Esihenkilö voi hyväksyä omaehtoisesta koulutuksesta henkilön täydennyskoulutukseksi sen osan, jonka kustannuksiin työnantaja osallistuu tai antaa työntekijän käyttää työaika. Omaehtoiseen koulutukseen luetaan pääasiassa tutkintotavoitteiset, osatutkintotavoitteiset tai lyhemmat, ei -tutkintoon johtavat koulutukset, joihin hakeudutaan oma-aloitteisesti. Ammatti- ja erityisammattitutkinnot katsotaan yleensä myös osaksi omaehtoisia opintoja.

Pääsääntönä on, että työntekijä vastaa itse omaehtoisen koulutuksensa kustannuksista. Työnantajan osallistuminen kustannuksiin on perusteltua silloin, jos omaehtoinen koulutus lisää työntekijän työssään

tarvitsemia ammatillisia valmiuksia. Hyvinvointialue on linjannut, että esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen lähipäiviin voi käyttää tarvittaessa palkallisia täydennyskoulutuspäiviä (maks. 10 päivää).

3.4 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimusopiskelijoita on runsaasti lähes koko hyvinvointialueella. Suurin osa oppisopimusopiskelijoista (%) opiskelee lähihoitajaksi. Suuri määrä myös muiden ammattialojen edustajia koulutetaan oppisopimuksella, kuten osastonsihteeri-, laitoshuoltaja-, hoitoapulainen- hammashoitaja- sekä lääketyöntekijäopiskelijoita. Osaavan henkilöstön saamiseksi järjestetään oppisopimuskoulutuksia yhteistyössä alueen ammattiopistojen kanssa myös tulevana vuosina.



Kuvio 7. Oppisopimusopiskelijat alueilla vuosina 2021-2022.

Oppisopimusopiskelijoita on poikkileikkauspäivänä 31.12.2021 ollut (Essote, Sosteri, Pieksämäki ja Vaalijala) yhteensä 289 opiskelijaa (Kuvio 7). Vuoden 2022 poikkileikkauspäivän mukaan on kolmen organisaation osalta oppisopimusopiskelijoiden määrä laskenut. Vuoden 2022 Vaalijalan vertailutietoa ei ole tässä vaiheessa saatavilla. Oppisopimuskoulutukset on kuitenkin todettu vetovoimaiseksi, sillä niissä työn ja opiskelun yhteensovittaminen on helpompaa sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Kasvavaan työvoimatarpeeseen lähihoitajia on koulutettu isompina ryhminä jo muutaman vuoden ajan alueilla. Myös laitoshuoltajan oppisopimuskoulutusta vastaavanlaisena opiskelijaryhmänä ollaan aloittelemassa. Mallin laajentamista vielä laajemmin, huomioiden kaikki ammattiryhmät hyvinvointialueella, tullaan jatkossa huomioimaan alueiden oppilaitosten yhteistyötapaamisissa.



Uusia toimintamalleja ja urapolkuja työvoiman saatavuuteen ja pitovoimaan on kehitelty hankkeissa ja yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa. Uutena koulutusmuotona alueella on aloitettu syksyllä 2022 työelämän kanssa yhteistyössä lähihoitajasta sairaanhoitajaksi polkuopinnot ammattikorkeakoulussa. Opintoja on mahdollisuus jatkaa halutessaan ammattitutkintoon saakka. Opiskelijoita on mukana koulutuksessa laajalti koko hyvinvointialueelta.

3.5 Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus

Ammattiyhdistysten luottamus- ja varaluottamushenkilöllä on mahdollisuuksien mukaan oikeus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä lisää hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt hyväksyvät vuosittain niistä ammattiyhdistyskoulutuksista, jotka työnantajan tulee hyväksyä koulutussuunnitelmaan. Luottamusmieskoulutuksiin haetaan OSS Osaamisen hallinnan kautta.

Työsuojelukoulutuksesta ei saa aiheutua työsuojeluvaltuutetulle ja varavaltuutetuille kustannuksia. Kouluttamisen on tapahduttava työaikana ja koulutustoiminnan suunnitelmallisuus tulee voida varmistaa esimerkiksi valmistelemalla yhteisesti asiaa koskeva suunnitelma. Työsuojeluvaltuutetun tehtävähoidon aikana on huolehdittava työsuojeluvaltuutetun varsinaisen työnsä ammattitaidon ylläpitämisestä vastaavalla tavalla kuin muun henkilöstön kohdalla tapahtuu. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006 § 33-34.) Työsuojelukoulutukseen haetaan OSS Osaamisen hallinnan kautta, mutta päätöksen/hyväksymisen koulutukseen osallistumisesta tekee työsuojelupäällikkö.

3.6 Yksityisen ja kolmannen sektorin palveluntuottajien osallistuminen täydennyskoulutukseen

Hyvinvointialueen tulee seurata sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja, ammatillista kehittymistä ja huolehtia siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021 § 59.)

Hyvinvointialue tarjoaa myös yksityisen ja kolmannen sektorin palveluntuottajille mahdollisuutta osallistua järjestämiinsä täydennyskoulutuksiin. Tällöin kukin toimija vastaa henkilöstönsä täydennyskoulutuksesta aiheutuvista kustannuksista.

3.7 Koulutusten raportointi ja seuranta

OSS osaamisen kehittämisen ohjelma tuottaa erilaisia raportointitietoja henkilöstöhallinnon osaamisen kehittämisen tueksi. OSS-raportteja hyödynnetään osaamisvajeen ja koulutustarpeiden kartoittamiseen.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihe 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



Koulutustarpeista saadaan tiedot niin yksilö, yksikkö, palvelualue kuin organisaation tasolla. Työttömyysrahaston korvusten (TVR) anomiseen saadaan raportit suoraan OSS-järjestelmän kautta.

Henkilöstön käymät sekä sisäiset, että ulkoiset koulutukset kirjautuvat OSS-järjestelmän koulutusrekisteriin ja ovat todennettavissa sitä kautta. Esihenkilö pystyy hakemaan ohjelmasta yksittäisen työntekijän kaikki koulutukset, niihin käytetyn ajan sekä koulutusten hinnan. OSS-ohjelman pääkäyttäjä saa ajettua raportin koko henkilöstön käymistä koulutuksista.

Taidot osiosta saadaan tietoja henkilöstön erityisosaamisista, joita voidaan hyödyntää koko organisaation osaamisen kehittämisessä. Raporteilta voidaan hakea myös työntekijän tai esihenkilön määrittelemiä puuttuvat taidot osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjaksi. Kun henkilöstön pätevyudet on viety OSS-järjestelmään, voi esihenkilö seurata raporteilta henkilöstönsä pätevyysien voimassaoloa. Kun pätevyys on umpeutumassa, antaa ohjelma herätteen kolme kuukautta ennen pätevyysnumpeutumista työntekijälle itselleen, että esihenkilölle.

Henkilöstöhallinto, koulutusyksikkö, johtoryhmä ja esihenkilöt seuraavat koulutus- ja kehittämissuunnitelman toteutumista. Suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa ja hyvinvointialueen koulutus- ja kehittämissuunnitelman toteutuminen raportoidaan seuraavan vuoden suunnitelmassa.

4 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia uudistettiin merkittävästi vuonna 2014. Velvoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekoon koskevat työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. (Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta, 1347/2014).

Laki määrittelee yhdenvertaisuuden menettelytavat työhönotossa, työtehtävien jaossa, koulutukseen pääsyn päätöksenteossa, työsuhteisiin ja palkkaan liittyvässä päätöksenteossa sekä työyhteisön kehittämistoimenpiteissä tai työsuhteisiin ja työntekoon liittyvien velvollisuuksien määrittelyssä.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti sekä suunnitelmallisesti. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu lisää henkilöstön työhyvinvointia ja motivaatiota. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia niin, että avoimiin työtehtäviin hakisi molempia sukupuolia, edistää tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja luoda mahdollisuudet edetä työuralla, sekä edistää tasa-arvoista palkkausta ja työehtoja. Koulutuksen pääsyyn ei saa olla estettä sukupuolen vuoksi, sosiaalituloissa tulee huomioida molemmat sukupuolet ja toimia ennakoivasti siten, että estetään sukupuoleen perustuva syrjintä. Työnantajan velvollisuus on ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Työpaikalla tulee olla ohjeet seksuaalisen häirinnän varalta ja työnantaja on velvollinen ehkäisemään seksuaalista ja sukupuolista häirintää ja syrjintää. (Tasa-arvoaltuutettu 2018.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6a §):

- Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihe 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi



- Käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.
- Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Etelä-Savon hyvinvointialueelle laaditaan erillinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma, johon pääsee tutustumaan [\(Linkki\)](#)

Koulutus- ja kehittämissuunnitelman ohjeistusten ja linjausten tarkistamista, päivittämistä ja valmistelua tullaan jatkamaan edelleen vuoden 2023 aikana.



Lähteet

1. Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (564/1994)
2. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakoitifoorumien ennakoitituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Raportit ja selvitykset 2020:6. Opetushallitus
3. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/11.8.2017)
4. Laki koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)
5. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/8.8.1986), 6 § (232/15.4.2005), 6 a § (1329/30.12.2014) <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
6. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (817/2015)
7. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021)
8. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/2013113>
9. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta (1343/2021)
10. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994/2003)
11. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (631/2021)
12. Laki työsopimuslain 7 ja 13 luvun muuttamisesta (1467/2016)
13. Laki työsuojelelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelelyhteistoiminnasta (44/20.1.2006) 33 § <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O2L5P33>
14. Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta (1347/2014)
15. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ionisoivasta säteilystä (1044/2018)
16. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (1194/2003)
17. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutuksesta (30.12.2014/1301) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
18. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutussuosituksista, Opas kunnille ja kuntayhtymille, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6, Anu Kallio, Pirjo Sarvimäki (toim.)
19. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutuksesta (710/1982) lisätty täydennyskoulutusta koskevan (50/2005) 53 §:n muutos (www.finlex.fi)
20. Säteilylaki (859/2018) 33-34 §
21. Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus, Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3
22. Terveydenhuoltolaki (1326/2010) 5 §
23. Työllisyysrahaston koulutuskorvaus määräykset <https://www.tyollisyysrahasto.fi/tyottomyysvakuusmaksut/koulutuskorvaus>
24. Työsopimuslaki (55/2001) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2001/20010055>
25. Työturvallisuuslaki (738/2002)
26. Valtioneuvoston asetus sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä 153/2016
27. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 7 § 2 mom <https://www.finlex.fi/fi/laki/al-kup/2014/20141325>
28. Yhteistoimintaopas. Yhteistoimintalakeja käsittelevä verkko-opas. Ammattiliitto Pro ja SAK, Päivitetty 18.02.2022
29. Yhteistoimintalaki (1333/2021) <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>



LIITTEET

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalantie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihde 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi