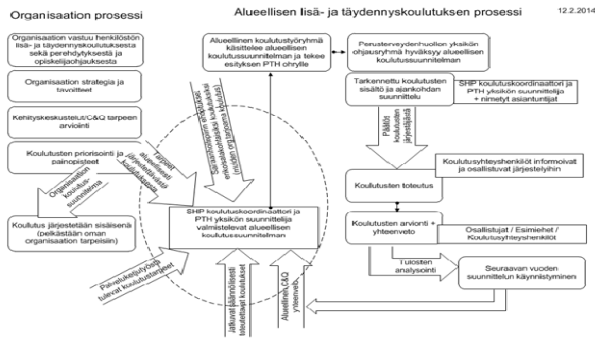


....Hankkeen taustaa

- LSHP:n terveydenhuollon järjestämissuunnitelmassa on sovittu, että tässä hankkeessa kehitettävä toimintamalli tarkentaa olemassa olevaa lisä- ja täydennyskoulutuksen prosessia ja ennakoitumallia



3

12.4.2016

Visioimme
EU:lta
2014-2020



Toteuttajat ja organisoituminen

- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
 - hallinnoija
- Lapin ammattikorkeakoulu
 - osatoteuttaja
- Lapin sairaanhoitopiiri/pth-yksikkö
 - osatoteuttaja
- Hankkeen ohjausryhmänä toimii perusterveydenhuollon yksikön ohjausryhmä

4

12.4.2016

Visioimme
EU:lta
2014-2020



Hankkeen tavoitteet

- Osaamisen kehittämisen toimintamallin luominen tulevalle Lapin sote-tuotantoalueelle
 - Tarkoituksena suunnitelmallinen osaamisen kehittäminen
 - osaaminen näkyväksi ja yhteiseen käyttöön
 - Täydentää maakunnallista ennakointityötä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tilanteesta
- Toimintamallin laatiminen yhteistyössä työelämän ja alueen koulutuksen järjestäjien kanssa

5

12.4.2016

Visiivoinaan
EU:lta
2014-2020



Toimintamallissa määritellään ja sovitaan:

- Yhteistyötahot ja yhteistyön toimintatavat
- Vastuulliset toimijat
- Esimiesten roolit ja tehtävät osaamisen kehittämisessä
- Osaamistarvekartoituksista, tiedonkeruusta, analysoinnista sekä tulosten hyödyntämisestä
- Henkilöstötarpeiden ennakointiprosessi sote-tuotantoalueen henkilöstösuunnitteluun
- Muista osaamisen kehittämisessä huomioitavista asioista

6

12.4.2016

Visiivoinaan
EU:lta
2014-2020



Toimenpiteet

- Alueellisen osaamisen kehittämisen toimintamallin alustava sisällöllinen määrittely
- Kohderyhmien motivointi ja kehittämisprosessiin osallistaminen
- Toimintamallin kuvaus
- Toimintamallin hyväksyminen
- Kohderyhmien sitouttaminen toimintamalliin ja mallin arviointi
- Suunnitelma toimintamallin käyttöönottamisesta vuonna 2016
- Tiedottaminen

7

Etunimi Sukunimi

12.4.2016

Visiivoinnan
EU:lta
2014-2020



Tulokset ja vaikutukset

- **Selvitystyö**, jossa kuvataan hankkeen aikana kehitetty Sote-tuotantoalueen osaamisen kehittämisen toimintamalli.
- Lyhyellä aikavälillä saadaan aikaan suunnitelmallinen, jäsennelty tapa osaamisen kehittämiseksi.
- Pitkällä aikavälillä saadaan vastattua alueen osaamistarpeisiin suunnitelmallisesti. Alueella oleva osaaminen saadaan näkyväksi ja yhteiseen käyttöön.
- Tiivistyvä yhteistyö osaamisen kehittämisessä on myös taloudellista.

8

Etunimi Sukunimi

12.4.2016

Visiivoinnan
EU:lta
2014-2020



Johtopäätöksiä työpajoista: nykytila

- Osaamisen ennakoitiin oli jäsentymätöntä ja lyhytjänteistä
- Osaamistarpeita ei ollut osasto- tai organisaatiokohtaisesti määritelty eikä yhteisiä käytäntöjä ollut
- Tarve sähköisestä tietojärjestelmästä tuli kaikkialla esille
- Haluttiin saada tukea osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen
- Osaamisen kehittämismenetelmät olivat laajasti tiedossa

12.4.2016

11

Vision
EU:lta
2014–2020



Johtopäätöksiä työpajoista: tulevaisuuden näkymiä aineiston perusteella

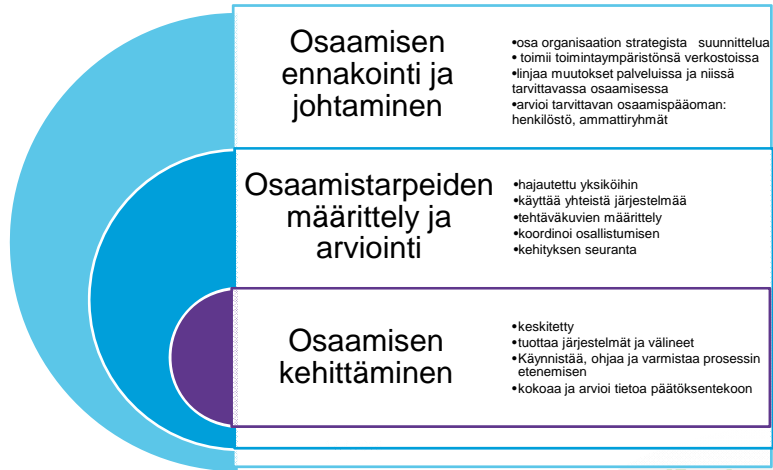
- Tiedon keruu ja käsittely paikallisella tasolla
- Tiedon tallennus yhteiseen tietojärjestelmään
- Osaamisen kehittämisen käytäntöjen yhdenmukaistaminen
- Koordinoiva taho (mm. koulutuskalenteri ja koulutusten yhteensovittaminen)
- Osaamisen kehittäminen: sisäisen asiantuntijuuden hyödyntäminen, työkierto, ulkoapäin tuotettavat palvelut
- Työn sisällöllisten muutosten ennakoitiin
- Asiakaspalautteet toiminnan suunnittelussa
- Henkilöstötarpeen ja -rakenteen arviointi
- Verkostomainen toiminta
- Osaamisen kehittyminen toteutuu 2-5 vuoden aikajänteellä ja kytkeytyy vuosittaiseen ^{12.4.2016} talous- ja toimintasuunnitelmaan

12

Vision
EU:lta
2014–2020



Sote-tuotantoalueen alustava osaamisen kehittämisen –toimintamalli (versio 1)



13

Visiivoinaan
EU:lta
2014–2020



Syksyllä 2015 mallia arvioitiin ja tarkennettiin

- Esimies osaamisen kehittäjänä -työpajapäivät neljällä eri paikkakunnalla
– 49 osallistujaa



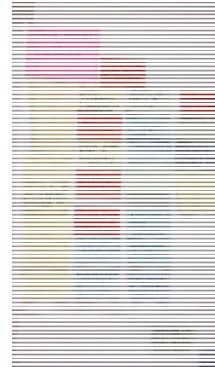
14

Visiivoinaan
EU:lta
2014–2020



Esimies osaamisen kehittäjänä – 2. kehittämispäivä

- Esimiehen rooli osaamisen kehittämisessä
- Kohti yhteistä toimintamallia – yhteiset käytännöt?
- Yhteinen toimintamalli – hyödyt ja uhat



15

12.4.2016

Visioinaan
EU:lta
2014–2020



Yksilökohtaisten osaamisen kartoittamisen pilotit tukena

- Yksilökohtaiset osaamiskartoitukset viidessä pilottiorganisaatiossa syksyllä 2015
- Kokemukset olivat pääsääntöisesti myönteisiä, henkilöstöä kiinnostaa, minkälaista osaamista heiltä edellytetään
- Osaamiskorttien laadinta lisäsi esimiehen ja henkilöstön välistä vuoropuhelua koskien osaamista ja työssä kehittymistä

16 Etunimi Sukunimi

12.4.2016

Visioinaan
EU:lta
2014–2020



Verkostomainen osaamisen kehittäminen Lapin soite-alueella



17 Etunimi Sukunimi

12.4.2016

Vierova
EU:lta
2014-2020




- Verkostoyhteistyötä ohjaavia periaatteita
- Laaja osallisuus: strateginen johto, esimiehet, työntekijät, asiakkaat, yhteistyöorganisaatioiden edustajat
- Yhteiset käytännöt osaamisen johtamisen toiminnoissa
- Yhteinen tietojärjestelmä → avoin tieto

18 Etunimi Sukunimi


12.4.2016

Vierova
EU:lta
2014-2020







Osaamisen ennakointi ja johtaminen palvelujärjestelmässä




- Ylimmälle johdolle kuuluvaa sote-organisaation strategista johtamista
- Ylin johto toimii osaamisen ennakoitiverkostossa (Lapin ennakoinnin toimintamalli / maakunnallinen ennakointiryhmä, hyvinvointialan klusteri)
- Ylin johto ja esimiehet hyödyntävät sote-organisaatiosta kerättyä ja analysoitua ennakointitietoa (yhteinen tietojärjestelmä ja asiakaspalautteet)

19 Etunimi SukunimiL
12.4.2016






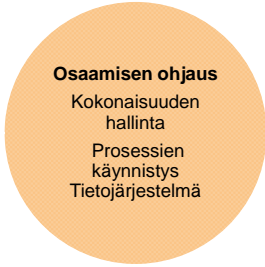
**Osaamisen johtaminen yksiköissä
Osaamisen määrittely ja arviointi
Osaamisen kehittäminen ja ylläpito**



- Operatiivinen osaamisen johtaminen muodostaa toimintamallin ytimen
- Osaamisen määrittely ja arviointi tapahtuu työyksiköissä yhteisesti sovittujen käytäntöjen mukaisesti yhteistyössä henkilöstön kanssa
- Osaamisen arvioinnin kautta selviävät toiminnan kannalta merkittävät osaamisvajheet
- Arvioinnin pohjalta suunnitellaan osaamisen kehittämistoimet
- Tietojärjestelmä tukee osaamisen johtamisen toimintoja yhtenäisesti koko sote-organisaatiossa

20 Etunimi Sukunimi
12.4.2016








- Sote-organisaatiolla on keskitetty osaamisen johtamisen ohjausta ja osaamisen kehittämistä tukeva yksikkö, joka
 - tukee osaamisen määrittelyn ja arvioinnin toimenpiteitä työyksiköissä
 - hyödyntää organisaation tuottamaa osaamistietoa ja palvelujärjestelmän kehittämistietoa osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja toimenpiteissä sekä ennakointitiedon tuottamisessa
 - toimii osaamisen kehittämisen verkostossa muiden osaamisen kehittämisestä vastaavien tahojen kanssa

21 Etunimi Sukunimi 12.4.2016







- Osaamisen kehittämisen toimintamalli perustuu verkostomaiseen yhteistyöhön sote-organisaation ja alueen koulutus-, kehittämis- ja ennakointiorganisaatioiden kanssa
- Sote-organisaatio tuottaa tietoa osaamisesta ja työelämän muutoksista mm. henkilöstömäärästä, työtehtävistä, työmenetelmistä, työolosuhteista ja väestön palvelutarpeista
 - Tieto mahdollistaa entistä osuvamman koulutustarjonnan ja kehittämistoimet sote-organisaatiossa ja sen alueella
 - Tieto mahdollistaa ennakointitahojen pitkän ja keskipitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden suunnitteluun
- Verkostomainen osaamisen kehittämisen toimintamalli toimii Lapin ennakointimallin rinnalla

22 Etunimi Sukunimi 12.4.2016



Hankkeen yhteystiedot

- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
 - Leila Karjalainen, projektipäällikkö
 - 020 798 4313, leila.karjalainen@lao.fi
 - Kari Rekilä, asiantuntija
 - 020 798 4193, kari.rekila@lapinoppisopimus.fi
 - Eeva Maijala, projektisuunnittelija
 - 020 798 4764, eeva.maijala@lao.fi
- Lapin ammattikorkeakoulu
 - Sirkka Saranki-Rantakokko, asiantuntija
 - 020 798 6383, sirkka.saranki-rantakokko@lapinamk.fi
- Lapin sairaanhoitopiiri/ perusterveydenhuollon yksikkö
 - Rea Räisänen, projektisuunnittelija
 - 040 538 1812, rea.raisanen@lshp.fi

23

Etunimi Sukunimi

12.4.2016

Viisoväen
EU:lta
2014–2020



Osaaminen – muutoksen avain tulevassa Sotessa

Kiitos!



24

Etunimi Sukunimi

12.4.2016

Viisoväen
EU:lta
2014–2020

