

Päijät-Hämeen ympäristöterveys

| | |
|--|---|
| <p>1. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta</p> | <p>Päijät-Hämeen ympäristöterveydessä kannustetaan koko henkilöstöä jatkuvaan oppimiseen. Osaamistavoitteista ja koulutustarpeesta keskustellaan yhteisesti palavereissa sekä yksilö- ja tiimikehityskeskustelujen yhteydessä. Koulutuksesta jaetaan tietoa ja käydään keskusteluja myös pitkin vuotta, kun tietoon tulee uusia koulutusmahdollisuuksia.</p> <p>Lainsäädännön jatkuvat muutokset vaativat omaehtoista perehtymistä muutoksiin ja tarvittaessa koulutusta. Henkilöstölle on jaettu omat erikoisosaamisalueet, joiden osalta he vastaavat perehtymisestä säädöksiin ja ohjeisiin sekä tiedottamisesta muulle henkilöstölle. Koulutuksiin osallistumisessa huomioidaan henkilöstön erikoisosaamisalueet.</p> <p>Osaaminen Päijät-Hämeen ympäristöterveydessä on esihenkilöiden arvion mukaan hyvä. Ympäristöterveydenhuollon viranhaltijat ovat pääosin kokeneita ja ammattitaitoisia. Sekä terveydensuojelun että eläinlääkintähuollon vastuualueella on tapahtunut/odotettavissa eläköitymisiä lähivuosina ja hiljaisen tiedon siirtämiseen tulee erityisesti kiinnittää huomiota. Rekrytoinneissa ei välttämättä onnistuta saamaan vastaaviin tehtäviin erikoistunutta viranhaltijaa. Viranhaltijoiden vaihtuessa on myös mahdollista, että erikoisosaamisalueita järjestellään uudelleen sisäisesti. Nämä lisäävät tarvetta sisäiselle ja ulkoiselle koulutukselle. Koulutuksen/perehdytyksen tulee kattaa myös hallinnollinen osaaminen ja virassa toimimiseen liittyvät vastuut.</p> |
| <p>2. Arvio ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä</p> | <p>Aktiivinen viestintä kuntalaisille ja ympäristöterveydenhuollon näkyvyyden lisääminen on yksi Päijät-Hämeen ympäristöterveyden talousarvion kirjatuista tavoitteista. Viestinnässä panostetaan etenkin helpommin lähestyttävään viestintään sosiaalisen median kanavissa. Toimijoille viestitään ajankohtaisista asioista uutiskirjeillä ja tiedotteilla. Vastuuhenkilöiden tulee perehtyä viestintään ja viestintäjärjestelmien käyttöön.</p> <p>Toimintaympäristössä ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia seuraavan neljän vuoden aikana, koska toiminnan siirtämistä hyvinvointialueille ei edistetä nykyisessä hallitusohjelmassa. On kuitenkin olemassa mahdollisuus, että ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueista annettua lakia muutetaan siten, että valvontayksiköiden minimikokoa kasvatetaan. Mahdollista aikataulua lakimuutokselle ei ole tiedossa.</p> <p>Ympäristöterveydenhuoltoon liittyy useita eri lakeja ja paljon erityislainsäädäntöä, joissa tapahtuu päivittymistä ja suurempiakin muutoksia säännöllisesti. Ajantasaisen lainsäädännön hallinta edellyttää viranhaltijoilta omaehtoista perehtymistä muutoksiin sekä osallistumista tarjolla olevaan koulutukseen. Suurempia muutoksia, jotka voivat aiheuttaa kehittämistarvetta toiminnassa ja ammatillisessa osaamisessa on odotettavissa ainakin tupakkalakiin, terveydensuojelulakiin, tartuntatautilakiin, valmiuslakiin sekä sen sektorilakeihin. Eläinlääkintähuoltolaki ja eläinten hyvinvointilainsäädäntö ovat juuri muuttuneet, mikä edellyttää perehtymistä sekä toiminnan sopeuttamista uuden lainsäädännön vaatimuksiin.</p> |

3. Toimenpiteet osaamisen kehittämisessä seuraavilla osaamisen osa-alueilla:

- ammatillinen osaaminen
- työelämäosaaminen
- kehittämisosaaminen
- johtamisosaaminen/
esihenkilöosaaminen

(kts. kehitys- ja tavoitekeskustelulomake / henkilökohtainen kehittyminen)

Ammatillinen osaaminen

Vastuualueiden kuukausipalavereissa ja terveydensuojelun tiimipalavereissa käydään läpi koulutuksista kertyneet opit. Eläinlääkinnässä järjestetään "akateemisia vartteja" kuukausittain, joissa kukin kunnaneläinlääkäri vuorollaan esittelee mielenkiintoisen potilastapauksen, hoitokäytännön tai artikkelin muille. Koulutuksista saatu materiaali tallennetaan yhteiselle verkkoasemalle kaikkien käyttöön, mikäli se on mahdollista.

Eläinlääkintähuollossa koulutuksiin osallistutaan suunnitelmallisesti niin, että kukin eläinlääkäri koulutautuu vähintään 10 päivän ajan vuodessa. Eläinlääkintähuollossa koulutuksella pyritään varmistamaan jokaisen kunnaneläinlääkäriin monipuolinen osaaminen eri eläinlajien peruseläinlääkinnässä ja tuotantoeläinten terveydenhuoltotyössä. Valvontaeläinlääkäreiden säännöllisellä koulutuksella varmistetaan riittävä osaaminen eri eläinlajien lajinmukaisesta käyttäytymisestä, tarpeista ja pito-olosuhteista, eläinten hyvinvointia ja eläintauteja koskevasta lainsäädännöstä sekä varmistetaan hyvä hallinto-osaaminen. Valvontaeläinlääkärit ja eläinlääkintähuollon päällikkö osallistuvat kuukausittain Aluehallintoviraston valvonnan kehittämisen kokouksiin. Lisäksi osallistutaan lainsäädännön muutoksia ja valvonnan linjauksia koskeviin pääosin Ruokaviraston ja Aluehallintoviraston järjestämiin koulutukseen.

Terveydensuojelun vastuualueella koulutustavoite on ympäristöterveydenhuollon yhteisen valtakunnallisen valvontaohjelmaluonnoksen mukainen suositus 8 päivää vuodessa viranhaltijaa kohden. Koulutuspäiviksi voidaan varsinaisten koulutuspäivien lisäksi lukea muutakin ammattitaidon edistämistä, kuten työnohjauspäiviin osallistuminen, malliasiakirjoihin perehtyminen tai muu suunnitelmallinen pätevyyden ylläpito. Elintarvikevalvojat kuuluvat erikoisosaamisalueidensa mukaisesti Ruokaviraston valvontaverkostoihin, osallistuvat verkostojen tapaamisiin ja koulutuksiin. Verkostotapaamisissa saatu uusi tieto jaetaan muille elintarviketiimin palavereissa.

Vastuualueille suunnitellut, vuosittain toistuvat koulutuspäivät:

Eläinlääkintähuolto

- o Eläinlääkäripäivät ja eläintenhoitajaseminaari
- o Tuotantoeläinlääkäripäivät
- o Kunnaneläinlääkäripäivät
- o Suomen eläinlääkäripraktikoiden koulutuspäivät
- o Ruokaviraston Ajankohtaista eläinten terveydestä ja lääkitsemisestä- päivä sekä eläinsuojeluaiheiset koulutuspäivät
- o Eläntautien torjuntayhdistyksen tautiaiheiset koulutukset
- o Fennovet Oy:n koulutukset, joiden aiheet tarkentuvat lähempänä (yleensä kliiniseen eläinlääkintään liittyviä)
- o Aluehallintoviraston järjestämät kunnaneläinlääkäreiden neuvottelupäivät ja valmiuseläinlääkäreiden koulutuspäivät

Terveydensuojelu

- Ympäristöterveydenhuollon valtakunnalliset kevät- ja syyspäivät
- Ympäristöterveyspäivät
- Valtakunnalliset elintarvikevalvonnan päivät
- Valtakunnallinen sisäilmaseminaari/-päivät
- Aluehallintoviraston, Valviran ja ministeriöiden työnohjauspäivät ja työpajat lakialoilla
- Ympäristökustannus Oy:n järjestämät koulutuspäivät
- Alan toimijoiden järjestämät koulutuspäivät
- Eduhouse Trainings Online - koulutukset

Varautumiskoulutukseen panostetaan järjestämällä vuosittain varautumisen päivä, jossa käydään läpi ohjeistusta ja harjoitellaan eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä. Päijät-Hämeen ympäristöterveydenhuollossa on laadittu monivuotinen harjoitussuunnitelma, jonka avulla varautumisosaaamista pidetään yllä. Suunnitelmaan on vuodelle 2025 kirjattu mm. seuraavat tavoitteet:

- Organisaation oma häiriötilanneharjoitus
- Virve-puhelinten käytön harjoittelu
- Epidemiaselvitystyöryhmän kutsuharjoitukset
- Aluehallintoviraston järjestämä valmiuseläinlääkäreiden koulutuspäivä
- Varautumisen kehittämispäivä
- Valmiuseläinlääkäreiden eläintautivalmiuskoulutukset 2 kpl
- Pelastusopiston järjestämät varautumiskoulutukset

Lisäksi hyödynnetään Hollolan kunnan keskitetysti tarjoamia mahdollisuuksia osaamisen kehittämisen vuonna 2025:

- Esihenkilövalmennus 2024–2025
- Eduhousen koulutus -tarjonta
- KT:n jäsenyyden kautta työnantajan edustajille tarjottavat maksuttomat koulutukset (KT:n linjapalvelu)
- Ensiapukoulutukset
- Tietoturva- ja tietosuojakoulutukset
- HR- ja taloushallinnon järjestelmien käyttö/käyttöönottokoulutukset
- CaseM-käyttökoulutukset

Uudet ja pitkään poissa olleet työntekijät ja sijaiset perehdytetään työtehtäviinsä tehtävän vaatimassa laajuudessa. Perehdytystä suunniteltaessa huomioidaan perehdytettävän osaaminen ja kokemus vastaavista tehtävistä. Perehtymiseen varataan riittävä aika, jotta perehdytettävä ehtii sisäistämään perehdytettävät asiat. Eläinlääkintähuollossa uusille työntekijöille on laadittu kirjallinen perehdytysmateriaali, jota päivitetään säännöllisesti. Lisäksi vuosilomasijaisille järjestetään perehdytyspäivä.

| | |
|---|--|
| | <p>Uusille työntekijöille laaditaan henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, johon perehtyminen myös dokumentoidaan. Perehdyttäminen käsittää sekä itsenäistä perehtymistä ohjeistukseen että asiantuntijoiden antamaa perehdytystä. Perehdytyksessä huomioidaan myös perehtyminen kunnan yleisin toimintakäytäntöihin sekä työsuojeluun.</p> <p>Valvonnan tasapuolisuus ja yhdenmukaisuus on tärkeää ja sitä kehitetään mm. laatujärjestelmään sisältyvien sisäisten arviointien avulla.</p> <p>Ammattiosaamista tukeviin jatkotutkintokoulutuksiin suhtaudutaan myönteisesti. Työajan käytöstä ko koulutuksiin sovitaan tapauskohtaisesti. Koulutusta suorittava sitoutuu kertomaan koulutuksesta saadut opit muille.</p> <p><u>Työelämäosaaminen</u> Henkilöstöllä on käytössään Hollolan kunnan ohjeet, joiden muutokset käydään läpi vastuualueiden kuukausipalavereissa.</p> <p>Terveystasun vastuualueella järjestetään henkilöstökyselyiden tulosten perusteella tiimivalmennus. Sen tavoitteena on parantaa tiimin sisäistä yhteistyötä niin, että se mahdollistaa avoimen keskustelun ja uusien ideoiden esille nostamisen. Valmennus hankitaan ulkopuoliselta yritykseltä.</p> <p>Valvontaeläinlääkäreiden työ on henkisesti kuormittavaa ja heille järjestetään säännöllisesti työnohjausta.</p> |
| <p>4. Periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta.</p> | <p><u>Eläinlääkintähuolto</u> Töiden järjestelyillä, päivystysvapaiden rytmittämisellä ja työajan käytön hallinnan parantamisella pyritään vähentämään kunnaneläinlääkärien liiallista työsidonnaisuutta. Henkilöstön ikääntyminen aiheuttaa haasteita, mihin pyritään vastaamaan järjestelemällä työtehtäviä niin, että työssä olisi mahdollista jatkaa mahdollisimman pitkään fyysisistä rajoitteista huolimatta. Osa-aikatyötä hyödynnetään työssä jaksamisen tukemiseksi eri elämäntilanteissa.</p> <p><u>Terveystasun vastuualueella</u> Terveystasun vastuualueella henkilöstön keski-ikä on melko korkea, mutta ikärakenne ei toistaiseksi ole ollut haaste. Työajan joustoja hyödynnetään työssä jaksamisen tukemiseksi eri elämäntilanteissa. Hybridityön tekeminen on mahdollista työntekijän niin halutessa. Toimipisteittäin on määritelty viikoittainen läsnäoloapäivä toimistolla. Kuukausi- ja tiimipalaverit pidetään ensisijaisesti läsnäkokouksina.</p> <p>Valvontatyötä toteutetaan henkilökohtaisten valvontasuunnitelmien mukaisesti. Työntekijät voivat melko itsenäisesti suunnitella vuositason työn aikataulut ja jakautumisen, joka lisää muun muassa työn vaihtelevuutta ja tasapainottaa osaltaan kuormitusta.</p> |

| | |
|---|---|
| 5. Koulutussuunnitelman toteutus ja seuranta | Koulutuksen tarve arvioidaan talousarvion laadinnan yhteydessä ja koulutukseen varataan riittävät määrärahat. Koulutussuunnitelma käydään läpi vastualueiden kuukausipalaverissa ja tallennetaan yhteiselle verkkoasemalle. Toteutuneet koulutukset ja niiden ajankäyttö kirjataan yhteisellä verkkoasemalla olevaan koulutusseurantaan. Koulutuksiin osallistuneet pitävät työyhteisölle lyhyen esityksen koulutuksen keskeisestä annista. Koulutusmateriaalit tallennetaan verkkoasemalle, jossa niihin voi omatoimisesti perehtyä. |
| 6. Koulutussuunnitelman käsittely ja hyväksyminen | Yhteistyöryhmä Johtoryhmä Yhteistyötoimikunta Suunnitelma on käsitelty vastualueiden kuukausipalaverissa. |

Osaamisen osa-alueet:

Ammatillinen osaaminen

- tarkoittaa oman ammattialan ydinosaamista ja taitoja sekä ammatin käytännön tietoa, joka on usein ”hiljaista” tietoa.

Työelämäosaaminen

- tarkoittaa yleisiä työelämätaitoja, joita ovat it-taidot, kommunikaatiotaidot (vuorovaikutustaidot, kielitaito, kuuntelutaito, suullinen ja kirjallinen viestintätaito), verkostoitumis- ja tiimityötaidot, projektinhallintataidot, asiakasosaaminen, liiketoimintaosaaminen yms. taito, jota voidaan hyödyntää ammattiin katsomatta.

Kehittämisaosaaminen

- on kykyä asettaa tavoitteita ja arvioida omaa ja työyksikön toimintaa sekä hyödyntää omaa tietotaitoaan kaikissa tilanteissa.
- on kykyä hankkia tietoa oma-aloitteisesti, innostusta uuden oppimiseen ja uusiutumiseen.
- ilmenee aktiivisuutena ja motivoituneisuutena (itsensä johtamistaidot) suhteessa omaan työhön ja toiminnan kehittämiseen.

Johtaminen (sis. lähijohtaminen ja esihenkilötaidot)

- henkilöstöjohtaminen
- muutosjohtaminen
- prosessijohtaminen
- tulosjohtaminen

* * * * *