

Pienet osaamiskokonaisuudet ja työelämäyhteistyö

Työpaja Avoimen korkeakouluopetuksen päivillä Jyväskylässä

Carita Lepikonmäki
Henkilöstön kehittämispäällikkö
Keski-Suomen hyvinvointialue

Laura Jouhkimo
Kehittämiskoordinaattori
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Sisältö

Klo 10-10.45

- Keski-Suomen hyvinvointialueen esittely
- Osaamisen ja kehittämisen esittely
- POIJU Pienet opintokokonaisuudet-kyselyn tulokset
- Kehittämisehdotuksia

Klo 10.45-11.15

- Reflektointi ja keskustelu Mentimeterin avulla

11.15-11.20 Loppuyhteenveto

Keski-Suomen hyvinvointialue

- Vastaamme noin 273 000 keskisuomalaisen sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen palveluista noin 12 500 ammattilaisen voimin. Olemme Keski-Suomen suurin työnantaja.
- Vastuullemme kuuluvia palveluja ovat muun muassa
 - Terveysasemien ja -keskusten palvelut
 - Sosiaalipalvelut,
 - Lasten, nuorten ja perheiden palvelut
 - Oppilas- ja opiskeluhuollon palvelut
 - Mielenterveys- ja päihdepalvelut
 - Hammashoitoloiden ja suunterveydenhuollon palvelut
 - Ikääntyneiden palvelut
 - Vammaispalvelut
 - Erikoissairaanhoidon ja ensihoidon palvelut
 - Keski-Suomen pelastuslaitoksen palvelut



KESKI-SUOMEN

HYVINVOINTIALUE

#hyväärkikaikille #hyvaks



MISSIO:

EDISTÄMME KESKISUOMALAISTEN HYVINVOINTIA, TERVEYTTÄ JA TURVALLISUUTTA, JA JÄRJESTÄMME SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON SEKÄ PELASTUSTOIMEN PALVELUT ASUKKAILLEMME LUOTETTAVASTI KAIKISSA TILANTEISSA.

ARVOT:

● Kohtaamme jokaisen ihmisen kunnioittavasti ja toimimme yhdenvertaisesti ja ihmislähtöisesti.

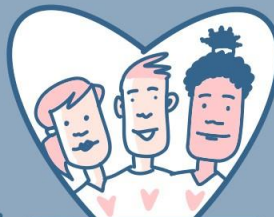
● Toimimme avoimesti ja yhdessä.

● Toimimme vastuullisesti ja luotettavasti.

MENESTYSTEKIJÄT:



Ihmislähtöiset palvelut



Henkilöstö



Tieto



Kumppanuus



Asukkaat



Uudistuminen

KUNNAT
YRITYKSET
JÄRJESTÖT
yms.



VISIO 2030

KESKISUOMALAISTEN HYVINVOINTI, TERVEYS JA TURVALLISUUS PARANEE.

HYVINVOINTIALUE RAKENTAA ALUEEN VETOVOIMAA JA HYVÄÄ ARKEA YHDESSÄ MUIDEN ALUEEN TOIMJOIDEN KANSSA.

TAVOITTEET:

TOIMINNAN KUSTANNUS-
VAIKUTTAVUUS VS. RAHOITUS



KESKISUOMALAISTEN KOKEMUS
HYVINVOINNISTA, TERVEYDESTÄ
JA TURVALLISUUDESTA



KESKISUOMALAISTEN HYVINVOINTI-
JA TERVEYSEROJEN KAVENTUMINEN



PALVELUIDEN YHDENVERTAISUUS,
SAATAVUUS JA SAAVUTETTAVUUS



Strategia – kohti ihmislähtöistä Keski-Suomea | Keski-Suomen hyvinvointialue

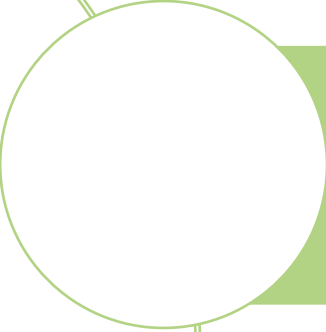


KESKI-SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE

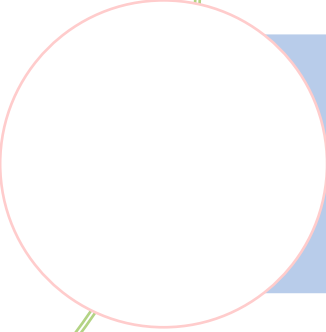
linna REDAN.FI

Strateginen menestystekijämme

hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö varmistaa toimintamme menestyksen



Henkilöstö: toimintamme sydän. Pidämme huolta henkilöstömme työhyvinvoinnista ja osaamisen vahvistamisesta.



Esihenkilöt: Johtamisosaamisen kehittäminen

Hyvaks-akatemia esihenkilöille on muotoutunut säännölliseksi koulutustoiminnaksi

Osaamisen ja kehittämisen palvelut (oske)

- Konsernipalveluissa johtamisen tukipalveluina Osaamisen ja kehittämisen palvelut
- Ajan tasalla oleva ammattitaito auttaa selviämään uusista haasteista ja työelämän muutoksista. Henkilöstön kehittäminen lähtee työntekijän perehdyttämisestä hänen tullessaan hyvinvointialueen palvelukseen ja jatkuu koko työuran ajan.
- Keski-Suomen hyvinvointialueella on laadittu **omat koulutusohjeet sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma** ohjaamaan osaamisen kehittämistä.
- Ydintehtävänä oskessa on tukea vastuu- ja palvelualueiden henkilöstöä koulutuksellisissa ja osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa sekä opiskelijatoiminnassa sisältäen lääkärikoulutuksen
- Teemme tiivistä yhteistyötä koulutukseen, osaamiseen ja opiskelijatoimintaan liittyvien sidosryhmien, verkostojen sekä oppilaitosten kanssa.

Osaamisen kehittämisen palvelupaketit

Koulutus- paketit

- Laaja koulutuspaketti "avaimet käteen"
- Keskikokoinen koulutuspaketti
- Mini-koulutuspaketti

Simulaatio- paketit

- Laajat koulutusohjelmat
- Lyhyet koulutukset ja tiimisimulaatiot

Verkkokurssi- paketit

- Laaja verkkokurssipaketti
- Mini-verkkokurssipaketti

Digitaalinen tuotanto

- Kuva – ja videotuotanto
- Virtual Reality (VR)
- Pelillisuus (SeppoIO)

Muut

- Ostopalvelut
- Satelliittikoulutukset
- Eri pakettien yhdistelmät



Hyvaks-akatemia henkilöstölle

- Hyvaks-akatemia tarjoaa koulutuksia ja muita osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia hyvinvointialueen työntekijöille ympäri vuoden ja monipuolisia menetelmiä hyödyntäen.
- Vuosina 2025–2026 painopisteinä ovat
 - Hyvinvointialueen vaatima sisältöosaaminen (pakolliset ja lakisääteiset koulutukset, työn kannalta välttämätön osaaminen ja ammatillinen täydennyskoulutus)
 - Muuttuvan työn hallinta

Koulutustarjontaa työntekijöillemme

Ammatillisen osaamisen akatemia

- Työkyky ja työhyvinvointi
- Ohjausosaaminen
- Lääkehoito-osaaminen
- Sosiaalihuoltolain mukainen osaaminen
- Kliininen osaaminen
- Muuhun työhön ja toimintaan liittyvä sisältöosaaminen

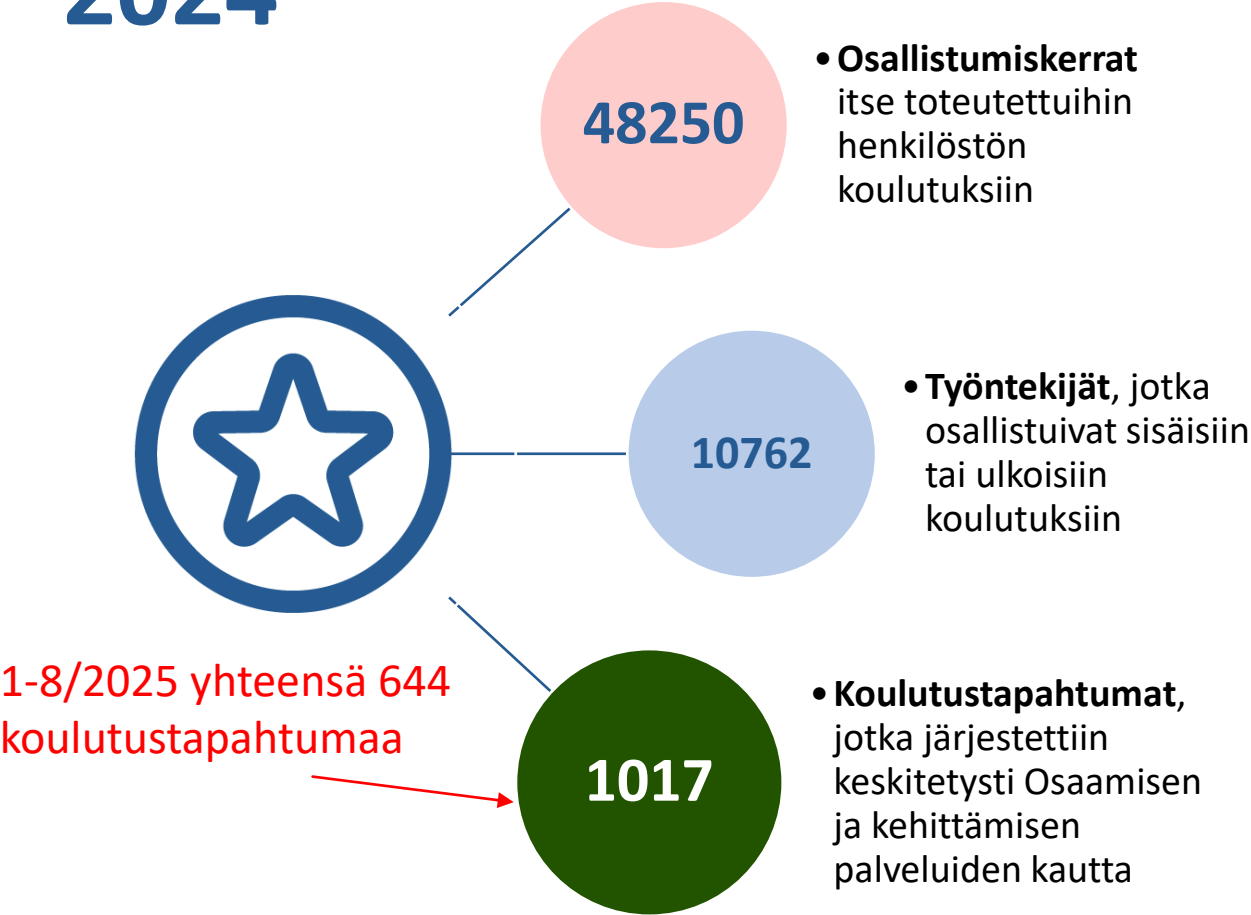
Turvallisuus ja riskienhallinta -akatemia

- Asiakas- ja potilasturvallisuus
- Turvallisuusosaaminen
- Hätäensiapu
- Häätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys (tasot 1–3)
- Tietoturvallisuus, tietosuoja, kyberturvallisuus
- Paloturvallisuus

Digi-akatemia

- Eri järjestelmien käyttö
- Järjestelmien sisältöosaaminen, kirjaaminen (mm. Lifecare, RAI)
- Digitaidot

Hyvinvointialueen ja Hyvaks-akatemian 2. vuosi, 2024



Aihealue	Osallistumiskerrat	htpv
Ammatillinen osaaminen	13565	8903.77
Kliininen osaaminen	6261	1729.15
Lääkehoito-osaaminen	435	146.19
Ohjausosaaminen	419	443.53
Pelastustoiminta	1598	1047.75
RAI-koulutus	2295	829.19
Säteilysuojelu	702	215.56
Tekniikka	34	13.69
Työkyky ja työhyvinvointi	429	297.65
Vuorovaikutus, viestintä ja asiakaspalvelu	534	159.21
ICT-osaaminen	2412	525.70
ICT-osaaminen Lifecare	4031	1630.34
Johtaminen ja esihenkilötyö	591	505.13
Turvallisuus- ja riskienhallintaosaaminen	740	220.94
Ensiapu	2232	841.13
Henkilöturvallisuus	1101	1274.10
Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys, taso 1	316	55.00
Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys, taso 2	353	54.06
Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys, taso 3	387	84.69
Laiteturvallisuus	627	105.85
Paloturvallisuus	4313	718.25
Potilas- ja asiakasturvallisuus	1419	627.31
Tietoturvallisuus, tietosuoja, kyberturvallisuus	2595	384.73
Valmiuskoulutus (kriisi- ja poikkeustilanteet)	76	22.69
Yhteensä	48250	21472.76

1-8/2025 htpv 10 654.1



Johtamisen kulmakivien työn eteneminen ja suunnitelma

- Keväällä 2025 lanseerattiin johtamisen kulmakivet: [Yhteiset johtamisen kulmakivet tukevat matkalla kohti visiotamme.](#)
- Työtä jatketaan koulutuksellisin keinoin. Tällä hetkellä koulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan viiden johtamisen periaatteen pohjalta:
 - kehitän työyhteisöäni,
 - johdan vastuullisesti,
 - edistän ratkaisukeskeistä vuorovaikutusta,
 - vahvistan luottamusta ja
 - rakennan yhteistä hyvinvointialuetta.
- Koulutusten vaikuttavuutta tullaan arvioimaan kehitteillä olevan mittarin avulla. Mittari laaditaan yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston opiskelijatyönä.



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE

JOHTAMISEN KULMAKIVET

KEHITÄN TYÖYHTEISÖÄNI

- KEHITÄMME YHDESSÄ
- VARMISTAN OSAAMISEN
- TUNNEN TYÖYHTEISÖNI

JOHDAN VASTUULLISESTI

- SIToudun Tavoitteisiin
- ARVOSTAN JA ANNAN VASTUUTA
- VARMISTAN TYÖARJEN SUJUMISEN

EDISTÄN RATKAISUKESKEISTÄ VUOROVAIKUTUSTA

- OTAN PUHEEKSI
- ANNAN PALAUTETTA
- AJATTELEN POSITIIVISESTI

VAHVISTAN LUOTTAMUSTA

- TIEDOTAN AKTIIVISESTI
- OLEN AVOIN JA REHELLINEN
- LUON TURVALLISEN ILMAPIIRIN

RAKENNAN YHTEISTÄ HYVINVOINTIALUETTA

- UUDISTAN ROHKEASTI
- RAKENNAN YHTEISTYÖTÄ
- TOTEUTAN YHTEISET LINJAUKSET

ASIAKAS

KEHITÄN
TYÖYHTEISÖÄNI

JOHDAN VASTUULLISESTI

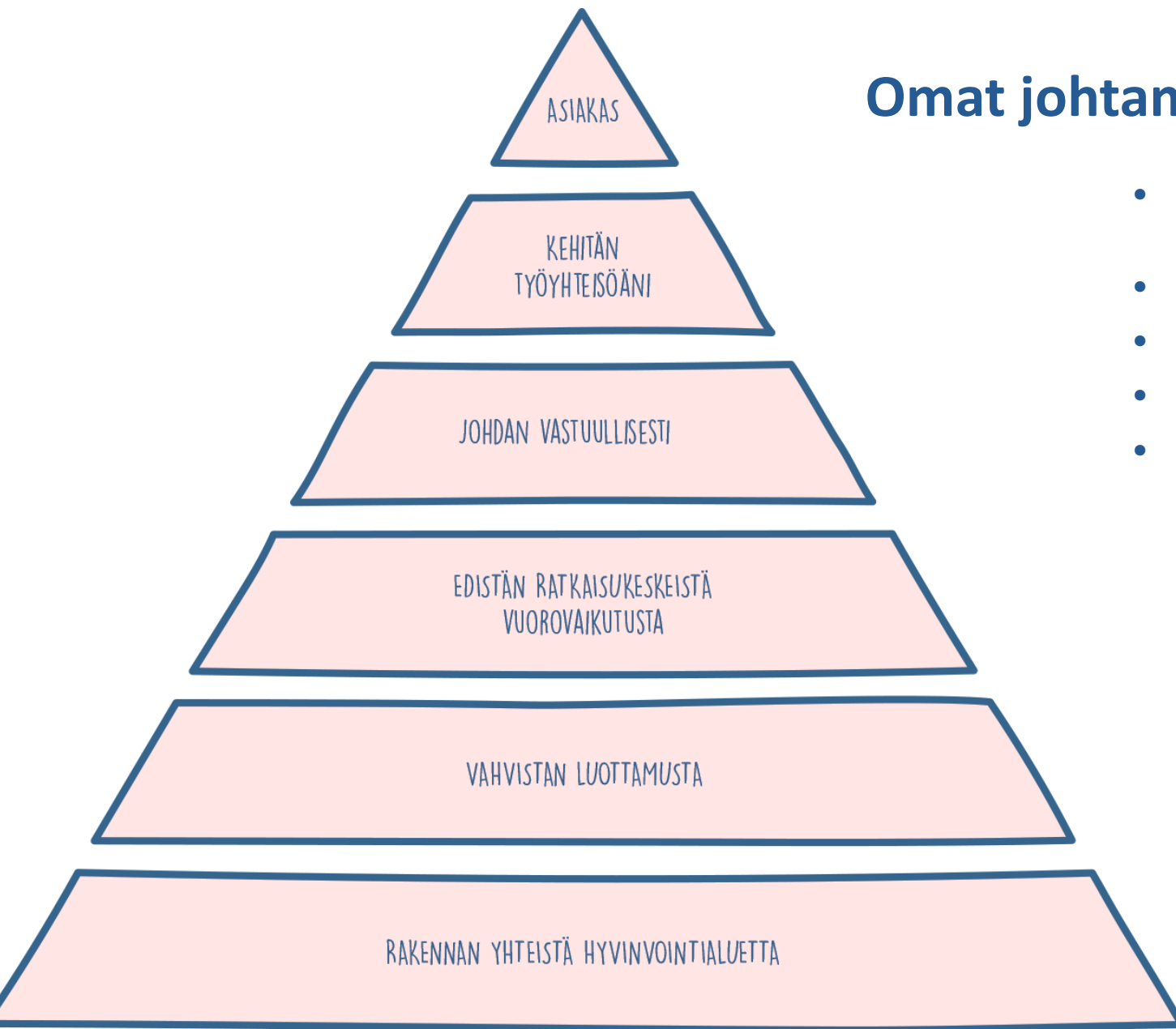
EDISTÄN RATKAISUKESKEISTÄ
VUOROVAIKUTUSTA

VAHVISTAN LUOTTAMUSTA

RAKENNAN YHTEISTÄ HYVINVOINTIALUETTA



Omat johtamiskoulutuksemme esihenkilöille



- Eri aihealueita tarjolla läpi vuoden: osa verkkototeutuksina ja tallenteina
- Tietoiskut esihenkilöille joka toinen torstai
- Esihenkilöinfo kerran kuukaudessa
- Työkykysparraukset
- Keskeisiä sisältöjä 2025–2026
 - Esihenkilön ammatillinen rooli – vastuut, velvollisuudet, käyttäytyminen
 - Henkilöstöjohtaminen
 - Muutoksessa johtaminen
 - Etäjohtaminen, digiajan johtaminen
 - Asiakasarvon johtaminen
 - Talousosaaminen ja hallinto: päätökset, seuranta ja raportointi
 - Työsuhdejuridiikka
 - Sopimukset ja hankinnat
 - Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen
 - Työhyvinvointi (henkilöstön ja esihenkilön oma)
 - Digitaaliset taidot

Tuetut johtamisopinnot esihenkilöille



- Henkilöstötyö ja johtaminen – opintokokonaisuudet (15 op, 20 op) yhteistyössä Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston kanssa
- Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto sekä tutkinnon osia yhteistyössä Koulutuskuntayhtymä Grian ja Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston kanssa
- Etäjohtaminen, digiajan esihenkilö, tiiminvetäjän valmennus sekä muutosjohtamisen webinaarisarja on toteutettu yhteistyössä Jamkin liiketoimintayksikön kanssa

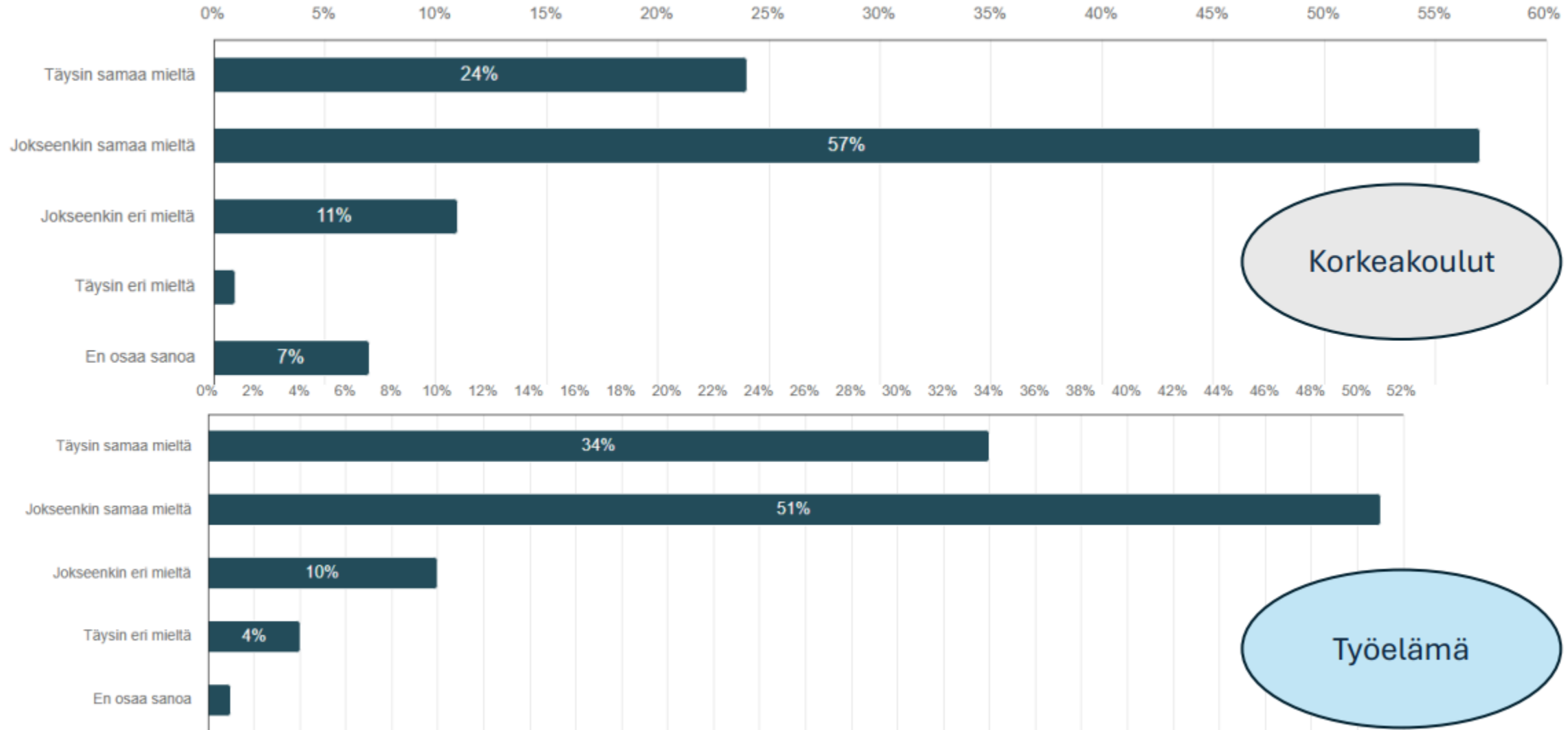
Korkeakouluhenkilöstön ja työelämäkumppaneiden kyselytulokset pienistä osaamiskokonaisuuksista

- Taustaa: POIJU Pienet osaamiskokonaisuudet – Innostu ja Uudistu 1.4.2025-31.3.2027
- Tarve kehittää korkeakoulujen henkilöstön kyvykkyyttä pieniin osaamiskokonaisuuksiin liittyvien koulutusten suunnittelussa, pedagogisessa toteuttamisessa ja hallinto-osaamisessa.
- Mukana Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu

Kysely kevät-syksy 2025:

- Korkeakoulujen vastaajista: 15% (n= 75) yliopistojen edustajia, 85 % (n= 419) ammattikorkeakoulujen edustajia
- Työelämän vastaajista: 98 % (n = 156) julkisten organisaatioiden edustajia ja loput yksityisiä tai muita

1.2 "Tarpeisiin vastaavan jatkuvan oppimisen tarjonnan löytäminen ja hankkiminen voi olla hankalaa."



Euroopan unionin
osarahoittama

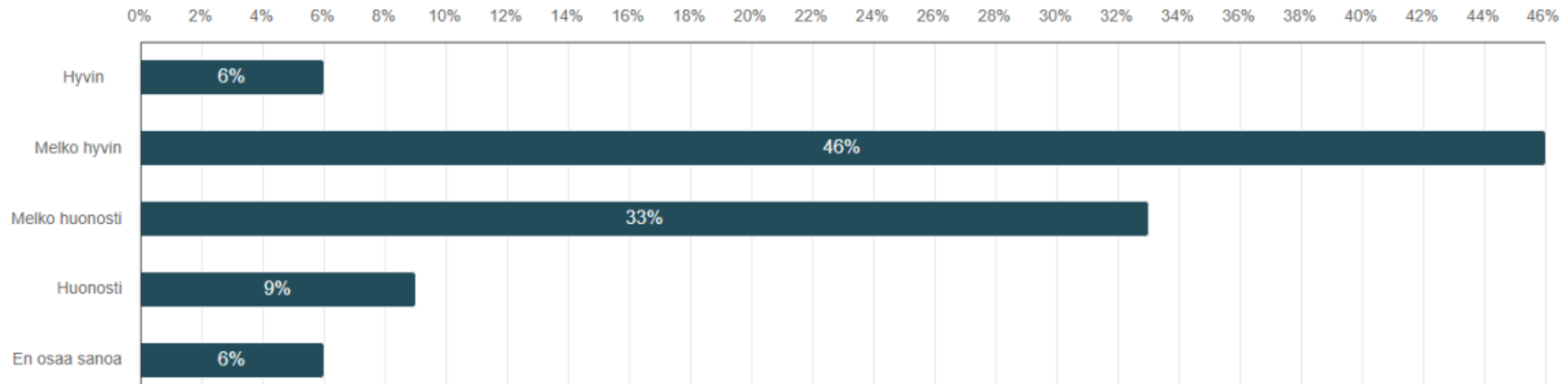
POIJU
PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!



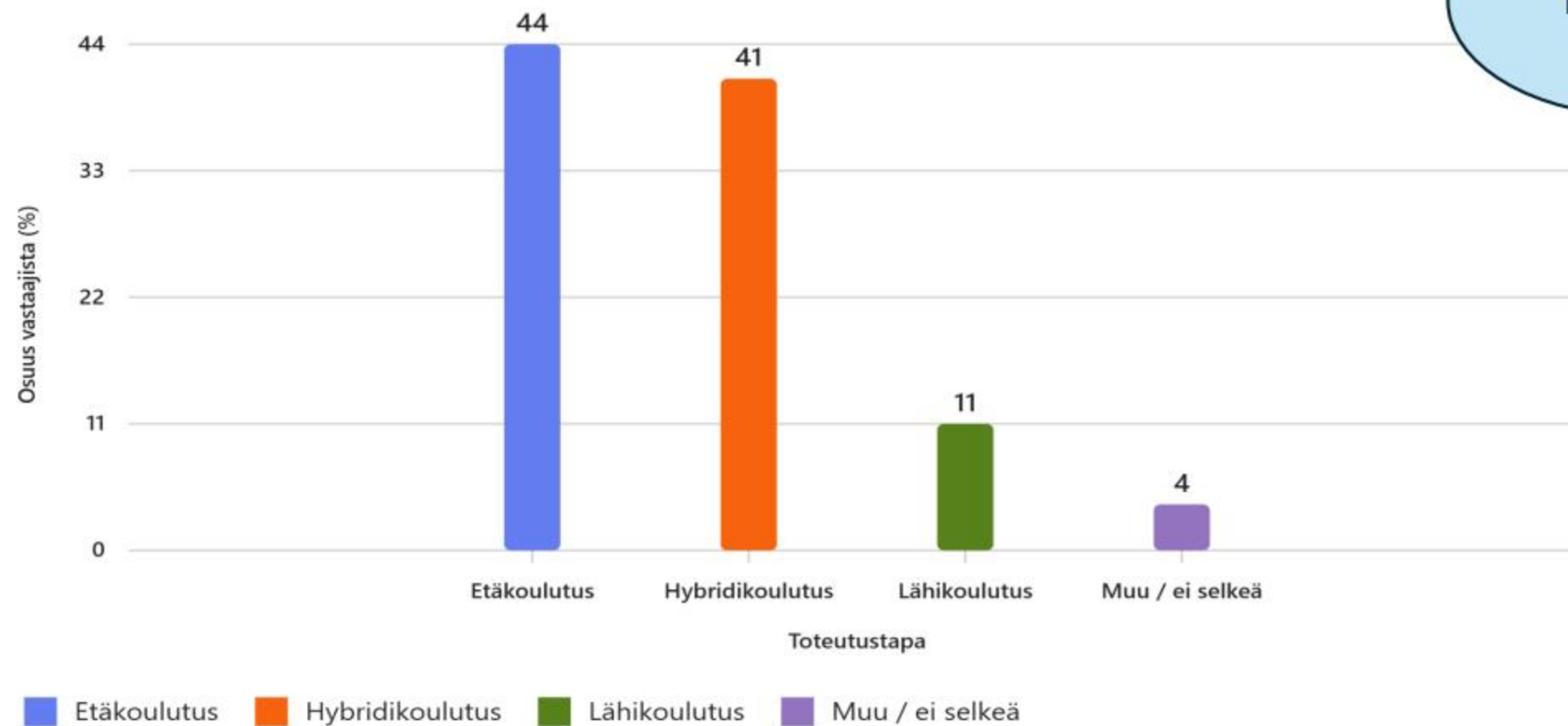
jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

1. "Kuinka hyvin korkeakoulut vastaavat oman alasi tarpeisiin?"

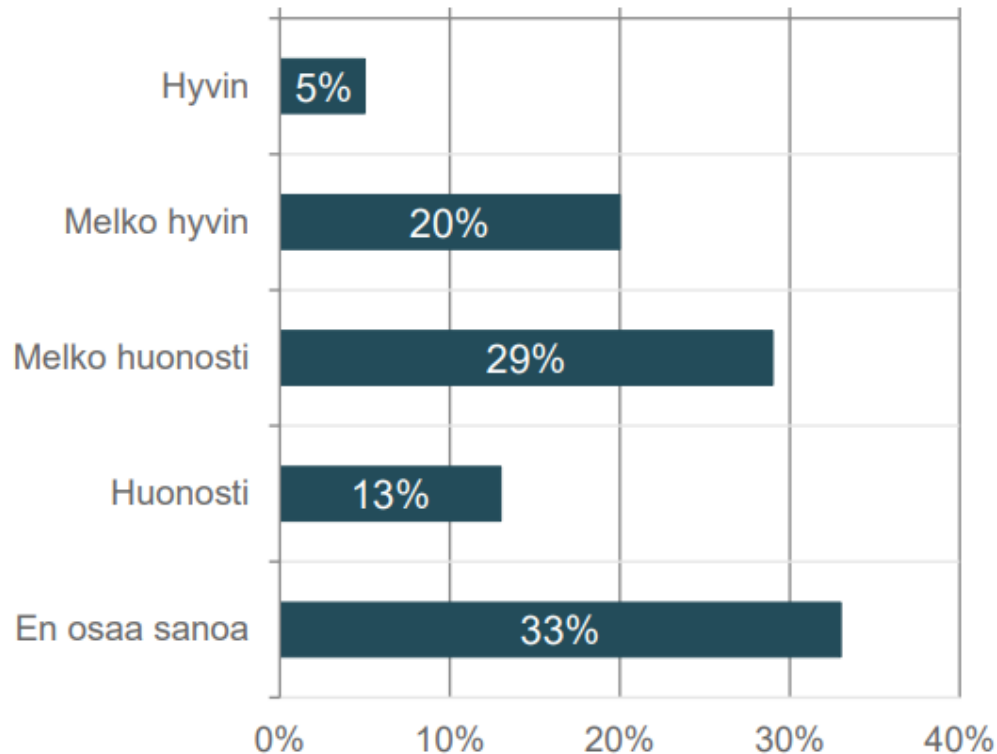


2. Millaiset pienten osaamiskokonaisuuksien toteutustavat tukevat parhaiten osallistumista (esim. lähi, etä, hybridi)?



Työelämä

3. Miten nykyinen yhteistyö korkeakoulujen kanssa tukee organisaationne osaamistarpeita?



Toimivaa korkeakouluyhteistyössä

- Yhteiset tapaamiset ja vuoropuhelu
- Opiskelijaharjoittelut ja opinnäytetyöt
- Hankeyhteistyö ja räätälöidyt koulutukset

Kehitettävää

- Yhteistyö ei ole näkyvää tai systemaattista
- Tiedonkulku ja viestintä puutteellista
- Resurssit ja osallistumismahdollisuudet rajallisia
- Koulutusten sisältö ei aina vastaa työelämän ajankohtaisia tarpeita
- Kohdennettu tarjonta ei tavoita kaikkia ammattiryhmiä

Työelämä

4. Millaisia haasteita kohtaat / olet kohdannut korkeakoulujen kanssa tehtävässä yhteistyössä?



Nostona

- Korkeakoulujen vastaajista 51 % koki, että työelämälähtöinen koulutussuunnittelu kaipaa eniten kehittämistä.
- Työelämän vastaajista 48 % kertoi, että viestintä korkeakoulujen ja työelämän välillä ei ole riittävän tehokasta, mutta 46 % oli sitä mieltä, että koulutusten sisältö ei aina vastaa työelämän ajankohtaisia tarpeita. Työelämän näkökulmien huomioiminen koulutusten suunnittelussa ei ollut riittävää 40 % vastaajan mielestä.
- **Tarpeena**
 - Vuoropuhelu ja yhteistyörakenteet
 - Käytännönläheisyys ja joustavuus
 - Kohdennettu ja saavutettava koulutustarjonta



Hyvä pohjatieto tarpeista ja suunnittelu

Tarvitaan osaava ja koordinoiva yksikkö, joka kokoaa osaamis- ja koulutustarpeet, koulutussuunnittelun ja siihen tarvittavat verkostot ja tahot

Henkilöstöohjelma ohjasi toimintaa

Esimerkkinä Keski-Suomen hyvinvointialueen johtamiskoulutukset- Hyvaks akatemia esihenkilöille

Hyvaks-akatemia esihenkilöille yhteistyö JYU avoin yliopisto

Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto – esihenkilöiden johtamisosaamistarpeet

- Tarpeisiin sopivia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia lähdettiin rakentamaan ensin kahvikupin äärellä. Tutustuttiin, kerrottiin tarpeista ja kyvyistä asioiden edistämiseen puolin ja toisin.
- Koulutuskokonaisuuksien pilotointi vuonna 2022
- Koulutusten laajentaminen hyvinvointialueella vuonna 2023 perustuen työelämän omiin johtamisosaamisen kyselyihin, henkilöstöohjelmaan ja strategiaan.
- Työelämäraati osallisuus
- Sisältöideoita uudistettavien opintojen osalta käydään läpi työelämän edustajien kanssa

Hyvaks-akatemia esihenkilöille yhteistyö Jamk liiketoimintayksikkö

- Jamk tuli mukaan, kun esihenkilöiden johtamisosaamistarpeita alettiin tunnistaa ja nimetä. ”Jamkin johtamisen asiantuntijat nappasivat hienosti tarpeemme mietintään ja tarjosivat juuri sitä, mitä tarvitsimme”,
- Pilottina muutamia täsmäkoulutuskokonaisuuksia (muutosjohtaminen, digiajan valmentava johtaminen, esihenkilöiden ja tiiminvetäjien tukeminen)

Esihenkilöiden Hyvaks-akatemia on muotoutunut säännölliseksi koulutustoiminnaksi

Keski-Suomen hyvinvointialueen aikana v 2023-2025:

- Lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon on suorittanut 52 esihenkilöämme ja koulutus on kesken 15 esihenkilöllä.
- Jamkin liiketoimintayksikön valmennuksiin ja webinaareihin on osallistunut/ osallistumassa 140 esihenkilöä.
- Jyväskylän avoimen yliopiston johtamisen opintokokonaisuuksia on suorittanut Hyvaks-akatemiamme kautta 61 esihenkilöä ja 26:lla opinnot ovat vielä kesken.
- Noin 650 esihenkilöä on suorittanut myös sisäisiä koulutuksia läpi vuoden.

Vaihtoehtoiset tavat liittyä Mentimeteriin

1) Mene osoitteeseen menti.com

- Syötä koodi **2355 6495**

TAI

2) Liity oheisen qr-koodin kautta:



Kiitos

www.hyvaks.fi
#hyvaks #hyvääarkikaikille