



OSAAMISTA JA OIVALLUKSIA SOTE- ALAN ARKEEN JA TULEVAISUUTEEN

JATKUVA OPPIMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

NEVER STOP LEARNING

Kirjoittanut

Varpu Hämäläinen, Katja Juntunen,
Heli Kekäläinen, Anu Kinnunen,
Anna-Leena Ruotsalainen

SISÄLLYS

JOHDANTO	2
OSAAMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA	3
OSAAMISEN TUNNISTAMINEN	9
JATKUVA OPPIMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
JATKUVAN OPPIMISEN KETTERÄT MENETELMÄT	15
LÄHIJOHTAJA ON AVAINHENKILÖ JATKUVAN OPPIMISEN MAHDOLLISTAJANA	17
POHJOIS-SAVON SOTE-ALAN JATKUVAN OPPIMISEN EKOSYSTEEMI	21
LOPPUSANAT	25

COPYRIGHT ©



Teksti, kuvat ja taulukot

CC BY-NC-ND 4.0 pois lukien kuvat ellei toisin mainittu

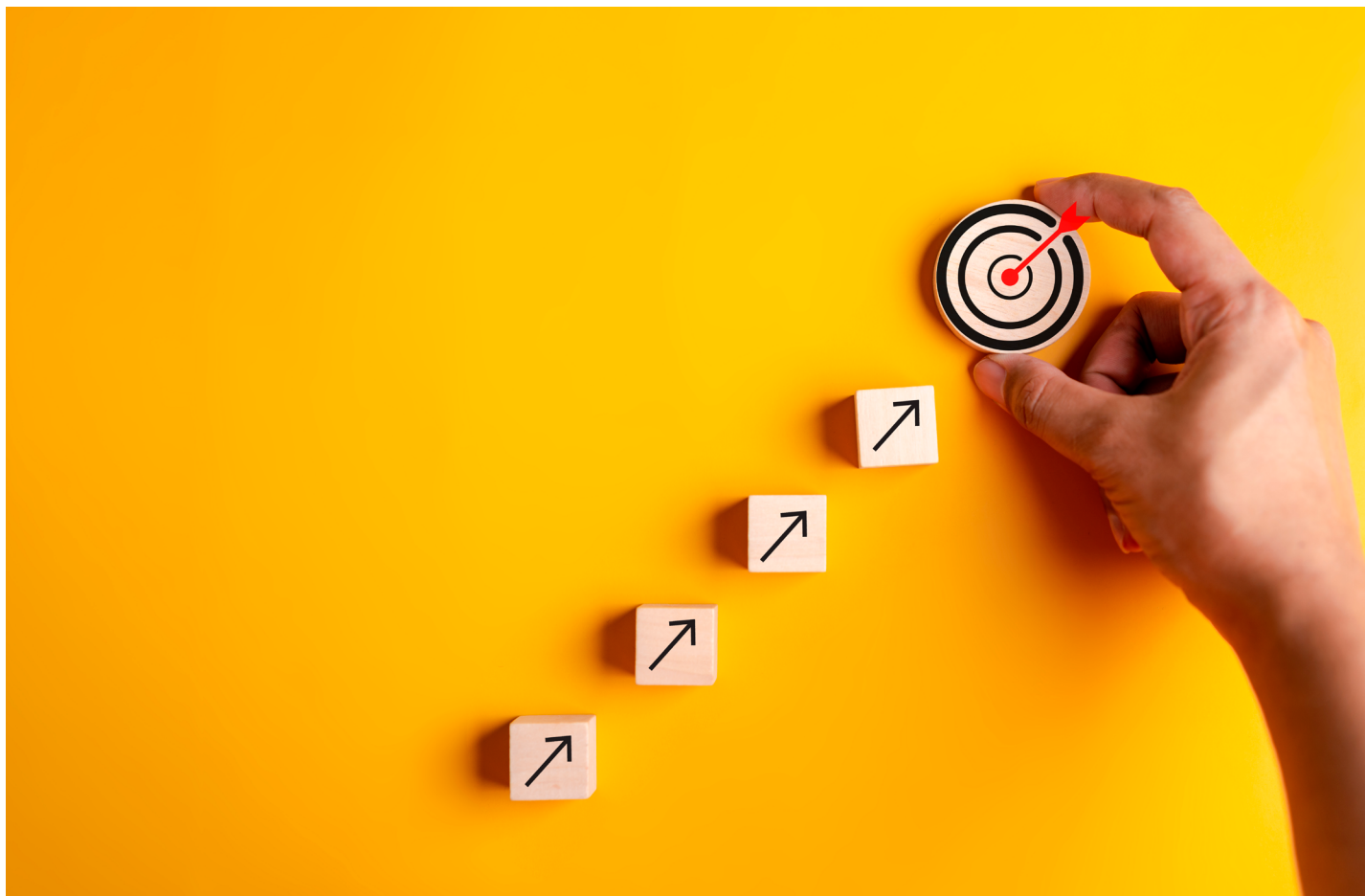
Kannen kuva, Kuva 1 ja Kuva 4 Adobe Stock

JULKAISIJA

Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI) - hanke

ULKOASU JA TAITTO

Juulia Knif



Kuva 1.

JOHDANTO

Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI) - hankkeen (2023 –2025) tavoitteena oli vastata muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin kehittämällä yhdessä työelämän kanssa uudenlaisia jatkuvan oppimisen ketteriä tapoja yhteistyössä oppilaitosten, Pohjois-Savon hyvinvointialueen sekä alueen sote-alan mikro- ja pk-yritysten kanssa. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeen tavoitteena oli työssä hankitun osaamisen tunnistamisen sekä tunnustamisen näkyväksi tekeminen. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli käynnistää Pohjois-Savon alueen sosiaali- ja terveysalan jatkuvan oppimisen ekosysteemi.

Tässä julkaisussa esittelemme Joppi-hankkeen keskeisiä kehittämisen teemoja ja oivalluksia siitä, kuinka jatkuva oppiminen voi näkyä sote-alan arjessa. Julkaisusta löydät myös toimivia ja yhteistyössä työelämän kanssa kokeiltuja menetelmiä, joiden avulla jokainen sosiaali- ja terveysalan ammattilainen voi edistää omaa ja työyhteisön oppimista työn arjessa.

OSAAMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

Sosiaali- ja terveysalalla osaaminen ei ole vain työväline – se on koko toiminnan perusta. Jokainen kohtaaminen, päätös ja toimenpide rakentuu ammattilaisten osaamisen varaan. Sote-alan työ on vaativaa, jatkuvasti muuttuvaa ja ihmisläheistä – siksi osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on paitsi tärkeää, myös välttämätöntä.

Miten sinä kuvaisit omaa osaamistasi?

FORMAALI OPPIMINEN

Koulutuksen ja
tutkintojen kautta
hankitut tiedot ja taidot

INFORMAALI OPPIMINEN

Arjessa – työssä, vapaa-
ajalla kerrytetty
osaaminen kohtaamisten
ja reflektoinnin kautta

NONFORMAALI OPPIMINEN

Täydennyskoulutuksissa,
seminaareissa ja
verkkokursseilla kerrytetyt
tiedot ja taidot



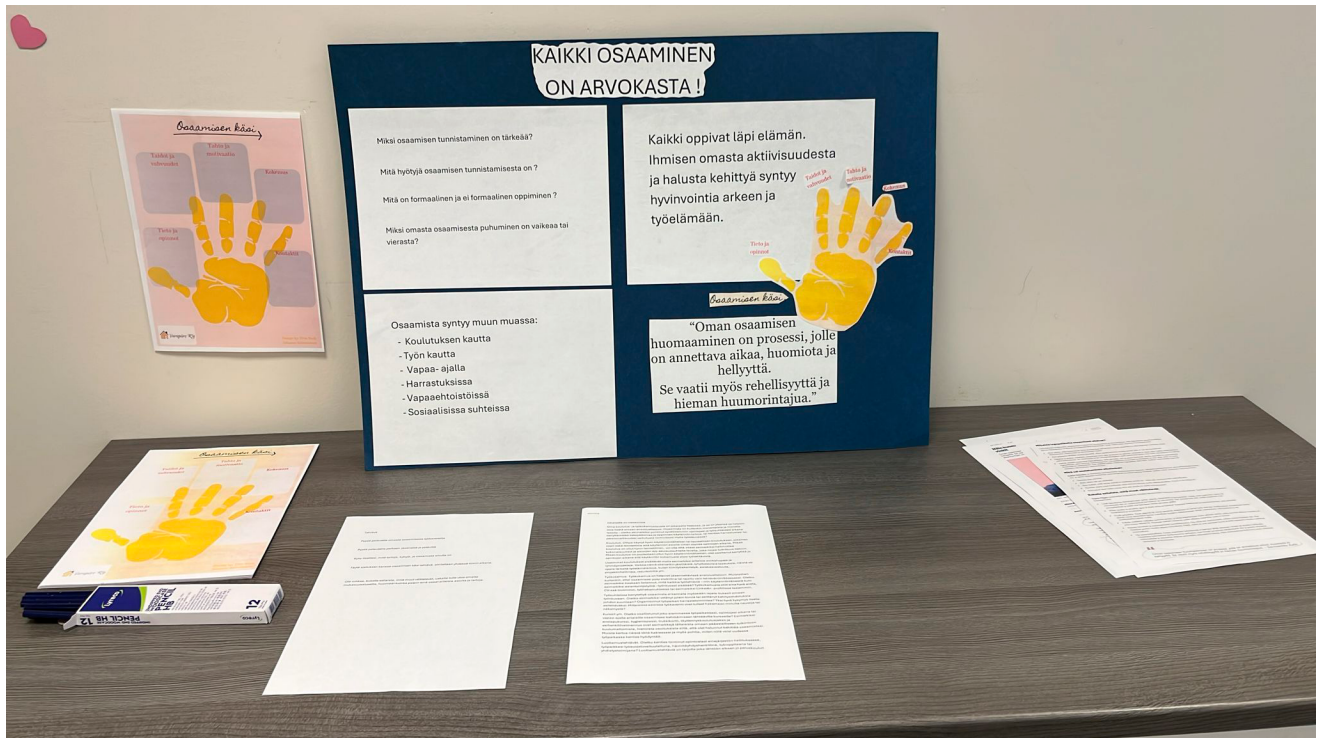
Kuvio 1. Oppimisen osa-alueet (CC BY-NC-ND 4.0.)

Usein ajatellaan, että osaaminen koostuu vain erilaisista tutkinnoista ja koulutuksista. Osaamista kerrytetään läpi elämän kaikilla elämän osa-alueilla. Osaaminen rakentuu monimuotoisesti oppien. Formaali oppiminen tarkoittaa koulutuksen ja tutkintojen kautta hankittua tietoa ja taitoa. Se luo perustan ammatilliselle osaamiselle. Informaali oppiminen tapahtuu arjessa – työssä, vapaa-ajalla, muilta ihmisiltä oppien erilaisissa kohtaamisissa ja reflektoinnin kautta.

Se on usein näkymätöntä, mutta yhtä arvokasta kuin formaali oppiminenkin. Lisäksi nonformaali oppiminen, kuten täydennyskoulutukset, seminaarit ja verkkokurssit, täydentävät osaamista joustavasti ja ajankohtaisesti.

Sote-alan osaaminen ei ole koskaan valmis – se elää, kehittyy ja syvenee koko työuran ajan. Siksi osaamisen tunnistaminen, näkyväksi tekeminen ja jatkuva kehittäminen on tärkeää.

“KAIKKI OSAAMINEN ON ARVOKASTA”



Kuva 2. Kaikki osaaminen on arvokasta. (Kuva: Mervi Yli-Hukka)



HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA:

Jyväskylän yliopisto. Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen.

<https://www.jyu.fi/fi/opiskelijalle/kandi-ja-maisteriopiskelijan-ohjeet/akateemiset-opiskelutaidot/oman-osaamisen-tunnistaminen-ja-sanoittaminen>

Kuntarekry. Kuinka tunnistaa ja sanoittaa oma osaaminen?

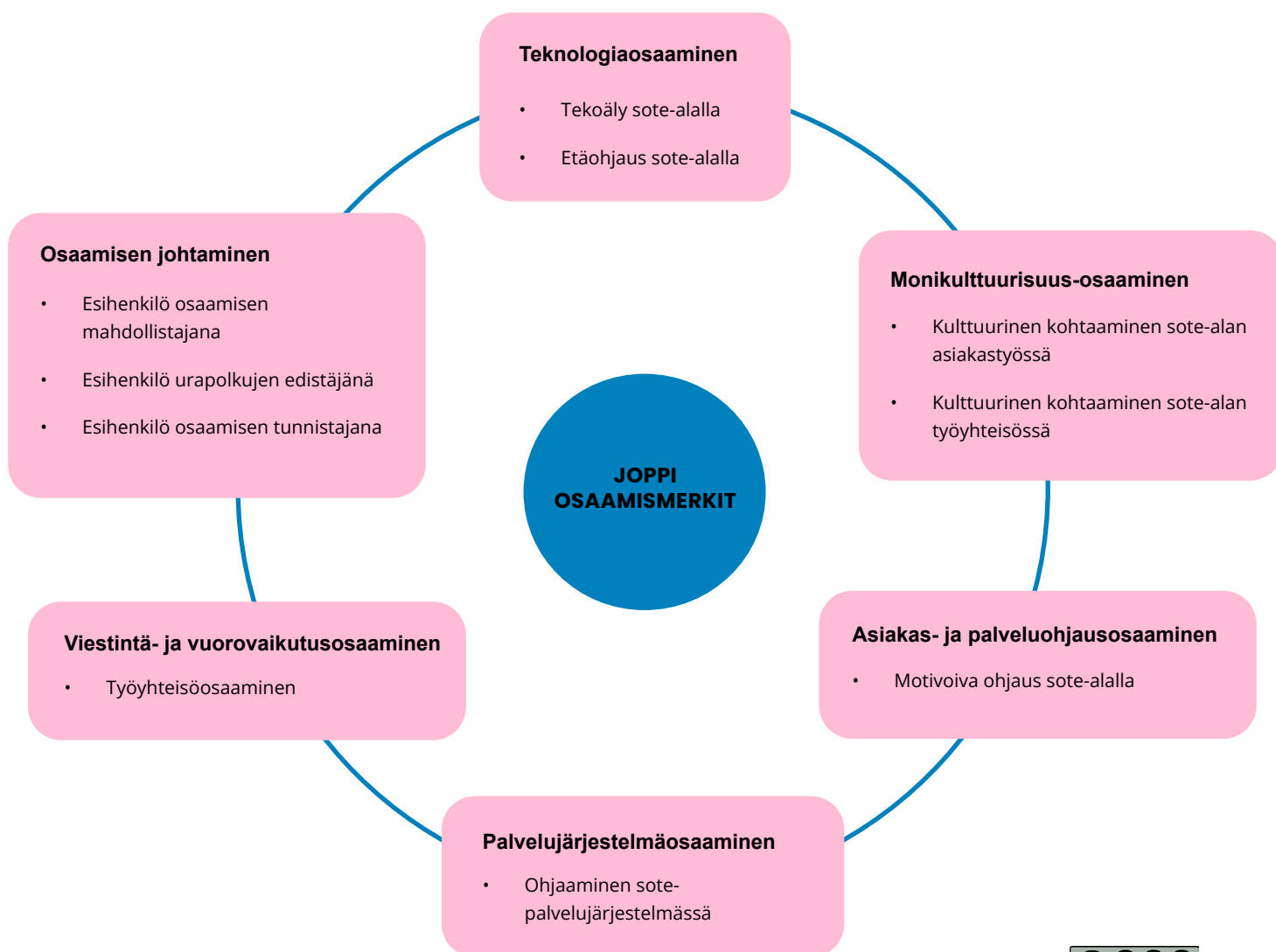
<https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelamauutiset/toita-hakemassa/kuinka-tunnistaa-ja-sanoittaa-oma-osaaminen/>

Osaamismatkalla: Oma osaaminen ja vahvuudet.

<https://osaamismatkalla.fi/materiaalit/sampo-osaaminen/>

OSAAMISMERKIT VAHVISTAMASSA SOTE-ALAN OSAAMISTA – NYT JA TULEVAISUUDESSA

JOPPI-hankkeessa tunnistettiin yhdessä työelämän kanssa kuusi geneeristä sote-alan tulevaisuuden osaamisteemaa, joiden pohjalta muodostettiin 10 osaamismerkkiä (Kuvio XX). Osaamismerkki (Open Badge) on sähköinen ja visuaalinen dokumentti osaamisesta. Osaamismerkkien avulla työntekijöiden tunnistetut osaamiset voidaan tehdä näkyväksi ja voidaan tunnustaa myös osaksi sote-alan tutkintoja.



Kuvio 2. JOPPI-hankkeessa muodostuneet tulevaisuuden osaamisteemat ja osaamismerkkit (CC BY-NC-ND 4.0.)

Kaikkiin osaamismerkkeihin on määritelty osaamiskuvauksissa tavoitteet ja osaamiskriteerit. Savonia ammattikorkeakoulussa opintopisteytettyjä osaamismerkkejä voidaan tarvittaessa hyväksilukea tutkinnon valinnaisiin opintoihin. Sakky:ssa osaamismerkkejä voidaan tunnistaa ja tunnustaa henkilökohtaistamisen avulla sosiaali- ja terveysalan ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin tutkinnon perusteiden mukaisesti.



Lisätietoa kaikista osaamismerkeistä JOPPI-hankkeen verkkosivuilta: <https://joppi.savonia.fi/osaamismerkit/>

Mitä osaamista sinä haluaisit tehdä näkyväksi osaamismerkin avulla - ja miten se voisi tukea sinun urakehitystä tai oppimista työssä?

OSAAMISMERKEILLÄ

- voidaan tunnistaa työelämän uudistamisen kannalta tärkeää osaamista
- työntekijä tekee osaamisensa näkyväksi niin itselle, esihenkilölle kuin myös organisaation / työyhteisön muille toimijoille
- voi olla keskeisiä vaikutuksia työllistymisessä ja urakehityksessä
- voivat motivoida oppimaan lisää ja kehittämään työelämässä tarvittavia taitoja
- auttavat oman osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamisessa
- voivat auttaa esittelemään ja vahvistamaan omaa osaamista eri konteksteissa

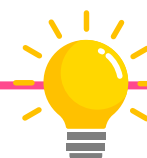
Kokemuksia osaamismerkkien suorittamisesta ja heränneistä oivalluksista:

"Uskon, että opintojakso onnistui kehittämään ajatteluani valmentavan johtamisen näkökulmasta suhteessa omaan itseeni, mutta myös työntekijän roolin, ajattelun ja toimintamallien näkökulmasta."

"Tunnistin itseni millainen työyhteisön jäsen olen työpaikallani ja miten käyttäydyn työporukassa."

"Reflektiotehtävä laittoi minut miettimään, mitä etäohjaus kehitysvammaisten kohdalla on, miten se poikkeaa, esim. ihmisestä, joka lukee ja ymmärtää laitteiden käytön sekä muuttuvat käytänteet."

"Pystyn kehittämään omia valmiuksiani toimia esihenkilötehtävissä työstämällä havaitsemiani kehittämiskohteita omassa toiminnassani."



HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA:

Aiheeseen liittyvä blogikirjoitus:

Osaamismerkkit avaavat uusia mahdollisuuksia osaamisen näkyväksi tekemiselle - Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI)

<https://joppi.savonia.fi/osaamismerkkit-avaavat-uusia-mahdollisuuksia-osaamisen-nakyvaksi-tekemiselle/>

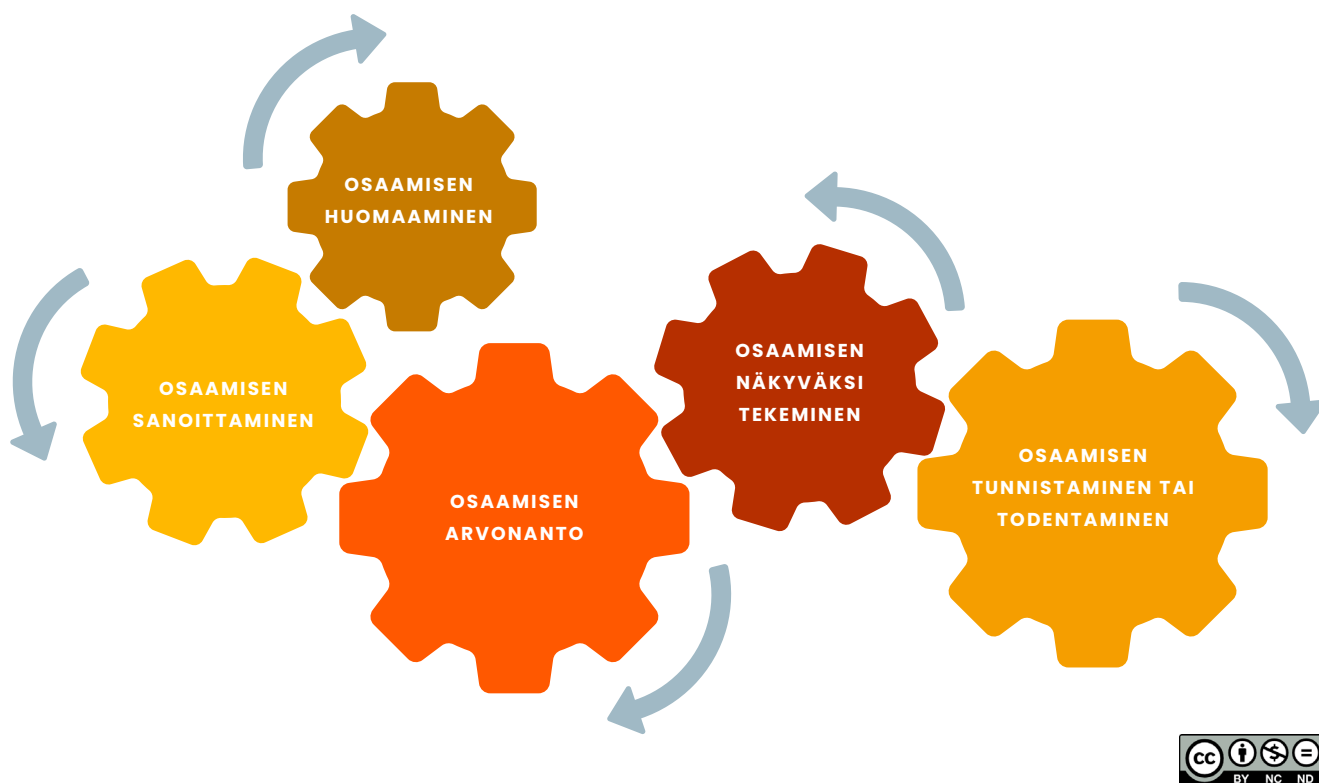
Pakanen, L. & Sandberg, M. 2023. Digitaaliset osaamismerkkit – opas osaamismerkkityön perusteisiin – Oamk Journal <https://oamkjournal.oamk.fi/2023/digitaaliset-osaamismerkkit-opas-osaamismerkkityon-perusteisiin/>

Home - Open Badge Factory <https://openbadgefactory.com/fi/> ja Open Badge Passport

<https://openbadgepassport.com/1etusivu/>

OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Osaamisen tunnistamisesta on monia hyötyjä yksilöille, työpaikoille ja yhteiskunnalle. Yksilön näkökulmasta oman osaamisen tunnistaminen lisää itsetuntemusta ja itseluottamusta sekä auttaa tunnistamaan ja saavuttamaan ura- ja koulutustavoitteita. Oppimismyönteiset työpaikat osaavat hyödyntää henkilöstön osaamispotentiaalia, mikä auttaa vastaamaan työelämän tuleviin osaamistarpeisiin sekä lisää työn tuottavuutta ja kilpailukykyä. Osaamisen tunnistamisen yhteiskunnalliset vaikutukset kohdentuvat muun muassa työllisyyteen, työelämään, osallisuuteen, hyvinvointiin ja yhteiskunnan toimivuuden paranemiseen.



Kuvio 3. Osaamisen tunnistamisen prosessi (CC BY-NC-ND 4.0.)

Yllä olevasta kuviosta havaitsemme, että osaamisen tunnistaminen on prosessi, joka lähtee liikkeelle osaamisen huomaamisesta. Kun osaaminen on huomattu ja havaittu, yksilö ja yhteisö kykenevät myös sanoittamaan sitä, mistä tässä osaamisessa on kyse. Osaamisen näkyväksi tekeminen tarkoittaa sitä, että yksilö tai ympäröivä yhteisö kykenee käytännön tilanteissa tekemään näkyväksi huomattua ja sanoitettua osaamista.

Osaamisen arvonto on kontekstisidonnainen hyväksyntä sille, että tunnistettu ja näkyväksi tehty osaaminen on arvokasta vastaanottajan silmissä, esimerkiksi rekrytointitilanteessa työnantajalle.

Osaamisen tunnistaminen tai todentaminen voi tapahtua monin eri tavoin - esimerkiksi osaamismerkein, todistusten, haastattelujen yms perusteella.

HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ – TYÖPAIKAN SISÄISTEN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN

- Jatkuva oppiminen
- Oppimismyönteisen kulttuurin luominen; panostus organisaation palautekulttuuriin, esimerkiksi johtaminen
- Yksilön kyvykkyys nähdä ja sanoittaa omaa osaamistaan; esim. mentorointiohjelma työpaikalla
- Osaamisen tunnistamisen säännöllisyys; osaamisen reflektointiin kannustaminen (osaamiskahvit), työympäristön kehityksen palautelaatikat
- Kaikenlaisen osaamisen arvostuksen lisääminen
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi

OSAAMISEN TUNNISTAMISEN MENETELMIÄ



OSAAMISEN KÄSI

Osaamisen käsi -mallipohjan avulla itsestään voi löytää osaamisia, joita ei kenties ole edes osannut ajatella. Mallipohjaan kuvataan, mitä tietoja, taitoja, tahtoa, motivaatiota, vahvuuksia, kokemusta ja kontakteja sinulla on. Näin saadaan laaja kokonaiskuva omasta osaamisesta!



OSAAMISEN TIE

Osaamisen Tie -työpohja on yksilöharjoitus, jonka voi liittää myös osaksi tiimipäivää tai työpajaa sillä täytetyn työpohjan voi käsitellä parina tai ryhmässä, samalla tutustuen toisiinsa. Osaamisen tie -työpohjassa oivallutetaan siitä mistä kaikesta oma osaaminen koostuu. Millaista osaamista sinulla on, millaista osaamista koulutuksesi on kerryttänyt ja mitä olet oppinut vuorovaikutuksessa muiden kanssa.



OSAAMISKAHVIT

Omien osaamiskahvien järjestäminen on helppo tapa ottaa osaamisesta puhuminen osaksi arkea. Sen avulla voit pohtia yhteisösi kanssa osaamistanne, mistä olette osaamisenne hankkineet ja missä kaikkialla käytätte erilaisia taitojanne.

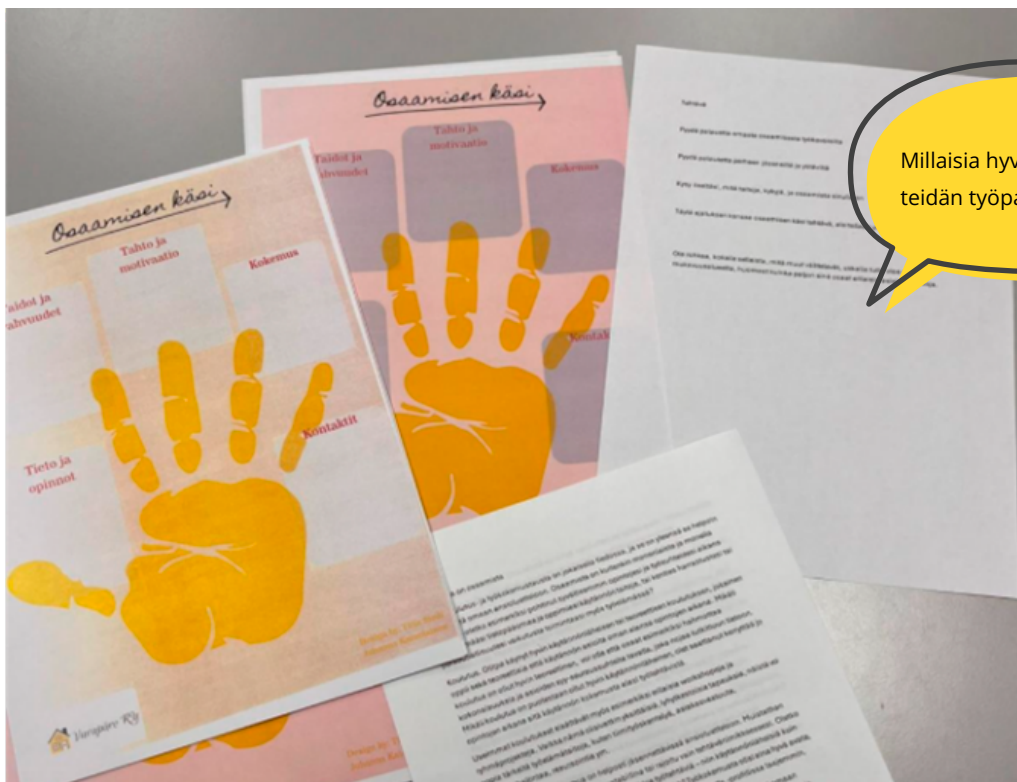


Kuvio 4. Osaamisen tunnistamisen menetelmiä (CC BY-NC-ND 4.0.)

Kokemuksia osaamisen tunnistamisesta osaamiskahveilla:

Tiimin vahvuksissa nousi esiin vahva organisointikyky, joustavuus, yhteistyötaidot sekä kyky kohdata asiakas kokonaisvaltaisesti ja motivoivasti. Osaaminen on karttunut monipuolisesti koulutuksista, työkokemuksesta, aiemmista työtehtävistä sekä vapaa-ajan toiminnoista. Oppiminen tapahtuu jatkuvasti myös arjen työssä ja kollegiaalisen tuen kautta.

Osaamiskahveissa nousi esille, että osaamistamme hyödynnetään asiakastyön lisäksi opiskelijaohjauksessa, koulutuksissa, kollegoiden tukena.



Kuva 3. Osaamisen käsi -menetelmä työyhteisön pilotoinnissa. (Kuva: Mervi Yli-Hukka)



HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA:

Osaamisen käsi - Kokonaiskuva omasta osaamisesta - Sitra

<https://www.sitra.fi/caset/osaamisen-kasi/>

Osaamisen Tie | Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

<https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyokalut-ja-harjoitteet/osaamisen-tie>

Osaamiskahvit | Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

<https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyokalut-ja-harjoitteet/osaamiskahvit>

Osaamisen tunnistamisen työryhmä. Loppuraportti

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166018/VN_2024_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tie näkyvään osaamiseen - Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI)

<https://joppi.savonia.fi/tie-nakyvaan-osaamiseen/>

Osaaminen näkyviin -kampanja keväällä 2025 - Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI)

<https://joppi.savonia.fi/osaaminen-nakyviin-kampanja-kevaalla-2025/>

JATKUVA OPPIMINEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Sosiaali- ja terveysala on jatkuvassa muutoksessa. Tämä haastaa ammattilaisia oppimaan uutta ja sopeutumaan tilanteisiin yhä uudelleen ja yhä nopeammin. Osaamisen kehittäminen ei ole vain välttämätöntä työn vaatimusten vuoksi – se lisää myös työn mielekkyyttä sekä työtyytyväisyyttä. Uudet teknologiset innovaatiot ja yhteiskunnalliset muutokset haastavat ammattilaisia kehittämään osaamistaan läpi koko työuran. Jatkuva oppiminen ei ole enää vain mahdollisuus – se on välttämättömyys, jotta voimme tarjota laadukasta, ajantasaista ja asiakaslähtöistä palvelua.

Miten sinun työpaikallasi voitaisiin edistää jatkuvaa oppimista arjessa?

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Sosiaali- ja terveysalan arjessa osaamisen kehittäminen tarkoittaa jatkuvaa oppimista, ammatillisen tiedon päivittämistä ja käytännön taitojen vahvistamista muuttuvissa työympäristöissä. Se tukee työntekijöiden valmiuksia vastata asiakkaiden tarpeisiin sekä edistää työhyvinvointia ja ammatillista kasvua.

		
KEHITYSKESKUSTELUT	TIIMIPALAVERIT	KOULUTUKSET
Kehityskeskustelun lopuksi laaditaan suunnitelma, joka sisältää konkreettisia toimenpiteitä osaamisen kehittämiseksi.	Tiimipalavereissa jaetaan tietoa ja kokemuksia, keskustellaan työkäytännöistä sekä reflektoidaan onnistumisia ja haasteita.	Koulutusten kautta haetaan uutta osaamista tunnistettuihin osaamistarpeisiin.
		
PEREHDYTYS JA MENTOROINTI	TYÖNOHJAUS	ARJEN KOHTAAMISET
Uudet työntekijät perehdytetään työyksikön toimintaan suunnitellusti. Kokeneet työntekijät mentoroivat työhön perehtyvää.	Työnohjaus on tavoitteellinen ja luottamuksellinen prosessi, jossa työntekijät reflektovat työhönsä liittyviä asioita.	Arjessa työnlomassa tapahtuvat kohtaamiset mahdollistavat ketterästi tiedon ja osaamisen jakamista.



Kuvio 5. Osaamisen kehittämisen tapoja/metodeja. (CC BY-NC-ND 4.0.)

Osaamisen kehittäminen on aina työntekijän vastuulla, jota organisaatio mahdollistaa sovitulla tavalla. Esihenkilön tehtävä on luoda yhdessä toimintatavat henkilöstön kanssa ja seurata niiden toteutumista. Tämän vuoksi heillä ja heidän tarjoamalla tuella on myös merkittävä rooli osaamisen kehittämisessä.

Joppi-hankkeessa tunnistettiin osaamisen kehittämisen menetelmiksi kehityskeskustelut, tiimipalaverit, koulutukset, perehdytys ja mentorointi, työnohjaus sekä arjen ketterät kohtaamiset (kuvio 5).

Kokemuksia osaamisen kehittämisestä:

Ketteristä menetelmistä käytämme spontaania palautetta sekä kerättyä palautetta. Kehityskeskusteluihin olen pyytänyt työyhteisöä antamaan työkaverista kirjallisesti palautetta.

JATKUVAN OPPIMISEN KETTERÄT MENETELMÄT

Kokemuksellinen oppiminen on yksi merkittävimmistä tavoista oppia. Uudet oivallukset, ajatukset ja kokemukset – esimerkiksi sosiaalisissa tilanteissa – vievät meitä eteenpäin ja syventävät osaamista. Osaaminen syntyy vuorovaikutuksessa ja saa merkityksensä ihmisten välisessä toiminnassa. Työelämän moninaisissa arjen kohtaamisissa yhdessä oppiminen mahdollistuu esimerkiksi varjostamalla, vertaisoppimalla, mikro-oppimisen tai spontaanin palautteen avulla.



Kuvio 6. Jatkuvan oppimisen ketteriä menetelmiä. (CC BY-NC-ND 4.0.)

Kokemuksia varjostamisesta:

Varjostus toi esiin monia oivalluksia. Utta opittiin esimerkiksi kysymysten esittämisestä, potilaan osallistamisesta ja siitä, miten tärkeää on olla aidosti läsnä. Varjostettavana oleminen puolestaan vahvisti käsitystä omista vahvuuksista, tarjosi arvokasta palautetta ja korosti hyvän terapiasuhteen merkitystä.

HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA:

Jatkuvan oppimisen ketteriä menetelmiä:

<https://www.savonia.fi/artikkelit-pro/jatkuvan-oppimisen-ketteria-menetelmia-pilotoimassa-sairaalaymparistossa/>

Varjostaminen: eOsmo | Varjostaminen <http://eosmo.pkamk.fi/tyokirja/varjostaminen/index.html>

Vertaisoppiminen: Yhteisen tietotaidon vahvistaminen | Claned <https://claned.com/fi/verataisoppiminen-tyopaikalla-yhteisen-tietotaidon-vahvistaminen/>

Mikro-oppiminen: Tuo mikro-oppiminen arkeesi! | Laurea Journal <https://journal.laurea.fi/tuo-mikro-oppiminen-arkeesi/#afaa49f7>

Spontaani palaute: Anna työkaverille palautetta | Tehy-lehti <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/anna-tyokaverille-palautetta>

LÄHIJOHTAJA ON AVAINHENKIÖ JATKUVAN OPPIMISEN MAHDOLLISTAJANA

Oppiminen työssä rakentuu sekä yksilön omista vahvuuksista ja tarpeista että organisaation tavoitteista. Myös lähijohtajan oma kasvu ja oppiminen ovat yhtä tärkeitä kuin henkilöstön kehittyminen. Joppi- hankkeen aikana valmentava johtaminen ja uraohjaus nousivat keskeisiksi teemoiksi osaamisen johtamisessa – ne auttavat luomaan työyhteisön, jossa jokainen voi kasvaa, oivaltaa ja löytää oman polkunsaa.



VALMENTAVA JOHTAMINEN

Valmentava johtajuus on sekä vuorovaikutussuhde että prosessi. Siinä painottuu neuvojen ja käskyjen sijaan kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen. Niiden kautta päästään uusiin oivalluksiin, ratkaisuihin ja ideoihin. Se vahvistaa työntekijöiden itseohjautuvuutta ja luo arkeen mahdollisuuksia oppia uutta – yhdessä ja yksilöllisesti. Näin rakennetaan työyhteisö, jossa jokainen voi vaikuttaa ja kasvaa (Kuvio 7).



Kuvio 7. Valmentavan johtamisen periaatteet. (CC BY-NC-ND 4.0.)



Kokemuksia valmentavasta johtamisesta:

Palaute on yksi keskeisimpiä asioita valmentavassa johtamisessa osaamisen kehittämisen kannalta. Palaute on hyvin tärkeä työkalu esimiestyössä, jonka avulla voidaan arvioida ja kehittää alaisen osaamista. Asiakkaiden palautteet ja tarpeet nousevat tärkeiksi asioiksi osaamisen ja toiminnan kehittämisen kannalta.

HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA

Esihenkilö jatkuvan oppimisen ja henkilöstön urapolkujen mahdollistajana -osaamisen johtamisen koulutuksen kehittäminen Joppi-hankkeessa - Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI)

<https://joppi.savonia.fi/esihenkilö-jatkuvan-oppimisen-ja-henkilöstön-urapolkujen-mahdollistajana-osaamisen-johtamisen-koulutuksen-kehittäminen-joppi-hankkeessa/>

Valmentava johtaminen osaksi Palvelukeskus Villa Ilon arkea - LAB Focus

<https://blogit.lab.fi/labfocus/valmentava-johtaminen-osaksi-palvelukeskus-villa-ilon-arkea/>

URAOHJAUS – TAVOITTEELLISTA JATKUVAA OPPIMISTA

Osaamisesi ei vanhene,
mutta se ei poista sitä,
että uutta pitää kyllä
oppia!

Ura (carraria) tarkoittaa yksilön elämänsä aikana kertyviä työ- ja opiskelukokemuksia sekä niihin liittyviä valintoja, tavoitteita ja kehityspolkuja. Urasuunnittelu jatkuu läpi elämän.

Uraohjaus on prosessi, jossa yksilö saa tukea ja ohjausta oman urapolkunsuunnitteluun, kehittämiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Sen keskeinen tarkoitus on auttaa ihmistä tunnistamaan omat vahvuutensa, kiinnostuksen kohteensa ja mahdollisuutensa työelämässä sekä tekemään tietoisia ja itselle sopivia valintoja. Uraohjauksen merkitys korostuu erityisesti muuttuvassa työelämässä, jossa ammatilliset vaatimukset ja mahdollisuudet kehittyvät nopeasti. Hyvin toteutettu uraohjaus voi lisätä yksilön motivaatiota, työhyvinvointia ja elinikäistä oppimista.

Uraohjauksessa hyödynnetään yksilön elämäntilanteeseen ja – historiaan sekä koulutustaustaan liittyviä asioita, joiden kautta rakennetaan yksilöllistä urasuunnitelmaa pohjautuen itsetuntemukseen. Uraohjauksessa on hyvä tarkastella myös yhteiskunnallista tilannetta ja sen mahdollisuuksia tulevaisuusorientoituneesti. (Kuvax).



Kuvio 8. Uraohjauksessa ja -suunnittelussa hyödynnettävät osa-alueet (mukaillen uraohjauksen Basic-malli, CC BY-NC-ND 4.0.)

Kokemuksia uraohjauksesta:

Osaamisen kehittäminen edellyttää minulta oman osaamisajattelun selkiyttämistä. Jokaisen esihenkilön tulisi pohtia, mitä oppiminen ja kehittyminen tarkoittaa, miten ihminen parhaiten oppii ja miten toimintatapoja voi muuttaa. Tässä hyödynnän vahvasti sitä, että tunnen omat työntekijäni hyvin ja käyn aktiivisesti keskusteluja siitä, mitä minun työntekijäni haluaisivat kehittää itsessään tai työssään.

HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA:



Monialainen uraohjaus. Osio I Kokonaisvaltainen ohjaus - Uraohjauksen verkkovalmennus -sivusto
<https://monialainenuraohjaus.utu.fi/osio-i-ohjaus/>

Materiaalia uraohjauksen tueksi Xamk
<https://www.xamk.fi/app/uploads/sites/2/2024/12/materiaalia-uraohjauksen-tueksi.pdf>

POHJOIS- SAVON SOTE- ALAN JATKUVAN OPPIMISEN EKOSYSTEEMI

Osaamisen ekosysteemi tarkoittaa eri toimijoiden – kuten oppilaitosten, yritysten, julkishallinnon ja järjestöjen – muodostamaa tiivistä, keskinäisiin riippuvuussuhteisiin perustuvaa yhteistyöverkostoa, jonka tarkoituksena on kehittää, jakaa ja hyödyntää osaamista yhdessä kaikkien toimijoiden tarpeista käsin. Alueellisesti toimivat osaamiskosysteemit voivat myös ylittää aluerajoja ja mahdollistaa hyvien käytäntöjen leviämisen, vertaisoppimisen ja laajemman osaamisen vahvistumisen esimerkiksi yhteistyöalueilla. Tämä tekee ekosysteemeistä merkittäviä rakenteita myös esimerkiksi hyvinvointialueiden kehittämistyössä.

Muuttuva sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristö haastaa toimijoita uudistamaan tapoja, joilla osaamista tuotetaan, jaetaan ja hyödynnetään tämän päivän työelämässä. Esimerkiksi palvelutarpeiden kasvaminen, digitalisaation nopea kehitys sekä asiakkaiden moninaiset tarpeet vaativat yksilöiden ja työyhteisöjen osaamisen kehittämistä sekä uudenlaista organisaatioiden välistä yhteistyötä. Ekosysteemiajattelu on lähestymistapa, jossa korostuvat kumppanuus, yhteiskehittäminen, tiedon jakaminen ja yhdessä oppiminen.

Pohjois-Savossa Sosiaali- ja terveysalalla Jatkuvan oppimisen ekosysteemin toimintaa on valmisteltu Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI) -hankkeessa. Ekosysteemin ydintoimijat ovat Pohjois-Savon hyvinvointialue, Itä-Suomen yliopisto, Savonia-ammattikorkeakoulu ja Savon koulutuskuntayhtymä (SAKKY). Ekosysteemin toiminta starttaa virallisesti syksyllä 2025. Seuraavassa vaiheessa toimintaa laajennetaan ja mukaan kutsutaan alueen toimijoita.

Yhteistyön vahvistuminen
- yhdessä enemmän

***Yhdessä osaamisen
kehittämisen tiellä***

EKOSYSTEEMITOIMINNAN HYÖTYJÄ

MONIALAINEN YHTEISTYÖ

- Koulutusorganisaatiot, hyvinvointialue ja muut sidosryhmät toimivat yhdessä avoimuuden ja luottamuksen pohjalta.
- Yhteinen suunnittelu ja koordinaatio vahvistavat kumppanuuksia ja mahdollistavat laajemman vaikuttavuuden.

NOPEA REAGINTI OSAAMISTARPEISIIN

- Ekosysteemi mahdollistaa ajantasaisen ennakkoinnin ja koulutustarjonnan kohdentamisen työelämän muuttuviin tarpeisiin.

RESURSSIVIISAUS

- Yhteistyö vähentää päällekkäisyyksiä ja tehostaa resurssien käyttöä.
- Kehitetään kustannustehokkaita ja vaikuttavia jatkuvan oppimisen ratkaisuja.

ALUEELLINEN VETOVOIMA JA KILPAILUKYKY

- Ekosysteemi tukee osaamisen uudistumista ja houkuttelevuutta.
- Innovatiiviset ja ketterät ratkaisut vahvistavat alueen asemaa edelläkävijänä.



Kuvio 9. Ekosysteemitoiminnan hyötyjä (CC BY-NC-ND 4.0.)



HYÖDYLLISIÄ MATERIAALEJA:

Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä - Sitra

<https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa/#tiivistelma>

Valkokari, K. (2015). Business, innovation, and knowledge ecosystems: How they differ and how to survive and thrive within them. Technology Innovation Management Review, 5(8), 17–24.

<https://doi.org/10.22215/timreview/919>

blogi: Jatkuvan oppimisen ekosysteemin rakentamista Pohjois-Savolaisittain - Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI)

<https://joppi.savonia.fi/jatkuvan-oppimisen-ekosysteemin-rakentamista-pohjois-savolaisittain/>

JATKUVAN OPPIMISEN EKOSYSTEEMI (SOTE) POHJOIS-SAVOSSA

Toiminnan tarkoitus: Alueen asukkaiden tarpeet ohjaavat ekosysteemin toimintaa.
Koulutustarjonnan suunnittelu ja kehittäminen, jatkuva oppiminen sekä koulutuksen parempi kohdentuminen.
Tarvitaan uusia ja innovatiivisia toimintaratkaisuja ja yhteisiä ketteriä yhteistoimintaratkaisuja osaamisen vahvistamiseksi.

**Ei kipailua, vaan
yhteistyötä!**

1

Visio

Pohjois-Savo on sosiaali- ja terveysalan
jatkuvan oppimisen edelläkävijä, jossa
koulutus, työelämä ja kehittämistoiminta
muodostavat saumattoman
ekosysteemin, joka varmistaa alan
osaamisen uudistumisen ja
houkuttelevuuden.



Missio

2

Tunnistamme Pohjois-Savon sosiaali-
ja terveysalan nykyiset ja tulevat
osaamistarpeet sekä tuotamme
jatkuvan oppimisen koulutukset,
jotka vastaavat alueen työelämän
osaamistarpeisiin.



5

Tavoitteet

Sote-alan työntekijöiden osaamisen
vahvistaminen ja mahdollistaminen osana
urapolkumalleja
Osaamisen kehittämiseen liittyvien
prosessien ja toimintojen tarkastelu
(tehtävien kirkastaminen) ja koordinointi
Kustannustehokkaiden ja vaikuttavien
jatkuvan oppimisen palvelujen kehittäminen
Ennakointi ja priorisointi/kohdentaminen



Ydintoimijat

PSHVA
Sakky
Savonia
UEF



4

**Avoimuus, keskinäinen luottamus,
yhdessä tekeminen**

Strategiat

Valtakunnalliset, alueelliset sekä
ydintoimijoiden organisaatioiden
omat strategiat ohjaavat toimintaa



3



Kuvio 10. Jatkuvan oppimisen ekosysteemi (CC BY-NC-ND 4.0.)

LOPPUSANAT

Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea – hanke kiittää lämpimästi kaikkia kehittäjäkumppaneitaan yhteistyöstä! Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ovat oman alansa kehittämistyön avaintekijöitä nyt ja tulevaisuudessa. Kehittäkää työn arkea rohkeasti!

Innostavaa jatkuvan oppimisen matkaa!

Lisätietoja löydät:

Jatkuva oppiminen osaksi sote-alan arkea (JOPPI)

<https://joppi.savonia.fi/>



Kuva 4.

R STOP LEARNING



Euroopan unionin
osarahoittama

SAVONIA

 SAVON
AMMATTIOPISTO

