

PARASTA ITÄÄ!

PARASTA ITÄÄ! -hanke (11/2021-
12/2023)

ohjelmatyön käynnistäjänä

Eeva Mäkinen
FT, MuM, TKI-asiantuntija
Voimala-mallin erityisasiantuntija
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK)



Esittely

Visio ja strategia

Yhteistyö-organisaatiot

Voimalan työryhmät

Parasta Pohjois-Savoon! kuvat ja videot



Uutisia

Voimala-malli kansalliseksi – Parasta Itää! -hanke käynnistyy 1.11.2021

24.10.2021

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi kesäkuussa 2021 Parasta Itää! -hankkeelle 470 000 euron rahoituksen. Alueiden hyvinvointia vahvistava teemaverkostotyö kohdistuu koulutus-, työelämä-, sosiaali- ja ... [Lue lisää »](#)

Timantit syntyvät paineessa

18.10.2021

Itä-Suomen Hyvinvointivoimala on työelämän ja koulutuksen uudistaja. VOIMALA kehittää kokonaisvaltaisia hyvinvointipalveluja, edistää näihin palveluihin liittyvää osaamista ja vahvistaa tutkimus- ja ... [Lue lisää »](#)

PARASTA ITÄÄ! – Ylialueellisella yhteistyöllä hyvinvointia

- ◆ Kokonaisbudjetti 587 500 €
- ◆ Toteutusaika 1.11.2021–31.12.2023
- ◆ Hallinnoija Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu – XAMK
- ◆ Mukana Pohjois-Savo, Etelä-Savo, Kymenlaakso ja Etelä-Karjala
- ◆ Itä-Suomen Hyvinvointivoimalan kehittämistyön tuloksia levitetään, edelleen kehitetään ja sovelletaan kansallisesti

PARASTA ITÄÄ! – Ylialueellisella yhteistyöllä hyvinvointia

Resurssit jakaantuvat 50/50 –periaatteen mukaisesti jokaisessa maakunnassa:

1. Alueiden hyvinvointia vahvistava teemaverkostotyö 50 %

- ◆ Etelä-Savoon, Kymenlaaksoon ja Etelä-Karjalaan perustetaan omat yhteistyöverkostot, ”Voimalat”. Maakunnallisia verkostoja yhdistää ylimaakunnallinen verkosto.
- ◆ Toiminta kohdistuu koulutus-, työelämä-, sosiaali- ja terveystoimijoiden yhteistekemisen kehittämiseen sekä yhteisen toimintakulttuurin vahvistamiseen.

2. Aluepilottien toteuttaminen 50 %

- ◆ Yhteinen ilmiö nuoret ja nuoret aikuiset
- ◆ Maakunnat suunnittelevat aluepilottinsa omista tarpeistaan lähtien
- ◆ Kohderyhmänä ovat nuorten parissa toimivat eri alojen ammattilaiset ja asiantuntijat
- ◆ Aluepiloteilla yhteinen ylimaakunnallinen ohjausryhmä

Miksi ilmiönä nuoret ja nuoret aikuiset?

1. Suomen sosiaali- ja terveysjärjestelmän tulisi pystyä vastaamaan seuraaviin yhteiskunnallisiin viheliäisiin haasteisiin:

- Lasten ja nuorten mielenterveys
- Lasten ja nuorten elintavat
- Eriarvoisuus

2. Perinteiset terveyden edistämisen menetelmät ja palvelujärjestelmä eivät pysty ratkaisemaan tällaisia kompleksisia, ”ilkeitä ongelmia”.

- Työntekijöiden jaksaminen ja osaaminen
- Johtamisen haasteet

⇒ Tarvitaan moniammatillista yhteistyötä koulutuksen ja työelämän välillä, kokonaisvaltaista hyvinvoinnin edistämistä sekä vaikuttavuuden tutkimusta!

PARASTA ITÄÄ!

Neljä
aluepilottia
→ osaaminen
kumuloituu

50 % resursseista aluepilotteihin

- Valmennusvastuu Voimalalla (Savonia, Sakky, Ingmanedu ja konservatorio)
- Yhdessä valittu ilmiö on nuoret ja nuoret aikuiset työelämän ja yhteiskunnan muutosten keskellä
- Kukin alue tarkoittaa itselleen tärkeään kohteeseen
- Valmennetaan työntekijöitä esihenkilöineen ilmiölähtöiseen toimintatapaan
- Ensin valmennukset Pohjois-Savossa → Kymenlaakso, Etelä-Savo ja Etelä-Karjala
- Ylimaakunnallinen ohjausryhmä

Pohjois-Savo

Pohjois-Savon
aluepilotti
pohja muiden
valmistelulle

50 % resursseista aluepilotteihin

- ◆ Valmennusvastuu Voimalalla (Savonia, Sakky, Ingmanedu ja konservatorio)
- ◆ Yhdessä valittu ilmiö on nuoret ja nuoret aikuiset työelämän ja yhteiskunnan muutosten keskellä
- ◆ Psykiatriatalon valmistelu pilotointikohteena, yhteistyössä KYS ja Kuopion kaupunki. Tavoitteina yhteistyön sujuvoittaminen yhdyspinnoilla, ilmiölähtöinen suunnittelu, osaamisen lisääminen
- ◆ Valmennetaan työntekijöitä esihenkilöineen ilmiölähtöiseen toimintatapaan
- ◆ Ensin valmennukset Pohjois-Savossa → Kymenlaakso, Etelä-Savo ja Etelä-Karjala
- ◆ Ylimaakunnallinen ohjausryhmä

Tavoitteena yhdyspintatyön sujuvoittaminen



Mitä Pohjois-Savon pilotissa tehdään?

- ♦ **Haetaan ilmiölähtöisestä lähestymistavasta sujuvuutta lastensuojelun, sairaalakoulun, nuorisopsykiatrian ja aikuispsykiatrian yhdyspintoihin.**
- ♦ Valmentajina monialaisia asiantuntijapedagogeja sosiaali-, terveys- ja kulttuurialoilta.
- ♦ Valmennetaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä hyödyntämään työssään taide- ja kulttuurilähtöisiä menetelmiä sekä
- ♦ Aikaisempien työtehtävien, ammattien ja harrastusten kautta hankittua osaamista.
- ♦ Autetaan työntekijöitä tunnistamaan oma potentiaalinsa, luovuutensa ja voimavaransa.
- ♦ Mahdollistetaan omaan työhön vaikuttaminen
 - työhyvinvointi, työmotivaatio ja työhön sitoutuminen vahvistuvat
- ♦ **Valmistellaan arviointisuunnitelma/vaikuttavuustutkimus**

Miksi valmennukseen kannattaa osallistua?

- ◆ Uudenlainen työskentelytapa lisää henkilöstön työhyvinvointia.
- ◆ Mielekäs työ parantaa työssä viihtymistä ja vahvistaa työn veto- ja pitovoimaa.
- ◆ Työntekijöiden osaamisen ja hyvinvoinnin lisääntyminen vaikuttaa asiakkaiden hyvinvointiin ja hoitoon sitoutumiseen.
- ◆ Työn tuottavuus paranee ja sairauspoissaolot vähenevät.
- ◆ **Pilotti liittyy hyvinvointialueen valmistelutyöhön** ja sen vaikutusta arvioidaan.

→ Malli levitettävissä ja sovellettavissa uusiin toimintaympäristöihin

Koulutuksen ja työelämän vuoropuhelu

Valmennuksen toteuttamisesta vastaavat asiantuntijapedagogit ovat aitiopaikalla

- ♦ **kuulemassa** valmennukseen osallistuvien työpaikkojen työntekijöitä ja vastaamassa heidän osaamistarpeisiin
- ♦ **suunnittelemassa** oman alansa opetussisältöjä omassa oppilaitoksessaan
- ♦ **tekemässä yhteistyötä** eri oppilaitoksissa, koulutusasteilla ja -aloilla työskentelevien asiantuntijapedagogien kanssa
- ♦ Yhteiskehittämisessä työelämä ja koulutus kehittyvät rinnan - tarvelähtöisesti!

Toimintaan tarvittava resurssi

- Valmennus toteutetaan hankerahoituksella
- Työntekijät osallistuvat työaikanaan
- Alustava suunnitelma:
 - työntekijöille 7 kertaa
 - 4 kertaa keväällä ja 3 syksyllä
 - 3 h / kerta
 - esihenkilöille 3 kertaa



Valmennuksen teemat

Ihmis- ja ilmiölähtöisyys edellyttää asennemuutosta

- 1) Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi?
- 2) Ihmis- ja ilmiölähtöinen yhteiskehittämismalli lähtökohtana
- 3) Vuorovaikutus ja osallisuus:
 - Tutustuminen ja keskinäisen luottamuksen synnyttäminen
 - Vuorovaikutuksen edistäminen esimerkiksi osallistavin, luovin ja kulttuurisin menetelmin
 - Fasilitoiva ja valmentava osaaminen osana työtettä
- 4) Aiemman osaamisen ja harrastuneisuuden hyödyntäminen asiakastyössä
- 5) Luottamuksen, luovuuden ja kohtaamisen merkitys työyhteisöissä ja niiden välisessä yhteistyössä
- 6) Toimintakulttuurin muutos ja uusien toimintamallien juurruttaminen työyhteisöihin
- 7) Mitä tarkoittaa verkostomainen toiminta arjessani? Systemisen verkostoyhteistyön hyödyntäminen

PARASTA ITÄÄ!

Jos haluat rakentaa laivan, älä kokoa ihmisiä
hankkimaan lautoja, nauloja ja tarvikkeita,
vaan herätä heissä kaipuu merelle!

- Antoine Saint de Exupéry

KIITOS!