

ITÄ-SUOMEN  
HYVINVOINTIVOIMALAN  
TOIMINTASUUNNITELMA 2020



# 1 Itä-Suomen Hyvinvointivoimala (VOIMALA)

Itä-Suomen Hyvinvointivoimala on koulutuksen ja työelämän uudistaja. VOIMALA kehittää kokonaisvaltaisia hyvinvointipalveluja, edistää näihin palveluihin liittyvää osaamista ja vahvistaa tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Painopiste on sosiaali-, terveys-, opetus- ja kulttuurialojen välisessä yhteistyössä.

Hyvinvointivoimalan taustalla on tarve lisätä alueen asukkaiden hyvinvointia sekä huolehtia osaavan työvoiman jaksamisesta ja saatavuudesta maakunnassa. Toiminta perustuu kokonaisvaltaisen, systeemisen ajattelutavan omaksumiseen. Integroinnin avulla koulutetut ammattilaiset pystyvät entistä paremmin vastaamaan tulevaisuuden palvelutarpeisiin.

Voimala-konsortion tärkein tavoite on yhteiskunnallinen vaikuttaminen; laaja-alaisen hyvinvoinnin edistäminen ja sen kehittäminen monitoimijayhteistyössä.

## Voimalan saamat merkittävimmät tunnustukset:

Vuoden 2019 valtakunnallinen SOTEn tutkimus, kehitys- ja innovaatiomalli (TKI)  
Tarkempaan tarkasteluun valikoitui 12 toimintamallia.

[Lue lisää »](#)

Vuonna 2018 EU:n raportissa Voices of Culture (VoC)  
Voimala esillä sosiaalista osallisuutta edistävänä verkostoyhteistyömallina

[Lue lisää »](#)

Vuoden 2018 Taidekasvatusteko  
Voimalan laajuuden, innovatiivisuuden ja rohkeasti sektorirajat ylittävän yhteistyön perusteella.

[Lue lisää »](#)



Kuva 1 Hyvinvointivoimalan etusivu osoitteessa [www.hyvinvointivoimala.fi](http://www.hyvinvointivoimala.fi)

## 2 Visio 2020: UUSI TAPA TEHDÄ TYÖTÄ



### VISIO 2020

#### *Uusi tapa tehdä työtä*

##### Maakunnalliset tavoitteet

- Alueen väestön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantaminen sosiaali- ja terveyspalveluja kehittämällä sekä osaavan työvoiman saatavuudesta huolehtiminen
- Alueen elinvoiman ja vetovoimaisuuden vahvistaminen

##### Koulutukselliset tavoitteet

- Monialaisten, kokonaisvaltaista hyvinvointia edistävien yhteistyömallien sekä eri koulutusalat ja -asteet ylittävien joustavien opintopolkujen kehittäminen
- Koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön vahvistaminen

##### Työelämän tavoitteet

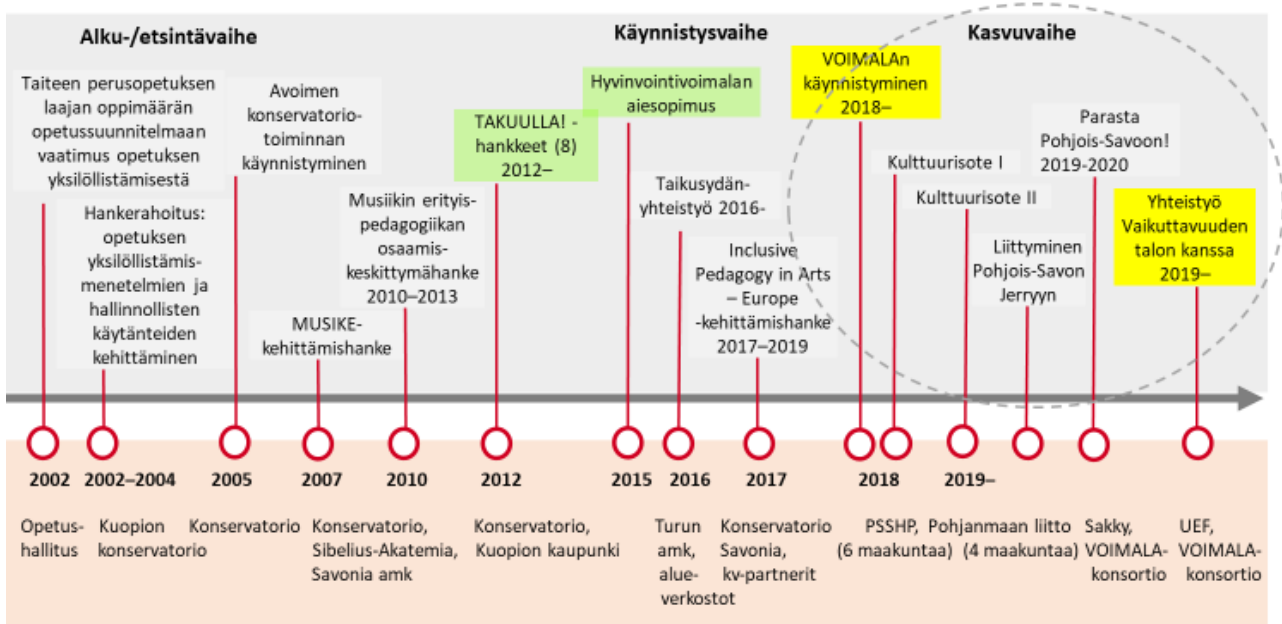
- Ymmärryksen lisääminen taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista sekä eri ammattiryhmien välisen yhteistyön merkityksestä
- Täydennyskoulutusten edistäminen osaamisen monipuolistamiseksi sekä työmotivaation ja työnlaadun parantamiseksi

##### Uudistuvan työelämän ja yhteiskehittämisen tuloksena

- Osaavammat työntekijät, uudenlaiset työnkuvat
- Laadukkaammat palvelut
- Tyytyväisemmät asiakkaat
- Työn vetovoimaisuus
- Lisääntynyt työhyvinvointi
- Parempi työn tuottavuus
- Elinvoima ja vetovoimaisuus

### 3 Voimalan kehityskaari 2002–2020

Uuden systeemiajattelun syntyminen on vaatinut 20 vuoden kehittämistyön. Toimijoiden yhteistyö on kehittynyt pienten hankerahoitusten mahdollistamista kokeiluista ja uudenlaisen osaamisen syntymisestä.



© Itä-Suomen Hyvinvointivoimala

**Kuva 2** Voimalan kehityskaari (Lähde: Maakuntien järjestäytymismallit sosiaali- ja terveysalan TKI-toiminnan näkökulmasta - selvityshankkeen raportti 2.10.2019, muokkaus: Eeva Mäkinen 12.12.2019).

## 4 Kohti monialaista hyvinvointiosaamisen ekosysteemiä

VOIMALAN tavoitteena on olla vuonna 2025 kansainvälisesti arvostettu monialaisen hyvinvointiosaamisen ekosysteemi. Kyse on yhteiskunnallisesta muutoksesta: uudesta tavasta ajatella, uudesta toimintakulttuurista, uudistuneesta koulutuksesta ja työelämästä, yhteiskehittämisestä.



© Itä-Suomen Hyvinvointivoimala

**Kuva 3** Kulttuurihyvinvoinnista kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Itä-Suomen Hyvinvointivoimala on aluekehittäjä. Se tukee maakunnan elinvoimaa lisäämällä alueen asukkaiden hyvinvointia kehittämällä työelämää ja koulutusta sekä huolehtimalla osaavan työvoiman jaksamisesta ja saatavuudesta maakunnassa. Tähän tarvitaan moniammatillista yhteistyötä, kokonaisvaltaista hyvinvoinnin edistämistä sekä vaikuttavuuden tutkimusta.

Valtaosa kuntien työntekijöistä on hoito-, hoiva- ja kasvatusalojen ammattilaisia ja monissa kunnissa on pula osaavasta työvoimasta. Jatkuva liian vähäisellä työntekijämäärällä toimiminen lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. Palkankorotus ei yksin riitä ratkaisuksi; toisaalta suuri osa kunnista on talousvaikeuksissa.

Työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen kannattaa panostaa. Varsinkin nuorilla työn sisältö ja merkitys sekä työilmapiiri painavat vaakakupissa enemmän kuin palkka. Uudenlaisessa hyvinvointiajattelussa luova osaaminen integroituu sosiaali-, terveys- ja opetusalojen koulutukseen, toteutukseen ja johtamiseen. Toimintakulttuurin muutos lisää työhyvinvointia, asiakastyytyvyyttä ja työn vetovoimaisuutta.

## Itä-Suomen Hyvinvointivoimalan palvelulupaus

- **Palvelulupaus**
  - Kokonaisvaltaista hyvinvointia monialaisella yhteistyöllä
- **Tarve**
  - Pohjois-Savo korkean sairastavuuden maakunta
  - Turvattava osaavan työvoiman jaksaminen ja saatavuus (erityisesti SOTE-aloilla)
- **Keino**
  - Toimintakulttuurin muutos, monialainen yhteistyö koulutuksessa ja työelämässä
  - Vaikuttavuustutkimus / Vaikuttavuuden talo (UEF)
- **Tuloksena**
  - Parantuneet palvelut, asiakkaiden ja työntekijöiden hyvinvointi
  - Työvoiman saatavuus, tuottavuus, pito- ja vetovoima, kilpailukyky
- **Visio 2025:**
  - Pohjois-Savossa kansainvälisesti arvostettu monialaisen hyvinvointiosaamisen ekosysteemi

**Kuva 4** Hyvinvointivoimalan palvelulupaus.

VOIMALA-työssä on kyse systeemisestä muutoksesta. Se puolestaan edellyttää pureutumista taustalla oleviin rakenteisiin, erityisesti meidän ihmisten ajatusmalleihin. Nuori Greta Thunberg haastoi meidät: ”jos ratkaisuja on mahdotonta löytää nykyisen systeemin puitteissa, ehkä meidän pitäisi muuttaa itse systeemiä.”

Ongelmien ratkaiseminen vaatii systeemijattelua. Nykyaikana vallitsevan asioita pieniin osioihin pilkkovan reduktionistisen ajattelutavan avulla olemme saavuttaneet upeita asioita, mutta sen seurauksena ovat myös syntyneet kaikki ne siilot ja laatikot, joiden nyt huomaamme estävän meitä tekemästä synergioihin perustuvaa verkostoitunutta yhteistyötä viheliäisten ongelmien taklaamiseksi. (Sitra 20219)

Globalisoitunut talous mahdollistaa asiat, joita pidämme länsimaisen hyvinvointimme kulmakivinä, mutta se myös luo erittäin kompleksisia ongelmia, joita ovat esimerkiksi ilmastonmuutos, eriarvoisuus, syrjäytyminen, monikulttuurisuuden synnyttämät haasteet, ympäristöongelmat, terrorismi, maailmanlaajuinen taloudellinen epävakaus tai kyberturvallisuuden uhkat. Näiden ongelmien ominaispiirre on, että ne eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ne ovat syntyneet niiden systeemien yhteisvaikutuksen seurauksena, jotka ovat seurausta tavoista, joilla olemme organisoituneet. (Sitra 2019.)

Nykypäivän viheliäisten ongelmien ratkaiseminen edellyttää uudenlaista osaamista ja vertaisten yhteistoimintaan perustuvia, verkottuneen organisoitumisen mahdollistavia järjestelmiä (Sitra 2019.)

## 5 Monialaisen hyvinvointiosaamisen ekosysteemi - konsortiohanke

Itä-Suomen yliopiston Vaikuttavuuden talo ja Itä-Suomen Hyvinvointivoimalla valmistelevat yhteistyössä Monialaisen hyvinvointiosaamisen ekosysteemi -konsortiohanketta. Tutkimusohjelman (2020–2024) hallinnoija on Itä-Suomen yliopisto.

Vaikuttavuuden talo tarjoaa ekosysteemin vaikuttavuuden tutkimukselle ja kokonaisvaltaiselle hyvinvointinäkemykselle, Hyvinvointivoimalla puolestaan moniammatillisen ekosysteemin kokonaisvaltaisten hyvinvointipalvelujen kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Sekä Vaikuttavuuden talo että Voimalla ovat vuoden 2019 valtakunnallisia SOTEn TKI-toimintamalleja. Kuvaukset löytyvät valtioneuvoston sivuilta [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161810/55\\_2019\\_VTEAS.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161810/55_2019_VTEAS.pdf).

### Aikataulu 2020–2025

#### 2020 Valmistelu

- Yhteiskehittämistyöpajat
- Tutkimussisältöjen valmistelut

#### 2021 Koulutus ja yhteiskehittäminen

- Koulut hyvinvointiyhteisöinä -koulutus, monialainen henkilöstövalmennus
- Lähtökohdana ”uusi tapa tehdä työtä” ja systeeminen muutos
- Yhteiskehittämistyöpajat jatkuvat
- Moninäkökulmainen vaikuttavuustutkimus

#### 2022 Testaaminen työelämässä

- Koulut hyvinvointiyhteisöinä -koulutuksen testaaminen uusissa toimintaympäristöissä
- Yhteiskehittämistyöpajat jatkuvat
- Moninäkökulmainen vaikuttavuustutkimus

#### 2023 Arviointi ja juurruttaminen

- Yhteiskehittämistyöpajat ja koulutus jatkuvat
- Moninäkökulmainen vaikuttavuustutkimus ja arviointi laajempaa levittämistä varten

#### 2024 Arviointi, mallinnus ja juurruttaminen

- Koulutuksen ja yhteistyömallin dokumentointi sekä arviointi laajempaa hyödyntämistä varten

#### 2025 Monialaisen hyvinvointiosaamisen ekosysteemi

- Yhteistyössä Vaikuttavuuden talo ja Itä-Suomen Hyvinvointivoimalla verkostoineen

## 6 Etäpalvelut kehittämiskohteeksi – koulutamme tulevaisuuden työntekijöitä!

Palvelujen saavutettavuus on ajankohtainen kysymys maaseudulla. Julkista liikennettä on jouduttu karsimaan harvaanasutuilla seuduilla, joten nyt on oikea aika alkaa kouluttaa uuden ajan ammattilaisia, jotka saavat jo opiskeluaikana ohjausta ja kokemuksia etäpalvelujen tuottamiseen.

Koulutus voi sisältää sisällöntuottamisen lisäksi mm. verkkoviestintää, mediataitoja, mediakasvatusta, palvelumuotoilua, verkosto- ja tiimityöskentelytaitoja, esiintymisvalmennusta ja tietoteknisiä taitoja. Verkkoympäristössä tarvitaan myös vuorovaikutustaitoja. Media-alan osaamista löytyy Sakkystä ja Ingmanilta, Savoniassa koulutetaan muotoilijoita ja konservatoriossa puolestaan musiikkitekologeja.

Lähdetään liikkeelle monialaisesta yhteiskokeilusta (vrt. VOIMIS) ja mietitään sen jälkeen mahdollisuuksia tarjota yhteistoiminnallisesti osaamista etäpalvelujen kehittämiseen. Sakkyllä ja Savonialla on Viretori, voisiko niiden yhteyteen kytkeä monialaisen ”Hyvinvointiosaamisen EtäTorin”?

## 7 Parasta Pohjois-Savoon! -hanke 2019–2020

Parasta Pohjois-Savoon! -hankkeen täydennyskoulutuksissa on mukana 14 sosiaali- ja terveysalan yritystä sekä 23 Kuopion kaupungin vanhusten hoivapalvelujen ja erityisryhmien asumispalvelujen yksikköä. Täydennyskoulutuksiin osallistuvat työntekijät kokoontuvat kerran kuussa pidettäviin valmennusiltoihin Kuopiossa, Iisalmessa ja Varkaudessa.

Tämän ohella hankkeessa mukana olevat eri alojen asiantuntijakouluttajat suunnittelevat yhdessä tutkintoon johtavien koulutusten sisältöjä ja kehittävät eri tavoin koulutusorganisaatioiden opettajien ja opiskelijoiden yhteistyötä. Muutama opiskelija on myös aloittanut tutkinnonosan opiskelun toisessa koulutusorganisaatiossa – näin saamme tulevaisuuden työntekijöille monialaista osaamista.

Mukana olevissa oppilaitoksissa pidetään lukuvuoden 2019–2020 aikana hankeinfot ja syksyllä 2020 aloitetaan opettajien kouluttaminen. Tutkintoon johtavien koulutusten monialaista kehittämistä jatketaan tavoitteena eri koulutusorganisaatioiden yhdessä tarjoamat tutkinnonosat.

Toimintaa arvioidaan mukana olevien organisaatioiden henkilöstöön ja asukkaisiin/asiakkaisiin kohdentuvilla alku- ja loppumittauksilla. Toiminnasta on tulossa myös Itä-Suomen yliopistossa tehtävään väitöskirjaan yksi artikkeli. Koulutuksen alkuun ja loppuun kohdistuvilla kyselyillä tutkija selvittää millaisia vaikutuksia uudistuvilla työmenetelmillä on ostrakismin eli sosiaalisen hyljeksinnän ilmenemiseen sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöillä.

Syksyllä käynnistyi myös Parasta Itään -verkostoyhteistyö. Näin saamme rakennettua yhteistä työelämää ja koulutusta sekä jaettua hyviä käytänteitä koko Itä-Suomen alueelle.



**Kuvat 5 ja 6.** Parasta Pohjois-Savoon! -hankkeen info, kouluttajina Tiina Riekkinen ja Raija Kannianen.



## 8 Kulttuurisote II -hankkeen suositukset vuodelle 2020

Pohjois-Savossa Kulttuurisote II -hankkeen tavoitteena oli ihmisten kulttuuristen oikeuksien ja kulttuurin saavutettavuuden tukeminen sote-palveluissa. Hanke oli jatkoa vuonna 2018 toteutetulle Kulttuurisote-hankkeelle. Alla projektipäällikkö Mervi Lehmusahon ehdotukset kulttuurihyvinvointityön jatkosta.

### Vaiheistus/toimeenpanosuunnitelma kulttuurihyvinvointityön edistämiseksi:

- Yhteistyössä alueen kunnat ja sote-valmistelijat, ml. Alueellinen kulttuurihyvinvointiverkosto ja Pohjois-Savon poikkihallinnollinen HYTE-ryhmä
- Mukana Voimala ja koulutusorganisaatiot, PSSHP (hyte ja kulttuurihyvinvointiryhmä), Pohjois-Savon liitto, maakunnan TKI, hankkeet

### Askelmerkkejä:

- Tiekartan toimenpiteet kulttuurihyvinvoinnin integroimiseksi jatkotyössä; Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelman (STM) alueellinen kehittämistyö: **ennaltaehkäisy – hoito – kuntoutus**
  - Integrointi sote- ja perhekeskusten toimintaan
  - Kulttuurihyvinvointi asiakas- ja palveluohjauksessa
  - Kulttuurihyvinvoinnin portaat työvälteenä

### Omaevalvontakysymykset sote-organisaatioille:

- Onko sote-organisaatiossa jokin kulttuurin saavutettavuutta edistävä toimintamalli käytössä?
- Kirjataan ja seurataan asiakkaalle tärkeitä asioita tai kulttuurisia tarpeita?
- Onko henkilöstö saanut täydennyskoulutusta kulttuurilähtöisten menetelmien hyödyntämisestä asiakaskohtaamisissa tai jatko-ohjauksessa?

### Ehdotus työnjaosta v. 2020:

- Kuopion kaupunki – OKM:n valtionavustus v. 2020–2021  
Vahvistaa Kuopion roolia kuntien kulttuuritoiminnan tukijana, aluekehittäjänä ja koordinoijana
- Alueellinen kulttuurihyvinvointiverkosto: valmisteltu maakunnallista hanketta, jossa painottuisi kulttuurihyvinvoinnin toimeenpanosuunnitelma
- PSSHP:n hyte koordinoi kulttuurihyvinvointiverkostoa ja KYSillä kehitetään omassa organisaatiossa kulttuurihyvinvoinnin integrointia asiakkaiden saavutettavaksi
- Luova Veto! -hanke työstää luovien alojen osuutta ja kulttuuria maakuntaohjelmaan
- **Itä-Suomen Hyvinvointivoimala** jatkaa koulutuksen ja työelämän kehittämistä yhdessä Parasta Pohjois-Savoon! -hankkeen kanssa
- **Vaikuttavuuden talo (UEF) ja Voimala** valmistelevat tutkimusyhteistyötä vaikuttavuudesta
- Maakuntaliitto/ELY-keskus tukevat rahoituksin maakunnallista kehittämistä; kulttuurihyvinvointi vahvemmin mukaan!

Liitteenä kulttuurisote II -hankkeen kannanotto sairaanhoitopiireille ja siihen liittyvä tietokortti (liite 1 ja 2).

## 9 Viestintä ja tiedotus

### 9.1 Viestintä

Liitetään yhteistyöorganisaatioiden sivuille yhtenevä VOIMALAn esittely ja linkki verkkosivuille (liite 3).

Viestinnän kotipesänä toimivat [www.hyvinvointivoimala.fi](http://www.hyvinvointivoimala.fi) -verkkosivut, jotka on päivitetty vuoden 2020 alussa. Lisäksi Hyvinvointivoimalalla on omat Facebook-sivut. Myös LinkedInia ja Twitteriä hyödynnetään viestinnässä.

#### Etusivu ja esittely suomeksi:

<http://www.hyvinvointivoimala.fi/>

<http://www.hyvinvointivoimala.fi/esittely/>

#### Etusivu ja esittely englanniksi:

<http://www.hyvinvointivoimala.fi/voimala-eng/>

<http://www.hyvinvointivoimala.fi/introduction/>

Voimala-organisaatiot sekä Turun amk:n hallinnoima Taikusydän – Taiteen ja kulttuurin valtakunnallinen yhteyspiste välittävät tietoa omissa kanavissaan. Taikusydämellä on 13 kansallista alueverkostoa.

Otetaan käyttöön aihetunnisteet # (engl. hashtag, suomeksi myös avainsana), joiden avulla saman aihealueen viestit ohjautuvat yhteen, jolloin tiedonhakijan on helpompi tarkastella ja yhdistellä tietoja.

#hyvinvointivoimala #hyvinvointi #koulutus #työelämä #systeminen #uusitapatehdätyötä

#hyvinvointiosaamisenekosysteemi2025 #monialainen #kokonaisvaltainen #kulttuurihyvinvointi

### 9.2 Verkostoyhteistyö

Kansallinen yhteistyö: Taikusydän + sen alueverkostot, Taiteen edistämiskeskus, OKM, STM, THL, Kulttuurisote-verkosto, Terveyttä kulttuurista, Parasta Itään! -maakuntien (5) välinen verkostoyhteistyö

Kansainvälinen yhteistyö: WHO Healthy Cities, Arts Care, Universitat Vechta, Passeurs d'Arts ja El Sistema Europe, COMbART- konferenssi, New University of Lisbon (jäsenyys tieteellisessä komissiossa)

Selvitetään yhteistyömahdollisuudet sote-alojen kansallisten ja kansainvälisten verkostojen kanssa.

Hyödynnetään yhteistyötä Vaikuttavuuden talon kanssa sekä sitä, että molemmat valittiin kansallisiksi SOTEn TKI -toimintamalleiksi v. 2019.