PUNAISELLA yhteiset tiedot. Moneen kohtaan mahtuu 10.000 merkkiä

Euroopan unionin osarahoittama

Elinvoimakeskus

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027
EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelma

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)

Hankehakemus

Tunnistetiedot

Hakemusnumero
214714

Tila
Keskeneräinen

Hankehaun nimi
Jatkuva oppiminen -valtakunnallisen teeman kehittämishankkeiden haku / Utlysning av understöd för utvecklingsprojekt inom det riksomfattande temat Kontinuerligt lärande

Hakuilmoituksen tunnus
PSUEVK-112

1 Rahoittava viranomainen

Pohjois-Suomen elinvoimakeskus

2 Hakijaorganisaatio

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi

Sähköposti

Sukunimi

Puhelinnumero

Asema hakijaorganisaatiossa

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi
Ideasta osaamiseksi

Alkamispäivämäärä
1.9.2027

Päättymispäivämäärä
28.2.2030

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite
4.2. Uutta osaamista työelämään

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Ryhmähankkeena, johon kuuluu tämän päähankkeen lisäksi muiden toteuttajien osahankkeita

Ryhmähanketunnus

Ryhmähankkeen toteuttajat

Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa

Perustele, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena

Hankkeen onnistuminen edellyttää monialaista osaamista sekä tiivistä yhteistyötä koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä. Ryhmähankkeessa Laurea-ammattikorkeakoulu (Laurea), Turun yliopiston hoitotieteen laitos (UTU), Oulun ammattikorkeakoulu (OAMK) ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (REDU) yhdistävät eri koulutusasteiden (yliopisto, ammattikorkeakoulu ja ammatillinen toinen aste) osaamista tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnasta (TKI), koulutuksesta, yhteiskehittämisestä ja jatkuvasta oppimisesta.

Ryhmähankkeen keskeinen hyöty on, että työelämän osaamis- ja kehittämistarpeisiin voidaan vastata samanaikaisesti eri koulutusasteilla ja eri puolilla Suomea. Yhteistyö neljän hyvinvointialueen kanssa tuo hankkeeseen sote-alan käytännön työn, johtamisen ja palvelujen kehittämisen näkökulmat. Yhteistyön avulla tunnistetut osaamistarpeet voidaan yhdistää koulutusorganisaatioiden TKI-toimintaan, koulutussisältöjen kehittämiseen ja jatkuvan oppimisen ratkaisuihin. Tämän lisäksi ryhmähanke mahdollistaa toimintamallin kehittämisen ja pilotoinnin erilaisissa sote-organisaatioissa ja hyvinvointialueilla eri puolilla Suomea. Kehittämiseen osallistuu organisaatioiden johtoa, kehittämistyötä tekeviä asiantuntijoita sekä asiakas- ja potilastyössä toimivia ammattilaisia. Konkreettisena hyötynä syntyy eri toimintaympäristöissä kokeiltu ja arvioitu toimintamalli, jonka soveltuvuudesta, käyttöönoton edellytyksistä ja tarvittavista tukitoimista saadaan käytännön kokemusta. Usealla alueella toteutettavat pilotoinnit auttavat tunnistamaan sekä yhteisiä että aluekohtaisia tarpeita. Näin toimintamallia voidaan kehittää joustavaksi ja eri kokoisten ja erilaisten sote-organisaatioiden käyttöön soveltuvaksi.

Hanketoimijoiden välinen työnjako tukee yhteistä kehittämistä sekä hankkeessa syntyvän tiedon ja toimintamallin kansallista levittämistä. Kaikki hanketoimijat osallistuvat yhteiseen kehittämiseen ja pilotointiin omilla maantieteellisillä alueillaan. Yhteistyön konkreettisena hyötynä on osaamisen, kokemusten ja kehitettyjen ratkaisujen jakaminen organisaatioiden ja alueiden välillä. Hyviksi havaittuja käytäntöjä voidaan hyödyntää muualla ilman, että jokaisen organisaation tarvitsee kehittää ratkaisuja alusta alkaen. Samalla vahvistetaan koulutusorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden välisiä yhteistyörakenteita, jotka tukevat yhteistä kehittämistä ja toimintamallin hyödyntämistä myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Laurea koordinoi hanketta ja vastaa sen kokonaisuudesta. Työpakettien vastuut on jaettu hanketoimijoiden kesken siten, että jokaisella työpaketilla on nimetty päävastuullinen (lead) ja varavastuullinen (co-lead) toimija. Lisäksi kaikki hanketoimijat osallistuvat kaikkien työpakettien toteutukseen. Työnjako mahdollistaa eri organisaatioiden erityisosaamisen tehokkaan hyödyntämisen, selkeyttää vastuita ja vähentää hankehallinnollisia riskejä. Yhteinen osallistuminen varmistaa, että hankkeessa tuotettu tieto ja kehitetyt ratkaisut siirtyvät kaikkien hanketoimijoiden käyttöön jo toteutuksen aikana. Tämä tukee toimintamallin käyttöönottoa, jatkuvuutta ja laajempaa kansallista hyödyntämistä.

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysalan uudistuminen edellyttää työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden, koulutusorganisaatioiden TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen nykyistä tiiviimpää yhteistyötä. Sote-organisaatioissa tunnistetut kehittämistarpeet eivät aina välity koulutusorganisaatioille ja vastaavasti TKI-toiminnassa syntyvä tieto ja uudet toimintatavat eivät siirry riittävän järjestelmällisesti työelämän arkeen, henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja palvelujen uudistamiseen.

Hankkeen tavoitteena on kehittää ja pilotoida valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli, joka yhdistää sote-työelämän osaamis- ja kehittämistarpeet, eri koulutusasteiden TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen toimivaksi kokonaisuudeksi. Tavoitteena on luoda jatkuvan kehittämisen prosessi, jossa työelämän tarpeet tulevat osaksi TKI-toimintaa ja siinä syntyvä tieto ja osaaminen välittyvät takaisin työelämän käyttöön jatkuvan oppimisen ratkaisujen kautta.

Hankkeessa kehitetään ja kokeillaan yhteisiä toimintatapoja työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen, kokoamiseen ja yhteiseen tulkintaan sekä niiden yhdistämiseen koulutusorganisaatioiden TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen ratkaisuihin. Kehittämiseen osallistuu sote-organisaatioiden johtoa, kehittämisasiantuntijoita sekä asiakas- ja potilastyössä toimivia ammattilaisia. Toimintamallia pilotoidaan erilaisissa toimintaympäristöissä, ja sen toimivuutta, sovellettavuutta ja käyttöönoton edellytyksiä arvioidaan yhteistyössä hanketoimijoiden kanssa.

Hankkeen tuloksena syntyy XXXX

Hanke toteutetaan Laurea-ammattikorkeakoulun, Turun yliopiston hoitotieteen laitoksen, Oulun ammattikorkeakoulun ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (REDU) ryhmähankkeena yhteistyössä neljän hyvinvointialueen kanssa. Hankkeessa yhdistyvät yliopiston, ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen toisen asteen osaaminen sekä sote-alan käytännön työn, johtamisen ja palvelujen kehittämisen näkökulmat

Hankkeen nimi englannin kielellä

Ideas to impact

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Kyllä

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mitkä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Hankkeen varsinaisen kohderyhmän muodostavat sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) organisaatioissa toimivat johtajat ja esihenkilöt, kehittämistyötä tekevät asiantuntijat sekä asiakas- ja potilastyötä tekevät ammattilaiset. Kohderyhmään kuuluvat myös yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen oppilaitosten TKI-, koulutus- ja jatkuvan oppimisen toimijat, jotka osallistuvat työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen sekä niihin vastaavien ratkaisujen kehittämiseen. Hankkeen eri piloteissa painottuvat alueen tarpeiden mukaan johtajat ja esihenkilöt, kehittämistyötä tekevät asiantuntijat tai asiakas- ja potilastyötä tekevät ammattilaiset. Näin kehitettävää toimintamallia voidaan tarkastella sekä johtamisen ja kehittämisen että käytännön asiakastyön näkökulmasta.

Yhteistyö hyvinvointialualueiden kanssa kehitettävän toimintamallin tarkastelun johtamisen, kehittämisen ja käytännön sote-työn tasoilla. Xxx Hyvinvointialueen kanssa yhteistyössä painottuu erityisesti johtamisen näkökulma ja olemassa olevan kehittämistiedon hyödyntäminen. Vantaan ja Keravan hyvinvointialue osallistuu paikallisiin ja valtakunnallisiin yhteiskehittämisen työpajoihin, viestii hankkeen väli- ja lopputuloksista omien kanavien ja sidosryhmien kautta. Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy on mukana hankkeen yhteistyöverkostossa erityisesti disseminaation näkökulmasta. Yhteistyö tukee hankkeen tulosten, toimintamallin ja materiaalien valtakunnallista levittämistä sekä niiden tunnetuksi tekemistä hyvinvointialueilla. Valtakunnallisissa työpajoissa sekatyöskentely Huom! Kliinisten asiantuntijoiden näkökulma

Mitkä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Hankkeen välillisiä kohderyhmiä ovat hankkeeseen osallistuvien organisaatioiden lisäksi muut hyvinvointialueet sekä sote- ja koulutusorganisaatiot, jotka voivat hyödyntää hankkeessa kehitettyä toimintamallia, materiaaleja ja tunnistettuja hyviä käytäntöjä omassa toiminnassaan. Hankkeen tulokset tukevat työelämän ja koulutuksen yhteistyötä sekä tarjoavat organisaatioille keinoja tunnistaa osaamistarpeita, kehittää henkilöstön kehittämisosaamista ja toimintatapoja sekä suunnitella työelämälähtöisiä jatkuvan oppimisen ratkaisuja.

Välillisiä kohderyhmiä ovat myös työelämässä olevat sekä työelämän ulkopuolella olevat henkilöt, jotka voivat hyötyä työelämän todellisiin osaamistarpeisiin perustuvista jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista. Näiden avulla voidaan tukea osaamisen päivittämistä, ammatillista kehittymistä, työllistymistä ja työelämään palaamista. Lisäksi välillisiin kohderyhmiin kuuluvat sote-alan eri koulutusasteiden opiskelijat. He hyötyvät siitä, että työelämässä tunnistetut ajankohtaiset osaamis- ja kehittämistarpeet välittyvät koulutuksen sisältöihin, oppimisympäristöihin ja TKI-toimintaan. Tämä vahvistaa koulutuksen työelämävastaavuutta ja tukee opiskelijoiden valmiuksia vastata muuttuvan sote-alan osaamisvaatimuksiin.

Hankkeen hyödyt ulottuvat välillisesti myös sote-palvelujen asiakkaisiin ja potilaisiin. Kun henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu asiakas- ja potilastyössä tunnistettuihin tarpeisiin, voidaan vahvistaa palvelujen laatua, turvallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Sosiaali- ja terveysalan uudistuminen edellyttää, että työelämän kehittämis- ja osaamistarpeet, koulutuksen TKI-toiminta ja jatkuva oppiminen muodostavat nykyistä tiiviimmän ja systemaattisemman kokonaisuuden (Löfqvist 2024). Tällä hetkellä yhteys näiden välillä on kuitenkin monin paikoin katkonainen. Sote-organisaatioissa tunnistetaan henkilöstön osaamiseen, työn kehittämiseen ja palvelujen uudistamiseen liittyviä tarpeita, mutta niitä ei aina pystytä jäsentämään tavalla, joka ohjaisi koulutuksen toimijoiden TKI-toimintaa tai muuntuisi konkreettisiksi kehittämisratkaisuiksi. Samalla TKI-toiminnassa syntyvä tieto, osaaminen ja uudet toimintatavat eivät siirry riittävän järjestelmällisesti osaksi työelämän arkea, henkilöstön osaamisen kehittämistä tai organisaatioiden jatkuvaa uudistumista. (Tutkimus- ja innovaationeuvosto, 2026; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020; Hoitotyön Tutkimussäätiö, 2026.)

Haaste ei johdu yksittäisten toimijoiden puutteista vaan rakenteellisesta katveesta työelämän, koulutuksen, TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen välissä. Yhteistyö on usein hankekohtaista, määräaikaista ja organisaatiorajat ylittävän kehittämisen käytännöt vaihtelevat. Työelämästä nousevien osaamis- ja kehittämistarpeiden

tunnistamiseen, kokoamiseen, yhteiseen tulkintaan ja välittämiseen ei ole vakiintunutta valtakunnallisesti hyödynnettävää toimintamallia. Myös hyviä yhteiskehittämisen käytäntöjä on olemassa, mutta ne ovat hajallaan eivätkä muodosta jatkuvaa kehittämisen ketjua, jossa työelämän tarpeet ohjaisivat TKI-toimintaa ja TKI-toiminnassa syntyvä tieto palautuisi takaisin työelämän käyttöön jatkuvan oppimisen kautta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2026.)

Tarve kohdistuu erityisesti sote-organisaatioiden henkilöstön kehittämisosaamisen vahvistamiseen. Johdolla, asiantuntijoilla ja työntekijöillä on keskeinen rooli työelämästä nousevien osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamisessa, sanoittamisessa ja näkyväksi tekemisessä. Ilman tätä valmiutta työelämän tarpeet jäävät helposti yksittäisiksi havainnoiksi, eivätkä ne muutu koulutuksen toimijoille sellaiseksi tiedoksi, jonka pohjalta voidaan suunnata TKI-toimintaa, rakentaa tarkoituksenmukaisia oppimisratkaisuja tai kehittää uusia toimintamalleja. Samalla menetetään mahdollisuuksia vahvistaa henkilöstön osallisuutta, työssä oppimista ja organisaatioiden kykyä uudistua omista lähtökohdistaan. (Valtioneuvosto, 2020.)

Tarve kohdistuu myös prosessiin, jolla työelämän tarpeet, niihin vastaava TKI- ja koulutuskehittäminen sekä syntyvän tiedon ja osaamisen palautuminen työelämään kytketään toisiinsa. Tällä hetkellä nämä vaiheet toteutuvat usein erillisinä: työelämä tunnistaa tarpeita, koulutustoimijat toteuttavat kehittämis- ja TKI-toimintaa, ja jatkuvan oppimisen ratkaisuja tuotetaan, mutta niiden väliset yhteydet, vastuut, tiedonkulku ja levittämisen käytännöt jäävät osin epäselviksi. Tämän vuoksi TKI-toiminnan vaikuttavuus jää vajaaksi, eikä syntynyttä tietoa, osaamista ja ratkaisuja saada täysimääräisesti organisaatioiden käyttöön tai leviämään organisaatioiden välillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2026.)

Sote-alalla tarvitaan siksi valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli, joka yhdistää työelämän tunnistetut osaamis- ja kehittämistarpeet, eri koulutusasteiden TKI-toiminnan sekä jatkuvan oppimisen ratkaisut yhdeksi jatkuvan kehittämisen ketjuksi. Tällaisen toimintamallin tulee tehdä näkyväksi prosessin osatekijät ja hyvät käytännöt, vahvistaa organisaatioiden ja koulutustoimijoiden yhteiskehittämistä sekä varmistaa, että TKI-toiminnassa syntyvä tieto ja osaaminen muuntuvat työelämän tarpeisiin vastaaviksi sisällöiksi, toimintatavoiksi ja oppimisratkaisuiksi. Lisäksi tarvitaan malli sille, miten syntynyt tieto, osaaminen ja jatkuvan oppimisen sisällöt palautuvat työelämään, juurtuvat organisaatioiden toimintaan ja leviävät organisaatiosta toiseen. (Valtioneuvosto, 2020; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2026.).

Hankkeen tarve on siten ennen kaikkea rakenteellinen ja toiminnallinen: sosiaali- ja terveysalalta puuttuu yhteinen toimintamalli, joka yhdistää työelämän tarpeiden tunnistamisen, TKI-kehittämisen ja jatkuvan oppimisen toisiaan vahvistavaksi kokonaisuudeksi. Vastaamalla tähän tarpeeseen voidaan vahvistaa sote-organisaatioiden henkilöstön kehittämisosaamista, parantaa TKI-toiminnan työelämärelevanssia ja vaikuttavuutta sekä tukea sitä, että uusi tieto ja osaaminen siirtyvät nykyistä nopeammin ja systemaattisemmin osaksi työelämän käytäntöjä. (Tutkimus- ja innovaationeuvosto, 2026; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020.)

Lähteet:

Hoitotyön Tutkimussäätiö 2026. Näyttöön perustuva sosiaali- ja terveydenhuolto. https://hotus.fi/nayttoon-perustuva-terveydenhuolto/

Löfqvist N. Enhancing capability for continuous organisational improvement and learning in healthcare organisations: a systematic review of the literature 2013–2022. BMJ Open Quality 2024;13: e002566. doi:10.1136/ bmjoq-2023-002566

Sosiaali- ja terveysministeriö (2020). Uusia käytäntöjä ja rakenteita näyttöön perustuvan hoitotyön osaamisen kehittämiseen: Ehdotukset työelämälle ja koulutukselle. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:3

Sosiaali- ja terveysministeriö 2026. Terveys- ja hyvinvointialan kasvuohjelma: Suomi-Hub – Kasvua ja kilpailukykyä Suomelle! Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2026:15

Tutkimus- ja innovaationeuvosto 2026. Kansalliset TKI-politiikan ja -toiminnan strategiset valinnat. Valtioneuvoston julkaisuja 2026:1

Valtioneuvosto 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38

Miten hanke on valmisteltu? Miten hankkeen kohteena olevia sisältöjä on aiemmin pyritty kehittämään?

Hanke on valmisteltu yhteistyössä kaikkien hankekumppaneiden (Laurea, OAMK, REDU; UTU) kesken, ja valmistelussa on hyödynnetty myös työelämän edustajien kanssa käytyjä keskusteluja. Keskustelut ovat tuoneet esiin työelämän tarpeita ja ohjanneet hankkeen tavoitteiden ja sisältöjen määrittelyä. Hankekumppanit ovat yhdessä suunnitelleet työpakettien sisällöt ja vastuunjaon sekä kartoittaneet toteutuksessa tarvittavaa osaamista ja

yhteistyöverkostoja. Työpakettien vastuut on jaettu kumppaneiden erityisosaamisen perusteella siten, että työnjako tukee tiivistä yhteistyötä, jatkuvaa vuoropuhelua ja tiedonvaihtoa koko konsortion kesken hankkeen kaikissa vaiheissa.

Hankkeen sisältöjä on kehitetty jo aiemmassa korkeakoulujen välisessä yhteistyössä. Keskeinen pohja uudelle hankkeelle on JOUSI-hanke, jossa ovat olleet mukana mm. tämän konsortion jäsenistä Laurea, UTU ja OAMK. JOUSI-hankkeessa on kehitetty rakenteellinen malli koulutuspolkujen sujuvoittamiseksi sekä MOOC ”Ideasta tutkimukseksi - näyttöön perustuvan terveydenhuollon vahvistaminen” (3 op), joita voi hyödyntää myös laajemmin sote-alalla. JOUSI-hankkeen tuloksia voidaan hyödyntää haettavassa hankkeessa jatkuvan oppimisen sisältöjen kehittämisessä. JOUSI-hankkeessa tehdyn opintosuunnitelma-analyysin perusteella havaittiin tarve kehittämisosaamisen vahvistamiselle osana (terveysalan) ammattikorkeakoulutusta. Aiempi hankeyhteistyö on myös luonut hankkeelle valmiin kumppanuusverkoston ja toimivat yhteistyökäytännöt, joiden pohjalta uuden hankkeen valmistelua ja toteutusta voidaan jatkaa. Haettavassa hankkeessa aiempaa kehittämistyötä laajennetaan jatkuvaan oppimiseen sekä työelämän koulutusorganisaatioiden sekä hyvinvointialueiden väliseen yhteistyöhön.

Myös työelämässä on tunnistettu tarve kehittämistyön osaamiselle. Työelämässä on myös tunnistettu tarve vahvistaa jatkuvan oppimisen kulttuuria ja kehittää henkilöstön osaamista entistä suunnitelmallisemmin työelämän muuttuvien tarpeiden pohjalta. Jatkuvaa oppimista tukevien toimintatapojen kehittäminen sekä osaamistarpeiden järjestelmällinen tunnistaminen ovat kuitenkin vielä kehittämisvaiheessa. Tavoitteena on vahvistaa jatkuvan oppimisen kulttuuria sekä rakentaa pysyvämpiä yhteistyökäytäntöjä, joiden avulla asiakas- ja potilastyössä sekä palvelujen johtamisessa ja kehittämisessä tunnistetut osaamistarpeet välittyvät koulutusorganisaatioille ja ohjaavat koulutuksen, TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen ratkaisujen kehittämistä.

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Tavoitteena on kehittää valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli (TP4), joka muodostaa jatkuvan kehittämisen ketjun sote-työelämän, eri koulutusasteiden (yliopisto, AMK, ammatillinen toinen aste) TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen välille: työelämän tunnistetut osaamis- ja kehittämistarpeet ohjaavat TKI-toimintaa, ja siinä syntyvä tieto ja osaaminen välittyvät jatkuvan oppimisen kautta takaisin työelämän käyttöön.

1. Vahvistetaan sote-organisaatioiden henkilöstön (johto, asiantuntijat, työntekijät) kehittämisosaamista ja valmiuksia tunnistaa, jäsentää ja kuvata työelämästä nousevia osaamis- ja kehittämistarpeita siten, että organisaatiot yhdessä koulutuksen toimijoiden kanssa voivat tuottaa niihin ratkaisuja TKI-toiminnassa. (TP1, TP2)

2. Tunnistetaan prosessi ja sen osatekijöitä, jotka yhdistävät sote-organisaatioiden henkilöstön osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamisen, tarpeisiin vastaavan koulutus- ja TKI-kehittämisen sekä prosessista syntyvän tiedon ja osaamisen välittymisen jatkuvan oppimisen kautta takaisin työelämän käyttöön. Tunnistetaan ja tehdään näkyväksi hyviä käytänteitä yhteiskehittämisen keinoin yhteistyössä organisaatioiden henkilöstön kanssa. (TP3)

3. Luodaan ja implementoidaan toimintamalli, jolla syntynyt tieto, osaaminen ja jatkuvan oppimisen sisällöt palautuvat työelämään ja leviävät organisaatioiden välillä (TP4, TP5).

Mitä muutosta nykytilaan hanke tuo? Mikä on hankkeen uutuus/lisäarvo?

1. Hankkeen myötä sote-organisaatioiden henkilöstön kehittämisosaaminen sekä valmiudet tunnistaa, jäsentää ja kuvata työstä nousevia osaamis- ja kehittämistarpeita vahvistuvat. Tunnistettuja tarpeita voidaan hyödyntää nykyistä järjestelmällisemmin yhdessä eri koulutusasteiden kanssa tehtävässä TKI-toiminnassa ja jatkuvan oppimisen suunnittelussa. Sote-henkilöstön TKI-ajattelu vahvistuu.

2. Hankkeessa tunnistetaan prosessi, jonka kautta sote-työelämän osaamis- ja kehittämistarpeet välittyvät eri koulutusasteiden TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen suunnitteluun. Samalla tarkastellaan, miten TKI-toiminnassa syntyvä tieto, osaaminen ja kehittämistyön tulokset saadaan takaisin työelämän käyttöön. Samalla tunnistetaan ja tehdään näkyväksi jo käytössä olevia hyviä käytäntöjä sekä tarkastellaan niiden hyödynnettävyyttä eri organisaatioissa.

3. Tuloksena syntyy hankkeessa käyttöönotettava ja valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli (tiekartta) sekä sen käyttöönottoa tukevat materiaalit (mm. kehittämistyön käsikirja). Toimintamallissa huomioidaan sote-organisaatioiden eri tasot käytännön asiakastyöstä kehittämiseen ja johtamiseen.

Hankkeen uutuus on sote-työelämän, eri koulutusasteiden TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen yhdistäminen samaan kehittämisen ketjuun. Työelämässä tunnistetut osaamis- ja kehittämistarpeet ohjaavat TKI-toimintaa ja

jatkuvan oppimisen suunnittelua ja TKI-toiminnassa syntyvä tieto ja osaaminen palautuvat työelämän käyttöön. Mukana ovat yliopisto, ammattikorkeakoulut, ammatillinen toinen aste ja sote-organisaatiot, joten toimintatapaa kehitetään alusta lähtien eri koulutusasteiden ja työelämän yhteiseen käyttöön. Uutuusarvoa lisää se, että toimintamalli rakennetaan valtakunnallisesti hyödynnettäväksi, jolloin hankkeessa kehitettyjä toimintatapoja voidaan ottaa käyttöön muissa sote- ja koulutusorganisaatioissa.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea.

Perustelut tuen vaikutukselle

Hankkeessa kehitettävä toimintamalli edellyttää sote-organisaatioiden ja eri koulutusasteiden yhteistä kehittämistä, pilotointia ja arviointia, joihin organisaatioiden normaalissa toiminnassa ei ole riittäviä resursseja. Hankerahoitus mahdollistaa työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden systemaattisen tarkastelun sekä toimintamallin kehittämisen ja pilotoinnin erilaisissa toimintaympäristöissä. Samalla voidaan arvioida mallin toimivuutta ja sovellettavuutta valtakunnallisesti. Rahoitus mahdollistaa myös toimintamallin käyttöönoton ja levittämisen tukemisen jo hankkeen aikana, jotta syntyvät käytännöt voidaan juurruttaa osallistuvien organisaatioiden toimintaan ja levittää laajemmin sote- ja koulutusorganisaatioiden käyttöön.

4 .2 Toteutus ja tulokset (KIRJOITETAAN KOKONAISUUS TÄHÄN. TARKENNETTU TP-KUVAUS KUNKIN JOHTAMASTA OSUUDESTA OMALLA HAKEMUKSELLA.)

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

RYHMÄHANKE KOOSTUU SEURAAVISTA TYÖPAKETEISTA

TP 1 Koordinaatio, johtaminen, disseminaatio (Laurea)
TP 2 Sote-henkilöstön osaamisen vahvistaminen (REDU + OAMK)
TP 3 Sote-organisaatioiden TKI-prosessin ja hyvien kehittämiskäytäntöjen tunnistaminen (Laurea + REDU)
TP 4 Toimintamallien luominen (UTU + Laurea)
TP 5 Implementointi (OAMK + UTU)

Kyseinen organisaatio on päävastuussa työpaketeista x ja x

TP1. KOORDINAATIO, JOHTAMINEN, DISSEMINAATIO / Niina muokannut

Vastuut
Laurea vastaa työpaketin johtamisesta ja koko ryhmähankkeen koordinoinnista. Laurea seuraa hankkeen etenemistä ja kokoaa osatoteuttajilta seuranta- ja raportointitiedot. Osatoteuttajat vastaavat omien tehtäviensä toteutuksesta ja seurannasta. Kaikki toteuttajat osallistuvat hankkeen arviointiin, viestintään ja tulosten levittämiseen.

Tavoite
Varmistaa ryhmähankkeen suunnitelmallinen eteneminen, hankekumppaneiden välinen yhteistyö sekä tavoitteiden saavuttaminen. Työpaketissa vastataan myös hankkeen seurannasta, arvioinnista, laadun- ja riskienhallinnasta sekä sisäisen ja ulkoisen viestinnän koordinoinnista. Varmistaa hyvä hallintotapa ja eettinen johtaminen. Hankkeessa toteutetaan työpakettien osalta jaettua vastuuta johtamisen (lead) ja yhteisvetäjä (co-lead) osalta. Tällä pyritään varmistamaan myös tiedon leviäminen hankkeen sisäisesti ja minimoimaan projektihallinnallisia haavoittuvuuksia ja riskejä.

Aikataulu
1.9.2027 - 28.2.2030 M1-M30
Tarkennettu aikataulu, ohryt, viestintä yms.

Keskeiset toimenpiteet
1. Laurea johtaa ryhmähankkeen toteutusta ja seuraa hankkeen tavoitteiden, aikataulun ja resurssien toteutumista. Osatoteuttajat vastaavat omien tehtäviensä etenemisestä ja tuottavat tarvittavat tiedot yhteiseen seurantaan.

2. Laurea vastaa hankkeen seurannasta ja raportoinnista sekä kokoaa tätä varten tarvittavat tiedot osatoteuttajilta.

3. Laurea hallinnoi konsortion yhteistä Teams-työskentelyalustaa.

4. Laurea järjestää konsortion säännölliset kuukausittaiset Teams -kokoukset, joissa seurataan hankkeen

etenemistä, jaetaan tietoa ja suunnitellaan ryhmähankkeiden yhteistä toimintaa. Muita hankkeen yhteisiä tapaamisia ja verkostotilaisuuksia järjestetään yhdessä osatoteuttajien kanssa.

5. Laurea vastaa ohjausryhmätyöskentelyn järjestämisestä.

6. Laurea vastaa hankkeen yhteisestä arvioinnista, laadunvarmistuksesta ja riskienhallinnasta. Osatoteuttajat osallistuvat arviointiin ja seuraavat oman toimintansa toteutumista ja siihen liittyviä riskejä.

7. Laurea vastaa yhteydenpidosta rahoittajaan ja huolehtii hankkeen sisäisestä tiedonkulusta. Osatoteuttajat pitävät yhteyttä omiin alueellisiin ja muihin yhteistyökumppaneihinsa.

8. Laurea vastaa hankkeen yhteisen viestintäsuunnitelman laatimisesta ja yhteisen viestinnän koordinoinnista. Kaikki toteuttajat viestivät hankkeesta ja levittävät tuloksia omissa verkostoissaan. Tuloksia esitellään esimerkiksi webinaareissa, seminaareissa, verkostoissa, julkaisuissa ja some-päivityksissä.

9. Laurea vastaa hankkeen yhteisen loppuviestinnän kokoamisesta ja toteuttamisesta. Hankkeen lopussa järjestetään yhteinen loppuwebinaari ja tuotetaan loppujulkaisu, jossa kuvataan ryhmähankkeen keskeiset tulokset. Osatoteuttajat osallistuvat niiden sisältöjen tuottamiseen ja tulosten levittämiseen.

TP2. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN VAHVISTAMINEN

Vastuu: REDU päävastuu, OAMK co-lead

Tavoite
- Kohderyhmät: sote-henkilöstö (erityisesti lähihoitajat ym.), opiskelijat, opiskelijat tulevaisuuden työvoimana

Aikataulu
M2-MX

Keskeiset toimenpiteet
- Selvitetään, miten TKI-tuloksia ja jatkuvan oppimisen sisältöjä tällä hetkellä siirretään työelämään
- Selvitetään, miten henkilöstön osaamisesta kerättyä dataa hyödynnytetään TKI-osaamisen kehittämiseen
- Kehitetään menetelmät ja työkalut tarpeiden tunnistamiseen ja kokoamiseen
- Määritellään, miten tarpeet dokumentoidaan ja välitetään korkeakoulujen TKI-toimintaan
- yhteiskehittäminen; työpajat, JOUSI MOOC opinnon hyödyntäminen (miten tutkimus työelämään, yhteisoppiminen)
- Siirtymät toiselta asteelta korkeakoulutukseen
- Olemassa olevien koulutustarjonnan ja sote-organisaatioiden datan hyödyntäminen
- Yhteisoppiminen
- oppivelvolliset?

TP3. SOTE-ORGANISAATIOIDEN OSAAMIS- JA KEHITTÄMISTARPEIDEN TUNNISTAMINEN JA HYVIEN KEHITTÄMISKÄYTÄNTÖJEN KOKOAMINEN

Vastuut
Laurea johtaa työpakettia ja vastaa siitä, että osaamis- ja kehittämistarpeita selvitetään eri alueilla yhteisesti sovitulla tavalla. REDU toimii työpaketin yhteisvetäjänä. Laurea määrittelee yhdessä REDUn ja muiden toteuttajien kanssa käytettävät menetelmät sekä kokoaa ja jäsentää eri alueilta saatavan tiedon. Laurea vastaa myös osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamisen prosessin yhteisestä kuvauksesta yhdessä REDUn kanssa. Muut hankekumppanit vastaavat työskentelystä omien hyvinvointialueidensa kanssa. Ne järjestävät alueelliset työpajat ja muun yhteiskehittämisen sekä kokoavat tietoa sovittujen menetelmien mukaisesti. Eri alueilta saadut tulokset käsitellään yhdessä kaikkien toteuttajien kanssa.

Tavoite
Tavoitteena on tunnistaa ja kuvata sote-organisaatioiden käytäntöjä työelämästä nousevien osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamisessa, kokoamisessa ja hyödyntämisessä sekä tunnistaa tiedon hyödyntämistä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa ja kuvata toimivia käytäntöjä, joiden avulla työelämässä tunnistettu tieto välittyy sote-organisaatioiden, eri koulutusasteiden, jatkuvan oppimisen ja TKI-toiminnan välillä.

Aikataulu
1.10.2027 - 31.8.2029 M2–M24
Tarkennettu aikataulu tiedonkeruurungon suunnittelu, työpajat, varjostaminen, kokoaminen

Keskeiset toimenpiteet

1. Yhteisen tiedonkeruurungon suunnittelu.
   Laurea suunnittelee yhdessä REDUn ja muiden toteuttajien kanssa, miten osaamis- ja kehittämistarpeita selvitetään eri alueilla. Sovellettavassa tiedonkeruurungossa määritellään yhteiset tarkastelukohteet, kysymykset ja tiedonkeruumenetelmät. Kartoitus kohdistuu muun muassa siihen, miten osaamis- ja kehittämistarpeet tunnistetaan, kootaan, käsitellään ja hyödynnetään eri organisaatioissa sekä miten niitä koskeva tieto välittyy sote-organisaatioiden ja koulutusorganisaatioiden välillä.

2. Nykyisten käytäntöjen ja prosessien kartoitus.
   Kaikki hanketoimijat selvittävät yhteisen tiedonkeruurungon avulla (jota soveltavat tarpeen mukaan) omilla yhteistyöalueillaan nykyiset käytännöt, rakenteet ja toimintamallit, joilla henkilöstön TKI-työhön liittyviä osaamis- ja kehittämistarpeita tunnistetaan ja käsitellään. Selvitetään, ketkä osallistuvat prosessin eri vaiheisiin, missä ja miten tietoa kootaan ja käsitellään sekä miten tunnistetut tarpeet välittyvät TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen suunnitteluun ja millaisiin toimenpiteisiin ne johtavat. Selvitetään, mikä tukee tai vaikeuttaa osaamis- ja kehittämistarpeita koskevan tiedon hyödyntämistä ja välittymistä työelämä ja koulutusorganisaatioiden välillä. Hanketoimijat vastaavat tiedonkeruun toteutuksesta omilla alueillaan ja kokoavat työskentelystä saadut havainnot yhteistä tarkastelua varten.

3. Alueellinen yhteiskehittäminen.
   Kaikki hanketoimijat toteuttavat omilla alueillaan yhteiskehittämistyöpajoja tai muuta yhteiskehittämistä hyvinvointialueiden kanssa (kullakin alueella 4 kertaa). Yhteiskehittämiseen osallistuu sote-organisaatioiden johtamisen, TKI-toiminnan ja käytännön asiakastyön edustajia. Eri alueilla voi olla erilainen painopiste. Työpajoissa tarkennetaan kartoituksessa tunnistettuja osaamis- ja kehittämistarpeita, arvioidaan nykyisiä toimintatapoja sekä tunnistetaan toimivia käytäntöjä ja kehittämiskohteita. Laurea vastaa yhteiskehittämisen yhteisen toteutustavan suunnittelusta yhdessä REDUn kanssa. Hanketoimijat vastaavat yhteiskehittämisen toteutuksesta omilla alueillaan yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa ja kokoavat työskentelystä saadut havainnot yhteistä tarkastelua varten.

4. Toimintatapojen ja tiedonkulun tarkastelu varjostamalla.
   Alueellista työskentelyä täydennetään sote-organisaatioissa tapahtuvalla varjostamisella. Kullakin hyvinvointialueella (n=4) järjestetään yksi varjostuskokonaisuus. Varjostamisen avulla tarkastellaan, miten osaamis- ja kehittämistarpeet tunnistetaan arjen työssä ja miten niitä koskeva tieto välittyy käytännön työstä johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja TKI-toimintaan. Samalla tunnistetaan tiedonkulkua tukevia käytäntöjä ja mahdollisia katvekohtia. Laurea vastaa varjostamisen yhteisen toteutustavan suunnittelusta, ohjeistuksesta sekä havaintojen kokoamisen ja analysoinnin periaatteista. Hanketoimijat toteuttavat varjostamista omilla alueillaan yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa. Laurea kokoaa alueelliset havainnot, joita tarkastellaan yhdessä hankekumppaneiden kanssa ja hyödynnetään alueellisessa yhteiskehittämisessä sekä yhteisen prosessikuvauksen laatimisessa.

5. Tulosten kokoaminen ja yhteisen prosessikuvauksen laatiminen.
   Laurea kokoaa ja jäsentää eri alueilta saadun tiedon yhdessä REDUn kanssa. Tuloksia käsitellään kaikkien toteuttajien kesken ja tarkastellaan yhdessä yliopiston, ammattikorkeakoulujen, toisen asteen ja sote-työelämän toimijoiden kanssa. Yhteisessä tarkastelussa muodostetaan näkemys siitä, millaisia vaiheita, toimijoita ja käytäntöjä liittyy osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen ja välittämiseen TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen suunnitteluun sekä syntyvän tiedon ja osaamisen palautumiseen työelämän käyttöön. Prosessikuvausta hyödynnetään toimintamallin luomisessa. Laurea vastaa työpaketin tulosten kokoamisesta ja osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamisen prosessin yhteisestä kuvauksesta. Muut toteuttajat osallistuvat kuvauksen laatimiseen tuomalla siihen omilla alueillaan saadut tulokset ja kokemukset.

TP4. TOIMINTAMALLIN LUOMINEN

Vastuut
Turun yliopisto (päävastuu); Laurea-ammattikorkeakoulu (yhteisvetäjä), muut osallistuvat yhteiskehittämiseen (mm. kansalliset webinaarit ja mallin muotoilu).

Tavoite
Työpaketin tavoitteena on kehittää TP3:ssa tunnistettuun tietoon perustuva toimintamalli (tiekartta), joka yhdistää sote-organisaatioiden osaamis- ja kehittämistarpeet, TKI-toiminnan sekä jatkuvan oppimisen ratkaisut yhtenäiseksi kehittämisen prosessiksi. Työpaketin tavoitteena on myös kehittää menetelmiä tiedon, osaamisen ja ratkaisujen välittämiseen ja käyttöönoton tukemiseen. Tavoitteena on, että toimintamallin avulla työelämästä nousevat tarpeet välittyvät nykyistä systemaattisemmin koulutus- ja TKI-toimintaan, ja TKI-toiminnassa syntyvä tieto, osaaminen ja ratkaisut siirtyvät osaksi työelämän käytäntöjä, jatkuvaa oppimista sekä organisaatioiden arkipäiväistä kehittämistä. Lisäksi tavoitteena on tukea toimintakulttuurin ja ajattelutavan muutosta kohti tutkimusperustaista, oppivaa ja

kehittävää sote-organisaatiota, jossa TKI-työ on osa eri toimijoiden, kuten johdon, asiantuntijoiden ja asiakkaita kohtaavien ammattilaisten, työtä ja arkea. TP4:ssa rakennetaan silta TP3:ssa tuotetun tiedon ja TP5:ssa toteutettavan toimintamallin käyttöönoton ja arvioinnin välille.

Aikataulu
M5-M29

Keskeiset toimenpiteet

1. TP3:n tulosten (kerätyn ja tunnistetun tiedon) yhteinen analyysi ja mallintaminen.
   Hyödynnetään TP3:ssa tuotettua kuvausta, hyvien käytäntöjen kartoitusta sekä tunnistettuja haasteita. Tunnistetaan ja kartoitetaan aikaisempien tiekarttoja ja opitaan niistä. Yhdistetään ja kootaan edelliset. Tunnistetaan toimintamallin keskeiset vaiheet, toimijat, vastuut ja tiedonkulun rakenteet. Kuvataan osaamis- ja kehittämistarpeiden yhteys TKI-toimintaan ja jatkuvaan oppimiseen.

2. Toimintamallin yhteiskehittäminen.
   Järjestetään kansallisia yhteiskehittämistyöpajoja (webinaarit online) hankekumppaneiden ja työelämän toimijoiden (eri hyvinvointialueet) kanssa. Muodostetaan yhteinen jaettu näkemys siitä, miten työelämästä nouseva tieto tunnistetaan, miten tieto välittyy ja miten tieto johtaa kehittämistoimiin. Määritellään eri toimijoiden roolit ja vastuut toimintamallissa.

3. Käyttöönottoa ja juurruttamista tukevien työkalujen kehittäminen.
   Kehitetään menetelmiä ja työkaluja osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen. Kehitetään toimintatapoja TKI-tulosten levittämiseen ja käyttöönottoon (koulutukset hyvinvointialueilla Laurea voi vastata tämän koordinoinnista, kukin partneri toteuttaa alueellaan). Kehitetään jatkuvan oppimisen ratkaisuja osaksi toimintamallia.

4. Kehittämismenetelmien käsikirjan laatiminen.
   Tuotetaan kehittämistyönmenetelmien käsikirja. Kootaan ratkaisuja niiden levittämiseen ja hyödyntämiseen eri organisaatioissa.

5. Toimintamallin eli tiekartan rakentaminen.
   Kuvataan toimintamalli. Laaditaan toimintamallin käyttöönoton ja juurruttamisen tiekartta. Kootaan toimintamallin käyttöönottoa tukevat käytännöt, menetelmät ja työkalut. Kehitetään toimintatavat, joiden avulla TKI-toiminnassa syntyvä tieto, osaaminen ja jatkuvan oppimisen ratkaisut siirtyvät työelämän käyttöön ja leviävät organisaatioiden välillä.

6. Jatkuvan oppimisen ratkaisujen muotoileminen.
   Tuotetaan toimintamallia tukevaa MOOC-materiaalia, joka on siirrettävissä oppilaitosten omille alustoille (Laurea voi ottaa vetovastuun). Tuotetaan avoimia oppimateriaaleja työelämän ja koulutusorganisaatioiden käyttöön. Varmistetaan materiaalien siirrettävyys eri oppimisympäristöihin sote-organisaatioissa.

TP5: IMPLEMENTOINTI

Vastuut
OAMK päävastuu, Utu co-lead / yhteisvetäjä
OAMK koordinoi yhdessä UTU:n ja muiden hanketoimijoiden kanssa TP2-TP4:ssa kehitettyjen toimintamallien, työkalujen, osaamisen kehittämisen ratkaisujen ja tiekartan käyttöönottoa pilottiorganisaatioissa. Hanketoimijat laativat yhdessä organisaatiokohtaiset käyttöönoton suunnitelmat, joissa määritellään käyttöönoton tavoitteet, vastuut, aikataulut ja seuranta. Käyttöönottoa tuetaan koulutuksilla, työpajoilla, valmennuksilla sekä mentoroinnilla, joiden avulla henkilöstöä tuetaan uusien toimintatapojen omaksumisessa.

Tavoite
Työpaketin tavoitteena on varmistaa, että hankkeessa kehitetty toimintamalli, siihen liittyvät työkalut ja jatkuvan oppimisen ratkaisut otetaan käyttöön pilottiorganisaatioissa, juurtuvat osaksi organisaatioiden normaalia toimintaa ja vahvistavat henkilöstön kykyä tunnistaa, hyödyntää ja välittää osaamis- ja kehittämistarpeita osaksi TKI-toimintaa ja jatkuvaa oppimista. Samalla tuotetaan näyttöä toimintamallin toimivuudesta, vaikuttavuudesta ja valtakunnallisesta skaalautuvuudesta sekä edistetään toimintakulttuurin muutosta, jossa kehittämis- ja TKI-toiminta nähdään osana organisaatioiden arkea, johtamista sekä henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Aikataulu
M6-M30

Keskeiset toimenpiteet

1. Toimintamallin käyttöönoton suunnittelu pilottiorganisaatioissa
Oamk koordinoi yhdessä Turun yliopiston ja muiden hanketoimijoiden ja kanssa toimintamallin käyttöönoton suunnittelua. Pilottiorganisaatioille laaditaan käyttöönoton suunnitelmat, joissa määritellään käyttöönoton tavoitteet, vastuut, aikataulu ja seuranta. Suunnittelussa huomioidaan organisaatioiden erilaiset toimintaympäristöt sekä aiemmissa työpaketeissa tunnistetut vahvuudet ja kehittämiskohteet.

2. Toimintamallin käyttöönotto ja henkilöstön tukeminen
Toimintamalli, käyttöönottoa tukevat työkalut, kehittämismenetelmät ja jatkuvan oppimisen materiaalit pilotoidaan yhteistyössä pilottiorganisaatioiden kanssa. Käyttöönottoa tuetaan koulutuksilla, valmennuksilla ja vertaisoppimisen menetelmillä. Toimenpiteiden avulla vahvistetaan johdon, esihenkilöiden, kehittäjien ja ammattilaisten valmiuksia tunnistaa työelämän osaamis- ja kehittämistarpeita sekä hyödyntää toimintamallia osana organisaation kehittämis- ja TKI-toimintaa. Käyttöönoton aikana kerätään palautetta toimintamallin käytettävyydestä, hyödyllisyydestä ja sovellettavuudesta erilaisissa toimintaympäristöissä.

3. Toimintamallin juurruttaminen osaksi organisaatioiden toimintaa
OAMK koordinoi yhdessä hanketoimijoiden ja pilottiorganisaatioiden kanssa toimintamallin juurruttamista osaksi organisaatioiden pysyviä rakenteita ja toimintakäytäntöjä. Juurruttamisvaiheessa tunnistetaan käyttöönottoa tukevat ja estävät tekijät sekä tehdään tarvittavat täsmennykset toimintamalliin ja sen käyttöönottoa tukeviin materiaaleihin. Toimintamallin hyödyntäminen kytketään osaksi organisaatioiden osaamisen johtamista, jatkuvaa oppimista, kehittämistoimintaa ja henkilöstön perehdytystä. Pilottiorganisaatioihin nimetään toimintamallin käyttöönottoa ja ylläpitoa tukevia vastuuhenkilöitä (muutosagentteja), jotka tukevat toimintamallin jatkuvaa hyödyntämistä hankkeen jälkeen.

4. Vaikuttavuuden, käyttökelpoisuuden ja siirrettävyyden arviointi
Työpaketissa arvioidaan toimintamallin toimivuutta, vaikuttavuutta ja käyttökelpoisuutta. Arvioinnissa tarkastellaan erityisesti henkilöstön kehittämisosaamisen vahvistumista, toimintamallin käyttöä sekä sitä, kuinka hyvin toimintamalli tukee työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamista sekä niiden välittymistä TKI-toimintaan ja jatkuvaan oppimiseen. Arvioinnissa hyödynnetään kyselyitä, haastatteluja, työpajapalautteita, itsearviointeja sekä käyttöönoton aikana kerättyä seurantatietoa. Tuloksia hyödynnetään toimintamallin jatkokehittämisessä sekä valtakunnallisen käyttöönoton suositusten laadinnassa. Erotellaan mallin ja implantoinnin arviointi

5. Tulosten levittäminen ja valtakunnallisen käyttöönoton tukeminen
OAMK vastaa yhdessä hanketoimijoiden kanssa toimintamallin, käsikirjan, työkalujen, jatkuvan oppimisen materiaalien sekä käyttöönotosta saatujen kokemusten levittämisestä alueellisesti ja valtakunnallisesti. Tuloksia esitellään verkostotilaisuuksissa, webinaareissa, seminaareissa ja julkaisuissa. Työpaketissa laaditaan suositukset toimintamallin laajempaa hyödyntämistä varten sekä tuotetaan materiaalia, joka tukee toimintamallin käyttöönottoa hyvinvointialueilla, koulutusorganisaatioissa ja muissa sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä.

Mikä tai mitkä ovat hankkeen konkreettiset tulokset? Mitä hankkeella saadaan aikaan? Miten tulokset voidaan laadullisesti todentaa ja määrällisesti mitata? Kumppaneilla samat tulokset. Oma alueellinen näkemys

Hankkeen tulokset ovat kaikille toteuttajille yhteisiä. Kukin hanketoteuttaja tuottaa niiden muodostamiseen oman alueensa tiedot, kokemukset ja näkökulmat. Alueelliset tulokset kootaan ja yhdistetään hankkeen yhteisiksi tuloksiksi siten, että niissä huomioidaan alueiden erilaiset toimintaympäristöt ja tarpeet.

TP1. KOORDINAATIO, JOHTAMINEN, DISSEMINAATIO

Tulokset ja tuotokset
Hankkeen toteutus, seuranta, arviointi ja viestintä on koordinoitu koko hankekauden ajan. Yhteiset johtamis-, seuranta- ja työskentelykäytännöt tukevat tavoitteiden saavuttamista, työpakettien välistä yhteistyötä sekä aikataulun ja resurssien hallintaa. Hankkeelle on laadittu viestintäsuunnitelma. Hankkeen tuloksia sekä hankkeessa kehitettyä toimintamallia on levitetty valtakunnallisesti sote- ja koulutusorganisaatioiden hyödynnettäväksi. Hankkeen keskeiset tulokset on koottu loppujulkaisuun, jota on esitelty kumppaniorganisaatioissa, hankkeen ulkoisessa viestinnässä sekä valtakunnallisessa loppuwebinaarissa. Hankkeen etenemistä seurataan koko hankekauden ajan suhteessa tavoitteisiin, työpakettien aikatauluihin, sovittuihin tuloksiin ja käytettävissä oleviin resursseihin. Samalla seurataan budjetin toteutumista, toiminnan laatua ja hankkeen riskejä.

Laadullinen todentaminen
Toteutuksen onnistumista arvioidaan konsortion ja ohjausryhmän palautteen, työpakettien etenemisen sekä

sovittujen tulosten toteutumisen perusteella. Lisäksi arvioidaan sisäisen yhteistyön ja tiedonkulun toimivuutta sekä viestinnän tavoittavuutta ja tulosten hyödynnettävyyttä. Konsortiolla on käytössään yhteinen Teams-työskentelyalusta koko hankkeen ajan hankkeen sisäisen viestinnän kanavana.

Määrälliset mittarit/tulokset
- Konsortion kokoukset (n=2 krt/kk)
- Ohjausryhmän kokoukset (n=2 krt/v)
- Työpakettien etenemisen seurannat konsortion ja ohjausryhmän kokouksissa
- Hankkeen sisäisen yhteistyön ja tiedonkulun arvioinnit (n=1krt/v)
- Budjetin toteutumisen seuranta talouspalvelujen kanssa (n=1 krt/v)
- Hankkeen viestintätoimenpiteet (mittari ja tavoitetaso täydennetään)
- Verkkosivu- ja somejulkaisujen määrä (n=x)
- Valtakunnallinen loppuwebinaari (n=1) ja webinaarin osallistujamäärä (n=x)
- Loppujulkaisu (n=1)
- Muut julkaisut tuleeko tähän (Kehittämistyön käsikirja; kartoitus)
- Muu valtakunnallinen tulosten esittely (n=x)

TP2. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN VAHVISTAMINEN

Tulokset ja tuotokset
Tulos: Kuvattu ja pilotoitu tarpeiden tunnistamisen ja kokoamisen menetelmä; osaamismerkit

Laadullinen todentaminen

Määrälliset mittarit/tulokset

TP3. SOTE-ORGANISAATIOIDEN OSAAMIS- JA KEHITTÄMISTARPEIDEN TUNNISTAMINEN JA HYVIEN KEHITTÄMISKÄYTÄNTÖJEN KOKOAMINEN

Tulokset ja tuotokset
Työpaketin tuloksena syntyy yhteinen kuvaus prosessista, jolla sote-organisaatioiden osaamis- ja kehittämistarpeita tunnistetaan, kootaan, käsitellään ja välitetään TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen suunnitteluun. Kuvauksessa tuodaan esiin prosessin vaiheet, toimijat, vastuut, tiedonkulku sekä prosessia tukevat ja vaikeuttavat tekijät. Lisäksi kootaan ja kuvataan toimivia kehittämis- ja yhteiskehittämisen käytäntöjä. Jokainen toteuttaja tuottaa yhteiseen prosessikuvaukseen oman alueensa tiedot ja näkökulmat. Alueelliset havainnot yhdistetään yhteiseksi kuvaukseksi, jossa huomioidaan alueiden väliset yhtäläisyydet ja erot. Tuloksia hyödynnetään hankkeen yhteisen toimintamallin kehittämisessä.

Laadullinen todentaminen
Tulosten laadullinen todentaminen perustuu yhteiskehittämiseen osallistuvien sote- ja koulutusorganisaatioiden arvioihin prosessikuvauksen selkeydestä, toimivuudesta ja hyödynnettävyydestä. Samalla arvioidaan, tunnistetaanko kuvauksessa prosessin keskeiset vaiheet, eri toimijoiden roolit ja tiedonkulun katvekohdat sekä tukeeko kuvattu prosessi työelämän tarpeiden välittymistä TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen suunnitteluun.

Määrälliset mittarit/tulokset
- Yhteinen tiedonkeruurunko (n=1)
- Toteutetut alueelliset kartoitukset (n=1/alue)
- Yhteiskehittämisen työpajojen määrä (n = 4/alue)
- Yhteiskehittämiseen osallistuneet organisaatiot (n=5)
- Yhteiskehittämiseen osallistuneet henkilöt (n=x)
- Toteutuneiden varjostuksen määrä sote-organisaatioissa (n=1/alue)
- Tunnistettujen ja kuvattujen hyvien kehittämiskäytäntöjen määrä (n=x)
- Yhteinen prosessinkuvaus (n=1)
- Prosessikuvauksen selkeäksi ja hyödynnettäväksi arvioivien osallistujien osuus (tavoite 70 %)

TP4. TOIMINTAMALLIN LUOMINEN

Tulokset ja tuotokset
Työpaketin tuloksena muodostuu toimintamalli (tiekartta), jossa on kuvattu toimintatapa TKI-tulosten ja jatkuvan oppimisen ratkaisujen siirtämiseksi työelämään. Lisäksi valmistuu kehittämistyön käsikirja ja tuotetaan MOOC-verkkokurssilla hyödynnettäviä oppimateriaaleja. Organisaatioilla on käytössään konkreettisia menetelmiä ja työkaluja osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen sekä TKI-toiminnassa syntyvän tiedon ja ratkaisujen hyödyntämiseen. TKI-toiminnassa syntyvän tiedon ja ratkaisujen käyttöönotto vahvistuu ja jatkuva oppiminen kytkeytyy aiempaa tiiviimmin osaksi työelämän kehittämistä.

Laadullinen todentaminen
Toimintamallin ja sitä tukevien materiaalien laatua arvioivat hankkeen toteuttajat sekä sote- ja koulutusorganisaatioiden edustajat. Arvioinnissa tarkastellaan toimintamallin selkeyttä, käytännönläheisyyttä, sovellettavuutta erilaisiin organisaatioihin sekä sitä, kuvaako malli koko prosessin työelämän tarpeiden tunnistamisesta TKI-toimintaan ja syntyvän tiedon palautumiseen työelämään. Palautteen perusteella toimintamallia ja materiaaleja täsmennetään ennen niiden käyttöönottoa TP5:ssä.

Määrälliset mittarit/tulokset
- Valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli (n=1)
- Yhteiskehittämisen työpajojen määrä (online, kansalliset)
- Yhteiskehittämisen työpajoihin osallistuneiden määrä
- Käsikirjan lukujen ja eri kirjoittajien määrä / alueellinen ja ammatillinen diversiteetti
- MOOC oppimateriaalien määrä (n=x)
- Toimintamallia arvioineet henkilöt (n=x)
- Toimintamallin selkeäksi ja hyödynnettäväksi arvioivien osallistujien osuus (tavoite 70 %)

TP5. IMPLEMENTOINTI

Tulokset ja tuotokset
Arvioitu valtakunnallinen toimintamalli, kehittämistyön käsikirja ja käyttöönottoa tukevat materiaalit; avoimen oppimateriaalin kirjastoon ja organisaatioiden

Laadullinen todentaminen

Määrälliset mittarit/tulokset

Mitä pitkän aikavälin vaikutuksia hankkeella saadaan aikaan? Miten vaikutukset voidaan laadullisesti todentaa ja määrällisesti mitata? Kumppaneilla samat tulokset. Oma alueellinen näkemys /Niina muokannut

1. Sote-organisaatioiden henkilöstön osaaminen ja kehittämisvalmiudet vahvistuvat. TKI-ajatteluun liittyvä paradigman muutos. Henkilöstöllä on aiempaa paremmat valmiudet tunnistaa, kuvata ja välittää työstä nousevia osaamis- ja kehittämistarpeita sekä hyödyntää TKI-toiminnassa syntyvää tietoa omassa työssään. Laadullinen todentaminen: henkilöstön kokemukset oman osaamisen ja kehittämisvalmiuksien muutoksesta sekä kokemukset hankkeessa kehitettyjen käytäntöjen hyödynnettävyydestä. Määrälliset mittarit: Osaamisen muutosta arvioivaan alku- ja loppukyselyyn vastanneet ja niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat valmiuksiensa tunnistaa ja kuvata kehittämistarpeita vahvistuneen (%).

2. Sote-organisaatioiden henkilöstön osaamis- ja kehittämistarpeet huomioidaan systemaattisemmin eri koulutusasteidenTKI-toimijoiden ja jatkuvan oppimisen suunnittelussa. Laadullinen todentaminen: sote- ja koulutusorganisaatioiden kokemukset prosessin toimivuudesta sekä siitä, välittyvätkö työelämän tarpeet koulutus- ja TKI-toimintaan aiempaa järjestelmällisemmin. Määrälliset mittarit: tunnistetut ja kuvatut osaamis- ja kehittämistarpeet (n).

3. Sote-organisaatioiden henkilöstön ja eri koulutusasteiden TKI-toimijoiden ja jatkuvan oppimisen välinen yhteistyö vahvistuu ja vakiintuu. Jatkuvaan oppimiseen muodostuu yhteisesti sovittuja käytäntöjä. Laadullinen todentaminen: hankekumppaneiden ja sote-organisaatioiden arvio yhteistyön toimivuudesta, eri toimijoiden roolien selkeydestä ja yhteistyön jatkumisen edellytyksistä hankkeen jälkeen. Määrälliset mittarit: hankkeen jälkeen käytössä olevat yhteiset käytännöt (n), yhteistyön todentaminen määrällisillä/laadullisilla kyselyillä.

4. Sote-organisaatioiden henkilöstön kehittämisideat siirtyvät tehokkaammin jatkuvan oppimisen sisällöiksi ja työelämän hyödynnettäväksi/uudeksi osaamiseksi. Laadullinen todentaminen: henkilöstön, TKI-toimijoiden ja jatkuvan oppimisen toimijoiden kokemukset siitä, miten tieto ja osaaminen ovat siirtyneet toimijoiden välillä ja miten niitä on hyödynnetty. Määrälliset mittarit: tunnistettujen tarpeiden pohjalta käynnistyneet TKI- tai kehittämistoimenpiteet (n), tarpeiden pohjalta kehitetyt tai päivitetyt jatkuvan oppimisen ja tki-toiminnan sisällöt tai ratkaisut (n), hankkeessa tunnistetut esimerkit, joissa TKI-toiminnan tuloksia on otettu työelämän käyttöön (n).

5. Jatkuvan oppimisen palvelut vastaavat paremmin sote-organisaatioiden muuttuviin osaamistarpeisiin. Pitkän aikavälin vaikutuksena työelämän, TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen välinen yhteys ei jää hankkeen ajaksi rakennetuksi yhteistyöksi. Laadullinen todentaminen: Sote- ja koulutusorganisaatioden kokemukset jatkuvan oppimisen palveluiden työelämävastaavuudesta. Laadulliset arviot siitä, miten tunnistetut osaamistarpeet vaikuttavat jatkuvan oppimisen palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen. Määrälliset mittarit: Tunnistettujen osaamistarpeiden pohjalta kehitetyt jatkuvanoppimisen sisällöt ja/tai palvelut.

6. Valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli vahvistaa sote-organisaatioiden TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen vaikuttavuutta. Pitkän aikavälin vaikutuksena sote-organisaatioiden osaamis- ja kehittämistarpeet sitoutuvat aiempaa systemaattisemmin eri koulutusasteiden TKI toimintaan ja jatkuvan oppimisen palveluihin. Yhteinen toimintamalli vähentää päällekkäistä työtä, sujuvoittaa toimintaa, edistää hyvien käytäntöjen leviämistä alueilla ja mahdollistaa työelämälähtöisten koulutus ja kehittämisratkaisujen laajemman hyödyntäminen. Laadullinen todentaminen: eri alueiden sote ja koulutusorganisaatioiden kokemukset toimintamallin käyttökelpoisuudesta, siirrettävyydestä ja vaikuttavuudesta. Määrälliset mittarit: Toimintamallia hyödyntävien organisaatioiden lukumäärä (n), toimintamallin pohjalta käynnistyneet yhteistyö ja kehittämistoimenpiteet (n) xxx

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen? Kumppaneilla samat tulokset. Oma alueellinen näkökulma
Hankkeessa kehitetty toimintamalli jää sote- ja koulutusorganisaatioiden hyödynnettäväksi hankkeen päättymisen jälkeen. Toimintamallia voidaan käyttää työelämän osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamiseen ja välittämiseen TKI-toimintaan ja jatkuvan oppimisen suunnitteluun sekä TKI-toiminnassa syntyvän tiedon ja osaamisen tuomiseen takaisin työelämän käyttöön.

Hankkeessa tunnistetut hyvät käytännöt, laaditut materiaalit ja muut tulokset ovat myös hankekonsortion ulkopuolisten organisaatioiden hyödynnettävissä. Toimintamallia pilotoidaan hankkeen aikana erilaisissa sote-organisaatioissa, mikä tukee sen soveltamista myös muissa toimintaympäristöissä. Hankkeen keskeiset tulokset ja kokemukset kootaan loppujulkaisuun ja niitä levitetään valtakunnallisesti sote- ja koulutusorganisaatioille osana hankkeen viestintää ja tapahtumia (webinaari).

Hankkeen aikana muodostunut yhteistyö sote-organisaatioiden, yliopiston, ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen toisen asteen koulutuksen välillä luo pohjan yhteistyön jatkumiselle myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tavoitteena on, että työelämän tarpeiden tunnistaminen, TKI-toiminta ja jatkuva oppiminen eivät jää yksittäisten hankkeiden varaan, vaan niiden välinen yhteistyö jatkuu osana organisaatioiden toimintaa.

Vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen Monivalinta?

Oppilaitoksissa xxx Hankkeessa kehitettyä toimintamallia ja hyviä käytäntöjä hyödynnetään sosiaali- ja terveysalan TKI-toiminnassa, työelämäyhteistyössä ja jatkuvan oppimisen suunnittelussa. Hankkeessa tunnistettuja työelämän osaamis- ja kehittämistarpeita hyödynnetään myös uusien TKI-hankkeiden ja koulutussisältöjen suunnittelussa.

Kuvaa hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset ja missä ne tulevat olemaan julkisesti saatavilla. Kumppaneilla samat tulokset.

Hankkeen keskeisiä yleisesti hyödynnettäviä tuloksia ovat valtakunnallisesti hyödynnettävä toimintamalli, kuvaus sote-organisaatioiden osaamis- ja kehittämistarpeiden tunnistamisen prosessista sekä hankkeessa tunnistetut hyvät kehittämiskäytännöt. Tuloksia voivat hyödyntää sote-organisaatiot, yliopistot, ammattikorkeakoulut ja toisen asteen koulutusorganisaatiot TKI-toiminnassa, jatkuvan oppimisen suunnittelussa ja työelämäyhteistyössä.

Hankkeen keskeiset tulokset ja kokemukset kootaan avoimesti saatavilla olevaan loppujulkaisuun. Tuloksia julkaistaan myös avoimissa julkaisuissa, ja niistä viestitään hankkeen verkkosivuilla sekä muissa hankkeen yhteisissä viestintäkanavissa. Hankkeen tulokset ja toimintamalli julkaistaan esimerkiksi Innokylässä ja hyvinvointialueiden intranetissä. Loppuwebinaari järjestetään kaikille avoimena tilaisuutena. Näin tulokset ovat hyvinvointialueiden, hanketoimijoiden xxxx myös hankekonsortion ulkopuolisten sote- ja koulutusorganisaatioiden saatavilla ja hyödynnettävissä. Hyvil

5 Täydentävät tiedot

5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetyistä muun julkisen

rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)?
Kumppaneilla samat tulokset. Oma alueellinen näkökulma

Laurea-ammattikorkeakoulu, Turun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDU ovat solmineet aiesopimuksen hankkeen toteuttamisesta (liite X). Kukin ryhmähankkeen toteuttaja vastaa omarahoitusosuudestaan rahoittajan ehtojen mukaisesti. Hankkeen valmistelussa on käyty keskusteluja / tehty sitoutumiskirjeitä hyvinvointialueiden osallistumisesta hankkeen yhteiskehittämiseen ja pilotointiin.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

Liittyykö hakemus muihin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista tai muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin?

Osaamissilta - vaikuttavaa TKI-lähtöistä osaamisen kehittämistä - Laurea-ammattikorkeakoulu

5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma

Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

- Osallistuminen työpajoihin ja muuhun yhteiskehittämiseen jää vähäiseksi.
- Eri alueilla työskentely etenee eri tavoin, jolloin tulosten kokoaminen yhteen vaikeutuu.
- Osaamis- ja kehittämistarpeista saatava tieto jää liian yleiselle tasolle eikä kuvaa riittävästi arjen työtä.
- Organisaatioissa jo olemassa olevaa tietoa ei saada riittävästi käyttöön.
- Eri koulutusasteiden ja sote-organisaatioiden näkökulmat jäävät erillisiksi.
- Työpaketissa kerätään paljon tietoa, mutta sen kokoaminen käytännössä hyödynnettävään muotoon jää puutteelliseksi.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- Osallistuminen työpajoihin ja muuhun yhteiskehittämiseen jää vähäiseksi: Työpajojen ajankohdat sovitaan hyvissä ajoin yhdessä hyvinvointialueiden kanssa. Osallistumista tuetaan hyödyntämällä olemassa olevia yhteistyöverkostoja ja tarjoamalla tarvittaessa erilaisia tapoja osallistua työskentelyyn.
- Eri alueilla työskentely etenee eri tavoin: Alueilla käytetään yhteisesti sovittuja menetelmiä ja edetään yhteisesti sovitun aikataulun mukaisesti. Työskentelyn etenemistä seurataan säännöllisesti. Näin eri alueilta saatava tieto on mahdollisimman yhtenäistä ja voidaan koota yhteen.
- Osaamis- ja kehittämistarpeista saatava tieto jää liian yleiselle tasolle: Työpajoissa tietoa kootaan eri henkilöstöryhmiltä ja eri näkökulmista. Työpajatyöskentelyä täydennetään varjostamisella, jotta mukaan saadaan tietoa myös arjen työstä ja siinä esiin tulevista tarpeista.
- Organisaatioissa jo olemassa olevaa tietoa ei saada riittävästi käyttöön: Työskentelyn alussa selvitetään yhdessä hyvinvointialueiden kanssa, mitä tietoa henkilöstön osaamisesta ja kehittämistarpeista on jo saatavilla ja miten sitä voidaan hyödyntää työpaketissa.
- Eri koulutusasteiden ja sote-organisaatioiden näkökulmat jäävät erillisiksi: Eri toimijat osallistuvat tulosten yhteiseen käsittelyyn. Näin sote-organisaatioista saatua tietoa voidaan tarkastella yhdessä yliopiston, ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen näkökulmista.
- Tietoa kertyy paljon, mutta sen kokoaminen hyödynnettävään muotoon jää puutteelliseksi: Tietoa kootaan ja jäsennetään jo työpaketin aikana yhteisesti sovitulla tavalla. Tuloksista nostetaan esiin keskeiset osaamis- ja kehittämistarpeet sekä toimiviksi tunnistetut käytännöt, joita hyödynnetään hankkeen seuraavissa työpaketeissa.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

- Yhteistyökumppaneiden odotukset hanketta kohtaan muuttuvat.
- Taloudellisen tilanteen tai rahoituksen muutokset voivat vaikuttaa toteuttajaorganisaatioiden ja yhteistyökumppaneiden mahdollisuuksiin osallistua hankkeeseen.
- Taloudelliset muutokset voivat vaikuttaa myös hankkeessa kehitettyjen toimintatapojen käyttöönottoon ja jatkumiseen hankkeen päätyttyä.
- Tietojärjestelmiin tai tietoliikenneyhteyksiin kohdistuvat häiriöt voivat vaikeuttaa hankkeen työskentelyä ja tiedonkulkua.
- Työmarkkinatilanteen muutokset vaikuttavat hankkeen etenemiseen.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- Yhteistyökumppaneiden odotusten muuttuminen: Yhteistyökumppaneiden kanssa pidetään säännöllisesti yhteyttä koko hankkeen ajan. Muuttuvat tarpeet pyritään tunnistamaan riittävän ajoissa ja hankkeen toimintaa tarkennetaan tarvittaessa hankkeen tavoitteiden ja suunnitelman rajoissa.
- Yhteiskunnan taloudellisen tilanteen heikkeneminen: Taloudellisen tilanteen ja yhteistyöorganisaatioissa tapahtuvien muutosten vaikutuksia seurataan hankkeen aikana. Toimintaa sovitetaan tarvittaessa muuttuneeseen tilanteeseen. Hankkeessa pyritään kehittämään sellaisia toimintatapoja, joita voidaan hyödyntää osana organisaatioiden olemassa olevaa toimintaa myös hankkeen päättymisen jälkeen.
- Tietoturvahäiriöt: Hankkeessa noudatetaan toteuttajaorganisaatioiden tietoturvaohjeita ja käytetään organisaatioiden hyväksymiä järjestelmiä. Mahdollisissa tietoturvahäiriöissä toimitaan oman organisaation ohjeiden mukaisesti ja hyödynnetään sen tietoturva-asiantuntijoita.

- Työmarkkinatilanteen muutokset: Hankkeen aikatauluja ja toimintojen toteutustapoja muutetaan tarvittaessa työmarkkinamuutosten vuoksi. Tehtäviä ja aikatauluja sovitetaan tilanteeseen niin, että hankkeen keskeiset tavoitteet voidaan saavuttaa.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

- Taloudelliset muutokset voivat vaikuttaa organisaation mahdollisuuksiin toteuttaa hankkeen tehtäviä suunnitellusti.
- Hanketyön toteuttaminen voi vaikeutua, jos henkilöstö ei saa riittävästi tukea esihenkilöiltä, hallinnolta tai muilta hankkeen toteuttamiseen tarvittavilta palveluilta.
- Hanketyöhön varattu työaika ei riitä. Hankkeessa työskentelevillä henkilöillä voi olla samanaikaisesti muita tehtäviä, mikä voi vaikeuttaa hankkeeseen varatun työajan käyttöä ja viivästyttää sovittuja tehtäviä.
- Puutteellinen tiedonkulku toteuttajaorganisaatioiden sisällä tai hankekumppaneiden välillä voi aiheuttaa epäselvyyksiä, päällekkäistä työtä ja viivästyksiä.
- Tietojärjestelmiin, ohjelmistoihin tai työvälineisiin liittyvät ongelmat voivat vaikeuttaa hanketyötä ja yhteistyötä eri organisaatioiden välillä.
- Epäselvä työnjako voi johtaa tehtävien päällekkäisyyteen tai siihen, että sovittuja tehtäviä jää tekemättä.
- Henkilöstö vaihtuu hankkeen aikana. Henkilöstövaihdokset voivat katkaista tiedonkulkua ja heikentää hankkeen aikana kertyneen tiedon ja osaamisen säilymistä.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

- Toteuttajaorganisaation taloudellisen tilanteen heikkeneminen: Kukin toteuttaja seuraa oman osahankkeensa taloutta ja resurssien riittävyyttä koko hankkeen ajan. Mahdollisiin poikkeamiin puututaan mahdollisimman varhain ja toimintaa sovitetaan tarvittaessa käytettävissä oleviin resursseihin.
- Toteuttajaorganisaation tuen jääminen vähäiseksi: Toteuttajaorganisaatiot sitoutuvat hankkeen toteuttamiseen ja huolehtivat siitä, että hanketyön tekemiseen on tarvittava esihenkilöiden ja tukipalvelujen tuki. Mahdolliset hanketyötä vaikeuttavat tilanteet otetaan esille hankkeen yhteisessä työskentelyssä.
- Hanketyöhön varatun työajan riittämättömyys: Työajan toteutumista ja tehtävien etenemistä seurataan, ja työnjakoa tai aikatauluja tarkennetaan tarvittaessa.
- Tiedonkulun puutteet: Hankkeelle sovitaan yhteiset viestintä- ja työskentelykäytännöt. Toteuttajat huolehtivat myös hanketta koskevan tiedon välittämisestä omissa organisaatioissaan.
- Teknologiset ongelmat: Hanketyössä käytetään toteuttajaorganisaatioiden hyväksymiä järjestelmiä ja työvälineitä. Ongelmatilanteissa hyödynnetään oman organisaation IT-tukea ja tarvittaessa sovitaan vaihtoehtoisista työskentelytavoista.
- Vastuiden ja työnjaon epäselvyys: Toteuttajien vastuut, tehtävät ja työnjako sovitaan hankkeen alussa ja niitä tarkennetaan hankkeen aikana tarvittaessa. Sovitut tehtävät ja vastuut kirjataan yhteisesti käytössä oleviin hankkeen asiakirjoihin.
- Henkilöstövaihdokset: Kussakin toteuttajaorganisaatioissa on mukana vähintään kaksi työntekijää varmistamaan hankkeen jatkuvuutta. Hankkeen keskeiset päätökset, toimintatavat ja työn eteneminen dokumentoidaan niin, ettei tieto jää yksittäisten henkilöiden varaan. Henkilöstön vaihtuessa uusi työntekijä perehdytetään hankkeen tavoitteisiin, tehtäviin ja ajankohtaiseen tilanteeseen.

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

- Laurea
- Utu
- OAMK
- Redu
- Vake
- Varha
- Pohde
- Lapha
- Hyvil

Onko hankkeen pääasiallisena tarkoituksena tietyn verkkopalvelun kehittäminen, tarjoaminen tai ylläpito?

Ei

5.4 Horisontaaliset periaatteet: EU:n perusoikeuskirja, YK:n vammaisyleissopimus ja sukupuolten tasa-arvo JOKAINEN PARTNERI TEKEE ITSE, voidaan katsoa yhdessä

Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?

Ryhmähankkeen jäsenet ovat sitoutuneet edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta hankkeen kaikessa toiminnassa. Sukupuolinäkökulma huomioidaan hankkeen suunnittelussa, toteutuksessa, viestinnässä ja arvioinnissa. Hanke edistää kaikkien sukupuolten yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua hankkeen toimintoihin sekä tukee tasapuolista, turvallista ja saavutettavaa toimintaympäristöä.

Sote-ala on naisvaltainen, mutta hankkeessa huomioidaan sukupuolten moninaisuus niin kohderyhmissä, osallistujissa kuin ohjausryhmän toiminnassa. Eri sukupuolten osallistumista hankkeen toimintoihin seurataan, ja sukupuolten moninaisuus huomioidaan myös tiedonkeruussa. Hankkeen viestinnässä ja materiaaleissa käytetään sukupuolineutraalia ja yhdenvertaisuutta edistävää kieltä sekä vältetään sukupuoleen liittyviä stereotypioita. Hankkeen sisäisessä ja ulkoisessa toiminnassa edistetään kunnioittavaa ja syrjimätöntä toimintakulttuuria sekä puututaan sukupuoleen tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvään epäasialliseen käytökseen.

5.5 Horisontaaliset periaatteet: Muut EU:n perusoikeusasiakirjan mukaiset oikeudet ja periaatteet

Hakija vakuuttaa, että hankkeen suunniteltu toiminta noudattaa ainakin seuraavia EU:n perusoikeusasiakirjan mukaisia oikeuksia ja periaatteita:

Turvalliset työolot

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Vammaisten henkilöiden sopeutuminen yhteiskuntaan. Huomioitu erityisesti saavutettavuus työvälineiden suhteen ja esteettömyys työtilojen suhteen.

Henkilötietojen suoja

Ympäristönsuojelu

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)

Natura 2000 -ohjelman kohteet

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys

Materiaalit ja jätteet

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Liikkuminen ja logistiikka

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Kulttuuriympäristö

Ympäristöosaaminen

5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena

Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?

Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

6 Arviot määrällisistä tavoitteista (JOKAINEN TEKEE ITSE, voidaan katsoa yhdessä)

Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Laurea laittaa Hyvil, muille ei tule yirtyksiä

Hankkeen kohderyhmätyyppi

Hanke on tyyppiä, jossa varsinaisena kohderyhmänä: On henkilöitä

Alueellinen näkökulma eli kukin hanketoimija tekee oman taulukon.
Haarukoidaan 40–70 välillä...
Siirtymiä kuvattava (riittääkö esim. Diplomi, osaamismerkit)

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä JOKAINEN PARTNERI TEKEE ITSE

Täydelliset kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman taulukot sekä de minimis -tuki-ilmoitus ovat hakemuksen lopussa.

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Tosiasiallisesti aiheutuneet palkkakustannukset

Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

Infrastruktuuri-investointeja tai tuotannollisia investointeja sisältävän hankkeen toiminnan tulee olla pysyvää yleisasetuksen 65 artiklaan perustuen vähintään viiden vuoden ajan viimeisen tuen maksamista koskevan päätöksen tekopäivästä. Velvollisuus yritystukilain nojalla rahoitettavissa hankkeissa pienten ja keskisuurten yritysten osalta on kolme vuotta. Koskeeko edellä kuvattu velvollisuus hankkeen toimintaa tai investoinnin kohteena olevaa omaisuutta?	
Suunnitellaanko hankkeessa kansalliset kynnysarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä €
1 Palkkakustannukset	0
Flat rate 40 % kehittäminen	0
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	**0**

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	0	0
2 Omarahoitus:	0	0
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	**0**	**0**

Ennakkomaksatus

Haetaanko hankkeelle ennakkomaksatusta?	

Hakemuksen käsittelyn ehdot

Tuen hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi. Lisäksi hakija vakuuttaa, että hankkeen toimenpiteet eivät kohdistu samaan tai saman tyyppiseen toimintaan, joka on siirretty toisella suuralueella sijaitsevaan toimipaikkaan siten, että työpaikkoja menetetään alkuperäisessä toimipaikassa.

Tuen hakija vakuuttaa, että sillä ei ole takaisinperintäpäätökseen perustuvaa maksamatonta täytäntöönpanokelpoista saatavaa avustuksia ja tukia myöntäville julkisyhteisöille.

Tuen myöntävällä välittävällä toimielimellä on laissa säädettyjen tiedonsaantioikeuksien perusteella oikeus tarkastaa tuen hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut välttämättömät toiselta viranomaiselta tai yksityiseltä saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

Suostumus sähköiseen asiointiin

Hakija antaa suostumuksensa siihen, että kaikki asiakirjat koskien tätä hankehakemusta annetaan tiedoksi vain sähköisesti EURA 2021 -järjestelmässä. Tämä suostumus koskee kaikkia asiassa myöhemmin annettavia asiakirjoja, joita viranomainen tekee EURA 2021 -järjestelmässä.

Hankehakemusta ja hanketta koskevat asiakirjat ovat noudettavissa EURA 2021 -järjestelmästä.

Lainkohdat

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003) 19 §.

Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman varoista rahoitettavia hankkeita koskevien tietojen julkisuuteen ja julkaisemiseen

Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman varoista rahoitettuja hankkeita ja tuen saajia koskeva tietojen julkisuus ja julkaiseminen on lakisääteistä. Kun tuen hakija on jättänyt hanketta koskevan hakemuksen, on hän hyväksynyt hanketta ja tuen saajaa koskevien tietojen julkaisemisen. Jos tuen hakija ei hyväksy ehtoa, ei hanketta voida ottaa käsiteltäväksi.

Hakija antaa suostumuksensa sille, että hanketta ja tuen saajaa koskevat tiedot julkaistaan EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelman verkkopalvelun tietopalvelussa.

Valtionavustuksen hakijan pakotevakuutus

Yhdistyneet kansakunnat ja Euroopan unioni ovat asettaneet pakotteita lainsäädännössään tai toimielintensä päätöksillä.

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

a) YK:n tai EU:n pakotteita ei ole asetettu

- avustuksen hakijalle,
- avustuksen hakijan välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa käyttäville henkilöille,
- avustuksen hakijan alihankkijoille tai muille sopimuskumppaneille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- avustuksen hakijan alihankkijoiden tai muiden sopimuskumppaneiden hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä alihankkijoissa tai muissa sopimuskumppaneissa käyttäville henkilöille,
- valtionavustuslain 7 §:n 3 momentin mukaisesti muun kuin avustuksen saajan toiminnan tai hankkeen avustamiseen haetun ja valtionapuviranomaisen myöntämän avustuksen käyttäjille (jäljempänä siirron saaja)
- sellaisille avustuksen hakijan valtionavustushakemuksen ja -päätöksen mukaisille yhteistyökumppaneille, jotka eivät saa tai käytä avustusta, eivätkä tuota ostopalveluja, mutta osallistuvat avustettavaan toimintaan tai hankkeeseen tekemällä yhteistyötä avustuksen saajan kanssa,
- siirron saajien tai yhteistyökumppanien välittömille tai välillisille omistajille, tai rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuille tosiasiallisille edunsaajille,
- siirron saajien tai yhteistyökumppanien hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenille tai määräys-, edustus-, päätös- tai valvontavaltaa kyseisissä siirron saajissa ja yhteistyökumppaneissa käyttäville henkilöille;

b) avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti neuvoston asetuksen (EU) 833/2014 5 k artiklaa sekä kaikkia muita YK:n ja EU:n asettamia pakotteita.

Valtionavustuksen hakija vakuuttaa, että

- avustuksen hakija ja muut edellä mainitut tahot eivät ole YK:n tai EU:n asettamien pakotteiden kohteena;
- avustuksella rahoitettava toiminta tai hanke taikka avustuksella hankittavan tuotteen tai palvelun toimittajan tai sen alihankkijoiden tuottamien tuotteiden tai palvelujen käyttö ei riko YK:n tai EU:n asettamia pakotteita;
- avustuksen hakija antaa välittömästi kirjallisesti valtionapuviranomaiselle tämän kirjallisesta pyynnöstä tiedot hakijan välittömistä ja välillisistä omistajistaan, rahanpesulain 1. luvun 5 §:ssä tarkoitetuista tosiasiallisista edunsaajistaan, alihankkijoistaan, sekä muista sopimuskumppaneistaan, siirron saajista, yhteistyökumppaneista ja muista edunsaajista;
- avustuksen hakija ilmoittaa välittömästi valtionapuviranomaiselle, jos valtionavustukseen tai avustuksella tehtävään hankintaan liittyvät suoritukset tai valtionavustus itsessään voi välillisesti tai välittömästi päätyä YK:n tai EU:n pakotteiden kohteena olevalle taholle;
- avustuksen hakija noudattaa täysimääräisesti YK:n ja EU:n asettamia pakotteita sekä tämän vakuutuksen antohetkellä, että tämän vakuutuksen antamisen jälkeen esimerkiksi silloin kun avustuksen hakija saa tai käyttää tässä vakuutuksessa tarkoitettua valtionavustusta.

Allekirjoitukset

Liitteet

SOVITAAN YHDESSÄ MITÄ LAITETAAN: mm. Työpakettikuvaus?

Hakija on varmistanut ja vakuuttaa, että asiakirjan liitteet eivät sisällä henkilötunnuksia tai EU:n tietosuoja-asetuksen artikla 9:n mukaisia ns. erityisiä, eli arkaluonteisia henkilötietoja, kuten mm. yksittäisten henkilöiden rotuun, etniseen alkuperään, poliittiseen mielipiteeseen, uskonnolliseen vakaumukseen, ammattiliiton jäsenyyteen, geneettiseen tai biometriseen tunnistamiseen, terveyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja.

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yhteenveto

	2027	2028	2029	2030	Yhteensä
Kokoaikaiset (0 kpl)	0	0	0	0	**0**
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0	**0**
Palkkakustannukset yhteensä	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

	2027	2028	2029	2030	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	0	0	0	0	**0**

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2027	2028	2029	2030	Yhteensä	Osuus
EU- ja valtion rahoitus kehittäminen	0	0	0	0	**0**	**0 %**

2 Omarahoitus

	2027	2028	2029	2030	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	0	0	0	0	**0**	**0 %**

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoituksen yhteenveto

	2027	2028	2029	2030	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	0	0	0	0	**0**	0 %
Kuntarahoitus	0	0	0	0	**0**	0 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	**0**	0 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	**0**	0 %
Rahoitus yhteensä	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0 %**
Julkinen rahoitus yhteensä	0	0	0	0	**0**	0 %
Julkinen tuki yhteensä	0	0	0	0	**0**	0 %

De minimis -tuki-ilmoitus

Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä?