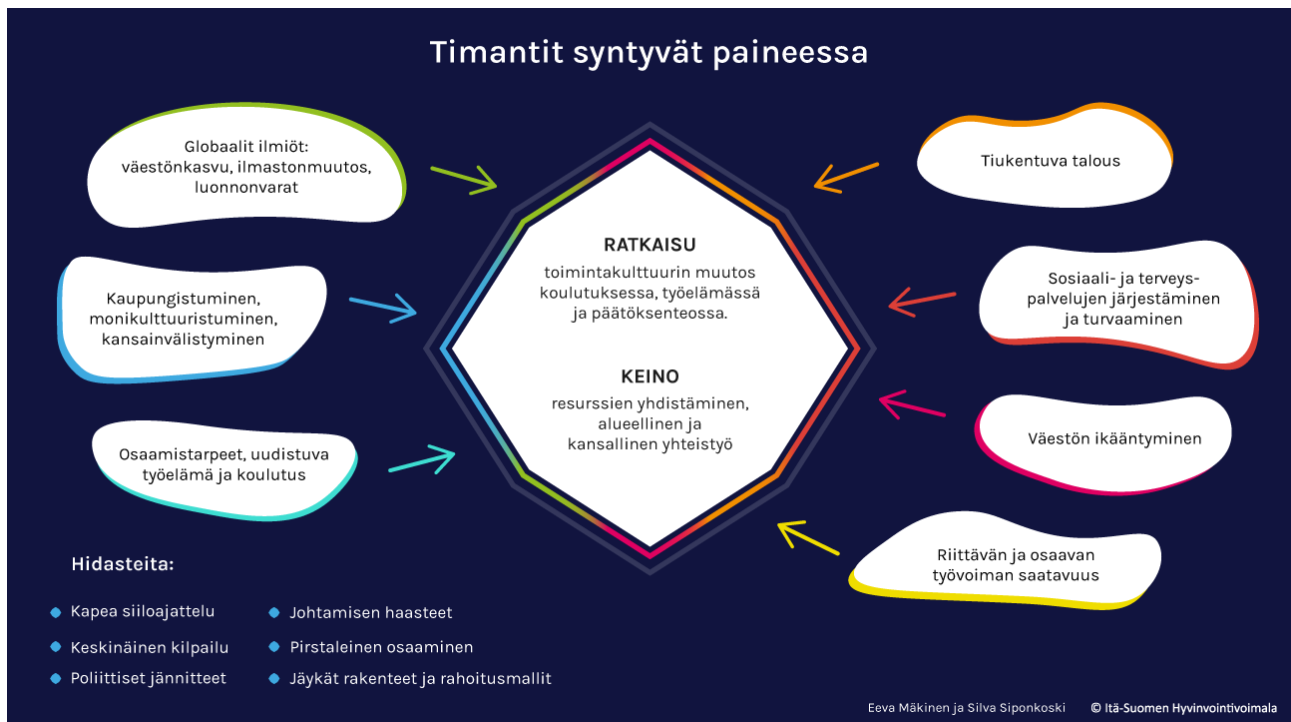


Kohti monialaista hyvinvointiosaamisen ekosysteemiä

Itä-Suomen Hyvinvointivoimala on työelämän ja koulutuksen uudistaja. VOIMALA kehittää kokonaisvaltaisia hyvinvointipalveluja, edistää näihin palveluihin liittyvää osaamista ja vahvistaa tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. VOIMALAn visiona on olla vuonna 2025 kansainvälisesti arvostettu monialaisen hyvinvointiosaamisen ekosysteemi.

Yhteistyöverkoston taustalla on tarve lisätä alueen asukkaiden hyvinvointia sekä huolehtia osaavan työvoiman jaksamisesta ja saatavuudesta maakunnassa. Toiminta perustuu kokonaisvaltaisen, systeemisen ajattelutavan omaksumiseen.

VOIMALAn tärkein tavoite on yhteiskunnallinen vaikuttaminen; laaja-alaisen hyvinvointinäkömyksen edistäminen ja sen kehittäminen monitoimijayhteistyössä. Alla olevaan kuvaan on koottu ajankohtaisia ilmiöitä, jotka haastavat meidät yhdistämään voimavaroja ja etsimään yhdessä uusia kestäviä ratkaisuja aikamme haasteisiin (Kuva 1).



KUVA 1 Timantit syntyvät paineessa (Itä-Suomen Hyvinvointivoimala)

Toisessa kuvassa on nostettu esille neljä Voimala-työn kannalta keskeistä kehittämistavoitetta: kokonaisvaltainen hyvinvointi, työelämän ja koulutuksen uudistaminen, resurssiviisaus ja resilienssi. Kunkin kohdan alla on ehdotuksia siitä, millaisilla toimenpiteillä tavoitteet voidaan saavuttaa sekä esimerkkejä tuloksista.



KUVA 2 Raakatimantista jalokiveksi (Itä-Suomen Hyvinvointivoimala)

Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Hyvinvointi on useista eri tekijöistä koostuva kokonaisuus. Eri osasten välillä on oltava riittävä tasapaino, jotta on mahdollista kokea voivansa kokonaisvaltaisesti hyvin. Kaikkeen emme voi yksilöinä vaikuttaa, myös monet yhteiskunnalliset tekijät voivat aiheuttaa huolta ja vaikuttaa koettuun hyvinvointia.

Hyvä **fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky** ja niitä tukeva **ympäristö** auttavat ihmisiä voimaan hyvin, löytämään paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan työelämässä sekä selviytymään arjesta itsenäisesti (THL 2021). Terveiden ja hyvinvoinnin kokemisen kannalta on tärkeää huomioida elämän kokonaisuormitus. Pysyviin elämäntapamuutoksiin pyrittäessä on keskeistä ymmärtää, kuinka vahvasti esimerkiksi psyykinen hyvinvointi vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin tai toisinpäin. Entä kuinka tärkeää mielen hyvinvoinnille onkaan sosiaalinen vuorovaikutus!

Uudistuva työelämä ja koulutus

Elinikäinen oppiminen haastaa kouluttajat tarjoamaan erilaisia, myös yksilöllisiä polkuja kohti tavoitteita ja päämääriä. Sitran (2020) mukaan tulevaisuuteen ja ihmiseen luottava yhteiskunta mahdollistaa luovuuden, henkisen kasvun ja oppimisen kaikille läpi elämän. Ihmisen aktiivisuus ja halu kehittyä luovat edellytykset yksilön ja yhteiskunnan hyvinvoinnille.

Ketterä oppiminen on organisaatioiden uudistumisen elinehto. Työelämä muuttuu nopeasti, emmekä tiedä, millaista osaamista tarvitsemme tulevina vuosina. **Jatkuvalla oppimisella** vastataan tarpeeseen kehittää ja

uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Yksi tärkeimmistä päämääristä on osaamisen aiempaa parempi tunnistaminen ja tunnustaminen. Omien vahvuuksien ja motivaatiotekijöiden ymmärtäminen voi auttaa löytämään myös aivan uusia työ-, koulutus- tai uramahdollisuuksia.

Resurssiviisaudesta hyvinvointia

Resurssiviisaus luo hyvinvointia, työtä ja toimeentuloa. Resurssiviisas kunta panostaa muun muassa luontoympäristöön, taiteeseen ja kulttuuriin, monipuolisiin liikuntamahdollisuuksiin, yhteisöllisyyteen, toimiviin liikenneratkaisuihin sekä parempaan ilmanlaatuun. Kestävä elämäntapa luo edellytyksiä uudelleenlaiselle liiketoiminnalle, jonka kysyntä koko maailmassa lisääntyy luonnonvarojen huetessa. Vähäpäästöiset ja tehokkaat ratkaisut ovat tulevaisuudessa välttämättömiä kaikkialla.

Resurssiviisaassa kunnassa asukkaat voivat luoda itselleen ekologisesti, taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävä elämäntavan. Resurssiviisauteen liittyy esimerkiksi lähiruoan suosiminen niin kotitalouksissa kuin julkisissa keittiöissä. Ilmastoruokaohjelmalla pyritään lisäämään kalan ja kasvikunnan tuotteiden osuutta suomalaisessa ruokavaliossa ja ohjaamaan kuluttajia syömään kohtuullisessa määrin kestävästi tuotettua lihaa ja maitotaloustuotteita (Maa- ja metsätalousministeriö 2021).

Jakamisen kulttuuri ja olemassa olevien **resurssien uudelleenjärjestely** kannattaa. Esimerkiksi kunnilla, seurakunnilla, järjestöillä ja hankkeilla on varoja, joita joustavasti yhdistelemällä palvelujen järjestäminen on kustannustehokkaampaa ja aiempaa useamman osallistuminen mahdollistuu. Digitalisaatio puolestaan mahdollistaa jakamisen yli kunta- ja maakuntarajojen. Yhdessä tekeminen ja verkostoituminen hyödyttää kaikkia ja tuo synergiaa. Pienistä puroista kasvavat suuret joet!

Resilienssin vahvistaminen

Resilienssi tarkoittaa sopeutumis- ja selviytymiskykyä yllättävien muutosten ja menetysten kohdatessa. Resilienssin perusta on omassa selviytymishalussa, voimavarojen tunnistamisessa ja käyttöönottamisessa. Se on kyky, jota voidaan kehittää ja tärkeää on nimenomaan se, että henkilö tai ryhmä ei pidä itseään uhrina, vaan ottaa itse vastuun kehittymisestään, joustavuudestaan, mukautumisestaan, avun pyytamisestään ja selviytymisestään (Lääperi 2016).

Ihmisen resilienssi muovautuu koko eliniän ajan. Elämäkokemuksen karttuessa ihmiselle kehittyy taitoja, joiden avulla useimpia jatkuvasti toistuvia vastoinkäymisiä on helpompi käsitellä. Vastoinkäymisistä selviytymisessä auttavat esimerkiksi optimismi, hyvät ongelmanratkaisu- ja tunnetaidot, taide ja kulttuuriharrastukset, fyysinen kunto sekä läheiset ihmissuhteet.

Positiivinen psykologia tähtää ihmisten ja yhteisöjen optimaaliseen hyvinvointiin eli kukoistamiseen (Seligman, 2011). Kukoistaminen työssä voidaan määritellä myös oppimisen ja hyvinvoinnin samanaikaisena kokemisena (Spreitzer ym., 2012). Positiivisen johtamisen sateenvarjon alle liitetään yleensä transformationaalinen johtaminen. Ha-Vikströmin mukaan (2018) transformationaaliset johtajat toimivat roolimalleina ja kykenevät innostamaan, kannustamaan ja motivoimaan alaisiaan. He kohtelevat tiiminsä jäseniä kumppaneina, jotta koko tiimi voi työskennellä tuottavasti ja organisaatioon sitoutuen.

Transformationaalinen johtaja pyrkii löytämään alaistensa henkilökohtaiset vahvuudet, tukee niitä ja kehittyy myös itse (Airaksinen-Aminoff 2016).

Voimala-malli kansalliseksi – Parasta Itää! -ohjelman käynnistyminen 2021–

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi kesäkuussa 470 000 euron rahoituksen **Parasta Itää!** -hankkeelle (2021–2023). Alueiden hyvinvointia vahvistava teemaverkostotyö kohdistuu koulutus-, työelämä-, sosiaali- ja terveystoimijoiden yhteistekemisen kehittämiseen sekä yhteisen toimintakulttuurin vahvistamiseen.

Parasta Itää! -hankkeessa ovat mukana Pohjois-Savo, Etelä-Savo, Kymenlaakso ja Etelä-Karjala. Hankkeen lähtökohtana on Pohjois-Savossa toimiva **Itä-Suomen Hyvinvointivoimala (VOIMALA)**, jonka yli kymmenen vuoden kehittämistyön tuloksia lähdetään nyt levittämään kansalliseksi malliksi. Pitkän aikavälin tavoite on verkostoyhteistyömallin kattava juurtuminen valtakunnallisesti. Rahoitus on osa valtioneuvoston aluekehittämispäätöksen, kansallisen kaupunkistrategian ja seutukaupunkiohjelman toteutusta. Tavoitteena on vahvistaa eri alueiden yhteisiä voimavaroja, osaamista, vertaisoppimista ja alueiden vetovoimaisuutta. Hanketta hallinnoi Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy.

Lisätietoja:

Eeva Mäkinen

FT, MuM, kehitysjohtaja

Itä-Suomen Hyvinvointivoimala (VOIMALA)

www.hyvinvointivoimala.fi

