



# Hybridityön periaatteet: osaamisen kehittäminen

2.1.2024

Kanta-Hämeen hyvinvointialue



# Osaamisen johtaminen on strategista johtamista

- Osaava henkilöstö on keskeinen Oma Häme - Kanta-Hämeen hyvinvointialueen voimavara. Oma Hämeessä halutaan luoda osaamista arvostava sekä osaamisen kehittymistä tukeva ilmapiiri ja käytännöt.
- Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista johtamista. Toimivan osaamisen kehittämisen avulla voidaan parantaa asiakkaille ja potilaille tuotettujen palveluiden laatua, turvallisuutta ja vaikuttavuutta sekä lisätä työn sujuvuutta, työhyvinvointia sekä työnantajan veto -ja pitovoimaa.
- Lähijohtajalla ja työntekijällä molemmilla on vastuu osaamisen kehittämisestä/ylläpitämisestä.



# Osaamisen kehittäminen, hybridityö – kaksi ulottuvuutta

## Osaaminen, joka mahdollistaa hybridityön tekemisen

- Digitaidot
- Itsensä johtaminen, muut työelämätaidot
- Mitä muuta?
- Miten näitä on tarpeen kehittää?

## Työn substanssiosaaminen, jota hybridityössä kehitetään

- Rakenteet: perehdytys, kurssit, koulutukset, työssäoppiminen, vertaisoppiminen, yhdessä oppiminen, kehittäminen, oppisopimusopiskelu
- Miten näitä toteutetaan hybridityössä, miten luodaan tilanteita yhteiselle oppimiselle ja kehittämiselle?
  - Miten jaetaan omaa osaamista, miten saadaan tietoa kokeneelta kollegalta?
  - Miten hyödynnetään digitaalisia alustoja ja välineitä?
  - Mitä, missä ja miten kehitetään tiiminä uutta? Missä määrin samanaikaisesti? Missä määrin eriaikaisesti?
- Mitä yhteinen oppiminen ja kehittäminen vaatii? – Yhteisöllisyys, luottamus, avoimuus, arvostus
  - mikä on työyhteisön tila näiden asioiden suhteen? Voit arvioida tilaa esim. [Työyhteisön arviointityökalu - Valtiolla.fi](https://tyoyhteisyonarviointityokalu.valtiolla.fi)

# Digiosaamisen kokonaisuus, esimerkki jaottelusta

Ajatusmalli:

**Digitalisaation edellyttämä  
osaaminen julkisessa hallinnossa**



Lähde: Valtiolla.fi, digiosaaminen

# Työelämäosaamiset ja perusosaamiset

---

## Työelämäkompetenssit

- Vastuullisuusosaaminen
- Itsensä johtaminen
- Jatkuva oppiminen, oma uudistumiskyky
- Kriittinen ajattelu ja ongelmanratkaisukyky
- Ennakointi, innovointi, muutoskyky
- Viestintä ja vuorovaikutusosaaminen
- Globaali osaaminen
- Toimeenpanokyky

## Perusosaamiset

- Digitaalisten laitteiden ja välineiden sujuva käyttö
- Sovellusten ja palveluiden sujuva käyttö
- Tiedon käsittely ja tieto-osaaminen
- Digitaalinen turvallisuus, tietosuoja/tietoturva
- Monipaikkaisen työn vaatimukset
- Teknologia ihmisen palvelijana

# Erityisosaamiset

---

## Erityisosaamiset

- Asiakastarpeen määrittely ja asiakaskokemuksen kehittäminen
- Data- ja analytiikkaosaaminen
- Digitaalisen turvallisuuden varmistaminen toiminnassa
- Tekninen osaaminen
- Prosessiosaaminen
- Vaikutusten arviointi
- Digitaalisen viestinnän osaaminen
- Kumppanihallinta
- Digitaaliseen toimintaan liittyvä juridiikka
- Toiminnan johtaminen digitalisaatiota tukevalla tavalla

# Yksilön digiosaaminen, arviointi ja kehittäminen

- Mikä kuvaus näistä mielestäsi kuvaa parhaiten sinua ja digiosaamistasi työssäsi:
  - Digiekspertti: Hallitset erinomaisesti työhön liittyvät digilaitteet, ohjelmat ja järjestelmät. Olet innostunut ja opettelet lisää myös omalla ajalla, opetat ehkä myös muita.
  - Osaaja: Hallitset hyvin työssä käyttämäsi laitteet ja järjestelmät. Neuvot ehkä myös työkavereitasi käyttämään sovelluksia, laitteita tai järjestelmiä.
  - Pärjääjä: Hallitset juuri sen, minkä tarvitset päivittäisessä työssäsi. Et oikein osaa määritellä omaa osaamistasi. Opettelet vain työssäsi välttämättömät ohjelmat tai järjestelmät.
  - Putoaja: Oma digiosaamisesi ei tunnu riittävän työssäsi. Sinusta tuntuu, että olet jo pudonnut tai putoamasta digikelkasta.
- Hidastaako omien tietoteknisten ja digitaitojen riittämättömyys työtehtävien suorittamista?
  - Paljon/melko paljon/jonkin verran/ei lainkaan
- Minkälaisia kehittämistoimenpiteitä sovitaan?

Lähde: Tuomo Alasoini, TTL

# Tiimin digiosaaminen, arviointi ja kehittäminen

---

Keskustelun avulla pohditaan yhdessä mm. näitä asioista:

- Miten digitalisaatio vaikuttaa toimintaamme?
- Olemmeko substanssityön tekijöitä vai kuuluuko rooliimme esim. uusien palvelujen kehittämistä?
- Mitä osaamisia ja millä tasolla jokainen meistä tarvitsee? Riittävätkö perusosaamiset vai tarvitaanko erityisosaamista? Nyt ja tulevaisuudessa?
- Missä olemme hyviä yhdessä? Missä on osaamisvajetta?
- Miten vastaamme puuttuviin osaamistarpeisiin? Miten kannustamme jokaista oppimiseen?
- Mitä teemme juuri nyt? Mitä pidemmällä tähtäimellä?



# Oppimisen starttipaketti – työyhteisön oppimiskeskustelun käynnistykseen

Keskustele tiimisi kanssa oppimisesta, hyödynnä Oppimisen starttipaketin kysymyksiä:

- [Oppimisen starttipaketti - 5 askelta oppimisen käynnistämiseen työpaikalla \(ttl.fi\)](#)



# Kertaa ja opi lisää: Eduhousen koulutuskokonaisuuksia

## Työvälineet:

- Teams perusteiden läpikäynti
- Teamsin edistynyt käyttö
- Microsoft 365 sähköposti, ajan- ja tehtävienhallinta

## Ajanhallinta ja itsensä johtaminen:

- Ajanhallinnan Kung Fu
- Ajankäytön suunnittelu – opintopolku
- Oman työn johtaminen - ajattelunhallinta ja älykkäät työtavat
- Johda itseäsi!

## Hyvinvointi:

- Voimavarat ja hyvinvointi etätyössä

## Lähijohtajille, johtaminen:

- Esihenkilö, suunnittele työsi ja hallitse aikaasi
- Hybridijohtamisen työkalupakki
- Johtamisen taidot muuttuvassa maailmassa

## Lähijohtajille, fasilitointi:

- Parempia palavereita osallistaen - Fasilitointitaitoja esihenkilöille ja tiiminvetäjille