

Johtamis- ja kehittämistaitoja yamk-tutkinnosta

30.1.2025

Johdanto

Tässä artikkelissa tarkastellaan *Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen* yamk-tutkintoa (KEJO). Tutkinto tuottaa kelpoisuuden ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävään virkaan tai tehtävään. Opiskelijoiksi voivat hakea fysioterapeutit, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, sosionomit ja geronomit. Eli hakukelpoisia ovat sellaiset henkilöt, jotka ovat suorittaneet ammattikorkeakoulun perustutkinnon, joihin SeAMKissa on tutkinnonanto-oikeus. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet voivat työskennellä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan kehittämis- ja johtamistehtävissä, esihenkilötehtävissä, konsulttina, asiantuntijana, yrittäjänä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Tutkintonimike valmistuneilla on: fysioterapeutti (ylempi AMK) / geronomi (ylempi AMK) / sairaanhoitaja (ylempi AMK) / sosionomi (ylempi AMK) / terveydenhoitaja (ylempi AMK). Tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä (op). Koulutuksen kesto on 1,5–3 vuotta, keskimäärin 2 vuotta. Opinnot koostuvat viidestä opintokokonaisuudesta, jotka muodostuvat 10 pakollisesta 5 op:n opintojaksosta, kahdesta 5 op:n laajuisesta vapaasti valittavasta opintojaksosta ja 30 op:n laajuisesta opinnäytetyöstä.

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (KEJON) 5 opintokokonaisuutta ovat: johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla, työelämän tutkimus ja arviointi, tutkimuksellinen kehittäminen työyhteisössä, opinnäytetyö ja vapaasti valittavat opinnot. Opiskelu toteutuu työelämäläheisesti, moniammatillisesti ja monimuotoisin opiskelumenetelmin mm. käyttämällä toiminnallisia, osallistavia ja dialogisia oppimismenetelmiä. Oppimistehtäviä tehdään yksilö-, pari- ja ryhmätehtävinä. Lähiopetuspäiviä on

keskimäärin kaksi päivää kuukaudessa.

Oppimismenetelmiä ja oppisisältöjä

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen opinnot rakentuvat kehittämis-, johtamis- ja tutkimusopinnoista. Nämä kolme osa-aluetta mahdollistavat osaamisen lisääntymisen työyhteisön kehittämis- ja johtamistehtävissä. Opintojen keskeisenä teemana on oppia arvioimaan ja uudistamaan organisaatioiden ja työyhteisöjen toimintatapoja ja -malleja sekä perehtyä työhyvinvoinnin tukemisen tapoihin ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Koulutuksessa perehdytään johtamis- ja kehittämistyössä tärkeään hyvään vuorovaikutukseen työyhteisössä ja asiakastyössä. Pyrkimyksenä on perehtyä dialogiseen organisaatiokulttuuriin ja siihen, miten sellainen mahdollistetaan ja millaista johtamista se edellyttää. Tutkimuksellisen kehittämisen ja uudistamisen tapoja ja malleja pääsee konkreettisesti kokeilemaan ja harjoittelemaan etenkin opinnäytetyötä tehtäessä, mutta myös muissa eri opintojaksoihin liittyvissä tehtävissä. Opinnäytetyö on koko opintojen ajan kestävä prosessi, jossa syvennytään usein johonkin työyhteisöjen johtamisen tai kehittämisen teemaan sekä työhyvinvointiin ja sen tukemiseen työelämän laadun ja työn tuloksellisuuden tukena.

Oppimismenetelminä ovat sekä asiantuntijaluennot ja -alustukset että yhteistoiminnallinen, dialoginen ja vertaisoppiminen. Oppimistehtäviä tehdään sekä itsenäisesti että ns. kotiryhmissä ja muissa pienemmissä ryhmissä sekä pareittain. Koska lähiopetuspäiviä on keskimäärin vain kaksi kuukaudessa, on itsenäisen opiskelun määrä merkittävä. Tämä edellyttää opiskelijalta hyvää motivaatiota opiskeluun, aitoa kiinnostusta käsiteltäviin asioihin ja itsensä johtamista. Toisaalta tällainen monimuotoinen oppiminen antaa myös vapautta aikataulullisesti. Työn, perhe- ja muun elämän yhteensovittaminen on mahdollista.

Jokaisella lähiopetuskerralla orientoidutaan ja virittäydytään (sekä kasvotusten tapaamisissa että myös Teamissa kohdatessa) kyseiseen tilanteeseen ja päivän teemaan käymällä läpi kuulumiset ja odotukset teemaa kohtaan. Tämän on koettu lisänneen ryhmähenkeä ja ymmärrystä sekä toisia että myös itseä kohtaan. Virittäytymiskeskustelut on koettu myös tärkeänä vertaistukena.

Työelämään vietyjä oppeja opintojaksoilta

Opiskelijat tulevat työelämästä, mikä mahdollistaa jatkuvan vuoropuhelun työelämän kanssa. Oppimistehtäviä tehdään myös omaan työyhteisöön ja sen kehittämiseen liittyen. Näistä tärkein on opinnäytetyö, mikä pääsääntöisesti tehdään nimenomaan omassa työyhteisössä yhdessä työnantajan kanssa aiheesta sopien.

Seuraavassa kuvataan lyhyesti yksi kolmesta KEJO-tutkinnon opintojaksosta: *Työyhteisön ja työhyvinvoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen* sisältyvistä tehtävistä ja yksi tehtävään liittyvä osio, missä toteutetaan työelämässä pienimuotoisia kehittämiskokeiluja. Opintojakson tavoitteina on muun muassa, että opiskelija oppii dialogista vuorovaikutusta ja tuntee sekä osaa analysoida dialogisen johtamisen ja kehittämisen keskeisiä sisältöjä ja merkityksiä. Opiskelija ymmärtää työhyvinvoinnin merkityksen osana organisaation strategista kehittämistä sekä tuloksellisuutta ja osaa suunnitella strategialähtöisiä, dialogisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin, osaamisen sekä uudistumisen tueksi ja kehittämiseksi.

Mainittu tehtävä liittyy kirjaan: *Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. ja Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen – avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen*. TUP. Tehtävä on kolmiosainen. Aluksi tulee kertoa ja punnita kirjan antia kokonaisuudessaan oman työyhteisön ja työn näkökulmasta, johtamisen ja kehittämistoiminnan viitekehyksessä. Toiseksi kirjasta valitaan itselle sisällöltään kiinnostavin ja / tai ajankohtaisin luku tai aihe, minkä valinta myös perustellaan ja kerrotaan aiheesta ja pohditaan ja reflektoidaan, miten kyseinen asia toteutuu omassa työssä / työyhteisössä. Kyseinen aihe viedään myös tiedoksi työyhteisöön ja tehtävässä kerrotaan, miten se tehtiin. Toteutus voi olla esimerkiksi aiheesta pidetty puheenvuoro jossakin työpaikan palaverissa / kehittämistilaisuudessa tai pienimuotoinen, aito kehittämiskokeilu valittuun aiheeseen liittyen (asiasta esihenkilön kanssa sopien). Tehtävässä tulee myös kertoa, miten tämä kehittämiskokeilu onnistui omasta ja muiden osallistujien näkökulmasta arvioituna.

Kehittämiskokeilut ovat olleet esimerkiksi seuraavanlaisia: työmotivaatiosta keskustelu dialogiperiaatteiden mukaisesti, jonkun yksittäisen palaverikäytännön kehittäminen, pelisääntöjen laatiminen jollekin toimintatavalle tai työkäyttäytymiselle, osallisuuden ja osallistamisen merkityksen ja erojen pohtiminen, sekä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvä dialoginen keskustelu työyhteisössä. Kokeiluissa on käytetty erilaisia lähiopetuksessa harjoiteltuja toiminnallisia- ja dialogisia menetelmiä.

Tehtävän myötä sekä opiskelijat että työyhteisöjen muut jäsenet ovat oppineet toteuttamaan menetelmiä käytännössä. Opiskelijoiden arvioinnit tehtävän hyödyllisyydestä ja tehtävien onnistumisesta ovat olleet hyviä. He ovat saaneet kehittämiskokeiluista hyvää palautetta myös työyhteisönsä jäseniltä ja omilta esihenkilöiltään. Opiskelijat myös kokivat, että nämä pienet, aidot kehittämiskokeilut myös kehittivät työyhteisön toimintaa kyseisen asian osalta.

Opinnäytetyö KEJO-tutkinnossa

Opinnäytetyö on ammatillinen kehittämistyö tai tutkimus, joka tukee opiskelijan henkilökohtaista ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittymistä. Työ perustuu työelämän ajankohtaisen kehittämistarpeen tai ongelman määrittelyyn ja se toteutetaan yhteistyössä työelämän, usein oman työnantajan kanssa. YAMK-tutkinnon opinnäytetyössä on keskeistä uuden tiedon tuottaminen ja / tai tiedon soveltaminen käytännön kehittämistyöhön sekä tuotetun tiedon ja kehittämistyön hyödyllisyyden käytäntölähtöinen arvioiminen. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 5. pykälän mukaan ylempään AMK-tutkintoon johtavien opintojen tavoitteena on mm., että tutkinnon suorittaneella on laajat ja syvälliset sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä.

Opinnäytetyön aiheet liittyvät usein esimerkiksi työprosessien arvioimiseen ja kehittämiseen, työyhteisön erilaisten toimintaperiaatteiden / pelisääntöjen laatimiseen tai palaverikäytäntöjen kehittämiseen, dialogisen keskustelukulttuurin kehittämiseen, henkilöstövoimavarojen ja dialogisen johtamisen mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin, työmotivaation ja työssä jaksamisen parantamisessa. Aiheena voi olla myös jonkun tiettyyn ns. substanssiosaamiseen tai tiettyyn toimenkuvaan liittyvä tutkimuksellinen kehittäminen. Opiskelijoiden työyhteisöt ja työnantajat ovat saaneet merkittävää tukea työyhteisön kehittämiseen, toimintojen uudistamiseen sekä ylipäätään uutta, tutkittua tietoa näiden opinnäytetöiden kautta.

Lopuksi

Sosiaali- ja terveysala tarvitsee hallinnon, kehittämisen, johtamisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijoita ja osaajia. Tarve on suuri myös uusille toimintatavoille, työmenetelmille ja innovaatioille. Alan pito- ja vetovoimaa tulee myös kehittää esimerkiksi työmotivaatiota ja työhyvinvointia tukemalla ja lisäämällä.

Valtakunnallisessa SOTE-johtamisen YAMK-verkostossa on pohdittu paljon muun muassa sitä, että johtamisen ja kehittämisen YAMK-tutkintojen opinnäytetöiden hyödynnettävyyttä tulisi lisätä ja tuoda enemmän esille osana työelämäyhteistyötä eri tahoilla. Näin voitaisiin edelleen tehostaa usein laajojen, laadukkaiden ja ajankohtaisten opinnäytetöiden näkyvyyttä, arvostusta ja hyödyntämistä työelämässä. Tämä voisi samalla tukea valmistuneiden kehittämisen ja johtamisen asiantuntijoiden urakehitystä. Kyseisessä verkostossa toteutetaan tutkintoihin liittyvää kehittämistyötä systemaattisesti ja monipuolisesti. Verkostoon kuuluvat lähes kaikki Suomen ammattikorkeakoulut, jotka kyseistä koulutusta toteuttavat.

Koulutuksen kehittämistyötä tehdään myös tutkinto-ohjelman sisällä jatkuvan parantamisen periaatteella ja myös SeAMK:n YAMK-tutkinto-ohjelmien YAMK-yliopettajien, YAMK-koulutuspäällikön ja YAMK-opinto-ohjaajan muodostamassa Master School -tiimissä.

Kaija Loppela
KT, ft, työhyvinvoinnin yliopettaja, YAMK-yliopettaja (kehittäminen ja johtaminen)
SeAMK

Lähteet

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 5. pykälä.
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129