YLIOPISTOJEN VÄLISTÄ POK-YHTEISTYÖTÄ RAKENTAMASSA

Suvi Halttu | Turun yliopisto
YJOP-webinaari 3.11.2026

AIEMMIN

YJOP

Yliopistoverkosto jatkuvan oppimisen edelläkävijänä (YJOP) -hanke käynnistyi toukokuussa 2025. Päätavoitteena on kehittää yliopistohenkilöstön osaamista ja kyvykkyyksiä jatkuvasta oppimisesta ja pienistä osaamiskokonaisuuksista.

Ryhmähankkeessa on mukana seitsemän yliopistoa:
Itä-Suomen yliopisto, Turun yliopisto, Tampereen yliopisto, Lapin yliopisto, Oulun yliopisto, Vaasan yliopisto ja Åbo Akademi.

TP4

Turun yliopiston työpaketissa kehitetään **yhteistyömalli**, jonka avulla yliopistot voivat halutessaan sovittaa POK-tarjontaansa yhteen muiden yliopistojen kanssa. Tavoitteena on vähentää päällekkäisyyttä ja edistää toisiaan täydentävien koulutusten suunnittelua.

Taustalla on Valtioneuvoston julkaisema selvitys jatkuvan oppimisen markkinoista (09/2022), jossa suositellaan työnjaon selkeyttämistä ja kehittämistä.

Turun yliopistosta hankkeessa mukana Heli Aarnisalo ja Suvi Halttu.

TAUSTALLA

Pienten osaamiskokonaisuuksien kansallinen viitekehys (luonnos), 04/2024

YJOP-hankkeen tiedonkeruu, 05/2026

YJOP-hankkeen työpajat, 04-05/2026

Yliopistojen aikuiskoulutusverkosto UCEFin POK-teemaryhmän toiminnan käynnistäminen alkuvuonna 2026 ja TP4-tavoitteisiin liittyvän yhteiskehittämisen aloittaminen keväällä 2026

NYT

LÄHTÖKOHDAT

Selvitysten mukaan yliopistot suhtautuvat POK-yhteistyöhön myönteisesti erityisesti, kun

- vastataan valtakunnallisiin tai toimialakohtaisiin osaamistarpeisiin
- usean yliopiston osaaminen täydentää toisiaan
- yhteistyö tuottaa lisäarvoa
- yliopistot voivat osallistua vahvuuksiensa tai intressiensä pohjalta
- yhteistyö rakentuu olemassa olevien verkostojen tai koulutusten varaan
- koordinointi, resursointi ja taloudelliset periaatteet ovat selkeitä.

YHTEISTYÖN PERIAATTEET

Aineistojen perusteella yliopistojen välinen yhteistyö pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä näyttäytyy monimuotoisena ja tilannesidonnaisena toimintana.

Yhden kaikkiin tilanteisiin sovitetun yhteistyömallin sijaan syntyi **luonnos yliopistojen välisen POK-yhteistyön periaatteista**.

PROSESSI

Yhteisen ymmärryksen lisäämiseksi ja keskustelun tueksi hahmoteltiin **kaavio yhteistyön käynnistymisen ja etenemisen prosessista**.

Kaavio on esimerkki siitä, miten yhteistyö voisi käytännössä rakentua tilanteissa, joissa yliopistojen välisestä yhteistyöstä nähdään syntyvän lisäarvoa.

LUONNOS YHTEISTYÖN PERIAATTEISTA

1. Yhteistyö perustuu tunnistettuun osaamistarpeeseen

Yhteistyön lähtökohtana on työelämässä, toimialoilla, yhteiskunnassa tai tutkimus- ja kehittämistoiminnassa tunnistettu osaamistarve.

2. Yhteistyötä tehdään silloin, kun siitä syntyy lisäarvoa

Yhteistyötä tehdään erityisesti silloin, kun usean yliopiston osaamisen yhdistäminen parantaa koulutuksen laatua, vaikuttavuutta tai tarkoituksenmukaisuutta.

3. Yliopistot osallistuvat omien vahvuuksiensa pohjalta

Yliopistojen profiloituminen voi toimia yhteistyötä ohjaavana periaatteena. Yliopistot voivat osallistua niihin teemoihin, joissa niillä on erityistä osaamista, tutkimustoimintaa, koulutustarjontaa, työelämäverkostoja tai kiinnostusta. Profilaatiot voivat tukea työnjakoa ja yhteistyön organisointia, mutta eivät muodosta pysyvää työnjakoa tai rajoita osallistumista.

4. Työelämä on kehittämisen kumppani

Työelämä osallistuu osaamistarpeiden tunnistamiseen tai täsmentämiseen sekä osaamiskokonaisuuksien suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen tarkoituksenmukaisella tavalla. Osallistumisen muodot voivat vaihdella pienen osaamiskokonaisuuden lähtökohdan mukaan.

5. Yhteistyössä hyödynnetään olemassa olevia rakenteita

Yhteistyötä voidaan rakentaa olemassa olevien verkostojen, koulutusten ja yhteistyökäytäntöjen varaan.
UCEF:in POK-teemaryhmä voi toimia foorumina keskustelulle, osaamistarpeiden tunnistamiselle sekä yhteistyöaihioiden valmistelulle.

6. Yhteistyön organisointi sovitaan tapauskohtaisesti

Työnjaosta, koordinoinnista, resursoinnista ja taloudellisista periaatteista sovitaan yhteistyössä mukana olevien toimijoiden kesken. Yksi yliopisto voi tarvittaessa vastata yhteistyön koordinoinnista.

LUONNOS POK-YHTEISTYÖN KÄYNNISTYMISESTÄ JA ETENEMISESTÄ

Tunnistetaan osaamistarve

- ✓ Työelämässä, toimialoilla, yhteiskunnassa tai tutkimus- ja kehittämistoiminnassa tunnistetaan osaamistarve, johon halutaan vastata pienellä osaamiskokonaisuudella.

Arvioidaan yhteistyön mahdollisuudet

- ✓ Tarkastellaan, tuoko yliopistojen välinen yhteistyö lisäarvoa. Yhteistyö voi olla erityisen tarkoituksenmukaista esimerkiksi valtakunnallisissa tai toimialakohtaisissa teemoissa sekä tilanteissa, joissa usean yliopiston osaaminen täydentää toisiaan.
- ✓ Arvioidaan yhteistyön toteuttamisedellytyksiä, kuten resursointia ja taloudellisia reunaehtoja.
- ✓ Yhteistyö ei ole aina tarkoituksenmukaista.

Kootaan yhteistyöverkosto

- ✓ Mukana ovat ne yliopistot ja työelämäkumppanit, jotka näkevät teemassa yhteistä kiinnostusta, osaamista tai kehittämistarpeita.

Työelämä osallistuu osaamistarpeiden tunnistamiseen sekä POKin suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Osallistumisen tavat voivat vaihdella osaamiskokonaisuuden lähtökohdan, tavoitteen ja kohderyhmän mukaan.

Sovitaan työnjaosta ja vastuista

- ✓ Sovitaan yhteistyön organisoinnista, mahdollisesta koordinointivastuusta sekä siitä, mitä osaamista ja resursseja kukin toimija tuo yhteiseen kehittämiseen.

Suunnitellaan ja toteutetaan POK

- ✓ Kehitetään ratkaisu tunnistettuun tarpeeseen hyödyntäen yliopistojen osaamista, olemassa olevaa koulutustarjontaa sekä työelämän näkemyksiä.
- ✓ Noudatetaan pienten osaamiskokonaisuuksien kansallista viitekehystä.
- ✓ Toimitaan yliopistojen laatukriteerien ja jatkuvan kehittämisen periaatteiden mukaisesti.

Arvioidaan ja kehitetään toimintaa

- ✓ Kerätään kokemuksia ja palautetta sekä tarkastellaan, miten yhteistyötä ja toimintamallia voidaan jatkossa kehittää.
- ✓ Tarkastellaan, syntyykö uusia aihioita.

?

TULOSSA

TYÖELÄMÄ

Työelämä on pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisen kumppani.

Yliopistojen välisen POK-yhteistyön kehittäminen jatkuu seuraavaksi työelämän edustajien kuulemisella valtakunnallisella tasolla. Toteutustapa varmistuu lähiaikoina.

YHTEIS-KEHITTÄMINEN

Yliopistojen välisen POK-yhteistyön periaatteiden sekä yhteistyön käynnistämisen ja etenemisen prosessikuvauksen yhteiskehittäminen ja viimeistely jatkuu.

Luodut periaatteet ja prosessikuvaus toimivat pohjana, joka jatkossa muotoutuu ja tarkentuu jalkauttamisen ja käytännön kokeilujen kautta.

YJOP

Yliopistoverkosto jatkuvan oppimisen edelläkävijänä -hanke jatkuu 30.4.2027 asti.

TP4:n tuottamat materiaalit tullaan jakamaan osana YJOP-hankkeen loppujulkaisua.

Seuraa hankkeen päivityksiä LinkedInistä ja hankkeen verkkosivuilta!

KIITOS.

HERÄSIKÖ AJATUKSIA YLIOPISTOJEN VÄLISESTÄ POK-YHTEISTYÖSTÄ?

YHTEYSTIEDOT:
Suvi Halttu
Koulutuspäällikkö
UTU Excellence Oy | Turun yliopisto
050 331 0426 | suvi.halttu@utuexce.fi

HY+

HELSINGIN YLIOPISTO

YJOP-WEBINAARI

HY+ KOMMENTTIPUHEENVUORO

3.11.2026

KIMMO KÄRPIJOKI, HY+ OY, CEO

1. Yhteinen tarjonta ja kysyntälähtöisyys: Ei päällekkäistä kehittämistä, vaan toisiaan täydentäviä ja pinoutuvia POK-kokonaisuuksia. Yritykset ja muut organisaatiot mukaan jo tarpeiden tunnistamiseen ja kehittämiseen.

2. Selkeä omistajuus ja vastuut: Jokaiselle yhteistyökokonaisuudelle vetovastuuyliopisto ja nimetty vastuuhenkilö. Samalla sovitaan vastuut kehittämisestä, toteutuksesta ja sisältöjen ylläpidosta.

3. Yhteinen kaupallinen malli: Sovitaan etukäteen markkinointi, myynti, asiakkuuksien hoito ja tulonjako sekä kotimaisessa että kansainvälisessä toiminnassa.

4. Kevyet mutta selkeät pelisäännöt: Yhteistyön pohjaksi yhteinen sopimusmalli, jossa sovitaan olennaiset vastuut, talous, omistus ja IPR.

Tavoite ei ole lisätä yhteistyön hallintoa, vaan tehdä yhdessä kehittämisestä ja markkinoille viemisestä helpompaa kuin yksin tekemisestä.

KIITOS!

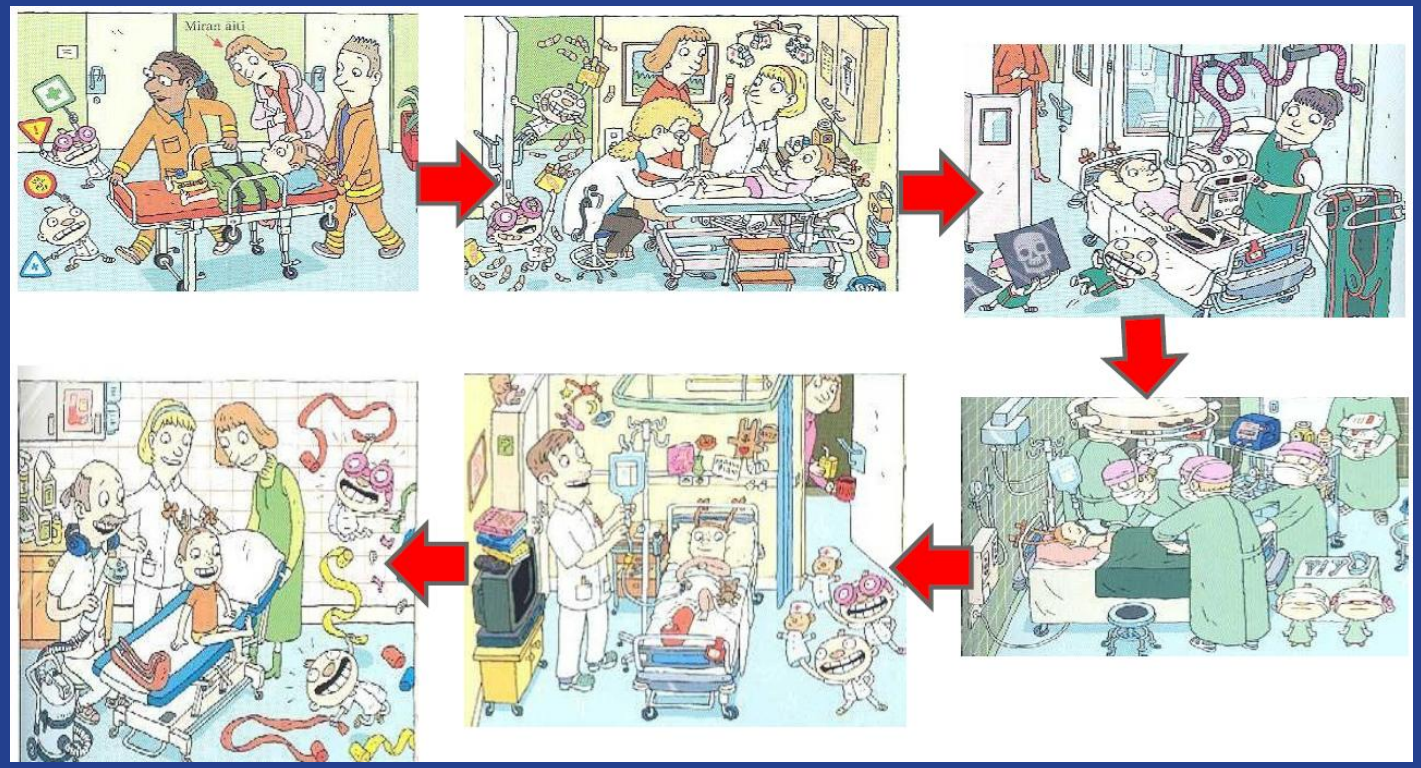
Interventiotutkimus työelämälähtöisen jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisessä

3.11.2026

Sakari Hyrkkö, tutkijatohtori, Oulun yliopisto

Jatkuva oppiminen -tutkimusryhmä
UPIA Jatkuvan oppimisen ja uudistuvan opetuksen tohtoriohjelma

Kaksi näkökulmaa osaamiseen työssä



Aino Havukainen ja Sami Toivonen: Tatu ja Patu työn touhussa. Otava 2006.

Kaksi näkökulmaa osaamiseen työssä

Työmarkkinat:
yksilön työmarkkina-kelpoisuus ja ura

Osaaminen **yksilön ominaisuutena** ja omaisuutena (*competence*), joka määrää hänen edellytyksensä saada työtä ja edetä urallaan.

Tuotanto: *tuotannon ja tuotantotavan (ja sen uudistamisen) hallinta*

Osaaminen palveluiden tai tuotteiden **tuotannon kollektiivisena hallintana**, yhteisön kykynä (*capability*) hallita tietynlainen tuotantoprosessi ja -konsepti

Työelämän muuttuvat osaamistarpeet

Minkälaista osaamista ja taitoja organisaatioissa nykyään tarvitaan?

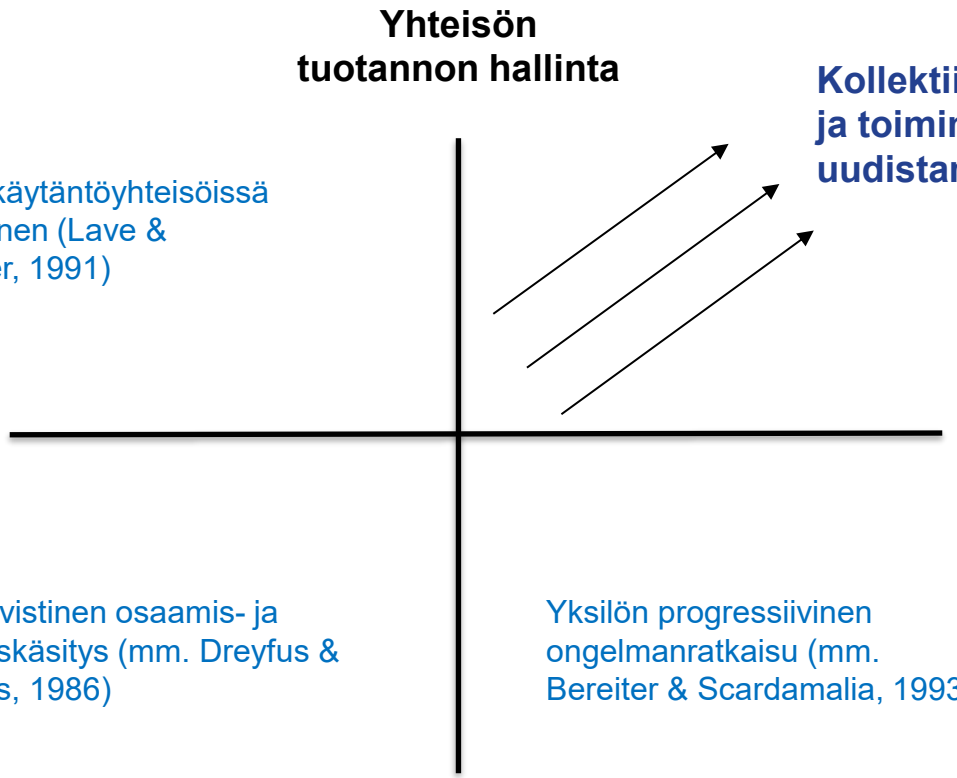
Mitä asiakkaat ja loppukäyttäjät tarvitsevat ja haluavat

Miten ja millaisia tuotteita / palveluita tuotetaan

Millaisilla välineillä ja malleilla

- Toistetaanko vallitsevaa käytäntöä?
- Pyritäänkö ratkaisemaan nykykäytännön häiriöitä?
- Pyritäänkö uudistamaan tuotantoa, esim. lisäämällä joustavuutta?
- Luodaanko täysin uutta toimintaa, ehkä uusien kumppanien kanssa?

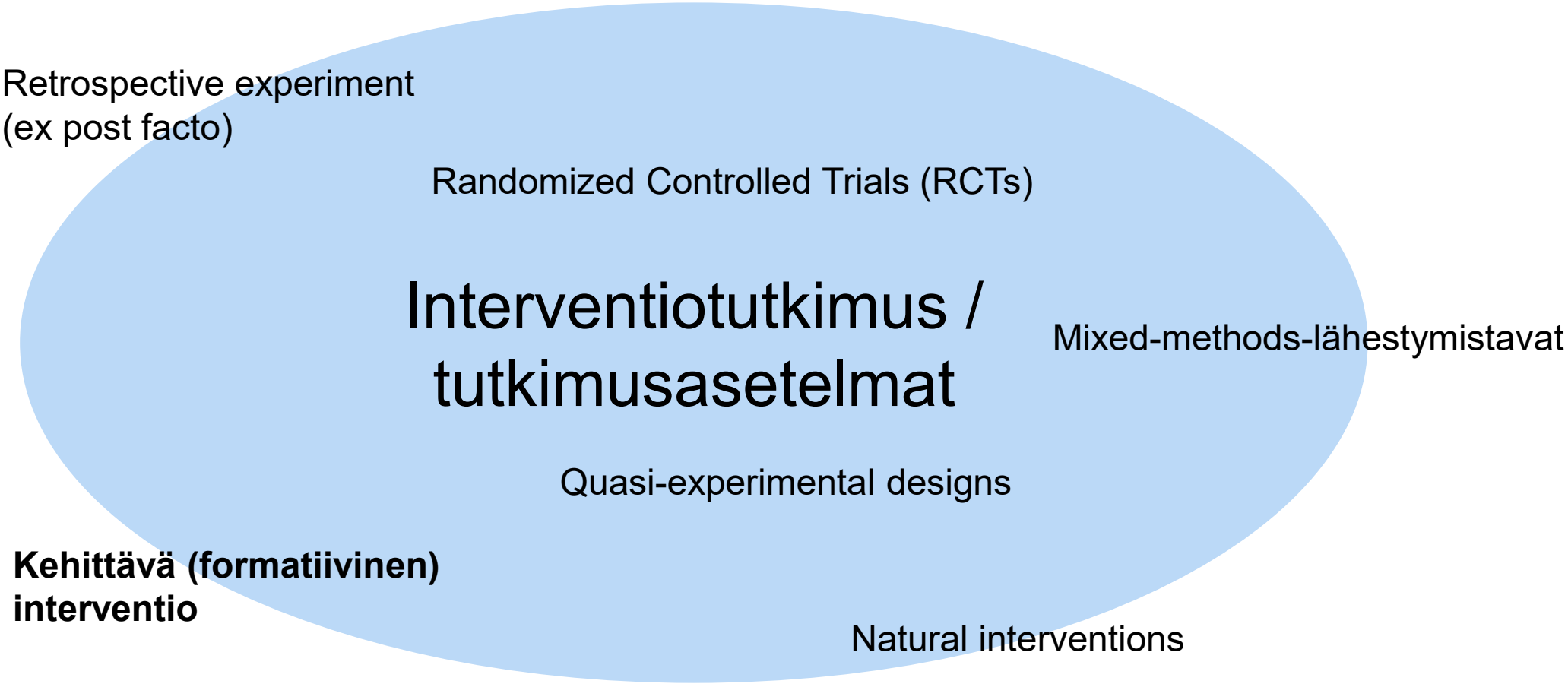
Työelämän muuttuvat oppimistarpeet



Engeström (2018)

Kehittävä (formatiivinen) interventiotutkimus

Interventiotutkimuksen kenttä



Hyrkkö & Laine (2026)

Kehittävän intervention piirteitä

Lähtökohta

Sisältö ja tavoitteet eivät ole etukäteen määrättyjä.

Osallistujat asetetaan kohtaamaan ongelmallinen ja ristiriitainen toiminnan kohde, jota he **analysoivat** ja **laajentavat** muodostamalla uutta käsitteistöä → lopputulos ei ole etukäteen osallistujien eikä tutkijoiden tiedossa.

Prosessi

Osallistujien **vastustus**, **neuvottelu** ja **suunnittelu** ovat osa prosessia.

Vaikeuksia ei pyritä välttämään, vaan kuuluvat asiaan. Interventiosta tulee lopulta osallistujiensa näköinen. Osallistujille kehittyy prosessin aikana toimijuutta ja he alkavat ajaa muutosta.

Lopputulos

Käytäntöjen uudistumista sekä uutta ymmärrystä toiminnasta.

Ei luoda standardoitua toiminta-mallia, joka olisi sellaisenaan siirrettävissä (samoin tuloksin), vaan **1) paikallinen ratkaisumalli** sekä **2) uusia käsitteitä, teorioita ja metodologisia välineitä**, joita voidaan soveltaa muissa konteksteissa paikallisten ratkaisujen kehittämiseksi.

Sannino, Engeström & Lemos (2016)

Muutoslaboratorio-menetelmä

- Toteutetaan tyypillisesti organisaatiossa, jossa on työtä haittaavia **kriisejä, ongelmia tai muutospaineita**, joita ei saada omin keinoin ratkottua
  - Järjestämisen tavoite: ekspansiivinen oppiminen ja uudenlaisten toimintamallien kehittely – ei vain ”ratkaista ongelmaa”
- ”Mikrokosmos”, jossa voidaan kehitellä ja kokeilla mahdollisia uusia toimintatapoja → muutoksen ja oppimisen **kiihdyttämö**
- Osallistujia +- 10 henkeä (kontekstista riippuen), usein suhteellisen riippumaton pilotti suuremmassa organisaatiossa → tulokset levitetään myöhemmin koko organisaatioon
- Työntekijät ja johtajat + pieni, prosessia fasilitoiva tutkijaryhmä järjestävät 5–10 peräkkäistä Muutoslaboratorio-sessiota tiiviisti n. viikon-kahden välein + seuranta-istunnot muutaman kuukauden kuluttua (kokeilujen reflektointi)

Kajamaa & Hyrkkö (2022); Virkkunen & Newnham (2013)

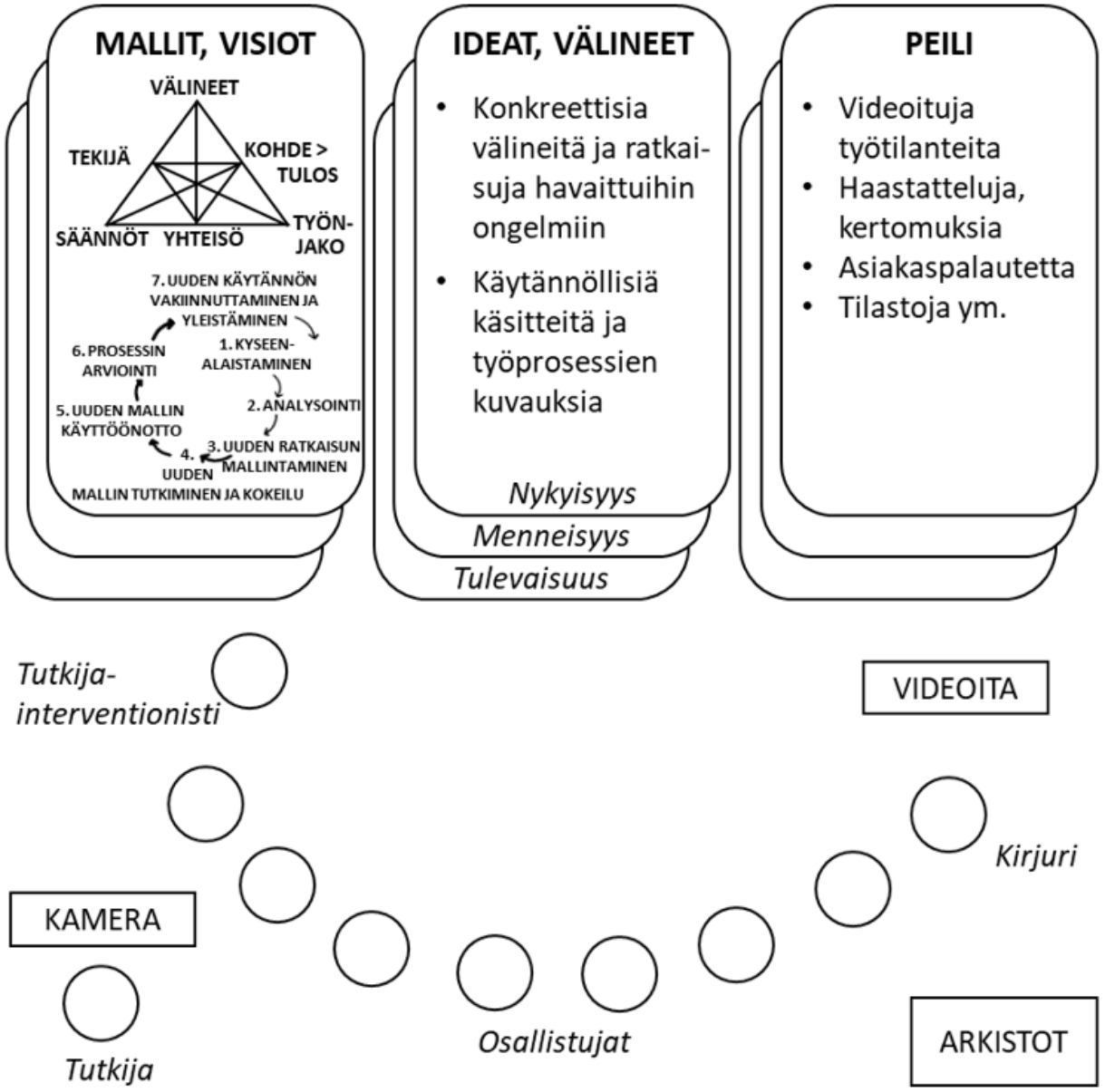
Muutos-laboratorio

PEILI – työtoiminnan havaittavat häiriöt (*”emotionaalinen” törmäys → tarvetila*)

MALLIT, VISIOT – työtoiminnan hahmottaminen systeemisenä kokonaisuutena (*”älyllinen” reflektio → ongelmien analyysi*)

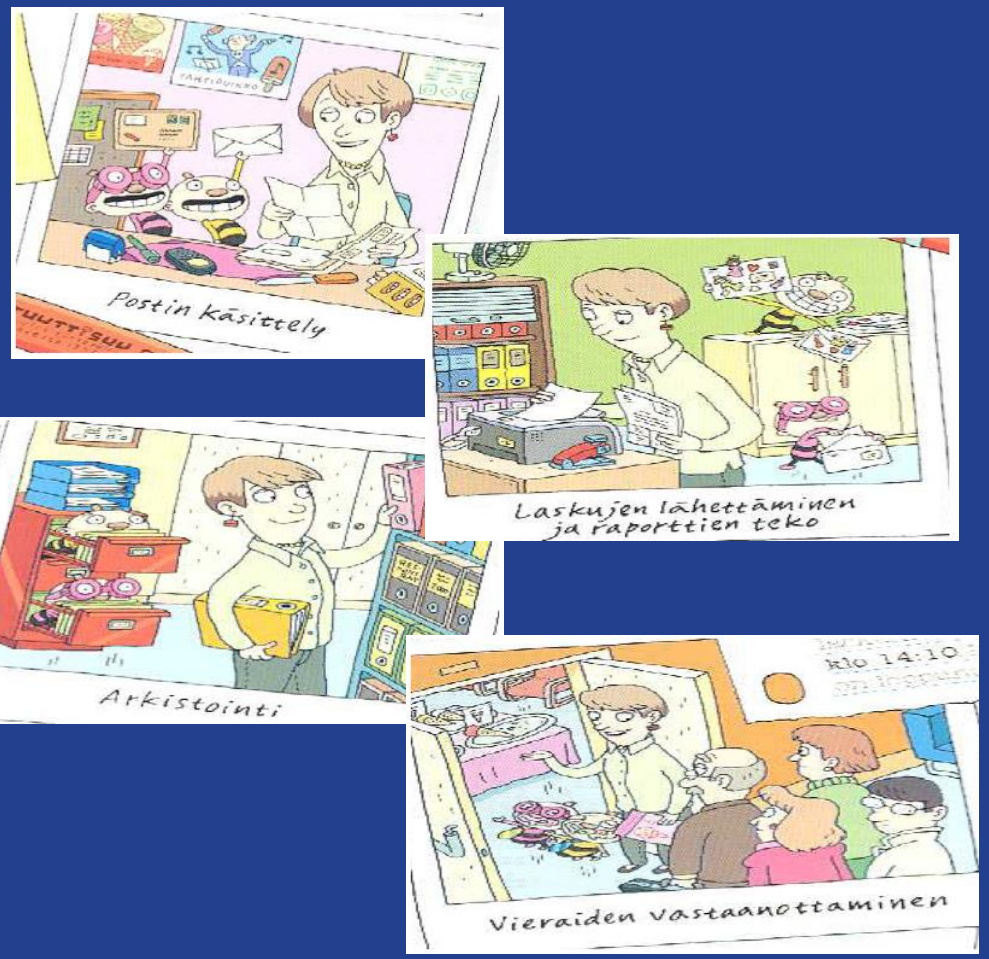
IDEAT, VÄLINEET – potentiaalisten ratkaisujen ideointi ja hahmottelu

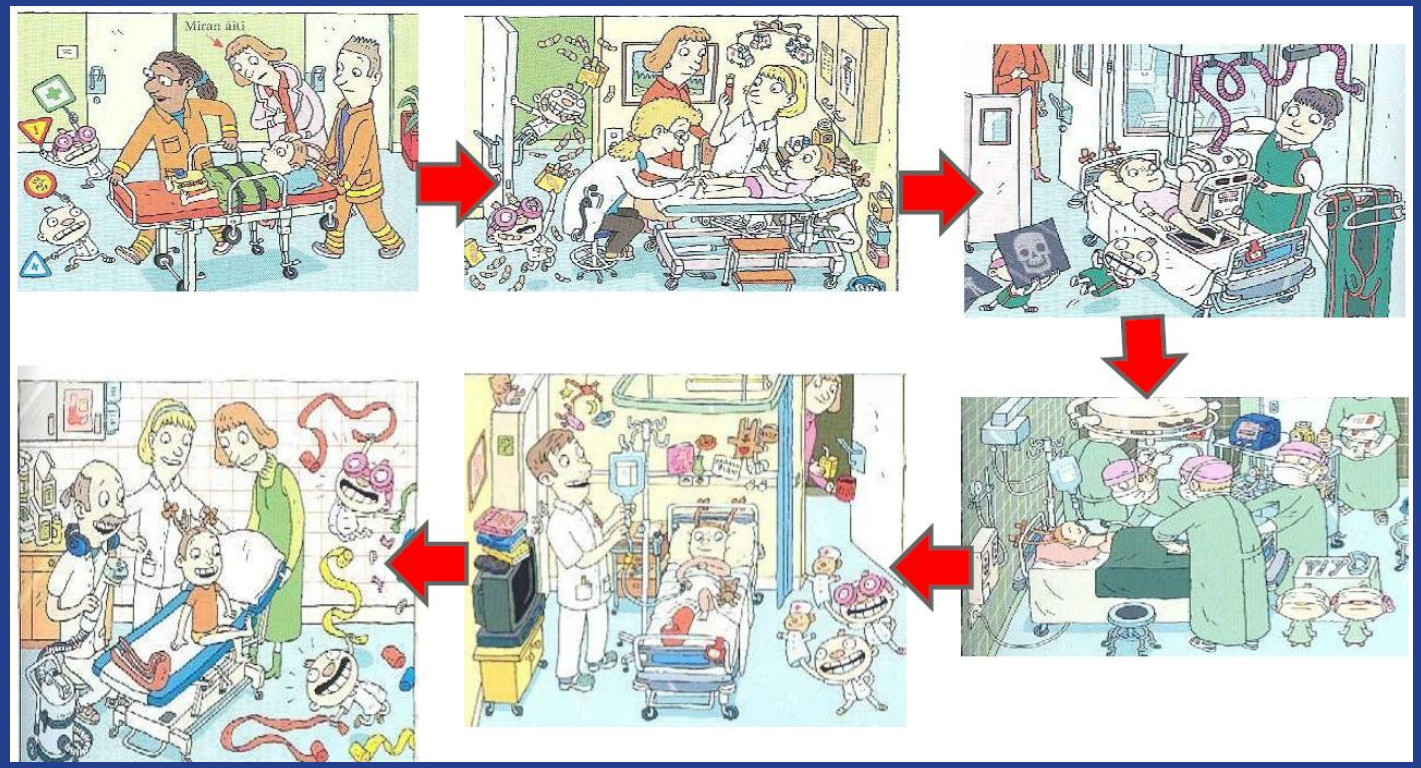
- Ei ongelmanratkaisua ja sopeutumista, vaan toiminnan transformaatiota ja sen mahdollisuuksien laajentamista
- Moniäänisyys ja turvallinen ympäristö
- Muutostoimijuuden muodostuminen



Kajamaa & Hyrkkö (2022); Virkkunen & Newnham (2013)

Kaksi näkökulmaa osaamiseen työssä





Aino Havukainen ja Sami Toivonen: Tatu ja Patu työn touhussa. Otava 2006.

Case: Jatkuvan oppimisen Muutoslaboratorio korkeakoulussa

Miksi tarvittiin interventiota?

- Jatkuvan oppimisen tulevaisuustyö käynnissä
- Jatkuvan oppimisen tulevaisuusvisio luotuna → tarve koko korkeakoulun laajuiselle jatkuvan oppimisen toimintamallille
- Nykyinen jatkuvan oppimisen toteutus oli kuitenkin hajanaista
  - Jatkuvan oppimisen merkitys ja käytännöt olivat muotoutuneet eri yksiköissä eri tavoin
  - Jatkuvan oppimisen palveluiden rooli ja tavoitteet olivat epäselvät
- Tulevaisuusvisio: tavoitteena jatkuvan oppimisen malli, joka on samaan aikaan yhteisöllinen ja markkinavetoinen (ketterä)

Intervention eteneminen

Vaihe 1 – Etnografinen haastattelututkimus kaikissa tiedekunnissa

Vaihe 2 – Kuusi Muutoslaboratorio-sessiota (à 120 min)

- 5–13 osallistujaa/kokous kaikista tiedekunnista ja jatkuvan oppimisen palveluista
- Tutkimusryhmä (professori, post doc, 2 väitöskirjatutkijaa, tutkimusavustaja)

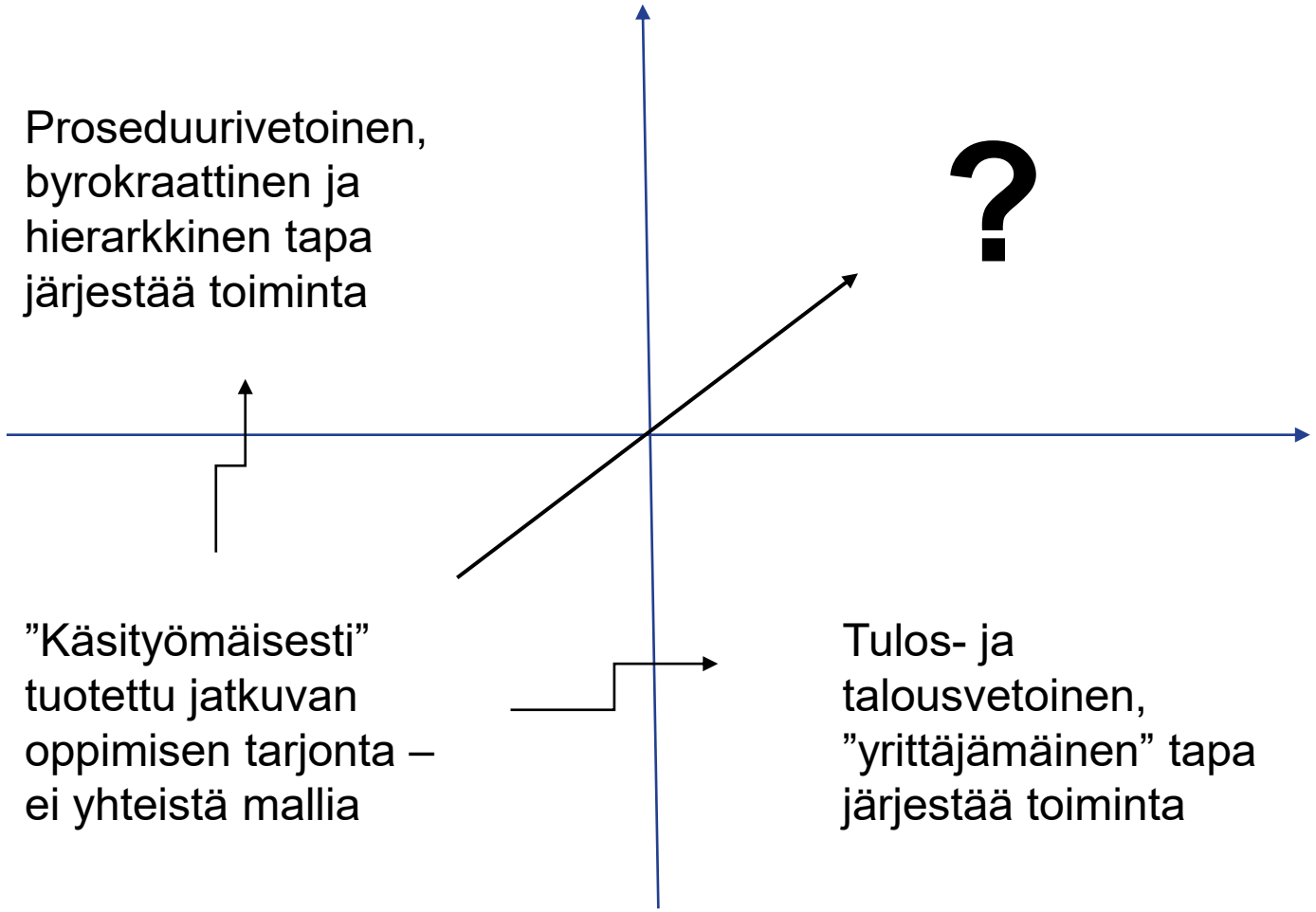
Vaihe 3 – Toimintamallin kokeilut jatkuvan oppimisen palveluiden ja tiedekuntien kesken

Vaihe 4 – Seurantakokous: reflektointi ja mallin parantaminen

Vaihe 5 – Mallin levittäminen ja vakiinnuttaminen uudeksi käytännöksi

Yhteisen toimintamallin haaste

*”Tiedekuntarajat ylittävä **monialainen** … tarjonta rakentuu **yhteisten** strategisten valintojen ja **sovittujen periaatteiden** mukaisesti.”*



*”… **joustava** tarjonta … **laatu** on erittäin korkea, tarjonta kansainvälisestikin **houkuttelevaa** … näkyy kansainvälisillä **markkinoilla**.”*

Jatkuvan oppimisen moninainen osaamisen kehittämisen tarve

Yhteisön tuotannon hallinta

Jatkuvan oppimisen tukipalveluiden, markkinoinnin ja alustojen organisointi

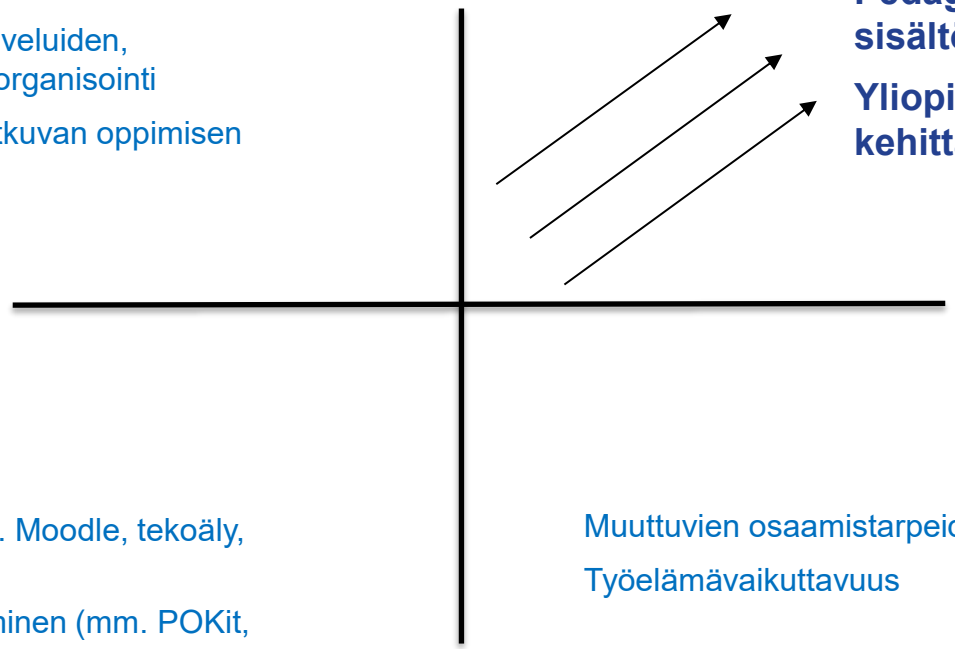
Työnjako tiedekuntien ja jatkuvan oppimisen palveluiden välillä

Toiminnan jatkuva kehittäminen

Monitieteisyys

Pedagogisen osaamisen ja sisältöosaamisen yhdistäminen

Yliopistojen välinen yhteistyö ja kehittäminen (mm. POK-linjaukset)



Olemassa olevien taitojen oppiminen (”*learning for stability*”)

Muutosta varten oppiminen (oppimista joka edellyttää jatkuvaa muutoksen hallintaa) (”*learning for change*”)

Tekninen osaaminen (esim. Moodle, tekoäly, etäopetus)

Kurssisisältöjen mukauttaminen (mm. POKit, MOOCit)

Muuttuvien osaamistarpeiden tunnistaminen

Työelämävaikuttavuus

Yksilön kompetenssit

Lähteet

Bereiter, C., & Scardamalia, M. (1993). *Surpassing ourselves. An inquiry into the nature and implications of expertise.* Open Court.

Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. (1986). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer.* The Free Press.

Engeström, Y. (2018). *Expertise in transition: Expansive learning in medical work.* Cambridge University Press.

Hyrkkö, S. & Laine, S. (2026) *On educational interventions.* Seminar lecture, LECI. University of Helsinki.

Kajamaa, A. & Hyrkkö, S. (2022). Change Laboratory method for facilitating transformative agency and collective professional learning – case from a Finnish elementary school. In *Methods for Researching Professional Learning and Development: Challenges, Applications and Empirical Illustrations.* Springer.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation.* Cambridge University Press.

Sannino, A., Engeström, Y., & Lemos, M. (2016). Formative interventions for expansive learning and transformative agency. *The Journal of the Learning Sciences, 25*(4), 599–633.

Virkkunen, J. & Newnham, D. S. (2013). *The Change Laboratory: A tool for collaborative development of work and education.* Sense Publishers.