



PIIA SUIHKONEN (TOIM.)

Vetovoimaa vammaisalalle

Uusia opintopolkuja, osaamisen kehittämistä
ja vaikuttamista

Diak

Piia Suihkonen (toim.)

VETOVOIMAA VAMMAISALALLE
UUSIA OPINTOPOLKUJA, OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ
JA VAIKUTTAMISTA

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Helsinki 2022



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen –lisenssillä.

DIAK **TYÖELÄMÄ** 26

Kannen kuva: Katja Kirjalainen
Taitto: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-493-396-4 (verkkojulkaisu)
ISSN 2343-2195 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-396-4>

PunaMusta Oy
Tampere 2022

VAMMAISALAN VETOVOIMA JA KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN (VAVE) HANKE 2020-2022

Vammaisalan tulevaisuuden osaamisen ja visioiden kartoittaminen

1.

Osaamiskartoitus
Vammaistyön osaamiskortit

Vammaisalan osaamisen vahvistaminen ja alan työvoiman saatavuuden edistäminen

2.

Erilaisia polkuja vammaisalalle- polkumalli
Työvaltaisen oppimisen ja työkokeilun mallit
Työntekijänä kehitysvammatyössä 15 osp.
Osaamista vammaistyöhön-
osaamiskokonaisuus 39op.
OPVA-opinnot

Uusien toimintamallien kehittäminen ja "brändin" vahvistaminen

3.

Monikanavainen vaikuttaminen
Työelämäjaksojen kehittäminen
Yht. 10 Digi- ja hyvinvointiteknologiapilotointia
Digivastaava- koulutus

OSAAJAKSI VAMMAISALALLE LÖYDÄ OMA POLKUSI

<https://polkuja.vetoavammaisalalle.fi/>

VAMMAISALAN OSAAMISEN & "BRÄNDIN" VAHVISTAMINEN

Vammaisalan
opintoja
suorittavien
määränkasvu
2019-> 2021

86%

Hankkeeseen
osallistuvien
ohjaushenkilöiden
määrä

276

Somekampanjoiden
näyttökerrat
Facebookissa

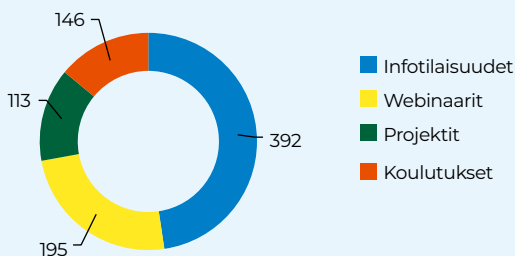
210 000

Tubettajan kanssa
yhteistyössä
tehdyn videon
näyttökerrat
TikTok:ssa

450 000

Vammaisalaa esittelevää videomateriaalia
tuotettu YouTubeen yhteensä

3 h



Yhteensä hankkeeseen
osallistui **835** opiskelijaa

TIIVISTELMÄ

Piia Suihkonen (toim.)

VETOVOIMAA VAMMAISALALLE
Uusia opintopolkuja, osaamisen
kehittämistä ja vaikuttamista

Helsinki
122 s.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2022
Diak Työelämä 26

Tämä on artikkelijulkaisu *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen* (VAVE) -hankkeen (2020–2022) tuloksista. Hankkeen pää toteuttajana toimi Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak), ja hankkeen osatoteuttajina olivat Vaalijalan kuntayhtymä, Savas-Säätiö sr, Etelä-Savon Koulutus Oy (Esedu), Kirkkopalvelut ry (STEP-koulutus) ja Itä-Savon koulutuskuntayhtymä (Samiedu). Hankkeen tavoitteena oli kehitysvamma-alan vetovoiman lisääminen, osaamisen vahvistaminen ja työvoiman saatavuuden parantaminen sekä uusien toimintamallien kehittäminen vammaistyön eri toimintaympäristöihin. Hankkeen kohdealueena oli Etelä-Savo.

Hankkeessa toteutettiin Etelä-Savon vammaisalan toimijoille osaamistarpeita kartoittava kysely. Kysely lähetettiin 70 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 39 henkilöä. Osaavan henkilökunnan saatavuus ja pysyvyys sekä vammaisalan erityisosaamisen ja erikoistumiskoulutuksen puuttuminen nousivat tärkeimmiksi vammaisalan osaamiseen liittyviksi tulevaisuuden haasteiksi. Kyselyn tuloksia käytettiin vammaistyön osaamiskorttien kehittämisessä, koulutuspilottien suunnittelussa ja muussa hankkeen kehittämistyössä.

Hankkeessa tuotettiin mm. Erilaisia polkuja vammaisalalle -polkumalli, joka esittelee vammaisalan kouluttautumismahdollisuuksia ja uratarinoita. Vammaistyön teknologisia työmenetelmiä ja toimintamalleja on hankkeessa kehitetty pilotoitintien avulla, jotka on esitelty julkaisun liitetiedostoissa.

Hanke onnistui tavoitteessaan lisätä tietoisuutta vammaisalasta ja vahvistaa positiivista mielikuvaa alasta ja työstä vammaisalalla. Hankkeessa kokeiltuja vaikuttamisen keinoja olivat muun muassa vammaisalan toimijoiden kanssa toteutetut somekampanjat, kaupallinen yhteistyö tubettajan kanssa ja webinaarit. Hankkeen webinaareihin osallistui yhteensä yli 750 henkilöä, joista yksi neljäsosa oli opiskelijoita. Hankkeen vaikuttavuutta kuvaa myös opintoja suorittavien määrä, joka kasvoi hankkeen toteutuksessa mukana olleissa toisen asteen oppilaitoksissa 86 prosenttia vuodesta 2019 vuoteen 2021. Myös Diakin avoimen ammattikorkeakoulun Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuuden opintoja suorittavien määrät lisääntyivät moninkertaisesti. Hankkeen järjestämiin koulu-

tuksiin osallistui yhteensä yli 350 henkilöä.

Hankkeessa kerätty aineisto ja tulokset osoittivat jatkosuunnan kehittämistyölle. Vetovoimaisuutta onnistuttiin lisäämään ja vaikuttamistyötä tulee edelleen suunnitelmallisesti jatkaa valtakunnallisesti alan järjestöjen, oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä. Vammaistyön johtamisosaamista ja toimivia työhyvinvoinnin prosesseja tulee kehittää yhdessä henkilöstön, esihenkilöiden ja organisaatiojohdon kanssa. Vammaistyön osaamista ja koulutustarjontaa tulee lisätä laajemmin sosiaali-, terveys- ja kasvatustutkimus- ja koulutuspolkuissa. Vammaisalan vaatimia kelpoisuusehtoja tulee päivittää sekä yksilöllisiä koulutuspolkuja ja työelämässä oppimista kehittää. Kansainvälinen rekrytointi tarjoaa ratkaisua työntekijäpulaan, ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä vammaisalalle tulee tukea ja kehittää koulutus- ja työelämän yhteistyössä.

Asiasanat: vammaisala, vammaistyö, osaaminen, jatkuva oppiminen, tulevaisuuden osaamistarpeet, vammaisalan opinnot, kehittäminen

ABSTRACT

Piia Suikkonen (ed.) Diak

Helsinki
122 pp.

INCREASING THE APPEAL OF DISABILITY SERVICES

New education paths, development of competence and influence work

Diaconia University of Applied Sciences,
2021
Diak Työelämä 26

This collection of articles examines the results of the *Increasing the appeal of disability services and its quality of education* project (2020–2022). The project was carried out by Diak, with the support Vaalijala federation of municipalities, The Housing Foundation for Intellectually Disabled in Savo (Savas), The Church Resources Agency (STEP-education), South Savo Vocational College and Eastern Savo Municipal Federation of Education Samiedu. The aim of the project was to increase the attractiveness of disability services, strengthening the proficiency of the people in the sector, improving the availability of disability workers, and developing new operational models for different working environments. The target area for the project was Southern Savonia.

A survey regarding the competence needs for people working in disability work was carried out during the project. The survey was sent to a total of 70 people, out of whom 39 submitted their answers. The availability of competent staff and getting them to stay in their position and the lack of expertise and specialist training in the sector were identified as the most prominent challenges for the future of disability services. The results were utilised for developing competence cards for disability work, designing pilot programmes and other development work regarding the project.

Among other things, a model called *Different paths for working with the disabled* was produced. It showcases the different educational options as well as career stories within the field. Technological methods and operational models for providing services for the disabled have been developed through pilot programmes which are presented in the attachments for this publication.

When it comes to increasing awareness regarding disability work and strengthening the positive image of the sector and working in it, the project was a success. The different methods of influence tried out during the project included social media campaigns carried out in collaboration with other actors within the field, commercial co-operation with a Youtuber, as well as webinars. Over 750 people participated in the webinars, out of which a third were students. The

influence of the project can also be seen in the number of students, which grew by 86 percent from 2019 to 2021 within the upper secondary schools participating in the project. The number of students in the Competence for disability work programme in Diak's Open University for Applied Sciences grew many times over as well.

The material and results collected during the project acted as guidelines for future development. The attractiveness of the sector was increased, and influence work must still be carried on in a methodical fashion all over the country in collaboration with the associations, workers and learning institutions within it. The development of management competence in disability work as well as processes regarding well-being at work are to continue in a joint effort with the staff, management, and organisations. The competence of disability workers and the educational opportunities within the fields of social-, health and education studies should be increased. The qualifications regarding disability work must be updated, and individual study paths as well as learning through work should be developed. Recruitment on a national level offers a solution to the labour shortage within the field, and the employment of immigrants needs to be supported and developed in collaboration between the educational field and work life.

Key words: disability services, disability work, competence, continuous learning, competence requirements in the future, studies within the disability sector, development

SISÄLLYS

Tiivistelmä	3
Abstract	5
Kirsi Manninen & Maarit Rantakurtakko	
Esipuhe	
Vammaisalan muuttuvat tarpeet	9
Piia Suihkonen	
Johdanto	13
Piia Suihkonen, Katja Kirjalainen, Kirsi Pokkinen, Kaisa Niemelä, Mervi Halonen, Maija-Leena Nyysönen, Maarit Luojus & Annu Huttunen	
Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hankkeen toteutus ja tulokset	18
Piia Suihkonen & Mervi Halonen	
Vammaistyön tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoitus ja osaamiskorttien hyödyntäminen	27
Piia Suihkonen, Katja Kirjalainen, Annu Huttunen & Kaisa Niemelä	
Verkostosta vetovoimaa vammaisalalle	37
Maija-Leena Nyysönen & Piia Suihkonen	
Erilaisia polkuja vammaisalalle -polkumalli vammaisalan opintojen ja työllistymisen suunnitteluun	50
Mervi Halonen & Annu Huttunen	
Verkko-opintojen avulla kehitysvammatyö tutuksi	54
Maija-Leena Nyysönen	
Vammaisalan osaamista avoimen ammattikorkeakoulun opinnoista	61
Mervi Halonen, Kaisa Niemelä & Piia Suihkonen	
Työvaltaisen oppimisen ja työkokeilun mallit	70
Sanna Kekki	
Loppusanat	
Yhteistyö kantaa vammaisalaa	75

Diak

LIITTEET

Liite 1. Digivastaava -koulutuspilotti	80
Liite 3. Vammaistyön osaamiskortit	93
Liite 4. Oppimisprojektin toteutus ja projektisuunnitelma	95
Liite 5. Webinaarien ohjelmat	101
Liite 6. Työntekijänä kehitysvammaisissa -tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit	108
Liite 7. Työvaltaisen oppimisen malli	115
Liite 8. Työkokeilun malli	116
KIRJOITTAJAT	117

ESIPUHE VAMMAISALAN MUUTTUVAT TARPEET

Vetävä vammaistyö – ihan paras työ. Tähän on helppo yhtyä, jos vammaisalan työkilometrejä on takana jo muutama kymmen, kuten meillä molemmilla esipuheen kirjoittajalla on. Mikä meidät on saanutkaan pysymään tällä alalla vuosikymmenet? Yhtenä asiana se ”klisee” sanonta, että kahta samanlaista päivää ei ole ollut! Vammaispalvelut muodostavat hyvin laajan kokonaisuuden, joka käsittää ihmisen koko elämänkaaren ja sen tukemisen lapsuudesta vanhuuteen. Toisaalta henkilö, joka tarvitsee eriasteista tukea vammansa tai kehityksensä viiveistä johtuen, voi olla hyvin eriasteisesti avun ja tuen sekä palveluiden tarpeessa riippuen vaikkapa iästä. Hän voi tarvita kotiin, kouluun ja työhön tukea toimiakseen yhteiskunnan täysvertaisena jäsenenä, tai sitten jossain elämän vaiheessa hyvinkin paljon erityisen vaativaa tukea, asumis- palveluita, työtä ja tekemistä.

Vammaisala on kehittynyt valtavasti vuosien saatossa. Jo oppivelvollisuuden laajentuminen aikoinaan on yksi esimerkki tästä kehityskulusta. Asiakkaiden asumisen ja muun tekemisen muodot ovat kehittyneet, ja sekä asiakkaiden että työntekijöiden tueksi on saatu alati kehittyvää teknologiaa. Alan perinteiset hoidolliset tehtävät ovat saaneet uusia muotoja ja muuttuneet monipuolisemmiksi. Rinnalle on syntynyt myös paljon uusia erityistehtäviä, jotka ovat tuoneet työntekijöille mahdollisuuksia kehittää osaamistaan monipuolisesti palvellakseen asiakkaiden muuttuvia ja kehittyviä tarpeita. Myös lakimuutokset antavat velvoitteita palveluille, mikä on erittäin hyvä asia palveluiden tasa-arvoiseksi kehittymisen kannalta.

Yksi vammaisalan vetovoimatekijöistä on ehdottomasti tiivis asiakastyö. Jokaisen asiakkaan yksilölliset tarpeet ohjaavat vammaisalan päivittäistä työtä. Parasta työssä ovat ihanat ihmiset ja erilaiset vaihtelevat työpäivät. Työssä voi nauttia yhteisistä hetkistä asiakkaiden kanssa kohtaamalla heitä elämän eri vaiheissa, niin arjessa kuin juhlassa. Asiakkaiden arkea eletään yhdessä heidän kanssaan ja jaetaan elämän pienet ilot ja surut. Tavoitteena on mahdollistaa asiakkaiden hyvä

elämä ja itsemääräämisoikeuden sekä osallisuuden toteutuminen yhdessä asiakkaiden, läheisten, kollegojen ja muiden ammattilaisten kanssa.

Vammaisalalla työntekijä tekee tiivistä yhteistyötä yksittäisten asiakkaiden kanssa. Asiakkaan lähityöntekijänä, omahoitajana tai -ohjaajana työskenteleminen on kokonaisvaltaista ja merkityksellistä. Työntekijälle syntyy luonnostaan tiivis ja läheinen suhde asiakkaaseen sekä hänen verkostoonsa. Työntekijä huolehtii asiakkaan asioiden sujumisesta ja toimii tarvittaessa asiakkaan äänenä sekä auttaa tätä pitämään huolta omien oikeuksiensa toteutumisesta. Esimerkiksi asumispalveluissa asiakkaan omannäköinen elämä syntyy omaohjaajan tuella.

Osaamisen vahvistaminen vammaisalalla on mahdollista perusopintojen lisäksi työn ohessa oppien ja opiskellen. Alalla on runsaasti täydennyskoulutustarjontaa, ja työnantajat järjestävät joustavasti mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Vammaisalalla voi kouluttautua ja hyödyntää osaamistaan laajasti. Osaamistaan on helppo kehittää täydennyskoulutusten kautta muun muassa kommunikaation ja vuorovaikutuksen eri osa-alueisiin, autismikuntoutukseen, toimintakyvyn arviointiin, neuropsykiatriseen valmentamiseen, itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden edistämiseen, psykososiaaliseen ja psykiatriseen kuntoutukseen, erityispedagogiikkaan ja niin edelleen. Osaamista on mahdollisuus myös täydentää suorittamalla erilaisia ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä jopa alaan sopivia avoimen yliopiston opintoja taloudellisesti tuettuna. Alalla tehdään jatkuvaa tiivistä yhteistyötä työelämän, ammatillisten oppilaitosten sekä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä myös tutkimuksen näkökulmasta.

Työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön tarve tulee luultavasti kasvamaan entisestään tulevaisuudessa. Tiivis yhteistyö auttaa oppilaitoksia suunnittelemaan koulutustaan entistä enemmän työelämän tarpeisiin ja helpottaa opiskelijoiden työllistymistä. Yhteiset hankkeet, alan markkinointi, harjoitteluyhteistyö ja tulevaisuuden osaamisen kehittäminen ovat tärkeitä yhteistyömuotoja, ja myös oppisopimuskoulutus on oiva mahdollisuus kasvaa työntekijäksi.

Vammaisalalla on jo pitkään tehty yhteistyötä oppilaitosten kanssa, ja lähihoitajaksi voi opiskella organisaatioissa palkallista työtä tehden jopa useampi kymmen opiskelijaa kerrallaan. Oppisopimuskoulutuksen oppitunnit järjestetään siten, ettei opiskelija ole pitkiä aikoja poissa töistä. Välillä on opiskeluiltaapäiviä opiskeluryhmän mukana ja välillä puolestaan harjoittelua eri työpisteissä osaamis- ja tukikeskuksella. Vakituinen työpaikka on sitten taattu, mikäli opiskelu on sujunut hyvin ja puolin ja toisin on todettu, että ”tää on mun juttu!”

Vammaispalvelulakia on uudistettu useamman vuoden ajan, ja nyt on saatu lakiesitys lausuntokierrokselle. Lakiesitys on todellakin raikas versio entisestä ja

ottaa paljon entistä paremmin huomioon vammaispalveluita tarvitsevien lasten ja perheiden näkökulman. Lakiuudistus asettaa myös osaamisen kehittämislle omat vaateensa; laissa korostetaan esimerkiksi valmentamisen merkitystä erityisesti sekä kotiin annettavia palveluita. Tämä tarkoittaa koko palvelutoiminnan kehittämistä edelleen.

Myös erityisen tuen merkitystä korostetaan lakiesityksessä. Erityisestä tuesta lakiesitys mainitsee osallisuuden tukemisen kodin ulkopuolella, tuetun päätöksenteon sekä vaativan moniammatillisen tuen. Tällä tarkoitetaan moniammatillista osaamista edellyttävää tukea vaativissa ongelmatilanteissa, eli moniammatillista tukea kotona sekä jossain tilanteissa tarkoituksenmukaista hoitoa ja kuntoutusta joko laitoksessa tai tehostetussa palveluyksikössä. Entisestä erityishuoltolaista eli kehitysvammalaista jää nyt voimaan kaksi osa-aluetta, jotka ovat tahdosta riippumaton hoito sekä itsemääräämisoikeuden rajoittamisen mahdollistavat pykälät, koska niitä ei muiden lakien mukaan voida tässä kohdin muutoin järjestää ja säätää.

Jostain syystä vaativan erityisen tuen tarve tuntuu kasvavan yhteiskunnassa. Vammaisalan laitoksista ja muista organisaatioista onkin muotoutunut osaamis- ja tukikeskuksia, joissa työskentelee asiantuntijoita moniammatillisesti sekä koulutettua hoito- ja ohjaushenkilöstöä.

Kun perusterveydenhuollossa tai avopalveluissa ei enää voida auttaa asiakasta, tarvitaan moniammatillista erityisosaamista. Asiakkailla voi olla erilaisia psykososiaalisia tai psykiatrisia ongelmia sekä autismikirjon haasteita, joihin tarvitaan moniammatillista erityisosaamista, terapiaa, lääkehoitoa, opetusmenetelmiä, erityiskoulua ja -opetusta sekä myös tahdosta riippumatonta hoitoa. Edellä mainituissa haasteissa tarvitaan hyvin monenlaista osaamista sekä mahdollisesti laitostuntoutusta. Tätä vaativaa tukea tarjoavat osaamis- ja tukikeskukset tarjoavat näkemyksemme mukaan todella mielenkiintoisia työpaikkoja vammaisalalla; moniammatillisissa työryhmissä työskennellessään voi tuntee olevansa osa jotain suurta ja tärkeää, ja jokaisella on oma tärkeä roolinsa näissä vaativan tuen yksiköissä. Työntekijä voi omine vahvuksineen löytää sen mielenkiintoisen, mielekkään paikkansa työelämässä.

Tänä päivänä voi teknologian saralta löytyä useita eri kehittymismahdollisuuksia vammaisalan tehtäviin. Jatkuvasti kehittyvä teknologia tuo suurta apua henkilöiden arkeen ja elämänhallintaan. Muun muassa sähköinen asiakaskirjautuminen mobiilissa, etäyhteysmahdollisuudet, teknologiset apuvälineet, älykellot ja -sormukset ja muut virtuaaliset välineet ovat jo osa vammaistyön arkea. Vammaisalan työntekijänä on mahdollista kehittää osaamistaan teknologisiin erityis-

Diak

tehtäviin, jolloin työstä tulee mielenkiintoisempaa ja monipuolisempaa.

Vammaisalalla eletään muutoksen aikoja sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestäytyessä hyvinvointialueille. Palveluiden uudelleenjärjestelyissä ja esimerkiksi etäpalveluiden antamien mahdollisuuksien lisääntyessä vammaisala voi tarjota yhä monipuolisempia ja vetovoimaisempia tehtävänkuvia tulevaisuudessa.

Kirsi Manninen

Kehittämispäällikkö
Savas-Säätiö sr

Maarit Rantakurtakko

Kuntoutuksen johtaja
Vaalijala

Piia Suihkonen

JOHDANTO

Vammaistyötä toteutetaan erilaisina lakiin perustuvina (ks. L380/1987; L519/1977) palveluina ja tukitoimina, joita vammaisen henkilö saa. Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää hänen täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa (Vammaisuus, 2018).

Vammaisalan haasteita ovat työvoiman saatavuus ja siihen liittyvä alan vetovoimaisuus. Koronapandemia on vaikuttanut monin tavoin sote-palvelualan työvoimaan, ja muutokset työvoiman kysynnässä ovat olleet ennennäkemättömän nopeita ja suuria. Työvoiman saatavuuden parantamiseksi keskeisintä on huomion kiinnittäminen alan vetovoiman ja työolojen parantamiseen. Digitalisaatio ja teknologian kehittyminen tarjoavat aivan uudenlaisia näkymiä, mutta saavat aikaan myös uusia osaamistarpeita. (Ks. Tevameri, 2021.)

Osaamiseen vaikuttavat yksilön tiedot ja taidot, ominaisuudet, asenteet ja kokemukset. Osaaminen ei ole yksilön ominaisuus vaan aktiivisen oppimisen tulos. (Sydänmaalakka 2015, luku 5.2; Spencer & Spencer 1993, s. 22.) Vammaisalan osaamiseen on syytä kiinnittää huomiota. Tarvitsemme uudenlaista osaamista, yksilöllisiä koulutuspolkuja ja osaamisen päivittämistä. Tähän tarpeeseen vastataan jatkuvalla oppimisella. (Valtioneuvosto, 2020, s. 13.) Jatkuvan oppimisen uudistus sisältyy Suomen hallitusohjelmaan, ja sen tavoitteena on jatkuvan oppimisen järjestelmän uudistaminen vastaamaan tulevaisuuden tarpeita (ks. Valtioneuvosto, 2020). Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren aikaista, eri elämänaueille ulottuvaa oppimista, ja sillä vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.-b.)

Sosiaali- ja terveysalan uudistus ja rakennemuutokset sekä toimintaympäristöön kohdistuvat yhteiskunnan muutokset, kuten lainsäädännön muuttuminen, haastavat vammaisalan osaamista (ks. Valtioneuvosto, i.a.; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Tulevaisuuden ennakointi on työelämän ja koulutuksen näkökulmista tärkeää, jotta voidaan turvata osaavan työvoiman saatavuus ja vahvistaa samalla alan vetovoimaisuutta. Ennakointiin liittyy kiinteästi tarvittavan osaami-

sen kartoittaminen ja vahvistaminen. (Leveälähti ym., 2019. s. 6.) Vammaisalan ammatillisen koulutuksen saatavuus ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet on turvattava yksilöille ja yhteisöille kaikkialla Suomessa (ks. Sitra, 2019, s. 17).

Ammatillista koulutusta säätelevät laki (L531/2017) ja asetus (A673/2017), jotka painottavat osaamisperusteisuutta. Ammatillisten tutkintojen perusteet ohjaavat koulutuksen järjestämistä sekä opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelua ja toteuttamista. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmien, tutkintojen ja koulutusten perusteet on kirjattu ePerusteet-palveluun (ks. Opetushallitus i.a.-b). Tutkintojen perusteista päättää Opetushallitus (Opetushallitus i.a.-a).

Vuoden 2018 alusta voimaantullut *ammattillisen koulutuksen reformi* on tuonut muutoksia sekä oppilaitoksille että työelämälle. Reformi on yksi hallituksen kärkihankkeista, ja siinä uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita. Muutosten keskeisenä lähtökohtana toimivat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Muutosten tavoitteena on lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä purkaa sääntelyä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö i.a.-a.) Asiakaslähtöisyys ja työelämäyhteistyö toteutuvat ensisijaisesti opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisen kautta. Henkilökohtaistamisen lähtökohtana on opiskelijan aiemmin hankkiman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen suhteessa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin. Osaamisperusteisuus realisoituu jokaiselle opiskelijalle laadittavan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) kautta. Se toimii ammatillisessa koulutuksessa ohjauksen runkona, josta ilmenevät opiskelijan yksilölliset tavoitteet ja suunnitelma niiden saavuttamiseksi tiivistetyssä muodossa. (Opetushallitus 2018, s. 9.)

Tässä artikkelijulkaisussa kuvataan *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen* (VAVE) -hankkeen keskeisimpiä tuloksia ja nostetaan esiin kehittämisohjeita kyseisiin tuloksiin perustuen. Artikkelijulkaisussa esiin tulevat havainnot koskevat lähinnä Etelä-Savoa, mutta tuloksista on varmasti hyötyä myös muilla alueilla. Julkaisun aiheesta on ilmestynyt aiemmin Hannu T. Vesalan ja Antti Teittisen (2020) laatima kyselytutkimuksen tulosraportti *Houkuttaa-ko vammaisalan hoivatyö*. Kyselytutkimus on osa Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n ja Kehitysvammaliiton toteuttamaa *Värikäs vammaistyö* -kampanjaa. Tulosraporttia on käytetty keskeisenä tämän teoksen taustamateriaalina tutkittaessa ja kuvattaessa niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä alalle hakeutumiseen että alalla pysymiseen.

VAVE-hankkeen kehitystyössä on hyödynnetty hankkeessa toteutettua osaa-

miskartoitusta vammaisalan tulevaisuuden osaamistarpeista. Lisäksi on käytetty valtioneuvoston ja opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja, Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) kokoamia ja arvioimia sosiaali- ja terveystalouden tulevaisuuden osaamistarpeita kuvaavia osaamiskortteja sekä Etelä-Savon ennakointihankkeen raporttia tulevaisuuden muuttuvista osaamistarpeista (ks. Valtioneuvosto, 2020; Korpi ym., 2018; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019; Terveyspalvelut 2035, i.a.; Sosiaalipalvelut 2035, i.a.; Toijonen, 2018).

Hankkeen kehitystyötä on tehty yhteistyössä työllistymispalveluiden, vammaisalan koulutuksen ammattilaisten sekä vammaisalan työelämän asiantuntijoiden ja järjestötoimijoiden kanssa. Koulutuksen kehittämisen lähtökohtana on ollut, että koulutusten sisällöt vastaisivat vammaisalan alueellisiin ja ajankohtaisiin tarpeisiin. Koulutuspolkuja ja ohjausmalleja kehittämällä on monipuolistettu vammaisalan osaamisen vahvistamisen mahdollisuuksia. Vetovoimaa vammaisalan koulutukseen on lisätty erilaisista koulutusmahdollisuuksista tiedottamalla sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyötä vahvistamalla. Vammaisalan vetovoimaa on pyritty lisäämään monipuolisesti, ja vammaistyön teknologisia työmenetelmiä ja toimintamalleja on kehitetty pilotointien kautta.

Julkaisun avausartikkelissa kuvataan VAVE-hankkeen toteutusta ja tuloksia. Seuraavassa artikkelissa esitellään hankkeen kartoittamia ja osaamiskorttien avulla kuvattuja tulevaisuuden vammaistyön osaamistarpeita. Kolmannessa artikkelissa paneudutaan hankkeessa käytettyihin vaikuttamiskeinoihin, joilla lisättiin tietoisuutta vammaisalasta ja vahvistettiin positiivista mielikuvaa alasta sekä alalla työskentelystä. Artikkelit 4–7 kuvaavat hankkeessa toteutettua koulutuksen, opintopolkujen ja ohjausmallien kehitystyötä. Artikkeleissa tuodaan esiin suunnittelua ja työskentelyä sekä mallinnetaan tuloksia, jotta näitä voidaan jatkossa hyödyntää erilaisissa yhteyksissä ja erilaisille kohderyhmille.

Tämä julkaisu ei olisi syntynyt ilman lukuisten eri ammattilaisten ja asiantuntijoiden osallistumista. Kiitämme hankkeen ohjausryhmän jäseniä tuesta ja ohjauksesta. Erityinen kiitos ohjausryhmän jäsenille Kirsi Manniselle, Maarit Rantakurtakolle ja Sanna Kekille osallistumisesta tämän julkaisun kirjoittamiseen. Julkaisun kirjoittajista Piia Suihkonen, Maija-Leena Nyysönen, Kirsi Pokkinen, Annu Huttunen, Mervi Halonen, Katja Kirjalainen, Kaisa Niemelä ja Maarit Luojus kuuluivat VAVE-hankkeen työryhmään. Ilman hyvää ja toimivaa yhteistyötä ei pitkäjänteisyyttä vaativan julkaisun laatiminen olisi ollut mahdollista. Tästä kiitos hanketiimille. Lisäksi kiitos VAVE-hankkeen työntekijöille Sanna Nykäselle, Johanna Lipsaselle, Jenna Tikalle, Reija Antikaiselle ja Saara Pasaselle työpanoksestanne ja asiantuntemuksestanne hankkeen kehitystyössä. Suu-

ri kiitos hankkeen pitkäaikaiselle projektipäällikölle Sari Kautolle, kun rakensit hankkeelle hyvät toimintarakenteet ja työskentelytavat, jotka tukivat tavoitteiden mukaisessa työskentelyssä. Hyvin organisoitua ja johdettua työtä oli sujuvaa siirtä johtamaan. Julkaisun viimeistelyvaiheessa saatiin arvokasta kielen ja ajattelun kirkastamisapua erityisasiantuntija Susanna Hyväriltä ja julkaisukoordinaattori Mervi Kivirinnalta, jotka kotijoukoissa jaksoivat myös kannustaa artikkelien viimeistelyssä.

Piia Suihkonen

Projektipäällikkö, VAVE-hanke

LÄHTEET

- A673/2017. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>
- Korpi, A., Hietala, R., Kiesi, J., & Räcköläinen, M. (23.1.2018). *Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus – Osaamisperusteisuuden tila*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 85/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-495-5>
- L380/1987. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- L519/1977. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519#L1>
- L531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V., & Kotipelto, S. (toim.). (2019). *Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumien ennakointituloksia* [Raportti ja selvityksiä 2019:14]. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf
- Opetushallitus. (2018). Osaamisen osoittamisen, arvioinnin ja todentamisen laadunhallinta ammatillisessa koulutuksessa -menettelytapoja ja hyviä käytäntöjä koulutuksen järjestäjille. Oppaat ja käsikirjat 2018:7a. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisen_osoittamisen_arvioinnin_ja_todentamisen_laadunhallinta_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf
- Opetushallitus. (i.a.-a). Tutkintojen perusteet. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet> [Viitattu 23.4.2022].
- Opetushallitus. (i.a.-b). Ammatillinen koulutus. ePerusteet-palvelu. Saatavilla <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/kooste/ammattillinenkoulutus?hakutyyppi=perusteet> [Viitattu 23.4.2022].
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-a). Ammatillisen koulutuksen reformi. Saatavilla 23.4.2022 <https://okm.fi/amisreformi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-b). *Jatkuva oppiminen*. Saatavilla 17.3.2022 <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). *Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveystieteiden uudistamista*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-650-8>
- Sitra. (2019). *Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet* [Sitran selvityksiä 150]. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (17.2.2022). Ehdotus uudeksi vammaispuolustajalain

- si lausunnot [Tiedote]. Valtionneuvosto. <https://soteuudistus.fi/-/1271139/>
ehdotus-uudeksi-vammaispalvelulaiksi-lausunnolle
- Sosiaalipalvelut 2035. (i.a.). Teoksessa Osaamisen ennakointifoorumi- Osaamiskorttipakka.
Opetushallitus. Saatavilla 16.12.2021 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_5_0.pdf
- Sydänmaalakka, P. (2015). *Älykäs julkinen johtaminen*. E-kirja. Storytel. Kuuntelu edellyttää jäsenyyttä.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Published by Wiley.
- Terveyspalvelut 2035. (i.a.). Teoksessa Osaamisen ennakointifoorumi- Osaamiskorttipakka.
Opetushallitus. Saatavilla 16.12.2021 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_5_0.pdf
- Tevameri, T. (15.2.2021). *Katsaus sote-alan työvoimaan : Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>
- Toijonen, M. (koonnut). (2018). *Terveys- ja sosiaalipalvelujen ammattihenkilöstön rekrytointi- ja osaamistarpeet lähivuosina Etelä-Savossa* [Raportti]. Etelä-Savon ELY. https://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/369925/SOTEselvitys_2018_valmis/1f52cb77-f808-4da0-beec-3088c38c4033
- Vesala, H., & Teittinen, A. (2020). Houkuttaako vammaisalan hoivatyö? Peruskoulun 9. luokkien oppilaiden ja opinto-ohjaajien sekä sosiaalialan opiskelijoiden ja työntekijöiden näkemyksiä hoiva- ja vammaisalan työstä [Kehitysvammaliiton selvityksiä 16]. Kehitysvammaliitto Ry. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/kehitysvammaliiton-selvityksia-16-verkko.pdf>
- Valtioneuvosto. (2020). *Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset*. Valtioneuvoston julkaisu 2020:38. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>
- Valtioneuvosto. (i.a.). *Mikä sote-uudistus?* Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Saatavilla 9.3.2022 <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->
- Vammaisuus. (21.11.2018). Teoksessa *Vammaispalvelujen käsikirja. Vammaisuus yhteiskunnassa*. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>

Piia Suihkonen, Katja Kirjalainen, Kirsi Pokkinen, Kaisa Niemelä, Mervi Halonen, Maija-Leena Nyyssönen, Maarit Luojus & Annu Huttunen

VAMMAISALAN VETOVOIMA JA KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN (VAVE) -HANKKEEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Tässä artikkelissa kuvataan *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen* (VAVE) -hankkeen tavoitteita, tarkoitusta ja toimintaa. Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa VAVE-hanketta (2020–2022) hallinnoi Diakonia-ammattikorkeakoulu, ja hankkeen osatoteuttajina olivat Vaalijalan kuntayhtymä, Savas-Säätiö sr, Etelä-Savon Koulutus Oy (Esedu), Kirkkopalvelut ry (STEP-koulutus) ja Itä-Savon koulutuskuntayhtymä (Samiedu). Hankkeen kohdealueena oli Etelä-Savo. Hankkeen kohderyhminä olivat vammaisalalla työskentelevä henkilöstö, vammaisalasta kiinnostuneet sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ja opintoja suunnittelevat peruskoululaiset, opinto-ohjaajat, maahanmuuttajat, alanvaihtajat ja työvoimakoulutuksessa olevat henkilöt. Hankkeen tavoitteena oli kehitysvamma-alan vetovoiman lisääminen, osaamisen vahvistaminen ja työvoiman saatavuuden parantaminen sekä uusien toimintamallien kehittäminen vammaistyön eri toimintaympäristöihin.

VAVE-hankkeen tarve on vahvasti työelämälähtöinen. Valtiovarainministeriö on arvioinut, että seuraavan 15 vuoden aikana sote-alalle tarvitaan peräti 200 000 uutta työntekijää (Tevameri, 2021, s. 49). Sote-alan työvoimapula on ollut Etelä-Savossa arkipäivää jo muutaman vuoden ajan, mutta erityisen vaikea tilanne on vammaisalan yksiköissä, joissa osaja- ja työvoimapula on kriittisellä tasolla (Toijonen, 2018, s. 10). Etelä-Savon väestöennusteen mukaan väestökehitys on laskeva vuoteen 2040 saakka koko alueella. Vuositasolla väestön alenema on jopa 1200 henkilöä/vuosi. (Etelä-Savon maakuntaliitto, 2021, s. 3.) Etelä-Savoon tarvitaan liikkuvuutta edistäviä kampanjoita, vähintään nykyisen tasoisia opiskelijamääriä ja kannusteita siihen, että alueella opiskelevat jäisivät sinne myös töihin. Myös työperäistä maahanmuuttoa on aktiivisesti edistettävä. (Ks. Elinkeinoelämän keskusliitto, 2020; Toijonen, 2018, s. 1–3.)

Valtakunnallinen pandemiatilanne vaikeutti VAVE-hankkeen etenemistä.

Kuntakentällä tehtiin toimenpiteitä koronapandemiaa vastaan ja järjesteltiin palveluita uudelleen yhteiskunnan toimintojen jatkuvuuden turvaamiseksi (Lyly ym., 2021). Pandemiatilanteen vuoksi myös teknologia kehittyi nopeasti, ja sen käyttö lisääntyi esimerkiksi viestintäteknologian hyödyntämisen muodossa asiantuntijatyössä ja koulutuksessa (Leveälähti ym., 2019, s.6).

Hanke toimi kiinteässä yhteistyössä Etelä-Savon koulutusorganisaatioiden (toisen asteen oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut) ja vammaispalveluita järjestävien työelämäorganisaatioiden sekä työllisyyspalvelujen kanssa. Savonia-ammattikorkeakoulun, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat tekivät opinnäytetöitä ja harjoitteluja hankkeessa. Valtakunnallista yhteistyötä tehtiin muun muassa Kehitysvammaisten palvelusäätiön (KVPS), Kehitysvammaliiton ja Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL sekä samantyyppisten hankkeiden kanssa.

Hankkeen työntekijät tapasivat kolme kertaa kasvotusten. Työskentely tapahtui pääsääntöisesti etänä sähköpostin sekä viestintä- ja yhteistyöalusta Teamsin välityksellä. Tiimityö onnistui hyvin etänä. Yhteistyö oli avointa ja ilmapiiri luottamuksellinen. Hankkeen kehittämistyön runkona olivat kuukausittaiset kehittämispäivät. Hankkeen tavoitteiden ja hanketyöntekijöiden osaamisen mukaan jakaannuttiin säännöllisesti kokoontuviin työryhmiin, joista tärkeimmät olivat *koulutuksen kehittämisen työryhmä* ja *brändityöryhmä*. Työryhmien etätapaamisia alustettiin erilaisin ennakotehtävin ja enakkomateriaalein.

VAVE-hanke oli laaja kokonaisuus, ja se koostui monista tavoitteiden mukaisista tehtäväkokonaisuuksista ja päällekkäisistä työvaiheista (ks. Kuvio 1). Aluksi hankkeen monet tavoitteet tuntuivat olevan kaukana toisistaan. Koronan aiheuttamat toiminnan muutokset lisäsivät epävarmuutta. Vammaisalan vetovoimaisuuden lisääminen vaati viestinnän ja markkinoinnin investointeja, joihin ei ollut varauduttu alkuperäisessä hankesuunnitelmassa. Tavoitteet ja toiminta vaativat jatkuvaa arviointia ja tarkennusta. Arviointia tehtiin hankkeen sisäisissä työryhmien tapaamisissa ja puolivuositain toteutetuissa ohjausryhmän kokouksissa.



Kuvio 1. VAVE-hankkeen tavoitteet ja niihin liittyvät toimenpiteet.

Hankkeen aloitusvaiheessa perehdyttiin tutkimusten ja muiden aineistojen avulla vammaisalan nykytilanteeseen ja koottiin työskentelyn pohjalle perustiedot vammaistyön osaamistarpeista, alan vetovoimaisuuteen ja työntekijöiden saatavuuteen vaikuttavista tekijöistä sekä vammaisalan toimintakentästä ja koulutustarjonnasta Etelä-Savossa. Alkuvaiheen jälkeen ns. työskentelyvaiheessa paneuduttiin hankkeen muihin tavoitteisiin: vammaisalan osaamisen vahvistamiseen ja työvoiman saatavuuden parantamiseen sekä uusien toimintamallien ja brändin vahvistamiseen (ks. Kuvio 1). Hankkeen tuloksia ja tuotoksia jaettiin aktiivisesti jo hankkeen aikana, mutta etenkin loppuvaiheessa keskityttiin tulosten kuvaamiseen ja juurruttamiseen. Tässä artikkelissa esitellään hankkeen edellä mainitut vaiheet ja se, mitä tavoitteita ja toimenpiteitä niissä on toteutettu.

Vammaisalan tulevaisuuden osaamisen ja visioiden kartoittaminen

Yhtenä VAVE-hankkeen tavoitteena (ks. Kuvio 1) oli vammaisalan tulevaisuuden osaamisen ja visioiden kartoittaminen Etelä-Savossa. Hanke toteutti syksyllä 2020 vammaisalan julkisille ja yksityisille palveluntuottajille osaamistarpeita kartoittavan kyselyn. Kysely lähetettiin 70 henkilölle, joista kyselyyn vastasi 39 henkilöä. Saadut tulokset käytiin läpi VAVE-hankkeen sisäisessä koulutuksen kehittämisen työryhmässä. Osaavan henkilökunnan saatavuus ja pysyvyys sekä vammaisalan erityisosaamisen- ja erikoistumiskoulutuksen puuttuminen nousivat vastauksissa

tärkeimmiksi vammaisalan tulevaisuuden osaamisen haasteiksi. Lisää osaamiskartoituksen tuloksia on kuvattu tämän julkaisun artikkelissa *Vammaistyön tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoitus ja osaamiskorttien hyödyntäminen* (ks. s. 28).

Kyselyn mukaan tärkeimmät vammaisalan tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät seuraaviin osa-alueisiin:

- vuorovaikutustaidot ja vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttö,
- yksilöllinen kohtaaminen ja ohjaustaidot,
- haastavien asiakastilanteiden hallinta,
- itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja tukeminen,
- vammaisuuden ja kehitysvammaisuuden tuntemus,
- palvelujärjestelmä- ja lainsäädäntöosaaminen,
- seksuaalisuus vammaistyössä,
- ikääntyvien kehitysvammaisten kuntoutus,
- lääkehoito sekä
- mielenterveys- ja päihdehoitotyö.

Hanke käytti kyselyn tuloksia vammaistyön osaamiskorttien kehittämisessä, koulutuspilottien suunnittelussa ja muussa hankkeen kehittämistyössä.

Vammaisalan osaamisen vahvistaminen ja alan työvoiman saatavuuden edistäminen

Vammaisalan osaamisen vahvistaminen ja alan työvoiman saatavuuden edistämisen tavoitteeseen liittyi neljä toimenpidettä, jotka on kuvattu Kuviossa 2.

Vammaisalan osaamisen vahvistaminen ja työvoiman saatavuuden edistäminen

Erilaiset oppimispolut ja ohjauskumppanuus

Paikallisten ammattitaitovaatimusten mukainen tutkinnon osa vammaistyöhön

Vammaisalan osaamisen vahvistaminen avoimen amk:n tarjonnassa

Ammatillisen ohjauksen vahvistaminen avoimessa amk:ssa

Kuvio 2. Vammaisalan osaamisen vahvistamiseen ja työvoiman saatavuuteen liittyvät toimenpiteet.

Koulutusmuotojen ja työelämän välistä yhteistyötä tiivistettiin verkostomaisella yhteistyöllä. Hankkeen aikana luotiin ja pilotoitiin seuraavia vammaisalalle johdettavia opintopolkuja, ohjausmalleja ja koulutuksia hankkeen kohderyhmälle:

- *Erilaisia polkuja vammaisalalle* -polkumalli, joka esittelee vammaisalan koulutautuumismahdollisuuksia ja uratarinoita. Malli on suunnattu sekä opintojaan suunnittelevan itsenäiseen käyttöön että ohjausalan ammattilaisten tietolähteeksi esimerkiksi opinto-ohjauksessa ja työllisyyspalveluissa (ks. s. 51).
- Toiselle asteelle valinnainen tutkinnon osa *Työntekijänä kehitysvammatyössä*. Tutkinnon osan opinnot koostuvat verkkokurssina suoritettavasta teoriaosuudesta sekä työelämäjaksosta (ks. s. 54).
- Diakonia-ammattikorkeakoulun avoimeen kurssitarjontaan *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuus, johon koottiin vammaisalan koulutus yhdeksi kokonaisuudeksi. *Ammatillista ohjausta* vahvistettiin opintojaksojen sisällön ohjauksella, jonka lisäksi hanketyöntekijänä toiminut opinto-ohjaaja järjesti mm. kysely- ja ohjaustunteja (ks. s. 61).
- Työvaltaisen oppimisen ja työkokeilun mallit (ks. s. 70).
- Työelämän käyttöön opintokokonaisuus *Verkkokurssi työssäoppimisen tueksi sosiaali- ja terveystalalle*. Kurssi tukee työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä haastaa opiskelijaa pohtimaan ja refleктоimaan omaa oppimistaan. Verkkokurssia voi hyödyntää esimerkiksi työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välisissä ohjauskeskusteluissa työharjoittelun aikana. Kurssimateriaali on saatavilla Avointen oppimateriaalien kirjastossa. Kurssin aineistoon kuuluu käsikirjoitus ja valmis verkkokurssi tiedostomuotona (mbz), jonka voi ladata suoraan Moodle-oppimisympäristöön. (Nykänen & Huttunen, 2022.)

VAVE- hankkeen yhtenä tavoitteena oli maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksien ja oppimispolkujen parantaminen vammaisalalle. Tavoitteeseen vastattiin eri tavoin:

- Hankkeen aikana havaittiin, että työelämän valmiuksia vastaanottaa maahanmuuttajataustainen opiskelija ja työntekijä pitää vahvistaa. Tarpeeseen vastattiin järjestämällä työyhteisöille etäkoulutusta teemalla *Kulttuurisen moninaisuuden ohjaaminen työpaikalla*.
- Hankesuunnitelman mukaista, maahanmuuttajille suunnattua ammatin ja kielen samanaikaisopetusta ei pandemiatilanteessa pystytty toteuttamaan ja kehittämään siinä määrin kuin oli suunniteltu. Hankkeessa kehitettiin *oppimisvalmiuksia tukevia opintoja maahanmuuttajataustaisille hoiva-avustajaopiskelijoille*. Opintoissa maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille järjestettiin *suomen kielen opettajan ja ammattiopettajan yhdessä suunnittelemlia ja ohjaimia työpajoja*. Opetuksen kehittämisen näkökulmasta opettajien yhteistyö oli antoisaa. Todettiin, että pienillä muutoksilla opetuksesta tuli helpommin

ymmärrettävä kokonaisuus. (ks. Huttunen & Nykänen, i.a.)

- Erilaiset opetusmenetelmät, kuten tukisanastot, kuvat ja videot helpottavat maahanmuuttajataustaisen opiskelijan oppimista. Etäopetukseen siirtymisen myötä erilaisten opetusmenetelmien käyttö lisääntyi. Hanke tuotti *kuva- ja videomateriaalia vammaisalasta opetuksen ja työelämän käyttöön* (ks. Huttunen & Nykänen, i.a.; Työntekijänä kehitysvammatyössä -valinnainen tutkinnon osa, i.a.).

Uusien toimintamallien kehittäminen vammaistyön eri toimintaympäristöihin ja ”brändin” vahvistaminen

Kehitysvammatyö on asiakaslähtöistä, kokonaisvaltaista ja tavoitteellista työtä, jossa uusia työ- ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. Uusilla toimintatavoilla pyritään vahvistamaan alan imagoa. Uuden hyvinvointiteknologian käyttöönoton avulla laajennetaan työtehtävien sisältöjä ja osaamisalueita, joilla kasvatetaan alan kiinnostavuutta. Uusien toimintamallien kehittäminen vammaistyön eri toimintaympäristöihin ja ”brändin” vahvistamisen tavoitteeseen liittyvät toimenpiteet on kuvattu Kuviossa 3.

Uusien toimintamallien kehittäminen vammaistyön eri toimintaympäristöihin ja ”brändin” vahvistaminen

Vetovoimaisuuden kehittäminen
Uudet toimintamallit palvelutoimintaan
Alalla työskentelevän henkilöstön
ammattillisen ja digitaalisen osaamisen
vahvistaminen

Kuvio 3. Uusien toimintamallien kehittämiseen ja ”brändin” vahvistamiseen liittyvät toimenpiteet.

Hankkeessa vaikuttamistyötä tehtiin monikanavaisesti. Etänä ja sosiaalisessa mediassa tapahtuva vaikuttamistyö nousi merkittävään rooliin. Hankkeen kohderyhmän tavoittamiseksi järjestettiin vammaisalaa esitteleviä webinaareja, joiden tavoitteena oli vahvistaa alan osaamista ja esitellä vammaisalan monipuolisuutta. Webinaarien lisäksi toteutettiin kolme somekampanjaa, joiden tavoitteena oli tehdä vammaistyötä näkyväksi ja innostaa hakeutumaan alalle. Lisäksi tubettajan käyttöä vaikuttamistyössä kokeiltiin. Hankkeella ei ollut omia sosiaalisen median kanavia, joten vammaisalan näkyvyyttä edistettiin osatoteuttajien kanavissa. Sosiaalisen median käytön lisääntyminen synnytti uudenlaisia osaamistarpeita myös työelämälle, joten työntekijöille järjestettiin sosiaalisen median käyttökoulutusta. Lisätietoja hankkeesta käytetyistä vaikuttamisen keinoista artikkelissa *Verkostosta vetovoimaa vammaisalalle* (ks. s. 37).

Työelämässä toteutetut digi- ja hyvinvointiteknologiapilotoinnit olivat merkittävä osa hanketta. Pilotoitaviksi valikoitui laitteita ja sovelluksia asiakkaiden tarpeiden mukaan. Pilotointeja on kuvattu Liitteessä 2. Liitteeseen on koottu pilotointien toteutusta, laitteiden ja sovellusten käytettävyyttä kuvaavia tietoja sekä havaitut osaamistarpeet ja hyödyt niin asiakkaalle kuin työntekijälle. Pilotointien toteutus piti suunnitella uudella tavalla, koska hanketyöntekijät eivät voineet mennä yksiköihin pandemiatilanteen vuoksi. Niinpä päädyttiin kouluttamaan yksiköiden työntekijät tekemään pilotointeja. Samalla työntekijöiden osaaminen digi- ja hyvinvointiteknologian käytössä vahvistui. Työelämässä toteutuvien pilotointien toteutusta tuettiin ja arvioitiin erilaisissa työpajoissa. Koronapandemian aiheuttama henkilöstöpula ja siitä seurannut henkilöstön väsyminen vähensi motivaatiota pilotointeihin.

Teknologian käyttö yleistyi pandemiatilanteen vuoksi nopeasti, mikä entisestään lisäsi tarvetta henkilöstön digi- ja hyvinvointiteknologiaosaamisen¹ vahvistamiseen työelämässä. VAVE-hanke vastasi koulutustarpeeseen kehittämällä *Digivastaava²-koulutuksen* (ks. Liite 1). Koulutuksella vahvistettiin etäohjauksessa ja kuntoutuksessa käytettävän teknologian, viestintäteknologian ja erilaisten työtä tukevien sovellusten käyttötaitoja. Laaja etätyöskentelyyn siirtyminen mahdollisti sen, että työelämän koulutustarpeisiin pystyttiin reagoimaan nopeasti ja täsmennetysti. Hankkeessa kehitettiin työelämän digioppimisympäristöjä³ (ks. Liite 2) ja koulutettiin henkilöstöä oppimisympäristöjen käyttöön sekä sisällön tuottamiseen.

Hankkeen aikana järjestettiin kolme kehittämisfoorumia, joihin osallistui hankkeen verkostojen edustajia ja asiakkaita, ja joissa arvioitiin ja kehitettiin hankkeen yhteisiä prosesseja ja toimintamalleja. Lisäksi järjestettiin opiskelijoiden työelämässä oppimisen ohjaamisen teemalla kehittämisiltapäivä vammaisalan koulutus- ja työelämäorganisaatioille.

Hankkeen tulosten juurruttaminen

Koulutuksen pitää vastata osaamistarpeisiin monipuolisesti, joustavasti ja ketterästi (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019, s. 11). Osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä ja vuoropuhelua työelämä- ja koulutusorganisaati-

1 Käsittää tekniikan ja sovellukset, jotka tavalla tai toisella parantavat sitä tarvitsevien elämää. Tekniikkaa ja sovelluksia käytetään vajaan kymmenen vuoden turvallisuuden, toimintakyvyn, osallistumisen tai omavaraisuuden säilyttämiseen tai parantamiseen.

2 VAVE-hankkeessa kehitetty koulutuspilotti, jossa 9-osaisen digi- ja hyvinvointiteknologia-koulutuksen myötä syntyi valmius digivastaavuudesta sekä digivastaava-tehtävänimike Vaalijalaan.

3 Digitaalinen ympäristö, jossa voi jakaa tietoa, tehdä tehtäviä ja käydä keskustelua osallistujan omalla laitteella esimerkiksi moodle-oppimisympäristö.

oiden kesken. Hanke onnistui tiivistämään eri koulutusmuotojen ja työelämän välistä yhteistyötä opintojen rakentamisessa ja ohjaamisessa muun muassa työvaltaisen oppimisen ja työkokeilun mallien kautta. Hankkeessa vammaisalan osaamista vahvistettiin verkko-opintoja, yksilöllisiä opintopolkuja ja työelämässä tapahtuvaa oppimista kehittämällä. Henkilökohtaisten oppimispolkujen kautta voidaan luoda uusia koulutusväyliä myös kansainväliseen rekrytointikoulutukseen. Tälle on tarvetta, koska kansainvälinen rekrytointi on entistä tärkeämpää tulevaisuudessa, jotta rekrytointi- ja palvelutarvehaasteesta selvitään (Valtiovainministeriö, 2020 s. 65).

VAVE-hankkeessa edistettiin vammaisalan näkyvyyttä ja lisättiin myönteistä mielikuvaa vammaisalasta. Hankkeessa tuotettu materiaali on suurilta osin verkossa ja kaikkien saatavilla. Vammaisalan erilaisia koulutusvaihtoehtoja ja oppimispolkuja esittelevä *Erilaisia polkuja vammaisalalle* -polkumalli tukee hankkeen tulosten juurruttamista ja on hyödynnettävissä jatkossa vammaisalan koulutukseen hakeutumisen ja alalle ohjaamisen tukena. Hankkeessa tuotettu materiaali, kehitetyt koulutuspilottit ja uudet toimintamallit on otettu laajasti käyttöön hankkeessa mukana olleissa organisaatioissa.

Digi- ja hyvinvointiteknologiaosaamisen kehittäminen vammaistyössä otti kehitysaskeleen. Hankkeessa pilotoitiin yhteensä 10 teknologista laitetta, digitaalista sovellusta ja ympäristöä. Ohjaus- ja hoitotyön teknologisten työmenetelmien ja toimintamallien pilotoinnit toivat käyttökokemuksia ja kehittämisehdotuksia, joita voi hyödyntää ja edelleen kehittää koulutus- ja työelämäkumppanuudessa, jossa alan opiskelijoita otetaan mukaan kehittämistyöhön ja näin tehdään myös vammaisalaa tutuksi. Pilotoinnit antoivat tärkeää tietoa asiakkaan ja työntekijän digi- ja hyvinvointiteknologian käyttöön liittyvistä osaamistarpeista.

Vetovoimaa vammaisalan koulutuksiin on lisätty erilaisista koulutusmahdollisuuksista tiedottamalla sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyötä vahvistamalla. Hankkeen aikana vammaisalaa esitteleviin infotilaisuuksiin osallistui yhteensä lähes 400 opiskelijaa ja yli 50 opettajaa. Lisäksi hankeaikana tavoitettiin yli 250 eri kouluasteiden ohjaushenkilöä. Opiskelijoiden toteuttamia ohjaustuokioita vammaistyön parissa oli hankkeen aikana mukana toteuttamassa yhteensä yli 100 opiskelijaa. Hankkeen vaikuttavuutta voidaan mitata muun muassa opintoja suorittavien määrän muutoksella. Aiemmin Diakin avoimen ammattikorkeakoulun vammaisalan opintojaksoissa oli korkeintaan vain muutamia ilmoittautuneita, kun vuonna 2021 osallistujamäärä oli 55 opiskelijaa ja keväällä 2022 oli 30 opiskelijaa. Hankkeen toteutuksessa mukana olleissa toisen asteen oppilaitoksissa vammaisalan opintoja suorittavien määrä kasvoi 86 prosenttia vuodesta 2019 vuoteen 2021.

Sosiaali- ja terveystalouden ja pelastustoimen järjestäminen siirtyy Etelä-Savon kunnilta hyvinvointialueelle vuodesta 2023 alkaen. Hankkeen tulosten hyödyntäminen hyvinvointialueen vammaispalvelujen valmistelutyössä on tärkeää. Hankkeen tuloksia on levitetty jo hankkeen aikana niin uuden hyvinvointialueen kuin valtakunnallisesti koko vammaisalan käyttöön. Hankkeessa toteutettujen osaamisala- ja väyläopintojen infojen, asiantuntijavierailujen, työelämäpalveluiden ja nuorisopalveluiden kanssa tehtävän yhteistyön on sovittu jatkuvan hankkeen päättymisen jälkeenkin. Merkittävintä hanketyön antia on ollut yhteinen kehittämistyö koulutus- ja työelämäkumppanien kanssa sekä eri toimijoiden välinen yhteistyö. Tätä yhteistyötä on tärkeää jatkaa ja sen muotoja kehittää sekä alueellisesti että valtakunnallisesti vammaisalan osaamisen lisäämiseksi ja vammaisalan positiivisen mielikuvan vahvistamiseksi. Systemaattinen ja pitkäjänteinen yhteistyö tulisi mahdollistaa riittävin henkilö- ja aikaresurssein.

LÄHTEET

- Etelä-Savon maakuntaliitto. (2021). *Etelä-Savon väestöennuste vuoteen 2040*. Lähde: Tilastokeskus / Väestöennuste 2021. [https://www.esavoennakoi.fi/resources/public//Aineistot/V%C3%A4est%C3%B6ennuste%202021\(1\).pdf](https://www.esavoennakoi.fi/resources/public//Aineistot/V%C3%A4est%C3%B6ennuste%202021(1).pdf)
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (27.8.2020). *Työtä ja tekijöitä Suomeen*. <https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>
- Huttunen, A. & Nykänen, S. (i.a.). *OPVA-opinnoista vammaisalalle*. Saatavilla 25.4.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/tulokset/opva-opinnoista-vammaisalalle/>
- Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V., & Kotipelto, S. (toim.). (2019). *Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia* [Raportti ja selvityksiä 2019:14]. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf
- Lyly, L., Kettunen, E., Salminen, A., & Lappalainen, A. (2021). *3.3 Koronapandemian kokemukset ja vaikutukset. Kuntien digitalisaatiokartoitus 2021*. Kuntaliitto. <https://www.kuntaliitto.fi/tietotuotteet-ja-palvelut/verkkajulkaisut/kuntien-digitalisaatiokartoitus-2021/koronapandemia>
- Nykänen, S. & Huttunen, A. (23.2.2022). *Verkkokurssi työssäoppimisen tueksi sosiaali- ja terveysalalle* [oppimateriaali]. Avointen oppimateriaalien kirjasto. <https://aoe.fi/#/materiaali/1973>
- Toijonen, M. (koonnut). (2018). *Terveys- ja sosiaalipalvelujen ammattihenkilöstön rekrytointi- ja osaamistarpeet lähivuosina Etelä-Savossa* [Raportti]. Etelä-Savon ELY. https://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/369925/SOTEselvitys_2018_valmis/1f52cb77-f808-4da0-beec-3088c38c4033
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. (i.a.). *Muu lainsäädäntö*. Saatavilla 16.2.2022 <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/muu-lainsaadanto/>
- Tevameri, T. (2021). *Katsaus sotealan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankotaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua* [Toimialaraportti]. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>
- Työntekijänä kehitysvammatyössä -valinnainen tutkinnon osa. (i.a.) Saatavilla 17.5.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/tyontekijana-kehitysvammatyossa-valinnainen-tutkinnonosa/>

Piia Suihkonen & Mervi Halonen

VAMMAISTYÖN TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEIDEN KARTOITUS JA OSAAMISKORTTIEN HYÖDYNTÄMINEN

Tässä artikkelissa käsitellään *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen* (VAVE) -hankkeen kartoittamia ja osaamiskorttien avulla kuvattuja tulevaisuuden vammaistyön osaamistarpeita ja erityispiirteitä, joka eivät korostu yleisissä sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeissa. Artikkelissa avataan osaamiskorttien taustaa ja sitä, miksi osaamiskortteja päädyttiin käyttämään. Lopuksi pohditaan osaamiskorttien merkitystä ja soveltamismahdollisuuksia vammaistyössä ja alan koulutuksessa.

Sosiaali- ja terveysalan uudistus ja rakennemuutokset sekä toimintaympäristöön kohdistuvat yhteiskunnan muutokset, kuten lainsäädännön muuttuminen, haastavat vammaisalan osaamista (ks. Valtioneuvosto, i.a.; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Erityishuollossa järjestettäviltä palveluilta ja tukitoimilta edellytetään riittävää määrää sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Vammaistyötä tekevillä tulee olla sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, jotta heidät voidaan laskea kuuluviksi työpaikan koulutettuun henkilökuntaan. (L519/1977 1.§, 42.§.)

Vammaisalan ammattitutkinto on ainoa pelkästään vammaisalalle suunnattu koulutus. Tutkinto antaa vahvaa ja monipuolista osaamista vammaistyöhön, mutta tutkinnon suorittanut sijoittuu avustavaan henkilöstöön ja on siinä roolissa myös henkilöstömitoituksessa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2016; Opetushallitus, 2021). Vammaisalan osaamiseen vaikuttaa se, tuleeko vammaisalalle omia koulutuksia vai sisältyvätkö vammaisalan opinnot edelleen sosiaali- ja terveysalan tutkintojen yhteyteen ja tullaanko tehtäväkohtaisia kelpoisuusehtoja päivittämään.

Osaamiskortit menetelmänä

Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden osaamistarpeita on ennakoitu *Osaamisen ennakointifoorum*in (OEF) laatimissa osaamiskorteissa. Opetus- ja kulttuurimi-

nisteriön ja opetushallituksen asiantuntijoista koostuvan ennakkointifoorumin tehtävänä on edistää koulutuksen ja työelämän välistä vuoropuhelua tulevaisuudesta koulutuksen ja työelämän eri osapuolten välille nostoen ennakkointitiedon pohjalta esille muun muassa koulutuksen kehittämistarpeita. (Opetushallitus, i.a.)

OEF on laatinut osaamiskorttipakat, jotka sisältävät yhteensä 33 toimialaryhmän osaamistarpeet vuonna 2035 sekä ammattialakohtaisia osaamistarpeita vuoteen 2025. Osaamiskorteissa osaamistarpeet sosiaali- ja terveystieteissä ovat luonteeltaan yleisiä osaamisia, työelämässä vaadittavia taitoja ja digiosaamisia. Esitettyjen osaamistarpeiden merkitys kasvaa tulevaisuudessa. (Sosiaali-, kasvatus- ja ohjausalan työntekijät 2025, i.a.; Terveystieteet 2035, i.a.; Sosiaalipalvelut 2035, i.a.)

VAVE-hankkeessa käytettiin *Terveystieteet 2035-, Sosiaalipalvelut 2035- ja Sosiaali-, kasvatus- ja ohjausalan työntekijät 2025* -osaamiskortteja vammaisalan osaamistarpeita koskevassa selvitystyössä ja hankkeen aikana rakennetuissa vammaistyön osaamiskorteissa (Liite 3).

Osaamiskartoituksen toteutus

Yhtenä VAVE -hankkeen tavoitteena oli toteuttaa osaamiskartoitus ja selvittää vammaisalan tulevaisuuden osaamistarpeita ja visioita Etelä-Savossa. Osaamiskartoitus tehtiin Webropol-verkkotyökalun avulla kyselynä (ks. Suihkonen ym., i.a.). Kyselyn kohderyhmänä olivat Etelä-Savon alueella toimivien vammaisalan julkisten ja yksityisten palveluntuottajien esihenkilöt ja johtajat sekä kuntien sosiaalitoimen vammaisalan esihenkilöt ja ammattilaiset. Kysely lähetettiin 70 henkilölle, ja siihen vastasi 39 henkilöä. Tulokset käytiin läpi VAVE-hankkeen sisäisessä koulutuksen kehittämisen työryhmässä.

Osaamiskartoituksessa selvitettiin osaamistarpeita erilaisista teemoista:

- asiakaslähtöisyysosaaminen,
- monikulttuurisuusosaaminen
- vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen
- ohjaus- ja neuvontaosaaminen
- sosiaali- ja terveysalan kliininen osaaminen
- tiimityö- ja moniammatillinen osaaminen
- palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen sekä lainsäädäntöosaaminen
- työelämätaidot ja työhyvinvointiosaaminen
- digi- ja hyvinvointiteknologiaosaaminen sekä
- tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.

Vastaajat arvioivat edellä mainittuja osaamisalueita asteikolla erittäin tärkeä – ei lainkaan tärkeä. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa teemaan liittyen avoimia kommentteja yleisesti sekä pohtia teemaa tutkinnoittain hoiva-avustajan, lähihoitajan, sairaanhoitajan tai sosionomin osaamisen näkökulmasta. Vastaukset myös ristiintaulukoitiin osaamis- ja tukikeskuksen, kunnan/kuntayhtymän palvelukotien ja yksityisten palvelukotien kesken. Ristiintaulukointi ei kuitenkaan tuonut merkittäviä lisätietoja tuloksiin.

Avoimia vastauksia luokiteltaessa havaittiin, että osa vastaajista oli pohtinut yleisesti vammaisalan tulevaisuuden uhkia, ei pelkästään vammaisalalla tarvittavan osaamisen tarpeita. Niinpä vastaukset luokiteltiin *yleisiin näkemyksiin vammaisalan tulevaisuuden uhkista* ja tarpeisiin, jotka liittyvät *vammaisalalla tarvittavaan osaamiseen*. Yleisiksi vammaisalan tulevaisuuden uhkiksi nousivat osaan henkilökunnan saatavuus ja pysyvyys sekä vammaisalan erityisosaamisen ja erikoistumiskoulutuksen puuttuminen. Tulevaisuuden vammaisala tarvitsee eniten seuraavien osa-alueiden osaamista:

- vuorovaikutustaidot ja vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttö,
- yksilöllinen kohtaaminen ja ohjaustaidot,
- haastavien asiakastilanteiden hallinta,
- itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja tukeminen,
- vammaisuus ja kehitysvammaisuus,
- palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö,
- seksuaalisuus,
- ikääntyvien kehitysvammaisten kuntoutus,
- lääkehoito sekä
- mielenterveys- ja päihdehoitotyö.

Osaamiskartoituksen tulokset vahvistivat työryhmän näkemystä siitä, että ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi vammaistyössä tarvitaan paljon erityisosaamista. Kiinnostavaa tuloksissa oli, että avoimissa kysymyksissä teknologiaosaamisen merkitys tulevaisuudessa ei tullut esille, vaikka teknologisen osaamisen merkitys korostuikin taustamateriaalina käytetyissä osaamiskorteissa. Huomioitavaa oli, että vammaisalan kunnalliset palveluntuottajat halusivat vahvistaa työntekijöiden kliinistä, erityisesti lääkehoidon osaamista. Esiin nousi myös tarve vaativan asiakastyön koulutuksen lisäämiseen vammaistyössä. Osaamiskartoituksen perusteella koulutustarjonta Etelä-Savon alueella koettiin suppeaksi. Kyselyyn vastaajat kaipasivat enemmän muun muassa täydennyskoulutusmahdollisuuksia,

johon VAVE-hankkeessa vastattiinkin kehittämällä paikallista koulutusta (ks. s. 54–60 ja 61–69).

Vammaistyön osaamiskortit menetelmänä

Hankkeen aikana tuotettiin osaamiskartoituksen tulosten ja OEF:n osaamiskorttien perusteella vammaistyön osaamiskortit (ks. Liite 3). Osaamiskorttien osaamiset, tiedot, taidot, tuntemus ja hallintataidot ovat luonteeltaan vammaisalan yleistä osaamista. Todellinen osaamisen tarve riippuu siitä, minkälaiseen työhön hakeutuu.

Vammaistyön osaamiskortit kuvaavat työntekijän tulevaisuuden osaamistarpeita niissä palveluissa ja tukitoimissa, joita vammaisen henkilö saa lakeihin perustuen. Palvelu- ja tehtäväkenttä on laaja, joten vammaistyön osaamiskorttien osaamistarpeet on pyritty pitämään yleisinä. Osaamiskorttien sisältöjen suunnittelun runkona toimivat hankkeessa toteutetun osaamiskartoituksen osaamisteemat. Näiden osaamisteemojen alle luokiteltiin sekä osaamiskartoituksen vastauksia tulevaisuuden osaamistarpeista vammaisalalla että yleisiä sosiaali- ja terveystalveluissa tarvittavia osaamisia OEF:n osaamiskortteihin perustuen. Sen jälkeen hanketyöryhmä pyysi palautetta työelämältä osaamiskorttien käytettävyydestä.

Palaute työelämältä kerättiin vapaamuotoisesti sähköpostilla. Osa vastaajista oli käynyt osaamiskortteja läpi yhdessä työyhteisön kanssa. Osaamiskortit koettiin hyödyllisiksi, ja osaamistarpeet olivat konkreettisia. Oltiin tyytyväisiä, että osaaminen oli koottu osaamiskorttien muotoon. Osaamiskorttien käyttömahdollisuuksiksi työelämä nosti olemassa olevan osaamisen arvioinnin, osaamistarpeiden kartoituksen, työn vaativuuden arvioinnin sekä työtehtävien ja työnjaon määrittelyn.

Seuraavaksi nostamme esille vammaistyön osaamiskorteissa olevia vammaisalan osaamistarpeiden erityispiirteitä, joka eivät korostu yleisissä sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeissa.

Asiakaslähtöisyys ohjauksessa ja kommunikoinnissa

Vammaistyö on pitkäjänteistä *asiakaslähtöistä* työskentelyä. Työn moninaisuus rakentuu vammaisten ihmisten yksilöllisistä tuentarpeista, toimintayksikön luonteesta ja työntekijän työtehtävistä käsin. Vammaistyön ohjauksen ja neuvontaosaaaminen edellyttää työntekijältä ymmärrystä sekä ihmisen normaalista ikätasoisesta kehityksestä että kehitysvammaisuuden tuomista haasteista, jotta asiakkaan toimintakykyä voidaan arvioida ja parhaalla mahdollisella tavalla tukea. Ais-

tien yli- ja aliherkkyyksien huomiointi arjessa sekä kuntoutus edellyttävät vammaistyön erityisosaamista. Kaikessa toiminnassa tulee edistää ja tukea asiakkaan osallisuutta ja toimintakykyä. Työntekijällä tulee olla osaamista laaja-alaisesta kuntoutuksesta, liikkumis- ja toimintakyvyn arvioinnista ja edistämisestä sekä arviointimittareiden (esim. RAI-järjestelmä) käytöstä ja tulkinnasta (ks. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2021).

Asiakkaan toiminnanohjausta tukee vuorokausirytmien ja toimintojen ennakointi sekä sellaisten työmuotojen käyttö, joissa jäsennetään ja selkeytetään toimintaa ja valinnan mahdollisuuksia visuaalisen tuen avulla. Ammatillista ohjausosaamista tulee kehittää voimavara- ja ratkaisukeskeiseen suuntaan. Vahvuuksien kautta voidaan tukea asiakkaan tavoitteiden asettamista ja omaa motivaatiota tavoitteeseen pääsemiseksi. Kuntoutujan itse asettama tavoite on arvokas ja ainutkertainen. Tavoite voi olla haave tai unelma sellaisestakin, jonka toteuttaminen ei välttämättä aluksi näytä realistiselta. Tällöin työntekijältä edellytetään inhimillistä ymmärrystä ja herkkyyttä sekä oikeaa asennetta ja oikeita sanoja. Työntekijän persoonalla ja asenteella on suuri vaikutus osaamiseen ja työssä suoriutumiseen. Työntekijän myönteinen asenne ja kiinnostus asiakkaan kohtaamiseen ja uuden oppimiseen korostuvat myös puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien käytön osaamisessa. Kommunikaation tukena käytettävät menetelmät ja tekniset ratkaisut ovat usein yksilöllisiä ja vaativat vammaistyön erityisosaamista sekä yksilöllistä perehtymistä. Työntekijän ominaisuuksista joustavuus, luovuus ja reagoitokyky ovat tulevaisuuden tärkeimpiä osaamistarpeita (Sosiaalipalvelut 2035 i.a.).

Sanattoman viestinnän merkityksen ymmärtäminen ja keinojen hyödyntämisaaminen sekä kyky aistia ja tulkita tunnetiloja asiakaskohtauksissa on tärkeää varsinkin silloin, kun yhteinen kieli puuttuu. (Leveälahti ym., 2019, s. 5–6, s. 71, s. 74.) On tärkeää, että työntekijällä on osaamista tukea ja ohjata asiakasta tunnistamaan, ymmärtämään, ilmaisemaan ja säätelemään tunteitaan sekä antamaan palautetta asiakkaan omilla kommunikaatiokeinoilla. Selkokieltä käytetään vammaistyössä ja käyttö lisääntyy, erityisesti silloin, kun toimitaan maahanmuuttajien kanssa, joiden suomen kielen opinnot ovat vasta alkuvaiheessa (Leveälahti ym., 2019, s.71). Saavutettavuus ja esteettömyys korostuvat vammaistyössä, jotta vammaiset henkilöt voivat elää itsenäisesti ja osallistua täysimääräisesti kaikilla elämäalueilla. Tiedottamisen ja viestinnän esimerkiksi olemassa olevista palveluista on oltava saavutettavaa ja monikanavaista.

Keskeisenä periaatteena ohjaustyössä on vammaisen henkilön ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden vahvistaminen kaikessa toiminnassa (It-

semääräämisoikeuden tukeminen, 2021). Asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumisen turvaamiseksi ja osallisuuden lisäämiseksi tarvitaan aktiivista, moniammatillista ja luovaa otetta. Vammaistyön ohjausosaaminen edellyttää yleis- ja erityislainsäädännön sekä eri palvelujärjestelmien kokonaisuuksien ja niiden yhteensovittamisen tuntemista. Osaamista on vahvistettava edelleen kehitysvam- malain mukanaan tuomassa työkuulttuurin muutoksessa, jossa asiakkaan toiveet otetaan huomioon ja työtä tehdään asiakkaiden rinnalla.

Laaja-alainen verkostotyö ja oman työn reflektointi

Yhtenä eniten merkitystään kasvattavana taitona sosiaali- ja terveysalalla ja erityisesti vammaistyössä on kokonaisuuksien hallinnan taito (Leveälähti ym., 2019 s.71). Palveluiden ja tukitoimien suunnittelussa ja toteutuksessa asiakkaan yksilölliset tarpeet ja toiveet on osattava ottaa huomioon. Asiakastyön lisäksi työntekijän vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen korostuu yhteistyössä asiakkaan perheen ja verkoston kanssa. Vammaistyössä perheet liittyvät tiiviisti asiakastyöhön, ja yhteistyöosaaminen perheiden, läheisten ja laajemmin asiakkaan verkoston kanssa korostuu. Jokaisen asiakkaan tilanne tarvitsee moniammatillista pohdintaa ja suunnittelua, jota lainsäädäntökin edellyttää (L519/1977 42.§). Vammaistyössä moniammatillisen työskentelyn erityispiirteenä on laaja-alainen verkostotyö, johon voi asiakkaan yksilöllisistä tarpeista riippuen kuulua sosiaalityöntekijä, puheterapeutti, toimintaterapeutti, fysioterapeutti, psykologi, vapaa-ajan avustaja, sairaanhoitaja, lääkäri tai kuntoutusohjaaja. Vammaistyössä tulisi jatkuvasti vahvistaa työntekijöiden yhteistä tapaa ajatella ja rakentaa yhteistä osaamista yksilöllisessä asiakastyössä sekä tuoda näkyväksi tämän merkitys asiakaslähtöisyyden kannalta.

Vammaistyössä osaamista ja menetelmiä oman työn reflektointiin tulee kehittää, koska palaute palvelusta tai työsuorituksesta näkyy suoraan ohjaustilanteessa ja on työntekijän tulkinnan varassa. Oman työn johtaminen, ajanhallintataidot, oman työn priorisointi ja työssä jaksaminen ovat tärkeitä taitoja, kun alan vaatimukset kasvavat koko ajan. Paineensietokyky on nostettu yhdeksi tärkeimmäksi osaamistarpeeksi tulevaisuudessa. Työhyvinvointi- ja työturvallisuusosaamista tulee vahvistaa sosiaali- ja terveysalan opetuksessa ja työelämässä. Jokainen työntekijä vastaa osaltaan työyhteisön ilmapiiristä, mitä tulisi korostaa jo ammatillisessa koulutuksessa. Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinnan osaaminen lisää vammaistyön asiakas- ja työturvallisuutta ja parantaa näin työhyvinvointia.

Erityiset osaamistarpeet teknologian kehittyessä

Sosiaali- ja terveysalan tehtäviin kohdistuu merkittäviä työn tuottavuustavoitteita, joissa digitaalisten osaaminen korostuu. Varsinkin tiedon arviointi-, hallinta- ja ohjaustaidot sekä digitaaliset kommunikointi- ja yhteistyötaidot ovat entistä tärkeämpiä. Digipalvelujen lisääntyminen haastaa empatia- ja kommunikaatiotaitojen sekä läsnäolon ja kuuntelun taitojen osaamista. (Leveälähti ym., 2019, s. 5–6, s.71, s. 74.)

Hyvinvointiteknologiaosaamisen ja apuvälineiden käytön tuntemus korostuvat tulevaisuudessa. Vammaisten henkilöiden kommunikaation ja osallisuuden tukeminen digitaalisten välineiden avulla lisääntyy, sillä niiden avulla voidaan tulevaisuudessa korvata osa ohjaajan rutiinistöistä. Digitalisoinnin ja kyberuhkien seurauksena asiakkaiden henkilökohtaisen tiedon ja yksityisyyden suojelemissa merkitys kasvaa. (Leveälähti ym., 2019, s. 72–73; Kangasniemi ym., 2018, s. 46.)

Tulevaisuuden kehittämistarpeena nähdään vastavuoroisten etäpalveluiden edelleen kehittäminen vammaistyön toimintaympäristöihin, digitaaliseen aktiivisuuteen tukevan ohjausmateriaalin kehittäminen sekä erilaisten teknisten ratkaisujen kehittäminen asiakkaan mielipiteen selvittämisen tueksi. Kehitysvamma-alan työntekijällä pitää olla kykyä tunnistaa ne työhönsä liittyvät palvelut ja tehtävät, jotka sopisivat vammaistyössä digisoitaviksi tai robotisoitaviksi. (Juujärvi ym., 2019, s. 14). Työntekijöillä tulee olla osaamista hyödyntää eri viestintäkanavia ja ohjata asiakkaita laitteiden ja digitaalisten palveluiden käyttöön sekä tukea asiakkaiden digitaalista aktiivisuutta.

Jo tänä päivänä meillä on saatavilla monipuolista hyvinvointidataa, mutta sen tulkinta erityisesti vammaistyössä edellyttää edelleen asiakkaan tuntemista, havainnointia ja alan erityisosaamista. Havainnointi on keskeinen menetelmä kokonaisvaltaisessa hoitotyön ja kuntoutuksen tarpeen arvioinnissa, voimien, oireiden ja hoidon vaikuttavuuden seurannassa sekä arvioitaessa asiakkaan aistikokemusten ja ympäristön vaikutusta tämän käyttäytymiseen. Nähtäväksi jää, miten hyvinvointiteknologian kehittyminen tulee tulevaisuudessa muuttamaan vammaistyötä esimerkiksi aistikuntoutuksen tai toimintakyvyn ja tuentarpeen arvioinnin osalta.

Vammaistyön osaamiskorttien merkitys ja hyödyntäminen

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä tulee olla riittävä vammaisalan ammatillinen peruskoulutus ja mahdollisuus täydentää opintojaan sekä hankkia täydennyskoulutuksessa ajantasaista tietotaitoa (Kirmanen, 2020). Vammaistyön opetusta

jia ja vammais- sekä potilasjärjestöjen edustajien osaamista. Jatkokehittämisessä osaamistarpeita tulisi arvioida myös vammaisille henkilöille tarkoitettujen kotiin vietävien palveluiden näkökulmasta, koska tässä on osaamisten kehittämistarvetta (ks. Helminen, 2021 s.93). Myös vammaistyön johtamista tulisi kehittää, ja vammaistyön esihenkilöiden osaamistarpeiden kartoitus voisi antaa pohjaa koulutuksen suunnitteluun ja johtamisen kehittämiseen (ks. Helminen, 2021 s.93).

LÄHTEET

- Helminen, J. (2021). *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla*. (Diak Työelämä 23). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-384-1>
- Itsemääräämisoikeuden tukeminen. (2.11.2021). Teoksessa *Vammaispalvelujen käsikirja*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen>
- Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niiraniemi, V., Kujala, S., Heponiemi, T., & Keskimäki, I. (2019). *Soteammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päätösten tueksi 3/2019. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019_003_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A.-M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Voutilainen, A., & Waldén, A. (2018). *Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-545-7>
- Keval/ Aula Research Oy. (16.2.2021). *Kuntien työvoimaennuste 2030*. Analyysi kuntien työvoima- ja osaamistarpeista. https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoimaennuste_2030_esitys_180221.pdf
- Kirmanen, T. (18.12.2020). *Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialojen palveluiden koulutus- ja osaamistarpeita vastaavat koulutuksen kehittämisehdotukset* [Kirje]. Osaamisen ennakkointifoorumi/ Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan ennakkointiryhmä. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/SoTeHy-kehitt%C3%A4misehdotukset%20pj%20hyv%C3%A4ksynyt%2018122020.pdf>
- Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V., & Kotipelto, S. (toim.). (2019). *Osaamisrakennne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakkointifoorumin ennakkointituloksia* [Raportti ja selvityksiä 2019:14]. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakennne_2035.pdf
- L519/1977. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519#L1>
- Moisio, A. & Mäki, K. (2017). Opiskeleva asiantuntija vai asiantuntijatyötä tekevä opiskelija? – Työn opinnollistaminen osaamisen johtamisen tukena. Teoksessa Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisuisista. Verkkovirta. Haaga-Helian julkaisut 6/2017. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/hh_kolme_kulmaa_verkkoversio.pdf
- Opetushallitus. (i.a.). *Osaamisen ennakkointifoorumi (OEF)*. Saatavilla 18.2.2022 <https://www.oph.fi/fi/palvelut/osaamisen-ennakkointifoorumi-oeff>
- Opetushallitus. (26.4.2021). *Vammaisalan ammattitutkinto. Tutkinnon perusteet*. OPH-977-2021. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/7674865>
- Sitra. (2019). *Kohti elinikäistä oppimista. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet* [Sitran selvityksiä 150]. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Sosiaali-, kasvat- ja ohjausalan työntekijät 2025. (i.a.). Teoksessa *Osaamisen ennakkointifoorumi- Am-*

- mattiala-korttipakka*. Opetushallitus. Saatavilla 16.12.2021 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ammattialakortit_0_0.pdf
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (17.2.2022). *Ehdotus uudeksi vammaispalvelulaik-si lausunnolle* [Tiedote]. Valtionneuvosto. <https://soteuudistus.fi/-/1271139/ehdotus-uudeksi-vammaispalvelulaiksi-lausunnolle>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (21.6.2016). Itsemääräämisoikeus erityishuollossa - muistio kehi-tysvammalain muutosta koskevista perusteluista. <https://stm.fi/documents/1271139/2044491/Muistio+kehitysvammalain+muutosta+koskevista+perusteluista+7.6.2016.pdf/19378aa0-f297-4d7d-a42a-3d940764d841>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (i.a.). *Kysymyksiä ja vastauksia kehitysvammalain 10.6.2016 voimaantul-leesta muutoksesta*. Saatavilla 9.3.2022 <https://stm.fi/documents/1271139/2044491/Kysymyksi%C3%A4+ja+vastauksia+kehitysvammala-in+10.6.2016+voimaantulleesta+muutoksesta.pdf/96d041d7-9433-451e-a61e-cccc0493f/Kysymyksi%C3%A4+ja+vastauksia+kehitysvammalain+10.6.2016+voimaantulleesta+muutoksesta.pdf?t=1476707265000>
- Sosiaalipalvelut 2035. (i.a.). Teoksessa *Osaamisen ennakointifoorumi- Osaamiskorttipakka* [PowerPoint-diat]. Opetushallitus. Saatavilla 16.12.2021 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_5_0.pdf
- Suihkonen, P., Kautto, S., Nyssönen, M.-L., Antikainen, R., Halonen, M., Naukkarinen, P., Niemelä, K., Huttunen, A., Pokkinen, K., Kirjalainen, K., Luojus, M., & Lipsanen, J. (i.a.) *Vammaisalan tulevaisuuden osaamisen ja visioiden kartoittaminen Etelä-Savossa*. Raportti VAVE-hankkeen osaa-miskartoituksen toteutuksesta ja tuloksista. Saatavilla 17.5.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/wp-content/uploads/sites/23/2022/05/Osaamiskartoitus-1.pdf>
- Terveyspalvelut 2035. (i.a.). Teoksessa *Osaamisen ennakointifoorumi- Osaamiskorttipakka*. Opetushallitus. Saatavilla 16.12.2021 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_5_0.pdf
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (30.9.2021). *Tietoa RAI-järjestelmästä*. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta>
- Valtioneuvosto. 2020. *Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuk-sen linjaukset* [Valtioneuvoston julkaisu 2020:38]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>
- Valtioneuvosto. (i.a.). *Mikä sote-uudistus?* Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Saatavilla 9.3.2022 <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->

VERKOSTOSTA VETOVOIMAA VAMMAISALALLE

Tässä artikkelissa kuvaamme taustatietoihin ja tutkimuksiin perustuen vammaisalaan liitettyjä mielikuvia sekä sitä, mitkä tekijät näiden mielikuvien syntyyn vaikuttavat ja mikä vammaisalasta tekee kiinnostavan. *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE)* -hanke on lisännyt tietoisuutta vammaisalasta tavoitteena vahvistaa positiivista mielikuvaa alasta ja työstä vammaisalalla. Artikkelissa nostamme esiin hankkeen vaikuttavimmat tulokset sekä kehittämishetkkeitä ja toimenpide-ehdotuksia siitä, kuinka työtä vammaisalan vetovoiman lisäämiseksi olisi hyvä jatkaa.

Työntekijöiden saatavuus ja alan vetovoimaisuus liittyvät kiinteästi toisiinsa. Sosiaali- ja terveysalan työntekijäpula, korona-ajan uupuminen ja työolot sekä palkkaus ovat mediassa vahvasti esillä. Hoitoala on esillä negatiivisessa valossa, eikä vammaisalakaan mediakuva nähdä trendikkäänä (Vesala & Teittinen, 2020, s. 22–23). Jos sosiaali- ja terveysalan maine on lähtökohtaisesti kuopassa, niin miten tässä kilpailussa pärjää jo ennestään ennakkoluulojen varjostama vammaisala? Onko tulevaisuudessa niin, että vammaisalan organisaatioilla on yhä suurempi rooli positiivisen mielikuvan rakentamisessa, vai tapahtuuko vaikuttaminen suunnitelmallisesti alan järjestöjen, oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä?

Etelä-Savon alueen sosiaali- ja terveyspalvelujen työvoimareservit työllisyyspalveluiden asiakkaissa ovat niukat. Tämän vuoksi koulutuksesta valmistuvilla nuorilla ja aikuisilla on keskeisin rooli vammaisalan ammattihenkilöstöä rekrytoitaessa. (Toijonen, 2018, s. 10, s. 12.) Markkinointia kohdistetaan nyt erityisesti nuoriin, alan opiskelijoihin ja alan vaihtajiin. Esimerkiksi Kehitysvammaliiton ja Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL vuosina 2020–2021 toteuttaman Väri-käs vammaistyö -yhteiskampanjan tarkoituksena oli tuoda vammaisalaa tutuksi etenkin nuorille (Kehitysvammaliitto, i.a.). Myös vammaisalan työnantajat ja järjestötoimijat markkinoivat vammaisalan työtä aktiivisesti sosiaalisessa mediassa ja verkkosivuilla.

Mielikuvat vammaisalasta ja kysymys alan vetovoimasta

Vammaisuuden kokemisella ja siihen liittyvien tulkintojen, uskomusten ja käytäntöjen taustalla on pitkä historiallinen tapahtumaketju. Vammaiset henkilöt mainitaan jo Vanhassa testamentissa. Maininnat ovat ristiriitaisia; toisaalta vammaisia on haluttu suojella, mutta heitä on myös pidetty muita ihmisiä alempiarvoisina. Pitkin historiaa asenteet vammaisia kohtaan ovat vaihdelleet. Vammaisia on käytetty viihdykkeinä, heitä on suljettu ulos yhteisöistä ja jopa surmattu yli-luonnollis-moraalisten uskomusten perusteella tai myöhemmin lääketieteellisistä syistä. Vammaisuuden historiaan on sisältynyt myös aitoja pyrkimyksiä parantaa vammaisten ihmisten asemaa. (Vehmas, 2005, s. 21–28, s. 60–65.)

Suomessa kehitysvammahuollon historia on varsin lyhyt, vain runsaat 100 vuotta. Vajaamielislaki tuli voimaan 1958, ja runsas vajaamielislaitosten rakentamisen ajanjakso sijoittui 1960-luvulle. Samaan aikaan alkoi murtua korostunut suojeluajattelu, jossa yhteiskunta suojelee itseään vammaisilta ja toisaalta vammaisia suojellaan yhteiskunnalta. Myös usko kehitysvammaisten suorituskykyyn alkoi muuttua. Uusi kehitysvammalaki tuli voimaan vuonna 1978, ja se korosti avohuoltoa. Laitoshoidosta käytiin kiivasta keskustelua 1980-luvulla. Ajan henkeen kuului normalisaation ja integraation korostaminen. Olosuhteet pyrittiin muuttamaan mahdollisimman tavallisiksi normalisaatiolla, johon päästiin integroimalla vammaiset henkilöt yhteiskuntaan. (Kehitysvammahuolto ennen, 2020.) Valtionneuvoston 2012 tekemä periaatepäätös linjasi, että laitosasuminen Suomessa lakkautetaan asteittain ja että ja vuoden 2020 jälkeen kukaan ei asuisi laitoksessa (Laitosasuminen lakkauttaminen, 2022).

Historian jälki on ollut syvä; kehitysvammaisia kohtaan on edelleen olemassa ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat alan vetovoimaisuuteen ja työhön sitoutumiseen. Kehitysvammaliiton ja JHL:n tekemässä kyselytutkimuksen 9-luokkalaisista vain alle kymmenen prosenttia piti hoiva-alan työtä tai työtä vammaisten ihmisten parissa kiinnostavana. Tutkimuksessa selviää, että vammaisalaa ei koeta kiinnostavaksi työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden sekä palkkauksen vuoksi. (Vesala & Teittinen, 2020, s.18, s.26–27.)

Kehitysvammaliiton ja JHL:n tutkimuksessa vammaisalan kiinnostavuutta lisääviksi tekijöiksi nousee työskentely ihmisten kanssa ja työn sisältö. Vaikuttamismahdollisuudet työssä sekä mahdollisuus hyödyntää työssään luovuutta sekä hyvä työllisyystilanne nostettiin myös kiinnostavuutta lisäävinä tekijöinä. (ks. Vesala & Teittinen, 2020, s. 30–31.) VAVE-hankkeen verkkosivujen blogeissa vammaisalan työntekijät ja opiskelijat kertovat myönteisistä työkokemuksistaan vammaisalalla ja korostavat myös työskentelyä ihmisten kanssa:

Parasta työssäni on yhdessä jaettu ilo, huumori ja positiivinen elämänsenne. Asiakkaat yllättävät ja riemastuttavat joka kerta huumorillaan. Työ on monipuolista, koska jokainen asiakas on erilainen eikä siksi aika käy koskaan pitkäksi! (Koskijoki, 2021.)

Minusta on mukava, kun asiakkaat ovat avoimia ja rehellisiä ja heidän kanssaan on helppo kommunikoida. Erityisen merkityksellistä on juuri vuorovaikutus ja kohtaamiset asiakkaiden kanssa. (Rouhollah & Nykänen, 2021.)

Vammaistyöhön suuntaavia opintoja ei valita kovin halukkaasti toisella asteella eikä ammattikorkeakoulussa. Töihin vammaisalalle päädytään usein sattuman, kuten työharjoittelupaikan kautta. Kehitysvammaliiton ja JHL:n tutkimuksessa sosiaalialan opiskelijoista noin neljäsosa ilmoitti aikovansa hakeutua vammaisalalle valmistuttuaan. Heistä suurin osa oli tehnyt päätöksen vasta ammattiopintojen aikana. (Vesala & Teittinen, 2020, s. 26–27.) Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille tarjotaan vaihtelevasti vammaisalan opintoja niin toisen asteen oppilaitoksissa kuin ammattikorkeakouluissa. Lisäksi sote-tutkinnon perusteiden muutos näkyy lähihoitajilla haasteina vammaistyön osaamisalan valitsemisen suhteen. Muutoksessa kuntoutumisen tukemisen tutkinnon osa poistettiin. Aiemmin kuntoutumisen tukemisen tutkinnon osaan sisältyvä työelämässä oppiminen toteutui usein vammaisalan yksiköissä. Olisi tärkeää, että pakollisten tutkinnonosien tutustumiskäynnit tai mahdolliset työelämäprojektit tehtäisiin vammaisalalle, jotta kosketusta vammaistyöhön syntyisi osana opintoja. Harjoittelumahdollisuuksien lisääminen ja alan työpaikkoihin tutustumiset jo ennen alan opintoihin suuntautumista ovat keinoja vammaisalan tunnettavuuden lisäämiseksi. (Vesala & Teittinen, 2020, s. 30–31.)

Hankkeessa käytetyt vaikuttamisen keinot

Hankkeessa vaikuttamistyötä tehtiin monikanavaisesti. Varsinkin sosiaaliseen mediaan tuotettiin uudenlaista markkinointimateriaalia, jonka tavoitteena oli innostaa vammaisalalle. Koulutuspilottien kautta kehitettiin vammaisalan koulutustarjontaa ja vahvistettiin osaamista. Hankkeessa toteutettiin työelämän asiantuntijavierailuja ja virtuaalikierroksia oppilaitoksissa. Näiden tarkoitus oli herättää kiinnostusta vammaisalaa kohtaan opintojen aikana.

Opiskelijoihin vaikuttaminen

Hankkeessa toteutettiin ensimmäisen vuoden lähihoitajaopiskelijoiden kanssa *työelämälähtöinen oppimisprojekti*, jonka tavoitteena oli luoda opiskelijoille jo opintojen alussa myönteinen asenne kehitysvammaisia henkilöitä ja alaa kohtaan yhteisen toiminnan kautta sekä madaltaa kynnystä hakeutua vammaisalan opintoihin. Oppimisprojekti oli opiskelijoiden toteuttama ja oppimista edistävä dynaaminen, prosessimainen ja suunnitelmallinen työskentelymuoto aidoissa asiakastilanteissa ja -ympäristöissä. Oppimisprojektin toteutuksen runko ja projektisuunnitelma on Liitteessä 4. Oppilaitokset voivat hyödyntää Liitteen 4 mallia hankkeen jälkeen. Yhteistyössä työelämän kanssa toteutettu projekti vahvistaa erilaisia opiskelijan työelämässä tarvitsemia taitoja. Oppimisprojektin toteuttaminen mahdollisti opiskelijan ja asiakkaan kiireettömän kohtaamisen ja henkilökohtaisen vuorovaikutuksen. Pilotissa opiskelijoiden kokemukset ja onnistumiset olivat myönteisiä. Opiskelijoiden ennakkoluulot ja käsitykset vammaistyöstä muuttuivat. Lähihoitajaopiskelijat järjestivät myös etänä toteutettavia ohjaustuokioita asiakkaille saaden kokemuksia kontakteista kehitysvammaisiin asiakkaisiin. Hankkeen aikana erilaisten ohjaustuokioiden toteutukseen osallistui yhteensä yli 100 opiskelijaa.

Hankkeen aikana tuotettiin työelämässä oppimisen ohjaamisen tueksi opas, jossa muun muassa kuvattiin ohjauksen hyviä käytäntöjä. Oppaan tavoitteena on lisätä opiskelijoiden työelämässä oppimisen tasalaatuisuutta ja laadukasta ohjaamista. Vaalijalan kuntayhtymälle ja Savas-Säätiö sr:lle tehtiin myös opiskelijan oppaat, jotka tukevat oikean työharjoitteluyksikön valintaa sekä itse työharjoittelua. (Ks. Työelämäjaksojen kehittäminen ja hankkeessa tuotettu materiaali, i.a.).

Hankkeen aikana kehitettiin ja pilotoitiin sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon valinnainen tutkinnon osa (s. 54–60), ja avoimen ammattikorkeakoulun koulutustarjontaan vammaistyön osaamiskokonaisuus (ks. s. 61–69).

Webinaarit positiivista mielikuvaa rakentamassa

VAVE- hanke järjesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille ja opettajille verkkoseminaareja eli *webinaareja*, joiden tavoitteena oli:

- tuoda yhteen vammaisalalla työskenteleviä ja alasta kiinnostuneita,
- lisätä tietoa vammaisalasta,
- vahvistaa vammaisalan osaamista,
- kuvata vammaisalan monipuolisia ja luovia työmenetelmiä,
- edistää vammaisalan veto- ja pitovoimaa sekä
- rohkaista ihmisiä hakeutumaan vammaisalalle töihin.

Hanke järjesti yhteensä neljä vammaisalaa esittelevää webinaaria ja päätöswebinaarin, jossa suunnattiin katsetta vammaisalan tulevaisuuteen. Webinaareista kaksi keskittyi esittelemään innostavia ja luovia ratkaisuja, joilla tuetaan ja ylläpidetään vammaispalveluiden asiakkaiden toimintakykyä ja parannetaan asiakkaiden osallisuutta arjen ilon kautta. Yksi webinaareista rohkaisi alalle haakeutumiseen ja käsitteli muun muassa kommunikaatioon ja käyttäytymiseen liittyviä ennakkoluuloja. Näiden lisäksi sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoille, esimiehille ja työntekijöille järjestettiin webinaari vammaisalan veto- ja pitovoimasta, jossa tarkasteltiin alan hyviä käytäntöjä. Webinaarien puhujina oli niin vammaisalalla kuin myös muilla aloilla työskenteleviä asiantuntijoita. Mukana oli myös esiintyjä, jotka tarjosivat vammaisalalle uusia tapoja toimia, kuten esimerkiksi erityisjoogan kouluttaja ja sairaalaklovni. Webinaarien ohjelmat on esitetty Liitteessä 5, ja sisällöistä on kirjoitettu blogikirjoitukset hankkeen verkkosivuille. (Ks. Suihkonen & Kirjalainen i.a.; Lipsanen & Kirjalainen, i.a.; Halonen, i.a.; Huttunen, i.a.).

Webinaarit järjestettiin Microsoftin Teams-sovelluksella. Webinaarien ajan-kohtien suunnitteluissa huomioitiin loma-ajat sekä työpaikkojen viikko- ja vuorokausirytmitys. Työelämältä saadun palautteen mukaan vuoronvaihto-aika sekä työpäivistä tiistai, keskiviikko ja torstai olivat ajankohtia, jolloin mahdollisimman moni ammattilainen pääsi osallistumaan koulutuksiin. Webinaariesitykset oli etukäteen määritelty 15–30 minuutin mittaisiksi. Webinaarien esiintyjät saivat itse suunnitella esityksensä, mikä toi toteutuksiin vaihtelevuutta. Monet käyttivät esityksen tukena Power Point -dioja sekä videoita ja aktivoivat osallistujia keskustelemaan. Joidenkin luento- ja esitysten sijaan järjestettiin haastatteluja ja keskusteluja, mikä toi vaihtelua webinaarien sisältöihin.

Webinaareja markkinoitiin sähköpostitse valtakunnallisesti oppilaitoksiin ja vammaisalan palveluita tarjoaviin organisaatioihin sekä yhdistyksiin ja järjestöihin. Sähköpostin uutiskirjeessä webinaarista kiinnostuneet ohjattiin hankkeen verkkosivujen julkaisuun, joka sisälsi lisätietoa webinaarista ja ilmoittautumislinkin. Webinaarien markkinoinnissa ja ohjelmien suunnittelussa hyödynnettiin VAVE-hankkeen asiantuntijoiden omia verkostoja. Tietoa webinaareista jaettiin osatoteuttajien sosiaalisen median kanavissa.

Hankkeen järjestämiin webinaareihin osallistui yhteensä yli 750 henkilöä. Osallistuneista kaksi kolmasosaa oli sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä, loput olivat opiskelijoita. Osallistujista 90 prosenttia antoi webinaareille arvosanan hyvää tai erinomainen. Webinaarien positiivisissa palautteissa korostuivat monipuoliset aiheet ja esiintyjät, siinä missä palauteet webinaarien esitysten pituudesta jakoivat

mielipiteitä. Ensimmäisestä webinaarista saadussa palautteissa todettiin, että 15 minuutin esitykset olivat liian lyhyitä. Osa taas koki lyhyiden esitysten tukevan paremmin keskittymistä. Esitysten loppuun pyrittiin jättämään viisi minuuttia aikaa yhteiselle keskustelulle, mikä palautteiden mukaan koettiin liian lyhyeksi, ja yhteistä keskustelua esitysten annista toivottiin enemmän. Webinaareihin osallistujat kokivat aiheet käytännönläheisiksi ja innostaviksi sekä antavan menetelmiä, joita voi hyödyntää monipuolisesti työelämässä.

Vammaisalaa esiin some-kampanjoilla

VAVE-hankkeessa vammaisalan positiivista mielikuvaa vahvistettiin sosiaalisen median kautta. Sosiaalisen median kautta pystytään tavoittamaan laajasti potentiaalisia vammaisalasta kiinnostuneita nuoria ja aikuisia. Sosiaalisen median kautta hanke pyrki vaikuttamaan mielikuviiin vammaisalasta ja nostamaan esiin tämän päivän vammaisalaa sen monipuolisine mahdollisuuksineen niin asiakkaan kuin työntekijän näkökulmasta.

Suomessa 16–89-vuotiasista 70 prosenttia käyttää Internetiä. Nuorten keskuudessa käytetään vielä enemmän. 16–24-vuotiaista jopa 94 prosenttia käyttää Internetiä. (Suomen virallinen tilasto, 2019.) Sosiaalinen media on paljon muutakin kuin kommunikointikanava. Sosiaalinen media on yksi voimakkaimista markkinointivälineistä (Sproutsocial, i.a.). Hankkeen alussa tehtiin laajaa selvitystyötä siitä, miten kohderyhmää parhaalla mahdollisella tavalla tavoitetaan. Koronapandemian vuoksi hankkeessa ei pystytty toteuttamaan vaikuttamistyötä perinteisillä kontaktointitavoilla, vaan vaikuttamistyötä siirryttiin toteuttamaan verkkoon. Hankkeen omat sosiaalisen median kanavat olisivat voineet edelleen tehostaa hankeviestintää.

Hankkeen aikana järjestettiin kolme some-kampanjaa hyödyntäen Facebookia, Instagramia ja Twitteriä sekä osittain myös TikTok:ia. Some-kampanjoissa käytettiin hankkeen osatoteuttajien sosiaalisen median kanavia. Yksi some-kampanja toteutettiin yhteistyössä Kehitysvammaliiton ja Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL Värikäsvammaistyö -kampanjan kanssa. Yhteistyö mahdollisti entistä laajemman näkyvyyden sosiaalisessa mediassa. Viimeiseen kampanjaan haastettiin mukaan laajasti alan toimijoita ja kampanjan toteutukseen lähti mukaan yhteensä 18 toimijaa. Hankkeen osatoteuttajien lisäksi mukana olivat Eteva kuntayhtymä, Rinnekoti, Helsingin Diakonissalaitos, Aspa Palvelut Oy, Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, Kehitysvammaisten Palvelusäätiö (KVPS), Kehitysvammaliitto, Honkalampi-säätiö, Autismiliitto, Onnikodit, Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä (Kymsote) ja Kehitysvamma-alan

tuki- ja osaamiskeskus (KTO). Kampanjassa käytettiin tunnistetta #KohtaaminenJaKosketus. Laajan osallistujajoukon ansiosta näkyvyyttä saatiin laajasti valtakunnallisella tasolla.

Ennen kampanjaviikkoa toteutettiin kaksi suunnittelutapaamista etänä ja kampanjaa varten luotiin ryhmä Teams-sovellukseen, johon kaikkien osallistujien yhteyshenkilöillä oli oikeudet. Yhteisissä tapaamisissa sovittiin käytännön toteutuksesta ja vahvistettiin yhteistä näkemystä kampanjaviikon tavoitteesta materiaalin yhtenäisyyden takaamiseksi.

Kampanjaviikon tavoitteena oli tuoda esiin:

- vammaistyön monipuolisuutta,
- asiakkaiden aitoutta,
- arjen ja työn iloa sekä
- kohtaamisen merkitystä vammaistyön arjessa.

Hanketyöntekijät rakensivat somekampanjalle yhtenäisen ilmeen, johon lisättiin osallistujien tuottamaa kuva-, video- ja tekstimateriaalia. Postaukset muokattiin julkaisuvalmiiksi ja vietiin päiväkohtaisiin kansioihin Teams-sovellukseen. Kampanjaviikolla jokainen osallistuja julkaisi omissa sosiaalisen median kanavissaan yhteistä kampanjaviikon materiaalia laaditun aikataulun mukaan.

Kampanjan jälkeen kerättiin aikaisemmin mainituilta kampanjaan osallistuneilta yhteisöiltä postausten seurantatiedot. Somekampanjan vaikuttavuutta osoittivat postausten näyttökerrat, tykkäykset ja jaot (Taulukko 1.) Postausten jakamiseen ei aktivoitu seuraajia, ja jakojen määrät jäivätkin odotettua alhaisemmiksi.

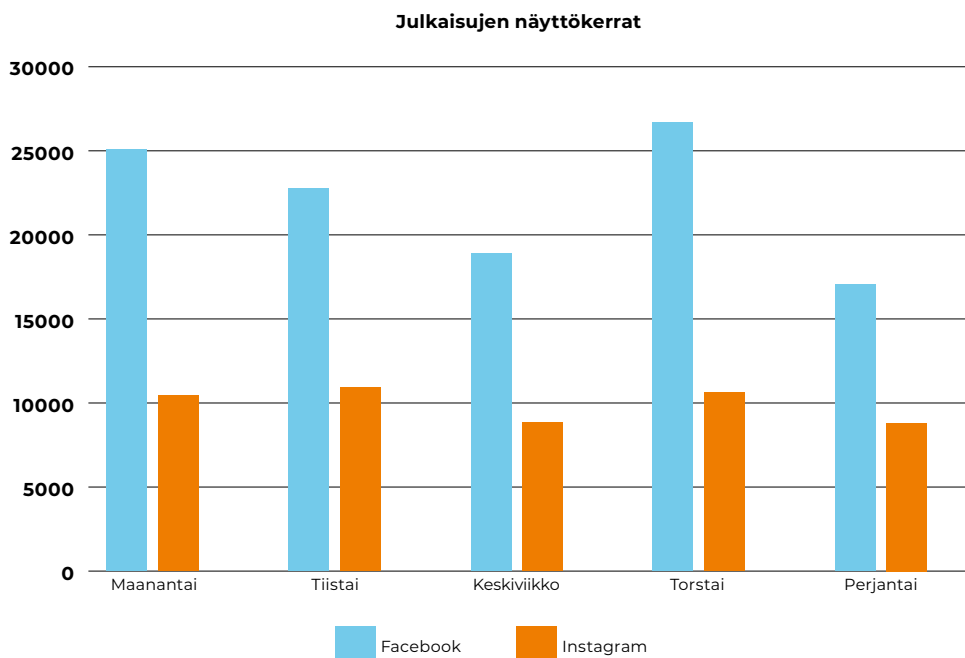
Taulukko 1. Kampanjaviikon postausten seurantatietojen määrät osallistujien Facebook- ja Instagram-kanavissa.

	Näyttökerrat	Tykkäykset	Jaot
Facebook	110 349	5262	125
Instagram	49 715	2547	11

Yksittäisten julkaisujen yhteenlaskettujen näyttökertojen vaihteluväli Facebook-kanavissa oli noin 300–15 000 välillä ja Instagram-kanavissa puolestaan 600–5000 välillä. Kampanjaviikon materiaalia oli runsaasti (3 julkaisua/päivä),

mikä verotti yksittäisten postausten näyttökertojen määriä.

Päiväkohtaisten julkaisujen näyttökertojen määrät on esitetty Kuviossa 1. Venäjä käynnisti hyökkäyksen Ukrainaan kampanjaviikon aikana torstaina 24.2.2022. Ajankohtaisen uutisoinnin vuoksi ei koettu luontevaksi postata kampanjamateriaalia, eivätkä postaukset toteutuneet suunnitellusti. Päiväkohtaisia näyttökertoja tarkasteltaessa torstain näyttökerrat ovat kuitenkin kampanjaviikon suurimmat Facebookissa. Postausten näyttökertojen, jakojen ja tykkäysten määrät tekivät torstaina nousupiikin, mutta olivat muuten laskevat viikon loppua kohden. Etenkin Facebook-postausten tykkäyksissä muutos oli merkittävä, sillä kampanjaviikon ensimmäisen päivän postausten tykkäysten määrä oli jopa 3300 tykkäystä enemmän kuin perjantain.



Kuvio 1. Somekampanjan päiväkohtaisten postausten yhteenlasketut näyttökertojen määrät Facebook- ja Instagram-kanavissa.

Kampanjan seurantatiedot ja palaute käytiin läpi yhteisessä tapaamisessa aikaisemmin mainittujen kampanjaan osallistuneiden yhteisöjen kanssa. Palautteissa todettiin, että tämä somekampanja oli hyvä mallinnus yhteistyössä toteutetusta kampanjasta.

Palautteista kerätyt kehittämissuhteudet yhteistyössä toteutettavaan somekampanjaan:

- maltillinen postausten määrä, esim.1 postaus/päivä,
- toteutus riittävän pitkällä aikavälillä,
- kanavakohtaisesti muokattu materiaali,
- yhtenäinen ilme postauksen lopussa tai kampanjan tunnus alkukuvan sijaan,
- postausten yhtenäisyys rakennetaan niin, että materiaali on julkaisijan itse tuottamaa,
- suunnitelmallinen muiden postauksiin reagointi sekä niiden jako ja kommentointi (esim. tallentaminen, lähettäminen ja useamman sanan kommentit tuovat enemmän näkyvyyttä) sekä,
- seuraajien aktivointi postausten jakamiseen.

Seurantatietoja tarkasteltaessa huomioitiin, että videoista katsottiin usein vain alku. Tämä voi johtua siitä, että seuraajat luulivat nähneensä postauksen aiemmin, koska kampanjaviikon postauksilla oli sama alkukuva. Osallistujien palautteessa nostettiin esiin, että oli ristiriitaista jakaa kilpailevan organisaation julkaisua omissa sosiaalisen median kanavissa. Yhteistyössä vammaisalan toimijoiden kanssa toteutetut kampanjat lisäävät tietoisuutta lähinnä vammaisalan toimijoiden ja alalla jo olevien kesken. Kampanjoiden toteutukseen pitäisi saada mukaan muun muassa oppilaitoksia ja somevaikuttajia. Myös työntekijöiden kannustaminen videoiden jakamiseen omilla somekanavilla olisi tärkeää, jotta tavoitettaisiin laajasti ihmisiä.

Youtuben avulla laajaa näkyvyyttä

YouTube otettiin hankkeessa heti alkuun mukaan yhdeksi vaikuttamisen kanavaksi. Hankkeessa tuotetut videot ladattiin hankkeen Vetoa Vammaisalalle -YouTube-kanavalle, josta niitä jaettiin muissa sosiaalisen median kanavissa sekä käytettiin koulutuksissa ja infotilaisuuksissa. Hanketyöntekijöiden itsetekemien videoiden lisäksi hanke teetti videon markkinointitarkoitukseen, jonka tavoitteena oli herättää tunteita ja tuoda vammaisalaa esiin myönteisellä tavalla. Videoita teetettiin myös vammaisalan opetuskäyttöön ja alan markkinointitarkoituksiin. YouTube-videoiden mainosarvo ei ole kertaluonteinen, vaan niitä katsotaan vuodesta toiseen, ja YouTube-kanavan kautta videot ovat myös kaikkien saatavilla ja hyödynnettävissä.

Youtuben tähdet eli tubettajat ovat monelle nuorelle helposti samaistuttavia idoleja, joilta imetään vaikutteita niin kulutuspäätöksiin, arjen valintoihin, asenteisiin kuin arvoihinkin. Osa tubettajista käyttää vaikutusvaltaansa tietoisesti asenteiden muokkaamiseen ja tuo esille sukupolvensa arvoja. Erityisesti itsensä

hyväksyminen ja suvaitsevaisuus ovat tärkeitä arvoja. (Tubettajan valta ja vastuu -tutkimus, 2018.) VAVE-hankkeen tavoitteena oli vaikuttaa nuoriin uudella tavalla. Alkuun kartoitettiin tubettajia, joiden seuraajat olivat tavoittelemamme kohderyhmää ja jotka sopivat viestimään vammaisalasta innostavasti, kiinnostavasti ja kunnioittavasti. Kilpailutuksen jälkeen päädyttiin yhteistyöhön tubettaja Pinkku Pinskun kanssa. Pinkku Pinskun YouTube-kanavan 263 000 seuraajasta suurin osa on 13–24-vuotiaita nuoria. Tekemiemme taustaselvitysten mukaan vammaisalan vaikuttamistyössä ei ole aiemmin käytetty tubettajaa, jolla on näin suuret seuraajamäärät.

Suunnittelutapaamiset toteutettiin etänä. Pinkku Pinksu toteutti My Day -videon, jossa vietettiin hauska päivä yhdessä Elli Haverisen ja hänen siskonsa Rea Tallgrenin kanssa. Elli on vammaispalveluiden asiakas. Ensimmäisenä vuorokautena video ylitti 30 000 katselukerran rajan. Kommentit videosta olivat myönteisiä ja aihe koettiin tärkeäksi. Myös yhteistyössä toteutettu TikTok-video keräsi kuukauden aikana yhteensä 482 000 katselukertaa ja 54 800 tykkäystä. Youtubevideota katsottiin ensimmäisen kuukauden aikana yli 68 000 kertaa ja siitä tykättiin 3 200 kertaa.

Vammaisalan vetovoiman vahvistaminen tulevaisuudessa

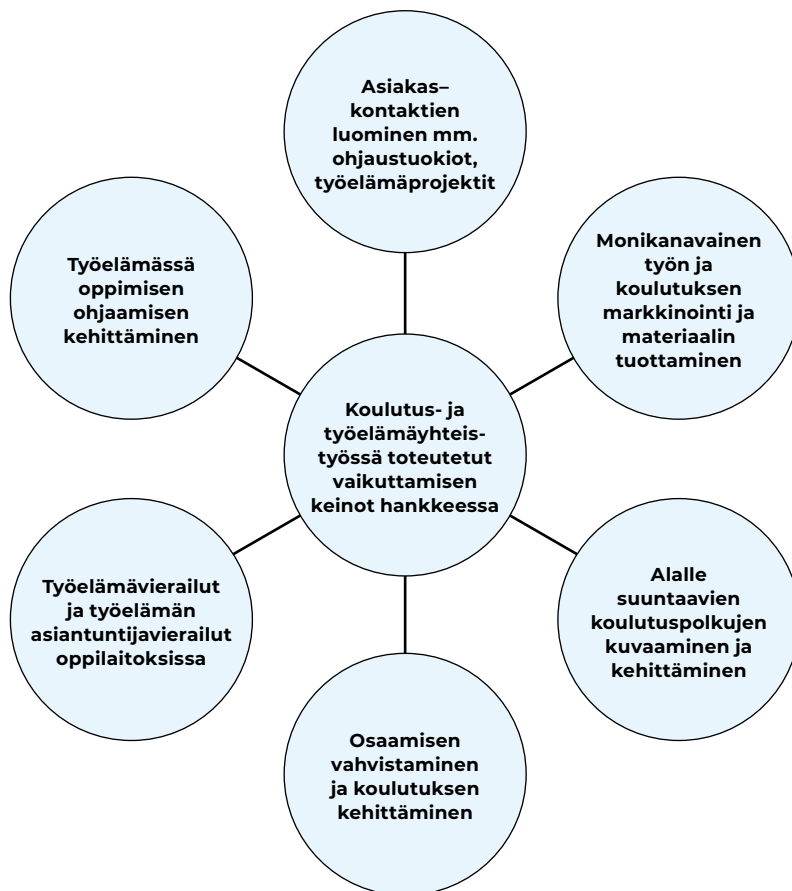
Sosiaalisen median ja webinaarien avulla tavoitetaan tehokkaasti paljon ihmisiä. Tapa viestiä ja innostava sisältö lisäävät vaikuttavuutta. Kaikkea vaikuttamistyötä ei voi tehdä virtuaalisesti, vaan on hyvä käyttää ja hyödyntää erilaisia keinoja ja kanavia. Hankkeen aikana on todettu, että kiinnostus vammaisalaa kohtaan syntyy myös omakohtaisista kokemuksista ja aidoista asiakaskohtaamisista, joita tulisi lisätä etenkin alaa opiskelevien keskuudessa erilaisin projektiopinnoin ja työelämävierailuin.

Opiskelijoiden lisäksi vaikuttamista tulisi kohdentaa myös alan opettajiin, sillä viime vuosina työelämäjaksot ovat vähentyneet sekä oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyö kaventunut. Säännölliset vammaisalan webinaarit ja esimerkiksi työpaikkojen virtuaalikierrokset helpottavat vammaistyöhön tutustumista. Työelämässä oppimisen ohjauksen ja monipuolisten oppimispolkujen kehittäminen lisää vetovoimaisuutta. Laadukkaalla työelämässä oppimisen ohjaamisella vahvistetaan alan osaamista ja myönteistä mielikuvaa vammaisalasta. Onnistuneen ohjaukokemuksen seurauksena opiskelija mahdollisesti hakeutuu alalle ja jakaa positiivista kokemustaan alasta. Yhteistyön muotoja koulutuksen ja työelämän välille tulee kehittää uudelle tasolle. Vammaisalan tietoa tulee jakaa eri toimijoiden, kuten työelämän, peruskoulun, ammatillisten oppilaitosten, ammattiliittojen sekä

alan järjestö- ja harrastustoimijoiden toimesta yhdessä myös työn sisältöjen osalta. (Vesala & Teittinen, 2020, s.45.)

Vammaiset ihmiset ovat tänä päivänä tasavertainen osa yhteiskuntaa, joten heidän tulee olla siellä, missä muutkin ovat – Facebookissa, Instagramissa, Tik-Tokissa ja Youtubessa. Tällöin voidaan vaikuttaa heitä koskeviin mielikuviin ja vähentää ennakkoluuloja vammaisia henkilöitä kohtaan.

Edellä mainitut VAVE- hankkeessa käytetyt vaikuttamisen keinot on koottu Kuvioon 2.



Kuvio 2. VAVE-hankkeessa käytetyt vaikuttamisen keinot.

Hankkeen toimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan mitata esimerkiksi vammaistyön opintoja suorittavien määrillä. Taulukossa 2 on esitetty vammaistyön opintoja suorittavien opiskelijoiden määrät VAVE-hankkeen toteutuksessa mukana olleissa toisen asteen oppilaitoksissa vuosina 2019–2021. Vammaistyön opintoja suorittavien määrä kasvoi 36 opiskelijalla vuodesta 2019 vuoteen 2021. Tämä

tarkoittaa 86 prosentin kasvua verrattuna vuoden 2019 opintoja suorittavien määrin. Opintoja suorittavien opiskelijoiden määrä kasvoi vuosittain keskimäärin 36 prosenttia (ka.). Hankkeen vaikuttamistyöllä on ollut varmasti oma osuutensa opintoja suorittavien määrän merkittävään kasvuun.

Taulukko 2. Vammaistyön opintoja suorittavien opiskelijoiden määrät oppilaitoksittain vuosina 2019–2021.

	2019	2020	2021
Samiedu, Savonlinna	5	6	12
STEP-koulutus, Pieksämäki	22	35	47
Esedu, Mikkeli ja Pieksämäki	15	18	19
Yhteensä	42	59	78

Vammaisalan näkyvyyden lisäämisen ja positiivisen mielikuvan vahvistamisen sosiaalisessa mediassa tulee olla organisaatiossa suunnitelmallista ja aktiivista toimintaa. Viestinnän osaamista on vahvistettava laajemmin organisaatioissa ja kehitettävä innostavaa materiaalia vammaisalasta kaikkien saataville. Oppilaitosten ja työelämän yhteistä vaikuttamistyötä on hyödyllistä jatkaa ja kehittää. Kaikki vammaisalan organisaation työntekijät, oppilaitosten opettajat ja opinto-ohjaajat vaikuttavat kerronnallaan siihen, millaista mielikuvaa vammaisalasta ja -työstä rakennetaan.

LÄHTEET

- Halonen, M. (i.a.). *Vetoa ja pitoa vammaisalalle- webinaari*. Saatavilla 16.5.2022 <https://www.vetovammaisalalle.fi/2021/10/25/vettoa-ja-pitoa-vammaisalalle-webinaari-2/>
- Huttunen, A. (i.a.). *Innostava ja luova vammaisala*. Saatavilla 16.5.2022 <https://www.vetovammaisalalle.fi/2021/05/17/innostava-ja-luova-vammaisala/Kehitysvammaliitto>. (i.a.). Kampanjat. Värikäs vammaistyö. Saatavilla 7.3.2022 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kampanjat/>
- Kehitysvammahuolto ennen. (21.9.2020). Vernerinet.net. <https://www.verneri.net/yleis/kehitysvammahuolto-ennen>
- Koskijoki, K. (16.6.2021). *Merkityksellinen työ opintojen ohelle henkilökohtaisena avustajana*. Blogikirjoitus. <https://www.vetovammaisalalle.fi/2021/06/16/merkityksellinen-tyo-opintojen-ohelle-henkilokohtaisena-avustajana/>
- Laitosasumisen lakkauttaminen. (31.1.2022). Vernerinet.net. <https://www.verneri.net/yleis/laitosasumisen-lakkauttaminen>
- Lipsanen, J., & Kirjalainen, K. (i.a.). *Innostava ja luova vammaisala-webinaari 2*. Saatavilla 16.5.2022

- <https://www.vetoavammaisalalle.fi/2022/02/15/innostava-ja-luova-vammaisala-webinaari-2-2/>
- Rouhollah, M., & Nykänen, S. (26.8.2021). *“Aina on mukavaa heidän kanssaan” – maahanmuuttajataustaisen opiskelijan kokemuksia työssäopimisesta vammaisalalla*. Blogikirjoitus. <https://www.vetoavammaisalalle.fi/2021/08/26/aina-on-mukavaa-heidan-kanssaan-maahanmuuttajataustaisen-opiskelijan-kokemuksia-tyossaopimisesta-vammaisalalla/>
- Sproutsocial. (i.a.). *The future of social media: New data for 2021 & beyond*. Saatavilla 4.3.2022. <https://sproutsocial.com/insights/data/harris-insights-report/>
- Suihkonen, P., & Kirjalainen, K. (i.a.). *Rohkeasti vammaisalalle-webinaari*. Saatavilla 16.5.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/2022/04/12/rohkeasti-vammaisalalle-webinaari/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö. ISSN=2341-8699. 2019, 1. Suomalaisten internetin käyttö 2019 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 4.3.2022]. http://www.stat.fi/til/sutivi/2019/sutivi_2019_2019-11-07_kat_001_fi.html
- Toijonen, M. (koonnut). (2018). *Terveys- ja sosiaalipalvelujen ammattihenkilöstön rekrytointi- ja osaamistarpeet lähivuosina Etelä-Savossa* [Raportti]. Etelä-Savon ELY. https://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/369925/SOTEselvitys_2018_valmis/1f52cb77-f808-4da0-beec-3088c38c4033
- Työelämäjaksojen kehittäminen ja hankkeessa tuotettu materiaali. (i.a.). Vammaisalan vetovoima- ja koulutuksen kehittäminen (VAVE)-hankkeen verkkosivut. Saatavilla 26.4.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/tulokset/tyoelamajaksojen-kehittaminen/>
- Vehmas, S. (2005). *Vammaisuus – Jobdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaa*. Tammer-Paino, Tampere.
- Vesala, H., & Teittinen, A. (2020). *Houkuttaako vammaisalan hoivatyö? Peruskoulun 9. luokkien oppilaiden ja opinto-ohjaajien sekä sosiaalialan opiskelijoiden ja työntekijöiden näkemyksiä hoiva- ja vammaisalan työstä* [Kehitysvammaliiton selvityksiä 16]. Kehitysvammaliitto Ry. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/kehitysvammaliiton-selvityksia-16-verkko.pdf>

ERILAISIA POLKUJA VAMMAISALALLE -POLKUMALLI VAMMAISALAN OPINTOJEN JA TYÖLLISTYMISEN SUUNNITTELUUN

Tässä artikkelissa kuvataan Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hankkeen (2020–2022) tuottamaa *Erilaisia polkuja vammaisalalle* -polkumallia. Tavoitteena oli luoda malli, joka tukee urasuunnittelua ja kannustaa vammaisalan opintoihin hakeutumista. Artikkelissa kuvataan polkumallin suunnittelua ja rakennetta sekä käyttöä.

Urasuunnittelutaidot tukevat oman osaamisen rakentamista ja täydentämistä. Urasuunnittelu on vaiheittainen prosessi, jonka aikana yksilö tietoisesti analysoi omaa osaamistaan, motivaatiotaan ja henkilökohtaisia vahvuuksiaan koulutus- ja työllistymismahdollisuuksien suhteen. Urasuunnittelu on erilaisten vaihtoehtojen kartoittamista, arviointia ja valintojen tekemistä. (Amundson, 2005, s. 15–17.) Todellisuudessa urasuunnittelu ei välttämättä ole näin rationaalista, vaan usein myös sattuma tai muiden suositukset vaikuttavat valintoihin. Suomalaisten yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden valtakunnallinen Aarresaari-yhteistyöverkosto korostaa urasuunnittelun määritelmässään Amundsonia enemmän oman identiteetin työstämistä ja tulevaisuuteen orientoitumista. Urasuunnittelun avulla yksilö etenee kohti itselleen merkityksellisiä asioita. (Aarresaari, i.a.)

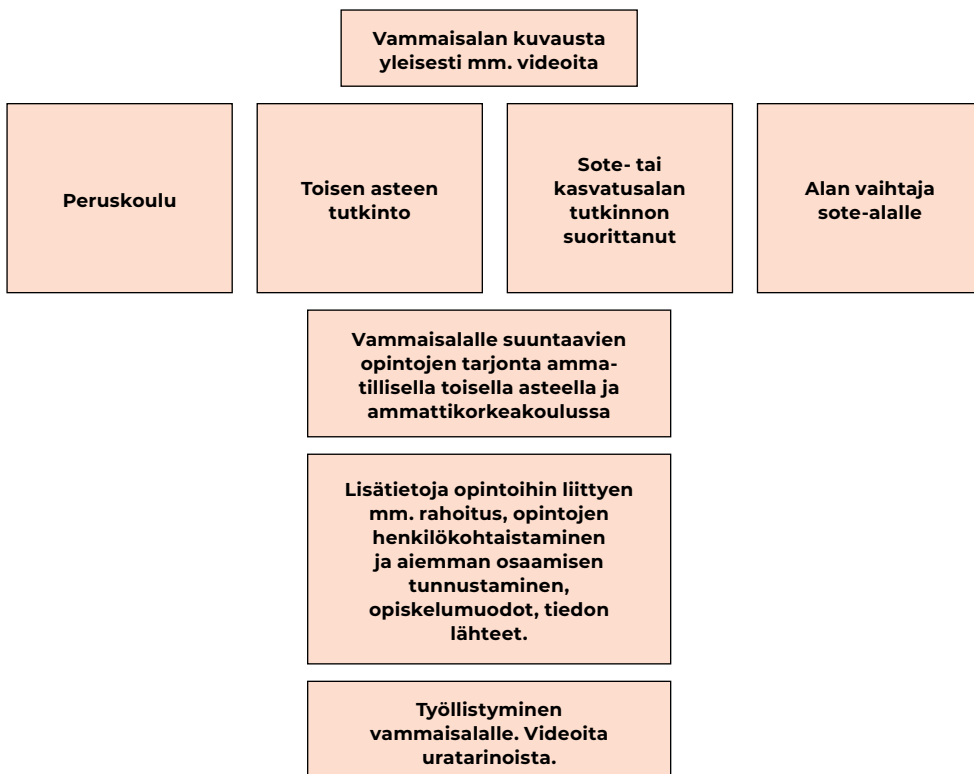
Tämän julkaisun artikkelissa Verkostosta vetovoimaa vammaisalalle tuotiin jo esille Kehitysvammaliiton ja Julkisten hyvinvointialojen liiton JHL tekemä kyselytutkimus, jonka mukaan peruskoululaisista 67 prosenttia ei ollut saanut lainkaan tietoa vammaisalan työstä ja työpaikoista. Kyselyyn osallistuneiden opinto-ohjaajien mukaan vammaisalan kiinnostavuutta voidaan lisätä tarjoamalla helposti saatavaa ja konkreettista tietoa vammaisuudesta ja vammaisalasta esimerkiksi videoiden muodossa. Opinto-ohjaajat toivoivat kuvauksia työn sisällöistä sekä videoita uratarinoista, joita voisi hyödyntää vammaisalan esittelyissä. (Vesala & Teittinen, 2020, s. 18, s. 24, s. 26.)

Opetushallituksen ylläpitämästä Opintopolku-portaalista (ks. Opetushallitus, i.a.) on saatavilla runsaasti tietoa koulutuksista. Opintoja suunnittelevalle

voi kuitenkin olla vaikeaa saada tarkkaa tietoa vammaisalan osaamista tuottavista koulutuksista tai alan työelämän todellisuudesta. Vähäinen kiinnostus vammaisalan tehtäviin perustuu usein vanhentuneisiin käsityksiin työn sisällöstä sekä ennakkoluuloihin vammaisuutta ja vammaisia henkilöitä kohtaan. (Vesala & Teittinen, 2020, s. 26–31.) Polkumallin avulla tehdään vammaisalan työn monipuolisuutta näkyväksi, kuvataan työn sisältöjä ja havainnollistetaan erilaisia koulutuspolkuja vammaisalalle.

Polkumallin rakenne ja käyttömahdollisuudet

Polkumalli on helppokäyttöinen ja havainnollinen tietopaketti, jossa on esitelty uraansa suunnittelevalle lukijalle vammaisalan työn laaja-alaisuus, erilaiset opiskelumahdollisuudet sekä monipuoliset työllistymisvaihtoehdot. Malli on suunnattu sekä opintojaan suunnittelevalle itsenäiseen käyttöön että ohjausalan ammattilaisille tietolähteeksi esimerkiksi opinto-ohjauksessa ja työllisyyspalveluissa. Polkumallin suunnitteluun osallistui VAVE-hankkeesta työryhmän toisen asteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen sekä vammaisalan työelämän asiantuntijoita.



Kuvio 1. Erilaisia polkuja vammaisalalle -polkumallin rakenne.

Kuviossa 1 on esitetty polkumallin rakenne. Mallin alussa esitellään vammaisalaa ja -työtä yleisesti ja herätetään kiinnostus alaa kohtaan. Käyttäjä valitsee oman peruskoulutuksensa mukaisen polun ja etenee saaden tietoa juuri niistä vammaisalan ammatillisen ja ammattikorkeakoulutuksen koulutusvaihtoehtoista, joihin hänen on mahdollista hakeutua. Myös jatkokoulutusvaihtoehtoihin on helppo perehtyä polkujen linkittyessä toisiinsa. Vammaisalan koulutusten esittely on rajattu ammatillisen toisen asteen opintoihin ja ammattikorkeakouluopintoihin. Yliopisto-opinnot on jätetty mallinnuksen ulkopuolelle. Polkumallin loppupuolella esitellään eri koulutuksille yhteisiä teemoja: aiemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, opintojen henkilökohtaistaminen, opintojen rahoitusvaihtoehdot, ohjauspalvelut ja työllistyminen koulutusta vastaavaan työhön. Vammaisalalle työllistymisen vaihtoehtoja ja työtehtävien monipuolisuutta on avattu muun muassa eri työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden videotarinoilla, joissa työntekijät kuvaavat työnsä sisältöjä ja urapolkujaan. Polun varrella on myös useita opiskelijoiden videotarinoita elävöittämässä kuvauksia. Videotarinoiden avulla poluilla kulkija voi arvioida omia henkilökohtaisia vahvuuksiaan ja kiinnostustaan vammaisalaa kohtaan monipuolisemmin kuin pelkän tietoaineiston avulla.

Polkumallin visuaalisesta suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi markkinointi- ja viestintätoimisto Valve. Polkumalli on käytössä omana esteettömänä HTML-sivustonaan <https://polkuja.vetoavammaisalalle.fi>.

Opintopolkuaan etsiville malli tarjoaa mahdollisuuden arvioida omia vahvuuksiaan ja soveltuvuuttaan vammaisalan koulutuksiin ja työllistymiseen. Polkumallia voidaan hyödyntää perusopetuksen, toisen asteen oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opinto-ohjauksessa sekä työllisyyspalvelujen uraohjauksessa. Työyhteisöjen kehityskeskusteluissa polkumalli on toimiva tapa tarkastella työntekijöiden täydennyskoulutusmahdollisuuksia. Työelämäorganisaatiot voivat käyttää polkumallia myös vammaisalan koulutusvaihtoehtojen esittelyssä esimerkiksi alan erilaisissa rekrytointitapahtumissa.

LÄHTEET

- Aarresaari. (i.a.). *Urasuunnittelu*. Saatavilla 25.3.2022 <https://www.aarresaari.net/urasuunnittelu>
- Amundson, N.E. (2005). *Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille*. WS Bookwell Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Jatkuva oppiminen*. Saatavilla 17.3.2022 <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Opetushallitus. (i.a.). Opintopolku-portaali, ylläpitäjänä Opetushallitus. Saatavilla 29.3.2022 <https://opintopolku.fi/konfo/fi/>
- Vesala, H., & Teittinen, A. (2020). *Houkuttaako vammaisalan työ? Peruskoulun 9. luokkien oppilaiden ja opinto-ohjaajien sekä sosiaali-alan opiskelijoiden ja työntekijöiden näkemyksiä hoiva- ja vammaisalan työstä. Tulosraportti*. (Kehitysvammaliiton Selvityksiä 6). Kehitysvammaliitto. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/kehitysvammaliiton-selvityksia-16-verkko.pdf>

VERKKO-OPINTOJEN AVULLA KEHITYSVAMMATYÖ TUTUKSI

Tässä artikkelissa esitellään *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen* (VAVE) -hankkeessa kehitettyä toteutusta toisen asteen perustutkinnon valinnaiselle tutkinnon osalle *Työntekijänä kehitysvammatyössä*. Tutkinnon osan opinnot koostuvat verkkokurssina suoritettavasta teoriaosuudesta sekä työelämäjaksosta. Opinnot perehdyttävät kehitysvamma-alalla työskentelyyn ja toimivat hyvin johdatuksena alalle suuntaaviin opintoihin. Artikkelissa käsitellään myös verkkokurssin saamaa palautetta ja esitetään kehittämisehdotuksia sen sisältöön.

Työntekijänä kehitysvammatyössä -tutkinnon osa rakennettiin vastaukseksi Etelä-Savon alueen kehitysvamma-alan työelämän osaamistarpeisiin, jotka tulivat ilmi Etelä-Savon vammaisalan palveluntarjoajille suunnatulla osaamiskartoituksella (ks. s. 28). Tutkinnon osan suunnittelivat Etelä-Savon ammattiopiston (Esedu), Ammattiopisto Samiedun ja Step-koulutuksen ammattiopettajat. Kursia pilotoitiin kyseisissä oppilaitoksissa.

Verkko-opintojen sisältö ja suorittaminen

Työntekijänä kehitysvammatyössä -tutkinnon osan ammattitaitovaatimusten määrittelyn perusteena käytettiin vammaisalan ammattitutkinnon sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon vammaistyön osaamisalan ammattitaitovaatimuksia ja arviointikriteereitä. Ammattitaitovaatimuksiin vaikuttivat kuitenkin myös Etelä-Savon vammaisalan tarpeet. Ammattitaitovaatimuksiin määritettiin, mitä opiskelijan tulee osata tutkinnon suorittamisen jälkeen. Valinnaisen tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit on koottu Liitteeseen 6. Tutkinnon osan opintoihin voi hakeutua jatkuvan haun kautta tai tutkinto-opiskelija voi valita sen omiin valinnaisiin opintoihinsa.

Tutkinnon osa koostuu verkko-opinnoista (6 osp)¹ sekä työelämässä oppimisesta (9 osp) (ks. *Työntekijänä kehitysvammatyössä* -valinnainen tutkinnon osa, i.a). Taulukossa 1 on esitetty tutkinnon osan rakenne ja sisältö.

1 Yksi osaamispiste (osp) vastaa noin kuuttatoista opiskelijatyötuntia.

Verkko-opinnot alkavat orientaatiojaksolla, jossa tarkastellaan seuraavia asioita:

- mitä vammaisuus on
- kuinka vammaisuus määritellään
- vammaisuuden moninainen kirjo
- kehitysvammaisuus
- kehitysvammaisuuden syitä
- yleisimmät kehitysvammat Suomessa, Downin syndrooma, FASD, Rettin oireyhtymä, fragiili-x, muita kehitysvammaisuuden muotoja sekä
- millaista on vammaistyö.

Orientaation jälkeen alkavat opintojaksot, jotka esitellään Taulukossa 1.

Taulukko 1. Työntekijänä kehitysvammatyössä- tutkinnon osan opintojaksot

Työntekijänä kehitysvammatyössä- tutkinnon osa 15osp.		Sisältö
Laatua kehitysvammatyöhön	1 osp.	Opiskelija perehtyy kehitysvammatyötä ohjaaviin säädöksiin, määräyksiin, toimintaperiaatteisiin, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin sekä ymmärtää vammaistyön laatuun vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi hän oppii kunnioittamaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta, ymmärtää tietosuojan, salassapitovelvollisuuden, omavalvonnan ja kestävän kehityksen merkityksen.
Kehitysvammaisen asiakkaan ohjaaminen, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen	2 osp.	Opiskelija perehtyy kehitysvammaisen asiakkaan ohjaamiseen, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseen. Opiskelijan tavoitteena on oppia suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan kehitysvammaisen asiakkaan yksilöllistä hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta yhteistyössä asiakkaan ja moniammatillisen työryhmän kanssa.
Osallisuuden ja vuorovaikutuksen tukeminen kehitysvammatyössä	2 osp.	Opiskelija oppii puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä ja oppii käyttämään selkokieltä.
Turvallisuus, työkyky ja työhyvinvointi kehitysvammatyössä	0,5 osp.	Opiskelija oppii noudattamaan työturvallisuusohjeita ja -määräyksiä sekä huolehtimaan hygieniasta ja toimimaan aseptisten ja ergonomian periaatteiden mukaisesti
Itsearviointi ja itsensä kehittäminen kehitysvammatyössä	0,5 osp.	
Työelämässä oppimisen jakso ja näyttö	9 osp.	

Teoriaopintojen päätteeksi tarkastellaan itsearviointia sekä itsensä kehittämistä kehitysvammatyössä. Edellä mainitut osiot sisältävät myös itsenäisiä tehtäviä, keskustelutehtäviä, testaa osaamisesi -testejä sekä monivalintakyselyitä.

Opiskelijan tulee suorittaa kaikki verkko-opinnot ennen kuin hän voi siirtyä työelämässä oppimisen jaksolle kehitysvamma-alan yksikköön. Työelämässä oppimiseen soveltuvia paikkoja ovat kehitysvammaisten palvelutalot, erityiskoulut, päivä- ja toimintakeskukset, asumisyksiköt sekä hoitolaitokset. Työelämässä oppiminen päättyy näyttöön. Työelämäjaksolle on nimetty opiskelijalle ohjaaja, joka vastaa perehdytyksestä, opastaa ja tukee opiskelijaa sekä osallistuu näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaaja tekee ohjausyhteistyötä opettajan ja työyhteisön kanssa.

Tutkinnon osa *Työntekijänä kehitysvammatyössä* tutustuttaa opiskelijat kehitysvammatyöhön, tarjoaa teoretietoa kehitysvammaisuudesta ja tukee mahdollista aiemmin hankittua kehitysvamma-alan osaamista. Teoretietoa sisältävän verkko-opintojakson lisäksi opiskelijat osallistuvat työelämäjaksolle, joka rohkaisee opiskelijoita kehitysvammaisten kohtaamiseen ja vuorovaikutustilanteisiin ja vähentää ennakkoluuloja sekä jännitystä, kenties pelkoakin.

Verkko-opinnot mahdollistavat joustavat oppimispolut

Verkko-opinnot mahdollistavat joustavat ja yksilölliset oppimispolut. Perusdigitaidoilla opiskelija pystyy suorittamaan verkko-opinnot itsenäisesti oman aikataulunsa mukaan. Verkkokurssi suunniteltiin Moodle-oppimisalustalle. Opintokokonaisuuden suunnittelutyössä kiinnitettiin huomiota siihen, että kurssin lähdemateriaalit ovat tuoreita. Verkko-opintokokonaisuus muodostuu teoriaosuuksista, itsenäisistä etätehtävistä, testaa osaamisesi -testeistä ja keskustelupalstoista. Aihekokonaisuuksien käsittelyssä on hyödynnetty alan järjestöjen tuottamia aineistoja, kuten kuvia, Youtube-videoita ja internet-sivustoja. Kuvien ja videoiden käyttäminen tukee erityisesti maahanmuuttajataustaisen henkilön oppimista. Tehtävät arvioidaan asteikolla hyväksyty-hylätty. Hyväksyty-suoritus edellyttää tehtävien tekemisen tehtävänannon mukaisesti ja vaadittavalla laajuudella.

Verkko-opinnoissa on tärkeää, että opiskelija prosessoi tietoa ja että sen pohjalta tapahtuu myös reflektointia (ks. Marstio & Lipasti, 2016). Sen vuoksi verkko-opinnoissa on keskustelu- ja pohdintatehtäviä. Opitun tiedon prosessointi jatkuu työelämäoppimisen jaksolla, jolloin myös uutta tietoa ja taitoa liitetään jo opitun päälle tähdäten ammattitaitovaatimusten mukaiseen osaamiseen. Valinnaisen tutkinnon osan pilotoinnin yhteydessä huomattiin, että monella opiskelijalla oli jo kokemusta kehitysvammaisten kanssa työskentelystä. Verkko-opintoja

kehitetään tulevaisuudessa vielä vuorovaikutteisemmiksi, jolloin opiskelijat voivat oppia myös toistensa kokemuksista.

Opettajat ohjasivat opiskelijoita pilottien aikana puhelimitse, Teams-etäyhteyden avulla tai lähiohjauksena. Eniten opiskelijat tarvitsivat ohjausta ja tukea verkko-opintojen alussa. Useimmat verkko-opiskelun haasteet liittyivät opintojen aikataulutukseen ja opiskelualustan käyttöön. Joissakin pilottioppilaitoksissa oli käytössä verkko-opiskelun neuvonta- ja ohjauspalvelu. Esimerkiksi Etelä-Savon ammattioppilaitoksen opiskelijat saavat ohjausta ja apua verkossa tapahtuvaan opiskeluun Entteri-verkko-opiskelun tuesta. Entterissä opiskelijoita ohjaavat verkko-opiskeluun perehtyneet opettajat. Entteristä apua saa etäyhteydellä, puhelimitse, sähköpostilla tai menemällä paikan päälle Entterin aukioloaikoina. (Etelä-Savon ammattiopisto i.a.)

Verkko-opintoihin osallistuvilta opiskelijoilta pyydettiin palautetta verkko-opintojen toteutuksesta ja kehittämistarpeista tutkinnon osan suorittamisen jälkeen. Pilotointivaiheen jälkeen palautetta antoi yhdeksän opiskelijaa. Palaute valinnaisesta tutkinnon osasta oli myönteistä. Verkko-opintojen työstäminen oli edennyt yksilöllisesti ja myös ohjauksen tarpeessa oli yksilöllisiä eroja. Työelämälle valinnainen tutkinnon osa on vielä uusi, mutta arviointikriteerit ovat osoittautuneet selkeiksi.

Yhteenvetona palautteista voidaan nostaa esiin se, että verkko-opinnot oli koettu selkeäksi ja hyväksi tavaksi opiskella. Mahdollisuutta edetä omassa tahdissa pidettiin tärkeänä. Opiskelijat kokivat, että osaaminen lisääntyi, vaikka he olivat jo työskennelleet kehitysvammaisten kanssa. Osa opiskelijoista oli kokenut vaikeuksia tehtävien palautuksessa, mutta tekniset taidot olivat kehittyneet opintojen edetessä. Verkko-opintojen kehittämistyössä mukana olevat oppilaitokset ottivat verkko-opinnot opetustarjontaan virallisesti keväällä 2022.

Verkko-opinnot tarjoavat eri mahdollisuuksia

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa suuri osa oppimisesta tapahtuu työelämässä oppimisen jaksoilla. Opetuksen, kuten verkko-opetuksen, tulee tukea työelämässä oppimista, minkä vuoksi opetuksen sisältö tulee koota harkiten. Työntekijänä kehitysvammaatyössä -verkko-opinnot on rakennettu siten, että opiskelijat saavat niiden pohjalta hyvän yleiskuvan siitä, mitä kehitysvamma-alalla työskentely on. Osaamistaan opiskelijat lisäävät ja syventävät työpaikoilla käytännön työtehtäviä tekemällä työelämässä oppimisen jaksoilla (Opetushallitus i.a.). Valinnaisen tutkinnon osan suorittaneet opiskelijat kokivat antamassaan palautteessa, että valinnaisen tutkinnon osan verkko-opinnoilla saatiin hyvä teoriapohja

työelämässä oppimiseen ja näyttöön.

VAVE-hankkeessa tuotetun valinnaisen tutkinnon osan *Työntekijänä kehitysvammaatyössä* suorittaminen on hyvä vaihtoehto jo opintojen alkuvaiheessa, jolloin käsitys tulevasta ammattialasta alkaa vahvistumaan. Kehitysvamma-alalla työskentelee esimerkiksi lähihoitajia, joiden suuntautumisvaihtoehto on ollut opintojen aikana muu kuin vammaistyön osaamisala, joten heidän teoretietonsa kehitysvammaisuudesta on jäänyt niukaksi opintojen aikana. Tutkinnon osan suorittamalla voi täydentää omaa osaamistaan. Sitä voi hyödyntää jatko-opintoihin hakeuduttaessa tai haettaessa vakituista työpaikkaa. Opiskelijan aiempi osaaminen on tärkeää tunnustaa, ja mikäli opiskelijalla on kattava vaadittava osaaminen, hänet voidaan ohjata suoraan näyttöön.

Kehitysvamma-alan työ vaatii monenlaista ja uudenlaista osaamista, johon ammatillisen koulutuksen on kyettävä vastaamaan. Kehitysvamma-alan verkko-opintojen sisältöön olisi hyvä ottaa seuraavat aiheet: osaamisen vahvistaminen neuropsykiatrisista ongelmista ja oppimisvaikeuksista, tukiviittomien käyttö, vaihtoehtoiset, puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaation keinot sekä huomioiva yhdessäolo ja aistien käyttö vuorovaikutuksessa.

Lisääntyneen maahanmuuton vuoksi verkko-opinnoissa tulee huomioida myös opiskelijat, jotka eivät puhu suomea äidinkielenään. VAVE-hanke on tuottanut myös kehitysvamma-alan opetusvideoita, joita käytetään verkkokurssilla. Liikkuvan kuvan, puheen ja tekstityksen avulla opetettava aihe konkretisoituu helpommin myös maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Jatkossa verkko-opintoja kehitetään selkokielisen oppimateriaalin ja tukisanastojen avulla. Opiskelija tarvitsee verkko-opintojen suorittamiseen opettajan tukea ja ohjaamista. Reilu kymmenes ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoista kokee tarvitsevansa enemmän ohjausta digitaalisten välineiden tai sovellusten hyödyntämisessä, ja vajaa 30 prosenttia kokee tarvitsevansa sitä jonkin verran. Tuen tarve lisääntyy iän myötä, sillä yli 29-vuotiaista tukea tarvitsevia on jo yli puolet. (Koramo ym. 2018, s. 55.) Verkko-opintojen opettaja voi hyödyntää yksilöllisen ohjaamisen lisäksi ryhmäohjausta esimerkiksi etäyhteyksin. Myös keskustelupalstat toimivat opettajan ohjaamisen tukena ja lisäävät vuorovaikutusta opettajan ja opiskelijoiden välillä. Keskustelupalstoilla apua voidaan kysyä myös muilta opiskelijoilta, mikä vähentää opettajan tuen tarvetta. Pilotoinnissa opettajat kokivat, että yksilöohjaus opintojen alussa tuki opiskelijoiden verkko-opintoihin orientaatiota parhaiten. Osassa oppilaitoksissa käytössä ollut verkko-opiskelun tuki kevensi opettajien työmäärää ja nopeutti opiskelijoiden saamaa tukea verkko-opiskeluun liittyvissä ongelmatilanteissa.

VAVE-hankkeen saaman palautteen mukaan verkossa opiskelua pidetään hyvänä keinona opiskella omassa tahdissa. OPH:n tekemän selvityksen mukaan toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevista 68 prosenttia kokee digitalisaation joustavoittaneen opiskelua. Parhaimmillaan opintojen aika- ja paikkasidonaisuus on vähentynyt ja opiskelijat voivat yhdistää helpommin opiskelua erilaisiin elämäntilanteisiin. (Koramo ym. 2018, s. 57–58.) Tänä päivänä on tärkeää, että opinnot palvelevat eri-ikäisten erilaisia elämäntilanteita. Osa opiskelijoista tarvitsee osaamisen nopealla aikataululla, osa haluaa edetä opinnoissa rauhassa pala kerrallaan. Verkko-opinnot tukevat molempien aikatoiveita. Paikallisesti tarjottava valinnainen tutkinnon osa verkko-opintoina mahdollistaa kehitysvamma-alan osaamisen kerryttämistä nopealla ja joustavalla aikataululla. Lisäksi on tärkeä muistaa, että tänä päivänä osa ihmisistä arvostaakin pieniä opintokokonaisuuksia, jotka mahdollistavat oman osaamisen kokoamisen palapelinä.

LÄHTEET

- Etelä-Savon ammattiopisto. (2021). Entteri. Saatavilla 29.3.2022 <https://esedu.fi/opiskelijalle/entteri/>
- Koramo, M., Brauer, S., & Jauhola, L. (2018). *Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa*. Opetushallitus: raportit ja selvitykset 2018:9. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/191033_digitalisaatio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf
- Marstio, T., & Lipasti, E. (14.3.2016). *Opiskelijälähtöinen verkko-opintojen suunnittelu korkeakoulussa*. AMK-lehti/UAS-Journal. 1/2016. <https://uasjournal.fi/koulutus-oppiminen/opiskelijalahtoinen-verkko-opintojen-suunnittelu-korkeakoulussa/>
- Työntekijänä kehitysvammatyössä -valinnainen tutkinnon osa. (i.a.) Saatavilla 17.5.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/tyontekijana-kehitysvammatyossa-valinnainen-tutkinnonosa/>

Maija-Leena Nyyssönen

VAMMAISALAN OSAAMISTA AVOIMEN AMMATTIKORKEAKOULUN OPINNOISTA

Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen VAVE-hankkeen (2020–2022) Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) osatoteutuksessa koottiin Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuus, joka sisältää sosiaali- ja terveysalan tutkintoihin kuuluvia vammaisalalle osaamista tuottavia opintojaksoja. Osaamiskokonaisuus kuuluu Diakin avoimen ammattikorkeakoulun (avoin amk) tarjontaan.

Tässä artikkelissa kuvataan taustatekijöitä, jotka vaikuttivat osaamiskokonaisuuden suunnitteluun. Lisäksi esitellään osaamiskokonaisuutta ja sen antamia mahdollisuuksia hankkia tai täydentää vammaisalan osaamista. Artikkelissa kuvataan myös hankkeen aikana kokeiltuja ammatillisen ohjauksen toimintamalleja, joilla voidaan tukea avoimen amk:n opiskelijan urasuunnitelmia ja työllistymistä vammaisalalle.

Avoimen amk:n opinnot luokitellaan jatkuvan oppimisen käsitteen alle kuuluviksi, samoin kuin täydennys- ja erikoistumiskoulutukset ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot. Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan ihmisen läpi elämän tapahtuvaa oppimista joko muodollisessa koulutuksessa tai sen ulkopuolella, esimerkiksi työelämässä ja harrastuksissa. Jatkuva oppiminen voidaan rinnastaa aiemmin käytetyn elinikäisen oppimisen käsitteeseen. Työelämän muutokset asettavat henkilöstölle uusia osaamistarpeita ja -vaatimuksia, joten jatkuvan oppimisen mahdollistaville, joustavasti ja monimuotoisesti työn ohessa toteutettaville osaamisen täydennysopinnoille on tarvetta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a, s. 14–16; Helminen 2021, s.13, s. 20–21.)

Työntekijäpula lähtökohtana osaamiskokonaisuuden suunnittelulle

Vammaisalalla on paljon työllistymismahdollisuuksia ja mielenkiintoisia työpaikkoja, mutta työntekijöiden saatavuus on suuri haaste Etelä-Savossa ja koko

Suomessa. Työvoimapulan lisäksi vammaisalan haasteena on se, että sosiaali- ja terveysalan toisen tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneista vain pienellä osalla on ollut opinnoissaan vammaistyön sisältöjä. Sosiaalialan koulutuksia tarjoavien suomenkielisten ammattikorkeakoulujen tutkintojen opetussuunnitelmiin perehtyminen osoitti, että vain alle puolessa niistä on vammaisalan opintojaksoja, yleisimmin 3–10 op:n verran. Terveysalan opetussuunnitelmissa vammaisuuteen ja vammaistyöhön kytkeytyviä opintojaksoja on vain muutamassa ammattikorkeakoulussa, enintään 3 op laajuisena. Diakonia-ammattikorkeakoulussa suoraan vammaisuuteen ja vammaisalaan liittyviä opintojaksoja on tarjolla sosiaalialalla yhteensä 17 op, joista vain 2 op on pakollisia ja 15 op on valittavissa sosiaalialan suuntaaviksi opinnoiksi. Terveysalan opetussuunnitelmissa pakollisia vammaisuusopintoja Diakissa on 2 op. Toki monet muutkin ammattikorkeakoulujen opintojaksot rakentavat vammaisalan työssä tarvittavaa osaamista, mutta ilman perehtymistä vammaisalan erityiskysymyksiin ajatus alalle työllistymisestä voi jäädä vieraaksi.

Ammattikorkeakoulujen vammaisalan sisältöjen vähäisen tarjonnan sekä alan työntekijäpulan takia VAVE-hankkeessa etsittiin keinoja vammaisalan opiskelumahdollisuuksien lisäämiseksi. Keskeisenä pyrkimyksenä oli tarjota opinto- ja siten, että ne palvelevat sisällöllisesti monenlaisia oppimistarpeita ja soveltuvat opiskelumuotoina erilaisiin elämäntilanteisiin.

Osaamiskokonaisuuden rakentuminen

Syksyllä 2020 hankkeessa tehtiin Diakin opetussuunnitelmien analyysi vammaisalan sisältöjen näkökulmasta. Tavoitteena oli löytää osaamiskokonaisuuteen ne opintojaksot, jotka rakentavat ammatillista osaamista nimenomaan vammaisalalle. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2019b, s. 45–49) esittämien sosiaali- ja terveysalan osaamis- eli kompetenssialueiden sekä VAVE-hankkeessa toteutetun osaamiskartoituksen tulosten (ks. s. 27) perusteella osaamiskokonaisuuteen lisättiin vammaisalan työn osaamista tukevia sisältöjä, erityisesti hyvinvointitekniikan ja vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien osalta.

Hankkeessa koottiin Diakin sosiaali- ja terveysalan tutkintojen opetussuunnitelmien mukaiset erilliset vammaisuuteen ja vammaisalan työhön osaamista tuottavat opintojaksot Diakin avoimen amk:n koulutustarjontaan. Suurin osa opintojaksoista on sosionomitutkinnon opetussuunnitelmaan kuuluvia, kuten esimerkiksi sosiaalialan suuntaaviin kuuluvat vammaistyön opinnot (15 op). Lisäksi opintoihin kuuluu opiskelutaitoihin perehdyttäviä opintoja, jotka opiskelijan on hyvä suorittaa opintojen alussa, jos hänellä ei ole aiempaa kokemusta korkeakou-

luopinnoista. Avoimen ammattikorkeakoulun koulutustarjontaan syntyi 39 opin-
topisteen laajuinen Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuus (Taulukko
1).

Taulukko 1. Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuuden opintojaksot

Ammattikorkeakouluopintoihin ja opiskelutaitoihin perehdyttävät opinnot 2 op
Diakin oppimisen välineet 1 op Otetta kirjoittamiseen 1 op
Vammaisalan ammatilliset opinnot 17 op
Vammaisuus 2 op Vammaisuuden ja vammaistyön moninaisuus 5 op Palveluohjaus vammaisten parissa 5 op Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät ja muut vammais- työn menetelmät 5 op
Vammaisalan osaamista tukevat opinnot 13–20 op
Hyvinvointiteknologia 5 op Viittomakielen perusteet 5 op Turvallinen lääkehoito sosiaalialalla 3–10 op

Avoimen amk:n opiskelija voi suorittaa osaamiskokonaisuudesta haluamiaan
opintojaksvoja tai vaikka koko paketin useiden lukukausien aikana. Kaikki opin-
tojaksot toteutetaan verkko-opintoina, joista osassa on aikaan sidottua opetusta
ja ohjausta, siinä missä osa opintojaksoista on itsenäisesti suoritettavissa. Joustava
opiskelu verkko-opintoina ja useiden lukukausien aikana mahdollistaa opinnot
erilaisissa elämäntilanteissa.

Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuuden kohderyhmä

Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuuden opinnot soveltuvat moneen
tarpeeseen. Omaa alaa tai koulutusväylää etsivälle nuorelle ja alan vaihtoa har-
kitsevalle tai työttömälle opintokokonaisuus on joustava mahdollisuus kurkistaa
ammattikorkeakouluopintoihin ja vammaisalan sisältöihin.

Toisen asteen opiskelijoille osa näistä opinnoista toimii väyläopintoina, mikä
tarkoittaa mahdollisuutta liittää suoritettut opinnot osaksi sosiaali-, terveys- tai
kasvatusalan toisen asteen tutkintoa ja myöhemmin tutkintoon johtaviin saman

alan ammattikorkeakouluopintoihin. Ammatillisen toisen asteen tutkinnon suorittaneille osa näistä opinnoista voi muodostaa väylän myös haettaessa ammattikorkeakouluun erillisuudessa.

Lähihoitaja-, sairaanhoitaja-, sosionomi- tai yhteisöpedagogitutkinnon suorittaneilla oman osaamisen laajentaminen vammaisalalle on mahdollista näiden opintojen kautta. Monet vammaisalan organisaatiot edellyttävät esihenkilöiksi valittujen suorittavan 15–30 op laajuiset, korkeakoulutasoiset vammaistyön teoriaopinnot, mikäli valitulla ei aiemmassa tutkinnossaan ole ollut vammaisalan opintoja. Tähänkin tarpeeseen Osaamista vammaistyöhön -opinnot soveltuvat hyvin.

Osaamiskokonaisuuden markkinointi ja toteutus

Diakin avoimen amk:n *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuutta markkinoitiin valtakunnallisesti Diakin ja hankkeen osatoteuttajien kanavissa. Lisäksi markkinointia kohdennettiin hankkeen toiminta-alueella Etelä-Savossa alueen oppilaitoksiin, vammaistyön organisaatioihin sekä työllisyys- ja ohjauspalveluihin. VAVE-hanketta ja *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuutta esiteltiin myös Etelä- ja Pohjois-Savon TE-live -lähetyskässä helmikuussa 2021. Koronapandemian takia oppilaitosvierailut eivät onnistuneet vuosien 2020 ja 2021 aikana. Ryhmien tapaamisen sijaan järjestettiin toisen asteen oppilaitoksissa Teamsin kautta lukuisia Erilaisia polkuja vammaisalalle -tunteja, joissa esiteltiin myös osaamiskokonaisuutta.

Keväällä 2021 *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuus pilotoitiin kokonaisuudessaan. Aiempina vuosina Diakin avoimen amk:n vammaisalan opintojaksoissa oli korkeintaan vain muutamia ilmoittautuneita, mutta vuonna 2021 osallistujamäärä oli 55 opiskelijaa. Keväällä 2022 oli 30 ilmoittautunutta opiskelijaa. Moni opiskelija suoritti useita osaamiskokonaisuuden opintojaksoja vuosina 2021–22. Huomion arvoista oli se, että vuonna 2021 opintoihin ilmoittautuneista oli hankkeen alueelta Etelä-Savosta vain yksi opiskelija, vaikka opintojen markkinointi kohdistui eniten juuri Etelä-Savoon. Noin puolet ilmoittautuneista oli Uudeltamaalta. Keväällä 2022 ilmoittautuneista viisi oli eteläsavolaisia. Jäi epäselväksi, miksi Etelä-Savosta oli niin vähän osallistujia.

Opiskelijoiden lisääntyneen määrän myötä opintojaksojen toteutuksissa kiinnitettiin huomiota avoimen amk:n opiskelijoiden opiskelutaitojen vahvistamiseen, mikäli opiskelijoilla ei ollut aiempia korkeakouluopintoja tai -tutkintoa. Pilotoinnin jälkeen kehitettiin osaamiskokonaisuuteen kuuluvaa amk-opintoihin perehdyttävää Diakin oppimisen välineet (DIO) -opintojaksoa sekä sisällöllises-

ti että ajoituksellisesti. Toteutus muutettiin syyslukukaudelle 2021 nonstop -toetukseksi, jotta eri aikoina lukukauttaan aloittavat avoimen opiskelijat saavat perehdytysopinnot suoritettua sopivasti ennen omien vammaisalan opintojensa alkua. Koska osalla avoimen amk:n opiskelijoista akateemiset taidot ovat harjaantumattomat, DIO:n sisällöllinen kehittäminen painottui aiempaa enemmän nimenomaan kirjoittamisen ja lukemisen ohjaamiseen, kuten esimerkiksi erilaisten oppimistehtävien teko-ohjeisiin, lähteiden käyttöön ja merkintään sekä kirjoittamiseen asiatyylillä. Lisäksi havaitsimme tarpeen korostaa opiskelun perusasioita, kuten opiskelijan omaa vastuuta oppimisprosessinsa edistämisestä, verkko- ja tiimityöskentelytaitoja sekä sähköisten opiskelualustojen ja -palveluiden käyttötaitoa. Avoimen amk:n opiskelijoiden opiskelutaitojen edelleen vahvistamiseksi *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuuteen lisättiin kevääksi 2022 Otetta kirjoittamiseen -opintopakso (1 op).

Ammatillinen ohjaus avoimen amk:n osaamiskokonaisuudessa

Yhtenä VAVE-hankkeen Diakin osatoteutuksen tavoitteena oli kehittää myös avoimen ammattikorkeakoulun ammatillista ohjausta. Opintopakson sisällöllisen ohjauksen lisäksi hanketyöntekijänä toiminut opinto-ohjaaja järjesti kysely- ja ohjaustunteja (Teams) jo ilmoittautumisaikana, ja myöhemmin myös opintopaksojen aikana sekä ohjauksellisilla sähköpostiviesteillä. Opinto-ohjauksella tuettiin avoimen opiskelijoita sekä *Osaamista vammaistyöhön* -opintojen valinnassa että tulevaisuuden koulutuspolkujen ja työllistymismahdollisuuksien löytämisessä. Myös hankkeessa harjoitteluaan tehnyt sosionomiopiskelija tarjosi vertaistukea toimien opiskelijatuutorina avoimen opiskelijoille vuoden 2021 ajan. Vertaistuen avulla tuettiin etenkin opiskelun aloittamista avoimessa amk:ssa, esimerkiksi ohjaamalla opintoihin liittyvissä käytännön asioissa ja antamalla vertaistukea opintopakson kurssialustan käytössä. Avoimen opiskelijat hyödynsivät heikosti opinto-ohjaajan ja opiskelijatuutorin tarjoamaa ryhmämuotoista tukea, mutta yksilölliset ohjauskeskustelut puhelimen ja sähköpostin kautta olivat suosittuja.

Kevästä 2022 alkaen osaamiskokonaisuudelle nimettiin vastuuopettaja, joka opetustyönsä lisäksi toimii osaamiskokonaisuuden eri opintopaksojen koordinoijana ja opiskelijoiden ohjaajana. Hankkeen päätyttyä hän vastaa myös osaamiskokonaisuuden kehittämisestä. Hankkeen aikana kuvattiin myös *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuuden esittelyvideo, joka tuo esille avoimen amk:n opintojen käyttökelpoisuutta vammaisalan osaamisen rakentamisessa. Videolla opintojen vastuuopettaja ja VAVE-hankkeen asiantuntijaopettaja esittelevät osaamiskokonaisuuden sisältöä, opiskelua avoimessa amk:ssa ja opintojen hyödyn-

tämismuutoksia oman osaamisen laajentamisessa ja työllistymisessä. Videota käytetään hankkeen jälkeen osaamiskokonaisuuden markkinoinnissa.

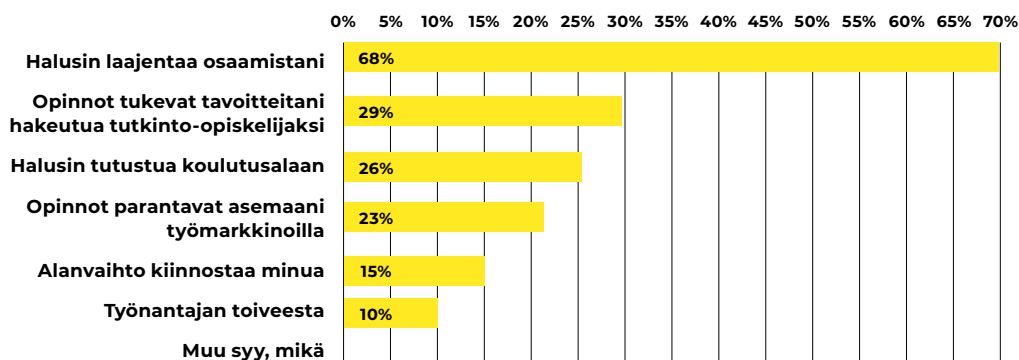
Opiskelijajoukon tyypilliset piirteet ja suhde työvoimapulaan

Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuuden opintoihin vuonna 2021 ilmoittautuneille lähetettiin Webropol-kysely, jossa kartoitettiin taustatietojen lisäksi ilmoittautumiseen vaikuttaneita tekijöitä ja keskeyttämisen syitä. Vuoden 2021 opintoihin ilmoittautuneista 55 opiskelijasta kyselyyn vastasi 31 opiskelijaa (56,4 %).

Tässä artikkeliin on kerätty kyselyn tuloksista nousevat tyypillisimmät opiskelijajoukon vastaukset. Kiinnostuksen kohteena on erityisesti se, tuovatko *Osaamista vammaistyöhön* -opinnot alalle uusia työntekijöitä.

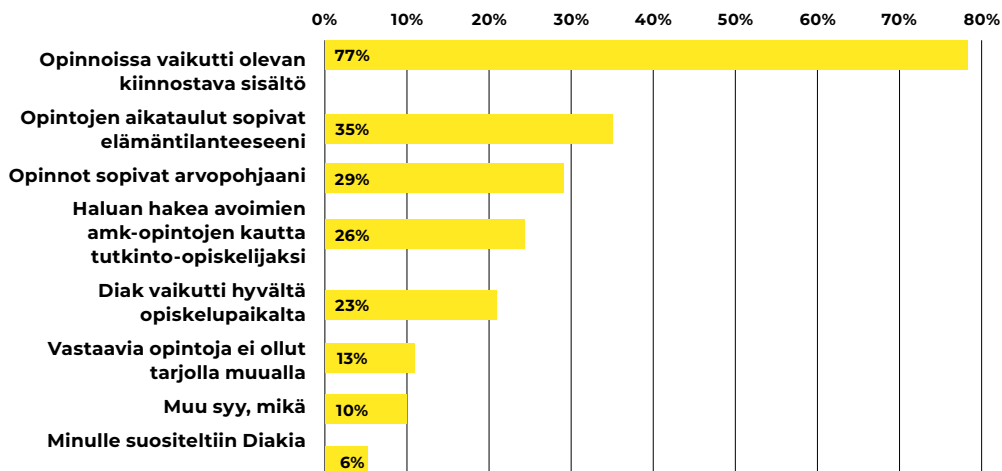
Vuonna 2021 *Osaamista vammaistyöhön* -opintoihin ilmoittautuneista ja kyselyyn vastanneista oli alle 40-vuotiaita vain kolmannes, ikäjakauman painotuksessa 40–49-vuotiaisiin. Sukupuolijakauma noudatti naisvaltaisen sosiaali- ja terveysalan todellisuutta; miehiä vastanneista oli vain kaksi. Noin puolella oli toisen asteen tutkinto ennestään, neljänneksellä alempi korkeakoulututkinto. Olisi ollut kiinnostava tietää, oliko aiempi tutkinto sosiaali- ja terveysalalta, mutta sitä ei kyselyssä valitettavasti kysytty. Kokonaisuuden kannaltahan kestävä ratkaisu työvoimapulaan ei ole sosiaali- ja terveysalan sisällä vaihtaminen vammaistyöhön, sillä lähes kaikilla sosiaali- ja terveysalan sektoreilla on pulaa työntekijöistä.

Yleisin syy hakeutua vammaisalan opintoihin oli halu laajentaa omaa osaamista (Kuvio 1). Alan vaihto kiinnosti vain pientä osaa vastanneista, mikä on valitettavaa vammaisalan työvoimapulan näkökulmasta. Myönteistä sen sijaan on, että alaan tutustuminen ja ammattikorkeakouluopintoihin hakeutuminen tulevaisuudessa olivat syinä yhteensä yli puolella vastanneista.



Kuvio 1. Vammaisalan opintoihin hakeutumisen syyt.

Myös nimenomaan Diakin vammaisalan opintoihin hakeutumisen yleisin syy oli opintojen kiinnostava sisältö (Kuvio 2). Vastanneista 13 prosenttia esitti syyksi sen, että vastaavia opintoja ei ollut muualla tarjolla. Lisäksi avoimissa vastauksissa tuotiin esille opintojen maksuttomuus.



Kuvio 2. Syyt Diakin vammaisalan opintojen valintaan.

Osaamiskokonaisuuden eri opintojaksoihin ilmoittautuneista opintoja ei aloittanut tai ne keskeytti huomattava määrä vuonna 2021, sillä keskeyttämisprosentti oli eri opintojaksoilla peräti 40–71 prosenttia. Keskeyttämisprosentti vaihteli opintojaksoittain; eniten keskeyttäjiä oli Vammaisuus (YHT3)-opintojaksossa ja vähiten Vammaisuuden ja vammaistyön moninaisuus (VAM01) -opintojaksossa. Osa vuonna 2021 keskeyttäneistä suoritti kuitenkin osaamiskokonaisuuden opintoja keväällä 2022. Keskeyttämisen syitä ei saatu kaikilta selville, mutta osa (n=7) raportoi opintojen keskeytyneen työtilanteen tai työaikojen joustamattomuuden, elämäntilanteen yllättävän muutoksen, teknisten ongelmien tai liian moneen opintojaksoon ilmoittautumisen takia. Voidaan olettaa, että korona-aikana sairauslomien ja sijaisten puute työpaikoilla vaikuttivat monen keskeyttämispäätökseen. Opintojaksojen maksuttomuus hankkeen aikana on osaltaan vaikuttanut niin ilmoittautumis- kuin keskeyttämispäätöksiin.

Kyselyn tulokset osoittavat, että vammaisalan opinnot kiinnostavat sekä alalla jo työskenteleviä että koulutuspolkuaan etsiviä. Jotta työntekijäpula helpottuisi vammaisalalla, olisi alalle kuitenkin saatava nimenomaan uusia opiskelijoita ja työntekijöitä.

Avoimesta ammattikorkeakoulusta osaajia vammaisalalle

VAVE-hankkeessa koottu ja pilotoitu *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuus tarjoaa joustavia opiskelumahdollisuuksia vammaisalan osaamisen rakentamiseen tai täydentämiseen. Osaamiskokonaisuus osoitti tarpeellisuutensa, sillä sen eri opintojaksoille ilmoittautuneiden määrä oli yllättävän suuri. Ainakin seuraavat syyt vaikuttivat vammaisalan opintojen aikaisempaa suurempaan suosioon:

- Diakin vammaisalan opintojaksot koottiin yhdeksi osaamiskokonaisuudeksi, josta opintoja etsivän oli helppo löytää useita erisisältöisiä opintojaksoja.
- Diakin vammaisalan opintojaksoja markkinoitiin hankkeen toimesta laajemmin kuin yleensä avoimen amk:n tarjontaa.
- Viime vuosina on vammaisalan tunnettuuden lisäämiseen tähtäävää brändäystä tehty paljon. VAVE-hankkeen lisäksi brändäystä mediassa, some-kanavissa ja kouluissa ovat toteuttaneet vammaisalan organisaatiot, järjestöt ja muut hankkeet. Brändäyksen avulla on pyritty tuomaan esille alan monipuolisia työmahdollisuuksia, työn ihmisläheistä sisältöä ja hyviä täydennyskoulutusmahdollisuuksia.

Osaamista vammaistyöhön -osaamiskokonaisuuden kehittäminen jatkui loppukevällä 2022 kerätyn opiskelijapalautteen tulosten perusteella. Osaamiskokonaisuus on hankkeen päätyttyäkin tarjolla Diakin avoimessa amk:ssa. Hankkeen aikaisten opintojen toteutuksesta saatujen kokemusten perusteella opinto-ohjausta tarjotaan jatkossa myös avoimen amk:n opiskelijoille, mikä vähentää opintojaksojen opetuksessa esiin tullutta yleisen ohjauksen tarvetta ja mahdollisesti vähentää opintojen keskeyttämisistä.

Mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen työn ohessa on sekä työntekijän ammatillisen kehittymisen että työelämän kehittämisen näkökulmista välttämätöntä alati muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa. Vammaisalan organisaatioiden kannalta jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien tarjoaminen henkilöstölle on merkittävä työntekijöiden veto- ja pitovoimatekijä.

Vammaisalalla työskentelevien osaamisen laajentamisen lisäksi on tärkeää nykyisessä työntekijäpulassa saada uusia työntekijöitä alalle. Avoimen amk:n vammaisalan väyläopinnot, muut yksittäiset opintojaksot ja *Osaamista vammaistyöhön* -osaamiskokonaisuus antavat urapolkuaan vasta suunnitteleville hyvän mahdollisuuden perehtyä alaan ja toivottavasti myös innostua hakeutumaan tutkintoon johtavan koulutuksen kautta vammaisalalle.

LÄHTEET

- Helminen, J. (2021). *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaaalialalla*. (Diak Työelämä 23). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-384-1>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019a). *Jatkuvan oppimisen kehittäminen – työryhmän väliraportti*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-641-6>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019b). *Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamista*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-650-8>

TYÖVALTAISEN OPPIMISEN JA TYÖKOKEILUN MALLIT

Tässä artikkelissa esitellään kaksi erilaista hankkeen aikana kehitettyä mallia: työvaltaisen oppimisen malli sekä työkokeilun malli. Työvaltaisessa oppimisessa vähintään puolet opiskelusta on joko työtä tai opiskelua ja oppimista työtä vastaavissa tilanteissa. Vastuutahona on oppilaitos. Työkokeilumalli kuvaa prosessia, jonka kautta on mahdollista tutustua vammaisalaan. TE-palvelut vastaavat asiakkaan työkokeilun edellytysten täyttymisestä. Hankkeessa työkokeilijalla oli mahdollisuus keskustella oppilaitoksen sosiaali- ja terveysalan opettajan kanssa vammaistyöstä ja siihen kouluttautumisesta tarkemmin.

Ohjausmallit auttavat alalle hakeutuvia, opiskelijoita, opettajia, opinto-ohjaajia sekä työelämää hahmottamaan työelämässä oppimisen prosessin ja siihen kuuluvat vaiheet. Selkeät prosessinomaiset kuvaukset helpottavat työelämässä oppimista sekä yhdistävät työelämän ja oppilaitoksen toiminnot.

Työvaltainen oppimisen malli

Työvaltaista opiskelua, kuten työelämässä oppimista, ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta (L 531/2017). Opiskelutavoitteiden taustalla ovat valtakunnallisesti laaditut ammatillisen perustutkinnon perusteet. Niissä ilmaistaan ammatillisen koulutuksen tavoitteet, sisällöt, arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Työvaltaisessa oppimisessa vähintään puolet opiskelusta on työtä tai opiskelua ja oppimista työtä vastaavissa tilanteissa. Tavoitteena on, että teoria ja käytännön työ yhdistyisivät opiskelijan oppimisessa. Oppilaitos vastaa työssäoppimispaikan hankinnasta ja laatii opiskelijan ja työelämän kanssa joko koulutusoppimuksen tai oppisopimuksen. (Antikainen, 2020.)

Koulutusoppimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa eikä muuta vastiketta. Oppisopimus perustuu työsuhteeseen. Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa koko ammatillinen tutkinto, tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus, mikä mahdollistaa useamman oppisopimuspaikan käytön. (Ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.)

Hankkeessa kehitetty työvaltaisen oppimisen malli (Liite 7) sopii esimerkiksi seuraaville opiskelijoille:

- aikuinen, joka on motivoitunut ja itseohjautuva ja haluaa edetä opinnoissa tavallista nopeammin,
- maahanmuuttajataustainen, koska teorian omaksuminen on koettu helpommaksi käytännön työtä yhdistämällä sekä
- erityistä tukea tarvitseva, koska työvalmentajan tuella voidaan opintojen etenemistä tukea tiiviimmin.

(Opiskelu työvaltaisesti VAVE-hankkeen ohjausmallin mukaan, i.a.)

Työvaltainen oppimisen malli sopii erityisesti niille opiskelijoille, jotka kokevat oppivansa parhaiten tekemällä ja joilla saattaa olla erityisiä vaikeuksia teoriaopinnoissa. Myös maahanmuuttajataustaiset opiskelijat hyötyvät mallista, sillä siinä voi peilata opittua teoriaa käytännön työhön. Vaikka hankkeessa mukana olleiden maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kielitaito oli puutteellista, opiskelijat saivat työpaikoissa hyvää palautetta. Työvaltainen opiskelu soveltuu myös opiskelijalle, joka haluaa ja pystyy opiskelemaan nopeammalla aikataululla. Malliin sisältyvät säännölliset kontaktit työvalmentajan tai opettajan kanssa ovat tärkeitä ja merkityksellisiä. (Antikainen, 2020.)

Mallin pilotoituvaiheessa ohjauksessa hyödynnettiin sekä työpaikkaohjaajan että opettajien vahvuuksia. Työpaikkaohjaaja ohjasi opiskelijan oppimista työpaikan toimintoihin ja ammatin hallintaan. Opettajien pedagogista osaamista tarvittiin opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tukemiseen ja yhteiseen suunnitteluun.

Työvaltainen opiskelu edellyttää sisäistä motivaatiota. Sisäisesti motivoitunut henkilö motivoituu tekemään jotain sen takia, että pitää itse toimintaa merkityksellisenä (ks. Ruohotie, 1998 s. 37–38; Vasalampi, 2017 s. 54–55). On tärkeää, että opiskelija voi itse vaikuttaa tavoitteisiinsa sekä siihen, miten hän kehittää taitojaan ja oppii. Sisäisesti motivoitunut opiskelija osaa arvioida ja seurata oppimistaan, hakea apua, katsoa tietoa eri näkökulmista ja luoda kokonaisuuksia. Ollessaan sisäisesti motivoitunut opiskelija ryhtyy toimimaan ja tekee kaiken työn omasta tahdostaan. Työyhteisön myönteinen ilmapiiri, hyväksytyksi tulemisen tunne sekä luottamus lisäävät opiskelijan opiskelumotivaatiota. Työvaltainen opiskelu edellyttää sitoutumista opiskelun ja työn yhteensovittamiseen. Itseohjautuvuus edellyttää tehtävään vaadittavien taitojen lisäksi itsensä johtamistaitoja, kuten ajan- ja resurssienhallintaa.

Työkokeilu-malli

Työkokeilu on hyvä vaihtoehto esimerkiksi TE-keskuksen asiakkaalle, joka suunnittelee alanvaihtoa. VAVE-hankkeen aikana työkokeilupaikkana ja mallin pilotointipaikkana (Liite 8) oli Vaalijalan osaamis- ja tukikeskus Pieksämäellä. Työkokeilu tehtiin joko yhdessä tai kahdessa Vaalijalan yksikössä.

Hankkeen aikana työkokeilun järjestämisessä oli mukana myös sosiaali- ja terveysalan opettaja, joka järjesti työkokeilupaikan. Opettajan mukanaolo prosessissa mahdollisti sen, että työkokeilijalla oli heti luonteva tapa saada lisätietoja vammaisalan opinnoista, tutkinnon osista ja niihin kuuluvista työelämässä oppimisen jaksoista. Työkokeiluun osallistuvan ja opettajan väliset tuki- ja ohjauskeskustelut olivat pitkiä ja vammaisalan näkökulmasta hedelmällisiä. Asiakkaat kokivat saamansa tuen ja ohjauksen selkeyttävinä, informatiivisina ja kehitysvamma-alalle kannustavina. Työkokeilun kesto vaihteli keskimäärin 1–2 kuukauden välillä huomioiden asiakkaiden tilanteet ja tavoitteet.

Mallin mukaan työkokeilun aikana työkokeilija pystyy suorittamaan oppilaitoksessa esim. ensiapukurssin, SosTer-turvakortin tai hygieniapassin. Oppilaitoksen edustaja osallistuu myös työkokeilun loppuarviointiin. Työkokeilun loppuvaiheessa oppilaitoksen edustaja selvittää työkokeilijan mahdollista halukkuutta kouluttautua sosiaali- ja terveysalalle ja suuntautumista vammaisalalle. Työkokeilijaa autetaan opiskelupaikkahakemuksen tekemisessä sekä opintojen rahoituksen selvittämisessä. Työkokeilun aikana saatu osaaminen tunnustetaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS).

Mallin pilotointivaiheessa ohjauksessa hyödynnettiin sekä työpaikkaohjaajan että opettajien vahvuuksia. Työpaikkaohjaaja ohjasi opiskelijan oppimista työpäikän toimintoihin ja ammatin hallintaan. Opettajien pedagogista osaamista tarvittiin opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tukemiseen ja yhteiseen suunnitteluun.

Työkokeilijasta lähihoitajaopiskelijaksi

Hankkeessa pilotoi molempia malleja sama asiakas, joka hakeutui ensin työkokeiluun. Työkokeilun aikana opiskelijalle varmistui alan sisältö. Opettaja kävi keskusteluja sekä työkokeilijan että TE-palvelujen kanssa jatkosuunnitelmista. TE-palvelujen asiakkaasta tuli lähihoitajaopiskelija, joka aloitti työelämässä oppimisen jaksot koulutussopimuksella. Kun työelämän käytänteet tulivat tutuiksi ja opiskelija oli osoittanut työpaikalla osaamistaan ja soveltuvuuttaan, mahdollistettiin opintojen jatkuminen oppisopimuksella. Tutkinnon osaan kuuluvan työelämässä oppimisen suunnittelua tehtiin yhteistyössä työelämän kanssa.

Hankkeen aikana opettaja hankki lähihoitajaopiskelijalle työelämässä oppi-

misen paikan. Näyttöympäristön valinnassa hän varmisti, että opiskelijalla on tosiasiallinen mahdollisuus osoittaa tutkinnon osassa vaadittu osaaminen.

Työvalmentaja ja opettaja tekivät tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. Ohjaajien kanssa järjestettiin säännöllisiä ohjauskeskusteluja, joihin opiskelijakin osallistui. Opiskelija ja ohjaaja perehdyttiin työtehtäviin, jotka antoivat opiskelijalle mahdollisuuden oppia tavoitteiden mukaisia asioita. Näin varmistettiin yhteinen ymmärrys työelämässä oppimisesta sekä sen toteutuksesta ja arvioinnista. Opiskelijaa ohjattiin ja tuettiin myös etätehtävien ja työvaltaisten oppimistehtävien työstämisessä sekä tarvittaessa näytön suunnittelemisessa.

Työvaltainen oppiminen tarjoaa mahdollisuuksia monenlaisille oppijoille

On tärkeää huomioida opiskelijoiden erot oppijoina niin koulussa kuin työpaikalla ja suunnattava ohjausta sen mukaan. Osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee panostaa erityisryhmien ja erilaisten oppijoiden tarpeisiin. Oppimisvaikeudet vaikuttavat monissa arjen toiminnoissa.

Työvaltainen opiskelu sopii erityisesti niille opiskelijoille, jotka kokevat oppivansa parhaiten tekemällä ja joilla saattaa olla erityisiä vaikeuksia teoriaopinnoissa. Myös maahanmuuttajataustaiset opiskelijat voivat hyötyä mallista, sillä se saattaa helpottaa teorian omaksumista peilaamalla sitä käytännön työhön. Maahanmuuttajaopiskelijat ovat saaneet työpaikoissa hyvää palautetta heikosta kielitaidostaan huolimatta. Työvaltainen opiskelu soveltuu myös opiskelijalle, joka haluaa ja pystyy opiskelemaan nopeammalla aikataululla. Hankkeen kehittämiin malleihin sisältyvät säännölliset kontaktit työvalmentajan tai opettajan kanssa ovat tärkeitä ja merkityksellisiä.

LÄHTEET

- Antikainen, R. (4.11.2020). *Työelämä opettaa – lähihoitajaopiskelijan työvaltainen oppiminen*. <https://www.vetoavammaisalalle.fi/2020/11/04/tyoelama-opettaa-lahihoitajaopiskelijan-tyovaltainen-oppiminen/>
- L531/2017. Laki ammatillisista koulutuksesta 11.8.2017/531. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Työelämässä oppiminen*. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>
- Opiskelu työvaltaisesti Vave-hankkeen ohjausmallin mukaan. (i.a.). Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) hankkeen verkkosivut. Saatavilla 27.4.2022 <https://www.vetoavammaisalalle.fi/tyovaltainen-opiskelu/>
- Ruohotie, P. (1998). *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Oy Ebita Ab.
- Vasalampi, K. (2017). *Isemääräämisteoria*. Teoksessa Salmela-Aro, K., Nurmi, J.-E. & Feldt, T. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa* (s. 54–65). PS-kustannus.

Sanna Kekki

LOPPUSANAT

YHTEISTYÖ KANTAA VAMMAISALAA

VAVE-hanke syntyi tarpeesta taklata henkilöstön saatavuusongelmia erityisesti vammaisalalla. Sote-alan koko toimintakenttä on viime vuosina ollut monenlaisessa turbulenssissa. Väestön ikääntyminen on lisännyt palvelutarpeita samalla kuin eläköityminen alalta on jatkuvassa kasvussa. Pitkään valmisteilla ollut sote-rakennemuutos on herättänyt osaltaan epävarmuutta työtä ja sen tulevaisuutta kohtaan. Vuoden 2019 niin sanottu hoivakriisi nosti sosiaalialan julkiseen keskusteluun palveluiden laadun ja resurssimitoitukset. Pian tämän jälkeen alkanut koronapandemia on lisännyt haastekerrointa entisestään. Jatkuvien muutosten keskellä koko henkilöstövaltaista alaa yhdistäväksi haasteeksi on muodostunut kilpailu osaavasta ja sitoutuneesta henkilöstöstä. VAVE-hankkeessa tavoitteiksi asetettiin vammaisalan vetovoiman lisääminen, osaamisen vahvistaminen ja työvoiman parantaminen. Tarve ja yhteinen päämäärä oli tunnistettu sekä alan oppilaitoksissa että työelämäorganisaatioissa. Hanke rakentuikin vahvalle oppilaitosten ja työelämän yhteistyölle. Mukaan kehittämistyöhön kutsuttiin myös alan järjestöjä ja työllistymispalveluiden edustajia.

Käsillä oleva julkaisu on koonnut yhteen ne moninaiset toimenpiteet ja tulokset, jotka kertovat hankkeen ja siinä tehdyn yhteistyön onnistumisesta. Henkilöstön saatavuuden ongelmaan lähdettiin vastaamaan erilaisia vammaisalan koulutuspolkuja kehittämällä, osaamisen nykytilaa ja tulevaisuuden tarpeita karvoittamalla sekä uusia osaamisen kehittämisen malleja ja digitaalisia ratkaisuja rakentamalla.

Tärkeä tavoite oli myös tuoda vammaistyön mahdollisuuksia myönteisesti näkyväksi eri kohderyhmille. Alaa koskeva julkinen keskustelu on tuonut esiin enemmän ongelmia kuin mahdollisuuksia. Tämä on vahvistanut yksipuolista mielikuvaa fyysisesti ja psyykkisesti raskaasta työstä. Vammaisuuteen saatetaan liittää vielä myös kielteisiä ennakko-oletuksia, mikä liittyy erityisesti vähäisiin kosketuspintoihin vammaisten henkilöiden kanssa.

VAVE-hankkeessa tuotiin onnistuneesti esiin vammaisalan motivaatio- ja

voimavaratekijöitä, kuten työn merkityksellisyyttä ja moninaisuutta, asiakastyön palkitsevuutta sekä työntekijän mahdollisuutta jatkuvaan ammatilliseen kasvuun. Hanke toi näkyväksi, miten vammaisala tarjoaa sisäisesti motivoivaa ja moninaista ammatillista kasvua mahdollistavaa työtä, jossa koetaan parhaimmillaan myös vahvaa työn imua. Sote-alan työ on myös tutkitusti mainettaan parempaa; esimerkiksi työterveyslaitoksen viimevuotinen hyvinvointitutkimus osoitti, että kasvaneista paineista huolimatta jopa yli kolmasosa hoitoalan henkilöstöstä koki työnsä mielekkääksi. Lisäksi jopa 88 prosenttia vastaajista koki panostavansa työhönsä joko paljon tai hyvin paljon. (Työterveyslaitos, 2022.)

Sote-alan henkilöstön tulevaisuus on monissa käsissä. Vammaistyön tulevaisuudessa henkilöstön riittävyyteen ja saatavuuteen vaikuttavat esimerkiksi kelpoisuusasetuksiin ja henkilöstömitoituksiin liittyvä viranomaissääntely. Työelämän yleiset muutokset vaikuttavat esimerkiksi työntekijöiden sitoutumiseen ja työn tekemisen tapoja koskeviin toiveisiin. Vammaistyön henkilöstön kansainvälistyminen edellyttää osaltaan uudenlaista osaamisen kehittämistä. Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti loppuvuodesta 2021 strategisen ohjelman, jonka tarkoituksena oli löytää kestäviä ratkaisuja sote-palveluiden saatavuuden edellyttämän osaavan työvoimatarpeen kattamiseksi lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Monet ohjelman tavoitteista sivuavat VAVE-hankkeessa toteutettua työtä. Ohjelman teemoja ovat muun muassa riittävä tietopohja, osaamisen johtaminen, työn veto- ja pitovoima, palvelujärjestelmän uudistuvat tarpeet työelämässä, tehtävärakenteet ja työnjako sekä digitalisaatio-osaaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Ohjelmatyöryhmässä nähtiin tärkeäksi henkilöstön motivointi ja työhyvinvoinnin parantaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Keskeisenä motivaatitekijänä pidettiin henkilöstön mahdollisuutta jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen. Työ vammaisten ihmisten kanssa tarjoaa jo itsessään mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun. Vammaistyö koetaan usein myönteisellä tavalla haastavaksi, sillä arkiset kohtaamiset vammaisten henkilöiden kanssa tarjoavat päivittäisiä oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia. Vammaistyössä tarvittavaa perusosaamista, kuten kommunikaatio- ja vuorovaikutus, itsemääräämisoikeuden vahvistaminen tai moninaiset tuen tarpeet, voi kehittää työssään jatkuvasti kokemuserustaisesti. Tämän lisäksi tarvitaan moninaisia täydennys- ja erikoistumiskoulutuksen mahdollisuuksia. Koulutusta tulisi kehittää työelämä- ja tarvelähtöisesti siten, että se varmistaa laadukasta tukea ja palvelua, mutta antaa työntekijöille myös mahdollisuuksia yksilöllisiin ammatillisen kasvun polkuihin.

VAVE-hankkeessa kehitettiin edellä mainittuja ratkaisuja muun muassa erilaisilla koulutuspiloteilla ja vammaisalalle johtavia koulutuspolkuja rakentamalla. Työelämä- ja tarvelähtöisyyttä varmistettiin vahvalla yhteistyöllä hankekumppaniorganisaatioiden kanssa ja hankkeen alussa tehdyllä osaamiskartoituksella. Hankkeessa kehitettiin myös vammaistyön osaamiskortit, jotka kuvasivat työntekijöiden tulevaisuuden osaamistarpeita. Yksi VAVE-hankkeen keskeisistä onnistumisista oli oppilaitosten ja työelämän yhteistyön aito vuoropuhelu uusien osaamisen mallien kehittämistyössä.

Työelämän ja toimintaympäristön muutosten sekä asiakastarpeiden moninaistumisen jatkuessa on tärkeää vahvistaa henkilöstön kokonaisvaltaista oppimiskyvykkyyttä. World Economic Forum (2020) raportti työelämän tulevaisuudesta osoitti, että ainakin puolet kaikkien alojen työntekijöistä tulee tarvitsemaan osaamisensa vahvistamista vuoteen 2025 mennessä. Osaamisen kehittämisen tarpeet pohjautuvat erityisesti käynnissä olevaan digitaaliseen siirtymään. Digitaalisten ratkaisujen kehittäminen on sosiaalialalla keskimääriin vielä suhteellisen uutta, ja näin ollen voidaan olettaa, että alalla on erityinen tarve vahvistaa henkilöstön digitaitoja ja -asenteita. Pandemia on osaltaan vauhdittanut digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntämistä, mutta digiosaamisen taidot ovat kentällä vielä vaihtelevat.

VAVE-hankkeessa lähdettiin rohkeasti vahvistamaan henkilöstön digikyvyyttä erilaisilla digi- ja hyvinvointiteknologiapiloteilla. Hankkeessa kehitettiin onnistuneesti myös erilaisia etäohjauksen ja verkkokoulutuksen malleja. Tulevaisuuden vammaistyössä erilaiset digitaaliset ratkaisut voivat vapauttaa voimavaroja ihmisten väliseen kohtaamiseen, eli sekä asiakkaiden että henkilöstön näkökulmasta merkityksellisempään työhön. VAVE-hankkeen pilotit ja kehittämistyö vauhdittivat onnistuneesti digitaalista siirtymää vammaisalalla. Uudet digitaaliset ratkaisut tarjosivat alan henkilöstölle myös mahdollisuuden kehittää työtään ja itseään. Erilaisten digiratkaisujen myötä voidaan edelleen kehittää uudenlaisia työnkuvia tulevaisuuden vammaistyöhön. Hankkeessa tehty työ rohkaisee jatkamaan kehittämistä, jotta uudet digitaaliset ratkaisut saadaan valjastettua parhaaseen hyötykäyttöön myös tulevaisuuden vammaistyössä.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön ohjelmassa on ehdotettu käynnistettäväksi sosiaali- ja terveysalan hyvän työn edellytysten ohjelma. Sote-alan tulevaisuuden työssä tärkeitä painopistealueita ovat hyvinvoinnin ja johtamisosaamisen varmistaminen. Johtamista tulee kehittää osallistavan ja valmentavan johtamisen suuntaan. Hyvä johtaja tukee työntekijänsä itseohjautuvuutta sekä auttaa häntä onnistumaan työssään ja innostumaan siitä. Hyvällä johtajuudella tuetaan työn

merkityksellisyiden kokemusta, ammatillista kasvua ja työntekijän täyden potentiaalın valjastamista hyötykäyttöön työssä. Työhyvinvointi liittyy keskeisesti alan veto- ja pitovoimaisuuteen. Sote-alalle kohdistuneet muutos- ja kuormituspainet haastavat meitä vahvistamaan entisestään työn voimavaratekijöitä, joilla varmistamme hyvinvointia myös tulevaisuuden vammaistyössä. Työ vammaisten ihmisten tukemiseksi tarjoaa parhaimmillaan tekijälleen monia voimavaroja, jotka edistävät työn imun kokemusta ja auttavat kuormituksenkin kohdatessa. Esimerkiksi merkityksellinen työ, joka syntyy aidoista asiakaskohtaamisista ja mahdollisuudesta tukea vammaisten henkilöiden osallisuutta ja täyttä elämää, on monelle keskeinen työn voimavaratekijä. Organisaatiossa henkilöstön hyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi johtamisosaamista kehittämällä, psykososiaalisen tuen tarjoamisella ja työturvallisuutta lisäämällä. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen ovat alan kriittisiä menestystekijöitä. Jatkuva osaamisen kehittäminen on tärkeä osa myös työhyvinvointia. Yksilön näkökulmasta erilaisten hyvinvointitaitojen, kuten resilienssin ja stressinhallinnan, taidot korostuvat työelämän jatkuvassa muutoksessa.

Osaavan henkilöstön saatavuus alallamme on yhteisesti jaettu päämäärä, jonka toteutumiseen voimme kaikki osaltamme vaikuttaa. VAVE-hankkeen tulosten toimeenpano on tällä hetkellä hyvässä vauhdissa. On tärkeää, että tuloksia päästään hyödyntämään alueellisesti uusille hyvinvointialueille siirryttäessä. Hankkeessa kehitettyjä malleja ja yhteistyörakenteita voidaan hyödyntää laajemminkin, kun valtakunnallinen kehittäminen alalla jatkuu. Kiitos hyvästä työstä kuuluu kaikille VAVE-hankkeen osatoteuttajille. Uskon, että vahva yhteistyön pohja kantaa ja auttaa meitä vahvistamaan vammaisalan henkilöstön osaamista ja saatuutta myös tulevaisuuden kehittämistyössä.

Sanna Kekki

Osaamisjohtaja, Kehitysvammaisten palvelusäätö

LÄHTEET

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (i.a.). Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus: työryhmän ehdotukset alatyöryhmä kohtaisiksi tavoitteiksi ja toimiksi. Saatavilla 7.4.2022 https://stm.fi/documents/1271139/105036658/Sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+riitt%C3%A4vyys+ja+saatavuus_Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+ehdotukset+alakohtaisiksi+tavoitteiksi+ja+toimiksi.pdf/85903c95-3ea2-34db-2566-e8393eca3197/Sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+riitt%C3%A4vyys+ja+saatavuus_Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+ehdotukset+alakohtaisiksi+tavoitteiksi+ja+toimiksi.pdf?t=1642149240572

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. (14.1.2022). Ensimmäiset ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi. Tiedote 13/21. <https://stm.fi/-/ensimmaiset-ehdotukset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-saatavuuden-ja-riittavyyden-varmistamiseksi>

Työterveyslaitos. (14.1.2022). Hyvinvointi sote-alan työssä on mainettaan parempaa. Työterveyslaitoksen mediatiedote 14.1.2022.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/hyvinvointi-sote-alan-toissa-mainettaan-parempaa>

World Economic Forum. 2020. The Future of Jobs report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

LIITTEET

Liite 1. Digivastaava -koulutuspilotti

Digivastaava-koulutuspilotti

Digivastaava-koulutuksesta on kehitetty osana VAVE-hanketta. Koulutuspilottin tavoitteena oli kehittää modernia teknologiaa hyödyntävää työkuultuuria vammaisalalle sekä vahvistaa ja kehittää jo alalla olevien työntekijöiden ammatillista ja digitaalista osaamista. Lisäksi koulutuspilottin tavoitteena oli lisätä teknologisten laitteiden ja sovellusten käyttöä. Näiden asioiden edistäjiksi kehitettiin hankkeessa digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutus, digivastaavan valmius ja tehtäväkuva.

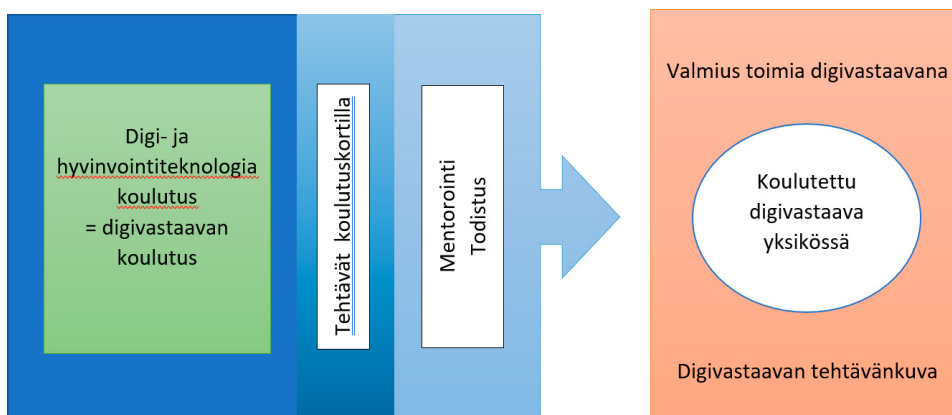
Digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutus

Digivastaava-koulutuksesta on käytetty myös nimitystä digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutus. Koulutus rakentui 9-osaiseksi (ks. Taulukko 1), ja kestoksi muodostui 38,5 tuntia. Koulutuspäivien pituudet vaihtelivat puolesta päivästä (3,5 h) koko päivään (6,5 h). Koulutus toteutettiin joulukuusta toukokuuhun, eli kesto oli puoli vuotta. Koulutussisällöt luotiin Teams-alustalle, josta myös opiskelu tapahtui. Koulutuspäivät toteutettiin Teams-etäyhteyksin, ja niiden aikana tehtiin tehtäviä ja harjoitteita. Koulutukset oli mahdollista katsoa jälkepäin tallentena. Koulutus toteutettiin monimuoto-opiskeluna. Taulukossa 1 on kuvattu koulutusten sisällöt ja kestot koulutuskerroittain.

Taulukko 1. 9-osaisen digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutuksen sisältö ja kesto

Digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutuksen sisältö	koulutuksen kesto
1. Orientaatio	1,5 h
2. teams etäkokous-, koulutus- ja ohjausvälineen	3,5 h
3. tekijänoikeudet, henkilötietojen ja yksityisyyden suo- ja, saavutettavuus	3,5 h
4. Kuvaamisen perusteet	3,5 h
5. Videon käyttö kuntoutuksessa (käsikirjoitus, videointi, editointi, julkaiseminen, videon liittäminen QR-koodiin ja Thinglinkiin)	6,5 h
7. Tablettitietokoneen peruskäyttö, MOI- ja book Creator-sovellukset sekä älypuhelimien ilmaiset sovellukset (itseopiskelumateriaali Moodle-oppimislustalla sekä koulutus)	6,5 h
8. Oppiminen ja muistin tukeminen etäohjauksessa	3,5 h
9. Vuorovaikutus ja etäohjausosaaminen	3,5 h

Digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutuksen kautta valmistui digivastaavia yksikköön



Kuvio 1. Digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutuksen kautta digivastaavaksi yksikköön.

Digivastaavien valmistumista koulutuksen kautta on kuvattu Kuviossa 1. Digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutuksessa toteutettiin tehtäviä ja harjoitteita, joista osa liitettiin myös koulutuskortille. Näiden tehtävien ajateltiin sisältävän perusosaamista kulloiseenkin koulutusteeman liittyen, ja niiden hallinnan ajateltiin olevan myös edellytys digivastaavana toimimiseen. Kukaan koulutettava kirjasi itsenäisesti omalle koulutuskortilleen tehtävät tehdyiksi.

Koulutuksen viimeinen vaihe oli mentorointi, jossa koulutettava esitteli kaksi koulutuksessa toteuttamaansa tehtävää. Tehtävien tuli olla suunniteltu joko asiakkaan ja tämän lähiomaisen tai työyksikön tarpeisiin. Mentorointitilaisuuteen kutsuttiin mukaan koulutettava lisäksi yksikön esihenkilön, mahdollisuuksien mukaan muita yksikön työntekijöitä sekä koulutuksesta vastaava.

Tilaisuuden perimmäinen tarkoitus oli tuoda nuo kaksi mentorointiin valittua tehtävää muiden työntekijöiden tietoisuuteen sekä sitouttaa nämä yksikön arkeen ja toimintaan mukaan (jalkauttaminen). Samalla kertaa saatiin tietoon mahdolliset tehtävän parannus- ja kehittämiskohdat. Mentoroinnin jälkeen oli todistuksen kirjoittamisen aika sekä koulutuskortin liittäminen skannattuna ja allekirjoitettuna organisaation sähköisiin henkilöstöjärjestelmiin.

Digivastaava-valmius ja -tehtäväkuva

Digi- ja hyvinvointiteknologiakoulutuksen myötä syntyi valmius digivastaavuudesta sekä digivastaava-tehtävänimike (ks. Kuvio 2). Digivastaavan tehtävänä työyksikössä oli opastaa, ohjata sekä perehdyttää asiakkaita ja tämän läheisiä sekä muita yksikön työntekijöitä digi- ja hyvinvointiteknologiaan liittyviin ratkaisuihin ja sovelluksiin. Digivastaava osasi luoda tarvittaessa näistä asiakasta ja tämän lähiomaisia tai yksikköä hyödyttävää oppi- ja ohjausmateriaalia. Materiaali voitaisiin tuottaa esimerkiksi Moodle-verkko-oppimisolustalle. Digivastaava ymmärsi henkilö- ja yksityisyydensuojan, tekijänoikeuden sekä saavutettavuuden perusperiaatteet. Hän osaisi toimia ja opastaa muita yksikön työntekijöitä näiden periaatteiden mukaisesti.



Kuvio 2. Digivastaava-koulutuspilotti

Liite 2. Hankkeessa pilotoidut teknologiset laitteet, digitaaliset sovellukset ja ympäristöt

1. Moodmetric-älysormus	
Lähtökohdat ja tavoitteet	Aiempiä kokemuksia sormuksen käytöstä autismikirjon asiakkailla Rinnekodilla ja Savaksella. Haluttiin selvittää, onko sormuksen avulla mahdollisuus saada tietoa asiakkaista, joista muutoin on vaikea saada tietoja esim. stressitasosta, vireystilasta, onko uni riittävää määrältään tai laadultaan sekä tietoa ennakointiin esimerkiksi autismikirjon henkilön kohdalla. Tavoitteena saada lisätietoja havainnoinnin tueksi. Hyvinvointiin liittyvään päätöksen tekoon, tukeen ja ohjaukseen.
Kuvaus toteutuksesta	Pilotoinnin aluksi perehdyttiin sormuksen käyttöön ja ominaisuuksiin Moodmetric-sivustolla, toisessa pilotin vaiheessa tilattiin tunnin mittainen koulutus datan analysointiin. Sormuksen käyttöönotto keskeytyi, koska sormukset joutuivat huoltoon.
Kohderyhmä	Vaikeavammaisat, kommunikoimattomat tai vähäisesti kommunikoivat henkilöt. Henkilökunnan asiakastunteumuksen ja arvioinnin kautta valittiin kokeiluun soveltuvat asiakkaat, joiden kanssa keskusteltiin heidän kiinnostuksestaan pilotointiin.
Millaista osaamista edellytetään	Henkilökunnalta edellytetään sormuksen lähettämän datan tulkinnan osaamista. Tähän apuna Moodmetric:n sivustolla oleva ohjeistus https://moodmetric.com/fi/teknologia/oppaat-pilvipalveluesittely/
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Hyöty asiakkaalle välillinen. Hyöty tulee työntekijän tiedon lisääntymisen kautta.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Työntekijät saavat lisätietoja asiakkaasta. Tämä auttaa terveyteen, hyvinvointiin ja ennakointiin liittyvässä päätöksenteossa, tuessa ja ohjauksessa.
Erityishuomioita	Koko henkilöstön tiedottaminen laitteen käytöstä on tärkeää. Sormus ei ollut suunniteltu vesitiiviiksi (tilanne 5.1.2022), mikä aiheutti pilotin keskeytymisen ja huollon. Vesitiiviyttä ollaan parantamassa seuraavissa malleissa. Sormuksessa jopa koko XS oli liian suuri osalle asiakkaista, tai koko XL liian pieni.
Lisätietoa	Moodmetric https://moodmetric.com/fi/etusivu/ Moodmetric-älysormus kokeilu Savaksella (video) https://www.youtube.com/watch?v=Tr-SuZOHHsQ Rinnekodin ja Oy Sailerin pilottitutkimuksen video-raportti (video) https://www.facebook.com/SailerRD/videos/1917342871653233/

2. JÄPÄ-sovellus	
Lähtökohdat ja tavoitteet	VAVE-hanke sai mahdollisuus pilotoida kehitysvaiheessa olevaa JÄPÄ (Jäsennelty Päivä)-sovellusta. Sovellus oli mahdollinen mobiililaitteelle kuten älypuhelimelle ja tabletille. JÄPÄ-sovelluksen saattoi ladata Android- ja Iphone-sovelluskaupasta. JÄPÄ-sovellus on kehitelty päivä- ja viikkokohtaiseen toiminnan suunnitteluun, aikatauluttamiseen, ennakointiin sekä toimintakyvyn tukemiseen. Metsäkoto Oy:llä ei ollut aikaisempia käyttökokemuksia sovelluksen soveltuvuudesta kehitysvammaisille henkilöille.
Kuvaus toteutuksesta	Pilotointi suunniteltiin neljän kuukauden pituiseksi, jolloin työntekijät ja asiakkaat testasivat JÄPÄ-sovellusta. Pilotoinnin alussa järjestettiin käyttökoulutusta JÄPÄ-sovelluksen kehittäjältä Metsäkoton Oy:ltä. Pilotoinnin aikana toteutui yksi työpajatapaaminen ja pilotin jälkeen lopetustapaaminen. Metsäkoto tarjosi teknistä tukea tapaamisten välillä. Sekä asiakkaiden että työntekijöiden puhelimille ladattiin JÄPÄ-sovellus. Pilotoinnin aikana jäsennettiin arkea asiakkaalle JÄPÄ-sovelluksessa olevien kuvien avulla. Asiakkaat suunnittelivat oman toimintansa yhdessä ohjaajan kanssa. Asiakas kuittasi puhelimellaan toiminnon tehdyksi, jolloin siitä tuli tietoa myös ohjaajan sovellukseen. Digitaalisessa muodossa olevat kuvat ja toimintajärjestys kulkivat mukana helposti mobiililaitteella. Mobiililaitteella toimiminen oli motivoivaa nuorille ja nuorille aikuisille. Etuna mobiilisti toimimiselle oli myös se, että asiakkaan toiminnan seuraaminen oli mahdollista paikasta riippumatta. Pilotoinnin tuloksena Metsäkoton JÄPÄ-kuvapankkiin lisättiin aikuisten arkeen ja työhön liittyviä kuvia. Vaikka JÄPÄ-sovellus oli hyvä ja toimiva, se ei kuitenkaan jäänyt pilottiyksiköihin käyttöön.
Kohderyhmä	Hankkeessa sovellusta pilotoitiin nuorille (6–18 vuotta) ja aikuisille kehitysvammaisille. Soveltuu aikuisille lievästi kehitysvammaisille henkilöille, Nepsy-asiakkaille ja henkilöille, joilla oman toiminnan ohjauksen vaikeuksia.
Millaista osaamista edellytetään	Työntekijän ja asiakkaan tulee osata käyttää älypuhelinia/tablettia. Ohjelma itsessään helpokäyttöinen.
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Itseohjautuvuuden paraneminen, arjen haasteiden ratkaiseminen, vuorovaikutuksen edistyminen, ongelmatilanteiden ennaltaehkäisy. Pelillisuus ja toiminta älypuhelimella voivat lisätä motivoitumista.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Työntekijänä voit seurata esimerkiksi aamutoimien sujumista etänä, ilman että on paikan päällä tai kameran välityksellä yhteydessä.
Erytishuomioita	Osa aikuisista ja nuorista koki kuvat lapsellisena. Sovelluksen kuvapankin kuvat eivät olleet yleisiä kommunikoinnin tukemisessa käytettyjä kuvia, vaan olivat sovelluksen tuottajan omia ja JÄPÄ-sovellukseen tarkoitettuja. Kuvat eivät siis olleet asiakkaalle entuudestaan tuttuja.
Lisätietoa	Metsäkoto ry https://metsakoto.fi/

3. Aktiivisuusseuranta 9Solution	
Lähtökohdat ja tavoitteet	9Solutions on Suomen johtava paikantavien turva- ja viestintäjärjestelmien sekä älykkäiden hoivaratkaisujen toimittaja. Pilotoinnissa käytettiin 9Solutionin laitteita (liiketunnistimia sekä liikkeeseen reagoivia sensoreita). Pilotoinnin tarkoituksena oli selvittää, kuinka aktiivisuusseurannan avulla voidaan parantaa asiakkaan elämän laatua. 9Solutionin laitteet valikoituivat testaukseen, koska laitteisto oli osin henkilökunnalla ja asiakkailla tuttua. Aiemmin käytössä olleet esim. hälytysrannekkeet
Kuvaus toteutuksesta	Ennen pilotoinnin toteutusta selvitimme lupa-asiat. Asiakkaiden ja heidän edunvalvojiensa luvalla liiketunnistimien asentaminen pilotoinnin ajaksi asiakkaan asuntoon oli luvallista. Asiakkaiden asuntoihin asennettiin sensoreita ja liiketunnistimia ja lisäksi asiakkaan käytössä oli asunnolla ollessaan ranteessa pidettävä aktiivisuusranneke. Asiakkaiden kanssa käytiin läpi, millaista tietoa laitteet keräävät ja miten he pääsevät tietoja näkemään. Henkilökuntaa koulutettiin lukemaan ja tulkitsemaan tietokoneelta laitteiden tuottamaa dataa. Pilotointijakso kesti kaksi viikkoa, jonka ajalta asiakkaan asunnossa tapahtuvaa liikettä seurattiin. Pilotoinnin aikana oltiin yhteydessä 9Solutionin kanssa saaden tukea tarvittaessa. Muutamassa kohdassa saadun datan validius epäilytti, sillä laitteiden tuottama data ei vastannut todellisuudessa tapahtunutta liikettä. Laitteiden herkkyyttä muokattiin pilotoinnin aikana. Muokkauksista huolimatta tulosten luotettavuudessa ei päästy täyteen varmuuteen. Saadun datan perusteella saatiin kuitenkin suuntaa antavaa tietoa asiakkaiden liikkeistä asunnoillaan. Näiden tietojen pohjalta henkilökunta keskusteli asiakkaiden kanssa huomatuista epäkohdista ja miettivät löytyisikö niihin ratkaisuja. Pilotointi näytti, että hyvin toimiessaan tällaisella seurannalla voitaisiin tukea ja selvittää asiakkaan toimintakyvyn muutoksia. Laitteiden käyttöä tullaan kehittämään ja jatkamaan.
Kohderyhmä	Yksin asuvat asiakkaat, joiden toimintakyvyssä tai arjenhallinta taidoissaan epäillään tapahtuneen muutoksia. Tai asiakkaat, jotka ovat muuttaneet vasta itsenäiseen asumiseen.
Millaista osaamista edellytetään	Asiakkaan ohjausosaamista aktiivisuusrannekkeen käytössä. Henkilökunnan tulee osata tulkita tietokoneelta laitteiden lähettämää dataa.
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Asiakas pystyy henkilökunnan kanssa tarkastelemaan omaa toimintaansa ja tarvittaessa tekemään niihin muutoksia.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Henkilökunta pystyy arvioimaan asiakkaan toimintakykyä ja arvioimaan tämän perusteella tuen tarvetta.
Erityishuomioita	Ennen seurantajaksoa kannattaa testata millaista dataa laitteet tuottavat ja niiden herkkyyden säätö tarkistaa, muutoin saadun datan validius kärsii.
Lisätietoa	Loihde https://www.loihde.com/9Solutions https://9solutions.com/

4. VR-virtuaalilasit	
Lähtökohdat ja tavoitteet	VR (virtual reality)-virtuaalilasiens käytöstä kehitysvammaisilla asiakkailla on vähän kokemuksia. Kokemukset pääasiassa viihde käytöstä. Tavoitteena oli viihdekäytön lisäksi testata lasia kuntoutukseen. Pilotissa lähdettiin hakemaan tietoa ja kokemusta VR-laseista, peleistä ja ohjelmista. Pilotointiin valittiin Pico neo 3 - ja Oculus Quest 2 -lasit. Käyttökokemuksia kartoitettiin Samiedulta sekä Joensuun Mediakeskukselta.
Kuvaus toteutuksesta	Perustettiin työryhmä, jonka tarkoituksena oli kartoittaa VR-lasiens käyttömahdollisuuksia, ja sitä kuinka VR-virtuaalimaailmaa voidaan hyödyntää kuntoutuksessa. VR-laseja pilotoitiin asiakkailla kuntoutuksen tukena esimerkiksi virkistykseen, rentoutukseen, uusiin paikkoihin tutustumiseen, havainnointiin ja keskustelujen virittämiseen. Työntekijöitä ohjattiin lasiens käytössä. He harjoittelivat ensin itse käyttämään lasia. Seuraavassa vaiheessa etsittiin pelejä ja ohjelmia asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden mukaan, ja samalla testattiin ohjelmien ja pelien soveltuvuutta. Pilotissa rakennettiin myös VR-lasiens lainaus- ja varausjärjestelmä sekä ohjeet lasiens käyttöön.
Kohderyhmä	Aikuiset ja nuoret kehitysvammaiset henkilöt. VR-lasiens soveltuvuutta mietittäessä asiakkaan tuntemus tärkeää.
Millaista osaamista edellytetään	Työntekijän tulee osata käyttää lasia, jotta osaa ohjata asiakkaita niiden käytössä. Jos asiakas käyttää lasia itsenäisesti, lukutaidosta apua. Lasiens toimintakäyttöön saattaminen aiheutti alkuvaiheessa paljon työtä. Tärkeää oli muistaa tehdä ohjelmistopäivitykset lasiens käyttöönoton jälkeen.
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Uudet elämykset, uudenlaista oppimista, luo mahdollisuuksia päästä paikkoihin, joihin ei muutoin pääse esimerkiksi sademetsä. VR-lasiens ohjelmien avulla voidaan kehittää hienomotorisia taitoja, lisätä arkiliikuntaa ja harjoitella omatoimisuutta.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Uuden teknologian käyttö innostaa työntekijöitä ja tuo työhön uutta mielekkyyttä ja uudenlaista osaamista.
Erytishuomioita	Ei suositella epileptikolle. Laseja kannattaa käyttää istuaan huimauksen estämiseksi sekä valita peli tai ohjelma, jossa kuvan laatu hyvä. VR-lasiens käyttö on hyvä aloittaa 5–15 minuutin tuokioina. Myöhemmin voi kasvattaa katselu- ja peliaikaa. Käyttäjän vointia seurattava koko ajan. Erytishuomiona, että pelin tai ohjelman aloittaminen ja lopettaminen vaativat hyvää tuntemusta VR-lasiens käytöstä, jotta ohjaaminen tilanteessa onnistuu. Tässä auttaa VR-lasiens synkronoiminen langattomasti taulu-tv:n, jolloin on mahdollista nähdä pelin kulku reaaliaikaisesti. Synkronoimisen voi tehdä esimerkiksi Chromecast-laitesovelluksen kautta.

4. VR-virtuaalilasit**Lisätietoa**

Pico <https://www.pico-interactive.com/us/neo3.html>

Oculus Quest 2 <https://www.oculus.com/quest-2/>

Virtuaalimaailmaan liittyvää sanastoa osoitteessa <https://www.eduxr.fi/eduxr-sanastoa/>

Esimerkkisivusto virtuaalimaailmaan <https://altvr.com/>

Esimerkkivideo: Henkilökohtaista: Taiteen tekemistä virtuaalitodellisuudessa <https://www.youtube.com/watch?v=dojxdvfSJgw&t=64s>

Virtuaalinen pakopeli Mysteeri 24/7 on nuorten kuntoutuksen ja elämänhallintaan laadittu peli. Peli vaatii tunnusten tekemisen Kelan sivuilla: <https://extraverkkokoulu.kela.fi/moodle/login/>

ETÄOHJAUS ja VIDEOPALVELUT	
1. Teams etäohjauvälineenä	
Lähtökohdat ja tavoitteet	Tavoitteena oli selvittää etäyhteydellä toimivien palveluiden sopivuutta vammaispalveluissa. Muiden toimijoiden (mm. Ihan Diginä-hanke, Essoten kotihoito) kokeilujen pohjalta päädyimme testaamaan Teamsia etäohjauksessa. Tavoitteena oli saada etäohjaus osaksi itsenäisesti tai tuetusti asuvien asiakkaiden kotiin annettavia palveluita. Etäyhteydellä toimivan ohjauksen tarve oli kaikkina vuorokauden aikoina. Päivällä ja illalla tavoitteena ohjauksellinen toiminta, yöaikaan enemmän asiakkaiden turvallisuuden tunteen lisääminen. Tavoitteena oli myös perustaa etäyhteyden välityksellä toimivia yhteisiä kokoontumispaikkoja asiakkaille ja mahdollistaa asiakkaiden ja läheisten välinen etäyhteys. Teamsin kautta järjestettiin asiakkaille yhteisiä etätapaamisia, missä he pääsivät juttelemaan toistensa kanssa ajankohtaisista asioista, esittämään omaa osaamistaan ja kuulemaan muiden juttuja. Näiden yhteisten tapaamisten kautta asiakkaat saivat uusia ystäviä ja kuulivat kuulumisia toisista kaupungeista.
Kuvaus toteutuksesta	Ennen varsinaisen pilotin alkua oli selvitettävä asiakkaan mahdollisuus osallistua pilottiin. Oli kysyttävä asiakkaan suostumus ja varmistettava, että hän ymmärtää, mihin sitoutuu pilotin aikana. Lisäksi lähiomaisille tai edunvalvojalle tiedottaminen oli huomioitava. Työntekijöitä ohjattiin ja kannustettiin kokeilemaan etäohjausta asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden kanssa tutustuttiin aluksi laitteeseen ja sovellukseen ja harjoiteltiin sen käyttöä useaan kertaan. Aluksi etäyhteys otettiin niin, että ohjaaja oli asiakkaan luona yhteydenoton ajan ja pystyi auttamaan asiakasta tarvittaessa. Ensimmäiset etäyhteys kokeilut olivat kuulumisten kyselyä ja laitteen käytön harjoittelua. Myöhemmin, kun laite sekä videopuheluun vastaaminen ja lopettaminen olivat tuttuja, siirryttiin ohjauksellisempiin tuokioihin; jumppatuokio, sämpylöiden leipominen ja rentoutushetki. Pilotoinnin loppuksi tehtiin arvio siitä, miten Teams soveltuu kehitysvamma-alalle ja millaiselle asiakaskunnalle.
Kohderyhmä	Itsenäisesti tai tuetusti asuvat kehitysvammaiset henkilöt. Etäohjauksen aloittamisessa kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa tulee huomioida asiakkaiden toimintakyky, vuorovaikutustaidot, oppiminen ja muisti.
Millaista osaamista edellytetään	Tietokoneen/tabletin/puhelimen avaaminen ja sulkeminen ja/tai etävideoyhteyden avaaminen puhelun tullessa (videopuheluun vastaaminen), puhelun sulkeminen ja itsenäinen videopuhelun ottaminen ohjaajaan. Liittyminen kokoukseen saadun linkin kautta. Kameran ja mikrofonin avaaminen ja sulkeminen. Henkilökunnalta edellytetään osaamista ohjata asiakasta etänä.

ETÄOHJAUS ja VIDEOPALVELUT	
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Kuvayhteys, mikä mahdollistaa monipuolisesti kommunikaatiokeinojen käytön (kuvat, viittomat). Lisää arjen itsenäistymistä. Mahdollistaa yhteyden ilman fyysistä läsnäoloa.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Teamsin käyttö on usein ohjaajille jo ennalta tuttua, joten käyttöönotto helppoa. Monipuolistaa työntekoa. Säästää aikaa esim. matkoissa
Erityishuomioita	Ennen varsinaista käyttöönottoa selvitettiin, kuinka asiakas voisi liittyä Teams-puheluun tai kokoukseen helpoiten ja yksinkertaisimmin. Ratkaisuksi esimerkiksi toiminto, jossa Teams-liittymislinkki lähetettiin asiakkaan WhatsAppiin. Toiminto ei aiheuta yksityisyyden suojan vaarantumista tai tietoturvariskiä. Toimintopainikkeet asiakkaan laitteella voi tarvittaessa vähentää kahteen. Asiasta löytyy ohjevideo Teams ja rajattu näkymä mobiililla https://youtu.be/ER_30MwvjSg
Lisätietoa	Microsoftin verkkosivut / Teams. Lisätietoa ja ohjeita käyttöönottoon Ihan Diginä-hankkeen materiaalipankista https://padlet.com/saila_kosunen/materiaalipankki www.vetoavammaisalalle.fi
2. SuvantoCare -etävideopalvelu	
Lähtökohdat ja tavoitteet	Tavoitteena oli selvittää etäyhteydellä toimivien palveluiden sopivuutta vammaispalveluissa. Muiden toimijoiden (mm. Ihan Diginä-hanke, Essoten kotihoito) kokeilujen pohjalta päädyimme testaamaan SuvantoCare-etävideopalvelua etäohjauksessa. Tavoitteena oli saada etäohjaus osaksi itsenäisesti tai tuetusti asuvien asiakkaiden kotiin annettavia palveluita. Etäyhteydellä toimivan ohjauksen tarve oli kaikkina vuorokauden aikoina. Päivällä ja illalla tavoitteena ohjauksellinen toiminta ja yöaikaan asiakkaiden turvallisuuden tunteen lisääminen. Tavoitteena oli myös mahdollistaa asiakkaiden ja läheisten välinen etäyhteys.
Kuvaus toteutuksesta	Asiakkaiden kanssa tutustuttiin aluksi laitteeseen ja sovellukseen ja harjoiteltiin sen käyttöä useaan kertaan. Aluksi etäyhteys otettiin niin, että ohjaaja oli asiakkaan luona yhteydenoton ajan ja pystyi auttamaan asiakasta tarvittaessa. Ensimmäiset etäyhteys kokeilut olivat kuumien kyselyä ja laitteen käytön harjoittelua. Myöhemmin, kun laite sekä videopuheluun vastaaminen ja puhelun lopettamisen olivat tuttuja, siirryttiin ohjaukselliseen toimintaan; jumppatuokio, sämpylöiden leipominen ja rentoutushetki. Pilotoinnin lopuksi tehtiin arvio siitä, miten SuvantoCare soveltuu kehitysvamma-alalle ja millaiselle asiakaskunnalle.
Kohderyhmä	Itsenäisesti tai tuetusti asuvat kehitysvammaiset henkilöt. Etäohjauksen aloittamisessa kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa tulee huomioida asiakkaiden toimintakyky, vuorovaikutustaidot, oppiminen ja muisti.

ETÄOHJAUS ja VIDEOPALVELUT	
Millaista osaamista edellytetään	Tablettitietokoneen avaaminen ja sulkeminen, videopuheluun vastaaminen ja sulkeminen, omatoiminen videopuhelun ottaminen työntekijään. Työntekijältä edellytetään asiakkaan ohjausosaamista laitteiden käyttöön. Henkilökunnalta edellytetään osaamista ohjata asiakasta etänä.
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Videoyhteydet loivat struktuuria päivään sekä vaihtelevuutta ja turvallisuuden tunteen lisääntymistä. Tuki omatoimisuuteen.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Yhteydenottaminen oli spontaanimpaa asiakkaan suuntaan ja asiakkaalta ohjaajalle, joten yhteyttä tuli otettua useammin. Toi uudenlaista vuorovaikutusta asiakkaan kanssa. Oli turvallisempi mieli, kun sai tietoon nopeastikin videoyhteyden välityksellä asiakkaan voinnin ja kuulumiset.
Erytishuomioita	Etävideopalvelun toimintoja kuten painikkeita muokattiin asiakkaiden henkilökohtaisten tarpeiden ja toimintakyvyn mukaan. mm. soittopyynnön pitkää viivettä lyhennettiin, painike muutettiin värähtelemään merkiksi.
Lisätietoa	Suvanto Care https://www.sivantocare.fi/
3. Haltija/Vooler -etävideopalvelu	
Lähtökohdat ja tavoitteet	Tavoitteena oli selvittää etäyhteydellä toimivien palveluiden sopivuutta vammaispalveluissa. Muiden toimijoiden (mm. Ihan Diginä-hanke, Essoten kotihoito) kokeilujen pohjalta päädyimme testaamaan Haltaja/Vooler-etävideopalvelua etäohjauksessa. Tavoitteena oli saada etäohjaus osaksi itsenäisesti tai tuetusti asuvien asiakkaiden kotiin annettavia palveluita. Etäyhteydellä toimivan ohjauksen tarve oli kaikkina vuorokauden aikoina. Päivällä ja illalla tavoitteena ohjauksellinen toiminta, yöaikaan asiakkaiden turvallisuuden tunteen lisääminen. Tavoitteena oli myös mahdollistaa asiakkaiden ja läheisten välinen etäyhteys.
Kuvaus toteutuksesta	Asiakkaiden kanssa tutustuttiin aluksi laitteeseen ja sovellukseen ja harjoiteltiin sen käyttöä useaan kertaan. Aluksi etäyhteys otettiin niin, että ohjaaja oli asiakkaan luona yhteydenoton ajan ja pystyi auttamaan asiakasta tarvittaessa. Ensimmäiset etäyhteys kokeilut olivat kuulumisten kyselyä ja laitteen käytön harjoittelua. Myöhemmin, kun laite sekä videopuheluun vastaaminen ja puhelun lopettamisen olivat tuttuja, siirryttiin ohjauksellisempiin tuokioihin; jumppatuokio, sämpylöiden leipominen ja rentoutushetki. Pilotoinnin lopuksi tehtiin arvio siitä, miten Vooler soveltuu kehitysvamma-alalle ja millaiselle asiakaskunnalle.
Kohderyhmä	Itsenäisesti tai tuetusti asuvat kehitysvammaiset henkilöt. Etäohjauksen aloittamisessa kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa tulee huomioida asiakkaiden toimintakyky, vuorovaikutustaidot, oppiminen ja muisti.

ETÄOHJAUS ja VIDEOPALVELUT	
Millaista osaamista edellytetään	Tablettitietokoneen avaaminen ja sulkeminen, videopuheluun vastaaminen ja sulkeminen, omatoiminen videopuhelun ottaminen työntekijän suuntaan. Työntekijältä edellytetään asiakkaan ohjausosaamista laitteiden käyttöön. Henkilökunnalta edellytetään osaamista ohjata asiakasta etänä.
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Videoyhteydet loivat struktuuria päivään sekä vaihtelevuutta ja turvallisuuden tunteen lisääntymistä. Tuki omatoimisuuteen.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Säästyti työaika, kun pääsi asiakkaan kanssa keskustelemaan heti eikä yhteys edellyttänyt fyysistä läsnäoloa.
Erityishuomioita	Verkkoyhteydet ja kuuluvuus voivat olla huonoja jopa kaupunkialueella. Syynä voi olla operaattorin toimintalueeseen liittyvä ongelma. Tabletin suojakuoret aiheuttivat särinää videoyhteyteen. Särinä lakkasi, kun kuoret poistettiin.
Lisätietoa	Haltija Group, apuvälineyritys https://www.haltija.fi/ Vooler, etävideopalvelu https://www.vooler.fi/fi/

VERKKO-OPPIMISYMPÄRISTÖT	
1. SharePoint	
Lähtökohdat ja tavoitteet	Tarkoituksena oli löytää henkilöstölle sopiva oppimisalusta, jossa voidaan perehdyttää ja kouluttaa henkilökuntaa ja, jossa henkilöstö voi jakaa omaa osaamistaan. Päädyttiin hyödyntämään jo käytössä ollutta Microsoft 365:sta oppimisympäristönä. SharePoint soveltui parhaiten tähän tarkoitukseen.
Kuvaus toteutuksesta	SharePointiin luotiin oppimisympäristö, jonne tuotettiin mm. perehdytykseen liittyvää materiaalia. Muiden Microsoft 365:n sovellusten esim. Forms:n avulla alustalle lisättiin monipuolisuutta. Oppimisympäristö nimettiin Savas Akatemiaksi. Henkilöstöä koulutettiin Savas Akatemian käyttöön sekä materiaalin tuottamiseen.
Kohderyhmä	Savaksen henkilöstö
Millaista osaamista edellytetään	Microsoft 365:n käytön osaaminen
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Välilliset hyödyt. Osaava, koulutettu henkilökunta.

VERKKO-OPPIMISYMPÄRISTÖT	
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Mahdollistaa oppimisen kullekin sopivaan aikaan ja materiaalin hyödyntämisen tarvittaessa. Yhtenäistää perehdytyksen ja koulutusten sisältöjä. Mahdollistaa kaiken tiedon ja koulutuksen kokoamisen yhteen paikkaan. Sähköinen perehdytysohjelma tukee perehdyttämisen laadun yhtenäisyyttä. Mahdollistaa oman osaamisen ja jakamisen muille työntekijöille. Monipuolistaa oppimisen kokemusta (videot, äänimateriaali kuten podcastit, testit). Päästään eroon papereista, käytettävissä myös mobiiliversiona. Oppimisalustan kautta on helppo opettaa ja perehdyttää. Koulutuksia on helppo koordinoida, kun ne ovat samalla alustalla. Materiaalia voi myös myydä, jolloin oikeuksia materiaalin käyttöön voidaan hallita.
Erytishuomioita	Ei saada samanlaista interaktiivisuutta kuin varsinaisilla verkko-oppimisalustoilla. Ei lisä kustannuksia, jos Microsoft 365 käytössä.
Lisätietoa	Microsoftin verkkosivut / SharePoint
2. Moodle	
Lähtökohdat ja tavoitteet	Moodle on digitaalinen oppimisympäristö ja -alusta, joka mahdollistaa itsenäisen opiskelun ajasta ja paikasta riippumatta. Moodle sisältää useita erilaisia pohjia ja mahdollisuuksia rakentaa koulutuksia eri oppimisen menetelmillä. Mahdollistaa oppimisen kullekin sopivaan aikaan ja materiaalin hyödyntämisen tarvittaessa.
Kuvaus toteutuksesta	Aluksi hankittiin koulutusta Moodlen käytöstä ja sisällön tuottamisesta. Tämän jälkeen kouluttajat ja asiantuntijat tuottivat sisältöä itsenäisesti. Pilotin aikana toteutettiin myös muutama kertaustuokio sekä laadittiin lisäohjeistusta, jotta alustalla toimiminen ja koulutusten rakentaminen olisi helppoa.
Kohderyhmä	Vaalijalan koko henkilöstö, ensivaiheessa erityisesti kouluttajat ja asiantuntijat koulutettu sisällöntuottajiksi oppimisalustalle.
Millaista osaamista edellytetään	Riittävät taidot ict:stä; tunnusten luominen ja sivustolta tiedon hakemisen osaaminen.
Havaitut hyödyt asiakkaalla	Ei ole tarkoitettu asiakkaiden käyttöön.
Havaitut hyödyt yksikössä, työelämässä	Voi opiskella itsenäisesti, palata oppimismateriaalin myöhemmin. Yhtenäistää koulutuksien sisältöjä ja ulkoasua sekä mahdollistaa koulutuksien kokoamisen yhteen paikkaan. Monipuolistaa oppimisen kokemusta (videot, äänimateriaali kuten podcastit, testit). Mahdollistaa oppimisen kullekin sopivaan aikaa. Päästään eroon papereista, myös mobiiliversio mahdollinen. Oppimisalustan kautta on helppo opettaa muita. Koulutuksia on helppo koordinoida, kun ne ovat samalla alustalla. Materiaalia voi myös myydä, jolloin oikeuksia materiaalin käyttöön voidaan hallita.
Erytishuomioita	Vaatii perehtymisen sekä koulutuksen alustan käyttöön ja sisällön tuottamiseen. Vaarana sisällön tuottamisessa, että kouluttaja pitää Moodle-alustaa tietopankkina, koulutusmateriaalin säilytyspaikkana, jolloin koulutus ei enää sovellu itseopiskelumateriaaliksi.
Lisätietoa	Mediamaisteri https://www.mediamaisteri.com/fi

Liite 3. Vammaistyön osaamiskortit



Vammaistyön Osaamiskortit

Osaamiskorttien osaamiset, tiedot, taidot, tuntemus ja hallintataidot ovat luonteeltaan yleisiä osaamista. Jokaisen asiakkaan yksilölliset tarpeet määrittävät työntekijältä edellytetyt todelliset osaamistarpeet

ASIAKASLÄHTÖISYYSOSAAMINEN

- Asiakaskohtaaminen
- Ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden vahvistaminen
- Vahvuuksien tunnistaminen
- Yhteistyökeskeiset hoitosuhdetaidot
- Reflektointitaito
- Asiakaslähtöinen palveluiden kehittämisosaaminen

OHJAUS- JA NEUVONTAOSAAMINEN



- Voimavara- ja ratkaisukeskeinen työote
- Toimintakyvyn arviointi- ja tukeminen
- Itsemääräämisoikeuden tukemisen- ja osallisuuden lisäämisen taidot
- Asiakkaan mielipiteen selvittäminen
- Ennakoiva-ajattelu
- Kehitysvammaosaaminen
- Ihmisen normaalin kehityksen ymmärtäminen
- Joustavuus
- Luovuus
- Reagoitkyky

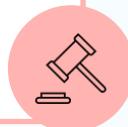
VUOROVAIKUTUS, VIESTINTÄ- JA KOMMUNIKOINTITAITOT

- Läsnäolon ja kuuntelun taito
- Kyky osoittaa empatiaa sekä aistia tilannetta ja tunnetiloja
- Kommunikaation tukeminen ja puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien käyttö
- Tunnetaidot ja tunnetaitojen ohjaus
- Yhteistyötaitot
- Etä- ja virtuaalipalveluiden hallinta



PALVELUJÄRJESTELMÄN JA SEN TOIMINNAN TUNTEMINEN, LAINSÄÄDÄNNÖN OSAAMINEN

- Palvelutarpeen arviointi ja palveluohjaus
- Työtä ohjaava lainsäädäntö
- Palvelujärjestelmä ja sen toiminnan tunteminen



TIIMITYÖN JA MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN OSAAMINEN

- Verkosto, kumppanuus- ja sidosryhmäosaaminen
- Moniammatillinen osaaminen
- Perhetyö
- Kokonaisuuksien hallinta

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN KLIININEN OSAAMINEN

- Terveyden- ja hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen
- Ennaltaehkäisevä neuvonta ja ohjaus
- Lääkehoito
- Sairaanhoito



Vammaistyön Osaamiskortit

Osaamiskorttien osaamiset, tiedot, taidot, tuntemus ja hallintataidot ovat luonteeltaan yleisiä osaamista. Jokaisen asiakkaan yksilölliset tarpeet määrittävät työntekijältä edellytetyt todelliset osaamistarpeet

DIGI- JA HYVINVOINTITEKNOLOGIA OSAAMINEN

- Tiedon hakutaidot
- Tiedon arviointi- hallinta- ja ohjaustaidot
- Tiedon digitaaliset jakamistaidot
- Henkilökohtaisen tiedon ja- yksityisyyden suojeleosaaminen
- Digitaalisten toimintojen ja palvelujen hallinta- ja ohjaustaidot
- Digitaalisten osaamispuutteiden tunnistamiskyky
- Asiakaskirjaamisoosaaminen
- Digitaaliset kommunikointi- ja yhteistyötaidot
- Digitaalisten alustojen ja ratkaisujen hyödyntämisoosaaminen
- Digitaalinen aktiivinen kansalaisuus
- Hyvinvointitekniikan laaja tuntemus ja hallinta
- Robottitekniikan käyttötaidot

MONIKULTTUURISUUSOSAAMINEN

- Monikulttuurisuustaidot

JATKUVA OPPIMINEN

- Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen
- Ammattieettinen osaaminen
- Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisen taito
- Monitaitoisuus

TYÖELÄMÄTAIDOT JA TYÖHYVINVOINTIOSAAMINEN

- Ajanhallintataidot
- Paineen sietokyky
- Reflektointitaito
- Työhyvinvointiosaaminen
- Turvallisuusosaaminen
- Haastavien asiakastilanteiden hallinnan osaamistaidot

TUTKIMUS-, KEHITTÄMIS-, JOHTAMIS- JA YRITTÄJYYSOOSAAMINEN

- Itseohjautuvuus
- Oppimiskyky
- Tutkiva ja kehittävä työote
- Johtamisoosaaminen
- Muutosjohtaminen
- Hajautettujen - ja verkostomaisten työyhteisöjen johtamisoosaaminen
- Ympäristöosaaminen



VETÄVÄ VAMMAISTYÖ – IHAN PARAS TYÖ!

Osaamiskortti on laadittu Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) Sosiaalipalvelut 2035, Terveyspalvelut 2035 ja Sosiaali-, kasvatus- ja ohjausalan työntekijät 2025 osaamiskorttien sekä VAVE-hankkeessa toteutetun osaamiskartoituksen tulosten pohjalta.

Opetushallitus, oph.fi/oeffoorumi

Liite 4. Oppimisprojektin toteutus ja projektisuunnitelma



ASIAKASTYÖN PIENIMUOTOINEN PROJEKTI TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISENA

Opiskelija perehtyy vammaisalan asiakkaiden arkeen. Hän harjaantuu ammatillisen vuorovaikutuksen perusteissa ja asiakkaan kohtaamisessa. Hän tukee asiakkaan osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta. Opiskelija osaa työskennellä tiimissä ja osallistuu vastuullisesti oppimisprojektin suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Oppimisprojektin sisältö ja tavoitteet

- kehitysvamma-alan asiakastyön lähtökohdat, perehtyminen
- ammatillinen vuorovaikutus ja ohjaus asiakastyössä, osaamisen vahvistaminen - projektityöskentelyn lähtökohdat, rakenne ja vaiheet, projektin hallinta
- oppimisprojektin toteuttaminen ja arviointi, asiakastyön suunnitelmallinen toteuttaminen ja osaamisen vahvistaminen

Oppimisprojektin arviointi:

Hyväksytty / täydennettävä.

Opiskelijan työtä (suunnitelma tunteina):

Asiakastyö:

Teoreettinen perehtyminen:

Projektin aloitus ja orientaatio, suunnittelu, raportointi ja yhteinen purku:

Suunnitelman kuvaus ja sovitut käytännön asiat esim. poissaoloista ilmoittaminen:



VETÄVÄ VAMMAISTYÖ
 – IHAN PARAS TYÖ!

Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hankkeessa vahvistetaan vammaisalan osaamista ja parannetaan työvoiman saatavuutta vammaisalalle.

Hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus ja hankeen toteuttajat

1 Oppimisprojektin suunnittelu ja aloittaminen

- Materiaalia kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisen henkilön ohjaamisesta, vernerinet sivustolta yleistä kehitysvammaisuudesta itsenäisenä opiskeluna ja keskustelua oppitunneilla.
- Projektin aloitus ja orientaatio oppilaitoksella aloituspäivänä. Aamupäivällä kehitysvammaisen henkilön ohjaamisen periaatteita ja sisältöä. Iltapäivällä pienryhmissä asiakkaisiin tutustuminen ja toiveiden kartoitus sovitussa yksikössä.
- Projektisuunnitelman tekeminen ja palautus yhteiseen kansioon ennen seuraavaa asiakastapaamista. Opettaja hyväksyy opiskelijoiden projektisuunnitelman.

Suunnitelma tehdään annetulle projektisuunnitelmapohjalle (liite1). Kirjallisessa projektisuunnitelmassa tulee esitellä toimintapaikka ja asiakasryhmä (esim. tarpeet tai muut mahdollisesti tärkeät asiat). Lisäksi projektiryhmän jäsenten roolit ja vastualueet. Projektisuunnitelma palautetaan projektikansioon ja esitetään yksikössä vastuuhenkilölle toisella asiakastapaamisella.

2. Asiakastapaamisen ohjaussuunnitelma

Opiskelijat asettavat toiminnalle tavoitteet kolmesta näkökulmasta: 1) asiakkaat, 2) projektiryhmä sekä 3) ryhmän jäsenten henkilökohtaiset tavoitteet. He laativat **ohjaussuunnitelman** (liite2) asiakasryhmän tarpeista käsin ja yhteistyössä työyksikön kanssa jokaisesta asiakastapaamisesta. Suunnitelmaan laitetaan myös, miten opiskelijat arvioivat omaa toimintaansa.

Opiskelijat valitsevat erityisesti omalle asiakasryhmälle sopivia asiakastyön menetelmiä, joita soveltavat käytännössä. Suunniteltu ryhmätoiminta tukee asiakkaiden hyvinvointia, esim. luovat menetelmät, liikunnan tukeminen, ulkoilu, arkielämän taitojen harjoittaminen, itsetunnon ja itsetuntemuksen vahvistaminen. Ennen jokaista asiakastapaamista opiskelijat hyväksyttävät tarkennetun **ohjaussuunnitelman** projektipaikassa ennen toteutusta. Ohjaussuunnitelmat arviointineen tallennetaan sitä mukaa projektikansioon.

3 Pienimuotoisen oppimisprojektin toteuttaminen

- Toteutusiltpäivät sovitusti. Opiskelijan työaika toimintapaikassa vaihtelee asiakkaiden mukaan. Asiakastyöskentelyn lisäksi aikaa varattava alkuvalmisteluihin, siirtymiin, yhteiseen arviointiin, seuraavan kerran suunnitteluun, tarvittavaan ohjaukseen ja raportointiin. Mahdollisista poikkeuksista sovitaan ohjaavan opettajan ja yksikön yhteyshenkilön kanssa.
- Opettaja ohjaa ja kuulee raportointia, seuranta oppituntien puitteissa.
- Opettaja tulee olla yhteydessä, mikäli projektin toteutuksessa ilmenee epäselvyyksiä tai ongelmia.
- Opettaja osallistuu yhteen asiakastapaamiseen.
- Jokaisesta asiakastapaamisesta palautetaan projektikansioon ohjaussuunnitelma ja toteutuksen jälkeen siihen lisätty arviointi.

Opiskelijat toteuttavat kolmen henkilön pienryhmissä työyksikön määrittämässä tiloissa asiakkaille ryhmätoimintaa. Toiminta tapahtuu sovittuina päivinä 3 viikon ajan. Kullakin kerralla kaikki pienryhmän opiskelijat ovat paikalla. Tärkeää on huomioida asiakasryhmän kulloinenkin tilanne ja suunnitelman joustavuus. Jokaista tapaamiskertaa varten on määritelty erikseen opiskelijoista vastuuhenkilöt: ohjaaja, raportointi/kirjaaja ja avustaja. Kaikki opiskelijat toimivat vuorollaan em. tehtävissä. Vastuuhjaajalla on kokonaisvastuu ohjelman etenemisestä suunnitellusti, kirjaajalla vastuu aineiston keräämisestä ja



arviointiin kirjoittamisesta kyseisestä toimintakerrasta ja avustajalla vastuu asiakkaiden osallistumisessa avustamisesta tarvittaessa (esim. kannustaminen, siirtyminen, liikkuminen). Valo- ja videokuvauksesta tulee sopia yksikön vastuuhenkilön kanssa.

Ryhmätoiminta asiakkaille kestää kerrallaan n. tunnin. Jokaisen asiakastapaamisen jälkeen opiskelijat kokoontuvat itsearviointiin arvioiden toteutettua kertaa ja sen perusteella suunnittelevat tarkemmin seuraavan kerran toteutusta. Itsearviointiin jälkeen raportoi/kirjuri kirjoittaa ohjauskerran arvioinnin ja tallentaa sen projektikansioon viimeistään ko. viikon perjantaina. Palautetta antamassa on yksikön edustaja jokaisella kerralla ja ohjaava opettaja etukäteen sovitulla yhdellä kerralla. Opettaja seuraa toteutusta ja antaa ohjausta koululla. Oppimisprojektin lopussa yksikön ohjaaja antaa 5 opiskelijaryhmälle kirjallisen/suullisen palautteen, joka kirjataan viimeisen asiakastapaamisen suunnitelman arviointiin.

Oppimisprojektin viimeisen asiakastapaamisen jälkeen kukin opiskelija tekee henkilökohtaisen itsearviointinsa itsearviointilomakkeelle (liite3) ja tallentaa sen projektikansioon. Oppimisprojekti päättyy yhteiseen purkuun ja arviointikeskusteluun.



Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hankkeessa vahvistetaan vammaisalan osaamista ja parannetaan työvoiman saatavuutta vammaisalalle. Hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus ja hankkeen toteuttajat

PROJEKTISUUNNITELMA

Liite 1

Projektsuunnitelma toimintakerroittain (tehdään ennen varsinaisen toiminnan aloitusta)

Opiskelijat:

Asiakasryhmä:

Projektipaikka:

Suunnitelman päivämäärä:

Toiminnan tavoitteet:

Päivämäärä	Mitä tehdään	Miksi tehdään	Välineet, materiaalit	Vastuut



OHJAUSSUUNNITELMA (jokaisesta toimintakerrasta)

Liite 2

Opiskelijat:

Asiakasryhmän kuvaus:

Aika ja paikka:

Toiminnan tavoitteet:

1. Mitä opimme viime kerrasta

2. Mitä tehdään tänään

3. Miksi tehdään

4. Välineet

5. Työnjako

6. Arviointi



Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hankkeessa vahvistetaan vammaisalan osaamista ja parannetaan työvoiman saatavuutta vammaisalalle. Hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus ja hankkeen toteuttajat

ITSEARVIOINTINI (opiskelijan oma)

Liite 3

Tavoitteeni:

Mitä opin:

Oma ammatillinen vuorovaikutus, onnistumiset ja kehittäminen:

Oma toiminta projektiryhmässä:

Aikataulu:

Arvioinnin toteuttaminen

Liite 5. Webinaarien ohjelmat



Innostava ja luova vammaisala -webinaari torstai 29.4.2021

Vammaisalalla on ymmärretty jo pitkään luovan toiminnan vaikutus asiakkaiden hyvinvointiin. Esittelemme teille luovia ratkaisuja, joilla tuetaan ja ylläpidetään asiakkaiden toimintakykyä ja parannetaan osallisuutta arjen ilon kautta.

Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke haluaa tuoda esille vammaisalan monipuolista osaamista ja erilaisia mahdollisuuksia työskennellä vammaisalalla.

Ohjelma

Webinaarin avaus

Sari Kautto, projektipäällikkö, Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sairaalaklovnit – pieni ilo on iso asia!

Petri Mäkipää, sairaalaklovni, Sairaalaklovnit Ry

Digitaalisuus kuuluu kaikille- digityökalut hoitotyössä

Tiina Arvola, TKI-asiantuntija, Savonia-ammattikorkeakoulu

Vahvike aineistopankin avulla iloa arkeen

Anu Lintilä, vastaava toiminnanohjaaja, Vanhustyön keskusliitto

Green Care vammaisalan asiakastyössä

Susanna Gråsten, sosiaalipedagogisen hevostoiminnan ohjaaja, Vaalijalan kuntayhtymä

Hyvinvointia luonnosta ja unohtumattomia elämyksiä eläinten parissa

Diak

Kaisu Ahokas, yrittäjä, Koivun Lumo

Aisti- ja rentoutustoiminta vammaisalan asiakastyössä

Mia Kukkonen ja Taru Mähönen, aistituvan ohjaajat, Vaalijalan kuntayhtymä

Taidepesula – ajatuksia taiteen vapaudesta

Venla Väisänen, muotoilija ja taideohjaaja, Vaalijalan kuntayhtymä

Irina Leino, taidekasvattaja, Vaalijalan kuntayhtymä

KeskiviikkoKlubi – asiakkaiden luova itseilmaisu

Katja Kirjalainen, projektikoordinaattori, Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke, Savas-Säätiö sr.

Päivi Hämäläinen, KeskiviikkoKlubin asiakas, Savas-Säätiö sr.

Avointa keskustelua

Webinaarin päättäminen



Vettoa ja pitoa vammaisalalle -webinaari perjantaina 8.10.2021

Työpaikan on tärkeää olla vetovoimainen oman kohderyhmänsä silmissä ja haluttujen työntekijöiden mielikuvissa. Työntekijöiden tulee pystyä tuntemaan tekevänsä merkityksellistä työtä sekä toteuttaa itselleen tärkeitä päämääriä. Sitoutuneet työntekijät ovat jo itsessään tärkeä syy työpaikalle pyrkiä olemaan vetovoimainen. Työpaikoille on kannattavampaa näyttäytyä vetovoimaisena kuin rekrytoida tekijöitä jatkuvasti. Tarvitaan siis myös pitovoimaa.

Johtamistaidot, työilmapiiri ja työntekijän henkinen ja fyysinen työympäristö ovat tärkeitä asioita työn pitovoiman lisäämisessä. Kun työntekijä kokee työn imua, lähtee hän aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä.

Ohjelma

Webinaarin avaus

Mervi Halonen, hankevastaava, vastuuopettaja, Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke, STEP-koulutus

Kohti kukoistavia työpaikkoja – työn imun vahvistaminen vammaisalalla

Sanna Kekki, osaamisjohtaja, Kehitysvammaisten Palvelusätiö

Työyhteisötaidot vaikuttavat pitovoimaan

Sari Saukkonen, TKI-asiantuntija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Mentorointi

Seppo Kakkonen, Hurraa nyt luodaan työurraa-hanke, Vaalijalan kuntayhtymä

Diak

Keskustelua vetovoimasta pitovoimaan.

Anne Kontro, palvelukodin johtaja, Vaalijalan kuntayhtymä

Sari Kokkonen, palvelujohtaja, Savas-Säätiö sr.

Päätössanat



Innostava ja luova vammaisala -webinaari 2 torstaina 2.12.2021

Yleisön toiveesta Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke järjestää toisen Innostava ja luova vammaisala -webinaarin.

Vammaisalalla on ymmärretty jo pitkään luovan toiminnan vaikutus asiakkaiden hyvinvointiin. Esittelemme teille luovia ratkaisuja, joilla tuetaan ja ylläpidetään asiakkaiden toimintakykyä ja parannetaan osallisuutta arjen ilon kautta.

Ohjelma

Webinaarin avaus

Piia Suihkonen, projektipäällikkö, Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hyppy! – Hyppy tunteettomaan. Taitojen vahvistaminen suunnitteluun osallistumisella.

Katriina Honkanen, puheenjohtaja, Hyppy ry

Erkkajooga – terveyttä edistävää joogaa erityisryhmille

Mikko Kapulainen, kehitysvamma-alan ohjaaja, joogaopettaja

Musiikki mukana arjen kuntoutuksessa

Anu Hyvönen musiikinohjaaja, Vaalijalan kuntayhtymä

Heidi Jumppanen musiikkiterapeutti, Vaalijalan kuntayhtymä

Webinaarin päättäminen

Rohkeasti vammaistyöhön!

Rohkeasti vammaistyöhön -webinaari
torstaina **31.3.2022. klo 12.30-15**

Tilaisuus on maksuton ja järjestetään Teams-
yhteydellä.



Rohkeasti vammaistyöhön -webinaari torstai 31.3.2022

Vammaisalaa kohtaan on edelleen olemassa ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat alan vetovoimaisuuteen ja työhön sitoutumiseen. Kehitysvamma-alaa varjostavat vanhanaikaiset ajatukset vammaistyöstä.

Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke haluaa tarttua rohkeasti keskeisimpiin vammaisalan varjokohtiin kirkastaen näkemyksiä ja kääntäen näitä varjoja mielenkiintoisiksi asioiksi, mitkä tässä työssä oikeastaan myös koukuttavat ja houkuttavat.

Ohjelma

Webinaarin avaus

Piia Suihkonen, projektipäällikkö, Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hanke, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Opiskelijana vammaisalalla

Asko Kahilampi, sosionomiopiskelija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Itsemääräämisoikeus minun arjessa

Tuula, Katajamäen toimintakeskuksen asiakas, Savas-Säätiö sr.

Minna Paavilainen, imo vastaava, Katajamäen toimintakeskus, Savas-Säätiö sr.

Läheisen näkökulma

Taru Vilander, Markuksen äiti ja yhdistystoimija

Kommunikaatio ja vuorovaikutus arjessa

Marja Vilkki, kommunikaatio-ohjaaja, puhevammaisten tulkki, Vaalijalan

kuntayhtymä

Minä ja aggressiot työssäni

Niko Kivimäki, yhteisökehittäjä, integratiivinen työnohjaaja (STOry), työnohjaajien kouluttaja, Vaalijalan kuntayhtymä

Päivän koonti

Webinaari päättyy

Liite 6. Työntekijänä kehitysvammatyössä -tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit

”TYÖNTEKIJÄNÄ KEHITYSVAMMATYÖSSÄ” AMMATTITAITOVAATIMUKSET

Opiskelija osaa

- työskennellä kehitysvammatyötä ohjaavien säädösten, määräysten, toimintaperiaatteiden ja arvojen ja eettisten periaatteiden mukaisesti
- suunnitella, toteuttaa ja arvioida asiakkaan yksilöllistä hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta yhteistyössä asiakkaan ja moniammatillisen työryhmän kanssa
- edistää asiakkaan osallisuutta ja toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisen asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa
- ylläpitää ja edistää turvallisuutta, työkykyään ja työhyvinvointiaan
- arvioida ja kehittää toimintaansa

Arviointi

Opiskelija työskentelee kehitysvammatyötä ohjaavien säädösten, määräysten, toimintaperiaatteiden ja arvojen ja eettisten ohjeiden mukaisesti

Tyydyttävä 1

- Noudattaa sosiaali- ja terveystieteiden kehitysvammatyötä ohjaavia säädöksiä ja määräyksiä
- Toimii lähihoitajan eettisten periaatteiden ja ammatin arvojen mukaisesti
- Kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta työryhmän kanssa
- Noudattaa tietosuojaa ja salassapitovelvollisuutta
- Tuntee työyksikkönsä omavalvontaa ja laatusuosituksia koskevat ohjeistukset ja työskentelee niiden mukaisesti
- Tuntee kestävä kehityksen periaatteet ja työskentelee niiden mukaisesti osana työryhmää

Tyydyttävä 2

Hyvä 3

- Noudattaa sosiaali- ja terveystieteiden kehitysvammatyötä ohjaavia säädöksiä ja määräyksiä perustellen toimintaansa
- Toimii lähihoitajan eettisten periaatteiden ja ammatin arvojen mukaisesti

perustellen toimintaansa

- Kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja perustelee toimintaansa
- Noudattaa tietosuojaa ja salassapitovelvollisuutta
- Tuntee työyksikkönsä omavalvontaa ja laatusuosituksia koskevat ohjeistukset ja työskentelee niiden mukaisesti ja perustelee toimintaansa
- Tuntee kestäväen kehityksen periaatteet ja työskentelee niiden mukaisesti ja perustelee toimintaansa

Hyvä 4

Kiitettävä 5

- Noudattaa sosiaali- ja terveystalouden kehitysvammatyötä ohjaavia säädöksiä ja määräyksiä perustellen monipuolisesti toimintaansa
- Toimii lähihoitajan eettisten periaatteiden ja ammatin arvojen mukaisesti perustellen toimintaansa monipuolisesti
- Kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja perustelee toimintaansa monipuolisesti
- Noudattaa tietosuojaa ja salassapitovelvollisuutta
- Tuntee työyksikkönsä omavalvontaa ja laatusuosituksia koskevat ohjeistukset ja työskentelee niiden mukaisesti, perustelee toimintaansa ja tekee kehittämissuhteita
- Tuntee kestäväen kehityksen periaatteet ja työskentelee niiden mukaisesti, perustelee toimintaansa monipuolisesti ja tekee kehittämissuhteita

Arviointi

Opiskelija suunnittelee, toteuttaa ja arvioi asiakkaan yksilöllistä hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta yhteistyössä asiakkaan ja moniammatillisen työryhmän kanssa.

Tyydyttävä 1

- Tuntee asiakassuunnitelman tekoprosessin ja ymmärtää suunnitelman merkityksen käytännön työlle
- Huomioi yksilöllisesti kehitysvammaiselle asiakkaalle ominaisen tavan oppia
- Ohjaa ja tukee asiakasta päivittäisissä toimissa ja hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitämisessä ja hoitamisessa osana työryhmää
- Ohjaa asiakasta apuvälineiden käytössä ja huollossa sekä hyödyntää teknologiaa asiakkaan toimintakyvyn tukemisessa
- Viestii suullisesti ja kirjallisesti asiakkaan vointiin ja toimintakykyyn liittyviä havaintojaan asiakaslähtöisesti työryhmän tukemana
- Hyödyntää työssään tietoa vammaisuuden eri muodoista, piirteistä ja vam-

maisuuuteen liittyvistä lisävammoista ja sairauksista

Tyydyttävä 2

Hyvä 3

- Tuntee asiakassuunnitelman tekoprosessin ja toimii suunnitelmallisesti työssään
- Huomioi yksilöllisesti kehitysvammaiselle asiakkaalle ominaisen tavan oppia ja perustelee toimintaansa
- Ohjaa ja tukee asiakasta yksilöllisesti päivittäisissä toimissa ja hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitämisessä ja hoitamisessa
- Ohjaa asiakasta apuvälineiden käytössä ja huollossa sekä hyödyntää teknologiaa asiakkaan toimintakyvyn tukemisessa perustellen toimintaansa
- Viestii suullisesti ja kirjallisesti asiakkaan vointiin ja toimintakykyyn liittyviä havaintojaan asiakaslähtöisesti
- Hyödyntää työssään tietoa vammaisuuden eri muodoista ja vammaisuuteen liittyvistä lisävammoista ja sairauksista

Hyvä 4

Kiitettävä 5

- Tuntee asiakassuunnitelman tekoprosessin ja toimii suunnitelmallisesti työssään yhteistyössä asiakkaan, lähiverkoston ja työryhmän kanssa
- Huomioi yksilöllisesti kehitysvammaiselle asiakkaalle ominaisen tavan oppia, käyttää tilanteeseen sopivia ohjausmenetelmiä ja perustelee toimintaansa
- Ohjaa ja tukee asiakkaita yksilöllisesti ja monipuolisesti päivittäisissä toimissa ja hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitämisessä ja hoitamisessa
- Ohjaa asiakasta apuvälineiden käytössä ja huollossa sekä hyödyntää teknologiaa asiakkaan toimintakyvyn tukemisessa perustellen toimintaansa monipuolisesti ja tehden kehittämisehdotuksia
- Viestii suullisesti ja kirjallisesti asiakkaan vointiin ja toimintakykyyn liittyviä havaintojaan asiakaslähtöisesti
- Hyödyntää työssään monipuolisesti tietoa vammaisuuden eri muodoista ja vammaisuuteen liittyvistä lisävammoista ja sairauksista

Arviointi

Opiskelija edistää asiakkaan osallisuutta ja toimii vuorovaikutuksessa kehitysvammaisen asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa

Tyydyttävä 1

- Kohtaa asiakkaan ja läheiset arvostavasti ja luo myönteisen vuorovaikutustilanteen

- Havaitsee asiakkaan vuorovaikutusaloitteet ja vastaa niihin, ilmaisee itseään selkeästi ja huomioi ele- ja olemuskielen vuorovaikutustilanteissa
- Ymmärtää vammaisuuden vaikutuksia asiakkaan käyttäytymiseen ja mukauttaa ilmaisuaan
- Huomioi toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa asiakkaan mielenkiinnon kohteet ja tottumukset sekä hyödyntää tietoa osallisuudesta
- Suunnittelee ja toteuttaa erilaiset arjen toimintatilanteet niin, että asiakkaan aktiivinen toimijuus ja osallisuus sekä esteettömyys vahvistuvat
- Käyttää selkokieltä sekä puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä
- Käyttää tilanteeseen soveltuvia apuvälineitä ja tieto- ja viestintäteknologian mahdollisuuksia

Tyydyttävä 2

Hyvä 3

- Kohtaa asiakkaan ja läheiset arvostavasti ja luo myönteisen vuorovaikutustilanteen
- Havaitsee asiakkaan pienetkin vuorovaikutusaloitteet ja vastaa niihin, ilmaisee itseään selkeästi ja osaa käyttää ele- ja olemuskieltä sujuvasti vuorovaikutustilanteissa
- Ymmärtää vammaisuuden vaikutuksen asiakkaan käyttäytymiseen ja mukauttaa ilmaisuaan asiakkaan kommunikointitaitoja vastaavaksi
- Suunnittelee ja toteuttaa asiakaslähtöisesti osallisuutta edistävää toimintaa hyödyntäen tietoa osallisuudesta
- Suunnittelee ja toteuttaa erilaiset arjen toimintatilanteet niin, että asiakkaan aktiivinen toimijuus ja osallisuus sekä esteettömyys vahvistuvat
- Käyttää selkokieltä sekä puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä ja ohjaa asiakasta ja lähiverkostoa niiden käytössä.
- Käyttää tilanteeseen soveltuvia apuvälineitä ja tieto- ja viestintäteknologian mahdollisuuksia perustellen toimintaansa

Hyvä 4

Kiitettävä 5

- Kohtaa asiakkaan ja läheiset arvostavasti, huomioi yksilölliset tilanteet ja luo myönteisen vuorovaikutustilanteet edistäen yhdessä toimimista
- Havaitsee asiakkaan pienetkin vuorovaikutusaloitteet ja vastaa niihin varmistaen asiakkaan ymmärretyksi tulemisen, ilmaisee itseään selkeästi ja osaa käyttää monipuolisesti ele- ja olemuskieltä vuorovaikutustilanteissa
- Ymmärtää vammaisuuden vaikutuksen asiakkaan käyttäytymiseen ja mu-

Diak

- kauttaa ilmaisunsa yksilöllisesti asiakkaan kommunikointitaitoja vastaavaksi
- Suunnittelee ja toteuttaa asiakaslähtöisesti osallisuutta edistävää toimintaa hyödyntäen monipuolisesti tietoa osallisuudesta
 - Suunnittelee ja toteuttaa erilaiset arjen toimintatilanteet monipuolisesti ja perustellen
 - Käyttää sujuvasti selkokieltä tai puhetta tukevia ja korvaavia kommunikatiomenetelmiä ja ohjaa asiakasta ja lähiverkosta niiden käytössä.
 - Käyttää tilanteeseen soveltuvia apuvälineitä ja tieto- ja viestintäteknologian mahdollisuuksia perustellen toimintaansa.

Arviointi

Opiskelija ylläpitää ja edistää turvallisuutta, työkykyään ja työhyvinvointiaan

Tyydyttävä 1

- Noudattaa työturvallisuusohjeita ja -määräyksiä
- Huolehtii hygieniasta ja toimii aseptisten periaatteiden mukaisesti
- Työskentelee ergonomian periaatteiden mukaisesti
- Tunnistaa työn ja toimintaympäristön keskeisiä kuormitus- ja riskitekijöitä ja huomioi niitä toiminnassaan
- Tunnistaa oman toimintansa vaikutuksen ja omat ammatilliset rajansa asiakasturvallisuuden toteuttamisessa

Tyydyttävä 2

Hyvä 3

- Noudattaa työturvallisuusohjeita ja -määräyksiä perustellen toimintaansa
- Huolehtii hygieniasta ja toimii aseptisten periaatteiden mukaisesti perustellen toimintaansa
- Työskentelee ergonomian periaatteiden mukaisesti muuttuvissa tilanteissa
- Tunnistaa työn ja toimintaympäristön keskeisiä kuormitus- ja riskitekijöitä ja huomioi niitä toiminnassaan
- Tunnistaa oman toimintansa vaikutuksen ja omat ammatilliset rajansa asiakasturvallisuuden toteuttamisessa perustellen toimintaansa

Hyvä 4

Kiitettävä 5

- Noudattaa työturvallisuusohjeita ja -määräyksiä perustellen toimintaansa ja tekee kehittämissuhteita
- Huolehtii hygieniasta ja toimii aseptisten periaatteiden mukaisesti perustellen monipuolisesti toimintaansa
- Työskentelee ergonomian periaatteiden mukaisesti muuttuvissa tilanteissa perustellen ja kehittäen toimintaansa
- Tunnistaa työn ja toimintaympäristön keskeisiä kuormitus- ja riskitekijöitä ja huomioi niitä toiminnassaan
- Tunnistaa oman toimintansa vaikutuksen ja omat ammatilliset rajansa asiakasturvallisuuden toteuttamisessa perustellen monipuolisesti toimintaansa

Arviointi

Opiskelija arvioi ja kehittää toimintaansa

Tyydyttävä 1

- Arvioi toimintaansa, tunnistaa vahvuuksiaan ja kehittämiskohteita sekä

asettaa tavoitteita ammatilliselle kasvulleen

- Ottaa vastaan palautetta ja muuttaa toimintaansa saamansa palautteen perusteella
- Ylläpitää ammatin edellyttämiä tietoja ja taitoja

Tyydyttävä 2

Hyvä 3

- Arvioi toimintaansa, tunnistaa vahvuuksiaan ja kehittämisalueitaan sekä asettaa tavoitteita ammatilliselle kasvulleen perustellen toimintaansa
- Kehittää toimintaansa palautteen ja työn vaatimusten mukaan
- Ylläpitää ammatin edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perustelee toimintaansa liittyviä ratkaisuja ammatillisella tiedolla

Hyvä 4

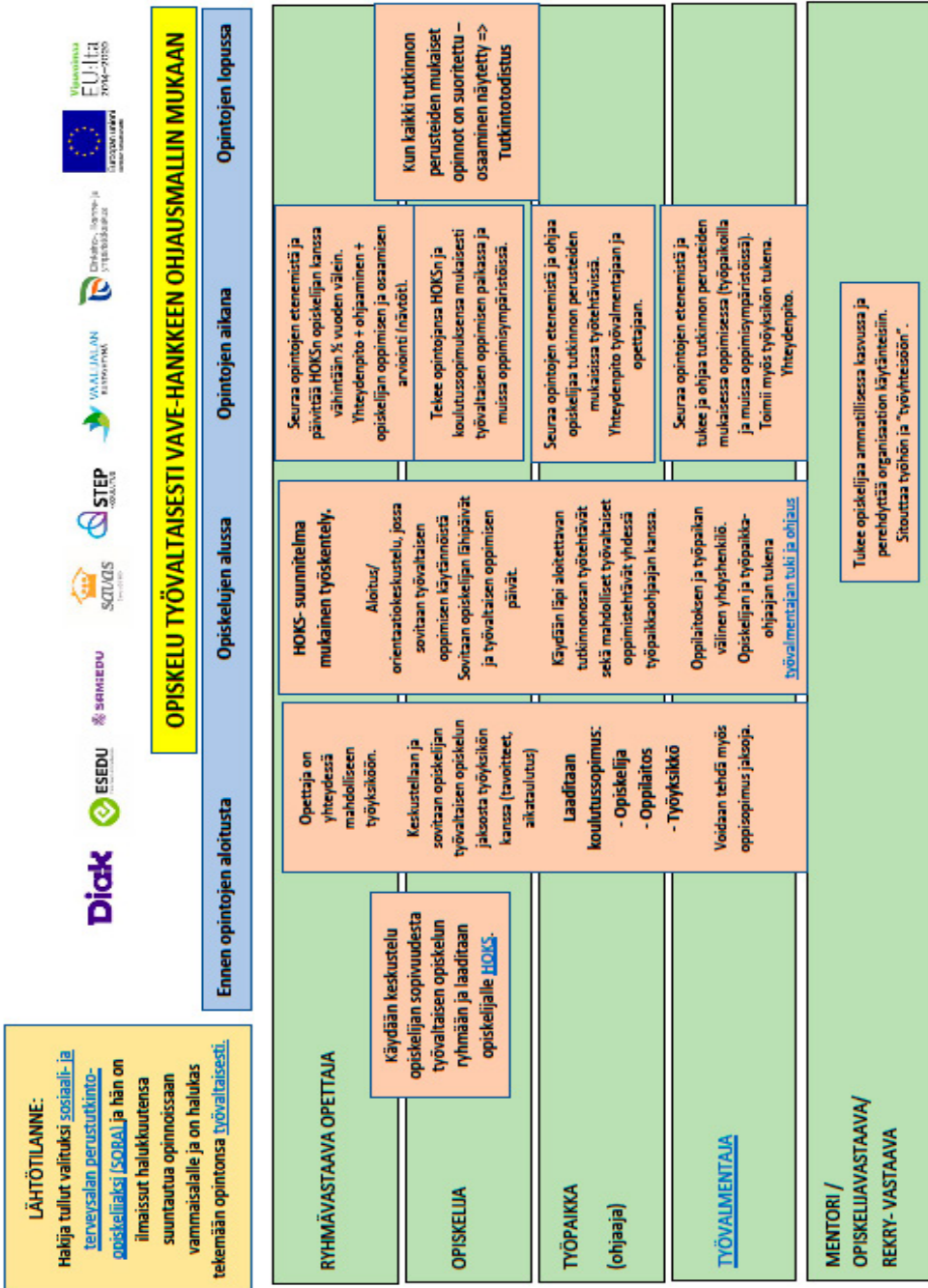
Kiitettävä 5

- Arvioi toimintaansa monipuolisesti, tunnistaa vahvuuksiaan ja kehittämisalueitaan sekä asettaa tavoitteita ammatilliselle kasvulleen perustellen toimintaansa
- Kehittää toimintaansa palautteen ja työn vaatimusten mukaan perustellen toimintaansa
- Ylläpitää ammatin edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perustelee toimintaansa liittyviä ratkaisuja monipuolisesti ammatillisella tiedolla

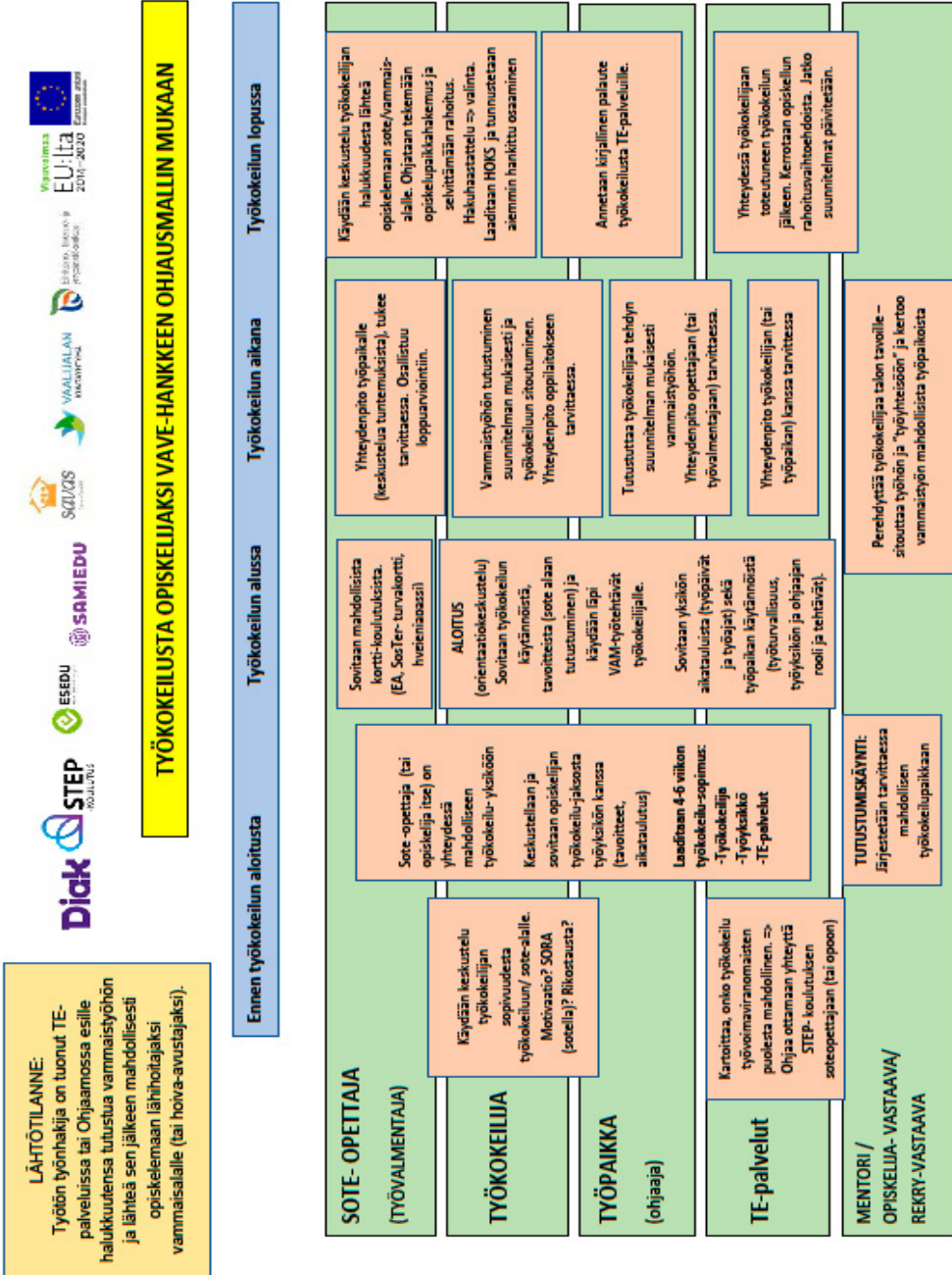
Ammattitaidon osoittamistavat:

- Opiskelija osoittaa ammattitaitonsa näytössä käytännön työtehtävissä toimimalla vammaisille ihmisille suunnattujen palveluiden piirissä ja ympäristöissä, joissa vammaiset ihmiset asuvat, opiskelevat, tekevät työtä, ovat hoidettavina, kuntoutumassa tai palveluiden käyttäjinä. Siltä osin, kuin tutkinnon osassa vaadittua ammattitaitoa ei voida arvioida näytön perusteella, ammattitaidon osoittamista täydennetään yksilöllisesti muilla tavoin.

Liite 7. Työvaltaisen oppimisen malli



Liite 8. Työkokeilun malli



KIRJOITTAJAT

Halonen Mervi, TtM, terveysalan opettaja, VAVE-hankkeessa hanketyöntekijä, STEP-koulutus. Monipuolista hoidollista osaamista sekä somatiikka- että mielenterveys- ja päihdetyöstä. Toiminut esihenkilönä niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Kuuluu Projektiammatilaiset ry:hyn. Kiinnostunut johtajuus-tematiikasta. Toteuttaa tukiperhetoimintaa ja lyhytaikaista perhehoitoa.

Huttunen Annu, TtM, sairaanhoitaja-terveydenhoitaja AMK, sosiaali- ja terveysalan ammattiopettaja, Etelä-Savon Koulutus Oy, Esedu. VAVE-hankkeessa toiminut ammattiopettajana, mm. työparina suomen kielen opettajan kanssa. Kiinnostunut opetuksen ja työelämäyhteistyön kehittämisestä, jotta tarve ja mielenkiinto kohtaisivat.

Kekki Sanna, KM, Sosiaali- ja terveysjohtaminen eMBA, osaamisjohtaja, Kehitysvammaisten Palvelusäätiö sr. Sosiaalialan palvelujärjestelmän asiantuntija- ja kehittämistyö sekä alan henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen. VAVE-hankkeessa toiminut ohjausryhmässä asiantuntijaroolissa.

Kirjalainen Katja, VAVE-hankkeen projektikoordinaattori, Savas-Säätiö sr. Työkennellyt autismikuntoutuksen parissa eri työtehtävissä. Kiinnostunut teknologisten ratkaisujen hyödyntämisestä vammaistyössä sekä vammaistyön ja osaamisen kehittämisestä.

Luojus Maarit, VAVE-hankkeessa projektityöntekijänä, tekninen asiantuntija, Vaalijalan kuntayhtymä. Toiminut koulutussuunnittelijana, ammatillisten aineiden opettajana ja opinto-ohjaajana. Lukenut erityispedagogiikkaa Jyväskylän yliopistossa. Kiinnostunut digitaalisuudesta ja teknologiasta, oppimisesta, muistin tukemisesta sekä näiden neljän yhdistämisestä.

Manninen Kirsi, YTM, kehittämisspäällikkö, Savas-Säätiö sr. Toiminut pitkään vammaisalalla esihenkilö- ja kehittämistehtävissä. Kiinnostunut asiakkaan osallisuuden vahvistamisesta sekä vammaisalan uusista innovaatioista ja teknologian kehittämisestä.

Niemelä Kaisa, THM, sosiaali- ja terveysalan lehtori, Ammattiopisto Samiedu, opetus- ja kehittämistehtävissä ovat painottuneet kuntoutumisen, terveyden ja toimintakyvyn edistämisen laaja-alainen osaaminen, vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen -hankkeessa toiminut oppilaitoksen vastuuhenkilönä.

Nyyssönen Maija-Leena, THM, lehtori, opinto-ohjaaja, työnohjaaja (STO-ry), Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinto-ohjauksen tehtävissä ovat painotuneet sosiaali- ja kirkon alan opiskelijoiden opinto- ja uraohjaus, ammatillisen ja persoonallisen kasvun ohjaus sekä opiskelijahyvinvointi. VAVE-hankkeessa toiminut asiantuntijaopettajana, muun muassa vammaisalan koulutustarjonnan kehittäjänä Diakin avoimen amk:n tarjontaan. Kiinnostunut työnohjauksen merkityksestä etenkin asiakastyön laadun, ammattieettisen toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämässä sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilla.

Pokkinen Kirsi, TtM, sosiaali- ja terveysalan ammattiopettaja, Etelä-Savon Koulutus Oy, Esedu, monipuolinen hoidollinen ja kasvatuksellinen osaaminen. Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen -hankkeessa toiminut oppilaitoksen vastuuhenkilönä. Kiinnostunut ammatillisen opettajuuden kehittämisestä vammaisalalla.

Rantakurtakko Maarit, KM, YTM, kuntoutuksen johtaja ja sektorijohtaja Vaalijalassa, vastuualueina Vaalijalan osaamis- ja tukikeskuksen Nenonpellon yksiköt ja oppilaskodit sekä koulutuskeskus Myötätuuli. Erityisinä kiinnostuksenkohteinani ovat vaativan erityisen tuen kuntoutuksen kehittäminen lapsilla, nuorilla sekä aikuisilla sekä osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus sekä tieteellinen tutkimus alalta.

Suihkonen Piia, Sairaanhoidtaja YAMK. Projektipäällikkö Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE)- hanke, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Oppilaskodinjohtaja, Vaalijalan kuntayhtymä. Työskennellyt lasten- ja nuorten autismikuntoutuksen parissa eri työtehtävissä. Kiinnostunut vammaispalveluiden laadun, vaikuttavuuden ja osaamisen kehittämisestä.

DIAK TYÖELÄMÄ

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakin tutkimus-, kehittämistoiminnassa syntyntä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

Diak Työelämä 18: Jari Helminen (toim.) 2020. Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toimintaan - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5.

Diak Työelämä 19: Susanna Hyväri, Elsa Keskitalo & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2020. Aukkaat alueen hyvinvoinnin rakentajina – kokemuksia Oulun Rajakylän kehittämisestä.

Diak Työelämä 20: Marjo Haapanen 2020. Liikunnan ja terveellisen ruokavali-on sosiaalinen markkinointi nuorille aikuisille.

Diak Työelämä 21: Jari Helminen (toim.) 2021. Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6.

Diak Työelämä 22: Susanna Hyväri & Pia Sahonen (toim.) 2021. Monikulttuurisen ohjausosaamisen kehittäminen – Virtaa ohjaukseen -koulutushankkeen tulokset.

Diak Työelämä 23: Jari Helminen 2021. Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla

Diak Työelämä 24: Eeva Salmi & Kati Savela-Vilmari (toim.) 2021. Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa - Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen

Diak Työelämä 25: Elsa Keskitalo & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2021. Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin – Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen

Diak Työelämä 26: Piia Suihkonen (toim.) 2022. Vetovoimaa vammaisalalle - Uusia opintopolkuja, osaamisen kehittämistä ja vaikuttamista.

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJEN KRITEERIT

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

DIAK PUBLICATIONS –sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön sekä kansainvälisiin kumppanuuksiin liittyviä julkaisuja, joiden kieli on muu kuin suomi.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja. Julkaisusarja on nopean julkaisemisen kanava.

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Sarja on vertaisarvioitu.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa syntynyttä tietoa.. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

DIAK VUOSIKIRJA - DIAK YEARBOOK -sarjassa ilmestyy Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.

ISBN 978-952-493-396-4 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-2195 (verkkojulkaisu)

Vammaisalan ongelmana on työntekijöiden saaminen. Ala ei houkuttele opiskelijoita. Tässä julkaisussa kuvataan Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE) -hankkeen toimia Etelä-Savossa vammaisalan vetovoiman lisäämiseksi ja työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Julkaisu tuo monipuolisesti esille hankkeessa tehtyä kehitystyötä, saatua palautetta ja kehittämistarpeita. Lukijan on mahdollista hyödyntää julkaisun sisältöä erilaisissa alan kehittämistehtävissä.

Hankkeessa rakennettiin niin toiselle asteelle kuin avoimen

ammattikorkeakoulun tarjontaan erilaisia, eri tavoin suoritettavia opintopolkuja vammaisalan töihin. Hanke tuotti myös vammaisalan tulevaisuuden osaamistarpeita kuvaavat osaamiskortit sekä testasi erilaisten digitaalisten sovellusten sopivuutta alalle.

Hankkeen aikana järjestettiin kolme some-kampanjaa hyödyntäen Facebookia, Instagramia ja Twitteriä sekä osittain myös TikTok:ia. Hankkeessa mukana ollut tubettaja, jolla oli paljon seuraajia, oli onnistunut valinta levittää myönteistä kuvaa vammaisista ja vammaisalasta.