

Vammaisalan tulevaisuuden osaamisen ja visioiden kar-toittaminen Etelä-Savossa

RAPORTTI VAVE-HANKKEEN OSAAMISKARTOITUKSEN TOTEUTUKSESTA JA TULOKSISTA

PIIA SUIHKONEN, SARI KAUTTO, MAIJA-LEENA NYSSÖNEN, REIJA ANTIKAINEN, MERVI HALONEN, PIRKKO NAUKKARINEN, KAISA NIEMELÄ, ANNU HUTTUNEN, KIRSI POKKI-NEN, KATJA KIRJALAINEN, MAARIT LUOJUS JA JOHANNA LIPSANEN

Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. WEBROPOL- KYSELY	3
3. VAMMAISALAAN JA VAMMAISALAN OSAAMISEEN LIITTYVÄT TULEVAISUUDEN HAASTEET ETELÄ-SAVOSSA	5
3.1 Kehitysvamma-alan tulevaisuuden haasteet	6
3.2 Osaamiseen liittyvät haasteet kehitysvamma-alalla	7
3.3 Teknologiaosaaminen tulevaisuudessa	9
3.4 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet vammaisalalle	10
4. OSAAMISTARPEET JA TYÖLLISTYMINEN AMMATTIRYHMITTÄIN KEHITYSVAMMA-ALALLA 11	
4.1 Hoiva-avustajat	11
4.2 Lähihoitajat	11
4.3 Sairaanhoitajat	12
4.4 Sosionomit	13
5. TEEMAKYSYMYKSET	15
5.1 Asiakaslähtöisyysosaaminen	15
5.2 Monikulttuurisuusosaaminen	17
5.3 Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen	18
5.4 Ohjaus- ja neuvontaosaaminen	19
5.5 Sosiaali- ja terveysalan kliininen osaaminen	20
5.6 Tiimityön ja moniammatillisen yhteistyön osaaminen	22
5.7 Palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen, lainsäädännön osaaminen	23
5.8 Työelämätaidot ja työhyvinvointiosaaminen	24
5.9 Digi- ja hyvinvointiteknologia osaaminen	25
5.10 Tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen	26
6. POHDINTA	27

1. JOHDANTO

Tässä raportissa kuvataan *Vammaisalan vetovoima ja koulutuksen kehittäminen (VAVE)* -hankkeessa toteutettua vammaisalan osaamiskartoitusta, sen toteutusta ja tuloksia. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama VAVE-hanke käynnistyi tammikuussa 2020 ja päättyi kesäkuun loppuun 2022. Hanketta hallinnoi Diakonia-ammattikorkeakoulu ja hankkeen osatoteuttajina olivat Vaalijalan kuntayhtymä, Savas-säätiö, Etelä-Savon Koulutus Oy (Esedu), Kirkkopalvelut ry (STEP-koulutus) ja Itä-Savon koulutuskuntayhtymä (SamiEdu).

VAVE-hankkeen yhtenä tavoitteena oli kartoittaa ja kuvata vammaisalan tulevaisuuden osaamistarpeita ja visioita Etelä-Savossa. Tulevaisuuden ennakointi on työelämän ja koulutuksen näkökulmista tärkeää, jotta voidaan turvata osaavan työvoiman saatavuus ja vahvistaa samalla alan vetovoimaisuutta. Työelämän ja koulutuksen toimijoiden on seurattava aikaa ja ennakoitava tulevaisuuden kehityssuuntia sekä pyrittävä varautumaan tuleviin muutoksiin. Ennakointiin liittyy kiinteästi tarvittavan osaamisen kartoittaminen ja sitä kautta oikeanlaisen osaamisen vahvistaminen. (Leveälahti ym., 2019. s.6.)

Osaamiskartoitus suunnattiin webropol-kyselynä Etelä-Savon alueella toimivien vammaisalan julkisten ja yksityisten palveluntuottajien esihenkilöille, johtajille sekä kuntien sosiaalitoimen vammaisalan esihenkilöille ja asiantuntijoille. Kyselyllä haluttiin selvittää, mitä osaamista hoiva-avustaja, lähihoitaja, sairaanhoitaja ja sosionomi tarvitsevat tulevaisuudessa kehitysvamma-alalla. Kysely lähetettiin 70 henkilölle ja siihen vastasi 39 henkilöä. Saadut tulokset käytiin läpi VAVE-hankkeen sisäisessä koulutuksen kehittämisen työryhmässä ja hyödynnettiin hankkeen kehittämistyössä sekä koulutuspilottien suunnittelussa. Hankkeen päättymisen jälkeen kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää edelleen koulutuksen kehittämistyössä. Tässä raportissa kuvaamme osaamiskartoituksen toteutusta ja tuloksia.

2. WEBROPOL- KYSELY

Webropol -kyselyn kysymysten suunnittelussa käytettiin taustamateriaaleina Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisua "Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus 39/2018", Osaamisen ennakointifoorumin ennakointiryhmien kokoamia ja arvioimia tulevaisuuden osaamistarpeita (osaamiskortit) sekä Etelä-Savon ennakointihankkeen raporttia "Tulevaisuuden muuttuvat osaa-

mistarpeet - millaista osaamista Etelä-Savossa tarvitaan vuonna 2030”. Kyselyn laadinnassa hyödynnettiin VAVE-hankkeessa mukana olevien organisaatioiden asiantuntijoiden kanssa käytyjä keskusteluja. Kysely Liitteenä 1.

Kyselyn alussa kartoitettiin vastaajan taustatietoja monivalintakysymyksillä (kysymykset 1–4). Vastaa-
jien visiota tulevaisuuden osaamistarpeista kehitysvamma-alalla Etelä-Savossa kerättiin avoimilla ky-
symyksillä (kysymykset 5–10). Tulevaisuuden osaamistarpeita kartoitettiin numeraalisen arviointias-
teikon avulla erilaisista osaamisteemoista (kysymykset 11–31).

Toteutus

Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoitus suunnattiin webropol-kyselynä Etelä-Savon alueella olevien
kehitysvamma-alan julkisten ja yksityisten palveluntuottajien esimiehille sekä kuntien sosiaalitoimen
kehitysvamma-alan esimiehille ja asiantuntijoille. Yksityisten hoiva-alan yritysten yhteystiedot saatiin
hankkeen käyttöön Aluehallintovirastosta. VAVE-hankkeen projektipäällikkö soitti Etelä-Savon alueen
palvelun tuottajille ja kertoi kyselystä. Kyselyn saatekirje ja webropol-kyselyn linkki laitettiin 70 henkilölle
sähköpostissa elo-syyskuun vaihteessa 2020.

Vastaajat

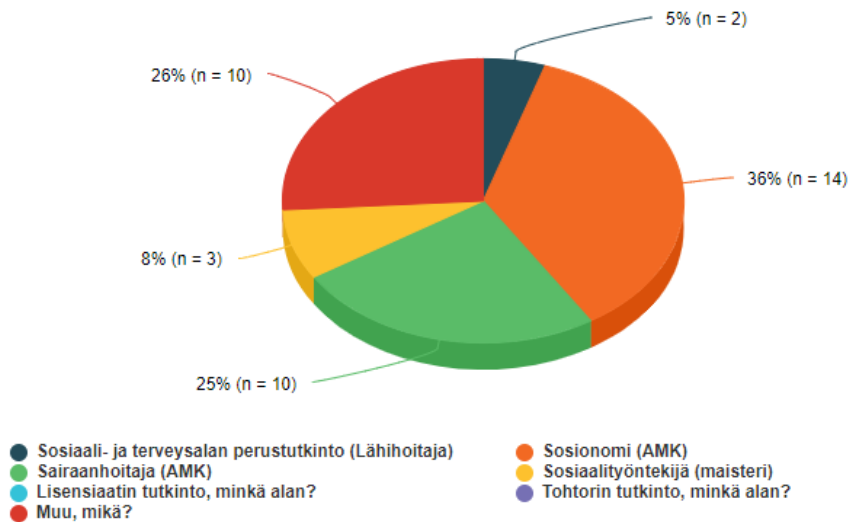
Kyselyyn vastasi 39 henkilöä, joista 15 toimi työorganisaatiossa johtaja/päällikkö, 14 lähiesimies-, 5
asiantuntija roolissa, sekä 2 yrittäjä roolissa (ks. Taulukko 1). Muita vastaajia olivat hoitaja/lähiesimies-
vara sekä vastaava sairaanhoitaja. Vastaajista 87 %:lla oli yli kuuden vuoden kokemus vammaisalalla
työskentelystä.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet työpaikan mukaan luokiteltuna.

Osaamis- ja tukikeskus*	12
Kunta/kuntayhtymä, palveluasuminen	7
Yksityinen palveluntuottaja, palveluasuminen	12
Kunta/kuntayhtymä, päiväaikainen toiminta	4
Yksityinen palveluntuottaja, päiväaikainen toiminta	1
Asiantuntijaorganisaatio tai sosiaalitoimi	3

*Vastauksissa vastaajan vastaus aikuisten kuntoutus luokiteltiin kohtaan osaamis- ja tukikeskus.

Vastaajien koulutustausta näkyy Kuviossa 1. Suurimmat vastaajaryhmät olivat sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK). Muu koulutus -kohdan valinneiden vastaajien koulutustausta oli seuraavanlainen: opistoasteen psykiatrinen sairaanhoitaja, sairaanhoitaja YAMK, sosionomi YAMK (2), fysioterapeutti YAMK, artesaani, fysioterapeutti AMK, terveystieteiden maisteri, yhteisöpedagogi AMK ja opistoasteen tutkinto, ei mainintaa sisällöstä.



Kuvio 1. Vastaajien koulutustausta

3. VAMMAISALAAN JA VAMMAISALAN OSAAMISEEN LIITTYVÄT TULEVAISUUDEN HAASTEET ETELÄ-SAVOSSA

Tässä kappaleessa kuvataan webropol-kyselyn vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- mitkä ovat kehitysvamma-alan osaamiseen liittyvät tulevaisuuden haasteet Etelä-Savossa?
- mitkä ovat vammaisalan osaamiseen liittyvät haasteet, jotka ovat yhteisiä sosiaali- ja terveysalalla?
- millaista teknologista osaamista vastavalmistuneella työntekijällä tulisi olla?
- jos koet, että maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä on haasteita työllistyä vammaisalalle, mitkä ovat syyt?

Vastauksia luokiteltaessa havaittiin, että osa vastaajista oli pohtinut kehitysvamma-alan tulevaisuuden haasteita yleisestä näkökulmasta, ei pelkästään kehitysvamma-alalla tarvittavan osaamisen näkökulmasta. Tämän vuoksi vastaukset luokiteltiin yleisiin näkemyksiin vammaisalan tulevaisuuden haasteista (luku 3.1) ja haasteisiin, jotka liittyvät kehitysvamma-alan osaamiseen (luku 3.2). Vastavalmistuneella työntekijällä tarvittavaa teknologista osaamista ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen haasteita vammaisalalle kuvataan luvuissa 3.3 ja 3.4.

3.1 Kehitysvamma-alan tulevaisuuden haasteet

Yleisin huolenaihe vastaajien mukaan oli se, että vammaisalalle on vaikea saada koulutettua, pysyvää ja sitoutunutta työvoimaa. Eräs vastaaja pohti, onko työvoiman saatavuuden ongelmiin yhtenä syynä se, että alalle on tullut paljon uusia palvelun tuottajia. Työntekijöiden saatavuus ja alan vetovoimaisuus nähtiin liittyvän kiinteästi toisiinsa. Vastauksissa pohdittiin mm. sitä, miten kehitysvamma-alan työstä saataisiin vetovoimaista ja kiinnostavaa. Vastaajat näkivät, että vammaisia kohtaan on edelleen olemassa ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat alan vetovoimaisuuteen ja työhön sitoutumiseen. Keinona ennakkoluulojen poistamiseksi ehdotettiin tiedon jakamisen lisäämistä vammaisuudesta ja vammaisalan monipuolisista työtehtävistä. Kehitysvamma-alan ja alalla olevien työnantajien huonon maineen vaikutus alan vetovoimaisuuteen tuotiin myös vastauksissa esille.

Työolosuhteilla nähtiin olevan selkeästi vaikutusta alan vetovoimaisuuteen. Vastaajat olivat huolissaan vaativaa asiakastyötä tekevien työntekijöiden työssä jaksamisesta, esille tuotiin mm. suuri työmäärä työyksiköissä. Työssä olevien työn rasittavuutta lisäsi vastaajien mukaan se, että ammattitaitoista, vammaisalalle sopivaa ja motivoitunutta henkilöstöä on vaikea saada. Vammaisalan työtehtävät edellyttävät usein epäsäännöllisen työajan hyväksymistä, mikä ei vastaajien mukaan ole kaikille työntekijöille mieleinen työskentelymuoto.

Työhyvinvointia tuovina tekijöinä pidettiin työntekijöiden osaamisen kartoittamista, ylläpitämistä ja kehittämistä. Eräs vastaaja totesi, että osaamiskartoituksen avulla voidaan suunnata henkilöstön koulutusta niihin asioihin, joissa osaamista on tärkeää lisätä. Osaamisen tunnustaminen ja sen vaikutus palkkaa nostavana tekijänä voisi tuoda vetovoimaa työhön, pohti eräs vastaaja. Vammaisalan vetovoimaa heikentävänä tekijänä esille tuotiin alan matala palkkataso sekä työn vaativuuden suhde palkkaukseen.

Sosiaali- ja terveystalvelujen uudistuksen aiheuttama epätietoisuus ja sen vaikutus kehitysvamma-alan huolestutti useita vastaajia. Tärkeänä pidettiin sitä, että palvelut osataan tuottaa mahdollisimman

taloudellisesti, mutta silti laadukkaasti. Kuntatalouden kiristyminen ja palvelun ostajan maksukyky huolestuttivat vastaajia. Eräs vastaaja totesi, että kuntatalouden kiristyminen vaikuttaa työhön siten, että työnantajan on hyödynnettävä työntekijän ammattitaito maksimaalisesti, ja pienemmillä resursseilla olisi tarjottava entistä parempia palveluja yhä enemmän. Vaikutuksia talouden kiristymisellä nähtiin olevan myös päätöksentekoon, erityisesti siinä, missä asiakas asuu ja saa palveluja. Tämä vaikeuttaa palveluntuottajan palvelujen suunnittelua ja kehittämistä. Erään vastaajan mielestä valtakunnalliset toimijat menevät palveluissa raha edellä, eivät asiakas edellä. Tulevaisuuden haasteena nähtiin myös se, miten asiakkaille pystytään turvaamaan riittävät palvelut, koska laitospaikkoja vähennetään.

Sosiaali- ja terveystalouden yhteistä osaamista edustavan toimintamallin tärkeys koettiin yhteisenä tulevaisuuden haasteena sosiaali- ja terveystaloudella. Yhteinen tapa ajatella ja yhteinen osaaminen vammaisten asiakkaiden asioiden hoitamisessa on tärkeää, eräs vastaajista totesi. Keskeisenä pidettiin myös kunta- ja ammattirajat ylittävää sujuvaa sote-työskentelyä sekä joustavaa tiedonsiirtoa. Tulevaisuuden haasteena nähtiin se, että avopalveluita osattaisiin hyödyntää paremmin ja että avopalveluja olisi tarjolla riittävästi. Esimerkkinä mainittiin asumisen tukipalvelut ja kotihoidon palvelut.

Olenaisena pidettiin sitä, että sosiaali- ja terveystalouden työntekijöillä olisi riittävä vammaisalan pohjakoulutus ja mahdollisuus täydentää opintojaan sekä hankkia täydennyskoulutuksessa ajantasaista tietotaitoa. Huolta herätti se, että vammaisuuteen ei suuntauduta opintojen aikana, eivätkä opinnot sisällä juuri lainkaan vammaisalan perustietoja. Tärkeänä pidettiin sitä, että ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelija voisi syventyä enemmän vammaisalaan. Haasteena pidettiin sitä, että oppilaitosten koulutustarjonnassa ei aina ole suoraan vammaistyöhön sopivia opintoja. Etelä-Savosta koettiin puuttuvan mahdollisuus vammaisalan lisä- tai erikoistumiskoulutukseen. Hoitohenkilökunnan osaamista on vastaajien mielestä tarpeen päivittää jatkuvasti.

Vastaajien näkemyksen mukaan lähihoitaja- ja sosionomitutkinnoissa painotetaan lapsia ja nuoria, mielen terveyttä ja vanhustyötä – vammaisalaa vain sivutaan. Monet vastaajat toivoivat, että koulutusmahdollisuuksia olisi lähellä työnantajia. Lisäksi toivottiin vaativan asiakastyön koulutuksen lisäämistä.

3.2 Osaamiseen liittyvät haasteet kehitysvamma-alalla

Vastauksissa, joissa pohdittiin konkreettisesti kehitysvamma-alalla tarvittavaa osaamista tulevaisuudessa, nousi esille seuraavat teemat: tietämys vammaisuudesta ja kehitysvammaisuudesta, vuorovaikutustaidot, haastavien asiakastilanteiden hallinta, itsemääräämisoikeuteen liittyvät asiat, palvelujärjes-

telmä- ja lainsäädäntöosaaminen sekä terveyteen ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen. Yksittäisiä pohdintoja oli mm. työntekijän persoonan ja asenteen vaikutuksesta osaamiseen sekä siitä, että työntekijällä olisi oltava valmiuksia asiakaskirjaamisosaamisesta. Esille tuli myös työntekijän taidot turvata omalta osaltaan työssä jaksamistaan. Yksi vastaaja toi esille teknologiaosaamisen tarpeellisuuden tulevaisuudessa.

Vastaajat pitivät tärkeänä sitä, että työntekijöillä on riittävästi perustietoa sekä syventävää osaamista kehitysvammaisuudesta. Keskeisinä asioina pidettiin vammaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä sekä osaamista voimavaralähtöisen ja toimintakykyä tukevan työtteen käytöstä kehitysvamma-alalla. Esille nostettiin myös osaaminen autismin kirjosta.

Kyselyn vastauksissa korostuivat vuorovaikutustaitojen merkitys osaamisessa. Asiakastyössä nähtiin tulevaisuuden osaamistarpeina kommunikaation tukemisen hallitseminen ja puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien osaaminen. Varsinaisen asiakastyön lisäksi työntekijän vuorovaikutustaitojen merkitys nähtiin olennaisena yhteistyössä asiakkaan perheen kanssa, mm. suunniteltaessa yhdessä palveluja ja niiden toteutusta. Myös moniammatillisessa työskentelyssä vuorovaikutustaitoja pidettiin tärkeinä yhteistyön onnistumiseksi. Yhtenä keskeisenä taitona pidettiin sitä, että työntekijä osaa ottaa huomioon oman käytöksensä vaikutuksen asiakkaan käytökseen.

Haastavien asiakastilanteiden hallintaa ja erityisosaamista pohtiessaan vastaajat toivat esille sen olettamuksen, että moniongelmaisten asiakkaiden määrä tulee tulevaisuudessa lisääntymään. Rikoksen tekneiden, väkivaltaisten ja moniongelmaisten asiakkaiden kohtaamiseen, hoitoon ja kuntoutukseen koettiin tarvittavan lisäosaamista tulevaisuudessa. Erityisosaamista tarvitaan myös seksuaalisuuteen liittyvissä kysymyksissä ja tunnetaitojen ohjaamiseen. Päihde- ja mielenterveysasiakkaiden hoidon ja kuntoutuksen osalta korostettiin esimerkiksi taitoa erottaa kehitysvamma ja mielenterveysongelmat toisistaan.

Vammaisalan lainsäädäntöosaamista, mutta myös laajemmin sote-alan lainsäädäntöosaamista, pidettiin tärkeänä. Vastaajien mielestä työtä ohjaava lainsäädäntö, erityisesti kehitysvammalaki, on tunnettava ja sitä on osattava soveltaa. Tärkeänä pidettiin sitä, että työntekijät tuntevat palvelujärjestelmän ja osaavat ohjata asiakkaita käytännössä. Työntekijöillä on oltava ymmärrys yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kansalaisuudesta ja asiakkaan yksilöllisestä ja asiakaslähtöisestä kohtaamisesta. Asiakkaan tuen tarpeista lähtevä työskentely ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen sekä vahvistaminen oli useiden vastaajien näkemys tulevaisuuden osaamisen tarpeista. Osaamista koettiin tarvittavan erityisesti

siitä, mitä itsemääräämisoikeus tarkoittaa, sekä mitkä ovat keinot ja menetelmät sen tukemiseen. Itsemääräämisoikeutta pohdittaessa, nostettiin esille esimerkkinä, miten toimia eettisesti oikein, jos asiakas itsemääräämisoikeuden perusteella tekee valinnan, joka on ristiriidassa hänen hoito- ja kuntoutustavoitteidensa tai terveytensä kanssa. Vastaajien mukaan osaamista on vahvistettava edelleen kehitysvammalain mukanaan tuomassa työkuulttuurin muutoksessa, jossa asiakkaan toiveet otetaan huomioon, ja työtä tehdään asiakkaiden rinnalla. Työntekijöiden on tunnettava palveluverkostot ja osattava ohjata asiakasta, jotta hän löytää itselleen mahdollisimman hyvät palvelut sekavasta palveluviidakosta.

Asiakkaiden terveyden- ja sairaanhoitoon liittyvää osaamista korostettiin vastauksissa, erityisesti lääkehoito-osaamista toivottiin kaikille ammattiryhmille. Lääkäreillä toivottiin olevan asiantuntijuutta kehitysvammaisuudesta ja kehitysvamma-alalta. Neuropsykiatrinen osaaminen sekä ikääntyvien ja muistisairaiden kehitysvammaisten tarpeiden ymmärtäminen nousivat vastauksissa myös esille.

Kyselyyn vastanneet vammaispalvelun sosiaalityöntekijät nostivat esille sen, ettei sosiaalityöntekijöillä ole riittävää osaamista vammaisalaan liittyen. Vammaisalalla ei ole koulutuksia, jotka olisi suunnattu erityisesti sosiaalityöntekijöille. Eräs vastaaja korosti sitä, että sosiaalityöntekijällä on eri rooli asiakastyössä kuin esim. ohjaajilla asumispalveluissa. Sosiaalityön näkökulmasta haasteena pidettiin myös lakien tulkinnanvaraisuutta.

3.3 Teknologiaosaaminen tulevaisuudessa

Vastavalmistuneiden teknologiaosaamista kartoittavan avoimen kysymyksen vastauksissa muutamat toivat esille, että vastavalmistuneilla ammattilaisilla on hyvät teknologiaosaamisen taidot, pääsääntöisesti paremmat kuin työelämässä pitkään olleilla. Tärkeinä pidettiin, että vastavalmistuneella työntekijällä olisi perustaidot asiakastietojärjestelmän ja tiekonejärjestelmien peruskäytöstä. Työssä tarvittaviin asiakastietojärjestelmiin perehdyttää työnantaja tarkemmin. Vastaajat mainitsivat myös tärkeiksi taidoiksi mobiilikirjaamisen osaamisen sekä digiosaamisen. Tietokoneen ja järjestelmien peruskäytön osaamista sekä tabletin ja älypuhelimien käyttötaitoa pidettiin tärkeänä. Mainittiin myös, että työelämässä tarvitaan perustietotaitoa, jota voi hyödyntää työssä lähinnä asiakkaan neuvonnassa ja ohjauksessa e-palveluihin.

Vastaajat olivat myös maininneet tärkeinä asioina etäkokous-, tietoturva- ja tietosuojasaamisen sekä perusosaamisen eri medioiden käyttöön liittyen. Hyvinvointiteknologiaosaamisen ja apuvälineiden käytön tuntemus koettiin tärkeäksi. Vastaajat toivoivat, että vastavalmistuneilla työntekijöillä olisi mielenkiintoa ja uskallusta kokeilla uutta teknologiaa.

3.4 Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet vammaisalalle

Vastaajat olivat hyvin yksimielisiä siinä, että suurin haaste maahanmuuttajataustaisen työntekijän työllistymiselle vammaisalalle on kielitaidon puutteet. Eräs vastaaja totesi, että ”pitää osata hyvin suomea”. Tärkeänä pidettiin kielen ymmärtämistä ja ymmärretyksi tulemistä. Kielitaidon puutteen nähtiin vaikeuttavan perehtymistä työhön, asiakastietojen kirjaamista, lääkehoidon toteuttamista, suullista raportointia ja yhteistyötä. Erityisesti autismityössä kielitaidon puutetta pidettiin haasteena.

Haastateltavat pitivät työllistymisen esteenä myös valtaväestöllä olevia ennakkoluuloja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan sekä maahanmuuttajien omia ennakkoluuloja vammaisia kohtaan. Muutama vastaaja totesi yleisesti, että kulttuuritaustat ja kulttuuriin liittyvät sopeutumisongelmat vaikeuttavat työllistymistä.

4. OSAAMISTARPEET JA TYÖLLISTYMINEN AMMATTIRYHMITÄIN KEHITYSVAMMA- ALALLA

Vammaisalan laatu- ja lupavaatimukset edellyttävät vähintään sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa. Vammaistyössä suurin osa työntekijöistä on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneita eli lähihoitajia, mutta ilman vammaistyöhön suuntautumista osaaminen jää melko kapeaksi koulutuksessa. Sosionomi (AMK)- ja Sairaanhoidaja (AMK) -tutkintoon johtavassa koulutuksessa vammaistyöhön suuntaavia opintoja ei ole tarjolla läheskään kaikissa ammattikorkeakouluissa eikä Sairaanhoidaja (AMK) tutkintoon kuulu juurikaan vammaistyön opintoja.

Tässä luvussa kuvataan tutkinnoittain (hoiva-avustaja, lähihoitaja, sairaanhoidaja ja sosionomi) vastauksia avoimiin kysymyksiin, koskien vastavalmistuneiden työntekijöiden osaamistarpeita ja vammaisalalle työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä.

4.1 Hoiva-avustajat

Hoiva-avustajien roolista vammaisalalla vastaajilla oli ristiriitaisia näkemyksiä. Vastauksissa tuotiin esille, että hoiva-avustaja voisi olla hyvä työpari vammaisalalla, toisaalta hoiva-avustajan roolia vammaisalan työssä kyseenalaistettiin. Hoiva-avustajan osaamista ja koulutusta pidettiin lähtökohtaisesti riittämättömänä. Eräs vastaaja totesi, että hoiva-avustajilla ei riitä toimintamahdollisuudet nykyisessä toimintaympäristössä. Hoiva-avustajilla ei ole lääkehoidon osaamista, ja lääkeluvat puuttuvat. Puutteena pidettiin myös sitä, että hoiva-avustajat eivät tunne kehitysvammalain säädöksiä, ja oikeus rajoittamistoimenpiteisiin puuttuu. Hoiva-avustajia palkataan enää harvoin, koska asiakkailta on monenlaisia ongelmia, ja hoiva-avustajan osaaminen ei riitä vaativiin asiakastilanteisiin. Asiakkaiden erityistarpeiden koettiin vaativan työntekijöiltä enemmän koulutusta.

Tärkeänä pidettiin, että hoiva-avustajilla olisi osaamista erityistä tukea tarvitsevan asiakkaan ohjaamisesta sekä ymmärrystä kehitysvammaisuudesta ja kommunikation tukemisesta. Hoiva-avustajan osaamisessa pidettiin haasteena sitä, että heillä koettiin usein olevan kokemattomuutta vammaisten henkilöiden kanssa työskentelystä. Hoiva-avustajien koulutus on lyhyt ja se ei anna riittävää osaamista alalla tarvittavaan erityisosaamiseen ja yksin työskentelyyn. Työ olisi pystyttävä järjestämään työparityöskentelyä.

4.2 Lähihoitajat

Vastavalmistuneella lähihoitajalla todettiin olevan vielä työuran alkuvaiheessa rajallinen tietämys hoiva-alasta. Puutteita saattaa olla mm. hoitotyön perusasioiden tietämyksessä sekä kokonaisuuksien hallinnassa, itseohjautuvuudessa ja vastuun kantamisessa. Asiakkaiden terveyden- ja sairaanhoitoon liittyvässä osaamisessa koettiin olevan puutteita. Osaamisvajetta todettiin olevan myös kirjaamisen, ohjaustaitojen ja työmenetelmien osalta, koska opiskelujen monimuotoisuuden vuoksi opinnot voivat vastaajien mukaan olla repaleisia. Vastavalmistuneilla lähihoitajilla kehitysvamma-alan osaaminen nähtiin puutteelliseksi esim. autismikirjon, kommunikaation ja yleensä puhetta tukevien menetelmien osalta. Itsemääräämisoikeuteen liittyvissä asioissa tarvitaan vielä harjaantumista. Puutteita nähtiin usein työelämätaidoissa.

Vastaajat pitivät tärkeänä, että lähihoitajilla olisi asiakkaiden ohjaustaitoja, ja niitä olisi hyvä kehittää muun käytännön osaamisen lisäksi. Eräs vastaaja totesi, että pienessä yrityksessä ei lähihoitajalla riitä tieto/taito viranomaisyhteistyöhön esimerkiksi lakiasioissa. Usean vastaajan mielestä puutteita on myös lääkehoidon osaamisessa. Vammaisala jää melko tuntemattomaksi lähihoitajien koulutuksessa, ja lähihoitajilla on vielä pelkoa vammaisia kohtaan. Tärkeää olisi ymmärtää, että vammaisalan työssä on fyysisiä ja psyykkisiä kuormittavuustekijöitä ja tarvitaan alan erityisosaamista. Esille tuotiin myös vastavalmistuneen lähihoitajan asenne asiakastyötä kohtaan tai virheelliset ennakkokäsitykset yleensäkin vammaisalan työstä. Eräs vastaaja pohti, että lähihoitaja saattaa ajatella vammaisalan työn olevan pelkästään hoitotyötä. Jos lähihoitaja työskentelee esim. palveluasumisen yksikössä, on hoitotyön lisäksi vähintään yhtä tärkeää hallita ohjaustyö. Ohjaamisen osaamiseen tarvitaan lisäkoulutusta.

Lähihoitajien sitoutumista työhön pidettiin haasteellisena, koska hoiva-alalla on matala palkkataso. Vuorotyö ei kiinnosta monia lähihoitajia. Joillakin työntekijöillä ymmärrys työstä on kapea-alaista, siksi vaativalle vammaisalalle haettaessa olisi soveltuvuuden arviointi tärkeää. Lähihoitajien työmarkkinat ovat työntekijävetoisia. Vastaajat kokivat, että monilla lähihoitajilla on myös motivaation puutetta kehittyä ammatillisesti.

4.3 Sairaanhoitajat

Kyselyyn vastanneiden mukaan vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on terveyden edistämisen, hoitotyön ja lääkehoidon osaamista, mutta vammaisalan ja psykiatrian osaaminen on puutteellista tai ohutta. Kehitysvammatyössä asiakkaat, joilla on mielenterveysongelmia, ovat haastavia ja edellyttävät monialaista osaamista ja suurta vastuunottoa työntekijöiltä. Osaamista koettiin tarvittavan lisää kirjaamistai-

doissa, kuntoutusmenetelmien ja sosiaalipalvelujen tuntemuksessa. Puutteita nähtiin myös ohjausosaamisessa sekä itsemääräämisoikeuteen liittyvissä asioissa. Sairaanhoidajille toivottiin hallinnollista osaamista lisää.

Vastavalmistuneilla sairaanhoidajilla koettiin olevan vammaisuuteen liittyviä tiedon puutteita ja siitä johtuen, ennakkoluuloja vammaisalaa ja vammaisia kohtaan. Sairaanhoidajan käsitys asiakkuudesta ja työn sisällöstä on vastaajien mielestä usein erilainen kuin vammaistyössä edellytetään. Sairaanhoidajien vammaisalalle hakeutumisen vähäisyyden syynä nähtiinkin muun muassa se, että monet sairaanhoidajat eivät halua sitoutua vammaisalan työtehtäviin, jotka eivät ole painottuneet niin sairaanhoidollisesti kuin koulutuksessa on totuttu. Monilla sairaanhoidajilla on työkokemusta vain osastotyöstä ja esimerkiksi palveluasumisessa työskentely on erilaista. Pienessä yksikössä ei ole sairaanhoidajalle koko-aikaista työtä pelkästään sairaanhoidajana, vaan sairaanhoidajan on osallistuttava esimerkiksi palvelukodin muuhunkin arkeen. Palveluasuminen on oma maailmansa, jossa myös asiakkaiden ohjaaminen korostuu, totesi eräs vastaaja. Alan palkkaus on huono, mikä voi myös vaikuttaa sitoutumiseen.

Sairaanhoidajien kohdalla erityisen haasteellisena pidettiin alan erityisosaamisen, ohjauksellisen sekä hoidollisen työn yhteensovittamista. Eräs vastaaja pohti, sivutaanko vammaisalaa lainkaan sairaanhoidajien koulutuksessa. Jos koulutuksessa ei saa tietoa vammaisalasta, se jää vieraaksi, eikä tästä syystä kiinnosta sairaanhoidajia. Työtehtävien sisältö ei myöskään välttämättä vastaa koulutusta.

4.4 Sosionomit

Lähes kaikkien vastaajien pohdinnassa tuotiin esille se, että sosionomien työllistymisen haasteena vammaisalalle ovat lääke-, perus- ja sairaanhoidon osaamisen puuttuminen. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että sosionomi olisi suuntautunut vammais- ja/tai mielenterveysalalle, joka toisi tarvittavaa vahvuutta osaamiseen vammaisalan työtehtävissä. Tärkeää vastaajien mielestä on se, että sosionomit hyväksyvät sen, että myös hoidollinen työ on osa heidän työtehtäviään. Eräs vastaajista pohti, mitä sitten kuuluu sosionomin työtehtäviin, jos lääkejaot ym. hoidolliset tehtävät eivät kuulu heille? Sosionomi voi kokea haasteena sen, että esim. asiakkaiden ohjaamisessa tarvitaan paljon käytännön taitoja mm. ruoanlaitto, kodinhoito jne. Vastavalmistuneella sosionomilla ei välttämättä ole yhtään kokemusta kehitysvammatyöstä, ja heillä voi olla ennakkoluuloja kehitysvamma-alaa kohtaan. Myös normaalit työelämän pelisäännöt voivat olla vielä opettelussa.

Vastaajat pohtivat myös sitä, miksi vammaisalan työtehtävät eivät houkuttele sosionomeja. Syiksi mainittiin alan palkkaus, joka voi olla sama kuin lähihoitajalla, vuorotyö ei houkuttele ja työtä pidetään arkisena. Yhtenä syynä mainittiin se, että monilla sosionomeilla on ennako-odotuksena työllistyä ylemmän tason tehtäviin, joita ei kaikille kuitenkaan riitä. Ajatus siitä, että sosionomi voisi toimia heti valmistuttuaan esimiestasoisissa töissä, ei ole realistista, todettiin eräässä vastauksessa. Sosionomien työllistymisen esteenä kehitysvamma-alalle pidettiin myös sitä, että sosionomit saattavat kokea, ettei heillä ole työkaluja kohdata haastavia asiakkaita. Tärkeää olisi tarkastella sosionomien työn sisältöä yksilöllisesti, jotta sosionomin koulutus ja osaaminen saadaan hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla.

5. TEEMAKYSYMYKSET

Tässä luvussa kuvataan vastauksia kymmeneen eri osaamisen teemaan liittyen. Osaamisen teemat olivat: asiakaslähtöisyys, monikulttuurisuus, vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen, ohjaus- ja neuvontaosaaminen, sosiaali- ja terveystieteiden kliininen osaaminen, tiimityö- ja moniammatillinen osaaminen, palvelujärjestelmä- ja sen toiminnan tunteminen ja lainsäädäntöosaaminen, työelämätaidot ja työhyvinvointi, digi- ja hyvinvointiteknologia sekä tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Vastaajat valitsivat teemojen alla olevista tarkemmista osaamisalueista numeraalisen arvon 1 (erittäin tärkeä), 2 (tärkeä), 3 (kohtalaisen tärkeä), 4 (vähemmän tärkeä), 5 (ei lainkaan tärkeä) ja 6 (en osaa sanoa) välillä. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa teemaan liittyen avoimia kommentteja teemasta yleisesti ja/tai pohtia teemaa tutkinnoittain hoiva-avustajan, lähihoitajan, sairaanhoitajan tai sosionomin osaamisen näkökulmasta.

Jokaisesta teemasta esitetään taulukko, jossa näkyy vastausten jakauma kysymyksittäin. Vastaukset myös ristiintaulukoitiin osaamis- ja tukikeskuksen, kunnan/kuntayhtymän palvelukotien ja yksityisten palvelukotien kesken, koska vastaajia oli näistä ryhmistä eniten (ks. s.6). Avoimeen vastauskenttään saadut vastaukset avataan kyseisen teeman alla.

5.1 Asiakaslähtöisyysosaaminen

Asiakaslähtöisyysosaamisen vastaukset on esitetty Taulukossa 2. Asiakaslähtöisyysasteeseen liittyvä osaaminen nähdään vastausten keskiarvon mukaan erittäin tärkeänä (vastausten ka.1,4). Etenkin asiakkaan vaikutusmahdollisuuksien edistäminen, eettisen arvoperustan ymmärtäminen ja sen soveltamisosaaminen sekä se, että osaa kohdata asiakkaan tasa-arvoisesti ja kokonaisvaltaisesti koko asiakasprosessin ajan koki erittäin tärkeänä yli 70% vastaajista. Erittäin tärkeänä (yli 70% vastaajista) koki myös sen, että osaa ottaa vastuuta asiakkaan persoonan tukemisesta ja mielipiteen esiin tuomisesta, itseilmaisun ollessa heikko sekä sen, että osaa tukea asiakkaan voimaantumista ja osallistumista (ks. Taulukko 2).

Taulukko 2. Asiakaslähtöisyysosaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa edistää asiakkaan vaikuttamismahdollisuuksia: suunnitella asiakkaan hoidon tai palvelun tavoite yhdessä asiakkaan kanssa ja tukee asiakkaan valinnanvapautta	74,36%	15,38%	10,26%	0%	0%	0%	1,36	1
Osaa tunnistaa asiakkaiden tarpeita ja kartoittaa niitä laaja-alaisesti (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, hengellinen)	69,23%	28,21%	2,56%	0%	0%	0%	1,33	1
Osaa ottaa asiakkaan mukaan palvelujen suunnitteluun, järjestämiseen, tuottamiseen, kehittämiseen/arviointiin	56,41%	33,33%	7,69%	2,57%	0%	0%	1,56	1
Osaa ottaa asiakkaan läheiset mukaan palvelujen suunnitteluun, järjestämiseen, tuottamiseen/arviointiin	48,72%	43,59%	5,13%	2,56%	0%	0%	1,62	2
Ymmärtää eettisen arvoperustan ja osaa soveltaa sitä käytännössä	74,36%	17,95%	7,69%	0%	0%	0%	1,33	1
Osaa kartoittaa asiakkaan lähipiirissä olevia voimavaroja, jotka tukevat asiakkaan arkea	51,28%	35,9%	10,26%	2,56%	0%	0%	1,64	1
Osaa huomioida asiakkaiden monimuotoisuuden (esim. FASD, Downin oireyhtymä, kuulo- ja näkövamma, autismikirjo, kulttuuri, uskonto jne.)	53,84%	35,9%	10,26%	0%	0%	0%	1,56	1
Osaa kohdata asiakkaan kokonaisvaltaisesti koko asiakasprosessin ajan	79,49%	17,95%	2,56%	0%	0%	0%	1,23	1
Osaa ottaa vastuuta asiakkaan persoonan tukemisessa ja miellipiteen esille tuottamisesta asiakkaan toimintakyvyn ja itsellisuuden ollessa heikko	74,36%	20,51%	5,13%	0%	0%	0%	1,31	1
Osaa tukea asiakkaan voimaantumista, jolloin asiakas pystyy omat voimavarat huomioiden osallistumaan omaan hoitoonsa, tekemään päätöksiä ja arvioimaan palveluita	76,92%	23,08%	0%	0%	0%	0%	1,23	1
Osaa kirjata asiakkaan näkemyksen omasta tilanteesta asiakastietoihin	64,1%	30,77%	5,13%	0%	0%	0%	1,41	1
Osaa kohdata asiakkaan tasa-arvoisesti ja osaa tukea asiakasta tasa-arvon toteutumisessa	76,92%	20,51%	2,57%	0%	0%	0%	1,26	1
Osaa kehittää palveluita vastaamaan asiakkaan tarpeita	48,72%	35,9%	15,38%	0%	0%	0%	1,67	2
Osaa ottaa asiakaspalautetta vastaan	56,41%	35,9%	7,69%	0%	0%	0%	1,51	1

Asiakaslähtöisyyssysteemissä eroavaisuuksia vastauksissa ilmeni verrattaessa osaamis- ja tukikeskukseen, kunnan/kuntayhtymän palvelukotien ja yksityisten palvelukotien vastauksia seuraavissa kysymyksissä ”osaa huomioida asiakkaiden monimuotoisuuden” ja ”osaa kehittää palveluita vastaamaan asiakkaiden tarpeita”. Kunnan/kuntayhtymän palvelukotien vastaajien mukaan edellä mainitut asiat olivat kohtalaisen tärkeitä, kun taas yksityisissä palvelukodeissa ne nähtiin erittäin tärkeiksi tai tärkeiksi.

Asiakaslähtöisyyssysteeman avoimeen vastauskohtaan oli nostettu esille seuraavia asioita. Tärkeänä pidettiin asiakkaan vahvuuksien löytämistä ja niiden hyödyntämistä työssä. Korostettiin, että työtä tehdessä olisi tärkeää pitää mielessä ajatusta ”positiivisen kautta!”. Eräs vastaaja totesi, että yleensä asiakkaan ongelmat ovat jo tiedossa, joten niihin osataan varautua ja ennakoita.

Vastaajat nostivat esille yleisen asenteen merkityksen työn tekemisessä. Tärkeänä pidettiin sitä, että kehitysvammaisilla olisi oikeus tasavertaiseen elämään, ja heidän perusoikeuksiaan kunnioitettaisiin. Esille nostettiin myös näkemys siitä, että kokemus tuo varmuutta työn tekemiseen, joka usein puuttuu

opiskelijoilta ja vastavalmistuneilta. Läsnäolon, kuuntelemisen ja neuvottelun taitoja pidettiin tärkeinä asiakastyössä.

Asiakaslähtöisyys tulisi omaksua riippumatta taustakoulutuksesta. Tärkeänä pidettiin sitä, että tarvittaessa täytyy ottaa asioista selvää, jos asia ei ole tarkemmin tullut koulutuksessa esille. Sosionomikoulutuksessa asiakaslähtöisyyden todettiin olevan vahvasti esillä. Vastauksissa nostettiin esille, että asiakaslähtöisyyden periaatteen pohjalla on kyky asettua heikomman asemaan ja puolustaa tätä. Mikäli tämän ymmärtää ja kokee sen tärkeäksi, on työntekijällä valmiuksia auttaa myös toista.

5.2 Monikulttuurisuusosaaminen

Monikulttuurisuusteeman vastaukset on esitetty Taulukossa 3. Monikulttuurisuusteemaan liittyvä osaaminen koetaan tärkeänä (vastausten ka. 2,0). Vastaajista noin 50% kokee erittäin tärkeänä, että osaa osoittaa kiinnostusta erilaisia ihmisiä kohtaan, ja osaa huomioida asiakkaan kulttuurin vaikutuksen asiakkaan arkeen ja hänen tapansa toimia.

Taulukko 3. Monikulttuurisuusosaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa osoittaa kiinnostusta erilaisia ihmisiä kohtaan	53,85%	33,33%	12,82%	0%	0%	0%	1,59	1
Tuntee ja ymmärtää erilaisia kulttuureita	15,38%	53,85%	30,77%	0%	0%	0%	2,15	2
Tuntee ja ymmärtää maahanmuuttoon liittyvät lähtökohdat (esim. pakolainen, turvapaikanhakija, siirtotyöläinen, paluumuuttaja)	10,26%	41,02%	38,46%	10,26%	0%	0%	2,49	2
Osaa työskennellä tulkin kanssa	17,95%	41,02%	35,9%	5,13%	0%	0%	2,28	2
Osaa työskennellä maahanmuuttaja-taustaisen työntekijän kanssa	33,33%	41,03%	25,64%	0%	0%	0%	1,92	2
Osaa huomioida asiakkaan kulttuurin vaikutuksen asiakkaan arkeen ja hänen tapansa toimia	51,28%	38,46%	10,26%	0%	0%	0%	1,59	1
Osaa toimia monikulttuurisissa ryhmissä	38,46%	41,03%	17,95%	2,56%	0%	0%	1,85	2

Monikulttuurisuusteeman vastausten ristiintaulukoinnin vertailussa oli vain yhden kysymyksen kohdalla nähtävissä selkeä ero. Kysymykseen ”tuntee ja ymmärtää maahanmuuttoon liittyvät lähtökohdat ” (esim. pakolainen, turvapaikanhakija, siirtotyöläinen, paluumuuttaja) teemassa kunnan/ kuntayhtymän palvelukodeissa keskiarvo meni kohtalaisen tärkeän kohdalle, kun taas osaamis- ja tukikeskuksen ja yksityisen palvelukotien vastaajat pitivät teemaa tärkeänä.

Monikulttuurisuusteeman avoimessa vastauskohdassa oli todettu, että kannustava, ennakkoluuloton sekä positiivinen asennoituminen monikulttuurisen taustan omaavia kohtaan on erittäin tärkeää kaikille.

Eräs vastaaja pohti, onko monikulttuurisuusosaamiseen liittyviä opintoja kaikissa tutkinnoissa. Jos niitä ei ole, pitäisi niitä sisältyä ainakin jonkin verran kaikkiin tutkintoihin.

5.3 Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen

Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaamisen vastaukset on esitetty Taulukossa 4. Yleisesti vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen koettiin tärkeäksi (vastausten ka.1,8). Yli 70% vastaajista koki erittäin tärkeänä, että osaa luoda positiivisen ilmapiirin ja osaa aktiivisen kuuntelun taidon. Yli puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä, että osaa neuvottelu- ja keskustelutaidot, osaa vastaanottaa ja antaa suullisen raportin sekä että osaa ottaa esille asiakkaan kanssa hänelle haasteellisia ja arkaluonteisia asioita. Osaamista viestiä vierailta kielillä koettiin kohtalaisen tai vähemmän tärkeäksi.

Taulukko 4. Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa käyttää selkokieltä	43,59%	51,28%	5,13%	0%	0%	0%	1,62	2
Osaa käyttää puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä	46,16%	38,46%	7,69%	7,69%	0%	0%	1,77	2
Osaa hyödyntää tulkkia asiakkaan kommunikoinnin tukena	30,77%	48,72%	17,95%	2,56%	0%	0%	1,92	2
Osaa aktiivisen kuuntelun taidon	74,36%	23,08%	2,56%	0%	0%	0%	1,28	1
Osaa neuvottelu- ja keskustelutaidot	69,23%	25,64%	5,13%	0%	0%	0%	1,36	1
Osaa kirjata asiakasprosessin rakenteista tai määrämutoista kirjaamista käyttäen	42,11%	52,63%	5,26%	0%	0%	0%	1,63	2
Osaa käyttää osallistavaa dokumentointia	35,9%	43,59%	20,51%	0%	0%	0%	1,85	2
Osaa ottaa esille asiakkaan kanssa hänelle haasteellisia ja arkaluonteisia asioita	54,05%	35,14%	10,81%	0%	0%	0%	1,57	1
Osaa antaa ja ottaa vastaan suullisen raportin	58,97%	35,9%	5,13%	0%	0%	0%	1,46	1
Osaa arvioida mediasisältöjä kriittisesti (medianlukutaito)	20,51%	53,85%	23,08%	2,56%	0%	0%	2,08	2
Hallitsee erilaiset viestintämuodot (kasvotusten tapahtuva viestintä, sähköposti, videoneuvottelu jne.)	35,9%	51,28%	12,82%	0%	0%	0%	1,77	2
Osaa antaa palautetta ja perustella antamansa palaute	41,03%	48,72%	7,69%	2,56%	0%	0%	1,72	2
Osaa luoda positiivisen ilmapiirin	76,92%	15,39%	5,13%	2,56%	0%	0%	1,33	1
Osaa viestiä vaikuttavasti	28,2%	43,59%	23,08%	5,13%	0%	0%	2,05	2
Osaa viestiä suomen kielellä	30,77%	53,85%	12,82%	2,56%	0%	0%	1,87	2
Osaa viestiä vierailta kielillä	7,9%	15,79%	39,47%	36,84%	0%	0%	3,05	3

Lähes kauttaaltaan yksityisten palvelukotien vastaajat pitävät vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointiosaamista tärkeämpänä kuin osaamis- ja tukikeskuksen ja kunta/ kuntayhtymän palvelukotien vastaajat. Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen teeman vastauksia verrattaessa suurinta hajontaa oli vastauksissa ”osaa viestiä vierailta kielillä”, ”osaa käyttää puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä” ja ”osaa viestiä vaikuttavasti”.

Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen- teeman avoimeen vastauskohtaan oli nostettu esille seuraavia asioita. Vastaajat pitivät tärkeänä sitä, että työntekijällä on myönteinen asenne uuden oppimiselle. Monet taidoista opitaan vasta käytännön työelämän tilanteissa. Esille tuotiin, että on tärkeää käyttää tulkkia asiakkaan ja työntekijän oikeusturvan kannalta. Tulkin käyttäminen mahdollistaa paremmin myös asiakkaan ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen.

Kaikkein tärkeinä on läsnäolon ja kuuntelun taito. Aistia tilanne ja olla rauhassa läsnä.

Tärkeää on, että asiakas saa äänensä kuuluviin. Eräs vastaaja totesi, että yhtäläiset kommunikoinnin perusopinnot olisi hyvä olla kaikissa tutkinnoissa ja tarpeen mukaan voisi hankkia lisäkoulutusta.

5.4 Ohjaus- ja neuvontaosaaminen

Ohjaus- ja neuvontaosaamisen vastaukset on esitetty Taulukossa 5. Ohjaus- ja neuvontaosaaminen koettiin tärkeänä (vastausten ka.2,0). Yli puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä, että osaa varmistaa heikommassa asemassa olevan asiakkaan tarvitseman avun, tuen ja palvelun, sekä sen että hallitsee vaikeat asiakastilanteet.

Taulukko 5. Ohjaus- ja neuvontaosaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa neuvoa ja ohjata asiakasta palvelujärjestelmässä	28,2%	43,59%	23,08%	5,13%	0%	0%	2,05	2
Osaa varmistaa, että heikommassa asemassa oleva asiakas saa tarvitsemansa avun, tuen ja palvelun	56,41%	30,77%	10,26%	2,56%	0%	0%	1,59	1
Osaa kertoa asiakkaalle asiakkaan vastuut ja velvollisuudet	48,72%	43,59%	7,69%	0%	0%	0%	1,59	2
Hallitsee asiakaslähtöiset työtavat esim. yhdessä asiakkaan kanssa asiakastietojen kirjaaminen	43,59%	41,03%	15,38%	0%	0%	0%	1,72	2
Hallitsee vaikeat asiakastilanteet	61,54%	20,51%	15,39%	2,56%	0%	0%	1,59	1
Osaa ohjata ja neuvoa: vammaisen lapsen syntymä ja ensitieto	25,64%	33,33%	25,64%	12,82%	2,57%	0%	2,33	2
Osaa ohjata ja neuvoa: vammaisen lapsen perheen tukeminen	30,77%	38,46%	25,64%	2,57%	2,56%	0%	2,08	2
Osaa ohjata ja neuvoa: vammaisen lapsen varhaiskuntoutus	25,64%	38,46%	25,64%	7,69%	2,57%	0%	2,23	2
Osaa ohjata ja neuvoa: kouluikäisen erityisopetus	25,64%	33,33%	28,21%	10,26%	2,56%	0%	2,31	2
Osaa ohjata ja neuvoa: nuoruus, itsenäistyminen, opiskelu	28,21%	41,03%	20,51%	7,69%	2,56%	0%	2,15	2
Osaa ohjata ja neuvoa: aikuisuus, asuminen ja työllistyminen	28,21%	48,72%	20,51%	2,56%	0%	0%	1,97	2
Osaa ohjata ja neuvoa: ikääntynyt asiakas (esim. muistisairaus)	25,64%	46,15%	20,51%	5,13%	2,57%	0%	2,13	2

Osaa osallistavien ja valtaistavien työmenetelmien käytön	30,77%	43,59%	17,95%	7,69%	0%	0%	2,03	2
Osaa käyttää voimavaraletöntisiä menetelmiä esim. motivoiva haastattelu	28,21%	48,72%	15,38%	7,69%	0%	0%	2,03	2
Osaa käyttää verkostolähtöisiä menetelmiä esim. verkostokartta, läheisneuvonpito	15,38%	53,85%	20,51%	10,26%	0%	0%	2,26	2
Osaa käyttää luovia ja toiminnallisia menetelmiä esim. liikunta, musiikki, Green care	20,51%	43,59%	25,64%	7,69%	2,57%	0%	2,28	2

Kauttaaltaan yksityisten palvelukotien vastaajat pitivät ohjaus- ja neuvontaosaamista tärkeänä. Kunnan/ kuntayhtymän palvelukotien vastaajat pitivät vähemmän tärkeänä sitä, että työntekijä osaa käyttää verkostolähtöisiä menetelmiä työssä.

Avoimessa vastauksessa vastaajat korostivat jatkuvan oppimisen merkitystä ja tiedonhankintataidon merkitystä. Eräs vastaaja totesi, ettei kaikkien tarvitse osata kaikkea, vaan työntekijä voi erikoistua häntä kiinnostavaan teemaan. Eräs vastaaja totesi, etteivät ohjaus- ja neuvontaosaamisen kokonaisuudessa olevat kysymykset ole prioriteetteja omassa toimintaympäristössä, mutta jossain toisessa toimintaympäristössä ne olisivat erittäin tärkeitä. Vastaaja pohti myös sitä, että haasteena on löytää ne osaamistarpeet, joita kaikki tarvitsevat ja sitten spesifit eri ympäristöihin. Avoimissa vastauksissa todettiin, että ohjaus- ja neuvontaosaamisen kategoriassa osa asioista olisi perusosaamisen kannalta tärkeää ja loput lisäkoulutuksena hankittavia osaamistarpeita tarvittaessa.

5.5 Sosiaali- ja terveysalan kliininen osaaminen

Sosiaali- ja terveysalan kliinisen osaamisen vastaukset on esitetty Taulukossa 6. Sosiaali- ja terveysalan kliininen osaaminen koettiin tärkeänä (ka. 1,7). Erittäin tärkeänä yli 70% vastaajista koki sen, että ymmärtää laadukkaan työn toteuttamisen periaatteet ja toimii niiden mukaisesti sekä osaa kohdata haastavia asiakkaita ja omaisia. Valtaosa (yli 70%) vastaajista piti erittäin tärkeänä, että osaa toteuttaa asiakkaan lääkehoitoa, kykenee ja osaa edistää asiakasturvallisuutta, asiakkaan terveyttä, hyvinvointia ja toimintakykyä.

Taulukko 6. Sosiaali- ja terveysalan kliininen osaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Kykenee päätöksentekoon omassa asiantuntijuusalueessaan	60,53%	36,84%	2,63%	0%	0%	0%	1,42	1
Ymmärtää laadukkaan työn toteuttamisen periaatteet ja toimii niiden mukaisesti	71,8%	23,08%	2,56%	2,56%	0%	0%	1,36	1
Osaa arvioida asiakkaan hoidon ja palvelun tarvetta kokonaisvaltaisesti	68,42%	26,32%	5,26%	0%	0%	0%	1,37	1
Osaa toimia työssään kestävä kehityksen periaatteita noudattaen	33,33%	51,28%	15,39%	0%	0%	0%	1,82	2
Kykenee edistämään asiakasturvallisuutta	71,05%	23,69%	5,26%	0%	0%	0%	1,34	1
Osaa toimia työssään aseptisiä periaatteita noudattaen	63,16%	26,32%	5,26%	2,63%	0%	2,63%	1,58	1
Osaa ehkäistä ja torjua infektioita	65,79%	21,05%	10,53%	2,63%	0%	0%	1,5	1
Osaa huomioida työssään asiakkaan läheiset ja omaiset	61,54%	30,77%	5,13%	2,56%	0%	0%	1,49	1
Osaa kohdata haastavia asiakkaita ja omaisia	71,05%	26,32%	2,63%	0%	0%	0%	1,32	1
Osaa edistää asiakkaan ja potilaan terveyttä, hyvinvointia ja toimintakykyä	73,69%	21,05%	2,63%	2,63%	0%	0%	1,34	1
Osaa toteuttaa asiakkaan ravitsemushoitoa	55,26%	31,58%	5,26%	7,9%	0%	0%	1,66	1
Osaa tukea asiakasta uneen ja lepoon liittyvissä asioissa	57,9%	31,58%	7,89%	2,63%	0%	0%	1,55	1
Osaa tukea asiakasta hygienian hoitoon liittyvissä asioissa	60,52%	28,95%	10,53%	0%	0%	0%	1,5	1
Osaa edistää asiakkaan fyysistä toimintakykyä	60,53%	28,95%	7,89%	2,63%	0%	0%	1,53	1
Osaa ohjata asiakasta asunnon muutostöihin liittyvissä kysymyksissä	26,32%	31,58%	23,68%	13,16%	5,26%	0%	2,39	2
Osaa ohjata asiakasta apuvälineiden hankinnassa ja käyttämisessä	31,58%	50%	10,53%	5,26%	2,63%	0%	1,97	2
Osaa ohjata asiakasta teknologian hankinnassa ja käyttämisessä	23,68%	42,11%	26,32%	5,26%	2,63%	0%	2,21	2
Osaa tukea asiakkaan seksuaalisuuden toteutumista	34,21%	47,37%	10,53%	7,89%	0%	0%	1,92	2
Ymmärtää sairauksien ja vammaisuuden syntymekanismit ja niiden aiheuttamat muutokset elimistössä	42,1%	26,32%	26,32%	5,26%	0%	0%	1,95	2
Osaa toteuttaa asiakkaan lääkehoitoa	71,05%	15,79%	5,27%	5,26%	2,63%	0%	1,53	1
Osaa toteuttaa asiakkaan kivunhoitoa	57,9%	23,68%	7,9%	7,89%	2,63%	0%	1,74	1
Osaa toteuttaa kuntouttavaa työtä	63,16%	23,68%	7,9%	2,63%	2,63%	0%	1,58	1
Osaa toteuttaa yleissairauksien hoitoa (esim. epilepsia, diabetes, verenpainetauti)	57,9%	21,05%	13,16%	2,63%	2,63%	2,63%	1,79	1
Osaa toteuttaa mielenterveystyötä	50%	28,95%	10,53%	7,89%	2,63%	0%	1,84	1,5
Osaa toteuttaa päihdetyötä	36,84%	31,58%	18,42%	10,53%	2,63%	0%	2,11	2
Osaa toteuttaa muistisairaiden hoitoa	34,21%	31,58%	18,42%	13,16%	2,63%	0%	2,18	2
Osaa toteuttaa kuolevan asiakkaan saattohoitotyötä	36,84%	28,95%	18,42%	10,53%	5,26%	0%	2,18	2
Osaa toteuttaa akuuttihoitotyötä	31,58%	28,95%	26,32%	7,89%	5,26%	0%	2,26	2
Osaa toteuttaa ennaltaehkäisevää työtä	44,74%	39,47%	10,53%	5,26%	0%	0%	1,76	2
Osaa hoitaa erilaisia haavoja	31,58%	36,84%	18,42%	7,9%	5,26%	0%	2,18	2
Osaa kohdata traumatisoituneen asiakkaan	39,47%	42,11%	13,16%	5,26%	0%	0%	1,84	2

Kunta/kuntayhtymän vastaajat eivät pidä kliinistä osaamista niin tärkeinä kuin yksityisen palvelukotien vastaajat. Kunta/kuntayhtymän palvelukotien vastaajat näkivät aseptiikan osaamisen kohtalaisen tärkeänä, kun taas osaamis- ja tukikeskuksen ja yksityisten palvelukotien vastaajat pitivät aseptiikan osaamista tärkeänä. Yksityisten palvelukotien vastaajat pitivät erittäin tärkeänä tai tärkeänä etenkin saattohoidon, mielenterveys- ja päihdetyön ja muistisairaiden hoidon osaamista.

Avoimessa vastauksessa vastaajat korostivat kokonaisvaltaista laaja-alaista osaamista, jota vaaditaan koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnalta. Kaikki teeman sisällä mainitut asiat ovat tärkeitä, mutta hyvä olisi pohtia, mikä on prioriteetti. Pitääkö sosiaali- ja terveysalan klinistä osaamista olla kaikilla, vai olisi joitakin osa-alueita vain tietyillä henkilöillä. Osaamisen tarve riippuu siitä, minkälaiseen työhön hakeutuu. Kiireen ja työn kuormittavuuden vuoksi erittäin tärkeäksi koettiin se, että osaa tunnistaa omaa osaamista ja tehdä siihen liittyen päätöksiä. Oman työn ohjausosaaminen koettiin tärkeänä. Osaamista palveluohjata asiakasta pidettiin tärkeänä ja myös ennaltaehkäisevää työtä korostettiin.

Ennaltaehkäisevää työtä on se, että osaa ohjata asiakasta oikeisiin palveluihin ja tukimuotoihin, jotka ylläpitävät toimintakykyä ja ennaltaehkäisevät osaltaan tilanteen eskaloitumista.

5.6 Tiimityön ja moniammatillisen yhteistyön osaaminen

Osaamisteeman vastaukset on esitetty Taulukossa 7. Tiimityön ja moniammatillisen yhteistyön osaamista pidetään yleisesti tärkeänä (ka. 1,7) ja vastaukset jokaisessa kysymyksessä jakaantuivat suhteellisen tasaisesti välille erittäin tärkeä-tärkeä. Yli puolet vastaajista piti erittäin tärkeänä, että osaa tunnistaa asiakaslähtöisyyden moniammatillisen työn lähtökohtana ja tavoitteena. Tärkeänä yli puolet vastaajista piti, osaamista:

- välttää päällekkäistä työtä
- tunnistaa palveluaukkoja
- muodostaa yhteistyöverkostoja ja työskennellä niissä asiakaslähtöisesti,
- neuvotella yhteistyön tavoitteista ja rajoista moniammatillisessa yhteistyössä sekä kykyä poikkihallinnolliseen yhteistyöhön palveluiden kehittämisessä.

Avoimessa vastauksessa vastaajan näkemys oli, että tiimityöskentely ja moniammatillinen yhteistyö on laajempaa sairaanhoitajan ja sosionomin työssä.

Taulukko 7. Tiimityön ja moniammatillisen yhteistyön osaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa tunnistaa asiakaslähtöisyyden moniammatillisen työn lähtökohtana ja tavoitteena	57,9%	36,84%	5,26%	0%	0%	0%	1,47	1
Osaa välttää päällekkäistä työtä	36,84%	55,26%	7,9%	0%	0%	0%	1,71	2
Osaa tunnistaa palveluaukkoja	21,05%	57,9%	21,05%	0%	0%	0%	2	2
Osaa muodostaa yhteistyöverkostoja ja osaa työskennellä niissä asiakaslähtöisesti	31,58%	52,63%	15,79%	0%	0%	0%	1,84	2
Osaa tehdä moniammatillista yhteistyötä palvelun suunnittelussa, arvioinnissa ja toteuttamisessa	47,37%	44,74%	7,89%	0%	0%	0%	1,61	2
Uskaltaa kyseenalaistaa perinteeksi muodostuneita toimintatapoja moniammatillisessa yhteistyössä	43,59%	46,15%	7,69%	2,57%	0%	0%	1,69	2
Kykenee poikkihallinnolliseen yhteistyöhön palveluiden kehittämisessä	28,2%	56,41%	10,26%	5,13%	0%	0%	1,92	2
Osaa neuvotella yhteistyön tavoitteista ja rajoista moniammatillisessa yhteistyössä	39,48%	52,63%	2,63%	5,26%	0%	0%	1,74	2
Osaa tunnistaa toisten osaamisen ja ymmärtää osaamisen jakamisen ja integroinnin tärkeyden	44,74%	44,74%	7,89%	2,63%	0%	0%	1,68	2

5.7 Palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen, lainsäädännön osaaminen

Osaamisteeman vastaukset on esitetty Taulukossa 8. Yleisesti palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen, lainsäädännön osaaminen koettiin tärkeäksi (ka. 2,0). Yli 50 % vastaajista koki erittäin tärkeänä, että osaa ohjata asiakasprosessia siten, että se etenee ja lain edellyttämät toimet täyttyvät. Puolet vastaajista koki tärkeänä sen, että tuntee sosiaali- ja terveysterveystoimintajärjestelmän, jossa palveluita tuottaa yksityinen- ja julkinen palvelujen tuottaja. Tärkeänä 50 % vastaajista piti myös sitä, että tuntee muuttuvan palvelurakenteen ja järjestämis- ja tuottamisvastuut. Yksityisten palvelukotien vastaajat pitivät kauttaaltaan osaamisteeman väittämiä erittäin tärkeänä tai tärkeänä ja kunta/ kuntayhtymän palvelukotien vastaajat kohtalaisen tärkeänä.

Taulukko 8. Palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen, lainsäädännön osaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Tuntee sosiaali- ja terveysterveystoimintajärjestelmän, jossa palveluita tuottaa julkinen palvelun tuottaja	23,68%	50%	26,32%	0%	0%	0%	2,03	2
Tuntee sosiaali- ja terveysterveystoimintajärjestelmän, jossa palveluita tuottaa yksityinen palvelun tuottaja	23,68%	50%	26,32%	0%	0%	0%	2,03	2
Tuntee sosiaali- ja terveysterveystoimintajärjestelmän, jossa palveluita tuottaa kolmassektori	18,42%	47,37%	34,21%	0%	0%	0%	2,16	2
Osaa ohjata asiakkaan oikean hoidon ja palvelun piiriin	36,84%	47,37%	15,79%	0%	0%	0%	1,79	2

Tuntee muuttuvan palvelurakenteen ja järjestämis- ja tuottamisvastuut	18,42%	50%	28,95%	2,63%	0%	0%	2,16	2
Osaa ohjata asiakasprosessia siten, että se etenee ja lain edellyttämät toimet täyttyvät	52,63%	31,58%	15,79%	0%	0%	0%	1,63	1
Ymmärtää sosiaali- ja terveydenhuollon organisoinnin, palveluiden tuottamisen ja järjestämisen tavat sekä ohjauksen ja valvonnan Suomessa	31,58%	42,1%	26,32%	0%	0%	0%	1,95	2
Tuntee ennaltaehkäisevät palvelut ja osaa suunnata asiakkaan ennaltaehkäisevien palveluiden piiriin	31,58%	42,1%	26,32%	0%	0%	0%	1,95	2
Osaa varmistaa asiakkaan asiakaslähtöisen ja moniammatillisen saumattoman palvelun palveluprosessissa, -ketjussa ja -verkossa	28,95%	44,74%	23,68%	2,63%	0%	0%	2	2

Avoimissa vastauksissa vastaajat toivat esille, että palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen sekä lainsäädännön osaaminen ovat edellytys asiakastyön toteutumiseksi. Tärkeänä pidettiin ennaltaehkäisevän työn korostamista. Palvelujärjestelmän ja sen toiminnan tunteminen ja lainsäädännön osaaminen nähtiin olevan sosionomin koulutukseen kuuluvia asioita.

5.8 Työelämätaidot ja työhyvinvointiosaaminen

Osaamisteeman vastaukset on esitetty Taulukossa 9. Työelämätaidot ja työhyvinvointiosaaminen nähdään yleisesti ottaen erittäin tärkeänä (ka.1,4). Erityisesti korostuu se, että osaa huolehtia omasta jaksamisestaan (82 % vastaajista koki tämän erittäin tärkeänä) ja osaa johtaa itseään (vastaajista 72 % koki tämän erittäin tärkeänä).

Taulukko 9. Työelämätaidot ja työhyvinvointiosaaminen

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa huolehtia omasta jaksamisestaan	81,58%	15,79%	2,63%	0%	0%	0%	1,21	1
Osaa ratkaista ongelmia	60,53%	34,21%	5,26%	0%	0%	0%	1,45	1
Osaa edistää omaa ja yleistä työhyvinvointia	65,79%	34,21%	0%	0%	0%	0%	1,34	1
Osaa olla joustava	57,9%	36,84%	5,26%	0%	0%	0%	1,47	1
Osaa arvioida tietoa	56,76%	35,13%	8,11%	0%	0%	0%	1,51	1
On motivoitunut oppimaan uutta	57,9%	34,21%	7,89%	0%	0%	0%	1,5	1
Osaa kehittää omaa työtään	59,46%	32,43%	8,11%	0%	0%	0%	1,49	1
Osaa huomioida työssään fyysisen työturvallisuuden (esim. ergonomia, välineiden ja laitteiden tuntemus)	62,16%	29,73%	8,11%	0%	0%	0%	1,46	1
Osaa huomioida työssään sosiaalisen työturvallisuuden (esim. asiakasmäärien hallinta)	54,05%	40,54%	5,41%	0%	0%	0%	1,51	1
Osaa huomioida työssään psyykkisen työturvallisuuden (esim. työn ja vapaa-ajan erottaminen, kyky sietää epävarmuutta ja painetta sekä muutoksia)	62,16%	35,14%	2,7%	0%	0%	0%	1,41	1
Ymmärtää oman osaamisen jatkuvan kehittämisen merkityksen	60,52%	28,95%	10,53%	0%	0%	0%	1,5	1
Ymmärtää turvallisuus-, riskienhallinnan- ja kriisiosaamisen tärkeyden	62,16%	27,03%	10,81%	0%	0%	0%	1,49	1
Osaa johtaa itseään (mm. itseohjautuvuus, omaan työhön sitoutuminen, tietohallinnon taidot)	71,05%	26,32%	2,63%	0%	0%	0%	1,32	1

Avoimessa vastauksessa vastaajat toivat esille, että työelämätaidot ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat sosionomiopinnoissa laajasti esillä. Oman työn johtaminen, priorisointi ja oma työssä jaksaminen nähtiin tulevaisuudessa tärkeinä taitoina.

Oman työn johtaminen, priorisointi, oma työssä jaksaminen ovat äärimmäisen tärkeitä taitoja, kun vaatimukset kasvavat alalla koko ajan.

5.9 Digi- ja hyvinvointiteknologia osaaminen

Osaamisteeman vastaukset on esitetty Taulukossa 10. Digi- ja hyvinvointiteknologia osaaminen koetaan tärkeänä (ka.2,2). Erittäin tärkeänä 57 % vastaajista koki sen, että ymmärtää tietoturvallisuuden merkityksen asiakasprosessissa ja hallitsee tarvittavat IT-taidot (43 % vastaajista). 43 % vastaajista koki vain kohtalaisen tärkeänä, että osaa tunnistaa palvelut, työt tai työn osat, jotka sopisivat digitoitaviksi tai robotisoitaviksi sekä sen, että osaa ohjata asiakasta sähköisten ja virtuaalisten palvelujen välityksellä.

Taulukko 10. Digi- ja hyvinvointiteknologia osaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa tunnistaa tilanteet, joissa asiakas voisi hyötyä teknologiasta	18,92%	56,76%	21,62%	2,7%	0%	0%	2,08	2
Osaa tunnistaa palvelut, työt tai työn osat, jotka sopisivat digitoitaviksi tai robotisoitaviksi	5,41%	24,32%	43,24%	18,92%	8,11%	0%	3	3
Osaa ohjata asiakkaita digitaalisten palvelujen käytössä	10,81%	54,06%	32,43%	0%	2,7%	0%	2,3	2
Osaa hyödyntää digitaalisuutta ja robotiikkaa omassa työssä	10,81%	40,54%	35,13%	8,11%	5,41%	0%	2,57	2
Osaa käyttää digitaalisia kommunikointimenetelmiä	18,92%	56,76%	18,92%	0%	5,4%	0%	2,16	2
Osaa hyödyntää etä- ja virtuaalipalveluita asiakastyössä	16,22%	51,35%	24,32%	5,41%	2,7%	0%	2,27	2
Tuntee ja hallitsee vammaistyöhön soveltuvan hyvinvointiteknologian	5,41%	59,46%	29,73%	2,7%	2,7%	0%	2,38	2
Hallitsee tarvittavat IT-taidot (word, excel, powerpoint, sähköposti)	43,24%	35,14%	21,62%	0%	0%	0%	1,78	2
Osaa auttaa ja opastaa asiakasta hyvinvointiteknologisten ja arkitektonologisten laitteiden käytössä (esim. TV, radio, digibox, tabletti)	10,81%	56,76%	27,03%	5,4%	0%	0%	2,27	2
Ymmärtää sosiaalisen median hyödyt ja haitat ja osaa ohjata asiakasta sosiaalisen median käytössä	16,22%	54,05%	27,03%	2,7%	0%	0%	2,16	2
Osaa neuvoa asiakasta sähköisten ja virtuaalisten sosiaali- ja terveyspalvelujen käytössä	8,11%	56,76%	32,43%	2,7%	0%	0%	2,3	2
Osaa ohjata asiakasta sähköisten ja virtuaalisten palvelujen välityksellä	5,41%	48,65%	43,24%	2,7%	0%	0%	2,43	2
Osaa hyödyntää sähköisiä ja virtuaalisia palveluita osana asiakkaan moniammatillista yhteystyötä	10,81%	62,16%	24,33%	2,7%	0%	0%	2,19	2
Ymmärtää tietoturvallisuuden merkityksen asiakasprosessissa	56,76%	35,13%	5,41%	2,7%	0%	0%	1,54	1
Osaa suojella asiakkaan fyysistä ja psyykkistä terveyttä digitaalisten ympäristöjen ja teknologioiden riskeiltä	32,43%	45,95%	18,92%	2,7%	0%	0%	1,92	2

Yksityisten palvelukotien ja osaamis- ja tukikeskuksen vastaajat pitävät kunta/kuntayhtymän palvelukotien vastaajia selvästi tärkeämpänä osaamista, jolla asiakkaan turvallisuus voidaan turvata ja estää hyväksikäyttö digiympäristöjen riskeiltä. Avoimissa vastauksissa digi- ja hyvinvointiteknologiasta ei ollut kommentteja.

5.10 Tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

Tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen teeman vastaukset on esitetty Taulukossa 11. Yleisesti tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen koettiin tärkeänä (ka. 2,2). Erittäin tärkeänä yli 40 % vastaajista koki, että osaa arvioida oman työryhmän resurssit, priorisoida työtehtävät ja niihin liittyvät vastuut sekä ymmärtää itsensä ja oman osaamisensa johtamisen merkityksen. Yli 20 % vastaajista koki vähemmän tärkeänä, että kykenee tieteiden välisen osaamisen kehittämiseen ja tuntee sosiaali- ja terveysalan yrittämismahdollisuudet.

Taulukko 11. Tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.

	1 Erittäin tärkeä	2 Tärkeä	3 Kohtalaisen tärkeä	4 Vähemmän tärkeä	5 Ei lainkaan tärkeä	6 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Osaa tunnistaa tutkimus- ja kehittämistarpeet	13,51%	56,76%	24,32%	5,41%	0%	0%	2,22	2
Kykenee asiakaslähtöiseen palvelujen kehittämiseen	29,73%	51,35%	16,22%	2,7%	0%	0%	1,92	2
Osaa hyödyntää työssään tietoon ja tutkimukseen perustuvia menetelmiä	24,32%	62,16%	8,11%	5,41%	0%	0%	1,95	2
Ymmärtää oman työn ja työyhteisön kehittämisen ja innovaatio-osaamisen tärkeyden	16,22%	67,57%	8,11%	5,4%	0%	2,7%	2,14	2
Osaa perustella asiakkaalle näkemyksiään näyttöön perustuvalla tiedolla	16,22%	59,46%	18,92%	5,4%	0%	0%	2,14	2
Osaa tuoda esille asiakkaan palveluprosessissa olevia epäkohtia ja antaa niihin kehittämissuhteita	27,03%	56,76%	13,51%	2,7%	0%	0%	1,92	2
Osaa hyödyntää palveluiden kilpailutus- ja hankintatietoja	8,11%	24,32%	51,35%	16,22%	0%	0%	2,76	3
Osaa johtaa moniammatillista toimintaa	21,62%	35,14%	32,43%	10,81%	0%	0%	2,32	2
Ymmärtää johtamisen merkityksen asiakastyössä	35,13%	48,65%	10,81%	5,41%	0%	0%	1,86	2
Kykenee tieteiden välisen osaamisen kehittämiseen	5,4%	16,22%	45,95%	24,32%	0%	8,11%	3,22	3
Hallitsee palvelujärjestelmän järjestämissuhteita	16,22%	27,03%	40,54%	13,51%	0%	2,7%	2,62	3
Osaa arvioida omat ja työryhmän resurssit, priorisoida työtehtävät ja niihin liittyvät vastuut	43,24%	40,54%	8,11%	8,11%	0%	0%	1,81	2
Osaa arvioida hoidon tai palvelun kustannuksia	13,51%	51,35%	29,73%	5,41%	0%	0%	2,27	2
Osaa myydä ja markkinoida osaamistaan ja työtään	10,81%	48,65%	32,43%	8,11%	0%	0%	2,38	2
Tuntee sosiaali- ja terveysalan yrittämissuhteita	5,4%	37,84%	29,73%	27,03%	0%	0%	2,78	3
Osaa reflektoida kriittisesti omaa toimintaansa ja osaamistaan	35,14%	54,05%	8,11%	2,7%	0%	0%	1,78	2
Ymmärtää itsensä ja oman osaamisensa johtamisen merkityksen	40,54%	51,35%	5,41%	2,7%	0%	0%	1,7	2
Tietää ja tunnistaa oman alansa urakehitysmuhteita	10,81%	48,65%	35,14%	2,7%	2,7%	0%	2,38	2

Kunta/kuntayhtymän palvelukotien vastauksissa se, että osaa tuoda esille asiakkaan palveluprosessissa olevia epäkohtia ja antaa niihin kehittämissuhteita, nähtiin kohtalaisen tärkeänä, kun taas yksityisten palvelukotien vastaajat pitivät sitä tärkeänä. Avoimessa vastauksessa vastaajat toivat esille, että työn kehittämisen näkökulma avautuu usein työkokemuksen kautta. Eräs vastaaja totesi, että tutkimus-, kehittämis-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen teeman alla olevista asioista osa kohdentuu vain tiettyihin tutkintoihin vaatimustasoksi esim. sosionomin tutkintoon.

6. POHDINTA

Kyselyn tulokset antoivat arvokasta tietoa VAVE-hankkeen työryhmän kehittämistyöhön. Kysely oli laaja, ja erityisesti teemakysymyksissä oli paljon vastattavia kohtia. Ennako-odotuksena oli, että avoi-

miin teemakysymyksiin vastaaminen voi vähentyä kyselyn loppua kohti, ja tämä näkyi vastauksissa. Vastauksia luokiteltaessa havaittiin, että osa vastaajista oli pohtinut vammaisalan tulevaisuuden haasteita yleisestä näkökulmasta, ei pelkästään vammaisalalla tarvittavan osaamisen näkökulmasta.

Vastaukset ristiintaulukoitiin osaamis- ja tukikeskuksen, kunnan/kuntayhtymän palvelukotien ja yksityisten palvelukotien kesken, koska vastaajia oli näistä ryhmistä eniten. Ristiintaulukointi ei nostanut merkittäviä huomioita vastauksissa. Yleisesti voidaan todeta yksityisten palvelukotien vastaajien pitävän osaamisteemojen osaamistarpeita tärkeämpinä kuin osaamis- ja tukikeskuksen ja kunnan/kuntayhtymän palvelukotien vastaajat. Tämä saattaa kuvata sitä, että yksityisissä palvelukodeissa tarvitaan laajempaa osaamista, eikä asiantuntijapalveluita ole saatavilla kuten osaamis- ja tukikeskuksessa ja kunta/kuntayhtymässä.

Osaamiskartoituksen tulokset vahvistivat työryhmän näkemystä siitä, että ammatillisen peruskoulutuksen lisäksi vammaistyössä tarvitaan paljon erityisosaamista. Kiinnostavaa tuloksissa oli, ettei avoimissa kysymyksissä teknologiaosaamisen merkitys tulevaisuudessa noussut juurikaan esille, vaikka teknologisen osaamisen merkitys korostui taustamateriaalina käytettävissä (OEF:n) laatimissa osaamiskor-teissa. Kyselyn perusteella perustason IT-aidot tulee kuitenkin hallita. Tietoturvan hallinta nähtiin myös tärkeänä. Yksityisten palvelukotien vastaajat eivät nähneet digitaitoja yhtä tärkeinä kuin kunnallisen puolen vastaajat.

Huomioitavaa oli, että vammaisalan kunnalliset palveluntuottajat halusivat vahvistaa työntekijöiden kliinistä osaamista, erityisesti lääkehoidon osaamista. Lisäksi tarpeellisina nähtiin asiakkaan ravitsemushoitoon, unen ja levon tukemiseen, kuntoutumista edistävään työotteeseen, saattohoitoon ja erityisesti muistisairauksien hoitoon sekä mielenterveys- ja päihdetyöhön liittyvän osaamisen vahvistaminen. Esiin nousi myös tarve vaativan asiakastyön koulutuksen lisäämiseen vammaistyössä.

Vammaisalalla oman työnkuvan laaja-alainen ja kokonaisvaltainen hahmottaminen on tärkeää. Vammaistyössä kaikkia työtehtäviä ei voi täysin rajata koulutukseen katsoen. Työskentely vammaisten kanssa on niin kasvatusta, opetusta ja ohjausta, palveluohjauksellista toimintaa kuin hoitoa ja avustamista sekä suunnittelua, kehittämistä ja hallinnollisia tehtäviä. Toimintakyyn arviointi- ja edistäminen, asiakaslähtöinen suunnittelu ja kuntoutus edellyttävät vahvaa osaamista. Laaja-alaisessa kuntoutuksessa tarvitaan monenlaista erityisosaamista ja monialaista yhteistyötä. Vammaistyössä työntekijän tulee osata mm. toimia asiantuntijana vammaistyön hoito- ja palvelujärjestelmässä. Hänen tulee pystyä osallistumaan kehittämis- ja innovaatiotoimintaan luomalla uudenlaisia työkäytäntöjä sekä toimimalla mukana alan innovaatioverkostoissa.

Osaavan henkilökunnan saatavuus ja pysyvyys sekä vammaisalan erityisosaamisen- ja erikoistumis- koulutuksen puuttuminen nousivat useassa vastauksessa tärkeimmäksi vammaisalan osaamiseen liit- tyväksi tulevaisuuden haasteeksi. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä tulee olla riittävä vammaisalan ammatillinen peruskoulutus ja mahdollisuus täydentää opintojaan sekä hankkia täydennyskoulutuk- sessa ajantasaista tietotaitoa (Kirmanen, 2020). Työn moninaisuus nousee vammaisten ihmisten yksi- löllisistä tuentarpeista, toimintayksikön luonteesta ja työntekijän työtehtävistä käsin. Osaamistarpeiden määrittäminen antaa pohjaa työtehtävissä vaadittavan osaamisen määrittämiseen ja tehtävärakentei- den kehittämiseen vammaisalalla. Osaavan työvoiman turvaaminen edellyttää tehtävärakenteiden ja alan kelpoisuusehtojen päivittämistä.

Vammaisten ihmisten asioiden pitäisi olla paremmin esillä niillä aloilla, joissa työtä tehdään vammaisten ihmisten kanssa. Vammaisten ihmisten yksilöllisten tarpeiden huomioimista tulee kehittää. Hyvinvointi- tietoja sekä asiakkaiden näkemyksiä ja kokemuksia palvelujen laadusta ja toimivuudesta kerättäessä on varmistettava, että vammaiset ihmiset saavat äänensä kuuluville. Tämä edellyttää tiedonkeruume- netelmien mukauttamista. Vammaisjärjestöjen osaamista tiedonkeruussa ja tutkimuksessa tulee hyö- dyntää nykyistä enemmän. Tiedottaminen ja viestintä olemassa olevista palveluista on oltava saavu- tettavaa ja monikanavaista.

Osaamiskartoituksen perusteella Etelä-Savon alueella koulutustarjonta koettiin suppeana. Kaivattiin enemmän mm. täydennyskoulutusmahdollisuuksia. Osaamiskartoituksen tuloksia on hyödynnetty VAVE-hankkeen kehittämistyössä mm. tulevaisuuden vammaistyön osaamistarpeiden kuvaamisessa ja hankkeen koulutuspilottien suunnittelussa. Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää laajemmin koulutuk- sen kehittämistyössä ja osaamistarpeiden määrittämisessä.

LÄHTEET

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>

Kirmanen, T. (18.12.2020). *Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialojen palveluiden koulutus- ja osaamistarpeita vastaavat koulutuksen kehittämisehdotukset* [Kirje]. Osaamisen ennakointifoorumi/ Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan ennakointiryhmä. <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). *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

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

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

Toijonen, M. (koonnut). (2018). *Terveys- ja sosiaalipalvelujen ammattihenkilöstön rekrytointi- ja osaamistarpeet lähivuosina Etelä-Savossa* [Raportti]. Etelä-Savon ELY. https://toimistot.tepalvelut.fi/documents/244949/369925/SOTEselvitys_2018_valmis/1f52cb77-f808-4da0-beec-3088c38c4033