

Loppuraportti – Valmiusjoukkue-projekti

Kevät 2020



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
1.1 Aluksi	3
1.2 Projektin osapuolet	3
2. PROJEKTIN ALKU	4
3. KOULUTUKSEN TOTEUTUS	6
3.1 Opetuksen suunnittelu ja materiaali	6
3.2 Koulutuksen kohderyhmä	8
3.3 Opiskelijoiden rekrytointi	8
3.4 Koulutuksen toteutus	9
3.5 Harjoittelu	9
4. PALAUTE	10
4.1 Työnantajien palaute	10
4.2 Opiskelijapalaute	12
5. VIESTINTÄ	13
6. RAHOITUS	14
7. NÄKÖKULMIA	15
7.1 Koulutuksen järjestäjän, Axxellin, näkökulma	15
7.2 Kouluttajien, Camilla Laihon, Pia Sandströmin ja Milla Kantolan, näkökulma	16
7.3 Primusmoottoreiden, Ami Niemelän ja Ira Linnéa von Witten, näkökulma	18
8. VALMIUSJOUKKUE LUKUINA	20
9. LOPUKSI – MITÄ OPIMME	21
Liite 1: Valmiusjoukkue – ohjeita työnantajille	23
Liite 2: Kurssitodistus	24
Liite 3: Artikkelikoulutuksen käyneen työllistymisestä	25
Liite 4: Aikajana	27

1. Johdanto

1.1 Aluksi

Alkuvuodesta ja keväällä 2020 maailmalla levisi uusi virus, SARS-COV-2. Maaliskuun alussa koronakriisi levisi myös Suomeen. Koronaviruksen leviäminen koetteli monia aloja, mm. matkailu- ja ravintola-alaa. Lentoyhtiöt lakkauttivat lentojaan ympäri maailmaa ja lentohenkilökunta lomautettiin myös Suomessa. Samalla kuormitus terveydenhuollossa lisääntyi.

Ruotsissa oli vastaavanlainen tilanne. Siellä käynnistettiin Beredskapslyftet-projekti, jonka tarkoituksena oli pikakouluttaa SAS:n lomautettua lentohenkilökuntaa terveydenhuollon avustaviin tehtäviin (www.beredskapslyftet.se). Kuultuaan tästä lentoemännät Annamari Niemelä ja Ira Linnéa von Witte pohtivat, miten kyseinen konsepti olisi mahdollista toteuttaa myös Suomessa. Siitä syntyi Valmiusjoukke-projekti Suomessa. Valmiusjoukkue on hanke, jonka tarkoitus on pikakouluttaa lomautettua lentohenkilökuntaa hoitotehtäviin Suomessa. Täten lentävä henkilökunta voi toimia terveydenhuollon tukena nykyistä, ja myös tulevia, kriisiä ajatellen.

Valmiusjoukkue-hankeen ensisijainen tarkoitus ja tavoite oli tuottaa pikakoulutettua maallikkoapua kuormittuvan terveydenhuollon tueksi koronapandemian aikana. Jotta koulutus voitiin järjestää lyhyenä pikakurssina, tuli koulutettavilla olla valmiiksi tietynlaisia perusominaisuuksia, taitoja ja kykyjä. Tästä syystä koulutus suunnattiin COVID19-pandemian vuoksi lomautetulle lentävälle henkilökunnalle, joilla on tietyt sosiaaliset valmiudet, ensiapukoulutus ja turvaselvitetty tausta. Toinen tavoite oli luoda kurssitetuille tehostunut mahdollisuus työllistyä lomautuksen ajaksi. Ensisijaisesti tarkoitus oli työllistää pikakoulutetut avuksi terveydenhuollon taustaorganisaatioihin, jotta varsinaiset hoiva- ja hoitoammattilaiset kykenisivät hoivaresurssin karanteenien ja sairastumisien vuoksi siirtymään taustatyöstä varsinaiseen substanssiinsa. Vastaavaa eri toimialojen välistä hanketta ei tietääksemme Suomessa ole aikaisemmin tehty.

Tämä raportti kuvaa hankkeen vaiheita mukana olleiden toimijoiden näkökulmasta. Raportti on koottu hankkeen onnistumisten ja oppien arvioimiseksi. Tilanteet, joissa tarvitaan nopeaa ja ketterää reagoimista osaamistarpeiden muutoksiin sekä monen toimijan yhteistyötä, tulevat todennäköisesti tulevaisuudessa vain lisääntymään. Tämän poikkeuksellisen hankkeen opeista toivotaan olevan hyötyä vastaavissa tilanteissa jatkossa.

Axxell on koostanut tämän raportin kokonaisuudeksi ja raporttiin on koottu projektin eri toimijoiden näkökulmia. Sitra on rahoittanut oppien keruun.

1.2 Projektin osapuolet

Annamari (Ami) Niemelä (primusmoottori) - Ami Niemelä on Finnairin lentoemäntä, jolla on takanaan 31 vuotta lentouraa, joista viimeiset 12 vuotta matkustamon esimiehenä. Niemelä on toiselta koulutukseltaan muotoilija (sisustusarkkitehti), jonka kiinnostuksen kohteina ovat ihmiset ja ilmiöt.

Ira Linnéa von Witte (primusmoottori) - Ira Linnéa von Witte aloitti työuransa toimittajana ja lentoemäntänä Hanken opiskelujen ohessa. Siirtyi pari vuotta vuosikymmeneksi kansainvälisten yritysten - mm. Porsche, BMW, Sigma/PPG - palvelukseen esimiestehtäviin Lähi-Idässä ja Keski-Euroopassa. Puhuu 7 kieltä, Suomen mestari purjelautailussa, kuulunut Suomen maajoukkueeseen nopeuslaskussa ja purjehtinut Atlantin yli 3-hengen miehistössä. Palasi lentoemännäksi pari vuotta sitten.

Axxell – Axxell on toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Axxell kouluttaa osaavia ammattilaisia usealla alalla, mm. sosiaali- ja terveysalalla. Tarjoamme pitkiä ja lyhyitä koulutuksia

usealla paikkakunnalla Etelä-Suomessa. Axxellista osallistui projektiin vararehtori Lillemor Norrena, yksikönjohtaja Beatrice Westerlund, talouspäällikkö Anna Henriksson, viestintäpäällikkö Maria Pettersson sekä opettaja Camilla Laiho.

Camilla Laiho - Camilla Laiho työskentelee Axxellissa lähihoitajaopettajana. Hän on koulutukseltaan sairaanhoitaja, master in public health ja ammattiopettaja sekä SPR:n hyväksymä ensiavun ja terveystiedon kouluttaja (ETK). Camilla on myös työskennellyt ulkomailla kriisialueilla.

Pia Sandström (Tmi EA PIAN) - Pia Sandström on pitkään työskennellyt matkustamomiehistön esimiehenä ja toimii myös matkustamomiehistön ensiapukouluttajana. Pia on koulutukseltaan myös terveydenhoitaja ja SPR:n hyväksymä ensiavun ja terveystiedon kouluttaja (ETK).

Omnia, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä (Milla Kantola) - Omnia on monialainen koulutuksen järjestäjä, jonka koulutustarjontaan kuuluvat toisen asteen ammatillinen koulutus, lukio-opetus, työpajatoiminta sekä vapaan sivistystyön kurssit. Omniasta projektiin osallistui Milla Kantola. Kantola on toiminut Omniassa hanketyöntekijänä Roboreel -hankkeessa vuoden alusta alkaen. Hän valmistui tänä keväänä terveystieteiden maisteriksi opettajakoulutuksen puolelta Itä-Suomen yliopistosta. Taustakoulutukseltaan hän on sairaanhoitaja. Hänen työkokemuksensa painottuu aikuisen hoitotyöhön, lähinnä sisätauteihin ja infektioihin.

Pointer Potential (Johanna Korpia) - Pointer Potential on keväällä 2020 perustettu Suomessa asuviin maahanmuuttajiin keskittyvä rekrytointiyritys, joka edustaa ruotsalaista Novare Potentialia Suomessa. Valmusjoukkue-hanke (Beredskapslyftet) syntyi alunperin Novaren, SAS:n ja Sophiahemmetin toimesta Ruotsissa. Hankkeen perusidea kopioitiin siis Ruotsista Suomeen. Pointer Potential edusti hankkeessa sisäryhystään Novarea sekä osaltaan rahoitti hanketta, hankki tarvittavaa tietoa Ruotsista sekä tuotti markkinointi- ja viestintämateriaalia yhteistyössä Axxellin kanssa. Pointer Potentialin vetäjällä Johanna Korpialla on pitkä kokemus henkilöstön kehittämisen ja uuden liiketoiminnan kehittämisen parissa, Suomesta sekä ulkomailta, erityisesti kehittyviltä markkinoilta.

2. Projektin alku

Vuodenvaihteessa 2019-2020 alkoi suomalainen media uutisoida Kiinassa esiintyvistä uudenlaisesta SARS-viruksesta. Uutisointi ei suomalaisessa kadunmiehessä tuolloin vielä juurikaan aiheuttanut minkäänlaista reaktiota tai vaikuttanut arkeen Suomessa. Lentoyhtiöiden lentävän henkilökunnan keskuudessa se kuitenkin aiheutti levottomuutta jo tuolloin. Kokemuksellisessa muistissa oli 20 vuoden takainen edellinen SARS-epidemia, jolloin tehtiin töitä maskit kasvoilla lentokoneessa.

Muutaman kuukauden päästä odottikin epidemiasta pandemiaksi muuttunut tilanne, joka lamautti matkustamisen ja lentoliikenteen globaalisti. Lentoyhtiöt ilmoittivat työntekijöilleen lomautuksista, jotka käynnistyisivät huhtikuun alussa. Näytti siltä, että lentoyhtiöoperaatio ajettaisiin täysin alas ja koko lentohenkilökunta tulisi lomautetuksi määräämättömäksi ajaksi.

Samaan aikaan kun lentohenkilökunta jäi työttömäksi ja tarpeettomaksi, toisaalla yhteiskunnassa hoitoalan työntekijät näyttivät uupuvan tuntemattoman koronajyrän alle. Mediassa kirjoitettiin huolestunein äänensävyin terveydenhuollon kantokyvystä, sillä kukaan ei tiennyt mitä odottaa. Pahinta odotettiin ja siihen varauduttiin, se oli selvä. Hoivan altistumisketjut näyttivät kaatavan hoitoyksiköissä työvuoron toisensa perään kahden viikon karanteeneihin ja hoitajat olivat uupumisen partaalla. Italiasta kuului kaoottisia hoivan kauhuskenarioita. Kysymys heräsikin, että voisiko lomautetusta henkilökunnasta olla avuksi ja hyödyksi?

Toinen primusmoottoreista, Ami Niemelä, pohti omalla facebook-sivullaan seuraavasti



Ami Niemelä

19. maaliskuuta · 🧑

Pohdinta:

Pystyisiköhän kunta- tai valtiotasolla kuukaudessa antamaan lomautettuna olevalle EA1-lentoemännälle minkäänlaista koulutusta toimia terveydenhuollon apu-/taustajoukoissa, mikäli resurssit alkavat hiipua tilanteen pitkittyessä 😞

Ois hyvä jos voisi olla isossa kuvassa hyödyksi, sillä päähän tällaisessa hajoaa, jos joutuu vaan lusimaan.

[#lukujavaillevalmis](#)

👍❤️ 111

76 kommenttia

Keskustelua syntyi puolesta ja vastaan, mutta Ami Niemelä oli sitä mieltä, että konsepti on toimiva ja hän Twiittasi aiheesta, yrittäen herättää merkittävemmän toimijan (THL) tarttumaan ajatukseen.



ami niemelä @fi... · 19.3.2020 ▾

Hei @THLorg

Meitä on tuhatpäin Finnairin emäntiä, jotka joutuvat kohta lomautusjaksolle. Meistä on kaikki EA-taitoisia ja iso osa halukkaita tarttumaan toimeen terveyden- ja hoivahuollon avustavissa tehtävissä, mikäli resurssit hupenevat.

[#InThisTogether](#) [#finnair](#)
[#cabincrew](#)

💬 89

↻️ 434

❤️ 6 356



Vaikka THL ei twiittiin reagoinut, toisaalla alkoi kuitenkin tapahtua. Attendo ja Mehiläinen halusivat rekrytoida Finnairin henkilökuntaa, joilla oli ennestään terveydenalan koulutusta. Sipoon vanhus- ja vammaispalveluiden johtaja rekrytoi niin ikään palkattuina työntekijöinä matkustamohenkilökuntaa, joilla oli terveydenalan kokemusta ja koulutusta, mutta otti vastaan myös matkustamohenkilökuntaa ilman relevanttia koulutusta vapaaehtoisina työntekijöinä. Hoiva-alalla oli siis nyt tarve ja halukkuutta vastaanottaa lomautettua lentohenkilökuntaa resurssityöhön. Samaan aikaan toinen primusmooottoreista, Ira Linnéa von Witte, otti yhteyttä Ami Niemelään ja he lähtivät yhdessä kartoittamaan pikakoulutuksen mahdollisuuksia Suomessa.

Ruotsissa ymmärrettiin myös terveydenalan pikakoulutuksen tärkeys ja hyöty. Pikakoulutuksella matkustamohenkilökunta saisi tietämystä m.m. viruksista ja basaalihygieniasta, jotka eivät kuulu lentohenkilökunnan medikaaliseen koulutukseen. Vaikka kaikki kriisitilanteen avustajat koordinoitaisiin hoitoyksiköissä yksilökohtaisesti ja valmiuserusteisesti, pikakoulutuksen avulla he pystyisivät integroitumaan nopeammin terveydenhuollon ympäristöön. Koronakriisin ollessa

huipussaan, terveydenhuolto tarvitsi kipeästi lisäkäsiä, mutta terveydenhoitajilla ei ollut aikaa ohjeistaa yksilöllisesti uusia tulokkaita, joilla ei ollut mitään terveystalankoulutusta.

Arveltiin, että Ruotsista oltaisiin halukkaita jakamaan kurssisisällön tai ainakin kurssirungon, joka voitaisiin sitten muokata Suomen tarpeita vastaavaksi sopivan koulutuspartnerin kanssa, mikäli hanke ottaisi tuulta siipien alle. Tarvittiin siis koulutuspartnerin, rahoittajan koulutuksille, sekä koulutettavat.

Primusmoottorit olivat aluksi yhteydessä useaan eri koulutustahoon. Aluksi oltiin yhteydessä Finnair Flight Academy:iin sekä ammattikorkeakoulu Metropoliaan ja Laureaan, josta neuvottiin olemaan yhteydessä ammattikouluihin. Sekä Omniassa että Axxellissa koulutus herätti kiinnostusta. Pienemmälle Axxellille siirtyikin sitten päävastuu koulutuksesta. Primusmoottorit yksityishenkilöinä eivät voi toimia projektivastaavina, koska he eivät yksityishenkilöinä voi vastaanottaa avustusta.

Primusmoottoreiden kautta saatiin myös yhteys projektin toiseen opettajaan, Pia Sandströmiin. Hän osallistui opetukseen lentoemäntien asiantuntijan roolissa tuntien lentohenkilökunnan osaamisen ja potentiaalin. Sandströmillä oli tärkeä rooli projektissa koska on toiminut yli 10 vuotta ensiapukouluttajana Finnair Flight Academyssä, niin taloon tuleville uusille lentoemännille lentoemäntien peruskurssilla kuin kokeneemmillekin lentoemännille vuosittaisilla Recurrent-päivillä. Viranomainen valvoo tiukasti näitä koulutuksia sekä koulutusmateriaalia. Tällä tuntemuksella Sandström oli hyvin tietoinen mikä osaamistaso koulutettavilla oli ja mikä heidän potentiaalinsa on. Hän on myös ollut mukana tekemässä koulutusmateriaaleja ja ollut mukana kehittämässä käytännöllisiä koulutusmetodeja juuri näille koulutettaville.

Kun koulutuksen pohja ja sisältö oli jo pääosin suunniteltu, projektiin tuli mukaan Omnian edustajana Milla Kantola. Kantola toimi projektissa harjoittelun ohjaajana ja yhteyshenkilönä työnantajiin.

Nopealla aikataululla kirjoitettiin projektisuunnitelma. Eri säätiöiltä ja rahastoilta anottiin ja saatiin avustuksia (katso kohta Rahoitus) ja ensimmäinen koulutus alkoi 22 päivää sen jälkeen, kun primusmoottorit olivat ensi kerran olleet Axxelliin yhteydessä.

3. Koulutuksen toteutus

3.1 Opetuksen suunnittelu ja materiaali

Lähihoitajan tutkinnonosa *Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen* toimi pohjana koulutuksen sisällölle ja siitä valittiin muutama keskeinen osa. Tässä tutkinnonosassa keskitytään perushoittoon ja siinä on paljon sisältöä ja siksi päädyttiin tähän. Koulutusta suunniteltaessa mietittiin, mikä on tärkein ja perustavanlaatuisin tieto, jota koulutettavat tarvitsevat, pystyäkseen tekemään hoitoalan avustavia tehtäviä. Koska koulutuksen kohderyhmällä oli jo ennestään mm. hyvät kommunikointivalmiudet, tähän osaan ei tarvittu panostaa. Päädyttiin myös jättämään pois esimerkiksi anatomiaan ja fysiologiaan sekä lääkkeiden käsittelyyn liittyvät asiat.

Koulutuksen luonnos lähetettiin muutamalle työnantajalle, jotka saivat antaa palautetta suunniteltuun sisältöön liittyen. Työnantajat, joille luonnos lähetettiin, olivat jo osa kouluttajien verkostoa ja aikaisemmasta tuttuja, sekä kunnallisen että yksityisen puolen työnantajia. Suunniteltu sisältö vastasi mitä suurimmassa määrin sitä, mitä työnantajat toivoivat.

Myös Tehyltä otettiin koulutuksen järjestäjään yhteyttä, kysyen miten koulutus vaikuttaisi heidän jäseniensä tilanteeseen. Vastaus oli, että tämä koulutus ei johda tutkintoon, vaan että koulutuksen tavoitteena on vastata koronaviruksen aiheuttamaan kriisitilanteeseen ja että auttavia käsiä olisi

terveydenhoidossa tarpeeksi. Tehyn huoli osoitti, että vaikka aikataulu on tiukka, on tärkeää olla yhteydessä kaikkiin tahoihin jo tällaista koulutusta suunnitella - myös ammattiliittoihin.

Tehtävien jako opetuksen suunnittelussa oli alussa hieman epäselvää. Kun opetuksen suunnittelu käynnistettiin, oli vielä epätietoisuutta rahoituksesta. Axxell koulutuksen järjestäjänä otti tässä tapauksessa tietoisesti riskin, koska halusi olla mukana projektissa. Myös aikataulu oli alussa epäselvä. Tämä koski myös työharjoittelupaikkojen suunnittelua, jossa ehkä hieman aliarvioitiin tiedottamisen ja ohjaamisen tarvetta työnantajiin, sekä tarvetta saada opiskelijoille ns. ”valmis työharjoittelupaketti” alusta lähtien. Ottaen huomioon kireän aikataulun, olisi jälkepäin ajateltuna ollut hyvä saada Omnia Kantola mukaan jo opetuksen suunnitteluvaiheessa. Tämä olisi ollut tärkeää, koska työharjoittelu oli osa koulutusta. Alussa olleiden haasteiden selvittyä yhteistyö alkoi sujua vaivattomammin ja opetusta pystyi muokkaamaan ja parantamaan myöhemmin myös opiskelijoiden toiveiden mukaisesti.

Portaaliksi valittiin Skhole (sosiaali- ja terveydenhuoltoalan oppimisympäristö), joka ei ollut ennestään tuttu, mutta joka sopi erittäin hyvin koulutuksen käyttötarpeisiin. Skholesta oltiin kuultu Valmiusjoukkue projektista ja sieltä otettiin yhteyttä Axxelliin ja tarjottiin lisenssejä järjestelmään kilpailukykyiseen hintaan. Skholen edustajat olivat myös erittäin yhteistyöhaluisia ja Skholen toimitusjohtajan Tuomas Lipposen mukaan Valmiusjoukkue-projekti sopi hienosti yhteen heidän arvomaailmansa kanssa. Skhole on erityisesti suunnattu hoitoalan tarpeisiin ja sekä opettajien että opiskelijoiden oli helppo käyttää portaalia. Portaalissa on myös paljon käytettävissä olevaa ylimääräistä materiaalia ja opiskelijat voivat myös opintojen päätyttyä käyttää Skholen tarjoamaa materiaalia.

Primusmoottoreiden toiveesta kurssi toteutettiin englanniksi, koska lentoalalla käytetään englantia ja alan yrityksissä Suomessa on myös henkilökuntaan kuuluvia henkilöitä, jotka eivät puhu suomea. Englanninkielinen koulutusmateriaali myös mahdollistaisi sen globaalin jakelun ja jo alussa sovittiin, että mahdollisuuksien mukaan koulutusmateriaali pyritään jakamaan kustannuksitta globaalisti. Tarvittiin siis englanninkielistä koulutusmateriaalia. Koska aikataulu oli tiukka eikä aikaa eikä resursseja ollut valmistaa ”omaa” englanninkielistä materiaalia, haettiin sopivaa materiaalia internetistä.

Suuri osa materiaalista on otteita YouTubesta; WHO:lta, potilasorganisaatioilta, sairaanhoitopiireiltä, Karolinska Institutetilta, Britannian National Health Service:ltä mutta myös pienemmiltä organisaatioilta. Ensin tarkistettiin, että materiaali soveltuisi opetukseen. Kaikki materiaali, jota koulutuksessa käytettiin oli yleisesti käytettävissä olevaa materiaalia ja lainauksesta mainittiin. Koulutuksessa käytettiin osittain myös Skhole-portaalissa olevaa suomenkielistä materiaalia, ammattiliittojen materiaalia sekä oppikirjaa, jota käytetään terveydenhuoltoalan opetuksessa. Oppikirjan materiaali käännettiin englanniksi, kun taas muut suomenkieliset materiaalit jätettiin kääntämättä, koska aika ei riittänyt kaiken materiaalin kääntämiseen.

Helppokäyttöistä Zoom-sovellusta käytettiin kokoustamisessa ja pedagogisesta näkökulmasta katsottuna ehdoton etu oli se että, Zoom mahdollistaa suuremman ryhmän jaon pienempiin ryhmiin helposti. Zoom ei kuulu Axxellissa normaalisti käytettävissä oleviin tietoteknisiin sovelluksiin, mutta se hankittiin Valmiusjoukkue-koulutuksen käyttöön.

Yhteistä ryhmätyötehtävää varten käytettiin Padletia, jolloin kaikkien yksittäiset muistiinpanot kerääntyivät samaan paikkaan koko ryhmän nähtäväksi.

Luennoitsijoiden esitykset käännettiin englanniksi ja ovat käytettävissä Skhoolissa. Sen lisäksi Skhooliin luotiin itsekorjautuvia kokeita sekä ryhmätöille keskusteluaiheita. Opiskelijoilla oli lisäksi käytännön harjoitteluosa, joka piti suorittaa kotona.

3.2 Koulutuksen kohderyhmä

Koulutus päädyttiin suunnittelemaan lentohenkilökunnalle. Lentohenkilökunta on jo saanut ennestään esimerkiksi kattavan ensiapukoulutuksen ja koulutuksen erilaisiin kriisitilanteisiin. Lentohenkilökunnan työn leimallisia piirteitä ovat itseohjautuvuus, ongelmanratkaisuhalu yhdistettynä kykyyn soveltaa muutoksiin. ”Kaveria ei jätetä” -mentaliiteetti on myös tyypillinen piirre lentohenkilöstön piirissä, sekä tottumus tarkoin noudattaa toimintaohjeistuksia ja -sääntöjä.

Lentohenkilökunnalla on peruskoulutus, joka on hyvällä tasolla tätä koulutusta ajatellen. Lentohenkilökunnalla on myös koulutusta ja kokemusta erilaisiin vaativiin tilanteisiin, joten heillä on valmius toimia ja ovat tottuneet tekemään työtä erilaisten ihmisten parissa.

Koulutukseen osallistuvilta vaadittiin:

- matkustamomiehistön kelpoisuustodistus (cabin crew attestation)
- voimassa oleva matkustamomiehistön terveystodistus (cabin crew medical report)
- ensiavun peruskurssi 1 laajennettuna lentoyhtiövaatimustiedoin

3.3 Opiskelijoiden rekrytointi

Osallistujat rekrytoitiin lomautetun lentohenkilökunnan kesken, ensisijaisesti primusmoottoreiden toimesta. Primusmoottoreilla oli oma ”Lentävien Valmiusjoukkue”-ryhmä Facebookissa, johon lentohenkilöstöllä oli mahdollisuus liittyä täyttämällä tietyn kriteeristön. Facebook-ryhmän tarkoitus oli/on toimia koulutusta ennakoivana alustana ja koulutuksen aikaisen ja jälkeisenä vertaistuellisena keskusteluryhmänä. Ryhmässä on ollut koulutettavia kahdeksasta eri lentoyhtiöstä: City Jet, Finnair, JetTime, Norra, Norwegian, T.U.I, SAS ja Sunclass. Myöhemmin ryhmään liittyi myös Omnian edustaja Miilla Kantola, joka roolinsa mukaisesti vastasi primusmoottoreiden kanssa harjoituspaikkatiedusteluihin. 25.6.2020 ryhmässä on 350 jäsentä, joista on koulutettu 176.

Axxell ja Pointer Potential viestitti koulutuksesta somekanaviensa kautta. Nettisivun kautta kiinnostuneet saivat lisätietoja koulutuksesta ja pääsivät ilmoittautuminen koulutukseen. Lehdistölle lähetettiin 6.4.2020 lehdistötiedote medianäkyvyyden saamiseksi.

Lehdistötiedotteen julkaisemisen jälkeen, ilmoittautumisia tuli suuri määrä. Jälkikäteen voidaan myös todeta, että lentohenkilöstössä työtovereiden välinen suullinen kommunikointi edesauttoi tiedon leviämisen.

Hakijoita oli yhteensä 243, joista loppujen lopuksi koulutuksen kävi 175 henkilöä. Aluksi osallistujat jaettiin 4 ryhmään, mutta lopuksi päädyttiin 5 ryhmään, jotta ryhmäkoko ei ylittäisi 50 opiskelijaa.

Lopulliset ryhmäkoot:

- Ryhmä 1; 24 henkilöä
- Ryhmä 2; 39 henkilöä
- Ryhmä 3; 28 henkilöä
- Ryhmä 4; 45 henkilöä
- Ryhmä 5; 39 henkilöä

Suurin haaste hakuprosessissa oli se, että osa koulutukseen hyväksytyistä henkilöistä eivät ilmoittaneet osallistumisensa peruuntumisesta ennen kuin vasta päivää ennen kurssin alkamista tai samana päivänä. Moni halusi myös vaihtaa toiseen ryhmään. Axxellilla oli hakijoita varasijalla, jotka mielellään olisivat osallistuneet mutta peruutusten tullessa myöhään, ei ollut enää aikaa ilmoittaa varasijalla oleville vapautuneesta opintopaikasta.

3.4 Koulutuksen toteutus

Koulutus toteutettiin etäopintoina, yhden kurssin etäopintojen osuus oli 3 päivää. Lisäksi koulutukseen liittyi myös kahden päivän työharjoittelu terveydenhoitoalan yritysissä.

Etäopetus noudatti määrättyä rakennetta, joka oli perustana opetuksessa kaikkina koulutuksen etäpäivinä

- Luento/ryhmätöitä Zoomissa sekä ohjeistukset päivän tehtäviin noin 2 h
- Itsenäisesti tehtävät työt 4 h
- Ryhmätyöskentely/Keskustelua Zoomissa 1 h

Tarpeen vaatiessa tehtäviä pystyi suorittamaan myöhemmin, vaikka lopputakaraja oli tiukka; kolmannen päivän loppuun mennessä. Käytännön harjoituksina olivat mm. sängyn petaaminen, käsienpesu, toisen syöttäminen ja toisen hampaiden harjaaminen. Lisäksi kaikkien piti myös kokeilla, miltä tuntuu tulla syötetyksi ja miltä tuntuu, kun omat hampaat harjaa joku muu. Käytännön harjoitukset tehtiin kotona ja niistä lähetettiin kuvia omien huomautusten kera. Tehtävistä keskusteltiin perusteellisemmin seuraavan Zoom-tapaamisen yhteydessä. Mikäli opiskelijalta oli tekemättä jotain, pyydettiin häntä suorittamaan tehtävät. Skhole-portaalissa on myös mahdollista seurata mitä kursseja opiskelija on katsonut ja kuinka pitkään opiskelija on ollut sivuilla.

Opiskelijat saivat todistukset sekä etäopinnoista että työharjoittelusta koulutuksen päätyttyä (katso liite).

3.5 Harjoittelu

Valmiusjoukkue -hankkeessa oltiin yhteydessä useaan eri kunnalliseen ja yksityiseen toimijaan sekä sosiaali- ja terveysalan rekrytoijiin; Attendo, Mehiläinen, Kaunialan sairaala, Saga care, Espero Care, Medipower, Uudenmaan seniorikodit, kunnan rekrytoinnit (Espoo, Helsinki, Vantaa, Lohja, Karviainen, Keusote, Phhyky, Kirkkonummi ja Sipoo) sekä Diakonissalaitos. Useat yhteydenotot toivat koulutuksen käyneille harjoittelupaikkoja, mutta poikkeusolojen ja ruuhkaisuuden vuoksi myös valitettavan moni jätti vastaamatta viestiin. Osa ilmoitti suoraan, ettei heillä ole tarjota harjoittelupaikkoja.

Koulutuksen suunnitelman mukaan opiskelijoille kuului koulutuksen harjoitteluohjaajan puolelta 2 x 15min. ohjausaika. Kahden opiskelijan kohdalla harjoittelun yhteydessä soiteltiin kaksi kertaa, mutta toinen kerta todettiin sekä ohjaajan että opiskelijan mielestä turhaksi, joten päädyttiin jatkamaan ohjausta yhdellä ohjauspuhelulla. Ohjaus sisälsi opiskelijan harjoittelun reflektointia, tarvittaessa työtehtävissä ohjausta sekä keskustelua harjoittelupaikkaan tai muuhun hoitotyön avustustehtäviin työllistymisen mahdollisuudesta.

Harjoittelupaikkoja oli etenkin koulutuksen aluksi haastavaa löytää. Koulutus oli uusi kaikille työnantajille ja poikkeusoloista johtuen monet työnantajat olivat erityisen ruuhkaisia, joten eivät kyenneet ajattelemaan toimintansa perustehtävää pidemmälle. Pahimman ajan helpotuttua huomattiin, että harjoittelupaikkoja alkoi tarjoutua enemmän. Harjoittelupaikan löydyttyä asiat sujuivat hienosti. Olimme suunnitelleet selkeät toimintaohjeet, kuinka toimia harjoittelupaikan

löydyttyä ja harjoittelusta tuli palauttaa allekirjoitettu harjoittelutodistus ohjaajalle. Näin pysyttiin selvillä siitä, kuka oli harjoittelun suorittanut ja missä paikassa. Myös työnantajilta tuli opiskelijoille selkeät ohjeet, joten näissä asioissa ei tarvittu ohjausta tai apua kouluttajien puolelta.

Harjoittelusta tuli pääosin erittäin hyvää palautetta sekä opiskelijoiden että työnantajien puolelta ja useimmat harjoittelupaikan tarjonneet olivat valmiita ottamaan hyvän kokemuksen vuoksi lisää harjoittelijoita. Kahden päivän harjoittelu oli pituudeltaan monen työnantajan mielestä liian lyhyt, mutta keskusteltuamme asiasta tulimme siihen tulokseen, että aika oli riittävä tutustuttamaan opiskelija uuteen toimintaympäristöön tällaisena poikkeusaikana. Pidempi harjoittelu olisi vaatinut työnantajaltakin enemmän resursseja opiskelijan ohjaukseen, eikä harjoittelijoita olisi pystytty ottamaan yhtä paljon.

Opiskelijat suorittivat harjoittelun monen eri työnantajan yksiköissä. Työnantajat olivat tyytyväisiä harjoitteluun ja lähes kaikki ottivat opiskelijan tiedot ylös mahdollista keikkatyötä varten. Viestin vaihtoa käytiin enemmän aktiivisimpien työnantajien, Kaunialan sairaalan ja Raaseporin vuodeosaston, kanssa. He olivat olleet todella tyytyväisiä reippaisiin, oma-aloitteisiin opiskelijoihin ja he ottivatkin lisää opiskelijoita juuri hyvän kokemuksen vuoksi.

Opiskelijat olivat pääosin aktiivisia ja innokkaita koulutuksesta ja etenkin harjoittelusta. Moni heistä koki koulutuksen ja harjoittelun silmiä avaavana ja rikkaana kokemuksena, vaikei työllistyisikään hoitotyön avustustehtäviin.

Rekrytointiyritys Medipower Oy:n kanssa sovittiin, että koulutetut voivat rekisteröityä heidän palveluunsa, jotta tarvittaessa kurssin käynyt resurssi olisi kurssin jälkeen löydettävissä yhden pysähdyksen taktiikalla.

4. Palaute

4.1 Työnantajien palaute

Palautteeseen haastateltiin projektissa mukana olleita yrityksiä; Attendo (Attendo Rykmentti), Hoivakoti Elisabet ja Eemil sekä Kaunialan Sairaala Oy ja Raaseporin vuodeosasto Tammisaarella. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat yrityksissä erilaisissa johtotehtävissä. Raaseporin vuodeosasto vastaanotti yhteensä 4 opiskelijaa, joista kukaan ei asunut seudulla.

Kun kysyttiin, mikä tämän tyyppisen koulutuksen hyöty on kriisitilanteessa, vastauksena oli, että ensisijaisesti pyritään saamaan alan ammattihenkilöstöä, mutta kriisitilanteessa otetaan apua myös henkilöiltä, jotka omaavat jonkin verran hoitoalan kokemusta. Perushoidon oppii nopeasti ja se, että on olemassa henkilökuntaa joka esim. voi osallistua saattohoitoon on arvokasta. Tärkein ominaisuus on kuitenkin, että ala kiinnostaa ja on halukas oppimaan.

Työnantajat saivat tietoa projektista median sekä opiskelijoiden yhteydenottojen kautta. Lisäksi projektin toteuttajat ottivat laajasti yhteyttä mahdollisiin työnantajiin Uudellamaalla, sekä kunnallisiin että yksityisiin toimijoihin. Työnantajat lähtivät projektiin mukaan erilaisista syistä. Koronaepidemian etenemisen epävarmuus huolestutti työnantajia. Eräässä paikassa oli koettu juuri yksi korona-aalto, joka aiheutti henkilökuntavajausta ja muita haasteita toiminnassa. Projektiin osallistumisella haluttiin varautua tilanteen jatkumiseen ja mahdolliseen pahenemiseen ottamalla opiskelijoita harjoitteluun.

Lentoalan henkilöstön kouluttamista muihin tehtäviin arvostettiin paljon. Koulutusta ja harjoittelua pidettiin myös hyvänä väylänä tutustuttaa lentoalan henkilöstö hoitoalaan ja osa opiskelijoista oli kiinnostunut alasta enemmänkin. Eräässä paikassa keskustellaan parhaillaan oppisopimuksella

lähihoitajaksi kouluttautumisesta. Työnantajat kokivat, että hyvän palautteen saaminen harjoittelusta levitti positiivista sanomaa eteenpäin hoiva-alasta, josta nykyään uutisoidaan negatiivisesti.

Opiskelijat hakivat harjoitteluun hyvin laadituilla hakemuksilla, joissa kertoivat selkeästi, missä tehtävissä voisi toimia ja mitä tehtäviä eivät pysty hoitamaan (esim. hoidolliset tehtävät sekä haavan- ja lääkehoito). Eräs työnantaja piti hyvänä sitä, että opiskelijat hakivat itse harjoittelupaikkansa. Toiveena esiintyi toisaalta myös, että harjoittelupaikkoja olisi haettu keskitetysti, mikä toteutuikin eräässä yksityisessä yrityksessä. Tämä kuitenkin ei toiminut halutulla tavalla ja opiskelijat saivat harjoittelupaikkoja joka tapauksessa omien suorien yhteydenottojen kautta. Työnantajien palautteen mukaan harjoittelupaikkojen haku ja informointi voisi tapahtua koordinoitummin ja suunnitellummin, jotta harjoittelupaikkoja olisi mahdollista tarjota paremmin. Myös työnantajien informointi esimerkiksi koulutuksen sisällöstä ja harjoittelun tavoitteista koettiin puutteelliseksi. Kahden päivän työharjoittelu koettiin liian lyhyeksi. Toisaalta harjoittelun lyhyttä perusteltiin sillä, että kyse on kriisitilanteeseen varautumisesta, joten harjoittelun pidentäminen olisi vienyt lisää aikaa ja resursseja myös työnantajalta tässä poikkeuksellisessa ajassa. Harjoittelusta oli apua henkilöstölle ja asiakkaille. Opiskelijat toimivat apukäsinä perushoidossa ja olivat pääosin aktiivisia ja kiinnostuneita toiminnassa. Viriketoimintaan he pääsivät osallistumaan aktiivisella työotteella. Asiakkaat pitivät harjoittelijoista ja he piristivät heitä koronaeristyksen aikana.

Opiskelijoiden aiemmat opinnot ja tausta lentoalan ammattilaisena antoivat hyvät valmiudet harjoitteluun. Lentohenkilöstöllä oli hyvät valmiudet esimerkiksi ensiavusta, asiakaskohtaamisista, havainnointikyvystä, kokonaistilanteen hallinnasta, ongelmanratkaisutaidosta ja palvelualltiudesta. Myös lentoalan ammattilaisen hyvä kielitaito toi lisäarvoa harjoitteluun ja asiakkaiden kohtaamiseen. Opiskelijoilla oli paljon kokemusta työelämästä ja pääsivät nopeasti kiinni osaston arkeen. Hoitotyö oli toki vieraampaa ja he tarvitsivat runsaasti ohjausta tähän.

Työnantajat kokivat Valmiusjoukkue -projektin kokonaisuudessaan erittäin hienona, onnistuneena ja mielenkiintoisena projektina, joka saatiin toteutettua nopealla aikataululla. Koulutukseen oltiin tyytyväisiä ja työnantajien mukaan koulutusta on varmasti tulevaisuudessa hyvä toteuttaa ja jatkaa.

Koulutuksen teoriaosuuden pidentäminen voisi antaa paremmat valmiudet hoitotyöhön, jotta harjoittelussa voitaisiin syventää osaamista paremmin. Myös teoriaopetuksen syventämistä voitaisiin kehittää, jotta perushoito olisi tutumpaa harjoittelun alkaessa. Koulutus lyhyine harjoitteluineen oli melko lyhyt ja tiivis paketti työnantajien näkemyksen mukaan.

Koulutuksen määrittely koettiin osin liian laajana ja liikaa lupaavana. Koulutuksen määrittelyssä luvattiin, että koulutuksen käynyt henkilö voi toimia terveydenhuollon avustavissa tehtävissä, esimerkiksi perushoidossa, puhelinneuvonnassa, logistiikassa, asiakaskontaktoinnissa ja hallinnollisissa sekä laitoshuollon tehtävissä. Työnantajien mukaan kuitenkin esimerkiksi hallinnollisiin tehtäviin vaadittaisiin pidempi perehdytys, johon tällaisessa kriisitilanteessa ei varmastikaan olisi resursseja kenelläkään.

Työnantajat olivat tyytyväisiä opiskelijoihin ja ovat valmiita ottamaan opiskelijoita keikkaluonteisesti töihin tarpeen vaatiessa. Valmiusjoukko on hyvä olla olemassa kriisitilanteen varalta.

Susann Allén, Raaseporin vuodeosaston osastonhoitaja, kertoi että hän on halukas antamaan kaikille ihmisille toisen mahdollisuuden elämässä ja jos he voivat olla avuksi he myös mielellään ovat. Alussa häntä arvelutti henkilöstön suhtautuminen, koska heillä oli jo monta opiskelijaa ennestään töissä. Kävi kuitenkin ilmi, että henkilöstön mielestä oli mielenkiintoista saada uusia opiskelijoita, jotka ovat täysin eri alalta. Opiskelijoiden positiivinen asenne ja halu oppia edesauttoi sitä, että henkilökunta ei pitänyt useamman uuden ihmisen mukana oloa kuormituksena. Sattumalta kaikille opiskelijoille järjestyi

myös sama työpaikkaohjaaja. Se, että nämä opiskelijat todella halusivat olla vuodeosastolla ja että he tekivät suuren henkilökohtaisen uhrauksen tulemalla kaukaa työpaikalle, teki vaikutuksen henkilökuntaan.

4.2 Opiskelijapalaute

Opetusta arvioitiin jokaisen ryhmän jälkeen ja parannettiin opiskelijoiden palautteen mukaan. Yhteensä 111 opiskelijaa 175:sta osallistujasta antoivat palautetta, joten vastausprosentti oli 64 %. Ensimmäisen kurssin jälkeen palautteessa toivottiin, että Zoomia kokousvälineenä esiteltäisiin tarkemmin ja tämä myös tehtiin seuraavien kurssien aikana.

Yli 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että Skhole ja Zoom olivat helppoja käyttää, myös aloittelijat oppivat tekniikan käytön nopeasti. Vain 5 henkilöllä oli ollut vaikeuksia käyttää Skholea ja/tai Zoomia.

Kysyimme myös mitä mieltä opiskelijat olivat kurssin rakenteesta ja jos jokin aihe oli heidän mielestään unohtunut. Enemmistö oli tyytyväisiä koulutuksen sisältöön. Jotkut olivat sitä mieltä, että vanhuksista puhuttiin turhan paljon ja juridiset velvollisuudet jäivät epäselviksi. Joku kaipasi tietoa aula-, siivous- ja ruokapalveluista. Yhden henkilön mielipide oli, että olisimme voineet keskittyä muihin teemoihin, kuten opettamiseen (epäselvää kenelle ja minkä opettamiseen) koska opetuksessa oli paljon ”vapaata aikaa” eikä kaikilla ollut kotonaan henkilöä, jonka kanssa harjoitella.

Moni kurssin osallistuja olisi toivonut saavansa ennen kurssin alkua tarkemman aikataulun. Tervetuloa kurssille-kirjeessä luki nyt vain, että koulutus järjestetään klo 9.00 – 16.00 välillä. Myös työharjoittelusta toivottiin ennakkotietoa. Ensimmäisen viikon jälkeen jaettiin osallistujille työnantajille osoitettu kirje. Tämä olisi ollut hyvä olla jo ennen koulutuksen alkua, mutta se tehtiin heti kun tarve huomattiin.

Opiskelijoiden antama palaute yleisesti annettujen kommenttien perusteella:

Plussat

- ✓ Hyvä kurssi/Kiitos kurssista
- ✓ Erilaiset opiskelumenetelmät tulivat tutuksi
- ✓ Opittiin uutta ja kerrattiin aiemmin opittua
- ✓ Kurssi antoi hyvän käsityksen hoitotyöstä ja herätti kiinnostuksen alalle
- ✓ Ammattitaitoiset opettajat
- ✓ Mahtavaa saada kouluttautua etänä
- ✓ Mielenkiintoista
- ✓ Skholella ollut aikataulu piti paikkansa/toimi
- ✓ Pienryhmäkeskustelut olivat hyvä asia
- ✓ Oli hyvä, että oli mahdollisuus käyttää kaikkea Skholella ollutta materiaalia

Miinukset

- ✓ Selvemmat ohjeet siitä, pitääkö Skholeen rekisteröityä etukäteen vai ei
- ✓ Kertoa enemmän aikataulusta
- ✓ Aikataulussa oli liikaa ”vapaata aikaa”
- ✓ Oma ”paketti” työharjoittelusta, jossa enemmän tietoa
- ✓ Lista mahdollisista työharjoittelupaikoista puuttui kokonaan
- ✓ Vaikka kurssi piti olla englanninkielinen, osa materiaalista oli silti suomeksi
- ✓ Jos kurssi olisi järjestetty äidinkielellä (suomi) olisi useampi uskaltanut ilmoittautua
- ✓ Olisi voinut olla useampia ryhmäkeskusteluja, koska moni uskalsi tuolloin aktivoitua
- ✓ Jotkut videot olivat sisällöltään miltei samanlaiset

- ✓ Lisää keskusteluja tarvittavasta erityisosaamisesta
- ✓ Olen osittain pettynyt koulutuksen sisältöön ja toteutukseen. Uskoin, että tarkoituksena oli tämä "Pikakoulutukseen osallistunut lentohenkilökunta pystyy toimimaan terveydenhuollon avustavissa tehtävissä kuten perushoito, puhelinneuvonta, logistiikka, asiakaskontaktointi ja hallinnolliset ja laitoshuollon tehtävät", mutta koulutuksen pääaiheet olivat vanhusten hoito ja käsihygieniat, joten ei aivan vastannut odotuksia.
- ✓ Luulin tämän koulutuksen toimivan myös ponnahduslautana työpaikkoihin, mutta olin väärässä. Henkilökohtaiseksi avustajaksi pääsee myös ilman tätä koulutusta. Koulutuksemme FFA:lla on mielestäni todella kattava ja lähtökohtaisesti kaikilla tässä ammatissa on maalaisjärkeä, mutta se ei tule esille koulutuksen aikana, kun käydään samaa yksinkertaista asiaa esim. käsihygieniasta läpi uudelleen ja uudelleen.
- ✓ Testitehtävissä olisi pitänyt olla selvästi merkitty milloin oikeaan vastaukseen tarvitsee merkitä useampi vaihtoehto
- ✓ Olisi ollut hyödyllistä saada enemmän tietoa alustavasti, siitä mitä kurssi pitää sisällään ja mitä varten kurssi valmistaa, sillä tämä olisi vaikuttanut omaan päätökseen osallistua vai ei. Kurssi oli suurimmaksi osaksi itse-opiskelua, eli se mitä kurssi tarjosi oli hyvä portaali, mistä tietoa löytyi (Skhole). Tieto siitä, mihin töihin tämä kurssi mahdollisesti meitä valmistaa, tuli vasta viime päivänä. Esim. itse en tiennyt, että tämä kurssi kattaisi suurimmaksi osaksi hoiva-alan osa-alueita, joista itse en ole niinkään kiinnostunut. En koe että virtuaaliopiskelu valmistaa minua sen enempää, jotta voisin työskennellä sillä alalla

5. Viestintä

Viestinnän näkökulmasta toimivat kotisivut ovat tärkeitä. Valmiusjoukkueelle tehtiin kahdet eri kotisivut, <https://www.pointerpotential.com/valmiusjoukkue-support-squad> joka ohjaa eteenpäin Axxellin sivuille, www.axcell.fi/valmiusjoukkue. Axxellin sivujen kautta osallistujat saivat yleistä tietoa koulutuksesta ja ilmoittautuivat koulutukseen. Myös työnantajille oli sivuilla oma lomake, jonka kautta he pystyivät ilmoittamaan mielenkiinnostaan osallistua projektiin.

Koska rahoituksesta ei ollut varmuutta projektin alussa sivuille laadittiin myös mahdollisuuden sekä yksityishenkilöille että yrityksille olla mukana tukemassa projektia ostamalla koulutuspaikkoja. Tarkoitus oli aluksi, että projektia pystyisi tukemaan itse päättämällään suuruisella lahjoituksella, mutta huomattiin, että laillisista syistä Axxell ei voikaan vastaanottaa lahjoituksia. Koska tämä ei onnistunut päädyimme siihen, että koulutuspaikkoja voi ostaa suorien lahjoitusten sijaan. Konsepti ei kuitenkaan saanut tuulta purjeisiin ja saimme ainoastaan yhden kyselyn koulutuspaikkojen ostomahdollisuudesta.

Nopean reagoinnin varmistamiseksi on tärkeää, että järjestelmät (esim. kotisivut) ovat ketteriä ja ne pystytään muokkaamaan tarpeen mukaan. Ilmoittautumisen suhteen käytettiin Axxellin normaalia ilmoittautumisjärjestelmää pienin muutoksin, jotta lomake soveltuisi paremmin tähän tarkoitukseen. Myös tekninen osaaminen talossa helpotti ja nopeutti sivujen valmistumista Axxellissa (sivut olivat viimeistelyä vaille valmiit noin puolessa päivässä).

Projektin aikana laadittiin kaksi lehdistötiedotetta. Ensimmäinen lehdistötiedote lähetettiin lehdistölle 6.4.2020, jossa kerrottiin projektista ja samalla haastettiin yrityksiä ja yksityishenkilöitä tulemaan mukaan tukemaan hanketta. Samana päivänä Axxellista lähetettiin myös ruotsinkielinen lehdistötiedote, jossa kerrottiin hankkeesta. Lehdistötiedotteet saivat suurta huomiota ja artikkelia hankkeesta oli mm. Kauppalehdessä, MTV Uutisissa, Maaseudun tulevaisuudessa ja HBL:ssä. Koska aikataulu oli erittäin kiireinen, myös vääränlaista viestiä levisi mediaan. Kun ensimmäinen haastattelu tehtiin, ei kaikkea tietoa vielä ollut. Kaikkea väärää tietoa pyrittiin oikaisemaan, mutta kaikkien medioiden suhteen tämä ei valitettavasti onnistunut toivotulla tavalla mediasta johtuvista syistä.

Toinen lehdistötiedote lähetettiin 21.4. Juttuja Valmiusjoukkueesta tehtiin eri näkökulmista eri mediaan, ja mm. Yle teki juttuja Valmiusjoukkueesta sekä suomeksi että ruotsiksi ja mainitsivat Valmiusjoukkue-hanketta usean toisesta aiheesta tehdyn jutun yhteydessä.

Tehtiin ”Ohjeita työnantajille” -dokumentin, jossa kerrottiin valmiusjoukkueesta yleensä, koulutuksen sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteesta. Tätä dokumenttia jaettiin työnantajien kontaktoinnin yhteydessä ja opiskelijat liittivät dokumentin myös harjoittelupaikkahakemuksiin. Näin saatiin yhtenäinen tieto koulutuksesta jokaiselle työnantajalle. Axxell, Omnia ja Pointer Potential pitivät myös yhteisiä viikoittaisia kokouksia, jossa käytiin läpi harjoittelupaikkojen tilanne sekä osallistujien työllistyminen sekä pohdittiin yhdessä, mistä harjoittelu- ja työpaikkoja voisi osallistujille löytyä ja keneen voisi olla yhteydessä. Laadittiin yhteinen lista harjoittelu- ja työpaikoista Office365:een, jota päivitettiin koko ajan uusilla tiedoilla ja johon kaikilla oli pääsy.

Axxellin ja Pointer Potentialin somekanaviin (Facebook, Instagram, LinkedIn) tehtiin ensimmäisten viikkojen aikana päivittäin ja myöhemmin harvemmin päivityksiä hankkeesta ja osallistujista. Teemoina oli mm. ensimmäisen kurssin muutaman osallistujan kommentti koulutuksesta, työnantaja haastettiin mukaan, kerrottiin osallistujien tarinoita jne.

Viestinnällisestä näkökulmasta oli useassa kohdassa parantamisen varaa. Alun vaikeuksien jälkeen pidettiin kaikkien osapuolten välillä yhteisiä etäkokouksia viikoittain, jolloin päästiin yhteisesti rakentavasti ja myönteisessä sävyssä keskustelemaan epäselväksi jääneistä kysymyksistä.

Ensimmäiseen koulutukseen osallistuville lähti liian myöhään infoa koulutuksen alusta ja koulutuksen aikaistaminen viime hetkellä teki myös yhteydenpidosta opiskelijoihin huonolaatuisen. Tähän pitää tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. Myös yhteydenpito työnantajiin olisi pitänyt olla parempaa ja yhtenäisempää alussa. Ohjeita työnantajille-dokumentti tehtiin heti, kun tämä huomattiin. Myös viestinnällinen tehtävän- ja vastuunjako oli epäselvää, eikä sovituista asioista aina pidetty kiinni. Tärkeintä on selkeä kommunikaatio kaikkien osallisten kesken heti alusta. Tarvitaan myös paljon ja selkeää materiaalia kaikille tahoille, sekä hankkeessa mukana oleville mutta myös työnantajille, osallistujille ja rahoittajille. Myös viestinnän oikeuden ja yhtenäisyyden näkökulmasta yhteinen ohjausryhmä on tärkeä heti alusta.

Koulutusta voitaisiin edeltävästi markkinoida tehokkaammin, jotta työnantajilla olisi paremmin tietoa koulutuksesta ja sen tarjoamista hyödyistä ja avusta heille. Tämä prosessi alkoi niin nopeasti, että markkinointityö jäi vähäiseksi.

Osallistujien myöhäinen koulutuspaikan peruminen (päivää ennen koulutuksen alkua tai jopa samana päivänä) oli ongelmallinen. Varasijalla oli paljon osallistujia mutta heille ei myöhäisen perumisen takia ehditty saada viestiä paikan avautumisesta. Ilmoittautumisen yhteydessä ei ollut mainintaa peruutusehdoista eikä mainintaa, milloin pitäisi viimeistään perua paikkansa. Tämä tieto on hyvä lisätä tulevaisuudessa, vaikka myöhäisestä perumisesta ei koidukaan taloudellisia seuraamuksia osallistujalle.

6. Rahoitus

Rahoitusta haettiin vapaamuotoisin viestein. Rahoitusta haettiin usealta eri säätiöltä ja tahoilta (Säätiöt/Liisa Suvikumpu, Patricia Seppälä-säätiö, Lotta Svärd-säätiö/Anne Nurminen, Gyllenberg-säätiö/Jannica Fagerholm, Herlin-säätiö, Sitra/Jyrki Katainen, Koneen säätiö, Sigrid Juseliuksen säätiö/Susanne Cronstedt). Säätiöillä oli selvästi halu ottaa osaa yhteisvastuuseen ja varmistaa vakituisen hoivahenkilöstön jaksamista kovan psyykkisen ja fyysisen paineen tilanteessa kriisin alkuvaiheessa, jolloin sen kehitystä Suomessa ei voitu arvioida.

Ruotsista saatiin vinkki ottaa rahoitusasiassa yhteyttä Suomen päässä toimivaan vuokratyöfirmatoimijaan Patrik Kvikantiin. Kvikantin organisaation rekrytointi- ja suoramarketingryhmä, jota veti Odgers Berndtson ja Pointer Potential, lupasi 31.3. alkurahoitusosuuden 10.000 EUR hankkeeseen, mikäli saataisiin kasaan riittävästi koulutettavia.

Lopun rahoituksen myönsivät Gyllenberg-säätiö ja Lotta Svärd säätiö. Tarvittaessa koulutuksen loppuun saattamiseksi Sitra olisi ollut valmis myöntämään lisärahoitusta tietyin lisäehdoin. Taustatukea hankkeelle pyydettiin, ja saatiin, myös OKM:sta, STM:sta ja SPR:ltä.

7. Näkökulmia

7.1 Koulutuksen järjestäjän, Axxellin, näkökulma

Primusmoottorit olivat yhteydessä Axxellin tiedustellakseen, onko Axxell kiinnostunut osallistumaan Valmusjoukkue -projektiin. Axxellissa innostuttiin ja lyhyen pohdinnan jälkeen päätettiin, että Axxell ryhtyisi yhteistyöhön projektin puitteissa. Tässä vaiheessa oli vielä epäselvää, mikä Axxellin rooli tulee olemaan. Nopeasti kävi ilmi, että primusmoottorit yksityishenkilöinä eivät voi toimia projektivastaavina. Siksi projekti piti toteuttaa Axxellin nimessä. Roolijako jäi kuitenkin epäselväksi koko projektin ajaksi.

Koulutuksen järjestäjänä Axxell on tottunut sopeuttamaan koulutuksia työelämän tarpeisiin. Tässä projektissa Axxellia pyydettiin nopealla aikataululla kouluttamaan lentohenkilöstöä terveydenhuollon avustaviin tehtäviin. Opettajien keskuudesta löytyi innokas opettaja, Camilla Laiho, joka näki tässä mahdollisuuden osallistua johonkin ennenkokemattomaan.

Axxellin tavoitteena ei ollut rahallinen hyöty, halusimme oppia miten voimme reagoida nopeasti yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin.

Axxellissa perustettiin sisäinen työryhmä, johon kuului vararehtori, talouspäällikkö, viestintäpäällikkö, yksikönjohtaja sekä opettaja, jossa jokaiselle oli oma roolinsa projektissa. Oli äärimmäisen tärkeää, että tämä ryhmä oli ajan tasalla tapahtumien kulusta, koska kaikki tapahtui nopeaan tahtiin ja oltiin toinen toisistaan riippuvaisia. Alussa sähköpostikontakti oli erittäin intensiivistä ja kokonaisuuden hahmottaminen oli näin ollen vaikeaa. Sähköpostikontaktien sijaan siirryttiin pitämään säännöllisesti kokouksia Teamsin kautta, mikä helpotti huomattavasti kaikkien työtä.

Axxellissa osallistuttiin projektiin ennakkoluulottomasti ja nopealla aikataululla ja pystyttiin nopeasti vastaamaan olemassa oleviin tarpeisiin. Opimme sen, kuinka tärkeää on, että kaikki tietävät roolinsa ja valtuutensa. Axxell toimi projektin pääkoordinaattorina ja näin vastuussa toteutuksesta, mikä myös puolestaan tarkoitti sitä, että Axxellilla oli oltava käsitys siitä, mitä kaikkea tehtiin. Yhteistyö Omnian ja Pia Sandströmin kanssa sujui hyvin. Koulutuksen järjestämisorganisaationa sekä Omnialla että Axxellilla oli jo kokemusta projektityöskentelystä ja tottumusta projektityön tarkkaan raportointiin ja laskutukseen. Axxellin ja Omnian välillä oli yhteistyösopimus, jossa oli mainittu mitä tehdään ja mihin hintaan.

Kokemamme perusteella korostuu myös se, miten tärkeää on, että projektilla on alku ja eritoten loppu. Selvät pelisäännöt, kuinka pitkälle tehtävä ulottuu sekä ajallisesti että toiminnallisesti, pitää olla. Projekti voi kehittyä edelleen ja silloin projektin omistajalle on oltava käsitys siitä, missä haluamme olla mukana ja selkeästi viestittää siitä muille tahoille.

On myös tärkeää sopia korvauksista/palkkioista varhaisessa vaiheessa, jotta ne eivät yllättäisi. Axxell ei ollut osallisena primusmoottoreiden kontakteissa eri rahoittajiin. Tämä osoittautui haasteelliseksi,

koska emme tiedneet mitä rahoittajille oli luvattu tai mistä heidän välillään oli keskusteltu. Loppujen lopuksi, Axxellilla, projektin pääkoordinaattorina, on vastuu raportoinnista sekä miten myönnettyä rahoitusta käytetään.

On erittäin tärkeää, että tällaiselle projektille perustetaan heti alusta ohjausryhmä, joka kokoontuu usein (alussa jopa päivittäin) jotta kaikilla projektin osallisilla on ajankohtaista tietoa, koska asiat etenevät nopeasti. Nyt hoidettiin asiat suurimmaksi osaksi sähköpostitse eikä kaikki sähköpostit lähetetty kaikille osallisille. Tehtävän- ja vastuunjako oli nyt epäselvä.

Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta myös englanninkielinen toteutus oli näin jälkepäin katsottuna väärä päätös. Yhteiskunnan näkökulmasta katsoen olisi ehkä ollut parempi toteuttaa koulutus suomeksi.

Koulutuksen sisältö oli mielestämme relevantti osallistujille. Koulutus välitti positiivisen kuvan vanhustenhuollosta ja antoi valmiudet suorittaa helpompia hoiva-alan tehtäviä. Työllistyneiden opiskelijoiden työtehtävät vaihtelivat siivouksesta perushoitoon osallistumiseen ja vanhusten arkeen sisällön luomista. Kaikki tämä oli teemoja, jotka koulutuksen aikana käytiin läpi. Työllistymisen helpottamiseksi voisi kuitenkin tulevaisuudessa miettiä sitä, olisiko parempi suorittaa kokonaisia tutkinnonosia. Näin opiskelija suorittaisi osatutkinnon ja saisi virallisesti dokumentoitua osaamisensa. Axxellin heikkoutena tässä on kuitenkin kieli, meillä on tutkinto-oikeudet sosiaali- ja terveysalalla vain ruotsiksi.

Yhteenvetona todettakoon, että emme Axxellissa olisi halunneet olla ilman tätä kokemusta. Opimme paljon ja erityisesti sen, miten tärkeää on kehottaa opettajia ennakkoluulottomasti tarttumaan uusiin haasteisiin. Toivomme, että meillä Axxelliissa olisi sellainen ilmapiiri, että jokainen uskaltaa tuoda omat ideansa esille.

7.2 Kouluttajien, Camilla Laihon, Pia Sandströmin ja Milla Kantolan, näkökulma

Epävarmuus alussa

Koska kaikki toimijat eivät olleet mukana projektin kaikissa vaiheissa alusta lähtien, tämä johti siihen, että oli epävarmuutta siitä, kuka hoitaa ja mitä tehtävää. Alussa tehtävänjako oli hieman hakusessa ja siihen ehkä olisi kaivattu selkeyttä ja napakkuutta. Myös aikataulu oli hyvin epäselvä, ei saanut tietoa milloin tehdään ja mitä tehdään. Tämä oli alkuun hieman turhauttavaa. Olisi ollut suositeltavaa, että kaikki toimijat olisivat täsmäyttäneet toimintaohjelmansa yhdessä yhteisten kokouksien aikana.

Koska yhdessä tekeminen oli kouluttajille hyvinkin tuttua, tiedetään, että yhteistyö ja tiedon jakaminen on äärimmäisen tärkeää, jotta päästään parhaaseen lopputulokseen. Muuten tehdään helposti päällekkäin samaa ja aikaa menee sitä myöten hukkaan. Haasteita ehkä eniten tässä projektissa oli kommunikaatiossa. Se on toki asia, joka ei koskaan voi olla täydellistä. Ajoittain koettiin, ettei saatu kaikkea tietoa. Toisaalta se oli hyvä niin, saatiin keskittyä siihen omaan asiaan ja tehtävään, eli kouluttamiseen. Kun sitten pääsimme työn tekoon ja kunnolla vauhtiin, niin koettiin yhteistyö Axxellin, Omnian ja EA PIAN:in kanssa erinomaiseksi.

Aikataulu oli myös epäselvä, se olisi yhdessä pitänyt sopia selkeämmin. Nyt sitä muutettiin ja aikaistettiin ja näin ollen koulutusmateriaalin tekoon jäi äärimmäisen vähän aikaa. Sovitusta aikaraamista pitäisi pitää kiinni ja sen jälkeen antaa kaikille rauha työntekoon ja keskittyä omaan saamisalueeseensa.

Koulutuksen suunnittelu

Koulutuksen suunnitteluun jäi lopulta varsin vähän aikaa. Teimme alussa työnjakoa, jossa jaettiin aiheet koulutukseen tarvittavien materiaalien tekoon. Saimme upean alustan, Skhopen, käyttöön. Tämä pohja oli meille uusi ja saimme onneksi henkilökohtaisen koulutuksen alustaan ja koulutusmoduulien tekoon.

Koulutusmateriaalin tekoon jäi meillä lopulta kolmisen päivää ja materiaali valmistui aivan viime metreillä. Meillä ei ollut mahdollista tehdä "koevetoa" koulutuksesta, vaikka materiaalin testaaminen ennen käyttöönottoa on suotavaa. Toki teimme jatkuvasti parannuksia koulutusten aikana, jos huomasimme puutteita tai virheitä. Ensimmäisen kurssin jälkeen olimme paljon viisaampia, ja teimmekin tarvittavia viilauksia, lisäyksiä ja parannuksia, mm. muutamisiin seminaareihin ja itseopiskelutehtäviin. Koulutusmateriaalin pitää ehdottomasti olla laadukasta, koska tiesimme koulutettavien olevan tottuneita korkeatasoisiin koulutuksiin.

Vaikka ajallisesti meillä oli aivan liian vähän aikaa, saimme mielestämme siihen nähden tehtyä hyvän koulutuskokonaisuuden. Toki visuaalisesti olisimme voineet panostaa enemmän ja yhdenmukaistaa seminaareissa näytettävää materiaalia. Mutta ajallisesti siihen ei ollut nyt mahdollisuutta. Meillä toimi yhteistyö ja ilmapiiri pysyi stressistä huolimatta hyvänä. Saimme tehtyä tehtäväjaot ja vallitsevan tilanteen takia emme siis kertaakaan nähneet toisiamme livenä.

Koulutus

On tietenkin mahdotonta tyydyttää kaikkia osapuolia koulutuksen toteuttamisessa. Yleisesti ottaen opiskelijat olivat tyytyväisiä, vaikkakin jotkut (luonnollisesti) olivat pettäneitä, koska koulutus ei takaa työpaikan saantia. Tästä syystä myös yksi henkilö lopetti kurssin. Myös sisältöä kritisoitiin siitä, että siinä keskityttiin ikääntyneiden hoitoon. Koulutuksen tarkempi sisältö oli selkeästi esitelty Axxellin kotisivulla, mutta koska projektissa oli useampia toimijoita, eikä kukaan ollut kokonaiskuvaa koko koulutuksesta, tämä johti ilmeisesti siihen, että koulutusinformaatio on ollut hieman "levällään" ja mahdollisesti hieman virheellistä.

Opiskelijaryhmät olivat koon puolesta hallittavissa ainakin harjoitteluasioiden näkökulmasta. Oli ilo kouluttaa ja ohjata näin motivoitunutta ja innokasta joukkoa! Koulutusrupeaman loppuvaiheessa harjoitteluja suoritettiin samaan aikaan ja ohjauspuheluita kertyi samalle päivälle välillä ehkä liikaakin. Harjoitteluohjaaja ei halunnut häiritä opiskelijoita harjoittelupäivän aikana, joten ohjauspuhelut venyivät jopa iltaan. Puhelut olivat todella antoisia ja mielenkiintoisia ja niistä kuului opiskelijoiden innokkuus uuteen työtehtävään.

Se, että koulutuksessa oli kaksi opettajaa, antoi lisäarvoa ja opiskelijat ovat arvostaneet kommunikaatiota ja opettajien välisiä keskusteluja. Tämä on myös antanut opettajille hengähdystauon intensiivisessä etäopetuksessa. Hyvänä puolena mainittakoon, että opettajat ovat pystyneet keskittymään teknisiin asioihin, kuten esim. chat-toimintaan ja poimimaan kokouksesta "pudonneet" takaisin. Koska opettajia on ollut kaksi, on heillä myös ollut mahdollisuus ristiin tarkistaa toisten materiaalit ja näin ollen parantaa materiaalia arvioimalla sitä sisäisesti.

Yhteistyö opiskelijoiden kanssa oli helppoa ja luontevaa. Opiskelijaryhmässä kaikilla oli sama koulutus- ja työelämätausta, joten kyseessä oli homogeeninen ryhmä.

Axxellin, Omnian ja EA PIANin yhteistyö projektissa oli sujuvaa ja miellyttävää. Koulutuksen toteuttajat olivat lähes päivittäin yhteyksissä ja lisäksi pidettiin viikottainen Teams -palaveri työ- ja harjoittelupaikkoihin liittyen. Opiskelijoiden ja kouluttajien kommunikointi tapahtui lähinnä sähköpostitse ja koulutuksen aikana painotettiin sitä, että olemme teitä varten ja meihin voi ottaa aina

yhteyttä. Opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä yhteydenpitoon ja heiltä tulikin paljon sähköpostia koulutuksen aikana lähinnä harjoitteluasioihin liittyen.

Työllistyminen

Koska kurssiin osallistuminen ei johda tutkintoon eikä osatutkintoon osa yksityisistä hoitoyhtiöistä ei ole voinut palkata Valmiusjoukkueeseen osallistuneita henkilöitä. Opiskelijat ovat myös havainneet, että jopa harjoittelupaikan löytäminen on ollut vaikeaa. Siitä huolimatta kurssista oli myös hyötyä osallistujille, mm. olemalla hyvä tapa päästä eteenpäin työmarkkinoille lomautuspäätöksen ja epävarman tulevaisuuden jälkeen. Moni osallistunut on kertonut suunnittelevansa täydentävänsä osaamistaan terveydenhoitoalan jatko-opinnoilla ja yksi on jo aloittanut opinnot lähihoitajaksi. Useampi opiskelija kuitenkin jopa työllistyi pikakoulutuksen jälkeen hoitotyön avustustehtäviin ilman aikaisempaa kokemusta! Tämä oli hieno tulos tästä työstä.

Lopuksi

Uskomme, että tämä prosessi oli kaikille osallistujille oppirikas. Itse toivoisimme seuraavalla kerralla kuitenkin useampia yhteisiä kokouksia varsinkin alkuvaiheessa, jossa voidaan selkeyttää ”roolijako” ja tehtäväjako ja mitä odotetaan jokaisen tekävän ja alusta asti pitää aikataulu olla kaikille osallisille selvä.

Kouluttajan näkökulmasta kokemus oli erittäin opettavainen. Koimme, että onnistuimme luomaan lyhyessä ajassa hyvän koulutuspaketin ja vetämään sen opiskelijoille kannustavassa ja motivoivassa hengessä. Itsellemme jäi tästä paljon käteen ja koimme myös oppivamme paljon uutta tämän projektin aikana. Etä-opettaminen oli joillekin täysin uusia asia, joten siltäkin kannalta oltiin aivan uuden äärellä.

7.3 Primusmoottoreiden, Ami Niemelän ja Ira Linnéa von Witten, näkökulma

”Koska en ole ikinä tällaista tehnyt, kykenen siihen ihan varmasti”. Tämä Peppi Pitkätossun legendaarinen sitaatti kuvaa aika lailla täydellisesti fiilistä, mikä oli projektin tsunamimaisesta alusta asti.

Projekti oli rankka. Maaliskuun lopusta aina huhtikuun puoleen väliin asti projektipäivät venyivät tilanteen ja aikaresurssin vuoksi ympäripyöreiksi. Kriisin aikana monella ihmisillä oli vahva halu auttaa ja kantaa yhteisvastuuta. Tämä hyväntekemisen tai hyvänkannustamisen halu loi oikean ilmapiirin, mikä mahdollisti nopeita vastauksia ja päätöksiä. Työ tuotti kuitenkin tulosta ja tavoite saavutettiin: kollegakunnalle saatiin osaamista vahvistava koulutus, joka mahdollisti ja mahdollistaa auttavan käden ojentamisen siellä, missä sitä vallitsevassa tilanteessa katsottiin tarvittavan. Samalla parannettiin koulutettavien työllistymismahdollisuutta määrittelemättömän pitkäksi aikaa muodostuneessa lomautustilanteessa.

Seikkoja, jotka mahdollistivat projektin ja hankkeen käynnistämisen ovat toimijoiden tilannetaju ja -tietoisuus eli ison kuvan ymmärtäminen, rohkeus, nopea ja ketterä reagointi- ja toimintakyky, laaja verkosto ja sen toimivuus (verkoston vilpitiön halu auttaa, työtä pelkäämättömyys), resilienssi sekä sinnikkyytys ja kestävyys.

Ehdoton edellytys onnistumiselle oli primusmoottoreiden saumaton yhteistyö, samat hyväntekemisen/eettiset arvot, kyky delegoida ja neuvotella sekä korkea stressin sietokyky. Siis juuri lentohenkilökunnan /ammattikunnan ominaisia piirteitä. Molemmat tiedostivat, että yhteisvastuu-/johtajuus mahdollisti hankkeen toteuttamisen, etteivät he olisi yksin vastaavaa hanketta voineet lähteä vetämään ja johtamaan.

Yhtä suuri onnistumiselle vaikuttava edellytys oli Axxellin ja primusmoottoreiden omistautuminen projektille. Haasteista huolimatta molemmilla osapuolilla oli halu ja kyky sopia asiat ja viedä projekti kunnialla maaliin.

Onnistumisia ja hyötynäkökulmaa

Hanke, sen tavoitteet ja tarkoitukset ovat merkitykselliset itsellemme, mutta myös yhteiskunnallisesti. Projektia koskevat suunnat, linjaukset ja päätökset tehtiin lukuisten päivittäisten (strategisten) keskustelujen perusteella, sitä mukaan kuin tilanne eli. Nopea päätöksenteko toimi hyvin.

Kouluttajat olivat timantteja. Zoomin yli pidettävät kurssit, testit ja koulutusmateriaali suomalaisella Skhole-alustalla toimivat moitteettomasti. Kouluttajat viilasivat aina edellisen kurssin palautteen perusteella kurssia ja metriaalejaan. Kurssilaisilta saatu yleispalaute on ollut positiivista.

Syntynyt koulutuskonsepti ja -materiaali puolestaan on hyödynnettävissä, skaalattavissa ja monistettavissa globaalisti siellä, missä vastaavaa mallia tarvitaan. Kurssimateriaali voitaisiin tallentaa sellaisenaan tai muokattuna Huoltovarmuuskeskukseen myöhempää (muokkaus)tarvetta ajatellen ja/tai jakaa materiaali muihin NESÄ-yksiköihin maailmanlaajuisesti. Välitön globaali hyöty voidaan saadaa jakamalla e-learning materiaali sinne, missä vastaavalle toiminnalle koetaan juuri nyt olevan tarvetta.

Merkittävin välitön hyöty vastaavanlaisesta hankkeesta tuli yhteiskunnalle ja terveydenhuoltosektorille. Mikäli pandemiakriisin pahin skenario olisi toteutunut, olisi liki 180 koulutettua käsiparia ollut varsin tarpeen.

Mikäli lentohenkilökunnalla vielä kriisin päätyttyä on mahdollisuus palata vanhoihin työtehtäviinsä, on turvallisuutta ja hygieniaymmärrystä vahvistavasta koulutuksesta todellista hyötyä myös lentotyötehtävissä. Osalle koulutetuista käyty kurssi ja työtilanteen muutos on jo tarjonnut ikkunan uuteen uraan tai lisä- ja/tai muutokouluttautumiseen.

Korjattavaa

Projektin kasvokkaiset follow-upit ja raportointivastuut ja -etapit olisi pitänyt sopia heti alussa. Paineistettu aikataulu ja epäselvyys projektijohtajuudesta sekä rooleista toivat tässä haasteita. Tilanteessa, missä kulmia joudutaan oikomaan aika- ja resurssipaineessa, on syytä panostaa myös kommunikaation laadukkuuteen ja viestintätyyliin. Kaikkien mukana olevien tahojen intressit olisi ollut hyvä puhua alussa auki, vaikka vauhti oli hengästyttävä.

Toteutuksen suunnitteluun ei ollut juurikaan aikaa. Toisaalta se oli myös tämän projektin hienous: osoittaa, että yksittäinenkin ihminen pystyy ruohonjuuritasolta ja nopeasti vaikuttamaan ilman isoa suunnittelukoneistoa tai valmista hiottua organisaatiota.

Mitä opittiin

Joskus muut kuin perusprosessit tai hierarkkiset toimintamallit saattavat olla ainoa ratkaisu nopean valmiuden luomisessa. Jos hankkeessa olisi pidetty tiukasti kiinni perinteisten hankekuvausten kirjaamisesta, olisi käynnistysaikataulu ollut täysin erinäköinen.

Vaikka projektissa olisi kuinka kiire, on roolitus, vastuunjako, kommunikointikanavat, päämäärät, toimintatavat ja raportointivastuut määriteltävä. Projektilla on oltava johtaja. Kommunikaation ja tiimikoheesion tärkeyttä ei voi tarpeeksi korostaa. Tavoite pitää olla kirkas ja selvillä kaikilla.

Lopputuloksena onnistunut hanke. Loppupäämäärä saavutettiin. Tyytyväisiä osanottajia. Pikakoulutusmalli antoi osanottajille oletetun hyödyn ja varmuuden hakeutua terveydenhuollon avustaviin tehtäviin tämän kriisin aikana, kuten tulevia mahdollisia kriisejä ajatellen. Harjoituspäivien tuloksena hoito- ja hoivayksiköt kokivat lentohenkilökunnan odotettua arvokkaammaksi resurssiksi. Onnistunut projekti on aina tiimityön tulos.

8. Valmiusjoukkue lukuina

Kesäkuun alussa kaikille koulutukseen osallistuneille lähetettiin kysely, jossa kysyttiin harjoittelusta ja työllistymisestä. Kyselyyn vastasi yhteensä 86 osallistujaa (175:stä).

Harjoittelu

56 osallistujaa (65%) oli suorittanut harjoittelun ja 30 (35%) ei ollut vielä tässä vaiheessa suorittanut harjoittelun. Näistä 37% ei ollut saanut harjoittelupaikka vaikka oli sitä hakenut, 33% ei ollut hakenut harjoittelupaikkaa ollenkaan ja 30%:lla oli muu syy jättää harjoittelu suorittamatta (esim. sairaustapaus perheessä, työ muualla, harjoittelu suoritetaan myöhemmin tai lomautuksen peruuntuminen).

Harjoittelupaikat löytyivät sekä kunnalliselta että yksityiseltä sektorilta ja myös kolmannelta sektorilta. Suurin työnantaja oli Attendo, jossa osallistujat suorittivat harjoittelun 15 eri yksikössä. Muita työnantajia olivat Espero Care, Mainiokoti, Mehiläinen, Sagacare, Uudenmaan seniorikodit sekä Elisabeth ja Emil Tuusulassa (6 opiskelijaa). 10 kuntaa ja kuntayhtymää osallistui toimintaan; Raasepori, Espoo, Helsinki, Kauniainen, Lahti, Siilinjärvi, Nastola, Vantaa, ETEVA ja HUS. HUS:issa suoritti yksi henkilö harjoittelunsa Covid-vastaanotolla Raaseporissa. Kolmannen sektorin toimijoista mukana oli Palvelutalo Sofia, Merikartano, Kanervakoti, Folkhälsan ja Punainen Risti.

Työpaikat

24 osallistujaa (28%) on saanut työpaikan ja 72% ei ollut vielä tässä vaiheessa saanut työpaikkaa. Suurin osa näistä ovat työllistyneet vanhustenhoidossa ja kotihoidossa, mutta myös muilla hoitoaloilla. Työllistyneet ovat saaneet työpaikan Attendon ja Mehiläisen eri yksiköistä, HUSista (Asvia ja Raaseporin sairaala), Uudenmaan seniorikodeista, Esperistä ja kunnallisista ja yksityisistä palvelutaloista ja kotihoidosta. Muutama oli saanut myös työpaikan hoitoalan ulkopuolelta muilta aloilta ja myös yksityishenkilöltä.

33%:lle työllistyneistä harjoittelu johti työpaikkaan ja 42% otti itse yhteyttä työnantajaan. Kaksi henkilöä oli saanut työpaikan rekrytointiyhtiön kautta ja neljä henkilöä oli saanut työpaikan muuta kautta (esim. netin kautta tai oli saanut työpaikan jo ennen koulutuksen alkua). Kolmella henkilöllä on yli kolme kuukautta kestävä työsopimus, kuudella henkilöllä on alle kolme kuukautta kestävä työsopimus ja suurimmalla osalla, 15 henkilöllä on keikkatyö.

Kysymykseen, miksi ei ole saanut tai ei ole hakenut työpaikka suurin osa vastasi, että ei ole saanut työpaikkaa, vaikka on hakenut. Muita yleisiä syitä oli, että työnhaku ei juuri nyt sovi elämäntilanteeseen.

Tilanne on tämän kesäkuun kyselyn jälkeen muuttunut ja tiedämme, että moni on saanut työpaikan hoitoalalta ja moni on myös aloittanut opiskelun sosiaali- ja terveysalalla. Meillä ei ole tarkkoja lukuja, mutta tiedämme, että moni on saanut työpaikan mm. COVID-testauspisteillä ja henkilökohtaisina avustajina.

9. Lopuksi – mitä opimme

Koulutus aloitettiin ennen kuin työelämässä edes oli tiedossa, tarvitaanko ollenkaan lisätyövoimaa. Kun aloitimme tämän projektin, emme tienneet, tuleeko meille Suomen terveydenhoitoon yhtä suuri kuormitus kuin Ruotsissa. Emme tienneet, tarvitaanko auttavia käsiä terveydenhuollossa ollenkaan. Halusimme kuitenkin ajoissa valmistua pahimpaan, ja näin olisi opiskelijoilla valmius tarttua toimeen heti kun tarve vaatii. Projektin edetessä havaitsimme kuitenkin, että tarve ei olekaan niin suuri kuin alun perin oletettiin olevan. Vaikka olosuhteet ovat olleet haastavat, ei lisätyövoimaan myöskään ole ollut välitöntä tarvetta. Tilanne on ristiriitainen, jos odottaa liian kauan ehtii puute työvoimasta syntyä ja jos ollaan liian nopeita, ei valmistuneille ole työtä tarjolla. Jos pahin skenaario olisi toteutunut, olisi ollut yli 170 valmiiksi koulutettua, auttavaa käsiparia. Toteutettu projekti antaa kuitenkin mahdollisuuden tulevaisuudessa reagoida nopeasti, jos vastaavanlainen tilanne syntyy. Opimme prosessista sen, kuinka näinkin nopealla aikataululla voidaan saada aikaan paljon hyviä asioita.

Tämän projektin ehdoton etu oli homogeeninen ryhmä osallistujia, joilla kaikilla oli sama, korkealla tasolla oleva koulutustausta (esim. ensiapu- ja kriisikoulutus). Koulutusmateriaali voidaan kuitenkin helposti sopeuttaa myös muille ryhmille kuin lentohenkilökunnalle.

Työpaikkojen varmistamiseksi pitää työelämän olla mukana heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Koska terveydenhoito on laillistettu ammattiala, on haasteellista löytää edes työharjoittelupaikkaa ei-päteville henkilöille. Tämän raportin kirjoittamishetkellä terveydenhoitoon ei vielä ole ollut tarvetta palkata ei-päteviä henkilöitä. Tässä ehkä työnantajilla olisi tehtävä; osoittaa ne työtehtävät, jotka henkilö ilman tutkintoa voi suorittaa terveydenhoitoalalla.

Olemme tässä projektissa huomanneet sen, miten tärkeää on heti alusta nopeasti perustaa ohjausryhmä kaikkien osallisten kesken, jotta kaikilla on viimeisin tieto. Myös rooli- ja vastuujako on selkeästi ilmaistava heti alusta asti. Näin kaikki tietävät kuka tekee ja mitä tekee. Tällaisessa projektissa asiat etenevät nopeasti ja uutta tapahtuu koko ajan, siksi on tärkeää alussa myös kokoontua ehkä päivittäin ja jakaa tietoa.

Organisaatiossa on myös oltava joustavia, jotta nopeasti saadaan esimerkiksi opettajaa mukaan tällaiseen projektiin. Tarvitaan myös nopeaa päätöksentekoa. Rahoituksen löytäminen ja järjestäminen on myös erityisen tärkeää. Projektin etenemisen ja nopean reagoinnin suhteen on tärkeää, että rahoituksen tarve nopeasti määritellään (projektilla on alku ja loppu, määritellään laajuus). Myös se, että rahoitusta saadaan turvattua nopeasti yhdeltä taholta helpottaa työtä ja nopeaa reagointia.

Olemme huomanneet myös sen, että terveydenhuollon yhteen koottua, laatutarkastettua materiaalia ei Suomessa ole käytettävissä. Jos tällaista materiaalia olisi käytössä, nopea reagointi olisi helpompaa – ja nopeampaa. Ruotsissa tällainen materiaali löytyy (katso www.vardhandboken.se).

Koulutuksen suhteen voi tulevaisuutta ajatellen miettiä sitä, olisiko parempi lähteä siitä, että pyritään suorittamaan kokonaisia tutkinnonosia. Näin osallistujat suorittaisivat osatutkinnon ja työllistyisivät ehkä paremmin.

Päädyimme tällä kertaa siihen, että koulutukseen sisältyy sekä teoriaa että käytännön harjoittelua. Näin osallistujilla oli mahdollisuus perehtyä alan työpaikkoihin ennen töihin siirtymistä. Ehkä juuri tämä pikakoulutus ei itsessään johtanut työllistymiseen, vaan myös se, että työvoiman tarve on suuri vanhustenhuollossa ja kotihoidossa. Osallistujat toiselta alalta pääsi koulutuksen myötä tutustumaan terveydenhoitoalaan ja osa jatkaakin uraansa hoitoalalla.

Vastaavanlaisia toiminta- ja toimialueiden sekä erilaisten ihmis- ja ammattiryhmien ennakkoluulotonta yllirajojen yhteistyötä pitäisi jatkossa tukea ja kehittää, jotta voidaan valmistautua tulevaisuuden haasteisiin. Organisaatioiden ja ihmisten poikkitoimialainen yhteistyö ja kunnioitus eri ammattiryhmien osaamiseen tulisi perustua systeemiin matalahierarkisiin alliansseihin, joissa kilpailuasetelmalla ei ole merkittävä rooli.



Valmiusjoukkue – ohjeita työnantajille

- nopeita ratkaisuja terveydenhuollon kuormituksen helpottamiseksi

Mikä valmiusjoukkue on?

Valmiusjoukkue on hanke, jonka tarkoitus on nopealla aikataululla pikakouluttaa vapaaehtoisia suomalaisen lomautetun lentohenkilökunnan jäseniä hoitotehtäviin. Näin voimme tukea terveydenhuoltoa, joka voi joutua äkkinäisen paineen alle koronakriisin johdosta. Lentohenkilökunnalla on hyvät perusvalmiudet auttaa terveyssektoria nykyisessä hätätilanteessa, koska he ovat jo ennestään saaneet esimerkiksi kattavan ensiapukoulutuksen ja koulutuksen erilaisiin kriisitilanteisiin.

Koulutuksen sisältö

Koulutuksen toteuttaa Axxell yhteistyössä Omnian ja Tmi EA PIAN:in kanssa.

Koulutuksen tarkoitus on terveydenhuollon kuormituksen vähentäminen koronakriisin aikana. Koulutus on englanninkielinen ja siihen sisältyy 3 päivää teoriaa (etäopetuksena) sekä 2 päivää käytännön harjoittelua työpaikalla. Koulutus ei johda tutkintoon.

Koulutuksen aikana käydään läpi:

- sosiaali- ja terveysalan säädökset, säännökset, määräykset ja eettiset periaatteet
- potilasasiakirjojen käsittelyyn liittyvä tietoturva ja salassapito
- ammatillinen toimiminen vuorovaikutustilanteissa osana työryhmää
- työhyvinvointi- ja työturvallisuusohjeiden sekä -määräysten noudattaminen
- haitta- ja vaaratapahtumien ilmoittamisen käytännöt
- turvallinen työskentely ergonomia huomioiden
- perushoidon toteuttaminen ja huolenpito asiakas- ja tarvelähtöisesti, psyykkinen ensiapu, suun ja jalkojen perushoito sekä asiakkaan ravitsemushoito
- aseptisen työskentelyn periaatteiden mukaan toimiminen
- tavallisimpien sairauksien ja infektioautien (Covid 19) tunteminen, tartuntatautien torjunnan säädösten huomioiminen ja omalla toiminnalla tartuntojen leviämisen estäminen
- kuolevan potilaan hoitoon osallistuminen

Millaisiin työtehtäviin Valmiusjoukkueen pikakoulutuksen jälkeen voi osallistua?

Pikakoulutukseen osallistunut henkilö voi toimia terveydenhuollon avustavissa tehtävissä. Soveltuvia työtehtäviä ovat esimerkiksi perushoito, puhelinneuvonta, logistiikka, asiakaskontaktointi ja hallinnolliset ja laitoshuollon tehtävät. Pikakoulutetut henkilöt soveltuvat sekä yksityiselle että julkiselle sektorille.

Työnantaja – kiinnostuitko? Toimi heti – soita meille!

Jos sinulla on lisätyövoiman tarve, ole heti yhteydessä:

Milla Kantola, milla.kantola@omnia.fi tai puh. 040-126 7611

Camilla Laiho, camilla.laiho@axxell.fi tai puh. 044-739 7453



Kurssitodistus



[Opiskelijan nimi] on suorittanut Valmiusjoukkue-kurssin. Koulutukseen kuului kolmen päivän teoriaosuus sekä kahden päivän käytännön harjoittelua työpaikalla hoitotyön avustustehtävissä.

Koulutukseen sisältyi:

- sosiaali- ja terveysalan säädökset, säännökset, määräykset ja eettiset periaatteet
- potilasasiakirjojen käsittelyyn liittyvä tietoturva ja salassapito
- ammatillinen toimiminen vuorovaikutustilanteissa osana työryhmää
- työhyvinvointi- ja työturvallisuusohjeiden sekä -määräysten noudattaminen
- haitta- ja vaaratapahtumien ilmoittamisen käytännöt
- turvallinen työskentely ergonomia huomioiden
- perushoidon toteuttaminen ja huolenpito asiakas- ja tarvelähtöisesti, psyykinen ensiapu, suun ja jalkojen perushoito sekä asiakkaan ravitsemushoito
- aseptisen työskentelyn periaatteiden mukaan toimiminen
- tavallisimpien sairauksien ja infektioitautien (Covid 19) tunteminen, tartuntatautien torjunnan säädösten huomioiminen ja omalla toiminnalla tartuntojen leviämisen estäminen
- kuolevan potilaan hoitoon osallistuminen

Koulutuksen on toteuttanut Axxell yhteistyössä Omnian, Espoon seudun koulutuskuntayhtymän ja Tmi EA PIAN:in kanssa. Osallistuttuaan koulutukseen opiskelija voi työllistyä terveydenhuollon avustaviin tehtäviin.

Valmiusjoukkue on kurssi, jonka tarkoituksena on terveydenhuollon kuormituksen vähentäminen koronakriisin aikana. Koulutus on englanninkielinen eikä johda tutkintoon.

Raaseporissa, xx.xx.2020

Lillemor Norrena
Vararehtori

Camilla Laiho
Vastuopettaja

Axxell, PL 1006, 10601 Tammisaari

puh +358 (0)290 01 70, axxell@axxell.fi, www.axxell.fi

Valmiusjoukkue avasi lia Hartikaiselle ovet uuteen työhön

lia Hartikainen osallistui Valmiusjoukkue-koulutukseen, kun hän joutui koronakriisin takia lomautetuksi lentoemännän työstään. Valmiusjoukkue-koulutuksen tarkoituksena oli pikakouluttaa lomautettua lentohenkilökuntaa terveydenhuollon avuksi koronakriisin keskellä.

Koulutuksen myötä lia Hartikainen sai työpaikan laitospulaisen sijaisena seniorikoti Villa Kaskimäestä, jossa asuu muistisairaita ikäihmisiä. lian työtehtäviin kuuluu erilaisia avustavia tehtäviä, kuten esim. pienkeittiöiden kodinhoidolliset tehtävät, pyykkihuolto, siisteyden ylläpitäminen, keittiötöissä avustaminen, hoitotyön apuna toimiminen, sekä asukkaiden virikkeellisissä toiminnoissa ja tapahtumissa avustaminen. Hän viihtyy uudessa työpaikassaan todella hyvin ja on iloinen siitä, että lähti mukaan Valmiusjoukkueeseen.

- "Olen ollut jo pidemmän aikaa kiinnostunut hoitoalasta. Lentoemännän ammatissa meille on jo opetettu hyvät ensiaputaidot, mutta halusin oppia vielä lisää. Olin myös ollut jo noin kuukauden verran lomautettuna, joten olin innoissani päästessäni tekemään jotain mikä toisi uutta intoa," lia sanoo.

Koulutus antoi lialle lisätietoa terveydenhoitoalasta ja myös enemmän motivaatiota ja rohkaisua hakeutua alalle töihin. Siitä oli myös hyötyä työnhaussa.

- "Koulutuksen myötä sain lisää tietoa terveydenhoitoalasta, erityisesti mieleeni jäi jaksot vanhusten perushoidosta ja hyvän hygieniatason ylläpitämisestä. Vaikka luuli, että osasi jo perusasiat koulutus antoi hyvän kertauskurssin siihen, miten asia käytännössä toimii ja miksi se on niin tärkeää", hän sanoo. "Varsinkin nyt kun työskentelen riskiryhmän kanssa, on todella tärkeää tietää miten suojaudua kunnolla ja pitää huolta hygieniasta. Myös kurssilla opittu vanhusten perushoito on ollut tärkeää nykyisessä työssäni", hän kertoo kurssin hyödyistä.

Villa Kaskimäessä asuu 42 muistisairasta ikäihmistä, jotka tarvitsevat apua, tukea ja hoivaa ympärivuorokauden päivittäisessä toiminnassaan. Hoivakodissa henkilökunta elää arkea yhdessä asukkaiden kanssa, auttaen kutakin asioissa, joissa he apua tarvitsevat. Villa Kaskimäen johtaja Taina Airikainen on iloinen uudesta avustavasta kädestä.

- "lia tuli harjoittelemaan ja perehtymään työhön Valmiusjoukkue-koulutuksen puitteissa pariksi päiväksi. Aluksi suunnitelmassa oli työllistää liaa kesän ajan avustavissa toiminnoissa kesälomasijaisena. Yllättäen meille tulikin tarve saada lia välittömästi sijaistamaan. Hienoa oli, että saimme heti tarpeellisen avun", Airikainen sanoo.

lia Hartikainen viihtyy uudessa työssään erinomaisesti.

- "Olen ollut nyt vasta muutaman viikon töissä, mutta olen viihtynyt todella hyvin. Kollegat, sekä asukkaat ovat ottaneet minut hyvin vastaan", hän kertoo iloisesti.

Työ on hänen mielestään rauhallisempaa kuin mihin hän on tottunut.

- "Työ on iloista vaihtelua. Olen luonteeltani sellainen, että koko ajan pitäisi tehdä jotain, mutta on tuntunut ihanalta, että voi rauhassa jutella asukkaiden kanssa, kun he syövät aamupalaa ja istua siinä heidän seurassaan. On ollut myös mielenkiintoista istua heidän kanssaan ulkona ja nauttia auringon säteistä, samalla kun he kertovat tarinoita nuoruudestaan," Hartikainen sanoo.

Myös lentotyöstä on ollut asukkaille iloa. Erään asukkaan kanssa hän on katsellut lentokoneiden kuvia kuultuaan asukkaan harrastaneen lentämistä.

- ”Tämä ilahdutti herraa todella paljon”, Airikainen kertoo.

”Uranvaihdos” on lia Hartikaisen mielestä onnistunut hyvin. Hän kertoo, että tuntuu siltä kuin hän olisi tehnyt tätä työtä jo pidemmän aikaa ja uusi työ tuntuu luontevalta. Hän on lentoemäntänä toimiessaan tottunut tekemään kolmivuorotyötä ja pääasiassa iltavuoroo, joten aamuherääminen on ollut hänelle välillä haastavaa, mutta hyvin sekin on tähän asti onnistunut.

- ”Onneksi päivään herää hyvin, kun tietää, että mukavat tutut kasvot odottavat”, hän kertoo iloisesti.

Taina Airikainen on myös tyytyväinen.

- ”Olemme todella iloisia ja tyytyväisiä saatuaamme lian lainaan kesän ajaksi. Hän on sopeutunut porukkaan aivan kuin olisi ollut jo pidempäänkin meillä töissä”, hän iloitsee.

lia Hartikainen kannustaa myös muita olemaan rohkeita uudessa tilanteessa.

- ”Todella moni on samassa tilanteessa kuin minä, heidän vanha maailmansa on mullistunut johtuen koronatilanteesta. Kannustan kuitenkin kaikkia olemaan rohkeita ja hakemaan myös sellaisiin töihin, joita ei ole ennen tehnyt. Se tuntuu aluksi todella pelottavalta, mutta se on ihana tunne, kun huomaa että kehittyy ja on oppinut uutta.”

Kuvassa lia Hartikainen uudessa työpaikassaan.



Valmiusjoukkue, kevät 2020

