

# OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖN JA DIAKONIA AMMATTIKORKEAKOULUN VÄLINEN SOPIMUS KAUDELLE 2017-2020

## 1. YLEISTÄ

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja ammattikorkeakoulu ovat ammattikorkeakoululain (932/2014) 42 §:n 1 momentin nojalla sopineet ammattikorkeakoulun toiminnalle asetettavista tavoitteista. Sopimuksessa asetetut tavoitteet on johdettu hallitusohjelmasta, hallituksen toimintasuunnitelmasta sekä muista eduskunnan ja valtioneuvoston korkeakouluille asettamista strategisista tavoitteista.

Diakonia-ammattikorkeakoulu on toteuttanut ammattikorkeakouluille asetettuja tavoitteita Diakin ja OKM:n välisen sopimuksen mukaisesti. Tavoitteiden toteutuminen on näkynyt konkreettisesti Diakin vetovoimassa. Syksyllä 2019 Diak oli neljänneksi suosituin ammattikorkeakoulu ja 2019 yhteishaussa ensisijaisten hakijoidemme määrä nousi 70 hakijalla verrattuna vuoteen 2018. Myös aliedustettujen ryhmässä (maahanmuuttajat, romanit) hakijoiden määrä kasvoi.

## 2. KORKEAKOULULAITOKSEN YHTEISET TAVOITTEET JA KORKEAKOULUKOHTAISET TOIMENPITEET

### Tavoitetila 2025

Suomalainen - nykyistä laadukkaampi, kansainvälisempi, vaikuttavampi ja tehokkaampi - korkeakoululaitos on vuonna 2025 kansainvälisesti kilpailukykyinen, mahdollistaa korkeaan osaamiseen perustuvan suomalaisen yhteiskunnan ja toimintatapojen uudistumisen sekä tuottaa osaamista ja uutta tietoa globaalien, usein monialaisten ongelmien ratkaisemiseen. Korkeakoulut ja tiedelaitokset ottavat toiminnassaan ennakoivasti huomioon toimintaympäristön muutokset, kuten digitalisaation, kansainvälistymisen ja väestökehityksen.

Suomalaiset yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat kansainvälisesti vahvoja ja kilpailukykyisiä toimijoita. Korkeakoululaitos muodostuu korkeatasoisista, vahvuusalueilleen profiloituneista yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Näiden osaaminen täydentää toisiaan siten, että yhteiskunnan ja työelämän erilaisiin tarpeisiin vastataan. Korkeakoulujen toiminnassa korostuvat sivistystehtävä, yhteiskuntavastuu ja vaikuttavuus, kestävän kehityksen periaatteet, eettinen toimintatapa sekä hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Laatu on vahvistettu kansainvälistymällä, digitalisaatiota hyödyntämällä sekä toimintaa modernisoimalla. Opintopolkuja on joustavoitettu, tieto on avointa ja infrastruktuurit yhteiskäytössä. Suomeen muodostuu tutkimuksen huipulla toimivia yliopistoja ja kaikissa yliopistoissa on kansainväliselle tasolle yltäviä tutkimusaloja. Ammattikorkeakoulujen soveltava tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta tukee entistä vahvemmin koulutusta ja luo edellytyksiä pk-yritysten sekä yksityisen ja julkisen sektorin palvelujen uudistumiselle.

Korkeakoulut ennakoivat ja tukevat yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän uudistumista ja turvaavat tarvittavan korkeakoulutetun työvoiman saatavuuden, ottaen huomioon pienevän nuorisoikäluokan sekä työ- ja elinkeinoelämän ja yhteiskunnan muutosten vaikutukset alakohtaisiin koulutustarpeisiin. Korkeakoulut vahvistavat osaamisellaan eri toimijoita yhdistäviä alue- ja alakohtaisia innovaatio- ja osaamiskeskittymiä. Nämä edistävät alueiden omiin vahvuuksiin ja kilpailuetuihin perustuvaa älykästä erikoistumista sekä uusien kasvualojen vahvistumista. Samalla hyödynnetään alueiden osaamispotentiaali korkeakoulujen toiminnan kehittämisessä.

Korkeakouluyhteisö heijastaa väestön moninaisuutta ja sen toiminnassa toteutuu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

Korkeakoulut vahvistavat vaikuttavuuttaan erityisesti lisäämällä osaamisen ja tutkimustulosten laajempaa hyödyntämistä, kaupallistamista, osaamisen vientiä, elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia sekä yrittäjyysvalmiuksia ja -edellytyksiä. Korkeakoulut avaavat laajasti tutkimuksen tuloksia ja kehittävät aktiivisesti uusia toimintamalleja osaamisen siirtämiseksi yhteiskuntaan.

Korkeakoulujen ja opetus- ja kulttuuriministeriön tietojärjestelmät ovat yhteentoimivia. Tietojen ja käsitteiden

yhteismitallisuus sekä valtakunnallinen tietovaranto tukevat korkeakoulujen toimintaa ja ministeriön ohjausta.

Korkeakoulut ovat lisänneet kansainvälistä vaikuttavuutta ja näkyvyyttä strategisesti valituilla alueilla hyödyntäen keskinäistä yhteistyötä ja verkottumista. Korkeakoulut hyödyntävät monipuolisesti eurooppalaisen korkeakoulutus- ja tutkimusalueen sekä Team Finland -toiminnan mahdollisuuksia.

Vuonna 2019 Diak jatkoi uuden strategian ja laatujärjestelmän yhteistoiminnallista työstöä rakentaen kehittyvää, ajassa elävää ja oppivaa korkeakoulua. Diak vahvisti omaa rooliaan korkeakoulukentässä hyvinvoinnin turvaamisen, sosiaalisen eheyden ja arkipäivän monikulttuurisuuden edelläkävijänä. Diak painottaa opiskelijan valmiuksien tukemista opintojen edistymisessä, säilymistä kiinnostavana opiskelupaikkana ja olemalla vahva ponnahduslauta työelämään sijoittumisessa.

Vuotta 2019 voi luonnehtia laadun vuodeksi. Diakin viestintä ja markkinointi on tavoittanut hakijat. Diakin opiskelijoiden tavoittamiseksi hankittiin älypuhelimien maksutta ladattava Tuudo -sovellus. Tuudon avulla Diakin opiskelijat saavat käyttöönsä oman lukujärjestyksensä, oman kampuksensa käytännön elämään liittyvät tiedot ja Diakin opiskelijaviestinnän uutiset. Diakilla on uusi suora yhteyskanava opiskelijoihin. Tuudoa hyödynsi 2019 yli puolet Diakin tutkinto-opiskelijoista.

Ammattikorkeakoulut ottivat käyttöön syksyllä 2019 käyttöön opiskelijavalinnan, joka ei edellytä hakijalta pitkää valmentautumista. Diakin perustutkintoa suorittamaan hakeneista opiskelijoista 84 % oli ensimmäistä korkeakoulupaikkaansa hakeneita. Diak lisäsi opiskelumahdollisuuksien yhdenvertaisuutta parantamalla erityisesti korkeakoulutuksessa aliedustettujen ryhmien koulutuksen saavutettavuutta luomalla monipuolisesti esteettömiä tapoja opintojen suorittamiseen.

AMK-tutkintoja valmistui 673 ja YAMK- tutkintoja valmistui 61. Diakin tutkinnoista valmistui määräajassa 79,2 % ja Diak oli tällä tuloksella paras korkeakoulu.

Jatkuvan oppimisen pisteitä kertyi 10010, joista avoimen korkeakoulutuksen pisteitä 6423, korkeakouluyhteistyössä 1366, erillisten opinto-oikeuksien kautta 28 ja erikoistumiskoulutuksista 2193. Tällä mittarilla on vahva nousu edellisvuoteen (2018 kokonaiskertymä 5986).

Diakin toimintakulttuurin kehitys yhdessä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa vakiintui. Hyvä työilmapiiri ja rakentava palaute ovat osa diakilaista kulttuuria, jonka ylläpitäminen on kaikkien työntekijöiden ja opiskelijoiden vastuulla. Diakin Työyhteisöviire-henkilöstökyselyssä nousi esille se, että henkilöstö tunnistaa hyvin Diakin olemassaolon tarkoituksen, identiteetin, kulttuurin sekä arvot. Käsitys siitä, mitä me olemme ja mitä haluamme organisaationa saavuttaa, sekä osa-alueet "Diakissa tehdään merkityksellistä työtä" ja "pystyn toimimaan työssäni yrityksen arvojen ja kulttuurin mukaisesti" saivat kyselyssä arvosanat 4,1-4,7 asteikolla 1-5, jossa 5 oli paras. Opiskelijapalautteen perusteella kehitettiin ryhmätöitä, opinnäytetyön prosessia, verkkototeutuksia sekä oppimistehtävien selkeyttä.

Visiotyön ohella Diakin hallitus valmisteli 2019 aikana uutta strategiaa. Vuoden 2019 aikana eurooppalaisen korkeakouluverkoston rakentaminen yhdessä norjalaisten, saksalaisten, portugalilaisten, espanjalaisten ja romanialaisten kanssa jatkui ja verkostoon liittyi mukaan ranskalainen maahanmuuttajien kouluttamiseen profiloitunut yliopisto. Konsortio kehitti saadun palautteen perusteella yhteistoiminnallisesti EUI-hakemustaan ja osallistuu vuoden 2020 hankerahoituksen hakuun. Käytännön tason yhteistyö konsortion sisällä käynnistyi henkilöstövaihdoin.

### **Vahvat korkeakouluyksiköt osaamisen uudistajina**

Korkeakoulut jatkavat alakohtaista ja alojen välistä toiminnallista ja rakenteellista kehittämistä osaamisen kokoamiseksi ja epätarkoituksenmukaisten päällekkäisyyksien purkamiseksi. Korkeakoulut profiloituvat, selkeyttävät ja tiivistävät yhteistyötä ja työnjakoa niin keskenään kuin tutkimuslaitosten kanssa koulutuksessa, tutkimuksessa, tukipalveluissa, rakenteissa ja infrastruktuureissa. Syvenevällä yhteistyöllä tuetaan voimavarojen tehokasta käyttöä ja laadun vahvistamista. Kansalliset ja kansainväliset strategiset kumppanuudet vahvistavat korkeakoulujen profiileja. Korkeakoulut keskittävät voimavaroja harvempiin, vaikuttavampiin ja taloudelliselta kantokyvyltään vahvempiin toiminnallisiin yksiköihin. Tämä edellyttää myös poisvalintojen toteuttamista korkeakouluissa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Arcadan muodostaman monialaisen korkeakoulukampuksen tarjoamia mahdollisuuksia hyödynnetään sopimuskaudella nykyistä laajemmin opetus- ja tutkimusjärjestelmien lisäksi hallinto- ja tukipalveluissa ja

tilaratkaisuisa.

Diakonia-ammattikorkeakoulu ja muut Turun seudulla toimivat korkeakoulut (TY, ÅA, TuAMK, Novia ja Humak) tehostavat voimavarojen käyttöä tarkoituksenmukaisella työnjaolla, yhteistyöllä ja tilaratkaisuilla. Eri sektorien yhteistyön esteitä puretaan ja opintopolkuja kehitetään joustaviksi.

Ammattikorkeakoulut (Centria, Diak, KAMK, Lapin AMK, OAMK) laativat yhteistyössä alueen yliopistojen (OY, LY) ja innovaatiojärjestelmän toimijoiden kanssa suuntaviivat Pohjois-Suomen korkeakoulujen vaikuttavuuden ja alueen elinvoimaisuuden vahvistamiseksi vuoden 2017 aikana. Tavoitteena on tutkimuksen, koulutuksen, yritysten ja julkisen hallinnon tiivistyvä alueellinen yhteistyö ja voimavarojen kokoaminen.

Pääkaupunkiseudulla Diak on jatkanut tiivistä yhteistyötä Arcadan kanssa. Englanninkielisen terveystalon master -koulutusta on toteutettu yhdessä Arcadan ja kenialaisen University of Eastern Africa Baratonin kanssa. Vuoden aikana valmisteltiin Arcadan kanssa yhteisiä englanninkielistä sairaanhoitajakoulutusta ja kaksikielistä (suomi-ruotsi) sairaanhoitajakoulutusta. Molemmat käynnistyvät syksyllä 2020. Kesälukukausi on ollut yhteinen vuodesta 2017 alkaen. Sote-alalla on toteutettu lukukausittain joitakin opintojaksoja vastavuoroisesti ja syventävien opintojen tarjonta on avattu molempien ammattikorkeakoulujen opiskelijoille. Yhteistyötä on jatkettu myös tilojen käytössä ja hanketoiminnassa.

Jyväskylän avoin yliopisto toimii Diakin Helsingin kampuksella. Sen kanssa käynnistettiin yhteinen avoimen opintojen kokonaisuus moninaistuva koulu -teemasta. Yhteistyötä laajennetaan 2020 lähtien myös vanhuus -teemaiseen avoimen tarjontaan.

Humakin kanssa on valmisteltu seuraavaa syksyllä 2020 alkavaa Tulkkaustoiminnan kehittämisen ylemmän tutkinnon toteutusta ja tehtiin yhteinen tulkkausalan selvitys.

Turussa Diakin kirjastopalvelut hankitaan Turun amkilta. Opetusyhteistyö on jatkunut Turun yliopiston kanssa viittomakielen opetuksessa. Diak on mukana opiskelijakaupunki Turku -yhteistyöfoorumissa yhdessä alueen muiden korkeakoulujen ja Turun kaupungin kanssa. Vuonna 2019 toiminnan painopisteitä olivat opiskelijamarkkinointi, opiskelijoiden palvelut, työllistyminen ja yrittäjäyys. Toiminnan tavoitteita tuettiin pienimuotoisilla projekteilla ja teemaryhmillä.

Porissa Diak hankki kirjastopalvelut ja osan kieltenopetuksesta Samkilta. Yhteistyötä tehtiin myös harjoitteluiden kehittämisessä ja hanketoiminnassa.

Pohjois-Suomessa Diak on mukana pohjoisen korkeakoulujen yhteistyössä, jota johtaa rehtorivetoinen ohjausryhmä. OAM:kin kanssa jatkettiin hankeyhteistyötä. Kajaanin AMK:in tiloissa jatkui Diakin toteuttama sosionomikoulutus.

Kansainvälisesti Diak jatkoi sosiaalialan master-yhteistyötä tansanialaisen Iringan yliopiston kanssa.

Norjalaisen VID-ammattikorkeakoulun ja Tarton yliopiston kanssa käynnistyi ekososiaalisuuteen keskittyvän master-tasoisien kokonaisuuden valmistelu. Eurooppalaisen 3IN Alliance-yhteistyö kuvataan myöhemmin raportissa.

Erikoistumiskoulutuksissa Diak on jatkanut yhteistyötä muiden korkeakoulujen kanssa. Turun yliopiston kanssa toteutettiin yhdessä Monikulttuurisuuden asiantuntija erikoistumiskoulutusta. Oikeustulkkaus erikoistumiskoulutuksen ensimmäinen yhteistoteutus HUMAK:in, Helsingin ja Tampereen yliopistojen kanssa saatiin päätökseen 2019. Lastensuojelututkimuksen erikoistumiskoulutuksen uusi toteutus käynnistyi yhteistyössä Savonia AMK:n, Lahden AMK:n ja Vaasan AMK:n kanssa. Mielenterveys- ja päihdetyön erikoistumiskoulutusta toteutettiin SAMK:in ja TAMK:in kanssa. Palliatiivisen hoidon asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen suunnitteluun Diak osallistui osana valtakunnallista hanketta ja käynnistää toteutuksen syksyllä 2020. Vuonna 2019 Diak pilotoi yhtä hankkeessa luotua yamk-modulia.

### **Laadukkaasta koulutuksesta nopeammin työelämään**

Korkeakoulut nostavat koulutuksen laatua uudistamalla koulutussisältöjä, opetusmenetelmiä, oppimisympäristöjä ja opettajien osaamista sekä lisäämällä yhteistyötä. Korkeakoulut hyödyntävät digitalisaation tuomia mahdollisuuksia täysimääräisesti. Korkeakoulut kehittävät opiskelijavalintoja, hyväksilukumenettelyjä ja tutkintoja niin, että kansallinen ja kansainvälinen liikkuvuus lisääntyy. Korkeakoulut luopuvat pääsääntöisesti siltaopinnoista.

Korkeakoulut hyödyntävät toisen asteen tutkintoja opiskelijavalinnassa nykyistä enemmän ja luopuvat pitkäkestoisesta valmistautumisesta edellyttävistä pääsykokeista. Korkeakoulut lisäävät yhteistyötään toisen asteen koulutuksen järjestäjien kanssa korkeakouluopintoihin siirtymisen nopeuttamiseksi. Valintamenettelyjä kehitetään alakohtaisessa yhteistyössä. Ensimmäistä korkeakoulututkintoa suorittavien osuutta uusista opiskelijoista kasvatetaan hyödyntämällä paikkojen varaamismahdollisuutta ensikertaisille hakijoille ja kehittämällä siirto-opiskelijoiden valintaa.

Korkeakoulut tukevat mahdollisuuksien tasa-arvoa ja edistävät tutkintojen suorittamista tavoiteajassa kaikilla tutkintotasoilla. Korkeakoulut lisäävät joustavia opiskelumahdollisuuksia sekä aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista. Korkeakoulut monipuolistavat opiskelijoiden ohjausta ja lisäävät yhteistyötä työelämän kanssa. Toimivat ura- ja rekrytointipalvelut tukevat nopeaa valmistumista ja työllistymistä. Korkeakoulut ottavat käyttöönsä valtakunnallisen uraseurannan.

Korkeakoulut ottavat vastuuta maahanmuuttajien osaamisen ja koulutustarpeiden tunnistamisesta sekä työllistymisen edellytysten parantamisesta.

Diakonia-ammattikorkeakoulu ottaa vuoteen 2018 mennessä käyttöön opiskelijavalinnan, joka ei edellytä hakijalta pitkäaikalmentautumista. Ammattikorkeakoulu hyödyntää ammatillisen toisen asteen tutkintotodistuksia ja ylioppilastutkintotodistuksia opiskelijavalinnoissa. Ammattikorkeakoulu lisää ensimmäistä korkeakoulututkintoa suorittamaan valittujen osuutta kaikista uusista opiskelijoista. Vuonna 2020 ammattikorkeakouluun perustutkintoa suorittamaan valituista opiskelijoista vähintään 80 % on aidosti ensimmäistä kertaa korkeakouluun hyväksyttyjä.

Diak lisää opiskelumahdollisuuksien yhdenvertaisuutta parantamalla erityisesti korkeakoulutuksessa aliedustettujen ryhmien koulutuksen saavutettavuutta kehittämällä opiskelijavalintoja, tarjoamalla tukea sekä luomalla monipuolisesti esteettömiä tapoja opintojen suorittamiseen.

Ammattikorkeakoulu suunnittelee ja toteuttaa kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa yhteistä opintotarjontaa.

Diak on uudistanut kaikki amk-tutkintoon johtavan koulutuksen opetussuunnitelmat. Viittomakielen ja puhevalmiuksien tulkkaamisen sekä asioimistulkkaamisen uudet opetussuunnitelmat otettiin käyttöön syksyllä 2019. Sosiaali- ja terveysalan opetussuunnitelmissa tehtiin päivitystyö ja uudet opetussuunnitelmat otettiin käyttöön tammikuussa 2020 aloittavilla ryhmillä. Päivityksissä otettiin huomioon saatua opiskelijapalautetta ja pyrittiin ennakoimaan työelämässä ja lainsäädännössä tapahtuvia muutoksia. Syksystä 2018 lähtien kaikissa opintojaksoissa on käytetty oppimisalustaa Open LMS. Diakissa toteutui vuonna 2019 yhteensä 257 verkkototeutusta (laajuus yhteensä 770 op) (2018 630 op). Verkkokursseina on voitu tehdä kaikkien kampusten yhteisiä toteutuksia sekä master-koulutuksessa yhteistyötä afrikkalaisten partnerikorkeakoulujen kanssa.

Diak varasi vuonna 2019 kaikissa amk-tutkintoon johtavissa koulutuksissaan 90% aloituspaikoista ensimmäistä korkeakoulupaikkaansa hakeville. Hakijoista 84% oli ensimmäistä korkeakoulupaikkaa hakevia. Diak siirtyi Suvake- hankkeessa kehitettyyn sähköiseen valintakokeeseen terveysalalla syksyllä 2017 ja syksystä 2019 lähtien käyttämään valtakunnallista sähköistä valintakoetta myös kirkon ja sosiaalialan valinnoissa. Kevästä 2020 lähtien käytämme todistusvalintaa ja sähköistä valintakoetta. Molemmissa tulkkiopetuksissa säilytetään nykyinen valintakoemalli, koska koulutuksissa on voitava testata asioita, jotka eivät ilmene todistuksista eivätkä eri alojen yhteisestä valintakokeesta. Viittomakielen ja puhevalmiuksien tulkkaamisen koulutuksen osalta hakijoilta on voitava testata seuraavia asioita:

- käsien motoriikka ja liikeradat sekä sormien hienomotoriikka
- äännevirheet, puhevammat, ilmaisuun vaikuttavat rakenteelliset tai muut heikkoudet
- näkö- ja kuulovamma
- avaruudellinen hahmottaminen sekä katseen käyttö, käsien liikkeiden suunnat, käsien asennot ja liikkeiden vuorottelu (ovat oleellisia viitotun kielen oppimiskyvyssä)
- opiskelu- ja toimintakyvyn haasteet

Asioimistulkkauksessa valtaosa hakijoista on maahanmuuttajataustaisia. Heillä on todistuksia eri puolilta maailmaa ja ne eivät ole helposti aseteltavissa suomalaisen ylioppilas- tai ammatillisen todistuksen pisteytysmalleihin. Suomessa koulunsa käyneiden 2. polven maahanmuuttajahakijoiden osalta taas on tarpeen testata erityisesti toisen työkielen taitoa. Diakin tulkkiopetus keskittyy maahanmuuttajakieliin, esim. kurdi, arabia, somali, persia, kiina. Kokemuksemme valinnoista ovat osoittaneet valintakokeissa tehdyn molempien työkielten kielitaidon tarkistuksen välttämättömäksi. Opiskelijaryhmällä on monia haasteita opintojen etenemisessä ja jos kielitaito ei ole riittävä koulutuksen alkaessa, opiskelijoilla on erittäin suuria vaikeuksia läpäistä koulutus. Koulutuksen aikana on mahdotonta opettaa työkieliä, joten niiden hallinta on oltava koulutukseen tullessa. Valintakokeet eivät edellytä pitkäkestoista valmistautumista.

Oman korkeakoulun sisällä on mahdollistettu opiskelijoiden opiskeluoikeuden muutoksia koulutusten välillä erityisin kriteerein. Siirtyminen Diakiin toisesta ammattikorkeakoulusta on mahdollista siirto-opiskelijajahan kautta. Opintopolussa oli tarjolla 18 siirtohaun paikkaa Diakiin vuonna 2019.

Diak on jatkanut yhteistyötä toisen asteen ammatillisten oppilaitosten kanssa erityisesti maahanmuuttaja- ja romanitaustaisten hakijoiden siirtymän tukemiseksi toiselta asteelta amk-opintoihin. Yhteistyötä on tehty

mm. OSAOn, SDO:n, SataEdun, Seurakuntaopiston ja Stadin ammattiopiston kanssa. Erillishakujen ja avoimen amkin polkuopintojen väylän kautta on saatu lisättyä maahanmuuttaja- ja romanitaustaisia opiskelijoita Oulun, Porin ja Helsingin kampuksille. Vuosina 2017-2019 Diakissa on aloittanut erillishakujen kautta 90 maahanmuuttaja- tai romanitaustaista opiskelijaa. Lukiolaisille luotiin 2019 kaksi 2 op:n laajuista verkkototeutusta, joita voidaan tarjota valtakunnallisesti.

Voimaa opiskeluun - hankkeessa kehitettiin menetelmiä, joilla tuetaan keskeyttämisvaarassa olevien opiskelijoiden opintojen etenemistä sekä toisella asteella että ammattikorkeakoulussa. Opiskelun keskeyttämistä pyritään vähentämään tukemalla opiskelijoita kokonaisvaltaisesti ja oikea-aikaisesti sekä vahvistamalla opiskelijoiden mielenterveys- ja elämäntaitoja. Lisäksi hankkeessa luotiin ja pilotoitiin vertaismentoroinnin mallia. Hankkeessa luotu Johda itseäsi paremmin - hyvän elämän valmennus opintojakso tarjottiin syksyllä 2019 CampusOnlineen kautta kaikkien amkien opiskelijoille.

Tutkintojen suorittamista määräajassa edistetään eri tavoin. Diakissa on toimivat ahot-käytännöt. Hakemukset tehdään sähköisesti ja hakemukset käsitellään keskistetyksi yhdenmukaisen päätöksenteon turvaamiseksi.

Myös työn opinnollistamiskäytäntöjä on kehitetty. Opintojen edistymistä seurataan aktiivisesti ja etenemistä tuetaan erilaisin tukitoimin. Tulokset näkyvät, sillä Diakista valmistutaan korkeakouluista parhaiten määräajassa.

Työelämän kanssa tehdään monipuolista yhteistyötä opintojaksojen toteutuksessa mm. oppimistehtävien, projektien, yhteisöpajatoiminnan, opinnäytetöiden, osallistavan ja kehittävän toiminnan ja moduulimuotoisen harjoittelun kautta.

Ura- ja rekrytointipalvelut on Diakissa integroitu osaksi opinto-ohjausta ja osallistavan ja tutkivan kehittämisen toimintaa. Diak on mukana toiminta-alueidensa rekrytointiyhteistyössä ja -tapahtumissa.

Maahanmuuttaja- ja romanitaustaisten opiskelijoiden työllistymisen tukimuotoja kehitetään Opin portailta työelämään hankkeissa.

2013 valmistuneille henkilöille toteutetun Uraseurantakyselyn tuloksissa keväältä 2019 Diakin alumneista 37,8% vastasi kyselyyn ja syksyllä 2019 vuonna 2014 valmistuneille suoritettuun kyselyyn vastasi 39,7%, vastausprosentti kasvoi 1,9 %. Vastausprosentti oli viidenneksi paras ammattikorkeakouluista.

## **Tutkimuksella ja innovaatiotoiminnalla vaikuttavuutta, kilpailukykyä ja hyvinvointia**

Korkeakoulut tukevat uusia lupaavia tutkimusaloja sekä kansainvälisen huipun tuntumassa kehittyviä tutkimussuuntia. Korkeakoulut ovat sitoutuneet avoimeen toimintakulttuuriin ja avoimen tieteen käytänteisiin kaikilla organisaation tasoilla. Korkeakoulut tukevat kansallisen osaamispääoman kasvua mm. avoimen tieteen ja tutkimuksen sekä käyttäjälähtöisen kehittämis- ja innovaatiotoiminnan toimenpitein.

Korkeakoulut kehittävät tutkimuslaitosten sekä muun työ- ja elinkeinoelämän kanssa pitkäjänteisesti yhteisiä tutkimusympäristöjä, joilla on edellytykset menestyä kansainvälisessä ja monitieteisessä toimintaympäristössä. Korkeakoulut vahvistavat tutkimuslaitos- ja työelämäyhteistyötä ja kokoavat sitä tukevaa osaamistaan sekä kehittävät toimintatapojaan tutkimustulosten ja innovaatioiden kaupallistamiseksi.

Korkeakoulut kokoavat tutkimusrahoitusasiantuntemustaan sekä kehittävät toimintatapojaan ja keskinäistä yhteistyötään siten, että niillä on paremmat edellytykset hankkia laadullisesti kilpailtua, täydentävää rahoitusta strategiansa ja profiilinsa mukaiseen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyöhön sekä taiteelliseen toimintaan.

Diak edistää kulttuurien ja uskontojen välistä vuoropuhelua ja vaikuttaa TKI-toiminnallaan yhteiskunnan, yritysten, järjestöjen ja uskonnollisten yhteisöjen toiminnan kehittymiseen. Diakin TKI-toiminnassa korostuvat maahanmuutto-, turvapaikka- ja monikulttuurisuuskysymykset.

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa varmistetaan nykyistä vahvempi kytkentä ammattikorkeakoulun strategiaa tukevaan TKI-toimintaan.

Ammattikorkeakoulun koko henkilöstön TKI-osaamista syvennetään tiiviissä vuorovaikutuksessa muiden korkeakoulujen, tutkimuslaitosten ja elinkeinoelämän kanssa.

Ammattikorkeakoulun avoimen tieteen ja tutkimuksen toimintatapa nousee sopimuskauden aikana tasolle neljä.

Diakin Innovaatiotoiminnan tulosalue jäi hivenen vuodelle 2019 asetetuista taloudellisista tavoitteistaan TKI-toiminnassa. Osittain tämä oli seurausta uuden rahoitusmallin mukaisesta toiminnan ja tavoitteiden uudelleensuuntaamisesta koko ammattikorkeakoulun tasolla. Ulkopuolinen hankerahoitus säilyi samalla tasolla vuoteen 2018 verrattuna ja hanketuotot olivat toimintavuoden lopussa 2,5 miljoonaa euroa. Hanketoiminta vahvistui erityisesti Pohjois-Suomessa Oulun kampukselta käsin koordinoituna.

Vuoden aikana Diakin TKI-toimintaa toteutettiin seuraavien strategisten teemojen alla: osallisuus, terveyserojen kaventaminen, diakonia ja kasvatus, kansainvälisyys ja monikulttuurisuus sekä palvelujärjestelmän kehittäminen. Rahoittajat myönsivät tukea esimerkiksi nuorten osallisuutta, koulutusvientiä, sosiaali- ja terveysalan pedagogista kehittämistä ja monikulttuuristen opiskelijoiden palvelupolkuja sujuvoitaviin hankkeisiin. Tärkeitä kansainvälisiä avauksia olivat lastensuojelun ja yhteisölähtöisen kouluyhteistyön kehittämishankkeet.

Diakin liiketoiminta supistui hieman toimintavuoden aikana toiminnan painopisteen siirtyessä TKI-hankkeisiin. Vantaalla Diak jatkoi kehittäjäpoolissa, jossa tuotetaan Vantaalle kehittämis- ja konsultointipalveluja. Helsingin kaupungin kanssa jatkettiin laajaa kaupunkikehittämiseen liittyvää yhteistyötä, jossa hyödynnetään monipuolisesti Diakin hankkeissa kehitettyjä nuorten osallisuutta ja hyvinvointia lisääviä toiminta- ja arviointimalleja. Diakin hankkeissa kehitetyn 3X10D-mittarin ja sen rinnalle muodostetun tuoteperheen ympärille koottiin aktiivista partneriverkostoa, jonka kanssa käynnistettiin monipuolista yhteistyötä Diak Hub -toimintakonseptin luomiseksi.

Henkilöstön TKI-osaamista kehitettiin sekä projektinhallinnan että liiketoimintaosaamisen alueella mm. projektipääällikköjen perehdyttämisen, tuotteistamiskoulutuksen sekä uusien järjestelmien käyttöönottokoulutusten kautta. Samalla hanke- ja liiketoiminnan yhteyttä vahvistettiin tuotteistamalla hankkeissa kehitettyjä toimintamalleja. Diakin avoimen TKI- ja julkaisutoiminnan periaatteita konkretisoitiin edelleen ja vietiin käytännöiksi mm. prosessikuvausten päivittämisen ja Diakin arkistonmuodostamisprojektin yhteydessä.

Tulosalue vastasi kansainvälisen toiminnan kokonaisuudesta Diakissa. Strategisten tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä jatkettiin "Eurooppalainen korkeakouluverkosto" -projektilla. Työ laajaan strategiseen yhteistyöhön tähtäävän konsortion "3IN Alliance" vakiinnuttamiseksi jatkui. Konsortion jäsenet ovat seuraavat:

1. Diaconia University of Applied Sciences (DIAK) -Suomi
2. VID Specialized University (VID) - Norja
3. University of Applied Sciences Würzburg-Schweinfurt (FHWS) - Saksa
4. University of Malaga (UMA) - Espanja
5. Transilvania University of Brasov (UTBv) - Romania
6. Instituto Superior de Saúde (ISAVE) - Portugal
7. 2019 liittyy Université Sorbonne Paris Nord - Ranska

Allianssin tavoitteena on mahdollistaa opiskelijoiden, opettajien ja henkilöstön monipuolinen liikkuvuus konsortion sisällä, yhteisten koulutuskokonaisuuksien ja tutkintojen suunnittelu ja toteutus sekä monipuolinen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioyhteistyö konsortion yhteisen arvopojan ja strategian pohjalta.

Strategiseen yhteistyöhön liittyen 3IN-allianssi valmisteli Diakin johdolla hakemuksen ERASMUS+ KA2 ohjelman European Universities Initiative - hakuun.

Vuoden 2019 hakukierroksella saadut pisteet eivät aivan riittäneet, mutta konsortio jatkoi valmistelua 2020 hakukierrokselle.

Merkittävä osa Diakin medianäkyvyydestä ja osallistumisesta yhteiskunnalliseen keskusteluun syntyi hanke- ja julkaisutoiminnan sisällöistä. TKI-hankkeiden kohde- ja sidosryhmille suunnattu toiminta, valmennukset, seminaarit ja kampanjat koettiin asiakaspalautteiden perusteella tarpeellisiksi, osallistaviksi, osaamista kehittäviksi ja yhteiskunnallista keskustelua herättäviksi. TKI-toiminnan valtakunnallinen ja alueellinen vaikuttavuus toteutui sekä projektitoiminnalle asetettujen määrällisten mittareiden mukaisesti että Diakin henkilöstön osallisuudella korkeakoulun tavoitteiden kannalta merkittävässä verkostoissa, työryhmissä, ohjausryhmissä ja muilla foorumeilla.

Avoimen tieteen ja tutkimuksen toimintatapa on noussut vuonna 2019 tasolle 4.

## Korkeakoulu yhteisö voimavarana

Korkeakoulut arvioivat ja kehittävät suunnitelmallisesti johtamista ja asiantuntijatyön edellytyksiä kaikilla organisaatiotasolla. Korkeakoulut toteuttavat hyvää ja avointa henkilöstöpolitiikkaa sekä ottavat työhyvinvoinnin tarkastelussa käyttöön yhtenäisen ja vertailukelpoisen työväliteorian. Korkeakoulut edistävät tasa-arvoa ja moniarvoisuutta henkilöstöpolitiikassaan sekä perustehtäviensä sisältöjen kehittämisen kautta. Korkeakoulu yhteisöä vahvistetaan henkilöstön osaamista kehittämällä, verkostoitumalla, kansainvälisillä rekrytoinneilla sekä hyödyntämällä opiskelijoiden osaamista. Korkeakoulut ottavat merkittävän roolin toiminta-alueensa kulttuurisen monimuotoisuuden vahvistamisessa.

Korkeakoulut kuulevat ja sitouttavat henkilöstöä ja opiskelijoita johtamis-, organisaatio- tai muiden uudistusten varhaisessa vaiheessa siten, että korkeakoulu yhteisön jäsenet voivat vaikuttaa ja ottaa vastuuta muutoksista. Korkeakoulut hyödyntävät opiskelija- ja henkilöstöpalautejärjestelmiä sekä digitalisaation mahdollisuuksia toimintakulttuurin ja käytäntöjen kehittämisessä.

Diakin henkilöstömäärä oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 244 henkilöä. Päätyökseen opetustyötä tekevän henkilöstön osuus oli 125 henkilöä. Opetustyöhön ja sen kehittämiseen osallistuvat vahvasti myös innovaatiotoiminnan henkilöstö ml. yliopettajat (10 henkilöä). Henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta.

Opiskelijoiden määrä laski hieman edellisestä vuodesta. Diakissa oli vuonna 2019 2771 opiskelijaa.

Työyhteisön kehittämistä ohjaavat Diakin toimintakulttuurin kärjet sekä Diakin arvot. Toimintakulttuurin kolme kärkeä ovat vastuullinen vuorovaikutus, tavoitteellinen johtaminen (välittävä ihmisten johtaminen sekä oman työn hallinta) ja palvelukeskeisyys. Toteutimme jokaisella osa-alueella useita kehittämistoimenpiteitä arjen työskentelyn sujuvoittamiseksi ja yhteisöllisyyden sekä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Diakin toimintaa ohjaavat arvot ovat kristillinen lähimmäisenrakkaus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, avoin vuorovaikutus sekä laadukas ja tuloksellinen toiminta.

Ylläpidämme ja kehitämme sujuvaa yhteistoimintaa sekä avointa henkilöstöpolitiikkaa. Yksi keskeisistä foorumeistamme henkilöstön ja työnantajan vuorovaikutuksen edistämiseksi on Diakin henkilöstöpolitiinen yhteistyöryhmä. Sen tavoitteena on edistää vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, mikä perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin Diakin tilasta ja suunnitelmista. Säännöllisesti ajankohtaisista aiheista yhteisesti keskustellen kehitämme yhdessä Diakin toimintaa, ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa tehtäviin päätöksiin. Myös opiskelijaedustus kutsutaan mukaan yhteisten asioiden (esimerkiksi tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja työsuojelu) äärelle. Kokouksista viestitään intranetissä henkilöstölle ja esityslistat sekä pöytäkirjat julkaistaan Dynasty-asianhallintaohjelmassa liitteineen, ja ne ovat henkilöstön luettavissa. Ryhmä kokoontui kymmenen kertaa vuonna 2019.

Kehitimme myös Diakin yhteisiä kokousfoorumeita henkilöstöltä saadun palautteen pohjalta. Diakin kokousfoorumit on kuvattu kokoontumisaikatauluineen intrassa. Siellä on myös kuvattu tarkemmin foorumin tavoite, vastuhenkilö ja keille kyseinen foorumi on ensisijaisesti tarkoitettu. Foorumeita ovat esimerkiksi viikoittain järjestettävät henkilöstön Diak-infot, kuukausittain kokoontuvat moniammatilliset Pop-up -palaverit, kuukausittaiset esimiesten ja johdon yhteiset iltakoulut, tulosalue- ja tiimipalaverit sekä kehittäjäryhmät. Diakin koko henkilöstölle suunnatut yhteiset foorumit ovat toimineet oppimisolustoina, osaamisen jakamisen mahdollistajina ja yhteisen kehittämisen paikkoina. Ne ovat olleet tärkeä osa toimintakulttuurimme kehittämistä.

Keväällä 2018 käynnistetyt säännölliset ylimmän johdon kvartaali-infot henkilöstölle jatkuivat vakiintuneena toimintamallina. Näissä kohtaamisissa arvioimme onnistumisiamme suhteessa tavoitteisiin, käymme läpi taloudellisia tunnuslukuja sekä toimintaympäristön muutoksia. Koska Diak toimii viidellä kampuksella, järjestämme säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa rehtorin ja henkilöstöjohtajan vierailut jokaisella kampuksella. Nämä ovat tärkeitä yhteisiä kohtaamisia ja keskusteluhetkiä yhteisten ajankohtaisten asioiden äärellä.

Henkilöstöintranetissa meillä on käytössämme yhteinen foorumi strategiatyön 2021-2030 keskustelun ja ideoinnin kanavaksi. Sivustolta löytyy Diakin tulevaisuustyöhön liittyvä materiaali, yhteisten tilaisuuksien tallenteet aiheesta sekä kysymys- ja vastauspalsta.

Tavoitteenamme on olla jatkuvasti uudistuva hyvän tekemisen korkeakoulu. Haluamme tulla tunnetuksi

vahvana osajana ja innovatiivisena muutoksentehtävänä.

Johtamisen kehittämisessä esimiesten välisen vuorovaikutuksen ja vertaistyöskentelyn tukeminen on erityisen arvokasta. Diakin esimiehet kokoontuvat yhteisten asioiden äärelle kuukausittain esimiesten iltakoulussa. Se on tiedon jakamisen, osaamisen kehittämisen ja vertaisoppimisen yhteinen foorumi. Johtamisen osa-alueella jatkoimme Diakin johtamisjärjestelmän kehittämistä. Asiantuntijatyössä itsensä ja oman työn johtaminen on sekä edellytys että mahdollisuus. Tämän tueksi tarjoamme henkilöstölle henkilöstövalmennuksia ja työkaluja. Sisältöinä olivat työssä onnistumisen lähtökohdat, oman työn hallinta, työhyvinvointi ja kuormitustekijät sekä yhteistyö ja vaikuttaminen.

Tiedolla johtaminen, digiosaaminen, strateginen osaaminen, laatu, kansainvälisyys, yhteistyöverkostot ja tietosuoja olivat myös vahvasti mukana osaamisen kehittämisessä. Tulosalueilla oli lisäksi kohdennettuja osaamisen kehittämisen toimenpiteitä. Tällaisia olivat esimerkiksi opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen kehittäminen, saavutettavuuskoulutus, ICT-Infran kehittämishanke ja tietosuojakoulutus.

Diakin yhteiset kehittämispäivät kokosivat yhteen henkilöstön, kun noin 200 diakilaista kokoontui Kalasatamaan keuhällä kehittämisen äärelle. Päivien aikana mm. käynnistettiin yhteisesti strategiatyö, innovoitiin yhdessä ja jaettiin pedagogisia hyviä käytäntöjä. Lisäksi kehittämispäivillä käynnistettiin 3 henkilöstön yhdessä ideoimaa kokeilua, jotka liittyivät Diakin strategiaan tavoitteisiin mm. ketterään toimintakulttuuriin, ekososiaalisten käytäntöjen vahvistamiseen, inhimillisyyden ja myötätunnon merkityksen kasvuun työelämässä sekä henkilöstön hyvinvointiin liikuntaa lisäämällä. Lisäksi kehitimme Diakin prosesseja, kv-toimintaa, asiantuntijatyötä verkottuneessa toimintaympäristössä sekä palautekäytäntöjämme oppimisen ja kehittymisen mahdollistajana.

Työterveyshuoltoyhteistyön tavoitteena on kehittää toimivaa yhteistyötä ja vuoropuhelua palvelunlaadun varmistamiseksi. Työterveyshuollon toimija vaihtui syksyllä 2019.

Vuosittain toteutettavalla henkilöstökyselyllä saamme arvokasta palautetta työyhteisömme tilasta, ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Kysely on keskeinen tiedolla johtamisen työväline hyvinvoinnin johtamisessa ja kehittämisessä.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella valitsimme Diak-tasoisiksi kehittämiskohteeksi johtajuuden ja vuorovaikutteisen strategiatyön. Meille se tarkoittaa konkreettisia kehittämistoimenpiteitä yhteistyön ja luottamuksen, suunnitelmallisen viestinnän, vuorovaikutteisen strategiatyön sekä yhteistyön ja luottamuksen edistämiseksi Diakissa. Osa tiimeistä päätti myös tiimikohtaisista kehittämistoimenpiteistä tiimissä valitun teeman mukaisesti tiimin tuloraporttiin perustuen.

Opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen ja opiskelijapalautteen hyödyntämisen lisääminen on jatkunut tavoitteellisesti vuoden 2019 aikana. Opiskelijaedustajat osallistuvat Diakin toimintaan ja kehittämiseen toimielimissä ja yhteistyöryhmissä, joita ovat hallituksen ja tutkintolautakunnan lisäksi tiimit ja kehittäjäryhmät, laaturyhmä, turvallisuusryhmä, ICT ja tietosuojaryhmä. Rehtori ja vararehtori tapaavat lisäksi opiskelijoita kuukausittain, koulutuspäälliköt kampusvierailujen yhteydessä, ja yliopettajat kerran vuodessa. Opiskelijat ovat osallistuneet mm. opetussuunnitelmatyöskentelyyn ja avajaisten suunnitteluun ja toteutukseen.

Opiskelijapalautetta kerätään Diakissa opintojaksotasoisesti, vuosittaisella kyselyllä 1. ja 3. vuoden opiskelijoilta ja lisäksi kansallisena AVOP-palautteena. Sekä opiskelijakunnan edustajat että henkilöstö ovat osallistuneet palautejärjestelmän kehittämiseen ja palautteen käsittelyn prosesseja on vahvistettu. Vuoden 2019 AVOP-kyselyssä Diakin tulos on edelleen parantunut palautemahdollisuuksia mittaavissa kysymyksissä ammattikorkeakoulututkinto-opiskelijoiden vastauksissa, mikä osoittaa kehittämistyön vaikuttavuutta.

### 3. DIAKONIA AMMATTIKORKEAKOULUN TEHTÄVÄ, PROFIIILI JA VAHVUUSALAT

#### Tehtävä ja profiili

Diakin tehtävänä on kouluttaa kirkon ja yhteiskunnan palvelukseen osaavia ammattilaisia ja asiantuntijoita sekä osallistua koulutusalojensa alueelliseen, valtakunnalliseen ja kansainväliseen kehittämiseen. Diak toimii aktiivisesti sosiaalisen eheyden ja väestön terveyden edistämiseksi sekä sivistysperustan vahvistamiseksi. Ammattikorkeakoulun päämääränä on



tuottaa kestävästä hyvinvointia yhteisöissä ja palvelujärjestelmissä koko Suomessa, Euroopassa ja maailmanlaajuisesti.

Diak profiloituu eettisesti vastuullisena, osallisuutta ja hyvinvointia vahvistavana ammattikorkeakouluna.

Diak on vahvistanut oman profiilinsa mukaista tehtävää sekä koulutus- että tki- toiminnassa ja sisäisen toimintakulttuurin kehittämisessä. Profiili näkyy selkeästi opetussuunnitelmien sisällöissä ja hanketoiminnan painopisteissä. Olemme onnistuneet pysäyttämään suurta yleisöä ja päättäjiä yhteiskuntamme epäkohtien äärelle. Tätä yhteiskunnallista tehtävää jatkamme kaikilla koulutusaloilla yhdessä työelämän kanssa. Sidosryhmistämme muodostuva työelämänneuvottelukunta on vuoden aikana kokoontunut kaksi kertaa. Neuvottelukunta on perehtynyt opiskelijoidemme esittelemänä koulutusohjelmiimme sekä maahanmuuton ja monikulttuurisuuden tilaan Suomessa.

### Vahvuusalat ja uudet, nousevat alat

Diakin määrittelemät vahvuusalat ovat kestävä hyvinvointi ja terveys ja erityisesti palvelujärjestelmien kehittäminen, maahanmuutto ja monikulttuurisuus, osallisuus ja toivo kirkossa ja yhteiskunnassa, tulkkaus ja kommunikaatio. Diak hyödyntää kansainvälistä yhteistyöverkostoaan kestävästä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi kehittyvissä maissa sekä globaalisti kriisi- ja poikkeusolosuhteissa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun vahvuusaloilla tapahtuva koulutus- ja TKI-toiminta korkeakoulun vahvuusaloilla on uskollinen korkeakoulun sloganille: Diak - monta tapaa parantaa maailmaa. Diakin opetus ja TKI-toiminta rakentuu arvo- ja tietopohjalle, josta käsin yksilöä, yhteisöä, yhteiskunnan turvaverkkoa ja osin sirpaleisiakin palveluja tarkastellaan kriittisesti ja samalla rakentavasti. Yhtä ainoaa ratkaisumallia opiskelijoille ja työelämälle ei edes yritetä tarjota, vaan tavoitteena on löytää tähän aikaan, jatkuvaan muutokseen ja entistä monimutkaisempiin asiakastarpeisiin parhaiten toimivia jatkuvan oppimisen, opetuksen ja ohjauksen, johtamisen, palvelutuotannon ja sen vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnin malleja.

Diakin vahvuusaloilla toiminnalle tyypillinen ja osuva tapa on tarkastella yhteiskuntaa ja kulttuuria monitieteisesti, monesta eri näkökulmasta ja monin eri menetelmin. Yhteinen nimittäjä löytyy kuitenkin helposti. Keskiössä ovat ne heikoimmassa asemassa olevat syrjäytyneet nuoret, yksinäiset vanhuksat, kielitaidon puutteen takia työelämän ulkopuolelle jääneet maahanmuuttajat, mielenterveysongelmista kärsivät tai muuten marginaaliin joutuneet ihmiset, joita yhteiskunnan turvaverkko ei ole estänyt putoamasta, tai joiden polku jostain syystä uhkaa katketa kesken matkaa.

Vuoden 2019 yhteiskunnallinen keskustelu vaikkapa maahanmuuttajien kotoutumisen, vähemmistöryhmien työllistymisen, vanhustenhuollon ja lastensuojelun epäkohdista osoitti, että yhteisenä pitämämme arvopohjan ja todellisuuden välillä on monessa eri kohdassa liian suuria aukkoja. Diakin rooli tässä tilanteessa oli tarttua omien koulutusalojemme ja asiantuntijoidemme osaamisen lähtökohdista näihin ongelmiin. Korkeakouluyhteisönä loimme uutta ymmärrystä ja osaamista niiden ratkaisemiseksi tutkimuksen, kehittämisen, innovaatio- ja koulutustoiminnan eri keinoin. 2019 Diak käynnisti yhteiskunnallisen keskustelun foorumiksi Dialogi -verkkajulkaisun, joka käsitteli teemanumeroina edellä mainittuja kokonaisuuksia. Dialogin teemoista nostettiin yleisötapahtumaksi Hyvä Kuolema Diak Areena Helsingin kaupunkikirjasto Oodissa. Tapahtuma oli erittäin suosittu, yli 100 osallistujaa paikan päällä ja tilaisuudesta tehtyä tallennetta seurattiin verkossa 59 000 tuntia.

Vuoden 2019 aikana Diakin toiminta vahvuusaloilla keskittyi etenkin sote- ja maakuntauudistukseen sekä uudistukseen liittyvään valinnanvapauteen. Orientaatioiltaan keskustelu oli erityisesti poliittista, hallinnollista ja oikeudellisiin kysymyksiin keskittyntä. Julkistaloutteen liittyvät kysymykset ja tarpeet olivat olleet myös

vahvasti esillä. Erityisesti Diakin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta pyrki omalta osaltaan käymään aktiivisesti asiaan liittyvää yhteiskunnallista keskustelua niin hanke-, tutkimus- ja julkaisu- sekä vaikuttavuustoimintansa välityksellä.

TKI-toiminnassa keskityttiin ihmisten tuen tarpeen ja sosiaali- ja terveyspalvelujen ajankohtaisiin haasteisiin. Diakin asiantuntijat olivat omalta osaltaan vastaamassa etenkin sosiaalipalvelujen järjestämisen, tilaamisen ja tuottamisen rakenteellisiin ja sisällöllisiin uudistamistarpeisiin toisin kuin sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamisesta vuoden 2019 loppuun mennessä käyty keskustelu, jossa julkisuuskynnyksen ylittäneet asiantuntijapuheenvuorot keskittyivät etenkin perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon järjestämiseen ja tuotantoon.

Yksi vahvuusalojen läpi menevä juonne oli kysymys asiakkaiden tuen tarpeista niissä tilanteissa, jotka eivät ratkea yksittäisillä toimenpiteillä vaan edellyttävät monien palvelujen käyttöä ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Eri tutkimuksissa ja asiantuntijapuheenvuoroissa on jo aiemmin havaittu, että siirtymät tarvittavista palveluista toiseen eivät aina onnistu, vaan syntyy väliinpuotoamista palveluista ja syrjäytymisriskiä. Keskeisiä kysymyksiä näissä tilanteissa ovat: Missä määrin työntekijällä on kannustetta, aikaa ja mahdollisuuksia toimia niin, että asiakkaan erilaiset tuen tarpeet tulevat esille ja että asiakas saatellaan asiaankuuluvaan palveluun tai miten vallitsevat rakenteet erilaisine ohjausmekanismeineen (lainsäädäntö, eettiset periaatteet, asiantuntijuuteen ja hallintoon liittyvät positiot) ohjaavat toimintaa tavoiteltuun suuntaan.

Asiakkaan tarvitsemien palvelujen kohdentumiseen liittyvä mekanismi on esillä eri tavoin Diakin TKI-toiminnassa. Vastauksia etsittiin mm. siihen, kenellä katsotaan olevan päävastuu asiakkaan tukiprosessista ja miten vahvasti eri toimijoiden väliset vastuut määritellään.

Erityisenä tarkastelun kohteena Diakissa oli vastuullinen asiakasohjaus sosiaalisessa kuntoutuksessa. Verkostonäkökulman sijaan fokuksena oli kuntoutuksen eteneminen vaiheittain ja tavoitteellisesti, ja myös niin että eri työntekijöiden ammatilliset tehtävät ja vastuut poikkeavat toisistaan. TKI-toiminnassamme kuvattiin mm. sosiaalisen kuntoutuksen prosessin rakenne, jonka jäsentymiselle sosiaalihuoltolaki antaa puitteet. Vastuullinen asiakasohjaus kuvattiin erityisesti sosiaalityöntekijöiden vastuulla olevana asiana, ja asiakkaiden omatyöntekijöiden tehtävänä on puolestaan tukea kuntoutusprosessin etenemistä.

Diakin vahvuusaloilla tutkittiin myös johtamisen merkitystä integroitujen nuorten palvelujen onnistumiseen. Mm. Ohjaamo-toimintaa tarkasteltiin esimerkkinä uudenlaisesta johtamisesta ja tavasta organisoida palveluja asiakaslähtöisesti. Diakin tutkijoiden ja asiantuntijoiden mukaan vanhat organisaatorakenteet, säännöt ja valvonta ovat murenemassa johtamisen keskittyessä osaamisen johtamiseen, asioiden mahdolliseksi tekemiseen ja kannustamiseen.

Lisäksi Diakin hankkeissa tähdättiin järjestötaustaisen palvelutuotannon ja toiminnan huomioon ottamiseen sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämistapaa, tuotantoa ja sisältöjä uudistettaessa - toisaalta tarkasteltiin asiakkaan aseman kehittämistarpeita alustataloudessa. Ajatuksena näissä hankkeissa on, että useat toimialat ovat muuttuneet voimakkaasti uusien alustaperustaisten liiketoimintamallien myötä. Järjestötaustaisenkin toimijoiden ajatellaan linkittyvän tulevaisuudessa niin, että organisaatioiden rajat menettävät merkitystään, kun järjestötaustaiset toimijat hakevat yhteisetä niillä osa-alueilla, joilla se on perusteltua, ja toimivat osana suurempaa kokonaisuutta ikään kuin yhteiseltä alustalta.

Palveluiden ansioiden osoittamista ja uuden kehittymistä tarkasteltiin mm. päihdekuntoutusta ja henkilökohtaisen budjetoinnin kokeilua koskevissa kokeiluissa, hankkeissa ja julkaisuissa. Erään kokeilun perusteella kehittämistarpeena on muun muassa se, että asiakas itse voisi seurata henkilökohtaisen budjetin käyttöönsä ja että asiakkaan valinnanvapauden ja itsemääräämisoikeuden vahvistaminen vaatii organisaatiolta uudenlaista voimavarat tunnistavaa toimintakulttuuria. Tarvitaan myös muutoshalukkuutta ja sitoutumista uusien menettelytapojen, menetelmien ja välineiden kehittämiseen.

Diakin eri hankkeissa tutkittiin myös esimerkkien avulla vaikuttavuuden haasteita sosiaali- ja terveyspalveluja uudistettaessa. Keskeinen haaste on, että uudistusta valmisteltaessa esillä olleet mittarit eivät sovellu sosiaalialan vaikuttavuuden arviointiin niin, että myös kustannus-vaikuttavuus-analyysi olisi mahdollista. Pulmana on siis tarkoituksenmukaisten mittareiden löytyminen ja käyttö.

Useiden eri hankkeiden yhteistuloksena Diakin tutkijat vaativat nuorten äänen kuulemistä sosiaali- ja terveyspalveluita kehitettäessä ja osoittivat kuulemisen pullonkauloja ja kohtaamisen edellytyksiä. Keskeiset argumentit perustuivat Diakin Nuorten kevyet palvelupolut 3X10D -hankkeessa kerättyyn aineistoon sekä

Diakonia- ammattikorkeakoulun ja Kuopion kaupungin kanssa yhteistyössä rakennetun nuorten elämäntilanteen arviointimittarin kehittämiseen. Hanketoiminta on vahvistanut ajattelu- ja toimintatapaa, jossa lähestytään nuoren elämänhallinnan kannalta keskeisiä aihepiirejä heidän itsensä näkökulmasta. Tutkijat toivat useissa julkaisuissa esille palvelujen kehittämistarpeita nuorten itsensä näkökulmasta, sillä nuoret näkevät olemassa olevat palvelut ja niiden toimintatavat paikoin varsin kriittisesti. Monella on myös vahvoja ennakkoluuloja ja kielteisiä kokemuksia viranomaistoiminnasta. Nuoret kuvaavat pulmia muun muassa asiantuntijuuteen liitettynä sympatia- ja empatiakyvyttömyytenä sekä nuorten antaman palautteen torjuntana.

Diakin TKI-toimijat toivat eri vahvuusaloilla TKI-toiminnan tulosten kautta sen, miten osallisuutta vahvistavien palvelutuotteiden kehittämisessä uusiin rakenteisiin ja palvelujärjestelmiin voidaan hanketoiminnan keinoin ja tuella onnistua. Keskeinen palvelutuotteiden integroinnin lähtökohta-ajatus on, että maakunnat voivat hyödyntää kehittämisen tuloksia palveluissaan oman TKI-strategiansa kautta. Mm. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeessa (Sokra), edistettiin hyvien toimintatapojen leviämistä järjestöjen, kuntien ja maakuntien käyttöön. Toimintatapaan kuuluu, että kehitettyjä innovaatioita muokataan palvelutuotteiksi ja edistetään niiden integroitumista osaksi maakuntien ja kuntien järjestelmää, kuten kirjoittajat sanovat. Palvelutuotteet ovat hankkeiden toimintamalleja, jotka on tuotteistamisprosessissa tehty palvelutuotteiksi. Esitetty toimintatapa etenee yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnallisten tarpeiden tunnistamisesta ja niihin vastaamisesta palvelutuotteistuksen prosessiin ja lopuksi osaksi maakunnan ja kuntien strategiaa ja johtamista.

Diakin asiantuntijat ovat olleet mukana edistämässä Diakin vahvuusalojen TKI-toimintaa, koulutusta ja kouluttajien sekä tutkijoiden verkostoitumista ja yhteistyötä osallistumalla Diakin kaikkien koulutusalojen kansallisiin ja kansainvälisiin verkostoihin, työryhmiin, ohjausryhmiin, julkaisujen toimituskuntiin, referee-arviointiin.

#### 4. TUTKINTOTAVOITTEET

Tavoitteet	Vuosina 2017 - 2020 keskimäärin
Ammattikorkeakoulututkinnot	640
Humanistiset alat, lääketieteet ja terveys- ja hyvinvointialat	640
Ammattikorkeakoulukohtaiset tavoitteet	
Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot	61

Ammattikorkeakoulu arvioi vuoden 2017 loppuun mennessä yhdessä muiden sosionomi (AMK) tutkintonimikkeeseen johtavaa koulutusta antavien ammattikorkeakoulujen kanssa sosiaalialan koulutusta siten, että syntyy nykyistä vahvempia yksiköitä työelämän tarpeita vastaavasti. Lastentarhanopettajien koulutusmääriä on sovittu lisättäväksi yliopistoissa.

Tavoitteet:  
 Vuosina 2017 - 2020 keskimäärin  
 Ammattikorkeakoulututkinnot 640  
 Humanistiset alat, lääketieteet ja terveys- ja hyvinvointialat 640

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot 61

Vuonna 2019 Diakista valmistui 673 ammattikorkeakoulututkintoa (vuosien 2017-2019 keskiarvo on 641 tutkintoa) ja 61 ylemmää amk-tutkintoa. Diakista 2019 valmistuneista 79,2 % suoritti tutkintonsa määräajassa. Tulos on korkeakoulujen paras. Lukuvuonna 2018-2019 vähintään 55 op suorittaneita oli 73,4 %. Osuus oli ylivoimaisesti korkeakoulujen korkein.

Diak käynnisti elokuussa 2019 varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden tuottavan avoimen amkin kokonaisuuden (60 op). Tällä vastataan merkittävään työvoimapulaan. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus tulisi jatkossakin mahdollistaa myös sosionomeille vähintäänkin jatkamalla useilla vuosilla siirtymäaikaa Talentian esityksen mukaisesti.

## 5. RAHOITUS

Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää ammattikorkeakoululle perusrahoitusta ammattikorkeakoululaissa säädettyjen tehtävien toteuttamiseksi ammattikorkeakoululain (932/2014) 43§:n, ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen (1129/2014)12, 13 ja 14 §:n (siten kuin ne ovat asetuksessa 813/2016) ja ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen laskentakriteereistä annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen (814/2016) perusteella yhteensä 20 541 000 euroa momentilta 29.40.55 seuraavasti:

Laskennallisin perustein määräytyvään perusrahoitukseen 18 938 000 euroa.

Strategiarahoitusta kohdennetaan ammattikorkeakoulun strategian mukaiseen toimintaan 550 000 euroa vuonna 2017, 550 000 euroa vuonna 2018, 500 000 euroa vuonna 2019 ja 550 000 euroa vuonna 2020. Strategiarahoituksen kohdentamisessa on otettu huomioon erityisesti:

- Alueelliset osaamiskeskittymät ja korkeakoulujen välinen yhteistyö
- Valintamenettelyjen uudistaminen ml. ylioppilastutkinnon ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintojen parempi hyödyntäminen
- Digitaaliset oppimisympäristöt

Arvonlisäverolain (1501/1993) 39 §:ssä ja 40 §:ssä tarkoitettuihin koulutuspalveluihin sekä ammattikorkeakoulujen muuhun kuin liiketaloudelliseen toimintaan liittyviin hankintoihin ja toimitilavuokriin sisältyvien arvonlisäverojen osuus ammattikorkeakouluille aiheutuneista kustannuksista on yhteensä 1 053 000 euroa.

Myönnettyä rahoitusta ei käytetä elinkeinotoiminnan tukemiseen.

Diak on käyttänyt saamaansa perusrahoitusta amk-lain mukaisten tehtävien toteuttamiseen. Strategiarahoitusta on käytetty sopimuksen mukaisesti alueellisten osaamiskeskittymien ja korkeakoulujen välisen yhteistyön kehittämiseen raportissa aiemmin kuvatulla tavalla. Vuonna 2019 erityisenä painopisteenä on ollut kansainvälisen korkeakoulu-yhteistyön kehittäminen ja eurooppalaisen korkeakouluverkoston rakentaminen Diakin kansainvälisen strategian mukaisesti. Valintamenettelyiden kehittämistä on jatkettu aiemmin raportissa kuvatulla tavalla. Digitalisaation kehittämisessä vuonna 2018 siirryttiin kokonaisuudessaan uuteen oppimislustaan Open LMS:ään. Siirtymän yhteydessä uudistettiin kaikkien opintojaksojen toteutukset. Toteutusten kehittämistä on jatkettu 2019. Vuoden 2018 alusta otettiin käyttöön Peppi-järjestelmä, johon sisältyy opiskelijahallinta, työajan suunnittelu, lukujärjestykset, tilahallinta ja opintojaksopalaute. Vuonna 2019 kehitettiin Peppi -järjestelmän tiedon raportointia PowerBi -järjestelmän avulla ja tuotantokäyttöön raportointi saadaan 2020 alussa. Vuonna 2019 otettiin käyttöön Reportronic -hankehallintajärjestelmä. Uudet järjestelmät ovat edellyttäneet laajamittaista henkilöstön koulutusta. Diakissa toteutettiin vuonna 2019 yhteensä 770 opintopistettä verkkototeutuksina. Lisäksi kaikissa monimuotototeutuksissa digitaaliset välineet ovat jatkuvasti käytössä. Myös korkeakoulujen yhteistyönä toteutetuissa master-tutkinnoissa ja erikoistumiskoulutuksissa digitaalisten välineiden hyödyntämisellä on ollut keskeinen rooli.

## 6. RAPORTOINTI

Ammattikorkeakoulu raportoi toiminnastaan tilinpäätöksessä ja siihen kuuluvassa toimintakertomuksessa sekä vuosittaisessa erillisraportissa sopimuksen tavoitteiden ja korkeakoulun strategian toteuttamisen keskeisten toimenpiteiden toteutumisesta. Ammattikorkeakoulu myös perustelee mahdolliset poikkeamat sovittujen tavoitteiden toteutumisesta tai toimenpiteiden ajoituksessa. Rahoituksen käytöstä raportoidaan ammattikorkeakoulujen taloushallinnon koodiston mukaisesti. Ammattikorkeakoulu informoi ennakoivasti, vuosiraportoinnin ulkopuolella ministeriötä rakenteellisista uudistuksista, joilla on merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö varmistaa sopimuskauden aikana vuosittain, että korkeakoulu on käynnistänyt tai edennyt sopimuksen mukaisissa toimenpiteissä. Mahdollisissa ongelmatilanteissa OKM käy vuosittain alkusyksystä tarkentavan keskustelun korkeakoulun kanssa aiemmin päätetyn strategiarahoituksen tason tarkistamiseksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö arvioi sopimuksen toteutumista ministeriön kirjallisessa palautteessa, ohjaukseen liittyvien korkeakouluvierailujen yhteydessä ja osana vuotuista tilastoseurantaa.

Diak on raportoinut toiminnastaan annettujen ohjeiden ja voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti.  
Sovittujen tavoitteiden toteutumissa ei ole raportoitavia poikkeamia.  
Diakin strategiatyö voi tuoda tullessaan uudistuksia, joista raportoimme ministeriölle.

## ALLEKIRJOITUKSET

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

---

Tapio Kosunen  
Ylijohtaja

---

Olli Holmström  
Hallituksen puheenjohtaja

---

Hannu Sirén  
Johtaja

---

Tapio Kujala  
Rehtori