



**UUDISTUVA  
VAMMAISTYÖ**



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

# **Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hankkeen alkukartoitus**

Diakonissalaitos 2024



Euroopan unionin  
osarahoittama



UUDISTUVA  
VAMMAISTYÖ

DIAK



Diakonissa-  
laitos



SUOMEN  
DIAKONIA-  
OPISTO



Tukena

## Alkukartoituksen tekijät

Johanna Siitonen  
johanna.siitonen@hdl.fi

Heli Sutinen  
heli.sutinen@hdl.fi

Diakonissalaitos 2024

Raportin valokuvat: Sami Siilin / Sami Siilin Photography

[Lue lisää Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hankkeen nettisivuilta \(linkki\)](#)



# Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla

Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hankkeen tavoitteena on lisätä vammaisalan vetovoimaa, työssä viihtymistä ja työyhteisöjen monimuotoisuutta työelämän ja koulutuksen rakenteita kehittämällä.

Hankkeessa muotoillaan uusia ratkaisuja vammaisalan veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi. Veto- ja pitovoima pitävät sisällään sellaisia mielikuvia, työn käytänteitä tai työkuulttuurin positiivisia rakenteita, jotka saavat uudet työntekijät hakeutumaan alalle ja myös sitoutumaan alaan pitkäaikaisesti.

Yhteiskehittämiseen on kutsuttu mukaan vammaistyön yhteisöjä ja opiskelijoita.

Yhteishanketta (2023–2026) koordinoi päätoteuttaja Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak). Hankkeen osatoteuttajat ovat Diakonissalaitos, Kirkkopalvelut ry:n STEP-koulutus, Tukena-säätiö ja Suomen Diakoniaopisto.

Hanketta osarahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR+).



”

---

*Tämä ala on sellainen, että se pitää itse kokea,  
sitä on vaikea muuten avata, mutta voin yrittää.*

---

*Vammaisalan ammattilaisen ajatuksia, sähköinen kysely*

”

# Sisällys

1. Alkukartoituksen tavoitteet ja toteutus
2. Kysely vammaistyön ammattilaisille: Vastaa-  
jien taustatiedot
3. Kysely vammaistyön ammattilaisille: Alan veto- ja  
pitovoimaan vaikuttavat tekijät
4. Kysely vammaistyön ammattilaisille: Nostoja avoimista  
vastauksista
5. Vammaistyön ammattilaisten haastattelut: Alan veto-  
ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät
6. Aineistosta kiteytetyt vammaisalan  
työntekijäpersoonat
7. Opiskelijoiden haastattelut: Vammaisalan vetovoimaan  
vaikuttavat tekijät
8. Haastattelujen aineistosta kiteytetyt  
opiskelijapersonat
9. Tulosten kulmakivet ja havaintoja



# 1. Alkukartoituksen tavoitteet ja toteutus

Alkukartoituksen avulla selvitimme vammaisalan veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä opiskelijoiden sekä vammaisalan ammattilaisten näkökulmista. Lisäksi tavoitteena oli huomioida erikseen nuorten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ajatuksia.

Diakonissalaitoksen toteuttaman alkukartoituksen menetelminä hyödynsimme vammaisalan ammattilaisille suunnattua sähköistä anonyymikyselyä sekä vammaisalan asumisyksiköiden työntekijöiden ryhmähaastatteluja. Lisäksi toteutimme ryhmähaastatteluja eri tutkintojen opiskelijoiden kanssa.

Alkukartoituksen tulokset ovat osa Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hankkeen Uudistuva vammaistyön yhteisö -työpakettia.



# Toteutus vammaisalan henkilöstön kanssa



Maaliskuu  
2024

Sähköinen kysely

Kyselyyn vastasi

457

ammattilaista  
ympäri Suomen

5



ammattilaisten  
ryhmähaastattelua

4



asumisyksikköä  
Uudellamaalla

Huhtikuu  
2024

31



osallistujaa

3 sairaanhoitajaa  
1 sairaanhoitajaopiskelija  
3 sosionomia  
1 sosionomiopiskelija  
13 lähihoitajaa  
8 lähihoitajaopiskelijaa  
1 fysioterapeutti  
1 toimintaterapeutti



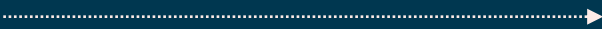
# Toteutus opiskelijoiden kanssa

Maalis-  
huhtikuu  
2024

7



opiskelijoiden  
ryhmähaastattelua



Suomen   
Diakoniaopisto  
Helsingissä

36



osallistujaa

18 lähihoitajaksi opiskelevaa, joista  
13 maahanmuuttajataustaista.

6 maahanmuuttajataustaista hoiva-  
avustajaksi opiskelevaa.

12 maahanmuuttajataustaista aikuisten  
perusopetuksen opiskelijaa.



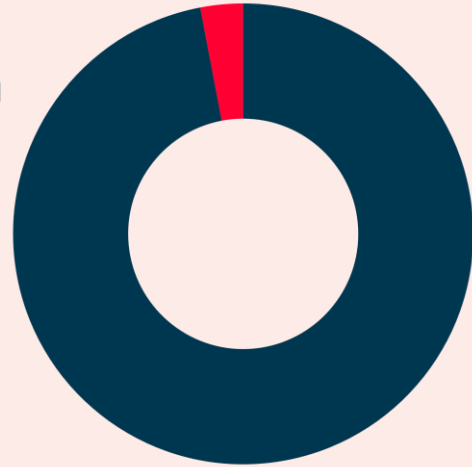
2. Kysely vammaistyön ammattilaisille

**Vastaaajien taustatiedot**

## Olen maahan- muuttajataustainen

3 % Kyllä

97 % Ei



## Työskentelen

60 % Uudellamaalla

40 % Muualla Suomessa

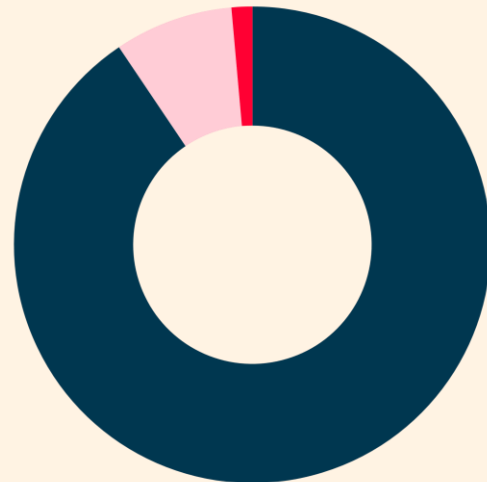


## Sukupuoleni

90 % Nainen

8 % Mies

2 % Muu

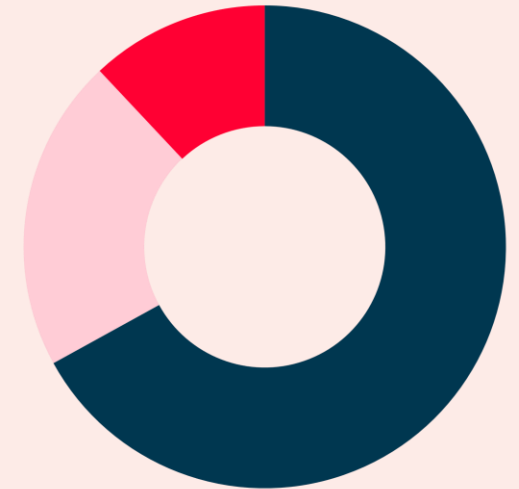


## Ikäryhmäni

12 % 18–29-vuotias

67 % 30–54-vuotias

21 % Yli 54-vuotias



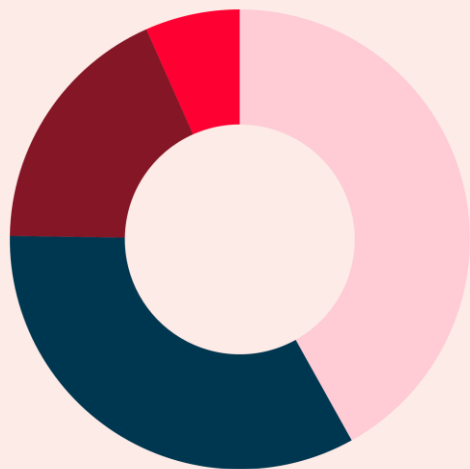
## Olen työskennellyt vammaisalalla

7 % Alle vuoden

30 % 1–5 vuotta

19 % 6–10 vuotta

44 % Yli 10 vuotta



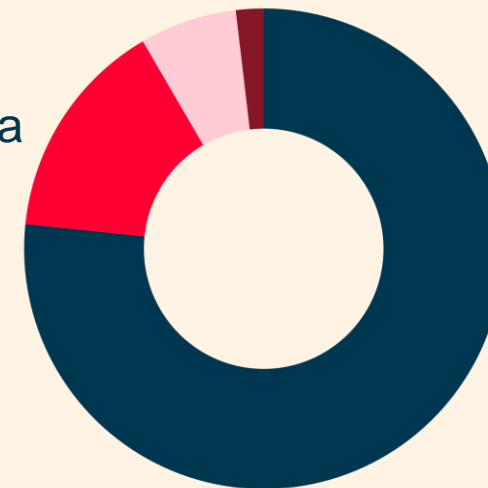
## Työsuhteeni on

82 % Toistaiseksi voimassa

16 % Määräaikainen

2 % Teen pelkästään keikkaa

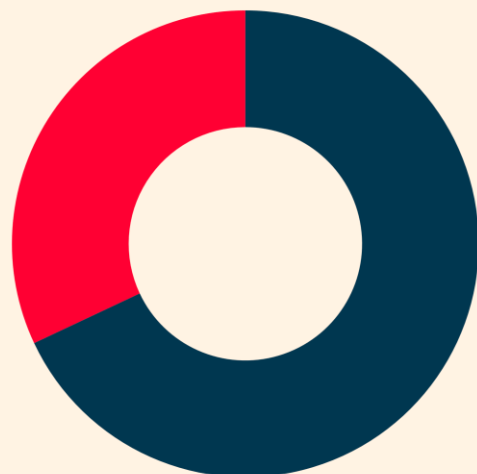
7 % Teen lisäksi keikkaa



## Olen alanvaihtaja

32 % Kyllä

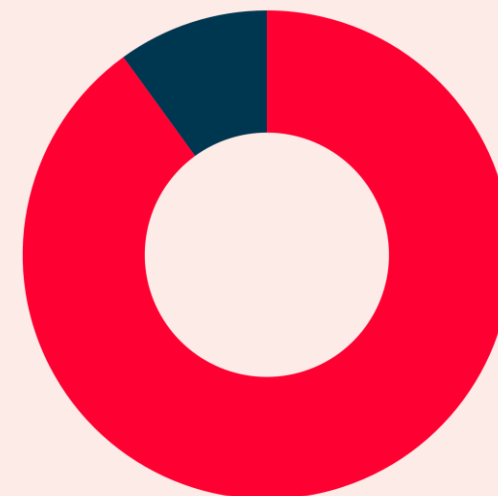
68 % Ei



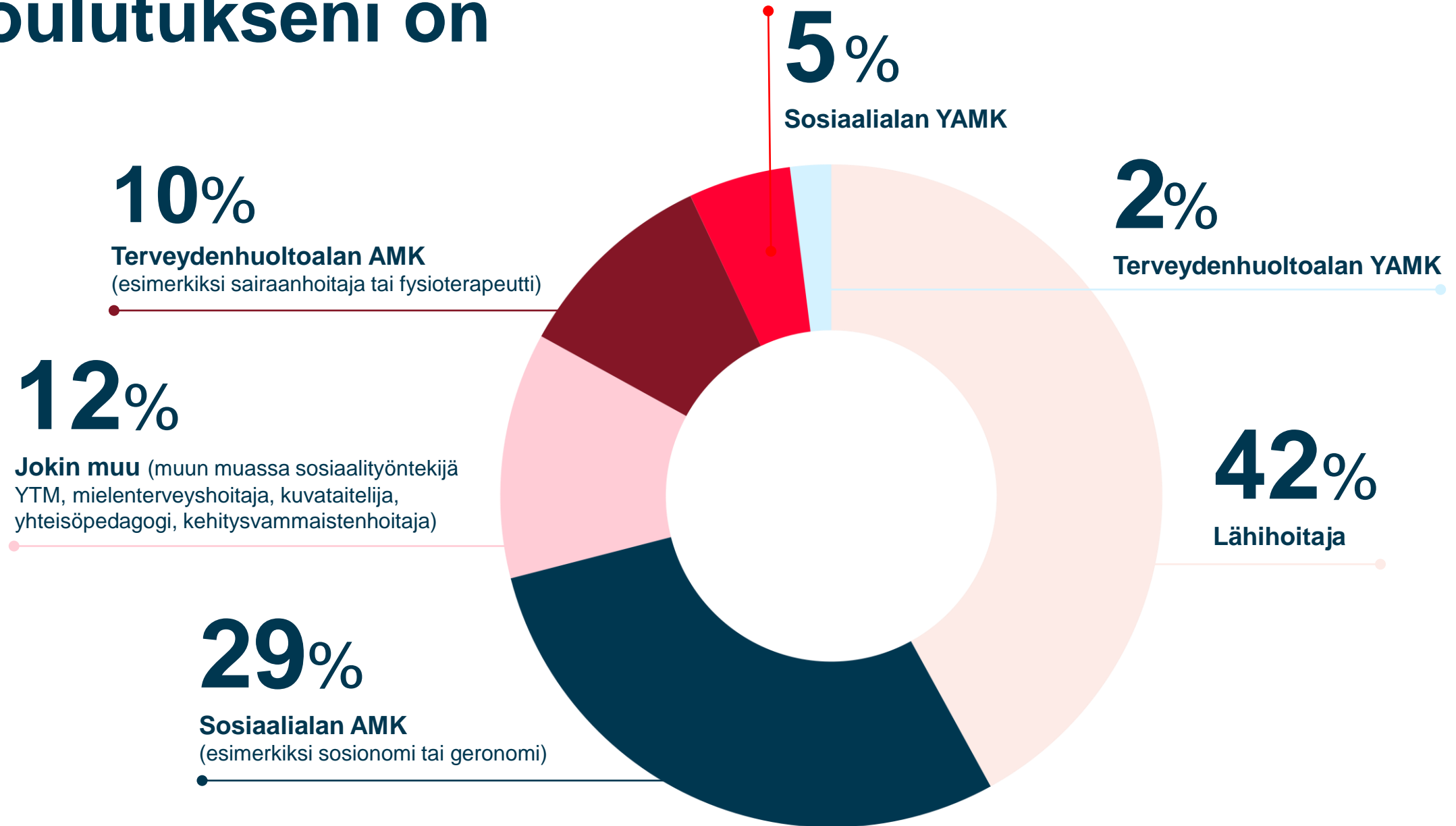
## Työaikani on

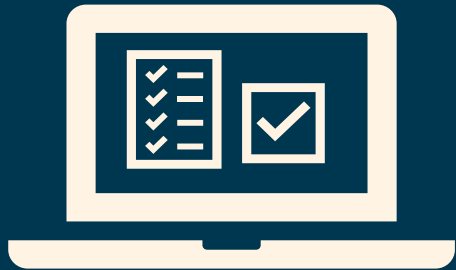
90 % Kokoaikainen

10 % Osa-aikainen



# Koulutukseni on





**3. Kysely vammaistyön ammattilaisille**

**Alan veto- ja pitovoimaan  
vaikuttavat tekijät**

Kaikki  
vastaajat

# Mitkä tekijät saivat minut hakeutumaan vammaisalalle työhön

Vastaajat valitsivat 1–3 parhaiten omaa tilannetta kuvaavaa tekijää. Prosenttiluku kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia vastaajista valitsi kyseisen seikan yhdeksi tärkeimmistä vammaisalan vetovoimatekijöistä. Vastauksia 457 kappaletta, valittujen tekijöiden lukumäärä 901 kappaletta.

17%

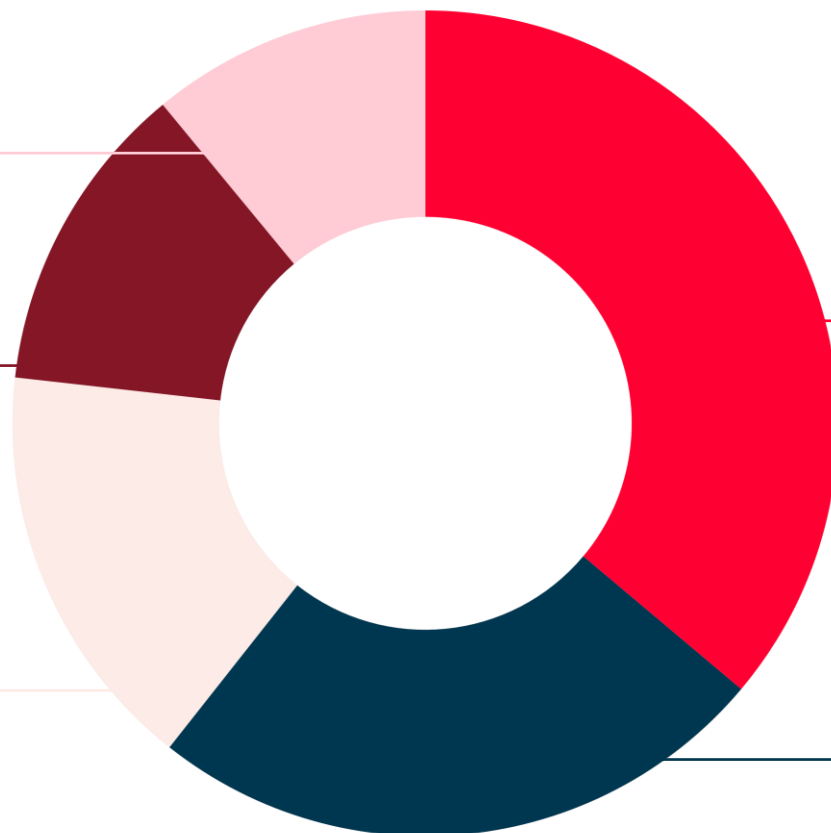
Vammaisalalla on  
hyvä työllisyystilanne.

19%

Jokin muu \*

25%

Halusin oppia uutta.



56%

Mielenkiinto työskennellä  
juuri vammaisten  
henkilöiden kanssa.

38%

Minulla oli onnistunut  
harjoittelu tai kesätyö  
vammaisalalla.

14 % Olen tutustunut  
alaan vammaisen  
läheisen kautta.

11 % Tuttavani suositteli  
minulle vammaistyötä.

8 % Vierailu  
vammaispalvelun  
yksikköön opiskeluaikana.

4 % Vammaisalan  
työntekijän esittely herätti  
mielenkiintoni.

4 % Ei ollut muita  
työpaikkoja tarjolla.



**Kaikki  
vastaajat**

# **Nostoja avoimista vastauksista\***

**Avustajana toimiminen ennen hoitajaksi alkamista / Kilpailukykyinen palkka verrattuna muuhun  
sote-alaan / Mahdollisuus tehdä päivätyötä / Mahdollisuus käyttää omia taitoja monipuolisemmin /  
Työkokeilun kautta innostuminen / Mahdollisuus kehittämistyöhön / Itsenäinen työ / Etätyö / Mahdollisuus  
työskennellä lasten kanssa muuallakin kuin varhaiskasvatuksessa / Olen itsekin vammainen / Mahdollisuus  
vaikuttaa vammaisten yhdenvertaisuuteen / Kiinnostus luovuuteen / Mahdollisuus tukea voimavaroja /  
Sattuma / Kesäkeikkailun kautta / Kokemus kehitysvammaisuudesta jo lapsena / Monipuolinen ja haastava  
työnkuva / Vapaaehtoisuus vammaisjärjestöissä / Fyysisesti kevyempää kuin vanhustyö / Hyvät  
ylenemismahdollisuudet / Innostava opettaja / Onnistunut työkokeilu / Halu edistää vammaisten kuulluksi  
tulemista / Elämäntilanne / Kehitysvammaisten kohtaaminen 9. luokan TET-jaksolla / Osaamista  
vammaisalalta kotimaassa toisessa sote-alan tehtävässä / Oppisopimus nuorten ohjelman kautta.**





---

*Monipuolinen mielekäs työ. Vammaisalalla tarvitaan sekä rohkeutta puhua heidän puolestaan, että rohkeutta antaa heille ääni.*

*---Tutkimme tunteita ja opettelemme elämää--- Koen olevani myös “tulkkina” vammaisen henkilön ja yhteiskunnan välillä. Vammaisuutta on tärkeä tehdä näkyväksi, jotta tasa-arvoinen yhteiskunnan jäsenyys voi toteutua.*

---

*– Vammaisalan ammattilaisen ajatuksia sähköisen kyselyn “Miten kuvailisit omin sanoin vammaisalaa sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijalle?” -teemasta*



Kaikki  
vastaajat

# Mitkä asiat vaikuttavat eniten vammainenistyöhön sitoutumiseen 1/2

Vastaajat valitsivat 1–5 itselleen tärkeintä vammaistyöhön sitouttavaa asiaa. Prosenttiluku kuvaa sitä, kuinka monta prosenttia vastaajista valitsi kyseisen seikan yhdeksi tärkeimmistä sitouttavista asioista. Vastauksia 457 kappaletta, valittujen vaihtoehtojen lukumäärä 1939 kappaletta.

40%

Koen työpäiväni aikana tärkeitä kohtaamisia muiden kanssa.

48%

Saan käyttää työtehtävissäni omia vahvuksiani ja ammatillista osaamistani.

43%

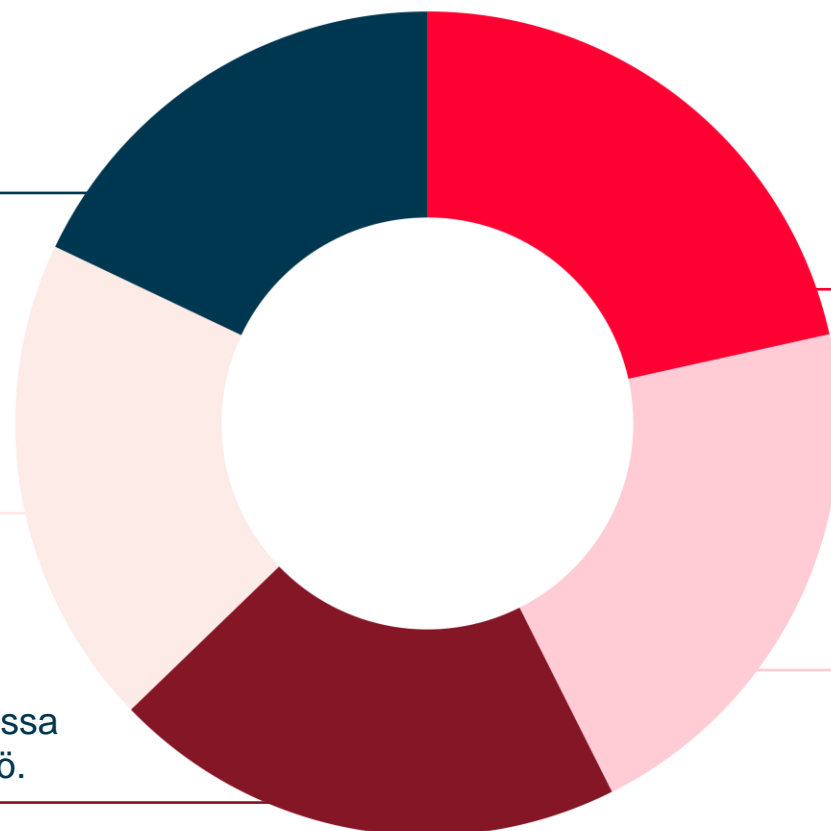
Minulla on mahdollisuus oppia työssäni uusia asioita ja kehittyä ammatillisesti.

47%

Meillä on töissä hyvä yhteishenki ja koen kuuluvani porukkaan.

45%

Yksikköni asiakkaiden kanssa tehtävä ohjaus- ja yhteistyö.



Kaikki  
vastaajat

# Mitkä asiat vaikuttavat eniten vammainen työhön sitoutumiseeni 2/2

**33 %** Työni on joustavaa ja mahdollistaa elämäni ja arkeni muuttuvat tilanteet.

**25 %** Koen työssäni säännöllisesti onnistumisen kokemuksia.

**25 %** Minulla on mahdollisuus toimia erilaisissa työrooleissa ja vaikuttaa työni sisältöön (esimerkiksi oman tehtäväni kehittäminen ja urallani eteneminen).

**25 %** Työtäni arvostetaan työyhteisössäni.

**18 %** Pystyn tekemään yhteistyötä erilaisten verkostojen kanssa (esimerkiksi asiakkaiden läheiset, vapaaehtoiset, sosiaalityöntekijät, naapuruston toimijat).

**17 %** Tulen työpaikallani nähdyksi ja kuulluksi omana itsenäni.

**14 %** Työnantajan arvot ja tapa toimia vastaavat omia arvojani.

**13 %** Olen tyytyväinen työyhteisöni esihenkilötyöhön.

**12 %** Työyhteisöni sallii avoimen puheen myös tehdyistä virheistä tai epäkohdista.

**7 %** Palkkani ja henkilöstöedut ovat oikeassa suhteessa työpanokseeni.

**6 %** Saan työhöni riittävästi tukea.

**4 %** Jokin muu\*

**3 %** Saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta.

**Kaikki  
vastaajat**

# **Jokin muu, nostoja avoimista vastauksista\***

**Säännöllinen arkityöaika / Alalla kauan olleella muiden töiden saaminen on vaikeaa /  
Työlläni on merkitystä / Vaikutusmahdollisuudet asiakasryhmän hyvinvointiin / Työn  
vapaus / Paremmat henkilöstöresurssit / Asiakasryhmän monimuotoisuus / Töitä on  
helppo löytää / Pysyvä kiinnostus ja palo asiakkaita kohtaan / Tärkeä ja merkittävä työ /  
Mahdollisuus vaikuttaa yhdenvertaisuuteen / Mahdollisuus vaikuttaa ihmisoikeuksiin /  
Mahdollisuus vaikuttaa osallisuuden toteutumiseen / Mahdollisuus tehdä  
kehittämistyötä / Työsuhde-edut / Ammattitaitoiset työkaverit / Työkavereiden tuki  
kiireessä ja epäkohtien keskellä / Työnkuvan jatkuvuus / Työnkuvan monipuolisuus /  
Sopiva työ ennen eläkkeelle jäämistä / Maailman parhaat asiakkaat!**



---

*Omilla vahvuuksilla tuodaan esille toisen vahvuuksia.*

*[Unelmien työpaikka on] sellainen, joka ottaa huomioon työyhteisön  
jäsenten vahvuudet ja erityispiirteet.*

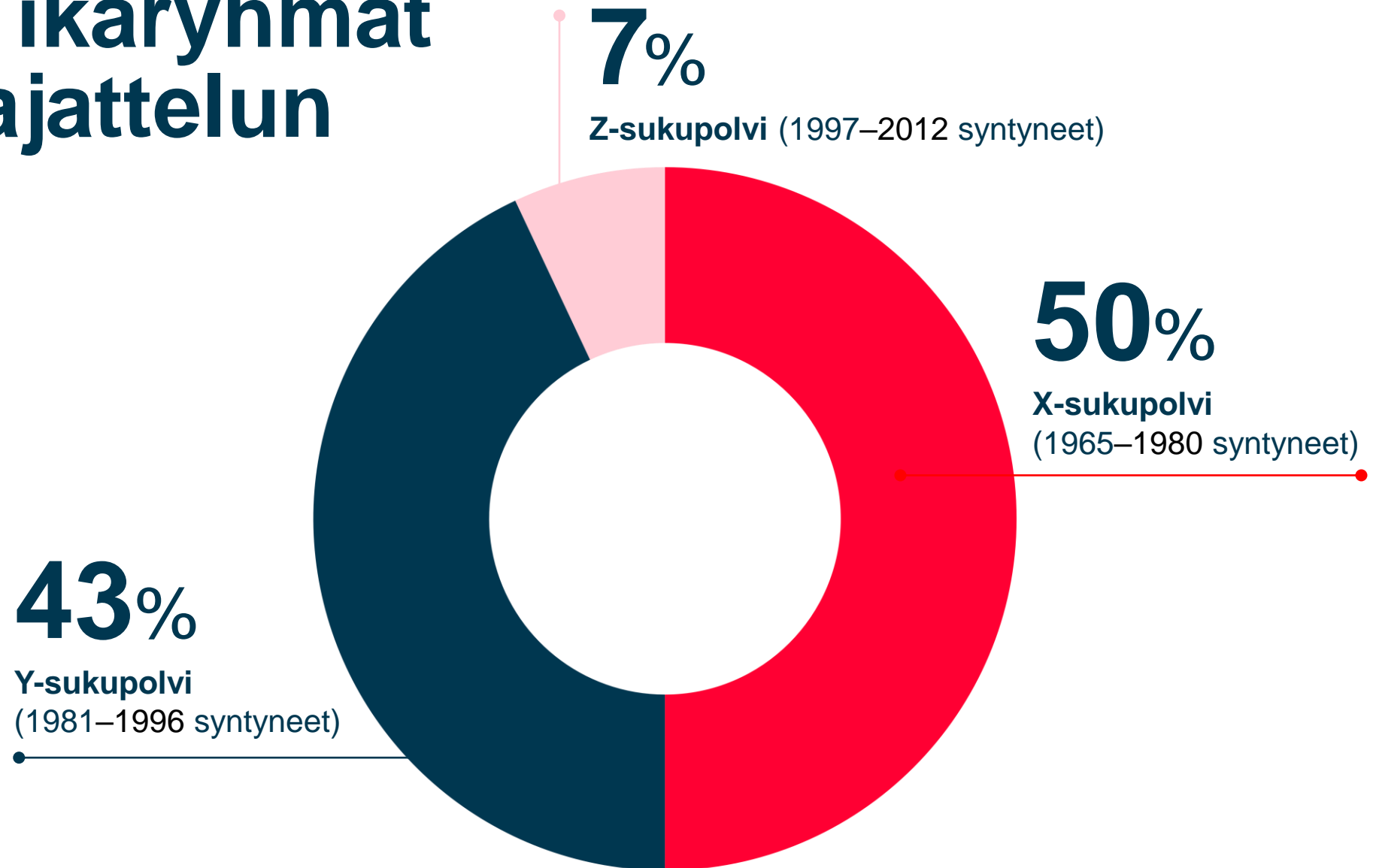
*Esihenkilö pitää huolen, että edellä mainitut asiat toteutuu.*

---

*– Ammattilaisten ajatuksia, sähköinen kysely*



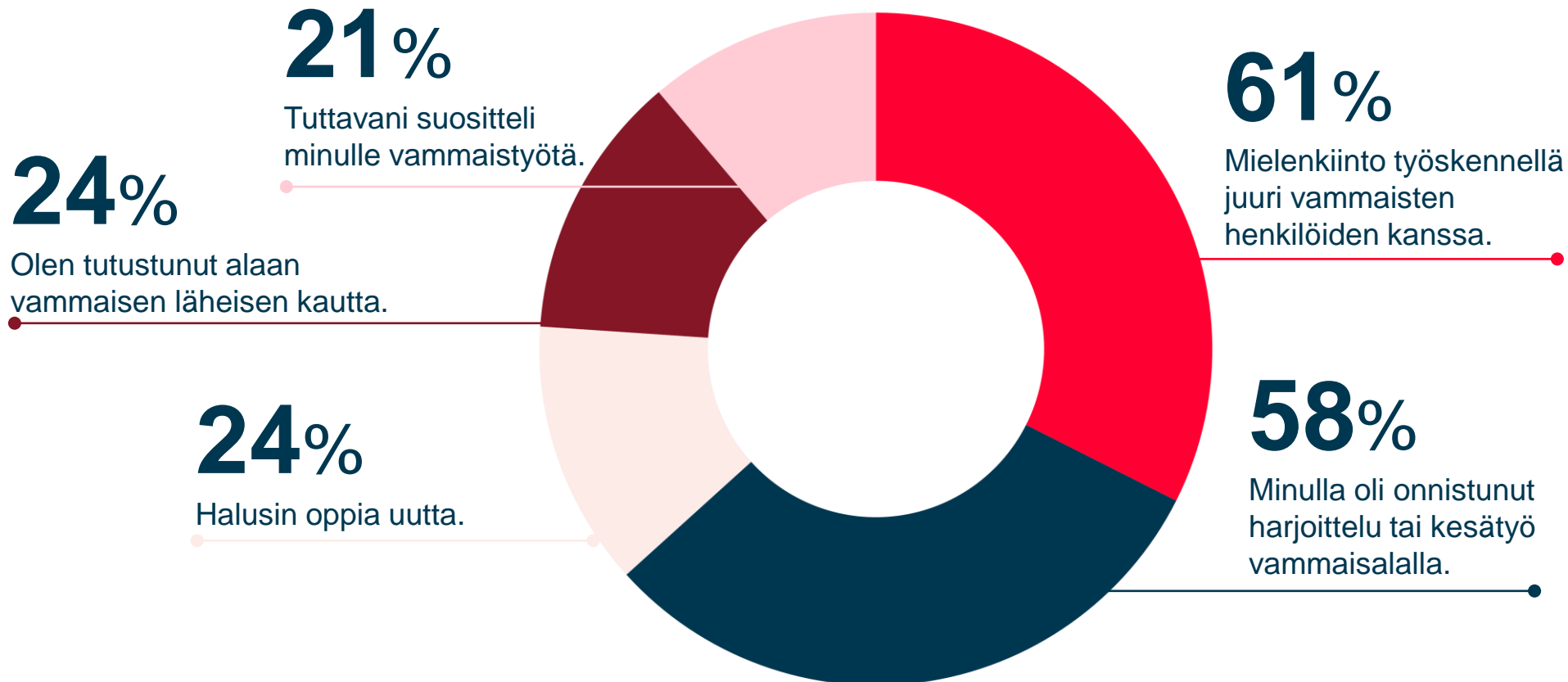
# Vastaajien ikäryhmät sukupolviajattelun mukaan



Z-sukupolvi  
eli nuoret  
työntekijät

# Mitkä tekijät saivat minut hakeutumaan vammaisalalle työhön

Z-sukupolveen kuuluvien eli 1997-2012 syntyneiden vastauksia saatiin kaikkiaan 33 kappaletta, joissa valittujen asioiden lukumäärä yhteensä 79 kappaletta. Alkukartoituksen yhtenä tavoitteena oli tarkastella nuorten ajatuksia erikseen. **Huomioitavaa on, että Z-sukupolven edustus oli kuitenkin vain 7 % kaikista kyselyn vastaajista.**



## Kyselyn mukaan nuoria työntekijöitä motivoi erityisesti

- mielenkiintoinen asiakasryhmä
- onnistuneet ensimmäiset työkokemukset
- henkilökohtaiset suosittelut
- omakohtainen kokemus asiakasryhmästä
- uuden oppiminen.

Z-sukupolvi  
eli nuoret  
työntekijät

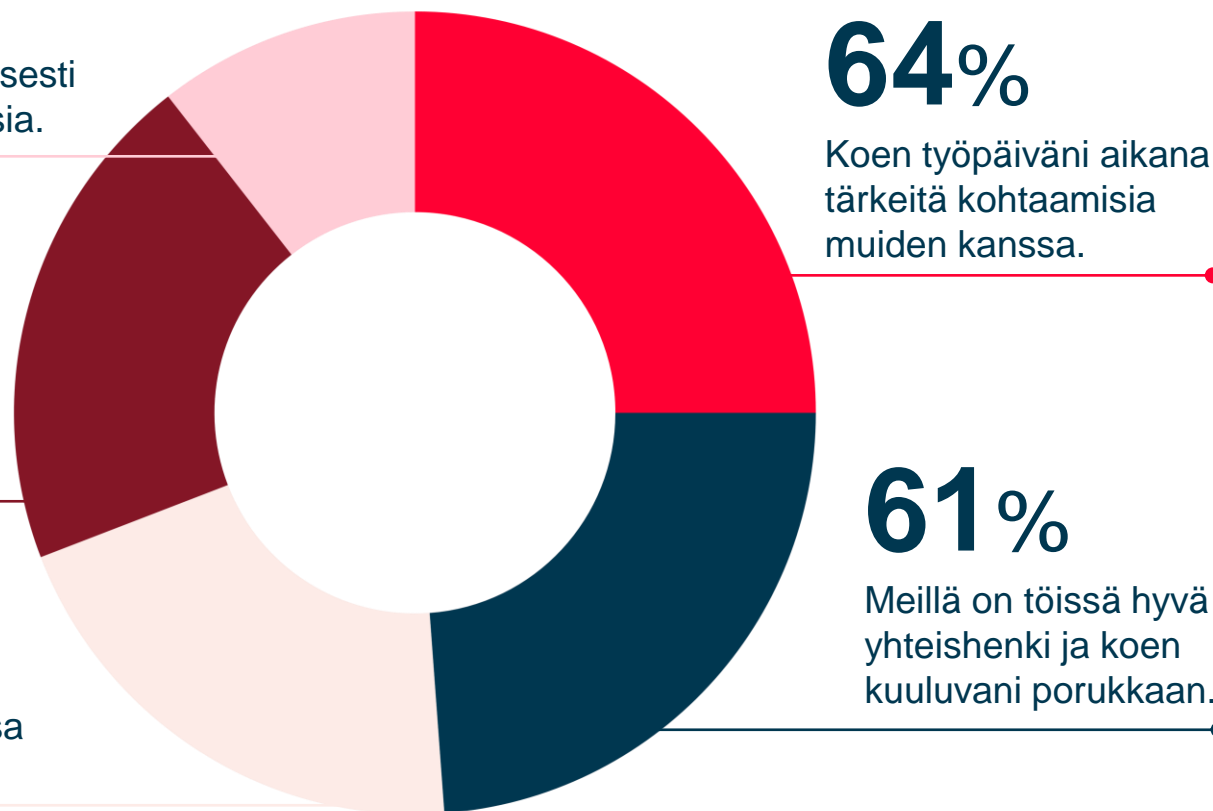
# Mitkä asiat vaikuttavat eniten vammaistyöhön sitoutumiseen

Alkukartoituksen yhtenä tavoitteena oli tarkastella nuorten ajatuksia erikseen. Vastaajat valitsivat 1–5 itselleen tärkeintä asiaa. Z-sukupolveen kuuluvien eli 1997-2012 syntyneiden vastauksia saatiin kaikkiaan 33 kappaletta, joissa valittujen asioiden lukumäärä yhteensä 141 kappaletta. Huomioitavaa on, että Z-sukupolven edustus oli vain 7 % kaikista kyselyn vastaajista.

**27%** Koen työssäni säännöllisesti onnistumisen kokemuksia.

**52%** Minulla on mahdollisuus oppia työssäni uusia asioita ja kehittyä ammatillisesti.

**52%** Yksikköni asiakkaiden kanssa tehtävä ohjaus- ja yhteistyö.



## Kyselyn mukaan nuoria työntekijöitä sitouttaa erityisesti

- ihmisläheiset työtehtävät
- työpäivän aikaiset kohtaamiset
- porukkaan kuulumisen kokemukset
- uuden oppiminen ja ammatillinen kehittyminen.



Maahanmuuttajataustaiset työntekijät

# Mitkä tekijät saivat minut hakeutumaan vammaisalalle työhön

Alkukartoituksen yhtenä tavoitteena oli tarkastella maahanmuuttajataustaisten työntekijöitten ajatuksia erikseen. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden vastauksia saatiin kaikkiaan 15 kappaletta, joissa valittujen tekijöiden lukumäärä yhteensä 30 kappaletta. Huomioitavaa on, että maahanmuuttajataustaisia vastaajia oli vain 3 % kaikista kyselyn vastaajista.

**20%**

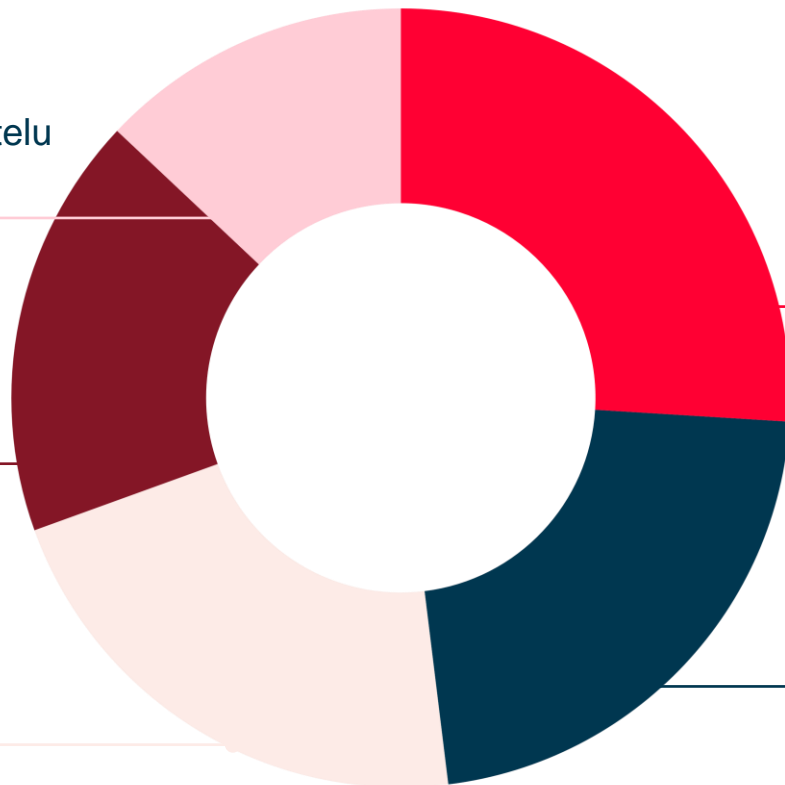
Minulla oli onnistunut harjoittelu tai kesätyö vammaisalalla.

**27%**

Halusin oppia uutta.

**33%**

Jokin muu\*



**40%**

Vammaisalalla on hyvä työllisyystilanne.

**34%**

Mielenkiinto työskennellä juuri vammaisten henkilöiden kanssa.

**13 %** Vammaisalan työntekijän esittely herätti mielenkiintoni.

**13 %** Tuttavani suositteli minulle vammaistyötä.

**13 %** Olen tutustunut alaan vammaisen läheisen kautta.

**7 %** Vierailu vammaispalvelun yksikköön opiskeluaikana.

**0 %** Ei ollut muita työpaikkoja tarjolla.

\* Avoimia vastauksia: Vammaistyö oli tuttua jo kotimaassa / Parempi palkka kuin vaihtoehtoisessa paikassa / Halu auttaa ja tukea muita / Paljon aikaisempaa osaamista vammaisalalta toisessa sote-alan tehtävässä.

Maahan-  
muuttaja-  
taustaiset  
työntekijät

# Mitkä asiat vaikuttavat eniten vammaistyytytyöhön sitoutumiseen

Alkukartoituksen yhtenä tavoitteena oli tarkastella maahanmuuttajataustaisten työntekijöitten ajatuksia erikseen. Vastajat valitsivat 1–5 itselleen tärkeintä asiaa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden vastauksia saatiin kaikkiaan 15 kappaletta, joissa valittujen asioiden lukumäärä yhteensä 57 kappaletta. Huomioitavaa on, että maahanmuuttajataustaisia vastaajia oli vain 3 % kaikista kyselyn vastaajista.

20%

Työnantajan arvot ja tapa toimia vastaavat omia arvojani.

27%

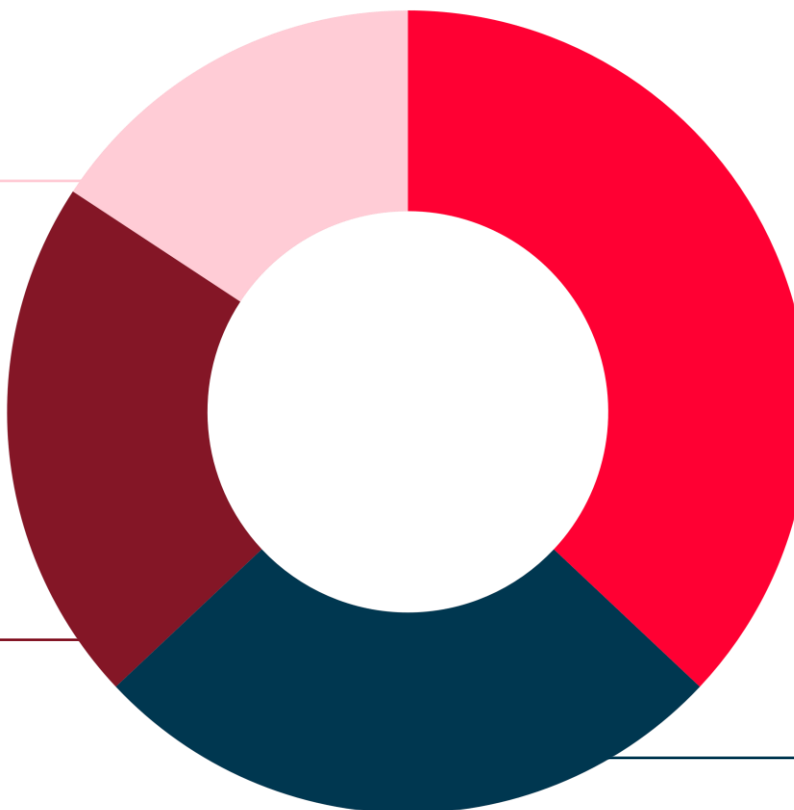
Pystyn tekemään yhteistyötä erilaisten verkostojen kanssa. / Minulla on mahdollisuus toimia erilaisissa työrooleissa ja vaikuttaa työni sisältöön. / Saan työhöni riittävästi tukea. / Olen tyytyväinen työyhteisöni esihenkilötyöhön.

47%

Yksikköni asiakkaiden kanssa tehtävä ohjaus- ja yhteistyö. / Minulla on mahdollisuus oppia työssäni uusia asioita ja kehittyä ammatillisesti.

33%

Meillä on töissä hyvä yhteishenki ja koen kuuluvani porukkaan. / Työtäni arvostetaan työyhteisössäni. / Koen työpäiväni aikana tärkeitä kohtaamisia muiden kanssa.





4. Kysely vammaistyön ammattilaisille

**Nostoja avoimista vastauksista**

Tyytyväisyys Tarpeellisuus Ahdistus

Huumori

**Illo**

Liikutus

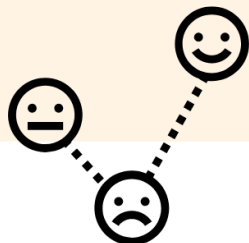
**Onnistuminen**

Nöyryys

Arvostus

**Luottamus**

**Suru**



**Asiakastyön tunteita ovat**

Läheisyys

Aitous

Myötätunto

Epävarmuus

**Pettymys**

Ärsytys

Välittäminen

Yhteisöllisyys

Stressi

**Turhautuminen**

Yhdenvertaisuus

Lempeys

**Nauru**

**Empatia**

Kiitollisuus

**Lämpö**

Ymmärrys

Innostus

Väsymys

Kunnioitus

Huumori

Aitous

Kehittäminen

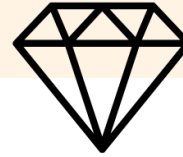
Omana  
itsenä

työskentely

Työyhteisö

Kehittyminen

Onnistumiset



Työssäni  
on parasta

Asiakkaat

Joustavuus

Luovuus

Vaikuttaminen

Omien  
vahvuuksien  
käyttö

Esihenkilö

Auttaminen

Oppiminen

Työajat

Merkityksellisyys

Työilmapiiri

Arvot

Monipuolisuus  
ja vaihtelevuus

# Kiiire

Epäselvyydet

## Poissaolot

## Meteli

Sijaisten saatavuus



## Huono työilmapiiri

Väkivallan uhka

Vuorotyö

Kirjaaminen

# Työssäni kuormittaa

## Haastavat asiakastilanteet

# Resurssit

## Palkkaus

Työmäärä

Riittämättömyyden tunteet

Byrokratia

## Jatkuvat muutokset

Työn  
fysisisyys

## Huono esihenkilötyö



## 5. Vammaisalan ammattilaisten haastattelut

**Alan veto- ja pitovoimaan  
vaikuttavat tekijät**

# Näin haastattelut toteutettiin

Vammaisalan ammattilaisten ryhmähaastattelujen teemat koostimme sähköisen kyselyn vastauksien pohjalta.

Keskustelun teemoiksi nousivat kyselyn vastausten perusteella ne tärkeimmät tekijät, jotka saivat työntekijät hakeutumaan alalle sekä motivoivat sitoutumaan alalla työskentelyyn.



## Työntekijöiltä halusimme kuulla

- Miksi juuri vammaisalan asiakkaat saavat hakeutumaan alalle sekä vaikuttavat alalla pysymiseen?
- Mistä koostui hyvä harjoittelu opintojen aikana?
- Mitä tarkoittaa vahvuuksien käyttäminen työpaikalla?
- Mistä koostuu hyvä työyhteisö ja miten vahvistetaan porukkaan kuulumisen tunnetta?
- Miten moninaisuus näkyy työyhteisön arjessa?



Seuraavat johtopäätökset vammaisalan veto- ja pitovoimaan vaikuttavista asioista perustuvat näihin alan henkilöstön kanssa käytyihin keskusteluihin.



## Vammaisalan ammattilaisten haastattelut

Haastatteluun osallistuneiden vammaisalan asumisyksiköiden henkilökunta sai etukäteen tietoa työpaketin käynnissä olevasta toimenpiteestä, tulevan yhteiskehittämisen tavoitteista sekä tulevan keskustelun pelisäännöistä.

Haastatteluihin osallistuneet Rinnekotien yksiköt tarjoavat ympärivuorokautista palveluasumista kehitysvammaisille henkilöille. Yksiköt ovat mukana myös hankkeen *Uudistuva vammaistyön yhteisö* -työpaketin seuraavissa yhteiskehittämisen toteutuksissa.

## Työpaketin toimenpiteet ovat

1

**Uuden tiedon tuottaminen**  
(kevät 2024)

**Tavoite** Lisäämme ymmärrystä siitä, millaiset tekijät motivoivat hakeutumaan vammaistyöhön ja mitkä tekijät tukevat työhön sitoutumista.

**Menetelmät** Sähköinen kysely vammaistyön ammattilaisille sekä kyselyn tuloksiin pohjautuvat ryhmäkeskustelut huhtikuun aikana.

2

**Laajennetun yhteisön malli**  
(syksy 2024-kevät 2025)

**Tavoite** Lisäämme ymmärrystä siitä, mitkä työyhteisön rakenteet tukevat työntekijöiden ja opiskelijoiden sitoutumista työyhteisöön ja mitkä taas lisäävät vaihtuvuutta.

Muotoilemme uudenlaisia ratkaisuja toteuttaa palvelua sellaisen laajennetun yhteisön voimin, jossa palvelua toteuttavat muutkin toimijat, kuin yhden työyhteisön ammattilaiset.

**Menetelmät** Haastattelut ja työpajat sekä kokeilujen pilotoinnit.

3

**Oppilaitoksen ja työelämän "Pitovoimaketju"-malli**  
(alkaen kevät 2025)

**Tavoite** Muotoilemme toimintamallin, joka auttaa ketjuttamaan ja vahvistamaan opinnoista työelämään vammaisalalle tulevan työntekijän tuen. Lähihoitajaksi ja hoiva-avustajaksi opiskelevien ymmärrys vammaisalan tehtävistä vahvistuu jo opiskelun aikana.

**Menetelmät** Työpajat ja käytännön kokeilut.

## Tervetuloa keskustelemaan vammaisalan työstä!

**Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla** -hanke järjestää osana hankkeen alkukartoitusta keskusteluja vammaisalan työstä. Keskustelussa meitä kiinnostaa ammattilaisten ajatukset muun muassa siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että ammattilaiset ovat hakeutuneet vammaisalan työhön ja mitkä tekijät vaikuttavat alalla pysymiseen ja työhön sitoutumiseen. Keskustelun sisältö tarkentuu aina osallistujien mukaan ja osallistujilla on olemassa kaikki tarvittava tieto ja kokemus keskusteluun osallistumiseksi.

Keskustelussa on lupa luopua työrooleista – olemme keskustelussa mukana lähtökohtaisesti omana itsenämme. Keskustelussa pidämme yhdessä huolen siitä, että jokainen pääsee ääneen itselleen sopivalla tavalla.

Keskustelua on tarvittaessa mahdollista käydä myös monikielisesti, tästä sovitaan yhdessä keskustelun aluksi.



## Keskustelun pelisäännöt

1. Kuuntele toisia, älä keskeytä tai käynnistä sivukeskusteluja.
2. Liity toisten puheeseen ja käytä arkikieltä.
3. Sinun näkökulmasi on tärkeä, kerro siis omista kokemuksistasi.
4. Puhuttele muita suoraan ja kysy heidän näkemyksiään.
5. Ole läsnä ja kunnioita toisia sekä luottamuksen ilmapiiriä.
6. Kohtaamisista ja työn arjen esimerkeistä puhuttaessa, muistathan kunnioittaa ihmisten yksityisyyttä.

Sovellettu Erätauko-keskustelujen ohjeista.



---

*Aloitin kesätöillä, tuttujen tarinat herättivät kiinnostuksen. Aloitin haastavassa yksikössä, vastaan tuli vaikeita juttuja ja oppeja tuli kantapään kautta. Onnistumiset olivat myös vahvoja. Buustasivat kiinnostusta jatkaa alalla.*

*Opiskelijat tekevät usein ensimmäisen jakson vanhustyössä. Täällä [vammaistyössä] asiakkaat osallistuvat enemmän, tämä usein yllätys. Kokonaisuus hahmottuu usein vahvemmin vammaistyössä.*

---

*– Ammattilaisten ajatuksia, haastattelu*



# Vammaisalan vetovoimaa vahvistaa

56 %

sähköisen kyselyn vastaajista nimesi mielenkiinnon työskennellä juuri vammaisten henkilöiden kanssa yhdeksi tärkeimmäksi vammaistyön vetovoimatekijäksi.

38 %

sähköisen kyselyn vastaajista nimesi onnistuneen harjoittelun tai kesätyön yhdeksi tärkeimmäksi vammaistyön vetovoimatekijäksi.

**1 Mielenkiinto asiakasryhmää kohtaan**, joka voi herätä esimerkiksi siitä, että vammaisuus koskettaa omaa lähipiiriä. Myös muiden omakohtaiset arjen tarinat alasta saavat mielenkiinnon heräämään. Vammaistyöhön on voitu päätyä myös sattumalta, mutta vasta asiakkaisiin tutustuminen, työn ohjauksellinen ote, onnistumiset ja oman työn merkitys vammaisten henkilöiden elämässä on saanut jäämään alalle.

**2 Onnistunut harjoittelu tai kesätyö vammaisalalla** on sisältänyt hyvän perehdytyksen ja luottamusta siihen, että opiskelija tai uusi työntekijä saa oppia myös kokeilun kautta. Kokeneemmat kollegat ovat kehuneet onnistuessa ja olleet tukena silloin, jos ei pärjääkään. Opiskelijaa kohdellaan ensi hetkestä alkaen tulevana työkaverina. Yhdessä tekeminen ja monipuolinen oppiminen luo varmuutta, joka sitouttaa alaan.

**+ Ennakkoluulojen hälventäminen opintojen aikana.** Vammaistyön osaamista lisäävillä kursseilla sekä kokemustiedolla työn erilaisista mahdollisuuksista, on iso rooli siinä, että vammaisalaa pidetään ylipäätään vaihtoehtona valmistumisen jälkeen.

”

*Tämä on ensimmäinen sote-alan työpaikkani. Minun kaverini on alalla ja hän on kertonut tästä työstä paljon. Täällä ei ole sellaisia ongelmia, kuin ehkä muualla. Tunnen myös, että työlläni on merkitys heidän [asiakkaiden] elämäänsä.*

*Opettajien pitäisi käydä tekemässä säännöllisesti käytännön työtä. Pysyisi kosketus arkeen ja siihen, mitä tää työ oikeasti on.*

”



---

*Tällä alalla ei ole sidottu yhteen erikoisalaan, vaan voi käyttää kaikkea mahdollista osaamista asiakaskohtaisesti ja joustavasti, ihmisyyttä unohtamatta.*

*Kaikissa arkisissa asioissa voin mennä omilla vahvuuksilla.  
Oma vahvuus on aktiivinen kuntouttava ote. Tekijä-tyyppi.  
Läsnäolo, vuorovaikutus ja kaikki tollanen.*

---

*– Ammattilaisten ajatuksia, sähköinen kysely ja haastattelu*



# Vammaisalan pitovoimaa vahvistaa vahvuuksien hyödyntämisen rakenteet

48%

sähköisen kyselyn vastaajista nimesi omien vahvuuksien ja ammatillisen osaamisen hyödyntämisen työtehtävissä yhdeksi tärkeimmäksi vammaistyöhön sitouttavasta tekijästä.

- 1** Vaikka vammaisalan ammattilaiset pitävät mahdollisuutta valjastaa omat vahvuudet ja ammatillinen osaaminen osaksi työtehtäviä tärkeänä, **on käytännössä omien vahvuuksien nimeäminen monelle työntekijälle vaikeaa.**
- 2** **Oman persoonan ja osaamisen** tuomista osaksi laadukasta asiakastyötä pidetään jopa niin itsestään selvänä työn tekemisen lähtökohtana, ettei niitä välttämättä edes rohjeta nimetä näkyvästi omiksi tai työyhteisön vahvuuksiksi.
- 3** **Vahvuuksia ovat sekä ammatillinen erityisosaaminen että henkilökohtaiset taidot.** Lähtökohta on, että työyhteisössä tuodaan esiin jokaisen työntekijän vahvuudet ja mahdollistetaan niiden hyödyntäminen omalla tavalla. Toisaalta henkilökohtaiset taidot tai persoona on lupa pitää myös omanaan, irrallaan työminästä.

”

*Palaute asiakkaalta ja muilta työ-kavereilta. Välillä ei huomaa omia onnistumisia ja vahvuuksia, niin tosi tärkeää, että myös muut sanoittaa niitä.*

*Kaikkea ei tarvitse tehdä samalla tavalla, voidaan tehdä monella tavalla ja lopputulos on silti hyvä. Pitää olla vapaus toimia eri tavoin.*

*Omat harrastukset ja mielenkiinnon kohteet saavat näkyä arjen työssä, leipominen, uiminen, ulkoilu... Tämä kaikki on mahdollista ja sallittua. Toisaalta riippuu paljon työntekijästä, haluaako hyödyntää näitä.*

”

”

---

*Työyhteisö voittaa jopa palkan.  
Jos työpaikka on hyvä, on valmis tinkimään vähän palkasta.*

*Hierarkia estää porukkaan kuulumista. Kukaan ei ole toista tärkeämpi.*

---

*Ammattilaisten ajatuksia, haastattelu*

”

# Vammaisalan pitovoimaa vahvistaa porukka, jossa on matala hierarkia ja korkea luottamus

47%

Sähköisen kyselyn vastaajista nimesi hyvän yhteishengen ja porukkaan kuulumisen kokemuksen yhdeksi tärkeimmäksi vammaistyöhön sitouttavasta tekijästä.

- 1 Porukkaan kuulumisen kokemuksen kriittinen piste on ensimmäinen työpäivä**, se kuinka työkaveri tai opiskelija otetaan vastaan, kuinka hänet saatellaan osaksi työyhteisöä. Yhteishenki rakentuu yhteisymmärryksellä siitä, että jokainen hyväksytään yksilönä, tasavertaisena työyhteisön jäsenenä sekä tärkeänä osana sen tekemää työtä.
- 2 Porukkaan kuulumista vahvistaa vammaisalan matala hierarkia.** Toisen ammattitaitoon luotetaan esimerkiksi koulutustaustasta tai iästä riippumatta. Tietämättömyyteen ja kysymiseen suhtaudutaan kannustavasti kyseenalaistamatta kenenkään ammattiosaamista. Tunteet salliva luottamus mahdollistaa myös kokeilukulttuurin, jossa yhteiset käytänteet voidaan luoda erilaisista mielipiteistä huolimatta.
- 3 Työkavereiden välille syntyvät tiiviimmät ystävyysuhteet sekä vapaa-ajan vietto ovat sallittuja.** Epätoivotuiksi kuppikunniksi ne muuttuvat silloin, jos ne vaikuttavat työpaikan päätöksentekoon tai yhdessäoloon ulossulkevasti.

”

*Ensivaikutelma on todella tärkeää, siitä kokemus rakentuu. Mikä olo tulee, kun astuu ovesta sisään.*

*Oma kokemus myös maailmasta, jossa ei mihin tahansa pöytään voi mennä istumaan. Täällä ei onneksi ole sellaista. Vammaistyössä iso plussa.*

*Haitallinen kuppikunta sulkee muita ulkopuolelle. Keskustelee työasioista myös vapaalla, luo omia käytänteitä. Terrorisoi työyhteisöä.*

”

”

---

*Asiakkailta saa heti suoran palautteen. Aitous, ei peittelyä.  
Eipähän tarvitse mieltä, että mikä homma.*

*Paljon me puhutaan [asiakkaiden] integroitumisesta yhteiskuntaan.  
Harrastukset, julkisten käyttäminen... Toisaalta myös näkyvyys yhteiskunnassa.*

---

*– Ammattilaisten ajatuksia, haastattelu*

”



# Vammaisalan pitovoimaa vahvistaa iloa ja osallisuutta tuottava asiakastyö

45%

sähköisen kyselyn vastaajista nimesi asiakkaiden kanssa tehtävän ohjaus- ja yhteistyön yhdeksi tärkeimmäksi vammaistyöhön sitouttavasta tekijästä.

- 1 Asiakkaiden kanssa jaettu onnistumisen ilo.** Vammaisalan arkeen sitoutumista vahvistaa asiakkailta saatu välitön ja rehellinen palaute. Palautteen vastavuoroisuus on tärkeää asiakkaalle esimerkiksi arjen taitojen harjoittelun lomassa ja työntekijälle oman osaamisen tunnistamisessa.
- 2 Monipuolinen ja osallisuutta edistävä asiakastyö.** Vammaistyö ei ole pelkkää tehtäväkeskeistä hoitotyötä, vaan vammaisen ihmisen vierellä kulkemista. Asiakasyhteistyön keinojen ja palvelujen tavoitteena pidetään elämää, joka on omannäköistä ja turvallista. Vammaisten ihmisten tasavertaisuutta yhteiskunnassa kuvaillaan ”*hiljaiseksi tavoitteeksi*”, joka vaikuttaa kaiken tekemisen taustalla.
- 3 Paremmat resurssit toteuttaa asiakastyötä.** Vaikkei yleistystä voi aineiston perusteella tehdä, ammattilaiset kokivat, että vammaisalalla on paremmat resurssit tehdä työtä kuin muiden asiakasryhmien kanssa. Tämä tarkoittaa enemmän mahdollisuuksia tehdä työtä rauhassa ja asiakaskohtaamisiin keskittyen.

”

*Asiakkaat kokevat meidät tärkeiksi: ”Tuuks sä huomenna töihin?”. Välittäminen näkyy.*

*Yhteiskunta koostuu kuplista. Tämänkin vuoksi on tärkeää, että asiakkaat ryhmäytyvät myös keskenään. Porukka tuo voimaa ja uskallusta.*

*Täällä miehitys on parempi, työt pystyy tekemään huolella ja hyvin. Pystyy tekemään yhden työn kerrallaan. Ei ole tunnetta, ettei mikään riitä.*

”

”

---

*Aina sanotaan, että me emme puhu suomea, koska se on vaikeaa.  
Aina kun yritän puhua suomea, toinen alkaa puhua englantia.*

---

*– Ammattilaisten ajatuksia, haastattelu*

”

# Monikulttuurista työyhteisöä vahvistaa

- 1 Kulttuurisen moninaisuuden valjastaminen vahvuudeksi.** Moninaisuus luo myös asiakkaille avoimemman ympäristön, jossa työntekijä voi olla myös vertainen ja ymmärtää esimerkiksi asiakkaan tapoja sekä taustaa syvemmin.
- 2 Työyhteisön avoin ilmapiiri.** Se, että halutaan molemmin puolin tulla ymmärretyksi ja löytää yhteisiä tapoja toimia erilaisista taustoista huolimatta.
- 3 Ratkaisukeskeisyys.** Yhteisen kielen puuttuminen tai sen haasteet aiheuttavat molemmin puolta kuormitusta, johon on aktiivisesti etsittävä sekä teknisiä että luovia ratkaisukeinoja koko työyhteisön voimin.
- 4 Kielen oppimisen mahdollistaminen.** Keskustelun kääntäminen englanniksi ei aina palvele oppijaa. Englanti ei ole automaattisesti myöskään ratkaisu kommunikaation tai tie syvempään ymmärrykseen, jos kumpikaan ei sitä oikeastaan osaa.
- 5 Kielen oppimista tukeva asiakasyhteistyö.** Työskentely vain syvästi kehitysvammaisten ihmisten kanssa ei tue kielen oppimista. Myös asiakkailta voi oppia kieltä. Vuorovaikutukseen löytyy keinoja, vaikka työssä käytetty kieli ei olisi täydellistä. Asiakkaat ovat usein hyvin kärsivällisiä kielellisten haasteiden kanssa.

”

*[Monikulttuurisuus] on hyvä juttu myös. Olisi vaikeaa kuvitella, että olisi ihmisiä vain yhdestä paikasta.*

*Kaikki eivät kuitenkaan osaa tai uskalla puhua englantia. Suomenkielistä vakituista työntekijää tämä kuormittaa, jos joutuu ottamaan vastuuta kirjallisista töistä ja omaisten kanssa asioimisesta.*

*On vaikeaa oppia, koska asiakkaat eivät täällä puhu. Vanhuspuolella asiakkaat puhuvat, siinä opit.*

”



---

*Kulttuurinen osaaminen on meidän työyhteisömme vahvuus. Kohtaamiset, arkiset asiat, mitä syödään, mitä tapoja. Kasvuympäristö voi näkyä selkeästi asiakkaassa, esimerkiksi rukoilu. Tämä pitää huomioida ja mahdollistaa. Sama koskee myös työntekijöitä. Ei suhtauduta siihen negatiivisesti, vaan mahdollistetaan monenlaista olemista. Tarvitsemme työntekijöitä, joilla on kokemusosaamista myös eri kulttuureista.*

---

*– Ammattilaisten ajatuksia, haastattelu*



# Vammaisalan yhteisöjä vahvistaa

1

**Asumisyksikön sisäisestä toiminnasta kumpuava yhteisöllisyys.** Yhteisöllisyydelle otollinen työyhteisön ilmapiiri, ”hyvä meininki”, mahdollistaa yhteisöllisyyden leviämisen verkostoihin. Arkea kannatteleva yksikön sisäinen tunnelma koskettaa opiskelijoita, asiakkaiden läheisiä ja naapurustoja vahvistaen jokaisen porukkaan kuulumista.

2

**Verkostojen osallistuminen ja osallisuus asumisyksiköiden arkeen.** Erilaisten lähiverkostojen mukaan kutsuminen vammaisalan arkeen lisää ymmärrystä ja vähentää pelkoja erilaisuutta kohtaan estäen esimerkiksi nimby-ilmiötä (*not in my backyard*).

3

**Positiivisesta kanssakäymisestä lähtevä yhdessä tekeminen.** Asiakkaiden tilanteen harmittelu tai sääli ei luo aitoa yhteisöllisyyttä.

4

**Asiakkaiden näkyminen muuallakin kuin palveluntuottajien toimintaympäristössä.** Näkyvyys osana yhteiskunnan arkea luo pelkoja ja ennakkoluuloja hälventäviä kohtaamisia.

5

**Kaiken lähtökohtana oleva asiakaskeskeisyys.** Sellaisen luottamuksen rakentaminen, jossa asiakkaan oikeudet, yksityisyys ja mahdollisuus vaikuttaa elämänsä kulkuun ohjaavat aina ammattilaisten ja läheisverkostojen toimintaa myös mahdollisissa ristiriitatilanteissa.

”

*Naapurit eivät aluksi tykänneet, että kehitysvammaisia muuttaa naapuriin. Nyt moikkaillaan kaikkia, asiakkaat huutavat jo kaukaa ”Moi!”. Tutuksi tuleminen on älyttömän tärkeää.*

*Ei ole normaalia elämää olla vaan omassa asumisympäristössä, ”kuplassa”. Elämä tapahtuu tuolla ulkona!*

*Ristiriitojakin voi tulla esimerkiksi omaisten kanssa. Ei ehkä ymmärretä asiakkaan oikeuksia päätöksenteossa samalla tavalla, kuin me ammattilaiset ymmärretään.*

”

# Palaute työntekijöiden haastatteluista

Jokaisen ryhmähaastattelun jälkeen työntekijöitä pyydettiin antamaan palautetta keskustelusta. Anonyymeja palautteita saatiin yhteensä 23 kappaletta.

## Tulitko kohdatuksi ja kuulluksi?

83 % Täysin samaa mieltä



17 % Jokseenkin samaa mieltä



0 % En osaa sanoa



0 % Jokseenkin eri mieltä



0 % Täysin eri mieltä



## Kokonaisfiilis keskustelusta

74 % Erittäin hyvä

26 % Hyvä

0 % En osaa sanoa

0 % Huono

0 % Erittäin huono

”

*Tuli vahvasti kuultu olo. Lämmin vastaanotto ja avoin ilmapiiri keskustella. Huomioivaa keskustelua. Kiitos!*

*Keskustelu oli avointa ja mielekästä. Kynnys osallistua keskusteluun oli matala ja haastattelijat olivat lämminhenkisiä. Miellyttävä hetki.*

*Mielenkiintoinen aloitus. Toivottavasti kuulemme pian jatkoa projektille.*

”



---

*---Kuunnellaan toisia ja tehdään töitä yhdessä asiakkaiden kanssa.  
Heidän rinnallaan, ei yläpuolella. Kunnioitetaan kaikkia osallisia ja saadaan  
kunnioitusta juuri sellaisena omana itsenään. Ei poteroiduta johonkin yhteen  
toimipisteeseen, vaan avaudutaan ja tullaan osaksi yhteiskuntaa.*

*Työ, jossa asiakkaan ääni kuuluu parhaiten ja minun tehtäväni on löytää yhdessä  
asiakkaan ja verkoston kanssa tapa toteuttaa se.  
Ilman seinien ja totuttujen tapojen rajoja.*

---

*— Ammattilaisten ajatuksia unelmien työpaikasta, sähköinen kysely*





## **6. Aineistosta kiteytetyt vammaisalan tvöntekijäpersoonat**



# Työntekijäpersoonien muotoilu

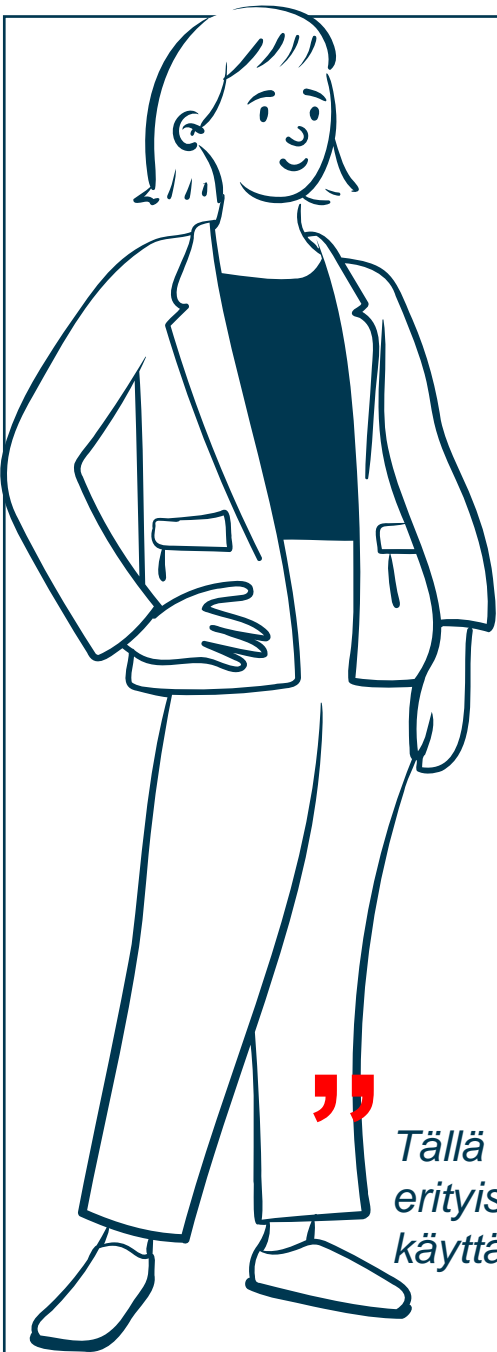
Haastatteluissa ja sähköisessä kyselyssä ammattilaiset toivat esiin ajatuksiaan, toiveitaan, tarpeitaan, tunteitaan, motivaatioitaan, vahvuuksiaan sekä kipukohtiaan vammaistyön ja sen veto- ja pitovoimaan liittyen.

Näistä ajatuksista muotoiltiin neljä työntekijäpersoonaa, jotka perustuvat kerättyyn aineistoon. Persoonat on otsikoitu sellaisten vammaisalan työntekijöiden motivaatioiden mukaan, joihin ajatellaan hankkeen aikana olevan mahdollisuus kohdistaa vammaisalan veto- ja pitovoimaa vahvistavia toimenpiteitä.

## Persoonien tavoitteena on:

- Auttaa ymmärtämään hankkeen kehittämisen keskiössä olevien työntekijöiden ja vammaisalan yhteisöjen tarpeita.
- Edustaa sisällöltään mahdollisimman moninaisen työntekijäjoukon ajatuksia, vaikka persoonien esittelyssä onkin mukana ikä ja mahdollisesti sukupuolitettu nimi.
- Tuoda esiin niitä olemassa olevia toimivia ja työssä viihtymistä lisääviä rakenteita, joita on tärkeää vaalia ja vahvistaa.
- Ohjata omalta osaltaan vammaisalan veto- ja pitovoimaisuuden kipupisteiden kehittämistarpeita.
- Muuttua ja tarkentua edelleen sitä mukaan, kun ymmärrys aiheesta kasvaa hankkeen tulevien yhteiskehittämisen toimenpiteiden ansiosta.





Työntekijää motivoi:

# Omien vahvuuksien hyödyntäminen

Nimi Sofia

Ikä 24

Ammatti Sairaanhoitaja

**Valitsi vammaisalan koska:**

Mielenkiinto työskennellä juuri tämän asiakasryhmän kanssa.

**Vahvuudet**

Erilaiset kommunikaatiomenetelmät ja rohkeus kokeiluihin.

**Sitoutuneisuus vammaisalaan**



*”Tällä alalla en ole sidottu yhteen erityisosaamiseen, vaan voin käyttää kaikkea osaamistani.”*



## Vammaisalan pitovoimaa vahvistaa

Pääsen käyttämään omaa erityisosaamistani sekä vahvuuksiani työarjessa.

Työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia opiskella ja syventää osaamista työn ohessa.

Työntekijät huomioidaan yksilöinä ja urapolkuja tuetaan henkilökohtaisesti.



## Pitovoiman kipupisteet

Ammatilliset vahvuuteni jäävät näkymättömiin ja hyödyntämättä.

Kirjalliset työt kasaantuvat minulle, koska kaikilla työkavereilla ei ole vielä riittävästi suomen kielen taitoa.



## Työpäivän aikana kokemiini tunteita

Tarpeellisuus, väsymys, epävarmuus, nauru, pettymys, innostus.



## Työyhteisössä minulle on tärkeää

Työyhteisö tukee työntekijöiden erilaista osaamista ja kokemusta, myös monikulttuurista osaamista.

Työyhteisö sallii asioiden tekemisen ja kokeilemisen monella tavalla, kunhan lopputulos on toivottu.

Yhteisön avoin keskustelukulttuuri kannustaa ongelmatilanteissa ratkaisukeskeisiin ja ihmislähtöisiin toimintatapoihin



Työntekijää motivoi:

# Kielenoppimista edistävä työyhteisö

Nimi Ade

Ikä 30

Ammatti Lähihoitaja

**Valitsi vammaisalan koska:**

Alalla on hyvä työllisyystilanne.

**Vahvuudet**

Vuorovaikutus ja innovatiivisuus.

**Sitoutuneisuus vammaisalaan**



”*Sanotaan, että me emme puhu suomea, koska se on vaikeaa. Aina kun yritän puhua suomea, toinen alkaa puhua englantia.*”



## Vammaisalan pito-voimaa vahvistaa

Erilaiset keinot vuorovaikutukseen ja mahdollisuus oppia kieltä myös asiakkailta.

Työyhteisön kulttuurisen moninaisuuden valjastaminen asiakkaiden arkea parantavaksi vammaisalan vahvuudeksi.



## Pitovoiman kipupisteet

Keinottomuus haastavissa asiakastilanteissa.

Koska en osaa täydellisesti kieltä, arastelen työpuhelimeen vastaamista tai asiakkaan omaisten kanssa asioimista.



## Työpäivän aikana kokemiani tunteita

Hauskuus, empatia, ahdistus, onnistuminen, ärsytys.



## Työyhteisössä minulle on tärkeää

Etsimme koko työyhteisön voimin luovia ja teknisiä ratkaisuja tilanteissa, joissa yhteisen kielen puuttuminen kuormittaa meitä kaikkia.

Meillä on yhteinen tahtotila löytää hyviä tapoja toimia erilaisista taustoista huolimatta.

Emme elä kuplassa, vaan kutsumme opiskelijat, vapaaehtoiset ja naapurustot osaksi yksikön arkea.



Työntekijää motivoi:

# Kannustava ja vieraanvarainen työyhteisö

Nimi Riikka

Ikä 42

Ammatti Hoiva-avustaja

**Valitsi vammaisalan koska:**  
Ajauduin alalle sattumalta.

**Vahvuudet**  
Huumori ja luovuus.

**Sitoutuneisuus vammaisalaan**



”*Meillä töissä asiakkaat ja työkaverit on ihania. Luotamme työkaveriin ja tsemppaamme toisiamme.*”



## Vammaisalan pitovoimaa vahvistaa

Minut otetaan lämpimästi vastaan ensimmäisenä työpäivänä ja otetaan heti osaksi työporukkaa.

Laadukas ja yksilöllinen perehdytys.

Työnantaja mahdollistaa minulle yhteisön kehittämisen sekä auttaa luomaan ja ylläpitämään yksikön arkea rikastuttavia verkostoja.



## Pitovoiman kipupisteet

Työyhteisön sisäiset, selvittämättömät ja yhteishenkeä heikentävät ristiriidat.

En pysty vaikuttamaan totuttuihin työtapoihin.



## Työpäivän aikana kokemiini tunteita

Ilo, stressi, yhteisöllisyys, välittäminen, aitous, suru, läheisyys.



## Työyhteisössä minulle on tärkeää

Saan olla töissä oma itseni ja hyödyntää omaa persoonaani.

Työyhteisössä tuemme ja autamme toisiamme. Esihenkilöni on näkyvästi läsnä yksikön arjessa.

Opimme sanoittamaan omia työhömmme liittyviä tunteita rohkeasti ja keskustelemaan niistä avoimesti.

Työntekijää motivoi:

# Asiakkaan osallisuutta tukevat työtavat

Nimi Paju

Ikä 29

Ammatti Sosionomi

## Valitsi vammaisalan koska:

Minulla oli opintojen aikana onnistunut harjoittelujakso vammaisalan yksikössä.

## Vahvuudet

Periksiantamattomuus ja rohkeus kyseenalaistaa.

Sitoutuneisuus vammaisalaan



”Tärkeintä on kohdella jokaista asiakasta tasavertaisena ihmisenä ja yhteiskunnan jäsenenä.”



## Vammaisalan pito-voimaa vahvistaa

Vammaisalan työpaikka, jossa pääsen tekemään aidosti arvojeni mukaista asiakastyötä.

Vammaisten henkilöiden näkyminen yhteiskunnassa tasa-arvoisina toimijoina.

Arkityön kokemus siitä, että teoillani on yhteiskunnallista merkitystä.



## Pitovoiman kipupisteet

Kiireen takia koen, ettei tarjoamani tuki ole asiakkaalle riittävää.

Jos en koe kuuluvani työporukkaan.



## Työpäivän aikana kokemiani tunteita

Arvostus, nöyryys, yhdenvertaisuus, turhautuminen, kunnioitus, epävarmuus.



## Työyhteisössä minulle on tärkeää

Meillä jokaisella on asiakaslähtöinen, ihmisen omannäköistä arkea vahvistava työote.

Moniammatillinen työryhmä, josta löytyy erilaista osaamista.

Turvallinen ilmapiiri, jossa toimitaan yhdessä asiakkaiden rinnalla, ei yläpuolella.

Teemme työtä ilman turhia hierarkioita.



## 7. Opiskelijoiden haastattelut

# Vammaisalan vetovoimaan vaikuttavat tekijät

# Näin haastattelut toteutettiin



Ryhmähaastatteluihin kutsuimme Suomen Diakonia-opiston opiskelijoita ja ne toteutettiin oppilaitoksen tiloissa opiskelijaryhmälle suunniteltujen oppituntien aikana.

Kutsu haastatteluun välitettiin opiskelijoille opettajien kautta ja opiskelijat ilmoittautuivat haastatteluihin hankkeen esittelyn yhteydessä oppitunnin alussa.

## Opiskelijoilta halusimme kuulla

- Ajatuksia vammaisuudesta sekä vammaisalan työstä.
- Kokemuksia opiskelusta ja sen merkityksestä vammaisalan vetovoimaan.
- Kokemuksia harjoitteluista ja niiden merkityksestä vammaisalan vetovoimaan.
- Ajatuksia tuen tarpeesta valmistumisen jälkeen työelämään siirtyessä.



Seuraavat johtopäätökset vammaisalan vetovoimaan vaikuttavista asioista perustuvat näihin opiskelijoiden kanssa käytyihin keskusteluihin.



---

*Erilaisuudessa pelottaa tietämättömyys: ”Osaanko mä olla siinä tilanteessa?”.*

*On tärkeää osata asettua toisen tilanteeseen. Tämä hälventää pelkoja.*

*Ennakkoluulojen hälventämisessä opettajalla on iso rooli.*

---

*– Ammattilaisten ja opiskelijoiden ajatuksia, haastattelut*





# Opinnoissa tarvitaan enemmän

- 1 Teoriatietoa** vammaisuuden käsitteestä, merkityksestä ja kirjosta sekä yksilön toimijuuden ja osallisuuden että yhteiskunnallisella tasolla.
- 2 Koulutuspolkuja, jotka tukevat vammaisalalla tarvittavaa erityisosaamista**, kuten esimerkiksi kommunikointi, väkivaltatilanteet ja itsemääräämisoikeus.
- 3 Ennakkoluulotonta kannustusta opettajien taholta myös vammaistyöhön**, tasavertaisesti muiden asiakaskohderyhmien, kuten ikääntyneiden kanssa.
- 4 Vammaisten ihmisten ja vammaistyötä tekevien ammattilaisten kohtaamia mahdollistavaa yhteistyötä** vammaisalan yksiköiden kanssa.
- 5 Mahdollisuuksia toimia vammaisen ihmisen vapaaehtoisena kaverina** esimerkiksi osana opintoja.

56%

ammattilaisista nimesi mielenkiinnon työskennellä juuri vammaisten henkilöiden kanssa asiaksi, joka kannusti hakeutumaan alalle, tehden siitä tärkeimmän motivaatiotekijän.

”

*Monet ihmiset eivät tiedä kuinka vammaisia voidaan tukea. Koska monet ihmiset saattavat kiinnittää liikaa huomiota pelkkään ongelmaan.*

*Yhteiskunta on ongelma: vammaisuudelle nauretaan, erilaisuudelle nauretaan.*

*Opiskeluihin voisi kuulua yhteistyö erilaisten vammaisalan yksiköiden kanssa, esimerkiksi vierailujen merkeissä tai asiakkaiden ulkoiluseurana.*

”



---

*Et ole ikinä valmis alalla. Koko ajan opit uusia asioita. Moni oppisopimusoppilas ja opiskelija on sen oppinut harjoittelun jälkeen, ennakkoluulojen karistessa pois. Kannattaa käydä tutustumassa vammaisten asumispalveluihin, päivätoimintaan, työtoimintaan, virike- ja kerhotoimintaan.*

---

*– Vammaisalan ammattilaisen ajatuksia sähköisen kyselyn “Miten kuvailisit omin sanoin vammaisalaa sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijalle?” -teemasta*



# Vammaistyöhön sitoutumista vahvistava harjoittelu sisältää

38%

ammattilaisista  
nimesi onnistuneen  
harjoittelun yhdeksi  
tärkeimmistä  
tekijöistä, jotka saivat  
aikoinaan  
hakeutumaan  
vammaisalan  
työpaikkaan.

- 1 Oppimista, joka tapahtuu **tasavertaisesti** yhdessä tiimin kanssa **arkityötä tekemällä**.
- 2 Tunteen siitä, että myös **työyhteisö haluaa opiskelijan onnistuvan**:  
”Mikä sinulle on vaikeaa, missä tarvitset apua?”
- 3 Mahdollisuuksia tehdä **yhteistyötä** asiakkaan läheisten ja muun yhteisön kanssa.
- 4 **Empaattisesti** sekä **kommunikaatiota tukevia menetelmiä hyödyntäen** toteutettua kohtaamistyötä, jossa asiakas saa oikeanlaisen tuen tasavertaisen ja **omannäköisen elämänsä** toteuttamiseen.
- 5 **Yhdessä kehittymistä** sekä inspiroivaa, kannustavaa, ystävällistä, erilaisia mielipiteitä ja moninaisuutta kunnioittavaa yhteistyötä **tulevien kollegoiden kanssa**.

”

*Toiset asiakkaat voivat olla aggressiivisia siksi, koska heitä ei ymmärretä. Ei pysty kertomaan tarpeitaan sanoin.*

*Matala hierarkia on tärkeää, että myös esihenkilö tekee rivityötä ja näkee arkityön hyvät ja huonot asiat.*

*Vaikka ensin on ollut vaikeaa, sitten kun tutustuu, niin sitten haluaakin tehdä taas. Kun asiakas hymyilee. Kun tutustuu ja tekee töitä, auttaminen tuntuukin hyvältä.*

”



---

*Koulut ovat isossa osassa informaation tuottajina opiskelijoille, jotta tieto vammaistyön mahdollisuuksista konkretisoituu paremmin. Tarvitaan tiiviimpää yhteistyötä alan ammattilaisten kanssa. Käytäntöä tarvitaan ja sen kokemuksen ääntä. Ohjauksen kanssa kosketuksiin, ei vaan asiantuntijälähtöistä lätkytystä.*

*Nuoret saavat sosionomikoulutuksessa isoimman painotuksen ja päihdepuoli plus mielenterveyspuoli myös. Vammaistyöhön liittyen ei juurikaan meillä kursseja. Jos ei puhuta, odotukset ja oletukset on rankkoja.*

---

*– Ammattilaisten ja opiskelijoiden ajatuksia, haastattelut*



# Palaute opiskelijoiden haastatteluista

Jokaisen ryhmähaastattelun jälkeen opiskelijoita pyydettiin antamaan palautetta keskustelusta. Anonyymeja palautteita saatiin yhteensä 29 kappaletta.

## Tulitko kohdatuksi ja kuulluksi?

86 % Täysin samaa mieltä 😊

10 % Jokseenkin samaa mieltä 😊

4 % En osaa sanoa 😐

0 % Jokseenkin eri mieltä 😞

0 % Täysin eri mieltä 😡

## Kokonaisfiilis keskustelusta

66 % Erittäin hyvä

31 % Hyvä

3 % En osaa sanoa

0 % Huono

0 % Erittäin huono

”

*Aidosti mielenkiintoinen tavoite hankkeella.*

*Opin paljon tänään. Kiitos paljon for the information. Sain tänään through the discussion.*

*Se oli hieno keskustelu ja opimme paljon. Kiitos ❤️*

”



---

*Vammaisalalla työskennellään Suomen suurimman ja haavoittuvimman vähemmistön parissa. Toimilla turvataan vammaisten henkilöiden ihmis- ja perusoikeudet, terveys ja hyvinvointi sekä oikeus elää, harrastaa, opiskella, työskennellä yhdenvertaisesti muiden kanssa.*

*Alalla on voimakkaita säästöpaineita, jotka voivat olla ristiriidassa näiden oikeuksien kanssa, mutta ammattilainen puolustaa näitä oikeuksia. Työllä on aina merkitystä vammaiselle henkilölle, vaikka se ei aina ole helppoa.*

---

*– Vammaisalan ammattilaisen ajatuksia sähköisen kyselyn “Miten kuvailisit omin sanoin vammaisalaa sosiaali- ja terveystieteen opiskelijalle?” -teemasta*





## 8. Aineistosta kiteytetyt opiskelijapersoonat

# Opiskelijapersoonien muotoilu

Haastatteluissa opiskelijat toivat esiin omia ajatuksiaan, toiveitaan, tarpeitaan, tunteitaan, motivaatioitaan, kipukohtiaan ja vahvuuksiaan opiskelujen sisältöön ja vammaistyöhön ja sen vetovoimaan liittyen.

Näistä ajatuksista muotoiltiin kolme haastatteluaineistoon perustuvaa opiskelijapersoonaa. Persoonat on otsikoitu sellaisten opiskelijoiden motivaatioiden mukaan, joihin hankkeen aikana on mahdollisuus kohdistaa vammaisalan vetovoimaa vahvistavia toimenpiteitä.

## Persoonien tavoitteena on:

- Tehdä näkyväksi sellaisia opiskelijoiden tarpeita ja motivaatioita, jotka on otettava huomioon vammaisalan vetovoimaisuuden vahvistamiseen tähtäävissä kehittämissuunnitelmissa sekä oppilaitoksissa että työelämässä.
- Tuoda esiin niitä olemassa olevia ja toimivia vammaisalan vetovoimaa vahvistavia rakenteita ja käytäntöjä, joita on tärkeää vaalia ja vahvistaa.
- Pyrkiä edustamaan sisällöltään mahdollisimman moninaisen opiskelijajoukon ajatuksia, vaikka persoonien esittelyssä onkin mukana ikä ja mahdollisesti sukupuolitettu nimi.
- Muuttua ja tarkentua edelleen ja sitä mukaan, kun ymmärrys aiheesta kasvaa hankkeen tulevien yhteiskehittämisen toimenpiteiden ansiosta.





Opiskelijaa motivoi:

# Monipuolinen tieto vammaisuudesta

Nimi Tuisku

Ikä 19

Tutkinto Lähihoitaja

## Ammatilliset kiinnostukset

Työ, joka tukee ihmisten tasavertaisuutta.

## Vahvuudet

Läsnäolo ja rauhallisuus

Kiinnostus vammaisalaan



*”Ajattelen vammaistyön olevan itsemääräämisoikeuden tukemista.”*



## Vammaistyössä minua motivoi

Mahdollisuus vaikuttaa ihmisten tasavertaisuuteen.

Vammaisten ihmisten toimijuuden ja osallisuuden tukeminen.

Vammaisalan työpaikka, jossa voisin kehittää omaa työtä ja vaihtaa myös tehtäviä.



## Motivaation kipupisteet

Minulla ei ole ollenkaan kokemusta vammaisten ihmisten kohtaamisesta.

Olen epävarma omista kohtaamis- ja kommunikointitaidoista vammaisten ihmisten kanssa.



## Oppilaitos voi kannustaa minua

Tarjoamalla tietoa vammaisuuden käsitteestä, merkityksestä ja kirjosta toimijuuden ja osallisuuden näkökulmasta sekä yksilö- että yhteiskunnallisella tasolla.

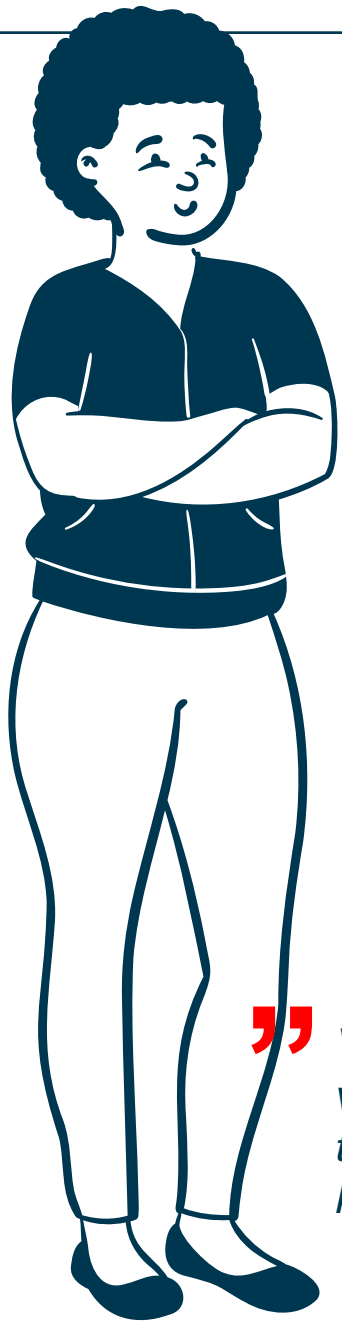


## Vetovoimaisessa harjoittelupaikassa

Voin harjoitella kommunikaatiota tukevia menetelmiä asiakkaiden kanssa.

Saan onnistumisen kokemuksia työssä, joka tukee asiakasta toteuttamaan omannäköistä elämäänsä.

Minuun luotetaan, muttei jätetä yksin. Työyhteisö toimii avoimesti ja vastuullisesti ilman jyrkkiä hierarkioita.



Opiskelijaa motivoi:

# Yhteistyö vammaisalan yhteisöjen kanssa

Nimi Maria

Ikä 28

Tutkinto Sosionomi

**Ammatilliset kiinnostukset**  
Itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja huolenpito.

**Vahvuudet**  
Empaattisuus ja positiivisuus

Kiinnostus vammaisalaan



”  
*Voisin työskennellä vammaisalalla, mutta minun täytyy ensin hankkia alan kokemusta vanhustyössä.*”



## Vammaistyössä minua motivoi

Vammaistyön laajan asiakaskunnan kanssa kohtaan eri ikäkausiin ja elämänvaiheisiin liittyviä tarpeita.

Työpaikkoja on runsaasti tarjolla.

Voin oppia asiakkailta ihmisyyttä eli sitä, kuinka meidän tulisi kohdata toisemme.



## Oppilaitos voi kannustaa minua

Tarjoamalla tietoa alalla tarvittavasta erityisosaamisesta, kuten esimerkiksi toimimisesta väkivaltatilanteissa.

Yhteistyöllä, johon voisi kuulua vapaaehtoistoimintaa vammaisalalla.



## Vetovoimaisessa harjoittelupaikassa

Saan oppia tiimin kanssa arkityötä tekemällä, tasavertaisena työntekijänä.

Vaikka suomen kielen taitoni ei olekaan vielä vahva, minua rohkaistaan selkeästi puhuen kommunikoimaan suomeksi.

Minulla on mahdollisuuksia tehdä yhteistyötä asiakkaan läheisten ja yksikön lähiyhteisöjen kanssa.



## Motivaation kipupisteet

Kommunikointi asiakkaiden kanssa olisi minulle vaikeaa.

Vammaistyö olisi minulle fyysisesti ja henkisesti raskaampaa kuin esimerkiksi vanhustyö.

Opiskelijaa motivoi:

# Rohkaisu ja kannustus opettajilta

**Nimi** Aksu

**Ikä** 38

**Tutkinto** Hoiva-avustaja

### **Ammatilliset kiinnostukset**

Työn vaativuutta vastaava palkka ja kehittyminen.

### **Vahvuudet**

Kärsivällisyys ja halu oppia

### **Kiinnostus vammaisalaan**

★★☆☆☆

*”Ennakkoluulojen  
hälventämisessä  
opettajalla on iso rooli.”*



### **Vammaistyössä minua motivoi**

Asiakaskunnan aitous koskettaa minua.

Jatkuva kehittyminen työssä, jossa ei voi olla koskaan täysin valmis.

Auttamisen halu, koska alalla ei ole tarpeeksi työntekijöitä.



### **Oppilaitos voi kannustaa minua**

Vammaisten ihmisten kohtaamisia mahdollistavalla yhteistyöllä erilaisten vammaisalan yksiköiden kanssa.

Tarjoamalla tilaisuuksia aitojen kokemusten vaihtoon jo alalla toimivien ammattilaisten kanssa.



### **Motivaation kipupisteet**

En ole saanut opinnoissa kannustusta vammaistyöhön tai opiskellut alalle valmistavia kursseja.

Negatiiviset kuulopuheet vammaisalan raskaudesta.

Mahdolliset työn väkivaltatilanteet.



### **Vetovoimaisessa harjoittelupaikassa**

Minulla on tunne siitä, että myös työyhteisö haluaa minun onnistuvan.

Saan tehdä inspiroivaa, kannustavaa, erilaisia mielipiteitä ja moninaisuutta kunnioittavaa yhteistyötä tulevien kollegoiden kanssa, omana itsenäni.



# 9. Tulosten kulmakivet ja havaintoja



# Vetovoiman vahvistamisen kulmakivet

1

## **Vahvistamme tietoisuutta**

Vahvistamme sosiaali- ja terveysalan opettajien tietoisuutta vammaisalasta ja sen mahdollisuuksista niin, että opettajilla on osaamista ja ajantasaista tietoa rohkaista ja innostaa opiskelijoita entistä enemmän myös vammaistyöhön.

2

## **Murramme ennakkoluuloja**

Luomme keinoja murtaa vammaisalaan liittyviä kielteisiä ennakkoluuloja tai virheellisiä olettamuksia yhdessä sidosryhmien kanssa.

3

## **Mahdollistamme kohtaamisia**

Mahdollistamme erityisesti opiskelijoiden, vammaisten ihmisten ja vammaistyötä tekevien ammattilaisten erilaisia vammaisalan arjen näköisiä kohtaamisia.

+

## **Edistämme onnellisten sattumien leviämistä**

Vammaisalalle päädytään usein sattuman kautta. Paikallistamme ja levitämme lisää arjen tarinoita sellaisista ”onnellisia sattumia” mahdollistavista tilanteista ja työyhteisöistä, jotka saavat jäämään alalle mahdollisista ennakkoluuloista huolimatta.



# Pitovoiman vahvistamisen kulmakivet

- 1 Puhumme asiakastyön yhteiskunnallisesta merkityksestä**  
Vahvistamme vammaisalan yhteisöissä keskustelukulttuuria, jossa asiakastyö nähdään yhteiskunnallisesti merkittävänä erilaisten ihmisten osallisuutta ja tasavertaisuutta mahdollistavana työnä.
- 2 Tuemme työyhteisöjen vieraanvaraisuutta**  
Vahvistamme sellaisia vammaisalan yksiköiden toimintatapoja, jotka kutsuvat uuden työntekijän tai opiskelijan tärkeäksi osaksi työporukkaa heti ensimmäisestä päivästä lähtien.
- 3 Teemme näkyväksi osaamista ja edistämme matalaa hierarkiaa**  
Luomme vammaisalan arkityöhön rakenteita, jotka edistävät matalaa hierarkiaa sekä auttavat työntekijöitten omien vahvuuksien, persoonan ja erityisosaamisen näkyväksi tekemistä ja valjastamista vaikuttavaan asiakastyöhön.
- 4 Kunnioitamme ja vahvistamme moninaisuutta**  
Etsimme aktiivisesti asiakastyön käytäntöjä, jotka tukevat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kielen oppimista ja työyhteisöjen keskinäistä ymmärrystä sekä kokemusosaamisen hyödyntämistä. Ratkaisujen tulee osaltaan vastata myös alan yleisiin kielitaitovaatimuksiin.
- 5 Vahvistamme osallisuutta verkostoja rakentamalla**  
Kutsumme vammaisalan yksiköiden arkeen ennakkoluulottomasti erilaisia lähiverkostoja mahdollistamaan asiakkaiden omannäköistä arkea.



---

*Ohjauduin itse alalle sattuman kautta. Minulla ei ollut minkäänlaista ajatusta, saati vetovoimaa sosiaalialalle, etenkin vammaistyöhön. Kun aloitin, sain huomata, että työlläni on todellakin merkitystä ja sillä on valtavaa merkitystä, mistä lähtökohdista tai arvoista teen työni. Vammaisalaa kuvataan usein stereotyyppisestä ja yleinen keskustelu usein vahvistaa stereotyyppistä ajattelua siitä, millainen vammainen ihminen on. Työssä on paljon sitäkin, mutta 80 % kaikkea muuta.*

---

*– Vammaisalan ammattilaisen ajatuksia sähköisen kyselyn “Miten kuvailisit omin sanoin vammaisalaa sosiaali- ja terveysalan opiskelijalle?” -teemasta*



# Muita havaintoja alkukartoituksesta

- **Sähköinen kysely ei tavoittanut maahanmuuttajataustaisia vammaisalan työntekijöitä toivotulla tavalla** (vastausprosentti 3 % kaikista kyselyn vastaajista). Jatkossa kohderyhmän tavoittamiseen on käytettävä monipuolisempia tapoja sekä kyselyiden levittämiseen että vastaamiseen kannustamiseen, jotta myös maahanmuuttajataustaiset henkilöt tulevat kuulluksi mahdollisimman kattavasti.
- **Alkukartoituksen haastatteluissa saadun kokemuksen mukaan, työpajamaiset tai visuaalisuutta hyödyntävät menetelmät voisivat toimia haastatteluja paremmin työntekijöiden kokemusten kartoittamisessa.** Erityisesti silloin, kun ryhmässä on osallistujia monen tasoisella suomen- tai englanninkielen taidolla. Konkreettinen, rento ja hyvin fasilitoitu yhdessä tekeminen madaltaa usein kynnystä omien näkemysten esiin tuomiseen ja mahdollistaa osallistumisen silloinkin, kun asioiden ilmaiseminen ei ole mahdollista omalla äidinkielellä.
- **Vammaisalalle päädytään ilmeisen usein sattuman kautta.** Vammaisala ei ole ollut ensisijainen vaihtoehto opintojen aikana, mutta asiakasryhmän sekä työyhteisön muodostama porukka onkin vienyt yllättäen mukanaan kesätöiden, harjoittelun tai sijaisuuden aikana. Nämä *"onnelliset sattumat"* ovat voineet johtaa lopulta hyvinkin pitkiin työuriin.
- **Sekä kysely- että haastatteluaineisto näyttäytyi eräänlaisena vastavoimana sille keskustelulle, jota sosiaali- ja terveystalasta usein käydään.** Vaikka alkukartoituksenkin vastauksissa nostettiin esiin esimerkiksi palkkaukseen, kiireeseen tai haastaviin asiakastilanteisiin liittyviä kipukohtia, niin vammaisalan työntekijöiden kokemusta omasta alasta hallitsi kuitenkin työpäivien aikana koetut ilon, merkityksellisyyden ja myötäelämisen tunteet.





---

*Muista hyväksyä erilaisuus, itsemääräämisoikeus, oikeudellisuus.*

*Luota omaan ammattitaitoosi sekä omaa hyvä pitkä pinna.*

*Ole valmis ottamaan vastaan myös negatiivisia asioita ja kohdata haastavia asiakkaita ja omaisia. Mutta olemalla avoin aito itsesi, se tuo arkeen varmuutta ja iloa. Ole osa työyhteisöä ja ole organisointikykyinen, älä säikähdä muuttuvia tilanteita. Päivä voi muuttua hetkessä joksikin muuksi, mitä olit aikaisemmin suunnitellut. Ilolla saat osaksesi iloa.*

---

*– Vammaisalan ammattilaisen ajatuksia sähköisen kyselyn “Miten kuvailisit omin sanoin vammaisalaa sosiaali- ja terveystalouden opiskelijalle?” -teemasta*





Euroopan unionin  
osarahoittama



UUDISTUVA  
VAMMAISTYÖ

DIAK



Diakonissa-  
laitos



STEP  
-KOULUTUS



SUOMEN  
DIAKONIA-  
OPISTO



Tukena