

Tuulia Hanski

HOUKUTTAAKO VAMMAISALA?

Lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvien hyödyntäminen organisaation vetovoiman kehittämiseksi

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	fysioterapeutti (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Tuulia Hanski
Työn nimi	Houkuttaako vammaisala? Lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvien hyödyntäminen organisaation vetovoiman kehittämiseksi
Toimeksiantaja	Kehitysvammaisten Palvelusäätiö
Vuosi	2023
Sivut	41 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Outi Ilves, Päivi Lifflander

TIIVISTELMÄ

Sosiaali- ja terveysala työllistää Suomessa lähes 400 000 henkilöä. Alalla vallitsee kuitenkin työvoimapula, ja työvoiman saatavuuteen vaikuttaa voimakkaasti myös alan vetovoiman puute. Alaa koskevien mielikuvien ja työpaikkojen vetovoiman kehittämistä vaaditaan, jotta alalle riittäisi ammattitaitoisia ja motivoituneita ammattilaisia myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvia kehitysvamma-alasta sekä työstä kehitysvamma-alan palveluissa ja muodostaa kehittämis ehdotukset alan organisaation vetovoiman lisäämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät lisäävät tai vähentävät alan opiskelijoiden kiinnostusta hakeutua kehitysvamma-alan työpaikkoihin. Opinnäytetyön tutkivan kehittämisen menetelmänä hyödynnettiin palvelumuotoilua, mikä mahdollisti lähihoitajaopiskelijoiden sekä alan organisaation työntekijöiden osallistamisen kehittämiseen. Aineistonhankinnan menetelminä käytettiin kyselyä ja ideointia. Avoimista kysymyksistä koostuva kysely toteutettiin Webropol 3.0-ohjelmalla. Ideoinnin menetelmänä käytettiin aivoriiheä.

Kyselytutkimuksen tuloksissa kehitysvamma-alan kiinnostavuutta lisääviksi tekijöiksi nousi työn merkityksellisyys sekä työnkuvan monipuolisuus. Alan kiinnostavuutta heikentävä tekijä oli kehitysvammatyössä esiintyvä väkivallan mahdollisuus. Aiempi kokemus alalta ja työnantajakuva sekä lisäsivät että heikensivät kiinnostusta hakeutua alalle töihin.

Opinnäytetyössä muodostetuista kehittämis ehdotuksista tärkeimmäksi nousi yhteistyön lisääminen organisaation ja peruskoulujen välille. Tiedon lisääminen ja positiivisten kokemusten tarjoaminen jo yläkouluikäisille opiskelijoille mahdollistaisi mielikuviin vaikuttamisen jo ennen jatko-opinto valintojen tekemistä.

Asiasanat: kehitysvamma-ala, mielikuva, työn vetovoima, palvelumuotoilu, kehittämis ehdotukset

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Tuulia Hanski
Thesis title	Is disability work attractive? Using practical students' perceptions to develop employer attractiveness
Commissioned by	Service Foundation for People with an Intellectual Disability
Time	2023
Pages	41 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Outi Ilves, Päivi Lifflander

ABSTRACT

The social and health care employs almost 400,000 people in Finland. However, there is a labour shortage in the field and the lack of attractiveness of the field is strongly affecting the availability of employees. Developing the perceptions and employer attractiveness is required to ensure enough skilled and motivated professionals in the field in the future as well.

The purpose of the thesis was to investigate practical nursing students' perceptions of disability services and work in the field of disability services and to create development proposals to increase the employer attractiveness of the organization. The aim of the thesis was to produce information on which factors increase or decrease the interest of students to apply for jobs in the disability services. The research method used was service design, which made it possible to involve practical nursing students and the employees of the field organization in the development. A Webropol 3.0 survey and brainstorming were used as methods to gather information. The survey consisted of open questions.

The survey revealed that the factors increasing interest in disability services were the meaningfulness of the work and the versatility of the job description. Interest in the field is weakened by the possibility of violence at work. Previous experiences and the employer's image influenced the decision to apply to the field as either positive or negative factors.

The most important development proposal made in the study was increasing cooperation between the organization and secondary schools. Increasing knowledge and offering positive experiences to secondary school-aged students would make it possible to influence their perceptions even before making further study choices.

Keywords: disability services, perception, employer attractiveness, service design, development proposals

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	6
3	KEHITYSVAMMA-ALA JA TYÖ KEHITYSVAMMAPALVELUISSA	7
3.1	Kehitysvammaisuus.....	7
3.2	Työ kehitysvammapalveluissa ja työn houkuttelevuus.....	8
3.3	Vetovoimainen sosiaali- ja terveysalan organisaatio	11
3.4	Vammaistyön osaamisala lähihoitajan koulutuksessa	14
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	15
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS TUPLATIMANTTIA MUKAILLEN	16
5.1	Tuplatimantti – Löydä-vaihe.....	18
5.2	Tuplatimantti – Määritä ja ymmärrä -vaihe.....	19
5.3	Tuplatimantti – Kehitä-vaihe	25
5.4	Tuplatimantti – Tuota-vaihe	26
6	TULOKSET JA TUOTOS.....	26
7	POHDINTA	29
7.1	Tuotoksen ja tulosten pohdinta	29
7.2	Menetelmien tarkastelu.....	30
7.3	Opinnäytetyön luotettavuus	32
7.4	Opinnäytetyön eettisyys.....	33
7.5	Johtopäätökset ja jatkokehittämissuositukset	35
7.6	Prosessin tarkastelu	36
	LÄHTEET.....	37

LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsaus

Liite 2. Webropol-kysely opiskelijoille

Liite 3. Kutsu ideointiin työelämäohjaajalle

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalan palvelut työllistivät vuoden 2018 lopussa 399 492 henkilöä, joista vanhusten ja vammaisten palveluissa työskenteli yhteensä 110 903 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Vanhus- ja vammaisala on sosiaali- ja terveyspalveluiden suurin toimiala. (THL 2021.) Keva eli Kuntien eläkevakuutus on vuonna 2015 arvioinut, että vuoteen 2030 mennessä noin 141 000 kuntien sosiaali- ja terveysalan palveluksessa olevaa henkilöä jää eläkkeelle (Koponen 2015, 1–2). Arvion mukaan uusia työntekijöitä tarvitaan jopa 200 000, jotta pystytään korvaamaan eläköityvät työntekijät ja vastaamaan kasvavaan palvelutarpeeseen (Tevameri 2020, 59).

Sosiaali- ja terveysalan rekrytointihaasteet ovat kuitenkin valtavat ja muita aloja suuremmat (Tevameri 2020, 59). Työ- ja elinkeinoministeriön keväällä 2022 laatimasta ja julkaisemasta ammattibarometristä käy ilmi, että tällä hetkellä ja tulevaisuudessa kaikkialla Suomessa on pulaa sairaanhoitaja- ja lähihoitajataustaisista työnhakijoista. Myös rekrytointitarve pysyy vähintään ennallaan tai kasvaa kaikkialla Suomessa. (Ammattibarometri 2022.) Vuoteen 2030 mennessä valmistuu 248 000 uutta sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittanutta opiskelijaa, mutta ennusteiden mukaan se ei kuitenkaan tule riittämään. Keva on selvittänyt kuntien kysynnän ja tarjonnan tilaa eri ammattiryhmissä ja huomionnut analyysissä koulutuspaikat ja eläköityvien määrän. Ennuste on, että edelleen vuonna 2030, sosiaali- ja terveysalan ammatteihin on työvoimapulaa. (Koponen 2015, 1–2; Keva 2021.)

Työvoimapulan lisäksi alan haasteena on sen vetovoima. Sairaanhoitajien ja lähihoitajien näkemyksistä tehtyjen tutkimusten mukaan sosiaali- ja terveysalaa ei nähdä vetovoimaisena. Kahdessa eri tutkimuksessa vastaajista noin puolet arvioivat sosiaali- ja terveysalan vetovoiman heikkona. (Coco 2019; Coco & Roos 2020.)

Myös vammaisalan haasteita ovat työvoiman saatavuus sekä alan huono vetovoimaisuus. Vammaisalaan on kohdistunut jo vuosia rakenteellisia uudistuksia ja lainsäädösten muutoksia. YK julkaisi vuonna 2016 vammaisten henkilöi-

den oikeuksia koskevan yleissopimuksen, jonka keskeisiin periaatteisiin kuuluu itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, tasavertaisuus, vammaisten henkilöiden osallistumisen ja osallisuuden tukeminen sekä palveluiden esteettömyys ja saavutettavuus. Yleissopimuksen julkaisemisen myötä myös Suomessa aloitettiin uuden vammaispalvelulain laatiminen. Yksi merkittävä rakenteellinen muutos on ollut laitoshoidon purkamisen ja palveluiden siirtyminen kohti osallisuutta tukevaa ja vahvistavaa asumispalvelua. (Vähäkuopus 2019.) Vammaisalan kehitys ja muutokset ovat suuria ja vaativat myös mielikuvien päivittämistä nykypäivään. Mielikuvien ja työn veto- ja pitovoiman kehittämistä vaaditaan, jotta alalle riittäisi ammattitaitoisia ja motivoituneita ammattilaisia myös tulevaisuudessa. (Vesala & Teittinen 2020, 9.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää vammaistyön osaamisalan valinneiden lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvia kehitysvamma-alasta sekä työstä kehitysvamma-alan palveluissa ja tätä tietoa hyödyntäen muodostaa kehittämisehdotukset alan organisaation vetovoiman lisäämiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät lisäävät tai vähentävät lähihoitajaopiskelijoiden kiinnostusta hakeutua kehitysvamma-alan työpaikkoihin valmistumisen jälkeen sekä niistä tekijöistä, joiden vuoksi opiskelijat ovat valinneet vammaistyön osaamisalan. Tässä opinnäytetyössä vammaisalasta puhuttaessa keskitytään erityisesti kehitysvamma-alaan.

2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, lyhyemmin KVPS, on aloittanut toimintansa vuonna 1992 Kehitysvammaisten Tukiliiton perustamana. Vuonna 2005 KVPS perusti Tukena Oy:n, jotka yhdessä muodostavat KVPS-konsernin. (KVPS 2022a.) Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Kehitysvammaisten Palvelusäätiö.

KVPS tarjoaa lyhyt- ja pitkäaikaista asumispalvelua sekä lyhyt- tai pitkäaikaisen huolenpidon palveluita perheille useilla eri paikkakunnilla Suomessa. Lisäksi KVPS järjestää kaiken ikäisille kehitysvammaisille henkilöille teemaleirejä, jotka tarjoavat monipuolista tekemistä ja vapaa-ajantoimintaa. KVPS te-

kee myös paljon kehittämistyötä, jonka tarkoituksena on löytää ratkaisuja erityistä tukea tarvitsevien ihmisten ja heidän läheisten elämäntilanteisiinsa. Kehittäminen kohdistuu ihmisoikeuksiin perustuvaan tukeen ja palveluihin. (KVPS 2022a; KVPS 2022b.)

KVPS:n visiona ovat ihmisten hyvä elämä, osallisuus ja läheisten tuki sekä asema alan vastuullisimpana toimijana. Ihmisen kunnioitus, luotettavuus, vastuullisuus ja edelläkävijyys ovat arvot, jotka ohjaavat työtä KVPS:ssa. KVPS:n tavoitteita ovat: hyvä elämä ja kumppanuus, kestävä talous ja kasvu, sujuva arki ja kyvykkyys, houkuttava ja koukuttava työyhteisö, osaaminen ja läheltä johtaminen. (KVPS 2022a.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jolla KVPS voi kehittää organisaation vetovoimaa alan ammattilaisten silmissä. Opinnäytetyön tavoite kulkee käsikädessä organisaation tavoitteen, olla houkuttava ja koukuttava työyhteisö, kanssa. Tällä tavoitteella KVPS:ssa pyritään siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus merkitykselliseen ja arvojen mukaiseen työhön. Tärkeänä nähdään työyhteisö, jossa jokaisen työtä arvostetaan ja joka on innostava ja onnistuva. Lisäksi jokaisella työntekijällä on merkittävä rooli siinä, että alan työtä ja merkityksellisyyttä tehdään näkyväksi. (KVPS 2022a.)

KVPS tekee tiivistä yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa ympäri Suomea. Tähän opinnäytetyöhön yhteistyöoppilaitoksiksi valikoitui pääkaupunkiseudulla toimivat Stadin Ammattiopisto sekä Taitotalo.

3 KEHITYSVAMMA-ALA JA TYÖ KEHITYSVAMMAPALVELUISSA

3.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisella henkilöllä syntymässä tai kehitysiässä saatu sairaus tai vamma aiheuttavat kehityshäiriön. Kehitysvammaisen henkilön kognitiivisten, kielellisten, motoristen ja sosiaalisten kykyjen kehitys on usein häiriintynyt, ja se ilmenee oppimisen vaikeutena, opitun taidon soveltamisen vaikeutena ja oman elämän hallinnan hankaluutena. Kehitysvammaiset ovat hyvin hetero-

geeninen ryhmä, eli ei ole tyypillistä kehitysvammaista, vaan kehitysvammaiset ovat keskenään erilaisia riippuen henkilön kehitysvamman tasosta ja mahdollisista liitännäisoireista. (Arvio 2022, 13.)

Kehitysvammaisen henkilön avun ja tuen tarpeen määrä riippuu kehitysvamman tasosta. Yleensä toisten ihmisten tuki on kehitysvammaiselle henkilölle kuitenkin tarpeellista koko elämän ajan. Kehitysvammat jaetaan vamman vaikeuden perusteella lieviin, keskivaikeisiin, vaikeisiin ja syviin. Lievästi kehitysvammaisen voi oppia lukemaan ja kirjoittamaan, mutta esimerkiksi raha-asioiden hoitamiseen tarvitsee toisen henkilön apua. Keskivaikeasti ja vaikeasti kehitysvammaisen tarvitsee usein apua ja ohjausta arkisissa toiminnoissa, kuten pukeutumisessa, syömisessä ja kodin ulkopuolella liikkumisessa. Syvästi kehitysvammaisen henkilö tarvitsee apua kaikissa päivittäisissä toimissa. Vaikeaan ja syvään kehitysvammaan liittyy useimmiten liitännäissairauksia, kuten epilepsia ja erilaiset neuropsykiatriset häiriöt sekä muita vammoja, jotka voivat liittyä esimerkiksi puheeseen tai liikuntakykyyn. (Arvio 2018, 450; Åberg 2021.)

Tasavertaisuus, osallisuus, syrjimättömyys sekä tarvittavien palveluiden ja tukitoimien saatavuus ovat kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksia, joiden toteutumiseksi Suomessa toteutetaan vammaispolitiikkaa. Vammaispolitiikan lähtökohdaksi on perus- ja ihmisoikeudet sekä YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Sosiaalihuoltolaki, vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki ohjaavat vammaispalveluiden säätämistä ja toteutumista. Palveluiden toteuttamisesta vastaavat kunnat, jossa henkilölle laaditaan henkilökohtainen palvelusuunnitelma, johon kirjataan palvelut ja tukitoimet, joita henkilö tarvitsee. Palveluita ovat esimerkiksi palveluasuminen, päivätoiminta, kuljetuspalvelut, kuntoutus, henkilökohtainen tuki. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

3.2 Työ kehitysvammapalveluissa ja työn houkuttelevuus

Vammaisalalla voivat työskennellä useat eri koulutustaustaiset sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, esimerkiksi lähihoitajat, sairaanhoitajat, sosionomit,

toimintaterapeutit ja fysioterapeutit. Kehitysvamma-alalla työskennellään kunnan, kuntayhtymän tai yksityisen sektorin työpaikoissa. Suomen lähi- ja perushoitajaliiton eli SuPerin tekemään selvitykseen vastanneista liiton jäsenenä olevista lähihoitajista vammaispalveluissa kunnalla tai kuntayhtymällä työskentelee 52 % ja yksityisillä palveluntarjoajilla 48 %. Työtä kehitysvammaisten parissa tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä, joissa erikaiset kehitysvammaiset henkilöt esimerkiksi asuvat, opiskelevat tai työskentelevät. SuPerin tekemän selvityksen mukaan valtaosa vammaispalveluissa työskentelevistä lähihoitajista työskentelee vammaisten asumispalveluissa. Asumispalveluissa asiakassuhteet ovat pitkäkestoisia ja vammaiselle henkilölle itselleen voivat olla koko elämänmittaisia palveluita. (JHL 2022; Vähäkuopus 2019.)

Kehitysvammaisten palveluissa alan ammattilaisten tehtävänä on ohjata ja tukea kehitysvammaista henkilöä arvokkaan ja omannäköisen arjen luomisessa. Työntekijän tehtävänä on pyrkiä neuvomaan, ohjaamaan ja tarjoamaan tietoa kehitysvammaiselle henkilölle niin, että tämä pystyy itse tekemään omia päätöksiä ja valintoja. Aiemman hoivaavan ja lääketieteellisen roolin sijaan, työntekijä toimii ohjaajana ja asiantuntijana. Roolin muutos edellyttääkin aiempaa enemmän psykososiaalisia taitoja ja sitä kautta myös lisää työn kuormittavuutta. (Vesala 2020, 15.) Työskentely vammaispalveluissa edellyttää työntekijältä monialaista osaamista vammaisuuteen, vuorovaikutukseen, ohjaamiseen sekä terveydentilan seurantaan liittyen. Lisäksi vahva ammattieettiikka sekä rohkeus käyttää omaa persoonaa työvälineenä ovat edellytyksenä alalla menestymiseen. (Vähäkuopus 2019.)

Vammaistyön kokemuksista ja työn houkuttelevuudesta on tehty tutkimuksia niin Suomessa, kuin kansainvälisestikin. Tutkimusten tulokset ovat samansuuntaisia. Usein vammaistyön mielekkyyttä lisääviä tekijöitä ovat asiakkaat itse, heidän kanssaan toimiminen ja aidot kohtaamiset heidän kanssaan. Toisen henkilön elämänlaadun parantaminen pidetään tärkeänä osana työtä ja juuri työn merkityksellisyys koetaankin työn yhtenä suurena positiivisena tekijänä. Itse asiakkaiden lisäksi työn hyvinä puolina koetaan työn vaihtelevuus ja monipuolisuus sekä oman työn konkreettinen näkyminen asiakkaan etuna. (Vesala & Teittinen 2020; Vähäkuopus 2019.)

Samat tekijät lisäävät myös työhön sitoutumista. Stevensin ym. (2021, 23) tutkimuksessa kehitysvammatyöhön sitouttaviksi tekijöiksi nousi toivo toisen henkilön elämänlaadun parantamisesta ja henkilökohtaisen kehityksen tukemisesta. Työssä pysymiseen tai siitä lähtemiseen Stevensin ym. (2021, 21) tutkimuksessa vaikutti palkka, tiimityön toimivuus, johdon tuki ja koulutusmahdollisuudet.

Tyytymättömyyttä työssä puolestaan aiheuttaa useimmiten heikko palkkaus, huonot etenemis- ja kehittymismahdollisuudet sekä työn aiheuttama henkinen ja fyysinen kuormittavuus. Työn kuormittavuutta lisää usein riittävän henkilöstön puute, joka puolestaan johtaa työn laadun heikkenemiseen. Tämä puolestaan aiheuttaa työntekijällä eettistä kuormitusta ja riittämättömyyden tunnetta. Riittämättömät resurssit lisäävät työssä myös väkivallan uhkaa sekä asiakasturvallisuuden heikkenemistä. (Vesala & Teittinen 2020, 43; Vähäkuopus 2019.)

Osana Värikäs vammaistyö -kampanjaa Vesala ja Teittinen (2020) selvittivät vammaisalan kiinnostavuutta peruskoululaisten, yläkoulujen opinto-ohjaajien, sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden sekä jo alalla työskentelevien näkökulmista. Keskeisesti kiinnostusta heikentäväksi tekijäksi jokaisessa vastaajaryhmässä nousi tietämättömyys ja ennakkoluulot vammaisia henkilöitä kohtaan. Omaehtoisen kokemuksen tai tiedon puute voi aiheuttaa sen, että kaikki vammaiset henkilöt nähdään samanlaisina, tiettyine stereotyyppisine piirteineen.

Vesalan ja Teittisen (2020, 42–43) tutkimuksessa sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoista noin neljännes vastasi harkitsevansa vammaisalan työtä valmistuttuaan. Eniten vammaisalalle hakeutumista ajaa halu työskennellä vammaisten henkilöiden kanssa. Opiskelijoiden vastaukset kiinnostusta lisäävistä ja heikentävästi tekijöistä olivat hyvin samankaltaisia kuin jo alalla työskentelevien näkemykset. Vammaisalan kiinnostavuutta paransi työskentely ihmisten parissa, työn sisällöllinen mielenkiintoisuus sekä hyvät työllisyysmahdollisuudet. Mahdollisuus auttaa ja edistää oikeudenmukaisuutta koettiin

työn hyvinä puolina. Kiinnostavuutta heikentäviä tekijöitä puolestaan olivat heikko palkkaus sekä työn henkinen sekä fyysinen kuormitus.

Opiskelijoiden vastauksista nousi esiin myös, että mielikuva paikallisista vammaisalan toimijoista vaikutti alan kiinnostavuuteen. Päätökset hakeutua vammaisalan työhön syntyvät usein opiskelujen aikana. Samaan tutkimukseen osallistuneiden opinto-ohjaajien näkemys on, että vammaisuudesta ja vammaisalasta saatu tieto koulussa on vähäistä. Opinto-ohjaajien mukaan helposti saatava ja helposti omaksuttava tieto voisi lisätä vammaisalan kiinnostavuutta. Alan työpaikkoihin tutustumalla opiskelija voisi saada henkilökohtaisia kokemuksia ja kontakteja, mikä voisi tehdä alaa tutuksi ja hälventää mahdollisia ennakkoluuloja. (Vesala & Teittinen 2020, 42–43.)

Myös useissa kansainvälisissä tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia. Riittävät positiiviset aiemmat kokemukset sekä riittävä ennakkotieto ja koulutus aiheesta lisäsivät terveysalan opiskelijoiden positiivista suhtautumista vammaisia henkilöitä ja vammaisalan työtä kohtaan. (Tervo ym. 2004, 912–913; Vermeltoort ym. 2014.) Vermeltoortin ym. (2014, 137–138) tutkimukseen osallistuneet opiskelijat olivat halukkaita työskentelemään kehitysvammaisten henkilöiden parissa, mutta kokivat kuitenkin riittämättömyyttä tiedoissa ja taidoissa työskennelläkseen kehitysvammaisten henkilöiden kanssa.

Vesala ja Teittinen (2020, 45) näkevät, että palveluiden tuottajien (yksityiset toimijat, kunnat) sekä palveluiden järjestäjien (kunnat) tulisi olla aktiivisesti mukana nostamassa vammaisalan näkyvyyttä ja houkuttavuutta.

3.3 Vetovoimainen sosiaali- ja terveysalan organisaatio

Vetovoimainen organisaatio on houkutteleva työpaikka ja kiinnostava yhteistyökumppani. Jokaisen organisaation vetovoimaisuus perustuu sen identiteettiin. Eri organisaatioissa on erilaisia identiteettejä ja jokaisella työpaikalla on omat erityispiirteensä, jotka tekevät siitä houkuttelevan. Myös jokaisella työntekijällä on omat tarpeet ja toiveet työhön liittyen. Työnantajan vetovoimaisuus onkin usein riippuvainen siitä, pystyykö se tarjoamaan työntekijälle mahdollisuuden toteuttaa itselle tärkeitä päämääriä. (Malmelin &

Hakala 2012, 8–9.) Myös sosiaali- ja terveystieteiden alan tutkimuksista puhuttaessa tulee muistaa, ettei se ole yksi yhtenäinen ilmiö, vaan eri ammatit ja elämäntilanteet vaikuttavat vetovoimatekijöiden muodostumiseen (Tevameri 2021, 73).

Työnantajan vetovoimaisuus riippuu suurelta osin työnhakijoiden uskomuksista organisaation erilaisista ominaisuuksista, jota kutsutaan myös työnantajakuvaksi (Reis ym. 2017, 1964). Työnantajakuva voisi sanoa yrityksen identiteetiksi työnantajana. Se on kuva, joka organisaation nykyisellä ja potentiaalisella tulevalla henkilöstöllä on organisaatiosta työnantajana. Työnantajakuvan muodostumista voidaan käsitellä instrumentaalisten ja symbolisten merkityksien kautta. Instrumentaaliset tekijät ovat objektiivisia ja konkreettisia asioita, joita työntekijä kokee saavansa työstä, esimerkiksi palkka, työsuhte- edut, työn sisältö sekä kehitys- ja etenemismahdollisuudet. Symbolisia tekijöitä voisi kuvata työnantajan inhimillisiksi tekijöiksi, ja ne liittyvät arvoihin ja ominaispiirteisiin, joita työnhakija organisaatioon havaintojensa perusteella liittyy. Symbolisia tekijöitä voi olla esimerkiksi rehellisyys, trendikkyys, arvostus, menestys ja turvallisuus. Työnantajakuvan avulla pyritään kuvaamaan mitkä tekijät, tekevät organisaatiosta erilaisen ja haluttavan työnantajan. (Backhaus & Tikoo 2004, 502; Backhaus 2016; Heilmann 2010, 137; Lievens & Highhouse 2003).

Rahan ja muiden aineellisten kannustimien lisäksi työn mielekkyyteen vaikuttaa myös mahdollisuus tehdä työtä, jolla on tarkoitus. Vetovoimainen yritys tarjoaa työntekijälleen mahdollisuuden merkityksellisten kokemusten saavuttamiseksi. (Malmelin & Hakala 2012, 10.) Merkityksellisen työn tekeminen ja sen tärkeys nousi esiin myös Vesalan ja Teittisen (2020) ja Vähäkuopuksen (2019) tutkimuksissa, jotka koskivat vammaisalan työtä. Myös työnantajan aitous on nostettu yhdeksi merkittäväksi tekijäksi työnantajan houkuttelevuutta arvioitaessa. Reisin ym. (2017, 1969) tutkimuksessa aitous nähtiin yhtä tärkeänä kuin työnantajan taloudelliset ja kehittämiseen liittyvät arvot.

Etenkin nuorille ammattilaisille tärkeää on se, millainen työnantaja on, ei niinkään se, millä alalla se toimii. Työnantajan arvot ja kulttuuri ovat tärkeässä

asemassa. Myös työnantajan vastuullisuus, kestävä kehitys ja yhdenvertaisuuden tukeminen koetaan tärkeiksi asioiksi. (Academic Work 2022.)

Academic Workin toteuttamassa Young Professional Attraction Index (YPAI) -tutkimuksessa selvitetään vuosittain, mitkä tekijät ovat tärkeitä ja houkuttavia nuorille ammattilaisille heidän valitessaan työnantajaa. Vuoden 2022 YPAI-tutkimuksessa kymmenen tärkeimmän tekijän listaan sijoittuivat muun muassa työtehtävien luonne, joustavuus, kehittymismahdollisuudet, työilmapiiri ja työn vastuullisuus. (Academic Work 2022.)

Työnantajakuvan kehittämisen avulla pyritään ammattitaitoisten työntekijöiden houuttelemiseen ja jo työsuhteessa olevien pitämiseen organisaation palveluissa. (Backhaus & Tikoo 2004, 502.) Työnantajakuva voi myös lisätä jo olemassa olevien työntekijöiden sitoutumista. Samaistuminen työnantajan työnantajakuvaan lisää luottamusta, joka puolestaan voi johtaa parempaan työhön sitoutumiseen. (Kashyap & Chaudhary 2019, 192–193.) Heilmann (2010, 138–142) korostaa hyvän työnantajakuvan merkitystä uusien työntekijöiden rekrytoitaessa. Tutkittuaan suomalaisen sairaalan työnantajakuvaa ja sen vaikutusta rekrytointiin Heilmann nostaa viisi tekijää, jotka tulisi huomioida työnantajakuvan parantamiseksi. Organisaation näkyvyyteen oppilaitoksille tulisi kiinnittää huomiota. Rekrytointiprosessi tulisi hyödyntää nykyaikaisia sosiaalisen median mahdollisuuksia ja rekrytointiprosessissa tulisi myös miettiä, millaisena organisaatio haluaa tulla nähdyksi hakijoilleen. Heilmann ehdottaa, että työnantajalla tulisi olla konkreettisia asioita, joita tarjota työnhakijalle, esimerkiksi työsuhte-etuja ja koulutusta. Myös hyvän johtajuuden merkitystä voi korostaa. Ihmiset haluavat kehittyä lisäkurssien ja erilaisten työtehtävien kautta ja sen vuoksi esimerkiksi työnkierron mahdollisuus on hyvä mainita.

Sosiaali- ja terveysalan vetovoima on viime vuosina ollut heikkoa ja vaatii toimia vetovoiman lisäämiseksi ja riittävän työvoiman takaamiseksi tulevaisuudessa. Alalla työskentelevät näkevät sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen vetovoima vähäisenä. Siitä huolimatta työ koetaan merkityksellisenä ja tärkeänä. (Coco 2019; Coco & Roos 2020.) Stegerin ym. (2012, 330–331) mukaan työn merkityksellisyyttä lisää työn positiivinen merkitys, merkityksien luominen

työssä sekä työn vaikutus suurempaan hyvään, jolla tarkoitetaan sitä, että voidaan vaikuttaa positiivisesti myös muihin henkilöihin. Stevensin ym. (2021, 23) mukaan myös vammaisalalla palkan ja raskaiden työolojen merkitys voi pienentyä, kun työn sisältö on merkityksellistä ja luo positiivisia kokemuksia myös työntekijälle.

3.4 Vammaistyön osaamisala lähihoitajan koulutuksessa

Lähihoitaja on nimikesuojattu sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilö (SuPer 2022). Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanut valmistuu lähihoitajaksi tai perustason ensihoitajaksi (Tehy 2022). Vuonna 2019 sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa suoritti 48 580 henkilöä (Lith 2021, 35). Perustutkinnon laajuus on 180 opintopistettä, joista 145 opintopistettä koostuu ammatillisista tutkinnon osista ja 35 opintopistettä kaikille yhteisistä opinnoista (Tehy 2022). Lähihoitajaksi opiskelevalla on mahdollisuus valita eriytyneitä osaamisaloja, ja vammaistyön osaamisala on yksi näistä vaihtoehtoista.

Kaikille kuuluvat ammatillisen tutkinnon osat ovat Kasvun ja osallisuuden edistäminen sekä Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen. Vammaistyön osaamisalan valinneet suorittavat lisäksi Osallisuuden edistäminen vammaistyössä ja Toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen vammaistyössä tutkinnot osat. Lisäksi opiskelija valitsee vapaasti valittavia opintoja sekä opiskelee kaikille yhteisiä opintoja, jotka ovat viestintä- ja vuorovaikutus, matemaattis-luonnontieteellinen sekä yhteiskunta- ja työelämä osaaminen. (Opetushallitus 2022a.)

Lähihoitajan peruskoulutus antaa opiskelijalle valmiudet työskennellä erilaisissa sosiaali- ja terveydenalan tehtävissä. Lisäksi osaamisalasta riippuen, on opiskelijalla syventynyt osaaminen ja ammattitaito vähintään yhdellä valitsemallaan osa-alueella. (Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2022.)

Vammaistyön osaamisalan opinnot antavat opiskelijalle valmiudet ohjata, avustaa ja hoitaa sekä kehitysvammaisia että fyysisesti vammaisia henkilöitä. Opintojen aikana myös erilaiset tukipalvelut, terapiat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät tulevat opiskelijalle tutuksi. Opintojen myötä opiskelija saa valmiuksia vammaisen henkilön osallisuuden tukemiseen ja edistämiseen sekä

toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Vammaistyön osaamisalasta valmistunut lähihoitaja voi työskennellä eri-ikäisten vammaisten palveluissa esimerkiksi asumispalveluissa, työ- ja toimintakeskuksessa, vammaisjärjestössä tai henkilökohtaisena avustajana vammaiselle henkilölle. (Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2022.)

Työskentely vammaisten henkilöiden parissa edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja sekä avoimuutta kohdata vammaisuutta ja erilaisuutta. Ohjaustaidot, oma liikunnallisuus tai musikaalisuus voivat olla eduksi vammaistyössä, kun suunnitellaan ja järjestetään ohjattua toimintaa. (Stadin ammatti- ja aikuisopisto 2022.)

Ammatilliseen koulutukseen kuuluu olennaisena osana työssäoppimisjaksot. Työssäoppimisjaksolla opiskelija suorittaa näytön, jossa hän osoittaa osaamistaan käytännön töitä tekemällä. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa näyttö annetaan jokaisesta ammatillisen tutkinnon osasta. (Opetushallitus 2022a; Opetushallitus 2022b.) Opintojen aikana suoritettavat työssäoppimisjaksot alan työpaikoissa vaikuttavat merkittävästi siihen, että opiskelija kokee tehneensä oikean uravalinnan ja kouluttautuvansa alalle, jolla tulee viihtymään. Opiskeluaikana saadut positiiviset kokemukset vahvistavat ammatillista itsetuntoa, kun taas negatiiviset voivat kyseenalaistaa opiskelijaa alavalinnasta ja uran ensimmäisillä metreillä. (Lindgren 2020, 6.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää vammaistyön osaamisalan valinneiden lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvia kehitysvamma-alasta sekä työstä kehitysvamma-alalla ja tätä tietoa hyödyntäen muodostaa kehittämissuhteet alan organisaation vetovoiman lisäämiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät lähihoitajaopiskelijoiden kiinnostusta hakeutua kehitysvamma-alan työpaikkoihin valmistumisen jälkeen sekä niistä tekijöistä, joiden vuoksi opiskelijat ovat valinneet vammaistyön osaamisalan. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa, jolla voidaan kehittää vammaisalan työpaikan vetovoimaa uusien alalle

hakeutuvien ammattilaisten silmissä. Työn tilaaja tulee hyödyntämään saamaansa tietoa rekrytointiviestinnässä sekä henkilöstöstrategian kehittämisessä. Tutkimuskysymyksiksi asetettiin:

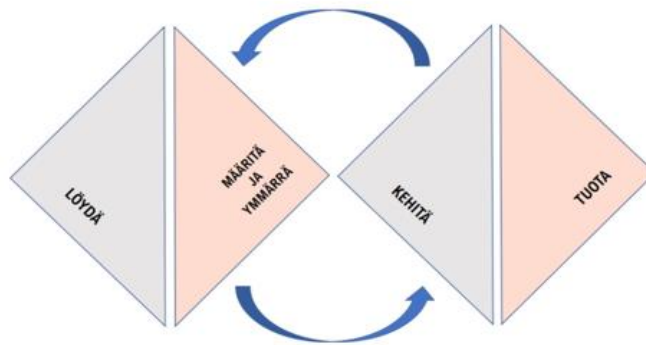
1. Mikä on KVPS:n vetovoimaisuuden nykytila?
2. Millaisia mielikuvia opiskelijoilla on vammaisalan työstä?
3. Mikä edistää ja mikä estää vammaisalalle töihin hakeutumista?
4. Millä keinoin voidaan kehittää vammaisalan työpaikan vetovoimaa?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS TUPLATIMANTTIA MUKAILLEN

Opinnäytetyön tutkivan kehittämisen lähestymistapana ja prosessin etenemisen mallina käytettiin brittiläisen Design Councilin kehittämää palvelumuotoilun tuplatimantti-prosessimallia. Palvelumuotoilua voisi kuvata prosessiksi, jolla tähdätään tuotteen tai palvelun kehittämiseen. Palvelumuotoilu on asiakaslähtöinen lähestymistapa kehittämiseen ja prosessin lähtökohtana on asiakasymmärrys. (Tuulaniemi 2011.) Eri osapuolten osallistaminen kehittämiseen on olennainen osa palvelumuotoilua (Ojasalo ym. 2014, 72). Palvelumuotoilua voidaan hyödyntää myös organisaation sisäisten toimintamallien ja rakenteiden kehittämiseen ja näillä vaikuttaa välillisesti myös asiakkaisiin. Kehittäminen voi kohdistua esimerkiksi rekrytointiin tai työnantajakuvan kehittämiseen. (Koivisto 2019, 60.) Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on tuottaa tietoa, jolla voidaan kehittää työnantajan vetovoimaa ja hyödyntää sitä organisaation rekrytointiviestinnässä. Parhaimmillaan onnistunut rekrytointi ja vetovoimainen työnantaja tarkoittavat riittävää henkilöstöä ja sitä kautta laadukasta työtä ja palvelua kehitysvammaisille henkilöille.

Tuplatimantti on palvelumuotoilun prosessimalli, joka rakentuu kahdesta toisiinsa seuraavasta timantista (kuva 1). Timantit kuvaavat prosessin eri vaiheita ja tässä työssä ne kuvaavat samalla opinnäytetyöprosessin etenemistä. Mallin ensimmäinen timantti keskittyy tutkimaan haluttua asiaa ja toinen timantti taas ratkaisemaan olemassa olevan ongelman. (Design Council 2019.) Prosessiin kuuluu sekä vaihtoehtoja luovaa että vaihtoehtoja rajaavaa ajattelua. Vaihtoehtoja luovaa eli divergenttiä ajattelua hyödynnetään löydä-vaiheessa ja kehittä-vaiheessa. Vaihtoehtoja rajaavaa eli konvergenttiä ajattelua

hyödynnetään määritä ja ymmärrä -vaiheessa ja tuota-vaiheessa. Halutun lopputuloksen saavuttamiseksi prosessin eri vaiheisiin voidaan palata ja niitä voidaan toistaa uudelleen. (Koivisto 2019, 43, 46.) Tässä opinnäytetyössä palvelu, jota kehitetään, on houkuttava työpaikka, ja sen kehittämiseksi muotoillaan kehittämissuhteet.



Kuva 1. Tuplatimantti (Mukaillen Design Council 2019)

Taulukossa 1. kuvataan tuplatimantin vaiheet ja tämän opinnäytetyön eteneminen niiden mukaan. Tuplatimantin vaiheet sekä opinnäytetyön aineistonkeruun ja -analysoinnin menetelmät esitellään tarkemmin luvuissa 5.1–5.4.

Taulukko 1. Palvelumuotoiluprosessi

Tuplatimantin vaihe	Tutkimuskysymys	Menetelmä	Osallistujat	Tuotos	Aikataulu
Löydä	Mikä on organisaation vetovoimaisuuden nykytila?	Nykytilan kuvaaminen	minä	nykytilan kuvaus	loka-marraskuu 2022
Määritä ja ymmärrä	Millaisia mielikuvia opiskelijoilla on kehitysvamma-alasta? Mitkä tekijät lisäävät/heikentävät kiinnostusta kehitysvamma-alassa?	Webropol-kysely Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	minä + kaksi lähihoitaja-opiskelijaryhmää	Kyselytutkimuksen tulokset, kuvaus tutkittavasti ilmiöstä tiivistetyssä muodossa	loka-marraskuu-joulukuu 2022
Kehitä	Kuinka kehitetään vammaisalan työpaikan vetovoimaa?	Yhteiskehittely työn tilaajan kanssa	minä + työn tilaajan edustaja	kehitysehdotukset koottuna yhdelle paperille, visuaalinen tuotos	tammihelmikuu 2023
Tuota		Työn tilaajan toimet	Työn tilaaja		kevät 2023

5.1 Tuplatimantti – Löydä-vaihe

Löydä-vaihe on tuplatimantin ensimmäinen vaihe ja siinä määritellään nykytilanne ja pyritään ongelman tunnistamiseen (Design Council 2019). Opinnäytetyön löydä-vaihe toteutui tutustumalla ja selvittämällä KVPS:n vetovoimaisuuden nykytilaa ja kuvaamalla sitä. Löydä-vaiheen tuloksena syntyi kuvaus organisaation vetovoiman nykytilasta.

Vammaisalan työvoimapula ja työvoiman saatavuus alalle on ollut haasteellista ja korona-aika lisäsi haasteita entisestään (Kehitysvammaliitto 2021). Tähän opinnäytetyöhön ei ollut saatavilla tilastotietoa KVPS:n rekrytointitilanteesta tai sen muutoksesta, mutta myöskään KVPS ei ole säästynyt koko alaa koskevan työvoimapulan vaikutuksilta.

Nykytilan kuvaamiseksi kartoitin myös, millaisia keinoja KVPS:llä on olemassa vetovoiman lisäämiseksi ja työnantajakuvan esille tuomiseksi. Tietoa sain haastatteleamalla opinnäytetyöni työelämäohjaajaa, joka työskentelee organisaatiossa sekä tutustumalla KVPS:n eri sosiaalisen median kanaviin.

KVPS on tehnyt paljon toimia vetovoiman lisäämiseksi. KVPS toteuttaa muun muassa yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa järjestäen Kohtaamisia -seminaareja sekä -webinaareja. Näissä tilaisuuksissa myös kehitysvammaiset asiakkaat itse ovat mukana ja toimivat kokemusasiantuntijoina tuoden tietoa opiskelijoille. Lisäksi KVPS yhdessä muiden kehitysvammajärjestöjen kanssa on mukana Puhetta kehitysvammatyöstä – rehellisesti! -kampanjassa, jossa tuodaan esille kehitysvammatyötä sosiaalisen median eri kanavilla. Kampanjassa alalla työskentelevät tuovat esiin työn sisältöä ja merkityksiä. (Halme 2023.)

KVPS:llä on käytössään kattavat Internet-sivut sekä sosiaalisen median palveluista Instagram, Twitter, Facebook ja Youtube. KVPS:n Internet-sivuilta löytyy tietoa työnhakijalle ja sivuilla kuvataan muun muassa kehittymis- ja etenemismahdollisuuksista sekä työnantajan tarjoamista eduista. Nämä asiat ovat instrumentaalisia vetovoimatekijöitä. Konkreettisten asioiden lisäksi Internet-sivuilta löytyy paljon tietoa organisaation arvoista ja toimintaperiaatteista. Ne

puolestaan ovat symbolisia vetovoimatekijöitä. KVPS:n sosiaalisen median palveluista löytyy paljon tietoa käytännön työstä, asiakkaista sekä järjestettävistä tapahtumista.

Halmeen haastattelusta käy ilmi, että KVPS:llä on jo paljon käytössä keinoja vetovoimaisuuden lisäämiseksi, mutta silti organisaatiossa on todettu alan vetovoiman olevan edelleen heikkoa. Yleisen työllisyystilanteen vaikutus on todettu merkittäväksi vaikuttajaksi. KVPS tekee paljon oppilaitosyhteistyötä ja organisaatiossa on huomattu, että kehitysvamma-alan kiinnostavuus lähihoitajaopiskelijoiden keskuudessa on vähäistä. (Halme 2023.)

5.2 Tuplatimantti – Määritä ja ymmärrä -vaihe

Määritä ja ymmärrä -vaiheessa tavoitteena on syventää asiakasymmärrystä sekä määrittää ratkaistava ongelma. Turha tieto karsitaan pois tiivistävällä hankittua aineistoa. (Design Council 2019.) Tässä opinnäytetyössä asiakasymmärryksellä tarkoitetaan lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvia kehitysvamma-alasta ja työstä kehitysvammapalveluissa. Asiakasymmärrys, joka tässä opinnäytetyössä toimii myös tutkimuksen aineistona, kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella.

Opiskelijaryhmää rajattiin niihin, jotka ovat valinneet vammaistyön lähihoitajaopintojen osaamisalakseen. Kohdejoukko rajattiin näin, koska on olemassa runsaasti tutkimustietoa, jonka mukaan vammaisalan vetovoimaa heikentävät tietämättömyys ja kokemusten puute vammaisten henkilöiden kanssa toimimisesta. Kun kohderyhmä rajataan heihin, jotka jo ovat valinneet vammaistyön erikoisalakseen, pyritään saamaan tietoa juuri niistä positiivisista tekijöistä, jotka houkuttelevat alalle ja ovat vetovoimaisia opiskelijoiden silmissä.

Haastattelut, kyselyt sekä erilaisista dokumenteista saatu tieto ovat laadullisen tutkimuksen yleisiä tutkimusmenetelmiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 71). Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruu menetelmäksi valikoitui kysely. Tiedonkeruu toteutettiin Webropol 3.0-ohjelmalla, joka on helppokäyttöinen työväline sähköisten kyselyiden ja raportoinnin toteuttamiseen.

Kysely koostui yhdeksästä avoimesta kysymyksestä (liite 2), joilla haluttiin vastauksia tutkimuskysymyksiin 2 ja 3: Millaisia mielikuvia opiskelijoilla on kehitysvamma-alasta? Mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät kiinnostusta kehitysvamma-alassa? Lisäksi kyselyllä selvitettiin organisaation vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä organisaation, johtamisen ja työyhteisön näkökulmasta. Avoimiin kysymyksiin vastaaja voi vastata vapaamuotoisesti ja Vehkalahden (2019, 25) mukaan sen avulla voi saada tutkimuksen kannalta oleellista tietoa, joka voisi valmiilla vastausvaihtoehdoilla jäädä saamatta. Kyselyn ohessa tutkimukseen osallistuville oli saatekirje. Vehkalahden (2019, 47) mukaan onnistuneessa saatekirjeessä kerrotaan, mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tutkimusta tekee ja mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään.

Ennen varsinaista kyselyn julkaisua kysely testattiin omalla työpaikallani työsooppimisjaksolla olleella kahdella opiskelijalla. Toinen opiskelijoista oli lähihoitaja- ja toinen sosionomiopiskelija. Testaajat eivät tuoneet esille epäkohtia kyselystä, joten sitä ei esitestauksen perusteella muutettu.

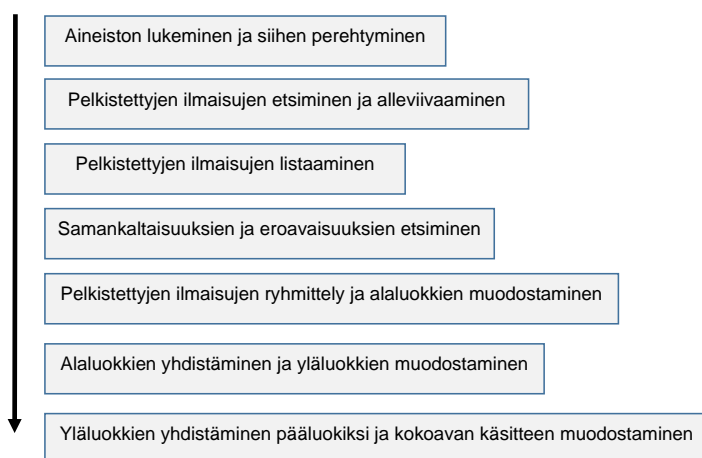
Opiskelijat tavoitettiin KVPS:n yhteistyöoppilaitosten kautta. Työelämäohjaajaltani sain yhteystiedot kahden eri oppilaitoksen yhteyshenkilölle, joilta puolestaan sain yhteystiedot vammaistyön valinneiden opiskelijoiden ryhmien opettajille. Kysely toimitettiin kahdelle eri opettajalle marraskuussa 2022. Opettajat toimittivat sen eteenpäin lähihoitajaopiskelijaryhmilleen. Kysely oli avoinna 3 viikkoa ja siihen saatiin 6 vastausta (N=6). Vastausajan puolellavälissä vastauksia oli tullut vain muutama, jolloin pyysin opettajia vielä muistuttamaan opiskelijoitaan vastaamisesta. Muistutuksen jälkeen sain vielä muutaman vastauksen.

Määritä ja ymmärrä -vaiheeseen kuuluu myös hankitun tiedon tiivistäminen sekä ratkaistavan ongelman määrittäminen (Design Council 2019). Aineisto analysoitiin laadullisen tutkimuksen periaattein sisällönanalyysiä hyödyntäen. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasti ilmiöstä tiivistetyssä muodossa. Analyysistä saadulla kuvauksella haetaan vastausta tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 80, 87.) Sisällönanalyysiä voidaan tehdä ai-

neisto- tai teorialähtöisesti ja tässä opinnäytetyössä hyödynnetään aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Molempien analyysien tavoitteena on löytää aineistosta esimerkiksi tyypillinen vastaus tai kertomus. (Vilka 2021a, 163–164.)

Tutkimuskysymyksiä 2 ja 3 osalta käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisyys analyysissä viittaa siihen, että aineisto koodataan tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti ja ilmaukset nostetaan nimenomaan kerätystä aineistosta. Aiemmalla tiedolla tai teorialla ei ole vaikutusta analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.)

Alla olevassa kuvassa 2 on esitelty analyysipolku, jossa näkyy vaiheittain analyysin eteneminen. Varsinainen analyysiprosessi voidaan jakaa vaiheittain: aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. Ennen ensimmäisen vaiheen aloittamista määritetään analyysiyksikkö, joka voi pohjautua esimerkiksi tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91.)



Kuva 2. Analyysipolku (Mukaiilla Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92)

Opinnäytetyön kyselystä saatuun aineistoon tutustuttiin huolellisesti ja vastaukset siirrettiin taulukkoon. Vastaukset pelkistettiin lyhyempään muotoon ja pelkistetyt muodot siirrettiin omaan sarakkeeseen. Pelkistetyt ilmaukset järjestettiin samankaltaisuuksien mukaan. Pelkistämisen ja samankaltaisuuksien etsimisen jälkeen samaan asiayhteyteen kuuluvat ilmaukset luokiteltiin yhteen. Vähintään kaksi samankaltaista pelkistystä muodosti alaluokan ja edelleen vähintään kahdesta alaluokasta muodostui yläluokka. Yläluokat vastaavat tämän

opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tuomi & Sarajärven mukaan (2018, 91) tätä vaihetta kutsutaan abstrahoinniksi. Käsitteitä yhdistelemällä ja kategori-
oita luomalla pyritään tuottamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Taulu-
kossa 2 on esimerkki opinnäytetyön kyselystä saatujen alkuperäisilmauksien
pelkistämisestä sekä ala- ja yläluokkien muodostumisesta.

Taulukko 2. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalysistä: Keskeisimmät organisaation ve-
tovoimaa lisäävät tekijät.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Hyvät työsuhte-edut	Työsuhte-edut	Työnantajan tarjoa- mat työsuhte-edut	Organisaation instrumentaaliset vetovoimatekijät
Työsuhte-edut	Työsuhte-edut		
Palkkaus	Palkka		
Asianmukainen palkka	Palkka	Työnantajan tar- joama rahallinen korvaus	
Helposti lähestyttävä	Helposti lähestyttävä esihenkilö	Esihenkilön saavu- tettavuus	Hyvän johtamisen tuottama veto- voima
Läsnäoleva	Läsnäoleva esihenkilö		
Tukee vaikeissa tilan- teissa	Esihenkilön tuki vai- keissa tilanteissa	Esihenkilön tuki	
Odotan, että esihenkilö tukee uran alkuvai- heessa.	Esihenkilö tukee uran alussa		
Että, tärkeät asiat ovat aikataulussa tehtynä ja päivitettyinä.	Asioiden hoitaminen ajallaan	Esihenkilön toi- minta ja asioiden hoitaminen	
Asioihin tarttuva ja puuttuva	Hoitaa tarvittavat asioi- hin		
Hyvä ilmapiiri sekä työnjako	Hyvä työilmapiiri	Työilmapiiri	Työyhteisön tuot- tama vetovoima
Toisten auttaminen tärkeää	Muiden auttaminen		
Tiimihenki tärkeää	Hyvä tiimihenki	Yhteistyö	
Yhteisten pelisääntö- jen noudattaminen	Yhteiset pelisäännöt		
Autetaan toisia	Työkaverin auttaminen		
Hyvä ja avoin perehdy- tys	Hyvä perehdytys	Perehdytys	
Hyvä perehdytys työ- hön on tärkeää.	Hyvä perehdytys		

Analysoinnin avulla sain vastauksia tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Vastaus kysymykseen millaisia mielikuvia opiskelijoilla on kehitysvamma-työstä, muodostui kahdesta yläluokasta, jotka ovat ”kehitysvammatyö on merkityksellistä” ja ”kattava työnsisältö”.

Yläluokka ”kehitysvammatyö on merkityksellistä” muodostui alaluokista ”toisen ihmisen auttamista ja tukemista” ja ”merkityksellisiä kokemuksia”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Kokonaisvaltaisesti asiakkaan huomioiminen hänen parhaakseen.”

”Välillä raskasta mutta kuitenkin palkitsevaa.”

”Työ, jolla on merkitystä.”

Yläluokka ”kattava työnsisältö” muodostui alaluokista ”ihmisen tukemista kokonaisvaltaisesti” ja ”työnkuvan monipuolisuus”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Työ on kokonaisvaltaista toisen ihmisen tukemista.”

”Monipuolista tekemistä”

Kehitysvamma-alan kiinnostavuutta lisääviksi tai heikentäviksi tekijöiksi muodostui kolme yläluokkaa, jotka olivat ”työn merkityksellisyys”, ”työnantajamielikuva” ja ”työnkuvaan liittyvät haasteet”.

Yläluokka ”työn merkityksellisyys” muodostui alaluokista ”merkityksellinen työ” ja ”halu auttaa muita ihmisiä”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Muiden auttaminen sellaisissa asioissa, joihin he eivät yksin pystyisi. Sitä kautta voi mahdollistaa toiselle ihmiselle uusia kokemuksia.”

”Mahdollisuus auttaa ihmisiä ja tehdä merkityksellistä työtä.”

Toinen yläluokka ”työnantajamielikuva” muodostui alaluokista ”aiempi työkokemus” ja ”kuultu tieto työpaikasta”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Olin kotona myötä lomautettuna kaupan alan työstä, ja menin tuona aikana tekemään keikkaa vaikea vammaisten ryhmäkotiin. Tykästyin muutamassa viikossa työhön.”

”Aiemmat kokemukset kehitysvammaisten kanssa työskentelystä sekä kiinnostus alaa kohti.”

”Huonot kokemukset tai muualta kuultu tieto jostain yksiköstä.”

Kolmas yläluokka ”työnkuvaan liittyvät haastavat tilanteet” muodostui alaluokista ”väkivallan esiintyminen” ja ”asiakkaiden haastavuus”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Väkivallan mahdollisuus. Se, että työ on liian raskasta ja työntekijöitä on liian vähän.”

”Asiakkaiden väkivaltainen käytös.”

”Liian haastavat asiakkaat”

Kysymykseen organisaation kiinnostavuutta ja vetovoimaa lisääviksi tekijöiksi muodostui kolme yläluokkaa, jotka ovat ”Organisaation instrumentaaliset vetovointekijät”, ”Hyvän johtamisen tuottama vetovoima” ja ”Työyhteisön tuottama vetovoima”.

Ensimmäinen yläluokka ”organisaation tarjoamat etuudet” muodostui alaluokista ”työnantajan tarjoamat työsuhde-edut” ja ”palkkaus”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Hyvät työsuhde-edut”

”Asianmukainen palkka”

Toinen yläluokka ”ammattitaitoinen esihenkilö” muodostui alaluokista ”esihenkilön saavutettavuus”, ”esihenkilön tuki” ja ”esihenkilön toiminta ja asioiden hoitaminen”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Helposti lähestyttävä”

”Tukee vaikeissa tilanteissa.”

”Että tärkeät asiat ovat aikataulussa tehtynä ja päivitettyinä.”

Kolmas yläluokka ”työyhteisön toiminta” muodostui alaluokista ”työilmapiiri”, ”yhteistyö” ja ”perehdytys”. Alaluokat sisälsivät seuraavanlaisia alkuperäisilmauksia:

”Hyvä ilmapiiri sekä työnjako”

”Toisten auttaminen ja tiimihenki tärkeää.”

”Hyvä ja avoin perehdytys, autetaan toisia.”

5.3 Tuplatimantti – Kehitä-vaihe

Kehitä-vaiheessa luodaan vaihtoehtoisia ratkaisuja organisaation tavoitteiden sekä asiakastarpeiden ohjaamina (Design Council 2019). Olennaista on ideoida mahdollisimman paljon erilaisia ratkaisuja. Ideointia voidaan tehdä myös asiakkaiden ja organisaation henkilökunnan kanssa yhdessä kehittäen. (Koi-visto 2019, 46.) Opinnäytetyön kehitä-vaiheessa muotoiltiin kehittämisehdotuksia organisaation vetovoimaisuuden lisäämiseksi hyödyntäen aiemmassa vaiheessa saatua tietoa. Määritä ja ymmärrä -vaiheessa kehitysvamma-alan kiinnostavuutta lisääviksi tekijöiksi nousi työn merkityksellisyys, työnkuvan monipuolisuus sekä positiivinen työnantajamielikuva. Vetovoimaa heikentäväksi tekijäksi väkivallan mahdollisuus työssä. Kehittämisehdotuksia muodostettaessa ideoitiin keinoja, joilla kiinnostavuutta lisääviä tekijöitä pystytään vahvistamaan ja heikentäviä tekijöitä puolestaan vähentämään. Samalla saatiin vastaus tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseen neljä.

Ideointia tehtiin yhdessä opinnäytetyön työelämäohjaajan kanssa. Ideointi toteutettiin Teams-kokouksen välityksellä. Teams-kokousta varten olin lähettänyt ennakkoon työelämäohjaajalle taulukon, joista kävi ilmi tutkimuksesta nousseet teemat. Teams-kokouksessa teemat oli näkyvillä virtuaalisella Google Jamboard -kirjoitustaululla.

Ideoinnin tulokset luokiteltiin. Luokittelun avulla muodostetaan ryhmittelyjä, jotka kuvaavat kohdejoukkoa. Kolme muodostunutta luokkaa olivat:

1. oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö
2. erilaiset markkinoinnin keinot
3. tiedon lisääminen.

Ideoinnin tuotoksena kehittämisehdotuksista tehtiin visuaalinen tuotos (kuva 3), joka esitellään tarkemmin luvussa 6. Ojasalon ym. (2014, 72) mukaan palvelumuotoilussa syntyneitä ideoita pyritään konkretisoimaan visuaalisuimalla, esimerkiksi kuvien, karttojen, piirrosten tai animaatioiden avulla. Visualisointi voi helpottaa erilaisten ideoiden ja ratkaisujen testaamista.

5.4 Tuplatimantti – Tuota-vaihe

Tuota-vaihe on tuplatimantin viimeinen ja siinä rajataan syntyneistä ratkaisuista ne, jotka koetaan toimiviksi ja ne vastaavat asetettuja tavoitteita (Koi-visto 2019, 46). Testaamisen ja arvioinnin jälkeen, ratkaisu viimeistellään ja toteutetaan (Design Council 2019). Tässä opinnäytetyöprosessissa tuota-vaihe jää organisaation toteutettavaksi heille annettujen kehittämisehdotusten mukaisesti. Tavoitteena on, että organisaatio voi hyödyntää tietoa rekrytointiviestinnän ja henkilöstöstrategian kehittämisessä ja sitä kautta kehittää työpaikan vetovoimaisuutta.

6 TULOKSET JA TUOTOS

Opinnäytetyön kyselytutkimuksesta saadut keskeisimmät tulokset olivat seuraavat. Lähihoitajaopiskelijoiden mielikuva kehitysvammatyöstä on, että työ on merkityksellistä ja työnkuva kattava. Kehitysvamma-alan kiinnostavuutta lisää työn merkityksellisyys sekä positiivinen työnantajamielikuva. Vastaavasti kiinnostavuutta heikentävä tekijä on työn haastavuus, johon liittyy asiakastyössä esiintyvä väkivallan mahdollisuus. Työnantajamielikuva voi myös heikentää kiinnostavuutta, jos mielikuva työstä tai työpaikasta on huono. Organisaation ja työnantajan vetovoimaa lisääviä tekijöitä kyselytutkimuksessa olivat organisaation tarjoamat etuudet, ammattitaitoinen esihenkilö ja työyhteisön toiminta.

Kyselytutkimuksesta saatujen tulosten perusteella muodostettiin kolme kehittämisehdotusta KVPS:n vetovoiman lisäämiseksi. Seuraavalla sivulla esitettyyn kuvaan 3 on koottu kehittämisehdotukset, jotka olivat yhteistyön lisääminen yläkoulujen kanssa, alan markkinointi sosiaalisessa mediassa ja tiedon lisääminen työnkuvaan liittyvästä väkivallan mahdollisuudesta.

Kehittämisehdotukset työpaikan vetovoimaisuuden lisäämiseksi

**Yhteistyö yläkoulujen
kanssa. Ennakkoluulojen
hälventäminen lisäämällä
nuorten tietoa
kehitysvamma-alasta.**



**Alan työpaikkojen markkinointi yksiköiden
esittelyvideoiden kautta. Videoissa
työnkuvan ja merkityksellisten hetkien
jakamista. Videoiden hyödyntäminen
rekrytointiviestinnässä.**

**Avointa ja rehellistä puhetta
väkivallan esiintymisestä
työssä. Keskustelua
toimintamalleista,
koulutuksesta ja työnantajan
tuesta tilanteissa.**



Kuva 3. Kehittämisehdotukset

Ensimmäisen kehittämis ehdotuksen tavoitteeksi muodostui nuorten opiskelijoiden mielikuviin ja ennakkokäsityksiin vaikuttaminen jo varhaisessa vaiheessa opintoja. Sekä viitekehityksen tutkimuksissa että opinnäytetyön tutkimuksessa kävi ilmi, että mielikuvat ja aiemmat kokemukset vaikuttavat päätökseen hakeutua tai olla hakeutumatta alalle. Kehittämis ehdotukseksi muodostui yhteistyön lisääminen yläkoulujen kanssa. Käytännössä organisaation tulisi jalkautua yläkouluihin ja lisätä yläkoulun opiskelijoiden tietoisuutta kehitysvamma-alasta ja kehitysvammaisista henkilöistä. Näin opiskelijoiden mielikuviin voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa jo ennen kuin he tekevät päätöksiä ammatillisten opintojen valinnoista.

Toiseksi kehittämis ehdotukseksi muodostui esittelyvideoiden tekeminen eri työyksiköistä. Videoilla voisi korostaa työn kiinnostusta lisääviä tekijöitä, kuten työyhteisön toimintaa, työnkuvan monipuolisuutta ja työntekijän saamia merkityksellisiä kokemuksia kyseisessä työyhteisössä. Videoissa voisi esiintyä sekä asiakkaat että työntekijät. Organisaation rekrytoitua uutta henkilökuntaa, voisi esittelyvideota hyödyntää jo rekrytointivaiheessa, lisäämässä linkin videosta työpaikkailmoitukseen. Näin uusi mahdollinen työntekijä saisi mielikuvan millaiseen työpaikkaan on hakemassa töihin.

Kolmas kehittämis ehdotus kohdistui alan kiinnostavuutta heikentävän tekijään, eli väkivallan esiintymiseen työssä. Ideointia tehdessä todettiin, että keino lieventää pelkoa mahdollisesta väkivallan esiintymisestä työssä on puhua siitä mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti. Lisäksi pohdittiin, että aiheesta puhuttaessa voisi tuoda esiin tietoa toimintamalleista, koulutuksesta ja työnantajan antamasta tuesta tilanteissa, joissa työntekijät kohtaavat väkivaltaisen asiakkaan. Keskustelua aiheesta voisi käydä esimerkiksi oppilaitosvierailuilla ja aihetta voisi käsitellä myös sosiaalisen median eri kanavilla.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvia kehitysvamma-alan työstä ja niistä tekijöistä, jotka lisäävät tai vähentävät opiskelijoiden kiinnostusta hakeutua kehitysvamma-alan työhön. Kerätyn tiedon avulla oli tarkoitus muodostaa kehittämissuhteet alan organisaation vetovoiman lisäämiseksi.

7.1 Tuotoksen ja tulosten pohdinta

Kun opinnäytetyön tuloksia peilataan jo olemassa olevaan teoriaan ja aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, havaitaan, että niissä on paljon samankaltaisuutta.

Tässä opinnäytetyössä toteutettu kyselytutkimus ja sen tulokset tukevat Vesalan ja Teittisen (2020) sekä Vähäkuopuksen (2019) tutkimuksia, joissa työn merkityksellisyys sekä työn vaihtelevuus ja monipuolisuus olivat vammaisalan kiinnostavuutta lisääviä tekijöitä. Myös opinnäytetyön kyselytutkimuksessa kehitysvammatyön merkityksellisyys ja työnkuvan monipuolisuus olivat kiinnostavuutta lisääviä tekijöitä.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksessa kävi myös ilmi, että alan kiinnostavuuteen ja halukkuuteen hakeutua alalle vaikuttivat henkilön mahdolliset aiemmat kokemukset. Vermeltofortin ym. (2014) tutkimuksessa osallistujat kokivat, että aiemmat positiiviset kokemukset ja saatu koulutus lisää positiivista suhtautumista vammaisalaa kohtaan. Myös Vesalan ja Teittisen (2020) tutkimuksessa opiskelijat kokivat, että heillä olevat mielikuvat vammaisalan työpaikoista ja toimijoista vaikuttivat kiinnostukseen hakeutua alalle.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksessa kehitysvamma-alan kiinnostavuutta heikentävä tekijä oli työssä esiintyvä väkivallan uhka ja haastavat asiakkaat. Myös Vesalan ja Teittisen (2020) tutkimuksessa sosiaalialan opiskelijat mainitsivat yhdeksi alan kiinnostavuutta heikentäväksi tekijäksi juuri väkivallan mahdollisuuden.

Organisaation ja työnantajan kiinnostavuutta ja vetovoimaa lisääviä tekijöiksi opinnäytetyössä olivat organisaation tarjoamat etuudet, ammattitaitoinen esihenkilö ja työyhteisön toiminta. Myös Stevensin ym. (2021) tutkimuksessa työssä pysymiseen tai siitä lähtemiseen vaikutti palkka, tiimityön toimivuus, johdon tuki ja koulutusmahdollisuudet.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kolme kehittämissuositusta. Yhdessä kehittämissuositukseksi muodostui yhteistyön lisääminen yläkoulujen kanssa. Tämä kehittämissuositus vastaa hyvin myös viitekehityksessä käytettyihin tutkimuksiin ja niissä esitettyihin näkökulmiin. Esimerkiksi Vesalan ja Teittisen (2020) tutkimuksessa koulujen opinto-ohjaajien näkemys oli, että vammaisalasta saatu tieto on koulussa vähäistä. Opinto-ohjaajien mukaan helposti saatava ja helposti omaksuttava tieto voisi lisätä vammaisalan kiinnostavuutta. Vesala ja Teittinen (2020, 44) tekivät myös omasta tutkimuksestaan johtopäätöksen, että nuorten asenteisiin vaikuttaminen pitäisi tapahtua jo peruskoulun aikana.

Vermeltoort ym. (2014) ja Vesalan ja Teittisen (2020) tutkimuksissa tiedon puute ja sitä kautta syntyneet ennakkoluulot todettiin alan kiinnostavuutta heikentäväksi tekijäksi. Opinnäytetyössä muodostetut kehittämissuositukset tähtäävät kaikki tiedon lisäämiseen ja ennakkokäsitysten pienentämiseen.

7.2 Menetelmien tarkastelu

Palvelumuotoilun tuplatimantti-menetelmän valinta oli mielestäni tähän opinnäytetyöhön onnistunut. Opinnäytetyöprosessi eteni Tuplatimantin vaiheiden mukaisesti. Koiviston (2019, 60) mukaan palvelumuotoilua voidaan hyödyntää myös organisaation toimintamallien ja rakenteiden kehittämiseen, minkä vuoksi koin sen sopivaksi menetelmävalinnaksi myös opinnäytetyölleni. Opinnäytetyön tavoitteena oli muodostaa kehittämissuosituksia organisaation vetovoimaisuuden kehittämiseksi. Palvelumuotoilussa olennaista on asiakasymmärrys ja eri osapuolten osallistaminen kehittämiseen (Tuulaniemi 2011). Tässä opinnäytetyössä se onnistui ja kehittämiseen osallistuivat lähihoitajaopiskelijat sekä vammaisalan organisaation työntekijä.

Opinnäytetyön aineistonkeruunmenetelminä käytettiin Webropol 3.0 -kyselyä ja ideointia. Alkuperäisen suunnitelman mukaan asiakasymmärrystä olisi kerätty osallistavalla Learning cafe -menetelmällä, mutta lähihoitajaopiskelija ryhmät, joita kontaktoin olivat kooltaan liian pieniä, jotta Learning cafe olisi voitu toteuttaa. Hakiessani osallistujia tutkimukseen, selvisi että vammaistyön osaamisalan valinneita opiskelijoita ei ainakaan näissä kahdessa valitussa oppilaitoksessa ole kovin paljoa. Tiedustelin, myös olisiko opiskelijoista ollut kiinnostusta pieneen ryhmähaastatteluun tai yksilöhaastatteluun, mutta en saanut siihen vastausta. Uuden harkinnan jälkeen kysely valikoitui aineiston keräämisen menetelmäksi.

Kyselytutkimuksessa käytetään usein pääasiassa suljettuja kysymyksiä. Kun vastauksia ei haluta rajata, voidaan kyselyssä käyttää myös avoimia kysymyksiä. (Vehkalahti 2019, 25.) Tässä opinnäytetyössä selvitettiin opiskelijoiden mielikuvia ja oli tärkeämpää saada avoimia vastauksia, ilman että vastausvaihtoehtoja rajataan. Opinnäytetyön kyselyyn vastasi kuusi (6) henkilöä, joten aineisto jäi hyvin pieneksi. Tuomi ja Sarajärven (2018, 73) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston koon merkitys ei kuitenkaan ole tärkein, koska tutkimuksella ei pyritä yleistykseen vaan kuvaamaan jotain ilmiötä tai asiaa. Olennaista on, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat valittu tarkoin ja he pystyvät vastaamaan juuri niihin kysymyksiin, joihin halutaan tietoa. Tässä opinnäytetyössä kyselyyn osallistuvat opiskelijat oli rajattu niihin, jotka ovat valinneet vammaistyön osaamisalan.

Aineistoa lukiessa ja läpi käydessä kävi ilmi, että joihinkin kysymyksiin vastaukset olivat hyvin samankaltaisia ja on mahdollista, että vaikka vastaajajoukko olisi ollut suurempi, ei merkittävää eroa vastauksissa olisi ollut. Tietyiltä osin voidaan puhua aineiston saturaatiosta eli kylläntymisestä, jossa aineisto alkaa toistaa itseään, eivätkä osallistujat tuota enää uutta tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 75).

Ideointi toteutui kahdestaan työelämäohjaajan kanssa Teams-yhteydellä. Sen tarkoituksena oli ideoida kehittämissuhteita kyselytutkimuksesta saatujen ja analysoitujen tulosten avulla. Apuna ideoinnissa käytettiin virtuaalista Jam

Board-työkalua. Ideoiden määrä ja monipuolisuus olisi voinut olla kattavampi, jos ideoinnissa olisi ollut mukana enemmän osallistujia.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on osa hyvää tieteellistä käytäntöä ja kuuluu jokaiseen tutkimusprosessiin. Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu, että tutkija perustelee ne tekijät, jotka lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. (Aaltio & Puusa 2020, 170–172.) Tässä opinnäytetyössä aineiston keräämiseen ja analysointiin käytetään laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja myös luotettavuutta tarkastellaan niiden näkökulmasta.

Vehkalahden (2019, 41) mukaan kyselylomakkeen luotettavuutta lisää se, että kysely mittaa sitä mitä on tarkoitus. Tässä opinnäytetyössä kysymykset suunniteltiin ja muodostettiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin pohjautuen. Näin kysymyksillä saatiin vastauksia siihen mitä tutkimuksessa haluttiin tutkia.

Vehkalahden (2019, 48) mukaan kyselylomakkeen esitetaus on ehdottoman tärkeää. Hyviä esitetaajia ovat samaan kohderyhmään kuuluvat kuin tutkimuksen vastaajat, jotta he ymmärtävät mistä kyselyssä on kyse. Esitetauksella saadaan käsitys, onko kysymykset ja ohjeet ymmärrettäviä. Opinnäytetyössäni esitetaajat olivat sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoita, joka paransi esitetauksen luotettavuutta.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen. Kanasen (2015, 353) mukaan luotettavuutta voidaan lisätä, niin että analyysivaihe avataan ja dokumentoidaan avoimesti. Raporttiin lisätään aineistonäytteitä, joka vahvistaa opinnäytetyön uskottavuutta. Tässä opinnäytetyössä raporttiin on kuvattu analyysin eri vaiheet dokumentoinnin ja havainnollistavan taulukon avulla. Lisäksi raporttiin on lisätty aineistonäytteitä kyselyistä saaduista vastauksista.

Opinnäytetyön viitekehyksessä on käytetty runsaasti eri lähteitä, niin kotimaisia kuin kansainvälisiä. Viitekehyksessä käytetyistä tutkimuksista on tehty taulukko, joka löytyy opinnäytetyön liitteestä 1. Opinnäytetyössä käytettyjen

lähteiden lähdemerkinnät on tehty mahdollisimman tarkasti ja niihin on viitattu raportissa asianmukaisesti. Kanasen (2015, 353) mukaan tutkimuksen uskotavuutta ja sitä kautta luotettavuutta lisää tutkittavan ilmiön perusteellinen esittely luotettavaan lähdekirjallisuuteen perustuen.

Luotettavuutta lisää myös prosessin eri vaiheiden huolellinen ja avoin dokumentointi. Tutkijan on kirjoitettava raportti niin, että lukija ymmärtää kuinka tutkimus on tehty ja pystyy arvioimaan sen tuloksia. Avoimuutta ja selkeyttä lisää myös se, että tutkimuksen tuloksia avataan havainnollistavilla aineisnäytteillä. (Kananen 2015, 353; Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.) Tässä opinnäytetyössä prosessi on raportoitu yksityiskohtaisesti ja huolellisesti. Avoimuutta lisää raporttiin lisätyt taulukot ja suorat lainaukset opinnäytetyön kyselytutkimuksen vastauksista.

7.4 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on yhteistyössä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa laatinut ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Hyväksyttävän ja luotettavan tieteellisen tutkimuksen toteutumiseksi, tulee tutkijan huomioida tutkimuseettiset seikat ja toimia hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus kuuluvat opinnäytetyöprosessin hyviin tieteellisiin käytäntöihin. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät, joita opinnäytetyössä käytetään ovat eettisiä ja vastaavat tieteellisen tutkimuksen kriteerejä. Muiden tutkijoiden tutkimuksia tulee kunnioittaa ja heidän tekemiin julkaisuihin viitataan asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 4–7.) Tässä opinnäytetyössä aiheeseen ja lähdemateriaaliin perehdyttiin huolellisesti. Lähdemateriaalina käytettiin sekä tutkimuksia että kirjallisuutta aiheesta. Lähteinä käytettiin myös kansainvälisiä tutkimuksia. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja siitä raportoidaan annettujen vaatimusten mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7). Tässä opinnäytetyössä käytettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun virallista opinnäytetyön raportointiohjetta sekä muiden tutkijoiden teksteihin viitattaessa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun virallista lähdeviittausohjetta.

Tutkimusta tehtäessä tulee hankkia tutkimuslupa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7). Tässä opinnäytetyössä tutkimuslupa hankittiin sekä työntilaajaorganisaatiolta sekä oppilaitoksista, joissa kysely toteutettiin. Tutkimusluvut hankittiin ennen kyselyn toteuttamista.

Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa. Osallistuminen tutkimukseen tulee olla vapaaehtoista ja osallistujilla on myös oikeus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen. Tutkija dokumentoi tutkittavan suostumuksen osallistua tutkimukseen. Halutessaan tutkittava voi myös peruuttaa osallistumisensa aiemmasta suostumuksesta huolimatta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–9.) Tämän opinnäytetyön tutkimukseen osallistuneet olivat mahdollisesti alaikäisiä, mutta kuitenkin 15 vuotta täytöneitä, jolloin TENKin (2019, 9) mukaan tutkimukseen riittää heidän oma suostumuksensa. Tutkimukseen osallistuvilla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, käytännön toteutuksesta ja siitä miten tietoja käsitellään. Tieto annetaan selkeästi informoituna kirjallisessa muodossa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–9.) Tässä opinnäytetyössä osallistujille toimitettiin kyselyn ohella saatekirje (liite 2), jossa informoitiin opinnäytetyöstä, sen tavoitteista ja vapaaehtoisesta osallistumisesta opinnäytetyöhön. Vastatessaan kyselyyn vastaaja antoi suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta.

Perusperiaatteena on, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyttä ja yksityisyyttä suojellaan. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tietoja ei julkaista niin, että tutkimuksessa mukana olleet henkilöt voisi tunnistaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12.) Tässä opinnäytetyössä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden henkilötietoja ei kerätty missään vaiheessa tutkimusta. Osallistujista ei myöskään kerätty tietoja, joista heidät voisi epäsuorasti tunnistaa. Kuitenkin tutkimuseetiikan vahvistamiseksi, laadittiin tietosuojailmoitus, jossa kuvataan henkilötietojen käsittely tässä opinnäytetyössä. Tietosuojailmoitus lähetettiin kyselyn saateen liitteenä.

7.5 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Opinnäytetyön tuotoksena muodostetut kehittämisehdotukset vastaavat kyselytutkimuksesta saatuun tietoon, joka on linjassa myös viitekehityksessä käytettyjen tutkimusten kanssa. Opinnäytetyön tulokset vahvistavat hyvin jo olemassa olevaa tietoa alan. Keskusteltaessa opinnäytetyön työelämäohjaajan kanssa kävi myös ilmi, että KVPS on tehnyt jo paljon toimia juuri kyseisten teemojen ympärillä ja pyrkinyt jo vaikuttamaan opinnäytetyöstäkin nousseisiin aiheisiin.

Opinnäytetyön toteutusvaiheessa selvisi, että vammaistyön osaamisalan valinneiden lähihoitajaopiskelijoiden määrä on vähäinen. Tämän vuoksi yhteistyön lisääntyminen peruskoulujen kanssa olisi erityisen tärkeää. Jos kehittämisehdotus yhteistyö yläkoulujen kanssa toteutuisi ja yläkouluikäisten tieto lisääntyisi ja mielikuvat kehitysvamma-alasta olisivat positiivisia, voisivat he tehdä valintoja jatko-opinnoistaan avoimemmin.

Yhteistyön mahdollistamiseksi kehitysvamma-alan organisaatioiden tulisi olla aktiivisesti yhteydessä yläkoulujen henkilökuntaan ja tarjoutua esittelemään omaa organisaatiota ja alaa esimerkiksi opinto-ohjaajan tunneilla. Tärkeää yhteistyössä yläkoululaisten kanssa on huomioida oppilaiden nuori ikä ja ottaa se huomioon myös tavassa esitellä alaa. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi olla yhteistyön vaikuttavuuden tutkiminen. Olisi mielenkiintoista toteuttaa opinnäytetyössä ehdotettua yhteistyötä peruskoulujen kanssa ja tutkia, onko yhteistyön lisäämisellä vaikutusta nuorten mielikuviin kehitysvamma-alasta ja sitä kautta päätöksiin jatko-opinto valintoihin.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin aihetta organisaation vetovoimaisuus. Pysyvän henkilöstön takaamiseksi tarvitaan vetovoiman lisäksi myös pitovoimaa eli niitä tekijöitä, jotka sitouttavat työntekijöitä työpaikkaan ja organisaatioon. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi myös olla kehitysvamma-alan työpaikan pitovoima tekijöiden selvittäminen.

KVPS on yhdessä muiden alan toimijoiden kanssa jättänyt ESR-hankehakuksen vammaisalan vetovoiman lisäämiseksi. Opinnäytetyön työelämäohjaajan mukaan opinnäytetyöprosessin aikana käydyt keskustelut antoivat lisävahvistusta aiheen ajankohtaisuudelle ja opinnäytetyöhönkin päätyneitä kehittämis ehdotuksia hyödynnettiin jo ESR-hankehaussa.

7.6 Prosessin tarkastelu

Opinnäytetyöprosessin aikana saavutin tavoitteita, joita YAMK-opinnäytetyölle on asetettu. Opinnäytetyöprosessin aikana harjaannuin keräämään rajatusta aiheesta erilaista tutkimustietoa ja soveltamaan sitä opinnäytetyössäni. Tutustuin ja käytin onnistuneesti itselleni aiemmin vierasta tutkivan kehittämisen menetelmää, palvelumuotoilua ja tuplatimantti-menetelmää.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin reagoimaan muuttuviin suunnitelmiin ja tekemään tarvittavia muutoksia tutkimussuunnitelmaan toivotun lopputuloksen saavuttamiseksi. Pysin myös suunnitellussa aikataulussa (taulukko 3).

Taulukko 2. Opinnäytetyön aikataulu

Aikajana	Tammi- heinäkuu 2022	Elo- syyskuu 2022	Loka- Joulukuu 2022	Tammi- Helmikuu 2023	Maalis- Toukokuu 2023
Työvaihe:					
Opinnäytetyön suunnitelma	→				
Suunnitelman esitys		→			
Aineiston keruu ja analysointi			→		
Yhteiskehittely työntilaajan kanssa				→	
Lopullisten tulosten kirjoittaminen ja esittely					→

Tämän opinnäytetyön vahvuutena oli opinnäytetyön vahva yhdistettävyys jo olemassa olevaan tutkimustietoon. Opinnäytetyön tuotoksena syntyneet kehittämis ehdotukset olivat konkreettisia ja realistisia toteuttaa. Toivon, että kehittämis ehdotuksia kokeillaan käytännössä ja niiden avulla organisaation ja kehitysvamma-alan kiinnostavuus lisääntyisi.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 169–180. E-kirja. Saatavissa: www.kaakkuri.finna.fi [viitattu 11.9.2022].

Academic Work. 2022. YPAI-Young Professional Attraction Index 2022. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.academicwork.fi/yrityksille/ypai> [viitattu 21.9.2022].

Ammattibarometri. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.ammattibarometri.fi/> [viitattu 15.5.2022].

Arvio, M. 2018. Kehitysvamma on elinikäinen. *Duodecim* 5, 450–455. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/304160> [viitattu 17.6.2022].

Arvio, M. 2022. Kehitysvammakäsite. Teoksessa Arvio, M., Aaltonen, S. & Lähdetie, J. (toim.) Kehitysvammaisen potilaana. 3. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 12–18.

Backhaus, K. 2016. Employer branding revisited. *Organization Management Journal*, 4. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/308929357_Employer_Branding_Revisited [viitattu 6.8.2022].

Backhaus, K. & Tikoo, S. 2004. Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International* 5, 501–517. Verkkojlehti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 6.8.2022].

Brown, J. & Isaacs, D. 2001. The World Cafe: Living knowledge through conversations that matter. *The Systems Thinker* 5, 1–5. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/STCoverStory.pdf> [viitattu 14.8.2022].

Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Kysely tehyläisille sairaanhoitajille. Tehyn julkaisusarja B:1/19. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf [viitattu 28.5.2022].

Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveystieteiden työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B:2/20. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali_ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf [viitattu 24.4.2022].

Design Council. 2019. Framework for Innovation: Design Council's evolved Double Diamond. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.5.2019. Saatavissa:

<https://www.designcouncil.org.uk/our-work/skills-learning/tools-frameworks/framework-for-innovation-design-councils-evolved-double-diamond/> [viitattu 4.8.2022].

Halme, T. 2023. Vastaava asiantuntija. Teams-palaveri keskustelu. 3.2.2023 KVPS.

Heikkinen, H. 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 182–194.

Heilmann, P. 2010. Employer brand image in a health care organization. *Management Research Review* 2, 134–144. Verkkojlehti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 6.8.2022].

Innokylä. 2022. Learning Cafe eli oppimiskahvila. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila> [viitattu 14.8.2022].

JHL. 2022. Kehitysvamma-ala ja vammaistyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/sosiaali-ja-terveyspalveluala/kehitysvamma-ala/> [viitattu 31.7.2022].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kashyap, V. & Chaudhary, R. 2019. Linking Employer Brand Image and Work Engagement: Modelling Organizational Identification and Trust in Organization as Mediators. *South Asian Journal of Human Resources Management* 2, 177–201. Verkkojlehti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 6.8.2022].

Kehitysvammaliitto. 2021. Koronatilanne kärjistänyt henkilöstöpulaa kehitysvammapalveluissa. WWW-dokumentti. Päivitetty: 12.5.2021. Saatavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/koronatilanne-karjistanyt-henkilostopulaa-kehitysvammapalveluissa/>

Keva. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan-kuntien-tyovoimaennuste-2030-esitys-180221.pdf> [viitattu 23.8.2022].

Koivisto, M. 2019. Palvelumuotoilun mahdollisuudet kehittämisessä. Teoksessa Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. (toim.) Palvelumuotoilun bisneskirja. Helsinki: Alma Talent.

Koponen, E.-L. 2015. Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 13/2015. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75078/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.4.2022].

KVPS. 2022a. Tietoa meistä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kvps.fi/tietoa-meista/> [viitattu 28.5.2022].

KVPS. 2022b. Palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kvps.fi/palvelut/> [viitattu 28.5.2022].

Lievens, F. & Highhouse, S. 2003. The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to a Company's Attractiveness as an Employer. *Personnel Psychology* 56, 75-102. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/227505502_The_Relation_of_Instrumental_and_Symbolic_Attributes_to_a_Company's_Attractiveness_as_an_Employer [viitattu 4.10.2022].

Lindgren, A. 2020. Valmiudet työharjoitteluun. Tehyn opiskelijajäsenten näkemyksiä työharjoittelusta ja niihin liittyvistä valmiuksista. Tehyn julkaisusarja B:3/20. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b3_valmiudet_tyoharjoitteluun_-_opiskelijajäsenten_nakemyksia_id_16040.pdf [viitattu 17.6.2022].

Lith, P. 2021. Sote-alojen työvoimamarkkinat ja koulutuksen vetovoima. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hyvinvointiala.fi/raportti-sote-alojen-tyovoimamarkkinat-ja-koulutuksen-vetovoima-pekka-lith/> [viitattu 15.5.2022].

Malmelin, N. & Hakala, J. Vetovoima – Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. E-kirja. Helsinki: Talentum Media. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 15.5.2022].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetushallitus. 2022a. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillisten/3689879/tiedot> [viitattu 17.6.2022].

Opetushallitus. 2022b. Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-arviointi-ammattillisessa-koulutuksessa>

Reis, G., Braga, B. & Trullen, J. 2017. Workplace authenticity as an attribute of employer attractiveness. *Personnel Review* 8, 1962–1976. PDF-dokumentti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 4.10.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Vammaispalvelut ja tukitoimet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet> [viitattu 31.7.2022].

Stadin ammatti- ja aikuisopisto. 2022. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osaamisalat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stadinao.fi/perustutkinnot/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinto/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinnon-osaamisalat/> [viitattu 24.4.2022].

- Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. 2012. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 3, 322-337. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.xamk.fi/doi/pdf/10.1177/1069072711436160> [viitattu 14.5.2022].
- Stevens, M., Moriarty, J., Manthorpe, J., Harris, J., Hussein, S. & Cornes, M. 2021. What encourages care workers to continue working in intellectual disability services in England? *Journal of Intellectual Disabilities* 1, 13–30. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1744629519854648> [viitattu 30.4.2022].
- SuPer. 2022. Valmistuvalle. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/opiskelijat/valmistuvalle/> [viitattu 17.6.2022].
- Tehy. 2022. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/koulutus-ja-osaaminen/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinto> [viitattu 17.6.2022].
- Tervo, R. C., Palmer, G. & Redinius, P. 2004. Health professional student attitudes towards people with disability. *Clinical Rehabilitation* 18, 908–915. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 3.4.2022].
- Tevameri, T. 2020. Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveystieteiden toimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM_2020_01.pdf [viitattu 22.5.2022].
- Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 28.5.2022].
- THL. 2021. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2018. Tilastoraportti 47/2021. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143512/Tr47_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 3.4.2022].
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 28.5.2022].
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](https://www.tenk.fi/julkaisut/ihmiseen_kohdistuvan_tutkimuksen_eettiset_periaatteet_ja_ihmistieteiden_eettinen_ennakoarviointi_Suomessa_(tenk.fi)) [viitattu 20.8.2022].
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: [HTK ohje 2012.pdf \(tenk.fi\)](https://www.tenk.fi/julkaisut/hyva_tieteellinen_kaytanta_ja_sen_loukkausepailyjen_kasitleminen_Suomessa_(tenk.fi)) [viitattu 20.8.2022].

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 15.8.2022].

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 12.11.2022].

Vermeltoort, K., Staruszkiewicz, A., Anselm, K., Badnjevic, A., Burton, K., Switzer-McIntyre, S., Yeung, E. & Balogh, R. 2014. Attitudes toward Adults with Intellectual Disability: A Survey of Ontario Occupational and Physical Therapy Students. *Physiotherapy Canada* 2, 133–140. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4006405/> [viitattu 3.4.2022].

Vesala, H. 2020. Kehitysvamma-alan lähityöntekijöiden ammatti-identiteetti ja työhyvinvointi laitoshoidon lakkauttamisprosessissa. Loppuraportti. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 10. Espoo: Kehitysvammaliitto ry. Saatavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/01/kehitysvammaliiton-tutkimuksia-10-verkko.pdf> [viitattu 27.3.2022].

Vesala, H. & Teittinen, A. 2020. Houkuttaako vammaisalan hoivatyö? Tulosraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 16. Espoo: Kehitysvammaliitto ry. Saatavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/kehitysvammaliiton-selvityksia-16-verkko.pdf> [viitattu 26.3.2022].

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 20.8.2022].

Vähäkuopus, S. 2019. Selvitys superilaisista vammaistyössä 2019. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry kehittämissyksikkö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/viestinta/selvitykset/selvitys-superilaisista-vammaistyossa-2019/> [viitattu 24.4.2022].

Åberg, L. 2021. Älyllinen kehitysvammaisuus. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556> [viitattu 31.7.2022].

LIITTEET

Liite 1/1

Tutkimuksen bibliografiset tiedot	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmä	Keskeiset tulokset
opiskelijoiden asenteet vammaisia henkilöitä ja vammaistyötä kohtaan			
<p>Tervo, RC., Palmer, G. & Redinius, P. 2004. Health professional student attitudes towards people with disability. <i>Clinical Rehabilitation</i> 18, 908–915. Verkkoalehti. Saatavissa: https://kaakkuri.finna.fi/ [viitattu 3.4.2022].</p>	<p>Tutkia terveydenhuollon opiskelijoiden asenteita vammaisia henkilöitä kohtaan.</p>	<p>Määrällinen tutkimus: 338 opiskelijaa, ATDP(attitudes towards disabled persons scale), SADP (Scale of Attitudes Toward Disabled Persons), RSI (Rehabilitation Situations Inventory)</p> <p>Analysoitiin spss käyttäen</p>	<p>Henkilöt, joilla oli enemmän kokemusta vammaisuudesta/vammaisista henkilöistä, oli positiivisempi asenne ja suhtautuminen.</p> <p>Työkokemus lisää haastavan työn mielekkyyttä.</p>
<p>Vermeltoort, K., Staruszkiewicz, A., Anselm, K., Badnjevic, A., Burton, K., Switzer-McIntyre, S., Yeung, E. & Balogh, R. 2014. Attitudes toward Adults with Intellectual Disability: A Survey of Ontario Occupational and Physical Therapy Students. <i>Physiotherapy Canada</i> 2, 133–140. Verkkoalehti. Saatavissa: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4006405/ [viitattu 3.4.2022].</p>	<p>Tutkia toimintaterapia ja fysioterapiaopiskelijoiden asenteita kehitysvammaisia henkilöitä kohtaan. Tutkimuksessa haluttiin kuvata opiskelijoiden halukkuutta sekä valmiutta työskennellä kehitysvammaisten henkilöiden kanssa.</p>	<p>Määrällinen tutkimus. Sähköinen kyselylomake lähetetty 1255 opiskelijalle, lopullinen otos 225.</p> <p>Kyselylomakkeen lopullinen versio koostui viidestä alaosat, jotka käsittelevät osallistujien demografisia tietoja, aiempaa kokemusta kehitysvammaisista henkilöistä, asenteista kehitysvammaisia henkilöitä kohtaan, halukkuutta kuntouttaa kehitysvammaisia henkilöitä ja valmiuden tunteesta olla vuorovaikutuksessa kehitysvammaisen henkilön kanssa.</p> <p>analysointi spss käyttäen</p>	<p>50,7 % vastaajista olivat vain vähän tai eivät ollenkaan valmiita työskentelemään kehitysvammaisten henkilöiden kanssa. Ne, jotka eivät olleet valmiita työskentelemään kehitysvammaisten henkilöiden kanssa, kokivat tiedon puutteen vaikuttavan siihen</p> <p>Puolestaan ne jotka olivat valmiita työskentelemään, mainitsivat syyksi riittävän positiivisen kokemuksen ja riittävä koulutuksen/tiedon.</p>

vammaistyön kiinnostavuus			
Stevens, M., Moriarty, J., Manthorpe, J., Harris, J., Hussein, S. & Cornes, M. 2021. What encourages care workers to continue working in intellectual disability services in England?. <i>Journal of Intellectual Disabilities</i> 1, 13–30. Verkkolehti. Saatavissa: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1744629519854648 [viitattu 30.4.2022].	Tunnistaa pysyvyyden vaikuttavien tekijöitä vammaispalveluissa työskentelevillä	laadullinen tutkimus, haastattelut Kaksi puolistrukturoitua haastattelukierrosta ja online-kysely suoritettiin neljällä anonymisoidulla paikallisviranomaisen sivustolla aineiston analysointi teemaattinen lähestymistapa, merkityksien tunnistaminen ja analysointi	vastavuoroisuus ja toivo sitoutumiseen vaikuttavien tekijöitä: palkka, toimiva tiimityö, johdon tuki ja koulutus toivo: tekijöitä, jotka lisäävät työntekijöiden pysyvyyttä palveluissa elämänlaadun parantaminen ja kehitysammaisten henkilökohtaisen kehityksen tukeminen
Vesala, H. & Teittinen, A. 2020. Houkuttaako vammaisalan hoivatyö?. Tulosraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 16. Espoo: Kehitysvammaliitto ry. Saatavissa: https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/kehitysvammaliiton-selvityksia-16-verkko.pdf [viitattu 26.3.2022].	selvittää vammaisalan houkuttavuutta uravaihtajana ja nostaa esiin niitä tekijöitä/ asioita, jotka vaikuttavat sekä alalle hakeutumiseen että alalla pysymiseen.	kyselytutkimus, jossa tiedonkeruu toteutettiin keväällä 2020 neljällä sähköisellä Webropol-kyselyllä, joissa vastaajaryhminä olivat: 1) Peruskoulun 9-luokkalaisten; 2) Peruskoulun opinto-ohjaajat; 3) Sosiaalialan opiskelijat ja 4) Vammaisalan työntekijät	kaikkein keskeisin havainto on vammaisuuden/vammaisten ihmisten etäisyys, jolloin tietämättömyydestä johtuvat ennakkoluulot ja pelot nousevat esiin. Kun vammaisista ihmisistä ei ole omakohtaista kokemusta eikä heihin ole kontakteja, heidät saatetaan nähdä ensisijaisesti sosiaalisen ryhmän jäsenenä, jotka kaikki jakavat samoja stereotyyppisiä ominaisuuksia tai piirteitä. Tulokset osoittavat, että alan houkuttavuutta ja kiinnostavuutta ehkäisee heikko palkkaus ja työn henkinen ja ruumiillinen kuormittavuus.
työnantajamielikuva ja työn vetovoima			
Heilmann, P. 2010. Employer brand image in a health care organization. <i>Management Research Review</i> 2, 134–144. Verkkolehti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 6.8.2022].	Tutkimuksessa on kuvaus yhden suomalaisen sairaalan työnantajamielikuvasta ja mitä toimia yrityksessä tehdään rekrytoinnin edistämiseksi. Tarkoituksena tuottaa kehitysehdotuksia rekrytointiprosessiin.	laadullinen tapaustutkimus, haastattelumenetelmänä ryhmähaastattelu, johon osallistui hallintopäällikkö, osastonhoitaja sekä johtava sairaanhoitaja, jotka vastaavat rekrytoinnista.	Ehdotukset asioista, jotka tulisi huomioida rekrytointiprosessi

Liite 1/3

<p>Kashyap, V. & Chaudhary, R. 2019. Linking Employer Brand Image and Work Engagement: Modelling Organizational Identification and Trust in Organization as Mediators. <i>South Asian Journal of Human Resources Management</i> 2, 177–201. Verkolehti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 6.8.2022].</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin, onko työnantajamielikuvalla vaikutusta työhön sitoutumiseen jo olemassa olevilla työntekijöillä</p>	<p>508 osallistujaa kyselyyn osallistujaa</p>	<p>Työntekijät, jotka pitivät organisaation työnantajakuvaa ainutlaatuisena, samaistuivat he työnantajaan ja se lisäsi luottamusta heissä. Luottamus työnantajaan puolestaan lisäsi sitoutumista työnantajaan.</p>
<p>Reis, G., Braga, B. & Trullen, J. 2017. Workplace authenticity as an attribute of employer attractiveness. <i>Personnel Review</i> 8, 1962–1976. PDF-dokumentti. Saatavissa: www.kaakkuri.fi [viitattu 4.10.2022].</p>	<p>Tutkittiin aitouden merkitystä mahdollisena ominaisuutena lisätä työnantajan houkuttelevuutta. Lisäksi tutkimuksessa aitoutta verrattiin muihin houkuttelevuuden tekijöihin.</p>	<p>kysely, johon osallistui 937 vastaajaa. Kyselylomake koostui Berthonin, Ewingin ja Hahin (2005) kehittämästä työnantajan houkuttelevuusasteikosta.</p>	<p>Työpaikan aitoutta arvostetaan yhtä paljon kuin mahdollisuuksia taloudelliseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen. Työnantajan ja työpaikan aitoutta arvostetaan enemmän kuin esim. sosiaaliset tai kiinnostavuus arvot.</p>



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Houkuttaako vammaisala?

Hyvä lähihoitajaopiskelija!

Tervetuloa vastaamaan kehitysvamma-alan kiinnostavuutta koskevaan kyselyyn. Vastaamalla tähän kyselyyn, voit osaltasi auttaa kehittämään kehitysvamma-alan organisaation vetovoimaa, niin että se vastaisi paremmin myös teidän tulevien alan ammattilaisten odotuksia ja vaatimuksia. Kyselyn tarkoituksena on selvittää, millaisia mielikuvia teillä lähihoitajaopiskelijoilla on kehitysvamma-alan työstä. Kysely on osa YAMK-opinnäytetyötä *Houkuttaako vammaisala? Lähihoitajaopiskelijoilta kerätyn tiedon hyödyntäminen organisaation vetovoiman lisäämiseksi.*

Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Vastaajien henkilötietoja tai muitakaan henkilökohtaisia tai tunnistettavia tietoja ei tulla keräämään. Vastaamalla kyselyyn annat samalla suostumuksesi siihen, että vastauksia voidaan käyttää opinnäytetyössä. Aineistoa kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja se hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely koostuu avoimista kysymyksistä, joihin voit vastata kokonaisin lausein tai listaamalla asioita ranskalaisilla viivoilla. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia. Kysely on avoinna 11.12.2022 asti.

Kyselyn toteuttaa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun opiskelija Tuulia Hanski. Opinnäytetyöni on tarkoitus valmistua kevään 2023 aikana ja sen jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa. www.theseus.fi

Jos sinulla herää kysymyksiä kyselystä tai opinnäytetyöstäni, vastaan niihin mielelläni. Minulle voi lähettää sähköpostia osoitteeseen: ctuha010@edu.xamk.fi

Vastaa kysymyksiin kokonaisin lausein tai listaamalla asioita ranskalaisilla viivoilla. Voit vastata kysymyksiin myös puheella, painaen kysymyksen kohdalla olevaa mikrofoni kuvaketta. Puhetoiminto muuttaa puheesi tekstiksi. Toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen.

1. Mikä sai sinut valitsemaan vammaistyön osaamisalan lähihoitajaopinnoissasi?

Tyhjennä vastaukseni

2. Mitä sinulle tulee mieleen työstä kehitysvammaisten parissa? Millaista ajattelet työn olevan?

Tyhjennä vastaukseni

3. Mitkä asiat sinua kiinnostavat kehitysvamma-alan työssä?

Tyhjennä vastaukseni

4. Mikä saisi sinut hakemaan töihin kehitysvamma-alalle?

Tyhjennä vastaukseni

5. Mitkä asiat kehitysvamma-alassa aiheuttavat sinussa pelkoa tai epävarmuutta?



Tyhjennä vastaukseni

6. Mitkä asiat estäisivät sinua hakeutumista töihin kehitysvamma-alalle?

Tyhjennä vastaukseni

Kun olet valmistunut lähihoitajaksi ja aloitat työnhaun, millaiseen työpaikkaan haluaisit?
Voit pohtia tätä kolmessa seuraavassa kysymyksessä hieman erilaisista näkökulmista. Voit jälleen vastata kokonaisin lausein tai listata asioita ranskalaisin viivoin.

7. Millaiseen organisaatioon haluaisit työskentelmään?

Tyhjennä vastaukseni

8. Mitä odotat esihenkilöltä? Millaista on hyvä johtaminen?

Tyhjennä vastaukseni

9. Mitä odotat työyhteisöltä? Mitkä asiat tekevät työyhteisöstä hyvän?

Tyhjennä vastaukseni

KUTSU IDEARIIHEEN

Opinnäytetyöni **Houkuttaako vammaisala? Lähihoitajaopiskelijoilta kerätyn tiedon hyödyntäminen organisaation vetovoiman lisäämiseksi** on nyt siinä vaiheessa, että kutsun sinut, Kehitysvammaisten Palvelusäätiön työntekijä, mukaan opinnäytetyöni yhteiskehittely-vaiheeseen.

Syksyllä 2022 toteutin kyselytutkimuksen vammaistyön osaamisalan valinneille lähihoitajaopiskelijoille. Kyselystä kerätyn aineiston olen analysoinut ja nostanut esiin tekijöitä, jotka lisäävät tai heikentävät kiinnostusta kehitysvamma-alaa kohti.

Kutsun sinut virtuaaliseen Ideariiheseen 3.2.2023 klo. 14.00. Ideariihen tarkoituksena on ideoida kehittämissuhteita työnantajan ja työpaikan vetovoiman lisäämiseksi. Ideariihi toteutetaan Teams-yhteyden avulla ja hyödynämme siinä Google Jam board virtuaaliseen. Linkki kokoukseen:

Ystävällisin terveisin,

Tuulia Hanski

ctuha010@edu.xamk.fi