



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

centria  
Tutkimus ja kehitys

soite  
Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



## TULOKSIA

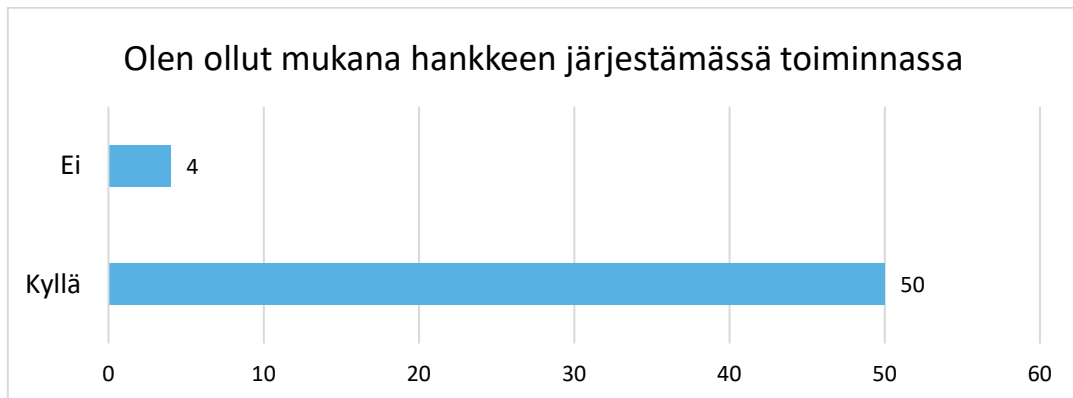
# Vallaton vammaistyö – palautekysely

Vallaton vammaistyö -hankkeessa tehtiin keväällä 2023 palautekysely hankkeen kohdealueella vammaispalveluissa työskenteleville hoitajille, ohjaajille, avustajille sekä vastaaville työntekijöille ja esihenkilöille. Kysely lähetettiin nettilinkkinä esihenkilöiden välityksellä. Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa hankkeen vaikuttavuudesta.

Kysely on avattu 102 kertaa, vastaaminen aloitettu 60 kertaa ja lopullisia vastauksia tuli 54 kappaletta.

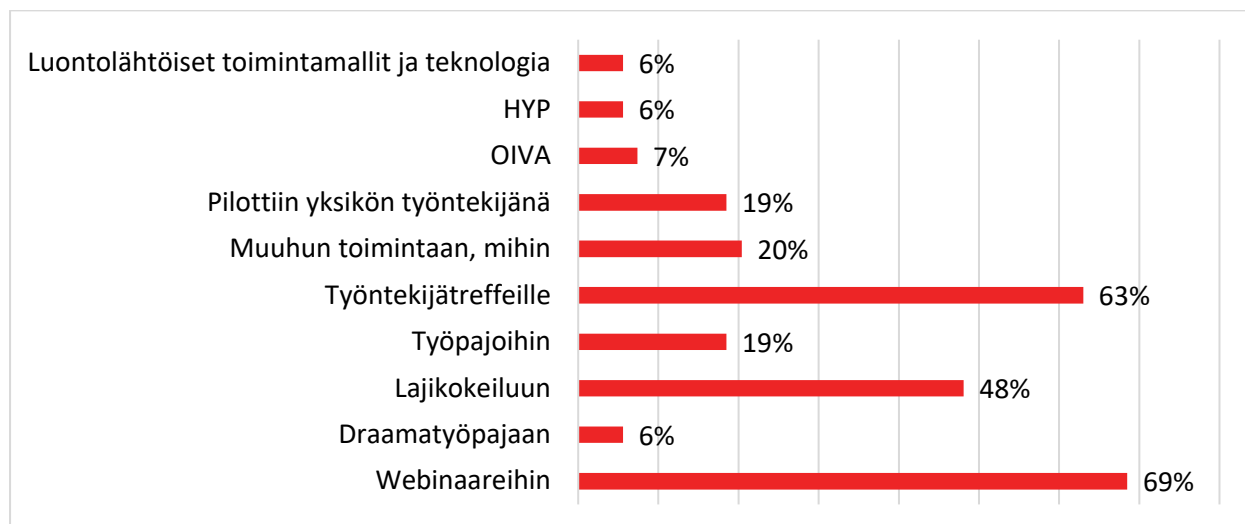
## OSALLISTUMINEN HANKKEESSA JÄRJESTETTYYN TOIMINTAAN

Kysyttäessä osallistumisesta hankkeen toimintaan, vastaajista suurin osa (50/54) on osallistunut ja vain pieni osa (4/54) ilmoitti, ettei ole osallistunut.



Hankkeessa on järjestetty kohderyhmälle erilaista hyvinvointia ja jaksamista tukevaa toimintaa. Eniten kohderyhmäläisiä on osallistunut webinaareihin, työntekijätreffeille ja lajikokeiluihin.

Muuhun toimintaan, mihin -kohdassa esiin nousivat vielä kehittämispäivät, kuutamoretki, vaellus, vastaavien ohjaajien tapaamiset ja vierailu Rovaniemelle.

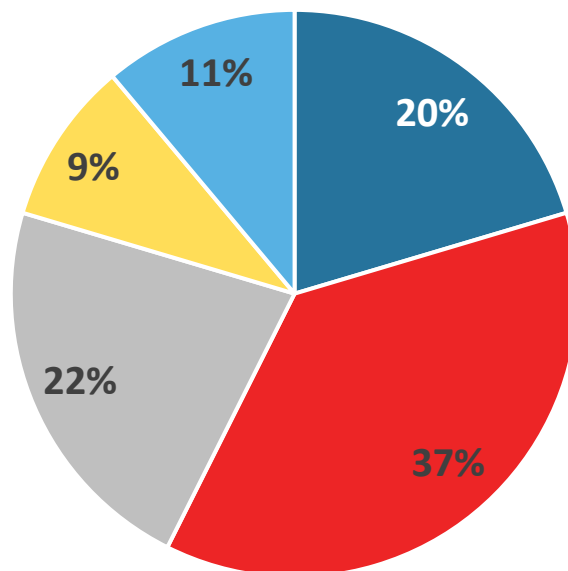


## ERIMIELISYYDET JA HAASTEET

Kysyttäessä erimielisyyksistä ja haasteista, koettiin niiden olevan useimmiten asiakkaan ja työntekijän välisiä. Toiseksi eniten, lähes yhtä suurina, ovat asiakkaiden väliset ja työntekijöiden väliset erimielisyydet ja haasteet. Vastaajista 11% koki, ettei erimielisyyksiä ole ollenkaan.

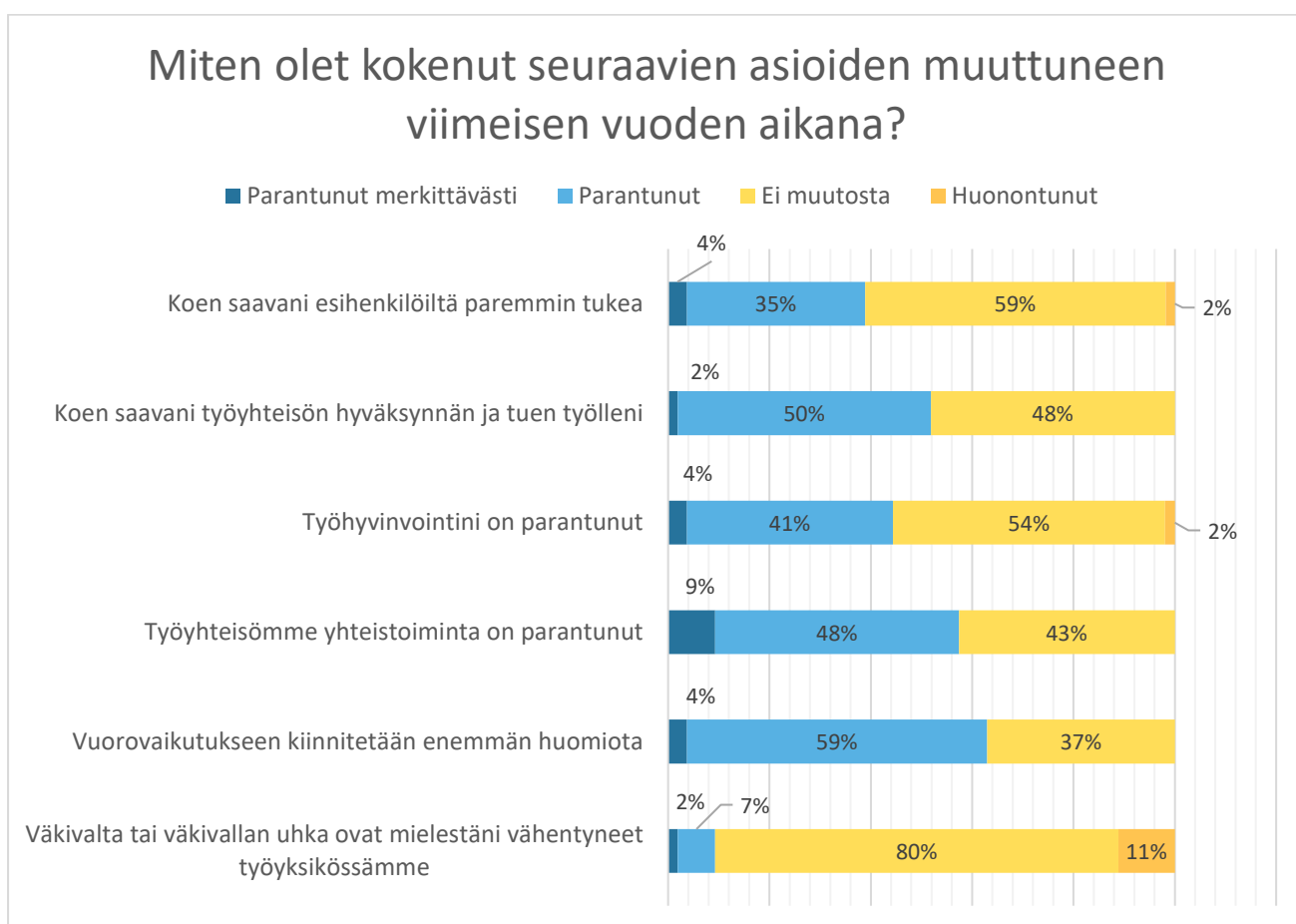
### Mikäli erimielisyyksiä ja haasteita ilmenee, ne ovat useimmiten

- Työntekijöiden välisiä
- Asiakkaiden välisiä
- Erimielisyyksiä ei ole
- Asiakkaan ja työntekijän välisiä
- Ulkopuolisen aiheuttamia



## MUUTOKSET VIIMEISEN VUODEN AIKANA

Hankkeessa keskityttyihin teemoihin liittyviä muutoksia työssään vastaajat arvioivat seuraavasi: Suurinta kehitystä koetaan tapahtuneen siinä, että vuorovaikutukseen kiinnitetään enemmän huomiota. Lisäksi työyhteisön hyväksynnän ja tuen omalle työlle sekä työyhteisön yhteistoiminnan koetaan olevan parantunut. Vähiten muutosta koetaan olevan tapahtunut väkivallan tai väkivallan uhan suhteen omassa työyksikössä, jossa 11% vastaajista kokee tilanteen olevan jopa huonontunut.



## MITEN KOET ASIOIDEN TOTEUTUNEEN KOHDALLASI

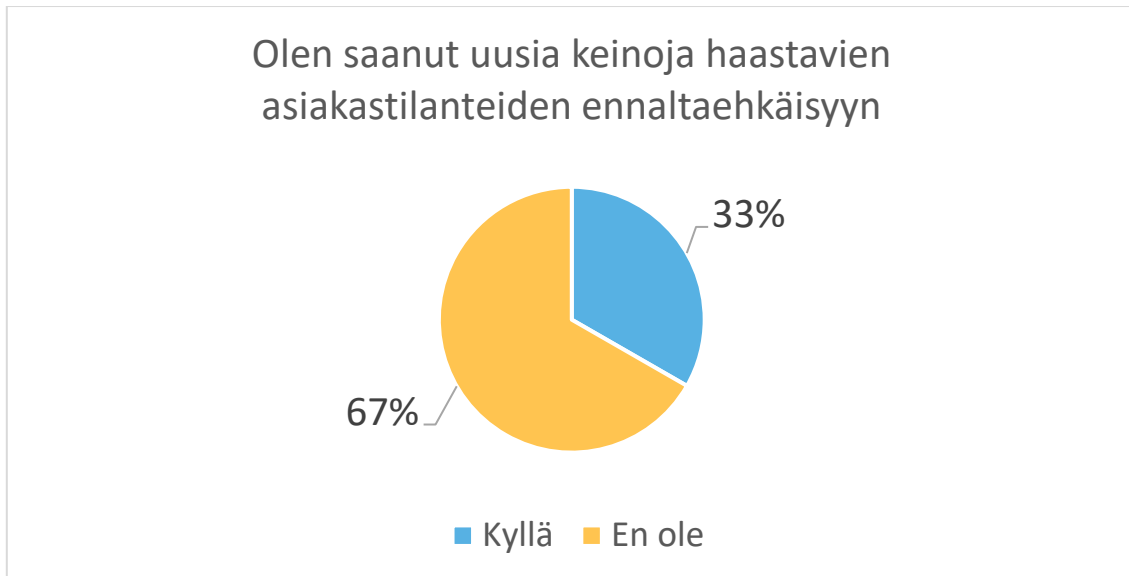
Oma työ koettiin kyselyn mukaan mielekkäänä. Tietoisuus omien asenteiden vaikutuksesta, työhyvinvointiin ja työkavereiden hyvinvointiin oli lisääntynyt eniten (33%). Lisäksi oman osaamisen monipuolisen käyttämisen, oman toiminnan merkitys hyvinvoinnin ylläpitäjänä ja yksiköiden välisen yhteistyön lisääntymisen, koettiin toteutuneen hyvin tai jopa lisääntyneen. Toisaalta 19% vastaajista koki ettei yksiköiden välinen yhteistyö ollut lisääntynyt ollenkaan.



## KEINOJA HAASTAVIEN ASIAKASTILANTEIDEN ENNALTAEHKÄISYYN

Kyselyyn vastanneista kolmasosa koki saaneensa uusia keinoja haastavien tilanteiden käsittelyyn. Toisaalta kaksi kolmasosaa koki tilanteen muuttumattomana keinojen suhteen.

Sanallisissa vastauksissa uusina keinoina haastavien tilanteiden käsittelyyn nostettiin vuorovaikutustaitojen kehittymistä, ohjaamistaitojen vahvistumista sekä oman ymmärryksen lisääntyminen. Lisäksi työyhteisön toimimisen koettiin parantuneen.



Kysyttäessä millaisia keinoja olet saanut haastavien asiakastilanteiden ennaltaehkäisyyn, tuli avoimissa kysymyksissä seuraavanlaisia vastauksia:

- "Ajatuksia siitä, miten oma mielentilani, valmistautuminen sekä käytös vuorovaikutustilanteessa ohjaa asiakasta ja millä keinoin voi palauttaa keskustelua ruotuun asiakkaan hermostumatta. Ennaltaehkäisyssä tärkeää on oma pään sisäinen valmistautuminen, työparityöskentely ja tapaamisten puinti ennen ja jälkeen sekä ihan tiedollisesti hyvä varautuminen."
- "Asiakkaat tulleet tutummiksi niin oppinut ohjaamaan riittävästi, sanallinen ohjaus, kuvat ja näistä on voinut keskustella työn tekijöiden välillä eri yksiköissä."
- "Lisää ymmärrystä siihen, kuinka tärkeä rooli ymmärretyksi tulemisella on sekä sillä, että ymmärtää itse toista ihmistä."
- "Haastava koulutus käyty."
- "Vuorovaikutustaitoja."
- "Työyhteisönä toimimme paremmin "yhteen hiileen" haastavissa asiakastilanteissa."
- "Ohjaamalla tilannetta, koska nykyään tunnen asiakkaat paremmin."
- "Työyhteisö ottaa paremmin puheeksi asiat ja haluaa toimia niiden edistämiseksi. Asenne muutosta on havaittavissa."

## JATKOSSA TOIVON

Hankkeen jälkeen vastaajat toivovat erityisesti yksiköiden välisen yhteistyön lisääntyvän. Lisäksi työntekijätreffien ja lajikokeilujen toivotaan jatkuvan tulevaisuudessakin. Jatkossa toivon kysymykseen vastasi 50 henkilöä.

Sanallisissa vastauksissa toivottiin työyhteisön yhteisiä retkiä sekä työnkiertoa. Työnkierron ajateltiin olevan hyvä vaihtoehto, mikäli toivoo muutosta työaikoihin tai -ympäristöön.

