

Ketju- reaktio

Ketjureaktio-podcast: Jakso 1 (tekstivastine)

E = EEVA GRÖNSTRAND, TOIMITTAJA
R = RIITTA VEHOVAARA

E: Tervetuloa Kehitysvammaliiton Ketju-lehden podcastiin nimeltään Ketjureaktio. Tämä podcast on tarkoitettu kaikille kehitysvamma-alasta kiinnostuneille henkilöille ja puhumme laajasti kehitysvamma-alaan liittyvistä asioista. Minä olen toimittaja Eeva Grönstrand ja minulla on vieraanani tällä kertaa Riitta Vehovaara. Riitta, esittelepä itsesi.

R: No terve, Eeva. Kuule, minä olen Riitta Vehovaara ja mulla on kauheen pitkä tausta tähän vammaisalalle. Mä olen joskus aloittanut sieltä vammaisalalta kauhean monta vuotta sitten. Ja nyt mä oon jo eläkkeellä, mutta mä oon tehnyt töitä viimeks JHL:ssä ammattialatoiminnan asiantuntijana tää koko sote-ala.

E: Ja nyt me ollaan täällä keskustelemassa niinkin pienestä asiasta kuin kehitysvamma-alan työvoimapulasta. Ja tähän on sellainen asia, joka itse asiassa koskee ei vain kehitysvamma-alaa vaan koko hoitoalaa. Riitta, onko sulla jotain ideaa mielessä, että millä tavalla saatais alalle lisää sellaisia henkilöitä, jotka on lähteneet pois alalta, siis entisiä hoitajia?

R: Niin, sehän se oliskin, että eihän sinne tuu kukaan enää takaisin. Muutama kymmenen vuotta sitten puhuttiin paljon, että ihmiset, sairaanhoitajat esimerkiksi lähti paljon muihin Pohjoismaihin, Englantiin, Saudi-Arabiaan, kuka nyt meni minnekin. Jos sä lähdet sinne nuorena ihmisenä ja perustat perheen, niin sieltä on aika vaikeeta tulla sitten enää takasin. Mutta sitä mä vähän ihmettelin näitä määriä, että tilastokeskuksen viimeisin tilasto, mitä mä löysin oli vuodelta 15–17 ja siinä niitä sairaanhoitajia oli lähtenyt 200 ja tänne päin tullut 140. Että ei ne määrät oo ihan hirveän suuria. Mutta täytyy muistaa, että tällä vammaisalalla sairaanhoitajien määrä on pienempi, mutta siellä on myöskin sosionomeja paljon, siellä on lähihoitajia paljon ja siellä on muutakin henkilöstöä melkosesti. Että keiden määräästä me puhutaan? Mutta mitäs me voitais siihen saada semmosia houkutusia, että tulis takasin? No yksi on tietysti se sama asia, mistä me on puhuttu vuosia, ainakin parikymmentä vuotta on se palkkaus. No, se ei oo sun käsissä se palkkaus.

E: Ei niin, mutta kenen käsissä se on?

R: No ei se ainakaan mun käsissä oo. No se on tietysti nää tahot, jotka neuvottelee niistä

palkkauksista eli työnantajat ja työntekijäjärjestöt yhdessä.

E: Niitähän on ollut varsin pitkään niitä neuvotteluja. Se on kyllä ihmeellistä, että tähän asiaan ei saada koskaan parannusta. Ja tilan nehan on tälläkin hetkellä se, että hoitajilla on keskiarvoo matalampi palkka eli he eivät saa sitä keskipalkkaa vaan pienempi palkka kuin keskipalkka. Ja siihen ei näköjään saada koskaan parannusta.

R: Mä toivon, että siihen saataisiin. Jos sä ajattelet sitä, että tietyllä koulutuksella sä saat tietyn palkan. Ja sitten siellä pitäisi miettiä myös sitä, että se palkka, mitä sä teet hoitoalalla sosiaali- ja terveydenhuollossa niin sä teet ikään kuin tulevaisuuteen sitä työtä. Että sieltä ei tule mitään valmiita koneita, jotain muttereita tai ruuveja tai semmosta, mitä sä voit myydä tai tarjota jollekin toiselle vaan siinä suurin osa näistä ihmisistä tekee töitä ihmisten kanssa. Ihmisistä ihmisille tätä työtä. Ja se on taas arvostusjuttu että arvostetaanko sitä työtä ylipäätänsä? Ja mun täytyy sanoa, että siinä on se, että jokaisen täytyy ensin arvostaa omaa työtänsä. Ja arvostaa myöskin työkaverin työtä. Ja sitten nostaa sitä esille, kertoo, mitä se työ vois olla. Niinkuin esimerkiksi vammaisala. Mä muistan kun mä sinne ensimmäisen kerran menin, siis siitä on nyt muutama vuosikymmen sitten, niin mua pelotti, mua jännitti mennä sinne ensimmäisen kerran. Ja se pitäisi olla semmosta, että kun sä menet sinne uuteen paikkaan, että siellä olis jotain sellasia houkutusia. Että sä tuntisit jonkun henkilön sieltä tai tuntisit vähän sitä ympäristöä tai sitten tietystikin nytkin me ollaan näiden teknisten välineiden äärellä, niin musta olis mielenkiintoista, jos mä menisin esimerkiksi johonkin ryhmäkotiin töihin, että mä vois mennä kattomaan tietokoneelta. Että minkä näkönen se on se ryhmäkoti. Koska sellaisia ohjelmiakin voi tehdä, että sä ikään kuin avaat leikkioven siihen ryhmäkotiin ja sitten siinä näkee, että tossa on eteinen, tossa on toi tila, tuolla on toi tila ja kun kaapin oven aukaset, niin ahaa, siellä on astioita ja tuolla on sitä ja siellä on tätä. Ja sillonhan ne kaikki työkaveritkin voi tutustua siihen samantien, että terve, sä oot Eeva ja tuolla on Anneli ja tuolla on joku mieskin töissä tuolla kulman takana.

E: Toihan kuulostaa aika huimalta, keksitkö sen tästä ihan lennosta vai onko tämmösiä toteutettu ihan oikeesti?

R: Enkä oo, tää on ihan totta. Katopa nytten, se on oikeastaan sieltä sun nurkaltas kun sä oot Kuopiosta ja mähän oon niinkuin äänes-täkin kuuluu tuolta Turun suunnasta, niin Siilinjärvellä ne oli tehny tämmösiä ohjelmia kun ne halus houkuttaa ihmisiä vanhushpalveluihin. Niin ne oli tehny tämmösiä, miksikä niitä sanotaan, no ne voi olla videoita, että miten ihminen voi tutustua siihen, mihin sä oot tulossa. Ja se on siis tarkotettu sekä niille ikäihmisille, ikäihmisten omaisille, opiskelijoille ja tätä samaahan vois tehdä tällekin alalle. Niin että siitä vaan filmaamaan kaapin ovia.

E: Joo, toi ei ehkä ihan ratkaise suurta ongelmaa, että miten me saadaan nämä alalta poistuneet hoitajat takasin alalle, siis koulutetut hoitajat, joita on - luin jostakin, että 70 000 suomalaista hoitajaa on poistunut tältä hoiva-alalta.

R: Mutta, mulla on nyt muutama vinkki, mitä mä oon nyt miettiny tässä, mitä me voitaisiin tehdä. Nääkään ei oo semmosia, ihan uutta en oo keksiny, niin on nää työolot kuntoon. Onko meillä jotain korjattavaa työoloissa?

E: Se on yks aika keskeinen kysymys. Tietoa on paljon, mutta ilmeisesti ei oo saatu vielä hirveesti aikaan, koska siitä puhutaan paljon edelleenkin toisenlaisesta johtamisesta, sellaisesta että johtamisen pitäisi olla itse asiassa palvelua.

R: Voisko se esimies olla vähän semmonen valmentaja? Ite mä oon miettinyt, sähän voisit periaatteessa tehdä, se voi olla, että nää käytännöt voi olla siellä jo toimimassa, että mä höpötän tässä omiani, mutta esimerkiksi työvuorojen suunnittelu. Pitääkö työvuorot olla ne, mitä siellä tarjotaan vai voisko olla niin, että vähän niin kuin pohdittaisiin, että mulle sopii vaikka aamuvuorot, mä herään joka aamu viideltä eikä mulla oo mitään vaikeuksia tulla tänne vaikka seittämäksi. Tai että olen vähän iltaihminen ja olis kiva olla vaikka iltavuorossa ja kuka tekee yövuorot. Ja sitten toinen asia, joka välillä tulee kun mä juttelen alan ammattilaisten kanssa, niin ne sanoo kanssa sitä, että jos sä ajattelet, että sä oot vaikka ryhmäkodissa töissä. Jos se ei siellä ensimmäinenkään ihminen herää ennen kahdeksaa, ei yhtään valoo, ei yhtäkään päätä nouse sieltä tyynystä, niin minkä ihmeen takia siellä pitäisi olla seittemältä. Että riittäiskö se, että sä menet sinne pikkusta ennen kun siellä

alkaa jotain tapahtumaan. Sekin on yks semmonen asia. No sitten toinen asia, mitä mä oon ajatellu on tää työhyvinvointi.

E: Toi on jo kolmas.

R: Onks se kolmas jo? Pistä sä numerot sinne kohdalleen hei. On se työhyvinvointi ja siitä meidän pitäis puhua enemmän. Miten sä seurustelet siellä ihmisten kanssa ja niiden työ-kavereittes kanssa ja miten me saadaan siihen yhteinen henki tulemaan, että tehdään yhdessä tätä työtä jne. Nyt mä en sano enää numeroo, mutta mulla on vielä muutama tässä. Sitten olis perehdytys. Ja ainakin nyt näinä ankeina aikoina kun meillä on tätä koronaa ollut niin monta kertaa se perehdytys jää hyvin pieniin. Että joko sitten on kiire ja tossa on avaimet ja tuolla on ovet, toimi näin. Ja kuitenkin sitä työpaikan kulttuuria ei kerrota sen enempää, että miten me toimitaan tai miten me haluttais, että toimitaan täällä.

E: Toi on helmasynti kaikissa muissakin työpaikoissa, ei pelkästään hoitoalalla, että sanotaan, että tossa on toi sun piste, anti mennä.

R: Niin. Jos me vähän annettais tilaa siihen ja myöskin semmosta, että vähän niin kuin tutustuttais puolin ja toisin siihen ihmiseen, että voihan olla, että se on sun työkaaveris vaikka kuinka monta vuotta. Niin sit sä et yhtään tiedä, että minkähänlainen toi ihmisenä olis, että pikkusen olis väljempää siinä tulovaiheessa ainakin. Samaten kuin varmaan menovaiheessa. Sit mulla on vielä tää mun kirsikka.

E: No?

R: No kuule. Katopa kun tuolla terveydenhuollon puolella, siis ihan puhtaasti terveydenhuollon puolella, niin siellä on ollu siis ainakin muistaakseni yli 20 vuotta tämmöstä urakehitystä. Ja nyt mä kuule kysyn sulta kun sä varmaan tiedät, että minkälainen on vammaisalan urakehitys?

E: Kyllähän se on niin, että kun olet hoitaja ja tulet hoitajana töihin, niin myöskin lähdet eläkkeelle hoitajana, että eipä se ura siitä urkene siitä juurikaan mihinkään.

R: Niin mutta onko näin?

E: Näin on, mutta ei pitäis olla.

R: Voisko olla jotain muuta? Että sä voisit miettiä, että jos ajatellaan, että me ollaan ekaa kertaa tätä podcastia tekemässä, niin voi olla, että joku ihminen olis hirveen kiinnostunut vaikka tällasista teknisistä välineistä. Ja sit se vois alkaa rakentaa vaikka sen ryhmäkodin sellasia juttuja yhdessä asukkaiden kanssa. Ja siitä vois tulla tosi kivaa.

E: Mutta eikö se ole ihan täyttä todellisuutta nykyisin näissä esimerkiksi kehitysvamma-alan päivätoiminta- ja asumisyksiköissä, että siellä saa toteuttaa itseään laajasti omien mielenkiintonsa kohteiden mukaan.

R: Voi ja totta on, mutta se on niin, että sä voit tehdä sitä, mutta kehittykö se ura siitä? Että sä voisit miettiä, esimerkiks että sä olisit joku tekninen ohjaaja, jollon sulla olis vastuulla kaikki tekniset vehkeet. Eihän me tiedetä, mihin tää maailma on menossa. Että voihan olla, että viiden tai kymmenen vuoden päästä meillä on jokaiselle melkein kasvanu melkein korviin kiinni jotkut luurit ja me seurustellaan luurien kautta toinen toistemme kanssa. Tai jotain muuta. Niin sitten myöskin se, että saisit koulutuksen siihen ja työnantajakin ymmärtäis, että tää on sellasta asiaa, mitä meidän pitäis täällä tehdä. Ja sitähän on nyt tälläkin hetkellä niin kuin mä sanoin, niin terveydenhuollon puolella on tätä ja se on menny siellä ihan TES:seihin saakka, siis työ- ja virkaehtosopimukseen. Että jostakin saa jotakin ja vaatii tämmösen ja tämmösen koulutuksen.

E: Tää työvoimapula tulee olemaan vain pahe-neva, koska tässä nyt on sellaisia megatrendejä kuten ikääntyminen ja toisaalta syntyvyyden laskeminen. Että tää porukka rupee vähene-mään ja työvoimapula tulee tästä pahenemaan. Mikäli työnantajat haluaa jatkossa itselleen lisää työvoimaa niin tässä tulee ankaraa kilpailua ja on ihan pakko ryhtyä kaikkiin tuollaisiin konsteihin, jotta sais kilpailuetua verrattuna muihin työnantajiin.

R: Niin, onhan meillä tälläkin hetkellä tämmösiä hyötyjä niin kuin palkanlisää, mitä voi saada. Että onhan meillä kaikennäköisiä liikuntakortteja ja matkakortteja voi olla tai jotain muuta, mutta meillä voi olla jotain muutakin, mitä sitten ei oo vielä pohdittukaan, mitä ihmisillä vois olla - tätä mä kaipaisin. Ja sit meillä on tietenkin työnohjausta, mistä moni tykkää, että tää on semmonen juttu, mitä tää työ vaatii ja hyvä, että sitä tarjotaan meille. Niinkun tämmöstä kaikkee.

E: Kyllä. Mutta vaikka noita juttuja kehittäis miten ja parantais työoloja ja työnohjausta ja kaikkea, mutta kenelle sitä suunnataan, jos yksinkertaisesti ei ole sitä väkeä?

R: Kuule, älähän nyttän. Katopa, meidän täytyy ensiksi miettiä se asia näin. Mä oon miettiny tätä vähän niin kuin ikäkausisysteemeittäin. Meidän täytyy ensinnäkin avata ovet ja portit näille nuorille ihmisille, siis tämmösille, jotka käy näillä TET-jaksoilla, tämmösiä 15-vuotiaita. Ja silloinhan jos sä kysyt joltain 15-vuotiaalta, että menet sä sinne vammaisten ryhmäkotiin harkkariks? No en varmaan mee. No meet sä Mäkkäriin? No menen joo. Miten sinne saatais houkuteltua? Se tarkoittais sitä, että silloin nää työpaikat käy keskustelua opinto ohjaajien kanssa, koulujen kanssa, että tervetuloa meille. Ja mun täytyy sanoa, että ajattelepa, jos sä pääsisit jonkun 15-vuotiaan kanssa vaikka pariks viikoks hommiin, niin voi olla, että sä oppisit jotain ihan uutta.

E: Joo, se on ihan totta.

R: Niin.

E: Mutta heille opinto-ohjaajille on samanlaisesti tarjolla hirvee määrä muitakin tällaisia TET-harjoittelupaikkoja. Että miten tämä ei niin hirveen korkeassa kurssissa oleva vammaisala kilpailee sitten näiden trendikämpien työharjoittelupaikkojen kanssa varsinkaan kun nämä opot eivät hirveen paljon edes suuntaa tälle alalle?

R: Mä oon ihan varma, tiedät sä mitä hei, nyt kun me ollaan tekemässä tätä ensimmäistä Ketjureaktioo, siis tätä, sinä ja minä, niin kuule tästähän tulee ihan maailman huippu. Tästähän ruvetaan ihan kertakaikkiaan kuuntelee korvat höröllään, että mitäs nyt ne naiset siellä oikein puhuvat taas.

E: Siinä sä oot kyllä harvinaisen oikeessa.

R: Niin ja sitten kuule kun sä pääset niiden nuorten porukoiden kanssa jenkalle, niin kato muista sitten kun sä rupeet tätä markkinointiaan, tämä on - mä löysin junassa tämän - että nykynuoret ei pistä lauseen jatkeeksi pistettä. Ei ollenkaan enää, lauseet on vaan lauseita, mutta ei pisteitä. Jos sä laitat pisteen loppuun, sä oot ihan horisko. Niin mä ajattelin, että mä ainakin jätän pisteet pois.

E: Jätän myös pilkut ja huutomerkkit, että yhteen putkeen mennään tässä.

R: Mikäs siinä, jos sä haluat näin, niin tehdään sit silleesti, mutta alotetaan siitä TET-harjoittelusta, se olis mun ykkösjuttu.

E: Mutta sä et nyt hirveesti vastannu tähän kysymykseen, että miten me saadaan ne koulutetut hoitajat takas alalle? Nythän sä puhuit siitä, että kuinka me saadaan ylipäätään ihmisiä houkuteltua alalle.

R: Mähän sanoin sulle jo sen, että palkkauksen, työvuorosuunnittelun, autonomisen esimerkiksi ja sitten työhyvinvointiin pitäis panostaa enemmän. Ajattelepa, jos sulla olis sellasia, jos sä mietit, että sä oot jossain vaikka Ruotsissa ja Norjassa töissä niin siellähän on se palkkaus ihan erilaista. Esimerkiks Ruotsissa ja Norjassa ihan sama juttu, siellä tehdään paljon osa-aikatyötä niinkun hoitopuolella. Sitähän on ihan yliopistossa tutkittu, että sitä tehdään paljon. Niin onko meillä mahdollisuutta tehdä jotain osa-aikatyötä? En tiedä.

E: Niin täähän tää suomalaisen työelämän ongelma on, että tämä on on tai off. Joko ollaan täysillä tai sitten ei olla ollenkaan. Että tää välimuoto puuttuu kokonaan tai joustavuus kaiken kaikkiaan puuttuu, että se pitäis ihan ekana saada kuntoon.

R: Mutta sitten kato, siinä on myöskin se, että jos sä joustat siinä jutussa, niin sitten sä et tuu toimeen enää sillä palkallas, mitä sä saat siinä, jos sä teet vaikka 6 tuntia päivässä töitä, niin sun palkkas tippuu sen verran, että ei onnistu. Tossa mä kuulin joskus ihan tällä viikolla, kun joku kysy, että jos sä saat palkkaa vaikka 2300, se oli kylläkin kaupan alalta, jos sä saat palkkaa 2300 kuussa, niin haastattelija kysy, että tulet sä toimeen sillä? No eihän jos ajattelet tätä sote-alaa, niin sitäkin on paljon, että ihmiset saa 2300 palkkaa. Ja silti täytyy tulla toimeen. Että sitten tietysti siihen tulee asumistuet ja muut tuet mahdollisesti siihen mukaan, mutta tää koko käytäntö siitä, että meillä olis muutakin työtä kuin vaan tätä normityötä. Mutta tässä on paljon pohjoismaista eroa. Muissa Pohjoismaissa tehdään lyhyemmällä työtunneilla, mutta siinä saattaa vaikuttaa myöskin se, että niinkun tiiät, meillä ei oo tämmöstä, että lapset olis pidempään kotona. Meillä mennään hyvin nopeesti sinne varhaiskasvatuksen puolelle siinä vaiheessa.

E: Mutta kyllä mun mielestä osa-aikatyö, vaikka sillä nyt ei tuliskaan toimeen, mutta näähän pitäis löytyä joustoa erilaisiin elämäntilanteisiin. Joku haluaa tehdä puoli päivää töitä ja hän tulee sitten jollain muulla tavalla sen toisen puolikkaan toimeen.

R: Niin, sekin voi tietty olla, mutta siinä täytyy kanssa jotenkin miettiä, nyt kun mä oon siis eläkkeellä, niin kato sit sun pitää vielä miettiä sitä, että sun pitää eläkkeelläkin tulla toimeen kun se eläke ei oo koskaan yks yhteen sen palkkatyön kanssa, mutta ei nyt mennä siihen kuitenkaan ainakaan tässä vaiheessa.

E: Mutta esimerkiks eläkkeellä olija, joka haluaa tehdä pikkasen lisäansioita itselleen.

R: Kuule me eläkeläisethän ollaan hirveen suosittuja nykyisin. Tossa mitä mä nyt oon kiertäny ja tavannu ihmisiä ihan noissa päiväkävelyhommissa, niin mä tiedän, että yhden kerran mulla oli yks sellanen rouva siinä samassa mäessä kuin minäkin oli pienen lapsen kanssa siinä ja siinä vähän morjestettiin, että morjens ja mitä kuuluu. Ja miten ollakaan hän rupes sanomaan, että hän on ollu varhaiskasvatuksessa töissä, että hän on jääny vuos sitten eläkkeelle ja hän oli ollu muutaman kuukauden eläkkeellä ja häntä pyydettiin sitten jo sijaistamaan. Ja näitä on paljon, näitä on tosi paljon. Voi olla, että me eläkeläiset ollaan nyt paremmissa kunnossa kuin ennen vanhaan. En tiedä, en oo ihan varma siitäkään, mutta myöskin sitä, että halutaan tehdä jotakin kun ollaan vielä hyväkuntosia. Jos sä oot siinä, en tiiä, missä kohtaa ihminen alkaa rapistuu, mutta on vielä hyväkuntosia seittemänkymppisiä ja vähän ylikin. Sekin olis yks vaihtoehto. Mutta ei tää vieläkään mun mielestä ihan vedä sitä miten me saatais ne ulkomailta tulijat takasin tänne. Ja siihen mun mielestäni meidän pitäis miettiä hyvin ratkasevasti tätä työn sisältöä, työn organisointia, esimiestyötä ja työn erilaisia vaihtoehtoja.

E: Joo, se oli aika hyvin kiteytetty.

R: No niin, hyvä.

E: Ja sitten, miten me saatais nuoret alun alkaen opiskelemaan tätä alaa, koska nythän tilanne on se, että hoitoalan opintopaikkoja jää täyttämättä kerta kaikkiaan.

R: Niin eikä niitä edes ole. Katopa kun mä

katoin niitä listoja sieltä Opetushallituksesta valmistuneista, tutkinnon suorittaneista niin tätä vammais-alaa, esimerkiksi lähihoitajan tutkintoa suoritetaan aika paljon, siis yli 10 000, niin siellä vähän yli 400 valmistuu vammaisalan osaamisalalle. Se on tosi pieni määrä. Sit siellä on tietenkin sosionomeja, niitä valmistuu vähän yli 3000 vuosittain, sairaanhoitajia valmistuu vähän yli 5000 jne. Mutta kuinka moni esimerkiksi näistä sosionomeista menee tähän vammaisalalle ja mihin muualle he voi mennä, heillä on laaja kirjo myöskin heillä. Että se on tietty yks asia.

E: Joo, lähihoitajan opinnoissahan oli aikaisemmin tämmönen vammaisalan erityisosio.

R: Se on vieläkin.

E: Se on kuulemma ripoteltu eri osioitten alle.

R: Elähän nyt, minä oon eri mieltä sun kanssa tästä. Mun mielestä siellä on edelleenkin vammaisalan osaamisala, mutta onko sen sisältö sitä, mitä työelämä tarvitsee, sitä voi aina tietty kysyä. Ja sitten musta olis mielenkiintoista, siis meillähän on ollut kehitysvamma-alan eammattitutkinto ennen vanhaan, se loppu just nyt viime vuonna. Että varmaan viimeiset opiskelee nyt sen loppuun. Mutta viime elokuussa alkoi tämä vammaisalan ammattitutkinto, jossahan on kaksi osaamisalaa: kehitysvamma-alan osaamisala ja henkilökohtaisen avustajan osaamisala. Koska tätä kumpaakin tarvitaan siellä. Meillähän voi olla vammaisia henkilöitä, jotka asuvat kotonansa ja tarvitsevat tukea siihen elämiseensä ja henkilökohtaisen avustajan. Mutta sitten meillä on myös henkilöitä, jotka tarvitsee sitä kehitysvamma-alan osaamista, siihen sitä tukea. Tää on nyt vasta alkanut tää ammattitutkinto, oppilaitoksia on aika monta, joiden on ainakin tarkoitus alottaa tää tutkinto ja mä toivon, että siitä olis tullu oikein hyvä tutkinto ja että ihmiset löytäis sen tutkinnon.

E: Sittenhän tässä opiskelussa on myöskin se ongelma, että lähihoitajaopiskelijoita kun he menevät työharjoittelupaikkoihin, heitä ohjataan pääasiassa nuorisotyöhön, vanhustyöhön, päihdetyöhön, mutta vammaisala jää sielläkin lapsipuolen asemaan, että ei ohjata sinne päin.

R: Niin joo ja sekin on ihan totta, että jos sä opiskelet vaikka lähihoitajaks, niin mun mielestä siinä tosi tärkeätä on se, että ensinnäkin

sulla on hyvä ohjaaja siinä työpaikassa, siinä työharjoittelujaksossa, mihin sä oot menossa. Ja sitten on myös tärkeää siinä vaiheessa, että olis myöskin se yhteistyö oppilaitoksen kanssa. Tarkotushan on, että se uusi opiskelija, hänellä on tutkinnon perusteet ja että hän opiskelee sen tutkinnon perusteiden mukaisia toimintoja. Että se ei oo vaan sitä niin kuin ennen vanhaan, että hei tuolla on tuo kahvinkeitin, meepä keittää kahvia kun oot tommonen harjoittelija. Se ei oo sitä. Mutta sit se yks ongelma on siinä mun mielestäni, mutta voitte olla eri mieltä ja laittakaa Eevalle kaikki kommentit, että tämä ohjaaja työpaikalla, niin sillä on ihan normi työpäivä. Ei se saa siitä mitään, että nyt on vaikka varattu 2 tuntia tänään opiskelijan ohjaamiseen. Ei ole näin. Ja sitä me tarvittaisiin myöskin, että sulla olis aikaa sille opiskelijalle. Sulla olis aikaa ottaa yhteyttä sinne oppilaitokseen ja että se oppilaitos kouluttais myös aina ne ohjaajat, että tarkotus on, että tämä osio opiskeltaisiin sinä aikana kun sä oot harjoittelemassa työpaikalla. Ja se on tosi iso ongelma. Jos sä ajattelet, niin suurin osa hoitohenkilökunnasta kuitenkin on kolmivuorotyössä. Niin siinä sun täytyy niin kuin sulla olis aina se sama ohjaaja siinä, miten kauan sä nyt oletkin, miten kauan sä veivaat siellä, niin on sitten joko aamu- vuorossa, iltavuorossa tai yövuorossa.

E: Täähän on sinänsä lohdullista kuultavaa, että meillä on ongelma, siis meillä on liian vähän työntekijöitä hoitoalalla, mutta on tommosia ratkaistavia juttuja ihan hirvee määrää. Että tässä rupee päivä kertakaikkiaan putken päässä paistamaan kun nämä ongelmat ratkaistaan, niin hommahan rupee pelittämään.

R: Juu, kyllä. Mun mielestä lähdetään ihan keskeisistä asioista, että ihmisillä on aikaa tehdä työtänsä, se on yks. Ja sitten sulla on mahdollisuuksia laventaa sitä työtäs, se on toinen. Ja kyllä mä lähtisin siitä, että sehän on hirveen tärkeä, jos sä meet ekan kerran johonkin harjoittelupaikkaan, niin onhan se, sulla pitää olla sellanen olo, että sua odotetaan sinne, sua kaivataan siellä. Ja ne odottaa, että sä tulisit ja kertoisit kaikki uusimmat jutut ja sitten ne vähän vanhemmat ihmiset sanois, että joo, joo, toi nyt oli keksitty jo 20 vuotta sitten, mutta kun se on vieläkin ajankohtasta, niin mikäs siinä. Mutta se aika sille opiskelijalle. Ja musta olis aivan ihanaa, jos kumpikin oppis siitä harjoittelujaksosta jotakin. Niin se vanha konkari kun se uskin.

E: Totta. Sä saat ton kuulostamaan nyt niin hyvältä, että pitäisköhän tässä ruveta vaihtamaan alaa pikku hiljaa (naurahtaa).

R: Ihan kuule suosittelen, mäkin oon vähän sitä miettiny, että mitähän sitä vielä oikein rupeis tekemään tässä sopivassa iässä, mutta näinhän se menee. Ja sit hei, yks juttu muuten. Mähän kerroin sulle jo viimeiset vinkit noista some-kanavista ja se oli se piste, pisteen käyttö ylipäättänsä. Niin kyllä meidän täytyy kuule tiäksä tänä päivänä, sähän oot naama-kirjassa, eiks vaan?

E: Joo.

R: Joskus niin. Kato meidän täytyy viedä tää maailma siihen maailmaan, mitä nuoret ihmiset käyttää. Että jos ne ei käytä semmosia kanavia, mitä nyt sopivan ikäiset ihmiset käyttää, niin silloin meidän täytyy opetella uutta. Ja silloin esimerkiksi ne harjoittelijat, jotka tulee sinne työpaikalle, niin sä kysyt niiltä, että mitä vehkeitä nykysin käytetään. Sit ne sanoo jonkun kummallisen nimen, mitä sä et oo ikään kuullukaan, mitä näitä on kaiken maailman Tik Tokkia ja Hip Hoppia, niin sitten sä opettelet ja sanot sille nuorelle, että näytäs ja opeta mullekin, miten tätä käytetään. Sitten voisitte tehdä vaikka pikkusen Tik Tok -filmin jostain eka päivä harjoittelussa niin kun sillai.

E: Tää on muuten ihan täyttä totta. Mä juustiinsa haastattelin yhden yksityisen palvelun tuottajan tämmöstä vammaistyön vastaavaa henkilöä, niin hän just tän sano, että heillä on Instagram, heillä on Facebook ja heillä on myöskin Tik Tok käytössä. Nopeet syö hitaati. He ovat siellä eturintamassa.

R: Niin ja se on tämän päivän juttu. Eihän me tiedetä, mitä vaikka kahden vuoden päästä on. Niin siinä täytyy kato hirveen herkällä korvalla kuunnella näitä ja opettaa uutta. Ja sitten miten sä voisit käyttää niitä juttuja siinä työssä, että onko siinä jotain mahdollisuuksia. Että voisko meillä olla, jos mä otan taas tämmösiä ryhmäkoteja, voisko meillä olla vaikka ryhmäkodin aamukahvit tai disko jonkun toisen ryhmäkodin kanssa jossain muutaman kilometrin päässä ja sitten otettais tämmösiä sähköisiä yhteyksiä sinne. Ja sitten meillä olis joku DJ jossakin vähän musiikkii soittamassa ja vähän lanteet hetkuis ja kaikkee muuta kivaa.

E: Tää koronahan on justinsa nopeuttanut tätä kehitystä. Nythän nää ryhmäkodit tosiaan ottaa yhteyttä Teamsillä tai jollain toisiinsa ja juodaan yhteisiä aamukahveja ja pidetään tietokilpailuja vaikka kahden eri päivätoimintakeskuksen välillä. Ja se on sikälikin ihan hyvä, tää esimerkki oli jostakin Savonlinnasta tai jostakin Etelä-Savosta, että koronan vuoksi jokainen eristäyty sinne omiin yksiköihinsä, ettei käyty vierailmassa ja nää yksiköt on tosi kaukana toisistaan. Ne ei ollu aikaisemmin edes tunteneet toisiaan siellä toisessa yksikössä niin nyt ne tutustu Teamsin kautta toisiinsa. Että paradoksi on sellanen, että kun eristäydytään omiin yksiköihinsä niin ruvetaan tuntemaan muidenkin yksiköiden väkeä.

R: Niin ja sit sä voit aina kato oppia uutta siinä, että olis vähän niin kuin pallottelua, että nyt on teidän vuoro toimia emäntänä ja kehittää, että mitä me tässä tänään tehtäisiin, että onks meillä vaan bingo vai onks meillä joku laulu-tuokio vai onks meillä jotain muuta mukavaa, tuolijumppaa vai mitä kaikkee meillä oliskaan sellasta kivaa, mitä vois tehdä. Sä opit aina uutta ja silloin sä myöskin löydät uusia työkaluja, mitä sä voit tehdä. Ja sit mun mielestä se, että mä oon joskus kauan sitten kuullu sen, että jokasella ihmisellä on omat vahvuusalueet. Mutta me ollaan kauheen ujoja kertoamaan, mikä mun vahvuusalue on. Nykysinhän aina sanotaan kun sä menet työpaikalle ja haet töitä, niin sun pitää heti markkinoida osaamistas. Ei kaikki osaa mitään markkinoida, ei ne saa sanaa suustansa. Mutta sitten kun ne on vähän aikaa ollu samassa porukassa, niin sitten sä löydät sitä, että toi osaa muuten tota ja sitten sun täytyy vahvistaa sitä osaamista, että voisit sä ottaa tän homman siihen ja sit se tekee sen. Me kaikki ei osata laulaa eikä tartte laulaa, jokasella on oma lauluääni, mutta sitä voi vähän opetella ja sit kato sulla voi olla kaikkia työkaluja, mitä sä voit käyttää siinä. Että omaa lauluääntä ei esimerkiksi kuulu ollenkaan ja sieltä joku Celine Dion vetää viimistä ylä-ääntä ja suu vaan käy.

E: Joo tuo on varmaan tämä suomalainen helmasynti tämä turha vaatimattomuus, että ei tuoda esiin taitoja, vaikka niitä oiskin.

R: Ja katso mun mielestä ainakin tää vammiasala niin tää on semmonen mahdollisuus, että sä voisit tehdä työtä luovasti. Siellä on päivätoimintaa, missä on monen näköstä hommaa ja sä voisit ihan oikeasti miettiä sitä, että

voisko tätä työtä tehdä luovasti, että tuotais esille niitä luovia elementtejä, mitä on. Ja voi olla, että moni asukas tykkäis siitä, että löytäis siitä myöskin sellasta omaa nautintoa. On se esimerkiksi vaikka värejä käyttää tai musiikkia käyttää tai vähän liikuntaa tai jotain pikku apuvälineitä tai mitä tahansa. Tai sitten ruoanlaitto, sehän on ihan hirveen muodikasta nykysin, kaikki tekee ruokaa.

E: Niin tällä alallahän voi toteuttaa itseään kaikilla niillä tavoilla, jotka tuntee itselleen läheisiksi ja viedä sen saman toiminnan, mitä itse harrastaa esimerkiksi vapaa-ajallaan niin viedä sen esimerkiksi päivätoimintakeskukseen ja harrastaa sitä samaa näiden asiakkaiden kanssa. Harvassa työssä saa tehdä näin laajasti mitä vaan.

R: No se ois taas kato, sähän voisit markkinoida sitä sun työpaikkaas, että ei pelkästään, että siellä on näin ja näin monta asukasta, jos se on vaikka joku ryhmäkoti, vaan että siellä voi tehdä sitä ja tätä ja tuota ja kaikkee kivaa. No kyllähän sinne sit jo ihmisiä tulee ihan kilvan.

E: Mä rupeen jo kuulemaan pienen jonon muodostuman tonne.

R: Onks sielä jo ihmisiä?

E: Siellähän taitaa olla jo kymmenkunta, pyrkii töihin.

R: Ihanaa. Haastatellaanks me sit niitä kanssa?

E: Joo seuraavissa ohjelmissa. Mutta tämä oli Kehitysvammaliiton Ketju-lehden podcast nimeltään Ketjureaktio. Pysykää kuulolla. •