

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Ohjaajan ammattitaito kehitysvammatyössä

Jaana Jaakkola ja Nina Järvitalo

Sosiaalialan koulutusohjelma
Yhteisö- ja perusturvatyö ja Vammaistyö- ja kuntoutus
Sosionomi (AMK)

KEMI 2012

Tekijät:	Jaana Jaakkola & Nina Järvitalo
Opinnäytetyön nimi:	Ohjaajan ammattitaito kehitysvammatyössä
Sivuja (+liitteitä):	40 + 1
<p>Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyö sisältää kuuden kehitysvamma-alalla työskentelevän työntekijän kuvauksia ammattitaidosta. Halusimme tutkia, mitä on ammattitaito ja millaista ammattitaitoa ohjaaja tarvitsee kehitysvammatyössä.</p> <p>Teoreettinen ja käsitteellinen esittely: Opinnäytetyömme teoreettinen osuus koostuu ammattitaidon kuvaamisesta ja siihen liittyvistä osa-alueista, sosionomikoulutuksen kuvauksesta mukaan lukien kompetenssit ja kehitysvamma-alan työelämävaatimuksista.</p> <p>Metodologinen esittely: Opinnäytetyö on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksessamme käytimme teemahaastattelua jotta haastateltavat voivat itse kertoa heidän mielipiteitä ammattitaidosta omin sanoin. Haastattelimme työntekijöitä, jotka työskentelevät kehitysvammatyössä. Kaikilta tutkimukseen osallistuneilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset. Tutkimuksessa käytettiin ennalta laadittua haastattelurunkoa, jossa oli yhteensä kolme teema-aluetta. Haastattelut suoritettiin marras- ja joulukuussa vuonna 2011.</p> <p>Keskeiset tutkimustulokset: Tutkimuksessa selviää, millaista ammattitaitoa ohjaaja tarvitsee kehitysvammatyössä ja mitä ammattitaito on. Lisäksi tutkimuksessa tulee hyvin esille ohjaajan monipuoliset työtehtävät kehitysvammatyössä ja vastaavatko työtehtävät koulutuksesta saatua ammattitaitoa.</p> <p>Johtopäätökset: Työkentällä on yhä hyvin epäselvää, miten voitaisiin hyödyntää sosionomin ammattitaitoa laaja-alaisesti. Työtehtävät voitaisiin jakaa selkeämmin eri ammattiryhmien kesken. Näin jokaisen työntekijän koulutuksesta saatua ammattitaitoa pystyttäisiin hyödyntämään paremmin.</p>	
Asiasanat:	Ammattitaito, kehitysvammatyö, sosionomi (AMK), kompetenssit

Authors:	Jaana Jaakkola & Nina Järvitalo
Title:	Expertise of an instructor for the mentally disabled
Pages (+appendixes):	40 + 1
Thesis description:	<p>This thesis describes what professionalism means to six individuals working in the care of mentally disabled people. We wanted to study the professional skills in general and also the professional expertise needed of an instructor working in the care of mentally disabled people.</p>
Theoretical summary:	<p>The theoretical part of our thesis describes the professional skills and the sections connected with them. It also goes through what the degree program for bachelor of social services consists of, including the competencies it gives concerning the care of mentally disabled people.</p>
Methodological summary:	<p>The nature of this thesis is to be a qualitative study. We chose the theme interview as the main tool for acquiring information for its ability to produce first-hand information, straight from people who work with mentally disabled people. To ensure that the interviewees' thoughts and opinions are brought out the interviewees were allowed to answer in their own words. The interviews were conducted in November and December 2011.</p>
Main results:	<p>This study illustrates what kind of professional expertise the instructor of mentally disabled people needs. It also brings out the professional versatility of this occupation and shows how the workers themselves see their work tasks in relation to their professional education and level of expertise.</p>
Conclusions:	<p>It seems that as a degree the bachelor of social services is still often misunderstood and the level and quality of professional skills it gives are also unclear. The work tasks could be divided more clearly between different occupational groups. This way the professional skills acquired through professional education could be put in to a better use.</p>
Key words:	Professional skills, work with the mentally disabled, bachelor of social services, competencies

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	KEHITYSVAMMAISUUDEN MÄÄRITELMIÄ	6
2.1.	Kehitysvammaisten asema yhteiskunnassa	7
3	AMMATTIKORKEAKOULUT JA SOSIONOMIKOULUTUS	9
3.1.	Sosionomi koulutuksesta saatava osaaminen	9
3.2.	Osaamisalueita kehitysvammatyössä	11
3.3.	Ohjaustyö sosiaalialalla	13
4	AMMATTITAITO	16
4.1.	Osaamisen jäävuorimalli	16
4.2.	Ammatti-identiteetti	17
4.3.	Reflektiivisyys	18
5	OPINNÄYTETYÖ	20
5.1.	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat	20
5.2.	Tutkimusmenetelmän valinta	21
5.3.	Kvalitatiivinen tutkimus	21
5.4.	Teemahaastattelu	22
5.5.	Aineiston analyysitapa	22
5.6.	Käytännön toteutus	23
5.7.	Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimusetiikka.....	24
6	TUTKIMUSTULOKSET	25
6.1.	Haastateltavien tausta ja työtehtävät	25
6.2.	Mitä on ammattitaito ja mistä se koostuu.....	27
6.3.	Ammattitaito kehitysvammatyössä	35
7	YHTEENVETO JA POHDINTA	38
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	41
	Liite 1	41

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihetta miettiessämme punnitsimme monia aiheita. Valitsimme aiheeksi ohjaajan ammattitaidon kehitysvammatyössä. Halusimme tutkia, millaista ammattitaitoa kehitysvammatyö vaatii ohjaajalta ja mitä erityisvaatimuksia ala asettaa osaajalleen. Aluksi ajattelimme molemmat tekevämme opinnäytetyön itsenäisesti mutta ajatus yhdessä tekemisestä syntyi. Toinen meistä on suuntautunut vammaistyöhön ja kuntoutukseen, toinen yhteisö- ja perusturvatyöhön. Miettimmekin, saammeko yhteisö- ja perusturvatyötä liitettyä aiheeseen. Ohjaavat opettajamme kuitenkin rohkaisivat meitä tekemään opinnäytetyön yhdessä.

Teimme tutkimuksemme haastatteleamalla kuutta kehitysvamma-alalla työskentelevää työntekijää Oulun seudulla. Haastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, jonka katsoimme palvelevan työtämme parhaiten sen avoimien kysymysten vuoksi. Teimme haastattelut marras-joulukuussa 2011.

Haastateltavien omat näkemykset ammattitaidosta olivat tärkeitä tutkimuksen kannalta. Halusimme tuoda niitä mahdollisimman paljon esille työssämme ja olemmekin hyödynneet niitä lainauksin haastattelujen analysoinnissa.

2 KEHITYSVAMMAISUUDEN MÄÄRITELMIÄ

Kehitysvammaisuus määritellään nykyisin toimintakyvyn laaja-alaiseksi rajoittuneisuudeksi. Kehitysvammaisuus on yläkäsite mitä erilaisimpia ilmenemismuotoja saaville ja mitä erilaisimmista syistä johtuville vaikeuksille oppia ja ylläpitää päivittäiseen elämään liittyviä toimia. (Rajaniemi & Seppälä 2012)

Suomen kehitysvammalain mukaan kehitysvammaiseksi katsotaan henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemaansa palveluja. (L 519/1977). Tämä koskee kaikkia yksilön vaikeimpia vammoja, jotka ilmenevät kehityksen aikana. Fyysinen tai psyykinen vajavuus, joka rajoittaa pysyvästi suorituskkyä käsitetään vammaksi. (Malm & Matero & Repo & Talvela 2004, 165.)

AAIDD-määritelmä

AAIDD – American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (ennen AAMR) on määritellyt kehitysvammaisuuden seuraavasti: ”Kehitysvammaisuus on vammaisuutta. Sitä luonnehtivat huomattavat rajoitukset sekä älyllisissä toiminnoissa että adaptiivisessa käyttäytymisessä ilmeten käsitteellisissä, sosiaalisissa ja käytännöllisissä taidoissa. Tämä vammaisuus on saanut alkunsa ennen kuin henkilö on täyttänyt 18 vuotta” (Rajaniemi & Seppälä 2012.) Adaptiivisten taitojen osa-alueet ovat muun muassa kotona asuminen, itsehallinta, sosiaaliset taidot, terveys, itsestä huolehtiminen ja kommunikaatio.

WHO:n määritelmä

Maailman terveysjärjestön tautiluokituksen, ICD-10:n määritelmän mukaan määritellään älyllinen kehitysvammaisuus tilaksi, jossa henkisen suorituskkyvyn kehitys on epätäydellinen tai estynyt. Kehityksen puutteet koskevat erityisesti kehitysiässä ilmaantuvia taitoja eli yleiseen suorituskkyyn vaikuttavia kognitiivisia, kielellisiä, motorisia ja so-

siaalisia taitoja. Älyllinen kehitysvamma voi esiintyä minkä muun tahansa psyykkisen tai fyysisen tilan kanssa tai sitten yksin. (Malm ym. 2004, 165)

2.1 Kehitysvammaisten asema yhteiskunnassa

Vammaisten asema on sidoksissa kunkin aikakauden olosuhteisiin ja yhteiskunnalliseen kehitykseen. Historian avulla voidaan nähdä syyt moneen 2000-luvun ilmiöön. Ilmiöllä on juurensa menneisyydessä, ne ovat vain saattaneet muuttaa muotoaan vuosisatojen saatossa. (Malm ym. 2004, 13).

Nykypäivänä kehitysvammahuolto pyrkii ottamaan vammaisten yksilölliset tarpeet huomioon. Suomessa vuonna 1921 voimaan tullut oppivelvollisuuslaki velvoitti entistä enemmän yhteiskuntaa tarjoamaan koulutusta vammaisille. Suurimmat kaupungit alkoivat oma-aloitteisesti järjestää erityisopetusta ja avohuoltoa ryhdyttiin suosimaan. Normalisaatio ja integraatio alkoivat vallata alaa 1960-luvulla. (Malm ym. 2004, 24).

Vammaispolitiikassa normalisaatio periaate tarkoittaa tavallisten, jokapäiväisen elämän olosuhteiden mahdollistamista kaikille ihmisille. Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että yleisten sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tulisi mahdollisimman hyvin vastata kaikkien asiakasryhmien tarpeista. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa ja välttää holhoavaa asennetta. Normalisoinnilla tuetaan kehitysvammaisten itsenäistä selviytymistä. Integraatio mahdollistaa normalisaation luomalla elinympäristön, jossa vammaiset voivat elää muiden joukossa ja käyttää yhteiskunnan palveluja esteettömästi. Normalisaation ja integraation tavoitteet tulevat hyvin esille Suomenkin hyväksymässä kehitysvammaisten oikeuksia koskevassa julistuksessa 1971 ja YK:n vammaisten oikeuksien julistuksessa 1975. (Malm ym. 2004, 24).

Normalisoinnin ja integroinnin lisäksi vammaispolitiikan tavoitteisiin lisättiin 1900-luvun loppupuolella inkluusio, mukaan ottaminen. Inkluusio periaatteen mukaan vammaisilla on oltava mahdollisuus samoihin palveluihin kuin samanikäiset ei vammaiset käyttävät. Näkökulma on jälleen muuttunut 2000-luvulla. Pyrkimyksenä on luoda yhteiskunta, joka sopeutuu monimuotoisiin ihmisiin ja on kokonaisenaan tarkoitettu kaikille ihmisille. (Malm ym. 2004, 23-27).

Jotta itsemääräämisoikeus toteutuisi, vammaispalveluiden tulee perustua ihmiskäsitykselle, jossa nähdään kehitysvammaisten henkilöiden kyvyt ja mahdollisuudet. Kehitysvammaisia ihmisiä on tuettava niin, että heidän omat kykynsä voivat kehittyä ja päästä esiin. Tämä edellyttää, että heidän kykyihinsä luotetaan eikä asioita tehdä heidän puolestaan. Tärkeintä on, että kehitysvammaiset henkilöt tiedostavat oikeutensa itsemääräämiseen ja vaikuttamiseen. (Malm ym. 2004, 23-27).

3 AMMATTIKORKEAKOULUT JA SOSIONOMIKOULUTUS

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen historia pohjautuu sosiaalialan ammatillisen koulutuksen kehittymiseen. Kehitysvammaistenohjaajan, diakonin, sosiaalikasvattajan ja sosiaaliohjaajan tutkinnot kuuluivat 1980-luvulla alan opistoasteiseen koulutukseen. Sosiaalikasvattajan, sosiaaliohjaajan ja kehitysvammaistenohjaajan tutkinnot yhdistettiin vuosina 1996–1998 sosiaalialan ohjaajan tutkinnoksi. Samaan aikaan 1990-luvulla oli käynnissä yleinen opistoasteen koulutuksen uudistaminen, jolloin perustettiin eri koulutusaloille ammattikorkeakouluja. (Mäkinen & Raatikainen & Rahikka & Saarnio 2009, 13).

Kun laki ammattikorkeakouluista astui voimaan vuonna 1995, alettiin vakinaistaa ensimmäisiä ammattikorkeakouluja. Sosiaali- ja terveysala muodostivat ammattikorkeakoulutuksessa yhden koulutusalan, jonka tutkinto on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. (Mäkinen ym. 2009, 13-14).

Sosionomi AMK-tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja koulutuksen kesto on 3,5 vuotta. Koulutus rakentuu perus- ja ammattiopinnoista, joihin sisältyy 45 opintopisteen laajuinen käytännön harjoittelu. Pohjakoulutuksena on lukion oppimäärä, ylioppilastutkinto tai vähintään opistotasoinen sosiaali- ja terveysalan koulutus tai toisen asteen tutkinto. Sosiaalialan korkeakoulutusta annetaan nykyisin monessa eri oppilaitoksessa. Suomessa joissain ammattikorkeakouluissa sosionomin tutkinnon voi suorittaa myös englanninkielisenä (degree program). (Mäkinen ym. 2009, 14).

3.1 Sosionomi koulutuksesta saatava osaaminen

Ammattitaito, kompetenssi ja kvalifikaatio kuuluvat kaikki osaamisen-käsitteen piiriin. Osaamisella tarkoitetaan taidon käyttämistä sosiaalisessa ympäristössä, kuten työkentällä. Myös niin sanottu hiljainen tieto kuuluu osaamiseen. Hiljainen tieto käsitetään tiedoksi, joka on subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa. Omalla osaamisella tarkoitetaan jo opiskelijalla hallussa olevia tietoja ja taitoja. Koulutus antaa tukea näiden taitojen kehittämiseen ja arvioimiseen. Koulutuksen lisäksi myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet ovat tärkeitä, koska työtä tehdään omalla persoonalla. Joskus uuden oppimisen lisäksi tarvitaan myös taitoa oppia vanhasta pois. Näin ollen opis-

kelijan taito tunnistaa aikaisempaa osaamista ja taito arvioida sitä ovat tärkeitä. (Mäkinen ym. 2009,17,19)

Kompetenssi tarkoittaa työntekijän valmiuksia, taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia suoriutua tietyistä tehtävistä. Kompetenssi tarkoittaa yksilön tai yhteisön kykyä selviytyä parhaalla mahdollisella tavalla erilaisista tilanteista joko virallisen tai epävirallisen, itse asetettujen tai jonkun muun asettamien vaatimusten mukaan. (Mäkinen ym. 2009,17)

Kun ihminen on koulutuksen kautta saavuttanut sellaisia ominaisuuksia, että hän sopii työhön, puhutaan kvalifikaatiosta, yhdestä työprosessin elementistä. Laajimmillaan kvalifikaatiolla tarkoitetaan tietynlaista tapaa toimia yhteiskunnassa. Työntekijä voi omaksumaan työn kvalifikaatiovaatimukset tai yrittää vaikuttaa niihin. (Mäkinen ym. 2009, 18)

Sosionomin tutkinto antaa laajat käytännön perustiedot ja – taidot sekä niiden teoreettiset perusteet sosiaalialan asiantuntijatehtävissä toimimista varten. Opinnot takaavat myös edellytykset sosiaalialan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen sekä valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävän viestintä- ja kielitaidon sekä alan kansainvälisen toiminnan edellyttävät valmiudet. (Mäkinen ym. 2009,18).

Sosiaalialan ammattikorkeakoulujen kansallinen verkosto on määritellyt sosiaalialan koulutusohjelman tuottamat kompetenssit seuraavien kuuden jaottelukohdan mukaisesti (2008):

1. Sosiaalialan eettinen osaaminen: Sosionomi on sisäistänyt sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja sitoutuu toimimaan niiden mukaisesti. Hän kykenee sosiaalialan ammattien edellyttämään eettiseen reflektioon. Hän ottaa huomioon jokaisen yksilön ainutkertaisuuden ja kykenee toimimaan arvostiritoja sisältävissä tilanteissa. Sosionomi edistää tasa-arvoa ja suvaitsevuuutta ja pyrkii huono-osaisuudenehkäisemiseen yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmista.
2. Asiakastyön osaaminen: Sosionomi osaa luoda ammatillisen ja asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen ja ymmärtää asiakkaan tarpeet ja voimavarat kontekstisidonnaisesti. Sosionomi osaa soveltaa erilaisia teoreettisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä tarkoituksenmukaisesti sekä arvioida niitä. Hän osaa tukea ja ohjata tavoitteellisesti erilaisia asiakkaita ja asiakasryhmiä heidän arjessaan, kasvun ja kehityksen eri vaiheissa ja eri elämäntilanteissa.
3. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen: Sosionomi tuntee hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevat palvelujärjestelmät ja niihin liittyvän lainsäädännön. Hän osaa hahmottaa palveluiden muutoksia ja pystyy

osallistumaan niiden monipuoliseen kehittämiseen. Hän osaa suunnata ja koota tarpeen mukaisia palveluita erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden tueksi, osaa toimia miniammatillisissa verkostoissa ja hallitsee palveluohjauksen.

4. Yhteiskunnallinen analyysitaito: Sosionomi ymmärtää yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ja osaa jäsentää ja analysoida sitä erilaisista teoreettisista näkökulmista. Hän ymmärtää ihmisten sosiaalisten toiminta-edellytysten muotoutumista ja yhteiskunnallisen päätöksenteonvälisen yhteyden. Lisäksi hän osaa jäsentää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnallisesta näkökulmasta.

4. Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen: Sosionomi on sisäistänyt reflektiivisen ja tutkivan työotteen. Hän osaa arvioida toimintansa teoreettisia lähtökohtia ja soveltaa vaihtoehtoisia ajattelu- ja lähestymistapoja. Hänellä on käytäntöpainotteista tutkimusosaamista, ja hän osaa tuottaa uutta tietoa. Hän osaa toimia työyhteisön aloitteellisena esimiehenä ja aktiivisena jäsenenä. Lisäksi hän osaa kehittää ja johtaa sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluita moniammatillisessa yhteistyössä.

5. Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen: Sosionomi ymmärtää yhteisöjen toimintaperiaatteita ja kulttuureita ja osaa yhdessä muiden kanssa vahvistaa ja luoda kansallisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Hän osaa toimia erilaisissa kansalais- ja viranomaisverkostoissa ja luoda niitä. Sosionomi kykenee osallistumaan yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun ja vaikuttamaan päätöksentekoon yhteistyössä muiden kanssa. Hän tunnistaa epätasa-arvoa tuottavia rakenteita ja toimii niiden purkamiseksi. (Mäkinen ym. 2009, 18-20)

3.2 Osaamisalueita kehitysvammaatyössä

Seuraavassa on kuvattu vammaistyön osaamisalueita sosionomin (AMK) kompetensseja hyödyntäen. Sosionomin (AMK) kompetenssit vammaistyön osaajana (Räty 2007. 151), mukaillen Rouhiainen -Valo 2006.

Sosiaalialan eettinen osaaminen

Työntekijä arvostaa vammaistyötä ammattina ja sekä arvioi eettisten periaatteiden ja vammaiskäsityksen merkitystä omissa valinnoissaan sekä yleisimmin vammaistyössä, toimien niiden mukaisesti. Osaa tarkastella käytännön työssä tilannetta eri osapuolien näkökulmasta.

Asiakastyön osaaminen

Tunnistaa ja ottaa huomioon vammaisen henkilön erityispiirteet, tarpeet ja oikeudet. Osaa rakentaa asiakaslähtöisen vuorovaikutussuhteen ja toimii dialogisesti, ottamalla vastuuta myös asiakkaan yhteisön hyvinvoinnista. Toteuttaa ja kehittää oikeudenmukaisia, asiakaslähtöisiä menettelytapoja. Osaa toimia asiantuntijana vammaistyön hoito- ja palvelujärjestelmässä,

kunnioittamalla vammaisen henkilön itsemääräämisoikeutta ja tukemalla vammaisen ja hänen läheisensä hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta koskevien valintojen ja päätösten tekoa. Vuorovaikutustaidot ja viestintävalmiudet ovat tärkeä osa ammattitaitoa ja työntekijän tulee näiden avulla työssään kyetä tunnistamaan yksilöiden ja perheiden sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia ja niiden aiheuttamia muutoksia ja muutosten syitä elämässä.

Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen

Osaa suunnitella, tavoitteellistaa, organisoida ja analysoida omaa toimintaansa osana organisaation toiminta ja palveluprosesseja ja tuloksia. Osaa käyttää erilaisia yhteistoiminnallisia kehittämis- ja arviointimenetelmiä toiminnan kehittämisessä. Osaa johtaa projekteja, prosesseja ja verkostoja tai osallistua niiden johtamiseen muita sitouttavalla tavalla.

Yhteiskunnallinen analyysitaito

Havainnoi ja seuraa vammaistyön nykytilaa ja kehittämisen painopistealueita. Osallistuu kehittämis- ja innovaatiotoimintaan luomalla uudenlaisia työkäytäntöjä sekä toimimalla mukana alan innovaatioverkostoissa. Tunnistaa ja tutkii omaa työtä ja työyhteisöä osana valtakunnallista kehittämistä ja sen mekanismeja.

Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Toimii erilaisissa verkostoissa ja viestii vammaistyön aihealueista sekä kehittää osaltaan asiantuntijaorganisaatiota. Toimii työssään vammaistyötä kehittäväällä ja tulevaisuutta ennakoivalla otteella sekä vaikuttaa toimintaympäristöönsä.

Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen

Osaa toimia idearikkaasti, luovasti ja ideoita kiteyttäen sekä saada muut kehittämiseen mukaan. Osaa käyttää erilaisia ideointimenetelmiä. Osaa johtaa itseään sekä työskennellä muutoksessa sekä erilaisissa hankkeissa ja projekteissa. (Räty 2007. 151-153).

Sosionomin (AMK) tehtävänä on edistää asiakkaidensa sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta sekä hyvinvointia tarkastellen osa-alueita kontekstisidonnaisesti, huomioiden tilanteen, tarpeet sekä voimavarat. Hän pyrkii myös ymmärtämään arkielämän jatkuvuutta ja tuen tarpeen yksilöllisyyttä. Näiden lisäksi tarkastelun kohteena ovat myös sosiaalinen osallisuus, toimintakykyyn liittyvät tarpeet niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta. Voimavaraistava tuki, ohjaus sekä asiakkaan subjektiivisuuden edistäminen lukeutuvat myös sosionomin (AMK) tehtäväkenttään. (Räty & Tolvanen 2008, 145-147).

Vammaistyötä tehdään monenlaisissa palveluyksiköissä. Esimerkiksi päiväkeskukset, asumisyksiköt ja laitospalvelut työllistävät paljon vammaistyön osaajia. Koska asiakkaan vammaisuus voi vaatia erilaisia palveluja, yleispätevää toimenkuvaa ei ole. Ammatinimikkeitä kehitysvamma-alalla ovat muun muassa kehitysvammaisten ohjaaja, asumispalveluohjaaja ja päivätoiminnan ohjaaja. Yleisesti voidaan sanoa, että työntekijän

toimenkuvaan kuuluvat palvelutarpeen tunnistaminen, osallistuminen palvelutarpeen arviointiin, palveluohjauksen toteuttaminen ja asiakkaan asian hoitaminen viranomaisverkostoissa sekä huolehtia asiakkaan yleisestä hyvinvoinnista ja työskennellä kuntouttavalla työotteella. (Mäkinen ym. 2009, 90) ”Sekä ihmisten elämä että työntekijöiden työ on sidoksissa sosiaalipalveluja koskevaan lainsäädäntöön ja palveluihin.” (Räty & Tolvanen 2008,145).

3.3 Ohjaustyö sosiaalialalla

Ohjaus ja neuvonta ovat tärkeä osa sosiaalialan asiakastyötä. Laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) määritellään, että sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulun suorittaneet ovat päteviä sosiaaliohjaajan tehtäviin. (Mäkinen ym. 2009, 123).

Aikuisten parissa tehtävän sosiaaliohjauksen keskeisin tavoite on asiakkaan elämäntilanteen parantaminen. Työotteen tulee painottua ennaltaehkäisevään ohjaukseen ja neuvontaan sekä huolenpitoon. Työntekijän tulee siis keskittyä asiakkaan suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen toimintakyvyn tukemiseen ja arjessa selviämisen edistämiseen. Myös asiakkaan talous- ja huoltotilanteeseen liittyvien suunnitelmien tekeminen kuuluu hyvään ohjaustyöhön. Onnismaa, Pasanen ja Spangar (2000) määrittelevät ohjauksen tilanteeksi, jossa ohjaustyötä tekevä asettuu ohjattavan palvelukseen ja tarjoaa hänelle huomiota, aikaa ja kunnioitusta. Päämäärä on, että ohjattavalla on mahdollisuus tutkia tilannettaan, tulla kuulluksi ja elää ”entistä voimavaraisemmin ja hyvinvoimemmin.” (Mäkinen ym. 2009, 123-124).

Ohjaustyö vaatii aikaa, mikä tarkoittaa sitä, että vaikka aikaa olisi käytettävissä vain vähän, ohjaustilanteesta tulisi luoda kiireetön tapahtuma, jossa työntekijä kuuntelee asiakastaan ja on aidosti läsnä. Kiire merkitsee asiakkaalle, etteivät hänen asiansa ole ohjaajalle merkityksellisiä ja tärkeitä. Huomion antaminen asiakkaalle on ohjattavan kuuntelemista ja ohjattavan tulee myös kokea että häntä kuunnellaan. Tämä vaatii aitoa läsnäoloa ohjaajalta. Kunnioituksen antaminen ja ohjaustyön perustuminen tasavertaisuuteen voimaannuttaa asiakasta ja auttaa häntä löytämään omat voimavaransa. (Mäkinen ym. 2009, 124).

Ohjattavan ja ohjaajan välisessä vuorovaikutustilanteessa keskeinen tehtävä on perehtyä asiakkaan elämäntilanteeseen. Asiakkaan ja ohjaajan elämäntavat ja arvomaailma voivat poiketa toisistaan hyvinkin paljon. Ohjaustilanteeseen kannattaa siis valmistautua etukäteen ja yrittää tehdä ensimmäisestä tapaamisesta mahdollisimman miellyttävä esimerkiksi sopeuttamalla oma kielenkäyttö asiakkaan kielenkäytön mukaiseksi. Ohjaustilanteessa sosionomi luo kokonaiskäsityksen siitä, miten ohjattavan asiat ovat, miten niiden tulisi olla ja millä keinoin asiakkaan tavoitteisiin voidaan päästä. (Mäkinen ym. 2009, 126).

Sosiaalialalla puhutaan nykyisin arvostavasta asiakkaan kohtaamisesta. Arvostamisella tarkoitetaan inhimillisen elämän, kokemuksen ja tunteiden arvostamista kaikissa muodoissaan. Jokainen ihminen on ainutlaatuinen ja jokaista ihmistä tulee arvostaa. Onnistunut ja arvostava asiakastyö vaatii työntekijältä tiettyjä toimintaperiaatteita ja eettisiä ohjeita. (Mäkinen ym. 2009, 104-105)

Kunnioitus: Kun työntekijä kunnioittaa asiakasta sellaisena kuin hän on, on asiakkaan helpompi lähteä toteuttamaan muutosta. Työntekijällä on tietenkin myös oikeus omiin näkemyksiinsä, eikä hänen tarvitse hyväksyä kaikkia asiakkaan tekoja; hyvä asiakassuhde kestää myös erilaiset näkemykset. (Mäkinen ym. 2009, 104-105)

Empaattisuus: Empaattisuuden avulla työntekijä eläytyy asiakkaan tunteisiin, ja yrittää ymmärtää asiakkaan tilannetta, ajattelua, tunteita ja tarpeita. Asettumalla asiakkaan asemaan työntekijä pystyy tarkastelemaan tilannetta sekä asiakkaan että työntekijän näkökulmasta. Tuomalla oman näkökulmansa asiakassuhteeseen, auttaa työntekijä asiakasta tarkastelemaan tilannetta monipuolisemmin. (Mäkinen ym. 2009, 104-105)

Aitous: Aidosti innostunut työntekijä saa asiakkaallekin vakuutettua kaiken olevan mahdollista. Aitous asiakassuhteessa merkitsee pyrkimystä auttaa asiakasta ratkaisemaan kohtaamiaan ongelmia ja etsimään uusia elämäntavoitteita. Jokainen työskentelee omalla persoonallaan, mutta aitouteen pyrkiminen pienentää sosiaalista etäisyyttä työntekijän ja asiakkaan välillä. (Mäkinen ym. 2009, 104-105)

Luottamuksellisuus: Sosiaalialan työntekijöitä sitoo vaitiolovelvollisuus. Luottamus ei kuitenkaan rakennu vain tämän avulla. Luottamus kasvaa asiakassuhteen myötä ja siihen vaikuttaa sekä sanaton että sanallinen viestintä. Ammatillisuutta onkin pitää sekä sanaton viestintä että sanallinen viestintä samansuuntaisina toistensa kanssa. (Mäkinen ym. 2009, 104-105)

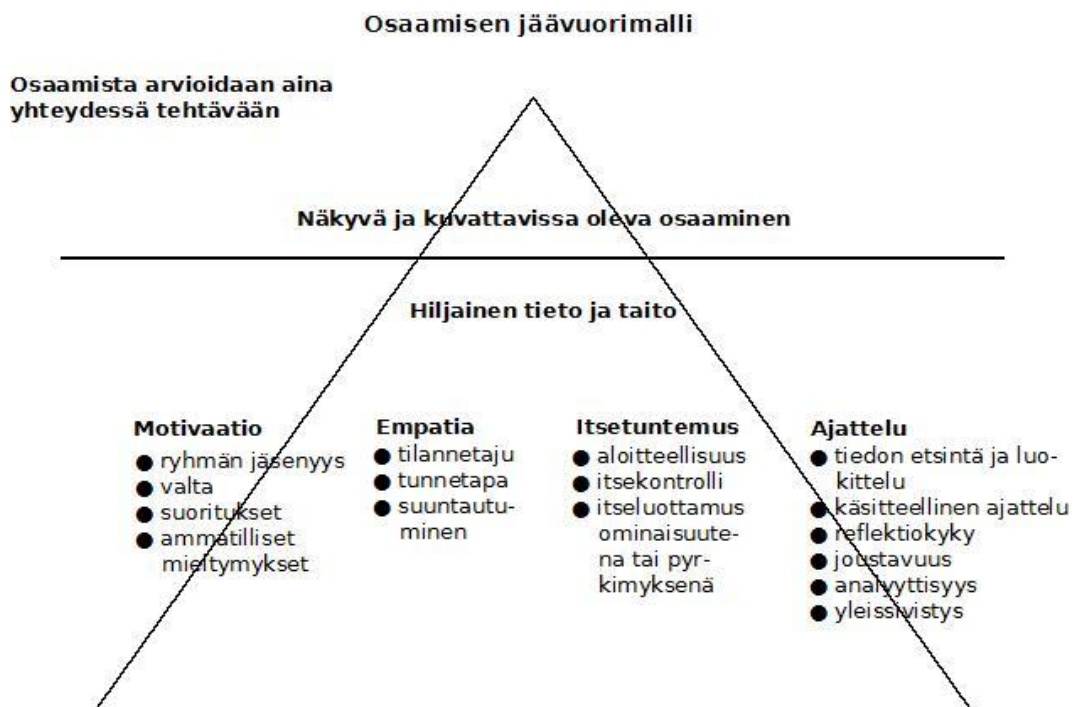
Jämäkkyys: Luottamuksen synnyttyä asiakas ei enää paheksu työntekijän jämäkkää pyrkimystä muuttaa hänen tilannettaan. Asiakkaan tilanne ei muutu ilman, että hänen elämässään tapahtuu muutoksia. Ymmärtämällä asiakkaan tilanteen, voi työntekijä toimia asiakkaan parhaaksi. (Mäkinen ym. 2009, 104-105)

4 AMMATTITAITO

Hyvä ammattitaito koostuu ainakin kolmesta peruspilarista: tiedoista, taidoista ja asenteellisista valmiuksista. Ne liittyvät toisiinsa ja ovat osittain päällekkäisiäkin. Tieto kasvaa sekä opiskelun että käytännön kokemusten mukana. Parhaimmillaan teoreettinen tieto heijastuu käytännön toimintaan ja työntekijä kykenee perustelemaan ja jäsentämään toimintaansa teorian pohjalta. Taidot syntyvät vain käytännön toiminnan avulla. Koulutuksessa pyritään antamaan taitoihin liittyviä valmiuksia, mutta vasta pitkään jatkunut käytännön työ kehittää taidoista sujuvia. Asenteita koskevat valmiudet näkyvät ennen kaikkea suhtautumisessa asiakkaisiin ja omaan työhön. Työmoraali voidaan myös lukea asenteita koskeviin valmiuksiin, koska siihen liittyvät asiat heijastuvat helposti sekä asiakkaisiin että koko työyhteisöön. (Malm ym. 2004, 416).

4.1 Osaamisen jäävuorimalli

Osaamista voidaan kuvata jäävuorimallia apuna käyttäen. Osaaminen on jäävuoren huippu joka näkyy toiminnassa. Pinnan alla näkymättömissä on tietoja, taitoja ja asenteita niin sanottuna hiljaisena tietona. Pinnan alla oleva osa jää helposti tarkastelun ulkopuolelle. (Räty & Tolvanen 2007, 148)



Kuvio 1. Osaamisen jäävuorimalli. (Vantaan kaupunki Henkilöstökeskus 2001. Osaava Vantaa- Osaamisen johtamisen opas, 5).

4.2 Ammatti-identiteetti

Identiteetin käsite ja sen myötä ammatillisen identiteetin käsite on kokenut radikaaleja muutoksia. Modernismin käsitys yksilön yhtenäisestä, suhteellisen vapaasta, elämän kerrallista jatkuvuutta sisältävästä ydinidentiteetistä on muuttunut jälkimodernismin myötä. Nykyisin ajatellaan, että identiteetti on pirstaloitunut, tilanteesta toiseen muuttuva ja epäjatkuva. Käsityksen minästä yksilön persoonallisuuden suhteellisen muuttumattomana ytimenä on korvannut käsitys dynaamisesta ja jatkuvasta uudelleen neuvoteltavasta minästä. Se rakentuu suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksessa arjessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008, 26).

Ammatti-identiteetti määrittelee ihmistä ammatillisena toimijana. Vastaaminen kysymyksiin mihin ihminen kokee kuuluvansa ja mitä hän pitää tärkeänä työssään auttavat muodostamaan henkilön ammatillista identiteettiä. Ammatillisen identiteetin käsitteeseen voi katsoa kuuluvan myös kaikki ne työtä koskevat arvot, eettiset ulottuvuudet, tavoitteet ja uskomukset mitä henkilö on muodostanut työstään. Identiteetin dynaamiset muutokset joihin Eteläpelto ja Vähäsantanen kirjassaan viittaavat ovat ainakin osittain väli aikaisten työsuhteiden yleistymisestä seuraavia ongelmia. Työuran katkeillessa ja työn toimenkuvan muuttuessa vähän väliä, on ammatillisen identiteetin rakentamisesta tullut koko työuran mittainen prosessi. Globaali kilpailu on aiheuttanut valitettavan useita sosiaalialan työntekijöitäkin koskevan tilanteen, jossa oman työuran jatkuvuutta ja ennalta suunniteltavuutta ei ole enää mahdollista toteuttaa. Lyhyet työsuhteet kun eivät anna mahdollisuutta pitkäjänteisen ammatillisen identiteetin rakentamiseen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-27).

Voidaan perustellusti kysyä mihin ammatillista identiteettiä nykypäivänä enää edes tarvitaan? Työn vaatimuksista puhuttaessa jatkuvasti korostetaan seikkoja kuten moniammatillisuutta ja joustavuutta sekä jatkuvaa oppimista ja uusiutumista. Kaikki luetellut sotivat ammatti-identiteetin käsitteitä vastaan ja herää kysymys onko vahva ammatti-identiteetti edes toivottava ominaisuus hyvällä työntekijällä? Työelämän käytännöt ovat kuitenkin osoittaneet, että alamme palkkatyön muodostuessa yhä yrittäjähenkisemmäksi, vahvan itsetuntemuksen ja sitä kautta vahvan ammatillisen identiteetin merkitys korostuu; ethän voi profiloida mitä työtä osaat tehdä jos et tunne ammattiasi. Oman ammatti-identiteetin muodostamisen tärkeys tulee vastaan myös jo laajasti käyttöön otetuissa oman osaamisen esittämistä ja arvioimista koskevissa käytännöissä kuten portfolioissa.

Henkilön on osattava tunnistaa, tehdä näkyväksi ja markkinoida omaa osaamistaan ja tämä edellyttää tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27-28)

Ammatillisen identiteetin rakentaminen on ennen kaikkea prosessi. Identiteetti muodostuu osittain tiedostamattakin mutta se on ennen kaikkea prosessi ja siksi sen rakentuminen edellyttää jatkuvuutta. Työelämässä ei enää nykyisin ole siinä määrin jatkuvuutta kuin ennen mutta kuitenkin työntekijöiltä vaaditaan pitkäjänteistä itsensä kehittämistä sekä omaan minään että persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua. Persoonallista kasvua vaaditaan erityisesti sosiaalialan työkentällä kun tunteet ovat vahvasti mukana työssä. Eteläpelto ja Vähäsantanen tiivistävät ammatti-identiteetin rakentamisen ongelmia hyvin: ”Ammatillinen uusiutuminen ja persoonallinen kasvu edellyttävät oman ammatillisen identiteetin uudelleen määrittelyä. Jatkuva kiire ja työn kasvavat vaatimukset eivät aina jätä aikaa ja tilaa oman työtoiminnan ja sen vaikutusten reflektoinnille ja pohdinnalle (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008, 28.)”. Reflektointi on tärkeä, ellei jopa tärkein mekanismi identiteetin luomisessa ja rakentumisessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008, 28-29).

4.3 Reflektiivisyys

Reflektiivisyys käsitteenä tarkoittaa omien ja toisen sisäisten tilojen havainnointia, tunnistamista, ilmaisua ja suhtautumista niihin. Vuorovaikutustilanteissa reflektiivisyyttä esiintyy paljon. Yksilö havainnoi ja pyrkii tunnistamaan toisen tunteita omien tunteidensa kautta. ”Toisen vuorovaikutustapa herättää itsessä ajatuksia, tunteita tai mielikuvia, joiden pohjalta voi suuntautua myös vaikuttamaan toisen toimintaan. Tämä vaikuttaminen on luonteeltaan reflektiivistä, mikäli siinä on mukana toisen sisäiseen tilaan liittyvän tiedon käyttöä (Tiuraniemi 2002, 2.)” Reflektiivisyyden toteutumisen lähtökohtana on ihmisen kyky ottaa oma minuutensa tai oma toimintansa tarkastelun kohteeksi. (Tiuraniemi 2002, 2).

Kun sosionomilla on reflektiivinen suhde omaan työhönsä ja omaan kehittymiseensä ammatillaiseksi on kyseessä reflektiivinen ammatillisuus. Reflektiivisyyteen kuuluvat muun muassa kolme tietoisuuden ja toiminnan tasoa:

1. oman toiminnan ja osaamisen sekä niihin liittyvän suhtautumisen erittely ja arviointi
2. oman ammatillisen toiminnan tarkastelu suhteessa ammattiin ja työn kokonaisuuteen sekä oman ammatillisen kehittymisen suhteuttaminen tähän kokonaisuuteen
3. kriittinen oman ammatillisen toiminnan perusteiden ja ajattelu- ja toimintamallien kyseenalaistaminen suhteessa yhteiskuntaan. Oleellista on myös pyrkimys arvioivaan ja tietoiseen toiminnan kehittämiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa. (Mäkinen ym. 2009, 52-53)

Reflektio ei liity vain tietojen ja taitojen arvioimiseen ja uudelleen tekemisen taitoon vaan myös yksilön henkiseen ja sosiaaliseen osaamiseen. Laajimmillaan reflektion avulla on mahdollista kohdata oma minuus auttajana. Erittäin tärkeää tämä on silloin, jos auttajan ammattitoiminta perustuu tiedostamattomaan tarpeeseen auttaa itse itseään asiakkaiden kautta. Sosiaalisen asiantuntijan erityisosaamisena voidaankin pitää myös sitä, että hän kehittää omaa auttajan sosiaalista minäänsä, jolloin ammattilaisuuden ydin on niin toisen ihmisen (autettavan) kuin työntekijän itsensä omassa ihmisyydessä ja sen hyväksymisessä. Työelämässä reflektion välineitä voivat olla työnohjaus, erilaiset koulutustilaisuudet ja ajankohtainen oman alan seuraaminen. (Mäkinen ym. 2009, 53–54)

5 OPINNÄYTETYÖ

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimme opinnäytetyössämme ammattitaitoa kehitysvammatyössä haastattelemalla alan työntekijöitä. Tarkoituksenamme oli tutkia ja kartoittaa millaisia erityisvaatimuksia kehitysvamma-ala tuo ammattitaitoon. Tutkimuksen avulla saimme tietoa myös ammatitaidon kehittymisestä ja kehitysvamma-alan monipuolisista työtehtävistä sekä siitä, vastaavatko työtehtävät koulutuksesta saatua ammattitaito.

Tutkimuksessamme oli kaksi tutkimusongelmaa: mitä on ammattitaito ja millaista ammattitaitoa työntekijä tarvitsee kehitysvammatyössä. Teema-alueita oli kolme. Ensimmäisen teeman avulla selvitimme haastateltaviemme työhistoriaa ja ammatillista koulutustausta. Toisen teeman avulla pyrimme selvittämään haastateltavien käsitystä ammattitaidosta. Kolmannessa teemassa selvitimme millaista ammattitaitoa tarvitaan kehitysvammatyössä. Näitä alla olevia kysymyksiä käytimme haastatteluissa saadaksemme vastauksia tutkimusongelmiimme. Kokonaisuudessaan haastattelurunko liitteenä.

1. Haastateltavien tausta

- ammattinimike ja työhistoria
- keskeisimmät työtehtävät ja työsi tavoite
- ammatillinen koulutustausta

2. Mitä on ammattitaito ja mistä se koostuu? (Tutkimuskysymys 1)

- Mistä ammattitaito koostuu?
- Koetko että oma ammattitaitosi vastaa omia työtehtäviäsi? Jos et niin, miten työtehtäviäsi tulisi muuttaa jotta ne vastaisivat ammattitaitoasi?
- Voitko hyödyntää persoonallisia taitojasi työssäsi?
- Haasteet työssäsi
- Oletko saanut työhösi liittyvää lisäkoulutusta jos olet niin millaista?
- Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta?
- Koetko tarvitsevasi muuta tukea työhösi?
- Onko sinulla mielestäsi uralla etenemismahdollisuuksia?

3. Millaista ammattitaitoa työntekijä tarvitsee kehitysvammatyössä? (Tutkimuskysymys 2)

- Mitä on ammattitaito kehitysvammatyössä?
- Miksi haluat työskennellä kehitysvammatyössä?

5.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksemme on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Valitsimme teemahaastattelun koska mielestämme metodi sopii tähän työhön. Teemahaastattelussa on hyvää se, että teemat on valittu ennalta ja haastateltavalla on vapaus kertoa työstään meidän tukikysymysten avulla. Koska haastattelu on avoin, saamme siitä enemmän irti tekemällä tarkentavia kysymyksiä tarpeen tullen. Haastateltavien omat näkemykset ammattitaidosta olivat tärkeitä tutkimuksen kannalta. Halusimme tuoda niitä mahdollisimman paljon esille työssämme ja olemmekin hyödyntäneet niitä lainauksin haastattelujen analysoinnissa.

5.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena kuvata todellista elämää. Kohteen kokonaisvaltainen tutkiminen on pyrkimyksenä kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 157).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan tutkimusongelmaan ratkaisu ”ihmistä apuna käyttäen” esimerkiksi teemahaastattelun avulla. Tutkittavien oma ääni pääsee esille kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Kohdejoukko valitaan myös tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Kvalitatiivisen tutkimuksen piirre on myös sen joustavuus; olosuhteiden muuttuessa myös tutkimuksen suunnitelmaa voidaan muokata. Tutkimuksesta saadut aineistot ovat ainutlaatuisia ja aineistoa tulkitaan niiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 160).

5.4 Teemahaastattelu

Käytetyimpiä tiedonkeruumuotoja ovat haastattelut. Haastattelutilanteessa ollaan tutkittavan kanssa suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa ja haastattelutilanne luo mahdollisuuksia suunnata tiedonhankintaa itse tilanteeseen. Haastatteluaiheiden mahdollista järjestystä on mahdollista säädellä ja muokata itse haastattelutilanteessa. Haastattelussa halutaan saatavien tietojen syvennystä ja selventää vastauksia. Haastattelussa voidaan esittää lisäkysymyksiä tarpeen mukaan sekä voidaan pyytää perusteluita esitettyihin mielipiteisiin. Se on paljon aikaa vievä menetelmä. Haastatteluista sopiminen itse haastateltavien kanssa ja itse tapaamiset sekä tarvittavien materiaalin hankinta vievät aikaa eikä suju hetkessä. Suurin ja kovin hidas työ haastattelumenetelmässä on haastattelujen purkaminen eli litterointi. Tehtävänä haastattelijalla on välittää haastateltavien kokemuksia, ajatuksia ja käsityksiä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34 - 35, 41).

Etuna haastattelussa on ennen kaikkea sen joustavuus, sillä haastatteliija voi tarvittaessa esittää uudelleen kysymyksen, selventää ilmaisua, korjata väärinkäsityksiä sekä keskustella haastateltavan kanssa. Näitä seikkoja ei ole esimerkiksi postikyselyssä. Tärkeänä haastattelun onnistumisen kannalta olisi, että haastateltavat saisivat etukäteen tutustua kysymyksiin, teemoihin tai haastattelun aihepiiriin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

Teemahaastatteluksi kutsuttu haastattelutapa on Suomessa suosituin tapa kerätä laadullista aineistoa. Teemahaastattelu on eräänlainen keskustelu tietyistä etukäteen valituista aihealueista. Keskustelu tapahtuu tutkijan aloitteesta ja hänen ehdoillaan. Teemahaastattelussa kysytään suoraan asiasta joka halutaan tietää. Teemahaastattelussa ei ole tärkeää kysymysten tarkka asettelu ja järjestys kuten strukturoiduissa haastattelussa on tyypillistä. Etukäteen mietitään kuitenkin teemat eli aihealueet joista keskustellaan. Teema-alueiden laajuus ja järjestys saattavat vaihdella haastatteluissa. Olennaisinta on tutkimusongelman mielessä pitäminen. (Eskola & Vastamäki 2001, 24-26).

5.5 Aineiston analyysitapa

Käytimme aineiston analyysitapana teemoittelua ja kvantifioimista. Nostimme haastatteluista esille tutkimusongelmia valaisevia teemoja. Poimimme saamastamme aineistos-

ta esille keskeisimmät ja oleelliset aiheet työtämme koskien. Käytimme haastattelusitaatteja elävöittämään tekstiä ja kuvaamaan tulkintojamme. Joissakin kohdissa käytimme kvantifioimista selventämään tuloksia esimerkiksi taulukkojen avulla.

5.6 Käytännön toteutus

Haastateltavien joukko muodostui kahden eri kehitysvamma-alan asumisyksikössä työskentelevistä työntekijöistä. Haastattelimme kahta sosionomia ylempi AMK, kolmea sosionomia AMK ja yhtä oppisopimuksella lähihoitajaksi opiskelevaa. Eli yhteensä haastateltavia oli kuusi henkilöä. Kaikki haastateltavat olivat naisia. Haastattelut suoritettiin marras- ja joulukuun aikana 2011.

Otimme molempiin kehitysvamma-alan asumisyksikön vastaaviin ohjaajiin yhteyttä sähköpostilla vuoden 2011 syksyllä. Kysyimme lupaa teemahaastatteluihin jotka tehtiin kolmelle työntekijälle kummassakin yksikössä. Saimme myöntävät vastaukset. Toisessa yksikössä saimme itse valita haastateltavat ja kaikki kysymämme henkilöt suostuivat haastatteluun. Toisessa yksikössä vastaava ohjaaja oli kysynyt kahta henkilöä itsensä lisäksi haastatteluun. Haastattelut suoritettiin asumisyksiköissä. Haastattelimme jokaista yksitellen. Haastattelut kestivät 30minuutista 60 minuuttiin. Haastattelut nauhoitettiin nauhurille. Purimme haastattelut tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalle. Suorat lainaukset olemme poimineet kokonaisuudessaan haastatteluista.

Tutkimuksessamme keräsimme aineiston haastateltavilta teemahaastattelun avulla. Haastatteluissamme oli kolme teema-aluetta joihin kuului yhteensä 15 kysymystä. Etukäteen olimme jo kirjoittaneet kumpaankin teema-alueeseen liittyvät kysymykset. Kaikilla haastateltavilla oli samat kysymykset. Teimme yhden harjoitushaastattelun valmistuneelle lähihoitajalle testataksemme, että kysymykset olivat ymmärrettäviä ja selviä. Haastattelua emme käyttäneet tuloksien analysoinnissa. Jätimme analysoinnin ulkopuolelle muutaman kysymyksen joista emme kokeneet olevan hyötyä tutkimusongelman ratkaisemiseksi.

5.7 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimusetiikka

Pyrimme tekemään haastattelurungostamme mahdollisimman tarkoituksenmukaisen tutkimusongelmia ajatellen. Jokaisen teema-alueen alle tuli kysymyksiä, jotka kysyimme kaikilta haastateltavilta. Näin haastattelutulokset ovat luotettavampia ja vertailukelpoisia. Jälkikäteen huomasimme, ettei kaikilla kysymyksillä ollut merkitystä tutkimusongelmien ratkaisua ajatellen. Kullakin teema-alueella oli kuitenkin riittävästi kysymyksiä takaamaan sisältövalidiuden.

Luotettavuuteen haastattelututkimuksessa vaikuttaa haastatteluiden mahdollisimman nopea purkaminen. Varsinkin silloin olisi hyvä mahdollisimman nopea purku, jos itse tutkija haastattelee ja purkaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184-185.) Nauhoitimme kaikki kuusi haastattelua nauhuria käyttäen mutta emme pystyneet purkamaan haastatteluja nopeasti. Ensin litteroimme haastattelut yhdessä jolloin myös saatu aineisto oli luotettavampaa kuin myöhemmin jolloin molemmat litteroivat yhden haastattelun itsenäisesti. Kun litterointi tapahtui yksin, ei päässyt syntymään keskustelua aineistosta.

Luotettavuuden kannalta mietimme, oliko tutkimusjoukkomme liian pieni (kuusi henkilöä). Suurempi joukko haastateltavia olisi voinut antaa laadukkaamman tuloksen. Toisaalta pieni joukko haastateltavia antoi meille mahdollisuuden perehtyä aineistoon paremmin. Mielestämme aineisto on luotettavaa sillä olemme tehneet kaiken muun yhdessä paitsi litteroinnin.

Pyrimme noudattamaan tutkimuseettisiä periaatteita. Tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksytyjä liittyen tiedon hankintaan sekä sen julkaisemiseen. Eettisesti hyvässä tutkimuksessa tulisi noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2007, 23) Ennen haastatteluita kysyimme lupaa saada haastatella kahden eri asumisyksikön työntekijöitä paikkojen vastaavilta ohjaajilta. Luvan saatuaamme täytimme tutkimuslupahakemukset. Vakuutimme heille hakemuksessamme että noudatamme tutkimuseettisiä säännöksiä ja käsittelemme materiaalia sekä heitä koskevia tietoja luottamuksellisesti. Haastatteluiden alussa lupasimme haastateltavillemme että heidän henkilöllisyytensä ei paljastu. Vakuutimme että haastattelu materiaali tuhoetaan sen jälkeen kun haastattelut on saatu puhtaaksi kirjoitettua.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Haastateltavien tausta ja työtehtävät

Kaikki haastateltavistamme työskentelivät kehitysvamma-alalla. Haastateltavista neljän ammattinimikkeenä oli ohjaaja. Yksi oli vastaavana ohjaajana ja yksi työtoiminnan ohjaaja. Haastateltavista kaksi ovat koulutukseltaan sosionomeja ylempi (AMK), kolme heistä sosionomeja (AMK) ja yksi opiskeli lähihoitajaksi oppisopimuksella.

Työhistoriaa haastateltavillamme oli muun muassa vanhuspuolelta, erityiskouluista, puualan artesaani, henkilökohtainen avustaja, lastensuojelu ja kaupanala eli monenlaista taustaa oli kaikilla haastateltavillamme. Kolmella kuudesta haastateltavista oli ennestään jo kokemusta kehitysvamma-alalta ennen tämänhetkistä työpaikkaa kehitysvammapuolella.

”Oon lapsiin ja nuoriin suuntautunu ja en kokenut kehitysvammatyötä olleena omakseni mutta tulin sitte hyvin paljon toisiin ajatuksiin.”

”Kehitysvammapuolelta on työhistoria.”

Haastatteluissa nousivat esille ohjaajien monipuoliset ja erilaiset työtehtävät kehitysvammatyössä. Haastateltavat ohjaajat kertoivat, että heidän työtehtäviinsä kuuluu asumisyksikössä kaikki arkipäivään liittyvät asiat ja ohjaaminen sekä asiakkaan tukeminen.

”Meillä kuuluu tänne kodinhoito kaikkineen, siivoushan kuuluu, ruoanlaitto, pyykinpesua sitä kodinhoidollista puolta tietenkin niihin otetaan asukasta mukaan asukkaan omien voimavarojen mukaan. Sitten siihen kuuluu myöskin tämä hoitotyö elikkä perushoito siis asukkaan pesut ja vaipan vaihdot ja myöskin suullinen ohjaaminen sinänsä, yleisvoinnin tarkkailuhan se on että sitä tarkkaillaan ihmisen yleistä hyvinvointia.”

Pääsääntöisesti asumisyksiköissä työtehtävät ovat asukkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen ja heidän arjessa apuna toimiminen. Työntekijät tekevät esimerkiksi erilaisia hakemuksia asiakkaiden puolesta kuten kuljetuspalveluhakemuksia. Kodinhoidolliset työt

vievät asumisyksiköissä myös tuntuvasti aikaa, neljä kuudesta haastateltavasta kertoi kodinhoidollisten tehtävien kuten pyykinpesun ja siivoamisen kuuluvan heidän työtehtäviin.

Kaikkien haastateltavien työtehtäviin kuului myös asukkaiden hoitotyö, olipa työntekijän koulutus sitten sosionomi tai lähihoitaja. Päivittäisestä hygieniasta huolehtiminen, lääkkeiden antaminen asiakkaalle, yleisvoiminnan tarkkailu ja terveydestä huolehtiminen ovat perustyötehtäviä haastateltavillemme koulutuksesta riippuen. Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että hoitotyö ei ole mielekäs työtehtävä eikä oikeastaan kuulu heidän koulutuksen antamaan oppiin. Pääsääntöisesti kaikki kokivat ohjaustyön olevan keskeisin työtehtävä. Vain yksi haastateltavista painotti kuntouttavan työtteen merkitystä työssään.

Kaksi haastateltavaa kertoi päivätoiminnan pitämisen kuuluvan työtehtäviin muun ohjaustyön ja hoitotyön lisänä. Työ- ja päivätoiminnan työtehtävissä haastateltaville kuuluu muun muassa ryhmän toiminnan suunnittelua ja toiminnasta vastaaminen sekä toteuttaminen.

Taulukko.1 Haastatteluissa esiin tulleista työtehtävistä kehitysvamma-alalla

Työtehtävä	Lukumäärä
Ohjaustyö	6/6
Päivätoiminnan vetäminen	2/6
Työtoiminnan vetäminen	1/6
Hoitotyö	6/6
Kodinhoito	6/6
Paperityöt	3/6
Kommunikointi menetelmät	1/6
Seksuaaliasiat	1/6
Lääkehoito	2/6
Työhyvinvoinnista huolehtiminen	1/6

Vasemman puoleisessa sarakkeessa ovat haastattelussa esiin tulleet työtehtävät kehitysvammaisten asumisyksikössä. Oikea sarake kertoo kuinka moni haastateltavistamme kertoi kyseisen työtehtävän kuuluvan työtehtäviinsä.

”Puhtaasti ohjausta elikä asukkaan kunnon mukkaan ni ohjaa että jotku toiset on enemmän autettavia. Sitte tietenkin joudun tarttuun moppiin välillä tai ruokaa laittaa ja näin mutta tietenki lähtökohta on se että asukas tekee ite kaikki.”

”Kyllä täällä paljon on sitä aikaa tehdä ite. Joku työntekijä sitä vaatii että antaa sen vaikka tunnin pukea ne housut jalkaan, tietää että se asukas saa ne ite jalkaan mutta sitten on myöskin työntekijöitä jotka aattelee että nopea työntekijä hyvä työntekijä .”

Kaikki haastateltavamme haluavat työskennellä asiakaslähtöisesti, eli työntekijän toiminta lähtee asiakkaan tarpeista ja toiveista. Asiakkaiden arjesta halutaan tehdä mielekästä, virikkeellistä ja tasapainoista ja asiakkaita tuetaan itsenäiseen arjesta suoriutumiseen.

”Tavoite on ehottomasti se, että asukkaat on itsenäisiä ja ne tekee ite niin paljon ku ne pystyy. Sillonhan me ollaan onnistuttu ku ne oikeesti tekee ite, että mitä vähemmän me joudutaan tekkeen. Tavoite on se, että ne on onnellisia ja tyytyväisiä siihen ommaan elämään täällä, et se näkyy, se niiden tyytyväisyys .”

”Se varmaan se arki hyvää ja elämä hyvää asukkaille ja työntekijöille.”

6.2 Mitä on ammattitaito ja mistä se koostuu

Kysyimme haastateltavilta, mitä heidän mielestään on ammattitaito. Kaikkien mielestä kysymys oli vaikea ja laaja. Toisilla oli paljon ajatuksia ammattitaidosta, toiset olivat mielteliäämpiä ja aiheen laajuus vaikeutti kysymykseen vastaamista. Saimme hyvin monipuolisia vastauksia kysymykseen ja käsittelemme niitä kolmeen osaan jaettuna:

tieto, taito ja asenteet.

Tieto

Koulutuksesta saatu ammatillinen pätevyys on vahva perusta ammattitaidolle. Työntekijän olisi hyvä päivittää teoriapohjaansa erilaisin koulutuksin ja itseoppimalla kirjoista ja seuraamalla ajankohtaisia alan uudistuksia ja ilmiöitä esimerkiksi mediasta. Ammattitaitona pidettiin myös sitä, että tietää mistä uutta tietoa voi hakea ja on valmis ottamaan uutta tietoa vastaan. Koulusta vastavalmistunut työntekijä tekee työtään teorian pohjalta, koska hänellä ei ole vielä käytännönkokemusta. Kun hän kerää kokemusta työstä, osaa hän prosessoida paremmin tietoa käytännössä.

Taito

Kaikkien haastateltaviemme mielestä ammattitaito kasvaa käytännön työtä tehtäessä. Korostettiin perustyötehtävien osaamista, josta sitten lähdetään kasvattamaan omaa ammattitaitoa käytännön työtä tekemällä. Työtä tekemällä työntekijälle muodostuu niin sanottu hiljainen tieto eli ymmärrys työpaikan tavoista, säännöistä, tavoitteista ja rutineista. Työntekijä oppii myös tuntemaan asukkaat ja työtoverit. Hiljainen tieto tulee kasvamisen ja oppimisen myötä. Haastattelussa nousi esiin kiinnostava puoli ammattitaidon vaihtelevuudesta: uuteen työpaikkaan mentäessä on työpaikan vakituisella henkilökunnalla enemmän ammattitaitoa juuri sitä työtä kohtaan, koska heillä on jo hallussa talon hiljainen tieto. Näin ollen ammattitaito voi siis vaihdella.

Kuunteleminen ja läsnä oleminen ovat tärkeitä taitoja työyhteisössä. Sosiaaliset taidot kuten ihmisten kohtaaminen ovat tärkeitä. Ammattitaitona pidettiin myös sitä, että osataan jättää työasiat töihin, eikä mietitä niitä kotona.

Asenne

Työmoraali kertoo ammattitaidosta paljon. Haastateltavien mielestä asenteesta kertoo paljon se, pyrkiikö tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla vai meneekö sieltä

mistä aita on matalin. Työntekijä ei saa asettaa itseään asiakkaan yläpuolelle vaan hänen tulee olla tasavertainen vierellä kulkija. Haastateltavien mielestä ammattitaitoa on sekin, että muistaa käytöstavat niin asukkaiden, työkavereiden kuin omaisten kanssa. Yksi haastateltava toi esiin asian: jos pitkään työskentelee samassa työpaikassa, asukkaisiin muodostuu vahva ihmissuhde. Asukkaita oppii tuntemaan ajan kuluessa paremmin, kuten työkavereitakin.

Kaksi haastateltavista koki, että oma ammattitaito ei vastaa omia työtehtäviä. Neljä koki, että työtehtävät vastaavat saamaansa koulutusta. Muutama haastateltavista kertoi, ettei heillä ole koulutusta lääkehoitoon eikä perushoidollisiin töihin.

”Itellä ei oo ollu minkään sortin hoitopuolen koulutusta, ei yhen yhtä lääkelaskua ole koskaan ollu. Kaikki semmoset hoitohommat on joutunu opetteleen harjottelussa vaipanvaihosta lähtien”

”Siis tässä nykyisessä työssä niin en koe, että saan ammattitaidolleni vastetta. Enemmän pitäis eritellä kun on eri ammatin edustajia ni työt pitäis jakkaa sillain.”

Haastateltavamme kokivat, että työtehtäviä tulisi enemmän jakaa eri ammattiryhmien välillä.

”No ensinnäkin just se, että enemmän eriteltäs sosionomille ne omat hommat ja lähihoitajille ihan sitte eottomasti enemmän niitä hoidollisia juttuja. Meillä kaikki tekee kaikkia. Tässä työssä kuitenkin pystyis sen tekemään sillain, että se huomioitas. Sitte vielä se ku oon myös käyny sen ylemmän AMK:N ni se on vielä lisänä siinä että sitä ei pysty käytännössä kauheasti ollenkaan käyttään tai hyödyntään”

Suurimman osan mielestä työtehtävät vastaavat omaa koulutusta. Heidän mielestään omaa ammattitaitoaan pystyy hyödyntämään työssä. Haastatteluissa kävi ilmi, että ammattitaito kasvaa työtä tehdessä. Tekemällä työn hyvin, voi itse oppia siitä lisää. Jos tulee vastaan itselle jokin uusi asia siihen voi perehtyä ottamalla selvää asioista. Tiimi-työskentelystä kerrottiin olevan apua arjen haasteissa. Tiimiin usein kuuluu työntekijöitä

eri ammattikunnista. Tiimityöskentelyssä pystyy paljon pohtimaan ja puhumaan asioita ja vaihtamaan tietoja eri ammattiryhmien kesken. Eräs haastateltava oli sitä mieltä, että on paljon itsestä kiinni haluaako seurata aikaansa ja jaksako olla innostunut omasta työstään. Erään haastateltavan mielestä asumisyksikössä työtä voi tehdä monenlaisella ammattitaidolla ja koulutustaustalla. Moniammatillisuus työyhteisössä toimii parhaiten niin, että työt jaetaan työntekijöiden ammattitaidon mukaan. Kaikkien työntekijöiden ei tarvitse osatakaan kaikkea. Työntekijät voivat neuvoa toisiaan. Yksi haastateltava nosti esiin kysymyksen: jos kaikki työntekijät tekevät kaikkea, miksi sosionomeilla on parempi palkka? Tätä voi selittää sosionomien koulutustaustalla. Kaikilla sosionomeilla ei myöskään ole samanlainen koulutustausta. Eri kouluissa on erilaiset opetussuunnitelmat. Joissakin kouluissa opetetaan lääkelaskuja, joissakin ei tai ne voivat olla valinnaisia opintoja.

”Moniammatillista henkilökuntaa voisi hyödyntää tässä. Elikä myöskin se on ammattitaitoa jos et sinä ite osaa jotakin hommaa tai asiaa niin sulla on ammattitaitoa mennä kysymään joltakin muulta, että osaatko sinä, että määhän tiiän että sä oot hyvä tässä, osaisitko sä tehdä tän tai voisitko sä opettaa miten tää tehdään. Sillon se työyhteisö toimii jos pystytään tälleen delegoimaan asioita ja ettimään aina ne vahvuudet jokaisesta työntekijästä, käyttämään niitä. Sillon ei tarvi koko porukkaa kouluttaa yhteen asiaan ku yks ihminen voidaan kouluttaa yhteen ja yks yhteen ja sillon siitä tulee tämmöinen moniammatillinen työyhteisö”

”Ja tottakai on sitte taas se, että eihän sitä vieläkään voi sanoa että ois tai että hallitsis täydellisesti ammattiaan ja jos tullee esim uus asukas niin kyllähän siihen tarvii sitte perehtyä taas ihan erillain ja hänen sairauksiinsa ja kehitysvammoihin mitä nyt sattuu olleen, jos on semmosta mitä ei oo aikasemmin kohdannut niin ottaa se tieto.”

”Esimerkiksi tämmöisiä vaikka asukkaan kanssa keskustelut ni niitä ei oikeesti kauheasti ehi ja sitte ku on tämmöisiä asukkaita meillä, joilla on ihan hirvittävän moniongelmaisia taustoja niin tavallaan et liikaa keskittyy siihen arjen pyörittämiseen, pyykin pessuun, siivoukseen, keittiöhommiin. Siinä määhän koen, että määhän voisin käyttää ammattitaitoa enemmän jos pystys keskittyyyn niihin mutta ku ne on pakko ne ruoat tehdä ja niin se on

*ihan ehton semmoinen, että pystys enemmän tukemaan tuommosissa ju-
tuissa. Ja että mää voisin lähtä jonku asukkaan kans jolla on joku huono
hetki ni mää voisin oikeesti sen kans vaikka lähtä lenkille ja jutteleen ja
antaa sillain aikaa mutta ni ylleensä sitä ei kahestaan pääse kenenkään
kans lenkille vaan siinä on porukka mukana.”*

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että pystyvät hyödyntämään omia persoonallisia taitojaan työssään. Koettiin, että työssä saa vapaasti toteuttaa itseään. Kaikki kokivat positiivisena asiana sen, että työntekijä työskentelee omalla persoonallaan ja juuri se rikastuttaa työyhteisöä ja asukkaiden arkea kun on erilaisia persoonia. Ammatillisuus täytyy kuitenkin muistaa kuten hyvät käytöstavat ja toisten ihmisten kunnioittaminen.

Persoonallisten taitojen hyödyntäminen nähtiin työssä itsestä riippuvaisena asiana eli omia taitoja ja vahvuuksia pystyy kyllä hyödyntämään työssä, se on lähinnä omasta viitseliäisyydestä kiinni. Työssä pystyy myös jakamaan työtehtäviä kollegoiden kanssa jokaisten omien persoonallisten taitojen ja piirteiden mukaan. Eräs haastateltava sanoi, että on hyvä jos työntekijä pystyy olemaan oma itsensä työssään, niin asukaskin oppii käsittelemään erilaisia tunteita. Oman persoonan näkyminen työssä tulee esille myös siten, että toisten asiakkaiden kanssa kemiat sopivat paremmin yhteen kuin toisten.

”Jos on työntekijä se oma persoonansa nii ehkä se sitte auttaa sitä ohjattavaa, että neki saa olla omia ihania persooniaan oli sitte minkälaisia tahansa kun on meitä niin monneen junnaan. Sekin että kun monet ei saa tunteita näyttää ohjaajan työssä, että jos itkettää ja joskus itkettää tai suuttuttaa tai jottain nii kyllä minusta neki pittää näkyä jotta se asukas tietää että heilläkin on oikeus näyttää ne omat tunteensa.”

”Sillon se ammatillisuus pitää muistaa siinä työssä elikä sää oot kohtelias ja muista että sää oot työpaikalla töissä. Sillain sitä pitää osata myöskin hillitä ja tasapainottaa se oma persoonansa sinne työpaikalle ja yrittää kanavoida se oma persoona sillätavalla, että se on hyödyksi sille työpaikalle ja se vie sitä työpaikkaa eteenpäin. Et jos sää oot vaikka kauheen temperamenttinen niin mikset sää voi olla siellä työpaikalla vaikka semmoinen joka soittelee esim. apuvälinelainaamoon tai kelan palveluihin tai joihinkin missä tarvitaan semmosta temperamenttisuutta.”

Asiakkaiden haastava käytös koettiin suureksi haasteeksi työssä. Oman toiminnan miettiminen ja oman toiminnan vaikuttaminen asiakkaaseen on haaste. Ammatillisuuden muistaminen haastavissa tilanteissa voi myös tuottaa vaikeuksia. Eräs haastateltava oli kuitenkin sitä mieltä, että haastava käyttäytyminen antaa myös tietynlaista mielekkyyttä työlle, kun kaikki päivät eivät ole samanlaisia. Kuten joka alalla, myös kehitysvamma-alalla kiire koettiin haasteeksi. Toivottiin, että olisi edes jonkun verran kunnolla aikaa kuunnella asiakasta ja olla aidosti läsnä.

Oma jaksaminen työssä aiheuttaa myös haastetta. Kun päivän huolehtii toisten ihmisten jaksamisesta, voi oma elämä jäädä taka-alalle. Haasteena nähtiinkin työn ja muun elämän sovittaminen yhteen. Myös ylikuormittumisen riski nähtiin haasteena, monet kertoivat vievänsä töitä kotiin.

Kehitysvammaisten kanssa kommunikointi voi olla toisinaan haasteellista. Ymmärryksi tuleminen puolin ja toisin voi aiheuttaa lisästressiä niin asiakkaalle kuin työntekijälle. Yksi haastateltava kertoi tasa-arvoisen kohtelun olevan haasteena; ei saisi suosia ketään asiakasta vaan kaikkia pitäisi kohdella tasavertaisesti. Joihinkin asiakkaisiin voi muodostua vaikeita tunteita esimerkiksi haastavan tilanteen jälkeen mutta tunteet pitää yrittää käsitellä jotta ne eivät vaikuta työntekoon esimerkiksi asiakkaan syrjimisellä. Monien persoonien muodostamassa työyhteisössä ei aina ole helppoa työskennellä. On työkavereita kenen kanssa tulee paremmin toimeen kuin toisten. Haasteena nähtiin, että pystyy toimimaan asiallisesti kaikissa tilanteissa loukkaamatta toista.

Kaikki kuusi haastateltavaa ovat osallistuneet koulutuksiin työnsä ohessa. Kaikki olivat myös sitä mieltä, että työnantaja on tarjonnut koulutuksia hyvin. Yleensä työnantaja maksaa koulutuksen ja työntekijät saavat päivältä myös palkan. Useimmat koulutukset, joissa haastateltavamme ovat käyneet, ovat kestäneet 1-2 päivää. Muutama haastateltava kertoi myös, että voivat itse ehdottaa työnantajalle koulutuksia. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, ettei koulutuksiin pysty itse juurikaan vaikuttamaan vaan työnantaja tarjoaa tietyt koulutukset. Kaikki kokivat, että pystyvät esittämään toiveita koulutuksen suhteen. Yksi haastateltavista oli myös käynyt omalla kustannuksella vapaa-ajallaan koulutamassa itseään erilaisilla kursseilla.

Haastatteluista tuli ilmi, että kehitysvamma-alalla painotetaan varsinkin haastavien ti-

lanteiden koulutuksia kuten a-vekki-koulutus ja itsepuolustuskoulutukset. Kaikki haastateltavat olivatkin osallistuneet johonkin haastavan tilanteen koulutukseen. Muita esille tulleita koulutuksia olivat muun muassa ensiapukoulutus, paloturvallisuuskoulutus, tukiviittomat, lääkekoulutukset, mielenterveyspuolenkoulutukset, apuvälinekoulutukset ja työyhteisötaidonkoulutus.

”Joo oon päässy ja oisin päässy enempäänki mutta joskus on tullu omia menoja. Oon mää aika tyytyväinen ja näille pystyy vielä ehottaan omiakin semmosia että hei tuo vois olla hyvä koulutus.”

”Siis onhan meillä aina joka vuosi nuiita koulutuksia mutta niihin ei pysty hirveesti ite vaikuttaan, työnantaja tarjoaa ne tietyt koulutukset ja siellä sitte aikalailla määrätään kuka mennee mihinkin. On meillä sillain, että voijaan toivoa minkalaista tarvetta on, minkälaiselle koulutukselle mutta sitte loppujen lopuksi työnantaja sitte aika paljo tarjoaa mitä tarjoaa .”

Kysyimme haastateltavilta, kokevatko he tarvitsevansa lisäkoulutusta. Kaikilla oli mielessä jokin osa-alue johon haluaisivat lisäkoulutusta. Kaikki olivat sitä mieltä, ettei koulutuksesta ikinä ole haittaa ja se kasvattaa ammattitaitoa. Koulutukset koettiin hyödyllisiksi ja niistä saa paljon irti. Haastateltavillamme oli suuri halu kehittää itseään. Toiveena oli saada enemmän koulutuksia, jotka tukisivat jo olemassa olevaa koulutusta. Myös pitempiaikaisista koulutuksista haaveiltiin. Omat mielenkiinnon kohteet ohjaavat koulutuksien kiinnostavuutta. Jatkuva kouluttautuminen ja uuden oppiminen koettiin myös haasteena.

”En todellakaan koe että vois olla valamis, ikinä ei voi olla niin valamis ettei tarvi koulutusta ja kyllähän niistä koulutuksista kuitenkin saa niin paljon irti aina.”

”Mää tykkään kouluttautua, tykkään käydä koulussa ja tykkään opiskella ja teen sitä mielelläni, että no en mä tiää koenko mä tällä hetkellä tarvitsevani lisäkoulutusta, ei oo ainakaan sellanen olo että kokisin mutta lähtisin kyllä.”

Hoitopuolenkoulutuksiin ei ollut kenelläkään kiinnostusta. Kaikki joutuivat työssään

tekemään myös hoitotyötä ohjausyön rinnalla, olipa ammattina sosionomi tai lähihoitaja. Sosionomit eivät halunneet kouluttaa itseään sillä saralla. Jotkut kokivat, että heidän tiedot hoito- ja lääketyöstä olivat puutteellisia mutta kiinnostusta näiden alueiden koulutuksiin ei ollut.

”Mää en välttämättä itte siihen hoitopuoleen haluais niin keskittyä, että en määhän siihen tarvi. Kyllä tarttis koulutusta mutta en halua välttämättä. Että määhän mieluummin semmoseen, jotka koskettaa enemmän sitä omaa ammattia, lääkehoito ois tärkeä kurssi. Enemmän semmosta joka tukis jo sitä olemassa olevaa koulutusta.”

”Mie en koe semmosta lääkehoidollista puolta kauheen omakseni mutta mie välillä sijaistan kuitenkin tuolla yläkerrassa, siellä joutuu tekemisiin näitten asioiden kanssa. Täytyy vaan ite asennoitua siihen, että täähän kuuluu tähän työhön, ei me mittään sille voija että asiakkailta on sairauksia ja ne tarvii välillä lääkkeitä. Se nyt on elämää ja se on ehkä itelle semmonen vierain alue.”

Kaikki kokivat työkavereiden tuen korvaamattomaksi avuksi työssä jaksamisessa. Myös esimiehen ja omaisten tuki mainittiin auttavana tekijänä työssä. Työnohjauksesta oltiin kahta mieltä; toiset pitivät työnohjausta hyvänä keinona purkaa työasioita, toiset eivät kokeneet tarvitsevansa työnohjausta vaan kokivat saavansa tiimityöskentelystä tarpeeksi tukea. Lisätukena mainittiin myös liikuntasetelit, joilla työpaikka tukee työssä jaksamista.

”Minä koen ainakin saavani ihan tarpeeksi tukea, että jotakin mitä nyt ei työnohjauksesta saa niin työkaverilta hyvin äkkiä saa ja saa porista asioista ja jos on jotakin ongelmia, ettei osaa jotakin asiaa niin kyllä aina joku työkaveri löytyy joka sen osaa ja joka pystyy mua auttaan siinä. Kyllä musta tuntuu, että mulla on aika hyvin tuki kohillaan.”

Haastatteluista nousi esiin paljon positiivisia kokemuksia siitä, mihin kaikkiin työtehtäviin sosionomikoulutus antaa valmiudet kehitysvammatyössä. Sosionomikoulutus antaa valmiuksia esimerkiksi esimies- ja hallintotehtäviin. Useimmat haastateltavista eivät kokeneet olevansa valmiita esimiestyöhön ja olivat tyytyväisiä omaan työnkuvaansa

tällä hetkellä. Uralla etenemismahdollisuuksina nähtiin esimerkiksi vastaavana ohjaajana toimiminen, projektien vetäminen ja työ- ja päivätoiminnasta vastaaminen.

”Jokkainen uralla etenee ihan niin paljon ku haluaa, aina pystyy koulut-tautuun ja vaihtaan työpaikkaa. Nykyään vaan on niin harvinaista että ihminen on 20 vuotta tai 40 vuotta töissä ja sitten lähtee eläkkeelle. Kyllä-hän sitä pystyy kouluttautuun ja hakkeen töitä eri paikoista”

6.3 Ammattitaito kehitysvammatyössä

Kysyimme haastateltavilta, mitä on ammattitaito kehitysvammatyössä ja mitä erityistai-toja kehitysvammatyössä tarvitaan. Haastateltavien vastaukset olivat melko yhtenäisiä. On tärkeää ymmärtää, etteivät kehitysvammaiset ihmiset ole sairaita vaan he ovat syn-tyneet sellaisiksi kuin ovat. Heillä on samat oikeudet kuin muillakin vammasta huoli-matta. Ja ennen kaikkea he ovat yksilöitä.

Ammattitaitoinen työntekijä tarvitsee työssään tietoa eri kehitysvammoista, erilaisista oireyhtymistä ja diagnooseista, joita asiakkailla on. Tietämys näistä helpottaa asiakkaan kohtaamista ja ohjaamista. Useilla kehitysvammaisilla on myös mielenterveysongelmia, joten tietämys myös siltä saralta on tarpeen. Lakitietoisuus koskien kehitysvammaisia on tärkeää olla hallussa esimerkiksi erilaisia hakemuksia täyttäessä.

Työ kehitysvammaisten parissa on kasvatuksellista työtä, jossa tarvitaan pedagogisia taitoja. Voidaan esimerkiksi ohjata kodin askareissa, itsenäistymisessä ja taloudenhoi-dossa. Eräs haastateltava kertoi työstään asumisyksikössä näin:

”Meilläkin moni on kotoa vasta muuttaneet niin näin heillä kaikilla on kuitenkin toive niinku meillä kaikilla ihan kaikilla se, että päästäs omaan elämään ja omaan asuntoon ja parisuhteeseen. Pystyttäs määrään siitä omasta elämästä täysin. Se on kasvatuksellisempaa ku esimerkiks van-hainkojissa, että opetetaan sitä rahan käyttöä, minkälaista on parisuhde-elämä, oman kodin perustamista, voi olla pyykin pesua. Opetetaan taval-laan mikä on oikein ja mikä on väärin.”

Työntekijältä vaaditaan kehitysvammatyössä itsetuntemusta ja rohkeutta kohdata kehitysvammainen asiakas, sillä kehitysvammaisilla voi ilmetä normaalista poikkeavaa käyttäytymistä esimerkiksi haastavaa käyttäytymistä. Monilla ihmisillä on ennakkoluuloja kehitysvammaisia kohtaan joten kehitysvamma-alan työntekijän tulee olla asiakkaidensa oikeuksien puolestapuhuja.

”Tarvitaan erilaisia toimintamalleja ihmisen kohtaamiseen, että se ei oo sama ku kohtaisit jonku lapsen tai nuoren tai mielenterveyskuntoutujan, se on erilaista.”

Erilaisten kommunikaatiomenetelmien hallitseminen on hyödyllistä kehitysvammatyössä. Asiakas voi tarvita ymmärtämisen tueksi tai ymmärretyksi tulemisen tueksi esimerkiksi viittomia, kuvakommunikaatiomenetelmiä. Myös erilaisten apuvälineiden tuntemus helpottaa arkea. Työssä kehitysvammaisten parissa voi joutua käyttämään esimerkiksi pyörätuolia, erilaisia nostolaitteita, siirtymälaitteita ja seisomatelinettä. Virikkeellistä vapaa-aikaa asiakkaille suunnittelevan työntekijän pitää kyetä tarjoamaan asiakkaille mielekästä tekemistä vammaan katsomatta.

Kysyimme, miksi haastateltavamme haluavat työskennellä kehitysvamma-alalla. Viisi kuudesta kertoi ”ajautuneensa” kehitysvammatyöhön. Yhdellä haastateltavalla kehitysvammatyö oli ollut selkeä ammattihaave nuoresta asti. Suurin osa ei ollut koulutuksensa suuntautunut kehitysvammatyöhön. Ylipäätänsä halu työskennellä ihmisten parissa ja puolustaa heikoimpia oli motiivina kehitysvamma-alalle lähtemisessä. Moni ei ollut kuvitellut työskentelevänsä kehitysvammaisten parissa, kunnes oli sattuman kautta tullut alalle jäädäkseen.

Kaikki kuudesta haastateltavasta olivat sitä mieltä, että kehitysvammaiset ihmiset ovat aitoja ja iloisia. Tunteet tulevat heillä estottomasti esille, olivatpa ne sitten positiivisia tai negatiivisia tunteita. Eräs haastateltava kertoi esimerkin asukkaasta joka oli ollut kateellinen toiselle asukkaalle kun tämä oli lähtenyt hautajaisiin. Juuri tämä tunteiden näyttäminen oli kaikilla hyvin vahvana syynä, miksi kehitysvammatyössä viihtyy. Huumori auttaa jaksamaan kehitysvamma-alalla. Eräs haastateltava kertoi, että asiakkaiden suusta tulee parhaimmat vitsit. Huumori on myös keino purkaa työstressiä työyhteisön parissa.

”Mää oon kyllä tykänny niin hirveesti loppujen lopuksi tästä kehitysvammatyöstä ku tänne oon tullu tekkeen töitä, just se aitous ja semmoinen no aitous se varmaan on kaikista tärkein juttu kuitenkin ja semmoinen se hirvee huumori mitä täällä viljellään.”

”Mullakin hermot mennee tosi usein monneenkin asukkaaseen mutta kuitenkin on sellanen halu tehdä asioita niitten parhaaksi kuitenkin siellä taustalla aika vahvana”

”Miks mää tänne tulin niin mulla ei ollu se, että mää haluan kehitysvamma-alalle. Ehkä se lähti siitä, että kattelin mollin sivuja mitä on auki paikkoja. Se että sitte ku tulin kehitysvammapuolelle ni se on ollu positiivinen yllätys ja se että ne on aivan ihania nuo kehitysvammaiset. En ois suoraan sanottuna opiskeluaikana kuvitellu työskenteleväni kehitysvammapuolella. Ne on niin aitoja ja semmoisia siis aivan loistavia juttuja siis huumoria on hirviästi tässä työssä.”

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Mielestämme oli mielenkiintoista tehdä työtä, sillä meillä molemmilla on kokemusta kehitysvammaustyöstä. Olemme itsekin pohtineet samoja asioita, mitä haastattelussa kar-toitimme. Työmme avulla voidaan selventää ammattitaitovaatimuksia kehitysvamma-työssä. Työkentällä on yhä hyvin epäselvää, miten voitaisiin hyödyntää sosionomin ammattitaitoa laaja-alaisesti. Työtehtävät voitaisiin jakaa selkeämmin eri ammattiryh-mien kesken. Näin jokaisen työntekijän koulutuksesta saatua ammattitaitoa pystyttäisiin hyödyntämään paremmin.

Eri sosiaali-alan ammattikorkeakouluissa on erilaisia opetussuunnitelmia, esimerkiksi joissakin ammattikorkeakouluissa lääkehoito-opinnot kuuluvat koulutukseen. Näin eri kouluista valmistuneet sosionomit saavat erilaiset lähtökohdat työelämään. Tämä voi osaltaan myös epäselventää sosionomin työnkuvaa työpaikoilla.

Aihe osoittautui meille luultua laajemmaksi ja vaikeammaksi. Meillä kesti kauan aikaa tarkentaa itsellemme mitä ja miksi olemme tutkimassa. Aihe oli myös haastateltaville hankala ja laaja ja se saattoi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Välillä työtä tehdessä tuntui, ettei voimavarat ja mielenkiinto riitä, sillä molemmat käymme töissä. Aikataulujen yh-teensovittaminen toi oman haasteensa. Työtä on ollut antoisa tehdä kahdestaan, toisesta on saanut tukea kun itse ei jaksa ja yhdessä olemme saaneet mielenkiintoisia keskuste-luja aikaan.

Haastatteluiden tekeminen kokonaisuudessaan oli mielenkiintoisinta työssä. Haastatte-lutilanteet olivat meille uusia mutta suoriuduimme mielestämme hyvin. Haastatteluita analysoidessamme meissä itsessämme tapahtui myös reflektointia omaa ammattitaitoa kohtaan. Haastatteluista nousi esille ajatuksia, joita emme olleet edes ajatelleet, oival-simme uutta.

LÄHTEET

Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura, Vantaa.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3.painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13.osin uudistettu painos. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki

Malm, Marita & Matero, Marjo & Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin Vammaistyön perusteet. WS Bookwell Oy, Porvoo

Mäkinen, Päivi & Raatikainen, Eija & Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammatti-na sosionomi. WSOYpro Oy, Helsinki.

Tuomi, Jouni. & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön-analyysi. 5. uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

Internet lähteet:

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977. 23.6. 1977/ 519

Räty, Rauni & Tolvanen, Taimi 2008. Sosionomi (AMK) vammaistyön osaajana, Raportti on osa koottua raporttikokoelmaa; 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Leena Viinamäki (toim.) raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Luettu 24.4.2012

<http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf>

Seppälä, Heikki & Rajaniemi, Mari 2012. Mitä kehitysvammaisuus on? Luettu 24.4.2012 <<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on.html>>

Seppälä, Heikki & Rajaniemi, Mari 2012. Toimintakykyyn pohjaavat määritelmät. Luettu 24.2.2012 <<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on/toimintakyvyn-nakokulma/toimintakykyyn-pohjaavat-maaritelmat.html>>

Tiuraniemi, Juhani 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi P. & Keskinen E. (painossa) (2002) Taitavan toiminnan psykologia. Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, Turku. Luettu 24.4.2012 <<http://users.utu.fi/juhtiur/jakelu/Ammaref.pdf>>

Vantaan kaupunki, Henkilöstökeskus 2001. Osaava Vantaa- Osaamisen johtamisen opas. Luettu 24.4.2012 <http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/33064_Osaamisen_johtaminen_1_1_.pdf>

LIITTEET

Liite 1

Tutkimuskysymykset

1. Mitä on ammattitaito ja mistä se koostuu?
2. Millaista ammattitaitoa työntekijä tarvitsee kehitysvammaistyössä?

Haastattelurunko

1. Haastateltavien tausta

- Ammattinimike ja työhistoria
- Keskeisimmät työtehtävät ja työsi tavoite
- Ammatillinen koulutustausta

2. Mitä on ammattitaito ja mistä se koostuu

- Mitä on ammattitaito kehitysvammatyössä?
- Miksi haluat työskennellä kehitysvammatyössä?

3. Millaista ammattitaitoa työntekijä tarvitsee kehitysvammatyössä

- Millaista ammattitaitoa tarvitset työssäsi (tieto, taito, asenteet)?
- Koetko että oma ammattitaitosi vastaa omia työtehtäviäsi?

Jos et miten niin miten työtehtäviäsi tulisi muuttaa jotta ne vastaisivat ammattitaitoasi?

- Voitko hyödyntää persoonallisia taitojasi työssäsi?
- Haasteet työssäsi?
- Oletko kohdannut työssäsi sellaisia tilanteita joissa olet joutunut toimimaan arvojesi vastaisesti?
- Oletko saanut työhösi liittyvää lisäkoulutusta jos olet niin millaista?
- Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta?
- Koetko tarvitsevasi muuta tukea työhösi?
- Miten mielestäsi kehitysvammatyö on muuttunut pitkällä aikavälillä?
- Onko sinulla mielestäsi uralla etenemismahdollisuuksia?