
TYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMISEN KARTOITUS

Vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniitty




Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Lahdensivu 14.6.2012

Tuomola Kirsi



LAHDENSIVU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi

Tekijä	Kirsi Tuomola	Vuosi 2012
Työn nimi	Osaamisen kartoitus Forssan kaupungin vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniityssä	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kolme osaamisen tasoa: 1. Mitä osaamista tarvitaan vaikeavammaisten päivätoimintakeskuksessa, 2. Mikä on osaamisen taso tällä hetkellä ja 3. Miten sitä lähdetään kehittämään. Osaamiskartoituksen toimeksiantajana oli Forssan kaupungin kehitysvammahuolto ja kohteena oli vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniitty. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville, vastaako Päiväniityn työntekijöiden osaamistaso riittävästi työtehtävien vaativaa tasoa.

Opinnäytetyön tutkimusaineiston keräämisen pohjana käytettiin alkuperäisesti Forssan kaupungin kotihoidon käytössä ollutta kyselykaavaketta, jota muokattiin opinnäytetyön tarkoituksiin sopivaksi yhteisesti henkilöstön kanssa teemahaastattelutyypisellä dialogilla. Opinnäytetyön tutkimusaineiston keruu suoritettiin tällä yhteisesti muokatulla kyselykaavakkeella. Saatu aineisto analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin. Aineiston analysoinnissa käytettiin Webropol 2.0 ja Excel taulukkolaskentaohjelmaa. Osaamista arvioitiin seitsemällä eri osaamisalueella ja ne olivat ammattitaito, asiakasnäkökulma, ammatillinen yhteistyö ja verkostot, työn kuormittavuuden hallinta, työn tekniikat ja teknologia, hallinto ja johtaminen, ja kehittämistyö. Osaamisalueiden tarkempaa sisältöä käsitellään aluksi teoreettista tietoa hyväksi käyttäen. Tämän lisäksi tutustutaan aikaisemmin tehtyihin osaamiskartoitustutkimuksiin.

Vastausten analysoinnin perusteella tärkeimmäksi osaamisalueeksi nousi työnkuormittavuuden hallinta sekä hallinto ja johtaminen, hyvin lähellä oli myös asiakasnäkökulma. Osaamistaso kaikilla edellä mainituilla osaamisalueilla oli keskiarvon perusteella tyydyttävä tai hyvä.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksiin perustuen, jatkotoimenpiteenä, tullaan laatimaan työntekijäkohtainen osaamiskortti sekä-täydennyskoulutussuunnitelma koko päivätoimintakeskus Päiväniityn työyhteisölle.

Avainsanat Kehitysvammahuolto, osaamiskartoitus, vaikeimmin vammaisten henkilöiden kuntouttava toiminta, osaamisen tasot

Sivut 58 s. + liitteet 13 s.

LAHDENSIVU
Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services

Author	Kirsi Tuomola	Year 2012
Subject of Bachelor's thesis	Personnel knowledge mapping Forssa's severely disabled day activity centre Päiväniitty	

ABSTRACT

The purpose of this Bachelor's thesis was to investigate the three levels of personnel knowledge: 1. What knowledge is required when working at severely disabled daytime activity centre, 2. What is the current level of knowledge and 3. Which are the areas of improvement and development. Forssa municipality's department for mentally disabled special care commissioned this thesis. The target group for the knowledge mapping consisted of the employees working at the severely disabled daytime activity centre Päiväniitty. The aim of this thesis was to investigate, whether the knowledge of the Päiväniitty employees is sufficient, as far as their work assignments are concerned.

Thesis work begun by editing the questionnaire required for data collection, in cooperation with the employees using dialogic theme interviews. Original questionnaire document had been created for the Forssa municipality Home Care Units purposes. Collected research data was then analyzed using Webrobol 2.0 and Excel- software's. Employee knowledge was evaluated on seven different areas which were professional skills, customer aspects, professional co-operation and networking skills, work load controlling techniques, working techniques and technology, administration and management and development. Thesis includes short theoretical presentation of each knowledge area. In addition, thesis also includes references to similar competence analyses conducted in Home care and daytime activity centres.

Based on the collected and analyzed data the most important areas of knowledge were ability to control work load and administration and management skills. Customer aspects skills were also rated important. Competence level on all of these areas was either satisfactory or good.

Based on this Bachelor's thesis analysis, the daytime activity centre plans to create personal knowledge matrix and training plan for each of the facilities employees.

Keywords Learning disability service, knowledge mapping, most severe disabilities rehabilitative activities, level's of knowledge

Pages 58 p. + appendices 13 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OSAAMISEN VIITEKEHYS.....	3
	2.1.1 Ammattiosaaminen.....	3
	2.1.2 Prosessiosaaminen.....	4
	2.1.3 Työyhteisöosaaminen.....	4
	2.1.4 Kehittämisaosaaminen.....	5
3	OSAAMISALUEIDEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	6
3.1	Ammattitaito.....	7
	3.1.1 Päiväniityssä toimivan hoitajan tai ohjaajan hoiva - ja hoitotyön menetelmien hallinta.....	9
	3.1.2 Ohjausmenetelmät.....	9
	3.1.3 Erityisosaaminen.....	10
	3.1.4 Työn vaikuttavuus ja vastuu.....	11
	3.1.5 Viestintä ja kielitaidot.....	12
3.2	Asiakasnäkökulma.....	13
	3.2.1 Yhteiskunnan asettamat vaatimukset.....	13
	3.2.2 Tasa-arvoisuus.....	14
	3.2.3 Itsemääräämisoikeus.....	14
	3.2.4 Asiakaspalvelu ja palveluiden kehittäminen.....	15
3.3	Ammatillinen yhteistyö ja verkostot.....	16
	3.3.1 Yhteistyö.....	16
	3.3.2 Verkostotyö.....	17
3.4	Työn kuormittavuuden hallinta.....	17
	3.4.1 Fyysinen työturvallisuus.....	18
	3.4.2 Psykkinen työturvallisuus.....	19
	3.4.3 Sosiaalinen työturvallisuus.....	19
3.5	Teknologia.....	20
	3.5.1 Teknisten laitteiden / tuotteiden tuntemus.....	20
	3.5.2 Teknologian käyttötaidot.....	20
3.6	Hallinto ja johtaminen.....	21
	3.6.1 Itsensä johtaminen.....	21
	3.6.2 Oman työn suunnittelu.....	21
3.7	Kehittämistyö.....	22
3.8	Erityismielenkiinnonkohteet ja harrastukset.....	22
4	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA JA HANKKEITA.....	23
	4.1 Kotihoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiteknologia.....	23
	4.2 Vaalijalan kuntayhtymän erityisosaamisen turvaaminen – projekti.....	23
5	OPINNÄYTETYÖN TYÖELÄMÄKYTKENTÄ JA TARKOITUS.....	25
	5.1 Tutkimustehtävä ja opinnäytetyön tavoite.....	25
	5.2 Osaamiskartoituksen tutkimuskysymykset.....	26

6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	27
6.1	Sosiaalipedagoginen tutkimus.....	30
6.2	Aineiston kokoaminen.....	31
6.3	Aineiston analysointi.....	32
6.4	Opinnäytetyöhön liittyviä eettisiä näkökulmia	33
6.5	Opinnäytetyön luotettavuus.....	33
7	AINEISTON TULOKSIEN KUVAILU JA ANALYYSI	35
7.1	Tärkeimmät osaamisalueet Päiväniityn henkilökunnan näkökulmasta.....	35
7.2	Tavoitetaso versus tärkeystaso	36
7.2.1	Ohjaajien osaamisen nykytaso ja tavoitetaso	37
7.2.2	Hoitajien osaamisen nykytaso ja tavoitetaso	38
7.3	Ohjaajien ammattitaidon nykytaso ja tavoitetaso.....	39
7.4	Hoitajien ammattitaidon nykytaso ja tavoitetaso	41
7.5	Asiakasnäkökulman osaamisen nykytila ja tavoitetaso	42
7.6	Ammatillinen yhteistyö – ja verkostot nykytaso ja tavoitetaso.....	43
7.7	Työn kuormittavuuden hallinnan nykytaso ja tavoitetaso.....	44
7.8	Teknologia osaamisen nykytaso ja tavoitetaso	45
7.9	Hallinto ja johtamisen osaamisen nykytaso ja tavoitetaso	46
7.10	Kehittämistyön nykytaso ja tavoitetaso.....	47
7.11	Harrastukset ja mielenkiinnon kohteet	48
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	49
8.1	Osaamisen nykytila	49
8.2	Yhteenveto osaamisen tavoitetasosta vastaajien näkökulmasta.....	50
8.3	Yhteenveto osaamisen tavoitetasosta organisaation näkökulmasta	50
8.4	Yhteenveto opinnäytetyön keskeisten kysymysten kohdalta	51
9	POHDINTA.....	52
9.1	Opinnäytetyön tavoite, valittu menetelmä ja saadut päätulokset	53
9.2	Opinnäytetyön toteutuminen	54
9.3	Jatkokehittämissideat	54
9.4	Palaute toimeksiantajalle.....	55
	LÄHTEET	56
LIITE 1	Yhteenveto: Työntekijä & organisaatio	
LIITE 2	Osaamiskartoituskaavake malli + saatekirje	
LIITE 3	Osaamiskortti- malli	
LIITE 4	Henkilökohtainen koulutussuunnitelma- malli	

1 JOHDANTO

Forssan kaupunki tuottaa vaikeavammaisille asukkailleen päivätoimintapalveluja vuonna 2002 valmistuneessa päivätoimintakeskus Päiväniityssä. Vaikeavammaisten päivätoiminta on vammaispalvelulain mukaista toimintaa, jota kunnan on tarjottava asukkailleen heidän niin halutessaan tai sitten tuotettava palvelu ulkoisen palvelutuottajan tekemänä. Päiväniityn asiakaskunta koostuu vaikeasti kehitysvammaisista aikuisista, jotka tarvitsevat erityistukea selvitäkseen arjen eri askareista. Päiväniityssä annettava palvelu / hoidon- ja huolenpito vaatii työntekijöiltä erityisammattiosaamista. Päivätoiminnan tarkoitus on ryhmittää asiakkaiden elämää mielekkäällä tavalla, tukea asiakkaan elämän taitoja, ylläpitää asiakkaan toimintakykyä ja kommunikaatiota. Päivätoiminta mahdollistaa sosiaalisten kontaktien ylläpitämisen ja elämyksellisen elämän. Näin pyritään ehkäisemään syrjäytymistä (Vammaispalvelukäsikirja, 2011).

Motivoitunut, osaava henkilöstö on välttämätön osa edellä mainitun toteutuksessa. On alettu miettiä, miten henkilöstö kykenee vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Mitkä osaamisalueet katsotaan tärkeiksi ja mitä voidaan kehittää? Miten on taloudellista kohdistaa koulutusmäärärahat?

Henkilöstöä päivätoiminnassa työskentelee tällä hetkellä seitsemän henkilöä (vastaava ohjaaja, kaksi ohjaaja, kaksi lähihoitajaa sekä kaksi oppisopimus lähihoitajaopiskelijaa). Näin voidaankin sanoa että tiimi on moniammatillinen. Tämän lisäksi päivätoiminnassa työskentelee siistijä, ruokatyöntekijä sekä kuntouttavassa työssä oleva lievästi kehitysvammaisen henkilö.

Keskityn tutkimuksessa vain jatkuvassa ohjaus-, avustamistehtävissä oleviin ohjaajiin, hoitajiin sekä opiskelijoihin. Työllä haluan selvittää osaamisalueiden tärkeystason, Päiväniityn henkilökunnan osaamisen nykytason sekä tavoitteen johon näissä kohdin tähdätään. Työyksikkö on henkilöstöltään suhteellisen nuori. Yhdessä on toimittu nyt kolme vuotta ja niin kutsuttu ryhmäytymisvaihe on jo hyvin pitkällä. Nyt on aika seuraavaan askeleeseen eli työn sisällön kehittämiseen.

Forssan kaupungin perusturvalautakunta on asettanut (PeLa 9§) Kehitysvammahuollon kehittämistyöryhmän. Työryhmän tarkoituksena oli kartoittaa kehitysvammahuollon tulevaisuuden palvelutarpeet ja suunnitelma, miten palveluita kehitetään jatkossa. Osallistujia työryhmässä oli perusturvalautakunnasta, Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymästä, kehitysvammahuollon viranhaltioita sekä perusturvajohtaja, lisäksi ryhmään pyydettiin edustus paikallisesta kehitysvammaisten tuki ry:stä. Ryhmä kokoontui useaan otteeseen vuoden 2011 aikana, loppuraportti oli valmis samaisen vuoden loppuun mennessä. Kehittämistyöryhmä päätti selvittää asiakkailla tehtävän puolistrukturoidunkyselyn avulla tämänhetkiset palvelutarpeet. Kysely lähetettiin kaikille forssalaisille kehitysvammaisille, joilla oli voimassa oleva palvelusuunnitelma ja erityishuolto-ohjelma. Kyselyn tuloksen perusteella työryhmän tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi nousi asumisen järjestäminen, sosiaaliohjaajan työn selkiyttäminen sekä

päivätoiminnan riittävä tarjonta asiakkaille. (Kehitysvammahuollon kehittämistyöryhmän loppuraportti, 2011).

Työryhmä totesi päivätoimintatyyppisen palvelun järjestämisvelvollisuuden täyttämisen sekä ohjaamisen turvaaminen asiakasturvallisuuden huomioiden erittäin haastavaksi nykyisillä henkilöstöresursseilla kunnan järjestämänä toimintana. Toiveen toteuttaminen päivätoimintapäivien lisäämisestä on vaikeaa tilojen rajallisuuden sekä vähäisten ohjausresurssien takia. Esityksessä esitettiin henkilöstön lisäämistä, mutta yksin se ei riitä, joten joudutaan miettimään muita keinoja tilanteen ratkaisemiseksi.

Koko kehitysvammahuollon yhteisessä työpaikkakokouksessa viransijaisena toimiva osastopäällikkö esitteli kehittämistyöryhmän loppuraportin henkilöstölle. Siitä käydyssä keskustelussa vahvistui ajatus osaamiskartoituksen teosta niin vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniityssä kuin viereisessä kehitysvammaisten asuntola Niittyvillassakin. Pohdittaessa, miten kartoitus toteutetaan, todettiin, että Niittyvillassa sitä on jo aikaisemmin aloitettu, mutta ajanpuutteen ja henkilöstön vaihtumisen myötä, se on jäänyt kesken. Keskusteltiin Niittyvillan asuntolan mahdollisuudesta toteuttaa osaamiskartoituksen teko, käyttäen apuna työpisteen ulkopuolista henkilöä tai tahoa. Päiväniityn kohdalla sovittiin, että osaamiskartoituksen toteutus siirretään allekirjoittaneelle opinnäytetyö aiheeksi. Itse otin aiheen vastaan haasteena. Uudenlaisen toimintatavan löytäminen päivätoiminnan kehittämiseksi, joka antaa työntekijöilleen paljon mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä on erittäin tärkeää laadullisen toiminnan kannalta. Haaste on erittäin kiinnostava ja mielenkiintoinen.

2 OSAAMISEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa olen käsitellyt osaamisen viitekehystä ammattiosaamisen, prosessiosaamisen, työyhteisöosaamisen sekä kehittämisosaamisen näkökulmista.

Päiväniityssä tarvittava osaaminen ja siihen kohdistuvat vaatimukset nousevat suoraan päivätoiminnan perustehtävästä ja sosionomien sekä lähihoitajien ammattitaidon edellyttämistä osaamisalueista. Näitä ammattiosaamisen taitoja tulen avaamaan tarkemmin ohjaajan ja hoitajan ammattitaidon luvussa 2.2. Osaaminen on taito joka koostuu opitun teorian hallinnasta ja tiedon käytäntöön soveltamisesta. Osaaminen on opittua ja sitä voidaan kehittää sekä vahvistaa. Leena Viitamäki (2010, 12) toteaa tutkimuksessaan motivaation, arvojen ja ammattietiikan liittyvän tähän oleellisesti eikä niitä voida sivuttaa osaamista arvioitaessa. Päiväniityssä tämä tarkoittaa asiakaslähtöistä hyvää vuorovaikutusta henkilöstön ja asiakkaiden välillä, jonka perusteella oppimisen tarpeet tulevat julki yhteisesti käytyjen dialogien tuloksena. Elämme jatkuvan muutoksen keskellä ja meidän tulee kyetä muokkaamaan toimintaamme uusien tarpeiden mukaisesti. Työssään menestymiseksi edellytetään yhä enenevässä määrin henkilön itse ohjautumista opiskeluiden pariin mikä vahvistaa hänen omaa henkilökohtaista koulutustaan/ työkokemustaan. Kuitenkin myös työnantajaa velvoitetaan osallistumaan työntekijöiden osaamisen varmistamiseen täydennyskoulutus velvoitteen muodossa.

Vuonna 2005 elokuussa tuli voimaan sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskeva sosiaalihuoltolain (710/1982) muutos. Lakiuudistuksen tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Lainmuutoksen taustana on valtioneuvoston 2.10.2003 antama periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi (STM 2006).

Työyhteisössä on monenlaista osaamista työntekijöiden koulutustaustojen ollessa erilaisia. Esimiehen haasteena onkin miten saada henkilöstön osaaminen ja vahvuudet entistä paremmin käyttöön perustehtävää silmällä pitäen.

2.1.1 Ammattiosaaminen

Sydänmaanlakan (2000,45) mukaan tiimistä tulee oppimisen perusyksikkö, jossa yksilöiden osaaminen ja tiimin osaaminen jalostetaan organisaation osaamiseksi, mistä myös muut tiimit voivat hyötyä.

Helakorven mukaan ammattiosaaminen eli substanssiosaaminen tarkoittaa toisaalta työssä tarvittavaa ammatillista taitotietoa, ydinosaamista. Asian tuntijan on hallittava ko. ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset.

Hänen mielestään ei riitä jos toimitaan jossakin työyhteisössä, vaan on hallittava myös laajemmin työelämän pelisääntöjä. Jokaisella ammattikunnalla on olemassa yhteisiä tavoitteita ja toimintaohjeita. Viime aikoina monet ammattikunnat ovat antaneet esim. eettisiä toimintaohjeita. Työnantajalla ja työntekijällä on sovittuja pelisääntöjä, jotka asettavat vaatimuksia ja velvollisuuksia asiantuntijalle. Substanssiosaaminen tarkoittaa myös henkilökohtaisia kykyjä ja persoonallista tapaa toimia vaihtelevissa tilanteissa. (Helakorpi, n.d, Asiantuntijuuden arviointi.)

2.1.2 Prosessiosaaminen

Prosessiosaaminen ei ole vain mekaaninen taito tehdä tarvittavat työt vaan kokonaisvaltainen tapa työskennellä. Kokonaiskuvan näkeminen työn vaikuttavuudesta ja tärkeydestä on ainoa keino jolla pystytään kehittämään työtä laadullisesti. Työssä olevien prosessien tunteminen edellyttää niiden laaja-alaista hallintaa ja ymmärtämistä. Ilman prosessiin liittyvää tuntemusta, prosessinmuuttaminen asiakkaantarpeiden mukaan ei ole mahdollista, koska tällöin siitä voi kadota jokin tärkeä ominaisuus mikä saattaa vaikuttaa haluttuun lopputulokseen.

2.1.3 Työyhteisöosaaminen

Vuorovaikutus työyhteisön ja sidosryhmien välillä on ensiarvoisen tärkeää. Helakorven (Helakorpi, n.d, 3.) mukaan työyhteisöosaamisen koostuu sisäisistä yhteistyötaidoista eli tiimityötaidoista sekä asiakasverkostoyhteistyöstä eli verkosto-osaamisesta. Entistä enemmän työntekijälle kuuluu osaaminen taloushallinnon ja yhteistoiminnan osa-alueella. Miten työntekijä kykenee toimimaan eri sidosryhmien kanssa? Hänellä tulee olla taitoja tiimityöhön, vuorovaikutukseen ja johtamiseen. Entistä enemmän useimpiin työtehtäviin kuuluu myös asiakaspalvelu- ja yrittäjäyysosaamista. Yhteistyöosaaminen on työyhteisön sosiaalista osaamista. Työn toteutus perustuu taloudelliseen suunnitteluun sekä niiden laadintaan. Työntekijän tulee olla vuorovaikutussuhteessa asiakkaiden ja yhteistyöryhmien kanssa. Myös yrityksen markkinointi liittyy oleellisesti yhteistyöosaamiseen. Esi- miesten erityisosaamisen alueeseen kuuluu osaamisen johtaminen. Tiedon siirto ja muiden opastus ovat tärkeitä työmuotoja yhteisöosaamisessa. Myös tietotekniikan lisääntyminen ja verkostoituminen on jokapäiväistä työtämme nyky-yhteiskunnassa.

2.1.4 Kehittämisaosaaminen

Helakorven (Helakorpi, n.d, 2.) mukaan kehittämissaaminen edellyttää koko organisaation toimintatapojen tuntemusta, lojaalisuutta ja valmiutta yhteisön kehittämiseen. Ydinosaamisella hän tarkoittaa sellaista osaamiskokonaisuutta, jonka turvin yritys on saavuttanut asemiaan markkinoilla. Osaaminen on sellaista joka tekee yrityksestä omaleimaisen ja muista erotuvan. Tähän ydinosaamiseen pohjautuvat myös henkilökohtaiset osaamisen taidot ja ne tavat joilla työyhteisö on tottunut toimimaan. Hän puhuu myös kollektiivisesta osaamisesta, johon on ”summutunut” organisaation yhteinen tietämys ja erityistaidot. Se on usein hiljaisen tiedon muodossa ja siksi vaikeammin koulutettavissa ja opittavissa. Hänen mukaansa on myös osattava nähdä alan kehitystä ja visioida organisaation erilaisia tulevaisuuden mahdollisuuksia alallaan. Kehittämissaaminen on myös strategista osaamista, alan kehitystrendien tuntemista ja kykyä toimia muuttuvissa olosuhteissa, myös globaalisti.

3 OSAAMISALUEIDEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Osaamisalueiden teoreettiset lähtökohdat voidaan nostaa työn ja tutkimuskohteen sisällöstä eli vaikeavammaisten päivätoiminnassa tarvittavasta osaamisesta ja osaamisen hallinnan tasosta. Osaaminen päivätoiminnassa on hyvin laaja-alaista. Asiakkaiden ollessa vaikeasti kehitysvammaisia aikuisia henkilöitä, toiminnankirjo on kattava ja erityisosaamista vaativaa. Osaamisvaatimukset lähtevät asiakkaiden yksilöllisistä palveluntarpeista ja työn laadusta. Teoreettinen viitekehys koostuu henkilökunnan osaamisesta ja siihen liittyvästä käyttöteoriasta, jotka ovat muodostuneet arjessa ja ohjaavat työn sujuvuutta. Päivätoiminnan asiakkaina koulujen lomakautena on myös kouluikäisiä vaikeasti kehitysvammaisia lapsia, mutta tässä tutkimuksessa olen käsitellyt vain päivätoiminnan osaamista aikuisikäisten asiakkaiden näkökulmasta ja osaamisalueet ovat lähtöisin heidän tarpeistaan.

Tässä tutkimuksessa käytettyä osaamiskartoituskaavaketta on aikaisemmin käytetty Forssan kaupungin vanhustyön osaamiskartoituksen tekemiseen. Opinnäytetyö lähti liikkeelle edellä mainitun aineiston keruussa käytetyn kyselykaavakkeen muokkauksella yhteisesti tähän opinnäytteeseen osallistuvan henkilöstön kanssa teemahaastattelu tyypillisellä dialogilla. Haastatteluun osallistuneet henkilöt ovat muokanneet siitä uuden version vastamaan kehitysvammahuollon tarpeita. Valitsin pohjaksi kyseisen kyselykaavakkeen, koska siinä on hyvin paljon yhteneväisyyksiä kehitysvammatyön kanssa. Nykyisessä osaamiskartoituskaavakkeessa (kts. mallipohja liite 2) on seitsemän pääkohtaa, jotka ovat;

- 1.1. Ammattitaito ohjaaja
- 1.2. Ammattitaito hoitaja
- 2. Asiakasnäkökulma
- 3. Ammatillinen yhteistyö ja verkostot
- 4. Työn kuormittavuuden hallinta
- 5. Työn tekniikat ja teknologia
- 6. Hallinto ja johtaminen
- 7. Kehittämistyö.

Pääkohdat on jaettu 20. alakäsitteeseen, jotka ovat;

- hoiva- ja hoitotyönmenetelmät
- ohjausmenetelmät
- erityisosaaminen
- työn vaikuttavuuden ja vastuun hallinta
- viestintä – ja kielitaidot
- yhteiskunnan asettamat vaatimukset
- tasa-arvoisuus
- itsemääräämisoikeus
- asiakaspalvelu
- palveluiden kehittäminen
- yhteistyö, verkostotyö
- fyysinen työturvallisuus

- psyykkinen työturvallisuus
- sosiaalinen työturvallisuus
- teknisten laitteiden/ tuotteiden tuntemus
- teknologian käyttötaidot
- itsensä johtaminen
- oman työn suunnittelu
- kehittämistyö.

Näiden lisäksi koko Forssan kaupungin kehitysvammahuollon lähiesimiehet ovat yhdessä miettineet esimiestyön osaamisen tärkeystasoja omassa palaverissaan. Esimies osio jätettiin kuitenkin pois tästä tutkimuksesta työyhteisön yhteiskeskustelun tuloksena. Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on selvittää Päiväniityn osaamisen nykytaso. Miten osaamisen taso vastaa tavoitetasoa? Jatkossa on tarkoitus, että tätä nyt tehtyä kyselykaavaketta voidaan hyödyntää Forssan kehitysvammahuollon muissa yksiköissä osaamiskartoitusten aineistojen keruussa. Näiden lisäksi olemme lisänneet lopuksi kuusi kohtaa johon työntekijä voi kirjoittaa vapaasti harrastuksia sekä mielenkiinnon kohteita. Kaiken kaikkiaan alakäsitteitä oli 113 kohtaa joiden perusteella osaamista arvioitiin. Jokainen vastaaja on vastannut omassa osaamisenarviointi kaavakkeessaan. Vastaukset myös avataan osittain tutkimustuloksia tarkasteltaessa tämän opinnäytetyön liitteistä löytyvästä henkilökunnan osaamisenarvioinnin yhteenvetolomakkeessa (liite 1.).

3.1 Ammattitaito

Ammattitaidon osaamisalueessa arvioidaan perushoidollisia taitoja, ohjausmenetelmä taitoja sekä erityisosaamisen taitoja. Perushoidollisia taitoja on arvioitu päivätoiminnan näkökulmasta katsottuna. Varsinainen perushoito tapahtuu asiakkaan omassa kodissa tai asuntolassa. Päivätoiminta keskittyy varsinaisesti asiakkaan elämän rikastuttamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn käyttäen apuna eri ohjausmenetelmiä. Perushoito koostuu lähinnä asiakkaiden normaaliin tarpeiden turvaamisella (ruokailu, wc-hygienia, lääkehoito ym.). Erityisosaaminen kehitysvammaisuuden vaikutuksesta asiakkaan kokonaisvaltaiseen hoitoon ja ohjaukseen vaikuttaa oleellisesti päivätoiminnassa työskentelyyn. Tulen avaamaan edellä mainitut kohdat tekstin kohdassa 3.2.1., 3.2.2. ja 3.2.3.

Päiväniityssä työskentelee lähihoitajia, lähihoitajaksi opiskelevia sekä sosiaalipuolen koulutuksen saaneita henkilöitä (esim. sosionomi, sosiaaliohjaaja). Lähihoitajien ammattitaitovaatimukset tulevat suoraan heidän ammattitutkinto nimikkeensä mukaisesti. Koulutuksen tavoitteet ovat valtakunnallisia. Kaikilla lähihoitajilla on yhteneväinen perusosaaminen, koulutuksen lopussa vielä perehdytään syvemmin itse valittuun osioon. Lähihoitajan tulee hallita eri-ikäisten ja taustaltaan erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden kasvun ja kehityksen tukemisen ja ohjaamisen, perushoidon ja huolenpidon sekä kuntoutuksen tukemisen. Päiväniityn lähihoitajat ovat syventyneet lapsiin ja nuoriin, mielenterveystyöhön sekä hoitoon ja huolenpitoon eritoimintaympäristöissä.

Hämeen ammattikorkeakoulun sähköisessä tietojärjestelmässä oleva määritelmä sosionomin ammattitaidosta menee seuraavasti: ”Sosionomilta edellytetään kykyä tarkastella yksittäisen asiakkaan tai asiakasryhmän arkielämän jatkuvuuteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tarpeita jäsentäen niitä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Se on toimintavalmiutta, jota tarvitaan sosiaalialan palvelujen organisoimiseen ja kehittämiseen sekä asiakaslähtöiseen toimintaan. Sosionomin (AMK) ammattitaidon perustana on sosiaalipedagoginen viitekehys eli tavoite tuottaa pedagogista ja sosiokulttuurista osaamista. Tällä ymmärretään sosiaalisessa kanssakäymisessä ja arkielämässä syntyviä inhimillisen elämän muotoja ja merkityksiä sekä kulttuurinen demokratia yksilöiden ja yhteisöjen perusoikeutena. Sosiokulttuurisen osaamisen avulla vaikutetaan ihmisten toimintaedellytyksiin ja oikeuksiin oman kulttuurinsa luoja. Pedagoginen osaaminen konkretisoituu sosiokulttuurisen innostamisen taitoina, asiakaslähtöisenä ja osallistavana toimintana: toimintatapoina, joiden tukemana yksilöt ja yhteisöt voivat auttaa itse itseään. (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d).

Henkilökunnan työtä ohjaavat arvot nousevat suoraan työntekijöiden ammattieettisistä periaatteista ja vammaista henkilöä koskevista lainsäädöksistä. Erittäin tärkeänä osa-alueena ovat eettiset periaatteet kuten esim. ihmisarvo, vapaus, osallistuminen, tasa-arvo, omatoimisuuden tukemisen periaate.

Päiväniityn arvot perustuvat päivätoiminnassa annettuun palveluun ja siellä oleviin toimintaa ohjaaviin arvoihin. Tärkeänä pidetään varsinkin asiakkaan valtaistamista oman elämänsä herrana ja yhteisöllisyyden lisäämistä sekä toisten huomioimista. Lähtökohtana ovat ihmisen hyvä elämä, huomioiden omat voimavarat ja vajavuudet. Perusarvo on että, jokainen ihminen on tärkeä ja toiminnassa huomioidaan asiakkaat tasapuolisesti ja kokonaisvaltaisesti. Eettisinä arvoina on asiakaslähtöinen työskentely, jokainen ihminen on yhtä tärkeä vammaansa tai vajavaisuuteensa katsomatta. Kaikki henkilökunnan jäsenet ovat sitoutuneet edellä mainittuihin toimintatapoihin.

Sosiaalityöntekijöiden ammattijärjestö Talentia muotoilee etiikan sosiaalityössä seuraavanlaisesti; Sosiaalialan työn tavoitteena on hyvän tekeminen, ihmisten auttaminen, puutteen ja kärsimyksen vähentäminen, muutos ja kehitys. Eettisyyden vaatimusta lisää työhön tai ammattiasemaan usein liittyvä valta ja mahdollisuus vaikuttaa asiakkaan elämään ja sitä kautta koko yhteiskuntaan. (Talentia ry, 2005).

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 8. luvun 53§ mukaan kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa aseuksella tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällös-

tä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. Lukumäärällisesti se tarkoittaa 3-10 päivää vuodessa.

3.1.1 Päiväniityssä toimivan hoitajan tai ohjaajan hoiva- ja hoitotyön menetelmien hallinta

Päiväniityssä työskentelevän henkilön ammattitaito vaatimukset hoiva – ja hoitotyön alueella vastaavat hänen omaa koulutuksen tasoista osaamista kyseisellä alueella. Lähihoitajan tulee hallita kaikki perushoidolliset toimenpiteet sekä lääkehoito ja injektioiden anto ihon alle (esim. insuliini) ja lihakseen (esim. kipulääkkeet). Toimenpiteet tulee tehdä hyvää aseptiikkaa käyttäen. Kehitysvammaisen henkilöä avustettaessa henkilökunnan on otettava huomioon asiakkaan oma toimintakyky ja toimia sen edellyttämällä tavalla kuitenkin niin, että asiakas voi itse osallistua toimintaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut ohjeet lääkehoidon toteutuksesta ja tätä ohjeistusta toteutetaan myös Päiväniityssä. Lääkehoito on terveydenhuollon toimintaa, jota toteutetaan pääsääntöisesti lääkehoidon koulutuksen saaneiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimesta ja Päiväniityssä tämä kuuluu lähihoitajan ammattitutkinnon suorittaneille. Lääkehoidon koulutuksen saaneet laillistetut terveydenhuollon ammattihenkilöt kantavat kokonaisvastuun lääkehoidon toteuttamisesta, ja jokainen lääkehoitoa toteuttava tai siihen osallistuva kantaa vastuun omasta toiminnastaan. Esimiehet ohjaavat ja valvovat lääkehoidon toteuttamista lääkehoitosuunnitelman mukaisesti sekä päättävät eri henkilöstöryhmien työnjaosta ja yhteistyöstä siten, että jokaisen ammattiryhmän osaaminen hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla. (STM opas, 2005:32.)

3.1.2 Ohjausmenetelmät

Sosiokulttuurinen innostaminen on prosessi, jonka tavoitteena on saada aikaan osallistumisen avulla sosiaalista muutosta yksilöiden elämässä. Innostamisella pyritään antamaan ihmisille mahdollisuus löytää itsensä ja osallistua kokonaisvaltaisesti ryhmänsä ja yhteisönsä toimintaan. (Hämäläinen & Kurki 1998).

Päivätoiminnan punainen lanka on multisensorinen työote. Alan niin kutsuttu oppi-isä Pagliano on määritellyt multisensorisen ympäristön seuraavasti: ” Multisensorinen ympäristö, joka on tarkoitettu rentoutumiseen ja / tai aktiiviseen toimintaan, jossa stimulaatioita voidaan kontrolloida, muunnella, vahvistaa, heikentää, käyttää erikseen tai yhdistelminä, suunnitella aktiivisen tai passiivisen vuorovaikutuksen, harrastuksen, rentoutuksen, terapian ja / tai oppimisen tarpeisiin. Multisensorinen ympäristö voi olla luonteeltaan fyysinen, psykologinen ja /tai sosiaalinen.(Sirkkola& Ala-Opas, 6).

Henkilökunnalta vaaditaan kykyä tuottaa asiakaslähtöistä toimintaa käyttäen apuna tarinallisia menetelmiä, kehontuntemusta ja liikettä, ääntä ja musiikki ja ennen kaikkea multisensorista työotetta. Kommunikointi apukeinojen tuntemus on välttämätöntä.

Päiväniityssä annettava toiminta on kuntouttavaa toimintaa joka perustuu asiakkaan omiin tarpeisiin niin yksilöllisesti kuin isommassa ryhmässä. Työntekijän tulee kyetä tukemaan asiakasta apuvälineiden hankinnassa, käytössä sekä niiden suunnittelussa. Kinestiikan osaaminen lisää asiakkaan omaa osallistumista ergonomisesti oikealla tavalla.

Kuntouttava toiminta tässä kohtaan tarkoittaa päivätoimintaa ja sen tarjoamaa palvelua vaikeavammaisille kehitysvammaisille henkilöille. Päivätoiminnan tarkoitus on ehkäistä syrjäytymistä ja auttaa asiakasta selviytymään arjen normaaleista toiminnoista joko itsenäisesti tai avustaen. Päiväniityssä vietetty päivä on tärkeä asiakkaan sosiaalisten suhteiden vahvistamisen kannalta. Ohjausmenetmillä on tarkoitus harjoitella sosiaalisia vuorovaikutus tilanteita erilaisten ihmisten kanssa. Puheen tuottaminen eri tarinallisia menetelmiä käyttäen on ensiarvoisen tärkeitä, mitä enemmän harjoitellaan puhetta, sitä paremmin asiakas tulee ymmärretyksi. Vuorovaikutus vahvistaa asiakkaan omia taitoja sekä henkilökunnan ymmärrystä. Varsinaista fysikaalista kuntoutusta päivätoiminta ei tarjoa, mutta asiakkaalla on mahdollista saada palvelu ulkoisen toimijan taholta. Päiväniityt tarjoaa siihen sopivan ympäristön, fysioterapiahuoneen. Esteettömyys on erittäin tärkeä osatekijä asiakkaan arjesta selviytymiseen. Päiväniityssä olevilla asiakkailla on monia eri syitä jotka rajoittavat heitä liikkumaan itsenäisesti. Syitä voivat olla autismi, liikuntarajoitteisuus, epilepsia, mielenterveysongelmat jne. ja he eivät kykene itsenäisesti liikkumaan esim. yleisillä kulkuneuvoilla ja näin ollen on käytännöllisempää fysioterapeutin saapua palvelun tarvitsijan luokse.

Vaikka Päivätoiminnassa ei varsinaista fysioterapiaa anneta, on keskitytty suorittamaan kaikki siirrot kinestiikkaa apuna käyttäen. Kinestiikka on voimavaralähtöinen toimintamalli, joka perustuu ihmisen luonnollisten liikemallien ja aistitoimintojen ymmärtämiseen, ihmisen kunnioittavaan kohtaamiseen sekä näiden merkitykseen oppimiselle ja itsehallinnalle. Se tukee asiakasta hänen perustoiminnoissaan siten, että hän kokee toiminnan mielekkäänä ja kykenee aktiivisesti osallistumaan toimintoihinsa huolimatta sairaudestaan tai vammaisuudestaan. Kinestiikka on innovatiivinen ja käytännössä toimiva lähestymistapa, jonka avulla sosiaali- ja terveyshuollon ammattilaiset ja lähiomaiset voivat edistää tuen tarpeessa olevan henkilön omien voimavarojen ylläpitämistä ja edistämistä sekä oman tuki- ja liikuntaelimistönsä terveyttä. (Suomen Kinestiikkayhdistys Ry. n.d).

3.1.3 Erityisosaaminen

Päiväniityn erityisosaaminen koostuu vammaisuuteen ja kehitysvammaisuuden perustuvaan osaamiseen sekä siihen yhdistettynä yleisimpiä kehitysvammaisilla olevia sairauksia. Näitä ovat autismi, epilepsia, muistihäiriö, välillisesti päihde ongelmat sekä mielenterveydelliset ongelmat.

Pääjärven kuntayhtymän lääkäri Terhi Koskentausta toteaa omassa lehti-kirjoituksessaan kehitysvammaisilla olevan normaalia enemmän mielen-

terveydellisiä ongelmia sekä käyttäytymisen häiriöitä. Autististen piirteiden esiintyminen sekä epilepsian yleisyys on suurempi suhteessa muuhun väestöön. Dementoituminen Down-syndroomaa sairastavilla on erittäin yleistä ja oireilu alkaa aikaisemmin kuin normaali väestössä. (Koskentausta n.d.), Kehitysvammaisten mielenterveyshäiriöt – mitä etsitään ja miten hoidetaan?)

3.1.4 Työn vaikuttavuus ja vastuu

Päiväniityssä toteutettavaa työn vaikuttavuutta voidaan seurata kunnan omien ja valtakunnallisten strategioiden tavoitteiden mukaisella toteutumisella. Suomen lainsäädännössä päivätoiminta ja sen palvelut on määritelty vammaispalvelulaisissa (3.4.1987/380) 8 b § mukaisesti siten, että jokaisella kehitysvammaisella joka ei jostakin syystä kykene varsinaiseen työtoimintaan on subjektiivinen oikeus päivätoimintaan, ehkäisemään asiakkaan eristymistä ympärillä vallitsevasta yhteiskunnasta. Vammaisten henkilöiden päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettyä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa.

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:ssä päivätoimintaa järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään työkyvyttöntä henkilöä, jolla vamman tai sairauden aiheuttaman erittäin vaikean toimintarajoitteen vuoksi ei ole edellytyksiä osallistua tarkoitettuun työtoimintaan ja jonka toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Päivätoimintaa on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan siten, että vaikeavammaisen henkilö voi osallistua toimintaan viitenä päivänä viikossa tai tätä harvemmin, jos vaikeavammaisen henkilö kykenee osallistumaan työtoimintaan osa-aikaisesti tai siihen on muu hänestä johtuva syy.

Palvelun sisältöä luonnehditaan seuraavasti; Päiväniityn perustehtävä on tarjota asiakaslähtöistä ja tavoitteellista päivätoimintaa ensisijaisesti aikuisikäisille kehitysvammaisille asiakkaille. Päivätoiminta rytmittää myös asiakkaiden ajankulkua. Heidä osallistetaan toimintaan ja samalla tuetaan heidän toimintakykyään. Tärkein tavoite on asiakkaiden elämänlaadun rikastuttaminen (Päiväniityn perehdytyskansio 2011).

Seutukunnallisesti palvelujen vaikuttavuutta seurataan asiakastytyväisyyskyselyjen muodossa sekä palvelusuunnitelmien teon yhteydessä. Tämän lisäksi on Forssan kaupungilla omat kehitysvammahuollon strategiat ja tavoitteet, joita seurataan osavuositarkastuksien yhteydessä. Pää tavoitteena on tuottaa kehitysvammaisille asiakkaille ja heidän perheilleen laadukkaita moniaistiseen ajatteluun perustuvia palveluja asiakaslähtöisesti ja luoden edellytyksiä sekä tukea hänen omaa elämänhallintaansa. Tavoitteena on tehdä jokaiselle asiakkaalle henkilökohtainen elämänsuunnitel-

ma. Päiväniityn kohdalla tämä tarkoittaa ohjaussuunnitelman tekoa asiakkaan omien tarpeiden ja vahvuuksien mukaisesti.

Päivätoiminnalle on laadittu yhteistyössä koko henkilöstön kesken toimitasuunnitelma sekä strukturoitu kuukausi, viikko ja päiväohjelma eri teemojen mukaisesti. Seuranta tapahtuu esimiehen laatiman toimintakertomuksen laadinnan yhteydessä. Henkilökunnan vastuulla on työn toteutus sovittujen tavoitteiden mukaisesti. Henkilökunta käy kehityskeskustelut lähiesimiehen kanssa kerran vuodessa. Kehityskeskustelussa tarkastellaan mennyttä ja suunnitellaan tulevaa.

Viimekädessä työn vaikuttavuus tulee esiin asiakkaiden omasta tyytyväisyydestä saamaansa palveluun. Asiakkaiden hyvinvointi liittyy oleellisesti heidän tyytyväisyysasteeseensa. Kommunikoinnin ollessa vaikeaa henkilökunnan tulee osata tulkita asiakkaan mielitekoja ja tunnetiloja sekä muuttaa toimintaa tarpeen mukaan.

Näillä kaikilla edellä mainituilla toiminnoilla varmistamme asiakkaiden saaman palvelun olevan tarkoituksenmukaista ja laadukasta, asiakkaan omat tarpeet huomioivaa. Asiakkaan oman todellisuuden ymmärtäminen auttaa henkilöstöä sisäistämään asiakkaan omaa elämäntilannetta ja näkemään maailmaa asiakkaan silmin, ehkä hieman paremmin.

3.1.5 Viestintä ja kielitaidot

Vaikeavammaisen henkilön on vaikea ymmärtää pitkiä moniselitteisiä ohjeita. Ohjeiden tulee olla selkokielellä annettuja lyhyitä ohjeita. Selkokieli tarkoittaa tässä kohden rakenteeltaan selkeämpää, helposti ymmärrettävää kieltä jossa ei ole vierasperäisiä sanoja. Selkokieltä käyttävät ne henkilöt joilla on vaikeuksia lukemisessa tai ymmärtämisessä tai molemmissa sekä heidän kanssaan toimivat henkilöt. Henkilökunnan tulee osata myös ammattimainen kirjoittaminen. Tarkoitan tällä kirjoittamista asiakasohjaisesta ei tunnepitoisesta. Kirjoituksessa tulee huomioida asiakkaiden yksityisyysoja. Kirjataan vain todellista tapahtunutta selkeästi niin, että lukija voi sen ymmärtää ilman väärinymmärtämisen riskiä (esim. ohjaussuunnitelmat, Efficat ym.). Ilmeiden ja eleiden tulee tukea sanallista viestiä suorassa vuorovaikutustilanteessa asiakkaan kanssa. Erittäin tärkeää on kuuntelutaito ja toisen huomioiminen. Annetaan asiakkaalle riittävä aika kertoa omat tarinansa. Havainnoinnin kautta saamme tietoomme myös kommunikaatiovaikeuksista kärsivän asiakkaan mielipiteet. Havainnointi vaatii asiakkaan tuntemista ja ammatillista taitoa työskennellä kehitysvammaisen asiakkaan kanssa.

3.2 Asiakasnäkökulma

Päivätoiminnassa annettavaa palvelua ohjataan lainsäädöksillä asiakasmaksuista, subjektiivisesta oikeudesta palveluun sekä asetus työntekijöiden ammattiosaamisesta. Pääsääntöiset lait ovat sosiaalihoitolaki, laki kehitysvammaisten erityishuollosta sekä vammaispalvelulaki. Näiden lisäksi laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista määrittelee asiakasmaksut palvelun tuottamisesta. YK:n ihmisoikeudellinen julistus ja edellä mainitut lait takaavat asiakkaille tasavertaisen jokaista asiakasta kunnioittavan palvelun.

3.2.1 Yhteiskunnan asettamat vaatimukset

Lait ja asetukset ohjaavat päivätoiminnassa annettavia palveluita. Vammaispalvelun mukaan kunnan tulee tarjota oman kunnan asiakkailleen esim. päivätoimintapalveluja ja jos kunta ei tätä kykene itsenäisesti järjestämään on se velvoitettu ostamaan palvelu ulkopuoliselta tuottajalta. Päiväniitty on myynyt palveluitaan myös lähikunnille (Tammela, Jokioinen) tarpeen mukaan. Kuitenkin kaikki asiakkaat ovat saman arvoisia kotikunnasta riippumatta.

Sosiaalihoitolaki on yleislaki, ja sen perusteella me kaikki voimme saada tarvitsemiamme sosiaalihoillon palveluja ominaisuuksistamme tai vammoistamme riippumatta. Sosiaalihoitolaki koskee sosiaalipalveluja, toimeentulotukea, sosiaaliavustuksia ja niihin liittyviä toimintoja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu n.d).

Useassa erityislaissa on kunnan sosiaalihoillon tehtäväksi määritelty lisäksi lasten ja nuorten huolto, lasten päivähoido, kehitysvammaisten erityispalvelut, vammaispalvelut, päihdehuollon palvelut, lastenvalvojan tehtävät, isyyden selvittämiseen ja vahvistamisen liittyvät tehtävät, ottolapsineuvonta, perheasioiden sovittelu, lasten huolto- ja tapaamisoikeuteen liittyvät tehtävät sekä kuntouttavan työtoiminnan tehtävät

Päivätoiminta ja sen sisältö määritellään vammaispalvelulaissa (VamL 8b§). Lainkohdan tarkoituksena on ehkäistä syrjäytymistä ja antaa vammaiselle henkilölle mahdollisuus osallistua kodinulkopuolella järjestettyyn toimintaan. Toiminta edistää itsenäistä selviytymistä ja sosiaalisten suhteiden luomista.

3.2.2 Tasa-arvoisuus

YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistuksessa vuodelta 1948 sanotaan seuraavasti; ”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä”. (YK, itsenäisyysjulistus Art.1)

Päiväniitty teettää vuosittain tyytyväisyyskyselyn asiakkaiden lähiomaisilla, koska suurin osa päivätoiminnan asiakkaista ei kykene kirjallista palautetta antamaan. Käytännössä asiakkaista (38 henkilöä) vain muutama osaa lukea ja kirjoittaa. Vastaukset kerätään kerran vuodessa ja tästä otannasta seurataan asiakkaiden omaisten mahdollisia muutosehdotuksia tai heidän huomioitaan tarpeista, joihin olisi hyvä tulevaisuudessa vastata. Näistä kyselykaavakkeista saadaan arvokasta tietoa asiakkaan ja omaisten haaveista ja toiveista mihin kehitysvammatyön tulisi tulevaisuudessa suunnata.

3.2.3 Itsemääräämisoikeus

Nyt valtakunnallisesti on kiinnitetty huomiota kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisoikeuteen ja tasapuolisuuteen. Uusi vammaispoliittinen ohjelma on tehty vuosille 2010-2015. Ohjelman viisi pääkohtaa ovat:

1. vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta
2. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen edellyttämien säädösmuutosten valmistelu ja voimaansattaminen
3. erityispalvelujen ja tukitoimien saatavuuden ja laadun varmistaminen maan eri puolilla
4. yhteiskunnan esteettömyyden laaja-alainen vahvistaminen ja lisääminen
5. vammaistutkimuksen vahvistaminen ja tietopohjan lisääminen (Rinne-kotisäätiö, n.d)

Käytännössä nämä tarkoittavat Päiväniityn työyksikössä asiakkaiden huomioiminen yksilökeskeisesti ja puhetta on ollut resursseista tehdä jokaiselle asiakkaallemme yksilökeskeinen suunnitelma eli YKS. Asiakkaan voimaannuttaminen oman elämänsä asiantuntijaksi ei ole utopiaa vaan totta. Aikaisemmin on ollut aivan erilainen käsitys vaikeasti kehitysvammaisen henkilön omista mahdollisuuksista päättää omasta elämästään. Käytössä ovat olleet vain vanhat juurtuneet käsitteet kehitysvammaisen tarpeista ja mahdollisuuksista itse määrätä omista asioistaan. Se mikä on asi-

akkaalle hyvä, ei aina vastaa tukiverkoston hyvää ja tästä ”vallasta” luopuminen voi olla hyvinkin raskasta.

Yksilökeskeisen suunnitelmatyöskentelyn, YKS, tarkoitus on saada myönteistä muutosta ihmisen elämään. Muutos ei tarkoita uutta toimintamallia vaan osallistumista muutokseen. Kyseessä on muutosmatka, voimaantumisen, joka lähtee ihmisestä itsestään. (Hallikas, Helin, Karesvuori, Laurén, Mehtonen, Niskanen, Raappana, Ratas & Vilppola, n.d).

Tämä yksilökeskeinen toimintamalli ja varsinkin ajattelutapa on meidän päivätoiminnan yksi tärkeimmistä olemassa olevista työkaluista. Toiminnan laajentuessa pyritään aina enemmässä määrin ottamaan huomioon asiakas yksilönä ja suunnitella juuri häntä varten oma ohjaussuunnitelman johon kaikki hänen kansaan tehtävä toiminta tähtää. Omat haasteensa yksilökeskeiseen toimintaan tuo asiakkaidemme monitahoisuus, ikärakenne, sukupuoli jakauma, asuinkunta, liikuntarajoitteisuus ym. ominaisuudet kun päivätoimintapäivänä Päiväniityssä on läsnä asiakkaita jopa 20 henkeä ja kuitenkin vain kaksi isoa ryhmätilaa.

Ryhmät on jaettu pienempiin osiin mahdollisuuksien mukaan, jotta toimintaa voidaan suunnitella juuri niille henkilöille joiden ohjaamistavoitteisiin kyseinen toiminta soveltuu ja tukee näin ollen asiakkaan kehitystä sekä kasvua. Jaotteluna on käytetty esim. toimintakykyä, ikää, sukupuolta, asiakkaan kiinnostuksen kohteita.

3.2.4 Asiakaspalvelu ja palveluiden kehittäminen

Olen työskennellyt kehitysvammatyössä 2000-luvulta lähtien ja jo nyt on havaittavissa selkeä muutos asiakaspalvelutyössä. Asiakkaiden tarvitsema palvelu eroaa aikaisemmasta varsinkin asumisen ja työn osa-alueella. Ennen asiakas asui hyvinkin pitkään vanhempiensa parissa tai kunnan ylläpitämässä asuntolassa. Vain kaikkein lievimmän kehitysvammaiset henkilöt kykenivät asumaan itsenäisesti pienen avun turvin. Työpisteenä heillä oli joko paikallinen työvalmennuskeskus Aktiivi ja ne joiden kehitysvammaisuuslaatu on rajoittavampi osallistuvat päivätoimintaan. Tänä päivänä voi kauppareissullansa tavata tutun kehitysvammaisen työskentelemässä esim. hyllyjen täyttämässä omassa lähikaupassa. Asiakaspalvelu on muuttunut huomattavasti kehitysvammatyössä. On totuttu että kehitysvammaisen ei itse osallistu päätöksentekoon ja tätä on perusteltu älyllisen kehitysvammaisuuden vaikuttavan tilannetajuun niin, ettei hänellä ole vaadittavia taitoja selviytyä ongelmatilanteista. Kehitysvammaiselta on puuttunut oikeus päättää omasta elämästään. Tähän suurin syy löytyy kehitysvammaisen tukiverkoston ajattelutavasta ja toiminnasta. Kehitysvammaiselle ei ole annettu mahdollisuuksia oppia päätöksen tekoa. Muutos objektista subjektiksi on vaikea ja aikaa vievä. Tämän päivän haasteena henkilökunnalle on saa-

da asiakas osallistumaan omaa elämänsä päätöksen tekoon eli valtaistumaan oman elämänsä asiantuntijaksi. Miten henkilökunta kykenee puuttumaan kyseiseen ylisuojeluun niin lähiomaisien kuin itsensä taholta?

Tämän päivän asiakkuuksissa ei ole kyseessä yksittäinen ihminen vaan asiakkaana on koko hänen lähipiirinsä. Tukiverkoston tärkeys on korostunut entistä enemmän edellisessä kappaleessa kertomani asennemuutoksen seurauksena. Nykyään asiakassuhteelta odotetaan suunniteltua ja ennaltaehkäisevää toimintaa. Asiakkaat ja heidän omaisensa ovat tietoisia heille kuuluvista palveluista ja he osaavat niitä, myös vaatia entistä paremmin. tehnyt lainkaan päätöksiä vaan päätökset hänen elämästään teki lähiomainen tai hoitohenkilökunta. Kun taas nyt 2000-luvulla pyritään asiakkaan valtaistamiseen eli olemaan oman elämänsä aktiivinen toimija. Tämän uuden toimintamuodon opetteleminen on pitkä prosessi johon kehitysvammainen tarvitsee paljon tukea ja ohjausta. Myös omaisilla ja henkilökunnalla saattaa olla vaikeuksia luopua kyseisestä vallasta.

3.3 Ammatillinen yhteistyö ja verkostot

Henkilökunnan hyvään ammattitaitoon kuuluu asiakastyön osaaminen lisäksi kyky ja halu hyvään yhteistyöhön kaikkien yhteisössä työskentelevien ja yhteistyökumppanien kanssa. (Partanen & Wiklund 1999,71).

Hyvin toimivien tiedonkulku- ja yhteistyörakenteiden avulla työyhteisö toimii ajan tasalla olevan tiedon ja yhdessä tehtyjen päätösten ja sopimusten sekä pelisääntöjen pohjalta. Tiedonkulusta puhuttaessa on hyvä ensimmäisellä, mitä tiedoilla kulloinkin tarkoitetaan. Työyhteisön tiedonkulun kannalta oleellista tietoa on kaikki, mikä liittyy perustehtävän hoitamiseen, yhteisön toimintaan ja sen tulevaisuuteen. Yksittäisen työntekijän kannalta edellisen lisäksi on oleellista kaikki se tieto, jolla on vaikutusta hänen toimintaansa työpaikalla (Partanen & Wiklund. 1999,87).

3.3.1 Yhteistyö

Päivätoiminta työssä yhteistyön keskipisteenä on asiakas. Toiminta tähtää aina asiakkaan hyvän elämän edistämiseen ja luomaan asiakkaalle, hänen omat erityistarpeet huomioiva turvallinen elinympäristö. Päivätoiminta työssä tehdään jatkuvaa jokapäiväistä yhteistyötä seuraavassa esitetyssä kaaviossa olevien tahojen kanssa.



Kuvio 1. Vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniityn yhteistyökumppanit.

3.3.2 Verkostotyö

Verkostotyö ei ole pohjimmiltaan sarja verkostomenetelmiä vaan käsitys suhteiden merkityksestä yksilöille, suuntautuneisuutta suhdeverkostoihin (Seikkula & Arnkil 2005,15).

Verkostot eivät ole ikimuodostumia, aina samanlaisia. Kansalaisten omat verkostot, perhe, lähiyhteisö, sukusidokset, työyhteisöt, muuttuvat. Samoin muuttuvat ammattiauttajien toimintatavat. Perinteisesti, jos asiakkailla on monitahoisia pulmia, he ovat joutuneet asioimaan usealla eri taholla yhtä aikaa tai peräkkäin (Seikkula & Arnkil 2005, 9). Vain yhden ongelman ratkaiseminen kerralla, ei ole auttanut asiakasta selviytymään vallitsevasta tilanteesta, vaan siihen tarvitaan moniammatillista asiantuntijuutta, jotka yhdessä ratkaisevat asiakkaan kanssa asiakkaan kohtaamia ongelmia. Kaikki osapuolet ovat tasavertaisia, kenenkään yksittäinen ääni ei ole arvokkaampi kuin toisen. Verkostotyössä asiantuntijat tekevät yhteistyötä keskenään sekä asiakkaan kanssa, asiakkaan hyväksi.

3.4 Työn kuormittavuuden hallinta

Alueet, joita käytetään työn kuormittavuuden hallintaan, voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen. Alueet ovat; Fyysinen työturvallisuus, psyyk-

kinen työturvallisuus ja sosiaalinen työturvallisuus. Näiden kuormittavuuden hallinta vaikuttaa suuresti henkilöstön työhyvinvointiin.

Fyysisessä työn kuormittavuuden alueessa korostuvat työasennot, -liikkeet, voimankäyttö ja työtavat, jotka kuormittavat liikuntaelimiä monilla eri tavoilla. Kuormitus voi olla tilanteen ja työntekijän kannalta sopiva tai se voi haitata työntekijän terveyttä. Tavallisimpia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat: Ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely, staattiset tai hankalat työasennot (esim. kumarassa työskentely), jatkuva paikallaan istuminen, käsien voimakas käyttö ja toistotyö. Raskas, dynaaminen suurilla lihasryhmillä tehtävä lihastyö, jossa tarvitaan energiaa liikuttamaan oman kehon painoa, kuormittaa erityisesti verenkiertoelimistöä. Taakkoja käsiteltäessä, kuten nostamisen, kantamisen, työntämisen ja vetämisen yhteydessä, suuret lihasryhmät toimivat sekä dynaamisesti että staattisesti. Työkuormitus kohdistuu sekä verenkiertoelimistöön että liikuntaelimiin, erityisesti selkään (Työterveyslaitos 2010).

Psyykinen työturvallisuuden erilaiset haasteet kuuluvat elämään, mutta monesti niiden kohtaaminen voi käynnistää stressiprosessin. Stressin tarkoitus on aktivoida ja suunnata voimavaroja haasteiden kohtaamiseen. Haasteet tarjoavat mahdollisuuden uuden oppimiseen ja niistä selviytyminen luo hyvinvointia. Lievänä ja lyhytkestoisena stressi yleensä edistää suoriutumista, mutta pitkittyessään tai hyvin voimakkaana stressi voi johtaa erilaisiin terveysongelmiin, työuupumukseen, masennukseen ja jopa työkyvyttömyyteen. Hyvinvoiva ihminen on yleisesti: Tyytyväinen elämänsä, aktiivinen, omaa avoimen perusasenteen, omaa epävarmuuden sietoa ja hyväksyy itsensä. Työhön liittyen hyvinvoiva ihminen on: Tyytyväinen työhönsä, kiinnostunut asioista, sitoutunut, aikaansaava, osallistuu yhteisiin asioihin ja omaa pystyvyyden tunteen (Työterveyslaitos, 2011).

Sosiaalisen työturvallisuuden merkitys heijastuu työhyvinvoinnin tasona. Terveessä ja toimivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työyhteisön muutoksen hallintavalmiudet ovat tehokkaita ja ongelmanratkaisutaidot rakentavia (Työterveyslaitos 2011).

3.4.1 Fyysinen työturvallisuus

Tässä tutkimuksessa arvioidaan fyysisen työturvallisuuden alueessa työmäärän vaihtelun hallinta taitoja, työergonomia taitoja, työympäristön hallintaan liittyvää osaamista sekä välineiden ja laitteiden tuntemista. Fyysinen työturvallisuus koostuu työn määrän vaihtelun hallinnasta, työergonomiasta, työympäristön hallinnasta sekä välineiden ja laitteiden tunte-

misesta. Päiväniityssä ohjattavana olevat vaikeasti kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat siirtoihin ja muihin toimintoihin paljon henkilökunnan apua ja ohjausta. Apuvälineitä näitä toimintoja helpottamaan on päivätoiminnassa runsaasti ja niitä käytetään päivittäin. Näiden laitteiden tunteminen varmistaa asiakkaan ja henkilökunnan turvallisuuden toteutumisen. Fyysisen kuormituksen ollessa suuri on henkilökunnan otetta huomioon oma sen hetkinen toimintakykynsä ja mahdollisuutensa, ne saattavat vaihdella päivittäin. Näiden huomioiden perusteella henkilökunnan tulee osata toiminta niin että hänen omat resurssinsa siihen riittävät ilman loukkaantumisen tai nk. loppuun palamisen vaaraa.

3.4.2 Psyykkinen työturvallisuus

Tässä tutkimuksessa arvioidaan stressin hallintaa eli paineensietokykyä työssä ja vapaa-aikana, muutoksen sietokykyä, ajankäytön hallintaa, työn ja vapaa-ajan erottamista, realistista näkemystä omista voimavaroista sekä aggressiivisuuden käsittelemiseen liittyvää osaamista.

Työn ollessa psyykkisesti erittäin raskasta työn laadun takia on ensiarvoisen tärkeää työajan ja vapaa-ajan erottaminen. Näin henkilökunnan on ehkä hieman helpompi sietää painetta työelämässä sekä henkilökohtaisessa elämässään sekä niissä tapahtuvia muutoksia. Vapaa-ajan merkitys korostuu varsinkin nk. akkujen lataamisena. Ammatillisuuden vahvistuminen antaa asiaan erilaisen näkökulman ja sillä on myös henkilöstön psyykettä suojaava vaikutus.

3.4.3 Sosiaalinen työturvallisuus

Tässä kohden arvioidaan työntekijän kykyä asiakasmäärän hallinnassa sekä työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen liittyvää osaamista. Oma kokonaistoimintakyky (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen) vaikuttaa omaan työpanokseen. Kuinka paljon voi kerralla antaa itsestään muille? Miten paljon asiakkaita kykenee kulloinkin ohjaamaan tyydyttävästi? Näitä kysymyksiä on hyvä miettiä aina ennen tilanteen aloittamista ja tämän pohdinnan perusteella pitää arvioida jatkuvasti omaa työpanostaan ja siinä sillä hetkellä olevia resursseja.

Kukoistavassa eli hyvässä työpaikassa työn järjestelyissä, johtamisessa ja työyhteisön toiminnassa sekä arjen vuorovaikutuksessa on panostettu siihen, että henkilöstö voi riittävästi kokea työssään itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä saada pärjäämisen kokemuksia. Parhaimmillaan työpaikalla jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut, kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan omassa työssään ja voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä (Työterveyslaitos 2011).

3.5 Teknologia

Kuusivaaran mukaan teknologian avulla pyritään edistämään ihmisten hyvinvointia ja palvelujen ja hoito- sekä työmenetelmien parantamista. Tietotekniikan ja terveydenhoidon teknologian kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä väestön palvelujärjestelmän kehittämisen kannalta. Parhaimmillaan teknologian ja hyvinvoinnin innovatiivinen yhdistäminen tuottaa omatoimisuutta ja itsehoidon mahdollistavia innovaatioita, joilla selviydytään entistä pidempään huolimatta heikentyvästä terveydestä (Kuusivaara 2006). Kuusivaara on sitonut päätelmänsä kotihoitoon, mutta samat päätelmät toteutuvat myös kehitysvammahuollon palveluissa.

3.5.1 Teknisten laitteiden / tuotteiden tuntemus

Päiväniityssä käytössä tällä hetkellä on lähinnä henkilönostimet, fysioterapiaa varten nostettava ja laskettava hoitotaso sekä sähkökäyttöiset sängyt. Lisäksi Päiväniityssä on jokapäiväisessä käytössä erityisosaamista vaativa fysioakustinen tuoli, jonka ohjaus toteutetaan tietokoneen avulla. Usein mielletään laitteiden normaalikäytön riittävän osaamisen tason varmistamiseen. Kattavaan ja turvalliseen laitteen käyttöön, tämä ei kuitenkaan riitä. Näiden laitteiden turvallisuusohjeiden tunteminen ja huolto liittyvät oleellisesti käyttöön ja sitä myöden työturvallisuuteen.

3.5.2 Teknologian käyttötaidot

Tällä hetkellä Päiväniityssä on paljon erilaisia tietokoneohjelmistoja joita työntekijän tulee osata käyttää. Henkilöstöhallinnon ohjelmana on Populus, tämän kautta työntekijän tulee itse tehdä kaikki merkinnät työsuhtekatkoksista (lomat, koulutus ym.) sekä ylläpitää omia tietoja (osoite, nimi ym.), HILMO ja RiskiArvi3 on vain erikseen sovittavien henkilöiden vastualueella, ne ovat hallinnollisia tietokone ohjelmia, joiden avulla saadaan tietoa työyksikön tilanteesta. Tämän lisäksi kehitysvammahuollossa on käytössä sama potilastietojärjestelmä Effica, joka on myös alueen terveydenhuollon käytössä. Näiden erityisohjelmien lisäksi työntekijän perustaitoihin kuuluu atk:n hallinta (Excel, PowerPoint, Word-ohjelmistot sekä Internet) taidot sekä tv, radio, digiboxin ja dvd-laitteiston käyttö. Näitä kaikkia tarvitaan kattamaan kehitysvammahuollon tarpeet ja ennen kaikkea asiakkaiden tarpeita.

3.6 Hallinto ja johtaminen

Sydänmaalakan (Sydänmaanlakka 2000, 219) mukaan johtamista on monenlaista mutta jos et kykene johtamaan itseäsi et todennäköisesti pysty johtamaan muitakaan hyvin. Hänen mukaansa itsensä johtaminen koostuu varsin konkreettisista asioista. Hän nimeää tälle yhteiseksi nimikkeeksi kokonaiskuntoisuuden. Tämä koostuu viidestä kuntoisuuden osa-alueesta, jotka ovat ammatillinen kunto, fyysinen kunto, psyykinen kunto, sosiaalinen kunto sekä henkinen kunto. Kun, kuntokäyrämme on korkealla kaikkien näiden osa-alueiden kohdalla, silloin olemme tehokkaita ja voimme hyvin. Ammatillinen kunto tarkoittaa, että minulla on selkeät tavoitteet työssäni riittävä osaaminen, saan palautetta suorituksestani ja kehitän itseäni jatkuvasti. Fyysinen kunto tarkoittaa, että syön, liikun, nukun ja lepään riittävästi. Psyykinen kunto tarkoittaa, että olen energinen, utelias, nopea, nopea päättämään ja oppimaan uutta. Sosiaalinen kunto tarkoittaa, että osaan pitää huolta parisuhteistani, lapsistani, vanhemmistani, ystäväistäni, harrastuksistani jne. Henkinen kunto taas tarkoittaa, että elämäni tarkoitus ja arvot ovat kirkastuneet itselleni. Minulla on selkeät tavoitteet ja henkiset virikkeet, jotka ohjaavat elämääni.

3.6.1 Itsensä johtaminen

Päiväniityssä itsensä johtamisen kohdalla arvioidaan työmotivaatiota, joustavuutta, kärsivällisyyttä, alaistaitoja, positiivista asennetta sekä oppimistaitoja. Nämä kaikki ovat lähinnä meissä olevia ominaisuuksia. Näitä kaikkia alueita voi kehittää ja kehittyä. Nämä alueet ovat lähinnä sitouttavia ominaisuuksia joilla työntekijä kiinnittyy työyksikköön ja kykenee muuttamaan omaa toimintaa yhteisön tilanteen mukaiseksi.

3.6.2 Oman työn suunnittelu

Tässä kohtaa arvioidaan toiminnallista ja tavoitteellista oman työn suunnittelu taitoa. Tähän kokonaisuuteen kuuluu työnjärjestelytaidot, neuvottelutaidot, ohjaussuunnitelmien teko taidot, kirjaamistaidot ja tiedot sekä oman osaamisen ylläpitotaidot. Miten otat koko työyksikön huomioon niin asiakkaat kuin työtoverit toimintaa suunniteltaessa? Miten rakennat toiminnan kattamaan tarpeen? Annatko toiminnasta/ asiakkaan tilasta selkeän kuvan?

3.7 Kehittämistyö

Kehittämistyön osaamisalueessa arvioitiin palveluprosessien kehittämisosaamista, apuvälineiden kehittämiseen liittyvää osaamista, turvajärjestelmien kehittämiseen liittyvää osaamista, tiimin toiminnan kehittämistä sekä toiminnan arviointiin ja seurantaan liittyvää osaamista.

Tämän ymmärtäminen tai paremminkin osaaminen vaatii työntekijältä erittäin laaja-alaista näkemystä päivätoiminnasta ja sen tuottamasta palvelusta sekä henkilökunnan ammattitaidoista.

3.8 Erityismielenkiinnonkohteet ja harrastukset

Tässä kohtaan vastaajalle tarjottiin mahdollisuus kertoa omat mielenkiinnon kohteet ja harrastukset, mutta kohtaan en määritellyt pakollista vastaamista vaan se oli vapaaehtoinen. Mahdollisuus annettiin, koska näistä mielenkiinnon kohteista voidaan jatkossa kehitellä ja toteuttaa asiakkaille suunnattua toimintaa. Uusi toiminta vaatii aina innostajan, joka on itse innostunut kyseisestä toiminnasta.

4 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA JA HANKKEITA

On vaikeaa löytää aikaisemmin tehtyjä osaamiskartoituksia kehitysvamma-alalle joten olen ottanut tähän myös vanhuspuolella tehdyn kartoituksen. Etsiessäni tietoa sitä oli vaikeaa löytää. Tämä voi johtua kahdesta syystä. Joko aikaisempia tutkimuksia ei ole tai sitten ne on suljettuja tiedostoja joihin ei pääse Internetin kautta tutustumaan ilman erityislupaa. Kehitysvammaisen asiakas tarvitsee samanlaista perushoitoa kuin vanhukset, lapset ja nuoret. Normaaliin ihmisillä olevien vammojen tai sairauksien lisäksi asiakkaillamme on vaikeakehitysvamma joka vaikuttaa asioiden käsittelemiseen ja ymmärtämiseen ja tätä myöden myös käytökseen. Seuraavat hankkeet ovat osaltaan vaikuttamassa Päiväniityn osaamiskartoitukseen. Kuusivaaran (Kuusivaara, 2006) hankkeesta on otettu pohja kyselykaavakkeen muokkaukseen. Vaalijalan opas (Vaalijalan kuntayhtymä, n.d) on lähinnä vertailuna, koska kyseinen opas löytyi vasta kyselykaavakkeen työstämisvaiheen jälkeen, mutta siinä oli erittäin kiinnostavia näkökohtia myös Päiväniityn toimipisteen kannalta.

4.1 Kotihoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiteknologia.

Ritva Kuusivaara toimi 2000-luvun alkupuolella Forssan kodinhoidon ohjaajana. Hän koulututtui työnsä ohessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja hänen opinnäytetyönä oli vuonna 2006 valmistunut osaamiskartoitus Forssan kotihoidolle. Osaamiskartoitus oli suunniteltu ja tehty juuri kotihoitohenkilöstölle. Työn tarkoituksena oli selvittää mikä on Forssan kaupungin kotihoitohenkilöstön osaamisentaso nyt ja millaiseksi osaamisen ennakoidaan olevan lähitulevaisuudessa. Tämän lisäksi kartoituksella oli tarkoitus suunnitella miten puuttuva osaaminen kerätään jatkossa täydennyskoulutuksen keinoin. (Kuusivaara 2006).

Työssä vaadittavat osaamisentaidot ovat hyvin pitkälti samanlaisia kuin kehitysvammaisten parissa ottamatta huomioon muutamaa erityisosaamista. Kuusivaaran käyttämä osaamiskartoituskysely on myös nyt kehitysvammahuollossa tehtävään kartoitukseen perustana. Tästä tutkimuksesta olemme saaneet hyviä käytänteitä ja perusmalleja pohjaksi omille kehitysvammahuoltoon sopiville lomakkeille.

4.2 Vaalijalan kuntayhtymän erityisosaamisen turvaaminen –projekti

Vaalijalan osaamiskartta kehitettiin yhteistyössä kolmentoista, erilaisia kehitysvammapalveluja tuottavien yksiköiden kanssa. Osaajaosaamiskartta on työstetty yhteistoiminnallisena prosessina pilottiyksiköissä. Osaamisia lähdettiin määrittämään ”valkoisen paperin” tekniikalla

keskustellen ja käyttämällä hyväksi Efekon Osaamisen johtaminen kuntasektorilla; Kuntaosaaja 2012 työkirjaa sekä Heljä Hätösen teosta Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Osaamista on tarkasteltu asiakkaan palveluprosessin, yksikön toimintasuunnitelman, vision, strategian ja sekä kehitysvammatyön tulevaisuuden haasteiden näkökulmasta. Projektissa työstimme kehitysvammatyön Osaaja-osaamiskartta koostuu kolmesta osiosta. Kaikille yhteisestä ammatillisesta osaamisesta (1) ja ammatillisesta yleisosaamisesta (2) sekä toimintayksiköiden mukaan määräytyvistä erityisosaamisalueista (3). Osaamiskartassa on tehty näkyväksi kehitysvammatyön perusosaamista. Osaamiskartoitus pilottiyksiköissä nosti esiin kehittämisen- ja koulutustarpeita. Se on lisännyt oman työn ja osaamisen sekä työtoverin osaamisen arvostusta. Samalla on syntynyt yhteinen näkemys työn kehittämisestä. Työyksikön osaamiskarttaa voidaan käyttää rekrytoinnin ja perehdyttämisen apuvälineenä. Osaaja-osaamiskartta on yksi tapa jäsentää kehitysvammatyön osaamista. Pilottiyksiköiden tekemä syvä pohdinta oman työn vaatimasta osaamisesta on haluttu julkaista yksiköiden avuksi osaamisen kartoittamisprosessissa. (Osaaja – osaamiskartta-
opas, Vaalijalan kuntayhtymä 2006 -2008).

5 OPINNÄYTETYÖN TYÖELÄMÄKYTKENTÄ JA TARKOITUS

Osaamiskartoitus tehdään Forssan kaupungin kehitysvammahuollon päivätoimintakeskus Päiväniityssä. Tarve tutkimukselle todettiin koko kehitysvammahuollon työpaikkakokouksessa käydyssä keskustelussa kehitysvammatyön muuttumisesta ja tulevaisuuden haasteisiin vastaamisesta. Kuitenkin työn laajuuden vuoksi tähän opinnäytetyöhön on rajattu vain vaikeavammaisten päivätoiminta ja siellä työskentelevä henkilökunta. Päiväniityssä tällä hetkellä työskentelee viisi jo valmistunutta ohjaajaa / hoitajaa ja kaksi lähihoitajaksi oppisopimuksella opiskelevaa opiskelijaa. Vakansseja päivätoiminnassa on neljä, joten henkilöstö on osin sijaistyövoimaa, tarve kuitenkin on pysyvä.

Kehitysvamma-ala on isojen muutosten kourissa ja niin myös Forssan kehitysvammahuolto. Isojen kuntayhtymien purkautuessa paikallisesti tarvitaan yhä enenemässä määrin kunnan itsensä järjestämää toimintaa. Päivätoiminta on lakisääteistä asiakkaalle ilmaista toimintaa josta ei voi periä muuta kuin niin kutsuttu ruokailukorvauksen.

Viime vuosina kehitysvammahuollon haasteina on ollut kehitysvammaisten asumisen järjestäminen, intervallipaikkojen puute, tuetun ja ohjauksellisen asumisen koordinoitu järjestäminen sekä laitoksien purku. Suuntauksena on ollut, että yhä enemmän päivittäisissä toiminnoissa apua tarvitsevat asiakkaat ohjataan kotikuntaan oman kunnan tuottamiin palveluihin. Tämä on myös erittäin suuri taloudellinen merkitys kuntien ostopalveluiden vähenemiselle. Ostopalveluna toteutetut asiakkaiden sijoitukset ovat melkein aina erittäin kalliita asiakkaiden hoidollisuuden asteen ollessa korkea. Näin ollen, myös päivätoiminnan asiakkaiden hoidollisuusaste on muuttunut vaativampaan suuntaan. Myös henkilökunnan osaamisen tason on muututtava vastaamaan tämän hetkistä tilannetta. Koska asiakkaiden tarpeet muuttuvat koko ajan on perusteltua kartoittaa työyhteisön osaamista säännöllisin väliajoin.

5.1 Tutkimustehtävä ja opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä osaamisalueet ovat vaikeavammaisten päivätoiminnassa tärkeitä, mikä on osaamisen taso tällä hetkellä näillä osaamisalueilla ja mitkä ovat näiden osaamisalueiden tavoitetasot. Toimeksiantajana tutkimukselle oli Forssan kaupungin kehitysvammahuolto ja kohteena oli vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniitty. Kartoitukseen osallistui kaikki kartoituksen työstö vaiheessa Päiväniityssä työskentelevät seitsemän henkilöä. Tavoitteena opinnäytetyölle oli selvittää vastaako Forssan kaupungin Päiväniityn henkilökunnan osaamistaso riittävästi työn luonteen vaatimaa tasoa.

Tutkimustehtävällä on yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen merkitys. Osaamisen kartoitus parantaa positiivisesti työyhteisön osaamisen tasoa tär-

keimmillä osaamisalueilla ja näin ollen vaikuttaa asiakkaiden saamaan palveluun. Valtakunnallisesti on paljon kiinnitetty huomiota kehitysvammaisen oman äänen julkituontiin ja tämän kartoituksen avulla myös tähän pystytään kiinnittämään huomiota. Näin ollen kartoituksella saadut tulokset parantavat asiakkaiden hyvinvointia ja mahdollisia lisä resursseja ohjataan tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin.

5.2 Osaamiskartoituksen tutkimuskysymykset

Edellisessä kohtaa on todettu opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite. Jotta, kerätystä aineistosta saadaan tarvittava materiaali, on tarpeen selventää tutkimusta muutaman apukysymyksen avulla. Seuraavaksi esittelemäni tutkimuskysymyksiä tarkoitus on avata saatua kyselykaavakkeiden avulla hankittua tulosta ja vastata opinnäytteen tavoitteisiin.

1. Mitkä ovat tärkeimmät osaamisalueet vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniityssä?
2. Millä tasolla on Forssan kaupungin Päiväniityn työntekijöiden osaamisen nykytila tärkeimmillä osaamisalueilla?
3. Mitkä ovat tärkeimpien osaamisalueiden osaamisen tavoitetasot?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutetaan määrällisten ja laadullisten menetelmien yhdistämisellä, näin saadaan laadultaan luotettavampi tulos (Metsämuuronen 2003, 208). Päänäkökantana kuitenkin on Sosiaalipedagoginen tutkimus joka kehittyy ja etenee koko ajan ja sitä voidaan muokata tarvittaessa. Lähemme työyhteisön kanssa liikkeelle siitä, että yhdessä koko yksikön henkilökunnan kanssa käymme teemahaastattelu tyyppisen dialogin ja kirjaamme kaikki vaikeavammaisten päivätoiminnassa osaamista vaativat alueet. Kyseiset alueet ovat käytännön arkityötä, joihin vaikuttaa asiakkaiden tarpeet ja auttamismenetelmät, joilla pyritään varmistamaan oikea-aikainen ja laadukas palvelun saanti kunkin asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.

Keskustelusta muodostettiin kyselykaavake (liite 2) johon jokainen arvioi henkilökohtaisesti omaa osaamistaan kyseisessä kohdassa. Yhdessä tehty lomakekysely lähetetään jokaisen vastaajan (seitsemän kpl) omaan sähköpostiin. Vastaamisen jälkeen kysely palautuu allekirjoittaneen käyttöön ja tarkempaan aineiston analyysiin. Kyselylomake on määrämuotoinen kysymyspatteristo, jonka tarkoituksena on kerätä informaatiota. Lomakkeessa on yhdessä sovitut kysymykset, joihin vastaaja on kykenevä vastaamaan ja näin vastauksista saadaan yhdenmukaisia. Lomakkeen tarkoituksena on minimoida vastaajan ponnistelut ja vastausvirheet, joita syntyy helposti haastattelijan yrittäessä tulkita vastaajan vastauksia (Holopainen & Pulkkinen, 39.).

Työntekijöiden työaika on hyvin rajallinen ja myös tämän takia on erittäin hyvä, että kyselyn saa suorittaa kun siihen löytyy riittävä aika. Näin ei myöskään tarvitse sitoa kaavakkeen täyttämiseen useampia henkilöitä vaikkakin näin oli aikaisemmin tarkoitus. Aikaisemmin ajatuksena oli täyttää kyselykaavakkeet kehityskeskustelutyypisissä keskusteluissa, mutta koska aika oli hyvin rajallinen, eikä tutkimusta olisi määräaikaan mennessä saatu toteutettua, joutuimme pohtimaan ja ratkaisemaan asian toisin. Sovittiin koko työyksikön kesken korvaavasta mallista. Päiväniityssä toteutetaan kehityskeskusteluja säännöllisesti kerran vuodessa. Tämän perusteella esimies kykenee arvioimaan henkilöstön osaamisen tasoa eri osaamisalueilla ja näin ollen vahvistamaan työntekijän oman näkemyksen todenmukaisuuden. Koen, että tämä valittu ei kuitenkaan ole huonompi vaihtoehto, vaikka ei myöskään parempi.

Laadullisia piirteitä tutkimus on saanut kyselylomakkeen teon yhteydessä. Se miten se on toteutettu eli suorassa vuorovaikutuksessa koko henkilöstön kanssa. Jokainen työyksikön työntekijä on saanut vaikuttaa lomakkeessa kysyttäviin kysymyksiin tai mitä siellä ei tulisi kysyä. Kaavakkeen kysymykset eivät ole kysyjän omien mieltymysten mukaan asetettuja. Päiväniityn henkilökunnan normaaleihin työskentelymuotoihin jo aiemmin on kuulunut oleellisesti arvokeskustelut työtovereiden ja esimiehen välillä sekä jokaisen asiakkaan huomioiminen yksilönä, toiminta toteutetaan asiakkaiden tarpeiden ja mieltymyksiä huomioiden. Näiden jo käytössä olevien toimintatapojen perusteella voidaan todeta, että Päiväniityssä keskitytään

asiakaslähtöiseen työskentelyyn. Otimme käyttöömme aikaisemmin Fors-san kaupungin kotihoidossa käytössä olleen osaamiskartoitus kaavakkeen (Kuusivaara, R. 2006), koska huomasimme sen soveltuvan hyvin suurelta osin myös kehitysvammahuollon tarpeisiin vaatien vain pieniä muutoksia, muutokset toteutettiin perustuen keskusteluihin yhdessä koko päivätoiminnan henkilöstön kanssa.

Kyselykaavakkeessa on kolme eri tasoa. Tasot ovat osaamisen tärkeystaso, osaamisen nykytaso ja osaamisen tavoitetaso. Esimiehen tehtävänä oli määritellä tavoitetaso ja yhdessä työntekijöiden kanssa keskustella niin tärkeystaso kuin osaamisen nykytaso. Arviointi tapahtui asteikolla 1-5. Kuitenkin aikataulujen ollessa tiukkoja ja työpisteessä olevien päällekkäisten projektien vuoksi päädyimme ratkaisuun jossa työntekijät keskustelivat ilman esimiehen läsnäoloa tärkeystason ja jokainen itsenäisesti mietti omalta henkilökohtaisella tahollaan osaamisen nykytason. Esimies tutki ja kommentoi nämä vasta jälkikäteen ja sen mukaan tehdään vielä mahdollisia muutoksia lopulliseen kyselylomakkeeseen.

Osaamisen nykytason kohdalla esimies arvioi jokaista työntekijää rinnakkain jotta saadaan selville todenmukainen osaamistaso (asteikolla 1-5). Kuitenkin kyseessä on itsensä arviointi ja siinä saattaa esiintyä hyvinkin isoja heittoja tekijän oman ammatti identiteetin / persoonallisuuden mukaisesti. Jatkossa on tarkoitus ottaa kyselykaavake mukaan myös kehityskeskusteluihin ja näin päivittää ja ylläpitää ajanmukaista henkilökohtaista osaamiskorttia.

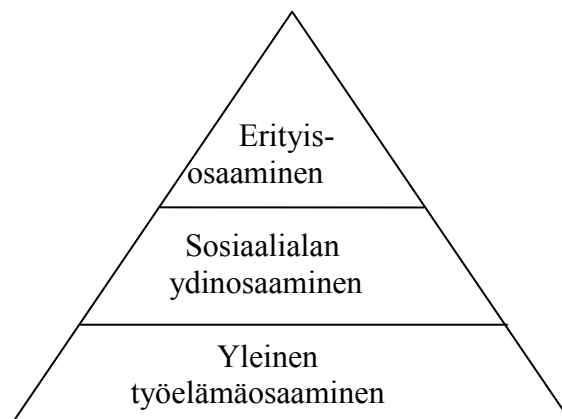
Kartoituksessa koottava tutkimusaineisto kerätään koko Päiväniityn hoito- ja ohjaushenkilöstöltä osaamisen arviointi kaavakkeiden avulla. Saadusta materiaalista lasketaan numereelliset keskiarvot, jokaiselle osaamisalueelle ja näitä tuloksia verrataan keskenään eriosaamisalueissa. Tulokset dokumentoidaan ja avataan järjestyksessä. Ensimmäiseksi tulen käsittelemään henkilökunnan määrittelemän tärkeystason eriosaamisalueilla ja tämän jälkeen vertailen henkilökunnan nykytasoa sekä tavoitetasoa kyseisillä osaamisalueilla. Tulen liittämään liitetiedostoihin yhteenvedon, jossa näkyy koko henkilöstön osaaminen eriosaamisalueilla numereellisesti (Liite 1). Näin saamme selkeän kuvan Päiväniityssä tarvittavasta osaamisesta ja sen nykytasosta. Tuloksien perusteella voidaan tehdä koko työyhteisön kattava täydennyskoulutus suunnitelma vastaamaan kartoituksessa havaittujen puutteiden korjaamiseksi.

Tässä tutkimuksessa käytettyä kyselykaavaketta on aikaisemmin käytetty vanhustyön osaamiskartoituksen tekemiseen, mutta koska siinä on hyvin paljon yhteneväisyyksiä kehitysvammatyön kanssa, olemme siitä muokanneet uuden version vastaamaan kehitysvammahuollon tarpeita. Nykyisessä osaamiskartoituskaavakkeessa on seitsemän pääkohtaa, jotka ovat ammattitaito, asiakasnäkökulma, ammatillinen yhteistyö ja verkostot, työn kuormittavuuden hallinta, työn tekniikat ja teknologia, hallinto ja johtaminen sekä kehittämistyö. Pääkohdat on jaettu 20 alakäsitteeseen, jotka ovat hoiva- ja hoitotyönmenetelmät, ohjausmenetelmät, erityisosaaminen, työn vaikuttavuuden ja vastuun hallinta, viestintä – ja kielitaidot, yhteiskunnan asettamat vaatimukset, tasa-arvoisuus, itsemääräämisoikeus, asiakaspalve-

lu, palveluiden kehittäminen, yhteistyö, verkostotyö, fyysinen työturvallisuus, psyykkinen työturvallisuus, sosiaalinen työturvallisuus, teknisten laitteiden/ tuotteiden tuntemus, teknologian käyttötaidot, itsensä johtaminen, oman työn suunnittelu sekä kehittämistyö. Näiden lisäksi kaikki lähiesimiehet ovat yhdessä miettineet esimiestyön osaamisen tärkeystasoja omassa palaverissaan. Esimiestyön käsitteleminen kuitenkin tässä tutkimuksessa ei ole tarpeen, koska Päiväniityssä työskentelee vain yksi esimies. Kuitenkin oman työn johtaminen on otettu tutkimuksen sisältöön. Esimiehen työtehtäviin liittyviä osioita voidaan kuitenkin käyttää heidän omilla kehityskeskusteluissa neuvoa antavana.

Näiden lisäksi olemme lisänneet lopuksi kuusi kohtaa johon työntekijä voi kirjoittaa vapaasti harrastuksia sekä mielenkiinnon kohteita joita hänellä mahdollisesti on olemassa. Alakäsitteissä osaamista arvioidaan 113 kohdassa ja olen avannut niiden sisältöä luvuissa 2.2 -2.9. Ne myös avataan osittain tutkimustuloksia tarkasteltaessa kokonaisuutena tämän opinnäytetyön liitteistä löytyvästä henkilökunnan osaamisarviointipohjasta (liite 1).

Päiväniityssä tarvittava osaaminen ja siihen kohdistuvat vaatimukset nousevat suoraan päivätoiminnan perustehtävästä. Osaaminen on taito joka koostuu teorian hallinnasta ja tiedon käytäntöön soveltamisesta. Päiväniityssä tämä tarkoittaa asiakaslähtöistä hyvää vuorovaikutusta henkilöstön ja asiakkaiden välillä. Leena Viinamäki on käsitellyt sosionomin osaamista omassa tutkimuksessaan sosionomin ammatti ja työ 2010 -2025. Hänen mukaansa kaikki kolme osiota kuuluvat tiiviisti (työyhteisöosaamisen, ammattiosaamisen sekä erityisosaamisen) yhteen. Eli hänen mukaansa osaamisen käsitteessä yhdistyy koulutuksen ja työelämän näkökulma. Osaaminen koostuu kokonaisuudesta joka on vaikuttanut yksilön tiedon, taidon ja ymmärtämisen kehitykseen. Hänen mukaansa yksilöt voivat hyödyntää osaamistaan niissä rajoissa, joita työtehtävät asettavat. Viitamäki myös toteaa että; ”Kompetensseja tarkasteltaessa vähemmälle huomiolle jäävät motivaatio, sitoutuminen ja arvot. Kuitenkaan sosiaalialan ammatillisuudesta ei voi puhua ilman näitä käsitteitä. Sosiaalialan ammatillaisen tulee sitoutua sosiaalialan arvolähtökohtiin, pelkkä eettinen osaaminen ei sosiaalialan ammattilaiselle riitä (Viitamäki, L. 2010, 12)”.



Kuvio 2. Osaamisen kompetenssi (Viitamäki, L. 2010, 12).

Työyhteisössä on monenlaista osaamista työntekijöiden koulutustaustojen ollessa erilaisia. Esimiehen haasteena onkin miten saada henkilöstön osaaminen ja vahvuudet entistä paremmin käyttöön perustehtävää silmällä pitäen.

6.1 Sosiaalipedagoginen tutkimus

Tässä kohtaan viitataan sosiaalipedagogiseen käsitykseen oppivasta organisaatiosta. Sosiaalipedagogiikan mukaan jako kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin menetelmiin on keinotekoisia: molempia tarvitaan. Käyttö suhteessa riippuu tutkittavan kohteen ongelmista ja tavoitteista. Hämäläinen & Kurki toteavat, että sosiaalipedagogisen tutkimuksen periaatteellinen lähtökohta on, ettei ei ole olemassa erityistä sosiaalipedagogista tutkimusmenetelmää, mutta on olemassa erityinen sosiaalipedagoginen kysymyksenasettelu. Tutkimuksen tulee suunnata käytäntöön joka rakentuu projektiksi, joiden avulla on mahdollista lähestyä sosiaalista todellisuutta. Sosiaalipedagogisessa tutkimuksessa tähdätään aina muutokseen. Myös tutkimus työn he katsovat sisältävän aina arvoihin perustuvan vision paremmasta todellisuudesta ja omasta tavastaan toimia suhteessa kyseiseen todellisuuteen (Hämäläinen & Kurki 1997, 44). Sosiaalipedagogisessa tutkimuksessa yhteisö on kehittyvänä osatekijänä, tutkija ei toimi nk. kehitysjohtajana vaan innostajana joka antaa yhteisölle välineitä kehittyä, tutkijan tehtävä on lähinnä dokumentointi ja saattaa liikkeelle sosiaalinen prosessi joka tähtää muutokseen. Leena Kurki on käsitellyt sosiaalikkulttuurista innostamista omassa teoksessaan ja siinä hän toteaa; Innostaminen on tapa elähdyttää ihmisten tietoisuutta, organisoii toimintaa ja saa ihmisen liikkeelle. Innostaminen suuntautuu sosiaalisen kommunikaation edistämiseen, ihmisen välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen ja subjekti – subjekti – suhteen kehittämiseen. Sen avulla pyritään luomaan sosiaalisen transformaation mahdollistavia tilanteita eli pyritään parantamaan ihmisten elämänlaatua. (Kurki, 2008, 19). Kehittymiseen liittyy aina oppiminen ja ilman oppimista ei tapahdu muutosta. Koko yhteisön on osallistuttava tasavertaisina yksilöinä muutokseen.

Etnografisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita mitä ihmiset tekevät, käyttäytyvät ja ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Erittäin tärkeää on miten ilmaistaan arvoja, uskomuksia, näkemyksiä, motivaatiota ja tapaa, miten ne muuttuvat ajan ja paikan muuttuessa. Tavoite on ymmärtää sen hetkistä sosiaalista todellisuutta. Tutkimuksen suunnitelman tulee olla avoin ja joustava. Suunnitelma kehittyy koko tutkimusprosessin ajan. Hämäläisen ja Kurjen mukaan sosiaalipedagoginen etnografinen tutkimus on kiinnostunut erityisesti niistä organisaattorisista rakenteista, joissa ihmiset ja ryhmät elävät. Tavoite on saada syvempää tietoa todellisuudesta ja saada apua päätöksentekoon (Hämäläinen & Kurki 1997, 45.).

Tässä tutkimuksessa käytetään myös toiminnallisen tutkimuksen elementtejä vahvistamaan tulosten laatua. Toimintatutkimuksen tarkoitus on parantaa käytäntöä. Osallistuvat henkilöt ovat aktiivisia tutkijoita ongel-

manmäärittelyssä tavoitteiden asettamiseen, tutkimuksen vaiheiden ja arviointiin asti. Osallistujia pyritään rohkaisemaan oman todellisuuden rehelliseen reflektointiin. Toimintatutkimuksen tekeminen lähtee käytännöstä, todellisesta tilanteesta. Tutkimusta tekevät kaikki tutkimukseen osallistuvat näin tutkimus on myös osallistumisen ja yhteistyön projekti. (Hämäläinen & Kurki, 1997, 46). Yhteistyönä tehty projekti lisää toisen arvostusta ja parantaa oman tilanteen ymmärrystä parhaiten. En kuitenkaan halua jaotella varsinaisia toimintamenetelmiä koska pyrin juuri sosiaalipedagogiseen menettelytapaan eli tutkimus etenee omien sääntöjensä mukaisesti eri menetelmiä hyödyntäen.

6.2 Aineiston kokoaminen

Kirjasimme aluksi koko työyhteisön kanssa vaikeavammaisten päivätoiminnassa osaamista vaativat alueet. Kyseiset alueet ovat käytännön arki-työtä, joihin vaikuttaa asiakkaiden tarpeet ja auttamismenetelmät, joilla pyritään varmistamaan oikea-aikainen ja laadukas palvelun saanti kunkin asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.

Hankin aineiston kyselylomakkeiden avulla. Vastaajat vastasivat kyselyyn henkilökohtaisesti. Kyselylomakkeet muokattiin koko työyksikön henkilökunnan yhdessä käydyn keskustelun perusteella. Kysymysten tuloksena saadaan vastaus osaamiskartoituksen tutkimuskysymyksiin. Jokainen Päiväniityn henkilökunnan jäsen vastasi kyselykaavakkeeseen ja lähetti täytetyn kyselyn opinnäytetyöntekijälle. Otimme käyttöömmä aikaisemmin vanhuspuolella Forssan kaupungin kotihoidossa käytössä olleen osaamiskartoitus kaavakkeen (Kuusivaara, R. 2006), koska huomasimme sen soveltuvan hyvin suurelta osin myös kehitysvammahuollon tarpeisiin vaatien vain pieniä muutoksia, muutokset toteutettiin perustuen keskusteluihin yhdessä koko päivätoiminnan henkilöstön kanssa.

Kyselykaavakkeessa on kolme eri tasoa, jotka on jaoteltu seuraavanlaisesti: Tasot ovat osaamisen tärkeystaso, osaamisen nykytaso ja osaamisen tavoitetaso. Esimiehen tehtävänä oli määritellä tavoitetaso ja yhdessä työntekijöiden kanssa keskustella niin tärkeystaso kuin osaamisen nykytaso. Kuitenkin aikataulujen ollessa tiukkoja ja työpisteessä olevien päällekkäisten projektien vuoksi päädyimme ratkaisuun jossa työntekijät keskustelivat ilman esimiehen läsnäoloa tärkeystason ja jokainen itsenäisesti mietti omalta henkilökohtaiselta tahollaan osaamisen nykytason. Esimies kuitenkin tutki ja kommentoi joitakin kohtia vielä jälkikäteen. Tämän perusteella käytiin vielä lisä keskustelua muiden työyksikön jäsenten kanssa esimiehen esille tuomista kohdista ja tämän keskustelun mukaan tehtiin vielä muutoksia kyselylomakkeeseen. Osaamisen nykytason kohdalla esimies arvioi jokaista työntekijää rinnakkain jotta saadaan selville todenmukainen osaamistaso. Kuitenkin kyseessä on itsensä arviointi ja siinä saattaa esiintyä hyvinkin isoja heittoja tekijän oman ammatti identiteetin / persoonallisuuden mukaisesti.

6.3 Aineiston analysointi

Alun perin minun piti käyttää analyysimenetelmänä ITE laadunhallintajärjestelmää mutta taloudellisista syistä jouduin vaihtamaan sen Webropolin tarjoamaan opiskelijoille ilmaiseen järjestelmään. Olen luonut kyselykaavakkeen henkilökunnan yhteisesti käydyn keskustelun tuloksen mukaisesti Webropol 2.0 -ohjelmaa apuna käyttäen. Kun kaikki osallistujat ovat vastanneet kyselyyn, vastaukset siirtyvät käyttöni. Koko analysointi tapahtuu tietokone avusteisesti. Mitä tietoa en onnistu saamaan Webropolin avulla käytän siihen Excel -taulukkolaskenta ohjelmaa. Webropolin avulla saan joitakin kyselyn tuloksia prosentteina. Vertailen koko henkilöstön osaamisen nykytason keskiarvoista prosenttilukua esimiehen määrittelemiini tavoitetasoihin. Vertailu tapahtuu samalla asteikolla kuin kyselyn aineiston keruu vaiheessa (asteikolla 1-5). Lisäksi tulen tarkastelemaan henkilökunnan asettamia tärkeystasoja ja niiden suhdetta edellä mainittuun osaamisen nykytasoon ja tavoitetasoon, käytän edelleen samaa asteikkoa. Jaottelen koko osaamiskartoituksen aineistomateriaalin eri osaamisalueittain, joita tässä osaamiskartoituksessa on kahdeksan kappaletta. Tämän lisäksi otan ammattitaidon osaamisalueen tarkempaan käsitteilyyn alakysymyksiä apuna käyttäen, koska siinä osaamisalueessa tavoitetasoissa on eroja hoitajien ja ohjaajien kesken, johtuen erilaisesta koulutustaustasta. Otan kaikki ne tasot joiden nykyosaamistaso ei vastaa tavoitetta ja tärkeystasoa lähempään tarkasteluun. Nostan ne tekstissä keskusteluun, jotta kyseisiä osaamisentasoja voidaan kehittää. Jokaisen omat vastaukset ja prosentuaaliset osaamistaso siirretään tulevaisuudessa jokaisen työntekijän omaan osaamiskorttiin.

Arvioitavat asiat ovat varmistuneet koko työyksikön kanssa yhdessä keskustelemalla ja tämän keskustelun myötä on toteutettu kyselykaavake lomakkeisto kehitysvammahuollon käyttöön. Tämän jälkeen on keskusteltu osaamisen tärkeystaso eriosaamisalueilla. Nämä on myös arvioitu numeerillisesti ja dokumentoitu ennen kuin jokainen on vastannut kyselyyn itsenäisesti arvioiden oman osaamisen nykytasoa. Vastaajilla oli aikaa vastata kyselyyn n. viikon ajan. Tässä tutkimuksessa kuitenkin käsitellään asioita koko työyksikön näkökulmasta, ei yksittäin, jokainen tutkimukseen osallistuja erikseen. Tutkimuksen tuloksena on kuitenkin tarkoitus tehdä jokaiselle henkilökunnan jäsenelle oma osaamiskortti, johon kerätään kaikki osaamistaidot, kehittämiskohteet, koulutukset ym. tieto jolla kartoitetaan ja valvotaan koulutuksen tarpeita ja varmistetaan työntekijän kehittymismahdollisuudet. Jos nykyinen osaamistaso erottuu tavoite - ja tärkeystasosta negatiivisesti kyetään siihen puuttumaan nopeallakin aikavälillä.

Koko työyksiköltä kerätyistä vastauksista saaduista tuloksista selviää mitä henkilöstö pitää tärkeystasoltaan tärkeänä tai erittäin tärkeänä kehitysvammatyössä osaamistaidon näkökulmasta. Mihin henkilöstön mielestä tulisi panostaa resursseja? mitä tulisi kehittää?

Lopuksi käydään henkilökunnan kanssa avoin keskustelu kyselyn tuloksista ja siitä, miten jatkossa edetään tavoitteen saavuttamiseksi. Osaamiskartoitusta on myös myöhemmin tarkoitus käyttää kehityskeskusteluiden tukena ohjaamaan koulutustarpeiden mietinnässä.

Katson että valituilla analyysi menetelmillä saamme alustavan pohjan jonka perusteella voimme aloittaa Päiväniityn laadullisen kehittämisen. Esi- mies saa käyttöönsä puuttuvan elementin ns. tarkistuslistan, jonka perusteella hän kykenee jakamaan vuositasolla annetut koulutusmäärärahat järkevästi ja tasapuolisesti. Henkilöstö saa realistisen käsityksen omista taidoistaan sekä niissä ilmenevistä puutteista ja viimekädessä asiakkaat saavat tämän seurauksena kohdennettuja asiakaslähtöisiä palveluja.

6.4 Opinnäytetyöhön liittyviä eettisiä näkökulmia

Eettisyydessä on kysymys vastuullisuudesta, hyvästä tai oikeasta toiminnasta. Toiminnan eettinen taso määrittyy paitsi ammattiosaamisesta myös niistä arvoista ja periaatteista, joihin toiminnassa sitoudutaan. Hoitotyön kannalta eettisiä periaatteita ovat erityisesti hyvän tekemisen periaate, vahingon välttämisen periaate, itsemääräämisen periaate ja oikeudenmukaisuuden periaate. (Mäki, Topo, Rauhala & Jylhä 2000,27).

Eettisten kysymysten eteen tutkija joutuu koko tutkimusprosessin ajan sen eri vaiheissa. Koska tutkimus on pääosiltaan julkinen, ei siinä saa näkyä tutkittavana olevien henkilöiden tunnisteita niin että tutkimuksessa kävisi ilmi tutkittavan henkilöllisyys. Osaamiskartoitus on tehty työntekijöiden, organisaation ja asiakkaiden kohtaamisessa tarvittavien hyvien eettisten käsitysten mukaisesti. Luottamuksellisuus puolin ja toisin on erittäin tärkeää.

6.5 Opinnäytetyön luotettavuus

Aineiston keruulle ja tutkimuksen teolle on haettu tutkimuslupa Forssan kaupungin perusturvajohtajan viransijaiselta varsinaisen perusturvajohtajan ollessa estynyt 12.3.2012. Lupa myönnettiin viranhaltija päätöksellä. Tutkimuslupahakemuksessa on käytetty Hämeen ammattikorkeakoulun ohjeita lupahakemuksen menettelyistä. Lupa on kirjoitettu kolmena eri kappaleena, joista yksi jäi toimeksiantajalle, yksi opinnäytetyön tekijälle ja yksi ammattikorkeakoululle.

Aineisto on koottu vastaajien kanssa käydyn vuorovaikutuksen tuloksena tehdystä osaamiskartoituskaavakkeesta. Kysymyskaavakkeella saadun materiaalin tehtävänä on tuottaa selkeää aineistoa tutkijalle. Kyselykaavakkeen perusteella hänen on mahdollista vastata tutkittaviin kysymyksiin sen

hetkisen tilanteen mukaan. Tutkimuksen jatko päivitykset tulee tehdä keran vuodessa aina kehityskeskusteluiden jälkeen. Yksityissuojan takia kartoituksen jatkotoimenpiteiden tekijänä on hyvä olla yksikön esimies, ellei sitten toisin sovita koko työyksikön kesken. Jokaisen yksityisyys on taattava, koska tutkimuksessa tulee mahdollisesti esiin tämän suojan piirissä olevia asioita. Koko työyhteisö on ollut aktiivisesti mukana koko osaamiskartoituksen tekoprosessin ajan. Käytyjen keskusteluiden myötä voidaan todeta että osaamiskartoituksessa olevat asiat ovat tarkoin harkittuja ja tarpeellisia. Saadut aineistot (arviointilomakkeiden sisällöistä) on siirretty Excel-taulukkolaskennan osaamiskartoitus pohjaan tarkasti ja luotettavasti. Vastaukset asetettuihin kysymyksiin saadaan suoraan laskentaohjelman avulla ja ne voidaan ryhmitellä halutulla tavalla sisältöä ja vastauksia parhaiten kuvaavaksi kaavioiksi. Tulokset on esitetty kriittisesti ja niitä perustellaan osaamiskartoituksen tuloksiin teoriaan pohjautuen.

Jokainen vastaaja on itse käynyt reflektiivisen arvion omista tiedoista / taidoista jokaisen kysymyksen kohdalla ja on vastaajan omasta identiteetistä kiinni mitä hän on kyseiseen kohtaan vastannut. Esimiehen tehtävänä oli tarkastaa kyseiset vastaukset, jotta ne ovat yhden vertaisia kaikkien vastaajien kesken ja tehdä tarvittaessa niihin muutoksia. Mahdolliset muutokset käydään läpi henkilökohtaisissa keskusteluissa esimiehen ja työntekijän välillä.

Opinnäytetyöntekijän tehtävänä on ollut lähinnä koordinointi ja saadun aineiston dokumentoijana sekä osallistua yhtenä osallisena uuden kyselykaavakkeen tekoon sekä vastata omalta osaltani kyselykaavakkeen kysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkimuksen tarkka dokumentointi prosessin eri vaiheista ja valinnoista joita tutkimuksen aikana on tehty. Tutkimusasetelman avoimuuden ja prosessiluonteen korostaminen antaa sävynsä myös tutkimuksen luotettavuus tarkasteluun. (Kiviniemi 2001,79)

Opinnäytetyön tekijänä minulla on pitkä tuntemus kehitysvamma-alan työstä ja koen, että minulla on kokonaisvaltainen näkemys tämän päivän kehitysvammatyöstä Forssan kaupungilla ja varsinkin päivätoiminnan saralla. Olen nähnyt ja kokenut itse ne suuret muutokset joita viime vuosina on koettu. Myös muutoksien vaikutukset ovat olleet selkeästi havaittavissa jo asiakkaiden olemuksessa.

7 AINEISTON TULOKSIEN KUVAILU JA ANALYYSI

Seuraavaksi esitän graafiset kuviot arvioituista oleellisista osaamisalueista, niiden tärkeystasosta sekä tavoitetasoista. Aloitan yhteisistä arvioinneista ja etenen kyselykaavakkeessa esitettyjen kysymysten arviointi järjestyksessä. Kuvaan jokaisen osaamisalueen sisältöä tarkemmin sen omassa kohdassaan. Ammattitaidon kohdalla olen eriyttänyt ohjaajien ja hoitajien tulokset koska niissä on eri tavoitetasot, johtuen koulutustaustan erilaisuudesta ja sen vaatimasta ammattitaidosta. Muissa kohdin tärkeystaso ja tavoitetaso sama kaikilla, joten niitä ei ole syytä erotella toisistaan koulutustaustojen takia. Olen kuitenkin pitänyt ne erillään osassa kohdin helpottaakseni hahmotusta mitä ja minkälaista koulutusta eri ammattiryhmät Päiväniityssä tarvitsevat ja mitä tulisi painottaa. Tulokset esitän graafisten kuvioiden lisäksi myös numeroin.

Aineistoa tarkasteltaessa ja analyysiä tehdessä käytän samoja kriteerejä, joita olen käyttänyt alkukartoituksenkin tekemisessä. Työntekijöiden ja organisaation näkemykset pisteytettiin numeraaliseksi 1 – 5 seuraavan asteikon mukaan.

Osaamisen tärkeys

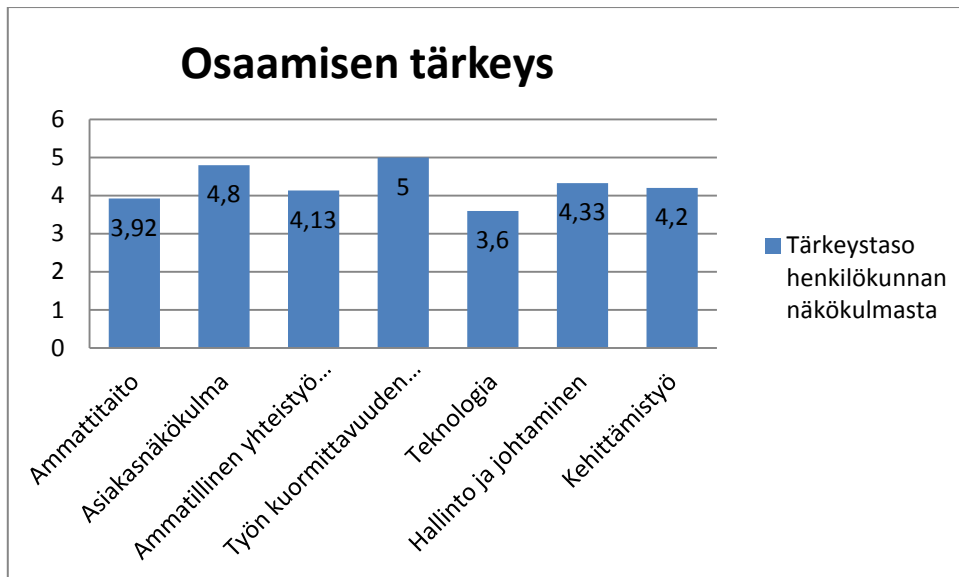
1. Osaaminen ei ole ollenkaan tärkeää
2. Osaaminen ei ole kovinkaan tärkeää
3. Osaaminen on tärkeää
4. Osaaminen on hyvin tärkeää
5. Osaaminen on erittäin tärkeää

Osaamisen nykytaso ja tavoitetaso

1. Minulla ei ole osaamista ko. asiasta
2. Hallitsen asian heikosti ja tarvitsen työtoverin opastusta tai apua
3. Hallitsen asian tyydyttävästi eli hallitsen perusasiat ilman opastusta
4. Hallitsen asian hyvin ja osaan valita sopivan menetelmän useiden joukosta
5. Hallitsen asian erinomaisesti ja osaan opastaa toisia sekä kehittää menetelmiä edelleen

7.1 Tärkeimmät osaamisalueet Päiväniityn henkilökunnan näkökulmasta

Tässä kohden esitetyssä kuviossa osa-alueet ovat yhtä tärkeitä niin ohjaajalle kuin hoitajalle. Työtä tehdään moniammatillisessa tiimissä yhteistyönä koko työyksikön kanssa kohteena sama asiakaskunta. Asiat ovat koko työyksikön arvomaailman mukaisesti määriteltä.

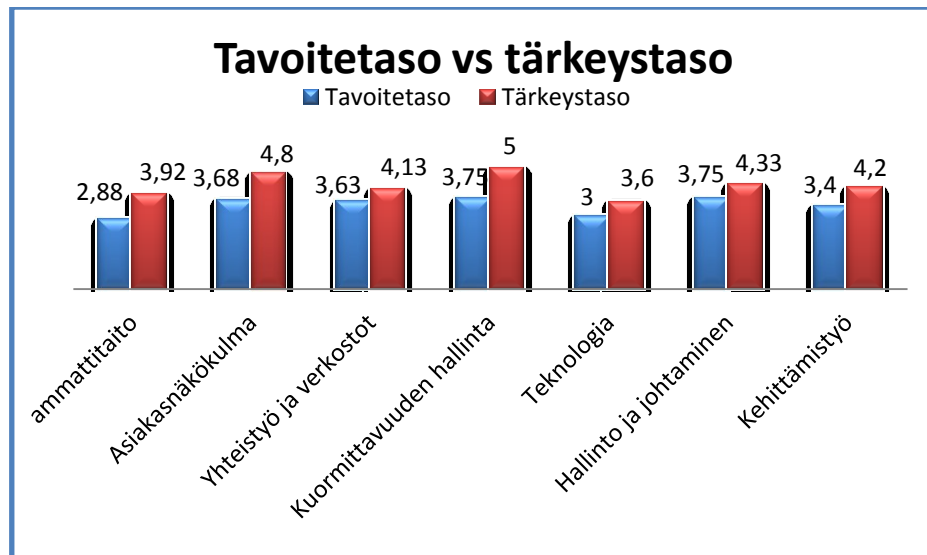


Kuvio 3. Yhteenveto osaamisen tärkeydestä työntekijän näkökulmasta.

Tärkeimmäksi osaamisalueeksi nousi henkilökunnan näkökulmasta työn kuormittavuuden hallinta ka 5,0 ja asiakasnäkökulma ka 4,8. Seuraavaksi tärkeänä pidettiin hallintoa ja johtamista ka 4,33 sekä kehittämistyötä ka 4,2. Viidenneksi tärkeäksi arvioitiin ammatillinen yhteistyö ka 4,13 ja pienellä marginaalierolla ammattitaito ka 3,92 ja vähiten tärkeäksi arvioitiin teknologia ka 3,6. Sanallisen arvion mukaan tuloksia voidaan sanoa kaikkien osaamisalueiden kohdalla tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi, kun luku on 3-5 välillä.

7.2 Tavoitetaso versus tärkeystaso

Seuraavassa kuviossa tulen vertaamaan organisaation määrittelemää tavoitetasoa henkilökunnan määrittelemään tärkeystasoon. Olen yhdistänyt hoitajien ja ohjaajien ammattitaidon osaamisalueet selkeyttääkseni tavoite- tasoja koko työyhteisön kohdalla.

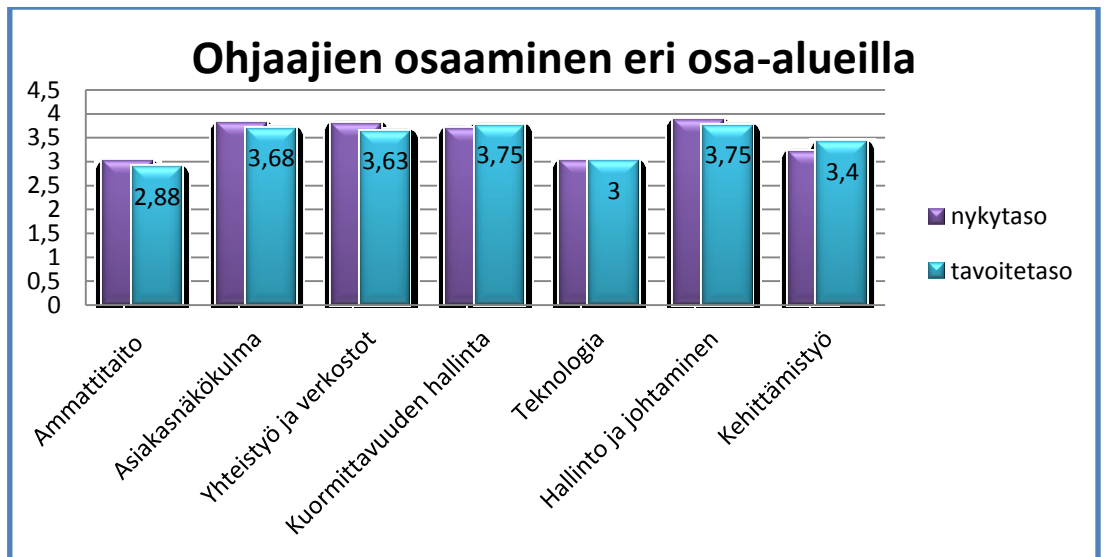


Kuvio 4. Tavoitetaso vs tärkeystaso

Yllä olevassa kaaviossa suurin ero tavoitetason ja tärkeystason välillä on työn kuormittavuuden hallinnan kohdalla, eroa oli 1,25. Toiseksi eniten eroa on asiakasnäkökulman kohdalla 1,12 ja kolmanneksi ammattitaidon kohdalla 1,04. Seuraavaksi tuli kehittämistyö 0,8 erolla. Viidenneksi teknologia 0,6 erolla. Seuraavaksi hallinto- ja johtaminen 0,58 ja vähiten eroa oli yhteistyö ja verkostot 0,5. Sanallisena arviona voidaan todeta että työn kuormittavuuden, asiakasnäkökulman ja ammattitaidon kohdalla on yli yhden erot ja tätä voidaan kuvata huomattavaksi.

7.2.1 Ohjaajien osaamisen nykytaso ja tavoitetaso

Seuraavassa kuviossa verrataan ohjaajien osaamisen nykytasoa, joka perustuu kyselykaavakkeen tuomaan aineistoon ja työnantajan määrittelemään tavoitetasoon.



Kuvio 5. Yhteenveto ohjaajien osaamisen nykytasosta ja tavoitetasosta

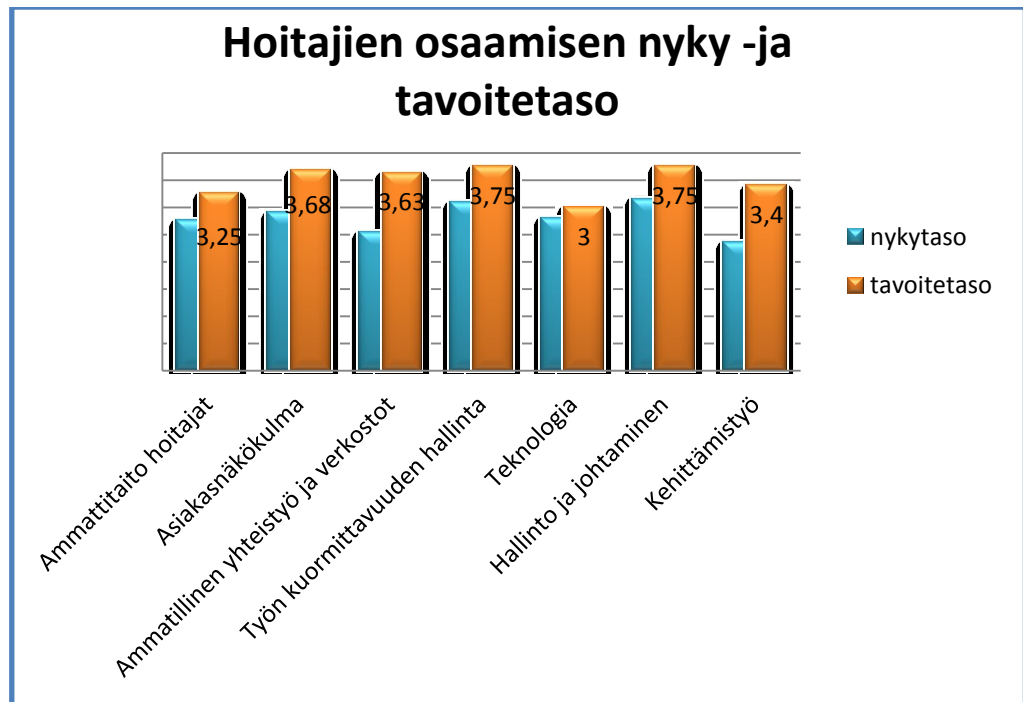
Työnantajan määrittelemässä tavoitetasossa kaikkein tärkeimmäksi osaamisalueeksi nousi työn kuormittavuuden hallinta ka 3,75 ja samoilla pisteillä hallinto ja johtaminen ka 3,75. Hyvin lähelle nousi myös asiakasnäkökulma ka 3,68. Neljänneksi tavoitetasoltaan tärkeäksi nousi ammatillinen yhteistyö ja verkosto ka 3,63 ja viidenneksi kehittämistyö ka 3,4. ja teknologia ka 3,0 oli vielä tavoitetasoltaan tärkeä. Alhaisemmaksi jäi ohjaajien ammattitaidon tavoitetaso ka 2,88. Ammattitaidon kohdalla tavoitetasoon vaikuttavat kriteerit esittelen lähemmin kohdassa 7.2.

Tutkimuksesta nousi esiin kahden osaamisalueen nykytason jäävän alhaisemmaksi kuin tavoitetason. Ne olivat työn kuormittavuuden hallinta ja kehittämistyö. Erotus oli enintään 0,2 joten voimmekin todeta ohjaajien osaamisen tason olevan hyvällä tasolla verraten työyksikön tavoitetasoihin. Näin ollen ohjaajien osalla ei tarvitse ryhtyä normaalin koulutusvelvoitteen lisäksi korjaaviin toimenpiteisiin.

7.2.2 Hoitajien osaamisen nykytaso ja tavoitetaso

Seuraavassa kuviossa verrataan hoitajien osaamisen nykytasoa, joka perustuu kyselykaavakkeen tuomaan aineistoon ja työnantajan määrittelemään tavoitetasoon.

Työnantaja on määritellyt melkein kaikki osaamisalueet saman arvoisiksi hoitajien ja ohjaajien välillä. Vain ammattitaidon kohdalla on eroavaisuuksia, johtuen koulutustaustojen ollessa erilaisia. Tämän vuoksi työnantajan määrittelemät tavoitetasot vastaavat suurimmalta osin myös ohjaajille asetettuja tavoitetasoja.



Kuvio 6. Yhteenveto hoitajien osaamisen nykytasosta ja tavoitetasosta.

Suurin erotus koostui ammatillisen yhteistyön ja verkostotyön kohdalla -1,1. Seuraavana melkein yhtä isolla erolla tuli kehittämistyö -1,05. Asiakasnäkökulmassa on -0,77 erotus, työn kuormittavuudenhallinnassa -0,66 ja hallinto ja johtamisessa -0,6 erotus sekä ammattitaidon kohdassa erotus oli -0,49. Vähäisin erotus oli teknologian osaamisen alueella -0,2.

Hoitajilla ammattitaidon taso tavoitetasoltaan sijoittuu hieman tärkeämmäksi kuin ohjaajilla eli kuudenneksi tuloksella 3,25, kun taas teknologia osaamintaso tuloksella 3,0 on työnantajan näkökulmasta tärkeystasoltaan vähäisin.

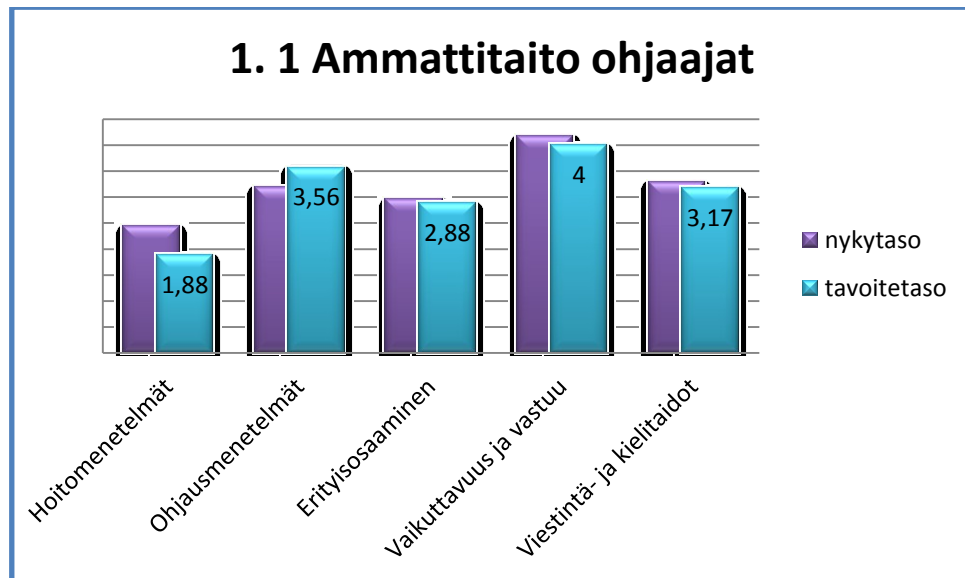
Kokonaistuloksena voidaan todeta, että hoitajat tarvitsevat joka saralla täydentävää koulutusta. Henkilökohtaisissa tuloksissa oli paikoittain suuriakin eroja verraten tavoitetasoihin.

7.3 Ohjaajien ammattitaidon nykytaso ja tavoitetaso

Koko ammattitaidon osio koostuu viidestä eri osa-alueesta. Koulutus pohjan ollessa sosiaalialan ammattitutkinto ei voida vaatia erityistä ammattiosaamista terveydenhoidon saralla, ellei tämä ole ollut vaatimuksena kyseiseen toimeen hakiessa ja näin ei ole ollut. Kuitenkin tässä kohdassa on 17 apukysymystä joihin kyselyyn vastanneet ovat valinneet omaa osaamistaan vastaavan kohdan. Kaiken kaikkiaan koko ammattitaidon kohdassa oli kysymyksiä 51 kpl joten tuo osio on aika iso koko osa-alueita ajatellen. Tätä ei kuitenkaan haluttu poistaa kokonaan ohjaajien osaamisen kartoitus-

tuksesta, koska on myös katsottu että ohjaajan on hyvä tiedostaa terveydenhuollon tärkeys asiakkaan kokonaisvaltaisessa hoidossa / ohjauksessa. Ohjaajalla painottuu ammattitaidon osiossa ohjausmenetelmien osaamiseen ym. sosiaalipuolen osaamiseen, hoitomenetelmien kohdalla vain perustieto välttämätön. Varsinaiset hoidolliset tehtävät, jotka vaativat erityisosaamista kuuluvat Päiväniityssä hoitajien vastuu alueeseen.

Kerron tarkemmin ammattitaidon osaamisen arviointi kohteista hoitajien ammattitaidon kohdassa (7.3).



Kuvio 7. Ohjaajien ammattitaidon nykytaso ja tavoitetaso.

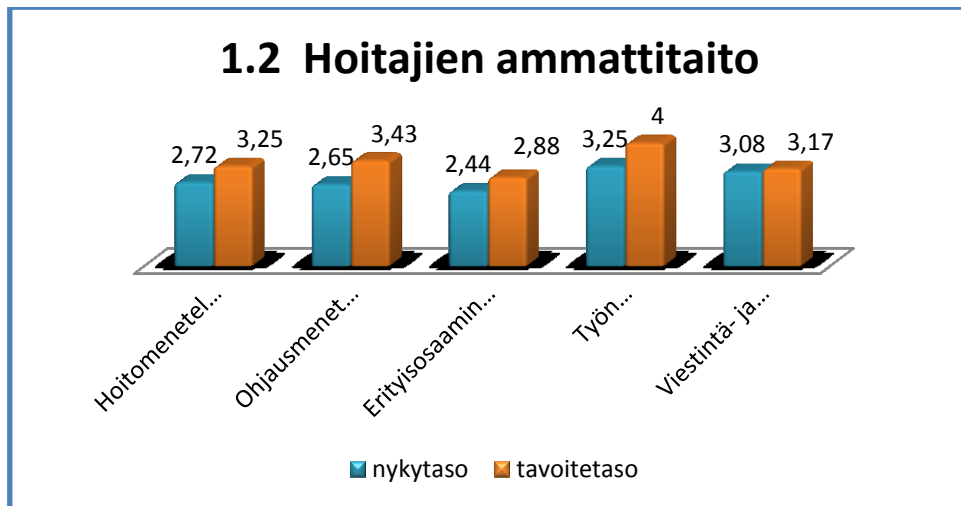
Ohjaajien tärkeimmäksi osaamisen alueeksi ammattitaidon kohdalla nousi niin nykytason kuin tavoitetasonkin saralla työn vaikuttavuus ja vastuu ka 4,17 ja ka 4. Toiseksi tuli nykytason kohdalla viestintä - ja kielitaidot ka 3,28 ja tavoitetason kohdalla toiseksi kohosi, ohjausmenetelmät ka 3,56. Nykytason kohdalla kolmantena ohjausmenetelmät ka 3,18 kun taas tavoitetasossa oli viestintä – ja kielitaito ka 3,17. Neljänneksi ylsi molemmissa erityisosaaminen ka 2,96 ja ka 2,88. Viimeisen sijan jäi molemmissa hoitomenetelmät ka 2,43 ja ka 1,88.

Vain ohjausmenetelmien kohdalla nykytaso ei tavoittanut tavoitetasoa. Erotus näiden kesken oli 0,38. Sanallisena arviona voidaan todeta erotuksen olevan vähäinen, mutta kuitenkin huomioitava asia.

Ohjaajien ammattitaidon keskiarvo oli vastaajien kesken 2,99 ja organisaation tavoitetaso 2,88 voimmekin todeta että erotus on positiivisella puolella 0,11.

7.4 Hoitajien ammattitaidon nykytaso ja tavoitetaso

Hoitajien peruskoulutukseen kuuluu myös sosiaalialan osa-alueita, mutta kuitenkin pienemmässä mittakaavassa kuin ohjaajien koulutuksessa. Näin voimmekin todeta että myös hoitajien nykytasossa ja tavoitetasossa on tärkeää näiden tietojen osaaminen. Työtä tehdään sosiaalihuollon alaisuudessa ja jo tätä kautta sen tärkeys tulee julki. Tarkoitus on antaa vain tarpeellinen perushoito ja keskittyä asiakkaiden elämää rikastuttaviin toimiin ja uusien elämyksien tuottamiseen.



Kuvio 8. Yhteenveto hoitajien ammattitaidon nykytaso ja tavoitetaso.

Ammattitaidon osaamisessa arvioitiin hoiva- ja hoitomenetelmien hallintaa ka 2,72, tähän kuului kaikki terveydenhuollolliset toiminnot: aseptiikka, asiakkaan kohtaaminen, avanteenhoito, peg - letkun hoidon tuntemus, lääkehoito kokonaisuudessaan, katetrointi, injektiot, näytteiden otto, mitaukset, EA- taidot, asentohoidot ja pien apuvälineiden tuntemus, ympäristön puhtauteen liittyvä osaaminen sekä ravitsemukseen liittyvä osaaminen.

Tämän lisäksi arvioitiin ohjausmenetelmiä ka 2,65, jotka ovat päivätoiminnan jokapäiväisessä käytössä. Niitä ovat multisensorinen työ, musiikki, tarinat, kehotuntemus ja liike, kinestetiikka, aikuiskasvatus, ohjaus ja neuvontataidot, tunneäly, kokonaisvaltainen työote, liikkumiseen avustamiseen liittyvä osaaminen sekä kommunikoinnin apuvälineiden tuntemus. Tässä kohden tuli suurin numeerinen ero nykytason ja tavoitetason ka 3.43 välille se oli -0,78. Myös hoitajat tarvitsevat perinteisesti ohjaajille tarkoitettuja koulutuksia tukemaan heidän kykyä toimia moni ammatillisen tiimin jäsenenä.

Erityisosaamisen kohdassa arvioitiin työntekijän ammattitaitoa akuutissa kriisityössä, kehitysvammaisuuteen liittyvässä osaamisessa sekä kehitysvammaisuus liitettynä johonkin pitkäaikaissairauteen (autismi, epilepsia, mielenterveys, muistihäiriöt, päihde) sekä leikkauksen jälkihoitoon liittyvää osaamista. Tässä kohdin hoitajien yhteisarvoksi tuli ka 2,44 kun taas

tavoitetaso oli ka 2,88 eli erotus oli vain -0,44 voimme todeta tämänkin olevan pieni.

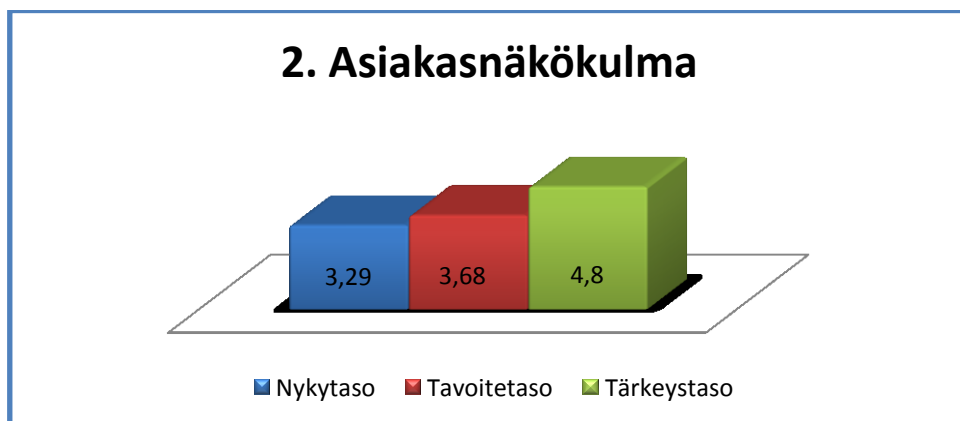
Työn vaikuttavuus ja vastuu ka 3,25 osiossa arvioitiin työ edellyttämää itsenäistä harkintaa ja päätöksen tekoa, työn vaikutusten ymmärtämistä, turvallisuussuunnitelman tuntemista ja toteuttamista tarvittaessa sekä vastuullisuutta työstä. Tässä kohden tavoitetaso ka 4 oli korkeampi kuin tämän hetkinen tilanne. Erotusta nykytason ja tavoitetason välille syntyi tämän kohdan toiseksi eniten eli -0,75.

Viestintä – ja kielitaidon ka 3,08 välinen ero tavoitetasoon oli marginaalinen eli todella pieni. Tavoitetason ka 3,17 ja nykytason väliin jäi vain – 0,09. Tämä ei aiheuta mitään erityistoimenpiteitä jatkossa. Tässä osiossa arvioitiin suullista ja kirjallista esitystaitoa, kommunikointi taitoja ele – ja kuvakielellä, vieraiden kielten hallintaa sekä kuuntelemista ja asiakkaan havainnointia.

Tuloksesta voidaan todeta että koko ammattitaidon osa-alueen keskiarvo oli vastaajien kesken 2,76 ja tavoitetaso vastaavasti oli 3,25 joten erotus näiden välillä oli - 0,49. Alle 0,5 marginaalin eroa voidaan pitää pienenä, mutta siihen tulee kiinnittää jatkossa huomiota. Tulee ottaa myös huomioon tosiasia joka liittyy vastaajien koulutustasoon. Puolet vastaajista, olivat tutkimuksen tekovaiheessa vielä opiskelijoita ja tällä saattaa olla pairoittain vaikutusta tutkimustuloksiin ei kuitenkaan aina. Näihin esimiehen tuleekin perehtyä tarkemmin tutkimuksen päätyttyä samalla kun rakennetaan jokaiselle oma osaamiskortti.

7.5 Asiakasnäkökulman osaamisen nykytila ja tavoitetaso

Tästä eteenpäin olen yhdistänyt hoitajien ja ohjaajien osaamisen arvioinnit. Loput kohdat ovat sellaisia joissa molemmilla (hoitajilla ja ohjaajilla) ammattinimikkeillä olevilla työntekijöillä on samat tavoitetasot myös organisaation näkökulmasta.



Kuvio 9. Yhteenveto asiakasnäkökulman nykytasosta, tavoitetasosta ja tärkeystasosta.

Asiakasnäkökulman osaamisalueessa vastaajien kesken osaamisen nykytason keskiarvoksi tuli ka 3,29 ja työnantajan määrittämään tavoitetasoksi ka 3,68. Henkilökunnan itse määrittelemä tärkeystaso oli selkeästi korkeampi ka 4,8. Asiakasnäkökulman kohdassa arvioitiin yhteiskunnan asettamia vaatimuksia eli lainsäädännön, lakien ja ohjeiden tuntemista yleisellä tasolla sekä sosiaali- ja terveysalan lainsäädännön tuntemusta. Tämän lisäksi arvioitiin myös valtakunnallisten asiakastyöhön liittyvien strategioiden ja toiminta periaatteita.

Tasa-arvoisuuden kohdassa arvioitiin työntekijän kykyä arvioida asiakkaan kohtelua täysivaltaisena kansalaisena, asiakkailta tulevien esitysten/palautteiden huomioimista sekä yhteisöllisyyttä kuntoutuksen osaamista.

Seuraavaksi arviointi kohteeksi tuli itsemääräämisoikeus. Arviointi aloitettiin yksilökeskeisen suunnitelman tekemisen ja toteutuksen arvioinnista. Tämän lisäksi arvioitiin asiakkaan kuulluksi tulemista, tahdon kunnioittamista sekä yksilöllisen hoidon ja huolenpidon osaamista.

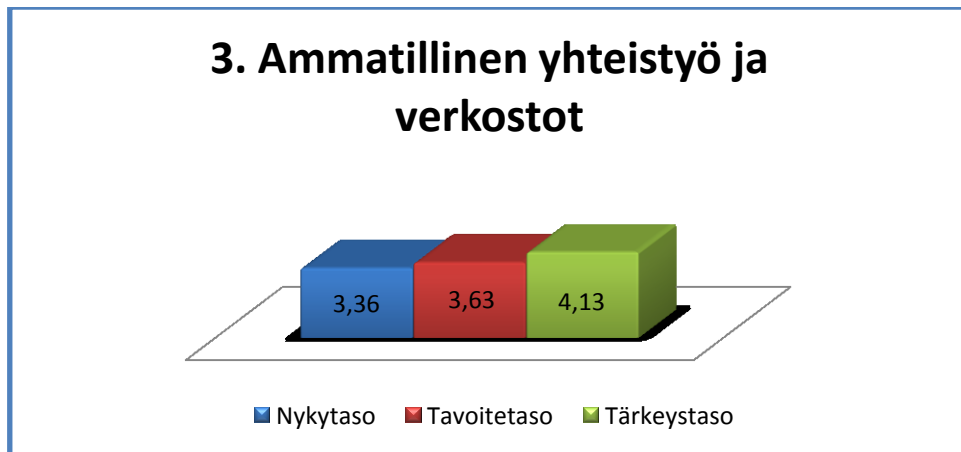
Asiakaspalvelun kohdassa arvioitiin ihmissuhde – ja vuorovaikutustaidot, asiakkaan toimintatapojen ja asuinympäristön kunnioittamista, kohteliaisuutta ja hyvää käyttäytymistä, tilanearviointia ja tilanneherkkyyttä, luotamuksellisuutta, asiakkaan omien voimavarojen ja itsehoidon tukemista sekä asiakassuhteen jatkuvuuden ylläpitotaitoja.

Palveluiden kehittämisessä arvioitiin laadun kehittämistä, asiakaspalautteiden hyödyntämistä sekä kykyä ennakoida asiakkaan tarvitsemia palveluja.

7.6 Ammatillinen yhteistyö – ja verkostot nykytaso ja tavoitetaso

Tässä kohtaan arvioitiin yhteistyön sekä verkostotyö osaamisen alue. Osaamisalueessa arvioitiin yhteistyövalmiuksia, tiimityötaitoja, monikulttuurisuuden hyväksymistä niin työyhteisössä kuin asiakkaissakin sekä erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä ja asiakkaissa.

Verkostotyö oli omana osionaan. Tässä osaamista arvioitiin hoitolinjojen selkiinnyttämisessä, kolmannen sektorin toimintaan liittyviä tietoja ja yhteistyötä, yhteistyötä asiakkaan omaisten / tukiverkoston kanssa ja oppilaitosyhteistyötä



Kuvio 10. Yhteenveto ammatillisen yhteistyön ja verkoston osaamisen nykytasosta, tavoitetasosta ja tärkeystasosta.

Ammatilliseen yhteistyöhön ja verkostoihin osaamisen nykytason keskiarvoksi tuli ka 3,36 ja tavoitetasoksi ka 3,63. Näiden erotukseksi tuli -0,27 eli ero on hyvin pieni. Myös, tässä kohtaa tärkeystaso koettiin korkeammaksi eli ka 4,13.

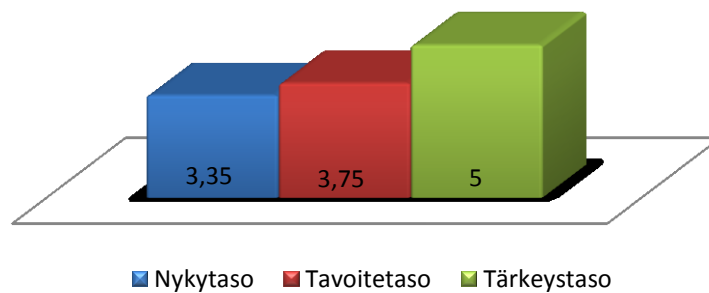
7.7 Työn kuormittavuuden hallinnan nykytaso ja tavoitetaso

Tässä osiossa arviointi jakautui kolmeen eri osioon, joista ensimmäisenä oli fyysinen työturvallisuus. Osaamista arvioitiin seuraavilla kriteereillä; työn määrän vaihtelun hallinta, työergonomia, työympäristön hallinta sekä välineiden ja laitteiden tuntemus.

Psyykkisessä työturvallisuudessa arvioitiin stressin hallinnan osaamista, muutoksen sietokykyä, ajankäytön hallintaa, työn ja vapaa-ajan erottamista, realistista näkemystä omista voimavaroista sekä aggressiivisuuden käsittelemiseen liittyvää osaamista.

Sosiaalisen työturvallisuuden kohdassa arvioitiin asiakasmäärän hallintaa sekä työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen liittyvää osaamista.

4. Työn kuormittavuuden hallinta



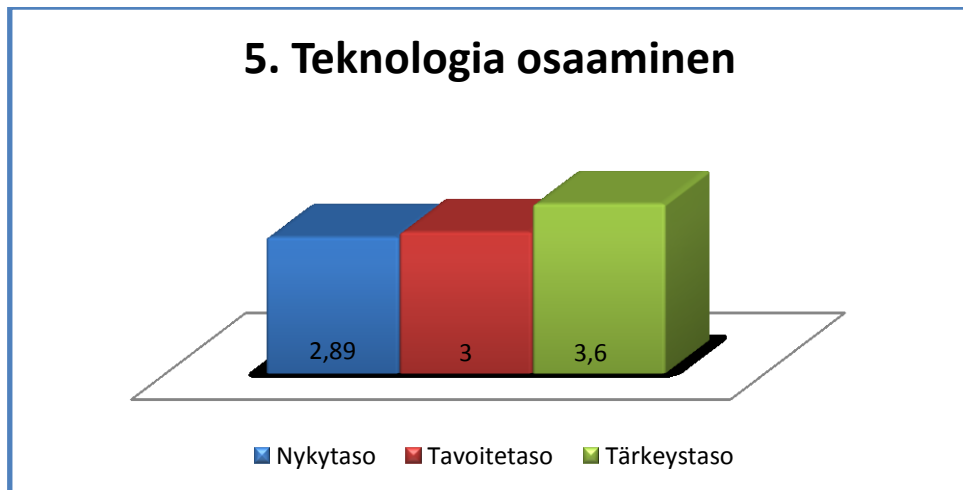
Kuvio 11. Yhteenveto työn kuormittavuuden hallinnan osaamisen nykytasosta, tavoitetasosta sekä tärkeystasosta.

Työn kuormittavuuden hallinta koettiin kaikkein tärkeimmäksi osaamisalueeksi niin henkilöstön kuin organisaationkin kannalta. Osaamisen nykytasoksi tuli vastaajien kesken ka 3,35 ja tavoitetasoksi ka 3,75, mutta tärkeystasoltaan tämä oli ka 5.

7.8 Teknologia osaamisen nykytaso ja tavoitetaso

Teknologia osaamisen arvioinnissa on arvioitu teknisten laitteiden / tuotteiden tuntemusta, joita ovat hoidossa käytettävät laitteet sekä kiinteistöhuoltoon liittyvät laitteet (hälyttimet, sähköt).

Lisäksi kohdassa arvioitiin teknologian käyttötaitoja. Kyseisiä taitoja ovat tietotekniikan tuntemukseen liittyvä osaaminen; atk (internet, word, excel ja powerpoint), tietojärjestelmät (Effica, Populus, HILMO, RiskiArvi3) sekä tv, radio, digibox sekä dvd-laitteiden tuntemus ja käyttö.



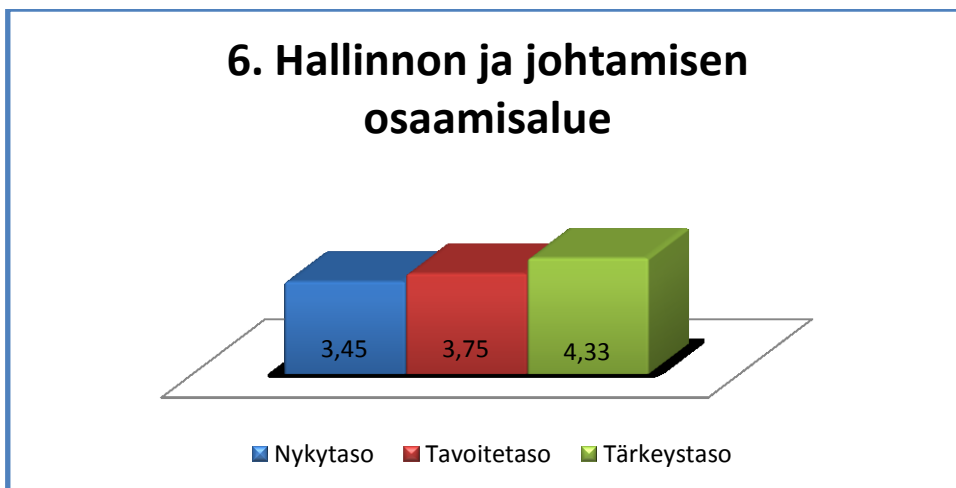
Kuvio 12. Yhteenveto teknologian osaamisen nykytasosta, tavoitetasosta ja tärkeystasosta.

Teknologian osaamisessa vastaajien kesken nykytasoksi muodostui ka 2,89, tavoitetasoksi ka 3 ja tärkeystasoksi ka 3,6. Tässä kohdassa osaaminen vastasi parhaiten tavoitetasoa koko kyselyssä eroa oli nykytason ja tavoitetason välillä vain 0,11. Kuitenkin on ymmärretty teknologian mahdollisuudet ja tarpeellisuus.

7.9 Hallinto ja johtamisen osaamisen nykytaso ja tavoitetaso

Osaamista arvioitiin itsensä johtamista ja siinä tarkentavina kysymyksinä kysyttiin vastaajan työmotivaatiota, joustavuutta, kärsivällisyyttä, kiireetömyyttä, alaistaitoja, positiivista asennetta sekä oppimistaitoja.

Tämän lisäksi kohdassa haluttiin selvittää kykyä oman työn suunnittelusta (taloudellinen ja toiminnallinen). Tarkentavina kysymyksinä oli työnjärjestelytaidot, neuvottelutaidot, ohjaussuunnitelman laatiminen asiakkaalle, kirjaamistaidot ja tiedot sekä oman osaamisen ylläpitäminen (koulutus ym.)

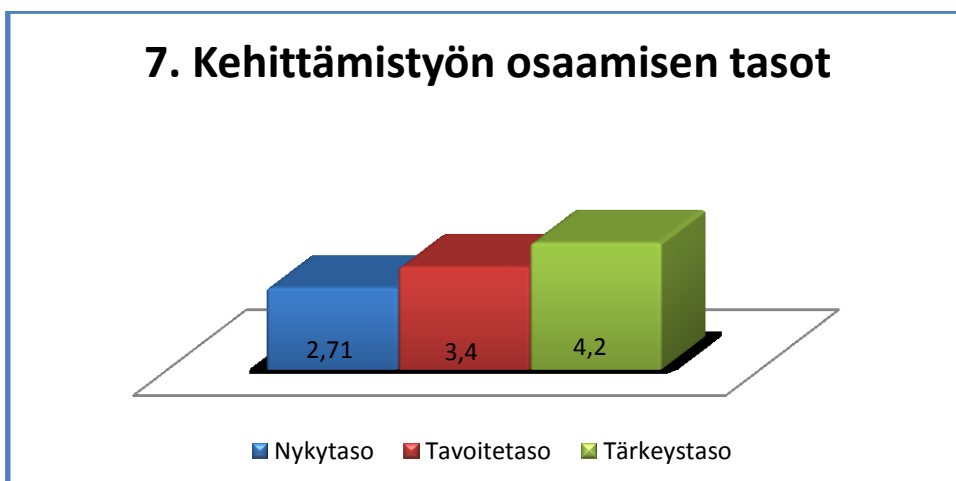


Kuvio 13. Yhteenveto hallinnon ja johtamisen osaamisalueen nykytasosta, tavoitetasosta ja tärkeystasosta.

Hallinnon ja johtamisen nykytasoksi muodostui ka 3,45 ja tavoitetasoksi ka 3,75 näiden välinen erotus on -0,3. Tärkeystason keskiarvoksi tuli ka 4,33.

7.10 Kehittämistyön nykytaso ja tavoitetaso

Kehittämistyön kohdassa arvioitiin palveluprosessien kehittämiseen liittyvää osaamista, apuvälineiden kehittämiseen liittyvää osaamista, turvajärjestelmien kehittämiseen liittyvää osaamista, tiimin toiminnan kehittämistä sekä toiminnan arviointiin ja seurantaan liittyvää osaamista.



Kuvio 14. Yhteenveto kehittämistyön osaamisen nykytasosta, tavoitetasosta sekä tärkeystasosta.

Kehittämistyö arvioitiin viimeiseksi ja siinä työntekijöiden nykytasoksi muodostui vastaajien kesken ka 2,71 ja tavoitetasoksi ka 3,4 näin ollen erotukseksi tuli -0,69. Tärkeystason ollessa ka 4,2.

7.11 Harrastukset ja mielenkiinnon kohteet

Tätä kohtaa ei varsinaisesti arvioitu vaan tällä kohdalla oli tarkoitus saada uusia vaihtoehtoisia toimintamuotoja päivätoimintatyöhön. Pohjautuen henkilökunnan omaan kiinnostukseen ja mielenkiintoon sekä harrastus toimintaan.

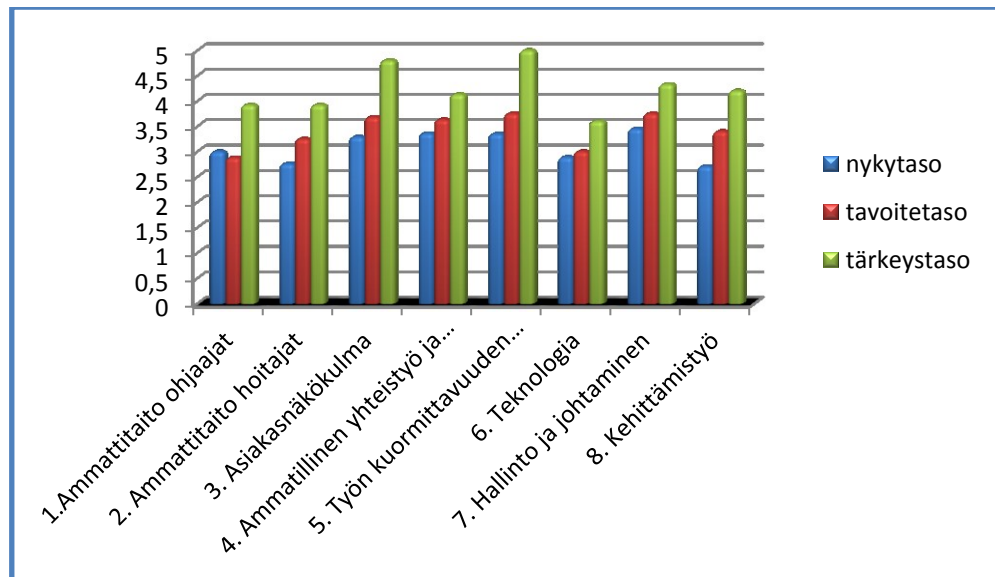
Vastaajien kesken harrastuksiksi nimettiin liikunnallisia harrastuksia (kävely, ulkoilu, tanssi, kuntosali, uinti sekä matkustelu) sekä kädentaitoa vaativia harrastuksia (käsityöt, askartelu, ompelu, maalaus, remontointi) ja musiikki kuuntelusta soittamiseen.

Mielenkiinnon kohteiksi nousi puutarhanhoito, leivonta, ulkoilu, koti ja perhe, musiikki, lukeminen ja itsensä kehittäminen.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavassa tulen tarkastelemaan tutkimuksessa saatuja tuloksia, tutkimuskysymyksiä apuna käyttäen.

8.1 Osaamisen nykytila



Kuvio 15. Yhteenvedo Päiväniityn henkilökunnan osaamisen tärkeystasosta, tavoitetasosta ja nykytasosta.

Yllä olevassa kuvassa nähdään koko päivätoiminnan toiminnan kannalta oleelliset osaamisalueet, niiden nykytaso, tärkeystasot sekä tavoitetasot. Olen myös tässä kohtaa erottanut ohjaajien ja hoitajien ammattitaidon osaamisen aikaisemmin kertomieni koulutustaustojen erilaisuudesta johtuen. Ammattitaito koostuu useasta eri osiosta. Kerroin tarkemmin ammattitaidon tavoitetasoista kohdassa 7.2., mitä nämä osiot pitävät sisällään ja miten ne vaikuttavat tulosten tarkasteluun.

Osaamiskartoituksen perusteella osaamisen nykytason ja tavoitetason pienin ero oli ohjaajien ammattitaidon osaamisalueella. Tavoitetaso oli ka 2,88 kun osaamisen taso oli ka 2,99 eli erotusta oli +0,11. Tämä on ainoa osaamisen taso missä jo olemassa oleva osaamisen nykytaso on korkeampi kuin tavoitetaso. Seuraavana oli teknologia osaaminen ka 2,89 tavoitetason ollessa ka 3,0 eli eroa oli -0,11. Kolmanneksi vertailussa tuli Ammatillisen yhteistyön ja verkostojen osaamisalueesta ka 3,36 tavoitetason ollessa ka 3,68 erotus -0,27, hallinnon ja johtamisen osaamisalueella taso oli ka 3,45, kun vastaava tavoite oli ka 3,75, näin ollen eroa oli -0,3. Seuraavaksi korkein arvosana asiakasnäkökulma ka 3,29 tavoitteen ollessa ka 3,68, erotus -0,39 ja melkein samalla lukemalla työn kuormittavuuden hallinta ka 3,35 tavoitetaso ka 3,75 erotusta syntyi -0,4, hoitajien ammattitaito oli ka 2,76 ja tavoitetaso ka 3,25 erotusta tuli -0,49. Viimeisenä suurimmalla erolla tuli kehittämistyö ka 2,71 kun tavoitetaso oli ka 3,4, erotus -0,69.

Sanallisena arvion mukaan osaaminen on erittäin hyvällä tasolla jos erotus on 0 – 1. On kuitenkin syytä muistaa että kyseessä on keskiarvoja, henkilökohtaisella tasolla saattaa olla hyvinkin suuria eroja tavoitetasoihin. Vain yksi osio sai arvosanaksi kiitettävän ollessa suurempi kuin tavoitetaso eli ohjaajien ammattitaito.

8.2 Yhteenveto osaamisen tavoitetasosta vastaajien näkökulmasta

Työn kuormittavuuden osaamisalueella vastaajat asettivat kaikkein korkeimman tavoitetason joka oli täydet 5,0. Seuraavaksi korkein oli asiakasnäkökulma lukemalla 4,8, hallinto ja johtaminen sai arvosanaksi 4,33 ja kehittämistyö 4,2, ammatillinen yhteistyö ja verkostot 4,13. Alle neljän jäivät ainoastaan ammattitaito 3,92 sekä teknologia 3,6. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että vastaajat pitävät erittäin tärkeänä työn kuormittavuuden hallintaa sekä hallinto ja johtamisen osaamisaluetta. Tämä on hyvin perusteltua työn laadun ja kasvavien palvelujen takia. Kartoituksessa tuli selkeästi ilmi asiakasnäkökulman tärkeys ja tulevaisuudessa siihen kiinnitetään entistä enemmän huomiota ja tämä tarvitsee henkilökunnalta erityisosaamista / joustamista asiakaskunnan ollessa niinkin eritasoista kuin Päiväniityssä on. Teknologian jäädessä vähäisemmäksi voidaan ymmärtää niin, että päivätoiminnassa on jo tällä hetkellä kattava teknologia laitteisto. Vastaajat haluavat käyttää käytössä olevan ajan asiakkaan kanssa yhteiseen olemiseen ilman teknologisia laitteita, koska suurin osa asiakkaista ei niitä itsenäisesti pystyisi käyttämään. Arvo oli kuitenkin niin korkea, että on ymmärretty sen vaikutus toiminnan toteutukseen, suunnitteluun ja arviointiin.

Huomioitavaa on että henkilökunta mieltää eri osaamisalueiden tärkeyden selkeästi korkeammalle kuin tavoitetaso tai nykytaso tällä hetkellä on. Tämä on erittäin hyvä lähtökohta jatkoa ajatellen. Osaamisalueen tärkeyden mieltäminen kertoo sitoutumisesta työn laadulliseen kehittämiseen, halua toimia työssään eettisesti ja asiakaslähtöisesti. Motivaation yksi edellytys on arvot ja niiden kohtaaminen. Keskiarvojen koostuminen selviää tarkemmin liitteestä 2.

8.3 Yhteenveto osaamisen tavoitetasosta organisaation näkökulmasta

Organisaation näkökulmasta työnkuormittavuuden hallinta sekä hallinto ja johtaminen nousivat tasapistein tärkeimmiksi osaamisalueiksi. Keskiarvo molemmissa osaamisalueissa oli 3,75. Asiakasnäkökulma oli kolmas 3,68 luvulla. Neljänneksi ylsi ammatillinen yhteistyö ja verkostot 3,63 ja viidenneksi kehittämistyö 3,4. Hoitajien ammattitaito 3,25 ja teknologian osaamisen tärkeys oli 3,0. Organisaation näkökulmasta pienimmän tavoit-

tetason sai ohjaajien ammattitaito 2,88. Ohjaajien kohdalla kyseiset tavoitteet vastasivat erittäin hyvin osaamistasoa.

8.4 Yhteenveto opinnäytetyön keskeisten kysymysten kohdalta

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli selvittää mitkä ovat tärkeimmät osaamisalueet vaikeavammaisten päivätoimintakeskus Päiväniityssä. Osaamiskartoituksen perusteella tärkeimmiksi osaamisalueiksi tasapistein kohosi työnkuormittavuuden hallinta sekä hallinto ja johtaminen. Kolmantena oli asiakasnäkökulma.

Toisena tavoitteena oli selvittää millä tasolla on Forssan kaupungin Päiväniityn työntekijöiden osaamisen nykytila tärkeimmillä osaamisalueilla. Aineiston perusteella osaamisen taso työn kuormittavuuden hallinnan kohdalla on ka 3,35, hallinnon ja johtamisen alueella ka 3,45. Kolmantena olevan asiakasnäkökulman kohdalla on ka 3,29.

Kolmantena tavoitteena oli selvittää mikä ovat tärkeimpien osaamisalueiden osaamisen tavoitetasot ja siinä on huomioitu niin organisaation kuin henkilökunnan tavoitetasot. Tuloksena ilmeni, että työn kuormittavuuden hallinnan osaamisalueessa tavoitetaso keskiarvoksi tuli 4,38 (3,7-5) ja hallinnon ja johtamisen alueella 4,04 (3,75-4,33). Asiakasnäkökulman kohdalla luku on 4,24 (3,68-4,8)

Vähiten eroa tavoitetasoissa organisaation ja henkilökunnan välillä on ammatillinen yhteistyön ja verkoston sekä teknologian alueella (0,5 ja 0,6). Eniten eroa syntyi työn kuormittavuuden hallinnassa (1,25). Tämä voi osaksi selittyä sillä, että työntekijät kokevat työnsä erittäin raskaaksi ja kuten yleistä henkilökunnan empaattisuus ei lakkaa työajan päättyessä. Työn ja vapaa-ajan erottaminen korostuu kehitysvammahuollon alaisessa työssä voimakkaasti. Kun taas teknologia ja ammatillisen yhteistyön ja verkostojen määrä vaikuttaa oleellisesti työn kuormittavuuteen ja sen hallintaan.

9 POHDINTA

Forssan kehitysvammahuolto on juuri nyt suurten muutosten kohteena. Loppuvuonna valmiiksi saatu kehittämisraportti (Kehittämisraportti 2011) kertoo selkeästi tulevan tarpeen koko kehitysvammahuollossa. Miten Päiväniityssä tullaan vastaamaan kyseisiin muutoksiin? Raporttia varten teetetyssä kyselyssä kaikki vastanneet halusivat päivätoiminnan päivien lisääntyvän. Tämän perusteella voimmekin päätellä että päivätoiminta koetaan erittäin tärkeänä asiakkaalle. Voimme myös olettaa päivätoiminnan antavan asiakkailleen hyvää palvelua koska halu sinne on kova ja jokainen haluaa lisäpäiviä jo olemassa olevien lisäksi. Hyvän päivätoiminnan luominen edellyttää hyvän työilmapiirin olemassaoloa. Työilmapiiriin vaikuttavat useat eri tekijät. Varsinkin henkilökunnan luottaminen oman tiiminsä ja koko työyksikössä olevaan ammattitaitoon on erittäin tärkeää. Tämä osaamiskartoitus tuli mielestäni erittäin hyvään aikaan. Näin saamme selkeän käsityksen nykytilasta ja on jokin dokumentoitu pohja johon rakentaa uutta sekä vahvistaa jo olemassa olevaa.

Päivätoiminnan työntekijät ovat saaneet suoraa palautetta oppilaitoksilta sekä toisista toimipisteistä, miten on koettu päivätoiminnasta annettu palvelu ja jo lukuisien opiskelijoiden tutustumiskäynnitkin kertovat Päiväniityssä annettavasta palveluiden erityislaadusta. Seutukunnallisesti olemme edelläkävijöitä multisensorisessa työssä ja kuntoutus on erittäin iso osa annettavaa palvelua. Pienessä työyksikössä tämä vaatii paljon jokaiselta työntekijältä. Motivoitunut työntekijä on erittäin arvokas työnantajalleen sekä asiakkailleen. Oman kokemukseni ja tämän kartoituksen perusteella voinkin todeta, että päivätoiminnassa tällä hetkellä on erittäin motivoitunut henkilöstö. Toiminta toteutetaan hyvin asiakaslähtöisesti. Suurimmaksi kysymykseksi nousee miten saadaan tuo motivaatio pysymään toivotulla tasolla?

Tällä hetkellä on vaikeuksia lähteä koulutuksiin varsinkin kahden yhtäaikaaisesti. Kuitenkin työyksikkö hyötyy koulutuksesta enemmän jos on mahdollista kahden osallistua. Perustelen tämä sillä, että jokainen ymmärrämme, otamme vastaan asioita erilailla. Yhdessä voimme koota saaduista tiedoista monipuolisemman paketin työpisteeseen vietäväksi ja muille jaettavaksi. Muuten tuotu tieto on kiinni yksin koulutuksessa käyneen omaa motivaatiosta ja entisestä tieto / kokemus taustasta.

Pienessä yksikössä on tärkeää myös työntekijöiden osaamisen monipuolisuus. Tekeminen ei voi olla kiinni siitä kuka työntekijä on paikalla vaan kaikkien tulee osata ainakin välttävästi, jotta toiminta päivätoiminnassa ei kärsi esim. äkillisten sairaslomien aikana. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokaisen pitäisi olla asiantuntija joka asiassa. Vastuiden jakaminen ja työtehtävien hyvä organisointi vie pitkälle.

Myös vastuun kantaminen ja sen ottaminen on tärkeää. Kokonaisnäkemys työyksiköstä ja sen tehtävistä on elintärkeää näin pienelle yksikölle. Vastuu omasta oppimisesta ja oman tiedon jakamisesta ei voida väistää. Tämän kartoituksen jälkeen toivon että jokainen saa realistisen näkemyksen

omasta osaamisestaan ja löytää sieltä ne kehitettävät asiat joita on ja niitä varmana on kaikilla.

Toivon myös organisaation puolelta positiivista asennetta koulutuspyyntöihin vastattaessa. Ei ole taloudellista eväitä koulutuksiin menoa esim. vähäisen työntekijämäärän takia, koska se on paljon muutakin työntekijälle kuin pelkkä koulutuspäivä. Samalla työntekijä pääsee kontaktiin mahdollisesti samaa työtätekevien kanssa ja keskustelemaan toisen ja omien hyvistä käytännöistä. Työntekijä pysyy motivoituneena jos hän ei ole aina antava osapuoli. Nämä koulutuspäivät ovat myös virkistäviä jos ja kun koulutus on ollut vapaaehtoista. Niin kuin asiakkaat työntekijät tarvitsevat vaihtelua ja virikkeitä. Pahinta mitä voi tapahtua myös työnantajan kannalta katsottuna on urautuminen ja sen voi estää pitämällä motivaatio yllä myös vaikeina aikoina.

9.1 Opinnäytetyön tavoite, valittu menetelmä ja saadut päätulokset

Opinnäytteen tavoitteena oli selvittää, mitä osaamista vaikeavammaisten päivätoiminta työssä tarvitaan, mikä on osaamisen taso tällä hetkellä ja miten sitä lähdetään kehittämään. Opinnäytteellä oli selkeä tavoite ja se on hyvin ajankohtainen Forssan kehitysvammahuollon kokonaisuutta katsoen sekä Päiväniityn omaa tilannetta mieltien. Osan työntekijöiden työskennellessä nyt jo kolme ja puoli vuotta yhdessä on aika siirtyä eteenpäin. Ryhmytymisvaiheen ollessa nyt sopivassa kohdassa. Arvo keskusteluja on käyty useampi koko työyksikön kesken, mutta varsinaista kartoitusta ei ole aikaisemmin tehty ja näin ollen myös kirjoitettu tieto työntekijöiden osaamisesta puuttuu täysin. Työntekijöitä ei tarvinnut kovinkaan paljoa patistaa osallistumaan kartoituksessa käytettävien kysymysten tekoon eikä lopullisen kartoituksen täyttämiseen. Koen, että opinnäyte vastaa tavoitteeseen selkeästi. Tuloksista muodostuu selkeä kuva tämän hetkisestä tilanteesta ja jatkossa esimiehellä on uusi työkalu jonka perusteella voidaan edetä määrätietoisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Menetelmä oli lopulta hyvin määrällinen eli kvantitatiivinen ja mielestäni se sopi erittäin hyvin yhdeksi menetelmäksi vaikkakin sosiaalipedagogiseen tutkimukseen kuuluu niin määrällinen kuin laadullinen menetelmä. Olen pyrkinyt toteuttamaan sosiaalipedagogista tutkimusta ja siinä lähinnä etnografista tutkimusta tähän opinnäytteeseen, vaikka aluksi minulla oli täysin erilainen näkökanta asiaan. Yhteensattumien summa teki kuitenkin tutkimuksen erilaiseksi kuin alun perin olin ajatellut. Suurin osatekijä oli aika ja sen rajallisuus. Rajaaminen piti olla selkeää ja tarkoituksenmukaista. Osaamiskartoituksessa pisteytettiin jokainen osaamisalue ja näiden pisteiden perusteella muodostui tulos, mitä olen sanallisesti arvioinut. Minut itseni yllätti saadut lopputulokset joiltakin osin. Itse tärkeänä pitämiäni asioiden merkitys ei korostunut niin kuin luulin vaan se uppoutui isompaan osioon. Koin erityisen haasteelliseksi varsinkin hoitajien ja ohjaajien ammattitaidon erottamisen koska lähtökohdiltaan ne ovat erilaiset. Toinen vaihtoehto olisi ollut erottaa täysin hoidollinen ja ohjauksellinen toiminta ja voi olla että tämä olisi toiminut vähintään yhtä hyvin kuin valittu ja se olisi ollut myös sel-

keä, ellei jopa selkeämpi. Kuitenkin olen erittäin tyytyväinen siitä että saamme tästä työstä aloituksen erittäin tärkeään työskentelytapaan työn kehittämisen näkökulmasta. On kuitenkin jatkossa helpompi jatkaa työtä kun isoin kartoitusosio on jo tehty. Tämän jälkeen tapahtuu päivityksiä ja ne eivät ole niin suuritöisiä kuin tämän kartoituksen teko.

9.2 Opinnäytetyön toteutuminen

Työn toteutus oli suuritöisempi kuin olin kuvitellut. Varsinainen kyselylomakkeen teko ei mielestäni ollut kovinkaan vaikeaa mutta sen analysoiminen olikin jo astetta haasteellisempaa. Aineiston käsittely tavan muuttuessa alkuperäisestä suunnitelmasta pisti miettimään jonkin aikaa miten edetä. On haasteellista muuttaa jo kyselyiden tekovaiheen jälkeen toimintaansa ja opetella aivan uudenlainen ohjelma (Webropol 2,0). En kuitenkaan lopulta osannut käyttää kyseistä ohjelmaa niin hyvin että olisin sieltä saanut kaikki tarvitsemani tiedot. Lopulta käytin suurimmalta osin Excel -taulukkolaskenta ohjelmaa, joka oli jo entuudestaan minulle tuttu. Työpiteeseen olin yhteydessä useaan otteeseen erilaisten tarkentavien kysymysten muodossa. Kuten esim. huomaisin kyselykaavakkeesta puuttuvan yksi erittäin tärkeä asia jota en ollut kysynyt ja kysyin tämän sitten puhelimen välityksellä. Osa oli tähän vastannut alustavasti paperiversiolla. Minulla oli kuitenkin suuri onni että työntekijät ymmärsivät hyvin osaamiskartoituksen tärkeyden ja näin ollen olivat motivoituneita tekemään sitä yhdessä koko työyksikön kanssa sekä osin itsenäisesti.

9.3 Jatkokehittämisideat

Tulevaisuudessa on hyvä käydä vielä läpi jokaisen kohdalla esim. kehityskeskustelun yhteydessä oma osaamisen nykytaso ja päivittää samalla nyt tehty osaamiskartoitus. Osaamiskartoituksen perusteella esimies voi suunnitella täydennyskoulutussuunnitelman. Lisään tämän tutkimuksen liitteisiin mallikaavakkeen henkilökohtaisesta koulutussuunnitelmasta (liite 4), malli on sama jota myös Kuusivaara (Kuusivaara, R. 2006) on käyttänyt kotihoidossa tehtyyn osaamiskartoitukseen. Suunnitelma on hyvä tehdä usean vuoden ajalle, kuten esim. kahden tai kolmenvuoden ajanjaksolle sekä ryhmitellä siihen mitä koulutusta tarvitaan eniten jne. ja aloittaa osaamisen lisääminen sitä tarvitsevilla osa-alueilla. Kartoitusta on hyvä arvioida säännöllisin väliajoin aina suunnitelmakauden päättyessä. Näin uuteen suunnitelmaan saadaan uudet sen hetkiset tarpeet näkyviin ja toiminta on eteenpäin vievää. Kaikille työntekijöille on hyvä tehdä oma henkilökohtainen osaamiskortti, johon kirjataan tarvittavat asiat. Laitan liitteeksi ehdotuksen osaamiskortista (liite 3) ja pohjan osaamiskartoituksessa tehdystä kyselystä (liite 2), jotta henkilökunnan osaamisen organisoitu kehittäminen onnistuisi kohdennetusti ja tarpeenmukaisesti, näin voidaan myös mahdollisille uusille työntekijöille tehdä samainen kysely, jotta hänen osaamisensa on arvioitu tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

Nyt tehtyä osaamiskartoitusta on myös hyvä käyttää apuna henkilökunnan rekrytoinnissa ja valinnoissa.

9.4 Palaute toimeksiantajalle

Tahdon kiittää koko Päiväniityn henkilökuntaa kartoituksen aktiivisesta tekemisestä ja organisaatiota tästä hyvästä tilaisuudesta saada sellainen opinnäytetyö aihe tutkittavaksi mikä on itseäni ajatellen erittäin kiinnostava ja ajankohtainen. Työyksikössä ollessa monta eri projektia meneillään on haasteellista niin työntekijöille kuin organisaatiolle vastata kaikkiin projekteihin tasavertaisesti tai tarkoituksenmukaisesti. Ehkä ajoituksena tämä ei ollut paras mahdollinen aika tehdä osaamiskartoitusta, mutta aikaisemman kokemuksen perusteella ei parempaa aikaa olisi tullut vastaan kohtuullisella aikavälillä. Opinnäyte aiheeni oli tiedossa hyvissä ajoin mutta aloitus ja teko nopeus tulivat hyvinkin nopealla varoitusaajalla kaikkien asioiden yhteissummaksi ja se aiheutti koko työyksikölle ylimääräistä kuormittavuutta hetkellisesti, ei yksin minulle. Päivien pidentyessä ja auringon valon lisääntyessä toivonkin teille mielenkiintoisia lukuhetkiä tämän osaamiskartoituksen parissa.

LÄHTEET

- Ala-Opas, T. & Sirkkola, M. 2005. Sosiokulttuurinen multisensorinen työ – kokemuksia vammaistyöstä. HAMKin julkaisuja 7/2005. Hämeenlinna
- Forssan kaupunki. Kehitysvammahuollon kehittämistyön loppuraportti, 2011.
- Hallikas, E., Helin, M., Karesvuori, T., Laurén, M., Mehtonen, K., Niskanen, S., Raappana, S., Ratas, M. & Vilppola, M., n.d. Yks-käsikirja, yksilökeskeinen suunnitelma, 4. Koulutuskeskus Tavastia & ESR
- Helakorpi, S., Asiantuntijuuden arviointi. n.d. Openetti, viitattu 23.4.2012. <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/Osaamismittarit/asiant-mittari.pdf>
- Hämeen ammattikorkeakoulu. SoleOps. Viitattu 23.4.2012. https://soleops.hamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/fet?ryhmytyyp=1&amk_id=1463505&lukuvuosi=&valkiel=fi&koulohj_id=1463588&ryhma_id=6452332
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2004. Tilastolliset menetelmät. Porvoo: WS Bookwell Oy
- Honka, J. & Ruohotie, P. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita
- Järvinen, P. 2008. Onnistu esimiehenä. Juva: WS Bookwell
- Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2010. Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Raamatutrukikoda
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelu; Vernerinet n.d. Viitattu 23.4.2012. <http://verneri.net/yleis/sosiaaliturva/keskeistalainsaadantoa/sosiaalihuolto/aki.html>
- Kiviniemi, K. 2001. Chydenius-Instituutin julkaisuja 3/2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy.
- Koskentausta, T. n.d. Kehitysvammaisten mielenterveyshäiriöt – mitä etsitään ja miten hoidetaan? Lääkehoidon opintojakson verkkoaineisto. Hämeen ammattikorkeakoulu, Moodle. Viitattu 23.4.2012. <https://moodle2.hamk.fi/file.php/871/duo95909.pdf>
- Kurki, L. 2008. Sosiaalikulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino

- Kuusivaara, R. 2006. Kotihoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyvinvointiteknologia. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hyvinvointiteknologian jatkokoulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Mäki, O., Topo, P., Rauhala, M. & Jylhä, M. 2000. Teknologia dementiahoidossa. Stakes oppaita 37. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino
- Partanen, I & Wiklund, M.1999. Entistä tietoisempaan johtamiseen. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Seikkula, J. & Arnkil, T. 2005. Dialoginen verkostotyö. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna: Karisto
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2006:6. Täydennyskoulutus opas kunnille. Helsinki: Yliopistopaino
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005:32. Turvallinen lääkehoito-opas. Helsinki: Yliopistopaino
- Sosiaaliportti 2011. Vammaispalvelukäsikirja. Viitattu 3.5.2012. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/paivatoiminta/>
- Talentia ry, 2005. Ammattieettinen lautakunta, Helsinki
- Työterveyslaitos 2010. Fyysinen toimintakyky ja kuormittaminen. Viitattu 24.4.2012. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2011. Henkinen toimintakyky ja kuormittuminen. Viitattu 24.4.2012. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/henkinen_kuormittuminen/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2011. Työyhteisön työhyvinvointi. Viitattu 24.4.2012. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx
- Vaalijalan kuntayhtymä, 2006-2008. Osaaja – osaamiskarttaopas. Viitattu 23.4.2012. http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=173
- Vammaispoliittinen ohjelma 2010–2015. Viitattu 23.4.2012. <http://www.kvhtietopankki.fi/ajankoht.htm>
- Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita

Viinämäki, L. 2010. Sosionomin ammatti ja työ. Teoksessa Rouhiainen, T., Rantanen, T, Rantanen, V., Hovi-Pulsa , R & Tietäväinen, S (toim.) Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja A 3/2010, 9-27.

www.finlex.fi

Osaamisen kartoitus Forssan kehitysvammahuolto 2012

YHTEENVETO; Työntekijä & organisaatio (nykytaso, tavoitetaso ja tärkeystaso)

Osaamisalueet								Nykytaso	Tavoitetaso	Tärkeystaso
Ammattitaito ohjaaja					2,9	2,49	3,59	2,99	2,88	3,92
Ammattitaito hoitaja	3,22	2,31	3,1	2,39				2,76	3,25	3,92
Asiakasnäkökulma	2,7	2,8	3,65	2,5	4,1	3,65	3,65	3,29	3,68	4,8
Ammatillinen yhteistyö ja verkostot	2,75	3,14	3,75	2,5	4,13	3,62	3,63	3,36	3,63	4,13
Työn kuormittavuuden hallinta	3	2,42	3,92	3	3,58	3,58	3,92	3,35	3,75	5
Teknologia	3	1,6	3,6	3	3,2	1,8	4	2,89	3	3,6
Hallinto ja johtaminen	3,17	2,67	3,92	2,83	4	3,83	3,75	3,45	3,75	4,33
Kehittämistyö	3	1,4	3	2	3,2	3	3,4	2,71	3,4	4,2

OSAAMISEN KARTOITUS KEHITYSVAMMAHUOLLOSSA

Oheisella kyselyllä kartoitetaan kehitysvammahuollon työntekijöiden osaamista. Vastausten perusteella on tarkoitus tehdä jokaiselle työntekijälle osaamiskortti, josta näkyvät ammatilliset, täydennys- ja täsmäkoulutukset, työkokemukset jne. Tätä korttia voidaan päivittää sovittavalla tavalla.

Osaamiskartoituksen tavoitteena on myös saada tietoa täydennys- tai täsmäkoulutustarpeista, joita kehitysvammahuollon työntekijöillä on. Koulutus-tarvetta koskevien tulosten avulla voidaan suunnitella ja arvioida tarvittavan koulutuksen määrää ja sisältöä.

Oheinen osaamisen kartoituskysely on mahdollista uusina tietyin väliajoin ja täten seurata niin henkilöittäin kuin tiimeittäin / organisaatioittain osaamisen kehittymistä ja asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Kyselyn tarkoituksena on, että **arvioit omasta näkökulmastasi 1) osaamisen tärkeyttä omassa työssäsi ja 2) oman osaamisesi nykytasoa käyttäen apuna seuraavia asteikkoja.**

Osaamisen tärkeys

1. Osaaminen ei ole ollenkaan tärkeää.
2. Osaaminen ei ole kovinkaan tärkeää.
3. Osaaminen on tärkeää.
4. Osaaminen on hyvin tärkeää.
5. Osaaminen on erittäin tärkeää.

Osaamisen nykytaso

1. Minulla ei ole osaamista ko. asiassa.
2. Hallitsen asian heikosti ja tarvitsen työtoverin opastusta tai apua.
3. Hallitsen asian tyydyttävästi eli hallitsen perusasiat ilman opastusta.
4. Hallitsen asian hyvin ja osaan valita sopivan menetelmän useiden joukosta.
5. Hallitsen asian erinomaisesti ja osaan opastaa toisia sekä kehittää menetelmiä edelleen

Forssan kaupunki
Vastuuhoitaja

Osaamiskartoitus 2012
Mallinen Maija

Kehitysvammahuolto / Päiväniitty

OSAAMISALUE	Osaamisen tärkeystaso					Osaamisen nykytaso					Osaamisen tavoitetaso				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. AMMATTITAITO															
HOIVA- JA HOITOTYÖN MENETELMIEN HALLINTA															
* Hoitotaito															
- asiakkaan kohtaaminen															
- aseptiikka, hygienian osaaminen															
- avanteenhoito (tyhjennys)															
- peg-letkun hoidon tuntemus															
Lääkehoito															
- lääkkeiden antamisaika															
- lääkkeiden antamismuoto															
- seuranta															
- katetrointi															
- injektiot															
- näytteiden otto															
- mittaukset (RR, verensokeri)															
- EA-taidot															
* Asentohoitajien ja pienapuvälineiden tuntemus															
*Inkontinenssi tuotteiden tuntemus															
* Ympäristön puhtauteen liittyvä osaaminen (siivous ja puhdistus)															
- pyykkihuolto sekä vaate- ja vuodetekstiilien tuntemus															

- pintojen puhdistus (esim.wc-tuolit)

* Ravitsemukseen liittyvä osaaminen

- ruokahuolto, dieetit, energia- ja ravitsemustietämys

OHJAUSMENETELMÄT

* Luovat menetelmät

- multisensorinen työ

- äänimaisemat ja musiikki

- tarinalliset menetelmät

- kehontuntemus ja liike

- kinestetiikka

* Aikuiskasvatus

*Neuvonta, ohjaus- ja seurantataidot

* Kokonaisvaltainen työote

(asiakkaan kokonaistilanteen ymmärtäminen)

* Kuntouttava työote

(toimintakyvyn ylläpitotaito)

* Liikkumiseen avustamiseen liittyvä osaaminen

- ergonomia

- asiakkaan käyttömien apuvälineiden tietämys- ja tuntemus

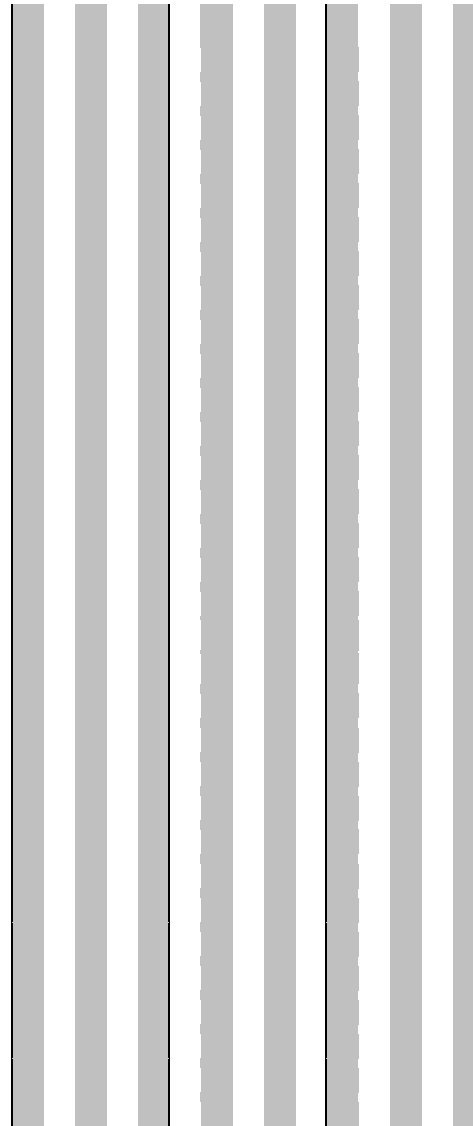
- auttaminen apuvälineiden hankinnassa

- asiakkaan ohjaaminen apuvälineiden käytössä

* Kommunikointi apuvälineiden tuntemus

- tukiviittomat

- pictot



- kuvat

ERITYISOSAAMINEN

*** Akuutti kriisityö**

* Vammaisuuteen ja kehitysvammaisuuteen liittyvä osaaminen

Kehitysvamma +

-Epilepsia

- Autismi

- Mielenterveys

- muistihäiriö

- depressio

- päihde

*leikkausten jälkeinen hoitotaito

TYÖN VAIKUTTAVUUS JA VASTUU

*työn edellyttämä itsenäinen harkinta ja päätöksen teko

*työn vaikutusten ymmärtäminen

*hoidon vaikuttavuuden arviointiin liittyvä osaaminen

*turvallisuuksuunnitelman tunteminen ja toteuttaminen tarv.

*vastuullisuus työstä

VIESTINTÄ- JA KIELITAITO

*suullinen esitystaito

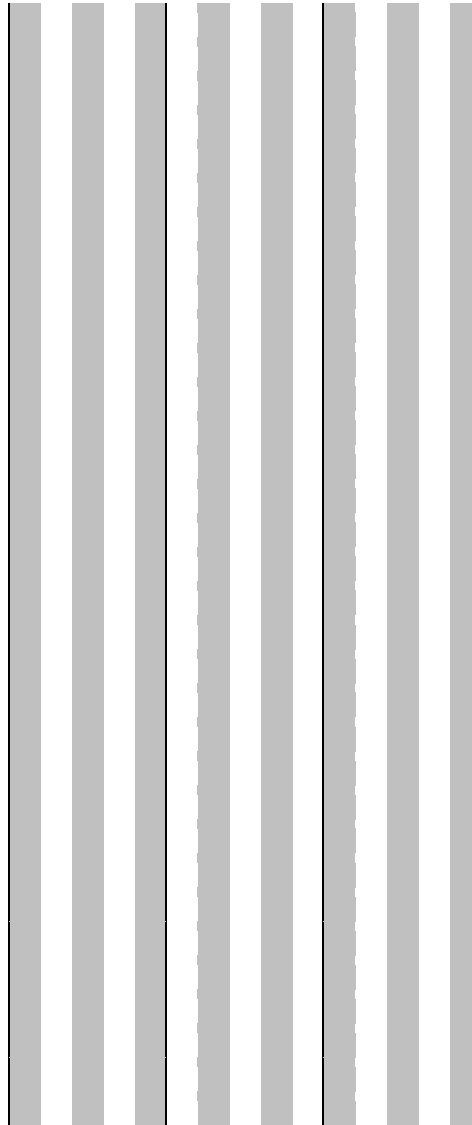
*kirjallinen esitystaito

*kommunikointi ele- ja kuvakielellä

*muiden kielten tuntemus, (-Ruotsi , Englanti)

*korvaavat kommunikaatiotaidot (tukiviittomat)

*kuuntelutaito ja asiakkaan havainnointi



1 = pätevä 2 = osaava 3 = taitava 4 = asiantuntija 5 = ekspertti



OSAAMISALUE

2. ASIAKASNÄKÖKULMA

YHTEISKUNNAN ASETTAMAT VAATIMUKSET

- * Lainsäädännön, lakien, ohjeiden tuntemus
 - yleisellä tasolla
 - sosiaali- ja terveysalan laindääntötuntemus
- * Valtakunnallisten siakastyöhön liittyvien strategioiden ja toiminta periaatteiden tuntemus

TASA-ARVOISUUS

- * Asiakasryhmien yhdenvertaisena näkeminen ja kohtelevinen
- * Kohtelu täysivaltaisena kansalaisena
- * Asiakkailta tulevien esitysten/palautteen huomioiminen
- * Yhteisöllinen kuntoutus

ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS

- * Yksilökeskeisen suunnitelman tekeminen ja toteutus
- * Asiakkaan tahdon kunnioittaminen
- * Asiakkaan kuulluksi tuleminen
- * Asiakkaan yksilöllinen hoito ja huolenpito

ASIAKASPALVELU

- * Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot
(yhteistyö asiakkaan ja omaisten ym. kanssa)

	Osaamisen tärkeystaso					Osaamisen nykytaso					Osaamisen tavoitetaso				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
YHTEISKUNNAN ASETTAMAT VAATIMUKSET															
* Lainsäädännön, lakien, ohjeiden tuntemus															
- yleisellä tasolla															
- sosiaali- ja terveysalan laindääntötuntemus															
* Valtakunnallisten siakastyöhön liittyvien strategioiden ja toiminta periaatteiden tuntemus															
TASA-ARVOISUUS															
* Asiakasryhmien yhdenvertaisena näkeminen ja kohtelevinen															
* Kohtelu täysivaltaisena kansalaisena															
* Asiakkailta tulevien esitysten/palautteen huomioiminen															
* Yhteisöllinen kuntoutus															
ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS															
* Yksilökeskeisen suunnitelman tekeminen ja toteutus															
* Asiakkaan tahdon kunnioittaminen															
* Asiakkaan kuulluksi tuleminen															
* Asiakkaan yksilöllinen hoito ja huolenpito															
ASIAKASPALVELU															
* Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot															
(yhteistyö asiakkaan ja omaisten ym. kanssa)															

- * Asiakkaan toimintatapojen ja asuinympäristön kunnioittaminen)
- * Kohteliaisuus ja hyvä käyttäytyminen
- * Tilannearviointi ja tilanneherkkyys
- * Luottamuksellisuus
- * Asiakkaan omien voimavarojen ja itsehoidon tukeminen
- * Asiakassuhteen jatkuvuuden ylläpitotaidot

PALVELUIDEN KEHITTÄMINEN

- *Palveluiden laadun kehittäminen
- * Asiakaspalautteiden hyödyntäminen
- * Kyky ennakoida asiakkaan tarvitsemia palveluja
- * Asiakkaan lähettäminen akuuttihoitopaikkaan ja siihen liittyvät toimenpiteet

OSAAMISALUE

3.AMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA VERKOSTOT

YHTEISTYÖ

- * Yhteistyövalmiudet
- * Tiimityötaidot
- *Monikulttuurisuuden hyväksyminen työyhteisössä ja asiakkaissa
- *Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä ja asiakkaissa

VERKOSTOTYÖ

- * Hoitolinjojen selkiinnyttäminen (perusterveydenhuolto, sosiaalitoimi)
- * Kolmannen sektorin toimintaan liittyvät tiedot (yksityiset palvelun tuottajat, järjestöt, kansalaistoiminta)

	Osaamisen tärkeystaso					Osaamisen nykytaso					Osaamisen tavoitetaso				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
* Asiakkaan toimintatapojen ja asuinympäristön kunnioittaminen)															
* Kohteliaisuus ja hyvä käyttäytyminen															
* Tilannearviointi ja tilanneherkkyys															
* Luottamuksellisuus															
* Asiakkaan omien voimavarojen ja itsehoidon tukeminen															
* Asiakassuhteen jatkuvuuden ylläpitotaidot															
PALVELUIDEN KEHITTÄMINEN															
*Palveluiden laadun kehittäminen															
* Asiakaspalautteiden hyödyntäminen															
* Kyky ennakoida asiakkaan tarvitsemia palveluja															
* Asiakkaan lähettäminen akuuttihoitopaikkaan ja siihen liittyvät toimenpiteet															
OSAAMISALUE															
3.AMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA VERKOSTOT															
YHTEISTYÖ															
* Yhteistyövalmiudet															
* Tiimityötaidot															
*Monikulttuurisuuden hyväksyminen työyhteisössä ja asiakkaissa															
*Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä ja asiakkaissa															
VERKOSTOTYÖ															
* Hoitolinjojen selkiinnyttäminen (perusterveydenhuolto, sosiaalitoimi)															
* Kolmannen sektorin toimintaan liittyvät tiedot (yksityiset palvelun tuottajat, järjestöt, kansalaistoiminta)															

- * Yhteistyö asiakkaan omaisten/tukiverkoston kanssa
- * Oppilaitosyhteistyö
- *Yhteistyö muiden palvelujen tarjoajien kanssa (esim.seurakunnat)

1 = pätevä 2 = osaava 3 = taitava 4 = asiantuntija 5 = ekspertti

OSAAMISALUE

4. TYÖN KUORMITTAVUUDEN HALLINTA

Fyysinen työturvallisuus

- työn määrän vaihtelun hallinta
- työergonomia
- työympäristön hallinta
- välineiden ja laitteiden tuntemus

Psyykinen työturvallisuus

- stressin hallinta (paineen sietokyky työssä, vapaa-aikana)
- muutoksen sietokyky
- ajankäytön hallinta
- työn ja vapaa-ajan erottaminen
- realistinen näkemys omista voimavaroista
- aggressiivisuuden käsittelemiseen liittyvä osaaminen

Sosiaalinen työturvallisuus

- asiakasmäärän hallinta
- työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen

OSAAMISALUE

5. TEKNOLOGIA

Teknisten laitteiden / tuotteiden tuntemus

	Osaamisen tärkeystaso					Osaamisen nykytaso					Osaamisen tavoitetaso				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

ERITYIS MIELENKIINNON KOHTEET (EI ARVIOIDA)

Harrastukset:

Harrastukset:

Harrastukset:

Mielenkiinnonkohteet:

Mielenkiinnonkohteet:

Mielenkiinnonkohteet:

--	--	--	--	--	--	--	--	--

1 = pätevä 2 = osaava 3 = taitava 4 = asiantuntija 5 = ekspertti

Tämä kyselykaavake on muokattu. Alkuperäinen pohja; Kuusivaara R. 2005; kotihoidon henkilöstön osaamiskartoitus.

OSAAMISKORTTI MALLI
Kehitysvammahuolto

Nimi: _____ Tehtävä: _____ Koulutus: _____

Työkokemus	Aika	Paikka
Koulutus	Aika	Toimipaikka
Muuta:		

HENKILÖKOHTAINEN KOULUTUSSUUNNITELMA

Forssan kaupunki: Kehitysvammahuolto

Nimi: _____ Tehtävä: _____ Koulutus: _____

Kehitettävät osaamisalueet tärkeysjärjestyksessä	Osaaminen tällä alueella		Kehittämisen tavoitteet	Kehittämisen menetelmät ja toimenpiteet	Kehittämissaikataulu	Arviointi ja seuranta
	nykytaso	tavoitetaso				