



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Niko Lavonius, Petra Leppänen, Eetu Tiainen

Kehitysvammaisten kanssa työskentelevien arvio omasta osaamisestaan

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

17.1.2019

Tekijät Otsikko	Niko Lavonius, Petra Leppänen, Eetu Tiainen Kehitysvammaisten kanssa työskentelevien arvio omasta osaamisestaan
Sivumäärä Aika	30 sivua + 3 liitettä 17.1.2019
Tutkinto	Sosionomi
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaaliala
Ohjaajat	Jyrki Konkka, yliopettaja Mira Schroderus, lehtori
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevien omaa arviota omasta osaamisestaan sekä taustatekijöiden vaikutusta arvioon. Ajatus opinnäytetyöhön lähti näkemyksestä, että kehitysvammaistyötä tekevien työ- ja koulutustaustojen kirjo on huomattava. Opinnäytetyö toteutettiin kyselynä valtakunnallisesti 12 kehitysvammaistyötä tekeväälle toimijalle.</p> <p>Opinnäytetyön kantava teema on osaaminen. Teoriatausta koostuu pääosin osaamisen käsitteestä, sen määrittelystä, jaottelusta ja kehittämistä. Tämän lisäksi avataan kehitysvammaisuuden määrittelmää, kehitysvammaistyötä sekä sitä, kuinka osaaminen linkittyy kehitysvammaistyöhön.</p> <p>Opinnäytetyö on määrällinen tutkielma, joka toteutettiin verkkokyselynä. Kyselyyn vastasi yhteensä 69 henkilöä. Tulosten pohjalta saatiin käsitys tämänhetkisen osaamisen tasosta ja lisäkoulutuksen tarpeesta kehitysvammaistyössä. Tuloksista selvisi, että suurin osa vastanneista kokee saaneensa omasta koulutuksestaan riittävät valmiudet tehtävään työhön. Enemmistö kuitenkin koki, että lisäkoulutukselle olisi tarvetta. Suuri osa vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikka tarjoaa lisäkoulutusta. Kysyttäessä, tarjotaanko lisäkoulutusta riittävästi, vastausten välillä oli hajontaa. Kaikki kyselyyn vastanneista olivat sitä mieltä, että oma osaaminen on kehittynyt ainakin jollain tasolla työelämässä vuosien varrella. Tästä huolimatta usealla työntekijällä ilmeni osaamisen riittämättömyyden tunteita jopa vuosittain.</p> <p>Yhteistyökumppaneita kontaktoitiin kuukauden ajan, jonka jälkeen kysely lähetettiin osallistuneille toimijoille. Verkkokyselyllä kerätyt vastaukset analysoitiin ja niiden välillä etsittiin korrelaatiota sekä tuloksia ristiintaulukoitiin. Riippuvuussuhteita vastausten välillä ei löytynyt. Yhteistyökumppaneita sekä vastauksia oli hyvä määrä. Tulosten pohjalta vahvistui oletus siitä, että lisäkoulutukselle kehitysvammaistyötä tekeville olisi tarvetta. Tuloksista näkyi myös se, että kehitysvammaistyötä tekevät kokevat pääsääntöisesti osaamisensa olevan riittävää kehitysvammaistyöhön. Yllättävänä tuloksena tuli se, että vastaajien oman arvion mukaan eri koulutustaustat luovat hyvän pohjan kehitysvammaistyölle. Sosiaalialan työkenttä on nopeasti muuttuva, joten kokeneetkin työntekijät tarvitsevat lisää valmiuksia työssä selviytymiseen. Tulosten perusteella kehitysvammaistyötä tekevien toimijoiden olisi syytä kartoittaa työntekijöidensä tämän hetkistä osaamista. Työntekijöiden osaamista kartoittamalla voi ilmetä lisäkoulutuksen tarve tai hyödyntämätöntä erityisosaamista.</p>	
Avainsanat	osaaminen, kehitysvammaistyö, määrällinen tutkielma, kehitysvammaisuus

Authors Title	Niko Lavonius, Petra Leppänen, Eetu Tiainen How people who work with developmentally disabled people estimate the level of their own professional skills
Number of Pages Date	30 pages + 3 appendices 17 January 2019
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Jyrki Konkka, Principal Lecturer Mira Schroderus, Senior Lecturer
<p>The goal of this Bachelor's thesis was to find how people who work with developmentally disabled people estimate the level of their own professional skills and how their backgrounds influence their evaluation. The idea for this study came with the experience from the field that there can be people working with many different work or educational backgrounds. This thesis was carried out nationwide for twelve operators.</p> <p>The main theme for this thesis is competence. The theoretical background is mainly based on the concept of competence and on the definition, classification and development of competence. In this thesis the concept of developmental disability and working with developmentally disabled people are also defined. Also, how competence is linked to working with developmentally disabled people.</p> <p>This thesis is a quantitative study which was executed as an online survey. The questionnaire gathered 69 answers from the employees. On the basis of the answers, it was possible to determine the level of competence in the field. The results showed that most of the informants felt that their education was enough for their career. Majority of the informants reported a need for further education. A notable amount of answers revealed that the employers offered some form of further education. When asked, if the amount of further education is sufficient, there was some variation in the answers. Everyone agreed that the level of competence had developed to some extent during the career years. Despite this, many employees had had feelings of insufficiency even annually.</p> <p>The work life partners were contacted during a period of one month. After that, questionnaire was sent to the operators who decided to participate in the study. The answers gathered with an online poll were analyzed and correlation was studied. No dependency between the answers was found. The number of work life partners and that of questionnaire answers were good. It was assumed on the basis of the results that there is a clear need for further education among those who work with the developmentally disabled. The results also showed that the people who are working in this field feel that their education mainly gives them enough tools for their work. A surprising result was that the employees felt that the different educational backgrounds give a good foundation for working with mentally disabled people. The field of social services is changing all the time, so even the most experienced employees need further education every now and then. The results of this thesis indicate that operators from all fields of social services should map their employees' competencies. This mapping could reveal a need for further education and some unused special professional skills.</p>	
Keywords	competence, working with mentally disabled, quantitative study, mental disability

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehitysvammaisuus ja kehitysvammatyö	3
3	Osaaminen	5
3.1	Käsitteen monimuotoisuus	5
3.2	Osaamisen muotoutuminen, sekä työelämän osaamisvaatimukset	6
3.3	Osaamisen kehittäminen	8
4	Osaaminen kehitysvammatyössä	10
5	Tutkimuskysymykset ja -menetelmät	12
5.1	Tutkimuskysymykset	12
5.2	Kvantitatiivinen tutkielma	12
5.3	Opinnäytetyön kyselylomake ja aineiston kerääminen	13
5.4	Vastaajien taustatiedot	14
5.5	Analyysimenetelmät	16
6	Tulokset	17
7	Johtopäätökset	24
8	Kokonaisluotettavuus	26
8.1	Eettisyys	26
8.2	Reliabiliteetti	26
8.3	Validiteetti	27
9	Pohdinta	28
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuslupahakemus	
	Liite 2. Saatekirje	
	Liite 3. Kyselylomake	

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä kartoitamme kehitysvammaisten kanssa työskentelevien omaa arviota omasta osaamisestaan ja sitä, mitkä taustatekijät vaikuttavat tämän osaamiseen arviointiin. Kiinnostuimme aiheesta, sillä meistä opinnäytetyössä mukana olevista opiskelijoista kaikki kolme ovat itse työskennelleet kehitysvammaisten henkilöiden parissa joko opiskelujen ohella tai sosionomiopintoihin liittyvässä työharjoittelussa. Olemme kaikki törmänneet työelämässä tilanteisiin, joissa kehitysvammaisten parissa työskentelee henkilöitä hyvin erilaisilla osaamis- ja koulutustaustoilla. Tämä on herättänyt mielenkiintomme selvittää määrällisen tutkimuksen avulla millaiseen oman osaamisen arvioon niin erilaiset osaamistaustat johtavat.

Olemme valmistumisen kynnyksellä siirtymässä työelämään ja mahdollisesti tekemään juuri kehitysvammatyötä. Haluammekin nähdä, miten osaaminen koetaan työkentällä tällä hetkellä. Aihe herättää ajatuksia, kuten onko osaamisen kehittämiseen laitettu tarpeeksi pääpainoa työntekijöiden näkökulmasta. Onko osaaminen hyvällä tasolla vai onko työkentällä katastrofitila? Millaiseen osaamisen maailmaan olemme menossa? Lisäksi osaamisen tarkastelu on aina tärkeää ja ajankohtaista muuttuvassa työelämässä.

Tutkielman teoriapohjan pääpaino on osaamisessa, sillä se on opinnäytetyömme keskeisin käsite. Avaamme osaamisen määritelmää, jaottelua ja kehittämistä. Osaamisen lisäksi avaamme kehitysvammatyön sekä kehitysvammaisuuden käsitettä niiden toimissa tutkielmamme kontekstina. Viimeisenä kerromme, millaista osaamista kehitysvammatyössä tarvitaan. Osaamista on terminä tuotu tutkimuksissa esiin eri muodoissa, kuten ammatillinen osaaminen, kompetenssi, oma osaaminen sekä professionaalinen osaaminen. Käytämme tässä opinnäytetyössä käsitettä osaaminen, jolla viittaamme kaikkiin edellä mainittuihin käsitteisiin.

Teoriapohjan jälkeen käymme läpi tutkielmamme tutkimusmenetelmät. Määrällisen tutkielmamme aineiston keräsimme verkkokyselynä. Saatujen tulosten pohjalta esittelemme johtopäätökset ja käymme läpi tutkielmamme kokonaisluotettavuutta. Tämän jälkeen käymme läpi opinnäytetyömme merkittävimmät tulokset ja pohdimme niiden työelämähyötyä. Tutkielmasta saatuja tuloksia voidaan käyttää esimerkiksi työpaikoilla osoittamaan, onko tilanne osaamisen osalta yleisesti hyvä, vai pitäisikö työpaikkojen kenties alkaa kouluttamaan työntekijöitään ja kehittämään työntekijöiden osaamista.

Osaaminen on merkittävä resurssi, jota olisi hyvä kartoittaa. Kartoittamalla osaamista voidaan saada esille käyttämättömiä tietoja ja taitoja, joilla voidaan edistää työelämää. Osaamisen kehittäminen alati muuttuvassa työelämässä on tärkeää. Tästä syystä osaamisen ajantasaisuudesta olisikin syytä pitää huolta.

2 Kehitysvammaisuus ja kehitysvammatyö

Tässä luvussa tarkastelemme kehitysvammaisuutta ja kehitysvammatyötä. Käsittelemme kehitysvammaisuutta käsitteenä ja sitä, mitä kehitysvammadiagnosiin liittyy. Tämän jälkeen käymme läpi, mitä tehtäviä kuuluu kehitysvammatyöhön, mitkä lait ohjaavat kehitysvammatyötä ja millaisia haasteita kehitysvammaisten ihmisten parissa liittyvään työskentelyyn saattaa sisältyä.

Kehitysvammaisuus on vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita (Kehitysvammaisuus a n.d.). Kehitysvammaksi lasketaan ennen 18 vuoden ikää todetut kehitykselliset ongelmat. Aikuisiällä havaitut kehitysvammaisuutta muistuttavat oireet luokitellaan aivovammoiksi. (Rintahaka 2017.) Nykyään kehitysvammaisuusdiagnoosin rinnalle on tullut monia muita diagnooseja, kuten hahmottamisen vaikeudet tai laaja-alaiset neurologiset häiriöt. Yhteistä kaikilla näillä diagnooseilla on niiden havaitseminen ennen aikuisikää. (Tietoa kehitysvammasta n.d.)

Nykyään kehitysvammaisuutta tarkastellaan henkilön osaamisen kautta, kun taas ennen vertailu muihin on tehty sen kautta, mitä kehitysvammainen henkilö ei osaa (Sillanpää 2014). Syitä kehitysvammaisuuteen on monia, kuten perintötekijät, ongelmat odotusaikana, lapsuusiässä tapahtunut onnettomuus, äidin päihteiden käyttö raskauden aikana. Monessa tapauksessa syy jää myös tuntemattomaksi. Arvioiden mukaan Suomessa on noin 40 000 henkilöä, joilla on kehitysvamma. (Kehitysvammaisuus a n.d.)

Kehitysvammatyötä, kuten muitakin sosiaali- ja terveysalan osa-alueita, ohjaavat lait. Niistä tärkeimpiä ovat vammaispalvelulaki ja vammaispalveluasetus, kehitysvammalaki ja kehitysvamma-asetus, sosiaalihuoltolaki, sosiaalihuollon asiakaslaki ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksulaki. Nämä lait säätelevät kehitysvammaisten ihmisten oikeuksia sekä palveluita, joita he ovat oikeutettuja saamaan. (Perus- ja ihmisoikeudet n.d.)

Jokainen on oikeutettu itsemääräämisoikeuden nojalla osallistumaan itseään koskevaan päätöksentekoon ja saamaan tietoa itseään koskevista päätöksistä. Poikkeuksena tilanteet, joissa henkilöllä ei itsellään ole riittävät älylliset tai kielelliset taidot. Tällöin päätöksentekoon otetaan mukaan lähipiirin ihmisiä, kuten sukulaisia. (Topo 2012: 287–288.)

Itsemääräämisoikeuden valossa hoitoalan ammattietiikka velvoittaa työntekijää tukemaan, ohjaamaan, hoitamaan ja kuntouttamaan asiakasta. Kehitysvammaisten kanssa työskennellessä ammattilainen voi kuitenkin usein törmätä eettisiin ristiriitoihin, joissa asiakas tekee selkeästi epäloogisia päätöksiä, jotka voivat pahimmassa tapauksessa olla henkilölle itselleen haitallisia. Tällaisissa tilanteissa, joissa henkilö voisi olla haitaksi itselleen tai muille, voi hoitaja ylittää henkilön itsemääräämisoikeuden suojatoimenpiteillä. Haasteena onkin se, miten työntekijä varmistaa, että asiakas on ymmärtänyt päätöksistään aiheutuvat seuraukset sekä vaikutukset. (Brusas & Nevala & Koivisto & Rautanen & Sgureva 2014: 8–9.)

Kehitysvammaisten kanssa tehtävä työ on haastavaa, luovaa, antoisaa ja monipuolista. Kehitysvammaistyötä on karkeasti jaoteltuna kahdenlaista: vaikeasti ja lievästi kehitysvammaisten henkilöiden tukemista. Ensiksi mainitussa korostuu perushoidollinen työ ja kommunikaation tukeminen. Työ lievemmin kehitysvammaisten henkilöiden kanssa perustuu ohjaamiseen, itsenäisyyden tukemiseen ja rinnalla kulkemiseen. (Ammattilaisille n.d.) Lievästi kehitysvammaisten ihmisten kanssa tehtävään työhön kuuluu viriketoiminnan järjestäminen sekä kuntoutus. Virikkeet suunnitellaan yhdessä asiakkaiden kanssa eri menetelmiä käyttäen. (Kehitysvammaisten hoitaja, lähihoitaja n.d.) Kehitysvammaisten kanssa työtä tekevät ammattilaiset toimivat yleensä nimikkeellä ohjaaja, hoitaja tai henkilökohtainen avustaja (Ammattilaisille n.d.). Kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevä henkilö voi työskennellä muun muassa asiakkaiden kotona, avohuollossa, laitoksissa tai järjestöissä (Kehitysvammaisten hoitaja, lähihoitaja n.d.).

Parhaat valmiudet kehitysvammaisten ihmisten kanssa tehtävään työhön saa kehitysvamma-alan opinnoista, vaikka työtä tehdään ensisijaisesti omalla persoonalla ja halusta auttaa. Kehitysvammaisen henkilö voi elää omanlaista elämäänsä, kunhan hänelle tarjotaan oikeanlaista tukea. (Valitse vammaistyö 2018.) Oikea tuki määräytyy yksilöllisesti jokaiselle henkilölle, mutta pääpiirteittäin voidaan sanoa, että ammatillisessa vuorovaikutuksessa sosiaaliolla on tärkeää asiakkaan kuuleminen sekä tukeminen yhteiskunnalliseen ja yhteisölliseen osallisuuteen sekä jo olemassa olevien voimavarojen vahvistaminen (Rouhiainen-Valo & Rantanen & Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010: 18).

3 Osaaminen

Seuraavaksi tarkastelemme osaamista, joka on opinnäytetyömme kantava teema. Käymme ensin läpi osaamisen käsitettä ja sen määrittelyä sekä siihen liittyvää jaottelua. Tämän jälkeen kerromme osaamiseen vaikuttavista taustatekijöistä, kuten koulutuksen ja työelämän merkityksestä. Viimeisenä osaamisen aihealueena on osaamisen kehittäminen ja sen tärkeys.

3.1 Käsitteen monimuotoisuus

Osaaminen on monimuotoista - se on muun muassa käytännön kokemusta ja kykyä toimia eri tilanteissa. Osaamisen myötä mahdollistuu tavoitteiden saavuttaminen sekä kyky suoriutua eri tehtävistä. Osaaminen ilmeneekin onnistumisina ja kehittymisenä. (Osaaminen muutoksessa 2009: 15.) Osaamista kartuttavat työ- ja elämäkokemus sekä koulutus. Niiden tuomien tietojen ja taitojen avulla työntekijä selviytyy työtehtävistä sekä työn vaativuudesta. (Hyvärinen & Saaranen & Tossavainen 2017: 1–3.) Tässä opinnäytetyössä osaaminen määritellään työelämässä hyödynnettäväksi tiedoksi ja taidoiksi, jotka on saavutettu koulutuksen, elämäkokemuksen ja työelämän avulla.

Suomen kielessä osaaminen on tieteellinen käsite, mutta myös arkikielessä käytetty sana. Osaaminen on myös käsitteenä monimuotoinen ja siitä käytetään esimerkiksi termejä kompetenssi, kvalifikaatio ja taito. (Raij & Rantanen 2010: 14.) Yleinen tapa puhua osaamisesta on kontekstiriippumatonta ja yleismaailmallista. Osaamisen käsite on saanut kritiikkiä yksilökeskeisyydestä, behaviorismista, tiedon välineellistämisestä sekä kontekstin huomiotta jättämisestä. (Isopahkala-Bouret 2010: 27–28.)

Osaamista jäsennellään monin eri tavoin (Raij & Rantanen 2010: 16–18). Rouhiainen-Valo ym. (2010) on jaotellut osaamisen sosiaalialalla kolmeen eri osa-alueeseen (ks. kuvio 1). Ensimmäisellä tasolla on niin sanottu yleinen työosaaminen, jossa pätevät yhteiset osaamisalueet. Seuraavalla tasolla osaamisalueet ovat sosiaalialalle erikoistuneita ja tällä tasolla puhutaankin sosiaalialan ydinosaamisesta. Tämän jälkeen viimeisellä tasolla on jäljellä erityisosaaminen, joka määräytyy jokaisen oman ammatinkuvan mukaan. (Rouhiainen-Valo ym. 2010: 11–12.)



Kuvio 1. Sosiaalialan ammattilaisen kompetenssit (Rouhiainen-Valo ym. 2010: 12)

Sosiaalialan osaamista voidaan myös jaotella kuuteen eri osa-alueeseen. Osa-alueet ovat *sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehitysosaaminen* sekä *johtamisosaaminen*. Nämä osa-alueet muodostavat niin sanotun ydinosaamisen. (Sosiaalialan kompetenssit n.d.) Sosiaalialan osaamiseen liitetään erilaisia intressejä, jotka ohjaavat ja määrittelevät omalta osaltaan osaamista ja sen kehittymistä (Rouhiainen-Valo ym. 2010: 15).

3.2 Osaamisen muotoutuminen sekä työelämän osaamisvaatimukset

Osaaminen ei koostu ainoastaan oman alan tietämyksestä, joten sosiaalialalla työskentelevä henkilö voi soveltaa aikaisemmasta työkokemuksesta saatuja taitoja erilaisiin asiakastilanteisiin (Kurvinen 2016.). Osaamista karttuu opiskellessa ja työskennellessä, mutta myös melkein missä vain, kuten kotona tai harrastuksissa. Osaaminen on siis erilaisissa tilanteissa saatua tai erikseen hankittua tietoa ja taitoa. (Mitä on osaaminen n.d.)

Korkeakoulujen tuottamassa osaamisessa tärkeäksi nähdään akateemiset taidot, joita ovat esimerkiksi: analyttisyys, kriittinen tiedon etsintä, teoreettinen ajattelu sekä ongelmanratkaisutaidot (Isopahkala-Bouret 2010: 29). Koulutuksen tulisi luoda sellaista osaamista, joka kohtaa eri työtehtävissä tarvittavan osaamisen. Esimerkiksi erityistehtäviin sosiaalialalla tarvitaan erityistietoa ja -taitoa, jonka hankkimiseen tarvitaan kohdennettumpaa koulutusta. (Ammattitaito ja osaaminen n.d.) Erityisosaamisella voidaan tarkoittaa yksittäisten työmenetelmien hallintaa tai vaikkapa sosiaalipedagogiikkaan liittyvää osaamista. Erityisosaaminen määrittyy asiakasryhmän mukaan. (Rouhiainen-Valo ym. 2010: 11.) Laaja-alainen erityisosaaminen voi kuitenkin muodostua haasteeksi työelämässä

(Isopahkala-Bouret 2010: 27). Samaa työtä tekevät henkilöt voivat omata toisistaan poikkeavaa osaamista ja tällöin tehdä samaa työtä eri tavoin. Tästä johtuen he saattavat kehittää työtä eri suuntiin. (Raij & Rantanen 2010: 25.)

Työn ja osaamisen kohtaamisessa on aina ollut ongelmana se, että koulutusta ei ole pystytty muuttamaan niin, että se vastaa muuttuvia tilanteita (Helakorpi n.d: 2). Työelämään sijoitetaan ennalta-arvaamattomasti ja koulutuksen kautta hankittua osaamista saatetaan soveltaa todella erilaisissa tehtävissä verrattuna niihin tehtäviin, joihin koulutuksessa on alun perin opetettu (Rantanen & Isopahkala-Bouret 2010: 10).

Puhuttaessa osaamisesta työelämässä, ollaan kiinnostuneita työtehtäviin ja työtilanteisiin liittyvästä suorituskyvystä (Isopahkala-Bouret 2010: 29). Osaaminen näkyy onnistuneissa työsuorituksissa ja se perustuu tiedolle, taidolle ja asenteelle. Osaaminen on kuin jäävuori (ks. kuvio 2). Jäävuoren huippuna on osaaminen ja pinnan alla edellä mainitut tieto, taito ja asenteet. Osaaminen perustuukin näkyvään ja näkymättömään eli hiljaiseen tietoon. Osaamista tarkastellessa arvioidaan näkyvää osaa. (Heinonen & Kurkela & Lievonen & Savolainen 2001: 5.)

Osaamisen jäävuorimalli



Kuvio 2. Osaamisen jäävuorimalli (Heinonen ym. 2001: 5)

Osaamisvaatimukset ja arviointikriteerit voivat vaihdella eri työnantajien, aikojen tai eri maiden ja kulttuurierojen myötä. Tästä syystä niille ei ole absoluuttista määritelmää. (Isopahkala-Bouret 2010: 35.) Työelämässä olisi tärkeää nähdä työntekijän potentiaali.

Työntekijöillä saattaa olla valmiuksia ja kykyjä, jotka eivät tule näkyviin tai käyttöön. Tulisikin miettiä, miten tämä käyttämätön potentiaali, piilossa oleva osaaminen, voitaisiin tuoda esiin. (Nurminen & Niskanen 2014: 23.) Tulevilla työmarkkinoilla työ ja osaaminen kohtaavat paremmin kuin perinteisemmällä työmarkkinoilla. Kun joustavuus lisääntyy, pystytään tulevaisuuden markkinoilla hyödyntämään osaamista esimerkiksi verkostoissa sekä uusimuotoisesti organisoiduissa työyhteisöissä. (Helakorpi n.d.: 2.)

3.3 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen tulee olla uudistuvaa työn ja sen ympäristöjen ollessa jatkuvassa muutoksessa. Omasta osaamisesta huolehtiminen on osa ammattitaitoa, sillä se tuo turvallisuutta koko ajan kehittyvässä työelämässä. (Valtiokonttori Kaiku -palvelut 2009: 15.) Myös sosiaalihuollon ammattihenkilöstölaki velvoittaa ammattitaidon ylläpitämistä seuraavanlaisesti:

Ammattipätevyden ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen

Sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817 § 5.)

Osaaminen ei ole aina samanlaista vaan se on muuttuvaa. Osaaminen onkin aina suhteessa kontekstiin, kuten aikaan, paikkaan ja tarkoitukseen. Siksi tämän hetkinen osaaminen ei välttämättä enää riitä tulevaisuudessa, joten osaamisen kehittämiseen pitäisi aina olla mahdollisuus. Sen lisäksi työntekijällä tulisi olla valmiutta muutoksiin ja uuden opetteluun. Työtehtävät muuttuvat ja osaamisen pitäisi muuttua sen mukana. (Nurminen & Niskanen 2014: 23–24.) Myös toimintaympäristöt ovat muutoksessa, joka luo uusia osaamisen tarpeita (Rantanen & Jyrkkiö & Järveläinen 2010: 40). Näissä työelämän muuttuvissa käännteissä työntekijä pysyy mukana osaamista kehittämällä (Ammattitaito ja osaaminen n.d.).

Osaamistarpeet ovat muutoksessa sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Muutoksia tuovat muun muassa sote-uudistus, kansainvälistyminen, maahanmuutto sekä teknologian

muutokset. Yksi keskeisimmistä kehittämisen kohteista osaamisen kannalta on ajattelutavan muutos, jolla tarkoitetaan, että työntekijä kykenee päästämään vanhoista toimintamalleista irti. (Hietapakka & Laulainen & Lehtoaro & Niiranen & Sinervo & Zitting 2017: 6–9.) Kykeneväisyys vanhasta luopumiseen uuden tieltä on osa jatkuvaa oppimista (Valtiokonttori Kaiku -palvelut 2009: 15).

Osaamisen yksi vaatimuksista on kyky uudistaa työelämää (Raij & Rantanen 2010: 24). Oman työn kehittämisen tulisikin tapahtua oman perustyön ohella. Tällöin kehitysvastuu siirtyisi johdolta enemmän työyksiköihin jokaisen vastuulle. (Hietapakka ym. 2017: 6–9.) Osittain osaamisen kehittäminen perustuu uudennlaiselle tietokäsitykselle. Käytänteiden kehittäminen tapahtuu yhdessä työelämän toimijoiden kanssa ja kehittämisen myötä muodostuu uudenlaista osaamista. (Isopahkala-Bouret & Rantanen 2010: 11.) Osaamista voidaan tarkastella jatkuvan oppimisen kautta, mutta samalla kiinnitetään huomiota työelämässä tarvittavaan muodolliseen osaamisen sekä koulutuksesta saatuun osaamiseen (Isopahkala-Bouret & Rantanen 2010: 10).

4 Osaaminen kehitysvammatyössä

Tässä luvussa käymme lyhyesti läpi, millaista osaamista kehitysvammatyöhön tarvitaan ja yhdistelemme aiemmin löytämääme tietoa osaamisesta ja kehitysvammatyöstä. Kehitysvammatyöstä on haasteellista löytää tutkittua tietoa, sillä se on terminä hyvin laaja ja kehitysvammatyötä tehdään monessa eri muodossa. Tästä syystä on haastavaa löytää tietoa kehitysvammatyöhön tarvittavasta osaamisesta, koska kehitysvammatyöken-tän laajuus tuo esiin hyvin erilaisia osaamistarpeita. Tämän luvun tarkoitus on linkittää osaaminen kehitysvammatyöhön.

Kehitysvammatyö on haastavaa, mutta myös hyvin monipuolista, luovaa sekä antoisaa. Työhön voi kuulua asiakkaiden tukemista ja ohjaamista, mutta myös perushoidollista työtä. (Ammatillisille n.d.) Lisäksi työhön kuuluu omatoimisuuden tukeminen ja viriketoiminnan järjestäminen (Kehitysvammaisten hoitaja, lähihoitaja n.d.). Tarjottaessa oikeanlaista tukea, voi kehitysvammainen ihminen elää omanlaistaan elämää (Valitse vammaistyö 2018). Sosiaalialan ydinosamisalueisiin kuuluu juurikin asiakastyön osaaminen sekä kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen (Sosiaalialan kompetenssit n.d.).

Sosiaalialan osaamisen jaotteluissa yhtenä tasona on erityisosaaminen, joka määrittyy oman ammattikuvan mukaan. Erityisosaaminen on myös yksittäisten työmenetelmien hallintaa ja sen määrittymiseen vaikuttaa asiakasryhmä. (Rouhiainen-Valo ym. 2010: 11–12.) Kehitysvammatyön yksi haasteista on se, miten työntekijä pystyy varmistamaan, että asiakas ymmärtää päätöksensä aiheuttamat seuraukset sekä vaikutukset (Brusas ym 2014: 8–9). Sosiaalialan erityistehtävät vaativatkin erityistietoja ja -taitoja (Ammattitaito ja osaaminen n.d.).

Kehitysvammatyössä voi törmätä vaikeisiin tilanteisiin esimerkiksi itsemääräämisoikeuden myötä. Asiakas saattaa tehdä itselleen haitallisia päätöksiä ja tällöin esimerkiksi hoitaja voi ylittää itsemääräämisoikeuden suojatoimenpiteillä. (Brusas ym 2014: 8–9.) Korkeakoulujen tuottamassa osaamisessa nähdäänkin tärkeänä osa-alueena ongelmanratkaisutaidot (Isopahkala-Bouret 2010: 29). Haasteeksi muodostuu se, että koulutuksesta saatu osaaminen ei aina vastaa muuttuviin tilanteisiin (Helakorpi n.d: 2). Olisi tärkeää, että koulutus loisi sellaista osaamista, joka kohtaisi erilaiset työtehtävät (Ammattitaito ja osaaminen n.d.). Toisaalta osaamisvaatimukset voivat vaihdella eri työnantajilla (Isopahkala-Bouret 2010: 35). Kehitysvammatyöhön saa parhaat valmiudet kehitysvamma-alan

opinnoista, vaikka oma persoona ja halu auttaa ovat myös tärkeitä tekijöitä kehitysvammatyöhön (Valitse vammaistyö 2018).

Kehitysvammatyön monimuotoisuus vaatii erityisosaamista työntekijöiltä, sillä työ on hyvin monipuolista. Myös koulutuksesta saavutettu osaaminen on tärkeää kehitysvammatyön kannalta. Tilanteet, joita työntekijä kehitysvammatyössä kohtaa, saattavat vaatia kohdennettua osaamista ja hyvin erilaisia tietoja sekä taitoja.

5 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Tässä luvussa käymme läpi opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät. Aloitamme avaamalla tutkielmamme tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen esittelemme opinnäytetyömme toteuttamistavan ja aineistonkeruumenetelmämme. Lopussa kerromme, miten analysoimme saamamme vastaukset sekä esittelemme vastaajiemme taustatiedot.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset, joihin haemme vastauksia ovat:

1. Mikä on kehitysvammatyössä työskentelevien oma arvio heidän omasta osaamisestaan?
2. Miten taustatekijät vaikuttavat oman osaamisen arvioon?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamalla yritämme saada käsityksen kehitysvammatyössä työskentelevien tämänhetkisestä osaamisesta. Toisella tutkimuskysymyksellämme pyrimme selvittämään, onko eri taustatekijöillä, kuten työvuosilla tai koulutuksella vaikutusta oman osaamisen arvioon. Oletuksemme on, että arviot omasta osaamisesta voivat olla hyvin vaihtelevia ja että pitkä työkokemus sekä koulutustausta vaikuttavat oman osaamisen arvioon positiivisesti.

Olemme rajanneet kyselymme kohderyhmän palkattuihin työntekijöihin, sillä oletamme mukaan vapaaehtoiset työntekijät työskentelevät jo lähtökohtaisesti eri työ- ja koulutustaustoilla. Lisäksi vapaaehtoistyön osaamisvaatimukset voivat olla hyvin erilaiset kuin palkatuilla työntekijöillä. Rajaamalla palkattuihin työntekijöihin pyrimme saamaan ammattilaisten näkökulman oman osaamisen arvioon.

5.2 Kvantitatiivinen tutkielma

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa tutkimuskysymyksen tarkastelua numeerisesti. Kvantitatiivinen tutkimus antaa vastauksen kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. (Vilkkä 2007: 14.) Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan rajattua aineisto täsmällisesti ja siten se on helposti esitettävissä esimerkiksi diagrammien avulla.

Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan myös kattava otanta perusjoukosta, tässä tapauksessa kehitysvammaisten kanssa työskentelevistä ihmisistä. (Uusitalo 1997: 81.)

Päädyimme määrälliseen kyselytutkimukseen, sillä halusimme tehdä kattavan yleiskatsauksen ammattilaisen osaamisesta. Tällöin näemme esimerkiksi, kuinka monta prosenttia työntekijöistä arvioi, että oma osaaminen on hyvällä tasolla. Määrällisten tulosten avulla voimme nähdä myös erot vastauksissa, esimerkiksi täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä -vastausten jakautuminen.

5.3 Opinnäytetyön kyselylomake ja aineiston kerääminen

Kontaktoimme työelämäkumppaneita useaan otteeseen kuukauden ajan. Lopullinen kontaktoitujen toimijoiden määrä oli 146, joista tutkielmaan mukaan lähti 12. Toimijoilla oli erilaisia tutkimuslupakäytäntöjä ja toimimme niiden mukaan tapauskohtaisesti. Osa työelämäkumppaneista halusi tutkimuslupahakemuksen paperisena (ks. liite 1).

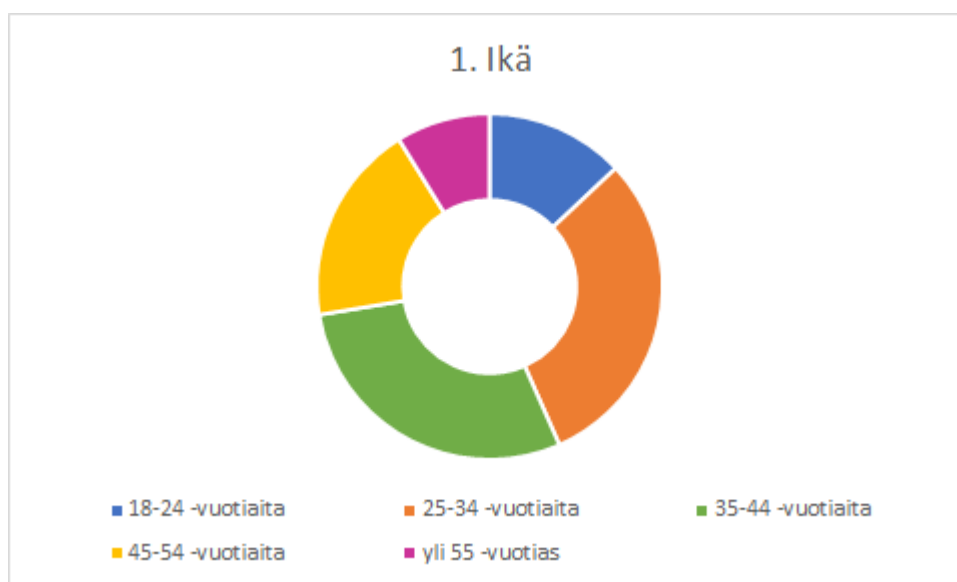
Kysely toteutettiin e-lomakkeena, joka alkoi saatekirjeellä (ks. liite 2), jossa kerrottiin mihin vastaajat ovat vastaamassa ja mihin vastauksia käytetään. Lisäksi informoimme vastaajia anonymiteetistä. Valitsimme e-lomakkeen (ks. liite 3), jotta vastaaminen tapahtuisi helposti ja nopeasti sähköpostin mukana tulevan linkin kautta. Tällainen kyselylomake soveltuu aineiston keräämiseen hyvin, kun kohteena on suuri ja erillään oleva kohderyhmä (Vilkkä 2015: 94). Kyselylomakkeeseen vastaavat henkilöt olivat eri puolilla Suomea operoivien toimijoiden palkattuja työntekijöitä, joten kohderyhmämme jakautui valtakunnallisesti laajalle alueelle. Aineistonkeruuhjelmanamme oli Google Forms.

Tekemässämme lomakkeessa oli 14 väitettä. Väitteet muotoiltiin niin, että saimme keskeisimmät tiedot osaamisen arviosta ja lisäkoulutuksen tarpeesta. Lisäksi väitteet laadittiin niin, etteivät ne johdatelleet vastaajaa tiettyä lopputulemaa kohti. Kyselylomakkeen väitteisiin vastattiin monivalintakysymysten tapaan eli vastausvaihtoehdot olivat ennalta määrättyjä. Käytimme kyselylomakkeessamme Likertin järjestysasteikkoa, jonka tarkoituksena on, että asteikon samanmielisyyksy kasvaa toiseen suuntaan ja vähenee toiseen. Työssämme oli Likert 4-portaisena asteikkona: *täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä*. (Vilkkä, 2007: 46.) Käytimme 4-portaista asteikkoa, sillä halusimme joko positiivisen vastauksen (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä) tai negatiivisen vastauksen (jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä). Näin

vastaajalla on mahdollisuus arvioida omaa osaamistaan laajemmin. Pelkät ääripäävastaukset eli täysin -vastaukset olisivat voineet olla liian ehdottomia. Lisäksi emme halunneet “en osaa sanoa” -vastausvaihtoehtoa, sillä halusimme haastaa vastaajat arvioimaan osaamistaan. Neljä vastausvaihtoehtoa vaatii tarkkuutta, kun neutraalia vastausvaihtoehtoa ei ole. Emme jättäneet avoimia kysymyksiä, sillä se olisi hankaloittanut määrällistä tutkielmaa.

5.4 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien taustatietoja keräsimme neljällä kohdalla. Kohdissa kysyttiin vastaajien ikä, sukupuoli, koulutustausta sekä työvuodet kehitysvammaisten parissa. Vastaajien iät jakautuivat seuraavasti: 18-24 -vuotiaita 13%, 25-34 -vuotiaita 30,4%, 35-44 -vuotiaita 29%, 45-54 -vuotiaita 18,8% ja yli 55 -vuotiaita 8,8% (ks. kuvio 3).



Kuvio 3. Ikä

Valtaosa vastaajista (91,3%) oli naisia. Miehiä oli 7,3% ja loput 1,4 prosenttia vastaajista eivät halunneet määrittellä sukupuoltaan. “Muu” vaihtoehtoon ei tullut vastauksia.

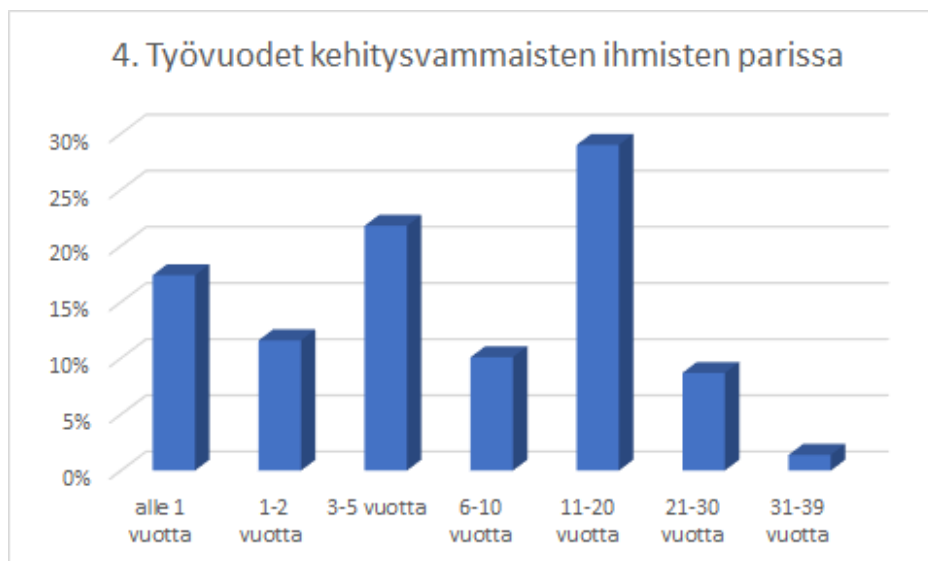
Suurin osa vastaajista oli sosionomeja (29%) (ks. kuvio 4). Toiseksi suurin vastaajaryhmä oli ”jonkin muun alan kuin sosiaali- ja terveysalan koulutus” (26,1%). Loput vastaajaryhmistä jakaantuivat seuraavasti: ”joku muu sosiaali- ja terveysalan koulutus”

24,6%, lähihoitajia oli 17,4% ja “ei toisen asteen tai korkeakoulututkintoa” 2,9%. Sosiaalityöntekijöitä ei vastaajissa ollut.



Kuvio 4. Koulutus, jolla toimit tällä hetkellä

Työvuodet kehitysvammaisten ihmisten parissa jakoutuivat seuraavasti: alle 1 vuosi 17,4%, 1-2 vuotta 11,6%, 3-5 vuotta 21,8%, 6-10 vuotta 10,1%, 11-20 vuotta 29%, 21-30 vuotta 8,7%, 31-39 vuotta 1,4% (ks. kuvio 4). Viimeinen vaihtoehto oli “40 vuotta tai enemmän”, mutta yksikään vastaaja ei valinnut kyseistä vaihtoehtoa.



Kuvio 5. Työvuodet kehitysvammaisten ihmisten parissa

5.5 Analyysimenetelmät

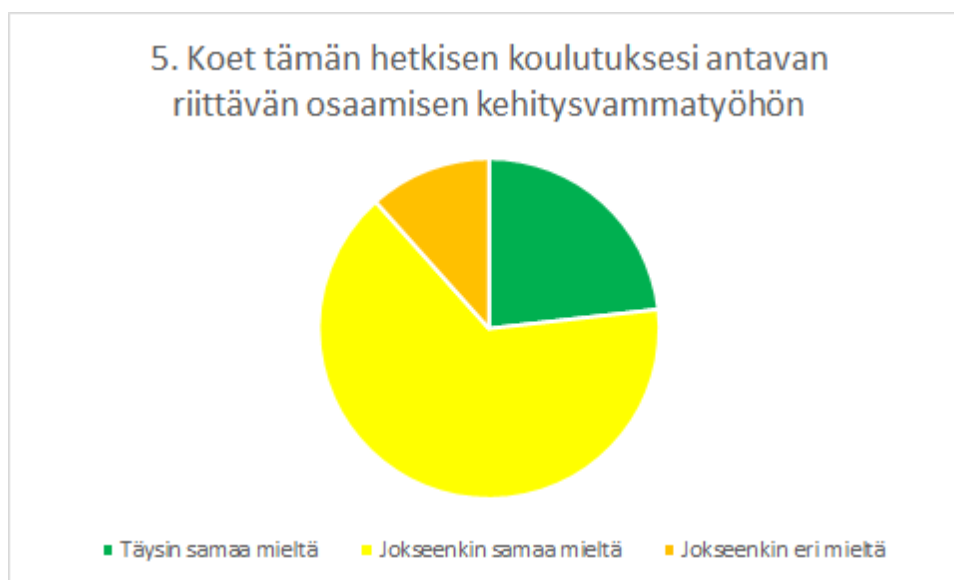
Analyysimenetelmä antaa tietoa siitä mitä ollaan tutkimassa. Kuitenkin oikeanlainen analyysimenetelmä löytyy vain kokeilemalla muuttujalle soveltuvia menetelmiä. Kun on tarkoituksena analysoida kahden muuttujan välistä riippuvuutta, käytetään ristiintaulukointia tai korrelaatiokerrointa. (Vilka, 2007: 119.) Ristiintaulukoinnilla löydetään kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia. Korrelaatiokerroin puolestaan kertoo kahden muuttujan välisestä riippuvuudesta. (Vilka, 2007: 129-130.) Tulosten analysointi suoritettiin Excelillä.

Yritimme etsiä korrelaatiota eri tulosten välillä, sillä halusimme nähdä, onko eri taustatekijöillä vaikutusta osaamiseen. Halusimme nähdä esimerkiksi, onko pohjakoulutuksella ja lisäkoulutuksen tarpeen välillä korrelaatiota. Ristiintaulukoinnilla yritimme selvittää muun muassa sen, onko työvuosien määrällä vaikutusta arvioon osaamisen puutteellisuudesta. Käymme tuloksia läpi seuraavassa kappaleessa.

6 Tulokset

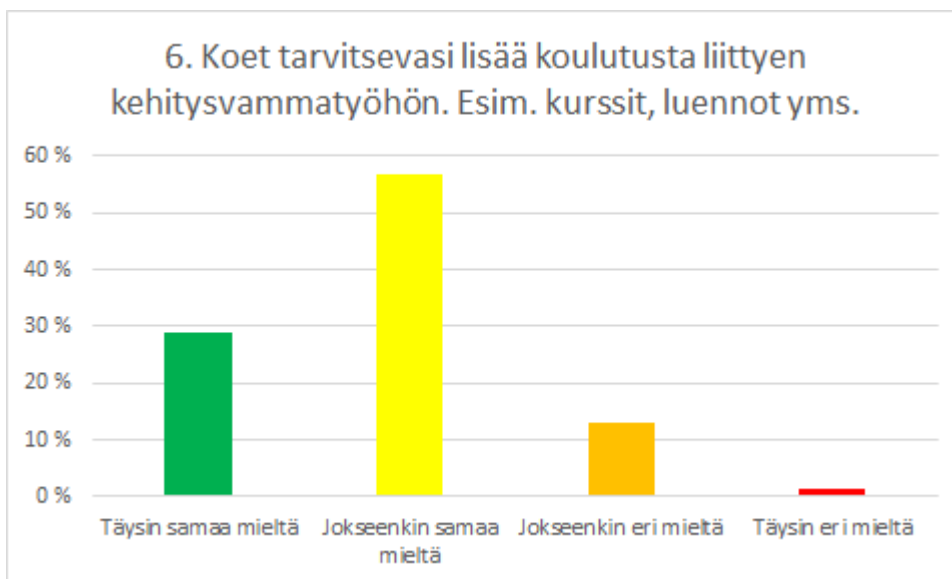
Vastauksia kyselyymme tuli yhteensä 69 kappaletta. Kyselyssä oli yhteensä 14 väittämää, joista yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat pakollisia. Kyseiseen väittämään ei tarvinnut vastata (väittämä 12), mikäli edellisen väittämän (väittämä 11) ehto ei täyttnyt. Kuvioista on jätetty pois vastausvaihtoehdot, joihin ei tullut vastauksia. Kuvateksteissä on kuitenkin maininta näistä vastausvaihtoehdoista.

Suuri enemmistö vastaajista arvioi, että tämän hetkinen koulutus antoi riittävän osaamisen kehitysvammatyöhön; täysin samaa mieltä 23,2% ja jokseenkin samaa mieltä 65,2% (ks. kuvio 6). Jokseenkin eri mieltä vastauksia oli sen sijaan 11,6%. Täysin eri mieltä -vastauksia ei tullut yhtäkään.



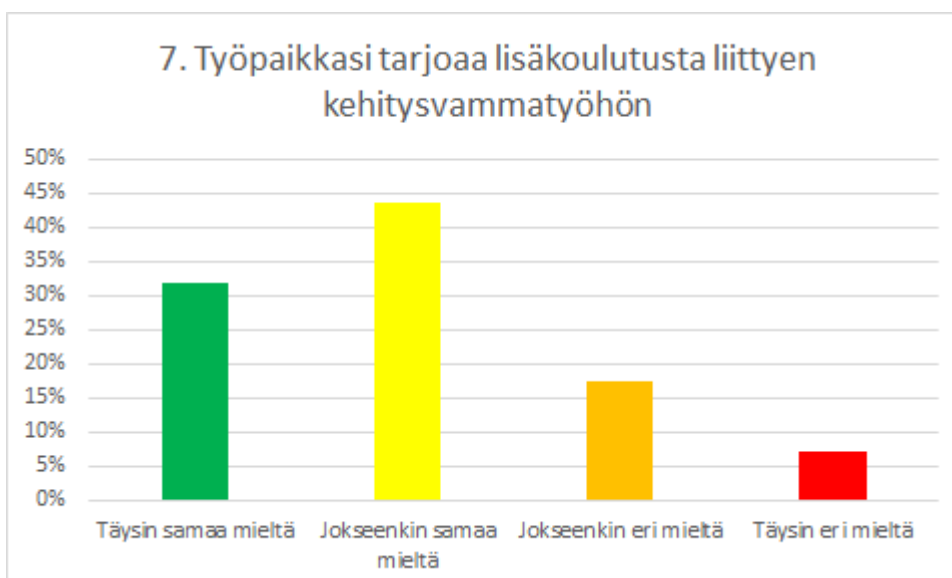
Kuvio 6. Koet tämän hetkisen koulutuksesi antavan riittävän osaamisen kehitysvammatyöhön

Suurin osa vastaajista katsoi, että tarvitsisi lisää koulutusta; täysin samaa mieltä 29% ja jokseenkin samaa mieltä 56,6% (ks. kuvio 7). Vähemmistö vastaajista oli jokseenkin eri mieltä (13%) tai täysin eri mieltä (1,4%).



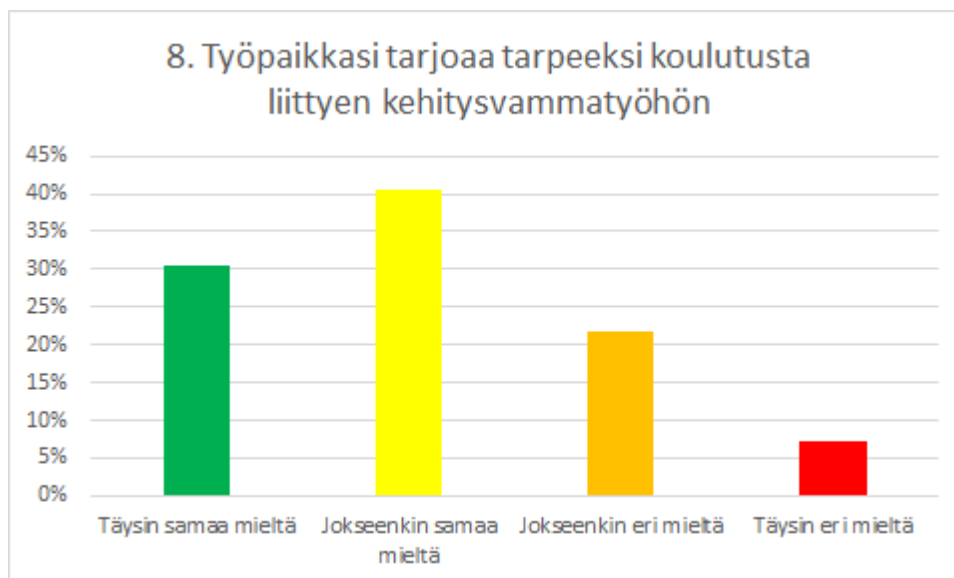
Kuvio 7. Koet tarvitsevasi lisää koulutusta liittyen kehitysvammatyöhön, esim. kurssit, luennot yms.

Väittämään numero seitsemän, jolla selvitimme, tarjoaako työpaikka lisäkoulutusta liittyen kehitysvammatyöhön, vastaukset jakautuivat selvästi myönteisen puolelle: täysin samaa mieltä oli 31,9% ja jokseenkin samaa mieltä 43,5% (ks. kuvio 8). Loput vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä (17,4%) tai täysin eri mieltä (7,2%).



Kuvio 8. Työpaikkasi tarjoaa lisäkoulutusta liittyen kehitysvammatyöhön

Selvä enemmistö vastaajista koki saavansa tarpeeksi koulutusta liittyen kehitysvamma-työhön: 30,4% vastaajista oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli 40,6% (ks. kuvio 9). Loput vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä (21,8%) tai täysin eri mieltä (7,2%).



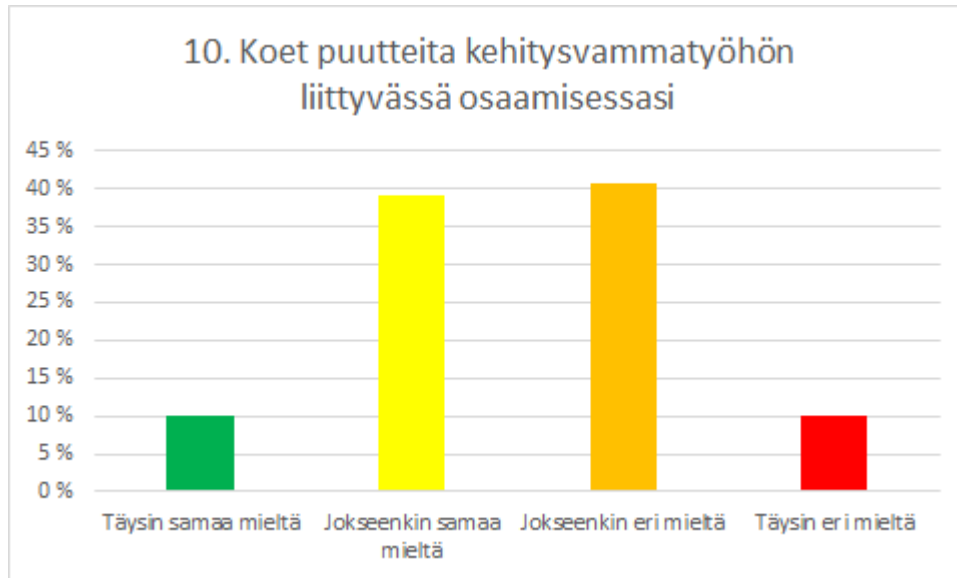
Kuvio 9. Työpaikka tarjoaa tarpeeksi koulutusta liittyen kehitysvamma-työhön

Vastaajista kaikki olivat arvioineet osaamisensa lisääntyneen työelämässä: täysin samaa mieltä 91,3% ja jokseenkin samaa mieltä 8,7% (ks. kuvio 10). "Jokseenkin eri mieltä" tai "täysin eri mieltä" -vastauksia ei tullut.



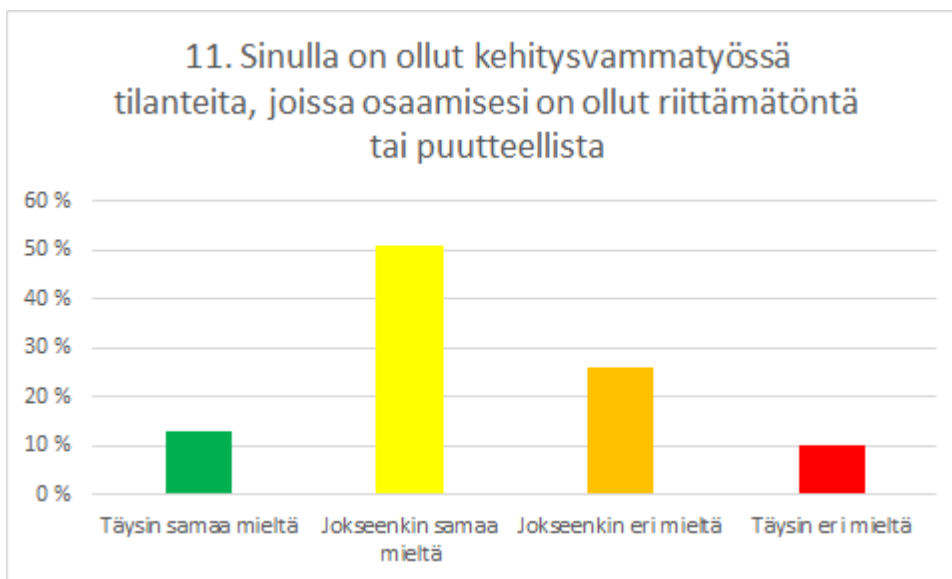
Kuvio 10. Koet osaamisesi kehitysvamma-työssä lisääntyneen työelämässä

Puutteiden kokeminen kehitysvammatyöhön liittyvässä osaamisessa jakautui melko kahtia (ks. kuvio 11). Täysin samaa mieltä oli 10,1% ja jokseenkin samaa mieltä 39,2%. Jokseenkin eri mieltä 40,6% ja täysin eri mieltä 10,1%.



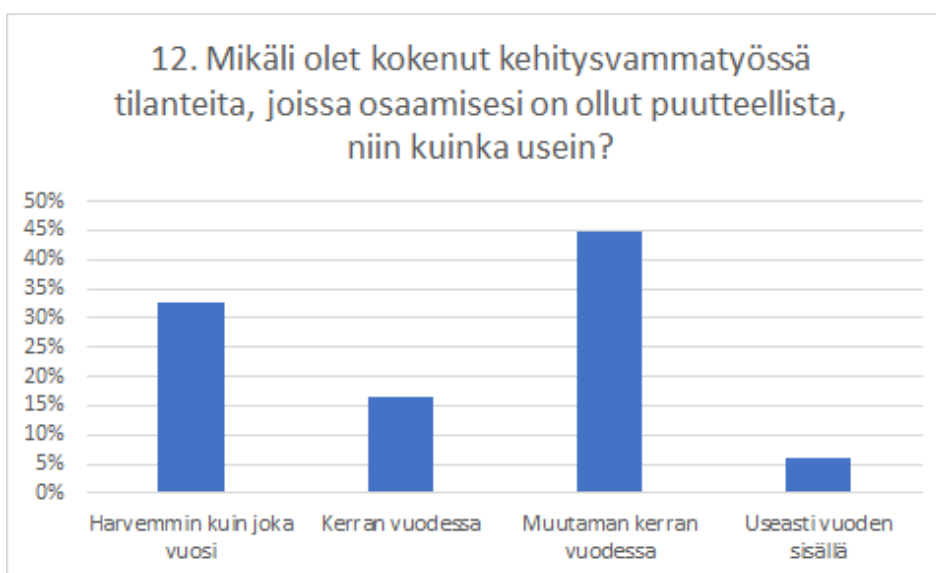
Kuvio 11. Koet puutteita kehitysvammatyöhön liittyvässä osaamisessasi

Väittämällä numero 11 selvitimme, onko vastaajilla ollut kehitysvammatyössä tilanteita, joissa osaaminen on ollut riittämätöntä tai puutteellista (ks. kuvio 12). Suurin osa vastaajista oli kokenut näitä tilanteita: täysin sama mieltä oli 13% ja jokseenkin samaa mieltä oli 50,7%. Loput vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä (26,2%) ja täysin eri mieltä (10,1%).



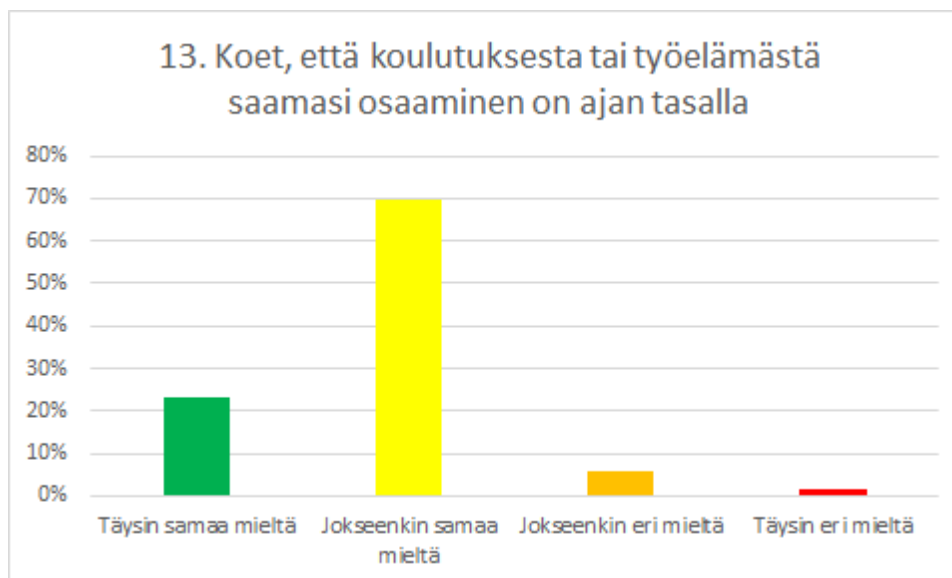
Kuvio 12. Sinulla on ollut kehitysvammatyössä tilanteita, joissa osaamisesi on ollut riittämätöntä tai puutteellista

Mikäli vastaajat olivat kokeneet tilanteita, joissa osaaminen on ollut puutteellista, he vastasivat lisäkysymykseen ”kuinka usein” (ks. kuvio 13). Selvä enemmistö oli kokenut osaamisen puutteelliseksi muutaman kerran vuodessa (44,8%) tai harvemmin kuin joka vuosi (32,8%). Kerran vuodessa osaamisensa puutteelliseksi arvioi 16,4% ja useasti vuoden sisällä 6%.



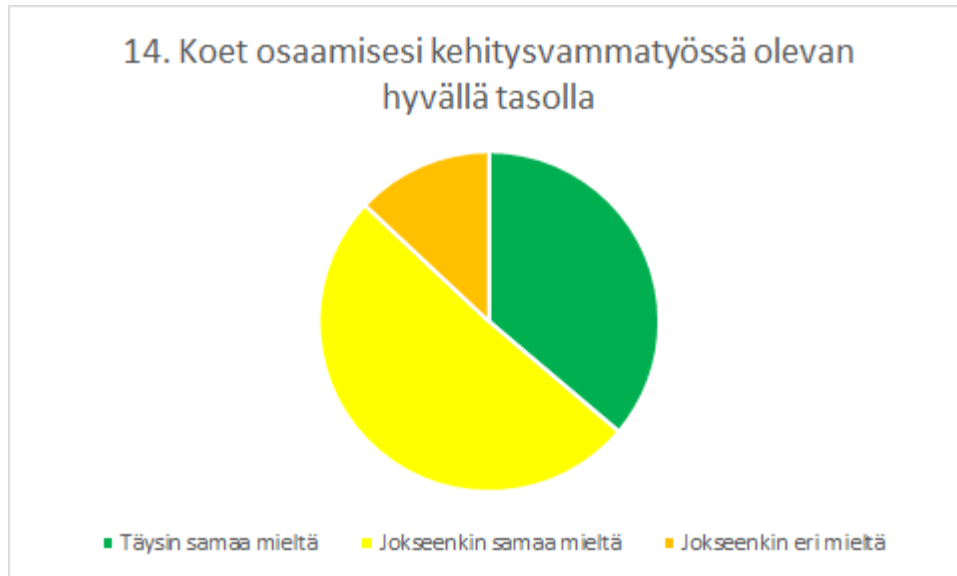
Kuvio 13. Mikäli olet kokenut kehitysvammatyössä tilanteita, joissa osaamisesi on ollut puutteellista, niin kuinka usein?

Kun kysyimme, onko koulutuksesta tai työelämästä saatu osaaminen ajan tasalla, vastaus oli suurilta osin myönteinen (ks. kuvio 14). Täysin samaa mieltä oli 23,2% ja jokseenkin samaa mieltä 69,6%. Loput vastaajista olivat jokseenkin eri mieltä (5,8%) ja täysin eri mieltä oli (1,4%).



Kuvio 14. Koet, että koulutuksesta tai työelämästä saamasi osaaminen on ajan tasalla.

Viimeinen väittämä oli ”koet osaamisesi kehitysvammatyössä olevan hyvällä tasolla”. Suuri enemmistö vastaajista (ks. Kuvio 15) oli jokseenkin samaa mieltä (50,8%) tai täysin samaa mieltä (36,2%). Vähemmistö oli jokseenkin eri mieltä 13% ja täysin eri mieltä vastauksia ei ollut ollenkaan.



Kuvio 15. Koet osaamisesi kehitysvammatyössä olevan hyvällä tasolla

Korreloimalla ja ristiintaulukoimalla yritimme löytää riippuvuussuhteita taustatekijöiden ja väittämien välillä. Emme kuitenkaan löytäneet riippuvuussuhteita. Esimerkiksi korrelaatiot asettuivat lukujen 0,57 ja -0,29 välille, eli huomattavaa korrelaatiota ei ollut. Tuloksemme on, että taustatekijöillä ei ole merkitystä oman osaamisen arvion kannalta.

7 Johtopäätökset

Tässä luvussa tarkastelemme saamiamme tuloksia verraten niitä teoriaan, jota olemme keränneet. Tuloksista nostamme esiin niiden väittämien vastauksia, joiden tuloksilla on mielestämme eniten merkitystä vastattaessa tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksemme olivat *mikä on kehitysvammaisten kanssa työskentelevien arvio omasta osaamisestaan ja miten taustatekijät vaikuttavat oman osaamisen arvioon*, joten tästä syystä tähän kappaleeseen nostettuja tuloksia tarkastellaan lisäkoulutuksen tarpeen ja oman osaamisen kokemisen kautta.

Yksi mielenkiintoisimmista tuloksista oli, että tasan puolet vastanneista kokivat kehitysvammatyöhön liittyvässä osaamisessaan puutteita. Yli puolet vastaajista kokivat tarvitsevansa lisää koulutusta liittyen kehitysvammatyöhön. Tämä kieli siitä, että työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja lisäkoulutukselle voisi olla suurtakin tarvetta. Sosiaalialan erityistehtävissä tarvitaankin kohdennetumpaa koulutusta. (Ammattitaito ja osaaminen n.d.)

Kysyessämme antaako tämänhetkinen koulutus riittävän osaamisen kehitysvammatyöhön, 65,2% vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 23,2% vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Tästä voimme päätellä eri koulutusten antavan hyvän pohjan kehitysvammatyölle. Teoriapohjassamme nousi esiin, että osaamista lisää työkokemus ja koulutus. (Hyvärinen ym. 2017: 1–3). Huomattavaa on myös se, että vastaajat olivat joko täysin samaa mieltä (91,3%) tai jokseenkin samaa mieltä (8,7%) siitä, että heidän osaamisensa kehitysvammatyössä on lisääntynyt työelämässä. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että oppimista tapahtuu myös koulutuksen ulkopuolella (Mitä on osaaminen n.d.). Kuitenkin osa tuloksista antaa ymmärtää, että työvuosilla tai koulutuksella ei ole yhteyttä oman osaamisen arvion kanssa.

Vastanneista yli puolet olivat kokeneet puutteellista osaamista kehitysvammatyössä vähintään kerran vuodessa. Tämän kaltaiset lukemat osoittavat, että kehitysvammatyöhön liittyvälle lisäkoulutukselle olisi tarvetta. Osaamisen tulisikin olla uudistuvaa, koska työ ja sen ympäristöt ovat jatkuvassa muutoksessa. (Osaaminen muutoksessa 2009: 15). Vastuuta osaamisen kehittämisestä ei voida kuitenkaan täysin siirtää työnantajalle. Osaamisesta huolehtiminen voidaan katsoa olevan osa työntekijän ammattitaitoa. (Osaaminen muutoksessa 2009: 15.)

Huomattavan suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän koulutuksestaan tai työelämästä saamansa osaaminen on ajan tasalla. Myös kysyessämme arvioivatko vastaajat heidän osaamisensa kehitysvammatyössä olevan hyvällä tasolla, suurin osa vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Tämä vaikuttaisi olevan ristiriidassa lisäkoulutuksen tarpeen kanssa, sillä selvästi suurin osa vastaajista koki tarvitsevänsä sitä. Toki voimme myös pitää positiivisena, että ihmiset haluavat lisäkoulutusta ja halua kehittää osaamistaan kehitysvammatyössä. Osaamista kehittämällä työntekijä voi petyä paremmin mukana muuttuvassa työelämässä. (Ammattitaito ja osaaminen n.d.).

Vastausten pohjalta voimme todeta, että kehitysvammaisten ihmisten parissa työskentelevät arvioivat oman osaamisensa olevan hyvällä tasolla. Taustatekijöillä ei ollut vaikutusta arvioon omasta osaamisesta.

8 Kokonaisluotettavuus

Seuraavassa luvussa käsittelemme opinnäytetyömme eettisyyttä, reliabiliteettia sekä validiteettia. Nämä asiat yhdessä koostavat opinnäytetyömme kokonaisluotettavuuden. Kokonaisluotettavuuden tarkastelu osoittaa opinnäytetyömme uskottavuuden sekä sen, kuinka toistettavissa se on.

8.1 Eettisyys

Mikäli tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, tällöin tulokset ovat eettisesti hyväksyttäviä ja luotettavia. Käytäntöjen noudattaminen tekee myös saaduista tuloksista uskottavia. (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) n.d.) Opinnäytetyössämme on hyvän tutkimuseettisen käytännön mukaisesti pidetty huolta anonymiteetin toteutumisesta. Tutkimuksessamme ei kerätty kenenkään vastaajan henkilötietoja eikä toimijoiden nimiä nostettu esiin missään vaiheessa. Vain yhden toimijan työntekijöille ohjeistettiin, että he merkkäavat työnantajansa nimen kyselylomakkeeseen. Tästä huolimatta vastaaja ei voitu tunnistaa, sillä kyselylomakkeen väittämät oli asetettu niin, että vastanneen henkilön tunnistaminen on mahdotonta. Toimijan työntekijät ovat saaneet työnantajaltaan tiedon etukäteen siitä, että heidän vastauksensa kerätään erikseen. Edellä mainittu toimija saa omien työntekijöidensä vastaukset diagrammeina. Kyselyn vastauksia ei luovutettu muille tahoille ja ne olivat opinnäytetyön prosessin ajan vain sen tekijöiden saatavissa. Vastaukset hävitimme opinnäytetyön valmistuttua.

Yksi tämän opinnäytetyön tekijöistä työskentelee eräässä kyselyyn vastanneella toimijalla, mutta hän ei vastannut kyselyyn eikä hänelle toimitettu tätä kyselyä työpaikan taholta. Saatekirjeessä (ks. liite 2) ilmaisimme selkeästi, missä koulussa opiskelemme ja mihin käyttöön vastaukset tulevat. Saatekirjeessä informoitiin vastaajia anonymiteetistä, vastausajasta, sekä siitä että vastauksia ei luovuteta eteenpäin.

8.2 Reliabiliteetti

Seuraavaksi pohdimme opinnäytetyömme reliabiliutta eli sitä, kuinka toistettavissa opinnäytetyömme kysely on. Reliabiliteetin on tarkoitus tuoda esiin se, mitataanko tutkimuksessa samaa asiaa koko ajan (Mittaaminen: mittarin luotettavuus 2008). Vastausprosenttia vastaajien osalta emme voi laskea, koska meille ei ole ilmoitettu työntekijämääriä, joille kysely välitettiin. Kontaktoitujen toimijoiden osalta pystymme laskemaan,

kuinka monta toimijaa lähti mukaan ja prosentti oli 8,2%. Vastauksia saimme 69, mikä ei vielä anna koko Suomea kattavaa otantaa, mutta melko hyvän otannan opinnäytetyöhön. Otanta oli laaja maantieteellisesti, sillä vastaajat olivat ympäri Suomea. Toimijat olivat hyvin eri kokoisia työntekijämääriltään, eli ne olivat työntekijärakenteiltaan erilaisia.

Kyselymme on toistettavissa, sillä uskomme, että mikäli kysely tehtäisiin lyhyellä aikavälillä uudestaan, saisimme hyvinkin samankaltaisia tuloksia kyselylomakkeemme selkeyden vuoksi. Kyselymme väittämät olivat sellaisia, että niistä oli vaikea saada ennalta arvattavia vastauksia. Väittämät ovat johdonmukaisessa järjestyksessä. Ensin kerätään taustatietoja, jonka jälkeen kysely jatkuu osaamiseen ja lisäkoulutukseen liittyvillä väittämillä. Mikäli kysely toteutettaisiin vuosien päästä, vastaukset saattaisivat olla erilaisia samoilla vastaajilla, koska he olisivat työuriensa eri vaiheissa ja heidän osaamisensa on myös saattanut muuttua. Kyselylomakkeemme on selkeä ja se testattiin ennen kyselyn lähetystä. Saamamme palautteen perusteella teimme tarvittavat muutokset lomakkeeseen.

8.3 Validiteetti

Tutkimuksen validiteetti määräytyy sen mukaan, kuinka hyvin käytetty tutkimusmenetelmä antaa tietoa juuri aiheesta, mitä tutkittiinkin. Validiteetti kertoo siitä, onko tutkimus huolellisesti tehty ja ovatko tutkimuksesta tehdyt päätelmät sekä tulokset oikeita. (Käsitteet n.d.)

Kyselymme antoi paljon käyttökelpoista dataa tutkimuskysymyksiimme nähden. Kyselyn avulla saimme tarvittavan tiedon siitä, kuinka ammattilaiset oman osaamisensa arvioivat ja vaikuttivatko eri taustatekijät oman osaamisen arvioon. Valitsemamme aineistonkeruumenetelmä toimi hyvin sillä saimme opinnäytetyömme kannalta tarvittavan määrän vastauksia. Toki opinnäytetyössä mukana ollut joukko on melko pieni otanta suuremmasta kokonaisuudesta, mutta näiden väittämien valossa voimme todeta tietävämmehän kehitysvammatyön osaamisen tasosta jo jotakin.

9 Pohdinta

Osaamisen kartuttaminen on aina ajankohtaista. Teoriapohjastamme nousikin esille se, että osaamisen kehittäminen on tärkeää muuttuvassa työelämässä. Tästä syystä koemme, että opinnäytetyömme on ajankohtainen ja sen aihe on tärkeä myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, miten kehitysvammaisten kanssa työskentelevät henkilöt arvioivat oman osaamisensa kehitysvammaatyöhön liittyen ja miten taustatekijät vaikuttavat oman osaamisen arvioon. Oletuksemme oli, että arviot omasta osaamisesta saattavat olla hyvin vaihtelevia ja että pitkä työkokemus tai koulutustausta vaikuttaisivat oman osaamisen arvioon positiivisesti. Teimme kyselyn sähköisellä lomakkeella, koska se oli helppo välittää usealle toimijalle. Vastauksia toivoimme saavamme noin 50 kappaletta. Vastaajamäärä yllätti meidät ja saimme 69 vastausta.

Ensin annoimme vastaajille noin kahden viikon vastausajan. Kun ensimmäiset vastaukset oli kerätty, annoimme vielä yhden lisäviikon vastausaikaa. Vastaukset saatuaamme siirsimme ne Exceliin, jolla laskimme korrelaatioita ja teimme ristiintaulukointia. Korrelaatioita ei löytynyt, eikä ristiintaulukointi tuottanut myöskään tuloksia. Tämäkin tulos on hyvä, sillä se paljastaa, että taustatekijöillä ei ole merkitystä osaamisen arvioon. Saamamme tulokset ovat samassa linjassa keräämämme teorian kanssa, minkä myötä vastaukset ovat osittain myös odotustemme mukaisia.

Tärkeimpinä tuloksina nostamme esiin sen, kuinka puolet vastaajista kokivat osaamisensa olevan riittämätöntä. Lisäksi iso osa vastaajista toivoi lisäkoulutusta liittyen kehitysvammaatyöhön. Yllättävänä tuloksena oli se, kuinka suurin osa koki tämänhetkisen osaamisen kehitysvammaatyössä olevan hyvällä tasolla. Tulos on mielenkiintoinen, sillä osa väittämien vastauksista toi esille sen, että osaamisessa koettiin puutteita. Nämä kaksi tulosta ovat ristiriidassa keskenään.

Vastauksista nousee esille, että lisäkoulutusta toivotaan. Siinä, miten paljon ihmiset kokivat työpaikkojensa tarjoavan lisäkoulutusta, oli vaihtelua. Osaamisen arviot jakautuivat aika lailla puoliksi, mutta melko yhtä mieltä vastaajat olivat siitä, että lisäkoulutukselle olisi tarvetta. Taustatekijöiden ja oman osaamisen arvion välillä ei löytynyt riippuvuussuhteita ja tämä yllätti meidät. Oletimme, että esimerkiksi pitkä työkokemus vaikuttaisi oman osaamisen arvioon positiivisesti. Toki työelämän ollessa jatkuvassa muutoksessa

voi kokeneempien työntekijöiden olla haasteellista oppia uusia tietoja ja taitoja vanhojen tilalle. Juuri valmistuneet työntekijät omaavat uutta tietoa jo valmiiksi. Tämä saattaa olla vaikuttava tekijä siihen, että emme löytäneet riippuvuussuhteita.

Jatkotutkimuksena olisi hyvä lähteä tutkimaan osaamista syvemmillä tasolla. Tuloksemme mukaan yli puolet vastaajista kokivat osaamisensa olevan hyvällä tasolla tai joksseenkin hyvällä tasolla. Toimijoiden voisi olla hyvä tutkia tarkemmin, kuinka päivittyntä on heidän työntekijöidensä osaaminen, verraten niitä nykyisiin lakeihin ja toimintatapoihin. Lisäksi osaamisen kartoittaminen voi myös tuoda esille työntekijöiden erityisosaamista. Erityisosaaminen voi olla esimerkiksi harrastuksissa tai vapaa-ajan kursseilla saatua tietoa ja taitoa, jota kyseinen toimija voisi hyödyntää omassa toiminnassaan.

Voisi olla tarpeellista tutkia, millaiset tilanteet aiheuttavat osaamattomuuden tunnetta, tai sitä, mikä on kehitysvammatyön osaamisalue eniten lisäkoulutusta vaativa. Tämänhetkisen koulutuksen laadun kannalta voisi olla syytä tutkia, miten päivittyntä on 20 vuotta sitten koulutuksen saaneiden osaaminen verrattuna muutama vuosi sitten koulutuksen saaneisiin. Vertailusta saatujen tulosten pohjalta olisi hyvä kehittää nykyisiä koulutuksia oikeaan suuntaan. Lisäkoulutusten osalta toimijat voisivat itse tutkia, mikä on heidän työntekijöidensä mielipide siitä, millaista lisäkoulutusta olisi hyvä tarjota, koska selvästi iso osa kaipaa sitä.

Sosiaalialan kannalta tuloksemme ovat merkityksellisiä, sillä tuloksemme tuovat esille lisäkoulutuksen tarpeen, joka on omiaan lisäämään ammattilaisten ammattitaitoa ja osaamista sekä asiakkaiden hyvinvointia. Saadut tulokset sekä vastaajamäärät voisivat innoittaa eri sosiaalialan toimijoita tutkimaan laajemmin työntekijöiden omia arvioita osaamisestaan. Aihe näyttäisi olevan myös vastaajia kiinnostava aihe, sillä saimme niin suuren määrän vastauksia.

Lähteet

Ammattilaisille n.d. Vernerinet. Verkkodokumentti. <<https://www.verneri.net/yleis/ammattilaisille>>. Luettu 18.9.2018.

Ammattitaito ja osaaminen n.d. Talentia. Verkkodokumentti. <<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/ammattitaito-ja-osaaminen/>>. Luettu 29.9.2018.

Brusas, Tea & Nevala, Soili & Koivisto, Jarkko & Rautanen, Marjo & Sgureva, Leena 2014. Eettisesti toimien, itsenäisyyttä tukien. Selvitys superilaisista vammaispalveluissa. SuPer Ry. Helsinki. Verkkodokumentti. <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/super_vammaisty_n_selvitys_low.pdf>. Luettu 24.9.2018.

Heinonen, Tuula & Kurkela, Rauno & Lievonen, Kirsi-Marja & Savolainen, Panu 2001. Osaava Vantaa. Osaamisen johtamisen opas. Verkkodokumentti <<https://docplayer.fi/1905172-Vantaan-kaupunki-vanda-stad-osaava-vantaa-osaamisen-johtamisen-opas.html>>. Luettu 30.9.2018.

Helakorpi, Seppo n.d. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Verkkodokumentti. <https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf>. Luettu 16.10.2018.

Hietapakka, Laura & Laulainen, Sanna & Lehtoaro, Salla & Niiranen, Vuokko & Siervo, Timo & Zitting, Joakim 2017. Osaaminen muutoksessa – johtavien viranhaltijoiden näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten uusista osaamistarpeista. Verkkodokumentti. <<https://www.slideshare.net/THLfi/osaaminen-muutoksessa-johtavien-viranhaltijoiden-nkemyksi-sosiaali-ja-terveydenhuollon-ammattilaisten-uusista-osaamistarpeista>> Luettu 1.10.2018.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) n.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Verkkodokumentti. <<http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>>. Luettu 13.11.2018.

Hyvärinen, Kari & Saaranen, Terhi & Tossavainen, Terttu & Saaranen 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveystieteen opettajille. Verkkodokumentti. <<https://erepo.uef.fi/handle/123456789/6765>>. Luettu 18.9.2018.

Isopahkala-Bouret, Ulpukka 2010. Kohti monimuotoista osaamisen käsitettä. Teoksessa Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret, Ulpukka (toim.): Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja A.71. 27–36. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114720/Laurea%20julkaisu%20A71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 30.9.2018.

Kehitysvammaistenhoitaja, lähihoitaja n.d. Ammattinetti. Verkkodokumentti. <http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/289_ammatti> Luettu 17.10.2018.

Kehitysvammaisuus a. Vernerin n.d. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/>>. Luettu 29.9.2018.

Kehitysvammaliitto n.d. Kehitysvammaisuus a. Verkkodokumentti. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus>>. Luettu 19.9.2018.

Kurvinen, Minna 2016. Älä turhaan ole vaatimaton, tuo osaamisesi näkyväksi. Talentia-lehti. Verkkodokumentti. <<https://www.talentia-lehti.fi/ala-ole-turhan-vaatimaton-tuo-osaamisesi-nakyvaksi/>>. Luettu 29.9.2018.

Käsitteet n.d. Tilastokeskus. Verkkodokumentti. <<https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>>. Luettu 24.11.2018.

Mittaaminen: Mittarin luotettavuus 2008. KvantimOTV. Verkkodokumentti. <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>>. Päivitetty 2.7.2008. Luettu 30.11.2018.

Mitä on osaaminen n.d. Tekoihin.fi. Verkkodokumentti. <<https://www.tekoihin.fi/mita-on-osaaminen/>>. Luettu 18.9.2018.

Nurminen, Ritva & Niskanen, Annu 2014. Osaamisen puhe ja kieli syntyvät yhteistyössä. Teoksessa Blom, Sinikka & Lepänjuuri, Aino & Niskanen, Annu & Nurminen, Ritva (toim.): Opintopisteistä osaamiseen. Työvälineitä ja tarinoita työelämäyhteistyössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 172. 21–29. Verkkodokumentti. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72138/JAMKJULKAISUJA1722014_web.pdf?sequence=1>. Luettu 29.9.2018.

Osaaminen muutoksessa 2009. PDF -tiedosto. Helsinki: Valtiokonttori, Kaiku –palvelut. Luettu 30.9.2018.

Perus- ja ihmisoikeudet n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/>>. Luettu 19.9.2018.

Raij, Katariina & Rantanen, Teemu 2010. Osaamisen käsite korkeakoulutuksen viitekehityksessä. Teoksessa Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret, Ulpukka (toim.): Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja A.71. 14–26. Saatavilla myös sähköisesti osoitessa: <<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114720/Laurea%20julkaisut%20A71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 30.9.2018.

Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret, Ulpukka 2010. Sosiaalialan- ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottama osaaminen tutkimuskohteena. Teoksessa Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret, Ulpukka (toim.): Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja A.71. 7–13. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114720/Laurea%20julkaisut%20A71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 30.9.2018.

Rantanen, Teemu & Jyrkkiö, Armi & Järveläinen, Eeva 2010. Kompetenssit sosiaali- ja terveysalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelmissa. Teoksessa Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret, Ulpukka (toim.): Näkökulmia ylemmän ammatikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja A.71. 37–62. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114720/Laurea%20julkaisu%20A71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 30.9.2018.

Rintahaka, Johanna 2017. Kehitysvammaisuus. Rinnekoti-Säätiö. Verkkodokumentti. Päivitetty 17.5.2017. <<http://www.kvtietopankki.fi/kehitysvammaisuus>>. Luettu 19.9.2018.

Rouhiainen- Valo, Tuula & Rantanen, Teemu & Hovi-Pulsa, Raija & Tietäväinen, Sirpa 2010. Kompetenssit Sosionomien (Amk ja ylempi Amk) ydinosaamisen avaajina. Teokseksessa Viinamäki, Leena (toim.): Sosionomin ammatti ja työ 2010 – 2025. Havainoja ja päätelmiä sosionomien (amk ja ylempi amk) profiilista Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. 9–27. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<http://www.theseus.fi/handle/10024/54727>>. Luettu 19.10.2018

Sillanpää, Niina 2014. Kysymyksiä ja vastauksia. Verkkodokumentti. <<https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-asteet>>. Luettu 18.9.2018.

Sosiaalialan kompetenssit n.d. TAMK sosiaaliala. Verkkodokumentti. <<http://sosiaaliala.blogs.tamk.fi/aloitussivu/sosiaalialan-kompetenssit/>> Luettu 18.9.2018.

Tietoa kehitysvammasta. Tukiliitto n.d. Verkkodokumentti. <<https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>>. Luettu 29.9.2018.

Topo, Päivi 2012. Itsemääräämisoikeuden monet ulottuvuudet. Sosiaali-lääketieteellinen aikakauslehti 4/2012. Pääkirjoitus. Vammalan kirjapaino oy. 287–288.

Uusitalo, Hannu 1997. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Juva. WSOY.

Valitse vammaistyö 2018. Vernerinet. Verkkodokumentti. Päivitetty 15.8.2018. <<https://www.verneri.net/yleis/valitse-vammaistyö>>. Luettu 18.9.2018.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: kirjallisen työn perusteet. Helsinki. Tammi. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>>. Luettu 24.9.2018.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

1. Tutkijoiden tiedot	Nimi Niko Lavonius, Petra Leppänen, Eetu Tiainen	Tehtävänimike Opiskelija: Sosionomin tutkinto-ohjelma
	Osoite Silmupolku 1b asunto 032	Postinumero ja postitoimipaikka 00380
	Puhelin 044 0306958	Sähköposti Niko.Lavonius@metropolia.fi
	Opettajien yhteystiedot Jyrki Konkka: +358 50 363 0945 Jyrki.Konkka@metropolia.fi Mira Schroderus +358 40 187 5070 Mira.Schroderus@metropolia.fi	Metropolia ammattikorkeakoulu Sofianlehdonkatu 5b 00610 Helsinki Postit Metropolia Ammattikorkeakoulu PL 4032, 00079 Metropolia
2. Tutkimus	Tutkimuskysymys Kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevien kokemus omasta osaamisesta.	
3. Tutkimuksen tyyppi	<input type="radio"/> Pro gradu <input type="radio"/> Väitöskirja <input checked="" type="radio"/> Ammatillinen oppinäytetyö <input type="radio"/> Lisensiaattityö <input type="radio"/> muu	
4. Toteuttamistapa	<input type="radio"/> Haastattelu <input checked="" type="radio"/> Kysely	

5. Sitoumukset ja allekirjoitukset	<p>Sitoudumme siihen, että kenenkään haastateltavan tai heidän edustamansa järjestön tietoja ei tulla käyttämään varsinaisessa tutkimuksessa, jos he näin toivovat. Näin ollen, sitoudumme siihen, ettei vastauksista saatuja tietoja tulla käyttämään tutkimukseen osallistujien tai heidän läheistensä vahingoittamiseksi. Kyselystä saadut tulokset käsitellään anonymisti.</p> <p>_____</p> <p>Niko Lavonius</p> <p>_____</p> <p>Petra leppänen</p> <p>_____</p> <p>Eetu Tiainen</p>
6. Yhteistyökumppanin allekirjoitus	<p>Allekirjoittamalla hyväksyn lomakkeessa esitetyt ehdot.</p> <p>_____</p> <p>Allekirjoitus ja nimenselvennys</p>

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Olemme kolmen sosionomiopiskelijan ryhmä Metropolian ammattikorkeakoulusta ja teemme tällä hetkellä opinnäytetyötä.

Opinnäytetyömme käsittelee kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevien henkilökohtaista kokemusta omasta osaamisestaan. Tässä opinnäytetyössä määrittelemme oman osaamisen opituiksi asioiksi, joita työntekijän koulutus on tarjonnut sekä osaamiseksi, jota työntekijä on kerännyt työelämässä. Kyselyyn voit vastata, jos olet alalla palkkatöissä, tuntimäärällä ei ole merkitystä. Mikäli toimit vapaaehtoisena, et valitettavasti kuulu tutkimuksemme kohderyhmään.

Toteutamme opinnäytetyötämme kyselyn avulla ja kiitämmekin teitä osallistumisesta! Väittämämme liittyvät niin oman osaamisen riittävyyden kokemiseen jokapäiväisessä työelämässä kuin myös siihen, kuinka omaa osaamista voisi lisätä.

Kaikki kyselyn tulokset tullaan käsittelemään tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti ja kysely toteutetaan täysin nimettömänä. Näin varmistamme, etteivät kenenkään kyselyyn vastanneen henkilön tulokset päädy yleiseen tietoon ja me saamme mahdollisimman realistisia tietoja opinnäytetyötämme varten.

Jos kyselystä tai sen toteutuksesta tulee kysyttävää, olkaa meihin yhteydessä sähköpostilla niko.lavonius@metropolia.fi

Ystävällisin terveisin,

Niko Lavonius, Petra Leppänen ja Eetu Tiainen

Liite 3. Kyselylomake

TAUSTATIEDOT

Kuvaus (valinnainen)

111

1. Ikä *

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- Yli 55

2. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

En halua määrittää

3. Koulutus, jolla toimit tällä hetkellä *

- Sosionomi
- Sosiaalityöntekijä
- Lähihoitaja
- Joku muu sosiaali- tai terveysalan koulutus
- Jonkin muun alan kuin sosiaali- ja terveysalan koulutus
- Ei toisen asteen tai korkeakoulututkintoa

4. Työvuodet kehitysvammaisten ihmisten parissa *

- alle 1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta

6-10 vuotta

11-20 vuotta

21-30 vuotta

31-39 vuotta

40 vuotta tai enemmän

KOULUTUS JA SEN MAHDOLLISEN LISÄTARPEEN ARVIOINTI

Kunnon (valinnainen)

5. Koet tämänhetkisen koulutuksesi antavan riittävän osaamisen kehitysvammaistyöhön *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Koet tarvitsevasi lisää koulutusta liittyen kehitysvammatyöhön. Esim. kurssit, luennot yms. *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

...

7. Työpaikkasi tarjoaa lisäkoulutusta liittyen kehitysvammatyöhön *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Työpaikkasi tarjoaa tarpeeksi koulutusta liittyen kehitysvammatyöhön *

-

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

OSAAMINEN TYÖSSÄ

Kuvaus (valinnainen)

...

9. Koet osaamisesi kehitysvammatyössä lisääntyneen työelämässä *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Koet puutteita kehitysvammatyöhön liittyvässä osaamisessasi *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

:::

11. Sinulla on ollut kehitysvammatyössä tilanteita, joissa osaamisesi on ollut riittämätöntä tai puutteellista *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Mikäli olet kokenut kehitysvammatyössä tilanteita, joissa osaamisesi on ollut puutteellista, niin kuinka usein?

- Harvemmin kuin joka vuosi
- Kerran vuodessa
- Muutamana kerran vuodessa
- Useasti vuoden sisällä

13. Koet, että koulutuksesta tai työelämästä saamasi osaaminen on ajan tasalla *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

:::

14. Koet osaamisesi kehitysvammatyössä olevan hyvällä tasolla *

- Täysin samaa mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Jotseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

:::

Mikäli sinua on ERIKSEEN ohjeistettu vastaamaan järjestösi nimi, kirjoita se tähän

Lyhyt vastauksesi
