

Ryhmäkodista kodiksi ja tunteiden pesäksi

- Erityisryhmien kanssa työskentelevien työntekijöiden sosiaalipedagogisen työtteen etsiminen ryhmäkodissa

Annika Rapo

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

KEMI 2013

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU, sosiaaliala

Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t):	Annika Rapo
Opinnäytetyön nimi:	Ryhmäkodista kodiksi ja tunteiden pesäksi – Erityisryhmien kanssa työskentelevien työntekijöiden sosiaalipedagogisen työtteen etsiminen ryhmäkodissa
Sivuja (joista liitesivuja):	64 (12)
Päiväys:	08.10.2013
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Rauni Rätty, Voitto Kuosmanen
<p>Opinnäytetyön tavoitteet: Opinnäytetyöni tarkoitus on kehittää työtä erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden parissa heidän subjektiivuttaan, itsemääräämisoikeuttaan ja persoonaansa korostavaan suuntaan. Tässä kaikessa oleellista on työntekijän asenne. Opinnäytetyöni johdattaa lukijaansa innostumisen äärelle omassa työssään. Tällöin myös asiakas voi hyvin. Innostuminen alkaa oman työnsä tärkeäksi kokemisesta ja perimmäisten kysymysten äärelle pysähtymisestä. Tällöin asiakas ja hänen ainutlaatuinen elämänsä nousevat keskiöön työntöön ainoaksi tarkoitukseksi.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys: Pohdin edellä mainitsemieni asioita sosiaalipedagogisessa valossa sekä sosiokulttuurisen innostamisen kautta. Etsin sosiaalipedagogista työtettä ja -asennetta sekä pohdin ryhmäkodin kodinomaisuutta osana tätä kaikkea. Tämä sisältää mielestäni koko opinnäytetyöni ydinkysymyksen; miten erityistä tukea tarvitseva asiakas voi elää omaa ainutlaatuista elämäänsä. Koti on tässä mielessä oleellinen osa asiakkaan arkea ja ryhmäkodin tai asuntolan työntekijä täten suuri mahdollistaja.</p> <p>Toteutustapa: Käytän opinnäytetyöni aineistona autististen henkilöiden parissa työskentelevien henkilöiden laatimia kirjoitelmia omasta työstään sekä siitä, miten he pyrkivät tuomaan asiakkaidensa subjektiivutta esiin. Kirjoitelmien tavoitteena oli innostua omasta työstään ja asiakkaistaan. Olen analysoinut kirjoitelmat aineistolähtöisesti esille nousseiden teemojen mukaisesti sekä jaotellut kirjoitelmien sitaatteja näiden teemojen alle. Aineistonani toimii myös sosiaalipedagogiikasta kertova kirjallisuus, jonka kautta kokoon ehdotelmia sosiaalipedagogisen työtteen käyttöönottoa varten.</p> <p>Tutkimustulokset: Opinnäytetyöni tutkimustulos on, että asiakkaan elämän syvempi ymmärrys sekä paremman elämänsä puolesta taisteleva ovat mahdollisia aivan pienillä arkipäiväisillä valinnoilla. Tarvitaan kuitenkin yhteistä tahtotilaa sekä yhteistä ja jaettavaa eettistä ajattelua. Näistä asioista tulee puhua sillä ne eivät ole itsestäänselvyksiä.</p> <p>Johtopäätökset: Työstään innostunut henkilö jaksaa katsoa yhä syvemmälle tekemänsä työn ydinkysymyksiin ja kaikkein oleellisimpaan. Tämä innostus ei aina ole automaattista, mutta sitä voi kehittää yhdessä työyhteisön kanssa.</p>	
Asiasanat: erityistä tukea tarvitsevat asiakkaat, subjektiivuus, persoona, kodinomaisuus, sosiaalipedagogiikka, sosiokulttuurinen innostaminen, työilo	

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Education

Degree programme:	Degree Programme in Social services, Bachelor of social services
Author(s):	Annika Rapo
Thesis title:	From a Residential Home to Real home - Finding Social Pedagogical work grasp in a Residential Home
Pages (of which appendixes):	64 (12)
Date:	08.10.2013
Thesis instructor(s):	Rauni Rätty, Voitto Kuosmanen
<p>Goals of the thesis: The goal of my thesis is to develop the work done with clients with special needs to a new direction, which emphasizes the customers' subjectivity, self-determination and personality. An essential part of this process is the attitude of the employee. My thesis guides the reader towards finding the inspiration in ones' own personal work, which also leads to the well being of the customer. The inspiration starts from finding ones' own work important and from pausing for a while by the essential questions. This is how the client and his/her unique life become the centre and the only true meaning of the work.</p> <p>Theoretical framework of the thesis: I contemplate the questions mentioned through social pedagogy and through socio cultural inspiration. I am looking for a social pedagogical work grasp and work attitude. I also contemplate the homelikeness of a group home as a part of all this. This also contains the core question of my thesis: how a client with special needs is able to live his/her own life in his/her own special way. Home is an essential part of clients' everyday life and the employee at the group home is therefore a great enabler.</p> <p>Method: The material for my thesis consists of writings made by people who work with autistic people. In these writings the employees tell how they try to bring front and carry out the clients subjectivity. The goal of the writings was to find inspiration in ones' own work and from ones' own clients. I have analyzed the writings with content analysis by the themes occurred and inserted some quotes under different themes in the thesis. Another source for material has been the literature on social pedagogy. I have used it to gather some suggestions on how the social pedagogical work methods could be put to use.</p> <p>Results: Result of my thesis is that the deeper understanding of clients' life and the fight for its improvement are possible with small everyday choices. However, a common endeavour and common ethical thinking are needed. These matters should be discussed because they are not obvious.</p> <p>Conclusions: A person inspired by his/her work is capable of looking deeper into the core questions of the work and into the most essential. This inspiration does not always come automatically but it can be developed in cooperation with the work community.</p>	
Asiasanat: clients with special needs, subjectivity, personality, homelikeness, social pedagogy, socio cultural inspiration, job satisfaction	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT	3
SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO.....	5
2 TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Sosiaalipedagogiikan aikaisemmat näkökulmat.....	7
2.2 Sosiaalipedagogiikka erityisryhmätyöskentelyssä.....	10
3 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN.....	17
3.1 Työntekijöiden innostamisen näkökulma.....	17
3.2 Työilo ilokohtaamisten kautta	19
3.3 Innostumisesta sosiaalipedagogiseen asenteeseen.....	22
4 TUTKIELMAN METODOLOGIA.....	28
4.1 Sisältölähtöinen teemoittelu ja narratiivinen tutkimus.....	28
4.2 Etiikasta.....	30
4.3 Erityistä tukea tarvitseva -termi asiakkaista puhuttaessa	32
5 KIRJOITELMIEN SOSIAALIPEDAGOGISET PÄÄTEEMAT.....	33
5.1 Persoonalla tehty työ, työn valitseminen sekä ripaus huumoria.....	33
5.2 Asenne sekä ammattiylpeys	38
5.3 Pyrkimys kodinomaisuuteen tunteella ja läheisyydellä	40
5.4 Tähtihetket ja työstä innostuminen	43
5 POHDINTAA SEKÄ UNELMIA TOISENLAISESTA ASENTEESTA.....	46
5.1 Tutkimuksellisia tuloksia	46
5.2 Oman tunneprosessin aukaisemista sekä innostusideointia	52
LÄHTEET.....	57
LITTEET:.....	64
LIITE1: Ohjeet kirjoittajille	64

1 JOHDANTO

Sosiaalipedagogiikka sekä erityisryhmien kanssa työskentely kiinnostavat minua. Eri-tyisesti minua kiinnostaa työntekijänäkökulma sillä sitä ei ole pohdittu niin paljon kuin olisi aihetta. Työntekijänäkökulma tarkoittaa tässä yhteydessä mielestäni asiakkaan tilanteiden sekä hänen elämänsä laajempaa hahmottamista. On olemassa paljon toiminnallisia elementtejä, joita työntekijä voi käyttää työskennellessään erityisryhmien parissa niin, että asiakkaan subjektiivisuus ja persoonallisuus, hänen ainutlaatuinen elämänsä pääsisi vammaan takaa esiin. Mitä kaikkea asiakas on ja mistä hän pitää? Onko hän musiikallinen, hyvä piirtämään tai vaikkapa ilmiömäinen toisten hauskuuttaja, viihdyttävä? Aluksi ajattelin tehdä toiminnallisen piirin autististen tai kehitysvammaisten henkilöiden parissa, mutta sitten keksin, että voisin tehdä jotakin laajemmin: tahdon tarkastella, mitä erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden kanssa työskentelevät ammattilaiset jo tekevät asiakkaidensa persoonan ja subjektiivisuuden esiin tuomisessa. Kuinka he kokevat itsensä suhteessa asiakkaisiinsa sosiaalipedagogisessa valossa?

Mielestäni sosiaalipedagogisen työskentelyotteen perusajatus on asiakkaan kohtaaminen niin, että työntekijä kunnioittaa heidän omia unelmiaan, omia käsityksiään itsestään ja tukee heidän omaa subjektiivuttaan sekä erityistä elämäänsä. En antautuisi tekemään työtäni näkemättä heidän elämäänsä sortavia tai hankaloittavia tekijöitä – toisten päätösten mukaan elämistä, yhteiskunnasta syrjäyttämistä, asiakkaan oman äänen aktiivista sekä passiivista vaientamista – vaan kulkisin rinnalla yrittäen muuttaa maailmaa heidän ympärillään. Yksi keino tähän on kertoa erityistä tukea tarvitsevista henkilöistä, tuoda heitä esille ja yrittää muuttaa käsityksiä heistä. Vaikka sosiaalipedagogiikan ”isä” Paulo Freiren käyttämä sorron käsite on hänen Sorrettujen pedagogiikka -teoksessaan hyvin laaja sekä monimutkainen ja käsittää muun muassa kokonaisten vaiennettujen kansakuntien elämää (Freire 2005, 43-73), sopii se mielestäni käytettäväksi myös opinnäytetyöni aiheen puitteissa. Sosiaalipedagoginen työote, jota opinnäytetyössäni hahmottelen, tiedottaa sorron mahdollisuuden asiakkaan elämässä ja välttää itse toimimasta sortavasti. Millainen sitten on ei-sortava työtapa? Se on opinnäytetyöni suurin kysymys.

Mielestäni sosiaalipedagoginen työote tarkoittaa juuri edellä mainitsemiani asioita; olla yhdessä asiakkaan kanssa dialogisessa, ymmärtävässä ja tasavertaisessa suhteessa. Helena Ahponen (2008, 9) kysyy tärkeän kysymyksen vammaisuuteen ja erityistä tukea

tarvitsevan henkilön omaan ääneen liittyen: voiko hän itse määrätä oman reittinsä elämässään ja tavoitella tarinalleen onnellista loppua? Haluan etsiä opinnäytetyössäni arkipäiväisiä käytänteitä, joita työntekijä voi tehdä auttaakseen asiakastaan elämään mahdollisimman omanlaistaan elämää, valitsemaan omanlaisiaan reittejä sekä polkuja elämänsä varrella. Tässä kaikessa työntekijällä on suuri tehtävä: ”auttaa kuntoutujaa ja asiakasta toteuttamaan elämänprojektejaan sekä ylläpitämään elämänhallintaansa tilanteissa, joissa hänen mahdollisuudet sosiaaliseen selviytymiseen ja integraatioon ovat uhattuina tai heikentyneinä” (Järvikoski & Härkäpää 1995, 21).

Kirjoitan opinnäytetyötäni sosiaalipedagogisesta näkökulmasta ja tätä kautta mukaan tulevat sosiokulttuurisen innostamisen teemat, oman työn reflektointi sekä asiakkaiden osallisuuden sekä subjektiivisuuden teemat. Tämän kudelman kautta pyrin tuomaan esille työntekijöiden heräämistä työnsä äärellä sekä arkipäiväisiä työkaluja asiakkaan esille nostamiseksi, oman työn mielekkääksi sekä tärkeäksi kokemiseksi. Kyse on laajemmassa mielessä työn kehittämisestä pitkällä aikavälillä.

Opinnäytetyöni aluksi esittelen teoreettista viitekehystä eli sosiaalipedagogiikkaa ja sosiokulttuurista innostamista sekä oman aiheeni paikantumista tässä kaikessa. Sen jälkeen esittelen työni metodologiaa sekä opinnäytetyöni kulkua, etiikkaa sekä käyttämäni termistöä osana koko prosessia. Analyysiosassa analysoin autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden parissa työskentelevien ammattilaisten kirjoitelmia ja lopuksi kerään yhteen esille nousseet kehitysajat sosiaalipedagogisesta näkökulmasta. Olen myös itse osallistunut kirjoitelman kirjoittamiseen ja analysoin omaa kirjoitelmaani muun aineiston osana. Päätin tehdä näin, koska olen itsekin työskennellyt samassa ryhmäkodissa kuin muut kirjoitelmien laatijat.

Koko opinnäytetyön tavoitteena on tietynlaisen asenteen etsiminen sekä tämän asenteen ehdottaminen yleiseen käyttöön. Lopussa esitän unelmiani uudenlaisen työotteiden vaikutuksista sekä ehdotan jatkotutkimusaiheita ja haaveilen omasta innostajan ammatista – sille henkilölle näet olisi työtä ja tilausta. Mielestäni suomalaisessa vammaistyössä tarvitaan asenneilmapiirin kartoitusta ja muutosta. Ala on nyt positiivisessa muutoksen tilassa mutta pitääkö se kurssinsa ja onko se edes menossa oikeaan suuntaan? Ja miten työntekijä voi auttaa asioiden oikean laidan löytämisessä?

2 TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Sosiaalipedagogiikan aikaisemmat näkökulmat

Sosiaalipedagogista lähestymistapaa on sovellettu monella tavalla eri ryhmien kanssa työskentelyyn mutta työntekijänäkökulma varsinkin työilon ja tiedostamisen näkökulmasta on mielestäni puuttunut. Sosiaalipedagogiikkaan liittyvää materiaalia löytyy hyvin paljon ja sitä kaikkea on mahdotonta kahlata läpi. Sosiaalipedagogiikkaa on pohdittu muun muassa hevostalliyhteisön näkökulmasta, kuten Essi-Marja Katisko (2005) opinnäytetyössään. Päivi Kemppainen (2008) on kirjoittanut sosiaalipedagogiikasta nuorten syrjäytymistä ehkäisevien työpajojen näkökulmasta. Luovasta toiminnasta osana sosiaalityötä taasen kirjoittaa Tanja Hyvärinen (2003), vapaaehtoistyön näkökulmasta Antti Eskola sekä Leena Kurki (Eskola, Kurki 2001). Lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen tukemisesta seikkailukasvatuksen kautta kirjoittaa Hanna Lehmikangas (2009). Myös yhteisöllisyyden näkökulmia sosiaalipedagogiikkaan on tutkittu, kuten Karin Finlander sekä Marjatta Vanhalakka-Ruoho (2009) ovat tehneet.

Minua kiinnostaa erityisesti sosiaalipedagogisen ammatillisuuden näkökulma, josta on kirjoittanut Kaarin Ranne (2005, 11-19) sekä sosiaalipedagogisen orientaation näkökulma sosiaalialan koulutusohjelmaan, josta ovat kirjoittaneet Anna Riitta Myllärinen sekä Eeva Tast (Myllärinen & Tast 2001). Opinnäytetyöni ohjaaja Voitto Kuosmanen (2012) on taasen kirjoittanut asiantuntijuuden ja asiakkuuden rakentumisesta sosiaalipedagogiselle perustalle. Myös Nora Thesleffin (2012) opinnäytetyönä toteutettu asunto-laohjaajan käsikirja kiinnostaa minua.

Näissä kaikissa edellä mainitsemisiani tutkimuksissa tai tutkielmissa on käytetty sosiaalipedagogista näkökulmaa monella eri tavalla. On selvää, etten ole voinut käydä niitä kaikkia läpi opinnäytetyöni puitteissa. Enemminkin olen palannut sosiaalipedagogiikan juurille ja lähtenyt rakentamaan sieltä omaa polkuani ja näkökulmaani kiinnostukseni kohteeseen eli erityisryhmien kanssa työskentelyyn sillä tätä näkökulmaa sosiaalipedagogiikkaan en ole suoranaisesti löytänyt. Samoin työntekijöiden innostuminen oman työn äärellä puuttui löydöistäni.

Sosiaalipedagogiikka pohtii yleisesti ottaen, miten jokin ihmis- tai esimerkiksi asiakasryhmä herää oman elämänsä äärellä, alkaa tiedostaa omat tilanteensa sekä alkaa aktiivi-

sesti muuttaa omaa elämäänsä. Esimerkiksi sosiokulttuurista innostamista on tutkittu paljonkin siitä näkökulmasta, miten marginaaliin joutuneita ihmisiä on yritetty innostaa huomaamaan omaa elämää hankaloittavat seikat ja innostaminen on nähty keinona vastata marginaalien problematiikkaan (Toikko 2002, 272). Innostaminen sopii mielestäni myös työntekijänäkökulmaan ja näin ollen opinnäytetyöni teemaan. Lähtöoletukseni näet on, että omasta työstään innostuminen auttaa lopulta myös asiakasta sekä auttaa meitä ymmärtämään ja muistamaan, että teemme työtämme hänen vuokseen.

Koin itse innostuksen tunteita, kun kirjoitin omaa kirjoitelmaani. Minulle tuli tunne, että olen hyvä työntekijä ja että minulla on alalle jotakin arvokasta annettavaa. Sosiokulttuurista innostamista eritoten asiakkaiden näkökulmasta on pohtinut muun muassa Leena Kurki (2000; 2011). Hän on tutkinut sosiokulttuurista innostamista muun muassa vanhuuden (Kurki 2007) sekä matkailun (Kurki 2008) näkökulmasta muttei tietääkseni työntekijöiden näkökulmasta. Kurki on ollut kirjoittamassa myös vankilassa toteutetusta sosiokulttuurisesta innostamistyöstä (Kurki, Kurki-Suutarinen & Taruvuori 2010).

Kurki (2000, 14) painottaa sosiokulttuurisen innostamisen kannustavan yksilöitä subjektiivitumaan eli tulemaan enemmän oman elämänsä herraksi – innostamisen avulla lisääntään tietoisuutta omasta tilanteesta ja sen kautta ihminen alkaa itse aktiivisesti vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Näkökulmani sosiokulttuuriseen innostamiseen on työntekijälähtöinen, jolloin ajattelen, että myös työntekijä voi herätä asiakkaansa elämän äärelle ja alkaa aktiivisesti vaikuttamaan hänen elämäänsä. Se voi tapahtua pienilläkin asioilla, kuten kodinomaisuuden lisäämisellä ja siitä huolehtimisella ryhmäkodissa.

Päivi Bruun ja Mari Laakkonen (2007, 2) ovat pohtineet opinnäytetyössään sosiokulttuurista työtettä vanhustyöhön liittyen. He kartoittivat haastatteluin, kuinka sosiokulttuurinen työote sopisi käytettäväksi vanhustyöhön. Heidän mukaansa sosiokulttuurinen työote voisi olla yksi keino muuttaa vanhustyötä asiakaslähtoisemmäksi. Sosiokulttuurisessa työtavassa esimerkiksi korostetaan asiakkaan voimavaroja heikkouksien sijaan sekä huomioidaan asiakkaan yksilöllisyys ja elämänhistoria. Juuri samoja seikkoja pidän tärkeinä hahmottelemassani sosiaalipedagogisessa työtavassa ja -asenteessa. Yksilöllisyys ja elämänhistoria tarkoittavat vammaistyössä omia toiveita ja omaa päätösvaltaa, kuten Bruun ja Laakkonen (2007, 7) painottavat myös vanhustyön osalta. He määrittelevät sosiokulttuurisen seuraavalla tavoin: ”Aallon, Koskisen & Päivärinnan mukaan suppean lääketieteellisen näkemyksen sijaan vanhustyön perustaksi tulee omaksua

uusi, laajempi sosiokulttuurinen näkemys vanhuudesta ja vanhenemisestä.” Vanhustyötä ei tulisi hänen mukaansa ajatella pelkkänä sosiaali- ja terveydenhuollon kysymyksenä vaan laaja-alaisena yhteistyönä, jossa ovat mukana kaikki kunnan hallintokunnat. (Aalto, Koskinen & Päivärinta 1998, 40.)

Aalto, Koskinen ja Päivärinta ehdottivat laajempaa vanhuskäsitystä. Myös vammaisuuden käsitettä tulisi mielestäni laajentaa. Vehmaksen (2005, 15) mukaan erityispedagogiikka on ollut hallitseva viitekehys vammaisuutta tutkittaessa. Kuitenkin sen rinnalle on varsinkin angloamerikkalaisessa maailmassa levinnyt sosiaalinen vammaistutkimus, jossa vammaisuus ymmärretään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntyväksi ilmiöksi. Nähdäkseni tällainen ajattelu painottaa, että itse vammaisuutta ei tarvitse muuttaa tai ”parantaa”, vaan muutosta vaatii se ympäristö, joka hankaloittaa erityistä tukea tarvitsevan henkilön elämää. Vehmas (2007, 15) painottaakin, että jos vammaisuuden nähdään olevan ensisijaisesti seurausta yhteisöllisistä käytännöistä, toimenpiteiden ja tekojen tulisi reiluuden nimissä kohdistua yhteisöön. Nämä kysymykset vammaisuuden laajemmasta ymmärryksestä koskettavat opinnäytetyötäni siten, että esittämäni sosiaalipedagoginen työote voi mahdollistua vasta laajemman ymmärryksen kautta. Ehdotettu asenne ja työote mahdollistuvat vasta, kun nähdään asiakkaan elämää hankaloittavat seikat ja tartutaan niihin. Vehmas (2005, 15, 75-80) puhuu hyljeksinnästä ja sorrosta, Freire orjuuttavista seikoista. Tartun näihin käsitteisiin opinnäytetyössäni tuonnempana.

Opinnäytetyöni koskettaa myös reflektointia siinä mielessä, että ehdottamassani työtavassa ei pelkästään suoriteta työtä, vaan koko ajan mietitään omia lähtökohtia, tunteita sekä asiakkaiden tilanteita ja elämäntilanteiden syvempiä olemuksia – ja tiedostetaan asiakkaan puolesta sekä hänen vuokseen. Työn reflektiivisyyttä sosiaalityön näkökulmasta ovat tutkineet muuan muassa Ulla Mutka (1998) sekä Laura Yliruka (2000). Mutka (1998, 123-132) pohtii väitöskirjassaan sosiaalityön hiljaista tietoa ja miettii muun muassa, miksei työn kehittämisideoita ja asiakkaiden tilanteita oteta enemmän puheeksi ja esille. Pohdin opinnäytetyössäni samaa dilemmaa: asiakasta ei voi mielestäni auttaa laajemmin, ellei tuo esille epäkohtia ja yritä muuttaa sitä maailmaa, jossa asiakkaat elävät ja kerro siitä maailmasta opittua eteenpäin toisille ammattilaisille. Maailman muuttaminen lähtee kuitenkin pienistä askeleista. Liikkeelle voidaan lähteä juuri oman työyhteisön sisäisten asioiden muuttamisesta.

Tietääkseni reflektointia ei ole tutkittu työntekijöiden innostumisen näkökulmasta. Olen kuitenkin onnekseni törmännyt teoksiin, joissa sosiaali- ja terveystyöntekijät ovat kirjoittaneet oman työnsä tähtihetkistä. Tällainen teos on muun muassa Marjatta Barydyn, Vappu Karjalaisen sekä Mikko Mäntysaaren toimittama Tähtihetki työssäni -teos vuodelta 1997, jossa asiakassuhteita ja niiden tunteellisuutta pohditaan kirjoitusten kautta. Tällainen kirjoittaminen on tunteita herättävää reflektointia, joka auttaa tehdyn työn arvostamisessa ja esille ottamisessa. Reflektointi innostumisen näkökulmasta tarkoittaa mielestäni oman työn esille ottamista, siitä kertomista, tarinoimista ja sitä kautta työstä innostumista. Aineistoni on osa tällaista oman työn reflektointia. Ainoastaan reflektoinnilla opimme jotakin uutta itsestämme, työstämme sekä asiakkaistamme. Opinnäytetyöni on yksi askel ja ehdotus reflektointia työtä kohti. Tämä ei välttämättä tarkoita lisätyötä, vaan keskustelun käymistä ja sitä kautta hyvinvoinnin lisääntymistä niin asiakkaille kuin työntekijöillekin. Työiloa on tutkittu paljonkin eri näkökulmista, kuten esimerkiksi Outi Roti (1999) ja Marja-Liisa Manka (2006), mutta harvoin työtunteiden näkökulmasta.

2.2 Sosiaalipedagogiikka erityisryhmätyöskentelyssä

Otin edellisen otsikon alla esille sosiaalipedagogiikan sekä sosiokulttuurisen työn aikaisempia näkökulmia. Omani eroaa näistä siten, että olen yhdistellyt omaan aiheeseeni asiakkaan elämän syvempää tiedostamista sekä työiloa ja innostumista. Opinnäytetyössäni ne ovat toisistaan riippuvaisia, jolloin toista ei olisi ilman toista – ilman innostunutta ja jaksavaa työntekijää ei ole voimavaroja katsoa asioiden taakse. Ilman tiedostavaa työtettä työ taas saattaisi tuntua vähemmän tärkeältä, jolloin työntekijä ei koe tärkeäksi painottaa näitä seikkoja omassa työssään.

Tarkoitukseni on ensin avata sosiaalipedagogiikkaa hieman laajemmin. Sen jälkeen pyrin soveltamaan sosiaalipedagogiikkaa erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden parissa tehtävään työhön käytännön esimerkein sekä työote-ehdotuksin. Myöhemmin sovellan aiheitani työntekijöiden kirjoitelmien kautta.

Sosiaalipedagogiikan idea on mielestäni omaan subjektiiviseen heräämisessä sekä sortavista seikoista vapautumisesta. Hämäläisen ja Kurjen (1997, 15) mukaan pedagogiikka tarkoittaa yleisesti oppia kasvatuksesta ja kun sen yhdistää sosiaaliseen, syntyy ainakin kolme erilaista pedagogiikan ideaa: Ensimmäisenä sosiaalinen yhteiskunnallisesti ajattel-

tuna, jolloin kiinnostuksen kohteina ovat esimerkiksi yhteiskunnan sosiaaliset rakenteet sekä rakenteelliset rytmitykset. Toisena sosiaalinen viittaa yhteisöllisyyteen ja ihmisten väliseen kanssakäymiseen. Kolmantena sosiaalinen yhdistyy vähäosaisten auttamiseen ja ihmisten keskinäiseen solidaarisuuteen. Tämän jaottelun kautta on helppo ymmärtää mihin sosiaalipedagogiikka kasvattaa: ymmärtämään yhteiskunnan rakenteita ja ihmistä osana sitä, osallisuuteen ja toimeliaisuuteen oman yhteisön ja oman elämän hyväksi sekä vähäosaisuuden ymmärtämiseen ja toisista välittämiseen sekä auttamiseen.

Freiren näkökulma kasvatukseen on mielestäni yhteiskunnan rakenteisiin ja niiden ymmärtämiseen liittyvässä heräämisessä tai herättelyssä. Nykysovellutuksena sosiaalipedagogiikkaa on käytetty esimerkiksi yhteiskuntakritiikin välineenä. Toisen maailmansodan jälkeen syrjäytyneiden yksilöiden integrointi muuhun yhteiskuntaan alettiin nähdä vääränlaisena toimintatapana. Tärkeämpää oli nähdä yhteiskunnan syrjäyttävät mekanismit. (Hämäläinen, Kurki 1997, 118-125.) Vaikka tämä onkin Hämäläisen ja Kurjen mukaan sosiaalipedagogiikan myöhempi sovellutus, istuu se mielestäni Freiren ”vanhaan” ajatteluun aivan yhtä hyvin. Vaikka esimerkiksi Freiren ajatus lukutaidottomien, slummissa asuvien henkilöiden, lukemaan oppimisesta ja sitä kautta tilanteestaan vapautumisesta tuntuu ehkä aluksi siltä, että se on vain tapa saada slummissa asuvat ja muu yhteiskunta samalla tasolle eli samanlaisiksi, tästä ei kuitenkaan ole kyse. Merkityksellistä on, mitä tekstejä slummissa asuvat lukevat; orjuuttavan eli sortavan yhteiskunnan palvelukseen kirjoitettuja tekstejä vai oman elämänpiirin ja näkökulman ymmärtämiseen tähtäviä tekstejä. Yhtä kaikki sosiaalipedagogiikan tärkeä idea on oman itsensä sekä yhteisönsä tilanteeseen herääminen ja tilanteen ymmärtäminen laajemmassa perspektiivissä. Tämä johtaa Freiren painottamaan vapautumisen sekä suhtautumisen muuttamiseen naiivista kriittiseen (Hannula 2000, 46). Freire painottaa, että luku- ja kirjoitustaidon opettamisen ohella ihmisille täytyi opettaa kriittisyyttä, jotta ihmiset voivat todella tulla subjekteiksi kriittisen reflektion avulla: ihmisten oli herättävä tietoisuuteen sosiaalisessa todellisuudessa (Kurki 2002, 57).

Seuraavissa kappaleissa jaottelen sosiaalipedagogiikan tärkeää termistöä ja pyrin analysoimaan, miten kukin termi liittyy erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden sekä heidän kanssaan työskentelevien työntekijöiden elämään ja arkeen. Sosiaalipedagogiikka saattaa tuntua hankalalta hahmottaa monimutkaisten termiensä vuoksi mutta yhtä kaikki sosiaalipedagogiikassa perusteena Freiren mukaan on, että jokaisella ihmisellä on inhimillisenä olentona samanlainen arvokkuus, jota ei saa tukahduttaa (Kurki 2002, 55).

Toinen sosiaalipedagogiikkaa laajemmin määrittävä ja helposti ymmärrettävä ohjenuora on Buckhkremerin mukaan kultainen sääntö: ”Kaikki, minkä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää se heille” (Kurki 2002, 36).

Tiedostaminen on mielestäni keskeinen termi sosiaalipedagogiikassa. Tiedostamisen kautta tapahtuu parhaassa mahdollisessa tapauksessa Hämäläisen sekä Kurjen (1997, 23) mukaan elinolojen parantumista – tähän tarvitaan kuitenkin pitkäjänteistä pedagogista työtä. Tietoisuuteen voidaan myös herätellä ja kannustaa, jolloin se on tietoisuuden herättämistä. Omassa opinnäytetyössäni on tärkeää miettiä, miten työntekijä saadaan heräämään ja tiedostamaan tekemänsä työn sekä asiakkaansa syvemmät näkökulmat.

Freiren Sorrettujen pedagogiikka -teoksen toimittajan, Tuukka Tomperin (2005, 9), mukaan teoksen temaattisen juonen pääpaino on, että liikkeelle lähdetään ihmisen tietoisuutta ja ihmisenä olemista koskevista eksistentiaalis-ontologisista peruskäsityksistä, joiden suhteen olennaiseksi todetaan ihmisille kuuluva perustava kutsu ihmisyyteen, täydempään inhimillisyyteen. Tomperin (2005, 9) mukaan eksistentiaalisen ja kristillisen humanismin hengessä Freire ajattelee, että elämän on perustuttava vahvasti velvoittavaan etiikkaan, jossa jokaiselle suodaan ehdoitta tasavertainen mahdollisuus kehittyä omaa elämäänsä hallitsevaksi subjektiksi ja kehittää ihmisyytensä eri puolia.

Edellä käsittelin jo yhteiskunnan rakenteiden ymmärtämiseen johtavan sosiaalipedagogiikan osa-alueen. Jäljellä on sosiaalinen yhteisöllisyyteen ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvänä terminä. Tähän liittyen sosiaalipedagogiikka painottaa yhteisöllisyyttä ja yhteisöllistä yhteiselämää (Hämäläinen, Kurki 1997, 16). Käsittäakseni kaikki edellä mainitsemani sosiaalipedagogiikan ideat tukevat toisiaan eivätkä sulje toisiaan pois: sorrosta ei esimerkiksi nousta yksin vaan siihen tarvitaan yhteisöllisyyttä, yhteistä heräämistä ja solidaarisuutta. On myös ymmärrettävä se tosiasia, etteivät yhteiskunnan ”kelkasta” tipahtaneet ja syrjäytyneet tee sitä itse itselleen vaan syyt saattavat olla syvemmällä rakenteissa. Tähän liittyen on tärkeää tarkastella muun muassa vammaisuuden sosiaalista määrittelyä, joka liittyy juuri vammaisuuden syvempään ymmärtämiseen.

Keskeisinä käsitteitä sosiaalipedagogiikassa mainitsemiäni tiedostamisen ja vapautumisen lisäksi on Tomperinkin (2005, 25) mukaan subjektius. Subjektius on mielestäni omaksi itseksi tulemistakin, että henkilö tekee itse itseään koskevat päätökset ja ym-

märtää toimintansa ja sen taustat sekä elää itse omaa elämäänsä muita vahingoittamatta. Hämäläisen (1999, 61-62) mukaan subjektiuus tarkoittaa ihmisen itsetoteutusta jokapäiväisessä elämässä, itsenäisyyttä, vastuun ottamista toimimista moraalisenä persoonallisuutena, tietoista itsensä kehittämistä sekä omaan elämänsä kulkuun vaikuttamista. Asiakkaan subjektiuus on jotakin sellaista, jota kunkin työntekijän olisi pohdittava syvemmin: mitä minä voin tehdä asiakkaan subjektiuden eteen arkipäiväisillä valinnoilla? Työntekijä voi olla suurena apuna muun muassa yhteiskunnallisen toimintakyvyn ylläpitämisessä tukemalla asiakasta esimerkiksi oma-aloitteisuuteen ja osallisuuteen vaikkapa harastusten muodossa.

Tärkeitä sosiaalipedagogiikan käsitteitä ovat Hämäläisen (1999, 67) mukaan myös yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja elämyksellisyys. Ihminen rakentaa identiteettiään vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin sekä yhteisöihin. Suomalaista yksilöllistä elämäntapaa voitaisiin mielestäni yhteisöllistää juuri sosiaalipedagogiikan keinoin. Toisaalta suomalaisen yhteiskunnan tulisi hyvinvointiyhteiskuntana olla suhteellisen sosiaalipedagoginen; heikommista pidetään huolta yhdessä kerätyin varoin eikä kenenkään huono-osaisuutta ainakaan teoriassa pidetä henkilön omana syynä. Mutta onko näin? Sosiaalipedagogiikka painottaa huono-osaisuuden syvempää ymmärtämistä. Ehkä Suomellakin on tässä vielä tavoitetta; muun muassa vammaisuuden sosiaalinen määrittely ja ymmärrys ovat vielä lapsen kengissä.

Sosiaalipedagogiikan tavoite Dalmason ja Kuosmasen (2008, 35) mukaan on esimerkiksi juuri kasvattaa ihmisestä – asiakkaasta – sisältäpäin ohjautuva subjekti, joka vapautuu ajatteluun ja toimintaansa rajoittavista tekijöistä. Erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden parissa työskennellessä tämä tarkoittaa mielestäni pitkälti myös heidän parissaan työskentelevien ihmisten kasvattamista.

Sosiaalipedagogiikan kannalta tärkeä dialogisuus -termi liittyy työntekijän ja asiakkaan välisen ymmärryksen syntymiseen kaikella tavoin. Hämäläisen (1999, 84) mukaan dialoginen kasvatuskäytäntö on Freirelle itsetietoisten subjektien yhdessä oppimista ja ponnistelua syvempään tietoisuuteen ja vapauteen; tällaisessa kasvatussuhteessa opettaja muuttuu Freiren sanoin oppilaaksi ja oppilas opettajaksi, jolloin molemmat oppivat ymmärtämään itseään sekä maailmaa syvemmin ja todellisemmin. On selvää, että ilman erityistä tukea tarvitsevan henkilön omaa ääntä ja hänen oppimaansa puhetta tukevaa tai korvaavaa kommunikaatiomenetelmää tällaista dialogia ei yksinkertaisesti synny. Suu-

rin yksittäinen parannus on jo tapahtunut kommunikaation saralla: asiakkaan omaa ääntä ollaan alettu ottamaan esille enemmän esimerkiksi kuvallista kommunikaatiota käyttämällä. Myös muut vaihtoehtoiset kommunikaatiomenetelmät ovat lisääntyneet, mikä on erityisen tärkeää. Muun muassa yksilökeskeinen aktiivinen tuki sekä yksilökeskeinen suunnittelu – YKS-menetelmät –, joiden tarkoituksena on asiakaslähtöisesti kartoittaa, mitä asiakas itse haluaa, millaista elämää hän elää ja mitä esimerkiksi työntekijän tulisi hänestä tietää, ovat yleistyneet. Myös YKS-menetelmistä kertovia kursseja pidetään jo työntekijöille. Opinnäytetyöhöni liittyen ei voida edes puhua sosiaalipedagogisesta lähestymistavasta, ellei työntekijä ole nähnyt vaivaa saadakseen selville, mitä asiakas haluaa, vaikkei hän kommunikoisikaan sanoin. Asiakkaan oman tahdon esillä pitäminen on sosiaalipedagogisessa työotteessa siis ensisijaisen tärkeää.

Filosofi Martin Buberin keskeiset sosiaalipedagogiset ajatukset kietoutuvat paljolti dialogin ympärille. Dialogi onkin oleellinen termi sosiaalipedagogiikassa. Buber painottaa muun muassa, että ihmisellä on kyky elää tämänhetkinen tapahtuma ottamalla huomioon myös toisen osapuolen näkökulma. Toinen on kuitenkin ”toinen” (Kurki 2002, 85), jolloin häntä ei täysin voi kenties ymmärtää. Tämä on toisaalta aivan totta ja tuo auttamistyöhön täysin uuden ulottuvuuden: me sanomme asiakkaille aina ymmärtävämme heitä mutta voimmeko todella ymmärtää?

Buber ehdottaa edellä mainittuun ongelmaan ratkaisuksi minä-sinä -suhdetta, joka on vastakohta minä-se -suhteelle. Minä-sinä -suhteessa sinä ei asetu kohteeksi kuten minä-se -suhteessa vaan nämä ovat samalla tasolla, samanarvoisia ja kohtaavat toisensa kahdena eri *persoonana*. (Huttunen 2000, hakupäivä 29.1.2013.) Buber on siis dialogisuuden kannalla ja vieläpä niin, että dialogisuus johtaa kumppanuuteen eikä esimerkiksi siihen, että työntekijä-asiakassuhteessa työntekijä vain kertoo, miten tulee toimia eikä todella kuuntele asiakasta. Nykyään asiakas onneksi ajatellaan suhteellisen aktiivisena osallistujana passiivisen toimintojen kohteena olon sijaan. Aito minä-sinä -suhde on sellainen, jossa toinen ihminen koetaan koko olemuksella, vertailematta. Sinä-minä -suhteessa vallitsee myös Buberin mukaan todellinen dialogi, koska Minä on totaalissa suhteessa Sinun kanssa ja he yhdessä luovat liiton eli siteen näiden kahden välille. (Kurki 2002, 85.) Tällaista totaalista suhdetta asiakkaaseen ehdotan opinnäytetyössäni sillä se antaa suhteelle enemmän syvyyttä ja auttaa ymmärtämään toista osapuolta eli asiakasta. Mielestäni Leena Kurki (2011, 44) pukee sanoiksi hyvin sen, mitä Buber on dialogisuudellaan ehkä tarkoittanut:

” ...Dialogisessa kohtaamisessa kumpikaan ei ole täysin tietämätön, mutta ei myöskään sellainen, joka tietäisi kaiken. He ovat vain ihmisiä, jotka etsivät yhdessä laajempaa tietämystä ja ymmärrystä”

Kaarina Mönkkönen (2007, 15) kirjoittaa dialogisesta asiakastyöstä muun muassa siten, että jokainen vuorovaikutustilanne on erilainen ja molemmista osapuolista vahvasti riippuva eikä samoja toimintamalleja voi käyttää kaikkien samassa tilanteessa olevien asiakkaiden kanssa. Muun muassa juuri tätä on dialogisuus asiakastyössä: yksilöllisyyden huomioon ottamista, rinnalle asettumista, Buberin sanoin minä-sinä -suhteelle antautumista. Jos asiakas-työntekijä -suhteesta puuttuu yhteinen kommunikaatio tai halu asettua asiakkaan asemaan, ei minä-sinä -suhdetta mielestäni synny. Opinnäytetyöni osalta tulen ehdottamaan, että tällainen Buberin ehdottama, kahden persoonan kohtaaminen minä-sinä -suhteessa onnistuu vain, jos suhteeseen liittyy tunteita ja työntekijä haluaa niiden kautta tehdä asiakkaalleen hyvin ja oikein.

Varsinkin sosiaalipedagogiikan vanhemmissa sovelluksissa puhutaan myös paljon sorron käsitteestä. Opinnäytetyöni aiheeseen liittyy paljon kaikenlaisia asioita, joista harvoin puhutaan: vammaisuudesta vaietaan, erityisryhmien parissa tehtävää työtä pidetään erityisen raskaana eikä kukaan pysty edes ajattelemaan vammaisuutta omalle tai läheistensä kohdalle. Kaikki erityisryhmät myös kategorisoidaan saman termin alle, vaikka erityisyys on aina täysin ainutlaatuista. Vehmaksen (2005, 11) mukaan suurelle osalle ihmisistä vammaisuus merkitsee jotakin marginaalista, itselle etäistä olemisen tapaa, jonka ei toivota eikä uskota osuvan omalle kohdalle.

Naistutkimuksen ja feminismin – uudella nimellä sukupuolentutkimuksen – näkökulmasta erilaisuus pyritään etäännyttämään itsestä, jolloin erilainen henkilö nähdään ”toisena”, joka on erilainen kuin minä itse. Toinen ja toiset ”niputetaan” feministi Susan Wendelin (1996, 60) mukaan sellaiseksi ryhmäksi, johon emme voi samaistua ja johon saatamme heijastaa omia pelkojamme. Kaikki nämä seikat sosiaalipedagogisesti ajatellen ”orjuuttavat” ja ”sortavat” erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä omaksi itsekseen kasvamisen tiellä. Olen ymmärtänyt orjuuttamisen käsitteen seuraavalla tavalla: jokin estää meitä olemasta ja elämästä siten, kuten itse haluaisimme. Freiren Sorrettujen pedagogiikka -teoksen toimittaja, Tomperi (2005, 25) kiteyttää Freiren kuvaaman sorron seuraavasti: ”...joku estää toisen pyrkimyksen tulla enemmän ihmiseksi.” Tällaista estämis-

tä tapahtuu mielestäni yhteiskuntatasolla sekä yksilötasolla, johon työntekijätasokin liittyy.

On tärkeää nähdä nämä yhteiskunnan syrjäyttävät mekanismit vammaisuuteen liittyen (Hämäläinen & Kurki 1997, 118-125.) Miksi työntekijöiden näkökulma on sitten tärkeä? He ovat avainasemassa erityistä tukea tarvitsevan henkilön itsekä kasvamisessa varsinkin silloin, kun henkilö asuu omassa kodissa tai ryhmäkodilla ja tarvitsee tukea ”oman elämänsä herraksi” tulemisessa. Työntekijän näkökulma on tärkeä eritoten siksi, että itse ”sorretun” henkilön käsitys itsestään sorrettuna on Freiren (2005, 46-47) mukaan hämärtynyt: he elävät täysin sortotodellisuuden sisällä. Vastapuolta ei nähdä tällaisessa tilanteessa sellaisena, josta pitäisi vapautua, vaan sellaisena, johon pitäisi samastua. Työntekijä on parhaassa tapauksessa lähellä tukemassa asiakkaan pyrkimyksissä olla enemmän oma itsensä, ainutlaatuinen ihminen ja kuuntelemassa hänen toiveitaan omaan elämäänsä liittyen.

Erytistä tukea tarvitseva henkilö ei välttämättä itse osaa nähdä elämäänsä estäviä tai hankaloittavia seikkoja. Siksi työntekijöitä on kasvatettava huomaamaan nämä asiat. Esimerkiksi kommunikaatio on pidettävä kaiken keskiössä, jolloin asiakas voi ilmaista asioita omalla ”kielellään” ja työntekijän tulee ymmärtää häntä. Oletukseni kuitenkin on, että meissä on jo sisäisenä tämä kiinnostus asiakasta ja hänen elämäänsä kohtaan – emme kenties tarvitse hienoja työotteita ja ammatillisuutta, ellemme oikeasti kohtaasi asiakasta. Tätä kiinnostusta yritän kutitella opinnäytetyölläni esille.

Mitä voisivat olla kommunikaation ohella toiset tärkeät esille nostettavat seikat, joilla sortoa pystytään estämään? Tämä selviää erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden parissa työskentelevien ammattilaisten kirjoittamia kirjoitelmia sekä sosiaalipedagogiikasta kertovaa kirjallisuutta lukemalla. Kirjoitelmien kautta ehdotan myös muita mahdollisia keinoja, joilla herätellä itseä sekä koko työyhteisöä näiden kysymysten äärelle. Pyrin ottamaan esille käytänteitä, joiden avulla vahvistaa asiakkaiden subjektiivutta ja omaksi itsekseen kasvamista. On tärkeää ymmärtää, että sosiaalipedagogiikassa on kyse eritoten ajattelutavasta, jolla orientoitua sosiaalisiin kysymyksiin (Hämäläinen, Kurki 1997, 33). Se on myös ikään kuin sosiaalipedagogisilla silmilaseilla katselemista, jolloin asiakas kohdataan minä-sinä -suhteessa, dialogisessa vuorovaikutuksessa (Pulliainen 2011, haupäivä 4.1.2013) ja koko ajan tiedostaen asiakkaan elämän syvemmät tilanteet.

3 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN

3.1 Työntekijöiden innostamisen näkökulma

Sosiokulttuurinen työ on yhteisöjen parissa tehtävää innostavaa työtä ja samalla se on Hämäläisen (1999, 72) mukaan yksi sosiaalipedagogiikan erityinen työmuoto. Nimike soveltui aikoinaan Espanjassa muotoon sosiokulttuurinen innostaminen. Se voi olla mitä toiminnallista ja yhteisöllistä toimintaa tahansa; esimerkiksi valokuvausta, soittamista ja laulamista tai vaikkapa tarinointia yhdessä. Kurjen (2011, 42) mukaan sosiokulttuurinen innostamisen tavoitteena on saada ihmiset osallistumaan oman elämänsä ja yhteisöjensä elämän aktiiviseen ja tiedostavaan rakentamiseen.

Sosiokulttuurinen työ on aina tavoitteellista (Yhteisötaide-sivusto). Sillä pyritään sosiaalipedagogiikan tavoin eräänlaiseen heräämiseen. Herättelyn kohteena voivat olla esimerkiksi ryhmät, jotka ovat syystä tai toisesta jääneet marginaaliin, näkymättömiin. Mieleeni tulee hyvä esimerkki; romanien parissa tehtävä sosiokulttuurinen työ. Moni kantasuomalaisella on vahvat mielipiteet romaneista mutta loppujen lopuksi he eivät tiedä romaneista mitään. Kantasuomalaiset sekä romanit eivät kohtaa sillä tavoin, kuin olisi hyvä. Monet suomalaiset luulevat, että romanit ovat itse valinneet asemansa eivätkä edes halua muutosta asiaan (HS, keskustelu 2012). Romanien parissa voisi toteuttaa heidän omaan kulttuuri- ja elämänhistoriaan liittyvää tarinateatteria, jota esitettäisiin kantaväestölle. Se herättäisi sekä katsojia, että hyvässä tapauksessa itse romanejakin oman kulttuurihistoriansa äärellä. Samanlaista innostamista voi toteuttaa myös maahanmuuttajien parissa.

Hämäläisen ja Kurjen (1997, 204) mukaan sosiokulttuurisen innostamistoiminnan on pyrittävä transformoimaan eli muuttamaan yksilöllisiä sekä kollektiivisia asenteita erilaisten toimintojen välityksellä. Kaiken keskiössä on osallistuminen. Edellä mainitsemisani innostamisesimerkeissä tapahtuu parhaassa mahdollisessa tapauksessa juuri asenteiden muutosta. Samalla tavalla erityisryhmät voisivat tulla esille omilla esityksillä ja muuttaa yksilöllisiä sekä kollektiivisia asenteita, joita joillakin henkilöillä sattuu olemaan. Nämä asenteet viriävät pelkästä tietämättömyydestä, jolloin esille ja näkyviin tulo olisi hyvä tapa kertoa asioiden oikeista laidoista. Esimerkiksi suomalaisissa vankiloissa on tehty forum-teatteria. Forum-teatteria käytetään juuri ymmärryksen lisäämiseen sekä toimintatapojen muuttamiseen (Nurminen 2007, hakupäivä 26.9.2013). Täl-

laiset projektit voisivat jopa jollakin tavalla provosoida yleisöä ja näin saada sen mukaan keskusteluun sekä näyttää yleisölle sen omat ennakkoluulot. Hämäläisen ja Kurjen (1997, 197-199) mukaan sosiokulttuurinen työ on syntynyt ihmisten tarpeisiin ja alunperin juuri kadonneiden demokraattisten arvojen elvyttämiseksi.

Kurjen (2000, 19) mukaan kaikkien innostamisen määritelmien ytimessä on pyrkimys elähdyttää ihmisten henki ja itsetoteutuksen prosessi. Keskiössä on siis tietoisuuden herättäminen. Kun kyseessä on erityistä tukea tarvitsevat asiakkaat, herääminen saattaa olla hankalampaa kuin muiden ryhmien kanssa. Siksi mielestäni on tärkeää tarkastella innostamista juuri työntekijöiden näkökulmasta; innostaa heitä heräämään ja huomaamaan asiakasryhmäänsä sortavat ja hankaloittavat elementit ja pyrkiä niistä eroon asiakkaan rinnalla kulkijana. Kurjen (2000, 20) mukaan innostamisen keskeisiä tavoitteita on myös tulla tietoiseksi historiallisista rooleista yhteisöissä, yhteiskunnassa ja maailmassa. Tässäkin työntekijällä on suuri rooli asiakkaansa asioiden tiedostamisessa.

Lähtöoletukseni on, että innostamisen työntekijänäkökulmassa oman työn reflektio, arviointi, esillä pitäminen, työn perimmäisen tarkoituksen muistaminen tuo jo sinänsä innostunutta työilmapiiriä. Innostus lähtee tällöin itsestä ja oman työnsä tärkeänä kokemisesta. Vaikka tällaisessa tilanteessa voisi ajatella, että innostuksen tulee lähteä sisältä, omasta itsestä ja asenteesta – kuten itsekkin olen ehdottanut – voi se joskus tarvita myös ulkopuolisen innostajan apua. Innostaminen on juurtunut Suomeen Kurjen (2011, 41) mukaan hyvin, vaikkei sitä opiskella yliopistossa sosiaalityön yhteydessä, ammattikorkeakouluissa kylläkin. Mietinkin, että sosionomeilla voisi olla tällä saralla jopa uusi työskä: työyhteisöjen innostaminen. Muun muassa Ranskassa työskentelee yli 200 000 innostajaa (Kurki 2011, 42).

Innostaminen nähdään Kurjen (2011, 41) mukaan monella taholla sekä mahdollisuutena työn kehittämiseen että jo tehdyn työn jäsentämiseen. Hänen mukaansa sosiokulttuurisen innostamisen hyvät tulokset ovat nähtävissä ja hän ihmettelee, miksei sille anneta mahdollisuutta ja miksi esimerkiksi Tampereen yliopistosta on lakkautettu koko sosiaalipedagogiikka oppiaineena ja viety näin mahdollisuus sosiaalipedagogiselta vuoropuhelulta. Unelmia ulkopuolisista innostajista otan esille enemmän Pohdintaa -otsikon alla, kun ehdotan helposti toteutettavia innostamisen tapoja ryhmäkodin arkeen.

Kurjen (2011, 41) mukaan sosiaalipedagogiikan keskeisenä – ja samalla

sosiokulttuurisen innostamisen – teemana on asiakkaan ja työntekijän keskinäisen suhteen syventäminen pedagogisen dialogin ja jakamisen monien ulottuvuuksien kautta. Tällainen innostus voisi syntyä muun muassa draaman kautta: asettumalla asiakkaan asemaan ja tarkastelemalla sitä asiakassuhde syvenee, jolloin asioita voidaan jakaa seuraavalla kohtaamisella paljon syvemmin. Mielestäni uusi näkökulma voi tulla esille myös tiedostamisen myötä. Jos draamaharjoituksiin ei ole mahdollisuutta, innostuminen voidaan saada aikaiseksi esimerkiksi erityisellä innostajalla tai vaikkapa kirjoittamalla työyhteisön sisällä – etupäässä siten, että asioita pohditaan eikä työtä vain suoriteta. Vasta pohdinnan ja pysähtymisen kautta syntyy asiakkaan tilanteiden syvempi tiedostus.

Mielestäni kyse on ihmettelystä ja työn näkemisestä uudella tavalla ja uudesta näkökulmasta. Kyse on perimmäisen tehtävän eli työn ytimen kirkastumisesta. Etymologisesti (anina/animus) on Kurjen (2011, 42) mukaan ”elämän ja hengen antamista, toimintaan motivoitumista, suhteeseen asettumista ja yhteisön sekä yhteiskunnan puolesta toimimista.” Mielestäni tämä etymologinen merkitys on kaikkea sitä, mitä herättelevä ja suhteita syventävä draama voi olla. Ajattelen, että draamaa tai muita voisi käyttää myös työntekijöiden välisten ristiriitojen purkamiseen. Näiden keskinäisten suhteiden ja asioiden purku toimii edelleen innostamisen keinoin ihmettelemällä, toimintaan motivoitumisella, työn äärelle pysähtymisellä ja ydinkysymysten esille nostamisella ristiriitojen keskeltä.

3.2 Työilo ilokohtaamisten kautta

Hieman eri näkökulmasta työiloon liittyen kirjoittaa muun muassa Outi Roti. Hänen näkemyksensä liittyy hyvin opinnäytetyöni aiheeseen sillä pyrin ottamaan esille työyhteisöjen innostumisen teemoja. Rotilla (1999, 7) on paljon kokemusta työnilon tuomisesta erilaisiin työyhteisöihin mutta suurelta osilta juuri sosiaali- ja terveysalan työpaikoille. Miksi juuri sosiaali- ja terveysalan työntekijät tuntuvat tarvitsevan eritoten tällaisia työnilon tuojia? Vastaus on toki selvä mutta vaatii silti lähempää tarkastelua. Työ sosiaali- ja terveysalalla on erityisen raskasta sen vuoksi, että näillä aloilla työskennellään asiakkaiden henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin eteen, yleensä liian pienillä resursseilla eikä palkkakaan tavallisesti ole kovin kummoinen. Kuitenkin juuri tällä alalla innostuneita työntekijöitä tarvitaan kenties enemmän kuin muualla sillä innoton työntekijä ei toden-

näköisesti tee hyvää jälkeä toimiessaan asiakkaan fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin eteen.

Työpaikkojen ”ilokohtaamisissa” Roti (1999, 26-27) miettii työntekijöiden kanssa ilon laajempia sfäärejä ilo-kysymysten avulla, kuten; ”Kuinka yleensä ilmaiset ilosi? Miten se sinussa näkyy? Mistä olet iloinnut tänään ja mistä aiot vielä iloita tämän päivän aikana?” Ja niin edelleen. Hän lähtee liikkeelle siis henkilökohtaisesta ilosta eikä ota heti esille työhön liittyvää iloa. Omissa iloa nostattavissa tapaamisissa saattaisiin käyttää samaa kaavaa ja houkutella esille myös asioita, jotka tuovat iloa jokapäiväisessä työssä. Omissa mahdollisissa ilotapaamisissa en pelkästään kannustaisi iloisuuteen vaan toisin esille asiakashyvinvoinnin syvempiä juuria ja sen yhteyttä omaan työylpeyteen ja työiloon. Tämä saattaa aluksi kuulostaa kaukaa haetulta mutta oletukseni on, että näiden asioiden pohtiminen saisi aikaan syvempää työtyytyväisyyttä.

Yhteisön työuupumukselle ja -väsymykselle on tärkeää tehdä jotakin, vaikkei kyse olisikaan suoranaisestä burn outista. Työilon jakamista voisi tehdä ennaltaehkäisevästi esimerkiksi draaman keinoin, kuten Roti (1999, 9-17) kirjassaan ehdottaa. Hän ottaa esille erinäisiä draaman muotoja, kuten psykodraaman ja sosiodraaman ja antaa vinkkejä, kuinka niitä voisi käyttää oman työyhteisön jaksamisen välineenä. Psykodraama tutkii hänen mukaansa ryhmäläisten sisäistä ihmissuhdehistoriaa ja tällaista draaman muotoa käytetään eritoten roolin yksityisen puolen hahmottamiseen eli ymmärtääkseni ei niinkään ryhmän yhteisten sisäisten tunteiden purkuun. Sosiodraamalla taas käydään käsiksi roolien kollektiiviseen puoleen ja keskitytään siis ryhmän yhteisiin teemoihin ja ongelmiin. Sosiodraamassa painopiste on siis aina sosiaalisessa todellisuudessa, kun taas psykodraama keskittyy yksilön psykodramaattisiin rooleihin. (Roti 1999, 9.)

Roti mainitsee kirjassaan, että oivallus uudessa tilanteessa on yksi psykodraaman keskeinen käsite (Roti 1999, 10), mutta sopii toki myös eritoten sosiodraaman käsitteeksi. Rotin (1999, 10) mukaan oivalluksen kautta henkilö ymmärtää sellaisen ilmiön todellisen luonteen, joka on aiemmin ollut itselle käsittämätön ja tällä tavoin asiaa voidaan pohtia uudelta, erilaiselta kannalta. Samalla tavalla Rotin (1999, 10) mainitsema psykodraaman osa-alue ”rooliharjoittelu” sopii kollektiivisten suhteiden purkamiseen sosiodraaman kautta – siinä harjoitellaan tulevia tilanteita, mitä sanoa ja tehdä sekä harjoitellaan uusia toimintatapoja turvallisessa tilanteessa.

Myös spontaanius ja luovuus sekä katarsis ovat tärkeitä termejä, kun toteutetaan sosiodraamaa. Draaman tehtävänä on esimerkiksi poistaa esteitä spontaaniuden ja luovuuden tieltä. Katarsis eli helpottuminen on taas tunteiden tuulettamista eli sitä, että kerrotaan sellaisesta asiasta, joka on kaiheranut mieltä. (Roti 1999, 10.) Tuuletuksessa voi olla myös kyse hyvien asioiden jakamisesta ja esimerkiksi juuri tähtihetkien jakamisesta eteenpäin. Työyhteisön tulisi olla avoin tällaiselle positiiviselle tuuletukselle päivittäin. Olen joskus kuullut, että eräs iloinen työntekijä koettiin työpaikalla rasittavaksi. Tällaisessa tilanteessa on vaarana, että uusi iloinen työntekijä muuttuu työkavereidensa kaltaiseksi työn ohessa – hän kadottaa ilonsa, koska hän ei saa ilolleen minkäänlaista vastakaikua. Tämän vuoksi työyhteisöä olisi hyvä muistutella, kuinka tärkeää on ottaa esimerkiksi uusi työntekijä tai opiskelija ilolla vastaan ja avautua hänen näkemyksilleen ja ilolleen sillä todennäköisesti hän jaksaa tehdä työtään iloisemmin ollessaan uusi työntekijä.

Marja-Liisa Manka (2006, 75) mainitsee kirjassaan, että Maailmanpankin mukaan inhimillinen ja sosiaalinen pääoma selittää taloudellista kasvua neljä kertaa tehokkaammin kuin fyysiset investoinnit. Vaikka ajatus tuntuu kaukaa haetulta aiheeseen liittyen, se sopii yhteen ajatusteni kanssa, sillä kuten Mankakin mainitsee: ”Pääoman kehitykseen vaikuttaa oleellisesti toimintaympäristön laatu, joka joko mahdollistaa tai estää sen kehityksen” (Manka 2006, 75). Kuten jo aiemmin kirjoitin; iloisen työntekijän ilo saattaa nujertua, jollei se saa vastakaikua. On tärkeää pyrkiä avaamaan työyhteisöä avoimempaan ja sallivampaan suuntaan nujertamisen sijaan. Ja sitä ennen on keskusteltava, miksi ilmapiiri on sellainen – mitä on se kateus toisten iloa kohtaan? Mistä se kumpuaa?

Kun näitä asioita aletaan pohtia ja nostetaan ne tietoisuuteen, voi oppia jotakin aivan uutta piilossa olevista seikoista. Vain keskustelemalla ne saadaan tietoisuuteen. Tärkeää on myös tuoda työyhteisö yhteen ja puhaltamaan yhteen hiileen. Miltei kaikki lukemani työiloa ja organisaation hyvinvointia pohtineet kirjoittajat ovat painottaneet aina yhteisen suunnan ja vision merkitystä. Sekä Mäkisalo-Ropponen että Manka kirjoittavat näistä aiheista, tosin Manka enemmän ”bisnestermejä” käyttäen, mutta hänenkin ajatuksensa sopivat yllättävän hyvin sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen työilon pohtimiseen. Manka (2006, 78) painottaa, että työyhteisön hyvinvoinnin takaa yhteinen visio eli tahtotila. Hän painottaa, että vasta kun koko työyhteisö ymmärtää halutun tahtotilan, on visiolla merkitystä. Olen pohtinut paljon samaa ja ajatellut, että esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden parissa työskentelee sen verran erilaisista lähtökohdista

lähteneitä työntekijöitä, että yhteisiä tavoitteita on pakko kirkastaa. Ei voida olettaa, että visio on automaattisesti sama, jos asioista ei koskaan puhuta. Johtaminen sosiaalialalla -teoksessa mainitaankin, että organisaation tavoitteiden sekä prioriteettien selkeys on erittäin tärkeä työhyvinvointia tuottava elementti: se vähentää epävarmuutta siitä, tehdäänkö oikeita asioita ja edetäänkö oikeaan suuntaan (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 95). Vaikka työntekijöillä olisikin suunnilleen sama maailmankuva ja arvomaailma, mutta yhteistä työn visiota ei koskaan oteta esille, voi se mielestäni heikentää työmotivaatiota ja sitä kautta työhyvinvointia.

Mäkisalo-Ropponen (2011, 97) kirjoittaa toisin sanoin mutta tismalleen samasta asiasta: organisaatio tarvitsee yhteisen sisäisen ymmärryksen, jonka muodostumiseen vaikuttavat organisaation johdon ja sen jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet sekä organisaation ympäristö ja intressiryhmät. Tähän liittyy Mäkisalo-Ropposen mukaan (2011, 98) muun muassa kysymykset: Keitä me olemme? Ketä varten me olemme? Mikä on perustehtävämme? Juuri näitä kysymyksiä tarvitaan ydinkysymysten kirkastamiseen, kuten olen opinnäytetyöni eri vaiheissa maininnut.

Mankan (2006, 79) mukaan tahtotilan saavuttamiseksi tarvitaan strategia eli keinovalikoima. Hänen mukaansa se sisältää keinovalikoiman, jolla visioon päästään. Mankan mukaan strategioiden tarkoituksena on varmistaa, että arvonmuodostusta tapahtuu vuosien saatossa. Edelleen bisneskielenkäyttö saattaa suunnata ajatuksia toisaalle mutta kyseessä voisi olla juuri esimerkiksi yhteisten, positiivisia asioita esille nostavien olohuonehetkien järjestäminen ja vuosien jälkeen tulosten ylös kirjaaminen ja niiden yhdistäminen esimerkiksi laatutyön osaksi. Työn tuloksena voi syntyä iloisia työntekijöitä, joilla on sama visio ja jotka tekevät kaikkensa asiakkaiden eteen. Ja tämä ei mielestäni tarkoita välttämättä lisää uuvuttavaa työtä, vaan siihen tarvitaan kenties vain tietynlainen eteenpäinpyrkivä asenne.

3.3 Innostumisesta sosiaalipedagogiseen asenteeseen

Mihin ihmettelyä ja innostumista sitten tarvitaan? Mielestäni asenteiden paikkaamiseen. Jopa työntekijällä voi olla tietynlainen asenne erityistä tukea tarvitsevaa asiakasta kohtaan. Tabujen kahleet -teoksessa otetaan esimerkiksi valkoinen toppatakki, jonka kehitysvammaisen henkilö oli saanut lahjaksi ystävältään. Helena Ahponen (2009, 91) kirjoittaa, että työntekijät suhtautuivat toppatakkiin oudosti: ikään kuin vammaisen henki-

lö ei voisi käyttää valkoista toppatakia. Artikkelissa syyksi mainitaan, että asumisyksiköissä vaatteiden tulee olla helposti puettavissa, helppohoitoisia sekä vaateen on sovellettava yleiseen pesuun. Syynä outoon suhtautumiseen oli tietenkin pelko siitä, että valkoinen takki menisi likaiseksi. Artikkelin sanoma on osuva; ajatus siitä, ettei kaikki meitä muita koskeva koske vammaisia, on kaiken keskiössä, kaikkialla. Miksi valkoinen väri on kielletty? Miksei se saa ylipäänsä likaantua?

Ahposen (2009, 91) mukaan vaateen sosiaaliset ja kulttuuriset merkitykset kertovat ihmisen asemasta yhteiskunnassa. Erityisryhmien kanssa työskenneltäessä vaatetta katsotaan käytännöllisyyden kautta. Mielestäni asiaa on katsottava kuitenkin syvemmin. Näinä päivinä laitosasumisesta pyritään eroon ja tilalle ovat tulleet kodinomaiset ryhmäkodit. Sosiaalipedagoginen työote voi tarkoittaa ihan niinkin pientä asiaa kuin, että asiakas voi käyttää haluamiaan vaatteita. Ryhmäkodit ovat askel yksilöllisempään ja persoonaa korostavaan suuntaan mutteivät ole sitä automaattisesti. Aila Kantojärvi (Kantojärvi 2009) kirjoittaakin osuvasti Sosiaali- ja terveystieteissä aikakauslehdessä, että asuntolastakin voi tulla laitos: ”Laitosten sijaan ihmiset muuttavat nyt toisinaan hyvinkin suuriin asuntoloihin, joissa vallitsee vahva, laitostyyppinen kulttuuri.” Juuri tätä tarkoitin kirjoittamalla, ettei ryhmäkoti ole automaattisesti koti. Oleellisella tavalla keskiössä kodintunteen luomisessa ovat juuri työntekijät. Siksi näen tarpeelliseksi tarkastella heidän asenteitaan ja tapojaan työtä tehdessään. Pehmeä matto ja verhot eivät riitä – tarvitaan paljon muuta. Kenties erilainen asenne? Kuitenkin Reija Lampisen (2007, 192) sanoin: ”kotonakin voi laitostua ja toisaalta hyvässä laitoksessa ei kukaan laitostu.”

Ympäristöministeriön tekemän kehitysvammaisten henkilöiden asumiseen liittyvän selvityksen mukaan Suomen hallitus on hyväksynyt vuonna 2010 kaksi kehitysvammaisten henkilöiden asumisen palveluihin liittyvää periaatepäätöstä. 2010 käynnistettiin kehitysvammaisten asumisen ohjelman toteuttaminen ja vuonna 2012 hallitus hyväksyi periaatepäätöksen, jonka mukaan jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus asua kuten muillakin ihmisillä. Tavoitteen mukaan kukaan ei enää asuisi laitoksessa vuoden 2020 jälkeen. (Mietola, Teittinen & Vesala 2013, 10.) Selvityksen mukaan on myös käynyt ilmi, että ryhmäkodeissa on havaittavissa laitosmaisia piirteitä, kuten yhdestä pisteestä tapahtuvaa jatkuvaa asukkaiden kontrollointia ja valvontaa (Mietola et al. 2013, 10). Tämä tarkoittanee tietenkin koppia, jossa ohjaaja tai hoitaja istuu ja näkee kaiken valvontakameroiden kautta. Tämä ei tietenkään kuulu kodinomaisen ryhmäkoti-asumisen ajatukseen ja onkin eritoten pöyristyttävää luettavaa, että laitoksen ilma-

piirin ajatellaan olevan lähtökohtaisesti suoraan siirrettyä ryhmäkotiasumiseen (Mietola et al. 2013, 10). En täysin voi allekirjoittaa tätä sillä minulle tuttu autistisille aikuisille henkilöille tarkoitettu ryhmäkoti ja kaupungin ryhmäkodit, joissa olen työskennellyt, ovat jotakin aivan muuta kuin laitosmaisia taloja. Opinnäytetyöni on puheenvuoro myös siihen, että kodinomaisuudessa onnistuviakin ryhmäkoteja on olemassa. Lisäksi ainekset, joilla sellaisen voi rakentaa, ovat olemassa.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportin 2012/5 (2012, 17) mukaan laitospaikkaisuutta on muun muassa asiakkaan näkeminen diagnoosin kautta yksilön tai kansalaisen sijaan, ympärivuorokautisuus sekä kaikille asukkaille yhteisen päiväjärjestyksen noudattaminen, pelkästään ryhmämuotoinen toiminta, suuret asiakasmäärät yhteisissä tiloissa, pienet henkilökohtaiset tilat ja tilojen varustuksen epätäydellisyys sekä runsaat yhteistilat, kuten päiväsalit ja henkilökunnan tilat ja niin edelleen. Raportissa mainitaan myös, että laitospaikkaisuutta ja laitosta voidaan määritellä sekä henkilökunnan työ- ja toimintakulttuurin että tilaratkaisuihin liittyvinä ominaisuuksina ja myös työntekijän ja asiakkaan välisinä valtasuhteina (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 17). Opinnäytetyöni puitteissa olen kiinnostunut eritoten henkilökunnan työ- ja toimintakulttuurista sekä valtasuhteista.

Työntekijät, työyhteisö ja johtaminen voivat olla suuressa roolissa laitostumisen torjumisessa. Kantojärven (2009, Hakupäivä 2.9.2012) mukaan laitostuminen on myös sitä, että arki jäsentyy täysin apua tarjoavien ihmisten aikataulun mukaisesti. Laitostuminen on siis sitä, ettei koskaan voi tehdä mitään mitä itse haluaa silloin kun haluaa. Mielestäni on tärkeää etsiä niitä seikkoja, joilla ryhmäkoti muuttuu kodiksi ja pohtia mitä työntekijä voi tehdä asian hyväksi. Hyvää kotia kehitysvammaisille määritellään mielellään ja sille annetaan standardeja, kuten riittävä neliömäärä ja oma pesuhuone. Puhutaan myös puutarhasta, omasta pihasta tai omasta ulko-ovesta. Nämä kaikki ovat tärkeitä määritelmiä, mutta miksei missään määritellä sitä, kuinka työntekijä voi auttaa henkisen kodin rakentamisessa? Me itse ry. (2003, Hakupäivä 2.9.2012) on luetellut joitakin hyvään asumiseen liittyviä seikkoja internet-sivuillaan:

”Asukkaat ovat omassa kodissaan päähenkilöitä, avustajien on kunnioitettava itsemääräämistämme. Voimme toteuttaa omaa elämäntapaamme. Tarvitsemme kunnioitusta ja sitä, että toiveemme otetaan tosissaan. Haluamme,

että kotimme ovat kodikkaita eivätkä vain kodinomaisia. Kotimme on tarvittaessa rakkauden kehto.”

Kaikessa tässä on mukana työntekijä, joka parhaassa mahdollisessa tilanteessa pitää asukkaita päähenkilöinä ja kunnioittaa heidän itsemääräämisoikeuttaan, antaa tilaa ja kunnioitusta sekä auttaa asiakkaiden unelmien saavuttamisessa. Hän tekee omalta osaltaan ryhmäkodeista koteja ja pyrkii tuomaan niihin rakkautta, hyväksyntää sekä avarakatseisuutta.

Tietoiseksi tulemisessa sekä oikeanlaisen asenteen löytymisessä tarvitaan joskus hieman apua. Asiakkaiden tilanteista voitaisiin puhua enemmän ja ottaa esille elämää estäviä seikkoja. Puhua voidaan myös mahdollisista työntekijöiden asenteista, jotka estävät ryhmäkodin asiakkaita elämästä täysipainoista elämää. Mielestäni ulkopuolinen luennoitsija voisi mennä kertomaan työyhteisöille vammaisuuden syvemmistä merkityksistä ja siitä, miten siihen on suhtauduttu kautta aikojen ja miten siihen suhtaudutaan yhä edelleen. Myös oman työyhteisön sisäinen henkilö voi ottaa näitä asioita esille.

Vehmaksen (2005, 12-13) mukaan vammaisuus on etupäässä sosiokulttuurinen ilmiö ja siksi alan ammattilaisten tulisi ymmärtää, miten ilmiö on syntynyt ja saanut muotonsa länsimaisessa kulttuurissa. Vehmaksen (2005, 12-13) mukaan tällaisen ymmärryksen kautta voidaan suunnitella tarkoituksenmukaisia hoito- ja kasvatustoimenpiteitä, jotka ottaisivat huomioon vammaisten henkilöiden yksilölliset ominaisuudet sekä ne sosiaaliset tekijät, jotka vaikuttavat heidän elämäänsä. 90-luvulta alkaen on julkaistu lukuisia vammaisuuden sosiaalista mallia analysoivia raportteja, joissa vammaisuus tulkitaan sosiaalisen organisaation tuotteeksi eikä henkilökohtaiseksi rajoitteeksi. Muun muassa Michael Oliverin mukaan vammaisuuden sosiaalisessa mallissa vammaisuus on sosiaalinen ongelma, yksilöllisen ja kollektiivisen vastuun näkökulmasta korostaen vammaisen henkilön oikeuksia sekä valinnanvapauksia (Nouko-Juvonen 2000, 40.) Mallin mukaan mitkään yksilölliset rajoitukset eivät ole ongelman syytä vaan yhteiskunta on epäonnistunut sopivien palveluiden tarjoamisessa ja vammaisten henkilöiden tarpeiden täyttämässä (Suikkanen 1999, 85-86). Oliverin mukaan vammaisuus kategoriana on ymmärrettävissä ainoastaan tietyissä puitteissa, jolloin se on kulttuurisesti tuotettu ja sosiaalisesti rakentunut (Hacking 2009, 63), ja samalla se on mielestäni mielikuvien mukaan rakentunutta eikä vastaa täten todellisuutta. Vamma ei ole koskaan siis yksilön rajoittuneisuutta (Oliver 1996, 1). Mielestäni oleellista on siis havahtua sen maailman

äälle, jossa asiakkaamme elävät joka päivä ja pohtia mitä haasteita he joutuvat kohtaamaan yrittäessään saada omaa ääntä ja toiveita omasta elämästään kuuluville.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden parissa tehtävän työn raskautta painotetaan paljon. Ainakin ulkopuoliset tuntuvat ajattelevan asiasta näin. Ehdottamani innostumisen kautta syntyvä sosiaalipedagoginen työote ja sen esillä pitäminen saatetaan kokea varmasti myös työtä raskauttavaksi elementiksi, johon tarvittaisiin lisäresursseja. Ei käy kieltäminen, etteikö kyseisessä työssä olisi liian vähän henkilökuntaa, työ liian kuormittavaa ja huonosti palkattua. Haluaisin silti pohtia miten pitää yllä sosiaalipedagogista asennetta. Se on nimenomaan asenne eikä sen kummempaa.

Tarvitaanko asenteeseen lisäresursseja? Mielestäni ei. Sen sijaan tarvitaan tahtoa yrittää katsoa syvemmälle asiakkaan maailmaan ja taustoihin, sortaviin elementteihin heidän elämässään. Tarvitaan tahtoa rakentaa ryhmäkodista tai asuntolasta oikeata kotia. Tämä halu lähtee mielestäni ensinnäkin siitä, että pitää omaa työtään tärkeänä ja saa voimaa asiakkaistaan. Miten tähän päästään?

Miten tahto syntyy? Mielestäni se voisi syntyä esimerkiksi sosiokulttuurisen innostamisen kautta. Harvemmin on esillä vammaistyön tekijöitä, menetelmiä tai ylipäänsä mitään vammaisuuteen liittyvää. Työntekijät voisivat itse innostua esittelemään työtään ja aikaansaannoksia, tavallista arkea, joka on erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden parissa vain hieman erilaista. Miksi sitten innostaa työntekijöitä eikä esimerkiksi asiakasta itseään? Tähän kysymykseen löytyy vastaus aivan sosiaalipedagogiikan ytimessä olevista ajatuksista: ”... vain toiminnan kautta hän voi herätä tietoisuuteen tilanteestaan ja yhteisöjensä ja yhteiskunnan tilasta” (Kurki 2011, 44) ja tämä tarkoittaa myös erityisaikeisten ja -lasten parissa työskentelevien henkilöiden heräämistä.

Vaikka sosiokulttuurisen innostamisen ja sosiaalipedagogiikan sanotaan istuvan minkä tahansa asiakasryhmän kanssa toimimiseen ja Kurki (2011, 41) kertoo luennoivansa ympäri Suomea muun muassa juuri innostamisesta vammaistyön parissa, otetaanko erityisesti esille sitä seikkaa, ettei esimerkiksi syvästi kehitysvammainen voi herätä samalla tavalla tietoisuuteen ja toimimaan oman itsensä ja yhteisöjensä hyväksi? Juuri siksi mukaan tarvitaan työntekijänäkökulma. Jos omaan tilanteeseen herääminen ja tiedostaminen ovat haasteellisia, niin miten sitten on osallistumisen ja toiminnan laita? Se jää yleensä riippuvaiseksi esimerkiksi ryhmäkodin resursseista, työntekijöiden jaksamisesta

sekä työntekijöiden fyysisestä määrästä ryhmäkodilla. Erityistä tukea tarvitsevan henkilön toiminnallisuus ja osallisuus ovat hyvin pitkälti kiinni juuri edellä mainitsemistani asioista. Vai onko sekin vain asenne?

4 TUTKIELMAN METODOLOGIA

4.1 Sisältölähtöinen teemoittelu ja narratiivinen tutkimus

Aineistonani on autismin kirjoon kuuluville henkilöille tarkoitettussa, yksityisessä ryhmäkodissa työskentelevien työntekijöiden kirjoitelmia, joita he ovat kirjoittaneet antamani ohjeistuksen mukaisesti. Kyseisessä ryhmäkodissa asuu kymmenen autistista asukasta, joista osalla on myös kehitysvamma. Talon työntekijät ovat sosionomeja sekä lähihoitajia. Opinnäytetyön aineiston keruuhetkellä talossa työskenteli myös yksi toimintaterapeutti. Kirjoittamiseen osallistui kaksi sosionomia, kaksi lähihoitajaa sekä yksi toimintaterapeutti. Jätän asumisyksikön nimen ja paikkakunnan mainitsematta sillä haluan kirjoitelmien herättävän keskustelua, työylpeyttä sekä tuovan esille hyviä työkaluja erityisryhmien kanssa tehtävää työtä varten. Paikalla ei ole tällöin mitään merkitystä.

Lähestyn aineistoani laadullisesti. Lähestymistapani aineistoon on sosiaalipedagogisten silmälasien läpi katsova ja jo olemassa olevia hyviä käytänteitä etsivä. Tavoitteena on etsiä hyviä sekä toimivia työkäytänteitä, joita muutosvaiheessa oleva työkenttä voisi käyttää. Metodina käytän aineistoanalyysia. Tutkielmani kuuluu jokseenkin myös narratiivisen eli elämäkerrallisen tutkimuksen piiriin sillä aineistossani ammattilaiset kirjoittavat omasta elämänhistoriastaan ja valinnoistaan, jotka johtivat heidät työskentelemään valitussa ammatissaan.

Heikkisen (2001, 129) mukaan Hatch ja Wisniewski erottavat elämäkerrallisen tutkimustavan muusta laadullisesta. Heidän mielestään huomion keskittyminen yksilön merkityksenantoon sen sijaan, että aineisto kerättäisiin ennalta suunniteltujen ja jäsennehtyjen haastattelukysymysten tai kyselylomakkeiden kautta, erottaa narratiivisen tavan muusta laadullisesta. Opinnäytetyössäni kirjoitelman laatijat kirjoittavat omaa työtään arvioiden, joten myös refleksiivisyys ja itsearviointi kuuluvat opinnäytetyöhöni oleellisella tavalla. Analysoin aineistoani tiettyjen esille nousevien seikkojen valossa. Näitä avainasioita ovat muun muassa subjektiivisuuden tukeminen, persoona, läheisyys, huumori sekä kodinomaisuuden rakentaminen. Nämä esille tulleet pääteemat ovat hyvin sosiaalipedagogisia, kuten pyrin myöhemmin varmentamaan.

Aineiston keruu tapahtui kertomalla ryhmäkodissa aiheestani ja antamalla kirjallisen ohjeistuksen. Aihe herätti heti keskustelua, koska jokaisella oli monta tähtihetkeä työ-

hönsä liittyen. Työntekijät saivat paljon aikaa kirjoitelmien kirjoittamiseen, jotta he saisivat perehtyä aiheeseen ja olla itsekin tyytyväisiä lopulliseen tuotokseen. Osallistun myös itse kirjoitelman tekoon, koska minua kiinnostavat myös omat toimintatapani tulevana työntekijänä. Oman kirjoitelman analysoiminen ei minua jännitä – ennemminkin juuri haluan tuoda esille myös omaa näkökulmaani sillä se saattaa kuitenkin välähdellä tekstissäni. Minulla on yhteensä kahdeksan kuukauden kokemus kolmesta eri ryhmäkodista ja unelmatyöni olisi tulevaisuudessakin ryhmäkodissa. Kirjoitan omat lähtökohdat avoimna koko ajan sillä mielestäni se tuo opinnäytetyöhöni henkilökohtaisuutta ja läheisyyttä. Sellaisena koen myös nykyisen ja tulevan työni. En halua pitää sitä piilossa vaan esillä ja keskustella siitä. Omani sekä toisten kirjoitelmat alkavat analyysissäni keskustella ja näin me kaikki saamme työkaluja omaan työhömmee.

Vaikka laadin kirjoitelmalle ohjeurongon, ovat kirjoitelman laatijat noudatelleet runkoa vaihtelevasti. Joku kirjoitti omasta työotteestaan enemmän kuin toinen, joku kirjoitti pelkästään työhönsä liittyvästä tähtihetkestään, josta voi jo päätellä paljon kirjoittajasta persoonana ja työntekijänä. Mielestäni kirjoitelmien vaihtelevuus on pelkästään hyvä asia: kirjoittaessaan juuri niistä asioista, jotka kokee tärkeimmiksi, aineisto lähentelee narratiivista aineistoa mitä suuremmassa määrin. Tällöin kirjoitelmat ovat autenttisia kertomuksia, eivätkä noudattele mitään ennalta määrättyä suuntaa. Kirjoitelman ohje löytyy liitteenä opinnäytetyön lopusta.

Ohjeistukseni kirjoittajille oli suhteellisen laaja mutta painotin, ettei kaikkiin ohjeistuksen kohtiin tarvitse vastata – vain niihin, jotka kirjoittaja tuntee omakseen ja sillä tavoin kuin itse haluaa. Tällä tavalla kirjoitelmissa ei näy virallista kieltä tai tietynlaista ammattimaista kirjoitusotetta vaan tarinaa omasta työstä, omin sanoin. Analysoin kirjoitelmia aineistolähtöisesti teemoitellen. Tämä tarkoittaa sitä, että olen nostanut kirjoitelmista esille tiettyjä sieltä esille nousseita teemoja ja käyttänyt niitä analyysin teemoina. Sisällöstä itsestään lähtevien asioiden nostaminen teemoiksi on juuri aineistolähtöistä analysointia. Tällaisessa analyysitavassa aineiston tarkastelijan tehtävänä on Kiviniemen (2007, 80) mukaan löytää ne keskeisimmät tutkimustehtävän kannalta oleelliset käsitteet, joiden valossa runsastakin aineistokokonaisuutta voidaan tarkastella.

Heikkinen (2001, 129) kirjoittaa, että Hatchin ja Wisniewskin mukaan tällaisella narratiivisella tutkimuksella pyritään tutkittavien ja tutkijan yhteiseen merkityksen luomiseen. Vaikken keskustele ja tapaa kirjoitelman laatijoita usein ja keskustele asioista use-

amman kerran, kuten narratiivisessa tutkimuksessa usein tehdään (Heikkinen 2001, 129), pidän opinnäytetyöni metodia silti hyvinkin narratiivisena. Se rakentuu dialogissa siinä mielessä, että käyn dialogia itsekin erityisryhmien kanssa työskentelevänä työntekijänä sekä alan opiskelijana valmiiden kirjoitelmien kanssa. Saatan myös varmentaa joitakin asioista kirjoittajilta itseltään jälkeenpäin. Aineistoanalyysin keinoin kirjoitelman laatija ja minä – ja loppujen lopuksi toivon mukaan myös lukija – saavutamme yhteisen, intersubjektiivisen ymmärryksen asioista (Heikkinen 2001, 129). Tällainen yhteinen ymmärrys tarkoittaa mielestäni sitä, ettei ole olemassa mitään oikeita vastauksia ja oikeita tapoja olla työntekijä vaan yhteinen ymmärrys syntyy persoonistamme, tunteistamme, yhteisestä ymmärryksestä työn luonnetta kohtaan sekä kaikesta muusta, mitä tuomme yksilöinä työhön.

Narratiivista tutkimusta tekevien tutkijoiden mukaan suurin ero tavalliseen laadulliseen tutkimukseen nähden on, ettei se pyri objektiiviseen ja yleistettävään tietoon vaan paikalliseen, henkilökohtaiseen ja subjektiiviseen tietoon (Heikkinen 2001, 130). Juuri tähän pyrinkin: jokaisella meistä on oma tapansa kohdata asiakkaansa ja tuntea omassa työssään eikä minulla ole tarkoituksena yleistää saamiani tuloksia, vaan herättää keskustelua ja kenties innostusta nimenomaista asiaa kohtaan. Myös ryhmäkodin kodinomaisuuden rakentaminen tapahtuu jokaisella eri tavoin. En halua yleistää mitään vaan korostaa juuri näiden tiettyjen työntekijöiden kokemuksia, tähtihetkiä ja tunteita työstään. En laajenna vastauksia koskemaan koko erityisryhmien kanssa tehtävän työn kenttää. Nämä kirjoitelmat avaavat vain joitakin näkökulmia, joiden kautta voimme peilata omaa työtämme ja työtapaamme. Tämän vuoksi ei analyysini ole riippuvainen kirjoitelmien lukumäärästä.

Loppujen lopuksi sain viisi kirjoitelmaa analysoitavakseni. Useampi työntekijä oli kyllä kiinnostunut aiheesta mutta koki olevansa liian kiireinen kirjoittamaan. Kirjoitelmien määrä on suhteellisen vähäinen. En koe sitä kuitenkaan ongelmaksi sillä näen laadun kuitenkin korvaavan määrän.

4.2 Etiikasta

Opinnäytetyöni koskettaa etiikkaa monin eri tavoin. Koko opinnäytetyöni ajan pohditaan, miten tehdä asiakkaalleen mahdollisimman oikein ja hyvin. Esimerkiksi sosiaalialan eettiset ohjeet ovat jo olemassa mutta miksei jokainen työyhteisö voisi itse tehdä

omat eettiset ohjeensa? Taas on kyseessä asia, joka tuntuu itsestään selvältä mutta ei ole sitä ellei asiasta koskaan puhuta.

Eettisyys koskettaa opinnäytetyötäni monella tapaa – muun muassa siten, miten olen käsitellyt saamani aineiston ja miten ”editoinut” saamani kirjoitelmat. Olen pyrkinyt siihen, että jokainen kirjoitelma on tullut esille oikeassa kontekstissa, jolloin kenellekään ei pitäisi tulla tunne siitä, että hänen kirjoittamaansa on käytetty väärin. Positiivisten asioiden puinti on tästä näkökulmasta paljon helpompaa kuin negatiivisten ja koin-kin kirjoitelmien ”pilkkomisen” eri aihealueiden alle erittäin mukavaksi. Opinnäytetyöni painovaiheessa saatan miettiä, olenko tuonut kaikki kirjoittajat esille oikeassa valossa. Toisen kirjoittaman tekstin lyhentäminen ei ole yksiselitteistä ja onkin siksi myös eettinen kysymys. Kirjoitelmat on tehty anonyymeina, joka myös lisää eettisyyttä. En myöskään kokenut tarpeelliseksi kertoa, minkä ryhmäkodin työntekijöitä kirjoitelmien kirjoittavat ovat. Näin ollen kirjoittajia ei kukaan tunnista ja he ovat voineet vapaasti kirjoittaa työstään ja siihen liittyvistä tunteistaan. Kyseessä olevan ryhmäkodin mainitsematta jättäminen oli eettinen valinta, jottei kirjoitelmien laatijoita voitaisi tunnistaa.

Vammaistyön etiikka ei mielestäni välttämättä eroa muusta sosiaalialan etiikasta, mutta etiikkaa on silti mielenkiintoista pohtia tästä näkökulmasta. Sosiaalialan eettisiin ohjeisiin kuuluvat muun muassa itsemääräämisoikeus, osallistumisoikeus, oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti, oikeus yksityisyyteen, negatiivisen syrjinnän estäminen, erilaisuuden tunnustaminen, voimavarojen jakaminen tasaisesti, epäoikeudenmukaisen politiikan ja toimintatapojen vastustaminen. (Talentia ry 2005, 8-9.) Kaikki nämä edellä mainitut seikat koskettavat opinnäytetyötäni. Itse asiassa juuri näitä seikkoja etsin ryhmäkodissa työskentelevien työntekijöiden arjesta – eli sosiaalipedagogiikka ja etiikka koskettavat toisiaan hyvin läheltä. Mietin myös koko opinnäytetyöni ajan, miten työntekijä voi toteuttaa näitä seikkoja jokapäiväisessä työssään ja kannustan ottamaan näitä seikkoja koko ajan esille työyhteisön kanssa.

Sosiaalityöllä on Aini Pehkosen ja Marja Väänänen-Fominin (2011, 7) mukaan erityinen eettinen velvollisuus hyvinvointityönä. Jotta sosiaalityö voisi heidän mielestään toimia ongelmien ratkaisemiseksi, se tarvitsee osaavia, eettisesti herkkiä ja vahvoja sosiaalityön ammattilaisia. Sosiaalityössä kohdataan jatkuvasti eettistä harkintaa vaativia tilanteita. Ilman tukea sekä yhteisöllistä keskustelua jäämme Pehkosen ja Väänänen-Fominin (2011, 7) mukaan yksin ristiriitaisten ja pulmallisten tilanteiden kanssa. Kes-

kustelu ja toisten toimijoiden apu auttaisi näissä pulmallisissa tilanteissa, mutta ensin pitää mielestäni rakentaa sellainen yhteisö, jonka sisällä asioista voi puhua ja joka on samoilla linjoilla asioista. Tämä ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Yhteisen hyvän eteen taisteleva työyhteisö on arvokas ja sen rakentamiseen tulisi käyttää aikaa ja voimavaroja. Opinnäytetyössäni ehdotan keinoja, joilla pitää työyhteisöä yhteisten arvojen äärellä – kuinka herätään asiakkaan tilanteisiin, kuinka yhteisestä tahtotilasta keskustellaan sekä kuinka pidetään yllä keskustelevaa kulttuuria, jonka avulla myös etiikkaan liittyvät aiheet on helppo pitää keskiössä. Sosiaalipedagogiikka on monella tavoin juuri eettisiin asioihin keskittyvä pedagogiikka, jossa tarkoituksena on tehdä lähimmäiselle hyvin ja oikein sekä sillä tavoin, kuin haluaisi toisten tekevän itselleen.

4.3 Erityistä tukea tarvitseva -termi asiakkaista puhuttaessa

Olen pyrkinyt käyttämään erityistä tukea tarvitseva -termiä mahdollisimman pitkälle. Koko opinnäytetyöni ajan painotan ei-sortavaa työtapaa ja olen sitä mieltä, että terminä ”vammainen” on jokseenkin itsessään vammauttava sekä sortava, puhumattakaan lyhenneistä, joita joskus käytetään erityisryhmistä puhuttaessa. Käyttämäni erityistä tukea tarvitseva -termi saattaa joidenkin mielestä myös olla liian laaja kuvaamaan asiakasryhmiämme mutta se on mielestäni silti parempi.

Käytän valitsemaani termiä myös sen vuoksi, että kirjoitelmien kirjoittajat työskentelevät autististen henkilöiden parissa ja tällainen työ voi joidenkin mielestä erota suurestikin esimerkiksi kehitysvammaryhmien parissa tehdystä työstä. Olen itse työskennellyt sekä pelkästään autististen että kehitysvammaisten sekä sellaisten henkilöiden parissa, joilla on molemmat diagnoosit. Olen pikemminkin sitä mieltä, että jokainen asiakas on yksilö ja jo lähtökohtaisesti erilainen toisiin nähden. Vaikka kirjoitelmien kirjoittajat työskentelevät autististen henkilöiden parissa ja heidän kirjoitelmansa ovat heidän työstään kumpuavia, käsittelen opinnäytetyöni edetessä myös kehitysvammaisten kanssa työskentelevien henkilöiden kanssa keskustelusta nousevista asioista. En koe tärkeäksi erottaa näitä kahta työntekijäryhmää tai työtä oleellisesti toisistaan, koska kaiken työn lähtökohta on kuitenkin kohdata asiakas yksilönä, eikä johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvana henkilönä. Samalla ehdotan työtettä kaikkien erityisryhmien kanssa työskenteleville, jolloin ei ole mielekästä erotella asiakasryhmiä toisistaan.

5 KIRJOITELMIEN SOSIAALIPEDAGOGISET PÄÄTEEMAT

5.1 Persoonalla tehty työ, työn valitseminen sekä ripaus huumoria

Eritoten tärkeää on asukkaan/asiakkaan persoona, jonka esiin nostamisen tärkeyttä haluaisin opinnäytetyöni kautta painottaa. Persoonan esille tuominen on sitä, että tuetaan asiakkaassa sitä, mikä on eniten häntä itseään. Tällä tarkoitan sitä, että olemme tuke-
massa asukkaan omaksi itseksi tulemisen tiellä. Toki tätä ajatusta voi myös kritisoida: eikö erityistä tukea tarvitseva henkilö ole jo oma itsensä ilman siinä tukemista? Toki on mutta tällöin ei oteta huomioon syrjäyttäviä mekanismeja, joista olen pyrkinyt opinnäytetyössäni auki kirjoittamaan. Asiakkaidemme kohdalla omaksi itseksi kasvamisen tiellä on hyvinkin paljon esteitä, joita emme työntekijöinäkään välttämättä huomaa, ennenkuin katsomme tarkemmin.

Vehmas (2005, 124-140) on eritellyt teoksessaan yhteiskunnan vammauttavia käytäntöjä sekä instituutioita, joita voi mielestäni kutsua myös elämää rajoittaviksi käytännöiksi. Näitä ovat Vehmoksen (2005, 124-129) mukaan muun muassa koulu, joka perustuu käsitteille normaalista lapsen kehityksestä. Toinen on työ, joka sulkee erityisaikuisia pois työmarkkinoilta sekä rakennettu ympäristö, joka on suunniteltu ”normaaliruumiin” vaatimusten mukaisesti (Vehmas 2005, 129-131). Vehmoksen (2005, 132) mukaan myös vammaisuuden kulttuurinen esiintyminen elokuvissa, mediassa ja kirjallisuudessa on vammauttavat elementtinsä: vammaisuus nähdään niissä yksilön ominaisuutena eikä juuri koskaan sosiaalisena ongelmana. Myös tutkimus on Vehmoksen (2005, 136) mukaan samaan vammauttavaan kategoriaan sopiva, koska sitä ovat tehneet yleensä vain ei-vammaiset henkilöt. Myös asumispalvelut sekä kuntoutus voivat Vehmoksen mukaan olla osana estämässä asiakasta oman elämänsä tiellä. Tähän tepsii mielestäni yksi lääke: kohdata asiakkaat yksilöinä, persoonina, joilla on omanlaisensa toiveet ja tarpeet sekä sallia myös toisenlaista kuin pelkkää ”normien” mukaista käyttäytymistä.

Neljäs kirjoitelman laatija muistelee työhistoriansa aikana tapaamiaan autistisia henkilöitä ja heidän persooniaan seuraavasti:

Parasta työssä olivat oppilaat. Mitä erilaisimpia persoonia, erilaisilla lahjoilla varustettuja, haasteellisia ja ihania ! (Kirjoitelma4)

Asiakkaan kohtaaminen hänenä itsenään on erityisen tärkeää. Jos ensimmäisenä katsoo vammaa, se saattaa hukuttaa alleen sen kaiken muun, mitä hän on ja josta voisimme oppia ja ammentaa voimaa jokaiseen työpäivään.

”Jukan” huumorintaju ja elämäniloisuus korostuu Jukasta melkein päivittäin. (Kirjoitelma5)

Asukkaiden temperamenttien ymmärrys on luonut työhöni mielekkyyttä ja haastetta. Olen myös käyttänyt ajatuksissani vyöhyketerapiaa ja Margarethe Hauschkan seitsenvuotisrytmiin perustuvaa sisäisen kehityksen elämäntaakarytmiä. (Kirjoitelma5)

On nimenomaan tärkeää ymmärtää, että jokainen asiakas on erilainen persoona. Vaikka työskentely ryhmäkodilla on paljon yhteistyötä eri toimijoiden välillä sekä yhdessä ”järjäämisen”, erilaisten persoonien yhteensovittelua, on mukana oltava myös ajatus yksilöllisyydestä, jokaisen yksilön erityisestä olemisesta tässä maailmassa.

Eritoten tärkeää on pyrkiä eri persoonien sisälle ja kaikkien yksilöiden ytimiin, keinolla ei ole väliä. Kirjoitelman 5 laatija on käyttänyt työssään vyöhyketerapian sekä Hauschan elämäntaakarytmiä. Sosiaalipedagoginen työntekijä ottaa mielestäni itse selvää ja koulutautuu sen mukaan, minkä kokee tärkeäksi ammattinsa kannalta: sosiaalipedagoginen työote voisi olla juuri uudessa tiedossa kiinni pysymistä asiakkaan parhaaksi sillä kun asiakas voi hyvin, myös työntekijä pitää työstään.

Haasteellisuudesta puhutaan yleensä ainoastaan negatiiviseen sävyyn, mutta joskus juuri haastava käyttäytyminen voi saada työntekijässä aikaan onnistumisen tunteita. Neljäs taitaja muistelee aikaansa koulun autismityöryhmässä:

Erityinen muisto itselleni tästä koulusta ja luokasta on ”Mio” pojasta. Hän oli ns. haasteellinen autistipoika: raivarin saadessaan mitä hurjin ja aggressiivinen, parhaimmillaan viehättävä ja ihana. Opin ”lukemaan” häntä ja hänen ”mieltään”, jotkut asiat olivat aavistettavissa ja jossain määrin ennakoitavissa. (Kirjoitelma4)

Persoona on esillä kirjoitelman ohjeistuksessa sekä kirjoituksissa läsnä kahdella tapaa: asukkaan persoona sekä työntekijän persoona. Eräs taitaja (kirjoitelma 2) kirjoitti, että uskoo tätä työtä tehtävän nimenomaan sydämellä, ihminen ihmiselle. Tällä hän kenties tarkoitti, että vaikka olemme ammattilaisia ja asiantuntijoita niin eniten ratkaisevat asenne ja sydän. Kun teemme työtä sydämellä, teemme sitä omana itsenämme, ihmisenä, omana persoonana. Tällöin tuomme jokainen itsestämme jotakin erityistä työhöme.

Ajattelin jakaa persoona-väliotsikon alle asioita, jotka työntekijä kokee omaan työntekijä-minäänsä liittyväksi, koska teemme työtämme omalla persoonallamme.

Minä olen työntekijänä tarkka ja tunnollinen, mutta en silti ota asioita liian vakavasti. Huumori työkavereiden ja asukkaiden kanssa kantaa pitkälle ja on mielestäni tärkeä osa kokonaisuutta. (Kijoitelma1)

Minä olen pyrkinyt työssäni asiakkaiden kanssa arjen jakamiseen ja yhdessä elämiseen. Kuntoutus ja hoidollinen työ pitäisi olla tavallaan ”sivuseikka” – sitä tehdään huomaamatta, ei korostaen. (Kirjoitelma3)

Mielestäni kuntoutuksen pitäminen taustalla, ikään kuin sivuseikkana on ajatuksena oivallinen: kuntoutusta ei nosteta keskiöön vaan se on kaiken taustalla vaikuttamassa. Näin ollen se on osa arkipäivää, eikä sitä ”päälle liimata”. Ajatus on jollakin tavalla hyvin sosiaalipedagoginen: olemme ihmisiä toinen toisillemme eikä työssä tarvitse turhaan korostaa ammattilainen-asiakas -suhdetta, vaan tavallista minä-sinä -suhdetta. Minä-sinä -suhde tuo kodin tuntua paremmin kuin ammattilainen-asiakas -asetelma, joka usein etäännyttää osapuolia toisistaan. Jos ryhmäkodista pyritään tekemään oikean tuntuinen koti, vaatii se asiakkaan kuulemista kokonaisena ihmisenä, ei pelkästään asiakkaana. Kuka haluaisi kotiinsa joukon ammattilaisia, kun voisi saada rinnalla kulkijoita ja kumppaneita? En minä ainakaan. Vaikka siis yleensä ryhmäkodeilla vallitsee niin sanottu kuntouttava työote, sitä ei mielestäni tarvitse koko ajan korostaa – asiakkaat ovat kotona viettämässä vapaa-aikaansa, eivät töissä. Toiseksi kuntoutus on terminä yhtä lailla hankala kuin erityispedagogiikkakin: paljon riippuu siitä, mihin sillä pyritään. Onko tarkoitus normalistaa asiakkaita ”normin” kaltaiseksi vai kuntouttaa elämään omanlaista elämää? Tätä kysymystä on jokaisen kuntoutuksen kanssa tekemisissä olevan ihmisen joskus miettiä.

Tykkään sekoittaa jokaiseen päivään jotakin hauskaa ja yllättävää. Se tulee jotenkin luonnostaan – ehkä se on persoonassani. Lurautan yhtäkkiä laulun tai tanssin musiikin tahdissa info-tilaisuudessa sen jälkeen kun asukkaat ovat tulleet päivä- tai työtoiminnoistaan. Se tuo hymyä huulille ja saa minut jatkamaan samaan malliin toistekin. (Kirjoitelma2)

Kirjoitelman 2 laatija kirjoitti lurauttavansa laulun tai ottavansa tanssiaskeleita. Mielestäni tällainen työilo syntyy ehkä juuri persoonamme kautta – siihen ei tarvita työotteita. Ei ole liioiteltua sanoa, että tätä työtä tehdään persoonalla. Mielestäni tällä hetkellä erityisryhmien kanssa tehtävässä työssä on tilaa erilailla tehdyille työille, koska vammaistyö muuttuu koko ajan ja laajenee, miettii omia kiinnokohtiaan eikä ole lukkiutunut yhteen ja samaan. Juuri nyt on mielestäni hyvä olla mukana kehittämässä ja tekemässä tätä työtä, oma persoona työkalunaan. Oman persoonan kautta me löydämme omat vahvuutemme ja persoonien kautta katseltuna ryhmäkoti, asuntola tai esimerkiksi päivätoimintakeskus on tällöin täynnä eri taitajia, erilaisia osaajia ja erilaisista asioista kiinnostuneita. Musiikillinen henkilö tuo ryhmäkotiin musiikkia – vaikka vain työn oheen, ei välttämättä aina konserttien muodossa – ja puutarhanhoidosta kiinnostunut tuo kukkien hoitoa ja vehreyttä koko taloon, jos vain peräänkuulutettua intoa riittää.

Myös työn valitseminen ja työssä jaksamisen teemat liittyvät työntekijän persoonaan. Sanotaan, että sosiaali- ja terveysalalle pyrkivät tietynlaiset ihmiset ja näinollen heidän arvomaailmansa on myös suhteellisen sama. Oli mielenkiintoista poimia kirjoitelmista kohtia, joissa kirjoittajat pohtivat omaa alavalintaansa.

Lähdin opiskelemaan vammais- ja kuntoutuspuolelle silkasta auttamisen halusta. Halusin myös tehdä maailmasta suvaitsevaisemman ja paremman paikan – minua kiinnosti myös työ pakolaisten parissa, samoin mielenterveyskuntoutujien. Vammaistyö alkoi eritoten kiinnostaa kahden kehitysvammaisen sukulaislapsen vuoksi. Koen olevani heitä todella lähellä ja suhteissa on jotakin ainutlaatuista. (Kirjoitelma2)

Työhön päätyminen saattaa johtua erinäisistä syistä. Kirjoitelma 2 laatijan tavoitteet olivat suhteellisen laajat: ”tehdä maailmasta hieman suvaitsevaisemman”.

Koin olevani usein saajan puolella, asukkaat antoivat auliisti palautetta tehdystä työstä. (Kirjoitelma4)

Kirjoitelman 4 laatija on kokenut työssään olevansa saajan puolella ja se auttaa häntä jaksamaan työssään. Mielestäni tämä tarkoittaa sitä, että viihtyy työssään eikä vain suorita, vaan myös miettii tekemisiään.

Ensimmäinen vuosi tässä koulussa meni nopeasti, koin joka päivä iloa siitä että sain olla osa innostunutta ja motivoitunutta työyhteisöä. Oppilaita arvostettiin yksilöinä ja persoonina, opetussuunnitelmat ja struktuurit olivat yksilöllisiä ja aina oltiin avoimia tekemään asioita toisin jos tarve niin vaati. Jokainen päivä oli oppilaille uusi mahdollisuus, huolimatta siitä miten edellinen päivä oli mennyt. Työssä toteutui usein ehkä juuri FLOW, on hienoa että sellaisen on saanut kokea !!(Kirjoitelma4)

Kirjoitelman 4 laatija kirjoittaa FLOWsta, joka on kadehdittava ja tavoiteltava osa työtä. Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta katsottuna Flow saavutetaan siten, että on todellakin kiinnostunut työstään ja sen perimmäisistä asioista. Flow saattaa liittyä myös siihen, ettei kulje laput silmillä ja ainoastaan suorita työtään vaan motivaation kautta löytää aina itsestään sekä työstään jotakin uutta ja innostavaa. Flown saavuttanut työntekijä on siis innostunut työstään. Sosiaalipedagogisesti ajatellen innostunut työntekijä on kenties Kurjen (2000, 19) sanoin herkistynyt asioille ja aloittanut itsetoteutuksen prosessia työssään. Herkistyminen voisi tässä tapauksessa tarkoittaa tiedostamista oman työn vaikutuksista. Kirjoittaja kirjoitti innostuneena, että oppilaita arvostettiin yksilöinä ja persoonina ja että opetussuunnitelmat ja struktuurit olivat myös avoimia. Hänen kirjoitelmastaan loistaa läpi se AHAA-elämys, jonka hän sai työskennellessään tällaisessa yksilöllisyyttä korostavassa työssä ja toteuttaa sitä kenties jatkossakin. Parhaimmillaan tällainen FLOW ja innostuminen auttaa jaksamaan läpi koko työuran.

Useassa kirjoitelmassa korostettiin huumorin tärkeyttä. Yleensä huumorista puhutaan vain työssä jaksamisen välineenä ja työkavereiden kanssa jaettavana hauskuutena. Kirjoitelmista käy kuitenkin ilmi, että huumori on eritoten tärkeää asiakkaiden kanssa.

Tähtihetkiin kuuluu ehdottomasti vitsien täyteiset rupatteluhetket (tai tunnit :)) erään asukkaan kanssa. Tai hassutteluhetket useiden asukkaiden kanssa, lähes kaikkien kanssa on joskus tullut hassuteltua. (Kirjoitelma1)

Tästä pätkästä haluaisin korostaa juuri sitä, että työntekijä rakentaa jokaiseen asiakkaaseen omanlaisensa suhteen ja se tekee työstä mielenkiintoista. Rupatteluhetket ja vitsit kuvastavat työntekijän ja asiakkaan välistä hauskuutta ja elämänmakuista yhteyttä, jota kannattaa vaalia. Yhdessä vitsailu on myös erittäin sosiaalipedagogista, sillä vitsailussa tapahtuu yhteisten asioiden ja yhteisen huumorimaailman kohtaaminen – ja se on mitä suuremmassa määrin asiakkaan persoonaa sekä subjektiutta tukevaa toimintaa.

Oman persoonan käyttäminen työssä on tärkeää. Itsellä siihen liittyy vahvasti huumori. Sen avulla on pelastettu monta epämieluisaa tai huonoa hetkeä sekä luotu syvempää asiakassuhdetta. Huumorin käytöllä on aina riskinsä, mutta minusta on tärkeää laittaa itsensä likoon tilanteisiin ja antaa niiden viedä. Jokaisesta hetkestä oppii – oppii tuntemaan asiakasta paremmin sekä myös itseään työntekijänä. (Kirjoitelma3)

Minusta tuntuu, että ymmärrän asiakkaitani, meillä on aina jotenkin niin hauskaa keskenämme. Työotteenani voisi pitää huumoria ja läheisyyttä..(Kirjoitelma2)

Kirjoitelman 2 laatija kokee ymmärtävänsä asiakkaitaan, koska heillä on niin hauskaa yhdessä. Mitä tämä hauskuus sitten on? Mielestäni sen on arkipäiväisiä sattumuksia ja niille sekä itselle nauramista. Näitä hetkiä mahtuu päiviin paljonkin.

5.2 Asenne sekä ammattiyllpeys

Olen miettinyt, että paljon on kiinni asenteesta, jota pitää yllä ja jonka mukaan toimii. Asenteeni on, että olemme yhdessä nauttimassa elämästä ja työpäiväni ei vie yhtään aikaa pois omasta elämästäni, koska teen siellä niitä samoja asioita kuin omassa kodissani. (Kirjoitelma2)

Kirjoitelman 2 laatija miettii, että on viettämässä arkea yhdessä asiakkaitten kanssa sillä tavoin, kuin itse sitä kotona eläisi. Tämä on aika hyvin oivallettu työasenne ja sisältää

mielestäni erään työn kannalta tärkeän seikan; työstä voi myös nauttia eikä vain odottaa työpäivän loppumista. Tämä seikka on yhdistettävissä ajatukseen siitä, että teemme tätä nimenomaista työtä persoonallamme ja kokonaisvaltaisesti. Tässä on kuitenkin vaarana työuupumus ja se, ettei osaa irrottautua työstä silloin, kun vapaa-aika alkaa. Jos elää asiakkaiden kanssa tunteella ja ilman ammatillista etäisyyttä, voi se raskauttaa työtä mutta tuoda siihen kieltämättä myös hyviä piirteitä; asiakkaan kanssa vietetystä arjesta nauttii ja siitä haluaa ottaa kaiken irti ja läheisyys tuo halua tehdä asiakkaalle oikein. Tämän vuoksi kannustan raskauttavista seikoista huolimatta heittäytymään läheisyyteen asiakkaiden kanssa.

Itselläni asenne ratkaisee paljon. Jos asenne on huono, ei työkään tunnu kivaltalta. Kaikki työtehtävät tuntuvat raskailta ja epämieluisilta ja niihin on vaikea ryhtyä. Positiivinen asenne auttaa jaksamaan eikä työ tunnu niin raskaalta. Ja kyllä asukkaatkin sen huomaavat, millä tuulella ohjaaja on ja käyttäytyvät sen mukaisesti. Työpäivät tuntuvat menevän nopeammin, kun asenne on kohdillaan. Se auttaa myös pitämään motivaation yllä. (Kirjoitelma1)

Myös ammattilypeys on yksi tärkeä esille otettava asia, sillä se jos mikä lisää työhyvinvointia, puhtia ja voimia katsella asioiden ytimiin.

Kun katsoin esimerkiksi Kivasikajuttu -elokuvan, tunsin suurta ylpeyttä: ”minä saan työskennellä heidänlaistensa kanssa”. (Kirjoitelma2)

Ylpeys syntyy mielestäni siitä, että kokee työnsä tärkeäksi ja saa siitä voimaa itselleen. Itselleni ammattilypeys syntyy juuri siitä, että olen kuullut paljon vammaisuuteen syrjivästi asennoituvien henkilöiden asennepuhetta. Haluan omalla ammativalinnallani tuoda esille, miten mahtavien ihmisten kanssa työskentelen. Samasta syystä en haluaisi vaieta tyystin tulevan työni yksityiskohdista vaan tuoda sitä esille sen eri muodoissa.

Mielestäni ylpeyttä on tarpeellista kutkutella esille – se ei ole välttämättä näkyvillä itsestään. Innostava työntekijä voi innostaa myös muita ylpistymään oman työnsä äärellä. Kati-Pupita Mattila kirjoittaa ammatillisesta itseluottamuksesta, joka on ikään kuin sama kuin ammattilypeys tai työylpeys, josta kirjoitin Työilo-otsikon alla. Mattilan (2010, 94) mukaan ammatillinen itseluottamus on tärkeä työssä jaksamisen tekijä. Oma sisäi-

nen luottamus omiin näkemyksiin sekä kyky asettaa oma tärkeysjärjestyksensä ja olla vahvana vaatimusten ja odotusten ristitulesa. Mattilan (2010, 94) mukaan kaikkia toiveita ja pyyntöjä ei voi täyttää, eikä kaikkien mieliksi voi olla. Tällainen sisäinen itseluottamus voisi syntyä muun muassa juuri työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä ja visiosta puhuttaessa. Vaikka oma tietotaito ja sisäinen luottamus omaan osaamiseen olisikin vahva, on tärkeää puida myös työyhteisön yhteistä ja jaettua ammatillista itseluottamusta.

5.3 Pyrkimys kodinomaisuuteen tunteella ja läheisyydellä

Arkielämän toimissa pyritään yhdessä olemiseen ja tekemiseen. Joidenkin asiakkaiden kanssa se ei onnistu siinä määrin kuin ehkä toivoisin, mutta silloin pienetkin asiat ovat tärkeitä - asiakkaan paidan napitus yhdessä, hampaidenpesu, hiusten kampaaminen. (Kirjoitelma3)

Jos ryhmäkodista halutaan luoda oikeanlaista kotia, tarvitaan juuri edellä mainittua yhdessä olemista ja tekemistä. Sama kirjoittaja kirjoitti myös, että kuntoutuksen ja hoidollisen työn tulee olla sivuseikka, jota tehdään huomaamatta, ei korostaen. Tällä hän tarkoittaa ymmärtääkseni sitä, että kodissa pääpaino on kodin luomisessa ja tavallisen arkipäivän – ja ainutkertaisen elämän – elämisessä ja kuntoutus tulee siinä mukana. Olen samaa mieltä, sillä juuri sen lisää kodinomaisuutta ja tunnetta, että ollaan nimenomaan kodissa. Kodinomaisuus on pieniä asioita, kuten mielestäni sitä, että kahvit juodaan yhdessä eikä niin, että työntekijät erikseen toimistossa ja asukkaat muualla. En toki halua vähätellä työntekijöille tarkoitettujen taukojen merkitystä, mutta ehkä koti-ajatusta voi viedä mahdollisimman pitkälle, kuten kirjoitelman 2 laatija tekee:

Tykkään myös olla jokaisen hetken työpäivän aikana asiakasta lähellä yhdessä kaikkien toisten työntekijöiden kanssa, kuin kotona. Olen tuntenut ryhmäkodin toiseksi kodikseni ja siksi viihdynkin siellä niin hyvin.. (Kirjoitelma2)

Mitä on sitten tehtävä, että myös työntekijät tuntuivat työpaikan kodikseen sillä se on mielestäni avain koko kodinomaisuuden rakentamiseen?

Minusta on ihanaa nähdä, kun asukkailla on hauskaa ja he viihtyvät seurassani ja kokevat olonsa turvalliseksi. Onhan tämä heidän kotinsa, jossa heillä pitää olla hyvä asua. (Kirjoitelma1)

Olen kirjoittanut jo aiemmin, mitä ”hyvä asuminen” on Me itse ry:n mielestä. Yksi seikka heidän mielestään on, että kodin on oltava kodikas, ei vain kodinomainen. Itsekin olen erehtynyt käyttämään kodinomainen -termiä, vaikka sehän on itse asiassa aika kammottava termi: jokin on vain kodinomainen, muttei kuitenkaan koti.

Jopa vastustan tietyn etäisyyden ottamista. (Kirjoitelma2)

Kirjoitelman 2 laatija kirjoittaa miltei kritisoivansa etäisyyden ottamista työssään. Miksi meille on ylipäänsä annettu tietty etäisyyden vaatimus? Gustav Molander (2003, 9) on kirjoittanut työtunteista ja toteaa, että työ on perinteisesti nähty järjellisenä toimintana, ja tunteet eivät siihen kuulu, koska ne häiritsevät työntekoa ja heikentävät työtehokkuutta. Molander pohtii kirjassaan työssä heräviä ja työhön liittyviä tunteita.

Tunteet ovat mielestäni suuri osa ihmissuhdetyötä ja olisi harmillista heittää hukkaan itsestään se puoli oman työn osana. Tottakai ihmissuhdetyössä tarvitaan ja käytetään tunteita mutta miksi sitten vältetään läheisyyden tunteita? Kysyin ensimmäisellä vuosikurssilla opettajaltani, että saanko kiintyä asiakkaisiin. Minulla oli kuva, että se olisi miltei tyystin kiellettyä, jotta ammattilaisuus olisi taattua. Opettaja vastasi onnekseni myöntävästi. Olen sen jälkeen antanut itselleni luvan kiintyä, koska se on ainakin parempi vaihtoehto kuin kylmyys. Neutraalius on mielestäni myös hieman epämiellyttävää.

Molander pohtii työtunteita nimenomaan vanhustyöhön liittyen mutta mielestäni samat seikat liittyvät täysin myös erityisryhmien kanssa tehtävään työhön. Kirjoitelmien mukaan esimerkiksi tähtihetket liittyvät juuri tunteisiin ja läheisyyteen – siihen mitä ihmisinä enimmäkseen olemme. Kirjoitelmassa 4 työntekijä muistelee työhistoriansa tähtihetkeä hyvin kauniisti ja tunteikkaasti:

...Pian tämän tapahtuman jälkeen tiemme ”Mion” kanssa erosivat. Muistelin ja ikävöin häntä usein. Reilun vuoden kuluttua kävin koululla. Näin Mion ala-aulassa ja moikkasin häntä. Hän käveli hitaasti luokseni, kumar-

tui ja halasi varovasti kuiskaten: "Pala"... Muisto, jonka talletin sydämeni sopukkaan. Hän ei ollut koskaan aiemmin halannut ja vielä: hän muisti nimeni !!(Kirjoitelma4).

Bardy, Karjalainen sekä Mäntysaari ovat koonneet Tähtihetket työssäni -teokseen TERVE-SOS 96 -tapahtuman merkeissä pidetyn kirjoituskilpailun satoa. He kysyvät luettuaan tunteikkaat ja kauniit tähtihetkikirjoitukset, onko sosiaali- ja terveystalveluiden kirkas ydin – ihmisten kohtaaminen – hautautunut jonkin muun alle. He miettivät, että jos tunnekokemukset ovatkin aivan ensisijaisia asiantuntijuudessa sekä laadun kehittämässä ja että nämä seikat vaatisivat tilaa muuallakin, kuin vain kirjoituskilpailuis- ja työnohjauksessa. (Bardy, Karjalainen & Mäntysaari 1997, 8-10.) Mielestäni työnohjaus ei riitä tämän kaiken tunnevirran läpikäymiseen, joten siihen tarvitaan virtausta ja virran vastaanottamista kunnioittavaa työyhteisöä ja asennetta. Sitäpaitsi työnohjauksessa juututaan usein huonosti oleviin asioihin, kun taas innostavalla työotteella ja tavalla tartutaan työyhteisön henkeen, kuten toinen opinnäytetyön ohjaajistani viisaasti sanoi.

Olen itsekin Bardyn, Karjalaisen sekä Mäntysaaren tavoin miettinyt, onko kohtaaminen jäänyt jonkin muun epäoleellisen alle. Se, että tulee kohdatuksi omana itsenään ja että asiakkaalle annetaan aikaa, on kaikkein tärkeintä. Ammatillisuus onkin terminä minulle välillä varsin vieras, varsinkin jos se tarkoittaa etäisyyden ottamista asiakkaaseen. Ymmärrän toki, ettei asiakassuhteeseen saa mennä liian syvälle. Oletukseni on kuitenkin samanlainen kuin Tähtihetket työssäni -teoksen toimittajilla: ihmiskontakti ja sen nostamat tunteet ovat yleensä kohtaamisen keskiössä (Bardy & al. 1997, 8-10). Näitä tunnekokemuksia etsin myös taitajien kirjoitelmista sillä mielestäni vasta läheisyyden kautta voi syntyä tahtotila työskennellä asiakkaan parhaaksi.

Työotteenani voisi pitää huumoria ja läheisyyttä. Haluan aina lähelle ja yleensä osaan aistia kyllä, milloin minua ei haluta lähelle. En halua olla etäinen työntekijä vaan haluan ihan likelle. Jopa vastustan tietyn etäisyyden ottamista. En tiedä miksi. Ehkä siksi, että olen niin vahvasti sitä mieltä, että tätä työtä tehdään ihminen ihmiselle – likekkäin, lomittain ja lähekkäin – omalla sydämellä. (Kirjoitelma2)

5.4 Tähtihetket ja työstä innostuminen

Kirjoitelman ohjeistuksessa mainitsin, että omaa työtettä voi pohtia myös oman tähtihetkensä muistelun kautta. Kirjoitin sen ohjeistukseen siksi, että jos jostakin, niin työntekijöiden tähtihetkistä kuultaa läpi kaikki muut edellä mainitsemani avainasiat: persoona, läheisyys, innostuminen, huumori – kaikki!

Tähtihetket ovat mielestäni niitä pieniä hetkiä arjessa, joissa voi tuntea onnistumisen kokemusta. Niitä on loppujen lopuksi hyvinkin paljon eikä kaikkia pysty edes muistamaan. (Kirjoitelma1)

Kaikkein parasta on, kun näkee että asukas voi hyvin ja hänen kasvoiltaan näkyy onnellisuus. Silloin voi tuntea, että on tehnyt jotain oikein. Kun asukas nauraa jutuillesi ja ihmettelee, miten voitkaan olla niin hassu. Tai kun asukas tulee halaamaan. Tai kun asukas katsoo sinua niin, että silmissä säteilee iloisuus. Tai kun asukas tulee ulos kuorestaan ja nauraa/juttelee, mitä ei yleensä tee. Tai kun asukas osoittaa luottamustaan. Tällöin huomaa, että on pystynyt luomaan asukkaaseen hyvän ja turvallisen ohjaaja-asukassuhteen. (Kirjoitelma1)

Tärkeimmiksi ovat muodostuneet ne, kun asiakkaaseen on saanut aidon yhteyden. Monilla asiakkailla oma, ”mielensisäinen” maailma on niin vahva, että pitempiaikaisia vuorovaikutteisia hetkiä on haasteellista ylläpitää. Ne hetket, kun sellaisen saa luotua ja ylläpidettyä tavallista pitemmän ajan, ovat jääneet syvälle mieleen. Yksi mieleenpainuvimmista oli se, kun olin asiakkaan kanssa kävelylenkillä ja keskityimme yhdessä kuuntelemaan ja tunnistamaan ympäriltä kuuluvia ääniä – autoja, lentokoneita, linnun laulua, lasten naurua, koiran haukuntaa, tuulen suhinaa. (Kirjoitelma3)

Myös ne hetket, kun tehdään asiakkaan kanssa jotain ja yhdessä tekemällä onnistutaan. Yksin kumpikaan ei toimintaan kykene, mutta yhteistyöllä ja sillä vuorovaikutuksella saadaan onnistuminen aikaiseksi. (Kirjoitelma3)

Tähtihetkiäni on ollut hetket, jolloin olemme asiakkaiden kanssa ihmisten ilmoilla, näkyvillä, ja meillä on mukavaa ja ihmiset näkevät sen. Silloin minusta tuntuu, että maailmasta tulee hivenen suvaitsevaisempi. (Kirjoitelma2)

En lähde analysoimaan edellä kirjoitettuja tähtihetkiä sen enempää sillä jokainen voi analysoida ne itse. Olen kuitenkin erityisen ylpeä siitä, kuinka paljon tähtihetkiä löytyi pienestä otannasta.

Tähtihetkiä tulisi pitää yllä ja kertoa toisille enemmän määrin. Esimerkiksi työnohjauksessa keskitytään työn huonoihin puoliin, jolloin näkökulma on negatiivinen. Tämän lisäksi tarvittaisiin positiivista lähestymistapaa omaan työhön, joka voisi olla esimerkiksi innostaminen – oli se sitten omasta työyhteisöstä löytyvän innostajan johdolla tai ulkopuolelta tulevan innostajan. Yhtä kaikki innostamisen tavoitteena on tarttua työn henkeen; siihen, millä tavalla ja miksi tätä työtä tehdään ja miten siitä voisi innostua. Miten ja miksi tätä työtä tehdään? -kysymykseen kulminoituu koko sosiaalipedagoginen työntekijänäkökulma.

Innostumista on vaikea mitata, varsinkaan kun en ole nähnyt kirjoitelmien laatijoiden ilmeitä kirjoitelmaa laatiessa. Voin puhua kuitenkin vain omasta puolestani ja täytyy sanoa, että olin todella innoissani kirjoittaessani. Innostus johtui tietenkin osaltaan siitä, että olen vasta uuden alan aloittamisen kynnyksellä ja minulla on puhtia tehdä tätä työtä. Mutta miksi aina automaattisesti ajatellaan, että työ vie puhdit ja loppujen lopuksi työntekijöistä tulee vain väsyneitä suorittajia?

Tunnetyöstä ja tunteiden raskauttamasta työstä vanhuspuolella kirjoittanut Molander luettelee monia raskauttavia seikkoja, jotka ajattelisin kuuluvan myös vammaispuolella työskentelevien arkeen. Molander (2003, 50-51) on jakanut nämä tunteet kahdeksaan eri pääosioon: häpeäntunteen herääminen, aliarvostettuna oleminen, asioiden suututtaminen, syyllisyyden sakkautuminen, vastuun painaminen, mahdottomuuksista uupuminen, pakkonielemineen sekä oman elämän mielipaha, jotka jakautuvat haastattelujen perusteella tarkemmin määriteltyihin tunteisiin.

Molanderin listaa lukiessa tulee pakostikin mieleen, että missä on työn ilo? Missä on tuki? Kirjaa eteenpäin lukiessa törmää työntekijöiden välisiin ristiriitoihin, kateuteen jopa mustasukkaisuuteen. Mietin, että tuossa vanhustyöyhteisössä todella olisi innostu-

misella annettava tilaa ja aihetta. Totta kai suuri osa työn mielekkääksi kokemisesta lähtee kiitoksesta mutta mielestäni suuri osa lähtee myös siitä, että kokee tekevänsä arvokasta työtä. Ajattelin, että kirjoitelmat voisivat olla yksi tapa kiittää itseään ja todeta oma työtapa arvokkaaksi.

Vammaispuolella ei tietääkseni ole tehty samanlaista tunnekartoitusta, mutta luulenpa että negatiiviset sekä positiiviset tunteet ovat molemmilla työkentillä suhteellisen samat. Innostumiseen liittyen eniten jäin miettimään Molanderin haastatteluissa ilmi käyneitä kateuden ja mustasukkaisuuden teemoja. Molanderin (2003, 53) haastatteluissa kävi ilmi muun muassa, ettei eräs haastateltavista pitänyt organisaation tavasta palkita joitakin yksiköitä ”hyvän työyksikön” tunnustuksella: ”Työyhteisön palkitseminen on vastoin mun periaatteita... Et minä veisin eteenpäin, kuinka hyviä me ollaan.” Toinen haastateltava käytti sanaa ”peruskateus”. En täysin ymmärrä, miksi muutenkin henkisesti raskaassa työssä täytyy tuntea negatiivisia tunteita työkaveria kohtaan, vaikka paljon rakentavampaa olisi tukea toinen toistaan. Tällaisia negatiivisia tunteita ei tullut esille kirjoitelmissa sillä nimenomaan kannustin löytämään positiivisia asioita itsestä, asiakkaista sekä omasta työstä. Molanderin näkökulma olikin selvästi ongelmalähtöisempi: haastateltavat toivat hyviä asioita esille aina vasta kun olivat käyneet ensin läpi raskaat ja negatiiviset tunteet.

Kun halutaan tehdä laadukasta työtä, toisten kiitoksen saaminen ei mielestäni ole itseltä pois missään nimessä. Ehkäpä toisen tekemästä työstä annettu kiitos kantautuisi loppujen lopuksi itselle niin, että saa kiitosta omasta hyvästä työstään. Ehkä tällainen kehuinen kannustaisi kiitoksen antamisen ilmapiiriin. Sosiaalipedagogisesti valveutunut työntekijä ei jää miettimään kateellisena, miksi joku teki niin hyvin, vaan ottaa kenties mallia näkemästään hyvästä työmallista. Tottakai itsenikin kohdalle on tullut tilanne, jossa ymmärrän toisen työntekijän tekevän asian paremmin kuin minä. Tällöin ei useinkaan ole kanttia myöntää tätä asiaa toiselle työntekijälle. Kuitenkin toissa kesänä nielin kateuteni ja kehuin työkaveriani tehdystä työstä ja mainitsin, etten olisi itse osannut tehdä vastaavaa. Otin hänen mallistaan oppia ja aion käyttää sitä vastaisuudessa. Jos asiakkaiden hyvinvointi on keskiössä, uskon, ettei kateudelle jää niin paljoa sijaa. Ja uskon myös, että kiitos palaa kiittäjälle usein takaisin.

5 POHDINTAA SEKÄ UNELMIA TOISENLAISESTA ASENTEESTA

5.1 Tutkimuksellisia tuloksia

Terminä sosiaalipedagogiikka ei näkynyt suuresti analysoimissani kirjoitelmissa. Syy voi olla siinä, etten selittänyt sitä tarpeeksi ohjeistuksessa. Sosiaalipedagogiikka-termin käyttö on saattanut myös tuntua uudelta ja vieraalta. Olen kuitenkin ajatellut, että kaikkien niiden esille nousseiden avainasioiden kautta löytyy kyllä sosiaalipedagogista näkökulmaa, jos lukee tarkkaan. On kuitenkin selvää, että joitakin seikkoja olisi tarpeellista ottaa esille ja painottaa työhön liittyvinä tärkeinä tiedostamista vaativina seikkoina. Näitä ovat muun muassa sortavien seikkojen tiedostaminen ja esille nostaminen yhä uudelleen ja uudelleen. Ne eivät ole itsestäänselvyksiä. Ehkä sosiaalipedagogiikka-terminä tarkoittaa minulle asiakkaan huomioimista hänenä itsenään – se ei tarkoita mitään sen monimutkaisempaa. Jokainen kirjoittaja toi esille kirjoitelmassaan juuri tätä, vaikkei nimenomaista käsitettä käyttäen. Minusta se oli hyvä sillä tahdoinkin heidän kirjoittavan omin sanoin, eikä turhan virallisesti.

Vaikken saanut niin monta kirjoitelmaa analysoitavaksi, kuin olisin halunnut, olen tyytyväinen lopputuloksiin. Narratiivisessa sekä laadullisessa tutkimuksen tavassa on erittäin tärkeää se, mitä tarinan kertoja sanoo tai kirjoittaa eikä se, kuinka moni kirjoittaa. Kyse ei ole asioiden todentamisesta suurien otantojen kautta vaan yksilöiden tarinoista. Enemmän kuin suurta otantaa ja laajaa yleistettävyyttä, olen pitänyt tärkeämpänä tarinoita, joista kukin voi työntekijöinä oppia. Samalla olen ehdottanut innostamisen työtapaa, jos joku on kiinnostunut innostamaan työyhteisöään työnsä äärellä.

Alkuoletukseni oli, että läheisyys asiakkaan kanssa tuo tahdon taistella hänen subjektiivensa ja ainutlaatuisen elämänsä puolesta. Vaikka näitä asioita ei suoranaisesti tuotu esille juuri näillä sanoilla, läheisiä tunteita niistä löytyi sitäkin enemmän. Läheiset tunteet ovat juuri niitä asioita, jotka saavat kulkemaan rinnalla ja tekemään hyvää työtä ja nimenomaan eettisesti. Olen opinnäytetyöni aikana huomannut vain varmemmin, että tässä työssä on kyse ihmiseltä ihmiselle tapahtuvasta työstä, johon kuuluvat tunteet ja halu olla läsnä. Tällainen halu syntyy sekä läheisyydestä että omasta innostuksesta. Vain jos kokee tekevänsä hyvää ja arvokasta työtä, saa työstään voimaa. Esille tuli, että jokainen haluaa kiitosta työstään ja joskus sitä ei saa niin paljon kuin tarvitsisi. Silloin voi kiittää itse itseään ja tarkastella omaa työtapaa.

Opinnäytetyötäni kirjoittaessa oivalsin, ettei sosiaalipedagoginen työtapa ole koskaan valmis; se vaatii ainaista hereillä oloa, asioiden tiedostamista sekä oman ja toisten työn reflektointia sekä opiskelua ja ajan hermoilla olemista. Aineistonani olevat kirjoitelmat ovat juuri oman työn avaamista ja tarkastelemista sillä on tärkeää ymmärtää työnsä perimmäinen tarkoitus eikä vain tehdä työtä siten, kuin sitä on aina tehty. On olemassa paljon vanhentuneita käytänteitä, joita käytetään vain siksi, että niin on aina tehty. Vain avaamalla omia käsityksiä omasta työstä ja työn tarkoituksista oman työyhteisön kanssa päästään asioiden ytimeen, jolloin yhteinen ja jaettu työmaailma alkaa avartua, muuttua ja kenties kehittyä.

Millä käytänteillä sosiaalipedagoginen työote saadaan sitten kukoistamaan? Mitä keinoja siihen tarvitaan ja mitä toimintaa se ylipäänsä sisältää? Sosiokulttuurista työotetta ehdottaneet Bruunin ja Laakkosen (2007, 55) haastateltavat kokivat työotteen haasteelliseksi kiireen vuoksi. Mielestäni kiirettä tehdään monesti myös keinotekoisesti, vaikka kaikista tärkeintä olisi joskus istahtaa asiakkaan rinnalle. Ehdottamassani työotteessa ja -asenteessa oleellisinta on muistaa työn perimmäinen tarkoitus eli asiakas ja hänen hyvinvointinsa. Kaikki lähtee sen muistamisesta. Tarvitaanko tähän ylimääräistä aikaa? Minusta ei.

Semin ym. mukaan sosiokulttuurisen työotteessa on tärkeää kaikki erilainen luova tekeminen, kuten muun muassa taiteen eri muodot: kirjallisuus, musiikki, draama, runo, elokuva sekä maalaus (Semi et al. 2004, 123). He siis ajattelevat, että sosiokulttuurinen työote on näiden seikkojen lisäämistä työhön. Ne lisäävät aimo annoksen vanhusten hyvinvointia mutta lisääkö se sellaisenaan syvempää tiedostusta asiakkaan asioihin? Tässä on ehkä näkemäni ero ehdottamani sosiaalipedagogisen työotteen sekä Bruunin ja Laakkosen kartoittaman sosiokulttuurisen työotteen välillä: sosiaalipedagogisessa työotteessa luovat toimintamallit ja ohjelma, kuten runous, elokuvat, valokuvat ja niin edelleen, ovat jo sisään rakennettua sillä se tuo esimerkiksi ryhmäkodin asukkaille hyvinvointia ja tekemistä. Tämän lisäksi on kuitenkin erityisen tärkeää ymmärtää, mikä lisää hyvinvointia ja mitkä ovat ne pahoinvointia aiheuttavat mekanismit yhteiskunnassa tai esimerkiksi oman työyhteisön sisällä. Yksi toimenpide olisi mielestäni katsoa ympärille ja aistia onko ryhmäkoti koti sen asukkaille. Onko se kuin toinen koti työntekijöille? Saako siellä tuntoa ja jakaa tunteita? Ovatko sinne kaikki tervetulleita omina itsenään? Näiden asioiden parannus lähtee yhteen kokoontumisesta ja epäkohtien esille ottamisesta.

ta. Siitä, että jokainen jakaa oman työnsä hyviä puolia ja kertoo huonoihin tilanteisiin parannusehdotuksia. Mutta eritoten siihen tepsii tämä: työntekijä voi ottaa asukkaan mukaan kaikkeen toimintaan, mitä kodissa tehdään ja erityisesti niin, että asukas saa – ainakin välillä – itse päättää, mitä hänen kodissaan tehdään. Tähän ehdottaisin esimerkiksi seuraavanlaista käytäntöä: viikon jokaisena perjantaina jokaisella asukkaalla on vuorotellen oma päivä, jolloin hän päättää mitä tehdään. Näin viikonlopun ja arjen välille saadaan selvä ero ja jokainen asukas saa tuntea olevansa kotonaan asioiden kulusta päättävä henkilö.

Käytänteitä on vaikka kuinka paljon lisää ja luovuttaa saa käyttää. Parhaat asiat ovat pieniä ja yksinkertaisia, kuten kirjoitelmien laatijoilla: yksi nauttii täysin siemauksin vitsihetkistä asukkaan kanssa, toinen kirjoitelman laatija nauttii hetkistä, jolloin ollaan ihan hiljaa ja kuunnellaan ympärillä olevaa maailmaa ja pysähdytään. Eräs työntekijä nauttii olla ihmisten ilmoilla asiakkaiden kanssa – silloin maailma ikään kuin muuttuu suvaitsevaisemmaksi, kun hän saa näyttää, kuinka ihanaa heillä kaikilla on yhdessä. Yksi kirjoittaja viettää aikaa vitsaillen asiakkaansa kanssa ja on selvästi sisäistänyt, että se on suuri ja tärkeä osa työtä eikä hukkaan heitettyä työaikaa. Eräs työntekijä ikävöi asiakasta menneisyydestä – hän on solminut ikuisesti kestävän suhteen, jossa välitetään toinen toisistaan. Juuri näin luodaan jokaiseen asiakkaaseen erityinen suhde tunnetasolla. Ja kun tunteet ovat pelissä, haluaa tehdä hyvin asiakkaalleen. Mielestäni tunnetasolla tehty työ on sosiaalipedagogista työtä – se on työtä, jossa katsotaan syvemmälle asioihin ja koetaan asiat syvemmin. Jonkinlainen tutkimustulos on mielestäni se, että innostunut, tunteva, valveutunut, tiedostava ja keskusteleva työntekijä ottaa huomioon myös eettiset seikat, koska hänen työnsä päämäärä on hyvinvoiva, onnellinen ja omaa ainutlaatuista elämää elävä asiakas. Juuri tästä on työnsä äärelle innostumisessa sekä heräämisessä kyse: innostuessaan työntekijä jaksaa ottaa nämä kysymykset huomioon ja välittää näistä kysymyksistä osana omaa työtään.

Opintojeni edetessä olen ymmärtänyt, että valitsemani työkenttä on juuri nyt hedelmällisimmillään kehittämisen kannalta. Ja mikä parasta: tähän kehittämiseen voivat osallistua kaikki erityisryhmien kanssa työskentelevät, koska jo oma pieni panos muuttaa hyvässä tapauksessa myös suuria linjoja. Näitä arkipäiväisiä muutoksia ovat muun muassa muutokset käyttämämme kielen osalta; sana vammainen on jo sinällään leimaava ja sisältää liian monia ihmisiä, joiden kuvitellaan olevan homogeeninen joukko. Käyttämäni erityistä tukea tarvitseva asiakas tai erityisaikuinen tai -lapsi ovat mielestäni parempia

termejä. Toinen hyvä ja yksinkertainen asia, jota työssään voi muuttaa, on esimerkiksi se, että antaa asiakkaan päättää itse enemmän omista asioistaan, niissä rajoissa kuin se vain on mahdollista – antaa hänen vaikkapa itse päättää mitä vaatteita laittaa yllensä. Yksi hieno asia, mitä kaikkien hyvinvoinnin ja oman ja työkavereiden työhyvinvoinnin eteen voi tehdä, on mennä hymyillen työpaikalle ja etsiä kaikki niitä asioita, jotka ovat hyvin ja viljellä niitä. Positiivisuus kantaa nimittäin erityisen pitkälle. Samalla hymy tarttuu ja toisetkin työntekijät kenties ymmärtävät, että töissä voi olla mukavaakin. Samana hymyntäyteisenä päivänä voit ottaa työhösi mukaan ripauksen omaa persoonaasi; ehdota vaikkapa yhteistä saunailtaa, jolloin menette kaikki saunaan ja tuona iltana et olisikaan itse saunottaja ja pesijä vaan konkreettisesti mukana saunassa. Kokemuksella voin sanoa, että se tuo hymyn asiakkaan kasvoille yllättävän tilanteen edessä.

Kyselin johdannossa monia kysymyksiä, joihin lupasin antaa vastauksen ja olen onnistunut siinä kohtalaisen hyvin. Ensimmäisenä halusin tarkastella, mitä työntekijät jo tekevät asiakkaitensa subjektiivisen ja persoonan esille tuomisessa. Työntekijöiden kirjoitelmat vastasivat tähän kysymykseen sellaisenaan. Esimerkiksi vitsihetket asukkaan kanssa on hänen persoonaansa esille tuova seikka sillä harva vitsailee yksinään tai sellaisen henkilön kanssa, joka ei lähde vitsailuun mukaan. Vitsihetket ovat juuri asiakkaan persoona ja hänen huumoriaan esille tuova yhteinen hetki. Jos sille annetaan tarpeeksi aikaa, se tuo jo valtavasti hyvinvointia niin asiakkaalle kuin työntekijällekkin. On tärkeää, että työntekijä tietää, että myös tällaisilla hetkillä on merkitystä kaiken kannalta. Ryhmäkoti on asiakkaan koti, jolloin aikaa on oltava muullekin kuin välttämättömille hygieniaan ja ravintoon kuuluville asioille. Yksi kirjoittaja kertoi ikävöivänsä asiakastaan vuosien takaa – jo se kertoo, että heillä on ollut sen verran läheinen suhde, ettei se ole voinut jäädä keskinkertaiseksi työsuhteeksi vaan syvemmäksi kumppanuudeksi, joka on tuonut hyvää kummallekin osapuolelle. Yksi tutkimustulos on, että tunteella työhönsä ja asiakkaaseensa suhtautuva työntekijä jaksaa innostua ja tehdä työtä sydämelään ja hyvin. Tämä seikka oli myös lähtöoletukseni, mutta varmentui kirjoitusprosessin edetessä.

Kirjoitelmien kautta esille tulleiden hyvien käytänteiden lisäksi olen itse ehdottanut aimo annoksen erilaisia asiakkaan ainutlaatuista elämää korostavia seikkoja, joista jokainen saa poimia itselleen hyviä ja sopivia. Myös nämä ehdotukset ovat tutkimustuloksia, koska olen kerännyt ne yhdistellen eri lähteitä sekä työntekijöiden kirjoitelmia. Osa on syntynyt myös omassa innostuneessa päässäni. Eritoten halusin, että opinnäytetyöni

voisi virittää keskustelua asioista ja saada aikaan reflektointia omaan työhön liittyen. Toivon, että edes yksi lukija saisi ahaa-elämyksen jostakin lopputyöni osasta ja menisi työpaikalleen sanoen, ”haluan jutella meidän ryhmäkodin hyvistä käytänteistä” tai ”haluan aloittaa perjantai-illan toiveiltamat, jolloin jokainen asukas saa vuorollaan esittää toiveen siitä, mitä illan aikana tehdään ja se toteutetaan yhdessä koko porukan voimin, Vain elämää -ohjelman tyyppisesti.”

Toinen johdannossa esille nostamani asia oli ei-sortavan työtavan etsiminen. Tällä tarkoitin sitä, että tekisimme työtämme silmät auki ja näkisimme sen sorron, jota asiakkaitamme kohtaan tapahtuu, vaikkei sitä joka päivä huomattaisikaan ja vaikkei se näyttäisi vaikuttavan asiakkaaseen suoraan. Sitä tapahtuu kuitenkin hienoisella tavalla joka kerta esimerkiksi silloin, kun asiakkaalta ei kysytä hänen omalla viittoma- tai kuvakielellään, mitä hän itse haluaa. Me emme voi olla työssämme täydellisiä muttemme myöskään voi tehdä työtä laput silmillä kuvitellen, että kaikki on sellaisenaan hyvin. Itsekin vasta opettelen tukiviittomia ja tiedän, että on olemassa jonkinlainen ymmärrys ilman tuota kieltäkin ja kannustan käyttämään sitä, mutta silti saatamme olettaa liikaa asiakkaan elämästä kysymättä häneltä itseltään ensin. Mielestäni ei-sortava työtapa voisi olla esimerkiksi juuri ehdottamani tunteellinen ja läheinen työskentelytapa, jolloin asiakkaastaan välittää sen verran paljon, että on hänestä ja hänen hyvinvoinnistaan syvästi kiinnostunut.

Koko opinnäytetyöni saattaa jonkun mielestä tuntua itsestään selvyydeltä; että näinhän meillä on aina pyritty työskentelemään. Kyseessä ei kuitenkaan ole pelkkä sanahelinä ja haluaisinkin vielä näin lopuksi miettiä, miten opinnäytetyössäni esittämät asiat saataisiin konkreettisiksi siten, etteivät ne vain tunnu itsestään selvyyksiltä. Vaikka kirjoittamani asiat olisivatkin tuttuja, niin kuinka monessa työpaikassa niistä keskustellaan automaattisesti? Minulla ei toki ole vielä kahdeksaa kuukautta enempiä kokemusta ryhmäkotityöskentelystä, mutten ole kuullut näistä seikoista ainakaan aktiivisesti ja oma-aloitteisesti keskusteltavan. Keskustellessani lopputyöni aiheesta työkavereiden kanssa, sain kuitenkin aina mielenkiintoa aiheeni kohtaan. Jokaiselle, jonka kanssa olen keskustellut, asia on tuntunut suurelta ja tärkeältä. Kuulin ilahduttavasti, kuinka eräskin työkaverini oli käynyt kurssin, jossa oli käsitelty asiakkaan elämän yksilökeskeistä suunnittelua. Hänen kanssaan jutellessa huomasin ilokseni, että kurssilla oli puhuttu juuri asiakkaan unelmista ja niiden toteuttamisen ja esille ottamisen mahdollisuuksista, eikä pelkästään esimerkiksi kommunikaatiosta.

Alussa esitin muun muassa Ahposen esittämän kysymyksen: voiko kehitysvammainen henkilö itse määrätä oman reittinsä elämässään ja tavoitella tarinalleen onnellista loppua? Mielestäni voi. Työntekijänäkökulmassa tähän kysymykseen tarvitaan vain innostusta ja voimavaroja sekä tiedostavaa työtettä. Silloin työntekijä on mielestäni oikealla tiellä asiakkaansa kanssa. Johdannossa lupasin etsiä arkipäiväisiä käytänteitä, joita työntekijä voi tehdä auttaakseen asiakasta elämään mahdollisimman omannäköistä elämää. En tiedä onnistuinko niin hyvin erittelemään arkipäiväisiä konkreettisia käytänteitä, mutta argumentoin mielestäni senkin edestä oikeanlaisen asenteen ja sen vaikuttavuuden puolesta – kun asenne on kohdillaan, myös arkipäivän konkretia tulee mukaan ikäänkuin luonnostaan. Ehkä juuri tätä tarkoittaa Castiello 1930-luvulla kirjoittamassaan kauniissa sanomassaan: ”On työskenneltävä idealismin innoittamana: ihanteet työstävät sitten itse itsensä metodeiksi ja taidoiksi, eikä niihin silloin tarvitse uhrata voimia” (Kurki 2002, 26-27).

Loppujen lopuksi kyse on ajan antamisesta asiakkaalle ja halusta oppia, miten voi olla läsnä ja apuna juuri hänen elämässään oikealla tavalla. Viimeistään tässä kohdassa kuvaan astuu läheisyys sekä sitä kautta välittäminen ja luonnollisena jatkumona kenties asiakkaalle oikein tekeminen. Johdannossa lupasin, että opinnäytetyöni voisi olla jonkinlainen opas siihen, miten kohdata asiakas hänen omaa persoonaansa ja subjektiivuttaan kunnioittaen ja esille nostaen. Tähän olen antanut opinnäytetyöni eri vaiheissa useita vastauksia ja vastaus on juurikin asenne; asenne, joka pitää juuri näitä seikkoja tärkeinä ja ottaa niitä esille työn eri vaiheissa.

Olen pyrkinyt tuomaan opinnäytetyössä esille sosiaalipedagogista työtettä. Siinä rinnalla alkoi kulkea työilon ja työn äärelle innostumisen syvemmät merkitykset monista eri näkökulmista. Työilosta tuli suuri osa opinnäytetyötä – ehkä siksi, että ymmärsin, että sosiaalipedagoginen työote tarvitsee innostuneen työntekijän. Se on myös yksi tutkimustulos, sillä se selvisi minulle koko ajan vain syvemmin ja syvemmin opinnäytetyöprosessin edetessä. Suurena osana työtäni ovat kulkeneet myös kodinomaisuus ja asiakkaan kodin rakentamisen teemat. Millä tavalla nämä kaikki sitten liittyvät yhteen? Kodinomaisuus liittyy sosiaalipedagogiseen työotteeseen siten, että tiedostava työntekijä ymmärtää, miksi asiakkaan kotia tulee rakentaa asiakkaan toiveiden mukaisesti, ”rakkauden kehdoiksi”. Asiakkaan hyväksi tekeminen ja oman työnsä arvokkaaksi kokeminen johtaa taasen työiloon ja innostumiseen. Oleellisinta on mielestäni asioiden syvem-

pien merkitysten löytäminen ja niistä kiinni pitäminen. Tuloksena voisi parhaassa mahdollisessa tilanteessa olla työylpeys ja sitä kautta työilo. Vaikka opinnäytetyöni lähti liikkeelle kodinomaisuudesta ja sen rakentamisesta, se muuttui tiedostavan ja innostuneen työntekijän etsintään – mutta juuri kodinomaisuus on suurin subjektiivista tukeva seikka, kun kyseessä ovat ryhmäkodin työntekijät. Tämän vuoksi nämä eri aiheet nivoutuvat mielestäni hyvin yhteen.

5.2 Oman tunneprosessin aukaisemista sekä innostusideointia

Se, että kirjoitin itse oman kirjoitelmani osaksi aineistoa saattaa joistakin lukijoista tuntua oudolta tai siltä, kuin en ikään kuin arvioisi aineistoani objektiivisesti. On totta, että oman kirjoitelman analysoiminen ei ole välttämättä objektiivista, mutta tarvitseeko sen ollakaan? En ole nähnyt tarpeelliseksi pyrkiä objektiivisuuteen sillä kaikki analysointi tehdään kuitenkin omasta maailmasta käsin. Mieluummin olen tuonut omat työt koskevat innostumisen ja onnistumisen hetket esille ja luettaviksi. Enkä oleta, että omassa kirjoitelmassa on sen enempää ”oikeita” vastauksia kuin muillakaan sillä oikeiden vastausten etsiminen ei ollut aineiston analysoinnin päätarkoitus. Päätarkoitus oli tuoda esille tunteita asiakkaihin ja omaan työhön liittyen. En halunnut virallisia vastauksia, joten oma kirjoitelmanikin on kirjoitettu tunteella ja omin sanoin. En tuo esille suoranaista sosiaalipedagogista työtapaa sillä itsekin vasta opettelen ja hahmottelen sitä: en esimerkiksi osaa vielä tukiviittomia, jolloin pyrin vasta muulla tavoin päästä lähelle asiakkaan omia toiveita asioista. Enemmänkin opinnäytetyöstäni tuli jonkinlainen sikermä, josta jokainen lukija voi löytää itselleen tärkeän kohdan ja viedä sitä eteenpäin. Kaikkia kohtia ei ole tärkeää sisäistää vaan saada vinkkiä omaa työtä varten. Huomasin myös, että minulla oli aineistonani ja analyysin kohteena kirjoitelmien lisäksi myös sosiaalipedagogiikasta, sosiokulttuurisesta innostamisesta sekä työilosta kertovat kirjat, joiden kautta kerroin omia ideoita tietyn työtöteen käyttämiseen. Kirjoitelmat ovatkin jonkinlainen varmenne siitä, että näitä menetelmiä käytetään jo työkentällä.

Tein opinnäytetyöni aluksi monen monituista kysymystä ja aiheeni poukkoili hieman siellä sun täällä, mutta itse ainakin näen tutkielmani punaisen langan siitä huolimatta erittäin kirkkaana: mitä työntekijä voi tehdä parantaakseen asiakkaansa elämänlaatua. Otin asioita esille paljolti ryhmäkodin näkökulmasta mutta esille tulleita asioita voi käyttää usean eri erityisryhmän parissa tehtävän työn työkaluina. Ryhmäkoti oli mielestäni kuitenkin suhteellisen osuva valinta aihekeskiöön sillä kodin rakentaminen ko-

dinomaiseksi – eikä vaan omaiseksi vaan ilmiselväksi kodiksi – pitää sisällään useita esille otettuja aihealueita. Se koskettaa muun muassa itsemääräämisoikeutta, subjektiivta, persoonaa sekä tietenkin omaa ainutlaatuista elämää – kukapa ei haluaisi kodin olevan juuri sellainen, kuin itse haluaa? Lisäksi ryhmäkodin työntekijä on eniten kiinni erityisasiakkaan arjessa työskennellessään hänen kotonaan. Lisäksi ryhmäkotiin liittyy myös tällä hetkellä muutospaineita, jolloin myös kehitysvammalaitokset ympäri Suomea alkavat muuttua pienyksiköiksi omalla hitaalla tavallaan. Katse on juuri nyt hyvä suunnata niihin käytänteisiin, jotka voisivat muuttua samalla kun asumisen eri muodot muuttuvat. Näillä käytänteillä tarkoitan tietenkin niitä yksilöllisiä ja eettisiä ratkaisuja, joita olen ehdottanut koko opinnäytetyöni ajan.

Innostuminen ja ilo täytyy joskus houkutellessa esille, ellei se tule täysin luonnostaan. Opinnäytetyötäni kirjoittaessani mieleeni tuli monia ideoita innostamisen ja työilon houkuttelemiseksi työyhteisön sisällä. Olen miettinyt, miten tunteiden tuuletukselle, innostamiselle ja ydinkysymysten ääreen heräämiselle löytyy aikaa, kun päivät ovat muutenkin raskaita ja kenties liian vähäisellä työntekijämäärällä tehtyjä. Mielestäni aikaa kyllä löytyy, jos on tahtotilaa asioiden parantamiseen. Esimerkiksi ryhmäkodilla on aikaa silloin, kun asiakkaat ovat päivä- tai työtoiminnassa. Tietenkin tämä edellyttää sitä, että esimerkiksi iltavuorolaiset tulevat aikaisemmin töihin ja työskentelevät pidemmän päivän. Jos tällainen järjestely ei ole mahdollinen eikä innostamiselle löydy aikaa ja paikkaa, voi työyhteisö kehitellä miettimääni järjestelyä: jokainen on vuorollaan innostaja ja vuorot jaetaan työntekijöiden kesken ympäri vuoden. Innostamisen ei tarvitse tapahtua suljetussa tilassa kaukana asiakkaista vaan parasta se olisi yhdessä asiakkaiden kanssa. Jokainen innostaja saisi vuorollaan keksiä ja hahmotella mieleistään tekemistä ja miettiä, mikä saisi nimenomaisen porukan innostumaan.

Yksi vinkki on muun muassa, että jokaisesta henkilöstä tilassa – esimerkiksi olohuoneessa, ei toimistossa piilossa – sanotaan jotakin kivaa ja mukavaa, jotakin ainutlaatuista juuri tuosta nimenomaisesta henkilöstä, oli hän sitten työntekijä tai asiakas. Tämä tuo hymyn kenties jokaisen huulille ja saa innostuksen heräämään. Yksi vinkki on myös, että yhdessä innostusessiossa otetaan esille asiakkaiden kommunikaatiokansiot ja keskustellaan vuorotellen asiakkaan kanssa. Kun tälle annetaan aikaa ja toiset ovat lähellä tarkkaavaisina kuuntelijoina, voi kommunikaatiosta syntyä jotakin todella hedelmällistä ja hauskaakin. Asiakkaalta voi vaikkapa kysyä, mitä hän haluaa tehdä seuraavana kesänä ja jos toiveissa ilmenee jotakin erittäin hauskaa ja mahdotonta toteuttaa, on hauskuus

taattua. Samalla voidaan miettiä, mitä näistä toiveista työyhteisö voisi oikeasti toteuttaa. Sain tämän idean kerran, kun eräs asiakas oli liimannut omaan viikko-ohjelmaansa perjantain kohdalle noin 20 kuvaa omien unelmiensa mukaisesti. Koko perjantain kohta näytti suurelta kuvaröykkiöltä mutta siellä oli myös sellaisia toiveita, joita oli mahdollista toteuttaa, kuten kebab ja jäätelö. Joukossa oli myös sellaisia toiveita, joiden toteutuminen oli mahdotonta, kuten mäenlasku kesällä.

Edellä mainittu unelmien ja toiveiden ylläpitäminen on hyvin tärkeää innostumisen kannalta. Samalla mieleen tulevat ydinkysymykset; miksi on tärkeää, että asiakas on onnellinen? Mitä minä voin työntekijänä tehdä, jotta hänen päivästäan tulee hyvä, ikimuistettava, ainutlaatuinen? Samassa unelmatuokiossa myös työntekijä voi kertoa omista toiveistaan. Lisättäköön vielä, että jos käytössä ei ole vielä kommunikaatiokuvia, olisi aika yhdessä alkaa sellaisia hankkimaan – sekin voisi olla yhden innostustuokion aiheena ja tehtävänä. Kun tiedostetaan, miksi kuvituskuvia on tärkeä olla, niiden hankkimiselle ja käyttämiselle löytyy kyllä aikaa.

Edellä mainitsemiani vinkkejä työinnostukseen on hedelmällistä käyttää vain jos koko työyhteisö on samoilla linjoilla ja valmis näkemään vaivaa. Joissakin työpaikoissa uudet näkökulmat ja asiat koetaan automaattisesti raskaiksi ja esimerkiksi uudet työntekijät sekä harjoittelijat vain painolastiksi, koska heille pitää opettaa kädestä pitäen miten työyhteisössä toimitaan. Uusien työntekijöiden uudet ajatukset ja ideat voivat tuntua raskailta ja toteutuskelvottomilta vain, koska ne ovat uusia toimintamalleja. Kyseessä voi olla jonkinlainen uutuudenpelko ja ihmeellinen kateus siitä, että joku uusi keksii vaikkapa uudenlaisen ratkaisun johonkin asiaan.

Rotin (1999, 9) esittelemä sosiodraama olisi mielestäni toimiva ilon ja innostumisen jakamiseen sillä se pureutuu heti ryhmään ja ryhmädynamiikkaan. Oman opinnäytetyöprosessin kautta olen ajatellut, että työilo ja -innostuminen voi saada alkunsa sellaisessa tilanteessa, jossa ymmärtää oman työnsä tarpeellisuuden ja pysähtyy työn perimmäisten kysymysten juurille ja alkaa pohtia omaa työtään laajemmin. Olen ajatellut, että sosiodraamaa voisi käyttää paitsi ryhmädynamiikan tarkasteluun ja hoitamiseen, myös ydinkysymysten kirkastamiseen; miksi tätä työtä tehdään? Kenelle ja mitä varten? Mikä on työn keskiö? Vastaus kaikkeen on asiakas ja hänen hyvinvointinsa, jolloin sosiodraamaa voisi käyttää asiakkaan tilanteiden syvempää ymmärrystä varten. Erityisryhmien kanssa työskentelevän on ymmärrettävä asiakkaansa elämää hankaloittavat ja jopa estävät sei-

kat ja pyrkiä itse työskentelemään näiden vastaisesti. Oletukseni on, että innostuminen voi lähteä liikkeelle myös sen seikan ymmärtämisestä, että työntekijä on avainasemassa asiakkaansa yksilöllisen hyvinvoinnin aikaansaajana. Tästä ajatuksesta voisi syntyä mielestäni työylpeys ja sitä kautta työinnostus.

Itse esimerkiksi koen innostumista sellaisina hetkinä, kun olen onnistunut luomaan asiakkaalleni hienon päivän siten, että näen ilon hänen kasvoillaan tai olemme onnistuneet viettämään sellaisen päivän yhdessä, ettei asiakkaan vamma ole ollut päällimmäisenä mielessä ja hän on saanut toteuttaa itseään omana itsenään, omista unelmistaan käsin. Ilo voi siis tapahtua tällä tavalla asiakkaan kautta ja tämän ajatuksen iskostamiseen käyttäisin omat mahdolliset innostamisohjaukseni.

Ydinkysymysten äärelle herättelemisessä voi käyttää työkaluna mainitsemaani sosiodraamaa oivalluksen aikaansaamiseksi: ryhmästä valitaan kaksi henkilöä vuorotellen käsittelemään jotakin vaikeata asiaa asiakkaan elämässä, kuten esimerkiksi sitä, ettei kukaan välttämättä ymmärrä, mitä asiakas yrittää kertoa omasta elämästään. Otetaan vaikkapa tilanne, jossa toinen henkilö pyrkii kertomaan jotakin – vaikkapa elämänsä onnellisinta hetkeä kuvitteellisilla viittomilla – eikä toinen henkilö ymmärrä mitään. Tällöin kyse on Rotin (1999, 14) mainitsemasta roolinvaihtotekniikasta, jonka kautta pyritään empatian kehittämiseen, tilanteen näkemiseen uudessa valossa, tilanteen ymmärtämiseen toisesta perspektiivistä ja toisten näkökulmasta, tarjoamaan mahdollisuus saada vastaus omiin kysymyksiin, saada tilaisuus nähdä itsensä toisten silmin ja niin edelleen. Tämä tekniikka sopii työntekijä-asiakas -suhteiden miettimiseen sekä työntekijä-työntekijä -jännitteiden purkamiseen. Juuri empatian lisäämisen ajatus on tärkeä työntekijän herättelemiseksi sillä tavalla, että hän ymmärtäisi asiakkaansa elämäntilanteet syvemmin ja näkisi hänen elämäänsä rajoittavat seikat.

Opinnäytetyöni tutkimustuloksien esittäminen ei ole yksiselitteistä sillä koko opinnäytetyö on ollut jonkinlaista ”fiilistelyä” ja flowta – ehkä juuri innostumista? Opinnäytetyöni poukkoili välillä villistikin asiasta toiseen, mutta sellaisiahan flow ja innostuminen ovat. Opinnäytetyöni aihe sai minut toden teolla innostumaan ja etsimään innostamisen menetelmiä työyhteisöjen käytettäväksi, jolloin tuloksena on erilaisia menetelmiä oman ja työyhteisön innostamiseen sekä eri näkökulmia tiedostavaan ja tunteikkaaseen työhön ylipäänsä.

Hauskaa on, että juuri kun nämä kysymykset ovat mielessäni pinnalla oman opinnäytetyöni vuoksi, olen tavannut ihmisen jolla on juuri senkaltainen asenne työtään kohtaan. Kyseinen työkaverini ryhmäkodilla ottaa uudet kesätyöntekijät suojelukseensa, opettaa heille oleellisia asioita työstä, kertoo asiakkaista ihania yksityiskohtia, tulee töihin aina hymy huulillaan, antaa asiakkaiden tulla lähelle ja on itsekin heitä hyvin lähellä monien yhteisten vuosien jälkeen. Hän pitää huolta työkavereistaan tekemällä esimerkiksi valmiin herkullisen voileivän seuraavaan työvuoroon tulevalle ja kertoo koko ajan intoa puhkuen omasta työstään. Tällä ihmisellä on hyvin suuri työylpeys ja -ilo ja hän pyrkii jakamaan sitä kanssatyöntekijöille sekä asiakkailleen. Hänestä voisimme kaikki ottaa mallia.

Mielestäni kaiken opinnäytetyössäni kirjoittamani voi tiivistää seuraavasti: asiat, joiden puolesta meidän pitää työntekijöinä taistella, eivät ole materiaalisia. Puitteet nimittäin löytyvät jo. Tarvitaan enää sitä asennetta. Ymmärrän nyt, että ehdottamani työote onkin pelkkä asenne – eikä siihen tarvita lisäresursseja.

LÄHTEET

Aalto, Leena & Hakonen, Sinikka & Koskinen, Simo & Päivärinta, Eeva 1998. Vanhustyö. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.

Ahponen, Helena 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen: yksilöllinen ja erilainen elämänkulku. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Vammala: Vammalan kirjapaino 2008.

Ahponen, Helena 2009. Valkoinen talvitakki ja muita tabuja vammaisuudesta. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (toim.) Tabujen kahleet. Tampere: Vastapaino. 90-116.

Bardy, Marjatta & Karjalainen, Vappu & Mäntysaari, Mikko (toim.) 1997. Tähtihetki työssäni. Saarijärvi: Gummerus.

Bruun, Päivi & Laakkonen, Mari 2007. Palvelukoti Karpalon hoitohenkilökunnan ennakkoajatuksia sosiokulttuurisesta työotteesta. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, sosiaaliala. 2007. Hakupäivä 1.1.2013.

<<http://goo.gl/B5Dm8>>

Dalmason, Riitta & Kuosmanen, Voitto 2008. Subjektiivien ja emansipaation edistäminen on 2000-luvun sosionomin sosiaalipedagogisen ammatin ja työn ydintä. Julkaisussa 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi, Kemi-Tornion amk, 2008.

Eskola, Antti & Kurki, Leena (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.

Filander, Karin & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.) 2009. Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino.

Freire, Paulo 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Toimittanut Tomperi, Tuukka. Suomen-tanut Kuortti, Joel. Tampere: Vastapaino.

Hacking, Ian 2009. Mitä sosiaalinen konstruktio on? Alkuteos The Social Construction of What? Suomentanut Koskinen, Inkeri. Tampere: Vastapaino.

Heikkinen, Hannu L. T. 2007. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Huttunen, Rauno 2000. Sosiaalipedagogiikan kolme tiedetaustaa. Artikkelin poistettu internetistä. Palautettu wayback machinen kautta. Hakupäivä 29.1.2013.

<<http://web.archive.org/web/20050418032045/http://www.cc.jyu.fi/~rakahu/TIEDETAUSTA.htm>>

Hyvärinen, Tanja 2003. Luova toiminta voimaistavan sosiaalityön välineenä. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.

Hämäläinen, Juha 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Koulutus- ja kehittämiskeskus, opetusjulkaisuja 1/1999, Kuopio: Kuopion yliopisto.

Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 1995. Mitä kuntoutus on? Teoksessa Asko Suikkanen, Asko & Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila & Kallanranta, Tapani & Piirainen, Keijo & Repo, Marjatta & Wickström, Juhani. (toim.) Kuntoutuksen ulottuvuudet. Porvoo: WSOY. 12-28.

Kantojärvi, Aila 2009. Asuntolasta voi tulla laitos. Sosiaali- ja terveystieteiden aikakauslehti Tesso 1/2009. Hakupäivä 2.9.2012.

<<http://web.archive.org/web/20090721050939/http://dialogi.stakes.fi/FI/tesson+arkisto/tesso1/sivu/39.htm>>

Katisko, Essi-Marja 2005. Talliyhteisö kasvattajana. AMK-opinnäytetyö: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Tornion koulutusyksikkö, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma.

Kemppainen, Päivi 2008. Nuorten työpajat: tukea nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Pro gradu -työ. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Kuosmanen, Voitto 2012. Yhteiskunnan muutos haastaa palvelut, asiantuntijuuden ja asiakkuuden rakentumaan sosiaalipedagogiselle perustalle. Teoksessa Hämäläinen, Juha & Nietosvuori, Leena (toim.) Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura. 133-144.

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kurki, Leena 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kurki, Leena 2007. Innostava vanhuus: sosiokulttuurinen innostaminen vanhempien aikuisten parissa. Helsinki: Finn Lectura.

Kurki, Leena 2008. Innostava matkailu: sosiokulttuurinen innostaminen ja vapaa aika. Helsinki: Finn Lectura.

Kurki, Leena & Kurki-Suutarinen, Matleena & Taruvuori, Karoliina 2010. Muurien sisällä: sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa. Tampere: Tampere University Press.

Kurki, Leena 2011. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisötyönä. Teoksessa Ruuskanen, Petri T. & Savolainen, Katri & Suonio, Mari (toim.). Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Kuopio: UNIpress, cop. Painettu EU:ssa. 39-68.

Lampinen, Reija 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysvaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita.

Lehmikangas, Hanna 2009. Milon seikkailut: lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen tukeminen seikkailukasvatuksen viitekehyksessä. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Kemi-Tornion AMK, Kemi.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto.

Mattila, Kati-Pupita 2010. Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Me Itse ry 2003. Kannanottoja: Oma koti kullan kallis. Mistä hyvä asuminen muodostuu. Hakupäivä 2.9.2012.

<<http://www.kvtl.fi/fi/me-itse/tavoitteemme/kannanottoja/#Oma%20koti%20kullan%20kallis>>

Mietola, Reetta & Teittinen, Antti & Vesala, Hannu T. 2013. Kehitysvammaisten ihmisten asumisen tulevaisuus. Kansainvälisiä esimerkkejä ja vertailu Suomeen. Suomen ympäristö 3/2013. Ympäristöministeriön julkaisu. Hakupäivä 21.6.2013.

<<http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=142315&lan=fi>>

Molander, Gustaf 2003. Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mutka, Ulla 1998. Sosiaalityön neljäs käänne: asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Myllärinen, Anna Riitta; Tast, Eeva 2001. Sosiaalialan uuden asiantuntijuuden rakentuminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä: sosiaalipedagoginen orientaatio ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu 2001.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Mönkkönen, Kaarina 2007: Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Niiranen, Vuokko & Seppänen-Järvelä, Riitta & Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Nurminen, Niina 2007. Forum-teatteri. Hakupäivä 26.9.2013.

<<http://niinanurmisenblogi.wordpress.com/tyoyhteisovalmennus/forum-teatteri/>>

Nouko-Juvonen, Susanna 2000. Kehitysvamma palvelut muuttuvassa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Nouko-Juvonen, Susanna (toim.) Kehitysvamma palvelut ja muutoksen vuosikymmen. Helsinki: Kehitysvammaliitto. 39-52.

Oliver, Michael 1996. Understanding Disability: From Theory to Practice. Basingstoke: Palgrave; New York: Saint Martin's Press

Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja 2011. Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus. 7-10.

Pulliainen, Rauha S. 2011. Sosiaalipedagogiset silmälasit. Ohjaus ja palvelu – työn ohjaus, hyvinvointi ja toimintakyky, viestintä -internet-sivusto. Hakupäivä 4.1.2013.

<<http://kulttuuridialogi.nettisivu.org/etusivu/>>

Ranne, Kaarina 2005. Sosiaalipedagogiikka koulutuksessa ja työelämän kehittämisessä. Teoksessa Ranne, Kaarina & Sankari, Anne & Rouhiainen-Valo, Tuula & Ruusunen, Tuula (toim). Sosiaalipedagoginen ammatillisuus – Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. 10-19.

Roti, Outi 1999. Työnilo – organisaation voimavara. Helsinki: Kirjayhtymä.

Semi, Taina 2004. Ihmetekoja kaapista löytyvillä aineksilla. Ilmaisullinen kuntoutusmenetelmä dementiatyössä. Espoo: Opri ja Oleksi.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:5. Laitoksista yksilölliseen asumiseen. Valtakunnallinen suunnitelma palvelujen kehittämiseksi lähiyhteisöön. Laatinut kehitysvammaisten asumisohjelman valtakunnallisen toimeenpanon ohjausryhmä. Hakupäivä 21.6.2013.

<http://www.stm.fi/c/document_library/get_filefolderId=5065240&name=DLFE-24202.pdf>

Suikkanen, Asko 1999. Vammaisuuden kysymys ja Michael Oliverin tulkintatapa. Teoksessa Nouko-Juvonen, Susanna (toim.). Pyörätuolitango. Näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Edita. 77-100.

Talentia ry. 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta, Helsinki 2005. Hakupäivä 27.8.2013.

<http://www.talentia.fi/files/558/1649_Etiikkaopas2005_1_.pdf>

Thesleff, Nora 2012. Avaimia yhteisymmärrykseen - ammatillista kasvatusta asuntalosta: Rovaniemen koulutuskuntayhtymän asuntolaohjaajan käsikirja. AMK-opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Tornio.

Toikko, Timo 2002. Marginaalit ja sosiokulttuurisen työn mahdollisuudet. Teoksessa Juhila, Kirsi & Forsberg, Hannele & Roivainen, Irene. Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 272-288.

Tomperi, Tuukka 2005 (toim.). Johdanto. Teoksessa Tomperi, Tuukka (toim.) Sorrettujen pedagogiikka. Tekijä Freire, Paulo. Tampere: Vastapaino 2005. 9-31.

Vehmas, Simo 2005. Vammaisuus: Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.

Wendell, Susan 1996. The rejected body: Feminist Philosophical Reflections on Disability. New York: Routledge.

Yhteisötaide internet-sivusto. Sosiokulttuurisen innostamisen lähtökohtia. Hakupäivä 4.1.2013.

<<http://www.yhteisotaide.net/sivut/innostaminen/>>

Yliruka, Laura 2000. Sosiaalityön itsearviointi ja hiljainen tieto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

LITTEET:

LIITE1: Ohjeet kirjoittajille

~ Minua kiinnostaa vammaistyö sosiaalipedagogisen työtteen kautta; miten tukea kehitysvammaisen/autismin kirjoon kuuluvan asiakkaan subjektiivutta, ainutlaatuista elämää ja persoonaa sekä tukea mahdollisimman pitkälle hänen omia valintojaan. Ideana on tähdätä siihen, että työntekijä huomaisi, ettei asiakkaan subjektiivuuden ja persoonan esiintuomiseen tarvita lisäresursseja vaan se on näkökulma ja työote, kenties vain asenne.

~ Tavoitteena on etsiä jo olemassa olevia käytänteitä ja hienoisia arkipäivän seikkoja, jotka työntekijä kokee merkittäväksi asiakkaansa hyvinvoinnin kannalta.

~ Tavoitteena on myös voimaantua omasta työtteen ja -tavasta ja huomata olevansa hyvä työntekijä omalla alallaan.

~ Kirjoitelman aiheena voisi olla esimerkiksi oman työn parissa tapahtuneen tähtihetken muistelu sekä asiakkaan persoonan sekä oman ja asiakkaan välisen suhteen aukaiseminen esimerkiksi seuraavasta näkökulmasta: mitä olen oppinut asiakkaaltani, mitä hän tekee paremmin ja hauskemmin kuin moni muu tms. Tavoitteena on tuoda esille työn tunteikkautta, läheisyyttä, välittämistä ja kaikkea sitä arkipäivän suloisuutta, joka omasta mielestäni vammaistyöhön kuuluu tai voisi kuulua.

~ Mitä on mielesi asiantuntijuus ja ammattitaito työssäsi? Mitä kaikkea siihen kuuluu? Millaista osaamista ja ammattitaitoa tarvitaan? Mitkä ovat ydintoiminnot ja toimintakokonaisuudet?

~ Mikä on saanut ja mikä saa sinut jaksamaan tässä työssä? Miksi juuri sinä teet tätä työtä etkä jotakin muuta?

~ Mikä on SINUN työtteesi?

...Sillä joka hetki on katsottava totuttujen tapojen taakse, miettiä omaa toimintaa ja kasvaa...

Toivon, että mukaan suostuneet taitajat nauttivat kirjoitustehtävästään: on työssä oppimisen aika.