

VAASAN YLIOPISTO
FILOSOFINEN TIEDEKUNTA

Marja-Riitta Avovaara

KVALIFIKAATION JA KOMPETENSSIN MUODOSTAMA AMMATTITAITO

– ohjaajien osaaminen, ammattitaito ja kokemuksia kehitysvammatyössä
Eteva kuntayhtymän maatalo-asumisyksiköissä

Sosiaali- ja terveys-
hallintotieteen
pro gradu -tutkielma

VAASA 2016

SISÄLLYSLUETTELO

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	sivu
	3
TIIVISTELMÄ	5
1. JOHDANTO	7
1.1. Luonto ja maatila-asumisyksikkö osana kehitysvammaisten ohjaustyötä	8
1.2. Tutkimusongelmat	10
2. TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET	12
2.1. Kvalifikaatio käsitteenä	12
2.1.1. Tuotannolliset kvalifikaatiot	15
2.1.2. Normatiiviset kvalifikaatiot	15
2.1.3. Kehittävät kvalifikaatiot	16
2.2. Kompetenssi käsitteenä	17
2.2.1. Kognitiiviset kyvyt	18
2.2.2. Affektiset ja konatiiviset valmiudet	19
2.2.3. Kvalifikaatio ja kompetenssi osaamisen ja ammattitaidon määrittäjänä	20
2.3. Yhteenvedo tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista	22
3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	24
3.1. Tutkimuskohteen valinta ja kuvaus	24
3.2. Metodologiset valinnat	27
3.3. Tutkimusaineiston hankinta	28
3.4. Tutkimusaineiston analyysi	30
4. TUTKIMUKSEN TULOKSET	39
4.1. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot	39
4.2. Ohjaajien osaaminen ja ammattitaito	39
4.2.1. Ohjaajien valmiuden, kyvyt ja ominaisuudet	40
4.2.2. Ohjaajien osaamisvaatimukset	49
4.2.3. Ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia	53

5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	57
5.1. Tutkimuksen luotettavuus	57
5.2. Tutkimuksen eettiset näkökohdat	60
5.3. Tutkimustulosten tarkastelua	61
5.4. Jatkotutkimusehdotukset	69
LÄHDELUETTELO	70
LIITTEET	
LIITE 1. Päätös tutkimusluvasta	79
LIITE 2. Saatekirje tutkimukseen osallistuville ohjaajille	81
LIITE 3. Teemahaastattelurunko	82
LIITE 4. Haastatteluun osallistuneet ohjaajat	83
LIITE 5. Ohjaajien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet	84
LIITE 6. Ohjaajien osaamisvaatimukset	87
LIITE 7. Ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia	89

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Kvalifikaatioiden käsitteistö	14
Kuvio 2. Kvalifikaation, kompetenssin ja ammattitaidon väliset suhteet	22
Kuvio 3. Eteva kuntayhtymän toimintayksiköiden ja muiden palveluiden sijainti Etelä-Suomen alueella vuoden 2015 tilanne	25
Kuvio 4. Haastatteluaineiston käsittely kehänä	32
Kuvio 5. Aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin eteneminen vaiheittain	35
Taulukko 1. Ohjaajien nimeämät valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet alaluokka ja yläluokkatasolla	50
Taulukko 2. Ohjaajien osaamisvaatimukset	54
Taulukko 3. Ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia	57

VAASAN YLIOPISTO**Filosofinen tiedekunta****Tekijä:**

Marja-Riitta Avovaara

Pro gradu -tutkielma:

Kvalifikaation ja kompetenssin muodostama ammattitaito – ohjaajien osaaminen, ammattitaito ja kokemuksia kehitysvammaatyössä Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköissä

Tutkinto:

Hallintotieteiden maisteri

Oppiaine:

Sosiaali- ja terveystieteiden tiede

Työn ohjaaja:

Pirkko Vartiainen

Valmistumisvuosi:

2016

Sivumäärä: 90

TIIVISTELMÄ:

Kehitysvammaisten asumispalvelut ja asiakaslähtöinen toiminta kehittyi koko ajan. Työelämä asettaa kehittämispaineita sekä asiakkaiden tarpeiden muuttuminen asiakaslähtöisempään toimintaan ovat johtaneet siihen, että eri kehitysvamma-alan organisaatiot tarvitsevat uutta osaamista ja ammattitaitoa työntekijöiltä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja selvittää ohjaajien valmiuksia, kykyjä, ominaisuuksia ja ammattitaitoa sekä kokemuksia työskentelystä Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköissä ohjaajien itsensä kokemana. Tutkimusotteeksi valittiin laadullinen lähestymistapa.

Tämän tutkimuksen teoriaosuudessa kuvataan käsitteitä kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito, joilla viitataan työntekijän osaamiseen. Kvalifikaatio painottuu ohjaajan pätevyyteen ja ammattitaito vaatimuksiin. Ammatillinen kompetenssi nähdään siten, että ohjaaja suoriutuu työtehtävien vaatimuksista. Ammattitaito on ohjaajan kyvykkyyttä, joka toteutuu työsuorituksessa.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kvalifikaation ja kompetenssin muodostama ammattitaito ja kokemukset kehitysvammaatyössä näkyvät ohjaajilla Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksikössä vahvana ammatillisena osaamisena ja ammattitaitona. Kvalifikaatio toteutuu käytännön työssä, jossa maatila-asumisympäristö on asettanut tietyt vaatimukset ohjaajien työskentelylle. Ohjaajilla on opinnoilla saadut tiedot ja taidot, jotka ovat antaneet pätevyyden ohjaajan tehtävään. Kun tiedot ja taidot sekä maatila-asumisympäristön työlle asettamat vaatimukset kohtaavat, niin ohjaajien ammattitaito näkyy tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella valmiuksina ja kyvykkyytenä, joka toteutuu ammattitaitona asiakastyössä maatila-asumisyksikössä.

Tutkimuksen mukaan maatila-asumisyksikön ohjaajilla on ainutlaatuinen työskentely ja vaikutusmahdollisuus kehittää asiakastyötä, työyhteisöä ja toimintamalleja. Ohjaajat ovat koulutukseltaan, kokemukseltaan ja persoonallisuudeltaan erilaisia ja osittain tästä johtuen heillä on tietoisesti tai tiedostamattaan käytössään luovuutta, joka mahdollistaa työn laajemman kehittämisen. Tällä tutkimuksella saatu tieto vahvistaa, että maatila-asumisyksiköihin on hakeutunut hyvin samoilla valmiuksilla ja ominaisuuksilla varustettuja ohjaajia, joiden ammattitaito ja osaaminen todentuvat kehitysvammaisten asiakastyössä maatiloilla.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää ohjaajien ammatillisen osaamisen sisällön parantamisessa kehitysvammaisten maatila-asumisyksiköissä Eteva kuntayhtymässä sekä myös löytää keinoja onnistuneelle ohjaajien rekrytointiprosessille.

AVAINSANAT: Kvalifikaatio, kompetenssi, ammattitaito ja kokemus

1. JOHDANTO

Työelämään liittyy jatkuvasti muutostilanteita, kuten työntekijöiden osaamisen riittävyys ja asiakkaiden tarpeiden muuttuminen sekä asiakaslähtöinen toiminta. Muutostilanteet ovat johtaneet siihen, että organisaatiot tarvitsevat jatkuvasti uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Kehitysvammaisille asiakkaille tarjotaan yksilöllisiä asumisratkaisuja ja palveluita, joiden toteuttamiseen tarvitaan tuote- ja palvelukohtaisesti laaja-alaista osaamista henkilöstöltä. Työntekijöiden osaaminen on varmistettava, jotta palveluita pystytään tuottamaan, koska työelämän muutos vaikuttaa työskentelytapoihin ja sisältöihin. Vuorovaikutteista ja ihmisläheistä työtä tekevien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet voivat vaikuttaa työn sisältöön ja sen myötä työn osaamiseen ja ammattitaitoon. (Farrugia 2001: 233.) Julkunen (2008: 121–123) toteaa, että työntekijöiltä edellytetään vastuullisuutta, oma-aloitteisuutta, innovatiivisuutta sekä kykyä ongelmaratkaisuihin työyhteisössä.

Tiedolla on merkittävä ja keskeinen tehtävä työyhteisössä, joka näkyy toiminnan suunnittelussa ja osaamisena sekä osaamisen arvostamisena. Työyhteisön tavoitteena on tehdä osaaminen näkyväksi kehittämällä toimintamalleja ja luoda työyhteisöön mahdollistava ilmapiiri. Työyhteisössä jokaisen osaamista ja asiantuntijuutta tulee hyödyntää aktiivisesti ja joustavasti, koska työelämän tarpeet myös muuttuvat koko ajan. Työelämän tuomaan muutokseen tarvitaan työntekijöiltä uudenlaista osaamista, luovuutta ja ammattitaitoa, jotta pystytään palvelemaan asiakkaita asiantuntevasti huomioiden heidän erilaiset tarpeet, joilla mahdollistetaan hyvä arki ja elämä. (Hanhinen 2010: 12.)

Ridderstråle ja Nordström (2004: 184) kirjoittavat, että osaamiseen ja työn hallintaan liittyvät osaamiskartoitukset auttavat työyhteisöjä toiminnan suunnittelussa. Toiminnan suunnittelu auttaa myös työntekijöitä ymmärtämään itseään ammattilaisina ja osaajina työelämässä. Työyhteisön osaamiselle asetetut tavoitteet tukevat myös yhteisöllisyyttä työntekijöiden kesken. Yhteisöllisyys taas vähentää epävarmuutta tulevaisuudesta ja lisää keskinäistä luottamusta työntekijöiden keskuudessa. Työyhteisössä hyvin toteutetut osaamiskartoitukset mahdollistavat työntekijöiden osaamisen kehittämisen, jossa he saavat olla itse mukana kehittämässä toimintamalleja.

Työelämäosaaminen on yksilön tai ryhmän työelämässä menestymiseen tarvittavaa koko ajan kehittyvää tietoa ja toimintaa. Työelämässä tarvittavaan osaamiseen liittyy useita käsitteitä. Kirjallisuudessa keskeisempinä käsitteinä esiintyy kompetenssi, kvalifikaatio ja ammattitaito. Työsuorituksen sisältö ja taso määrittyvät kvalifikaatioiden mukaan. Tietyn työsuorituksen saavuttamiseksi työntekijä soveltaa kognitiivisia kykyjään työtoiminnan ja vaihtoehtojen perusteella. Ammattitaito voidaan nähdä työelämäosaamisen alueella taitavuutena, joka ilmenee silloin kun kvalifikaatiot ja kompetenssi kohtaavat. Ammattitaitoon liittyy aina kvalifikaation sekä kompetenssin vaikutus. Työntekijän ammattitaitoa voidaan arvioida siten, vastaako työntekijän työsuoritus kvalifikaatioiden määrittämää työsuoritusta. (Hanhinen 2010: 143.)

Tämän tutkimuksen teoreettisessa osuudessa tarkastellaan käsitteitä kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Tarkastelu ulottuu myös kokonaisuudessaan ohjaajien kykyihin, tietoihin ja taitoihin sekä ominaisuuksiin, joiden avulla he ylläpitävät ja kehittävät valmiuksiaan toimiessaan työyhteisön jäsenenä. Empiirinen osuus tutkimuksessa koostuu haastattelemalla Eteva kuntayhtymän maatalo-asumisyksiköissä kehitysvammaisissa työskenteleviä ohjaajia.

1.1. Luonto ja maatalo-asumisyksikkö osana kehitysvammaisten ohjaustyötä

Viimeisten vuosikymmenien aikana on luontoympäristöä ja maataloja kehitetty voimakkaasti asiakkaiden asumiseen ja kuntouttavaan käyttöön. Tällä toiminnalla on saavutettu erittäin hyviä tuloksia asiakkaan elämään ja arkeen. Yhteys luontoon nähdään osana terveyttä samoin kun sosiaaliset suhteet toisiin ihmisiin. Luontoympäristössä ja maataloilla ohjaaja työskentelee erilaisten asiakkaiden ja asiakasryhmien kanssa, jotka tuovat ohjaustyölle monenlaisia haasteita. Ammattiin valmistavassa peruskoulutuksessa ei anneta valmiuksia luonnon hyödyntämiseen asiakastyössä, eikä luontoa nähdä kuntouttavana elementtinä. Ohjaajan tulee selviytyä itsenäisesti käytännön haasteista ja havainnoida eri asiakasryhmien tarpeet ja löytää keinot ohjaukselle. Ohjauksella on hyvin tärkeä merkitys asiakkaiden voimaantumisen ja uuden oppimisen. (Salovuori 2012: 5–6.)

Ohjaustyöllä on merkittävä tehtävä, kun keskustellaan asiakkaan kanssa ja suunnitellaan hänen elämäänsä. Ohjaustyön tavoitteena on mahdollistaa asiakkaalle hänen näköisensä turvallinen ja hyvä arki, jossa asiakas tulee kuulluksi. Ohjaustoiminnassa on tärkeää asettaa tavoite mihin ohjauksella pyritään sekä tarkastella käytettäviä menetelmiä ja vuorovaikutuksen toimivuutta. (Onnismaa 2007: 7.) Kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa työskentelevän ohjaajan tulee olla rohkea haasteiden vastaanottamiseen. Ohjaajan tulee tiedostaa oma ihmiskäsitys sekä asiakkaan itsemääräämisoikeus. Pitkäjänteisyys ja epäonnistumisten hyväksyminen on tärkeä ominaisuus ohjaajalla. Hänen tulee myös hyväksyä epävarmuus ja tietämättömyys kohdatessaan asiakkaat. (Hukkanen 2007: 100.) Kehitysvammatyössä asiakkaan ymmärtäminen on tärkeintä. Ymmärtämisellä luodaan perusta ihmisen kohtaamiselle. Aito ymmärtäminen liittyy havaintojen tekemiseen. Ammattitaitoinen ohjaaja osaa kehitysvammatyössä kohdata, tulkita, havaita ja toimia omaa persoonaansa hyödyntäen. (Pajunen 2007: 97.)

Kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito liittyvät kaikki osaamisen käsitteistöön. Osaamisella tarkoitetaan taidon käyttämistä työyhteisössä kun taas hiljainen tieto on osaamista, joka näkyy tietona toiminnassa. Tämä tieto on yksilöllisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa. Työntekijän osaamisella tarkoitetaan jo ennestään olevia tietoja ja taitoja, joihin koulutus antaa lisää tukea ja vahvistusta taitojen kehittämiseen ja arvioimiseen. Työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ovat tärkeitä, koska jokainen tekee työtä omalla persoonalla. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009: 17.)

Työskentelen itse maatala-asumisyksiköiden palvelupäällikkönä, joissa asiakkaat ovat kehitysvammaisia. Henkilökohtaisesti kiinnostuin oman esimiestyöni kautta ohjaajien kykyihin, valmiuksiin, ominaisuuksiin ja ammattitaitoon sekä heidän kokemukseen kehitysvammaisten ohjaustyöstä erityisesti maatilaympäristössä. Henkilökohtainen näkemys ja ymmärrys aiheesta ovat muodostuneet koulutuksen, työkokemuksen sekä henkilökohtaisten kokemusten kautta. Tutkimuksessa on tärkeää, että kohderyhmällä on kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Organisaatio jossa tutkimus tehdään, löytyy tarkoituksen mukainen ja riittävä määrä tutkimukseen osallistujia.

1.2. Tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tutkia miten ohjaajien ammatillisen osaamisen sisältöä voidaan parantaa kehitysvammaisten maatila-asumisyksiköissä Eteva kuntayhtymässä. Tutkimuksen tavoitteena on myös löytää keinoja onnistuneelle ohjaajien rekrytointi prosessille kun työyhteisönä on maatila-asumisyksikkö. Tutkimuksessa kuvataan ja selvitetään Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköiden ohjaajien kokemuksia, kvalifikaatiota, kompetenssia ja ammattitaitoa, jotka koostuvat valmiuksista, kyvyistä ja ominaisuuksista sekä miten nämä näkyvät ohjaajien henkilökohtaisessa ohjaustyössä, asiakkaiden ohjaamisessa ja työyhteisötaidoissa sekä erityisosaamisena maatila-asumisyksikössä. Ammattitaitoa tarkastellaan työelämän ja työntekijän näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset koostuvat yhdestä pääkysymyksestä ja kahdesta alakysymyksestä:

1. Miten kvalifikaatio ja kompetenssi voidaan määritellä, kun käsitteitä tarkastellaan ammattitaidon ja osaamisen näkökulmasta?

- Millaista osaamista ja vuorovaikutustaitoja tarvitaan ohjaajan työssä maatila-asumisyksikössä?
- Millaisena ohjaajat ovat kokeneet kehitysvammaisten ohjaustyön maatila-asumisyksiköissä?

Tämän tutkimusongelman ratkaisemiseksi edetään tutkimuksen teoriaosuudessa käsiteltyjen käsitteiden kautta empiiriseen osaan. Teoreettinen viitekehys muotoutuu tutkimuksen teeman mukaisesti ohjaajien tietoihin, taitoihin, valmiuksiin, kykyihin, ominaisuuksiin, ammattitaitoon sekä kokemukseen kehitysvammatyössä. Aihetta lähestytään kolmesta suunnasta kvalifikaation, kompetenssi ja ammattitaito käsitteiden avulla.

Tutkimuksen kysymyksiin pyritään löytämään vastaukset teoreettisen tarkastelun lisäksi haastattelemalla kuuttatoista (16) ohjaajaa, jotka työskentelevät maatila-asumisyksiköissä. Nämä kuusitoista (16) haastateltavaa jakaantuvat kahden eri maatila-

asumisyksikön ohjaajista. Teemahaastatteluista saadun aineiston ja sisällönanalyysin kautta pyritään löytämään vastauksia ohjaajien ammatilliseen osaamiseen sekä kokeemukseen työskentelystä Eteva kuntayhtymän maatalo-asumisyksiköissä.

2. TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET

Kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito ovat käsitteitä, joilla viitataan työntekijän osaamiseen. Ammatillinen kompetenssi nähdään siten, että työntekijä suoriutuu työtehtävien vaatimuksista. Työtehtävät ymmärretään tiedollisina sekä älyllisinä taitoina, motivaationa ja itseluottamuksena. Työtehtävät liittyvät opittuihin tietoihin ja yksilön persoonaan, mutta ovat myös yhteydessä luovuuteen, joustavuuteen ja innovatiivisuuteen. (Ruohotie 2005: 32.)

Kvalifikaatiolla tarkoitetaan ammatissa tai organisaation työtehtävien vaatimukseen liittyviä tarpeita ja vaatimuksia, jotka painottuvat työsuoritukseen, pätevyyteen tai ammattitaitovaatimuksiin. Kvalifikaatiot todentuvat käytännön työssä, jossa työtehtävien vaatimukset sekä koulutuksella saatu tieto kohtaavat. Työsuorituksen toteutumisen mahdollistaa työntekijän kompetenssi. Ammattitaito nähdään työntekijän kyvykkyytenä, joka lopuksi toteutuu työsuorituksessa, jonka tarkoitus on vastata työyhteisön sekä työelämän vaatimuksia. (Hanhinen 2010: 82: 94.)

Tässä tutkimuksessa osaamista ja ammattitaitoa tarkastellaan kahdesta näkökulmasta käsin. Työntekijä näkökulman tarkastelu toteutetaan kompetenssi käsitteen kautta. Kompetenssi käsitteen kautta tarkastelussa tulee esiin vain työntekijälähtöinen näkökulma. Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista, että osaaminen ja ammattitaito nähdään kokonaisuutena ja siksi mukaan tarkasteluun on otettu myös työn näkökulma kvalifikaatio käsitteen muodossa.

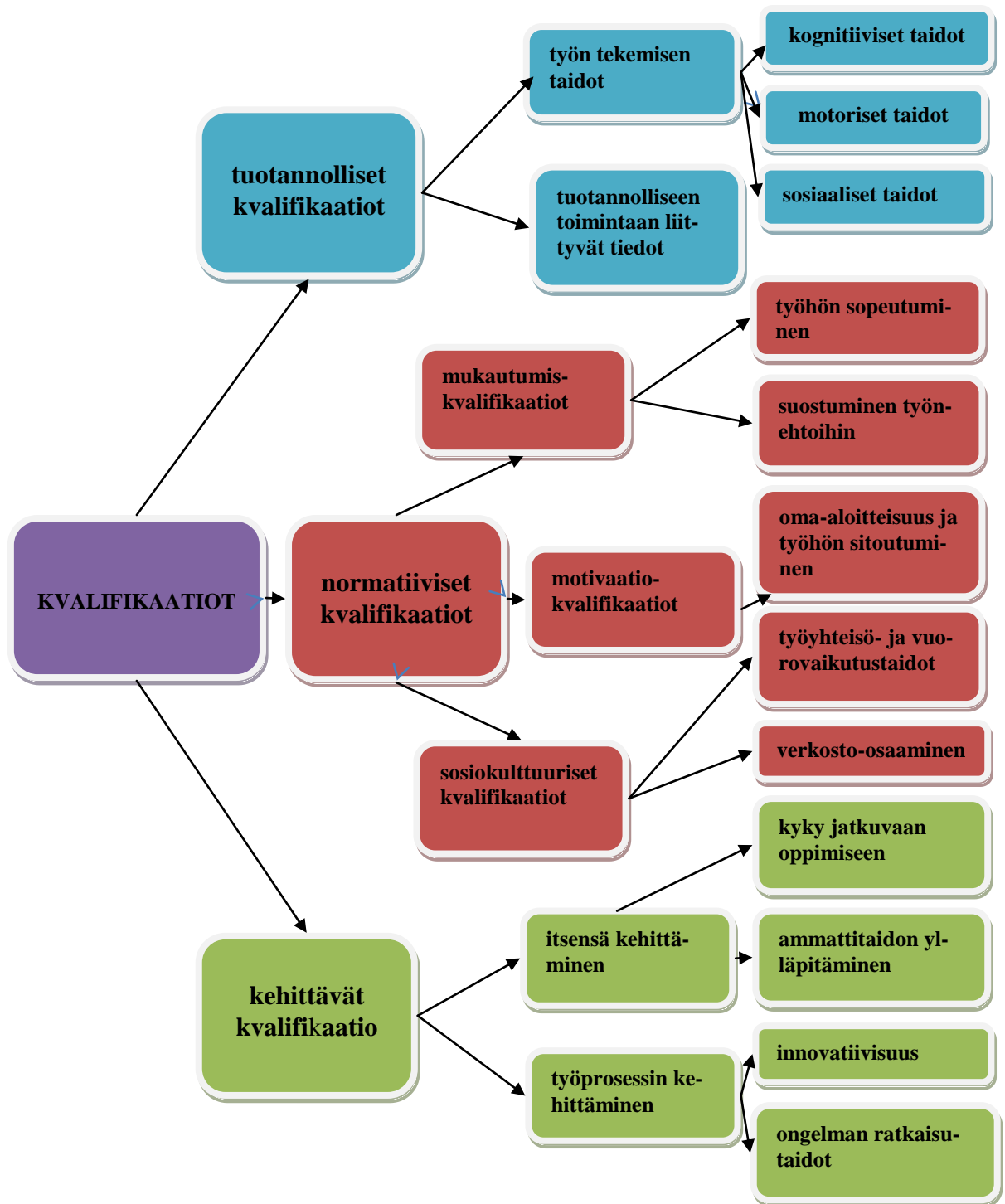
2.1. Kvalifikaatio käsitteenä

Streumer (1993: 69) kirjoittaa, että saksalainen työelämän tutkimus on antanut lähtökohdan kvalifikaatio käsitteelle. Kvalifikaatiolla tarkoitetaan ammatissa tai työorganisaatiossa korostuvia pätevyyteen, suoritukseen tai ammattitaitovaatimukseen liittyviä vaatimuksia ja tarpeita. Kvalifikaatiot todentuvat käytännön työssä, jossa työtehtäville asetetut vaatimukset ja opinnoilla saatu tieto ja taito kohtaavat. (Hanhinen 2010: 77, 82;

Broady 1986: 219.) Kvalifikaatio muotoutuu koulutuksen ja kokemuksen kautta työelämävalmiuksien kokonaisuudeksi. Tämä lähestymistapa edellyttää sitä, että työntekijällä on oltava tietyt taidot ennen kuin hän kykenee suoriutumaan työtehtävistään sekä toimimaan organisaation antamien tavoitteiden mukaisesti. (Hanhinen 2010: 79.)

Kvalifikaatiolla ymmärretään myös yksittäisen työntekijän valmiuksia toimia tietyn tavan mukaan yhteiskunnassa, vuorovaikutustilanteissa toisen ihmisen kanssa sekä esi-
neiden kanssa. Kvalifikaatioita tarvitaan kaikissa ihmisten toiminnoissa ja niillä on arvokkaita käyttöominaisuuksia, jotka mahdollistavat ja konkretisoivat toiminnat tietyissä työtilanteissa. Kvalifikaatio ei ole pelkästään yksilön ominaisuus vaan kyseessä on suhde yksilön ja yhteiskunnan normien sekä muodostuneiden ehtojen välillä. Yksilöt kohtaavat nämä ehdot valmiina tai osittain muodostuneena. Kvalifikaatio jaetaan perinteisesti kolmeen päätyyppiin, joita ovat tuotannolliset kvalifikaatiot, normatiiviset kvalifikaatiot ja kehittävät kvalifikaatiot. (Hanhinen 2010: 79.)

Kvalifikaatioiden käsitteistöä esitetään kuviossa 1 ja sitä millaisia kvalifikaationominaisuuksia ja osatekijöitä kvalifikaatioon on liitetty kirjallisuudessa ja miten näiden tuotannollisten kvalifikaatioiden, normatiivisten kvalifikaatioiden ja kehittävien kvalifikaatioiden alue jäsentyy. (Hanhinen 2010: 85.) Käsitteistön kuvaamisella tavoitteena on havainnollistaa kvalifikaatioon yleisesti liitettävien rakenteiden välisiä suhteita ja miten ne määrittävät tässä tutkimuksessa ohjaajan työtä. Käsitteistön kuvaamisessa olen käyttänyt eri värejä. Värät linkittävät asioita oikeiden otsakkeiden alle. Seuraavassa luvussa tarkastelen kuvion käsitteistöä tutkimuksen viitekehyksen näkökulmasta.



Kuvio 1. Kvalifikaatioiden käsitteistö. (Hanhinen 2010: 86) mukailten.

2.1.1. Tuotannolliset kvalifikaatiot

Tuotannolliset kvalifikaatiot ovat lähinnä ammatillisia tietoja ja taitoja, joita tarvitaan välittömästi työtehtävissä. Tuotannolliset kvalifikaatiot koostuvat toimintaan liittyvästä teoreettisesta tiedosta, keskeisistä menettelytavoista ja työvälineiden tuntemuksesta, soveltamisen taidosta sekä toiminta-alueen kehityksen ja tilanteen tuntemuksesta. Toimintaan liittyvät taidot ovat niitä asioita, joihin henkilö on erikoistunut opintojen ja uravalintojensa kautta. Sosiaaliset taidot kuuluvat myös tuotannollisiin kvalifikaatioihin mutta oleellista on, että tuotannolliset kvalifikaatiot liittyvät organisaation toimintaan ja ovat siinä osana tarvittavaa ammattitaitoa. Näistä muodostuu kokonaisuus työn tekemiseen. Tuotannollisten kvalifikaatioiden alle sijoittuvat sosiaaliset kvalifikaatiot, kognitiiviset kvalifikaatiot ja motoriset kvalifikaatiot, joiden sijoittuminen on esitetty kuviossa 1. Työyhteisö-osaaminen on osa tuotannollisia kvalifikaatioita, joka käsittää työyhteisön historian, kulttuurin, rakenteiden sekä toimintamallien tuntemuksen. (Hanhinen 2010: 80; Viitala 2005: 116–117.)

Työyhteisön toiminta ja osaaminen kuvaa yhteistä näkemystä tai käsitystä siitä, miten toimitaan erilaisissa asiakas tilanteissa ja mitkä asiat vaikuttavat toimintaan. Työntekijöiden osaaminen muuttuu työyhteisöjen osaamiseksi kun työntekijät jakavat ja kokoavat omaa osaamistaan sekä kehittelevät niistä edelleen työyhteisön yhteisiä toimintamalleja. Näin yksittäisen työntekijän osaaminen muuntautuu koko työyhteisön osaamiseksi. Työyhteisöllä tulee olla toimivat rakenteet, jotka tukevat ja mahdollistavat osaamisen käynnistymisen ja kehittymisen. (Ojala 2008: 53.)

2.1.2. Normatiiviset kvalifikaatiot

Normatiiviset kvalifikaatiot liittyvät työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Näitä ominaisuuksia ovat oma-aloitteisuus, motivoituneisuus, aktiivinen ja aloitteellinen toiminta, jossa työntekijä ottaa vastuuta omasta käyttäytymisestään ja luottaa itseensä. Normatiivisten kvalifikaatioiden kehittyminen työntekijöissä koostuu monista asioista ja niihin ei pystytä vaikuttamaan samoin kuin kognitiivisiin taitoihin. (Viitala 2005: 118.)

Hanhinen (2010: 80–81) jakaa normatiivisen kvalifikaation kolmeen ryhmään. Ensimmäisenä ryhmänä on mukautumiskvalifikaatio, jossa kuvataan työntekijän sopeutumista työhön ja työehtoihin suostuminen sekä sietää ja ymmärtää työhön liittyviä käytäntöjä. Mukautumiskvalifikaatioon liittyy keskeisesti joustavuus. Toisena ryhmänä ovat motivaatiokvalifikaatiot, jotka sisältävät syvällisemmän merkityksen kuin sopeutumiskvalifikaatiot. Motivaatiokvalifikaatioiden kautta työhön sitoudutaan ja työ nähdään haasteena sekä mielenkiintoisena. Työntekijä on oma-aloitteinen, motivoitunut sekä sisäistänyt työn. Hänellä on taito nähdä oma sitoutumisensa itse työhön, työn tuomiin haasteisiin sekä osoittaa myönteistä mieltä työnantajaa kohtaan. Kolmantena ryhmänä ovat sosiokulttuuriset kvalifikaatiot, jotka heijastavat työntekijän suhdetta työyhteisöön. Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot liittyvät työntekijän työpaikan toimintakulttuuriin. Keskeisiä osa-alueita ovat vuorovaikutus ja sosiaalinen kyvykyys sekä työntekijän toiminta vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. Sosiokulttuurisiin kvalifikaatioihin liittyy työyhteisön tavoitteiden sisäistäminen ja sitoutuminen niihin. Taitoa tarvitaan myös siinä, että osataan hyödyntää toisten työntekijöiden osaamista oman osaamisen kehittämisen tukena. Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot ovat merkittäviä työelämässä ja työyhteisön toiminnassa sekä verkostojen luomisessa eri työyhteisöjen välillä.

2.1.3. Kehittävät kvalifikaatiot

Kehittävistä kvalifikaatioista käytetään myös nimitystä innovatiiviset kvalifikaatiot. Kehittävien kvalifikaatioiden keskeinen tehtävä on työyhteisön toimintamallien kehittäminen sekä hahmottamisen taito, jossa työntekijä näkee itsensä ja tekemänsä työn osana koko työyhteisön toimintaa. Kehittäviin kvalifikaatioihin liittyy olennaisena myös työntekijän itsensä kehittäminen, joka taas näkyy jatkuvana oppimisena sekä ammattitaidon ylläpitämisenä. Työntekijän tulee myös osata arvioida muutostarpeita työssään ja kehittää omaa toimintaansa. Työntekijällä tulee olla näkemys ja taitoa kehittää toimintamalleja siten, että koko työyhteisön toiminta kehittyy oman työn kautta. Työskentelyssä reflektointi, analysointi ja ongelmanratkaisukyky kehittyvät. Kehittäviin kvalifikaatioihin liittyy myös persoonallisia asioita kuten luovuus ja kyky sietää epävarmuutta. Luovuus on kykyä ratkaista ongelmia erilaisissa tilanteissa. Osaamisvaatimukset työelämässä ovat viime aikoina kasvaneet luovuuden sekä innovatiivisuuden osalta. Työntekijöiltä

edellytetään aktiivista toimintamallien kehittämistä, joustavuutta ja innovatiivista työskentelyä, joiden avulla toimintaa kehitetään jatkuvasti työyhteisöissä. Kvalifikaatioiden avulla kehitetään sekä mahdollistetaan työyhteisöissä yksittäisistä toimintamalleista laajempia kokonaisuuksia, joiden avulla työyhteisön toimivuus sekä asiantuntevuus lisääntyvät. (Hanhinen 2010: 81–82; Viitala 2005: 118; Väärälä 1995: 46.)

2.2. Kompetenssi käsitteenä

Työyhteisössä työntekijän tulee suoriutua tietyistä työtehtävistä. Työtehtävistä suoriutumiseen tarvitaan henkilökohtaisia valmiuksia sekä työyhteisön toimintaan kohdistuvia taitoja ja osaamista. Osaaminen voi myös olla työyhteisön toimintaan liittyvää erityisosaamista, joka näyttäytyy henkilökohtaisena ammattitaitona eli kompetenssina. Muodollisen pätevyyden työntekijä saa koulutuksen kautta, joka on määritelty tutkintovaatimuksissa. Tämä usein eroaa työntekijän todellisesta osaamisesta, koska osaamiseen vaikuttaa hänen omat valmiudet ja ominaisuudet sekä kiinnostuksen kohteet. Työntekijän osaamisen rajalliseen käyttöön työyhteisössä voi vaikuttaa työntekijä itse tai työyhteisön toiminta. (Ruohotie & Honka 2003: 55; Helakorpi 2005: 56–58.) Työntekijään liittyvät kompetenssin piirteet suuntautuvat hänen ominaisuuksiinsa, kun taas työntekijän pätevyyteen vaikuttavat henkilökohtaiset kyvyt, tiedot, taidot yhdessä ymmärryksen, kokemuksen ja motivaation kanssa. (Winterton 2006: 21–34.)

Kompetenssi käsite on laaja ja sillä voidaan kuvata hyvin kattavasti työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia kuten asenteita, arvoja luonteenpiirteitä ja käytännöllisiä taitoja, joita voidaan mitata ja arvioida luotettavasti. Kompetenssi käsitteellä useimmiten viitataan taitavuuteen ja sen hallintaan, joka myös näyttäytyy työyhteisöissä työntekijän luovutena, innovatiivisena toimintana ja joustavuutena. (Ruohotie & Honka 2003: 17–18.) Kompetenssi mahdollistaa työntekijän kykyä ratkaista erilaisia tilanteita tarkoituksenmukaisesti eri ympäristöissä. Tähän liittyy kiinteästi johdonmukainen ajattelu, kyky arvioida itseään ja toimintaa sekä taito päätöksentekoon. Työntekijän asenteet ja arvot vaikuttavat kompetenssin taustalla, joten jokainen työntekijä arvottaa toimintaansa eri tavoin. (Toom 2008: 40–43.)

Kompetenssi koostuu työntekijän ominaisuuksista, kyvyistä, tiedoista ja taidoista. Lisäksi motivaatio, persoonallisuus, minäkäsitys, itseluottamus ja usko omaan kykyihin vahvistavat kompetenssia. Kompetenssi voidaan liittää ihmisen huippusuoritukseen kun siihen on suotuisat olosuhteet ja joka mahdollistaa suorituksen. (Kanfer & Ackerman 2005: 337.) Hanhinen (2010: 71–72) kirjoittaa, että kompetenssi on luonteeltaan potentiaalinen ja mahdollistaa jonkin asian tekemisen ja suorittamisen. Stenström (2008: 130) toteaa, että kompetenssi, kvalifikaatio ja ammattitaito liittyvät samaan käsitejärjestelmään, mutta eroavat toisistaan tarkastellaanko niitä yksittäisen työntekijän, työyhteisön vai työmarkkinoiden näkökulman mukaan. Tässä tutkimuksessa olen jaotellut kompetenssin kognitiiviseen, affektiiviseen ja konatiiviseen alueeseen työntekijän ominaisuuksien mukaan

2.2.1. Kognitiiviset kyvyt

Kognitiiviset valmiudet vaikuttavat työntekijän suoriutumiskykyyn, jotka ovat positiivisen toiminnan mallin mukaan henkisiä tekijöitä. (Kielhofner 2008: 18.) Kognitioon liittyy oleellisesti älykkyys, muistaminen ja oppiminen sekä kyky ratkaista ongelmia, tehdä päätöksiä, havaita asioita sekä taito käyttää mielikuvitusta ja luovuutta. (Singer (1980: 180; Korner-Bitensky, Barrett-Bernstein, Bibas & Poulin 2011: 241.) Muisti, oppiminen, tarkkaavaisuus ja havainnointi liittyvät kognitiiviseen perustasoon kun taas korkeamman tason kognitiiviset toiminnot sisältävät tietoisuuden ja toiminnan ohjauksen. (Katz & Hartman-Maeir 2005: 3–4.)

Työntekijän kognitiiviseen eli älylliseen toimintakykyyn vaikuttaa toiminnan ohjaukseen liittyvät tekijät. Toimintojen suunnitelmallisuus, sujuvuus, joustavuus, tarkkaavaisuus, keskittyminen sekä kontrollin ylläpitäminen ovat näitä tekijöitä. Toiminnan ohjaus on kykyä toimia tahdonalaisesti ja pitää vireystaso sopivana sekä taito hallita tarkkaavaisuutta. Kognitiivisia toiminta-alueita ovat muistitoiminnot, päättelytoiminnot, kielelliset toiminnot kuten puheen tuottaminen ja ymmärtäminen sekä visuaaliset toiminnot, joihin liittyy hahmottaminen ja motoriset toiminnot. (Voutilainen 2008: 125–126.) Työntekijän kognitiivinen toimintakyky muuttuu työntekijän oppimisen ja ikääntymisen

myötä. Mahdollista on myös se, että työntekijä sopeutuu työyhteisön ja ympäristön asetamiin toimintamalleihin. (Ruoppila & Suutama (2003: 159.)

2.2.2. Affektiset ja konatiiviset valmiudet

Affektiset valmiudet liittyvät tunteisiin ja tuntemuksiin. Näiden valmiuksien käyttö voimavarana työssä on osa ammattitaitoa. Affektiset valmiudet mahdollistavat työntekijän kykyä ylläpitää, palauttaa ja poistaa tunteita sen mukaan kun se on mahdollista ja toiminnan kannalta positiivista ja rakentavaa. Konatiiviset valmiudet taas muokkaavat työntekijöiden persoonallisuutta. Tällä alueella on hyvin suuri merkitys ammatillisen kompetenssin kehittymiselle koska konatiivisella alueella syntyy työntekijän tahto ja motivaatio. (Hanhinen 2010: 59–70.) Affektiset ja konatiiviset valmiudet yhdistyvät ja muodostavat kattavan kokonaisuuden, johon liittyy myös kognitiiviset kyvyt ja ympäristö, jossa työskentely tapahtuu. Affektiset ja konatiiviset valmiudet ovat välttämättömiä ammattitaidon hyödyntämisessä sekä toisaalta ammattitaidon jatkuvan ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta. (Ruohotie 2005: 31–49.) Työntekijän motivaatio ja tahto toimia tietoisesti sekä pyrkimys tiettyyn tavoitteeseen korostuu konatiivisissa valmiuksissa. (Koiranen & Ruohotie 2001: 104.)

Työntekijän temperamentti ja tunteet liittyvät affektiiivisiin valmiuksiin, jotka ovat kiinteästi sidoksissa arvoihin ja asenteisiin. Tämä näyttäytyy useimmiten työntekijän tiedostamattomana reagoitina tiettyyn kohteeseen tai ajatukseen. Konatiiviset valmiudet ilmenevät työntekijän ominaisuuksina, joiden avulla hän kehittää ammattitaitoaan sekä ylläpitää kykyjään ja valmiuksiaan. Työntekijän motivaatio ja tietoinen tavoitteellinen toiminta näkyy konatiivisessa toiminnassa. (Koiranen & Ruohotie 2001: 104.)

Ruohotie (2005: 47–48) kirjoittaa affektisten ja konatiivisten taitojen välttämättömyydestä ja siitä, että jokainen työyhteisön jäsen tarvitsee näitä taitoja tullakseen toimeen itsensä ja toisten kanssa. Työntekijöiltä edellytetään myös kiinnostusta vastuun kantamiseen ja tämän myötä mahdollisuuteen vaikuttaa asioihin työyhteisössä. Epävarmuuden ja erilaisuuden hyväksyminen ja siihen liittyvien asioiden käsittelyyn tarvitaan työntekijöiltä ominaisuuksia, kuten oikeudenmukaisuus, epävarmuuden sietäminen ja toisis-

ta ihmisistä välittäminen. Toisaalta myös tarvitaan kykyä käsitellä sellaisia tiedollisia kysymyksiä, kuten kuinka tiedämme ja kuinka saamme tietoa. Yhteisöllisyyden rakentaminen ja ylläpitäminen edellyttää sosiaalisia arvoja ja sosiaalista vastuuta sekä kykyä motivaatioiden ja tunteiden hallinnassa. Työntekijöiltä edellytetään aktiivisuutta ja sitoutumista oppimiseen ja itsensä kehittämiseen sekä aktiivista vuorovaikutusta ympäristön ja yhteisön kanssa.

Affektiset valmiudet kehittyvät tunne-elämän ja persoonallisuuden ulottuvuuksista sekä työntekijän henkisistä ominaisuuksista. Tunne-elämä on toiminnan liikkeelle laittava voima ja tunteita tarvitaan älykkyyden käyttämiseen. Tieto ei pelkästään tee työntekijästä vahvaa, vaan affektiset valmiudet säätelevät kognitioita. Tunneälystä puhuttaessa viitataan kykyihin, jotka kuvaavat tietoisuutta omista tunteista, tunteiden hallintaa sekä ymmärrystä toisen henkilön tunteista. Tunneälyä pidetään sosiaalisen älykkyyden muotona, joka mahdollistaa erotella omia ja toisten tunteita sekä tunnetiloja, jolla ohjataan omaa ajattelua ja toiminnan ohjaamista. (Sown, Cornon & Jackson 1996: 247; Kukkonen & Piirainen 1990: 19.)

Työyhteisössä toimivilla työntekijöillä konatiiviset valmiudet mahdollistavat mukana olemisen työyhteisön kehittämiseen liittyvissä asioissa ja samalla he pääsevät olemaan mukana päätöksen teossa. Tarvitaan hyvää motivaatiota työssä, joka antaa uskoa omiin kykyihin vaativissakin tilanteissa. Työyhteisön muuttuvat tilanteet mahdollistavat osallistumisen kehittämistyöhön, joka lisää motivaatiota työntekijöiden keskuudessa, jos siihen on tahtoa. Konatiiviset valmiudet omaavalla työntekijällä on halua jakaa osaamista ja asiantuntemusta koko työyhteisön kesken. Hänellä on taitoa arvioida omaa suoritusta sekä sen tuomaa hyötyä koko työyhteisön hyväksi. Työntekijän ammatillisen kompetenssin kehittyminen tarvitsee tahtoa ja motivaatiota toteutuakseen. (Ruohotie 2002: 118–119.)

2.2.3. Kvalifikaatio ja kompetenssi osaamisen ja ammattitaidon määrittäjänä

Useat eri tutkijat ovat määritelleet ammattitaidon työelämän vaatimusten ja yksittäisen työntekijän väliseksi suhteeksi. (Turpeinen 1998: 20.) Työntekijän ammattitaitoa on

suoriutua työtehtävistä työyhteisölle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Työelämän vaatimuksista johdetut kvalifikaatiot määrittävät työsuorituksen tavoitteet ja työntekijän kompetenssi mahdollistaa työstä suoriutumisen. (Hanhinen (2010: 97.) Työntekijän ammatillinen kompetenssi toteutuu kun hän suoriutuu työtehtävistä sekä niille asetetuista vaatimuksista. Ammatillisen kompetenssin toteutumiseen vaikuttaa koulutuksen antamat tiedot ja taidot, työntekijän persoona, motivaatio työhön sekä luottamus omaan osaamiseensa. (Ruohotie 2005: 32.)

Hanhinen kirjoittaa kvalifikaatioiden ja kompetenssin suhteesta ammattitaitoon seuraavaa:

”Ammattitaidossa tai ammatillisessa osaamisessa aktualisoituvat sekä yksilö- että työnäkökulma, jolloin painopiste yksilönäkökulmasta kohdistuu kompetenssiin eli työntekijän kykyihin ja valmiuksiin ja työnäkökulmasta kvalifikaatioon eli työstä määrittyviin vaatimuksiin. Tavoitteellisen toiminnan tuloksena syntyy työn oikein tekeminen, onnistuminen eli ammatillinen osaaminen tai ammattitaito. Ammatillinen osaaminen on holistinen kokonaisuus sisältäen kvalifikaatiot ja kompetenssin sekä kontekstin, jossa työtä tehdään.” (Hanhinen 2010: 90.)



Kuvio 2. Kvalifikaation, kompetenssin ja ammattitaidon väliset suhteet Pelttari (1997: 45) mukaan.

Yllä olevassa kuviossa on esitetty kvalifikaation, kompetenssin ja ammattitaidon väliset suhteet. Työelämä yhdessä työn kanssa tai kumpikin erikseen määrittävät ammatillisen osaamisen tarpeen eli kvalifikaation. Työntekijöiden tai työyhteisön tehtävänä on vastata kyvyillään ja valmiuksillaan eli kompetenssilla näihin tarpeisiin. Osaaminen toteutuu ammattitaitona mikäli kompetenssit vastaavat kvalifikaatioita. Työntekijällä on siis riittävä ammattitaito tehtävän suorittamiseen. Muuttuvat vaatimukset joustavuudesta ja dy-

naamisuudesta työyhteisöissä ja työntekijöissä vaikuttavat kvalifikaatioihin. Nämä vaatimukset vastaavasti heijastuvat odotuksiin työntekijöiden kompetenssista ja ammatillisesta kasvusta sekä elinikäisestä oppimisesta. Työntekijöille mahdollistuu vaikutusmahdollisuudet kvalifikaatioihin kehittämällä työtään ja työyhteisöään. (Hanhinen 2011: 7–8; 98.) Kehitysvammatyössä tarvitaan myös erityisosaamista, joka voi määrittäytyä työhön sitoutumisen mukaan luovuutena, erilaisina taitoina toiminnalliseen työhön sekä yksittäisten työmenetelmien hallintana. (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010: 11.)

2.3. Yhteenveto tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on muodostettu ennen empiirisen aineiston keruuta. Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito, jotka toimivat tutkimuksen perustana. Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on siis tutkimuskysymysten kannalta ennakoivaa oletusta ja toisaalta tutkimuksen empiirisen aineiston jälkeen etsittyä, jotka tukevat ja selittävät tutkimuksen tuloksia. Perttula (2008: 133) kirjoittaa, että tutkimuksella tulee olla teoreettinen lähtökohta, joiden kautta tutkija tuo esiin käsityksensä todellisuudesta, ihmisen luonteesta, kokemuksesta ja merkityksistä.

Tämän tutkimuksen edellisissä luvuissa olen käsitellyt kvalifikaatiota ja kompetenssia sekä näiden määrittämää osaamista ja ammattitaitoa (luku 2). Kvalifikaatiot (luku 2.1) on jaoteltu tuotannollisiin kvalifikaatioihin, jotka näkyvät ohjaajien tietoina ja taitoina (luku 2.1.1). Sosiaaliset taidot liittyvät tuotannollisiin kvalifikaatioihin ja näihin taitoihin kiinnitän erityistä huomiota empiirisessä osuudessa ohjaajien haastatteluissa Normatiiviset kvalifikaatiot keskittyvät toimintamallien ja työyhteisön kehittämiseen (luku 2.1.2). Kehittävät kvalifikaatiot näkyvät ohjaajien innovatiivisena toimintana työyhteisössä ja luovuuden käyttönä toimintamallien suunnittelussa (luku 2.1.3). Kompetenssi näkyy ohjaajien valmiuksina kykyinä ja ominaisuuksina ja osaamisvaatimuksina sekä ammattitaitona ja kokemuksena työssä (luku 2.2). Kognitiiviset kyvyt liittyvät älykkyyteen ja käyttäytymiseen (luku 2.2.1) kun taas affektiset ja konatiiviset valmiudet liittyvät ohjaajien arvomaailmaan ja tunteisiin. Nämä kyvyt ovat työntekijöille tarpeellisia am-

mattitaidon hyödyntämisessä ja ylläpitämisessä (luku 2.2.2). Osaaminen ja ammattitaito muodostuvat kun kompetenssit vastaavat kvalifikaatioita (luku 2.2.3).

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellyt keskeiset käsitteet vahvistavat ja tukevat empiiristä osuutta, joka koostuu maatala-asumisyksiköiden kehitysvammatyötä tekevien ohjaajien haastatteluista. Käsitteet kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito luovat tiiviin viitekehyksen tälle tutkimukselle. Empiirisessä osuudessa tarkastelen kokonaisuutena kvalifikaatioiden ja kompetenssin muodostamaa ohjaajien ammatillista osaamista ja ammattitaito ja miten se toteutuu kehitysvammatyössä maatala-asumisyksiköissä Eteva kuntayhtymässä. Tämä tutkimus on laadullinen ja tulokset analysoidaan sisällönanalyysin avulla. Tällä analyysimenetelmällä pyrin saamaan tutkittavasta ilmiöstä selkeän ja tiiviin kuvauksen.

3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

3.1. Tutkimuskohteen valinta ja kuvaus

Eteva kuntayhtymä on suomalainen vammaispalveluiden tuottaja, joka tuottaa palveluja vuosittain noin 2000 vammaiselle ja kehitysvammaiselle henkilölle. Palveluja on myös mielenterveyskuntoutujille ja muille erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Eteva kuntayhtymä tarjoaa asumispalveluja, työ- ja päivätoimintapalveluja sekä erilaisia asiantuntijapalveluja. Eteva kuntayhtymässä Eteva kuntayhtymä on suomalainen vammaispalvelujen tuottaja. Eteva kuntayhtymä työskentelee noin 1300 henkilöä. Eteva kuntayhtymän omistaa 47 Etelä-Suomen kuntaa. Tällä alueella asuu yhteensä noin 1.3 miljoonaa ihmistä. Alla olevassa kuvassa Eteva kuntayhtymän toimintayksiköt ja muut palvelut vuonna 2015 Etelä-Suomen alueella.



Kuvio 3. Eteva kuntayhtymän toimintayksiköiden ja muiden palveluiden sijainti Etelä-Suomen alueella vuoden 2014 tilanne. (Eteva 2014.)

Eteva kuntayhtymä tarjoaa asumispalveluja ja asiantuntijapalveluita kehitysvammaisille asiakkaille. Lähtökohtana ovat kuntayhtymän arvojen ja strategian mukaisesti, asiakkaan yksilölliset elämänsuunnitelmat ja niiden kautta määritellyt palvelutarpeet. Asumispalveluja tarjotaan kaikkiin asiakkaiden elinympäristöihin kuten ryhmäkoteihin, erillisiin asuntoihin sekä Etevan maatiloille. Asumispalvelujen yhtenä tavoitteena on olla mukana varmistamassa asiakkailleen sellaiset asumis- ja toimintaympäristöt, jotka mahdollistavat heille tasavertaisina yhteiskunnan jäseninä osallistumisen sen eri toimintoihin. (Eteva 2014: 18.)

Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköt Hakamaan tila Nastolassa ja Hakalan tila Orimattilassa tarjoavat asumista ja päiväaikaista toimintaa maatilayhteisössä kehitysvammaisille ja mielenterveysasiakkaille. Maatila-asumispalveluiden käyttäjä on henkilö, jolle hyvä elinympäristö on maaseutu, missä asutaan lähellä luontoa ja tehdään erilaisia maatilalan arkeen kuuluvia töitä. Palvelun käyttäjä tarvitsee yksilöllisen määrän apua ja tukea päivittäisissä toiminnoissa. Lisäksi asiakkailta voi olla erityistarpeita ja niistä johtuvaa tuen tarvetta kommunikaatiossa, uusien asioiden oppimisessa, ymmärtämisessä ja päätöksenteossa. (Eteva 2014: 24.)

Ohjaajien pätevyysvaatimuksena on soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava koulutus. (Eteva 2011: 31.) Maatila-asumisyksikön ohjaajat ovat useimmiten koulutukseltaan lähihoitajia, sosionomeja tai nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajia. Maatila-asumisyksiköissä työskentelee myös sairaanhoitaja, joka huolehtii ohjaajien kanssa asiakkaiden sairauden ja terveydenhoidosta. Useimmilla ohjaajilla, jotka työskentelevät maatila-asumisyksiköissä on jokin toinen koulutus taustalla. Näitä on esimerkiksi keittiö-, puu-, puutarha-alan perustutkinto.

Kehitysvammaisen ihmisen ohjaaminen, avustaminen ja hoitaminen vaativat työntekijöiltä jatkuvaa arviointia ja pohdintaa omasta toiminnasta. Työntekijällä tulee olla selkeä kuva siitä mitkä on hänen oikeutensa ja velvollisuutensa puuttua kehitysvammaisen henkilön elämään liittyvistä asioista asiakkaan itsensä kanssa tai hänen puolestaan. Työntekijän tulee arvioida omia tunteitaan ja asenteitaan vuorovaikutustilanteissa koska

työn merkitys tulee hakea erilaisista asioista kuin sosiaali- ja terveystalalla yleensä. (Kaski, Manninen, Mölsä & Pihko 2009: 282–283.)

Kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa työskentelyssä tärkeintä on ymmärtäminen, joka luo perustan asiakkaan kohtaamiselle ja myötäelämiselle. Kehitysvammaisen asiakkaan aito ymmärtäminen ja havaintojen tekeminen kehittyy ohjaajalla koko ajan, mitä pitemmän aikaa hän on seurannut asiakasta. Ohjaajan tekemät havainnot ovat välttämättömiä, mutta saattavat toisaalta olla jopa vaarallista tulkintaa asiakkaan elämästä, koska kommunikoinnissa ja sen ymmärtämisessä on persoonallisia eroja. Ammattitaitoisen ohjaajan tulisi kyetä työssään kohtaamaan, havaitsemaan, tulkitsemaan ja toimimaan omaa persoonaansa käyttäen (Pajunen 2007: 97–99.)

Kehitysvammaisten kanssa työskentelevältä ohjaajalta vaadittavia ominaisuuksia ovat oman ihmiskäsityksen tiedostaminen, asiakkaan itsemääräämisoikeuden tiedostaminen ja sisäistäminen, rohkeus haasteiden vastaanottamisessa, pitkäjännitteisyys, epäonnistumisten hyväksyminen, tiedonhalu ja suuri sydämen lämpö. Ohjaajan työssä on myös tärkeää hyväksyä epävarmuuden kohtaaminen ja hyväksyä oma tietämättömyytensä. Ohjaajan tukena työssä on eri asiantuntijapalvelut sekä erilaiset verkostot (Hukkanen 2007: 100–101.)

Tutkimuskohteen valintaan on useampia syitä, kuten henkilökohtainen kiinnostus kehitysvammaisten kanssa työskentelevien ohjaajien valmiuksien, kykyjen ja ominaisuuksien ja kokemuksen merkityksestä työskennellä maatalo-asumisyksikössä. Tutkimuksella tavoitteena on saada lisää tietoa kehitysvammaisten maatalo-asumispalvelujen ohjaajien työn kehittämisen monista mahdollisuuksista ja tämän kautta mahdollistaa kehitysvammaisille asiakkaille yksilöllistä ja asiantuntevaa ohjausta asumiseen ja päiväaikaiseen toimintaan. Maatalo-asumisyksikkö eroaa perinteisestä ryhmäkoti-asumisesta monella eri tavalla ja ohjaajien työtehtävät ja ympäristö kokonaisuudessaan saattavat olla suuri haaste ohjaajan työssä toimimiselle. Tärkeää onkin ohjaajien rekrytoinnissa maatalo-asumisyksiköihin löytää ammattitaitoista henkilöstöä asiakastyöhön sekä suoriutumaan maatalon töistä.

3.2. Metodologiset valinnat

Tutkimuksen metodologiset valinnat perustuvat tutkimuksen tarkoitukseen, tavoitteisiin (Burns & Grove 2001: 64.) Tämän tutkimuksen kohteeksi valitsin organisaation, joka tuottaa erilaisia kehitysvammaisten palveluja. Tutkimus organisaatio toimii keskellä suurta murrosta, kuten muutkin kunnalliset sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot. Organisaatiossa palveluja tarjotaan asiakkaiden erilaisiin elinympäristöihin, kuten maatila-asumiseen. Maatila-asumiseen kuuluu asiakkailta asumisen lisäksi osallistuminen maatilan töihin. Ohjaajien toiminta koostuu asiakkaiden ohjaustyöstä. Jokaista asiakasta tuetaan, ohjataan ja autetaan hänen tarvitsemallaan tavalla päivittäisissä elämän asioissa sekä välttämättömien kotiin ja elämään liittyvien asioiden hoitamisessa lähiyhteisössä. Maatila-asumispalveluissa ohjaajien työ eroaa huomattavasti muiden asumisyksiköiden ohjaajien työstä ja osaamisen tarpeesta. Ohjaajat maatila asumisyksiköissä olivat kiinnostuneita kuvaamaan kokemuksiaan tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuksen lähtökohdaksi valitsin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistettävään tietoon, vaan pyritään tuomaan tutkittavien oma näkemys tutkittavasta ilmiöstä. Pyrkimyksenä on todellisuuden kuvaaminen osallistuvien näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa merkitykset korostuu, tuotetaan konteksti sidonnaista tulkintaa sekä tietoa tutkittavien näkökulman ymmärtämisestä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kerätä mahdollisimman kattava aineisto tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Laadullinen tutkimus kohdentuu tutkittavan ilmiön laatuun, ei sen määrään. (Kylmä & Juvakka 2007: 23–31.) Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston kylläntymisestä eli saturaatiosta Tämän ajatuksena on se, että tutkimusaineisto tuo esiin riittävän määrän tietoa, mikä tutkimuskohteesta on mahdollista saada. (Eskola & Suoranta 2014: 62–63.) Tässä tutkimuksessa kylläntyminen tapahtui teemojen osalta eri vaiheissa, mutta viimeistään kuudennentoista haastateltavan jälkeen ei tullut enää uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

3.3. Tutkimusaineiston hankinta

Tämän tutkimusaineiston hankinta tapahtuu teemahaastattelulla. Haastatteluteemoja on kolme, joista ensimmäinen käsittelee ohjaajien valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia. Toisena teemana ovat ohjaajien osaamisvaatimukset ja kolmantena teemana käsitellään ohjaajien ammattitaitoa ja kokemuksia kehitysvammatyöstä maatala-asumisyksikössä. Perusteet teemahaastattelulle ovat haastateltavien kokemukset ja tutkijan aiemmat tiedot tutkimusaiheesta. Näiden tietojen perusteella tutkija laatii teemahaastattelurungon (liite 3), joka toimii tukena ja ohjaa haastattelun kulkua. (Tamminen 1993: 100.)

Teemahaastattelumenetelmä sopii kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Haastattelut voidaan luokitella tutkimukseen osallistujien määrän mukaan, jolloin kyseessä on yksilöhaastattelu tai ryhmähaastattelu. Yksilöhaastattelu soveltuu silloin kun tutkitaan henkilön omakohtaisia kokemuksia. Ryhmähaastattelu tulee silloin kysymykseen, kun tutkitaan yhteisön käsityksiä. Haastattelumenetelmiä ovat avoin haastattelu eli strukturoimaton teemahaastattelu. Teemahaastattelun onnistuminen mahdollistuu jos tutkija on onnistunut luomaan riittävän turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin haastattelutilanteeseen. (Kylmä & Juvakka 2007: 78–80; Vuorinen 2008: 55.)

Teemahaastattelu etenee ennakkoon mietittyjen aihepiirien eli teema-alueiden mukaan. Kysymysten tarkkamuoto ja järjestys puuttuvat, joten haastattelutilanteet ovat vapaampia ja niissä on liikkumavaraa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004: 197.) Haastattelussa keskustellaan tietyistä teemoista. Teemahaastattelussa lähdetään oletuksesta, että kaikkia haastateltavien ajatuksia, uskomuksia, tunteita ja kokemuksia voidaan tutkia tällä menetelmällä. Teemahaastattelussa tärkeää ovat haastateltavien kokemukset tilanteista. Tämä tuo tutkittavien äänen kuuluviin ja antaa tutkijalle vapautta tarkastelutapaan. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa kaikille haastateltaville teema-alueet ovat samat. Haastattelutilanteessa on oleellista, että haastateltavalle korostetaan osallistumisen vapaaehtoisuutta ja luottamuksellisuutta. Haastattelun alussa on haastateltavalle selvitettävä muun muassa tutkimusta suorittava organisaatio, perustelut miksi on valittu haastatteluun ja tutkimuksen tarkoitus. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 47–48; Eskola & Suoranta 1998: 93–94; Vuorinen 2008: 55.) Laadullisen tutkimuksen tar-

koituksena on kuvata koko ilmiö moninaisuudessaan. Tarkoituksenmukaista on, että tutkimusaineistoon valitaan ainoastaan henkilöitä, jotka haluavat osallistua tutkimukseen ja jotka kykenevät hyvin ilmaisemaan itseään. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen (1997: 216.)

Haastatteluteemat perustuivat teoreettisiin käsitteisiin, jotka olen esitellyt tämän tutkimuksen teoriaosuudessa. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsin tekemällä esihaastattelun, jolla testasin ja arvioin haastatteluteemojen toimivuutta ja kysymysten soveltuvuutta. Esihaastattelussa pyrin myös selvittämään oliko kysymykset ymmärrettäviä. Esihaastattelu tapahtui siten, että haastattelin ulkopuolisen organisaation ohjaajaa maaliskuussa 2015. Esihaastattelu ei johtanut muutoksiin teemahaastattelurungon osalta. Kokemukseni esihaastattelusta oli opettavainen, joka antoi valmiuksia varsinaisten haastattelujen tekemiseen. Esihaastatteluaineisto ei ole mukana varsinaisessa tutkimuksessa. Teemahaastattelurunko koostui seuraavista teema-alueista: haastateltavien taustatiedot, ohjaajan valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet, ohjaajan osaamisvaatimukset, ohjaajan ammattitaito ja kokemus työskentelystä maatalu-asumisyksikössä (teemahaastattelurunko liite 3).

Tutkimusympäristönä oli Eteva kuntayhtymän kaksi maatalu-asumispalveluiden yksikköä. Maatilat sijaitsevat Päijät-Hämeen alueella Orimattilassa ja Nastolassa. Tutkimukseen osallistui kuusitoista (16) ohjaajaa (liite 4). Tutkimusympäristön kohdejoukon valintaan vaikutti tutkijan oma asema maatalu-asumisyksiköissä ja toisaalta kiinnostus kehittää maatalu-asumisyksikön toimintaa entisestään asiakaslähtöiseksi, koska asiakkaiden asuminen ja päiväaikainen toiminta on yhdistynyt saman palvelujohdon alaisuuteen. Lisäksi tutkimuksen kohdentaminen ja tutkimuksen toteuttaminen edellä mainittuun organisaatioon mahdollistui ajallisesti ja taloudellisesti. Tutkimusluvan hain Eteva kuntayhtymän korkeakoulu- ja tutkimusryhmältä tutkimussuunnitelmalla ja erillisellä organisaation tutkimuslupahakemuksella. Tutkimuslupa myönnettiin 18.2.2015 korkeakoulu- ja tutkimusryhmän päätöksellä, joka on tutkimuksen liitteenä (liite 1).

Haastattelut suoritettiin ennalta sovittuina aikoina kehityskeskustelujen yhteydessä rauhallisessa huoneessa maatalu-asumisyksikön tiloissa. Paikan valintaan vaikutti se, että

ohjaajien matkustaminen poistui ja haastattelut tapahtuivat työpäivän aikana. Tällä varmistettiin asukkaiden ja ohjaajien turvallisuus ja toiminta asumisyksikössä. Tarkoituksena oli, että haastattelulla oli mahdollisimman vähän haittaa haastateltavalle ja ympäristölle. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia, vaikka haastateltavat tulivat kesken kii-reistä työpäivää. Haastateltavat olivat innostuneita ja suhtautuivat myönteisesti haastat-teluun. Heidän motiivinsa oli, että he mahdollisesti voivat olla vaikuttamassa maatala-asumisyksiköiden kehittämiseen osallistumalla tähän haastatteluun.

Teemahaastattelun ja etenkin teema-alueiden määrittämisen koin tärkeäksi mutta myös toisaalta vaikeaksi. Jos teemakysymykset tekevät liian yksityiskohtaiseksi, on vaarana, että ne ohjaavat liiaksi tiettyyn suuntaan haastateltavaa. Toisaalta jos teemat jättää liian epätarkoiksi ja väljiksi ne voivat antaa tietoa suuret määrät jättäen oleellisen tiedon vai-keasti havaittavaksi. Teemakysymykset (liite 3) antoivat minulle tilaa tutkijana ja vas-taavasti haastateltaville vastaajan ominaisuudessa. Kokemukseni myös haastattelutilan-teessa oli, että teemakysymykset toimivat hyvänä tukena minulle ja haastattelu eteni su-juvasti. Haastattelutilanne mahdollistui luontevasti ja oli kokonaisuudessaan keskustele-va tilanne.

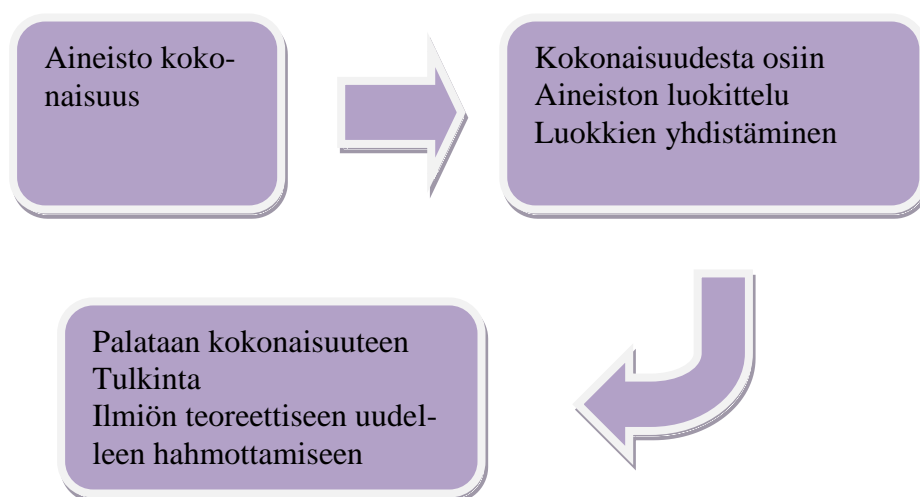
Tämän tutkimuksen haastattelut tapahtuivat ajalla 15.3.2015 – 5.5.2015. Haastattelut olivat kestoaltaan 20 minuutista 40 minuuttiin. Kunkin haastattelun aikana ja jälkeen tein muistiinpanoja liittyen haastattelun kulussa esiin tulleisiin asioihin sekä saatuihin vasta-uksiin. Nauhoitin haastattelut ja jokaisen haastattelun jälkeen litteroin nauhat välittö-mästi sanatarkasti tai ainakin saman päivän aikana. Katsoin, että litterointi on tärkeää tehdä välittömästi koska asia on tuoreena muistissa joka helpottaa litterointia. Litteroi-tua tekstiä koostui tulostettuna 79 sivua. Teksti oli kirjoitettu Times New Roman kirjojoi-tustyyllillä, rivivälin ollessa 1,0 ja kirjasinkoko 12.

3.3. Tutkimusaineiston analyysi

Kvalitatiivisen aineiston analyysin tarkoituksena on tuottaa aineistoon selkeyttä ja näin muodostaa uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. Analyysin avulla tiivistetään aineistoa ka-dottamatta kuitenkin sen sisältämää tietoa. Tavoitteena on tiedon lisääminen ja muodos-

taa hajanaisesta aineistosta selkeää, mielekästä ja ymmärrettävää informatiivisessa muodossa. (Eskola & Suoranta 2014: 137.)

Hirsjärvi & Hurme (2004: 143–144) esittelevät kirjassaan kvalitatiivisen aineiston kuvaamista kehänä, jossa liikutaan analyysistä eli aineiston erittelystä ja luokittelusta kohti synteisiä. Synteesin tavoitteena on luoda kokonaiskuvaa ja esittää tutkittava ilmiö uudessa perspektiivissä. Seuraavassa kuviossa on esitetty havainnollisesti aineiston käsittely analyysistä kohti synteisiä ja kokonaisuutta.



Kuvio 4. Haastatteluaineiston käsittely kehänä. (Hirsjärvi & Hurme 2004: 143–144.)

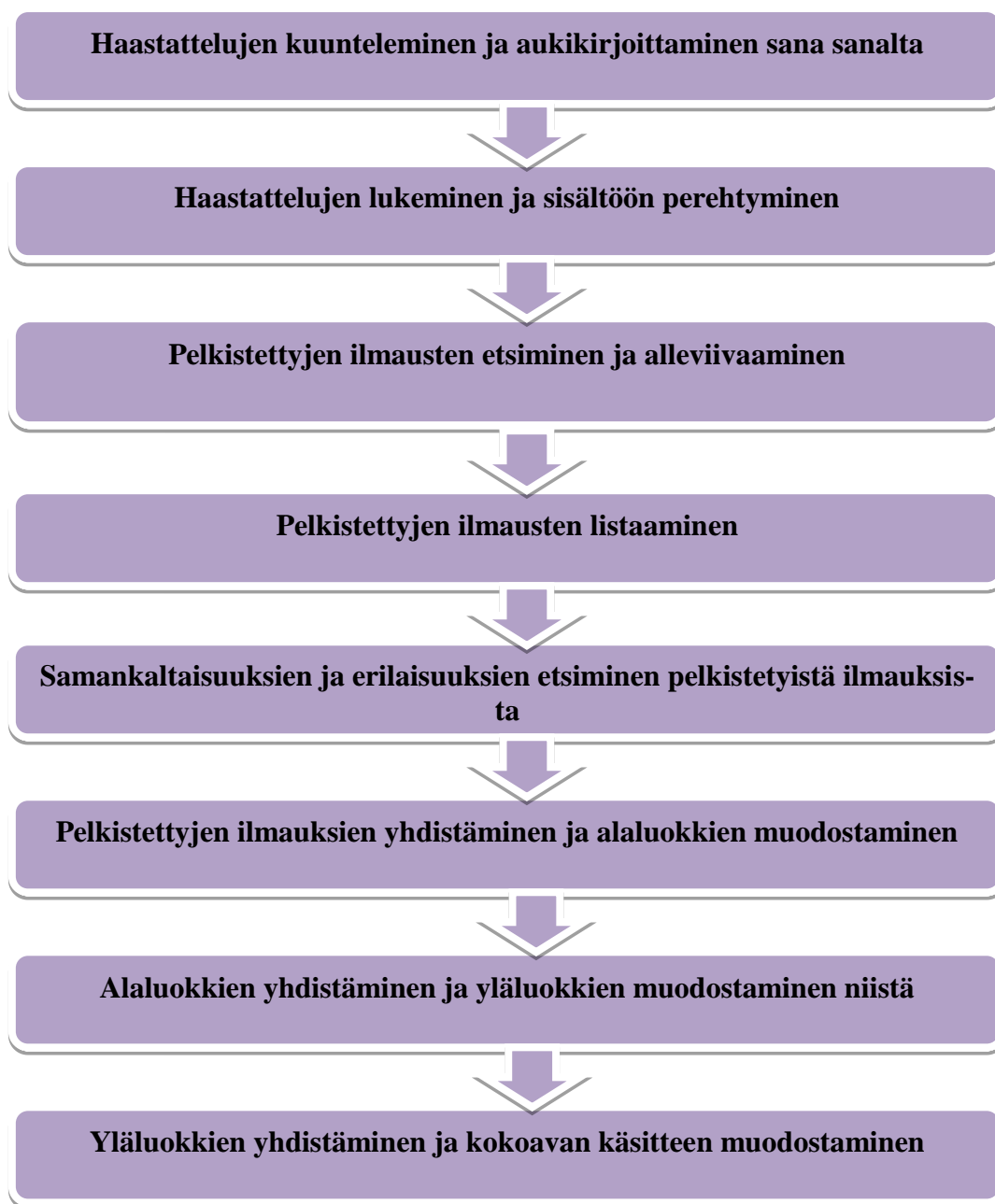
Hirsjärvi & Hurme (2000: 150) kirjoittavat, että analysoinnissa edetään kokonaisuuden luennasta luokittelun tai koodauksen kautta yhdistämiseen ja lopuksi aineiston tulkintaan. Luokkien yhdistelyä on mahdollista kuvata graafisten esitysten keinoin. Yhdistelyn tuloksena saatuja luokkia voidaan nimetä käyttämällä apuna olemassa olevia teoreettisia käsitteitä tai tutkija voi itse laatia ilmiöitä kuvaavia käsitteellisiä termejä. Tutkijan tavoitteena on päästä onnistuneisiin tulkintoihin aineistolähtöisissä tutkimuksissa ja analysoinneissa. Onnistuneen tulkinnan indikaattorina voidaan pitää sitä, että myös lukija tiedostaa saman näkemyksen kuin tutkijakin tekstiin perehtyessään.

Laadullista aineistoa voidaan analysoida sisällönanalyysin avulla, jossa analysoidaan kirjoitettua ja suullista viestintää. Sisällönanalyysi voi olla induktiivista tai deduktiivista. Induktiivinen sisällönanalyysi etenee aineistolähtöisesti ja tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta käsitteet ja teoreettinen kokonaisuus. Analyysiä tehdessä on huomioitava, etteivät aiemmat havainnot ja teoriat ohjaa tarkastelua. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009: 135.) Deduktiivista sisällönanalyysiä ohjaa aiemman tiedon perusteella luodut puitteet ja rakenne. Tavoitteena on päättelyn kautta saada sisältöjä ja yksityiskohtaisempaa tietoa tutkimuksista. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 113.) Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ja tavoitteenani on luoda aineistosta selkeä ja luoda niiden pohjalta luotettavia johtopäätöksiä.

Haastateltavien määrällä ei ole merkittävää vaikutusta aineiston kokoon. Haastateltavien määrä voi olla pieni esimerkiksi 10–15 henkilöä. Tämä ei merkitse kuitenkaan sitä, että aineistoa olisi tutkimuksen kannalta liian vähän. Teemahaastattelulla kerätty aineisto on usein hyvin kattava. Tämä johtuu siitä, että haastattelijan ja haastateltavan välille syntyy keskusteleva ja kuunteleva vuorovaikutus. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 135.) Tässä tutkimuksessa haastateltavia oli 16 ohjaajaa (liite 4) ja haastattelut olivat hyvin keskustelevia, jonka myötä aineistoa syntyi runsaasti. Aineiston runsaudesta johtuen analysointivaihe myös muodostui haasteelliseksi.

Tässä tutkimuksessa tulokset analysoidaan sisällönanalyysin avulla. Tällä analyysimenetelmällä tavoitteena on saada tutkittavasta ilmiöstä selkeä kuvaus tiiviissä muodossa poistamatta sen sisältämää tietoa. Sisällönanalyysin avulla mahdollistuu havaintojen tekeminen ja analysoida kirjoitettua ja suullista aineistoa sekä tarkastella asioiden ja tapahtumien merkityksiä sekä yhteyksiä. Sisällönanalyysiä, joka on perusanalyysimenetelmä, voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Laadullista aineistoa ei voi kuitenkaan yleistää, koska sitä ei voi irrottaa kontekstistaan. Sisällönanalyysi on yksittäinen metodi mutta myös laaja teoreettinen viitekehys, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokeelmiin. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on luoda selkeää ja yhtenäistä informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2004: 93; Vuorinen 2008: 103–104.)

Tuomi & Sarajärvi (2009: 109) kuvaa aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemistä vaiheittaiseksi, joka on esitetty seuraavassa kuviossa 5. Tämän tutkimuksen aineiston analyysissä on edetty vaiheittain tätä mallia mukailleen.



Kuvio 5. Aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin eteneminen vaiheittain. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 109.)

Tutkimuksessa aineiston analysointi alkaa haastatteluaineiston purkamisella jossa nauhoitettu aineisto kirjoitetaan sana sanalta tekstiksi, jota myös kutsutaan litteroinniksi. Litterointi voidaan tehdä kokonaisuudessaan haastatteludialogista tai se voidaan tehdä lajitellen vain tema-alueista. Vaihtoehtoina on myös, että litterointi tehdään vain haas-

tateltavan puheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 138.) Tässä tutkimuksessa olen purkanut haastattelut litteroimalla eli kirjoittanut haastattelut sanasta sanaan ja tekstiä syntyi 79 sivua.

Haastatteluaineiston purkamisen jälkeen tulee kirjoitettu teksti lukea kokonaisuutena läpi ja perehtyä sisältöön huolellisesti. Aineiston lukemiseen tulee varata riittävästi aikaa ja se tulee toistaa useampia kertoja. Tämä toiminta mahdollistaa ajatusten syntymistä aiheesta sekä palauttaa mieleen haastattelutilanteet, joka auttaa aineiston analysointivaiheessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 150.) Tämän tutkimuksen aineistoa luin useita kertoja läpi, jotta kokonaiskuva hahmottui haastattelujen sisällöstä. Aineiston lukeminen oli hyvin mielenkiintoista ja paneuduin niiden sisältöihin sekä visioin haastattelutilanteita päästäkseni paremmin siihen tunnetilaan mikä oli myös haastattelu tilanteissa. Haastattelujen aikana tehty päiväkirja toimi tässä vaiheessa myös muistin tukena. Tämän tutkimuksen analyysiprosessin toteutin tutkimuksen kohteena olleilta teema-alueilta ja tavoitteena oli saada vastaukset tutkimusongelmiin. Haastattelu-teemat ohjasivat ja auttoivat aineiston analyysiä siten, että aluksi ryhmittelin tutkimusaineiston teemojen mukaan ja tämän jälkeen analysoin aineiston teemojen sisällä. Analysoinnin jatkuessa erittelin ja luokittelin aineistoa yhdistellen. Tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä ja säilyttämään todellisuus mahdollisimman luotettavana. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 145–149.)

Analyysiprosessin alussa määritellään analyysiyksikkö, jonka ratkaisee tutkimusongelmat ja aineiston laatu. Aineistoyksikkö voi olla jokin dokumentti ja analyysiyksikkö voi taasen olla jokin sana tai lause. Analyysiprosessin alussa on tärkeää määritellä analyysiyksikkö aineisto teorialähtöisessä analyysissä. (Cavanagh 1997: 5–14; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003: 25; Tuomi & Sarajärvi 2009: 110.)

Tässä tutkimuksessa analyysiyksikkönä on käytetty kuvaavaa sanaa tai lausetta. Näiden avulla olen tuonut tutkimusongelmien kannalta olennaisen tiedon esiin. Haastatteluaineiston teemoista on muodostettu analyysiyksiköt, joissa alkuperäisistä ilmauksista pelkistettyjen ilmausten kautta on edetty alaluokkiin ja yläluokkiin. Yhdistävä luokka muodostui tutkijan oman ymmärryksen, päättelyn ja tulkinnan mukaan. Jokaisen teema-

alueen kohdalla kuvaavin yhdistävä luokka oli itse teema-alue. Teema-alueita oli yhteensä kolme, ohjaajien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet, ohjaajien osaamisvaatimukset ja ohjaajien ammattitaito ja kokemus työskentelystä maatila-asumisyksikössä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 101, 109–110.)

Aineiston pelkistämällä eli redusoinnilla tarkoitetaan sitä, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi tarkoittaa tiedon tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Aineiston pelkistämistä ohjaavat tutkimuskysymykset, jonka mukaan aineistosta etsitään tutkimusongelmalle olennaiset ilmaukset. Pelkistäminen voidaan tehdä siten, että auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimuskysymyksille niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka alleviivataan ja listataan. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 109.) Havaintojen pelkistämisen jälkeen siirrytään tulosten tulkintaan. Laadullisessa tutkimuksessa tulkinta näyttäytyy tuotettujen vihjeiden mukaan tehdystä tulkinnasta tutkittavaan asiaan ja muodostetaan rakenteellinen kokonaisuus tutkimukseen. Laadullinen tutkimus merkitsee ymmärtävää selittämistä ja samalla sillä viitataan tutkimuksen viitekehykseen. Alasuutari 2011: 44, 51.)

Tämän tutkimuksen analysoinnin aloitin lukemalla aineistoa läpi useita kertoja ja etsin tekstistä pelkistettyjä ilmauksia. Alleviivasin tekstistä tutkimuskysymysteni kannalta olennaisia asioita. Tutkimusongelmat ohjasivat teemojen muodostumista, jotka olivat yhtenevät teemahaastattelurunkoni kanssa. Jokaiselle pääteemalle valitsin värikoodit, joilla ryhdyin yliviivaamaan aineistosta pelkistettyjä ilmauksia. Tämän jälkeen listasin pelkistetyt ilmaisut erilliselle paperille. Kirjasin pelkistetyt ilmaisut vastauksina tutkimuskysymykseen eli ohjaajien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet (liite 5), ohjaajien osaamisvaatimukset (liite 6) ja ohjaajien ammattitaito ja kokemus työskentelystä maatila-asumisyksikössä (liite 7) Näistä koostui kolme eri luetteloa pelkistetyistä ilmauksista. Tämän jälkeen aloin ryhmittelemään pelkistettyjä ilmauksia, että sain muodostettua saman sisältöisiä ryhmiä. Etsin aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, joiden pohjalta järjestin aineiston. Jatkoin ryhmittelyä näiden aiemmin tekstissä mainitsemiäni kolmen eri luettelon osalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 109–112.)

Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta löydetyt alkuperäiset ilmaukset käydään läpi ja aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi. Luokka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokitteluyksikkönä voi esimerkiksi olla tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Aineisto tiivistyy luokittelun myötä koska yksittäiset tekijät liitetään yleisimpiin käsitteisiin. Klusteroinnin tehtävänä on luoda pohja kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle ja antaa alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 112–113.) Tässä tutkimuksessa jatkoin pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelyä ja yhdistelin samaan aihepiiriin liittyvät asiat alaluokiksi. Nimesin alaluokat sisällön kuvauksen mukaan. Jatkoin nimeämistä jokaisen kolmen eri luettelon osalta.

Aineiston klusteroinnin jälkeen seuraa abstrahointi, joka tarkoittaa käsitteellistämistä. Abstrahoinnissa edetään aineiston alkuperäisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Aineiston abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksesta saatu olennainen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettiset käsitteet. Abstrahointia jatketaan yhdistelemällä luokituksia, niin pitkään kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 112–114.) Tämä tutkimus eteni siten, että samansisällöiset alaluokat yhdistin toisiinsa, joista muodostui yläluokat. Yläluokille annoin nimet, jotka kuvasivat niitä alaluokkia, joista ne oli muodostettu. Toteutin nimeämistä aiemmin mainitsemieni kolmen eri luettelon osalta.

Tämän tutkimuksen viimeisenä tehtävänä kokosin yläluokat yhdistävällä luokalla, jokaisen kolmen teema-alueen kohdalla. Yhdistävä luokka muodostui tutkijan oman ymmärryksen, päättelyn ja tulkinnan mukaan. Jokaisen teema-alueen kohdalla kuvaavin yhdistävä luokka oli teema-alue itsessään eli ohjaajien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet, ohjaajien osaamisvaatimukset ja ohjaajien ammattitaito ja kokemus työskentelystä maatalo-asumisyksikössä. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 112–114.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistetään käsitteitä vastaten tutkimuskysymyksiin. Sisällön analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa liikutaan empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Abstrahoinnissa empiirinen aineisto yhdistetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa esitetään empiiri-

sestä aineistosta muodostettu malli, käsitteet, käsitejärjestelmä tai aineistoa kuvaavat teemat. Tutkimuksen tulokset antavat kuvan myös luokittelujen perusteella muodostetuista käsitteistä sekä niiden sisällöstä.. Tutkijan tehtävänä on pyrkiä ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan kaikissa analyysin vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 115.)

4. TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Haastattelun alussa keräsin jokaiselta kuudeltatoista (16) haastateltavalta (liite 4) heidän taustatietonsa. Taustatiedot sisälsivät haastateltavien koulutuksen, iän, työkokemuksen vuosina maatala-asumisyksikössä ja nykyisen tehtävän sisällön. Taustatiedot muodostivat haastattelurungossa ensimmäisen osa-alueen ennen varsinaisia haastatteluteemoja. Tutkimukseen osallistuneet olivat iältään 22–49 -vuotiaita ja heidän keski-ikäsi muodostui 36,2 vuotta. Miespuolisia haastateltavia oli neljä (4) mutta tässä tutkimuksessa en erottele sukupuolen tuomia eroja vastauksissa. Kaikilla haastateltavilla oli sosiaali- tai terveystieteen perustutkimus tai työkokemusta ohjaajan työstä kehitysvammaisten asiakkaiden parissa. Työkokemus kehitysvammaisten ohjaajana maatala-asumisyksikössä vaihteli 2 vuodesta 5 vuoteen ollen keskimäärin 2,8 vuotta. Vähäinen ohjaajien työkokemus johtuu siitä, että toinen maatalayksikkö on ollut toiminnassa reilut kolme (3) vuotta ja henkilöstön vaihtuvuutta on ollut molemmissa yksiköissä. Nykyinen tehtävän sisältö koostuu kaikilla haastateltavilla kehitysvammaisten asiakkaiden kokonaisvaltaisesta tukemisesta, ohjaamisesta sekä huolehtia asiakkaiden perushoidosta ja avustamisesta arjessa. Ohjaajien tehtäviin kuuluu myös olennaisena osana asiakkaiden kanssa tehtävät maatalan työt, kuten eläinten hoito, metsätyöt, peltotyöt ja keittiötyöt. Ohjaajien tehtävänä on siis ohjata asiakkaita maatalan töissä ja hyödyntää luontoa ja eläimiä asiakkaan hyvän arjen tukemisessa.

4.2. Ohjaajien osaaminen ja ammattitaito

Tutkimustulokset esitän teema-alueittain, jotka ovat yhtenevät tutkimuskysymysten kanssa. Ensin kuvaan ohjaajien valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia toimia kehitysvammatyössä maatala-asumisyksikössä ja miten ammattitaito näkyy työskentelyssä. Tämän jälkeen kuvaan ohjaajien osaamisvaatimuksia. Lopuksi kuvaan ohjaajien ammattitaitoa ja kokemuksia kehitysvammaisten ohjaustyöstä maatala-asumisyksikössä haastateltujen itsensä kokemina. Tämän tutkimuksen teoriaosuudessa olen avannut käsitteitä

kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito, jotka myös ohjaavat tutkimuksen kulkua. Tutkimustulokset muodostuivat kvalifikaation ja kompetenssin muodostamasta ammattitaidosta sekä kokemuksista kehitysvammatyöstä maatalo-asumisyksiköissä Eteva kuntayhtymässä.

4.2.1. Ohjaajien valmiuden, kyvyt ja ominaisuudet

Kompetenssi voidaan nähdä yksilöllisenä ominaisuutena, joka valottaa tietyin indikaattorien avulla määriteltyä toimintaa ja osaamista työtehtävissä. Kompetenssi kuvaa valmiutta toimia tai suoriutua tehtävästä tietyin toiminnoin. Kompetenssi antaa myös mahdollisuuden nähdä valmiudet laajemmin soveltaen sitä erilaisiin ammatteihin ja työtehtäviin. (Ruohotie & Honka 2003: 17–18.) Tässä tutkimuksessa kompetenssia on sovellettu ohjaajiin, jotka työskentelevät kehitysvammatyössä maatalo-asumisyksikön.

Haastattelutilanteessa kysyttäessä ohjaajilta heidän valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia tuli esiin hyvin pitkä lista erilaisia ilmaisuja, joita ohjaajilta edellytetään. Haastattelutilanteissa ilmeni, että ohjaajat ovat jokainen yksilöitä ja tekevät työtään omalla persoonallaan. Joidenkin kohdalla voi korostua yksittäiset piirteet ja jonkun toisen kohdalla taas jotkut muut piirteet ja silti molemmat ohjaajat ovat hyviä ja ammattitaitoisia ohjaajia. Kaikki luetellut ominaisuudet eivät mahdu siis samaan persoonaan mutta jokainen ohjaaja täydentää toisiaan. Liitteessä 5 on kuvattuna ohjaajien valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia pelkistetyistä ilmauksista edeten alaluokkiin ja viimeiseksi muodostuivat yläluokat. Yläluokiksi muodostuivat henkilökohtaiset ominaisuudet, eettinen pätevyys ja ammattivalmiudet.

Henkilökohtaiset ominaisuudet yläluokka muodostui seuraavista ohjaajien ominaisuuksista, joihin myös olen liittänyt haastattelussa esiin tulleita ohjaajien valmiuksia ja kykyjä. Henkilökohtaisia ominaisuuksia olivat rauhallinen, määrätietoinen, vahva, avoin, positiivinen, rohkea ja luova sekä käytännöllinen. Tutkimustuloksissa olen myös avannut joitakin pelkistettyjä ilmauksia täydentämään alaluokkia sekä käyttänyt haastateltavien vastauksia suorina lainauksina, jotta tutkimustulokset antaisivat selkeämmän kuvan.

Kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa työskentelevältä ohjaajalta vaaditaan rauhallista, kärsivällistä työtettä. Ohjaajan tulee osata keskustella ja kuunnella mitä asiakkailla ja koko työyhteisöllä on sanottavaa kun mietitään ja suunnitellaan arjen toimintaa. Rakentava ominaisuus ohjaajalla koetaan yhteisöä koossapitäväksi ja yhteisöllisyyttä lisääväksi.

”Minun mielestä täällä pitää ohjaajan olla rauhallinen, koska rauhattomuus tarttuu asiakkaisiin ja kaaos on valmis ja koko pakka on sekasin.”

Ohjaajien toiminnassa on tärkeää huomioida ennakointi ja kyky havainnointiin. Tämä tulee usein esiin siinä kun haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kanssa työskennellään, niin ennakoinnilla ja havainnoimalla tilannetta voidaan välttää uhka- ja väkivaltatilanne.

”Haastavan asiakkaan kanssa pitää olla koko ajan varuillaan ja silmät selässäkin. Tavoitteena työssä on välttää uhka- ja väkivaltatilanteet omalla toiminnalla. Tässä ei aina kuitenkaan onnistuta.”

Inhimillisyyttä, sovittelutaitoja ja empaattisuutta myös vaaditaan ohjaajalta. Kehitysvammaiset asiakkaat ovat herkkiä ja tunteet ovat päivittäin mukana heidän arjessa. Mielialat vaihtelevat heillä hyvin nopeasti toisesta ääripäästä toiseen. Sovittelutaidot saattavatkin olla joskus koetuksella kun pyritään asiakkaan kanssa päästä yhteiseen ymmärrykseen. Leppoisuus tuo myös asiakkaiden arkeen tietynlaista rentoutta ja sillä on merkittävä osuus asiakkaiden arjen rakentamisessa. Asumisyksikkö on heidän kotinsa, niin kodissa tarvitaan myös leppoisaa yhdessäoloa.

”Kyl tämän päivän vaatimukset ovat aika korkealla ohjaajan työssä ja kun on kyseessä vielä maatala ja haastavat asiakkaat.”

”Tää on näiden asiakkaiden koti ja meidän täytyy osata järjestää heille sellaiset olot tänne, että he tuntevat olevansa kotona. Asiakkaat tarvitsevat rentoa ja mukavaa yhdessäoloa.”

Ohjaajan tulee olla hyvin sopeutuvainen nopeasti vaihtuviin tilanteisiin. Maatala-asumisyksikössä työskentely vaatii kykyä sopeutua työryhmään ja tehdä asiakkaita tai työyhteisöä koskevia toimintamalleja yhdessä koko työyhteisön kanssa Tämä ei aina ole

yksinkertaista ja helppoa ohjaajien kesken ja ristiriitatilanteilta ei aina voi välttyä. Maatila-asumisyksikössä myös ympäristö vaatii tiettyä sopeutumista. Vuodenajan tuovat haasteita työhön siltä osin kun mietitään erilaisia maatilan töitä. Talven pakkaset, kesän kuumuus ja sateet lisäävät ohjaajien luovuuden käyttöä arjen töistä selviytymiseen.

”Ongelmanratkaisuisissa täytyy huomioida yhteisö, ei voi tehdä päätöksiä ajatellen vain omaa itseään tai omaa tiimiä. Toisaalta esimerkiksi haastavan tilanteen satuessa täytyy ohjaajan kyetä tekemään nopeasti itsenäisiä päätöksiä.”

”Pitää osata kuunnella ihmisiä ja esittää asiat oikealla tavalla.”

”Tiimityö on hyvin haasteellista ja ei aina toimi toivotulla tavalla. Ristiriitoja löytyy työkavereiden kesken.”

Haastatteluissa tuli esiin myös, että ohjaajalta maatila-asumisyksikössä vaaditaan määrätietoisuutta kaikissa tehtävissä. Tämä ominaisuus koettiin vastaajien kesken hyvin oleelliseksi kun on laaja tehtäväkenttä. Tätä helpottaa kuitenkin jokaisella ohjaajalle olevat vastuualueet, jotka kuuluvat heidän toimenkuvaan. Maatila-asumisyksikön ohjaajien kykyinä ja valmiutena määrätietoisuus näkyy myös vahvasti asiakastyössä pitkäjännitteisyytenä ja luottamuksena itseen ja omiin kykyihin. Kehitysvammaisten kanssa työskentely tarvitsee ohjaajalta maltillista toimintatapaa ohjata ja tukea asiakasta toistuvasti samoista asioista, jotta he oppisivat ja kehittyisivät toiminnoissaan. Ohjaustyö ei ole asiakkaan puolesta tekemistä. Kehitysvammaisten ohjaus on kokonaisuudessaan pitkäjännitteistä työtä pienillä tavoitteilla etenevää. Tavoitteellisuus on määrätietoisuutta. Ohjaajat kokevat työssään onnistumista kun asiakas kehittyy ja etenee tavoitteissa. Tämä myös lisää ohjaajien luottamista itseensä ja osaamiseensa kehitysvammaisten ohjaustyössä.

”Ohjaajalla pitää olla joustavuutta, kärsivällisyyttä ja pitkäjännitteisyyttä. Pitää olla lehmän hermot.”

Ohjaajan työssä tärkeää on, että pystyy tarttumaan haasteisiin. Haasteita on asiakastyössä sekä maatilaympäristössä. Määrätietoisuus näkyy miten haasteet kohdataan ja mitkä valmiudet tähän ohjaajilla on. Määrätietoisuuteen liittyy myös hyvä tilannetaju. Tämä

näkyä ohjaajien valppautena ja heillä on kykyä reagoida tilanteisiin hyvinkin nopeasti, oli sitten kyseessä asiakkaisiin tai turvallisuuteen liittyvä tilanne.

”Tilannetaju pitää olla ohjaajalla. Jos on monta asiaa, niin pitää pystyä priorisoidaan tehtävät. Ensin asiakkaat ja sitten vasta maatilantyöt.”

Ohjaajat toivat hyvin esille haastatteluissa, että heiltä vaaditaan vahvuutta. Ohjaajan tulee olla työssään vahva ja jämäkkä. Asiakastyö vaatii vahvuutta rajojen asettamisessa ja pitää pystyä olemaan sanojensa takana. Ohjaajilta vaaditaan myös hyvää vahvaa fyysistä peruskuntoa koska asiakastyössä pitää pystyä liikkumaan ja ohjaamaan asiakkaita erilaisissa liikuntaan liittyvissä toiminnoissa. Maatilan työt vaativat myös hyvää peruskuntoa, jotta selviytyy maatilan töistä kuten metsä- ja peltotöistä sekä puutarhan hoidosta.

”Asiakkaiden kanssa pitää olla jämäkkä ja pitää kiinni sopimuksista, joita heidän kanssaan on tehty. Näissä asioissa ei voi lipsua, jos niin tekee uskottavuus menee asiakkaan silmissä.”

Haastavien asiakkaiden ohjaajilta vaaditaan myös hyvää paineensietokykyä sekä pitää sietää myös stressiä. Vahvuutta on myös, että ohjaajat pystyvät kohtaamaan ongelmia. Ongelmien kohtaaminen on useimmiten asiakastyöhön liittyvää, jotka sisältävät erilaisia asiakkaiden välisiä ristiriitatilanteiden ratkaisemista tai vaihtoehtoisesti asiakkaiden ja ohjaajien välisiä tilanteita. Tällaiset tilanteet vaativat hyvää paineensietokykyä jossa ohjaajan kestävyyttä saatetaan koetella hyvinkin kovasti. Stressiä saattaa aiheuttaa ohjaajille myös tekemättömät työt, kuten erilaiset asiakastyöndokumentit ja kirjaukset.

”Maatilalla ei pysty työskentelemään ja vielä näin haastavien asiakkaiden kanssa, jos ei omaa pitkäjännitteisyyttä ja paineensietokykyä. Asiakkailla on taito jankata asioita useampia kertoja. Tämä johtuu heidän puutteellisista kommunikaatio taidoista.”

Ohjaajien vastauksissa nousi esille, että avoimuus on tärkeä kyky ja ominaisuus ohjaajan työssä. Avoimuus mahdollistaa työyhteisössä keskustelemaan ilmapiirin. Tiedottaminen helpottuu ja yhteisöllisyys vahvistuu. Joustavuus nousi ohjaajien vastauksissa yhtä tärkeäksi kuin avoimuuskin. Ohjaajien joustavuus mahdollistaa asiakastyöhön enemmän vaihtoehtoisia toimintoja ja se näkyy myös mautilojen arjessa. Joustavuus näkyy myös

ohjaajien työhyvinvoinnissa kun pystyy itse suunnittelemaan ja toteuttamaan eri työtehtäviä. Joustavuus todettiin hyvän ja ammattitaitoisen ohjaajan ominaisuutena.

”Ohjaajalta edellytetään avoimuutta, joustavuutta, oppimishalua ja oppimiskykyä sekä kykyä kohdata ihmisiä ja eläimiä selviytyäkseen työstään.”

Haastateltavat toivat esiin ohjaajien sitoutumisen ja sen tärkeyden työyhteisön toimivuuden kannalta. Sitoutuminen tuo työyhteisöön lisää luottamusta kun koko työyhteisö tietää, että asiat ovat hoidossa, koskivat ne sitten asiakkaita tai maataloja. Ohjaajien sitoutuminen on hyvin yksilöllistä. Ohjaajat kokivatkin, että toiselle se on luontainen kyky ja toinen ei ymmärrä asian vakavuutta.

”Monimuotoinen asiakaskunta täällä maatilalla, joten ohjaajalta vaaditaan aitoutta ja luottamusta asiakkaisiin kuin työkalveriinkin.”

Ohjaajien näkemys työstään on se, että positiivisuudella saa paljon hyvää aikaan. Optimismi ja innostunut työote ovat ominaisuuksia, joita tulisi olla kaikilla jotka työskentelevät kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa. Ohjaajien kokemuksena oli, että positiivisuudella ja myönteisellä asenteella selvittää vaikeistakin asioista. Ohjaajat toivat esiin myös, että positiivisuus tarttuu ohjaajasta toiseen ja tällä on merkittävä vaikutus työyhteisön ilmapiiriin.

”Positiivinen ja myönteinen asenne on sellaisia, että ne tarttuu ohjaajasta toiseen mutta valitettavaa on, että se negatiivisuuskkin tarttuu ja vielä voimakkaampana joskus.”

Haastateltujen ohjaajien mielestä luovuudesta ja rohkeudesta on hyötyä kehitysvammaisten kanssa työskentelyssä. Näitä ominaisuuksia tarvitaan myös maatala-asumisyksikössä työskentelyssä mutta lisäksi ohjaajan tulee olla luova, kekseliäs ja keilunhaluinen. Maatila ympäristönä antaa mahdollisuuden näiden ominaisuuksien käyttämiseen asiakastyössä maatilalla. Luovuuden käytössä tulee huomioida turvallisuus ja ammatillinen työskentelytapa. Useimmat ohjaajat totesivat, että pitää osata heittäytyä, olla rohkea ja avarakatseinen. Maatila ympäristönä mahdollistaa asiakkaille monipuolisen toimintaympäristön. Ohjaajat totesivat pääsääntöisesti vastauksissaan, että tämän toteuttamiseen tarvitaan rohkeita ja reippaita ohjaajia tekemään hyvä arki asiakkaalle.

”Luovuutta, rohkeutta ja mielikuvitusta tarvitaan paljon tässä työssä ja tietynlaista maalaishenkisyyttä”

Käytännöllinen ohjaaja on työssään aktiivinen ja motivoitunut työhön. Hänellä on taitoa puuttua asioihin ja hän omaa hyvät organisointitaidot. Haastatteluissa nousi myös esille, että käytännöllinen, aktiivinen, asioihin puuttuvan ohjaajan tulee omata realistinen tapa työskennellä asiakastyössä ja maatilalla töissä huomioiden oma jaksaminen. Ohjaajan tulee noudattaa yhteisesti sovittuja toimintatapoja, koska ne sitten asiakkaita tai työyhteisöä. Ohjaajat toivat myös esiin sen, että työhön pitää olla aito kiinnostus ja hiukkasen intohimoakin.

”Luovuutta, rohkeutta ja pelottomuutta tarvitaan kun työskennellään maatilalla. Jonkinlainen intohimo tähän työhön auttaa selviytymään ja jaksamaan sekä jatkamaan työssä.”

Eettinen pätevyys yläluokka muodostui vastuullisuudesta. Haastatteluissa ohjaajien mielestä vastuullinen ohjaaja on työssään rehellinen ja vastuullinen sekä huolehtii riittävästä tiedonkulusta, liittyy tiedottaminen asiakas- tai työyhteisöä koskeviin asioihin. Ohjaajien mielestä myös oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu asiakastyössä ovat hyvin tärkeitä unohtamatta myös asiakkaan yksilöllisiä tarpeita, unelmia ja haaveita. Vastuulliseen ohjaajaan voi koko työyhteisö luottaa ja tämä tukee myös esimiehen työtä. Vastuullisen ohjaajan toiminta on kaikkia kohtaan eettistä ja toisen ohjaajan työn arvostamista sekä kunnioittamista.

”Tärkeää on luottamus työkavereihin. Tiimin kanssa on tehty pitkään töitä yhdessä, niin pystyy lukemaan toisten ohjaajien ajatuksia ja osataan toimia ennakkotapauksissa.”

Ammattivalmiudet yläluokka muodostui osaamisen kehittämisestä, vuorovaikutustaidoista, asiantuntijuudesta, ohjaustaidoista ja työyhteisötaidoista. Haastateltujen ohjaajien mielestä osaamisen kehittäminen kuuluu kehitysvammahoitotyössä jokaiselle, joka alalla työskentelee. Työnantaja järjestää täydennyskoulutusta ja siihen on jokaisella mahdollisuus päästä. Oppimiskyky asioihin on jokaisella yksilöllinen, mutta ohjaajat toivat esiin, että hyvä oppimiskyky on eduksi. Ohjaajilla tulee olla halu kehittyä työssään ja olla tarkkaavainen ja aktiivinen oppimiseen myös työyhteisössä. Maatila-

asumisyksikkö on ainutlaatuinen työyhteisö ja siellä työskentelyyn ei ole valmiita malleja, joten itse joutuu kehittämään toimintamalleja ja oppimaan toisilta pidemmän työuran omaavilta ohjaajilta. Maatilaympäristössä hiljaisen tiedon siirtäminen uusille ohjaajille on hyvin tärkeää. Ohjaajat toivat esiin mallioppimisen ohjaus- ja maatilantöissä, mutta siinäkin täytyy huomioida mitä kannattaa oppia ja asioita hieman kyseenalaistaa. Kaikesta ei kannata ottaa mallia vaan täytyy käyttää myös omaa harkintaa. Omaehtoinen opiskelu antaa myös vahvuuksia työhön sekä auttaa myös työssä jaksamisessa.

”Kannustava ilmapiiri ja tiedonjakamisen kulttuuri edistää valmiuksien kehittymistä. Annetaan jokaiselle mahdollisuus tehdä ja kokeilla erilaisia asioita ja työtehtäviä.”

”Kuunnella toisten kokemuksia ja mielipiteitä ja olla vastaanottavainen näille.”

Ohjaajat toivat erittäin hyvin vastauksissaan esille sen, että ammatilliset valmiudet omaavalla ohjaajalla on hyvät vuorovaikutustaidot. Ohjaustyö on jatkuvaa vuorovaikutamista asiakkaiden, toisten ohjaajien sekä muiden asiantuntijoiden kanssa, jotka osallistuvat asiakastyöhön. Kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa kommunikointi ei ole pelkästään sanallista vuorovaikutusta, vaan heidän kanssaan käytetään vaihtoehtoisia kommunikaatio menetelmiä. Kehitysvammaiset asiakkaat ovat hyvin herkkiä aistimaan eleet ja liikkeet, joten sanaton viestintä ja kehonkieli on hyvin tärkeää osta hallita. Näitä taitoja ohjaajat painottivat haastattelussa.

”Täytyy osata kuunnella asiakasta. Täytyy osata olla johdonmukainen ja selkeä. Jokainen asiakas kommunikoi hieman eri tavalla, joten on hyvä osata muokata omaa kommunikointi tapaa ja tuntea vaihtoehtoisia kommunikointi menetelmiä.”

”Vuorovaikutustaidot ohjaajan työssä ovat todella tärkeit, koska jokainen asiakas ja ohjaaja ovat erilaisia kaikkine ominaisuuksineen. Sosiaalinen joustavuus tässä moniammatillisessa ja persoonallisessa yhteisössä täytyy olla hyvin keskeisessä roolissa.”

Työssään ohjaajat tarvitsevat neuvottelu- ja viestintä taitoja. Ohjaajien mielestä asiakastyö on jatkuvaa päivittäistä yhteistyötä ja jatkuvaa viestintää. Ohjaustyössä viestintä korostuu, koska asiakastiedon siirtäminen tulee olla saumatonta. Tiedon katkeaminen esi-

merkiksi työvuorolta toiselle voi olla merkityksellinen epäkohta asiakkaan hyvinvoinnin kannalta. Ohjaajat kokivat, että neuvottelutaitoja pitää olla, koska asiakkaiden asioissa tehdään eri asiantuntijoiden kanssa tiivistä yhteistyötä ja päivittäin työyhteisössä neuvotellaan ja suunnitellaan asiakkaiden päivittäistä toimintaa.

”Viestintä on päivittäistä toimintaa yhteisössä ja eri asiantuntijoiden kanssa tuki-tiimi tapaamisissa. Tärkeäksi sen tekee asiakkaiden asiat ja heidän hyvinvointinsa.”

Haastateltujen ohjaajien mielestä asiantuntijuus näkyy ohjaajan työssä asiallisena ja ammattitaitoisena käytöksenä. Asiallisuus ja ammattitaito näkyvät kaikessa ohjaajan tekemässä työssä mutta erityisesti se korostuu asiakastyössä. Ammattitaitoinen ohjaaja kehittää itseään työssään ja jakaa omaa osaamistaan toisten ohjaajien käyttöön sekä on kiinnostunut kehitysvammatyöstä. Ohjaajat toivat haastatteluissa esiin myös sen, että ammatillisuutta on omata valmiudet haastaviin tilanteisiin kun työskennellään haastavien asiakkaiden parissa. Ammattitaitoinen ohjaaja tunnistaa rajansa ja miettii jokaisen tilanteen hyvin perusteellisesti kuinka siinä voi toimia. Ohjaajat toivat myös esiin sen, että on myös tilanteita, jossa ei ehditä miettimään, vaan täytyy toimia nopeasti, jotta tilanne saadaan ratkaistuksi.

”Ohjaajan ammattitaito näkyy varmuutena ja rauhallisena osallistumisena haasteellisissakin asiakas tehtävissä.”

Ammattivalmiudet yläluokan alle sijoittuvat ohjaustaidot. Ohjaajat toivat esiin, että ohjaustaidot ovat hyvin oleellinen osa heidän työtään. Ryhmäohjaustaitoja tarvitaan päivittäin ohjattaessa asiakkaita ryhmässä. Tähän liittyy myös hyvä tilannearviointi kyky. Tilannearviointi kykyä tarvitaan myös suuremman ryhmän ohjauksessa, jotta ryhmä pysyy koossa ja turvallisuus on huomioitu. Tilannearviointi kyvyn tarpeellisuus korostuu kun asiakkaat ovat kehitysvammaisia ja heillä on haastavaa käytöstä sekä maatala ympäristö asettaa tässäkin erityiset haasteet turvallisuuteen liittyen käytettäessä erilaisia koneita ja laitteita.

”Ohjaajan tulee olla valpas ja huomioida eri tilanteet. Turvallisuuteen pitää panostaa ja huomioida päivittäin asiakkaiden kunto mitä he pystyvät tekemään ja millaisia koneita käyttämään.”

Kaikki vastaajista toi esiin maatilaympäristön hyödyntämisen asiakastyössä. Ohjaajat toivat hyvin vahvasti esiin, että luonnon- ja eläinten hyödyntäminen asiakkaiden ohjaustyössä on tärkeää kuntouttavalla työotteella. Tässäkin on huomioitava asiakkaiden yksilöllisyys, kaikki eivät hyödy samoista asioista ja tulee tunnistaa myös mistä asiakas pitää. Ohjaajat kokivat tärkeäksi, että ohjaustyössä heidän tehtävä on tukea asiakasta ja mahdollistaa omalla toiminnallaan asiakkaalle hyvä arki kunnioittaen hänen itsemääräämisoikeutta ja yksilöllisyyttä.

”Arjessa tulee huomioida asiakkaan voimavarat ja heidän yksilölliset tarpeet kuntouttavalla työotteella ja asiakasta kunnioittaen.”

Haastateltujen ohjaajien mielestä työyhteisötaidot ovat ensiarvoisen tärkeitä. Työyhteisötaitoina ohjaajat toivat esiin avoimuuden työyhteisössä. Tässä korostuu avoin keskusteleminen ja kuunteleva työyhteisö, joka pitää sisällään ammatillisen käytöksen. Avoin viestintä ja raportointi koettiin ohjaajien taholta ensiarvoisen tärkeäksi. Työyhteisötaidoissa ohjaajat toivat esiin myös sen, että pitää olla kiinnostunut työskentelemään ryhmässä ja halu toimia työyhteisön jäsenenä sekä tukea yhteisöllisyyden voimaa rakentavassa hengessä.

”Täytyy pystyä tulemaan toimeen kaikkien kanssa. Kaikista ei ole pakko tykätä mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen. Oma avoimuus ja positiivinen asenne ovat avuksi vuorovaikutuksessa.”

Taulukko 1. Ohjaajien nimeämät valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet alaluokka ja yläluokkatasolla.

Alaluokat	Yläluokat
Rauhallinen Määrätietoinen Vahva Avoin Positiivinen Rohkea ja luova Käytännöllinen	Henkilökohtaiset ominaisuudet
Vastuullinen	Eettinen pätevyys
Osaamisen kehittäminen Vuorovaikutustaidot Asiantuntija Ohjaustaidot Työyhteisötaidot	Ammattivalmiudet

4.2.2. Ohjaajien osaamisvaatimukset

Ohjaajat toivat esiin haastatteluissa mitä osaamista kehitysvammatyössä maatalasumisyksikössä tarvitaan. Liitteessä 6 on kuvattuna ohjaajien osaamisvaatimuksia pelkistetyistä ilmauksista edeten alaluokkiin ja viimeiseksi muodostuivat yläluokat. Yläluokiksi muodostuivat osaaminen asiakastyössä, työyhteisö osaaminen ja erityisosaaminen.

Osaaminen asiakastyössä yläluokka muodostui ohjaustaidoista asiakastyössä. Ohjaustaidoissa tuli hyvin paljon samoja asioita kuin edellisessä luvussa, jossa käsittelin ohjaajien ammattivalmiuksia. Keräsi tähän kohtaan haastatteluista useita pelkistettyjä ilmauksia osaamisvaatimuksista, joihin voi tutustua tämän tutkimuksen liitteessä 6. Haastatellut ohjaajat toivat esiin, että osaaminen kehitysvammatyössä perustuu tietoon ja taitoon, jonka on saanut sosiaali- ja terveystieteiden peruskoulutuksessa. Koulutus on antanut perustiedot asiakkaan perushoidosta, lääkehoidosta ja ensiavusta.

”Perustiedot ja taidot saadaan koulutuksen kautta, mutta kyllä se on niin, että työ itsessään opettaa.”

”Maatilalla tarvittavia taitoja antaa käymäni puutarha-alan koulutus, joka antaa valmiudet maatilalla työskentelyyn ja koen sen täydentävän osaamistani.”

Haastateltujen ohjaajien kokemukset olivat hyvin yhtenevät siitä, että asiakastyön hallitseminen on osaamisen kannalta tärkeä. Osaamiseen liittyy asiakkaan perushoidosta huolehtiminen sekä lääkehoito lupakäytänteiden mukaan. Asiakkaan voimien seuraaminen ja niiden dokumentointi liittyy olennaisena osana ohjaajan osaamiseen. Ensiaputaidot ovat jokaisella ohjaajalla osaamisvaatimuksena. Työnantaja huolehtii säännöllisen koulutuksen ensiapuun. Haastateltavat ohjaajat toivat esiin autismiosaamisen, joka on koettu tarpeelliseksi haastavasti käyttäytyvien asumisyksikössä, jota maatilatkin edustaa. Uhka- ja väkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja varsinaisiin tilanteisiin on työnantaja kouluttanut ohjaajia autismi- ja avekki koulutuksilla. Näiden koulutusten tavoitteena on mahdollistaa ohjaajille ja asiakkaille turvallinen työyhteisö.

”Työnantajan järjestämällä täydennyskoulutuksilla pystyy pitämään ammattitaitoa yllä. Avekki koulutuksen olen kokenut tärkeäksi tällaisessa yksikössä, jossa asiakkaat ovat haastavasti käyttäytyviä.”

Useimmat ohjaajat toivat esiin haastatteluissa sen, että eivät olleet aiemmin työskennelleet maatala-asumisyksikössä ja osaaminen perustui perinteiseen ryhmäkotityöskentelyyn tai sitten ovat olleet opiskelijoita maataloilla. Ohjaajat toivat esiin sen, että työ on itsessään opettanut ja tätä kautta osaaminen vahvistunut. Oppiminen onnistuu vain ja ainoastaan, että kehitysvammatyöhön maatilalla on kiinnostusta. Ohjaajat korostivat yleisesti, että hyvät vuorovaikutustaidot ovat osaamista sen varsinaisessa merkityksessä asiakastyössä ja eri vaihtoehtoisten kommunikaatio menetelmien käyttö. Vuorovaikutustaitoihin perustuu koko asiakkaan ja koko työyhteisön arjen sujuminen.

”Osaaminen näkyy joustavuutena ja tarttuu jokaiseen työtehtävään tai asiaan tekevästä siitä sen kummempaa numeroa. Myös työtovereiden jaksamisen huomiointi on tärkeää.”

”Pitää olla kiinnostusta ja halu oppia maatilalla työskentelyyn.”

Haastatteluissa ohjaajat toivat esiin sen, että osaamista on hyödyntää asiakkaan voimavaroja arjen toimissa. Tässä tulee huomioida kuitenkin asiakkaan voimavarat mihin hän kykenee ja pystyy, ettei aseta liian korkeita vaatimuksia suorituksille. Ohjaajan osaamista on tukea asiakasta mahdollisimman itsenäiseen elämään ja tehdä työtä yksilökeskeisellä työtoteella.

”Päivän suunnittelussa ohjaajien ammatillinen osaaminen on isossa roolissa. Sen toteutuksessa näkyy ammattitaito ja asiakkaiden tuntemus. Arjen hallinnassa on osattava nähdä ja ottaa huomioon ohjattavan asiakkaan päivän kunto, jolloin voidaan välttää turha asiakkaan stressaaminen ja savutetaan suurin mahdollinen kuntoutuksellinen hyöty.”

Työyhteisö osaaminen yläluokka muodostui kun ohjaajat kuvasivat kokemuksiaan työyhteisötaidoista. Työyhteisö osaamisen perustana on ammatillinen käytös ja työskenteleminen työyhteisössä avoimuutta unohtamatta. Useimmat vastaajat korostivat toisen työn arvostamista ja kunnioittamista, joka lisää hyvää työilmapiiriä. Ohjaajat toivat myös esiin, että toisten ohjaajien antaman tuen ja avun antaminen on tärkeää. Asiantuntijuuden jakamisen ohjaajat kokivat hyödylliseksi työyhteisössä sekä aktiivisuuden tiedon hankintaan Tämä toimintatapa mahdollistaa uuden oppimisen ja kehittymisen työssään totesivat ohjaajat haastatteluissa.

”Työkavereilta saadun tuen koen olevan erittäin tärkeää, joka auttaa jaksamaan näinkin haastavassa työssä. Myös uusien asioiden oppiminen maatilalla tapahtuu työkavereiden kautta.”

Haastateltavat ohjaajat toivat esiin myös muutoksen sietokyvyn. Ohjaajat ovat kokeneet muutoksia työssään jonkin verran. Ohjaajien kokemat muutokset ovat olleet pieniä käytännönmuutoksia, jossa on muutettu toimintatapoja. Kokonaisuutena he kuitenkin kokevat tekevänsä työtä jatkuvassa muutoksessa, jossa tarvitaan tiettyä joustavuutta. Ohjaajat toivat esiin työyhteisö osaamisessa sitoutumisen merkityksen. Sitoutuminen työyhteisössä lisää luottamusta ja se kertoo siitä, että asiat hoituvat. Sitoutuminen lisää yhteisöllisyyttä ja vahvistaa avointa, luottamuksellista kommunikointia ja tiedottamista.

”Sitoutuminen työhön lisää luottamusta, joka näkyy työn helppoutena ja vaivattomuutena.”

Erityisosaaminen yläluokka muodostui ohjaajien haastatteluissa tuomista maatalaosamiseen liittyvistä ilmauksista. Ohjaajat toivat esiin, että maatilan töihin pitää olla kiinnostusta ja olla sellainen maalaishenkinen persoona. Eläimistä ja luonnosta täytyy pitää sekä myös osaamista niiden hoitamiseen ja tässäkin on tärkeää että osaa ohjata asiakkaita maatilan töihin. Osaamista tarvitaan erilaisten kädentaitojen, kuten käsitöiden ja erilaisten askartelu tehtävien tekemiseen ja ohjaamiseen asiakastyössä. Kädentaidoissa ohjaajat toivat esiin myös luonnon materiaalien käytön askartelussa.

”Selviytyäkseen työstään pitää olla kykyä kohdata ihmisiä ja eläimiä sekä kiinnostusta ohjata asiakkaita maatilantöihin.”

”Osaaminen on rohkeutta, luovuutta ja taitoa tarttua maatilantöihin ja ohjata sekä motivoida asiakkaat mukaan työntouhuun.”

Haastattelussa ohjaajat toivat vahvasti esiin luonnon ja eläinavusteisen toiminnan hyödyntämisen asiakastyössä maataloilla. Tärkeänä nähtiin ohjaajien osaamisen hyödyntämisen. Asiakastyössä eläinten ja puutarhan hyödyntäminen lisää asiakkaiden fyysistä toimintakykyä mahdollistaen arkeen mielekkäällä tavalla lisää toimintaa. Ohjaajat toivat vastauksissaan esiin maatalojen kuntouttavan käytön asiakastyössä sekä muutamat ohjaajat kokivat luontoympäristön itselleen voimaannuttavana lisäten työhyvinvointia.

”Eläimet kuuluvat maatilalle ja ovat myös asiakkaille tärkeitä. Eläimillä on asiakaisiin terapeuttinen rauhoittava vaikutus.”

Haastatteluissa ohjaajat toivat esiin myös green care osaamisen, joka soveltuu erinomaisesti hyödynnettäväksi maatala-asumisyksikön toimintaan koska sen käyttö perustuu luontoon, kuten metsään ja puutarhaan. Ohjaajat toivat esiin miten green care toiminnassa luontoa käytetään hyväksi asiakkaiden hyvinvoinnin ja toimintakyvyn ylläpitoon tai joissakin tilanteissa sillä voi olla toimintakykyä lisäävä vaikutus. Ohjaajien näkemys on, että green care toiminta maataloilla yhdistää asiakkaat ympäristöönsä ja mahdollistaa heille vuorovaikutuksellisia kokemuksia luonnon, eläinten, toisten asiakkaiden ja ohjaajien kanssa lisäten yhteisöllisyyttä maataloilla.

”Luonto on osa maatilaa ja se mahdollistaa asiakkaille ja työntekijöille kokemuksellisen ympäristön.”

Taulukko 2. Ohjaajien osaamisvaatimukset

Alaluokat	Yläluokat
Ohjaustaidot asiakastyössä	Osaaminen asiakastyössä
Työyhteisötaidot	Työyhteisö osaaminen
Maatila osaaminen	Erityisosaaminen

4.2.3. Ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia

Haastatelluilla ohjaajilla oli paljon kommentteja siitä miten ammattitaito näkyy heidän työssään ja lisäksi he toivat rohkeasti esiin kokemuksiaan kehitysvammatyöstä maatala-asumisyksiköissä. Liitteessä 7 on kuvattuna ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia pelkistetyistä ilmauksista edeten alaluokkiin ja viimeiseksi muodostuivat yläluokat. Yläluokiksi muodostuivat ammattitaidon ilmeneminen, ammattitaito asiakastyössä ja ohjauksen kokemuksen kokonaisuus.

Ammattitaidon ilmeneminen yläluokka muodostui organisoinnista, itsensä johtamisesta, ammattitaidosta ja kehittämisestä. Haastattelussa useat ohjaajat toivat esiin ammattitaidon näkymisen ohjauksessa organisointitaitoina ja järjestelmällisyytenä. Nämä toteutuivat kun ohjaajat suunnittelevat itsenäisesti toimintamalleja ja toteuttavat niitä esimerkiksi asiakasryhmien kanssa. Ohjaajien työskentelyssä näkyy järjestelmällisyys toteuttaa työtään siirtyen tehtävästä toiseen. Siirtyminen ei aina ole saumatonta koska asiakkaat rytmittävät päivän kulkua omalla toiminnallaan ja tilanteet muuttuvat hyvinkin nopeasti. Ohjaajat totesivat tämän olevan myös ammattitaitoa kun pystyy nopeasti siirtymään tehtävästä toiseen.

”Tehtävien organisointi ei ole aina helppoa kun asiakkaat ovat koko ajan iholla ja tarvitsevat paljon huomiota. Tärkeintä on kuitenkin, että asiakkaat voivat hyvin.”

Ohjaajat toivat esiin ammattitaitona myös taidon priorisoida asioita sekä sovittelutaidot työssään. Priorisointi näkyy ohjaajan työssä useimmiten tehtävien ja asiakkaiden välisessä priorisoinnissa. Maatila-asumisyksikössä tämä näkyy siinä, että asiakas on aina ensisijainen ja sitten vasta mietitään mitä peltoon kylvetään. Sovittelutaitoja ohjaajat myös korostivat, koska asiakkaiden välisiä ristiriitatilanteita ohjaajat joutuvat melkein päivittäin jollakin tasolla ratkomaan.

”Töissä joutuu ratkomaan monenlaisia ristiriitoja. Onneksi on toisia ohjaajia, joiden kanssa pystyy ratkomaan tilanteita sekä lisäksi ovat asiantuntijoiden palvelut käytössä.”

Itsensä johtaminen ohjaajien mielestä on parhainta ammattitaitoa. Ohjaaja, joka omaa itsensä johtamisen taidot on tavoitteellinen ja pitää kiinni sovituisista asioista sekä pystyy suunnittelemaan työtään itsenäisesti. Ohjaajat totesivat, että tällainen ammattitaito näkyy pitkäjännitteisenä toimintatapana ja hyvänä paineen sietokykynä haastavissakin asiakastilanteissa. Ohjaajien kokemuksena on, että itsensä johtaminen on ammattitaitoa, jolla on positiivinen vaikutus myös työssä jaksamiseen.

”Ammattitaito on pitkäjännitteistä ja kärsivällistä toimintaa. Tarvitaan sellaisia suunnittelu taitoja, joilla selviää päivästä kunnialla.”

Ammattitaitoinen ohjaaja on työssään varma, vastuullinen, sitoutunut ja rohkea puuttamaan asioihin, näin totesivat haastateltavat ohjaajat. Ohjaajien näkemys on, että koulutuksessa saadut tiedot ja taidot antavat pätevyyden työskentelyyn, mutta ammattitaito kasvaa vasta työtä tehdessä. Työelämä myös asettaa omat vaatimukset ammattitaidolle ja tässä ohjaajat toteavatkin, että kehitysvamma työ maatila-asumisyksikössä on työelämän vaatimus, johon kumpikin osapuoli on valmis sitoutumaan. Työntekijä järjestää täydennyskoulutuksia ja ohjaaja osallistuu niihin täydentäen näin ammattitaitoaan.

”Maatilalla työskentely vaatii tietynlaista asennetta ja luonnetta. Täällä ei pärjää jos ei kehtaa vetää saappaita jalkaan ja lähteä pellolle töihin.”

”Työskentely kehitysvammaisten kanssa ja vieläpä maatilalla vaatii rohkeutta ja avoimuutta ja taitoa nähdä asioita monesta eri näkökulmasta käsin.”

Ohjaajat toivat haastatteluissa esiin miten tärkeää on itsensä kehittäminen ja päivittää tietonsa vastaamaan työssä tarvittavia tietoja ja taitoja. Ohjaajat näkivät työnantajan järjestämät täydennyskoulutukset hyödyllisiksi, jolla he lisäävät tai päivittävät ammattitaitoaan. Ohjaajat kokivat tärkeäksi ammattitaidon kehittäjäksi toisilta oppimisen ja vertaiskäynnit mautilojen kesken.

”Työssä kehittyä toisilta oppiessa ja kokemuksen myötä, mutta tähän tarvitaan aikaa ja kiinnostusta.”

Ammattitaito asiakastyössä yläluokka muodostui asiakastyöstä. Haastateltujen ohjaajien mielestä asiakastyössä korostuu se, että ohjataan ja tuetaan asiakkaan arjen sujumista sekä ohjataan häntä itsenäisempään elämään unohtamatta hänen terveydenhoitoaan. Maatila-asumisyksikössä näkyy vahvasti luonnon ja eläinten hyödyntäminen asiakastyössä, johon vuodenaajat ja juhlapyhät tuovat erilaisuutta.

”Työ on ajoittain haastavaa, joten ammattitaito punnitaan jokaisessa työvuorossa. Työskentely yhdessä asiakkaiden kanssa ja huomata heidän edistyminen kohti itsenäisempää elämää.”

”Maatilalla eletään vuodenaikojen ja juhlapyhien mukaa, joka rikastaa asiakkaiden elämää.”

Ohjaustyön kokemuksellisuus yläluokka muodostui ohjaustyöstä maatilalla. Ohjaajat ovat kokeneet maatilalla työskentelyn monipuoliseksi ja vaihtelevaksi. Maatilaympäristö on virikkeellinen ja sitä elävöittää eläimet ja tietysti luonto monessa muodossa. Maatilalla asiakastyössä näkee onnistumisen kokemuksia, kun asiakas saavuttaa pitkään odotetun tavoitteen. Ohjaajien mielestä maatilalla on mahdollisuus uuden oppimiseen, on kyseessä sitten asiakkaaseen tai maatilan töihin liittyvä tilanne. Asiakastyössä ohjaajat ovat kokeneet haastetta, mutta myös rikkautta siitä, että asiakkaat ovat jokainen erilaisia ja heillä on yksilölliset haasteet ja tarpeet. Asiakkaiden erilaisuus motivoi työskentelyyn mautiloilla.

”Työskentelyyn maatilalla motivoi työ, onnistumisen kokemukset asiakkaiden kanssa sekä omien mielenkiinnon kohteiden parissa työskentely. Työssä on mahdollisuus haastaa itsensä uudellaisiin tehtäviin.”

Haastateltavat ohjaajat yleisesti ovat kokeneet työn vastuulliseksi ja sen, että myös annetaan vastuuta. Ohjaajien mielestä se kertoo, että heihin luotetaan taas ja se lisää motivaatiota työhön. Maatila-asumisyksikössä asiakastyössä on mahdollisuus luovuuteen ja sen käyttö on sallittua työyhteisön normien rajoissa. Luovuudella pyritään mahdollistamaan asiakkaille elämyksellisiä hetkiä. Ohjaajat ovat myös kokeneet työn maatila-asumisyksikössä voimaannuttavaksi, johon luonto ja ympäristö antanut vaikutteita.

”Luonto antaa maatilalle mahdollisuuden olla kokemuksellinen ja ainutlaatuinen työyhteisö. Meidän työntekijöiden luovuus näkyy asiakkaissa ja koko työyhteisön hyvinvointina. Maatila on voimaannuttava työyhteisö.”

Taulukko 3. Ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia

Alaluokat	Yläluokat
Organisointi Itsensä johtaminen Ammattitaito Kehittyminen	Ammattitaidon ilmeneminen
Asiakastyö	Ammattitaito asiakastyössä
Ohjaustyö maatilalla	Ohjaustyön kokemuksellisuus

5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

5.1. Tutkimuksen luotettavuus

Kun arvioidaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, niin siihen on monia erilaisia indikaattoreita. Arviointiin käytetyt indikaattorit voivat vaihdella. Tärkeää on kuitenkin pohtia luotettavuutta jokaisessa tutkimuksen vaiheessa huomioiden aineiston laatu, aineiston analyysi ja tulosten esittäminen. Tutkijalla on merkittävä rooli laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Tutkimuksen etenemisen kuvaamisessa tulee näkyä tutkijan oma ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä ja tutkimuksen merkitys tutkijaan sekä vastavuoroisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009: 160.) Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksittäisiä ohjeita, joten tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena ja huomioida sen johdonmukaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2002:135.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi indikaattoreiksi Guba ja Lincoln (1998: 213–214) ovat esittäneet seuraavaa neljää indikaattoria: uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus ja vahvistettavuus. Guba ja Lincoln (1985: 290) kirjoittavat, että yleisinä laadullisen tutkimuksen indikaattorina voidaan kuitenkin pitää totuusarvoa, sovellettavuutta, pysyvyyttä ja neutraalisuutta. Lukkarinen (2003: 154) toteaa myös, että tutkimuksen luotettavuus lisääntyy pohtimalla ja arvioimalla tutkimusprosessin johdonmukaisuutta. Tämän tutkimuksen luotettavuus näkyy siinä kun tutkija on avannut tutkimusprosessia ja tehnyt itse arviointia koko tutkimuksen etenemisen ajan.

Uskottavuus näyttäytyy laadullisen tutkimuksen tulosten uskottavuuden näyttäytymisenä tutkimuksessa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimustulosten on vastattava tutkimukseen osallistuneiden käsityksiä tutkittavasta ongelmasta. Uskottavuutta tutkimukselle antaa myös tutkijan riittävä ajan käyttö tutkimuksen tekemiseen ja tutkimusraportin kirjoittamiseen. (Kylmä & Juvakka 2007: 128.) Uskottavuudella on myös merkitys miten tutkija on muodostanut luokat ja miten ne täydentävät aineistoa. Luotettavuuteen vaikuttaa myös miten tutkija on kuvannut aineiston ja raportoinut tulokset. Tämä edellyttää tutkijalta huolellisuutta ja tarkkuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009: 160.) Tä-

män tutkimukseen tekemiseen olen käyttänyt hyvin paljon aikaa. Haastattelujen tekeminen on ollut suunnitelmallista ja perusteellista. Syvennyin aineistoon, tehden luokittelua pitkäjännitteisesti, joka näkyy tutkimustuloksissa. Koen, että tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta, koska jokainen luokka ja koko tutkimusprosessi on tarkoin suunniteltu ja harkittu. Tutkimusraportti on kirjoitettu harkitusti ja kunnioittaen tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä tutkittavasta aiheesta.

Siirrettävyyden varmistaminen edellyttää tutkimuksessa tarkkaa ja huolellista kuvausta asiayhteyksistä sekä kuvata ja selvittää myös tutkimukseen osallistuneiden valintaperusteet ja taustat. Siirrettävyyden varmistaminen tutkimuksessa edellyttää yksityiskohtaista kuvausta myös aineiston keräämisen ja analyysin vaiheista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009: 160.) Tutkimuksen sovellettavuus on yhteydessä siirrettävyyteen ja tutkijalla on mahdollisuus siirtää tutkimus toiseen yhteyteen. (Kylmä & Juvakka 2007: 129.) Tätä tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt tuomaan esiin tarkasti ja seikkaperäisesti haastateltavien valintaan liittyvät perusteet ja haastatteluihin käytetyn ajan sekä ajankohdan. Tutkimusmenetelmän ja analysoinnin olen esittänyt hyvin seikkaperäisesti tehden sen lukijalle mahdollisimman ymmärrettävään muotoon. Tässä tutkimuksessa keskeistä on ollut ohjaajien ammatillisen osaamisen näkökulma eli tutkimustulokset on saatu ohjaajien kehitysvammaustyöstä maatala-asumisyksiköissä, jossa niitä on ensisijaisesti tarkoitus hyödyntääkin.

Laadullisen tutkimuksen huomattava luotettavuus indikaattori on vahvistettavuus. Tämä edellyttää tutkimusraportin kirjaamista niin, että tutkimusprosessin kulkua pystyy seuraamaan myös toinen tutkija. Vahvistettavuus on koettu haasteelliseksi luotettavuus indikaattoriksi, koska todellisuuksia on yhtä monta kuin on tutkijaakin. Tämä tarkoittaa, sitä, että samaa aineistoa toinen tutkija saattaa tulkita eri tavalla ja näin tutkimustulokset saattavat saada ihan eri näkökulman tutkittavaan asiaan. (Kylmä & Juvakka 2007: 128.)

Aineiston merkittävydellä tarkoitetaan, että tutkija huomioi aineiston yhteiskunnallisen ja kulttuurisen paikan sekä tiedostaa tuotantoehdot. (Mäkelä 1990: 48; Eskola & Suoranta 2014: 53.) Tässä tutkimuksessa haastattelut toteutettiin kehitysvammaisten maatala-asumisyksikön kontekstissa ja näin ollen tutkimus antaa kontekstisidonnaisen kuvan

tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelupaikan valintaan vaikutti oleellisena osana ympäristö ja paikan rauhallisuus. Haastattelut suoritettiin ohjaajien sen hetkessä työyksikössä, joka valikoitui kahden maatilan kesken. Tämä mahdollisti haastateltavalle tutun ja turvallisen paikan ja tilan. Jokaisen haastattelun alussa testasin nauhoitukseen liittyvän laitteen. Litterointi tapahtui välittömästi samana päivän aikana, koska pystyin vielä tunnistamaan ja aistimaan siihen liittyviä tunnetiloja, joka helpotti kirjoittamista. Litteroidun aineiston säilytyksessä huomioin tarkasti haastateltavien tietosuojan, ettei haastateltavien henkilöiden yksityisyyden suoja rikkoutuisi ja luottamus säilyi. Haastatteluja tehdessäni pidin myös päiväkirjaa, johon olen kuvannut haastattelujen kulun, tunnelmat ja haastateltavien kokemukset aiheen tärkeydestä. Nämä päiväkirjamerkinnät vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta ja lisäävät aiheen merkityksellisyyttä. Haastatteluaineiston luotettavuutta lisää myös se, että haastatteluun on valittu ne ohjaajat, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä ja heiltä löytyi kiinnostus osallistumiseen. Nieminen (1998: 215–216) kirjoittaa, että laadullisella tutkimuksella ei ole tavoitteena yleistettävyyttä mutta aineistoa kerätessä tulee huomioida, että päämääränä on tavoiteltu tieto. Laadullisessa tutkimuksessa usein harkitaan tarkoin ketkä tutkimukseen osallistuvat, niin myös tässä tutkimuksessa, koska tällöin on mahdollista varmistaa, että tutkimukseen osallistuvilla on tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tämän tutkimuksen haastateltavilla ohjaajilla oli tietoja ja taitoja sekä kokemuksia kehitysvammatyöstä maatila-asumisyksikössä, joka myös ilmenee tutkimustuloksista. Tässä tutkimuksessa koin tärkeäksi selvittää haastateltavien antamia merkityksiä tutkittaville teemoille ja kokemukseni oli, että sain paljon hyvää ja syvällistä tietoa haastattelemalla. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2009: 160) esittävätkin kirjassaan, että laadullisen tutkimuksen raporteissa esitetään usein alkuperäisiä suoria lainauksia litteroidusta tekstistä. Näiden avulla on pyrkimyksenä varmistaa tutkimuksen luotettavuus. Tutkimusraportti esitetään tutkimusteemoittain, jossa olen esittänyt suoria lainauksia litteroiduista tekstistä avaamaan pelkistettyjä ilmauksia ja kuvaamiani luokkia.

5.2. Tutkimuksen eettiset näkökohdat

Eettisesti vahva tutkimus on koottu hyviä tieteellisiä tutkimuskäytäntöjä noudattaen. Tutkimuksen tulee olla johdonmukainen ja peruspiirteiltään hallittua tiedonhankintaa. Tutkijalla on vastuu tutkimusaiheen ja tutkittavaan ilmiöön sisältyvien eettisten pulmien välttäminen. Yleisellä tasolla hyväksytyjen tutkimuksen eettisten normien tehtävänä on ohjata aiheen valintaa. Eettiseen tutkimukseen liittyy tärkeänä toisten tutkijoiden työn kunnioittaminen. Asianmukaiset ja selkeät lähdeviitteet tulee tehdä kun käytetään toisen tutkijan tekemiä tutkimuksia. Tutkimustulosten kirjaaminen tulee tehdä riittävästi ja selkeästi sekä tutkimustulosten julkaiseminen ja säilyttäminen asianmukaisella tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2003: 129–130.)

Eettinen vastuu tutkimustyöstä tieteelle, kanssaihmisille ja tutkimuskohteille on tutkijalla itsellään. Tutkijan tulee pohtia tutkimusongelmansa eettistä sopivuutta suhteessa tutkimukseen osallistuviin. Tutkijan on myös oltava tietoinen omasta asemastaan ja tiedottaa eettinen vastuu saamistaan tiedoista sekä ymmärtää jokaisen tutkimukseen osallistuvan yksityisyys ja huolellisesti pohtia mitä voi tutkimuksessaan julkaista. (Grönfors 1985: 189–200.) Tutkimuksen eettisiä ratkaisuja tulee pohtia koko tutkimusprosessin ajan siitä lähtien kun on selvillä tutkimuksen tarkoitus ja siihen asti kun raportti on kirjoitettu. (Hirsjärvi & Hurme 2009: 20.)

Eettisiä tutkimuksen ongelmakohtia ovat tutkimuslupaan liittyvät kysymykset ja tutkimusaineiston keräämiseen ja osallistumiseen sekä tiedottamiseen liittyvät ongelmat. (Eskola & Suoranta 1998: 52–53.) Tutkimuslupa hakemuksen tein Eteva kuntayhtymän korkeakoulu- ja tutkimustyöryhmälle vuoden 2015 alussa. Päätöksen tutkimusluvasta sain 18.2.2015. Yksiköiden yhteisöpalavereissa tammikuussa 2015 kerroin molempien maatala-asumisyksiköiden ohjaajille, että olen tekemässä tutkimusta maatalojen ohjaajille heidän osaamisestaan. Tämän jälkeen annoin haastateltaville henkilökohtaisesti saatekirjeen, jossa kerroin tutkimuksen tarkoituksesta, menetelmistä ja raportoinnista sekä teemakysymykset. Saatekirje ja teemakysymykset ovat tämän tutkimuksen liitteenä (liite 2 ja 3). Saatekirjeeseen ja teemakysymyksiin ohjaajat saivat tutustua noin kuukauden ajan ennen varsinaista haastattelua. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaeh-

toisesti. Tutkimuksen aineiston käsittelin luottamuksellisesti ja haastateltavan yksityisyyden huomioon koko tutkimusprosessin ajan.

5.3. Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli kuvata ja selvittää Eteva kuntayhtymän maatalasumisyksiköiden ohjaajien kokemuksia, kvalifikaatiota, kompetenssia ja ammattitaitoa, jotka koostuvat valmiuksista, kyvyistä ja ominaisuuksista sekä miten nämä näkyvät ohjaajien henkilökohtaisessa ohjaustyössä, asiakkaiden ohjaamisessa ja työyhteisötaidoissa sekä erityisosaamisena maatalasumisyksikössä. Ammattitaitoa tarkastellaan työelämän ja työntekijän näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna ja aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella Eteva kuntayhtymä maatalasumisyksiköissä työskentelevien ohjaajien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet ovat hyvin moninaiset. Henkilökohtaisien ominaisuuksien osalta kaikki vastaajat toivat haastattelussa esiin, että jokainen ohjaaja on yksilö ja tekee työtään omalla persoonallaan. Tämän vastaajat kokivat vahvuutena työssään. Vastaajien kokemus työstä ajallisesti ei mahdollistanut vertailua mutta työntekijöiden ikä sitä vastoin antoi vastauksiin eroavaisuuksia suuresti. Ohjaajan suurempi ikä toi vastauksissa esiin enemmän rauhallisuuteen viittaavia ilmauksia ja heillä vastausten perusteella on enemmän kärsivällisyyttä ja pitkäjännitteisyyttä ohjaustyössä sekä työssä näkyi käytännöllisyys ja nöyryys. Vastauksissa positiivisuus nähtiin kaikissa ikäryhmissä tärkeäksi ja sen vaikutus myönteisenä koko työyhteisön ilmapiiriä ajatellen. Positiivisuus koettiin keinoksi, jolla selvittää vaikeistakin asioista. Nuoret vastaajat edustivat tätä Y-sukupolvea, jotka ovat syntyneet 1980–1990 luvuilla. Nuorempien ohjaajien vastauksissa näkyi pitkäjännitteisyyden puute ja kärsimättömyys. He kuitenkin luottavat omiin kykyihinsä, ovat vastuullisia, määrätietoisia ja osaavia. Vastauksista voi kokonaisuudessaan päätellä, että kaikilla haastatelluilla ohjaajilla on positiivinen asenne työhön ja kykyjä ja valmiuksia sekä osaamista henkilökohtaisella tasolla kehitysvammatyössä maatalasumisyksikössä. Maatalasumisyksikköön on selkeästi valikoitunut tietynlaisen arvomaailman omaavia ohjaajia. Heillä on kykyä avoimeen

vuorovaikutukseen ja heillä on taitoa kuunnella ja keskustella. Coulon (1995: 16) toteaa, että sukupolvien kuilun ylittäminen vaatii avointa vuorovaikutusta eri-ikäisten välillä. Kuilu koostuu vallitsevista normeista, mutta siihen vaikuttaa myös ihmisten toimintaa ohjaavat säännöt ja mallit vuorovaikutuksessa.

Ohjaajien vastauksissa kaikki mainitsivat luovuuden ja rohkeuden tärkeäksi kyvyksi ja valmiudeksi haastavien asiakkaiden kanssa työskennellessä maatila-asumisyksikössä. Luovuus ja rohkeus mahdollistavat asiakastyössä hyvän arjen asiakkaalle, koska asia-kaan tukeminen ja ohjaaminen päivittäisissä toiminnoissa ovat ensisijainen ohjaajan tehtävä asumisyksiköissä. Vähälä (2003: 22) kirjoittaa luovuuden olevan ihmisen ominaisuus, jotka liittyvät itseilmaisuuksiin ja itsensä toteuttamiseen. Luovuus on kyky, jolla ratkaistaan ongelmia ja käsitellään asioita ilman mitään johdonmukaisuutta järjestyneessä yhteiskunnassa.

Eettisen pätevyyden nostin vastausten perusteella yhdeksi yläluokaksi, koska siihen soveltuvia pelkistettyjä ilmauksia esiintyi haastateltavien vastauksissa laajasti. Eettisyyden merkitys ohjaajan työssä näkyi suuremmissa määrin nuoremman sukupolven vastauksissa. He korostivat vastuullisuutta, oikeudenmukaisuutta ja riittävää tiedonkulkua. Pidemmän työelämäkokemuksen omaavat ohjaajat korostivat rehellisyyttä ja myös vastuullisuutta, joka koettiin työyhteisöä yhdistäväksi ja asiakasta arvostavaksi. Louhiala & Launis (2009: 16) kuvaa eettistä toimintaa erilaisilla sanoilla kuten velvollisuus, hyvä tai paha, oikeus ja pitäisi. Eettisyys hahmotetaan useimmiten omanatuntona, jossa päätellään ihmisten käyttäytymistä ja pohditaan oikean ja väärän suhdetta.

Onnistuakseen työssään ohjaajien työ vaatii hyviä valmiuksia ammatissa kuten, vuorovaikutustaidot, ja asiakkaiden ohjaustaidot. Osaamisen kehittäminen on kyky kehittää itseään ja lisätä näin ammattivalmiuksiaan ja toimimista asiantuntijana työssään. Vastauksissaan kaikki ohjaajat korostivat hyviä vuorovaikutustaitoja, joiden tarpeellisuus näkyy asiakastyössä kuin työyhteisötaitoissakin. Suurimpana esteenä toimivan vuorovaikutussuhteen luomiseen maatila-asumisyksikössä koettiin kiire ja työn moninaisuus. Vastauksissa tuli yleisesti esiin myös se, että asiakkaiden kommunikointitaidot, ohjaajan

osaaminen ja persoona ei kohtaa. Tämä taasen voi johtaa asiakkaan haastavaan käytökseen ja väkivaltatilanteeseen.

Gerlander & Takala (2000: 173) esittävät teoksessaan vuorovaikutuksen tapahtuvan työn tekemisen yhteydessä muiden ihmisten kanssa. Tällöin vuorovaikutus muodostaa rakenteet, jossa ammatin omaava henkilö käyttää oman alansa osaamista, joka vaikuttaa työn tulokseen. Näiden seurauksena vuorovaikutustaidoista on kehittynyt keskeinen osaamisen alue. Vuorovaikutustaitoja pidetään yleisesti itsestään selvyyksinä ja ajatellaan niin, että niiden oppiminen tapahtuu luontaisesti mutta tämä väite ei pidä paikkaansa. Tässä tutkimuksessa muutama vastaaja toi esiin, että vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet asiakastyössä. Tämän kuitenkin koettiin vaativan aktiivisuutta ja reflektointitaitoja, jos haluaa kehittyä työssään ja lisätä osaamista vuorovaikutustaidoissa.

Maatila-asumisyksikössä hiljaisen tiedon siirtäminen vastaajien keskuudessa koettiin yleisesti ensiarvoisen tärkeänä uusille ohjaajille, on sitten kysymys asiakastyön tai maatilan töihin liittyviin toimintamalleihin. Hiljaisen tiedon siirtämisen ja sen toteuttaminen näkyi vastauksissa enenevässä määrin pidemmän työuran ja elämäkokemuksen omaavien ohjaajien keskuudessa. Vastauksista ilmeni, että nuorempi sukupolvi oli hiljaisen tiedon vastaanottajan asemassa, joka ei aina toteudu odotetulla tavalla, kun vastaanottavalla osapuolella ei riitä kiinnostusta siihen miten asia on joskus tehty. Tällainen tilanne myös mahdollistaa herkästi ohjaajien välille ristiriitatilanteita. Hiljaisen tiedon siirtämistä ohjaajien välillä ei ymmärretä asiakastyön ja työyhteisön voimavaraksi ja mahdollisuudeksi kehittää työtään. Nonaka & Takeuchi (1995: 13, 59) kirjoittavat hiljaisen tiedon muokkaamisesta ja luomisesta, joka tapahtuu useammalla tasolla. Uutta tietoa luodaan yksilöllisesti, ryhmässä ja organisaatiotasolla. Kirjoittajat toteavat, että uutta tietoa luotaessa painotus tulee olla hiljaisen tiedon muokkauksessa ja organisaatio tulee nähdä mahdollistajan roolissa tiedon luomisessa. Organisaatio ei yksin pysty luomaan tietoa, vaan tähän tarvitaan yksilöitä ja heidän välisiä vuorovaikutussuhteita.

Ohjaajat toivat vastauksissaan yleisesti esiin asiakkaiden ohjaustaidot, jotka liittyvät kiinteästi ohjaajien valmiuksiin. Ohjaustaitoja tarvitaan päivittäin, on kyseessä sitten yksittäisen asiakkaan tai ryhmän ohjaaminen. Ohjaajat toivat myös hyvin tärkeäksi esiin

tilanearviointi kyvyt. Näiden kykyjen tarpeellisuus tuli jokaisen ohjaajan vastauksissa esiin, koska asiakkaiden haasteellinen käytös ja maatala ympäristö asettaa erityiset haasteet, jotta turvallinen työyhteisö toteutuisi. Ammatilliset valmiudet korostuvat tällaisissa tilanteissa vahvasti ohjaajien työskentelyssä. Ammatillisuutensa hyvin sisäistänyt työntekijä pysyy haastavissakin tilanteissa rauhallisena ja viestii asiakastyössä yhteistyön tärkeyttä ongelmatilanteiden ratkaisuisissa. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen (2015: 50.)

Maatilayhteisön hyödyntäminen asiakastyössä nousi vahvasti esiin kaikkien ohjaajien vastauksissa. Ohjaajat toivat esiin luonnon ja eläinten hyödyntämisen asiakkaiden ohjaustyössä kuntouttavalla työotteella ja näkivät tärkeänä huomioida asiakkaan yksilölliset kyvyt ja mielenkiinnonkohteet työskentelyssä. Vastauksissa tuli esiin myös ohjaajien kykyjen ja valmiuksien huomioiminen asiakastyössä maatala-asumisyksikössä siten, että he pääsisivät myös toteuttamaan itseään ja vaikuttamaan omalla toiminnallaan asiakastyön kehittämisessä omilla ammatillisilla valmiuksilla. Järvinen (2014: 230) kirjoittaa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista ja yrityksen tavoitteista ja niiden sovittamisesta yhteen. Itsensä toteuttaminen on toisten itsensä toteuttajien kanssa tehtävää yhteistyötä. Tämä yhteistyö mahdollistaa näkemään omankin unelmansa toteutuvan toisen visiossa. Tämän tuloksena muodostuu tavoitteisiin pykivä ja tavoitteet saavuttava organisaatio.

Tiedonkulun merkitys korostuu työyhteisötaidoissa. Haastatellut ohjaajat korostivat ja arvostivat avoimuutta, keskustelevaa ja kuuntelevaa työyhteisöä. Ohjaajat toivat myös haastatteluissa esiin ammatillisen käytöksen. Vastaajat kokivat viestinnässä riittämättömyyttä vaikka siitä on paljon ollut keskustelua työyhteisössä. Vastanneet ohjaajat ovat myös olleet itse vaikuttamassa tiedonkulun puutteellisuuteen. Tiedonkulun parantaminen on ollut yksi työyhteisön tavoitteita vuodelle 2015, jota myös jatketaan vuodelle 2016. Juholin (2007:89) toteaa työyhteisöviestinnän tapahtuvan työtilassa tai työympäristössä missä työyhteisön jäsenet toimivat itsenäisesti ja kollegiaalisesti. Viestinnän tehtävänä on luoda edellytykset työskentelylle ja ylläpitää, vahvistaa sekä kehittää työyhteisöä. Viestinnän tarkoituksena on työyhteisön jäsenten oppiminen yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla, joka tapahtuu vastuullisen vuorovaikutuksen keinoin.

Osaaminen asiakastyössä perustuu sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksella saatuun ammattitaitoon. Muutamilla ohjaajilla on lisäksi jokin muu koulutustausta, joka vahvasti liittyy maatilatyöskentelyyn esimerkiksi puutarha-alan koulutus, eläinten hoitokoulutus tai keittiöalan koulutus. Vastaajista kaikki toivat esiin sen, että peruskoulutus antaa valmiudet työskentelyyn. Kaikki vastaajat pitivät myös tärkeänä työantajan järjestämiä täydennyskoulutuksia, joilla he täydentävät ammattitaitoaan. Tärkeänä vastaajat pitivät itse työn ja koko työyhteisön antamaa opastusta ja tukea työstä selviytymiseen maatala-asumisyksiköissä. Ohjaajien mielestä asiakastyöhön maataloilla tarvitaan aitoa kiinnostusta ja rohkeutta sekä soveltamistaitoja käytännön tehtäviin. Aiemminkin tässä tutkimuksessa olen tuonut esiin vuorovaikutuksen osaamisen tärkeyttä asiakastyössä vastaajien näkökulmasta, joten sitä ei koskaan varmaankaan korosteta liikaa koska asiakastyö on aktiivista vuorovaikuttamista. Helakorpi (2005: 56) toteaa osaamisen olevan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallitsemista ja käytännön työhön soveltamista. Maataloilla korostuu tämä tiedon ja taidon soveltaminen käytännön työhön, koska tilanteet vaihtelevat useasti ja nopeasti. Vaihteluihin vaikuttaa vuodenajan tuomat säät ja sekä haastavat asiakastilanteet.

Kaikki ohjaajat toivat vastauksissaan hyvin esiin asukkaiden yksilöllisyyden huomioidun työskentelyssä. Ohjaajat korostivat vastauksissaan Eteva kuntayhtymän antamaa suuntaa siihen, että toiminta perustuu yksilökeskeiseen ajatteluun ja työtä tehdään yksilökeskeisellä työotteella. Ohjaajien osaaminen asiakastyössä näkyy vahvasti taitona huomioida asiakkaan voimavarat sekä nähdä maatala ympäristöineen ja eläimineen asiakasta kuntouttavana toimintana. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja ohjaajan tehtävänä on tukea häntä siinä ja mahdollistaa hänelle hyvä arki.

Työyhteisöosaaminen koettiin vastaajien mielestä tärkeäksi, mutta se ei näy riittävästi työyhteisössä. Ohjaajat toivat vastauksissaan esiin toisen työn kunnioittamista ja arvostamista ja pitivät sitä tärkeänä. Ohjaajat kokivat kuitenkin palautteen antamisen ja puutumisen epäkohtiin vaikeaksi työyhteisössä. Tuen ja avun antaminen toisille ohjaajille koettiin tärkeäksi, mutta tällä hetkellä se ei toteudu odotetulla tavalla. Vastaajista muutamat kokivat tämän syystä luottamuspulaa työyhteisössä. Asiantuntijuuden jakaminen ja hiljaisen tiedon siirtäminen työyhteisössä koettiin hyödylliseksi ja toimivaksi. Vastaa-

jat kokivat nämä mahdollisuutena kehittyä työssään ja lisäävän työhyvinvointia työyhteisössä. Watkins & Marsick 1992: 296) kirjoittavat hiljaisen tiedon kehittyväikäytännön kokemuksen kautta. Siihen liittyy monenlainen oppiminen ja tiedon kokoaminen.

Haastatellut ohjaajat toivat yleisesti esiin myös muutoksen sietokyvyn. Muutoksia on tapahtunut ja hetkittäin ne vaikuttavat toimintaan tai toimintamalleihin, mutta niillä ei ole ollut suurempia vaikutuksia haastateltavien ohjaajien kohdalla. Ohjaajat kokevat, että työskentelevät jatkuvassa muutoksessa, jossa tarvitaan tiettyä joustavuutta. Ohjaajat toivat esiin myös työyhteisö osaamisessa sitoutumisen merkityksen, jossa vastaajien kokemana on puutteita. Tämä vaikuttaa työyhteisön avoimuuden ja luottamuksen katoamiseen, kun kaikki työntekijät eivät sitoudu työyhteisön pelisääntöihin. Surakka (2009: 63–64) kirjoittaa, että sitoutunut työntekijä on innostunut työstään ja hänellä on halu kehittää työtään ja työyhteisöään. Nämä lisäävät mielekkyyttä työhön sekä työhyvinvointi työyhteisössä kohoaa.

Tässä tutkimuksessa erityisosaaminen yläluokka muodostui maataliosaamisesta, joka todentuu vahvasti maatali-asumisyksikössä. Maataliosaaminen sisältää asiakkaiden ohjaustyön, johon luonto, eläimet ja ympäristö kokonaisuudessaan antavat haasteen osaamiselle. Tämän tutkimuksen käsitteistöä kuvatessani käytin työelämäosaamisesta kvalifikaatiokäsitettä, joka kaikkien ohjaajien vastauksissa esiintyi pätevyytensä työhön sekä työstä suoriutumisenä. Kaikki vastaajat toivat esiin luonnon ja eläinavusteisen toiminnan hyödyntämisen asiakastyössä ja siihen tarvittavan osaamisen tärkeäksi. Valmiutena ohjaajat toivat vahvasti esiin sen, että pitää olla kiinnostusta työskentelyyn maatali-asumisyksikössä ja liittää asiakastyön saumattomasti osaksi maatilatyöskentelyä. Vastauksissaan ohjaajat pitivät tärkeimpänä osaamisena luonnon ja eläinten hyödyntämisen asiakastyössä kuntouttavana toimintana, joka lisää asiakkaan arkeen fyysistä, henkistä ja psyykkistä toimintakykyä mielekkäällä tavalla. Ohjaajien näkemyksenä on, että luonto yhdistää asiakkaat ympäristöön ja mahdollistaa vuorovaikutuksellisia kokemuksia luonnon ja eläinten kanssa. Vastaajat korostivat osaamistaan siinä, että tämä kaikki mahdollistuisi asiakastyössä maataloilla. Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio (2009: 157) tuovat teoksessaan esiin asiakkaan kohtaamisen, joka mahdollistuu toiminnallisilla menetelmillä, kuten luontomenetelmillä ja niihin liittyvillä toiminnallisilla harjoituksilla.

Näiden hyödyntäminen asiakastyössä tuovat perinteisen vuorovaikutuksen vierelle erilaisia keinoja asiakkaiden ja työntekijöiden yhteistyölle. Kaikki ihmiset tarvitsevat elämänsä eri vaiheissa fyysistä sekä henkistä toimintaa, josta voi myös nauttia. (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykkönen 2011: 45.)

Ohjaajien vastauksissa tuli yleisesti esiin, että kvalifikaation ja kompetenssin muodostama ammattitaito näkyy taidoista organisoida omaa työtään ja suunnitella itsenäisesti toimintamalleja. Tämä näkyy ohjaajien ammattitaitoisena työskentelynä ja itsensä johtamisen taitona sekä luottamuksena omaan itseensä ja osaamiseen. Vastaajat toivat esiin koulutuksessa saatujen tietojen ja taitojen antaneen perusvalmiudet työhön, mutta työelämän asettamat vaatimukset kehitysvammatyössä maatila-asumisyksikössä ovat paljon korkeammat, joka näkyy haastateltavien ohjaajien vastauksissa. Ohjaajat kokivat muutamaa vastausta lukuun ottamatta, että heidän osaamisensa on kokonaisuudessaan käytössä. Tähän vaikuttaa jokaisen omat henkilökohtaiset valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet sekä taidot käyttää ja hyödyntää osaamistaan työssä ohjaajana kehitysvammatyössä maatila-asumisyksikössä. Kvalifikaation ja kompetenssin muodostama ammattitaito näkyy ohjaajilla myös taitona kehittää omaa itseään työssään. Haastateltavat kaikki kokivat työnantajan järjestämät täydennyskoulutukset tärkeiksi, joiden avulla on mahdollisuus kehittyä työssä. Maatila-asumisyksikkö tarjoaa puitteet käyttää luovuutta työssään, joka tuli myös vahvasti esiin ohjaajien vastauksissa. Luovuus koettiin ammattitaidoksi ja asiantuntijuudeksi, joka antaa mahdollisuuden tehdä työstä monipuolisen. Tämä näkyy ohjaajien työssä hyvinvointina ja asiakkailla toteutuu monipuolinen ja hyvä arki luonnon ja luovuuden ympäröimänä. Hare (2011: 143) kirjoittaa asiantuntijuuden lisäävän luovuuden mahdollisuuksia ja luovan toiminnan toteutumiseksi tarvitaan rohkeutta olla oma itsensä. Luovuus voidaan nähdä hyvänolon tunteena ja sillä on koettu olevan parantava voima.

Tutkimukseen osallistuneet ohjaajat pitivät yleisesti tärkeänä ammattitaitona asiakastyötä, jossa heidän osaamisensa korostuu asiakkaan tukemisessa ja ohjaamisessa arjen askareissa sekä taitona ohjata heitä itsenäisempään elämään. Ohjaajat toivat esiin myös, että asiakkaat toimivat laadun mittareina heidän osaamisestaan. Tämä näkyy useimpien asiakkaan hyvinvointina ja arjen sujuvuutena. Tätä ei voi kuitenkaan yleistää, koska

asiakkaat ovat haastavasti käyttäytyviä ja heidän mieliala ja tilanteet saattavat muuttua nopealla aikataululla. Ohjaajat toivat vastauksissaan korostaen esiin taidon hyödyntää luontoa ja eläimiä asiakastyössä maatila-asumisyksikössä, joka vastaajien mielestä on ammattitaitoa parhaimmillaan. Salovuoren (2014: 85–86) mukaan luontoympäristön kokemuksellisuus ja aistien kautta saadut virikkeet sekä yhdessä tehdyt asia ja onnistumiset kartuttavat asiakkaiden ja ohjaajien välille keskinäistä luottamusta. Toiminnallisuus mahdollistaa vahvuuksien ja osallisuuden tietoisuutta, jolloin yksilö voi tuntea itsensä aktiiviseksi ja tärkeäksi. Eläinavusteinen toiminta näkyy asiakastyössä eläinten hoitamisena, joka mahdollistaa ja kehittää samanaikaisesti vuorovaikutustaitoja ja lisää vastuullisuutta itsestä ja ympäristöstä.

Ohjaajat kertoivat haastatteluissa hyvin avoimesti kokemuksistaan kehitysvammatyöstä maatila-asumisyksiköissä ja siitä miksi he ovat päätyneet työskentelemään juuri tällaisessa työympäristössä. Kaikki vastaajat toivat esiin työn vaihtelevuuden ja vastuullisuuden merkitykselliseksi työssään. Mahdollisuus luovuuden käytön asiakastyössä ohjaajien vastauksissa myös korostui. Ohjaajat myös kokivat työympäristön voimaannuttavaksi vaikka asiakastyö ei ole helpoimmasta päästä. Monipuolinen asiakastyö, virikkeellinen työympäristö sekä luonnon ja eläinten ympäröimä työyhteisö on kaikkien vastaajien mielestä tärkein tekijä työskentelylle maatila-asumisyksikössä. Asiakastyö ja työyhteisö mahdollistavat kokemukselliselle oppimiselle ja kokemuksille, joita ei ole mahdollista ennakoida. Kaikki ohjaajat toivat vastauksissaan esiin, ettei mitkään päivät ole koskaan samanlaisia. Työskentely maatila-asumisyksikössä on kokemuksia täynnä ja jokainen ohjaaja kokee asiat yksilöllisesti. Kokemuksia on yhtä paljon kuin ohjaajakin ja jokainen kokemus saa eri merkityksen kenen kohdalle se kulloinkin sattuu.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kvalifikaation ja kompetenssin muodostama ammattitaito ja kokemukset kehitysvammatyössä näkyvät ohjaajilla Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksikössä vahvana ammatillisena osaamisena ja ammattitaitona. Kvalifikaatio toteutuu käytännön työssä, jossa maatila-asumisympäristö on asettanut tietyt vaatimukset ohjaajien työskentelylle. Ohjaajilla on opinnoilla saadut tiedot ja taidot, jotka ovat antaneet pätevyuden ohjaajan tehtävään. Kun tiedot ja taidot sekä maatila-asumisympäristön työlle asettamat vaatimukset kohtaavat, niin ohjaajien ammattitaito

näkyä tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella valmiuksina ja kyvykkyytenä, joka toteutuu ammattitaitona asiakastyössä maatala-asumisyksikössä.

Maatala-asumisyksikön ohjaajilla on ainutlaatuinen työskentely ja vaikutusmahdollisuus kehittää asiakastyötä, työyhteisöä ja toimintamalleja. Ohjaajat ovat koulutukseltaan, kokemukseltaan ja persoonallisuudeltaan erilaisia ja osittain tästä johtuen heillä on tietoisesti tai tiedostamattaan käytössään luovuutta, joka mahdollistaa työn laajemman kehittämisen. Tällä tutkimuksella saatu tieto vahvistaa, että maatala-asumisyksiköihin on haikautunut hyvin samoilla valmiuksilla ja ominaisuuksilla varustettuja ohjaajia, joiden ammattitaito ja osaaminen todentuvat kehitysvammaisten asiakastyössä maataloilla.

5.4. Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut hyvin mielenkiintoinen prosessi. Tämä tutkimus osoitti, että kehitysvammaistyö ohjaajien näkökulmasta käsin maatala-asumisyksiköissä on haasteellista jossa tarvitaan erilaisia kykyjä, valmiuksia ja osaamista. Tarvitaan hyvin paljon erityisosaamista, luovuutta ja osaamista asiakastyössä sekä yhteistyöstä omaisten kanssa. Tämä tutkimus oli hyvin suppea koska tämä tutkimus käsitteli vain yhden kuntayhtymän (Eteva) maatala-asumisyksiköitä. Mielenkiintoista olisi tehdä vertaileva tutkimus Suomen ja Pohjoismaiden välillä ohjaajien osaamiseen ja ammattitaitoon liittyen kehitysvammaistyöstä maatala-asumisyksiköissä. Toisena vaihtoehtona jatkotutkimusaiheelle olisi tarkastella kehitysvammaisten asiakkaiden kykyjä ja valmiuksia sekä osaamista maatala-asumisyksiköissä Suomessa Mistä asiakkaat hyötyvät maatala-asumisyksiköissä ja mikä on luonnon ja eläinten merkitys heidän elämässään? Jatkotutkimusta tehtäessä näkisin hyvin tärkeänä ja mielenkiintoisena Suomen ja Pohjoismaiden väliset erot oli sitten aiheena ohjaajat tai asiakasnäkökulma.

LÄHDELUETTELO

Alasuutari, Pertti (2011). Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Broady, Donald (1986). Piilo-opetussuunnitelma: Mihin koulussa opitaan?
Tampere: Vastapaino.

Burns, Nancy & Grove, Susan K. (2009). The Practice of Nursing Research: Appraisal,
Synthesis, and generation of evidence. Sixth edition, St Louis, Missouri:
Saunders USA.

Cavanagh, Stephen (1997). Content analysis: concepts, methods and applications. Nurse
researcher 4 (3), 5-16.

Coulon, Alain (1995). Ethnomethodology. Paris: Sage.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere:
Vastapaino.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2014). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere:
Vastapaino.

Eteva (2011) Autismikäsikirja 1.0. Eteva kuntayhtymä.

Eteva (2014). Palvelutuotteet 2014, Eteva kuntayhtymä.

Farrugia, Jean-Patrick (2001). Competency Management as an Investment: A Business
Perspective. In: Defining and Selecting Key Competencies, 232–235. Eds.
Simone Dominique Rychen & Hersh Laura Salganik. Göttingen: Göttingen
Hogrefe & Huber Publishers.

- Gerlander, Maija & Takala, Eeva (2000). Viestinnän opetus interpersoonallisiin ammatteihin koulutettaessa. Teoksessa: Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta, 156–181. Toim. Maarit Valo. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen julkaisuja, 20. Jyväskylän yliopisto.
- Grönfors, Martti (1985). Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Juva: WSOY.
- Guban, Egon G & Lincoln, Yvonna S (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications. Inc: Beverly Hills.
- Guban, Egon G, & Lincoln, Yvonna S (1998). In: *Competing paradigms in qualitative research*, 105–117. Eds. Norman K. Denzin & Yvonna, S. Lincoln *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hanhinen, Taina (2010). *Työelämäosaaminen: Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Tampere: Yliopistopaino.
- Hanhinen, Taina (2011). *Osaamisen hallinta on työelämän haaste ja valtti*. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2011. 5-17.
- Hare, Jenny (2011). *Onnellinen arki: 365 ohjetta parempaan elämään*. Vihti: Aurinkokustannus.
- Hautala, Tiina, Hämäläinen, Tuula, Mäkelä, Leila & Rusi-Pyykönen, Mari. (2011). *Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Helakorpi, Seppo (2005). *Työn taidot: Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä*. Saarijärvi: Offset Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2004). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2004). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2009). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hukkanen, Kirsti (2007). Kuntouttava hoitotyö hoitajan näkökulmasta. Teoksessa: Näkö kulmia ammatilliseen osaamiseen. Toim. Anja Räisänen, Markus Kaski & Marna Lehmusojä. KAMU-projektin artikkelikokoelma. Helsingin diakonissalaitoksen julkaisuja 1/2007, 100–101.

Juholin, Elisa (2007). Työyhteisöviestinnän uusi agenda. Työyhteisöviestintä TYVI 2010. Raportti 2. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haaga-Helian julkaisusarja. Kehittämöraportteja 1/2007.

Julkunen, Raija (2008). Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Tampere: Vastapaino.

Järvinen, Kati (2014). Työn mielekkyyden johtaminen: Käytännön opas. Helsinki: Talentum.

Kanfer, Ruth & Ackerman, Phillip L. (2005). Work Competence. A Person Oriented of Competence and Motivation, 336–353. The Guilford Press. New York.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri (2009). Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kaski, Markus, Manninen, Anja, Mölsä, Pekka & Pihko, Helena (2009). Kehitysvammainen. Helsinki: WSOY.

- Katz, Noomi & Hartman-Maeir, Adina (2005). Higher level cognitive functions. Awareness and executive functions enabling engagement on occupations. In: Cognition and occupation across, the lifespan. Models for intervention in occupational therapy. 2. rd. edition, 3–25. Ed. Noomi Katz. American occupational therapy association.
- Kielhofner, Gary (2008). Model of human occupation: Theory and application 4 rd Edition. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins.
- Koiranen, Matti & Ruohotie, Pekka (2001). Yrittäjyyskasvatus: Analyysejä ja sovelluksia. Aikuiskasvatus 2/2001, 102–111.
- Korner-Bitensky, Nicol, Barrett-Bernstein, Sheila, Bibas, Gabrielle & Poulin, Valerie (2011). National survey of Canadian occupational therapists' assessment and treatment of cognitive impairment post-stroke. Australian Occupational Therapy Journal 58: 241–250.
- Kukkonen, Sirkka & Piirainen, Arja (1990). Ihmisen perusliikkuminen ja sen edistäminen. Jyväskylä: Kirjayhtymä Oy.
- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru (2007). Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Latvala Eila & Vanhanen-Nuutinen Liisa (2003). Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa: Laadulliset tutkimusmenetelmät. Toim. Sirpa Janhonen & Merja Nikkonen. Helsinki: WSOY.
- Louhiala, Pekka & Launis, Veikko (2009). Parantamisen ja hoitamisen etiikka. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Lukkarinen, Hannele (2003): Ihmisen kokemukset hoitotieteellisenä tutkimusilmiönä: fenomenologinen lähestymistapa. Teoksessa: Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Toim. Sirpa Janhonen & Merja Nikkonen. Helsinki: WSOY.
- Mäkelä, Klaus (1990). Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa: Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta, 42–61. Toim. Klaus Mäkelä. Helsinki: Gaudeamus.
- Mäkinen, Päivi, Raatikainen, Eija, Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula (2009). Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.
- Nieminen, Heli (1998). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Toim. Marita Paunonen & Katri Vehviläinen-Julkunen. Juva: WSOY.
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka (1995). The Knowledge creating company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford: Oxford University Press.
- Onnismaa, Jussi (2007). Ohjaus ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Otala, Leenamajja (2008): Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOY
- Pajunen, Mauri (2007). Ymmärtämisen haaste kehitysvammatyössä. Teoksessa: Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. Toim. Anja Räisänen, Markus Kaski & Marna Lehmusojä. KAMU-projektin artikkelikokoelma. Helsingin diakonissa laitoksen julkaisu 1/2007, 97–99.
- Paunonen, Marita & Vehviläinen-Julkunen, Katri (1997). Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.

- Perttula, Juha (2008). Kokemus ja kokemuksen tutkimus. Fenomenologisen erityistieteenteoria, 115–162. Teoksessa: Kokemuksen tutkimus. Merkitys–tulkinta–ymmärtäminen. Toim. Juha Perttula & Timo Latomaa. Rovaniemi. Yliopistokustannus.
- Peltari, Paula (1997). Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset. Tutkimuksia 80. Helsinki: Stakes.
- Rantaeskola, Satu, Hyyti, Jari, Kauppila, Jaakko & Koskelainen, Mari (2015). Haastavat asiakastilanteet: Väkivalta työssä. Helsinki: Talentum Oyj.
- Rouhiainen-Valo, Tuula, Rantanen, Teemu, Hovi-Pulsa, Raija & Tietäväinen, Sirpa (2010). Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Teoksessa: Sosionomin ammatti ja työ 2010 – 2025. Toim. Leena Viinamäki. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Anjalankoski: SOLVER Oy.
- Ruohotie, Pekka (2002). Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena, 108–127. Teoksessa: Omalla tiellä ammattikorkeakoulu kymmenen vuotta. Toim. Juha-Pekka, Liljander . Helsinki: Arene Ry.
- Ruohotie, Pekka (2005). Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena, 31–50. Teoksessa: Uusrenessanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Toim. Tapio Varis. Helsinki: OKKA-säätiö.
- Ruohotie, Pekka & Honka, Juhani (2003). Ammatillinen huippuosaaminen kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Skilss-julkaisut 2/2003.

- Ruoppila, Isto & Suutama, Timo (2003). Kognitiivisen toimintakyvyn tukeminen. Teoksessa: Iäkkään väestön terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, 155–170. Toim. Anne Hietanen & Tiina-Mari Lyyra. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:2. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salovuori, Tuomo (2012). Terveyttä puutarhasta - voimaantuminen green care – puutarha - toiminnan ohjauksessa. Pro gradu- tutkielma. Aikuiskasvatus. Kasvatustieteen laitos. Turun yliopisto.
- Salovuori, Tuomo (2014). Luonto kuntoutumisen tukena. Tampere: Mediapinta.
- Singer, Robert, N (1980). Motor learning and human performance. And Application to motor skills and movement behaviors. 3 rd edition. New York: Macmillian Publishing Co.
- Snow, Richard E, Corno, Lyn & Jackson, Douglas (1996). Individual differences in affective and conative functions. In: Handbook of educational psychology, 243–310. Eds. David C. Berliner & Robert C. Calfee. New York: Simon & Schuster Macmillan.
- Stenström, Marja-Leena (2008). Koulutus ja työelämä muutoksessa. Aikuiskasvatus 2:2008, 128–134.
- Streumer, C. W (1993). Qualification, competence and certification in the modular vocational education in the Netherlands. In: Producing and Certifying Vocational. 67–68. Eds. Raimo Mäkinen & Matti Taalas. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research. Publication series B: Theory and practice 83. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Surakka, Teemu (2009). Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osajia. Helsinki: Tammi.

Tamminen, Rauno (1993). Tiedettä tekemään. Jyväskylä: Gummerus.

Toom, Auli (2008). Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa: Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta, 40–43. Toim. Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto, Helsinki: Gummerus.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli (2003). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli (2004). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Turpeinen, Riitta (1998). Ammattitaito ja sen arviointi näyttökokeissa. Työelämän tutkimus 4/1998. Helsinki: Opetushallitus.

Viitala, Riitta (2005). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otava.

Voutilainen, Pirjo (2008). Toimintakyvyn ja voimavarojen arviointi. Teoksessa: Gerontologinen hoitotyö, 124–144. Toim. Pirjo Voutilainen & Päivi Tiikkanen. Helsinki: WSOY.

Vuorinen, Riitta (2008). Muutosjohtaminen suomalaisessa yliopistosairaalassa osastonhoitajien ja sairaanhoitajien arvioimana. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Tampere: Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

- Vähälä Eija (2003). Luovan käsityöprosessin yhteydet psyykkiseen hyvinvointiin: Käsi-työn aikana koettujen itseraportoitujen emootiokokemusten ja fysiologisten vas-teiden väliset yhteydet. Lisensiaattityö: Joensuun yliopisto, Käsityönohpettajan koulutuslinja. Kuopion muotoiluakatemia Taitemia.
- Väärälä, Reijo (1995). Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis – sarja 9.
- Watkins, Karen, E. & Marsick, Victoria, J. (1992). Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. *International Journal of Lifelong Education* 11(4), 287–300.
- Winterton, Jonathan (2006). Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Cedefop Reference series: 64. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.

LIITE 1

Eteva kuntayhtymä PÖYTÄKIRJANOTE TUTKIMUSTOIMINKUNNAN KOKOUKSESTA2/2015

18.2.2015

KORKEAKOULU- JA TUTKIMUSTYÖRYHMÄ**Aika** 18.2.2015 klo 14.00 – 16.00**Paikka** Mäntsälän toimistotalo, Karhukuja 1, 3 krs kokoushuone 2**Läsnä**

Katrina Harjuhahto-Madetoja	Eteva kuntayhtymä	poissa
Juha Salmi	Eteva kuntayhtymä	läsnä
Pirjo Riikonen	Eteva kuntayhtymä	läsnä
Terhi Koskentausta	Eteva kuntayhtymä	läsnä
Irma Oinonen	puheenjohtaja, Eteva kuntayhtymä	läsnä
Elli Luoma	Eteva kuntayhtymä	poissa
Päivi Huotari	Päijät-Hämeen koulutuskeskus, Sosiaali- ja terveysala	poissa
Raimo Lappalainen	Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos	poissa
Iiris Hyppänen	Eteva kuntayhtymä, sihteeri	läsnä

Käsittelyt asiat**1. Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi kokouksen toivottaen kaikki tervetulleiksi.

6. Tutkimuslupahakemus**Marja-Riitta Avovaara: Ohjaajien ammatillinen osaaminen ja kokemukset kehitysvammaisissa Eteva kuntayhtymän maatalo-asumisyksikössä.**

Hallintotieteen pro gradu tutkielma, Vaasan yliopisto

Pro gradu –tutkielman tavoitteena on kuvata ja selvittää Etevan kuntayhtymän maatalo-asumisyksiköiden ohjaajien kompetenssia (valmiuksia, kykyjä, ominaisuuksia) sekä miten kompetenssi näkyy ohjaajien työssä ja toimintatavoissa. Tutkielman pääkysymys on: ”Minkälaisia tietoja, taitoja, valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia ohjaajalta edellytetään toimiessaan kehitysvammaisissa maatalo-asumisyksikössä ja miten ammattitaito näkyy työskentelyssä?”. Teoreettinen viitekehys liittyy tutkimuskysymyksessä lueteltuihin ominaisuuksiin, joita lähestytään kvalifikaation, kompetenssin ja ammattitaidon käsitteiden kautta. Tutkielman aineistona käytetään teemahaastatteluja, jotka toteutetaan haastattelemalla 16 maatalo-asumisyksikössä työskentelevää ohjaajaa. Laadullisena tutkimuksena teemahaastatteluaineiston analyysi tapahtuu sisällön analyysin kautta.

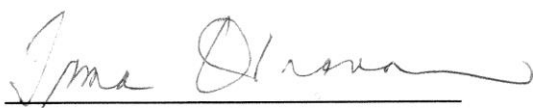
Oppilaitos on hyväksynyt opinnäytetyösuunnitelman. Tiedonkeruusuunnitelma on toteutettavissa ja tutkimuseettisesti suunnitelma on kunnossa.

Esitys: Pro gradu tutkielman toteuttaminen Etevassa hyväksytään. Etevassa ohjaajaksi nimetään ~~xxx~~.

Päätös: Lupa myönnetään, Etevan ohjaajaksi nimetään vastualuejohtaja Elli Luoma.

11. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.00.



Irma Oinonen

tutkimustoimikunnan puheenjohtaja

JAKELU

Tutkimusluvan hakija Marja-Riitta Avovaara

Liite 2

Saatekirje tutkimukseen osallistuville ohjaajille

1.1.2015

SAATEKIRJE

Marja-Riitta Avovaara
marja-riitta.avovaara@student.uwasa.fi
p. 045 111 3202

Hei

Opiskelen Vaasan yliopistossa filosofisessa tiedekunnassa hallintotieteiden maisteriksi, pääaineena sosiaali- ja terveyshallintotiede. Teen opintoihini liittyvää pro gradu -tutkielmaa, jonka nimenä on ”**Ohjaajien ammatillinen osaaminen ja kokemukset kehitysvammaatyössä Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköissä**” Pro gradu -tutkielman ohjaaja on HTT professori Pirkko Vartiainen Vaasan yliopistosta.

Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa ohjaajien ammatillisesta osaamisesta sekä kokemuksia työskentelystä Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköissä. Tutkimuksen haastattelu teemoina ovat ohjaajien valmiudet, kyvyt, ominaisuudet ja ammattitaito. Tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää ohjaajien ammatillisen osaamisen sisällön kehittämiseen kehitysvammaisten maatila-asumisyksiköissä Eteva kuntayhtymässä sekä myös löytää keinoja onnistuneelle ohjaajien rekrytointi prosessille maatila-asumisyksiköissä.

Pro gradu -tutkimuksen kohderyhmänä ovat ohjaajat Eteva kuntayhtymän maatila-asumisyksiköissä. Jokaisella haastatteluun osallistuvalla on koulutustaustana sosiaali- tai terveydenhuollon perustutkinto. Haastateltavia ohjaajia tutkimukseen on tavoitteena saada 16 henkilöä Nastolan ja Orimattilan maatila-asumisyksiköistä Eteva kuntayhtymässä. Haastattelut on tarkoitus suorittaa kevään 2015 aikana kehityskeskustelujen yhteydessä, jolloin tieto haastattelu ajankohdasta tulee sähköpostitse samalla kun tulee kutsu kehityskeskusteluun. Aikaa haastatteluun varataan 15–30 minuuttia.

Ennen varsinaista haastattelutilannetta jokaisen osallistujan kanssa käydään keskustelu osallistumisesta sekä teemakysymykset annetaan ennakkoon, joihin voi tutustua. Haastattelut perustuvat vapaaehtoisuuteen. Haastattelu nauhoitetaan aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Aineiston analyysi tullaan tekemään niin, ettei haastateltavan henkilöllisyys ole tunnistettavissa. Haastatteluista saatua aineistoa käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen ja se hävitetään tämän tutkimuksen valmistuttua. Haastateltavien nimilista tulee kuitenkin laittaa tutkimuksen liitteeksi. Kokemuksesi on tutkimuksen kannalta arvokas ja hyödyllinen. Toivon, että kiinnostuit osallistumaan.

Ystävällisin terveisin Marja-Riitta Avovaara

Liite 3. Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelukysymykset

Minkälaisia tietoja, taitoja, valmiuksia, kykyjä ja ominaisuuksia ohjaajalta edellytetään toimiessaan kehitysvammatyössä maatala-asumisyksikössä ja miten ammattitaito näkyy työskentelyssä?

- Mikä merkitys näillä on ammatillisen osaamisen kehittymiselle ja koke-
mukselle maatala-asumisyksikössä?

Taustatiedot:

- Koulutus
- Ikä
- Ohjaajan työkokemus (vuosina) maatala asumisyksikössä
- Nykyisen tehtävän sisältö

Teema 1. Ohjaajan valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet

- Millaisia kykyjä ja ominaisuuksia ohjaajalta edellytetään maatala-
asumisyksikössä työskentelyssä?
- Millaisia valmiuksia ohjaajalla tulee olla selviytyäkseen työskente-
lystä maatala-asumisyksikössä?
- Mitkä tekijät edistävät ohjaajan työssä valmiuksien kehittymistä?
- Millaiset ongelman ratkaisukyvyt ohjaajalla tulee olla?

Teema 2. Ohjaajan osaamisvaatimukset

- Millaista osaamista ohjaajalta tarvitaan maatala-asumisyksikössä?
- Millaisia vuorovaikutustaitoja tarvitaan ohjaajan työssä?
- Miten ohjaajan osaaminen näkyy työskentelyssä?
- Hyödynnetäänkö osaamista maatala-asumisyksikössä?

Teema 3. Ohjaajan ammattitaito ja kokemus työskentelystä maatala- asumisyksikössä

- Miten ammattitaito näkyy ohjaajan työskentelyssä?
- Miten ohjaaja kehittää ammattitaitoaan?
- Mikä motivoi työskentelemään maatala-asumisyksikössä?
- Miten olet kokenut ohjaajan työn maatala-asumisyksikössä ja mitkä
tekijät ovat vaikuttaneet kokemukseen

Liite 4. Haastatteluun osallistuneet ohjaajat

Nimi	Haastattelupäivämäärä
Aaltonen Jussi	5.5.2015
Allonen Sanna	4.5.2015
Anttila Nina	5.5.2015
Keronen Minna	15.3.2015
Ikonen Tuula	1.4.2015
Jumisko Riitta	30.4.2015
Koskinen Eero	20.4.2015
Kälviä Johanna	23.4.2015
Leppänen Noora	24.4.2015
Malminen Marjut	16.4.2015
Pasanen Tanja	20.4.2015
Reinikainen Teija	31.3.2015
Serkelä Teija	15.4.2015
Strengell Laura	18.3.2015
Taavila Esa	2.4.2015
Welin Valteri	31.3.2015

Liite 5

Ohjaajien valmiudet, kyvyt ja ominaisuudet

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
rauhallinen kärsivällinen rakentava empaattinen inhimillinen sovitteleva mahdollistaja sopeutuvainen keskusteleva kuunteleva ennakoiva leppoisa havainnoiva	rauhallinen	henkilökohtaiset ominaisuudet
pitkäjännitteinen luottaa itseensä pystyy tarttumaan haasteisiin tilannetaju hyvä tavoitteellinen	määrätietoinen	
paineensietokyky hyvä sietää stressiä pystyy kohtaamaan ongelmia vahva hyvä fyysinen peruskunto hyvä fyysinen kunto jämässä	vahva	
avoimuus joustavuus sitoutuneisuus nöyryys hyväksyy erilaisuuden	avoin	
positiivinen optimismi innostunut kannustava	positiivinen	

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
kokeilunhaluinen luova kekseliäs uskaltaa heittäytyä selviytyjä rohkea reipas peloton kokeileva avarakatseinen	rohkea ja luova	
motivoitunut hyvä organisointi kyky hallitsee ajankäytön intohimo työhön aito kiinnostus työhön	käytännöllinen	
eettinen luotettava vastuullinen rehellinen tasa-arvo oikeudenmukainen riittävä tiedonkulku	vastuullinen	eettinen pätevyys
koulutuksiin osallistuminen vastaanottavainen uudelle tiedolle halu kehittyä työssä omaehtoinen opiskelu hyvä oppimiskyky mallioppiminen	osaamisen kehittäminen	ammatti- valmiudet
hyvät vuorovaikutustaidot sosiaaliset taidot kommunikaatiotaidot neuvottelutaidot viestintätaidot yhteistyötaidot	vuorovaikutustaidot	
asiallisuus ammattitaito kiinnostus kehitysvammatyöhön valmiudet haastaviin tilanteisiin jakaa avoimesti osaamista tunnistaa rajansa	asiantuntija	

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
ryhmäohjaustaidot kuntouttava työote hyvät ohjaustaidot asiakastyössä hyvä tilannearviointi kyky osaa hyödyntää luontoa asiakastyössä osaa hyödyntää eläimiä asiakastyössä huomioi asiakkaan yksilöllisyyden huomioi itsemääräämisoikeuden huolehtii asiakkaan hyvästä arjesta tukee asiakasta arjen toiminnoissa	ohjaustaidot	
avoimuus työyhteisö yhteistyökykyinen kiinnostus työskennellä ryhmässä halu toimia työyhteisön jäsenenä tuen ja avun antaminen ammatillinen käytös avoin viestintä ja raportointi	työyhteisötaidot	

Liite 6

Ohjaajien osaamisvaatimukset

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
ryhmäohjaustaidot kuntouttava työote hyvät ohjaustaidot asiakastyössä hyvä tilannearviointi kyky osaa hyödyntää luontoa asiakastyössä osaa hyödyntää eläimiä asiakastyössä huomioi asiakkaan yksilöllisyyden huomioi asiakkaan itsemääräämisoikeuden huolehtii asiakkaan hyvästä arjesta tukee asiakasta arjen toiminnoissa osaa hyödyntää asiakkaan voimavaroja suunnitelmallisuus työskentelyssä kyky päätöksentekoon luovuuden hyödyntäminen riskien ottamisen kyky asiakastyössä hallitsee eri kommunikaatio menetelmät turvallisuudesta huolehtiminen liikunnallinen osaaminen kärsivällinen toimintatapa rohkea toimintatapa selkeä esitystapa asiakastyössä hallitsee hoitotyön perustaidot hallitsee ensiavun hyvät vuorovaikutustaidot osaa ennakoida tilanteita kehitysvammatyön osaaminen autismi osaaminen haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen eettinen toimintatapa asiakastyössä herkkyyttä aistia asiakkaiden tunnetiloja asiakastyön dokumentointi tiedostaa suojatoimenpiteiden käytön periaatteet	ohjaustaidot asiakastyössä	osaaminen asiakastyössä
avoimuus työyhteisö yhteistyökykyinen kiinnostus työskennellä ryhmässä halu toimia työyhteisön jäsenenä tuen ja avun antaminen ammatillinen käytös avoin viestintä ja raportointi yhteisöllisyyden ymmärtäminen toisen työn kunnioittaminen huumorin käyttö työyhteisössä rakentavan palautteen antaminen	työyhteisötaidot	työyhteisö osaaminen

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
hyvät tiimityötaidot muutoksen sietokyky aktiivinen työyhteisön kehittäminen aktiivinen tiedon hankintaan kyky priorisoida töitä hallitsee työyhteisön pelisäännöt asiantuntijuuden jakaminen työyhteisössä ammatillinen työskentelytapa joustavuus työyhteisössä sitoutuminen työyhteisön toimintamalleihin		
kiinnostus maatalan töihin maalaishenkinen persoona osaa hoitaa eläimiä puutarhan hoitamisen taidot monipuoliset kädentaidot viljelyyn liittyvät taidot osaa käyttää koneita ja laitteita metsänhoitoon liittyvät taidot kalastus, marjastus ja sienestys taidot käsityö- ja askartelutaidot keittiö osaaminen luonto mukana asiakastyössä eläinavusteinen toiminta asiakastyössä kiinnostus green care toiminnasta osaa ohjata asiakkaita tekemään maatilantöitä	maatalaosaaminen	erityisosaaminen

Liite 7

Ohjaajien ammattitaito ja kokemuksia

<u>Pelkistetty ilmaisu</u>	<u>Alaluokka</u>	<u>Yläluokka</u>
organisointitaidot järjestelmällisyys sovittelutaito priorisointi	organisointi	ammattitaidon ilmeneminen
oman työn johtamien hyvä paineen sietokyky pitkäjännitteinen toimintatapa pidetään kiinni sovituista asioista pystyy suunnittelemaan työtään itsenäisesti	itsensä johtaminen	
varmuutena rohkeutena puuttua asioihin vastuullisuutena sitoutuneisuutena maltillisuutena osaa verkostoitua tiedot ja taidot asenne osaa ja saa päättää asioista itsenäisiä ratkaisuja reflektointi arviointia omasta työstään jakaa asiantuntijuutta toisten käyttöön	ammattitaito	
toisilta oppiminen työ opettaa itsessään vertaiskäynnit täydennyskoulutukset oppia kokemuksen kautta omaehtoinen opiskelu kirjallisuuteen perehtyminen	kehittyminen	
raportointi asiakasasioissa havainnoidaan osataan hyödyntää luontoa osataan hyödyntää eläimiä osataan ohjata itsenäisempään elämään huolehditaan terveydestä hoidetaan sairauksia kuunnellaan keskustellaan tarkkaillaan huolehditaan ja tuetaan asiakkaan arjen sujumista	asiakastyö	ammattitaito asiakastyössä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
monipuolinen ja vaihteleva työ haasteellinen työ mahdollisuus uuden oppimiseen asiakkaiden erilaisuus virikkeellinen työympäristö eläimet ja luonto kiinnostava asiakastyö työn tulosten näkeminen motivoiva työ onnistumisen kokemukset monipuolinen työnkuva vastuullinen työ annetaan vastuuta mielekäs työ yhteistyön voima vahvistaa vaikuttamismahdollisuus työhön voimaannuttava työ asiakkaiden mahdollistaminen mahdollisuus luovuuteen	ohjaustyö maatilalla	ohjaustyön kokemuksellisuus