

KEHITYSVAMMA-ALAN AMMATTILAISEN OPAS



KEHITYSVAMMA-ALA

Kehitysvamma-alan ammattilaisista suuri osa on järjestäytynyt Julkisten ja hyvinvointialojen liittoon JHL:ään.

Liittomme huolen aiheena on osaavien ammattilaisten jaksaminen vaativassa työssään ja uusien ammattilaisten saaminen alalle. Hoito- ja hoiva-alalla työvoimapula näkyy monilla osa-alueilla, ja huolestuttava tilanne on myös kehitysvamma-alalla.

Tässä ammatillisessa oppaassa on työhösi, työyhteisösi ja ammattiisi liittyvää tietoa, josta toivomme olevan hyötyä sinulle ja työyhteisöllesi. Opasta voi hyödyntää sisäisessä koulutuksessa ja perehdytyksessä, työyhteisön kehittämisessä tai apuna kehitysvamma-alan työn tunnetuksi tekemisessä ympäröivässä yhteiskunnassa.



Niin kuin aalto uittaa aallon yli valtameren
niin selviydymme mekin toinen toistamme tukien.

~Risto Rasa~

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

C-sarja

ISBN: 978-952-7084-43-4

ISSN: 1796-2978

Painopaikka: PunaMusta

Taitto: Saija Heinonen

Kannen kuva: Pexels.com

Oppaan tekijät:

valtakunnallisen sote-foorumin vammaisalan edustajat

Heli Kaleva, Milja Koistinen, Markus Myllykangas, Tanja Määttä ja

Tuija Rahkala

JHL:stä sopimusasiantuntija Laura Tuominen, koulutuspoliittinen

asiantuntija Matti Tujula ja ammattiala-asiantuntija Sami Haapakoski





SISÄLLYSLUETTELO

Kehitysvamma-alan ammattilaiset haasteiden edessä ... 5

Työ ja ammatillisuus ... 13

Työni kehitysvammaisten parissa - omin sanoin ... 17

Ammatillinen osaaminen ja koulutus ... 9

Palvelussuhteen ehdot ... 28

Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto
- meidän tähtiammattilaisten liitto! ... 30



KEHITYSVAMMA-ALAN AMMATTILAISET HAASTEIDEN EDESSÄ

Suomessa arvioidaan olevan noin 50 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma. (KVL)

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

Vammaisuus käsittää myös muita ihmisten pitkäaikaisia erityisvaikeuksia elämän tavanomaisissa toiminnoissa.

Kehitysvammahuollon historiaa

Kehitysvamma-ala on kehittynyt Suomessa 1800-luvun lopulta asti. Vuodet ovat tuoneet tullessaan monia uudistuksia ja työelämän kehittämistä tarvitaan jatkossakin.

Erytyshuoltopiirit ovat muuttuneet osaamis- ja tukikeskuksiksi ja palveluasumisyksiköiksi ja monet lainsäädännöt ovat uudistuneet vuosien saatossa.

Kehitysvammalakea edeltäneen vajaamielislain (107/1958; kumottu säädöksellä 520/1977) mukainen kehitysvammahuolto painottui voimakkaasti laitoshuoltoon. Sen myötä maahan perustettiin laaja keskuslaitosjärjestelmä. Vajaamielislain säännösten laitoskeskeisyys johtui paljolti siitä, että lain soveltamisalaan kuuluivat ainoastaan syvästi kehitysvammaiset henkilöt.

Laitoshuollon toteuttamista varten vajaamielislaisissa ei ollut vahvistettu erityistä piirijakoa. Käytännössä vajaamielishuollon suunnitelmakomitean mietintö (KM 1961:11) edellytti yleissuunnitelmaa, jossa kunnat jaettiin lääninjakoa vastaavasti vajaamielishuoltopiireihin.

Kehitysvammalain voimaan tultua maa jaettiin erityishuoltopiireihin, jotka vastasivat pääosin vajaamielishuollossa noudatettua piirijakoa. Erytyshuoltopiirejä perusteltiin sillä, että kehitysvammahuolto saataisiin näin

toteutettua mahdollisimman tehokkaasti ja tasapuolisesti. Suomessa on toiminut 16 erityishuoltopiiriä. Kaksikieliset ja ruotsinkieliset kunnat ovat olleet jäseninä erikseen perustetussa kuntayhtymässä. Ahvenanmaa on muodostanut oman erityishuoltopiirinsä.

Ympäristön muutoksia 1980- ja 90-luvulla

1980-luvun alkupuoliskolla rakennettiin hyvinvointivaltiota, jossa kaikkia tärkeitä asioita varten oli kunnallinen palvelu ja palvelujen uskottiin laajenevan jatkuvasti. 1990-luvun alussa tämä kehitys pysähtyi lamavuosiin, jotka johtivat merkittäviin rakennemuutoksiin mm. kehitysvamma-alalla. Kehitysvammaisten ihmisten itsemääräämisoikeus tai oikeus valita asuinpaikkansa eivät paljoa merkinneet.

Kunnilla on vastuu kansalaisten palveluista mm. sosiaali-, terveys- ja koulutuspalveluissa, mutta niillä on jatkuvasti rahoitusvaikeuksia. Ne yrittävät selviytyä vuodesta toiseen ja kehittää palveluita. Palveluja kilpailutetaan, kunta- ja hallintorakenteita uudistetaan, kuntaliitoksia tehdään kymmenittäin.

Kehitysvamma-alan osalta isoja muutoksia ovat olleet:

- erityishuoltopiirien poistuminen vuoden 2009 alusta. Osa sairaanhoitopiireistä jatkoi niiden tehtäviä. Joistakin erityishuoltopiireistä tuli ns. vapaaehtoisia kuntayhtymiä ja muitakin rakenteita on luotu
- palveluiden tuottajien joukossa säätiöiden, yhdistysten ja yritysten osuus on kasvanut ja kunnallinen osuus supistunut
- lainsäädäntöä ja rahoitusjärjestelmää uudistetaan.

Tulevilla vuosikymmenillä kehitysvamma-alan asioita hoidetaan muuttuvassa ja epävakaaassa ympäristössä. Ei ole yhtä selkeää rakennetta tai järjestelmää, joka ohjaisi toimintaa. Ihmis- ja perusoikeudet ovat välttämättömiä suunnannäyttäjiä ja voimavaroja.

Toiminta perustetaan yksilön ja lähiyhteisön tarkkaan kuulemiseen ja kumppanuuteen niiden kanssa. Samalla yhteiskunnan eri tahojen on huomattava, että kehitysvammaiset ihmiset kuuluvat sisäpuolelle.



Hyvinvointialueet palvelujen järjestäjinä

Vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyi 21 uudelle hyvinvointialueille 1.1.2023. Hyvinvointialueet ovat itsehallinnollisia alueita, jotka vastaavat sekä sosiaali- ja terveystalvelujen että pelastustoimen järjestämisestä. Vastuu sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyy kunnilta hyvinvointialueille. Kuntien vastuulla säilyy asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen.

Julkinen sektori säilyy palvelujen järjestäjänä ja pääasiallisena tuottajana. Yksityiset toimijat ja kolmas sektori täydentävät julkisia sosiaali- ja terveystalveluja.

Palveluseteli

Palvelusetelillä edistetään sosiaali- ja terveystalveluiden käyttäjien valinnanvapautta ja mahdollisuuksia hankkia tarvitsemiaan palveluita yksityisiltä palvelujen tuottajilta.

Palvelusetelillä voi hankkia sellaisia sosiaali- ja terveystalveluja, jotka hyvinvointialueen kuuluu järjestää asukkailleen. Palvelusetelillä hankittava palvelu on vaihtoehto hyvinvointialueen tuottamalle palvelulle.

Palveluseteli ei sovellu käytettäväksi kiireellisessä hoidossa eikä tahdosta riippumattomassa hoidossa.

Hyvinvointialue päättää, ottaako se palvelusetelin käyttöön ja mihin palveluihin se antaa setelin. Jos asiakas tai potilas ei halua käyttää palveluseteliä, hyvinvointialueen on ohjattava hänet muulla tavoin järjestettävien palvelujen piiriin.

Palveluseteli on tarkoitettu kaikille sosiaali- ja terveystalveluja tarvitseville ja sen saaminen edellyttää, että hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon edustaja arvioi henkilön palvelun tarpeen.

Hyvinvointialue myöntää palvelusetelin ja antaa myös lisätietoja palvelusetelistä.

Palveluseteli voi olla kaikille käyttäjille samansuuruinen tai tulosidonnainen eli sen arvo riippuu asiakkaan tuloista. Sen on katettava kustannukset kokonaan palveluissa, jotka ovat sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain mukaan asiakkaalle maksuttomia. Palvelusetelin arvoa on korotettava, jos asiakkaan tai hänen perheensä toimeentulo tai asiakkaan elatusvelvollisuus vaarantuu asiakkaan omavastuun vuoksi. Lää-

kinnällisen kuntoutuksen apuvälineen hankkimiseen annetun palvelusetelin on katettava asiakkaan yksilöllistä tarvetta vastaava tavanomainen apuväline. Asiakas voi kuitenkin hankkia palvelusetelin arvoa kalliimman apuvälineen, jolloin hän itse maksaa valitsemansa apuvälineen hinnan ja palvelusetelin arvon välisen erotuksen.

Jos palvelu maksaa vähemmän kuin asiakkaan saaman palvelusetelinarvo on, hyvinvointialue maksaa palvelusetelillä palvelujen tuottajan ja asiakkaan sopiman hinnan.

Hyvinvointialue pitää luetteloja hyväksymistään palvelujen tuottajista. Tiedot tuottajista, palveluista ja niiden hinnoista tulee olla julkisesti saatavilla internetissä ja muulla soveltuvalta tavalla. Hyvinvointialue myös hyväksyy terveyden- ja sosiaalihuollon palveluntuottajat, joiden palvelujen ostamiseen palveluseteliä voidaan käyttää. Hyvinvointialue voi hyväksyä yksityisen palvelujen tuottajan, jos se täyttää toiminnalle yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta ja yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa asetetut vaatimukset, on merkitty ennakkoperintärekisteriin ja jolla on potilasvakuutuslain mukainen tai muu vastuuvakuutus.

Yksityisen palvelujen tuottajan palveluiden on oltava vähintään vastaavien hyvinvointialueen palvelujen tasoisia. Hyvinvointialue voi asettaa palveluille lisäksi vaatimuksia, jotka liittyvät asiakkaiden tarpeisiin, palvelujen määrään, laatuun tai kunnan olosuhteisiin. Vaatimusten on oltava syrjimättömiä ja perustuttava puolueettomasti arvioitaviin seikkoihin.

Hyvinvointialueen pitää peruuttaa hyväksymisensä, jos palvelujen tuottaja ei enää täytä näitä edellytyksiä. Asiakkaalla ja potilaalla on palvelusetelillä ostetuissa palveluissa samat oikeudet kuin muissakin sosiaali- ja terveyspalveluissa. Palvelusetelillä hankittujen yksityisten sosiaalipalveluiden asiakasta ja terveyspalveluiden potilasta koskee myös kuluttajansuojalainsäädäntö. (soteuudistus.fi)

Kehitysvammaisten ihmisten palvelut

Markus Kaski, Kamu-projektin artikkelikokoelmasta:

Kehitysvammaisen ihminen voi asua lapsuuden kodissaan, omaisten luona, omassa asunnossaan, perhehoidossa tai eriasteisesti tuetuissa asumispalveluissa. Päivisin toiminta tapahtuu kunkin henkilön kykyjen mukaisesti ryhmämuotoisena kerho-, päivä- tai työtoimintana tai tuettuna työnä tavallisilla työpaikoilla.



Paljon tukea tai hoidollista apua tarvitsevat henkilöt elävät kuntoutus- ja palvelukeskuksiksi muuntuneissa laitoksissa ja ryhmäkodeissa. Lisäksi kuntoutus- ja palvelukeskukset huolehtivat vaikeavammaisia huoltavien omaishoitajien jaksamisesta tarjoamalla lyhytaikaisia hoito- ja kuntoutusjakoja kotihoidon helpottamiseksi. Hoitopaikkoja kuntoutus- ja palvelukeskuksissa riittää tällä hetkellä vain alle 5 %:lle kehitysvammaisista henkilöistä Suomessa.

Kehitysvammaainen lapsi, nuori ja aikuinen on oikeutettu saamaan kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, jotka on tarkoitettu koko väestölle. Mikäli hän ei voi saada tarvitsemiaan palveluja yleisessä palvelujärjestelmässä, hänen on oikeus saada palvelut joko kehitysvammaisten erityishuoltona tai vammaispalvelulain mukaisina palveluina.

Erityishuollon palveluihin kuuluvat kehitysvammalain mukaan mm. tutkimus erityishuollon toteuttamista varten, terveydenhuolto, ohjaus, kuntoutus ja toiminnallinen valmennus, työtoiminnan ja asumisen järjestäminen, yksilöllinen hoito ja muu huolenpito, perheenjäsenten, muun huoltajan tai läheisen ohjaus ja neuvonta, tiedotustoiminta sekä kehityshäiriöiden ehkäisy.

Kuntoutus

Kehitysvammaisten lasten, nuorten ja aikuisten kuntoutuksella eri ihmiset ymmärtävät hyvin erilaisia asioita. Kapeimmillaan siihen katsotaan sisältyvän vain terapiat, laajimmillaan sillä voidaan tarkoittaa lähes kaikkia kehitysvammaisen elämään liittyviä toimenpiteitä.

Kuntoutus on laajasisältöinen yleisnimike erilaisille tukitoimenpiteille, joilla pyritään parantamaan lapsen, nuoren tai aikuisen suoriutumisedellytyksiä ja vähentämään tuen tai avun tarvetta. Kuntoutus koostuu tera-pioista, apuvälineistä, sopeutumisvalmennuksesta sekä päivähoito- ja kou-luratkaisuista. Joissakin asioissa terapia ja opetus ovat sisällöltään samoja. Tutkimuksesta ja kuntoutuksesta vastaavat keskussairaalat, kehitysvamma-neuvolat, kuntoutuskeskukset ja perheneuvolat.

Varhaiskuntoutuksella ja -kasvatuksella tarkoitetaan niitä yksilöllisesti suunniteltuja toimenpiteitä, joiden avulla pyritään tukemaan lapsen kehitystä tavoitteena päästä niin lähelle kuin mahdollista ikänsä mukaisia taitoja eri osa-alueilla. Toimenpiteet voivat käsittää esim. terapiaa (esim. fysioterapiaa), päiväkotikuntoutusta tai koti- tai avohuollonohjaajan lapsen

kotona antamaa kuntoutusta. Olennaista on myös vanhempien ohjaaminen niin, että he voisivat ottaa huomioon perheen arjessa lapsen kehitystä tukevia asioita.

Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus antavat opiskelijoille valmiuksia jokapäiväisen elämän taidoissa, selkiinnyttää tulevaisuuden suunnitelmia sekä tukee tulevaa koulutukseen tai työhön sijoittumista. Valmentava ja kuntouttava opetus sekä ohjaus voi olla ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa tai työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa.

Kuntoutusmenetelmät ovat moninaisia. Kehitysvammaisen lapsen, nuoren ja aikuisen elämään kuuluu usein erilaisten taitojen harjaannuttaminen. Joillakin voi olla ongelmia puheenkehityksestä ja toisella motoriikassa. Näitä taitoja voi harjaannuttaa erilaisten menetelmien ja terapioiden avulla. Esimerkiksi autismin kirjoon kuuluvien lasten kuntoutuksen aloittaminen ja sen muodot riippuvat siitä, mistä pulmista on kysymys; esimerkiksi kommunikoiko lapsi vai puuttuvatko vuorovaikutustaidot kokonaan tai ovat melko vähäiset.

Kehitysvammaisilla on suhteellisesti enemmän mielenterveys- ja käytäytymishäiriöitä kuin muilla ihmisillä. Oireiden taustalla voivat olla mm. kehitysvammaisuuteen liittyvät neurologiset syyt ja puutteellinen toimintakyky, kehitysvammaisen ja hänen ympäristönsä väliseen vuorovaikutukseen liittyvät syyt tai elämäntilanteeseen liittyvät vaikeudet.

Kehitysvammaiset voivat sairastua psyykkisesti samoihin sairauksiin kuin muutkin ihmiset. Lääkehoidolla ei voida parantaa kehitysvammaa eikä poistaa sen aiheuttamia toiminnanrajoituksia kokonaisuudessaan. Sen sijaan lääkehoidolla voidaan hoitaa kehitysvammaisuuden kanssa esiintyviä ja usein siitä johtuvia lisävammoja ja sairauksia tai vähentää merkittävästi niiden aiheuttamaa haittaa.

Ympäristölle lisävammojen ja sairauksien havaitseminen ja niiden merkityksen ymmärtäminen on usein hyvinkin hämmentävää, koska ilmeneismuodot voivat poiketa huomattavasti verrattaessa kehitysvammaisia henkilöitä ei-kehitysvammaisiin henkilöihin. Hoitamaton psyykinen tai fyysinen vaiva vie kuntoutettavan kaiken jaksamisen ja huomion, eikä voimia jää muulle kuntoutukselle. Lääkehoito oikea-aikaisesti ja sopivalla valmisteella määriteltyn oireeseen tai sairauteen on edellytys muun kuntoutuksen onnistumiselle.



Kehitysvammaisten lasten vanhemmille järjestetään sopeutumisvalmennuskursseja, joiden tavoitteena on tukea perhettä löytämään voimavaroja ja keinoja selviytyä arjessa (verneri.net).

Päivätoiminnan ja työn mahdollisuudet

Opintojen jälkeen kehitysvammaisilla henkilöillä on erilaisia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Jos mahdollisuuksia itsenäisen työn tekemiseen ei ole, on mahdollisuus osallistua työ- tai päivätoimintaan. Kun opinnot ovat päättymässä, on hyvä ottaa yhteyttä kunnan sosiaalityöntekijään, joka voi kertoa erilaisista vaihtoehtoista.

Jotkut koulut tekevät yhteistyötä työkeskusten ja työhönvalmennuskeskusten kanssa jo opintojen aikana. Näin pyritään pääsemään työelämään kiinni jo opiskelun kuluessa.

Nykyisin tarjolla olevia vaihtoehtoja ovat tuettu työllistyminen, avotyötoiminta, työtoiminta ja päivätoiminta. Työtoiminnasta ja avotyötoiminnasta maksetaan työosuusrahaa.

Myös päivätoiminnasta voidaan maksaa työosuusrahaa. Työntekijä on huoltosuhteessa työ- tai päivätoimintakeskukseen. Tuetussa työllistymisessä työntekijä tekee työsopimuksen työnantajan kanssa ja hänelle maksetaan palkkaa (verneri.net).

Ikääntyminen

Kehitysvammaisten henkilöiden keskimääräinen elinaika on noussut viime vuosikymmeninä, joten ikääntyviä kehitysvammaisia henkilöitä on aiempaa enemmän. He muodostavat kasvavan osan kehitysvammapalveluiden käyttäjistä.

Ikääntyminen tuo mukanaan uusia haasteita palveluiden toteuttamiselle. Erityisesti ikääntymiseen liittyvät toimintakykymuutokset vaikuttavat tarvittavien ja käytettävien palveluiden määrään ja laatuun. Ikääntymiseen liittyvän tiedon avulla palveluita voidaan kehittää siten, että ne parhaalla mahdollisella tavalla vastaavat näihin kasvaviin haasteisiin (verneri.net).

Vammaispalvelujen lainsäädännön uudistaminen

Vammaispalvelulain uudistus on käynnissä. Lain soveltamisalaa tarkennetaan vuoden 2024 aikana, ja uuden lain on määrä tulla voimaan vuoden 2025 alusta. Tavoitteena on siirtyä diagnoosien ja vammojen vaikeusasteiden arvioimisen sijasta yksilöllisempään palvelutarpeiden arviointiin.

Perustuslaki ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset edellyttävät, että vammaisille henkilöille on tarjolla heidän tarvitsemaansa apua ja tukea vamman laadusta tai syntyperusteesta riippumatta. Lakiuudistuksella on tavoiteltu sitä, että vammaisten henkilöiden yksilölliset tarpeet otetaan jatkossa paremmin huomioon.

Kaikkien toimintarajoitteiden osalta tulee yhdenvertaisesti arvioida yksilöllinen avun, tuen ja huolenpidon tarve, yleisten palveluiden sopivuus ja oikeus saada vammaispalvelulain perusteella palveluita.

Lain valmistelussa tarkoitus on ollut, että jatkossa ei jäisi väliinputoajia, jotka eivät saa palveluita minkään lain perusteella. Esimerkiksi autismi- ja neurokirjon henkilöiden palvelutarve tulee arvioida yksilöllisesti, samoin perustein kuin muidenkin. Myös elämää ylläpitävän hengitystuen käyttäjät tulevat vammaispalvelulain piiriin jatkossa.



TYÖ JA AMMATILLISUUS

Kehitysvamma-alan ammattilaisen tehtävänä on toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisen henkilön kanssa. Hän ohjaa ja auttaa selviytymään tilanteissa, joissa oma toimintakyky ei riitä. Ammattilainen osaa tukea erilaisten ja eri-ikäisten kehitysvammaisten ihmisten toimintakykyä voimavaroiltaan lähtökohtaisesti ja ottaa huomioon yksilölliset tarpeet ja elämän lähtökohdat.

Ammattilainen voi myös muokata tilanteita niin, että niistä on mahdollista selviytyä. Kehitysvammaistyötä tehdään omalla persoonalla. Ammattilaisen persoona on asiakassuhteen työväline, jolloin esimerkiksi luottamuksuhteen rakentamisen tapa on hyvin henkilökohtainen.

Vaikeasti tai syvästi kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat koko elämänsä ajan palveluita ja tukitoimia elämän eri alueilla saavuttaakseen yhdenvertaisen aseman muiden ihmisten kanssa. Kehitysvamma-alan ammattilainen on asiakkaansa eettinen edunvalvoja.

Ammatti-identiteetti ja ammatillisuus

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan samaistumistasi omaan ammattiisi ja ammattiryhmääsi, niiden ominaisuuksiin, piirteisiin ja tunnuksiin. Se on sinun käsityksesi ammatistasi ja liittymisestä toisiin oman alasi ammattilaisiin. Ammatti-identiteetti ilmenee myös samaistumisena omaan työyhteisöön ja organisaatioon.

Ammatti-identiteetti muodostuu ammattipätevyyden ympärille. Se rakentuu tekemällä työtä ja olemalla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Siihen vaikuttavat sekä koulutus että työkokemus, mutta niiden lisäksi myös koko muu elämämpiiri eli vapaa-aikana ja harrastuksissa saadut kokemukset. Tiedotusvälineetkin muokkaavat omalta osaltaan ammatillisuutta identiteettiämme.

Ammatillisuus on enemmän kuin ammattipätevyys

Palvelujen ja työelämän jatkuva muutos haastavat työntekijät ja työyhteisöt arvioimaan työn sisältöjä ja järjestelyjä sekä työn tekemisen tapaa ja ammatillisista osaamista useista eri näkökulmista. Näitä ovat muun muassa

digitaalisuus, asiakaslähtöisyys, laatu ja tuloksellisuus sekä joustavuus. Työmarkkinat ja itse työ edellyttävät myös jatkuvaa uusien tietojen ja taitojen omaksumista ja osaamisen laaja-alaista käyttöä. Kiireen ja työpaineiden alla jaksamiskysymykset ovat nousseet monien työpaikkojen ratkottaviksi.

Työpaikoilla tarvitaan osaavia ja työhönsä sitoutuneita tekijöitä, joilla on valmiudet ottaa vastuuta oman työnsä ja osaamisensa lisäksi koko työyhteisön toiminnan kehittämistä. Sitoutuminen ja vastuunkanto kuvaavat työntekijän ja työyhteisön ammatillisuutta.

Sosiaalihuollon ammattihenkilölainsäädäntö mahdollistaa työntekijöille oman ammattitaitonsa ja osaamisensa ylläpitämiseen.

Kannustamme sinua ottamaan koulutusasiat puheeksi omalla työpaikallasi.

Ammatillinen osaaminen ja erilaiset muut valmiudet työssä ovat ammatillisuuden perusta, mutta eivät yksistään riitä sitä rakentamaan. Rakennuspuiksi tarvitaan myös työpaikan yhteiset arvot ja eettiset periaatteet. Tärkeää on se, miten ne näkyvät omassa toiminnassamme. Ammatillisuutta kuvastaa tapa tehdä työtä, ottaa vastuuta ja olla aloitteellinen, arvostaa omaa ja toisten työtä sekä antaa sekä ottaa vastaan rakentavaa palautetta.

Ihmiskäsityksemme ohjaa meitä niin työssä kuin elämässä yleensäkin. Se on myös ammatillisuuden osatekijä, joka vaikuttaa haluumme ja kykyymme toimia yhdessä toisten ihmisten kanssa heidät huomioiden. Ammatillisuutta rakentavat myös käsityksemme hyvästä työstä ja omasta työstä osana työyhteisön ja koko organisaation tehtäviä.

Pohdittavaksi:

- Ohjaavatko työyhteisön yhteiset arvot ja eettiset periaatteet toimintaasi?
- Mitä työ ja sosiaalinen vuorovaikutus merkitsevät sinulle?
- Miten ymmärrät oman työsi osana työyhteisön ja koko organisaation työprosesseja?
- Millaista osaamista työssäsi tarvitaan ja millaiset ovat omat valmiutesi?
- Millainen käsitys sinulla on ihmisestä, yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta, johtamisesta, oppimisesta, itsestäsi?



Hyvä työ ja hyvä työntekijä

Hyvän työn ominaisuuksia voidaan kuvata seuraavien tunnuspiirteiden avulla:

- Onko työ sopivan haasteellista?
- Voiko ihminen vaikuttaa omaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa?
- Onko työssä sopivasti oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia?
- Onko työkokonaisuus selkeästi hahmotettavissa (myös oma osuus työyhteisön kokonaisuudessa)?
- Ovatko työn erilaiset vaikutukset nähtävissä?
- Onko työssä mahdollisuus työyhteisön sosiaaliseen tukeen ja arvostukseen?
- Onko johtaminen ja esimiestyö johdonmukaista ja oikeudenmukaista?
- Onko työssä mahdollisuus tuntea kuuluvansa yhteisöön ja osallistua työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen?

Kun vaikutusmahdollisuudet omaan työhön parantuvat, myös motivaatio ja työhön sitoutuminen kasvavat. Tutkimuksissa on todettu, että hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet tukevat työhyvinvointia.

Koska ihmiset ovat erilaisia, myös yksilön odotukset työlle ja käsitykset hyvän työn piirteistä vaihtelevat. Voidaan sanoa, että samalla kun työsuhteen alkaessa syntyy virallinen (työ)sopimus eli (työ)suhde työnantajaan, syntyy myös ”hiljainen sopimus”, suhde työhön. Se sisältää työhön liittyvät yksilölliset odotukset ja toiveet sekä panokset, jotka olemme työhön valmiit sijoittamaan. Suhteemme työhön ei välttämättä ole pysyvä, vaan se muuttuu työuran aikana eri elämänvaiheissa.

Työntekijälle asetetaan monia vaatimuksia, kuten hyvä ammattitaito, vastuuntunto ja korkea työmotivaatio. Nämä ovat valmiuksia, jotka liitetään hyviin työyhteisötaitoihin.

Työyhteisössä on hyvä pohtia, mitä näillä vaatimuksilla tarkoitetaan ja miten ne pystytään täyttämään:

- Mitä on hyvä ammattitaito teidän työssänne?
- Miten se muuttuu ajan kuluessa?

- Miten ammattitaito turvataan?
- Mitä tarkoitamme vastuuntunnolla?
- Mistä työmotivaatio syntyy?

Motivaatio työssä on avainasia moneen muuhun työhyvinvointia ja hyvää työtä tuottavaan asiaan. Esimerkiksi ammattitaidon ja työn kehittäminen edellyttävät henkilön omaa motivaatiota.

Hyvän työntekijän ominaisuus on myös omaan itseen ja toisiin kohdistuva arvostus. Kun tiedostaa oman arvonsa, niin osaa arvostaa myös työtoveria ja esimiestä. Ja kun tunnistaa oman rajallisuutensa, osaa arvioida myös toisiin kohdistuvia odotuksiaan. Hyvä työntekijä ottaa vastuuta koko työyhteisön hyvinvoinnista, sen hengestä ja ilmapiiristä ja tukee myös esimiehensä johtamistyötä.

Nykyään puhutaan usein hyvistä työyhteisötaitoista ja niihin liittyvistä piirteistä. Tällöin tarkoitetaan mm. velvollisuuttamme huolehtia työpaikan viihtyisyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä. Omien mielipiteiden ilmaiseminen ja aktiivinen osallistuminen työpaikan asioihin sekä toisten rohkaiseminen osallistumaan koituvat myös yhteiseksi hyödyksi.

Pohdittavaksi

- Millainen on hyvä työ?
- Millaisia erilaisia merkityksiä työllä on eri henkilöille?
- Miten työn merkitys muuttuu eri elämänvaiheissa?
- Millainen on hyvä työntekijä? Millainen on riittävän hyvä työntekijä?
- Mitä eroa on käsityksillä hyvä työntekijä ja riittävän hyvä työntekijä?
- Millaisia odotuksia ja toiveita sinulla oli palvelussuhteesi alussa?
- Ovatko ne toteutuneet – miten ne ovat muuttuneet työurasi aikana?
- Miten arvioit omia työyhteisötaitojasi? Miten kehität niitä?



TYÖNI KEHITYSVAMMAISTEN PARISSA - OMIN SANOIN

Marja-Leena Vanhanen

Johtava ohjaaja kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa, Helsinki

Toimin johtavana ohjaajana, esihenkilönä kehitysvammaisten päivätoimintayksikössä Helsingin kaupungilla Toimintakeskus Sofianlehdossa. Toimintamme pääpaino on multisensorisen työn toteuttamisessa.

Työkokemusta kehitysvamma-alalta minulle on kertynyt monta vuosikymmentä. Koulutusohjani on sosionomin (amk) tutkinto ja johtamisen erikoisammattitutkinto sekä Helsingin kaupungin tarjoamat lukuisat esihenkilötyötä tukevat lyhyemmät koulutukset. Lisäksi olen perehtynyt multisensoriseen työhön Hämeen Ammattikorkeakoulussa yhdellä lyhyemmällä kurssilla sekä vuoden kestäväillä multisensorisen työn erikoistumisopinnoilla.

Työnkuvani on hyvin monipuolinen, sillä tehtäviini toimintakeskuksen esihenkilönä kuuluu seurata yksikköni toimivuutta kokonaisvaltaisesti. Tähän liittyy muun muassa asiakastyön seuranta, talous, tavoitteet ja kehittäminen sekä verkostoituminen ja hankinnoista päättäminen. Myös kiinteistöhuoltoon liittyviä asioita tulee toistuvasti esiin ja niiden eteenpäin vieminen tarvittaessa on tehtäväni.

Yksikköni tarjoaa päivätoimintaa kehitysvammaisille asiakkaille, joten asiakastyön toteutuminen laadukkaasti on oleellisin asia. Asiakkaiden osallisuuden lisääminen ja itsemääräämisoikeuden huomioiminen toiminnassa on tärkeää ja se vaikuttaa työn suunnitteluun sekä toteuttamiseen. Myös henkilöstöhallinnon asiat ja rekrytointi kuuluvat toimenkuvaani. Toimintaa on mietittävä henkilöstöstä käsin: mitä osaamista työntekijöillä on, mitä osaamista tarvitaan ja miten sitä lisätään. Rekrytointiin on panostettava, jotta yksikköön saadaan oikeanlaista osaamista. On myös huomioitava työhyvinvointiin liittyvät asiat sekä se, miten voimme yhdessä työyhteisönä niihin vaikuttaa.

Rooliini työ- ja päivätoiminnan johtavana ohjaajana kuuluvat esimerkiksi erilaiset yhteistyöpalaverit, koulutukset ja oppilaitosyhteistyö. Otan vastaan vierailijoita ja kerron yksikkömme toiminnasta sekä huolehdin oman yksikköni tiedonjaosta ja viikkokokousten pitämisestä. Sähköpostit

täyttyvät ohjeistuksista, palavereja on tiuhaan tahtiin ja eteen tulee tehtäviä, jotka täytyy hoitaa hyvin nopeallakin aikataululla. Kentällä, toimintakeskuksen arjessa, on hyvä olla mukana aina kun mahdollista ja kuulostella asiakkaiden ja henkilökunnan ajatuksia.

Pääsääntöisesti olen paikalla Sofianlehdossa, mutta tänä päivänä myös etätyöhön on ajoittain mahdollisuus. Uusien asiakastieto- ja henkilöstöhallintoon liittyvien järjestelmien käyttöönotto vie aikansa, mutta ne ovat tuoneet mukanaan apuvälineitä työhömmä myös näin esihenkilön näkökulmasta. Kaikissa tehtävissä yhteistyö ja asioiden jakaminen oman henkilöstön kanssa on tärkeää ja auttaa toimintojen eteenpäin viemisessä. Yhdessä henkilöstön kanssa luomme raamit työnteolle noudattaen vammaistyöstä tulleita ohjeita ja soveltaen niitä käytäntöön.

Pidän työstäni: haasteista, suunnittelusta ja kehittämisestä. Tämä vaatii myös ajankäytön hallintaa, johon täytyy jatkuvasti kiinnittää huomiota. Onneksi tukenani on hyvä ja ammattitaitoinen henkilöstö ja toisaalla taas loistava kollegiaalinen-, että myös oman esihenkilöni tuki.

Markus Myllykangas

Lähihoitaja Turku

Olen työskennellyt kehitysvamma-alalla jo lähes 20 vuotta ja tästä ajasta viimeiset 4 vuotta vaikeasti vammaisten Päiväkeskus Kirjossa. Tykkään työstäni erittäin paljon koska saan toteuttaa työssäni toista ammattiani, eli musiikin soittamista. Tarjoamme työssämme monipuolista päivätoimintaa asiakkaillemme. Musiikki, kädentaidot, askarteluhetket, ulkoilu, erilaiset teematapahtumat, retket ja lukuisat monet muut toiminnat täyttävät arkemme.

Koska asiakkaamme ovat syvästi ja vaikeasti kehitysvammaisia hyödynämme paljon aisteihin liittyviä toimintoja. Teemme työtä kuntouttavalla työotteella ja tuemme asiakkaita heidän taidoissaan ja ylläpidämme heidän toimintakyk्याnsä.

Työhöni kuuluu paljon myös perushoitoa; syöttämistä, kuivittamista ja siirtoja. Tykkään työstäni koska koen että saan omalla persoonallani vaikuttaa paljon työnkuvaan ja yleiseen tunnelmaan, koen myös hieman klišeisesti sanottuna, että olen kutsumusammattissa.



Milja Koistinen

Kehitysvammaisten hoitaja, päivätoiminnan ohjaaja Helsinki

Olen Milja Koistinen, työskentelen toimintakeskus Tanhuassa ohjaajana. Olen kehitysvammaisten hoitaja, jonka Valvira on hyväksynyt vastaamaan lähihoitajan tutkintoa. Tanhuassa olen ollut nyt yli 10 vuotta.

Päivätoiminta on asiakkaan kokonaisvaltaista kuntoutusta sisältäen musiikkia, liikuntaa, aistien harjaannuttamista sekä kehon ja minuuden hahmottamista.

Tanhuan toimintaa ohjaa vuosikello kuukausittain vaihtuvalla teemalla. Tammikuussa valo ja varjo, helmikuussa ystävyys, maaliskuussa musiikkimatka, huhtikuussa kansainvälisyys, toukokuussa kevään herääminen, kesäheinäkuussa minä ja luonto, elokuussa oma piha, syyskuussa sadonkorjuu, lokakuussa värit, marraskuussa pajatyöskentely ja joulukuussa elämysjoulukalenteri.

Asiakkailla on omat yksilölliset tavoitteet sekä omat päivä- ja viikko-ohjelmat. Yhteisöllisyyttä tuetaan yhdessä tekemällä ja kokemalla. Tärkeitä ovat vuorovaikutussuhteet toisten ihmisten kanssa ja omien valintojen tekeminen sekä onnistumisen kokemukset.

Asiakkaiden kommunikointitaitoja kehitetään yhteistyössä puheterapeutin kanssa. Ohjauksen tukena käytetään vaihtoehtoisia kommunikointimenetelmiä kuten viittomia, pictokuvia sekä pcs-kuvia. Kuvia käytetään myös toiminnan jäsentämiseksi erilaisissa viikko- ja päiväohjelmissa.

Asiakkaiden fyysistä toimintakykyä yllä pidätämme fysioterapeuttien antamien yksilöllisten ohjeiden mukaan. Toimintaan sisältyy myös ulkoilua lähiympäristössä.

Asiakkaiden aistielämyksiä tuetaan päivittäin monin eri tavoin. Aistihuoneessa nautitaan tähtitaivaasta ja fysioakustisesta tuolista. Rentoutusryhmässä saadaan mieli levolliseksi ja aistit heräämään mm. silkkien kosketuksesta ja musiikista.

Omalla pihalla nautitaan luonnon tuomista elämyksistä kuten sireenien tuoksusta, sateen ropinasta ja tuulen hyväilystä.

Toimintakeskuksessa toimii perusryhmien lisäksi erilaisia pienryhmiä. Niiden suunnittelussa otetaan huomioon asiakkaiden oma kiinnostus, erilainen toimintakyky sekä monikulttuurisuus. Pienryhmiä ovat mm. kuvatai-

de, kankaanpainanta, kommunikaation harjoittaminen kuvin ja viittomin, runo- ja tarinapiiri, musiikki, kokkaus- ja leivonta sekä liikunta ulkona ja sisällä.

Itse työskentelen Kulttuuri-ryhmässä, jossa pääsen toteuttamaan luovaa puoltani mm. pieniä näytelmiä, askartelua ja leivontaa. Pystyn vaikuttamaan työpäiväni tehtäviin, sovittujen raamien puitteissa.

Piristystä arkeen tuovat yhteiset juhlat vuoden eri tapahtumien mukaan. Käymme myös retkillä lähiympäristössä sekä muutaman kerran vuodessa taidenäyttelyssä ja museossa. Teatteri esitykset tulevat useimmiten Tanhuan, mutta käymme katsomassa muiden toimintakeskusten ja kansalaisopiston tuottamia prokkiksia. Vammaistyössä olen viihtynyt yli 25 vuotta, jokainen päivä on erilainen, sisältäen aitoja kohtaamisia.

Pia Saarela

Työskentelen hoitajana autetussa kehitysvammaisten asumisyksikössä, joka on 20 paikkainen, ympärivuorokautista hoitoa ja huolenpitoa tarjoava asumisyksikkö, jossa asuu eritasoisia kehitysvammaisia henkilöitä. Asukkailla on omat huoneet, joissa on henkilökohtaiset kylpyhuoneet, lisäksi on yhteiset oleskelu ja ruokailutilat sekä sauna.

Asukkaat ovat vuokrasuhteessa yksikköön, josta ostavat lisäksi muun tarvittavan hoidon ja huolenpidon. Asukkaan hoidon ja huolenpidon tarve määritellään yksilöllisesti palvelusuunnitelmassa, joka tehdään yhteistyössä asukkaan, omaisten, henkilökunnan sekä tarvittavien yhteistyötahojen kanssa.

Henkilökuntaa yksikössä on töissä kaksi sairaanhoitajaa, joista toinen toimii tiimivastaavana ja 12,5 hoitajaa/ohjaajaa.

Asukkaat tarvitsevat hoitohenkilökunnan apua, ohjausta ja valvontaa vuorokauden eri aikoina. He tarvitsevat apua henkilökohtaisissa perustöissä, hygieniassa sekä asiointissa ja sosiaalisten suhteiden luomisessa. Asukkailla voi olla myös toistuvaa psyykkisen ja / tai fyysisen tuen tarvetta.

Hoitajan työ koostuu työvuoron aikana perushoidollisista ja kodinhoidollisista töistä kokonaisvaltaisesti. Työ pitää sisällään myös asiakkaan asioiden hoitamista eri yhteistyötahojen ja omaisten kanssa.



Työhön kuuluu myös asukkaan virike ja vapaa-ajan toimintojen suunnittelu ja toteutus yksikön sisällä sekä henkilökohtaisten avustajien kanssa asiakaslähtöisesti. Hoitaja toteuttaa asukkaan lääkahoitoa yhteistyössä lääkärin ja sairaanhoitajan kanssa.

Osassa huoneista on katonostinjärjestelmä helpottamassa hoitajien ergonomista työskentelyä. Tarvittaessa asukkaille voidaan lainata apuvälinelainaamosta henkilökohtaiseen käyttöön heidän tarvitsemiaan apuvälineitä. Osalla asukkaista on myös fysioterapeutin arvioinnin perusteella hankittuja henkilökohtaisia apuvälineitä ja hoitoja. Hoidettaessa toteutetaan kuntouttavaa ja yksilöllistä työtettä.

Käytössä on myös niin sanottu omahoitaja järjestelmä, jossa asukkaalle määritellään kaksi hoitajaa, jotka ovat vastuussa asukkaan eri asioiden hoitamisesta niin yhteistyökumppaneiden kuin omaisten kanssa. Omahoitajat tekevät myös eri hankinnat asukkaalle yhteistyössä asukkaan omaisten kanssa.

Hoitaja järjestää myös asukkaille yksilölähtöistä viriketoimintaa, jossa otetaan huomioon asukkaan lähtökohdat ja kiinnostuksen kohteet, se toteutetaan yhteistyössä asukkaan ja eri palveluntarjoajien kanssa. Tämä mahdollistaa viriketoiminnan laajakirjoisuuden sekä monipuolisuuden ja näin ollen takaa niin sanotun normaalisuuden toteutumisen ja takaa asukkaan laadukkaan ja mielekkään elämänlaadun.

AMMATILLINEN OSAAMINEN JA KOULUTUS

Nykyisessä ammatillisessa koulutuksessa ns. aikuis- ja nuorisopuolen koulutukset on yhdistetty yhden lainsäädännön alle, lakiin ammatillisesta koulutuksesta. Kaikki ammatilliset tutkinnot suoritetaan näyttöperusteisesti. Osaaminen siis osoitetaan kaikissa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa lähtökohtaisesti näyttöinä aidoissa työelämän tilanteissa ja vain perustellusta syystä muulla tavoin.

Opiskelua myös toteutetaan yhä enemmän työpaikoilla käytännön työtehtävissä, kuitenkin joustavasti kunkin opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaan. Käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta voi järjestää työpaikoilla oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustavana koulutuksena. Koulutuksen järjestäjä vastaa tällöinkin koulutuksen tavoitteellisuudesta ja ohjauksesta.

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen sekä työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen. Oppisopimus voidaan tehdä koko tutkinnon, tutkinnon osan tai muun ammatillista osaamista syventävän tai täydentävän koulutuksen ajaksi, käytännössä myös muutaman kuukauden ajaksi. Oppisopimuskoulutus on taloudellisesti tuettua koulutusta. Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä tapahtuvan opiskelun osalta ja taloudellista tukea ns. tietopuolisen opiskelun ajalta. Työnantajalle puolestaan maksetaan kulukorvausta. Saat lisätietoja tästä opiskelumahdollisuudesta alueesi oppisopimustoimistosta ja koulutusta järjestävistä oppilaitoksista.

Koulutussopimus on määräaikainen sopimus, jonka perustana on opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelmasta tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Koulutussopimuksen tekee koulutuksen järjestäjä kunkin työpaikan kanssa, ja tämä voi koskea joko yhtä tai useampaa tutkinnon osaa tai kattaa koko tutkinnon. Koulutussopimuksen mukaisesta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ei makseta opiskelijalle korvauksia.

Kaikissa tutkinnoissa tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) jokaiselle opiskelijalle siten, että vain puuttuva osaaminen hankitaan ennen näyttöön menoa. Opintoihin voi hakeutua joustaa-



vasti ympäri vuoden ja tutkinnot ovat aiempaa laaja-alaisempia, jotta kukin opiskelija pystyisi entistä paremmin räätälöimään juuri itselleen sopivan tutkinnon.

Tutkintojen määrää on vähennetty tuntuvasti ja tutkinnoista on tehty entistä laaja-alaisempia eli vanha itsenäinen tutkinto voi uudistuksen jälkeen hyvin löytyä toisen laaja-alaisen tutkinnon sisältä osaamisalana. Näyttötilanteet arvioidaan kaksikantaisesti eli näytön arvioi lähtökohtaisesti oppilaitoksen edustaja sekä koulutuksen järjestäjän nimeämä työelämän edustaja, joka voi olla työnantaja- tai työntekijäosapuoli. Todistukset kirjoittaa oppilaitos.

Työelämätoimikunnat (entiset tutkintotoimikunnat) toimivat sekä koulutuksen laatua varmistavina eliminä että tutkintojen kehittäjinä ja arvioinnin viimesijaisina oikaisijoina.

Ammatillisten tutkintojen laajuus ja mitoitus

Ammatilliset tutkinnot ovat laaja-alaisia kokonaisuuksia, joissa on osaamisaloja tai valinnaisuutta, joka mahdollistaa erikoistumisen. Tutkinnon osissa vaadittava ammattitaito on kuvattu osaamisena. Osaaminen ja osaamisen hankkiminen ei ole sidottu aikaan, eli tutkinnon voi suorittaa nopeammin tai hitaammin.

Ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen sekä tutkintojen osien mitoituksen peruste on osaamispiste. Kaikki ammatillista perustutkintoa opiskelevat suorittavat 180 osaamispisteen laajuisen tutkinnon, johon sisältyvät myös yhteiset tutkinnon osat ja aiempia vapaasti valittavia tutkinnon osia vastaavat valinnaiset ammatilliset tutkinnon osat.

Ammattitutkintojen laajuus on 120, 150 tai 180 osaamispistettä ja erikoisammattitutkintojen 160, 180 tai 210 osaamispistettä.

Ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon tuottama osaaminen:

Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella.

Ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin. Osaamisen on erotuttava selvästi perustutkinnon tasosta.

Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista.

Osaamisen täydentäminen ja kehittäminen

Ammatillista osaamistaan voi kehittää esimerkiksi suorittamalla vaikka vain tutkinnon osia, jos pohjalla on jo laajaa aiempaa osaamista ja tutkinto tai tarvittaessa suorittamalla uuden tutkinnon. Sekä tutkintoja että tutkinnon osia voi suorittaa oppisopimuksena, jolloin työsuhteesta saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Esimerkkejä alalle soveltuvista ammatillisista tutkinnoista

- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja, vammaistyön osaamisala
- Kehitysvamma-alan ammattitutkinto
- Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto
- Mielensterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto sekä erikoisammattitutkinto
- Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto, kotityöpalvelujen osaamisala, henkilökohtaisena avustajana toimiminen

Ammatillisesta koulutuksesta saa lisätietoa opetushallituksen sivuilta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus/amatilliset-tutkinnot>

Korkeakouluopinnot

Osaamistaan voi jatkokehittää myös korkeakoulutuksessa. Amatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot tuottavat kelpoisuuden korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin. Muun muassa ammattikorkeakoulussa voi opiskella sosionomiksi tai yliopistossa pääaineenaan sosiaalityötä.



Lääkehoito

Uusi, päivitetty Turvallinen lääkehoito -opas julkaistiin sosiaali- ja terveysministeriön julkaisusarjassa helmikuussa 2021. Opas on päivitetty Fimean koordinoimassa projektissa yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön, Valviran ja Aluehallintovirastojen kanssa.

Turvallinen lääkehoito: Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162847/STM_2021_6.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut valtakunnallisen Turvallinen lääkehoito-opaan, jonka käyttöä suositellaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä sekä kaikissa niissä toimintayksiköissä, joissa toteutetaan lääkehoitoa.

Tartuntatautilaki

Työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja.

Työntekijällä ja työharjoitteluun osallistuvalla opiskelijalla on oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan.

Lisäksi edellytetään rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla hinkuyskää vastaan. (Tartuntatautilaki 48§)

Liiton kotisivuilla on myös kattava kooste tartuntatautilaista. (<https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/sosiaali-ja-terveyspalveluala/tartuntatautilaki/>)

Eettisistä periaatteista

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen pätevyys koostuu monista eri asioista, mutta ammatillinen tieto pohja ja ammattitaito ovat sen keskeisiä osia. Niiden lisäksi tarvitaan oikeaa asennoitumista työhön, työyhteisöön ja asiakkaisiin tai potilaisiin. Sosiaali- ja terveysalalla on ollut tavanomaista laatia eettisiä ohjeita eri ammattiryhmille.

JHL:n mielestä eettisten periaatteiden määrittäminen ulkoapäin sisältää riskejä. Periaatelista ei varmista toiminnan eettisyyttä. Hoito- ja hoiva-alan ammattilaisen etiikka muotoutuu koulutuksen sekä työ- ja elämäntapa-alueen myötä. On tärkeää, että jokainen ammattilainen tunnistaa työtään ohjaavat eettiset periaatteet ja pohdiskelee niiden perusteita ja vaikutuksia. On myös tärkeää, että työpaikoilla käydään yhteistä keskustelua toiminnan eettisistä perusteista.

Eettinen kuormitus

Eettinen kuormitus syntyy tilanteista, joissa työntekijä kokee, ettei voi tehdä työtään oikeaksi katsomallaan tavalla. Työtehtävän suorittaminen on tällöin omien arvojen tai sääntöjen vastaista. Se voi johtua kiireestä, perehdytyksen puutteesta tai monista muista asioista. Kuormitusta ei välillä itse huomaa, vaan se voi ilmetä salakavalasti, esimerkiksi stressinä tai fyysisenä tunteena, kuten väsymisenä.

Eettistä kuormitusta voi ilmetä lähes kaikilla aloilla, mutta sote-alalla se on yleisempää, koska töitä tehdään niin tiiviisti ihmisten kanssa. Kun töitä joudutaan priorisoimaan ja tekemään valintoja, sen vaikutukset ovat suoraan nähtävillä esimerkiksi asiakkaan kunnon tai elämänlaadun muutoksina.

Työterveyslaitoksen mukaan eettisesti haastavia tilanteita on pääpiirteissään kahdenlaisia. Joissakin tilanteissa työntekijä ei tiedä varmasti, miten hänen tulisi toimia. Lisäksi on myös tilanteita, joissa joudutaan toimimaan omien arvojen tai sääntöjen vastaisesti.

Eettistä kuormitusta voidaan kuitenkin vähentää luomalla työpaikoille rohkaiseva ilmapiiri, jossa näitä asioita voidaan käsitellä. Näin lisätään työpaikoilla avoimuutta ja kaupan päälle työhyvinvointi lisääntyy.

Lisää tietoa työsuojelusta ja työhyvinvoinnista löydät JHL:n nettisivuilta:
jhl.fi/tyo/tyosuojelu-ja-hyvinvointi/



Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki

Lain tarkoituksena on edistää asiakasturvallisuutta sekä sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteeluun. finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817



JulkiSuosikki/JulkiTerhikki

Valviran ylläpitämien Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisterien julkinen tietopalvelu perustuu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä annettuihin lakeihin ja asetuksiin.

Tietopalvelusta voit tarkistaa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön ammattipätevyyden. Tiedot päivittyvät kerran vuorokaudessa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt jaetaan laillistettuihin ja nimikesuojattuihin ammattihenkilöihin. Kaikki nimikesuojatut terveydenhuollon ammattihenkilöt eivät tarvitse Valviran hyväksyntää ammattinimikkeen käyttöön, vaan oikeus käyttää suojattua ammattinimikettä tulee heille suoraan koulutuksen perusteella. Tällaisia, niin sanotun säännellyn koulutuksen perusteella ammattinimikkeen saaneita, ovat esimerkiksi terveydenhuollossa toimivat lähihoitajat. Heistä aivan kaikki eivät ole ilmoittaneet tietojaan Valviran rekisteriin, mutta he ovat siitä huolimatta terveydenhuollon ammattihenkilöitä. julkiterhikki.valvira.fi/?lang=fi



PALVELUSSUHTeen EHDOT

Palvelussuhteen perusasioiden tuntemus on osa työelämän kansalaistaitoja.

Ammatillisuus ja ammatillinen työote rakentuvat sille perustalle, että tunnet omat oikeutesi ja velvollisuutesi palvelussuhteessasi. Hyvin hoidetut palvelussuhdeasiat tukevat työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Näin voimme keskittyä perustehtäväämme sekä työn ja palvelun kehittämiseen.

Työpaikallasi sinua tukevat luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, joilta saat tietoa ja tukea palvelussuhteen ehtoihin ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Jos näitä henkilöstön edustajia ei ole työpaikallasi, kannattaa keskustella heidän valinnastaan.

Luottamusmies henkilöstön edustajana

Luottamusmies toimii henkilöstön edustajana. Hän on henkilö, joka toimii työpaikalla ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden edustajana palvelussuhteeseen liittyvissä asioissa. Hän neuvottelee työnantajan kanssa sopien mm. paikallisista työaikajoustoista ja muista työehdoista sekä välittää tietoa työnantajan ja työntekijöiden välillä. Luottamusmies huolehtii henkilöstön eduista silloin, kun työpaikalla tapahtuu suuria muutoksia esimerkiksi palvelujen tai työn uudelleen organisointia.

Luottamusmies tuntee työ- ja virkaehtosopimuksen ja työläinsäädännön koukerot. Hänellä on paras ja ajankohtaisin tieto työpaikkasi asioista. Voit kysyä häneltä neuvoja tai pyytää apua ongelmatilanteissa.

Luottamusmiehen valinta perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen. Ammattiliiton jäsenet valitsevat hänet keskuudestaan. Osallistamalla oman yhdistyksesi toimintaan, pääset vaikuttamaan ja saat tietoa palvelussuhteeseesi liittyvistä asioista.

Työsopimus

Työsopimuksen perusasiat on jokaisen hyvä tuntea, mutta erityisen tärkeää tämä tieto on työelämään astuville nuorille. Sopimus on tehtävä huolella. Itselle epäselvät asiat on syytä selvittää etukäteen. Ennen työsopimuksen allekirjoittamista on vielä hyvä varmistua, että osapuolilla varmasti on yh-



teinen käsitys sovituista asioista. Näin välttyään erimielisyyksiltä, joiden selvittely jälkikäteen on usein hankalaa ja työlästä.

Työsopimuksen osapuolia ovat:

- työntekijä
- työnantaja

Työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantaja sitoutuu maksamaan työstä palkkaa. Nämä ovat osapuolten päävelvoitteet työsopimuksessa. Näiden lisäksi työsopimuksessa on myös monia muita velvoitteita.

Varmista työnantajalta ennen työsopimuksen tekemistä, minkä työehtosopimuksen mukaan työehtosi määräytyvät.

Katso lisätietoja

jhl.fi/tyo/tyoehtosopimukset/

jhl.fi/tyo/tyoelamakysymykset/



JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN AMMATTILIITTO - MEIDÄN TÄHTIAMMATTILAISTEN LIITTO!

JHL:n jäsenet työskentelevät kunnissa, valtiolla, seurakunnissa ja yksityisellä sektorilla, erilaisia ammattinimikkeitä liiton jäsenillä on tuhansia. JHL on Suomen suurin julkisten alojen ammattiliitto.

Liitto yhdistää työssä olevat ja ammattiin opiskelijat, sillä myös opiskelijat voivat liittyä täysivaltaisiksi jäseniksi.

JHL neuvottelee työ- ja virkaehtosopimuksia sekä julkisilla aloilla että yksityisellä hyvinvointialalla. Sopimuksilla sovitaan muun muassa työsuhdeturvasta, palkasta, työajoista sekä vuosiloma- ja sairauslomaoikeuksista.

Viestintä

JHL:n Motiivi-lehti tulee kaikille jäsenille. Lehdessä käsitellään paljon myös ammatillisia asioita. Motiivi ilmestyy myös verkkojulkaisuna osoitteessa motiivilehti.fi.

Liiton kotisivuilta jhl.fi löydät ajankohtaisia uutisia, alakohtaista tietoa, mielenkiintoisia blogikirjoituksia, liiton tapahtumakalenterin, koulutustietoja ja paljon muuta.

Olemme ahkerasti myös **somessa**, käy tutustumassa meihin Facebookissa, Twitterissä ja Instagramissa!



@jhlry



@jhlry



@jhlry



[Youtube.com/jhlviestii](https://www.youtube.com/jhlviestii)



OmaJHL

OmaJHL on ammattiliitto JHL:n sähköinen asiointikanava jäsenille. Palvelussa voit päivittää yhteystietosi, ammattinimikkeesi ja työsuhdetietosi. Voit myös maksaa jäsenmaksusi tai ilmoittaa jäsenmaksuvapautuksesta. OmaJHL:n kautta pääset myös jäsen- ja aktiivisivuille.

<https://www.jhl.fi/jasenyyys/jasenyyden-hoito/omajhl/>



Koulutus

JHL:n koulutus on tarkoitettu kaikille jäsenille. Liitto kouluttaa niin luotamustehtäviin kuin ammatillisissa asioissa. Ammatillisia opintopäiviä on vuosittain lukuisia ja ne pidetään joko alueilla tai JHL-opistolla. Myös yhdistykset järjestävät jäsenilleen sekä järjestötyöhön että ammattiin liittyvää koulutusta.

Yhteistyössä jäsenistä koostuvien ammattialafoorumin kanssa tuotamme ammattialaoppaita ja muuta ammattialamateriaalia.

Ammatilliset opintopäivät ovat ammatillista täydennyskoulutusta. Kysy mahdollisuutta osallistua kurssille työnantajan kustantamana. Ota asia esiin koulutussuunnitelmia tehtäessä.

Tutustu koulutuksiin koulutuskalenterissa joka löytyy liiton sivuilta [jhl.fi](https://www.jhl.fi)

Ammatilliset asiat edunvalvonnassa

JHL:n jäsenet ovat julkisen sektorin ja yksityisen hyvinvointipalvelujen ammattilaisia ja ammattilaisiksi opiskelevia laajasti eri aloilta. Moniammatillisuus on liittomme rikkaus ja haaste. Työelämän kysymykset ovat työpaikoilla yhteisiä ammatista riippumatta ja palveluja tuotetaan moniammatillisissa tiimeissä, mutta eri aloilla on myös omat erityiskysymyksensä. Ammattialatoiminnan tarkoituksena on paneutua edunvalvonnan lisäksi erityiskysymyksiin ja edistää ammattilaisten osallistumista työpaikkansa yhteistoimintaan.

Työ ja palvelutuotanto ovat monien kotimaisten ja kansainvälisten haasteiden edessä. Näitä ovat muun muassa palvelurakenteiden muutokset, tuottavuus- ja tuottavuusvaatimukset, palvelujen kilpailuttaminen ja ulkoistaminen sekä verkostoituminen ja nopea tietoyhteiskuntakehitys. Tämä

kaikki vaikuttaa siihen, että myös ammattitaitovaatimukset muuttuvat ja meillä on jatkuva tarve ammatillisen osaamisen päivittämiseen.

JHL:n tavoitteena on, että

- ammattialojen erityiskysymykset tulevat huomioiduksi työ- ja virkaehtosopimusten sekä työhön ja ammattiin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä ja muussa edunvalvonnassa.
- ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita ja jäsenillämme on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen osallistumiseen.
- ammatillaiset voivat käyttää työssä laajasti osaamistaan osallistumalla työnsä, työyhteisönsä ja palvelujen kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa.
- sopimusten sisältöjä kehitetään niin, että ammattityössä maksetaan oikeudenmukainen ja tehtävien vaativuutta vastaava palkka.

JHL:n ammattialatoiminta

Ammatillinen toiminta on tarkoitettu sekä työssä oleville että ammattiin opiskeleville jäsenille. Sen tarkoituksena on vahvistaa ammatillista identiteettiä, kannustaa jäseniämme huolehtimaan ammatillisesta osaamisestaan, käyttämään ammattitaitoaan työssä ja tukea vastuunkantoon palvelusuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

JHL:n ammattialatoiminta on jaettu kuuteen suurempaan kokonaisuuteen.

Alueelliset ja valtakunnalliset ammatilliset foorumit

JHL kokoaa eri alojen ammatillaisia yhteistoimintaan ammatillisissa foorumeissa. Alueellisia ammattialafoorumeita toimii joka aluetoimiston alueella. Aluefoorumeiden tukena toimii sähköinen työskentelyalusta, jonka vuoksi laajankin alueen saman alan ammattilaisten kokoaminen yhteisten asioiden äärelle on helppoa. Aluefoorumit ovat avoimia kaikille JHL:n jäsenille.

Foorumeissa käsitellään ammattialojen erityiskysymyksiä, tehdään esityksiä ja ehdotuksia koulutuksen ja muun ammatillisen edunvalvonnan



sisältöihin sekä vaihdetaan tietoa ja kokemuksia ammattialojen ajankoh-
taisista kysymyksistä. Foorumit kanavoivat tiedonkulkua ja jäsenet osal-
listuvat asiantuntijoina myös liiton toiminnan tuottamiseen. Foorumit
kokoavat yhteen niin pitkänlinjan ammattilaiset kuin alan nuoret osaajat
yhteisten asioiden äärelle.

Alueelliset foorumit valitsevat edustajansa valtakunnalliseen foorumiin,
joka kokoontuu säännöllisesti pohtimaan ammattialanalan kuulumisia ja
asioita koko Suomen alueelta.

Lisätietoa ammatillisista foorumeista ja ammattialan erityiskysymyksis-
tä löydät liiton nettisivuilta.

Onnea valmistuvalle!

JHL jakaa kaikille ammattiin valmistuville opiskelijajäsenille ammattimer-
kit. Koulutiedottajat tai yhdistysten edustajat jakavat merkit valmistumis-
juhlassa. Kysy lisätietoja oman alueesi aluetoimistosta. Voit myös kysyä
opiskelijaryhmälle tarkoitettua stipendiä lähimmästä aluetoimistosta.

JHL:n jäsenedut

Edunvalvontaa ja sopimusturvaa

- JHL tarjoaa jäsenilleen tehokasta edunvalvontaa ja solmii työ- ja vir-
kaehtosopimuksia julkisilla ja yksityisillä hyvinvointialoilla.

Tukea luottamusmieheltä

- Luottamusmies on paikallinen asiantuntija, joka neuvoo ja tukee si-
nua työsuhteasioissa sekä työsuhdekiistoissa.

Työttömyysturva

- Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassa aloitti toimintansa
vuonna 2006 ja se on maan suurimpiin kuuluva toimialakohtainen
työttömyyskassa. Kassa tarjoaa jäsenilleen ajanmukaiset palvelut
ja jäsenedut, kokonaan sähköisen asiakirjahallinnon ja joustavan
etuuksien maksatuksen. Työttömyysturvan perusopas löytyy työttö-
myyskassan sivulta. Nopeimmin saat päivärahahakemuksesi perille
käyttämällä eWertti Nettikassaa.

Oikeusapua maksutta

- Voit hakea yhdistyksesi kautta liittomme lakimiehiltä maksutonta oikeusapua työsuhteasioissa sekä työ- ja virkaehtoasioissa.

Edullista koulutusta

- JHL tarjoaa jäsenilleen paitsi edunvalvonta- ja järjestökoulutusta, myös ammatillista koulutusta opintopäivien muodossa. Koulutusta järjestetään sekä liiton omalla JHL-opistolla Helsingissä että alueellisinä tilaisuuksina.

Lomatukea ja jäsenalennuksia

- Saat alennuksia ja tukea lomailuun. JHL:llä on Holiday Club Resorts Oy:n lomaosakkeita, jotka ovat jäsenistön käytössä. Liitto järjestää jäsenilleen tuettuja ja ohjattuja lomaviikkoja.

Jäsenkortti

- Joka toinen vuosi saat jäsenkortin, joka toimii samalla vakuutuskorttina.

Jäsenvakuutus

- Liitto kustantaa jäsenvakuutuksen, joka sisältää matkustajavakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen pysyvän invaliditeetin varalle. Matkustajavakuutuksessa vakuutettuina ovat liiton jäsenet ja jäsenen mukana matkustavat alle 15-vuotiaat perheenjäsenet.

Lisätietoa: www.turva.fi/jhl.

Virkistystä ja yhdessäoloa

- Voit osallistua paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin tapahtumiin. Nuorille on omia tapahtumia ja toimintaa.
- Yhdistyksen toiminta
- Jäsenellä on oikeus osallistua yhdistyksensä järjestämään toimintaan.

Veroetu

- Liiton ja työttömyyskassan jäsenmaksu on verotuksessa vähennyskelpoinen.

Lisää etuja löydät: <https://www.jhl.fi/jasenyys/vapaa-ajan-edut/>



Asiantuntevaa palvelua kaikkialla Suomessa

JHL:llä on 8 täyden palvelun aluetoimistoa ympäri maata. Aluetoimistojen osoitteet ja aukioloajat löydät netistä.

Helpoimmin liityt jäseneksi osoitteessa jhl.fi/liity. Myös työyhteisösi JHL:n luottamusmiehen kautta liittyminen onnistuu vaivatta. Saat häneltä liittymislomakkeen ja valtakirjan jäsenmaksua varten. Yhdistyksen hallitus hyväksyy sinut jäseneksi ja huolehtii, että jäsenmaksun perintäsopimus menee työnantajalle. Tämän jälkeen saat liitolta jäsenkortin ja liiton jäsenedut ovat käytössäsi.



Jäsenpalvelun puhelinpalvelu

010 7703 430, ma–to klo 9–12.

Voit hoitaa jäsenasioitasi kätevästi myös verkkolomakkeella.

Työsuhdeneuvontaa

(ensisijaisesti luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille)
puh. 010 7703 311, ma–ti sekä to–pe klo 9–15.

JHL:n kurssineuvonta puh. 010 7703 510, ma–to klo 10–14.

JHL-keskustoimisto Vaihde: 010 77031, arkisin 9.00–15.00. JHL-kirjaamo@jhl.fi

Käyntiosoite Sörnäisten rantatie 23, 00500 HELSINKI

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL koostuu monen eri alan ammattilaisista: ammattinimikkeitä on yhteensä noin 1000.

Eri ammattiryhmien tarpeet ja toiveet ovat erilaisia, ja siksi liitolla onkin monenlaista ammattialatoimintaa.

Ammattialatoiminnassa verkostoidutaan, saadaan ja annetaan vertaistukea ja tietoa sekä vahvistetaan ammatillista työtettä.

ISBN 978-952-7084-43-4
ISSN 1796-2978

