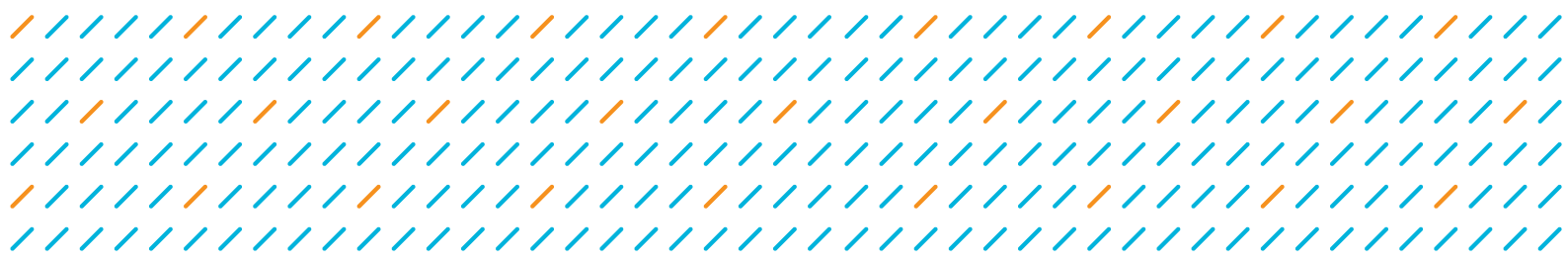




Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajat ikääntyneiden sosiaali- ja terveystoiminnassa

Alli - Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön valtakunnallinen verkosto -hankkeen selvitys



*”Alleviivaisin:
se semmonen laaja-alaisuus,
kulttuuriohjaaja työpaikalla on tavallaan se,
kenellä on kaikista laajin käsitys mitä kulttuuri
on, mistä se tulee mihin se menee, miten sitä voisi
viljellä, miten sitä voisi jakaa, miten sitä voisi ujuttaa.
Kulttuurin asiantuntijat pystyvät näkemään
kulttuurin vaikutukset, tehtävä on myös osoittaa
tämä kirjauksissa. Positiivinen muutos ei
ole aina sitä, että aina nauretaan, taide
voi myös herättää kyyneleitä.”*

*”Jos aattelee ihmisistä,
josta muut määrittää kaiken.
Aikataulut, milloin syödään, milloin
nukutaan, yms. Sä oot kuin marionetti
toisten nyttävänä. Se ei ole hyväksi. ...
Kulttuuriohjaaja pystyy ymmärtämään,
pystyy rakentamaan sillan ihmiseen
ja ihmisyyteen.”*

Sisällys

Tiivistelmä	4
1 Johdanto	5
2 Menetelmät ja aineisto	6
2.1 Taustahaastattelun toteutus ja aineiston kuvaus	6
2.2 Teemahaastattelun toteutus ja aineiston kuvaus	6
2.3 Kyselyaineiston toteutus ja aineiston kuvaus	6
3 Tulokset	8
3.1 Toimenkuva	8
3.2 Asiantuntijuus	12
3.3 Työolosuhteet	20
4 Johtopäätökset ja jatkotoimenpide suositukset	24

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelun runko	26
Liite 2. Webropol -kyselylomake kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajille	27
Liite 3. Mitä ohjaajan työviikkoon tyypillisesti sisältyy?	32
Liite 4. Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajan työtehtävien luokittelu	34

Tiivistelmä

Ikääntyneiden palveluissa työskentelee monenlaisilla nimikkeillä ammattilaisia, joiden pääasiallinen työnkuva on kulttuuri- ja virkistystoiminnan järjestäminen. Tämän selvityksen tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva ikääntyneiden sosiaali- ja terveysalan palveluissa toimivien kulttuuri- ja virkistystoiminnan alan ohjaajien tilanteesta Aili-verkoston kuuluvissa kunnissa alan kehittämisen tueksi. Selvitys kuuluu AILI - Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön valtakunnallinen verkosto -hankkeeseen, johon kuuluu 13 kuntaa. Selvityksessä koottiin tietoa kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien työnkuvasta, ammattiosaamisesta ja työolosuhteita ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluissa kunnissa. Vastaavaa selvitystä ei ole aikaisemmin tehty Suomessa.

Selvityksessä koottiin kolme aineistoa. Asiantuntijoiden taustahaastatteluaineisto (n=3) kerättiin puhelimitse ja tapaamisella. Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien teemahaastatteluaineisto (n=9) kerättiin puhelinhaastatteluna ja kyselyaineisto (n=50) kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Aineiston keruu toteutettiin kesäkuu-elokuu 2018 välisellä ajalla.

Selvityksen perusteella ohjaajan toimenkuva on muuttunut yhteiskunnan murrosten mukana ja työssä painottuu ryhmätoiminnan ohjaaminen, työn organisointi ja verkostoituminen. Ohjaajan asiantuntijuuden ytimenä on ryhmänohjaus ja monipuolinen menetelmäosaaminen. Yhtenäisen koulutuksen sekä ammattinimikkeen puuttuminen haastaa ammatin kehittämisen sekä ammatti-identiteetin muodostumisen ja työn tavoitteiden määrittely vaatii vielä selkiyttämistä. Ohjaajat kaipaavat lisää yhteistyötä ja verkostoitumista sekä oman ammattialan edustajien, että muiden ammattilaisten kanssa. Työn arvostusta ja tunnettavuutta tulisi lisätä ja palkkaus ja työmahdollisuudet kaipaavat tarkennuksia.

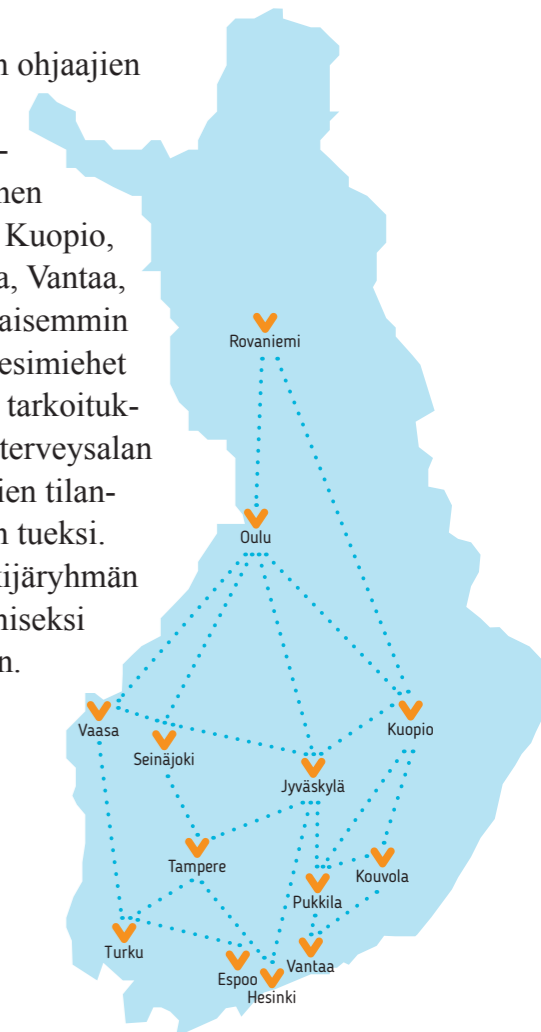
Jatkotoimenpiteinä suositellaan valtakunnallista työn vaativuuden arviointia sekä uuden yhtenäisen täydennyskoulutuksen muodostamista ohjaajien osaamisen kehittämiseksi ja laadun varmistamiseksi. Lisäksi suositellaan alan tunnettavuuden lisäämistä Aili-verkoston työtä jatkamalla sekä tekemällä yhteistyötä sekä kulttuuri-alan toimijoiden, kuntoutuksen alan toimijoiden että muiden sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa.

1 Johdanto

Ikääntyneiden palveluissa työskentelee monenlaisilla nimikkeillä ammattilaisia, joiden pääasiallinen työnkuva on kulttuuri- ja virkistystoiminnan järjestäminen. Ammattilaisten nimikkeitä ovat muun muassa kulttuuri-, askartelu- ja virikeohjaaja, virkistystoiminnan- ja viriketoiminnanohjaaja, elämys- ja harrastustoiminnan ohjaaja tai toiminnanohjaaja. Viiden taide- ja kulttuurialoja edustavan järjestön jäsenilleen vuonna 2016 teettämässä kyselyssä kävi ilmi, että useat sosiaali- ja terveysaloilla sekä ohjaus- ja opetusaloilla työskentelevät taide- ja kulttuurialojen ammattilaiset kokevat asemansa työmarkkinoilla huonoksi. Erityisinä ongelmakohtina vastaajat nostivat esiin tulkinnanvaraiset pätevyysvaatimukset, ammattitaitonsa heikon arvostuksen, sen puutteellisen hyödyntämisen sekä matalan palkkatason. Kyselyn vastaajat olivat kokeneet, että heidän ammattitaitonsa herkästi kyseenalaistetaan, mikä on ajoittain johtanut työtehtävien siirtämiseen muille ammattikunnille, eikä korkeasti koulutettuneiden taide- ja kulttuurialan ammattilaisten osaamista välttämättä edes pyritä hyödyntämään täysipainoisesti. Yleistä on myös kokemus eräänlaisesta väliinputoajan asemasta, kun pitkä työkokemus, korkea koulutus ja ammattitaito eivät riitä työpaikan saamiseen, jos pätevyysvaatimuksia tulkitaan kapeasti ja joskus jopa mielivaltaisesti sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten eduksi.

Tässä selvityksessä kuvataan kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien työnkuvaa, ammatti-osaamista ja työolosuhteita ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluissa kunnissa. Selvitys kuuluu AILI - Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön valtakunnallinen verkosto -hankkeeseen, johon kuuluvat 13 kuntaa: Helsinki, Kuopio, Oulu, Pukkila, Rovaniemi, Seinäjoki, Tampere, Turku, Vaasa, Vantaa, Espoo, Jyväskylä ja Kouvola. Vastaavaa selvitystä ei ole aikaisemmin tehty Suomessa. Kuntia lähestyttäessä olikin kuvaavaa, että esimiehet eivät aina tienneet kenelle kysely tulisi lähettää. Selvityksen tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva ikääntyneiden sosiaali- ja terveysalan palveluissa toimivien kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien tilanteesta Aili-verkoston kuuluvissa kunnissa alan kehittämisen tueksi. Selvityksen pohjalta tehdään toimenpide-ehdotuksia työntekijäryhmän aseman ja ammatti-identiteetin parantamiseksi, vakiinnuttamiseksi ja edistämiseksi tulevaa sote- ja maakuntauudistusta ajatellen.

1Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry ja Ohjaustoiminnan artenomit OTA ry laativat lokakuun 2016 aikana kyselyn, jonka lähettivät TAKU:n ja OTA:n lisäksi jäsenistöilleen myös Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry, Pro Soveltavan taiteen tila ry ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry Teme. Kysely koski taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työskentelyä sosiaali- ja terveysalan ja opetus- ja ohjausalan kentällä ja siihen vastasi järjestöjen jäsenistä yhteensä 180 näillä aloilla työskentelevää ammattilaista.



2 Menetelmät ja aineisto

Selvitys toteutettiin Helsingin kaupungin kulttuuri ja vapaa-ajan toimialan koordinoiman Aili-verkoston toimesta vuoden 2018 aikana. Selvitykseen koottiin a) asiantuntijoiden taustahaastatteluaineisto, b) kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien teemahaastatteluaineisto sekä c) kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien kyselyaineisto. Aineiston keruu toteutettiin kesäkuu-elokuu 2018 välisellä ajalla.

2.1 Taustahaastattelun toteutus ja aineiston kuvaus

Taustahaastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla kasvotusten sekä puhelimitse kolmea kulttuurisen vanhustyön asiantuntijaa Jenni Räsästä, Silva Siponkoskea ja Merja Saarelaa. Haastattelussa selvitettiin kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien työnkuvaa sekä työnkuvan muodostumista Suomessa. Taustahaastatteluista muodostui kirjallista aineistoa yhteensä kahdeksan sivua.

2.2 Teemahaastattelun toteutus ja aineiston kuvaus

Teemahaastatteluaineisto koottiin haastattelemalla puhelimitse yhdeksää kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaaja. Haastateltavat valikoituivat teemahaastatteluun heidän esimiehensä antamien yhteystietojen perusteella. Kaikki haastatteluun osallistuvat olivat eri kunnista. Aineiston keruu toteutettiin kesä-syyskuussa 2018 yhteensä 13 AILI -verkostoon kuuluvassa kunnassa. Teemahaastattelun kysymykset on esitetty [liitteessä 1](#).

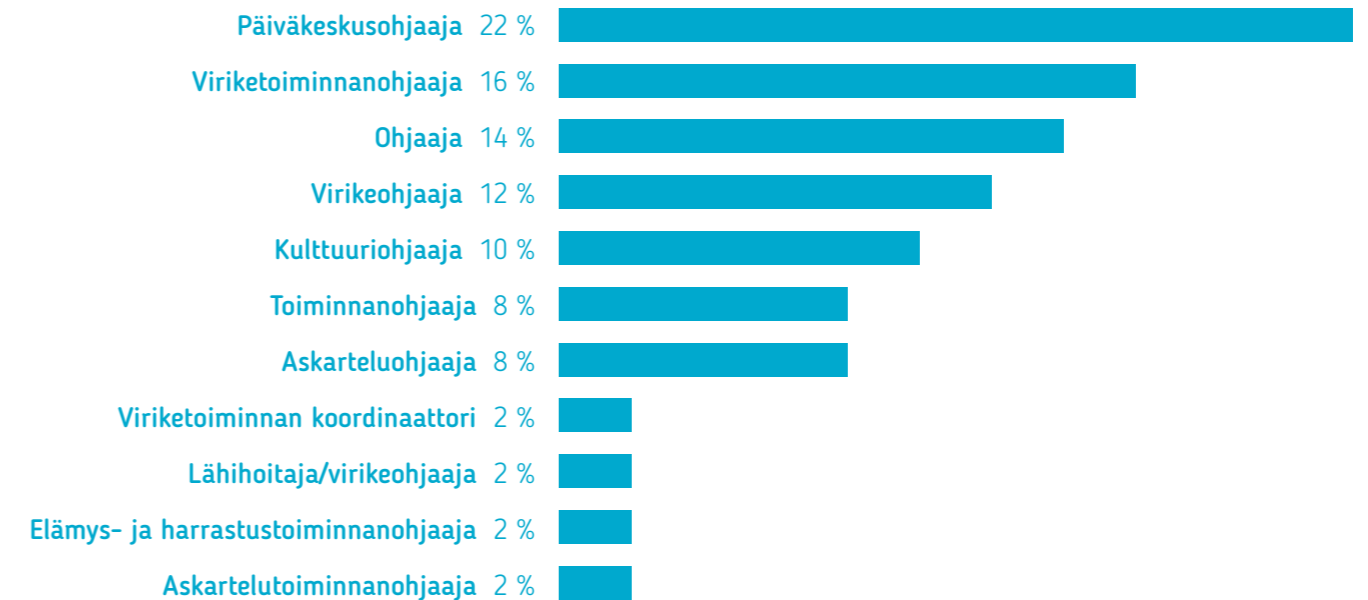
Teemahaastatteluihin osallistuneet olivat naisia, ja heidän ikävuosien keskiarvo oli 54 vuotta. Haastateltavista kahdeksalla oli yli 20 vuoden työkokemus ja yhdellä 10–20 vuoden työkokemus. Haastateltavien koulutustausta oli vaihteleva, tyypillisin koulutus oli ohjaustoiminnan artemoni. Kahdeksan oli saanut myös täydennyskoulutusta oman tutkintonsa lisäksi. Teemahaastatteluista muodostui kirjallista aineistoa yhteensä 25 sivua.

2.3 Kyselyaineiston toteutus ja aineiston kuvaus

Kyselyaineisto koottiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella. Webropol-kutsu lähetettiin 90:lle kulttuuri- ja virkistystoiminnan ammattilaiselle, jotka työskentelevät ikääntyneiden kunnallisissa sosiaali- ja terveyspalveluissa AILI -verkostoon kuuluvissa kunnassa. Kyselyyn saatiin 50 vastausta. Webropol-kyselylomake on esitelty [liitteessä 2](#).

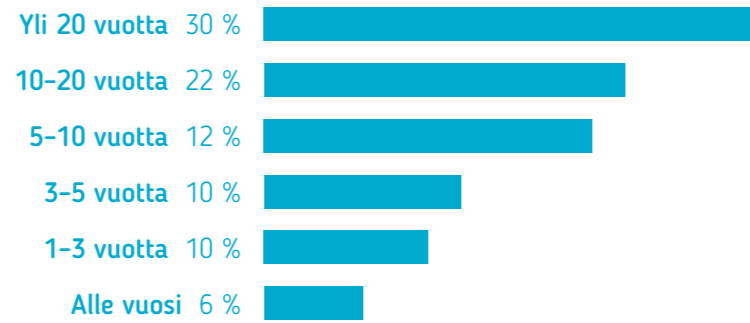
Kyselyyn osallistuneista 98 % oli naisia ja osallistujien ikävuosien keskiarvo oli 48 vuotta (vaihteluväli 25–63 vuotta ja 78 % oli 40-vuotias tai vanhempi). Kyselyyn osallistuneista 58 % oli 50 vuotta tai vanhempi eli noin 16 vuoden sisällä eläköityä

58 % kyselyyn osallistuneista. Kyselyyn osallistuneista 50 % oli 50-59 vuotiaita ja 20 % oli 40-49 vuotiaita. Osallistujista työskenteli 22 % Jyväskylässä, 16 % Helsingissä, 14 % Tampereella, 14 % Turussa ja loput Vantaalla, Oulussa, Kuopiossa, Vaasassa ja Espoossa. Kyselyyn osallistujien tyypillisin ammattinimike oli päiväkeskusohjaaja (22 %), seuraavaksi tyypillisimmät olivat viriketoiminnanohjaaja (16 %), ohjaaja (14 %), virikeohjaaja (12 %) ja kulttuuriohjaaja (10 %). (Ks. kuvio 1.)

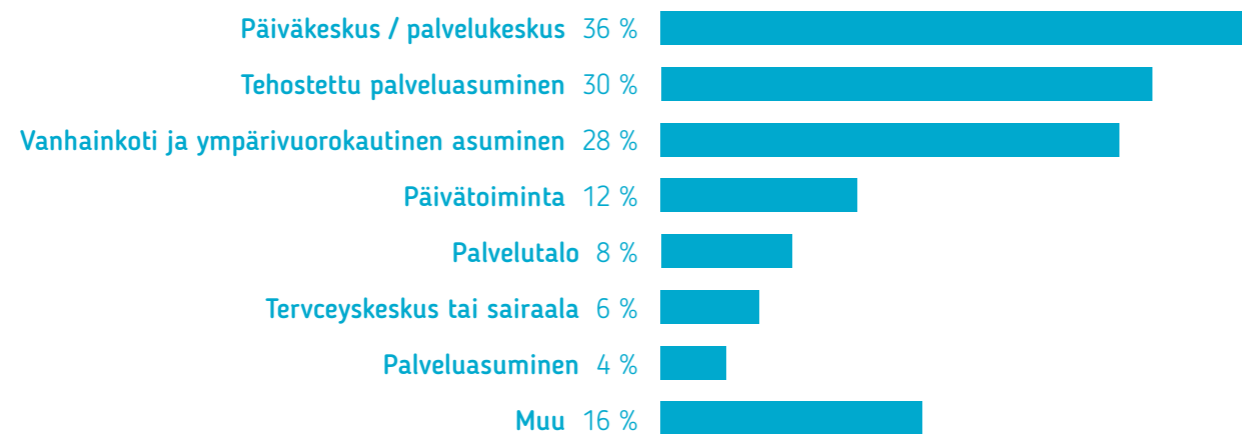


Kuvio 1. Ammattinimikkeet (n=49)

Osallistujien tyypillisin koulutus oli ohjaustoiminnan artemoni (18 %), sosionomi (18 %), lähihoitaja (16 %). Muun koulutuksen saaneista seitsämällä henkilöllä oli artesaanin koulutus ja kuudella henkilöllä askarteluohjaajan koulutus. Lisäksi osallistujilla oli muun muassa tekstiilialan artemonin ja artesaanin sekä yhteisöpedagogin, sosiaalialan ohjaajan, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan, ompelijan, lastenhoitajan, lastentarhan opettajan, kuvataiteilijan, kutojan ja filosofian maisterin koulutuksia. Puolet osallistujista oli hankkinut täydennyskoulutusta. Koulutukset liittyivät tyypillisesti menetelmäosaamiseen, aikuiskasvatukseen, terapeuttisiin menetelmiin ja ikääntyneen tukemiseen. Noin 16 % osallistujista oli hyvin laaja ja monipuolinen lisäkoulutustausta. Osallistujien työkokemus kulttuuri- ja virkistystoiminnan parissa on esitelty kuviossa 2. Yhteensä 86 %:lla osallistujista oli ylipäätään työkokemusta 10 vuotta tai enemmän. Osallistujista 84 % ei ole siirtymässä muihin tehtäviin seuraavan 5 vuoden aikana ja 92 % tekee kokoaikatyötä. Osallistujat työskentelevät sosiaalihuollon organisaatioissa (75 %) ja terveydenhuollon organisaatioissa (42 %) ja tyypillinen työpaikka on päiväkeskuksessa tai tehostetussa palveluasumisessa. (ks. kuvio 2.) Osallistujista 17 % työskentelee sekä terveydenhuollon että sosiaalihuollon organisaatioissa. Kuviossa 3 on esitelty millaisissa yksiköissä osallistujat työskentelevät. Osallistujat, jotka vastasivat muu, työskentelevät muun muassa kotihoidossa ja avopalveluissa.



Kuvio 2. Osallistujien työkokemus kulttuuri- virkistystoiminnan parissa (n=50)



Kuvio 3. Minkäläisessä yksikössä työskentelet? (Voit valita useamman vaihtoehdon) (n=50)

3 Tulokset

3.1 Toimenkuva

3.1.1 Ohjaajan toimenkuva on muuttunut yhteiskunnan murrosten mukana

Taustahaastattelussa tuli ilmi, että ohjaajan toimenkuva on muuttunut yhteiskunnan murrosten mukana. Ohjaustoiminnan juuret ovat askartelunohjauksessa jo 1950-luvulta. Tällöin askartelunohjauksessa muodostui terapeuttinen ja pedagoginen näkökulma. Suomessa sodassa vammautuneille tarvittiin aktiviteetteja sekä mielekästä toimintaa ja terapeuttiset lähtökohdat ovat peräisin tästä tarpeesta. Pian terapeuttiseen näkökulmaan liittyi pedagoginen näkökulma. Tuohon aikaan miehet olivat perheen ainoita elättäjiä. Jos miehen käsi tai jalka oli vammautunut sodassa, niin uudelleen kouluttautuminen muodostui ajankohtaiseksi. Ohjaajat työskentelivät usein työpajoissa ja ohjasivat miehiä uudelleen ammattiin.

Pedagogisen näkökulman taustalla oli myös lapsityövoiman kieltävä laki. Kyseisen lain voimaan tuleminen jälkeen tarvittiin mielekästä tekemistä nuorille, jotka olivat vailla tekemistä ja jotta heillä olisi muuta tekemistä kuin käyttää alkoholia. Tästä tarpeesta muodostui kerhotoiminta koulun yhteyteen osaksi luokan opettajien työtä. Kädentaitojen ja luovien taitojen oppituntien määrää alettiin vähentää kouluissa ja nykyisin kerhotoimintaa toteutetaan yhdistysten tai 4H-kerhojen sisällä. Kansalaisopistoihin alkoi myös muodostua käsityökouluja korvaamaan koulujen kerhotoimintaa.

Ohjaajan ammatin taustoja kuvattiin taustahaastattelussa seuraavalla tavalla:

”Miten lapset, jotka joutuvat olemaan pidemmän aikaan sairaalassa. Ruotsissa esim. askarteluohjaajat ja myöhemmin on tullut lastentarhanopettajat. Askarteluohjaaja on vastannut kaikkien toiminnasta ja ympäristön viihtyvyydestä. Florence Nightingale perusti kahvilan, jotta olisi jotain mielekästä tekemistä sairaalassa.”

Taustahaastattelussa kuvattiin myös, että ajan saatossa ajatus on muuttunut siihen suuntaan, että kokemuksen saaminen itsessään on jo arvokasta. Tätä kuvattiin muun muassa seuraavalla tavalla:

”Sellaset voimavarat, jotka sulla on, jos oot ahdistunut tai lukossa. Voimavarojen lähde on jumissa. Sellaset menetelmät, mikä on se tie, että pääsee avaamaan samaloituneen lähteen. Saa uudelleen elämänvoimaa, elämänvirtaa. Oot kiinnostunut ja on halua tehdä.”

Toiminnan terapeuttisuutta kuvattiin haastattelussa myös seuraavasti:

”Erittäin terapeuttista, jos maalaa esim. aittaa. Metaforisesti ... maalaus prosessi sinänsä, jo kun näät kun tulee kaunista, niin sisällä tapahtuu eheytyminen. Kun teet maton kudontaa, kun saat itse valita. Koko elämä ikään kuin matto. Se on sillä tavalla kauhean elvyttävää, se voi olla. Siinä toiminnassa mitä tehdään, yksi osa on sitä, kun sun mieli ja palaset sisällä on hajallaan, saa kasattua ikään kuin sitä.”

Toiminnan terapeuttisuuden kuvauksen yhteydessä tuli ilmi, että ohjaustoiminta ja toimintaterapia erosivat aikoinaan toisistaan. Toimintaterapia painottui enemmän ”ergoterapiaan” ja ammattiosaamiseen liittyi keskeisesti apuvälineet. Tuohon aikaan oli suuri kysyntä tämän tyyppiselle ammattitaidolle, kun asiakas oli menettänyt käden tai jalan sodassa. Asiakkaalla oli haasteita jatkaa entisessä ammatissa ilman apuvälineitä.

Taustahaastattelussa kerrotaan, että nykyään ohjaajan koulutus on sulautettu yhteen sosionomikoulutuksen kanssa. Vuosina 1996–2012 järjestettiin ohjaustoiminnan artemoni koulutusta, jossa oli terapeuttisen ja pedagogisen ohjaustoiminnan pääaineet. Edellä mainitun muutoksen lisäksi käsi- ja taideteollisuusoppilaitosten opetusta on vähennetty. Taustahaastattelussa kuvataan muutosten vaikutuksia seuraavilla tavoilla:

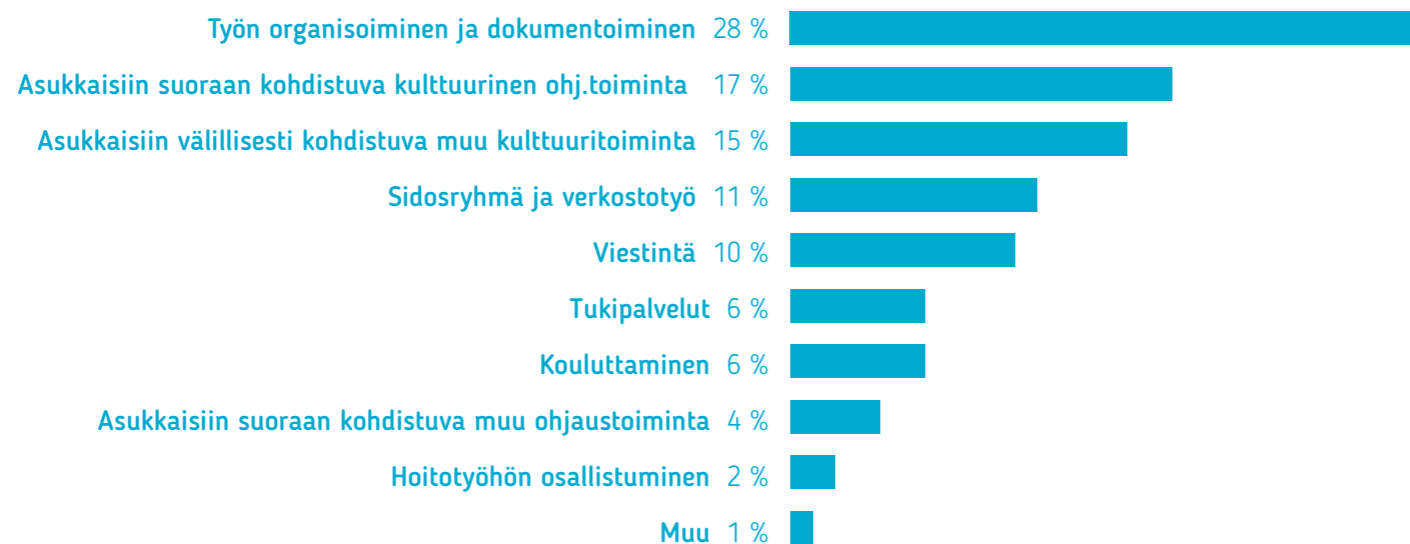
”Menetelmäpuoli oli ennen hirveen vahva. Se on heikentynyt eniten. Sosionomi koulutuksessa enemmän painotuksia hoidolliseen ja teoreettiseen osaamiseen. Käytännön menetelmäosaaminen on heikentynyt merkittävästi.”

”Sosiaalinen puoli on alkanut painottunut vahvasti. Jos ei ole harjoitteluja enemmän kohdistanut sinne, on heikommat lähtökohdat tehdä mielenterveyspuolella töitä. Terapeuttinen on muuttanut muotoansa toisen näköiseksi. Pedagoginen puoli heikentynyt. Menetelmällinen osaaminen, millä mentäisi käsityökouluja vetämään. Sinne muotoilijoita aletaan palkkaamaan.”

”Lisäksi tehtävään otetaan ulkopuolelta tulevia toimijoita tai taiteilijoita. Miten koordinoidaan yhteen toimintaympäristön odotukset ja tavoitteellisuus. Tarvitaan, joku joka ymmärtää molemmat kentät. Vapaaehtoistyötä hyödynnetään ja tingitään tosi paljon, että siellä olisi ammattilaisia. Viedään taidetta instituutioista lähemmäs ihmisiä. Jos menee tähän samaan juonteeseen, että kaiken kaikkeaan taide lähempänä ihmistä. Silloinhan se on ok. Jos ajatellaan että taiteilija tulee tekemään terapiatyötä, niin se ei voi toimia.”

3.1.2 Työssä painottuu ryhmätoiminnan ohjaaminen, työn organisointi ja verkostoituminen

Kyselyn perusteella ohjaajien työ sisältää monenlaisia työtehtäviä. Kuviossa 4 on esitelty mitä ohjaajien työviikkoon tyypillisesti sisältyy ja ohjaajien vastaukset on luokiteltu liitteen 4 mukaisesti kymmeneen eri luokkaan. Eniten työtehtävät painotuvat työn organisointiin ja dokumentointiin sekä asukkaisiin suoraan ja välillisesti kohdistuvaan kulttuuriseen ohjaustoimintaan. Liitteessä 3 on esitelty yksityiskohtaisemmin mitä ohjaajien työviikkoon tyypillisesti sisältyy.



Kuvio 4. Mitä työviikkoosi tyypillisesti sisältyy? (n=50)
Vastaukset luokiteltu kymmeneen luokkaan liitteen 4 mukaisesti.

Kyselyn perusteella ohjaajien työnkuvasta on keskimäärin 76 % kulttuuri- ja virkistystoimintaa, mutta tässä ilmeni suurta vaihtelua, sillä prosenttiosuus vaihteli 10 %:sta 100 %:iin. Ohjaajat arvioivat kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvästä työstä kuluvan keskimäärin eniten aikaa ryhmätoimintaan (40 %) ja ei suoraan asiakastyöhön (28 %). Muuhun suoraan asiakastyöhön käytettiin keskimäärin 24% kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvästä työajasta. Muu suora asiakastyö sisälsi kädentaitojen ohjausta, ryhmäliikuntaa, vapaaehtoisten hankkimista ja perehdyttämistä puhelimeen vastaamista, asiakkaiden kuuntelua, ohjaamista tai auttamista, tilojen ja toiminnan esittelyä tai hoitotyössä avustamista. Arviot suoran asiakastyön määrästä on esitelty kuviossa 5. Luvut pohjautuvat vastaajien arvioiden keskiarvoihin, jonka vuoksi yhteissummasta tulee yli 100 %.



Kuvio 5. Arvioi kuinka monta prosenttia kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvästä työstäsi on suoraan asiakastyötä? Lisää prosenttimäärät niin, että prosenttien kokonaissummaksi tulee 100 %.
Luvut pohjautuvat vastaajien arvioiden keskiarvoihin (n=50).

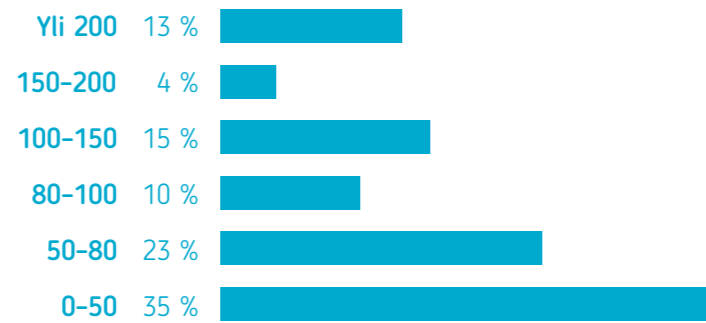
Noin 73 % osallistujista kirjaa työstään potilastietojärjestelmään. Kirjauksia tehdään tilastointia varten sekä kirjataan tiedot ryhmä- ja yksilökäynneistä sekä asiakkaan toimintakyvystä. Noin 74 % kirjaa joskus, usein tai aina toiminnan vaikuttavuutta asiakkaalle. Noin 56 % dokumentoi lisäksi tietoja johonkin muualle kuin potilastietojärjestelmään, esimerkiksi asiakaskäyntimääriä Exceliin. Vuosiraportin omasta työstään tekee 16 % kyselyyn osallistuneista ja raporttiin kirjataan tilastointeja, oman työn kehittymistä ja sisältöä sekä toimintasuunnitelma. Osallistujista 20 % lasketaan osaksi hoitotyön mitoitusta.

Haastatteluissa ohjaajat kuvasivat asiakkaiden lukumäärä ja sen määrätymistä seuraavalla tavalla:

”Mää oon ainut (ohjaaja). Mulla on yli 500 aikuista. Mää kieltäydyin ottamasta 4 taloa lisää. Mulle riittää nää 500:kin. Yleensä ohjaajat on hyytyneitä, että on 100. Esimies kysyi, että eikö ne menis ne 4 taloa samalla kuin vasemmalla kädellä.”

”120 asukasta kahdessa talossa. Aika paljon kun pitäis kuitenkin tuntea ihmiset, meitä on kuitenkin niin vähän tällä alalla ihmisiä.”

Kyselyn perusteella osallistujien vastuulle kuuluu yhdestä viiteentoista yksikköä ja asiakasmäärä vaihtelee 15 asiakkaasta 1000 asiakkaaseen kuukaudessa (keskiarvo 235 asiakasta). Kuviossa 6 on esitelty, kuinka paljon asiakkaita on keskimäärin yhtä ohjaajaa kohden yksiköissä.



Kuvio 6. Kuinka paljon asiakkaita on yhtä ohjaajaa kohden yksikössäsi? Esim. jos yksikössä yksi kulttuuri-ohjaaja ja yksikössä on 80 asiakasta/asukasta, niin vastaus on 80. (n=50)

3.2 Asiantuntijuus

3.2.1 Asiantuntijuuden ytimenä ryhmänohjaus ja monipuolinen menetelmäosaaminen

Kyselyn perusteella kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajan asiantuntijuudessa on keskeistä:

- 1) Ryhmädynamiikkaan ja ryhmän ohjaamiseen liittyvät taidot sekä ihmisen kohtaamisen taidot. (n=27)
- 2) Menetelmälliset taidot ja niiden soveltaminen asiakkaan toimintakyvyn mukaan. (n=9)
- 3) Luovuus ja kekseliäisyys. (n=6)
- 4) Yhteistyötaidot ja oman työn organisointitaidot. (n=10)

Teemahaastattelussa samat teemat nousivat myös esiin ja ammatin asiantuntijuutta kuvattiin seuraavasti:

”Mahdollisuus ilmaista tunteita ja tehdä omia valintoja, keskusteluväline voi olla sanomalehti, kuva, muistelu, vuorovaikutustaidon. Se on niinkun mun punainen lanka. ... Taidetyöskentely pyrin laittaamaan palasiksi, että mahdollisimman moni onnistuu ja pystyy tekemään. Sitä ei varmasti pysty tekemään sellainen, jolla ei koulutusta. Missä vaiheessa vaikeutetaan sitä tekniikkaa, jokainen saa onnistuneen lopputuloksen riippumatta taidoista. ... Asiakkaat itsekin herää ihmettelemään ja on valtava se tyytyväisyys siinä.”

”Vahva on kädentaitojen osaaminen, ryhmätoiminta yleensä, eri kulttuurialojen eri tilaisuuksien järjestäminen, kolmannen sektorin tunteminen, gerontologia.”

”Luovien kulttuuristen toiminnallisten menetelmien asiantuntija.”

”Taiteen soveltavan käytön asiantuntija.”

”Laaja kulttuurin osaamisen kirjo, kulttuuriantropologiasta lähtien, menetelmäosaaminen, ja siihen soveltava käyttö. ... Ja tottakai vuorovaikutustaidot moninaiset, ryhmäohjaamisen taidot ja työyhteistötaitot. Miljoonien kokonaisuuksien näkeminen.”

”Alleviivaisin: se semmonen laaja-alaisuus, kulttuuri-ohjaaja työpaikalla on tavallan, kenellä on kaikista laajin käsitys mitä kulttuuri on, mistä se tulee mihin se menee, miten sitä vois viljellä, miten sitä vois jakaa, miten sitä vois ujuttaa. Kulttuurin asiantuntijat pystyy näkemään kulttuurin vaikutukset, tehtävä on myös osoittaa tämä kirjauksissa. Positiivien muutos ei ole aina sitä, että aina nauretaan, taide voi myös herättää kyyneleitä.”

”Vahva on ryhmänjohtamisen, tapahtumien ja tilanteiden johtamisen, ryhmäjohtamisen taidot on vahvat. Siihen liittyy kunkin yleisön tai ryhmän erityispiirteiden huomioon ottaminen. En vedä samalla lailla ryhmää vanhuksille ja työikäisille. ... Mä tiedän miten saan pedagogisesti asiakkaat mukaan, osaan itse tehdä ne asiat nopeasti ja vaivattomasti niin että, tavallan kun oon varma siinä mitä teen, se auttaa toimintaa ja tilannetta menemään eteenpäin. ... Miten saan heidät sellaisesta pysähtyneisyydestä toimimaan, siinä vaaditaan taitoja. muuten ei syntyisi mitään. ... Kaikki aktivoiva toiminta on ok. Se on eri asia kuin taide. Taiteellisesti korkeatasoista niin, että he saavat myös luoda uutta itse.”

Hoitajataustainen ammattilainen kuvasi ammattitaitoa seuraavasti:

”Mulla on hoitajan tausta vahvana: tunnen vanhuksia aika hyvin, osaan aika hyvin heitä lukea. Että ei ihan kaikkia pistä kutomaan sukkaa. Mää oon aika monipuolinen, osaan laulaa, kädentaidot on hallinnassa, tanssia ja urheilla, monipuolisesti osaa toimia työssä, että ei ole niin yksipuolista se touhu mitä tehään. Tarkoituksena tuottaa mahdollisimman kodinomaista toimintaa, mitä kotonakin tekis jos pystyis vielä asumaan.”

Asiantuntijoiden taustahaastattelussa ammatin asiantuntijuuden ytimessä kerrottiin olevan monipuoliset kulttuuriset menetelmät, esimerkiksi draama, kädentaidot, musiikki, kirjallisuus, sanataide, mediataide, kuvataide ja valokuvaus. Draamalla tarkoitettiin, että osaa itse näytellä, kirjoittaa, saduttaa, ohjata vanhuksia itse esiintymään. Lisäksi tärkeänä pidettiin ryhmäprosessin hallitsemista, että ryhmällä on selkeä alku ja loppu. Ammattitaitoinen ohjaaja huomioi ryhmän suunnittelussa mielia-

lan kaaren sekä ryhmän eri vaiheet: lämmittelyvaihe, aktiivisuusvaihe, elämysvaihe ja sitten laskeudutaan ja lopetetaan. Ohjaaja tuntee ryhmäteorian ja millainen on yhden ryhmän kaari suhteessa toistuvaan ryhmään. Jos ohjaajalla ei ole ammattitaitoa huomioida ryhmän kaarta, niin voi olla, että osa ryhmäläisistä nukkuu ryhmässä. Tällaisessa tilanteessa on tärkeää osata soveltaa ja muuttaa toimintaa tarvittavaan suuntaan. Ammattitaitoinen ohjaaja tietää, kauanko voi esimerkiksi tanssia ja missä kohtaa tarvitaan tauko ja miten saadaan kaikille aisteille virikkeitä. Taustahaastattelussa avattiin asiantuntijuuden ydintä kuvaavasti seuraavin sanoin:

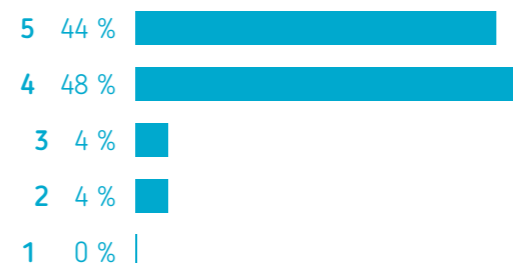
”Jos aattelee ihmisistä, josta muut määrittää kaiken. Aikataulu, milloin syödään, milloin nukutaan, yms. Sä oot kuin marionetti toisten nyttävänä. Se ei ole hyväksi. Se vie ihmiseltä pois ... niistä tulee numeroita. Ihminen on numero. Kulttuuriohjaaja pystyy ymmärtämään, pystyy rakentamaan sillan ihmisen ja ihmisyyden.”

3.2.2 Yhtenäisen koulutuksen puute haastaa ammatin kehittämisen

Ohjaajien koulutustaustat ovat hyvin erilaisia ja kyselyssä sekä haastatteluissa tuli esiin, että yhtenäinen peruskoulutus ja täydennyskoulutus koettiin tärkeiksi. Kyselyn osallistuneista 62 % koki yhtenäisen peruskoulutuksen ja 92 % täydennyskoulutuksen tärkeäksi tai todella tärkeäksi. Kuvioissa 7 ja 8 kuvataan, miten tärkeäksi kyselyyn vastaajat kokivat yhtenäisen peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen asteikolla 1-5.



Kuvio 7. Miten tärkeäksi koet yhtenäisen peruskoulutuksen ammattiryhmäsi osalta? Arvioi asteikolla 1-5, jossa 1 =ei lainkaan tärkeä, 5 =todella tärkeä. (n=49)



Kuvio 8. Miten tärkeäksi koet yhtenäisen täydennyskoulutuksen ammattiryhmäsi osalta? Arvioi asteikolla 1-5, jossa 1 =ei lainkaan tärkeä, 5 =todella tärkeä. (n=49)

Koulutustarvetta kuvattiin kyselyaineistossa seuraavalla tavalla:

”Luovien menetelmien koulutuksia enemmän.”

”Olisi erittäin tärkeää saada yhtenäinen ammattinimike ja peruskoulutus tähän työhön, jotta asioita saataisiin eteenpäin.”

”Työ on erittäin palkitsevaa ja potilaat ovat hyvinkin haavoittuvia, joten täydennyskoulutusta ehdottomasti mahdollisimman paljon ja usein.”

Erilaisia koulutustaustoja kommentoitiin seuraavalla tavalla haastatteluissa:

”Tällä hetkellä koulutustaustat ovat todella monenkirjavat. Harmillisesti ohjaustoinnin artenomien koulutus on lakkautettu ja työpaikkoihin otetaan usein sosionomi.”

”Olen opiskellut Laureassa sosionomiksi luovien toimintojen suuntautumisvaihtoehdossa. Koen että koulutukseni on antanut minulle kyllä vankan osaamisen asiakastyöhön.”

”Onhan niitä ohjauspuolen artesaaneja. Mullahan on askarteluohjaaja ensimmäinen koulutus. Kyllä joulukortteja oon askarrellu. Mun mielestä se ei oikein kata, että olis artesaanin koulutus. Siinä pitää olla muutakin. Meillähän vaaditaan korkeakoulututkinto tähän ohjaajan hommaan.”

”Ne jotka on työelämässä, niin niillekin pitäis tarjota, sellaista täsmäkoulutusta. Esim. Ailistakin sain monenlaista ideaa ja panin jo käytäntöön. ... Hoitajathan saa sitä ajantasaista tietoa, meidän pitäis saada myös vastaavaa. Uusia tuulia vanhuspuolella, kulttuuripuolella.”

”Yhteinen täydennyskoulutus, monet on tullu hoitajan työstä. On sijoitettu toiminnan ohjaajaksi, se kertoo siitä, että he tekee sitä ilman mitään koulutusta. Mä oon itse niin koulutuskeskeinen, että mä pidän sitä tärkeänä ja ammatin arvostusta.”

Ohjaajilla oli myös huoli siitä, että työhön palkataan työntekijöitä, joilla ei ole tehtävässä vaadittavaa ammattitaitoa. Kyselyssä oli vastattu seuraavasti:

”Me emme tee vain jotain kivaa asiakkaiden kanssa, vaan sen eteen täytyy olla ammattilainen, että voi tarjota laadukasta toimintaa. Siksi olisi hyvä, että toimintaan palkattaisiin alan ammattilaisia, eikä siirrettäisi ilman koulutusta omaan työhönsä kykenemättömiä hoitajia. Tai sitten pitäisi tarjota aluksi koulutusta, että olisi mielekkäämpää tehdä työtä ja työkaluja työhön, johon on siirtymässä.”

Haastattelussa kysyttiin myös, millaisia taitoja alalle pyrkivälle tulisi kouluttaa, jotta hän voisi tehdä kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajan työtä. Koulutusta toivottiin erityisesti ammattialan asiantuntijuuden keskeisimpiin osa-alueisiin liittyen. Koulutuksessa pidettiin tärkeänä, että työntekijällä on hallussa ryhmädynamiikkaan ja ryhmän ohjaamiseen liittyvät taidot, ihmisen kohtaamisen taidot, menettämälliset taidot (eri taiteen lajit, historia, atk, musiikki, kädentaidot, liikunta) sekä luovuutta ja kekseliäisyyttä. Lisäksi tärkeinä pidettiin itseohjautuvuutta, oman työn organisointitaitoja, suunnitelmallisuutta, kirjaamiseen vaadittavaa asioiden sanallistamista. Ammatin vaatimuksia kuvattiin haastatteluissa seuraavasti:

”Ryhmän johtamisen taitoja: miten vedät ryhmän eli perus pedagogiikkaa. Miten suunnitellaan ryhmä, miten asetetaan tavoitteita, miten asetetaan työtapoja, miten otetaan huomioon kukin asiakasryhmä. Tää on ehkä se numero yksi.”

” Historia, eri taiteen lajit, ryhmätoiminta ja mitä siihen liittyy, toimit vetäjänä, opettajana, semmoset taidot. Nykyään tarvii atk taitoja laidasta laitaan, kirjaamisen taito, pystyy sanallistamaan asioita sanallisesti. Tässä työssä tarvii hirveesti kekseliäisyyttä, itseohjautuvuutta, luovuutta, oman työn organisointia, johtamisen taitoja. Suunnitelmallisuutta, vuosikelloja yms. Jos ei sitä tee, niin on kyllä aika hukassa, se on sellasta kuviokelluntaa.”

”Pitäis olla rohkee ja avoin, ja pitäis kokeilla. Ollaan jopa näytelmiä tehty ja kaikkee. Sun pitäis osata musiikkia, laulaa, kädentaidot pitäis osata, aktiivinen liikunnassakin, superihminen pitäis olla. Niin erilailta ihmiset on koulutettu, kaikista koulutuksista on hyötyä. Pitäis olla rohkea ja ulospäinsuuntautunut, valmis ottamaan asioista selvää. Ohjaustoiminnan artonomi oli hyvä siinä suhteessa hyvä, että miten sä näiden asiakkaiden kanssa saat ohjattua oikeaan suuntaan, kun asiakas sanoo: ”en minä osaa, en halua”. Ryhmätoiminnan ohjaustaidot on hyvä olla.”

Ammatissa tarvittavia vaatimuksia kuvattiin myös toisella tavoin:

”Kädentaidot, on jonkunlaista musiikkiin liittyvää osaamista ja keskustelutaitoa erikuntoisten ihmisten kanssa.”

Työn toteuttamiseen ehdotettiin myös työparityöskentelyä:

”TVA ohjaajalla/koordinaattorilla AMK-tutkinto. Lisäksi työpari voisi olla lähihoitajia/opistotason koulutuksen saaneet.”

3.2.3 Yhtenäinen ammattinimike tukisi ammatti-identiteetin muodostumista

Kyselyjen avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa tuli painokkaasti esiin, että ammattilaiset toivovat ammattinimikkeen yhtenäistämistä. Ammattinimikkeeksi ehdotettiin koordinaattori, hyvinvointi ohjaaja, kulttuuriohjaaja, elämys- ja harrastustoiminnan ohjaaja ja toiminnanohjaaja. Kulttuuriohjaaja nimikettä perusteltiin sillä, että se asettaa vaatimuksen sisällölle ja kulttuuri voi liittyä niin moneen asiaan. Lisäksi haastattelussa ehdotettiin myös pelkästään ohjaaja nimikettä, mutta samaa nimikettä myös pidettiin huonona. Lisäksi tuotiin esiin, että kansainvälisesti käytetään muun muassa nimikettä Cultural Recreation. Ehdotettiin, että perustettaisiin työryhmä miettimään sopivaa nimikettä. Sopivaa nimikettä pohdittiin haastatteluissa muun muassa seuraavilla tavoilla:

”Oli askartelunohjaaja jo vanhahtava, kun valmistuin. Nimike ei anna työhön kuuluvaa arvostusta. Puuttuu oikeastaan nimike. Ei ole oikein suomenkielistä hyvää nimeä. Vaikea kysymys, mikä olisi hyvä nimike. Tällä hetkellä ehdolla oleva viriketoiminnan ohjaaja, virkistystoiminta... ei sekään oikeen oo. Siihen pitäisi laittaa työryhmä miettimään.”

”Nimikkeen yhdistäminen, on niin erilaisia nimikkeitä. Oon kuulluu, että virikeohjaaja. Toiminnanohjaaja jotenkin, virike on... Kulttuuriohjaaja nimike asettaa vaatimuksen sisällölle, kulttuuri on populaarikulttuuria, saunakulttuuria, elämiseen liittyvää. Sit pitäisi terävöittää omassa työssä. Se ryhdistäis mitä me tarjotaan. Se kertoisi, että olen kulttuuriohjaaja, enkä hoitoapulainen.”

”Turvattu nimike. Sen haluais saada eteenpäin, että ei olis pelkästään ohjaaja. Ne on ohjaajina, kun tekee perus hoivatyötä. Mulla on ollut virikeohjaaja opiskelijoita. Se keskittyy hyvinkin kädentaitojen hallintaa, siellä ei ole paneuduttu musiikin ja liikunnan ohjaamiseen. Harrastustoiminnan ohjaaja tai vapaa-ajan ohjaaja olisi paras nimike.”

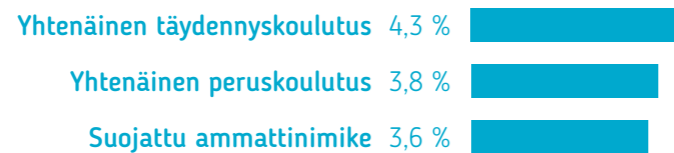
Viriketoiminnan ohjaaja ja virkistystoiminnan ohjaaja nimikettä pidettiin huonona vaihtoehtona.

”Halventavaa puhua että virikkeitä mummoille. ... Mää oon pelkkä ohjaaja, se on kaikkein paras nimike. Kyllähän ne ihmettelis, että mikä viihdetalo tämä on, jos esittäytyisin virkistystoiminnan ohjaaja. Kuulostaahan se siltä, että ne nyt on jotakin pikkusen mummoille.”

Kuviossa 9 on esitetty, miten tärkeäksi vastaajat kokivat suojatun ammattinimikkeen asteikolla 1-5. Kuviossa 10 on esitetty keskiarvot osallistujien vastauksista yhtenäisen koulutuksen ja ammattinimikkeiden tärkeydestä.



Kuvio 9. Miten tärkeäksi koet suojatun ammattinimikkeen ammattiryhmäsi osalta? Arvioi asteikolla 1-5, jossa 1 =ei lainkaan tärkeä, 5 =todella tärkeä. (n=49)



Kuvio 10. Miten tärkeäksi koet seuraavat asiat ammattiryhmäsi osalta? Arvioi asteikolla 1-5, jossa 1 =ei lainkaan tärkeä, 5 =todella tärkeä. Kaaviossa esitetty osallistujien vastausten keskiarvot. (n=50)

3.2.4 Työn tavoitteiden määrittely vaatii selkiyttämistä

Asiantuntijoiden taustahaastatteluissa nousi esiin, että työn tavoitteena on, että ikääntynyt pystyy nauttimaan kulttuurista ja että asiakkaalla on vapaa tila toteuttaa itseään ja tehdä sekä luoda itse. Alan ammattilainen antaa asiakkaalle mahdollisuuden tähän oman minän ja oman persoonan toteuttamiseen ja avustaa tarvittaessa.

Taustahaastattelujen mukaan toiminnassa on läsnä terveyden ja hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen, mutta se ei ole päätavoite. Kuten yleensä ihmiset haluavat harrastaa, koska se on mukavaa, eikä toipuakseen tai kuntoutuakseen. Jos ajatellaan esimerkiksi vanhainkodin kuoroa, niin tavoitteena on, että asiakas oppii laulut ja sivutuotteena tapahtuu oppimista tai kuntoutusta, kuten tuetaan puheen oppimista. Kaikki muut ammattikunnat, keskittyvät siihen mitä asiakas ei osaa tai mikä on hänelle vaikeaa, esimerkiksi harjoitellaan käden käyttöä tai itsetunnon vahvistumista, mutta kulttuuri- ja virkistystoiminnan ammattilaiset keskittyvät elämyksen saamiseen, osallisuuden kokemukseen ja muistojen heräämiseen taiteen ja kulttuurin keinoin.

Taustahaastatteluissa nousi myös esiin, että toisinaan ihmiset eivät ehkä tiedä mitä haluavat, joten ammattiohjaajan tulee ymmärtää ihmisyyttä, jotta osaa kysyä ja osaa tarjota, mitä henkilö ei tiedä haluavansa. Esimerkiksi voidaan ehdottaa burleskia tai afrikkalaista rummutusta. Taustahaastattelussa tuodaan esiin, että vanhuksset ovat luopuneet jo niin monesta asiasta, että kokevat, ettei mikään ole enää mahdollista. Ammattilaisella tulee olla myös pedagoginen herkkyys havaita, miten asiakas haluaa tehdä taidetta. Kulttuurin ammattilaiselle elokuvat, kuorot ja osallistumiset itsessään ovat jo arvo, että asiakas saa kokemuksen. Lisäksi korostetaan, että YK:n ihmisoikeuksiin on kirjattu, että kaikilla ihmisillä on oikeus nauttia kulttuurista ja tuottaa kulttuuria.

Kyselyyn osallistujista 71 % kertoo, että hänen työllensä on määritelty tavoite. Osa kertoi, että työsopimuksessa määritelty tavoite ei vastaa ammattilaisen ajatusta työn tavoitteesta. Tavoitteen saavuttamista mitattiin kyselyn perusteella asiakaspalautteilla ja asiakastytyväisyyskyselyillä sekä asiakasmääriä seuraamalla. Asiakastytyväisyyskyselyssä kysytään tyytyväisyyttä kulttuuri- ja virkistystoimintaan 63 % osallistujan organisaatiossa ja ei kysytä 29 % osallistujan organisaatiossa. Lisäksi 8 % osallistujista vastasi, että heillä ei toteuteta asiakastytyväisyyskyselyjä.

Lähes jokainen osallistuja kertoi asiakaskohtaamisten olevan työssä palkitsevaa ja kun näkee asiakkaan ilahtuvan. Kyselyn perusteella keskeisimmiksi tavoitteiksi määriteltiin ikääntyneelle mielekkäämmän arjen tuottaminen (n=22) ja toimintakyvyn tukeminen (n=12). Samat tavoitteet nousivat esiin myös ammattilaisten haastatteluista seuraavasti:

”Kuntouttavaa ryhmätoimintaa, sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen ylläpito. Merkityksellisen ja arvokkaan elämän ylläpito.”

”Sosiokulttuurinen osallistumisen mahdollistaminen, taidelähtöisin menetelmin. Tuotantokuntouttavaa osallistavaa kulttuuriohjelmaa potilaille.”

”Eli asiakaslähtöinen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen.”
”Järjestän virkistystoimintaa eläkeläisille, virkistystoiminnan järjestäminen. Yksinäisyyden karkotus on yksi tärkeä juttu.”

”Tuoda yhdelle vanhukselle yhteen hetkeen elämys, arjen poikkeama, ilo.”

”Työn tavoitteena on meidän asukkaille ja kuntoutujille hyvän elämän tuottaminen, että se päivä ei olis pelkkää istumista ja odottamista. Mielekästä tekemistä kaiken lisäksi.”

”Järjestää meidän asiakkaille mahdollisimman monipuolista viriketoimintaa, musiikkia, kädentaitoja, retkiä, juhlia, näyttelyitä, konsertteja, kulttuurikummitoimintaa. Siinä oon sitte yhteyshenkilönä.”

Selvitykseen perusteella kulttuuri- ja virkistystoiminen ammattilaisten työn tavoitteiden määrittely vaatii vielä selkiyttämistä. Taustahaastattelussa nousikin esiin kysymys:

”Tavoitellaanko Suomessa kodin ulkopuolisessa hoivassa toteutuvassa kulttuurisessa vanhustyössä terapeutisuutta vai yksilön mahdollisuutta toteuttaa itseään ja nauttia elämästä - vai kenties molempia?”

Terapeutisuudella viitataan tässä yhteydessä fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen tai kognitiiviseen toimintakyvyn tukemiseen.

Taustahaastattelussa tuotiin myös esiin, että olosuhteet rajaavat tavoitteiden muodostamista:

”Voi olla pitkä tavoite tai yhden kerran tavoite. Kestää kuusi kertaa ja tehdään jotakin. Keskitytään sen ryhmän kasvattamiseen. Sellaisia pitkiä ryhmäprosesseja ei enää pääse syntymään. Kun johtaja päättää, että pitää olla avoimia ryhmiä, niin ei tiedä mitä pitää päättää. Ohjaaja ei välttämättä osaa sanallistaa ongelmaa.”

3.3 Työolosuhteet

3.3.1 Yhteistyötä ja verkostoitumista kaivataan lisää

Kyselyyn osallistujista yhteensä 36 %:lla on vastaavaa työtä tekevä kollega työpaikalla ja 94 % on muita vastaavaa työtä tekeviä kollegoita omassa kunnassa. Yhteensä 80 % tekee yhteistyötä kollegojensa kanssa. Yhteistyön tiheys vaihtelee 1-2 kerrasta vuodessa 1-2 kertaan kuukaudessa ja yhteistyössä kehitetään toimintaa sekä jaetaan ideoita ja vertaistukea. Osallistujista 22 % ei kuulu mihinkään työyhteisönsä tiimiin tai ryhmään.

Kyselyssä yhteistyön tarvetta kuvattiin seuraavasti:

”Tiedon ja kokemusten jakaminen muiden ohjaajien kesken on tärkeää, eikä nyt oikein toteudu. Ohjaajien keskeiset yhteiset palautepalaverit oisi tärkeitä. Esim.2.n kk. välein. Välillä meillä olikin, vaan nyt ei ole ollut puoleen vuoteen.”

Teemahaastattelussa verkostoitumisen tarvetta kuvattiin useissa eri yhteyksissä ja eräs haastateltava kuvasi tarvetta seuraavalla tavalla:

”Verkostoitumista on. On ollut alueellista verkostoitumista... Verkostoitumien kollegoiden kanssa on aika vähäistä. Ehkä enemmän [tarvitsisi], ettei kaikkien tarvitsisi samaa asiaa tehdä omassa yksikössä.”

Teemahaastattelussa tuli esiin, että verkostoituminen ulkopuolisten toimijoiden, kuten vapaaehtoisjärjestöjen, kulttuurin tuottajien, koulujen ja seurakunnan kanssa on todella tärkeää, jotta pystyy tarjoamaan ikääntyneille kulttuuripalveluja. Verkostoitumisen tärkeyttä kuvattiin muun muassa seuraavasti:

”Verkostoituminen on a ja o. ... Kulttuuriapteekki, soten ja vanhuspalvelujen yhteisesti rahoittamat, Museopedagogit, jos meinaa jotain kimpassa tehdä. Luotto-toimittajat on, luotto-opettajat, yliopistot, professorit, opiskelijoita ja seurakunnan palvelut. Lions clubin kanssa verkostoituminen on a ja o.”

Teemahaastattelussa tuli myös ilmi, että toimijoiden kirjo aiheuttaa myös haastetta. Yhteistyölle tarvittaisiin rakenteita, määriteltyjä yhdyspintoja sekä selkeitä ohjeita, että kaikki toimisivat samalla tavalla yhteistyöverkoston kanssa.

3.3.2 Työn arvostusta ja tunnettavuutta tulee lisätä

Työn arvostuksen ja tunnettavuuden lisääminen nousi eri tavoin esiin sekä haastattelussa että kyselyiden avovastauksissa. Arvostuksen puutteen kokemusta kuvattiin haastattelussa seuraavasti:

”Viriketoiminta on se mistä ensimmäisenä säästetään, kun se ei ole lakisääteistä. Sitä ei nähdä niin tärkeenä, vaikka asiakkaat näkee tärkeenä. Esimiestasollakaan ei nähdä tärkeenä työnä, ehkä.”

Arvostuksen puutteena koettiin, jos työhön palkattiin kouluttamaton henkilö. Tätä kuvattiin kyselyissä seuraavasti:

”Minua hiukan häiritsee että aina kun hoitajasta tulee työkyvytön omaan työhönsä, kuvitellaan että hän pystyy jatkossa tekemään viriketyötä. Ei tämä ole niin kevyttä kuin luullaan, ainakaan tehostetussa palveluasumisessa. Lisäksi tämä työ vaatii joustokykyä. Kaikenlaisia yllättäviä tehtäviä/tilanteita tulee usein vastaan. Työ on antoisaa, joustavaa, mutta myös vaativaa, henkisesti ja fyysisesti.”

”Että esimiehet ymmärtäisivät, että toimiin haetaan koulutettua henkilöä. Tämä ala on kirjava kenttä, mutta vapaita työpaikkoja vapautuessa olisi yleinen haku, ettei kuka tahansa tulisi puskaradion kautta.”

Esimiesten ja päättäjien lisäksi arvostusta haluttiin lisätä myös muiden työntekijöiden kesken. Arvostuksen ja tunnettavuuden puutteen koettiin vaikuttavan myös siihen, kuinka hoitajat tuovat asiakkaita ryhmiin. Tätä kuvattiin haastattelussa seuraavasti:

”Että työntekijät ymmärtäisivät, että se on hoidon osana ja mahdollistetaan osallistuminen. Tärkeätä olis ryhmistä tiedottaminen ja tiedon jakaminen. Asiakkaita ei

tuoda ryhmiin. Eikä tunneta asiakasta, että mitä se haluaisi tehdä. Se on yksi isoin haaste. Siinä on ihan ongelma. Mielletään, että se on vanhanaikaista näpertelyä, ei ehkä mielletä miten laaja-alainen se kulttuuritoiminnan kenttä on. Se on vaikeaa.”

Osa vastaajista koki, että työtä arvostetaan jo nyt:

”Nykyisin tätä työtä arvostetaan jo paikoin. Paljon sen eteen on saanut työtä tehdäkin. Toivottavasti arvostus vaan lisääntyy.”

Kyselyissä tulikin monelta osin esiin, että työ on aika tehdä näkyväksi:

”On aika tehdä työ tasalaatuiseksi ja näkyväksi. Työ on laadullisesti hyvää, kun siihen panostetaan, suunnitellaan ja toteutetaan ammattitaidolla.”

”Toiminnanohjaajien statuksen tunnustaminen ja vakiinnuttaminen kulttuurisoten moniosajina.”

Työn tunnettavuuden lisäämiseksi toivottiinkin, että työnkuva määriteltäisiin ja kirjattaisiin selkeästi ja se olisi kaikkien tiedossa. Myös yhdenvertaisten tehtävien muodostamista pidettiin tärkeänä. Lisäksi toivottiin koulutuksen ja tutkimustiedon esiin tuomista sekä vaikuttavuusmittarin käyttöönottoa. Kyselyssä tätä kuvattiin muun muassa seuraavin sanoin:

”Ammatin ja toiminnan kirjallinen määrittely muille ammattiryhmille yksiköissä (ja julkisuudessa).”

Muita työn tunnettavuuden ja arvostuksen lisäämisen keinona nähtiin myös vaikuttaminen päättäjiin sekä mediaan. Vaikuttamista kuvattiin haastattelussa muun muassa seuraavalla tavalla:

”Päällimmäisenä vaikuttamiskeinona päättäjiin. Sitä rummun lyöntiä, mediaa, ja näkyvyyttä kun olet kokenut jotain vaikuttavaa. Tarvitaan informaatiota. Mutta ne henkilökohtaiset kontaktit ja erityisen tervetulleet työpaikkakäynnit. Teemme yhdessä arkea. Miten sinä voisit osallistua ja sen myötä koulutuksen esiin tuominen.”

”Tähän kaikkeen tarvitaan kulttuurialan työtä osana. Kaikki näiden vaikuttaminen päättäjiin, sieltähän ne lähtee.”

”Haastattelemalla virkistystoiminnassa mukana olevia ihmisiä, tekemällä lehtijuttuja tai mainostamalla.”

Osa haastatteluun osallistuneista kuitenkin kertoi, että eivät saa ottaa yhteyttä päättäjiin ja se on organisaatiossa kielletty. Esimiehen roolia tunnettavuuden lisäämisessä pidettiin myös tärkeänä ja sitä kuvattiin haastattelussa seuraavasti:

”Esimiehen arvostus ja ymmärrys mikä tää työ on. Ei oo mitään millä voi perustella, että tää ryhmätoiminta on hyväksi. Syrjäytymistä ja toimintakykyä saadaan kohennettua. Että esimies ymmärtää tän työn vaikuttavuuden. ... Nyt meillä on hyvä esimies, joka ymmärtää, meillä on väliä ja tällä työllä on väliä, ja on mahdollistettu koulutuksia.”

3.3.3 Palkkaus ja työmahdollisuudet kaipaavat tarkennuksia

Kyselyissä ja teemahaastatteluissa tulivat esiin myös palkkaukseen liittyvät toiveet. Kyselyssä ja teemahaastattelussa korostettiin, että palkkausjärjestelmä ja palkan perusteet tulisi yhtenäistää kunnissa tehtävänkuvamäärittelyin ja työn vaatavuuden arvioinnin avulla. Lisäksi koettiin, että palkkaa tulisi nostaa. Kyselyssä toivottiin myös mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Kyselyssä kuvattiin palkkaukseen liittyviä haasteita seuraavasti:

”Palkkaus; jotta ne jotka täydennyskouluttavat itseään, saisivat enemmän palkkaa. Tai, että palkkausta tarkistettaisiin. Palkkaus on paljon alempi kuin sosionomeilla, jotka ovat myös AMK-tasoisia. Miksi ohjaajien, kulttuurialan ohjaustoiminnan artonomi (AMK) -nimikkeellä palkkaus on alempi?”



Kuva: Katja Kinnunen

Kauno Palander ja näyttelijä Minna Kivelä Riistavuoren vanhustenkeskuksen Levottomassa iltapäivässä syksyllä 2018.

4 Johtopäätökset ja jatkotoimenpide suositukset

Selvityksen perusteella on tullut esiin, että kulttuuri- ja virkistystoiminnan työtä tehdään hyvin monenlaisilla koulutustaustoilla sekä osaamisella. Sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistus luo myös haasteensa ammatin toteuttamiselle. Esimerkiksi asiakkaan valinnanvapauden myötä asiakkaan tulee tietää millaista ohjausta hän saa, valitessaan kulttuuri- ja virkistystoiminnan palveluja. Lisäksi vaarana on, että kulttuuri- ja virkistystoiminnan työtehtävät häviävät organisaatioista tai tehtäviin palkataan työntekijöitä tietämättä mitä osaamista heiltä toivotaan tai voi odottaa. Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajan koulutusten muutosten sekä ammattikunnan ikääntymisen ja eläköitymisen myötä olemme myös menettämässä monipuolisen kulttuuri- ja virkistystoiminnan menetelmäosaamisen Suomessa.

Selvityksen perusteella suositellaan seuraavia jatkotoimenpiteitä kulttuuri- ja virkistystoiminnan ammattilaisten työn kehittämiseksi:

1. Laaditaan valtakunnallinen työn vaativuuden arviointi.

Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajilla ja heidän esimiehillään tulisi olla jaettu ymmärrys vaaditusta koulutustasosta, asiantuntijuudesta, työn tavoitteista, vaikutuksista ja vastuista sekä palkkatasosta. Työn vaativuuden arvioinnissa tulisi huomioida ohjaajien erilaiset koulutustasot ja niiden tulisi olla suhteutettuna työn asettamiin odotuksiin, vastuuseen sekä palkkaan. Koska ohjaajia on organisaatioissa vähän, työn vaativuuden arviointi tulisi toteuttaa valtakunnallisesti.

2. Luodaan uusi yhtenäinen täydennyskoulutus ohjaajien osaamisen kehittämiseksi ja laadun varmistamiseksi.

Eri oppilaitosten tulisi tarjota jatkossa uudenlaista lisä- ja täydennyskoulutusta ohjaajille. Koulutuksia tulisi muodostaa muun muassa menetelmäosaamisesta, ryhmädynamiikasta ja ryhmän ohjaamisesta, työn vaikuttavuuden arvioinnista, kirjaamisesta sekä ikääntyneistä kulttuuri- ja virkistystoiminnan asiakkaana.

3. Lisätään alan tunnettavuutta.

Alan tunnettavuutta tulisi lisätä tekemällä yhteistyötä sekä kulttuurialan toimijoiden, kuntoutuksen alan toimijoiden, että muiden sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa. Työn tunnettavuutta ja tutkimustiedon jakamista tulisi toteuttaa jatkamalla kulttuurisen seniori- ja vanhustyön valtakunnallisen AILI-verkoston työskentelyä.



Turun kotihoidon asiakkaat
ulkohemassa yhteistapahtumassa.

Teemahaastattelu

A. TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

- 1 Nainen
- 2 Mies
- 3 En halua sanoa

2. Ikä

_____ vuotta

3. Missä kunnassa työskentelet?

- 1 Espoo
- 2 Helsinki
- 3 Jyväskylä
- 4 Kouvola
- 5 Kuopio
- 6 Oulu
- 7 Pukkila
- 8 Rovaniemi
- 9 Seinäjoki
- 10 Tampere
- 11 Turku
- 12 Vaasa
- 13 Vantaa

4. Tehtävänimike:

- 1 Kulttuuriohjaaja
- 2 Virikeohjaaja
- 3 Viriketoiminnanohjaaja
- 4 Elämysohjaaja
- 5 Harrastustoiminnanohjaaja
- 6 Askartelutoiminnanohjaaja
- 7 Ohjaaja
- 8 Muu, mikä?

5. Koulutus (voit valita useamman vaihtoehdon):

- 1 Ohjaustoiminnan artonomi
- 2 Lähihoitaja
- 3 Sairaanhoidtaja
- 4 Sosiaaliohjaaja
- 5 Sosionomi
- 6 Sosiaalityöntekijä
- 7 Toimintaterapeutti
- 8 Fysioterapeutti
- 9 Muu, mikä?

6. Oletko hankkinut täydennyskoulutusta työhösi liittyen? (Ei koske kaupungin omaa täydennyskoulutusta)

- 1 En
- 2 Kyllä, mitä ja minä vuonna?

7. Työkokemus kulttuuri- ja virkistystoiminnan parissa:

- 1 Alle vuosi
- 2 1-3 -vuotta
- 3 3-5 -vuotta
- 4 5-10 -vuotta
- 5 10-20 -vuotta
- 6 Yli 20 vuotta

8. Työkokemus yhteensä:

- 1 Alle vuosi
- 2 1-3 -vuotta
- 3 3-5 -vuotta
- 4 5-10 -vuotta
- 5 10-20 -vuotta
- 6 Yli 20 vuotta

B. PÄÄKYSYMYKSET:

9. Mitkä ovat työsi tavoitteet?

10. Miten kuvailisit asiantuntijuutta omassa työssäsi? Minkä asiantuntija kulttuuri-, virikeohjaaja mielestäsi on?

11. Miten ammattialasi asemaa voisi parantaa, vakiinnuttaa tai edistää tulevaa sote- ja maakunta-uudistusta ajatellen?

- Verkostoituminen?
- Vaikuttaminen päättäjiin?
- Koulutuksen esiin tuominen?
- Työmahdollisuuksien laajentaminen?
- Tutkimustiedon esiin tuominen?
- Laatukriteerit?
- Kuinka monta asiakasta on suhteessa ohjaajiin? (mitoitus)
- Turvattu nimike?
- Yhtenäinen peruskoulutus ja täydennyskoulutus?
- Muuta?

12. Millaisia haasteita työssäsi on?

Suuri kiitos haastattelustasi jo etukäteen!

Kulttuuri- ja virkistystoiminnan kysely, Aili -verkosto

Tervetuloa vastaamaan AILI-verkoston kyselyyn virike- ja kulttuuriohjaajille!

Kysely on osa selvitystä kuntanne sosiaali- ja terveystoiminnassa ikääntyneiden parissa työskentelevien kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajien (esim. kulttuuriohjaaja, virikeohjaaja, elämysohjaaja, harrastustoiminnanohjaaja, askartelutoiminnanohjaaja, ohjaaja) nykytilasta ja työnkuvasta.

Kysely on tarkoitettu niille ohjaajille, joiden päätehtävänä on tuottaa kulttuuriin ja virkistykseen liittyvää ohjelmaa asiakkaille.

Selvitys kuuluu AILI -Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön valtakunnallinen verkosto -hankkeeseen ja se toteutetaan 13 eri kunnassa (Helsinki, Kuopio, Oulu, Pukkila, Rovaniemi, Seinäjoki, Tampere, Turku, Vaasa, Vantaa, Espoo, Jyväskylä ja Kouvola).

Pyydämme teitä osallistumaan selvitykseen vastaamalla tähän sähköiseen kyselyyn.

Kyselyn täyttämiseen kuluu aikaa noin 20-30 minuuttia ja toivomme, että vastaat siihen 3.8.2018 mennessä. HUOM! Vastauksia ei valitettavasti voi tallentaa kesken vastaamisen eikä lomakkeessa voi palata taaksepäin.

Antamiasi tietoja käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla ja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille. Valmiista selvityksestä ei ole mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Selvitykseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisesta kieltäytyminen tai osallistumisen keskeyttäminen ei vaikuta millään tavalla työsuhteeseen eikä osallistumisestanne mene tietoa esimiehellenne.

Selvitykseen liittyviä lisätietoja saat: tutkija Satu Niskaselta satu.niskanen@uta.fi tai projektipäällikkö Tuulikki Koskiselta tuulikki.koskinen@hel.fi

1. Sukupuoli

- 1 Nainen
- 2 Mies
- 3 En halua sanoa

2. Ikä vuosina

3. Missä kunnassa työskentelet?

- 1 Espoo
- 2 Helsinki
- 3 Jyväskylä
- 4 Kouvola
- 5 Kuopio
- 6 Oulu
- 7 Pukkila
- 8 Rovaniemi
- 9 Seinäjoki
- 10 Tampere
- 11 Turku
- 12 Vaasa
- 13 Vantaa

4. Tehtävänimike:

- 1 Kulttuuriohjaaja
- 2 Virikeohjaaja
- 3 Viriketoiminnanohjaaja
- 4 Elämysohjaaja
- 5 Harrastustoiminnanohjaaja
- 6 Askartelutoiminnanohjaaja
- 7 Ohjaaja
- 8 Muu, mikä?

5. Koulutus (voit valita useamman vaihtoehdon):

- 1 Ohjaustoiminnan artonomi
- 2 Lähihoitaja
- 3 Sairaanhoidtaja
- 4 Sosiaalihoitaja
- 5 Sosionomi
- 6 Sosiaalityöntekijä
- 7 Toimintaterapeutti
- 8 Fysioterapeutti
- 9 Muu, mikä?

6. Oletko hankkinut täydennyskoulutusta työhösi liittyen? (Ei koske kaupungin omaa täydennyskoulutusta)

- 1 En
- 2 Kyllä, mitä ja minä vuonna?

7. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin minkälaista täydennyskoulutusta olet hankkinut ja minä vuonna?

8. Työkokemus kulttuuri- ja virkistystoiminnan parissa:

- 1 Alle vuosi
- 2 1-3 -vuotta
- 3 3-5 -vuotta
- 4 5-10 -vuotta
- 5 10-20 -vuotta
- 6 Yli 20 vuotta

9. Työkokemus yhteensä:

- 1 Alle vuosi
- 2 1-3 -vuotta
- 3 3-5 -vuotta
- 4 5-10 -vuotta
- 5 10-20 -vuotta
- 6 Yli 20 vuotta

10. Oletko näillä näkymin jäämässä eläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana?

- 1 En
- 2 Kyllä

11. Oletko siirtymässä muihin töihin seuraavan viiden vuoden aikana?

- 1 En
- 2 Kyllä

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin minkälaisiin töihin olet siirtymässä?

13. Työaika

- 1 Kokotyöaika
- 2 Osa-aikatyö

14. Jos vastasit edelliseen kysymykseen osa-aikatyö, niin kuinka monta prosenttia työaikasi on?

15. Lasketaanko sinut osaksi hoitotyön mitoitusta?

- 1 En
- 2 Kyllä

16. Työskenteletkö terveydenhuollon organisaatiossa?

- 1 En
- 2 Kyllä

17. Työskenteletkö sosiaalihuollon organisaatiossa?

- 1 En
- 2 Kyllä

18. Minkälaisessa yksikössä työskentelet? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- 1 Päiväkeskus / palvelukeskus
- 2 Päivätoiminta
- 3 Palveluasuminen
- 4 Tehostettu palveluasuminen
- 5 Palvelutalo
- 6 Vanhainkoti ja ympärivuorokautinen asuminen
- 7 Terveyskeskus tai sairaala
- 8 Muu, mikä?

19. Kuinka monta osastoa, ryhmäkotia tai muuta vastaavaa vastuullesi kuuluu?

20. Arvio asiakasmäärästäsi kuukaudessa

21. Kuinka paljon ohjaajia on yhtä asukasta kohden yksikössäsi? (esim. jos yksikössä yksi kulttuuri-ohjaaja ja yksikössä on 80 asiakasta/asukasta, niin vastaus on 80):

- 1 0-50
- 2 50-80
- 3 80-100
- 4 100-150
- 5 150-200
- 6 yli 200

22. Onko sinulla vastaavaa työtä tekevä kollega työpaikallasi?

- 1 En
- 2 Kyllä

23. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mikä on kollegan/kollegojen tehtävänimike?

24. Onko sinulla muita vastaavaa työtä tekeviä kollegoita omassa kunnassasi?

- 1 En
- 2 Kyllä

25. Teetkö yhteistyötä vastaavaa työtä tekevien kollegoiden kanssa?

- 1 En
- 2 Kyllä

26. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin millaista yhteistyötä teet ja kuinka usein?

27. Kuulutko johonkin työyhteisösi tiimiin tai ryhmään?

- 1 En
- 2 Kyllä

28. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mihin tiimiin tai ryhmään kuulut ja millaista yhteistyötä on käytännössä?

29. Mikä on lähiesimiehesi työnimike? (esim. vastaava ohjaaja, osastonhoitaja)

30. Käsitelläänkö työtäsi/työn sisältöjä talon/ yksikön johtoryhmissä?

- 1 En
- 2 Kyllä

31. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin missä ja mitä asioita työstäsi käsitellään?

32. Onko käytössäsi budjettia?

- 1 En
- 2 Kyllä

33. Arvioi, kuinka paljonko käytät rahaa vuodessa omassa työssäsi

- taide- ja kulttuuri-tarvikkeisiin euroina
- ulkopuolisten esiintyjien/työpajaohjaajien/ muiden vastaavien hankintaan euroina

34. Mitä työviikkoosi tyypillisesti sisältyy? (voit valita useamman vaihtoehdon)

- 1 kulttuuri- ja virkistysryhmien ohjaaminen
- 2 muiden ryhmien ohjaaminen
- 3 kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä yksilötyö asukkaiden kanssa
- 4 kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä työskentely osastoilla
- 5 siivoaminen
- 6 ruoanjako
- 7 vapaaehtoistoiminnan organisoiminen
- 8 yksikön sisäinen viestintä nettisivujen päivittäminen
- 9 sosiaalisen median viestintä
- 10 tilaisuuksien organisointi
- 11 tilaisuuksien juontaminen/vetäminen
- 12 työn suunnittelu
- 13 kirjaaminen

- 14 suomen kielen (tms.) opettaminen
- 15 palveluyksikön muun henkilökunnan koulutus
- 16 yksikön lehden toimittaminen
- 17 muun henkilökunnan koulutus
- 18 yksikön kokouksiin osallistuminen
- 19 yksikön ulkopuolisiin kokouksiin osallistuminen
- 20 näyttely tai galleriatoiminta
- 21 tilojen somistaminen (esim. vuodenaikojen mukaan)
- 22 viheralueiden hoito
- 23 opiskelijan tai harjoittelijan ohjaus
- 24 hoito- ja palvelusuunnitelmaneuvoitteluihin osallistuminen
- 25 verkostoituminen
- 26 esiintyjien hankkiminen
- 27 omaisyhteistyö
- 28 hoitajien avustaminen
- 29 hoitotyö
- 30 asiakkaiden saattaminen
- 31 kirjaston hoitaminen
- 32 Muu, mitä?

35. Mitä seuraavista olet ylipäätään työssäsi tehnyt? (voit valita useamman vaihtoehdon)

- 1 kulttuuri- ja virkistysryhmien ohjaaminen
- 2 muiden ryhmien ohjaaminen
- 3 kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä yksilötyö asukkaiden kanssa
- 4 kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä työskentely osastoilla

- 5 siivoaminen
- 6 ruoanjako
- 7 vapaaehtoistoiminnan organisoiminen
- 8 yksikön sisäinen viestintä
- 9 nettisivujen päivittäminen
- 10 sosiaalisen median viestintä
- 11 tilaisuuksien organisointi
- 12 tilaisuuksien juontamisen/vetäminen
- 13 työn suunnittelu
- 14 kirjaaminen
- 15 suomen kielen (tms.) opettaminen
- 16 palveluyksikön muun henkilökunnan koulutus
- 17 yksikön lehden toimittaminen
- 18 muun henkilökunnan koulutus
- 19 yksikön kokouksiin osallistuminen
- 20 yksikön ulkopuolisiin kokouksiin osallistuminen
- 21 näyttely tai galleriatoiminta
- 22 tilojen somistaminen (esim. vuodenaikojen mukaan)
- 23 viheralueiden hoito
- 24 opiskelijan tai harjoittelijan ohjaus
- 25 hoito- ja palvelusuunnitelma neuvotteluihin osallistuminen
- 26 verkostoituminen
- 27 esiintyjien hankkiminen
- 28 omaisyhteistyö
- 29 hoitajien avustaminen
- 30 hoitotyö
- 31 asiakkaiden saattaminen
- 32 kirjaston hoitaminen
- 33 Muu, mitä?

36. Arvioi kuinka monta prosenttia työstäsi on kulttuuri- ja virkistystoimintaa?

37. Arvioi kuinka monta prosenttia kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvästä työstäsi on suoraa asiakastyötä? Lisää prosenttimäärät niin, että prosenttien kokonaissummaksi tulee 100 %.

- Ryhmätoiminta
- Yksilötyö
- Hoito ja palveluneuvottelu (kulttuurisuunnitelma, elämänpuu tms.)
- Tilaisuuksien, juhlien järjestäminen juhlan aikana
- Muu suora asiakastyö, mikä?
- Ei suoraa asiakastyötä (esim. toiminnan suunnittelu, viestintä, kokoukset, tilaisuuksien/juhlien valmistelut, kirjaaminen, yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden kanssa jne.)

38. Arvioi, kuinka monta prosenttia kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvästä suorasta asiakastyöstä toteutat: (Lisää prosenttimäärät niin, että prosenttien kokonaissummaksi tulee 100 %)

- yleisessä ryhmähuoneessa
- osastoilla
- muualla, missä?

39. Arvioi, kuinka monta prosenttia tuottamistasi ryhmätoiminnoista on: (Lisää prosenttimäärät niin, että prosenttien kokonaissummaksi tulee 100 %)

- Suljettuja (ryhmään ei oteta uusia jäseniä vaikka joku lopettaa)
- Suljettuja, täydentyviä (ryhmään otetaan uusia jäseniä, mutta osallistujien määrä on rajattu)
- Avoimia kaikille, toimintakyvystä riippumatta
- Avoimia kaikille, toimintakyky määritelty (esim. Pitää pystyä istumaan 45 minuuttia)

40. Pääasiassa käyttämäsi kulttuuri-, virike- ja taidelähtöiset menetelmät?

41. Onko työillesi määritelty tavoite?

- 1 En
- 2 Kyllä

42. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mikä on työillesi määritelty tavoite?

43. Jos vastasit kysymykseen 43 kyllä, niin miten tavoitteen saavuttamista mitataan?

44. Teetkö itse tai onko käytössäsi kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä (voit valita useamman vaihtoehdon)

- 1 vuosikello
- 2 kuukausikalenteri
- 3 viikkokalenteri

45. Jos valitsin jonkin edellisen kysymyksen vaihtoehdoista, niin kuvaa miten se/ne laaditaan?

46. Onko työnkuvassasi tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana?

- 1 En
- 2 Kyllä

47. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä merkittäviä muutoksia työnkuvassasi on tapahtunut?

48. Mitkä asiat koet työssäsi haastavaksi?

49. Mitkä asiat koet työssäsi palkitsevaksi?

50. Määrittele 3-5 virkistys- ja kulttuuriohjaajan asiantuntijuuden keskeistä osa-aluetta.

51. Kirjaatko työtäsi Efficiaan, Pegasokseen, Mediatriin tai johonkin muuhun vastaavan potilastietojärjestelmään?

- 1 En
- 2 Kyllä

52. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä ja mihin kirjaat?

53. Kirjaatko toimintasi vaikuttavuutta asiakkaisiin/asukkaisiin?

- 1 En koskaan
- 2 Harvoin
- 3 Joskus

- 4 Usein
- 5 Aina

54. Dokumentoitko työtäsi muualle kuin potilastietojärjestelmään? (esim. keräätkö asiakasmääriä Excelliin)

- 1 En
- 2 Kyllä

55. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä ja mihin dokumentoit?

56. Teetkö vuosiraportin omasta työstäsi?

- 1 En
- 2 Kyllä

57. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä vuosiraportti sisältää?

58. Kysytäänkö asiakas-tyytyväisyyskyselyissä tyytyväisyyttä kulttuuri- ja virkistystoimintaan?

- 1 En
- 2 Kyllä
- 3 Meillä ei toteuteta asiakas-tyytyväisyyskyselyitä

59. Miten tärkeäksi koet seuraavat asiat ammattiryhmäsi osalta? (Arvioi asteikolla 1-5, jossa 1 =ei lainkaan tärkeä, 5 =todella tärkeä)

- suojattu ammattinimike
- yhtenäinen peruskoulutus
- yhtenäinen täydennyskoulutus

60. Muu tärkeäksi kokemasi asia ammattiryhmäsi osalta?

Liite 3. Mitä ohjaajan työviikkoon tyypillisesti sisältyy?



Kuvio 11. Kyselylomakkeen vastaukset kysymykseen: Mitä työviikkoosi tyypillisesti sisältyy? (voit valita useamman vaihtoehdon) (n=50)



Kuvio 12. Kyselylomakkeen vastaukset kysymykseen: Mitä työviikkoosi tyypillisesti sisältyy? (voit valita useamman vaihtoehdon) (n=50)

Liite 4. Kulttuuri- ja virkistystoiminnan ohjaajan työtehtävien luokittelu

Asukkaisiin suoraan kohdistuva kulttuurinen ohjaustoiminta

- kulttuuri- ja virkistysryhmien ohjaaminen
- kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä yksilötyö asukkaiden kanssa
- kulttuuri- ja virkistystoimintaan liittyvä työskentely osastoilla
- tilaisuuksien juontaminen/vetäminen

Asukkaisiin välillisesti kohdistuva muu kulttuuritoiminta

- näyttely tai galleriatoiminta
- tilojen somistaminen (esim. vuodenaikojen mukaan)
- viheralueiden hoito
- kirjaston hoitaminen
- esiintyjien hankkiminen

Asukkaisiin suoraan kohdistuva muu ohjaustoiminta

- muiden ryhmien ohjaaminen

Sidosryhmä ja verkostotyö

- verkostoituminen
- vapaaehtoistoiminnan organisoiminen
- omaisyhteistyö

Työn organisoiminen ja dokumentoiminen

- yksikön kokouksiin osallistuminen
- yksikön ulkopuolisiin kokouksiin osallistuminen
- hoito- ja palvelusuunnitelma neuvotteluihin osallistuminen
- tilaisuuksien organisointi
- työn suunnittelu
- kirjaaminen

Viestintä

- yksikön sisäinen viestintä
- nettisivujen päivittäminen
- sosiaalisen median viestintä
- yksikön lehden toimittaminen

Kouluttaminen

- suomen kielen (tms.) opettaminen
- palveluyksikön muun henkilökunnan koulutus
- muun henkilökunnan koulutus
- opiskelijan tai harjoittelijan ohjaus

Tukipalvelut

- siivoaminen
- ruoanjako
- asiakkaiden saattaminen

Hoitotyöhön osallistuminen

- hoitajien avustaminen
- hoitotyö

Muu

Kiitokset ohjausryhmälle:

Silva Siponkoski, Helsingin kaupunki
Tuulikki Koskinen, Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön Aili-hanke
Jenni Räsänen, Helsingin kaupunki

Kirjoittaja:

Satu Niskanen, Tampereen yliopisto

Julkaisija:

Kulttuurisen seniori- ja vanhustyön Aili-hanke

Kansikuvat:

Katja Tähjä (etukansi) ja Tuulikki Koskinen (takakansi)

Julkaisu tiedostona:

<https://www.innokyla.fi/web/hanke7338321>
kohdasta Tuotokset ja tulokset

