

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto,
Johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma

Anna Itäpelto

OSAAMISYHTEISÖ OSAAMISEN JOHTAMISEN JA KEHITTÄMISEN TUKENA
Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköiden autismi- ja AAC-osaamisyhteisön
toiminnan kehittäminen

Opinnäytetyö
Joulukuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2019
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Anna Itäpelto

Nimeke
Osaamisyhteisö osaamisen johtamisen ja kehittämisen tukena
Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköiden autismi- ja AAC-osaamisyhteisön kehittäminen

Toimeksiantaja
Vaalijalan kuntayhtymä

Tiivistelmä

Kehitysvammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien palvelut ovat useiden lainsäädännöllisten uudistusten kohteena. Uudistusten tavoitteena on vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden turvaaminen. Kehitysvammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kohdalla tavoitteen toteutumisessa keskeistä on onnistunut vuorovaikutus, jonka tukemisessa henkilöstön osaamisella on oleellisen merkitys.

Opinnäytetyö toteutettiin Vaalijalan kuntayhtymän toimeksiantona. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja vahvistaa työntekijöiden autismi- ja AAC-osaamista sekä sen johtamista Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköissä. Työn tehtävänä oli tuottaa malli osaamisyhteisöstä.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksellisen lähestymistavan mukaisesti. Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköiden henkilöstöstä koostuva osaamisyhteisö ja yksiköiden esimiehet ratkaisivat työpajatyöskentelyssä Varkauden yksiköiden autismi- ja AAC-osaamiseen liittyviä ongelmakohtia ja ratkaisuja niihin. Aineistoa kerättiin osallistavien menetelmien, ryhmähaastattelun, kyselyn, havainnoinnin ja reflektoinnin avulla.

Mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita olisivat osaamisryhmätoiminnan levittäminen muihin aihealueisiin tai toimintaympäristöihin sekä asiakkaiden, omaisten ja sidosryhmien osallistaminen osaamisyhteistöimintaan. Myös osaajayhteisöjen viestinnän kehittäminen olisi hyvä jatkotutkimushaaste.

Kieli
suomi

Sivuja 72
Liitteet 1
Liitesivumäärä 1

Asiasanat

osaamisyhteisö, osaamisen johtaminen, osaamisen kehittäminen



THESIS
October 2019
Master's Programme in Development and Management of Social Services and Health Care

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600 (switchboard)

Author
Anna Itäpelto

Title
Engaging Knowledge Communities to Support Competence Management and Development – Developing Knowledge Communities on Autism and Augmentative and Alternative Communication (AAC) in the Units of Vaalijala in Varkaus

Commissioned by
Vaalijala Municipal Federation

Abstract

Services for people with intellectual disabilities and other people with special needs are subject to a number of legislative reforms. The aim of the reforms is to safeguard the autonomy and inclusion of people with disabilities. In the case of people with intellectual disabilities and other people with special needs, successful interaction is essential, and the competence of the staff is essential in supporting it.

The thesis was commissioned by the Vaalijala Municipal Federation. The purpose of this thesis was to develop and strengthen the autism and Augmentative and Alternative Communication (AAC) competence of the employees and their management at the units of Vaalijala Outpatient Services in Varkaus. The task was to produce a model of a knowledge community.

The thesis was carried out according to the action research approach. The knowledge community and their managers solved problems related to autism and AAC competence in the units of Vaalijala in Varkaus. The data was collected through participatory methods, group interviews, questionnaires, observation and reflection.

An interesting topic for further research would be the dissemination of the knowledge community activities to other subject areas or environments and the involvement of clients, relatives and stakeholder groups in the knowledge community activities. Developing the communications of knowledge communities would also be a good challenge for further research.

Language
Finnish

Pages 72
Appendices 1
Pages of Appendices 1

Keywords

knowledge community, competence management, competence development

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Vuorovaikutus ja ymmärtäminen.....	7
2.1	Osallisuus ja itsemääräämisoikeus.....	8
2.2	Vuorovaikutuksen merkitys psyykkiselle hyvinvoinnille, käyttäytymiselle ja stressinhallinnalle	9
2.3	Tavanomainen puheen ja kielen kehittyminen	11
2.3.1	Sosiaaliset taidot ja tunnetaidot vuorovaikutuksessa.....	12
2.3.2	Aistien merkitys vuorovaikutuksessa	13
2.4	Poikkeava puheen ja vuorovaikutustaitojen kehitys.....	14
2.4.1	Vuorovaikutuksen ja kommunikaation pulmat autismikirjon erityispiirteenä.....	15
2.4.2	Vuorovaikutuksen ja kommunikaation pulmat kehitysvammaisen henkilön erityispiirteenä	17
2.5	Vuorovaikutuksen ja kommunikaation tukeminen	18
2.5.1	Lähi-ihminen vuorovaikutuksen tukijana	19
2.5.2	Puhetta tukevat ja sitä korvaavat menetelmät (AAC).....	20
3	Osaaminen ja sen johtaminen	21
3.1	Osaaminen ja osaamisen kehittäminen	21
3.2	Osaamisen johtaminen	24
3.3	Asiakkaiden roolin muutos osaamisen johtamisessa.....	26
3.4	Osaamisyhteisö osaamisen johtamisen ja kehittämisen tukena	27
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä.....	29
5	Opinnäytetyön toteuttaminen	30
5.1	Toimintaympäristö	30
5.2	Kehittämistoiminnan osallistujat.....	31
5.3	Toimintatutkimus kehittämistoiminnan lähestymistapana	32
5.4	Opinnäytetyön perustelu ja organisointi.....	38
5.5	Alkukartoituksen toteuttaminen.....	40
5.6	Alkukartoitusaineiston kerääminen	41
5.6.1	SWOT-analyysi.....	41
5.6.2	Kysely ja kyselyaineiston analysointi	43
5.7	Kehittämisprosessin toteutusvaihe	45
5.7.1	Osallistavat menetelmät toteutusvaiheessa.....	47
5.7.2	Työpaja 1	49
5.7.3	Työpaja 2.....	50
5.7.4	Työpaja 3.....	52
5.8	Kehittämisprosessin arviointi	54
6	Tuotos ja tulokset.....	59
7	Pohdinta.....	60
7.1	Kehittämistoiminnan tulosten tarkastelu	60
7.2	Tutkivan kehittämistoiminnan luotettavuus ja eettisyys.....	62
7.3	Pohdintaa kehittämissprosessin tulosten levittämisestä ja jatkotutkimusten aiheista	66
	Lähteet.....	67

Liitteet
Liite 1

Kysely

1 Johdanto

Kehitysvammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien palveluissa osallisuus ja itsemääräämisoikeuden tukeminen ovat olleet keskeisiä kehittämisen kohteita viime vuosina. Taustalla ovat olleet lainsäädännölliset uudistukset, joilla on pyritty vaikuttamaan paitsi palvelujen sisältöön myös vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yksi merkittävimmistä tekijöistä osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutumisessa on onnistunut vuorovaikutus.

Vammaisten oikeuksia koskeva yleissopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa vuonna 2006 ja se ratifioitiin Suomessa vuonna 2016 (Eduskunta 2016). Yleissopimuksen keskeisenä periaatteena on turvata vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeus, mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä sekä edellytykset osallisuuteen yhteiskunnassa ja yhteisössään (Kvankin työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017, 11). Yleissopimuksen myötä eri asiakasryhmien itsemääräämisoikeutta vahvistavien ja rajoittamista koskevien lakien yhdistämistä valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriön johdolla uudeksi asiakas ja potilaslaiksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Yleissopimuksen toteutumisen edistämiseksi kehitysvammaisten asumispalveluihin ja päiväaikaiseen toimintaan on laadittu valtakunnalliset laatukriteerit, joiden tarkoituksena on vahvistaa vammaisten itsemääräämisoikeuden, osallisuuden ja valinnan mahdollisuuksien toteutumista. (Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta 2017a; Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta 2017b.) Keskeistä yleissopimuksen, lakien ja laatukriteereiden periaatteiden toteutumisessa on vuorovaikutus. Palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa on huomioitava asiakkaan ja hänen lähiverkostonsa toiveet, mielipiteet ja yksilölliset tarpeet (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.)

Erityisesti osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutumisen kysymykset puhuttavat silloin, kun kyseessä ovat asiakkaat, jotka tarvitsevat paljon tukea tullaan ymmärretyiksi ja ymmärtääkseen itse mitä heidän ympärillään tapahtuu. Paljon tukea tarvitseva asiakas voi olla autismikirjon henkilö tai kehitysvammainen tai asiakas, joka tarvitsee monipuolisia puhetta korvaavia tai sitä tu-

keviä menetelmiä vuorovaikutuksen ja ymmärtämisen tukena. Autismikirjon häiriö on pysyvä ominaisuus, joka johtuu poikkeavasta aivojen neurobiologisesta kehityksestä (Autismi- ja aspergerliitto 2018). Kaikille autismikirjon henkilöille on yhteistä poikkeava sosiaalinen vuorovaikutus ja kommunikaatio (Dindar 2017, 7). Kehitysvammaisella puolestaan tarkoitetaan henkilöä, jolla on eriasteisia vaikeuksia oppimisessa ja ymmärtämisessä (Kehitysvammaisten tukiliitto 2017). Myös kehitysvammaisuuteen liittyy lähes aina eriasteisia vaikeuksia puheen ja vuorovaikutuksen kehityksessä (Kaski, Manninen & Pihko 2012,179).

Keskeisessä asemassa asiakkaiden osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden tukemisessa on osaava henkilöstö. Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköiden yhteinen autismi-osaamiseen perustuva osaamisyhteisö perustettiin vuonna 2017. Tämän opinnäytetyön myötä osaamisyhteisötoimintaa kehitettiin Vaalijalan arvon mukaisesti koskemaan laajemmin kaikkia asiakkaita, jotka tarvitsevat tukea vuorovaikutukseen ja ymmärtämiseen. AAC:llä tarkoitetaan puhetta tukevia ja sitä korvaavia menetelmiä (Luotonen & Altola 2013,169-175). Tässä opinnäytetyössä autismi ja AAC-osaamisella viitataan paitsi menetelmälliseen osaamiseen ja kehitysvammaisuuden ja autismikirjon tuomien vuorovaikutuksen erityispiirteiden tunnistamiseen myös laajemmin työntekijöiden asenteisiin ja haluun löytää asiakkaalle keinot ymmärtää ja tulla ymmärretyksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja vahvistaa työntekijöiden autismi- ja AAC-osaamista sekä osaamisen johtamista Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköissä osaamisyhteisötoiminnan avulla. Työn tehtävänä oli tuottaa malli osaamisyhteisöstä, joka tukee työntekijöiden autismi- ja AAC-osaamisen kehittämistä ja osaamisen johtamista.

2 Vuorovaikutus ja ymmärtäminen

Tässä opinnäytetyössä vuorovaikutusta ja sen tukemista tarkastellaan erityisesti kehitysvammaisten ja autismikirjon henkilöiden näkökulmasta. Ymmärtääkseen onnistuneen vuorovaikutuksen ja kommunikaation merkityksen, on ym-

märrettävä mihin kaikkeen ne liittyvät. Tässä luvussa käydään läpi tavanomaisia ja poikkeavaa kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen kehitystä, kehitysvammaisuuden ja autismikirjon kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoihin tuomia erityispiirteitä sekä keinoja, joilla vuorovaikutusta ja ymmärtämistä voidaan tukea.

2.1 Osallisuus ja itsemääräämisoikeus

Osallisuus on moniselitteinen käsite, jota määritellään monin eri tavoin (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 3). Osallistumisella tarkoitetaan aktiivista toimintaa ja tekemistä. Osallisuudella puolestaan tarkoitetaan kokemusta ja tunnetta kuulumisesta johonkin. Osallistuminen ja osallisuus voivat toteutua yhdessä tai erikseen, eivätkä ne poissulje toisiaan. (Stenvall 2013, 74-84.) Osallisuus voidaan määritellä myös kuulumisena hyvinvointia ja elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin sekä mahdollisuutena vaikuttaa elämän kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja yhteisiin asioihin (Isola ym. 2017, 5).

Kommunikaation pulmat ovat uhka ihmisen osallisuudelle ja voivat johtaa syrjäytymiseen ja eristäytymiseen. Ilman kommunikointia useimmille tavanomaiset toiminnot, kuten työ, opiskelu, asioiden hoitaminen ja osallistuminen yleisesti voivat olla jopa poissuljettuja. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.) Vuorovaikutusta ja kommunikaatiota pidetään nykytutkimuksen valossa yhtenä merkittävimmistä tekijöistä arvioitaessa kehitysvammaisten, autismikirjon ja muiden erityistä tukea tarvitsevien toimintakykyä. Ymmärretyksi tuleminen vaikuttaa oleellisesti hänen käyttäytymiseensä, itsetuntoonsa ja mahdollisuuksiinsa toimia yhteiskunnan jäsenenä. (Huuhtanen 2012, 13-15.) Vuorovaikutus ja kommunikaatio voidaan siis määritellä yhdeksi toimintakyvyn ulottuvuudeksi. Esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmässä toimintakyky jaetaan psyykkiseen, fyysiseen, kognitiiviseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. Tässä määritelmässä sosiaalinen toimintakyky ilmenee esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa, sosiaalisena aktiivisuutena ja osallistumisena sekä henkilön kokemuksena yhteisyydestä ja osallisuudesta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Vuonna 2016 voimaan tulleet itsemääräämisoikeutta koskevat lisäykset erityishuoltolakiin pohjaavat YK:n ihmisoikeusjulistukseen taata yhdenvertaiset vaikutusmahdollisuudet myös kehitysvammaisille ja muille erityistä tukea tarvitseville (Kvankin työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017,11). Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan henkilön oikeutta vaikuttaa ja päättää itseään koskevista asioista. Myös sosiaalihuollossa on aina ensisijaisesti tuettava ja huomioitava asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja tarjottava mahdollisuus sekä riittävä tuki itsenäisten päätösten tekemiseen (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812). Laki korostaa sosiaalihuollossa olevan asiakkaan yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa ja oikeutta päättää ja osallistua itseään koskevien palvelujen suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen. Keskeistä on yksilöllinen suunnittelu, jossa huomioidaan keinot itsemääräämisoikeuden vahvistamiseksi, kohtuulliset mukautukset täysimääräiseen osallistumiseen, kommunikaatiokeinot, asiakkaan kuulluksi tuleminen ja mielipiteiden selvittäminen. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519.) Päätösten tekemiseen, valintojen ja niiden tuomien seuraamusten ymmärtämiseen tarvitaan ammattilaisilta entistä vahvempaa vuorovaikutusosaamista. Jos puhetta ei ole tai vammastaan johtuen asiakkaalla on vaikeuksia vuorovaikutuksessaan, tarvitaan yhteistyötä asiakkaan lähiverkoston kanssa, jotta hänen äänensä saadaan kuuluville. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812).

2.2 Vuorovaikutuksen merkitys psyykkiselle hyvinvoinnille, käyttäytymiselle ja stressinhallinnalle

Sosiaaliset suhteet, ystävyys, yhteisöllisyys ja tunne joukkoon kuulumisesta ovat tärkeitä mielenterveyttä suojaavia ja onnellisuutta tuovia tekijöitä (Erkko & Hannukkala 2013, 95; 102-103). Vuorovaikutuksesta valtaosa on sosiaalista kommunikointia, yhdessä viihtymistä ja jutustelua, joka on välttämätöntä psyykkiselle hyvinvoinnille (Skogström 2016). Vuorovaikutus on siis myös yhdessä oloa, vuorovaikutusta, jolla ei ole tavoitteita (Kehitysvammaliitto 2019a). Kyky solmia ja ylläpitää ihmissuhteita taas on edellytys oman turvaverkoston ja lä-

hiyhteisön luomiselle. Sosiaaliset taidot tukevat mielenterveyttä sekä ihmissuh- teiden rakentumista ja säilymistä (Erkko & Hannukkala 2013, 95; 101-102) .

Kommunikaatiolla ja vuorovaikutuksella on oleellinen merkitys myös stressinhal- linnan ja turvallisuuden näkökulmasta. Vuorovaikutuskumppaneiden keskinäi- nen ymmärrys ja toimiva vuorovaikutus auttavat konfliktitilanteiden ennaltaeh- käisyssä ja niiden käsittelyssä. Kohtaaminen ja läsnäolo ovat keskeisiä tekijöitä aidosti vuorovaikutteisessa viestinnässä. (Hjelt-Putilin 2005, 13; 29). Haastaval- le käyttäytymiselle on aina syy ja usein se on joko ymmärtäminen tai ymmärre- tyksi tuleminen. Vaikeus hahmottaa kokonaisuuksia, struktuurin puute, aistien ylikuormittuminen, yksinäisyys, kipu ja elämäntilanteen muutokset voivat aiheut- taa stressiä. (Sollasvaara 2019 Elvéniin 2010 viitaten.) Autismikirjon henkilön tai kehitysvammaisen kohdalla stressi voi näkyä esimerkiksi ahdistuneisuutena, levottomuutena, turvattomuutena tai aggressiivisena käyttäytymisenä (Kaski ym. 2012, 108; Sollasvaara 2019).

Elvén (2016) on tutkinut vuorovaikutuksen merkitystä haastavasti käyttäytyvien henkilöiden ja työntekijöiden välisissä kohtaamisissa. Hän viittaa tutkimukses- saan kahteen periaatteeseen, joita ovat vastuuperiaate ja itsehallinnan periaate. Vastuuperiaatteella tarkoitetaan, että taitavampana vuorovaikutuskumppanina työntekijällä on vastuu auttaa esimerkiksi sosiaalisissa taidoissa, impulssin hal- linnassa tai stressinsietokyvyssä tukea tarvitsevaa vuorovaikutuskumppaniaan itsehallinnan säilyttämisessä. Itsehallintaperiaatteella puolestaan tarkoitetaan, että molemmilla vuorovaikutuskumppanien on hallittava itsensä, jotta voidaan tehdä yhteistyötä. Itsehallinnan menettänyt henkilö voi turvautua yhteistyön si- jaan muihin keinoihin itsehallinnan saavuttamiseksi, kuten uhkaamiseen, lyömi- seen, karkaamiseen, itsetuhoiseen käyttäytymiseen tai vaikkapa valehteluun. Itsehallinnan ja vastuuperiaatetta korostaa myös hoito-organisaatioiden käyt- töön kehitetty AVEKKI-toimintatapamalli, joka on käytössä myös Vaalijalan kun- tayhtymässä. Menetelmässä korostetaan, että työntekijä voi omalla viestinnäl- lään ennaltaehkäistä konfliktitilanteiden syntymistä ja auttaa aggressiivisesti käyttäytyvää saamaan aggressionsa haltuun provosoimatta tilannetta lisää (Hakkarainen, Heikkinen, Hietanen, Jokiniemi, Lommi & Taattola 2007, 4, 13.)

2.3 Tavanomainen puheen ja kielen kehittyminen

Tarve ja kiinnostus vuorovaikutukseen on sisäänkirjoitettuna meihin jo syntymästä. Ihminen tarvitsee vuorovaikutusta kehittyäkseen ja tiedostaakseen oman olemassaolonsa (Launonen 2016). Kommunikointi- ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen on pitkä prosessi, joka etenee eri kehitysvaiheiden kautta esikielellisestä kommunikoinnista kohti puhekommunikointia. Eri vaiheet seuraavat toisiaan, mutta myös täydentävät toisiaan. (Huuhtanen 2012, 13.) Tavanomainen puheen ja kielen kehitys alkaa lapsen ja vanhemman välisessä varhaisessa vuorovaikutuksessa (Aivoliitto 2019a).

Varhaisten vuorovaikutustaitojen kuten eleiden, ilmeiden ja äännähdysten varassa tapahtuvasta kommunikoinnista käytetään nimitystä olemuskieli (Kehitysvammaliitto 2019b, Launonen 2007, 81). Olemuskieli toimii myös muuta vuorovaikutusta tukevana keinona kommunikaation kehittyessä kielellisen tai puhekommunikoinnin tasolle (Huuhtanen 2012, 13). Varhaisessa vuorovaikutuksessa rakentuu lapsen perusturvallisuuden tunne, mikä luo pohjan lapsen psyykkiselle hyvinvoinnille, itsetuntemukselle ja empatiakyvyn rakentumiselle. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2018a, Mannerheimin lastensuojeluliitto 2018b.)

Vastavuoroisessa varhaisessa kommunikoinnissa keskeistä on kyky jaettuun huomioon (Launonen 2016). Kehityksen myötä lapsi oppii vähitellen osoittamalla, näyttämällä ja katsetta kääntämällä tarkistamaan jakaako hänen vuorovaikutuskumppaninsa huomion samasta mielenkiinnon kohteesta. Tällöin voidaan todeta, että vuorovaikutus on kehittymässä tietoisiksi kommunikoinniksi. (Kehitysvammaliitto 2019c). Kielen merkityksiä eli symbolifunktioita lapsi oppii tavallisissa arjen tilanteissa vuorovaikutuksessa aikuisen kanssa. Usein aikuinen nimeää niitä asioita, esineitä ja ihmisiä, joihin lapsi suuntaa huomiotaan. (Kehitysvammaliitto 2019c). Taitavamman vuorovaikutuskumppanin tukiessa lapsen motivaatiota vuorovaikutusaloitteisiin ja vastatessa niihin, vähitellen lapsi tulee tietoisemmaksi omasta roolistaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan (Launonen 2016).

Kielellisen kommunikaation taso edellyttää kykyä tehdä jäsenyöneitä havaintoja ympäristöstä, muistia ja loogista päättelykykyä. Puhekommunikaation tasolla tarkoitetaan paitsi varsinaista puheella tapahtuvaa kommunikointia myös kirjoitettua kieltä tai viittomakieltä. Puhekommunikaatio edellyttää useiden yhtäaikaisten toimintojen, kuten aivotoiminnan ja lihaksiston toimintaa. Siksi puhekommunikointi on myös haavoittuvin kommunikaation taso. (Huuhtanen 2012, 13.) Puheen ja kommunikaatiotaitojen kehitys on yksilöllistä, mutta joka tapauksessa puheen tai puhetta korvaavan kielen kehittyminen edellyttää symbolifunktion kehittymistä. (Kaski ym. 2012,179.)

2.3.1 Sosiaaliset taidot ja tunnetaidot vuorovaikutuksessa

Onnistuneessa vuorovaikutuksessa tarvitaan sosiaalisia taitoja. Sosiaalisten taitojen varassa ihmiset tutustuvat, kohtaavat ja kommunikoivat erilaisten ihmisten kanssa ja ratkaisevat erilaisia ristiriitatilanteita rakentavasti (Erkko & Hannukkala 2013, 101-103.) Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan niitä keinoja ja käytäytymistä, joihin henkilö turvautuu saavuttaakseen sosiaalisia päämääriään. Näitä taitoja ovat esimerkiksi kyky ratkaista konfliktitilanteita rakentavasti, taito vuorotteluun, kyky yhteistoimintaan, empaattisuus ja tunteiden käsittely, sekä taito ratkaista epämiellyttäviä tilanteita turvautumatta aggressiivisuuteen. (Poikkeus 2008, 126.) Vuorovaikutuksessa tarvitaan myös empatiataitoja, kykyä havaita toisen tunnetiloja ja kykyä asettua toisen asemaan. Empatian edellytyksenä on omien tunteiden tunnistaminen, ymmärtäminen ja nimeäminen. Tunneilmaisua tukevan elekielen ja ilmeiden johdonmukainen ja avoin viestiminen helpottaa molemminpuolista vuorovaikutusta. (Erkko & Hannukkala 2013, 101-103.)

Sosiaalisia taitoja ihminen oppii läpi elämän ja esimerkiksi kasvatus, temperamentti ja ihmissuhteet elämän aikana muovaavat niitä vuorovaikutustyyliä, joita ihminen elämän aikana omaksuu. Vuorovaikutukseen vaikuttavat paitsi asenteet, sen hetkinen mieliala ja itsetunto, myös tilannesidonnaiset asiat kuten vuorovaikutustilanteen ilmapiiri. (Erkko & Hannukkala 2013, 101-102.) Arkikielessä sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot usein sekoitetaan, mutta sosiaalisuudella tar-

koitetaan temperamenttityypiltään ihmisten seurassa viihtyvää kun taas sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan taitoa olla ihmisten kanssa. Ei siis tarkoita, että sosiaalinen ihminen omaa luonnostaan hyvät sosiaaliset taidot tai että hiljaisempi, yksikseen viihtyvä ihminen omaisi huonot sosiaaliset taidot. (Keltikangas-Järvinen 2010, 13.)

2.3.2 Aistien merkitys vuorovaikutuksessa

Myös aisteilla on tärkeä osa vuorovaikutustaitojen kehityksessä. Aistien varassa ihminen rakentaa käsityksen itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Eri aistikanavista saatavasta tiedosta sulautuu kokemus vuorovaikutustilanteista ja tulkinnan seurauksena ihminen valitsee toimintatapansa tilanteessa. Aistielinten tai keskushermoston häiriöistä johtuen aistimusten ja niistä saatavan tiedon välittyminen voi olla puutteellista ja tiedon tulkinta vaikeaa. (Launonen 2016.)

Aistien toiminnan puutteet voivat johtua aistielinten tai aivojen aistikeskusten vaurioitumisesta eri kehitysvaiheissa. Vaurion syntyhetki ja laajuus vaikuttavat aistitoiminnan ja havaitsemiskyvyn kehitykseen. Aistielinten vaurioituminen aiheuttaa sen, ettei aistimuksia synny tai ne heikentyvät. Aistien yli- tai aliherkkyys puolestaan vaikeuttaa olennaisen ärsykkeen erottamista epäoleellisesta. Aivojen aistikeskuksen vaurioituminen vaikeuttaa henkilön kykyä ymmärtää aistimuksiaan. Ne jäävät irrallisiksi ja kokonaiskäsityksen muodostaminen on vaikeaa. (Launonen 2016.)

Tarkkaavuuden avulla ihminen erottelee aistitulvasta oleellisen epäoleellisesta. Valikoiva, tahdonalainen tarkkaavuus kehittyy vähitellen ja on edellytys korkeammille kognitiivisille taidoille kuten oppimiselle ja ongelmanratkaisulle. Vuorovaikutuksessa aistikokemukset vaikuttavat millaiseksi vuorovaikutuskokemus muodostuu ja miten henkilö vastaa omalta osaltaan vuorovaikutustilanteessa. (Launonen 2016.)

2.4 Poikkeava puheen ja vuorovaikutustaitojen kehitys

Aina vuorovaikutustaidot tai puheilmaisu eivät kehity tavanomaisella tavalla. Puhe ja kommunikaatiovaikeus voi liittyä puhe- ja ääntöelimistön toimimattomuuteen tai kielellisten ilmaisujen ymmärtämisen ja tuottamisen vaikeuteen. Kommunikaation ja vuorovaikutuksen vaikeudet voivat johtua myös aivojen kehityksellisistä häiriöistä, jotka aiheuttavat pulmia henkilön kykyyn olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kommunikaatiovaikeudet voivat olla synnynnäisiä tai ne voivat aiheutua äkillisestä sairaudesta tai vähitellen etenevästä neurologisesta sairaudesta tai vammasta. Synnynnäisiä syitä voivat olla esimerkiksi kehitysvammaisuus, autismikirjon häiriö, CP-vamma tai lasten kielelliset erityishäiriöt. Äkillisiä tai eteneviä sairauksia tai vammoja voivat puolestaan olla esimerkiksi aivoverenkierron häiriöt, aivovammat, ALS tai MS-tauti tai dementoivat sairaudet. (Kehitysvammaliitto 2019d.) Myös jotkin psyykkiset sairaudet, kuten masennus, skitsofrenia ja erilaiset persoonallisuushäiriöt voivat aiheuttaa vuorovaikutuksen ja ymmärtämisen vaikeuksia (Kaski ym. 2013, 132-133).

Puhevammaisuudesta puhutaan silloin, kun tarkoitetaan kuulevaa henkilöä, jolle tavanomaisissa vuorovaikutus- ja kommunikointitilanteissa asiointi puheen avulla on vaikeaa tai mahdotonta. Hänelle on vaikeaa tuottaa puhetta itse tai ymmärtää sitä. Usein puhevammaan liittyy myös kirjoittamisen ja lukemisen vaikeutta. (Kehitysvammaliitto 2019d.) Kielellisestä erityisvaikeudesta puolestaan puhutaan silloin, kun lapsen kielen kehitys viivästyy tai etenee muuhun kehitykseen nähden poikkeavasti. Kielelliseen erityisvaikeuteen voi liittyä myös motorista kömpelyyttä, tarkkaavuuden häiriöitä tai sosiaalisten taitojen puutteita. Myös puheen epäselvyys ja siitä johtuvat kommunikaation vaikeudet ovat yleisiä. Kielellinen erityisvaikeus tulee esiin yleensä vuorovaikutustilanteissa. Lapselle sosiaalisten sääntöjen oppiminen ja ymmärtäminen voi olla hankalaa tai puheen käyttäminen vuorovaikutuksen välineenä voi olla vaikeaa. Ymmärtämiseen liittyvät pulmat ovat yleisiä lapsille, joilla on kielellinen erityisvaikeus. Ymmärtämiseen vaikeudet eivät kuitenkaan usein tule ilmi tutuissa ympäristöissä, joissa on paljon sanattomia vihjeitä, joiden varassa voi toimia. (Aivoliitto 2019b.)

Puheen ymmärtämisen taitoa usein yliarvioidaan arjessa aikuisiällä. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että vain pieni osa ilmaisustamme tapahtuu sanallisesti. Mikäli ihminen suoriutuu tutussa ympäristössä ja rutiineissaan itsenäisesti, saatetaan olettaa, että hän ymmärtää sanalliset ohjeet. (Skogström 2016.) Sen sijaan ymmärtämisen vaikeudet voivat tulla ilmi tilanteissa, joissa ohjeet tai käytetyt käsitteet ovat monimutkaisia. Kielellisen erityisvaikeuden oirekuva muuttuu iän myötä, mutta oppimisvaikeuksia voi edelleen esiintyä nuoruus- ja aikuisiällä. Esimerkiksi ajatusten ja havaintojen ilmaiseminen suullisesti tai kirjallisesti voi olla työlästä. Kielellisen erityishäiriön taustalla on usein perinnölliset syyt. (Aivo-liitto 2019b.)

2.4.1 Vuorovaikutuksen ja kommunikaation pulmat autismikirjon erityispiirteenä

Autismikirjon häiriö johtuu poikkeavasta aivojen neurobiologisesta kehityksestä (Autismi- ja aspergerliitto 2018). Sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kommunikaation vaikeudet ovat keskeisiä autismikirjon diagnoosia määrittäviä tekijöitä (Dindar 2017, 7). Vaikka autismikirjon henkilöillä on tunnistettavissa yhteisiä piirteitä, ilmenee niin oireyhtymä kuin sen tuomat rajoitteetkin yksilöllisesti (Autismi- ja aspergerliitto 2018). Vuorovaikutuksen vaikeudet ilmenevät ensisijaisesti sosiaalisessa kanssakäymisessä ja kyvyssä viestiä toisten kanssa. Puheen kehityksessä voi olla viivästymistä tai se voi jäädä kehittymättä kokonaan (Kehitysvammaliitto 2018). Autistiselle henkilölle tyypillistä kielenkäytössä on myös ekolalia eli toistava puhe ja kysymykset (Kerola, Kujanpää & Timonen 2009, 61.)

Autismikirjon pääoireet muodostavat niin sanotun autismin triadin ja siihen kuuluvat poikkeava sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaalinen kommunikaatio sekä kaavamaiset, toistuvat ja rajoittuneet käyttäytymispiirteet, kiinnostuksen kohteet ja toiminnot. Lisäksi useimmilla autismikirjon henkilöillä on erilaisia poikkeavuuksia aistitoiminnoissa (Moilanen, Mattila, Loukusa ja Kielinen 2012, 1453-1462.)

Autistisella lapsella kielenkehitys poikkeaa tavanomaisesta kielenkehityksestä, mikä vaikuttaa vuorovaikutuksen keinoihin ja taitoihin myöhemmällä iällä. Autistisen lapsen kielenkehitys perustuu ensisijaisesti näköaistiin, jolloin kuuloon perustuva auditiivinen vastaanottokyky ja äänteiden erottelukyky kehittyvät poikkeavasti. Koska autismikirjon henkilöllä oppiminen perustuu ensisijaisesti visuaalisiin viesteihin, hänen on vaikea oppia erottelemaan äänteitä, ymmärtää häneen kohdistuvia odotuksia, jäsentää kokonaisuuksia ja tapahtumien kulkua. Hänellä on vaikeuksia myös itse saada viestiään välitetyksi ymmärrettävästi muille. Autismikirjon henkilölle kielen ymmärtäminen on usein konkreettista, ja hänen on vaikea tunnistaa ja käyttää ei-kielellistä, eleisiin ja ilmeisiin perustuvaa viestintää. Autistisen lapsen kielenkehitys perustuu paitsi näköaistiin ja konkreettiseen, myös ulkoa opittuihin fraaseihin, mekaaniseen muistiin ja toistuviin tilanteisiin. (Kerola, Kujanpää & Timonen 2009, 59-61.)

Sosiaalisen vuorovaikutuksen pulmilla tarkoitetaan autismikirjon henkilön vaikeutta ymmärtää toisten tunteita ja ilmaista niitä itse. Tämä näkyy esimerkiksi vaikeutena luoda ja ylläpitää ystävyys ja ihmissuhteita. Sosiaalisen kommunikation vaikeudella puolestaan tarkoitetaan autismikirjon henkilön vaikeutta tulkita ja tuottaa nonverbaalista ja verbaalista viestintää. Hän voi tulkita viestejä hyvin kirjaimellisesti. Hänellä voi olla myös poikkeava tapa ilmaista tai tulkita eleitä ja ilmeitä. Lisäksi puhutun asian muistaminen ja käsitteleminen voi olla hankalaa. Sosiaalisen mielikuvituksen pulmat voivat esiintyä vaikeutena sopeutua uusiin tilanteisiin, vaikeutena asettua toisen asemaan ja toisen käyttäytymisen tulkinnassa. (Autismi- ja aspergerliitto 2017.)

Autismikirjon häiriö on pysyvä ominaisuus, mutta autismikirjon henkilön elämään ja hyvinvointiin voidaan kuitenkin vaikuttaa merkittävästi kuntoutuksella ja toimintakykyä tukevalla ympäristöllä. (Autismi- ja aspergerliitto 2017.) Suomessa ei ole erillistä hoitosuositusta autismikirjon asiakkaille, mutta nykykäsityksen mukaan autismikirjon kuntoutuksen tulisi olla kasvatuksellista kuntoutusta, jonka tulisi tapahtua osana arkea kotona, päiväkodeissa, kouluissa jne. yhteistyössä vanhempien ja muiden läheisten kanssa. (Moilanen ym. 2012.) Autismikuntoutuksen tavoitteena on vahvistaa asiakkaan mahdollisimman suurta itsenäisyyttä ja vähentää poikkeavan neurobiologisen kehityksen tuomia haasteita. (Partanen

2010, 18). Autismikirjon näkökulmasta palvelujen esteettömyys tarkoittaa yksilöllisyyden huomioimista ja erilaisuuden hyväksymistä, aistitoimintojen erilaisuuden huomioimista, tarvittavien puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien käyttämistä sekä struktuurien käyttämistä arjen selkeyttämiseksi. (Autismi- ja aspergerliitto 2017.)

2.4.2 Vuorovaikutuksen ja kommunikaation pulmat kehitysvammaisen henkilön erityispiirteinä

Kehitysvammaisuutta voidaan määritellä erilaisista näkökulmista lähtien. Sitä voidaan tarkastella lääketieteellisestä, faktoihin perustuvasta näkökulmasta tai yksilön ja ympäristön välisestä suhteesta käsin. Kehitysvammaisuus on monimuotoinen keskushermoston toimintahäiriö, joka aiheuttaa henkilölle vaikeuksia älyllisessä suoriutumisessa. Kehitysvammaisuus voi johtua esimerkiksi raskeana aikana tai synnytyksessä aiheutuneista vaurioista tai kehitysiässä sattuneista sairauksista tai tapaturmista. Joskus kehitysvammaisuuden aiheuttaja jää selvittämättä (Huttunen 2018). Maailman terveysjärjestö WHO:n määrittelee älyllisen kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa henkilön taidot eivät kehity tavanomaiseen kehitysiän mukaisesti. Erityisesti puutteita voi esiintyä kognitiivisissa, kielellisissä, motorisissa tai sosiaalisissa taidoissa. The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities-järjestön AAIDD:n määritelmä älyllisestä kehitysvammaisuudesta perustuu toiminnalliseen malliin, jossa on kyse älyllisten ja adaptiivisten taitojen ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. AAIDD:n määritelmä vastaa hyvin suomalaista kehitysvammaisuuden käsitettä, jossa toimintakyky on yhteydessä toimintarajoitteeseen. AAIDD:n määritelmän mukaisesti älyllinen kehitysvammaisuus tarkoittaa merkittävästi keski-vertoa heikompaa älyllistä suoriutumista, johon samanaikaisesti liittyy haasteita adaptiivisissa taidoissa kuten kommunikaatiossa, itsestä huolehtimisessa, asumisessa, sosiaalisissa taidoissa, yhteisötaidoissa, itsehallinnassa ja oppimiskyvyssä. (Kaski ym. 2012,16.) Kehitysvammaisuuden aste vaihtelee vaikeasta kehitysvammasta lievään oppimisvaikeuteen ja myös vamman aste vaikuttaa siihen, missä määrin kehitysvamma vaikuttaa henkilön elämään (Kehitysvammaisten tukiliitto 2017).

Kehitysvammaisuuteen liittyy lähes poikkeuksetta puheen kehityksen vaikeuksia tai viivästymistä (Kaski ym. 2012,179). Aivojen kehitykselliset häiriöt vaikuttavat kommunikaation kehitykseen kokonaisvaltaisesti. Vammasta johtuen kyky tehdä havaintoja, kyky olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja puutteellinen kyky aistitiedon käsittelyyn ja niihin reagoimiseen voivat haitata vuorovaikutusta merkittävästi. Kehitysvammaisuus voi vaikuttaa vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon monin tavoin. Laaja-alaisissa aivojen kehityksellisissä häiriöissä vaikeudet ovat suuremmat. (Kehitysvammaliitto 2018.) Kehitysvammaisen lapsen puheen kehitys on ikätovereihin verrattuna hitaampaa ja yksilölliset vaihtelut ovat suuria. Kielen ja vuorovaikutuksen kehittymiseen vaikuttavat myös vamman aste ja mahdollisuudet saada kehittymiseen tarvittavia kokemuksia. Myös aistien kehittymisellä on suuri merkitys kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen kehittymisessä kehitysvammaisen henkilön kohdalla. Kehitysvammaisille puheen tuottamisen ongelmat ovat yleisiä ja johtuvat usein motorisista ongelmista, kuten kielen kurkunpään ja hengityslihasten koordinaation häiriöistä. (Kaski ym. 2012, 131-132.)

2.5 Vuorovaikutuksen ja kommunikaation tukeminen

Kommunikaatio on vastavuoroista toimintaa, joten myös kommunikoinnin pulmat ovat vastavuoroinen, yhteinen asia vuorovaikutuskumppaneiden välillä. (Huuhtanen 2012, 13-15.) Nykyisin ajatellaan, että uusien asioiden oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa oppijan ollessa omassa oppimisessaan aktiivinen osallistuja eikä kohde. Vuorovaikutuksen merkitys myös vaikeavammaisten ja autismikirjon henkilöiden opetuksessa on korostunut viime vuosikymmeninä. Ammatillaisen tehtävänä on toimia vuorovaikutuksen herättelijänä ja tarjota tukea vuorovaikutuskumppanin oppimiseen. Vuorovaikutuksessa opittavasta asiasta tulee kiinnostavaa ja mielekästä, mikä lisää myös oppijan motivaatiota. Samalla myös kommunikaatiotaidot vahvistuvat. (Martikainen 2016, 37.)

Vuorovaikutuksen ja kommunikaation tukemiseksi on kehitetty lukuisia menetelmiä ja keinoja. Keinoja myös yhdistellään tai muokataan yksilöllisten tarpei-

den mukaisesti (Huuhtanen 2012, 20.). Ymmärtämistä voidaan tukea myös selkokielellä, jolla tarkoitetaan sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan helppolukuisemmaksi ja ymmärrettävämmäksi muokattua yleiskieltä. Selkokieli on Suomen kielen muoto, josta hyötyvät kaikki, joille yleiskielen lukeminen ja ymmärtäminen on vaikeaa. (Selkokeskus 2015.) On arvioitu, että parhaimmillaankin vain noin puolet henkilöistä hyötty tietystä metodista, joten ennen menetelmän tai välineen valintaa on kuitenkin hyvä pysähtyä arvioimaan paitsi henkilön kommunikaatiovalmiuksia ja tarpeita myös henkilön lähiympäristöä. (Huuhtanen 2012, 20.)

2.5.1 Lähi-ihminen vuorovaikutuksen tukijana

Tuoreet tutkimukset tukevat klassisten kehitysteoreetikkojen näkemyksiä siitä, että vuorovaikutuksella on merkittävä rooli oppimisessa ja kehityksen tukemisessa. Tutkimukset osoittavat myös, kuinka tärkeä rooli kasvatuksellisessa työssä toimivien taidoilla on vuorovaikutuksen tukijana. Vuorovaikutus voi olla haastavaa myös ammattilaiselle, kun vuorovaikutuskumppanina on esimerkiksi varhaisten vuorovaikutustaitojen varassa kommunikoiva vaikeasti kehitysvammainen tai autismikirjon henkilö. Haasteet voivat aiheutua yhteisen kielen puuttumisesta, vaikeudesta saada kontakti toiseen tai vähäisistä vuorovaikutuksen aloitteista. Vaikeimmin kehitysvammaisten ja puhevammaisten kanssa työskenteleville ja muille vuorovaikutuskumppaneille suunnatussa kirjallisuudessa sensitiivinen vuorovaikutustyyli, eli taitavamman vuorovaikutuskumppanin taito kohdata avoimesti ja mukauttaa omia vuorovaikutuskeinojaan keskustelukumppanin mukaan, nostetaan yhdeksi tärkeimmistä vuorovaikutusta edistävistä tekijöistä. Sensitiivisen vuorovaikutustavan tarkastelemiseen on kehitetty monia erilaisia toimintamalleja, joille on yhteistä niiden hyödynnettävyys erilaisissa ympäristöissä (esimerkiksi LOVIT-muistisääntö, voimauttava vuorovaikutus, HYP ja OIVA-vuorovaikutusmalli). (Martikainen 2016, 37-40.) Dindarin (2017, 7-8, 61-63) väitöstutkimuksessa todettiin, että autismikirjon henkilöiden toiminnan tutkimus keskittyy usein toiminnan haasteiden arviointiin vahvuuksien sijaan ja että tutkimusta tehdään usein irrallaan vuorovaikutuskumppanin toiminnasta. Tutkimuksessa todettiin, että vuorovaikutuskumppanilla on oleellinen

merkitys onnistuneen vuorovaikutustilanteen mahdollistajana ja autismikirjon henkilön vuorovaikutustaitojen tukijana. Vuorovaikutuskumppani voi myös omalla toiminnallaan heikentää henkilön mahdollisuuksia tulla ymmärretyksi. Samaa tutkimustulokseen on päätyneet myös Rämä (2015, 42-44), joka tutki opettajan ja autismikirjon diagnoosin saaneiden oppilaiden välistä vuorovaikutusta peruskoulun pienryhmässä. Rämän tutkimuksessa korostui myös opettajan kyky dynaamiseen sensitiivisyyteen eli opettajan avoimuus ja herkkyys vuorovaikutustilanteissa, mikä oli edellytys vuorovaikutukselliselle ilmapiirille ja vaikutti opetuksen laatuun. Ahosen (2015,19) mukaan sensitiivinen lähestymistapa auttaa oppilasta ja opettajaa aidossa kohtaamisessa, mutta vuorovaikutuskumppanin oman vuorovaikutustavan vahvistaminen lisää myös hänen omaa työssäjaksamistaan. Siksi ammattilaisten on hyvä pysähtyä tarkastelemaan ja reflektoimaan toimintaansa, vuorovaikutusosaamistaan ja asenteitaan niin itsenäisesti kuin kollegoiden ja ulkopuolisten tahojen kanssa. Motivaation ylläpitämisen kannalta ympäristöllä on keskeinen merkitys varsinkin, jos henkilö viestii varhaisten vuorovaikutustaitojen varassa. Mikäli ympäristö ei kykene kuulemaan ja reagoimaan alkeellisimpiinkin kommunikaatioyrityksiin, puheenkehitys voi estyä kokonaan tai hidastua. (Kaski ym. 2012,179.)

2.5.2 Puhetta tukevat ja sitä korvaavat menetelmät (AAC)

AAC on lyhenne sanoista Augmentative and Alternative Communication. Sillä tarkoitetaan yleisesti puhetta tukevia ja sitä korvaavia menetelmiä. Näitä voivat olla esimerkiksi kuvat, esineet, viittomat tai erilaiset tietokoneperustaiset välineet. Apuvälineillä pyritään mahdollistamaan käyttäjälleen mahdollisimman itsenäinen kommunikointi. (Luotonen & Altola 2013, 169-175.)

Paitsi sopivan välineen löytäminen, onnistuneen kommunikoinnin kannalta on erityisen tärkeää, että myös hänen lähihenkilönsä sitoutuvat ja saavat opastusta niiden käyttöön. Kommunikoinnin onnistuminen mahdollistaa vaikeasti vammaiselle osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutumisen ja sillä on suuri merkitys henkilön elämänlaadulle. (Luotonen & Altola 2013, 169-175.) Useilla autismikirjolle kuuluvalla henkilöllä on monimuotoisia kommunikoinnin pulmia ja he

hyötyisivät usein puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien käytöstä. AAC-menetelmien käyttämisestä hyötyvät sekä autismikirjon henkilöt itse että henkilöt, jotka heidän kanssaan ovat vuorovaikutuksessa. Tutkimuksia juuri autismikirjolle kuuluvien tarpeisiin parhaiten sopivista AAC-menetelmistä on melko vähän. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että näiden menetelmien käytössä on paljon vaihtelevuutta, mikä johtuu muun muassa tiedollisista ja taidollisista puutteista tai asennoitumisesta niiden käyttöön. (Trembath, Iacono, Lyon, West & Johnson 2014.)

3 Osaaminen ja sen johtaminen

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) velvoittaa sosiaalihuollon ammattilaisia ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan. Työnantajien tehtävänä on puolestaan taata sosiaalihuollon ammattitehtävissä toimivalle edellytykset työssään tarvitsemalleen perehdytykselle sekä ammattitaitonsa kannalta tarpeelliselle koulutukselle. Sosiaali- ja terveystieteiden rakennemuutos edellyttää uudenlaista osaamista, osaamisen systemaattista kehittämistä ja osaamisen johtamista kaikilla sosiaali- ja terveydenhuollon tasoilla aina työntekijöistä johtotehtävissä toimiviin. Palvelurakenteiden uudistus muuttaa myös organisaatiokulttuuria, johtamisrakenteita ja johtamiskäytäntöjä. Uudistuksen toimeenpanossa tarvitaan monialaista, ammattiryhmät ja organisaatorajat ylittävää ja asiakkaiden tarpeista lähtevää, yhteisesti jaettavaa osaamista. Samanaikaisesti asiakkaiden roolin muutos ja asema palvelujen kohteesta aktiiviseksi osallistujaksi korostuu. (Lammintakainen, Rissanen, Peronmaa-Hanska, Joensuu & Ruottu 2016, 7-8.)

3.1 Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

Kirjallisuudessa osaamista määritellään monin eri tavoin. Lähestymistavat ja käsitykset osaamisesta vaikuttavat myös siihen, miten osaamisen johtaminen määritellään ja millaisia keinoja osaamisen kehittämiseen käytetään. (Oikarinen

& Pihkala 2010, 48.) Osaaminen voi olla näkyvää tai näkymätöntä ja sitä voidaan tarkastella niin organisaation, ryhmien kuin yksilöiden näkökulmasta (Viitala 2013, 176-183). Osaaminen on laaja kokonaisuus, jonka ansiosta henkilö kykenee toimimaan työssään. Osaamista kertyy kaikista niistä ympäristöistä, koulutuksesta ja kokemuksesta, joissa ihminen toimii. Yksilön näkökulmasta osaaminen tarkoittaa, että henkilö hallitsee työnsä ja siihen liittyvät asiat sekä teoriassa että käytännössä (Piili 2006, 106). Osaaminen tarkoittaa siis taitoa siirtää ja soveltaa tietoa ja kokemuksia käytäntöön. Myös yksilön asenteella ja halulla käyttää omaamaansa tietoa on merkitystä osaamisen tarkastelussa (Sydänmaanlakka 2009, 43). Osaaminen on myös henkilökohtaisia lahjakkuuksia tai ominaisuuksia (Piili 2006,106) sekä taitoa solmia ja ylläpitää työn kannalta merkityksellisiä suhteita (Sydänmaanlakka 2009, 43). Puhuttaessa osaamisesta mainitaan usein kompetenssi eli pätevyys, kvalifikaatio eli sopivuus sekä ammattitaito (Piili 2006, 106). Pätevyys voidaan määritellä näkyvämpiin ja helpommin opittavissa oleviin teknisiin taitoihin sekä henkilön ominaisuuksiin viitattaviin piileviin taitoihin. Piileviä taitoja ovat motiivit, piirteet sekä minäkuva ja niihin on vaikeampaa vaikuttaa. Tiedot ja taidot ovat teknisiä taitoja, joita tietty työ edellyttää, kun taas motiivit, ominaisuudet ja minäkuva ovat käyttäytymiseen liittyviä pätevyksiä, jotka ohjaavat yksilön suoriutumista tehtävässään. Osaaminen on siis teknisiä taitoja laajempi kokonaisuus ja ammattipätevyys laaja kirjo erilaisia käyttäytymismalleja, joita työntekijän on omattava suoriutuakseen työstään ammattitaidolla. (Omisore 2013.)

Yrityksen kilpailukyvyn näkökulmasta ratkaisevasta osaamisesta on alettu käyttää nimitystä strateginen osaaminen tai ydinkyvykkyys (Viitala 2007, 173). Kompetenssit eli yksilöiden henkilökohtaiset osaamiset, tiedot ja taidot sekoitetaan helposti ydinosaamiseen. Ne tuovat lisäarvoa, mutta osaamistrategian luominen lähtee aina ydinosaamisen määrittelystä. Ydinosaamisen määrittelyn tulee keskittyä harvalukuisiin, mutta tarkasti määriteltyihin ydinkohtiin. Asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen on keskeistä organisaation perustehtävässä, joten myös organisaation ydinosaamisen tulee liittyä tiiviisti asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseen. (Juuti 2015, 87-88.)

Pätevä ja osaava henkilöstö luo edellytyksiä kestäväälle kilpailukyvyille ja erottautumiselle muista palvelun tuottajista. Strategiat, liikkeenjohtomallit, tuotteet ja palvelut ovat helpommin kopioitavissa (Omisore 2013). Osaaminen voidaan nähdä organisaation pääomana, kuten varallisuus, tuotteet, koneet ja laitteet (Viitala 2007, 174). Osaamispääomalla tarkoitetaan aineetonta pääomaa, joka on hyödyllistä organisaation kannalta. Osaamispääoma koostuu henkilö-pääomasta, suhdepääomasta ja rakennepääomasta. Henkilöpääoma on inhimillistä ja siihen kuuluvat henkilön ominaisuudet, tiedot, koulutus, osaaminen ja asenteet. Myös halu käyttää osaamistaan organisaation hyväksi on henkilö-pääomaa. Suhdepääomaa ovat asiakassuhteet ja suhteet sidosryhmiin, maine, brändi ja yhteistyösopimukset. Rakennepääoman muodostaa puolestaan organisaation arvot, työilmapiiri, dokumentoitu tieto ja henkiset rakenteet. (Ojala 2008, 47.)

Osaamisella varmistetaan myös palveluiden tehokas tuottaminen ja niiden vaikuttavuus. Työntekijöiden osaaminen ei hyödytä pelkästään organisaation strategian toteutumista, vaan sillä on myös työntekijöiden hyvinvoinnin, työyhteisöjen toimivuuden ja sitoutumisen kannalta suuri merkitys. Henkilöstön kehittämällä tuetaan muutoksen hallintaa ja sopeutumista uudistuneisiin tilanteisiin, oli kyseessä sitten esimerkiksi uudet tehtävät tai paluu työhön poissaolon jälkeen tai muutoin muuttunut tilanne. (KT Kuntatyöntekijät 2008.)

Työntekijät odottavat työltään mahdollisuutta oppia, kokea olevansa päteviä ja tärkeitä. Muuttuvassa työmaailmassa pätevyiden säilyttäminen on kuitenkin vaikeaa ja lähes jokaisen on kehitettävä osaamistaan läpi työuran. Ihmisillä on sisäsyntyinen tarve tulla arvostetuksi työssään sekä osata ja pärjätä siinä. Työntekijällä on kuitenkin yhtäältä tarve saada itse tehdä valintoja oppimisestaan. Tätä tarvetta voidaan tukea mm. järjestämällä erilaisia keinoja oppia. Oppimisen kannalta juuri kannustus ja mahdollisuus tulla hyväksytyksi yhteisönsään ovat tärkeitä. (Viitala 2007, 178–182.) Osaamisen kehittämisen menetelmiä on olemassa lukuisia erilaisia ja niitä voidaan yhdistellä. Menetelmiä valitessa on myös huomioitava kohdistuuko osaamisen kehittäminen yhteisöön vai yksilöön. Osaamista voidaan kehittää ja hyödyntää esimerkiksi tutustumiskäynnin, työyhteisön kehittämisprojektien, tavoitteellisen työnkierron, auditoinnin osaamisyhteisöjen tai sisäisen koulutuksen avulla. (EOsmo-hanke 2019a.)

3.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen kehittäminen ei yksin riitä osaamispääoman vaalimiseksi vaan tarvitaan myös oppimiselle suotuisat olosuhteet. Tässä esimiesten rooli on tärkeässä asemassa. Johtajilta vaaditaan kykyä tukea sekä yksilöiden että organisaatioiden oppimista. (Ojala 2008, 257.)

Osaamisen johtaminen samoin kuin osaaminen määritellään kirjallisuudessa monin tavoin. Joka tapauksessa osaamisen johtaminen tarkoittaa kaikkea sitä arkkitehtuuria, jonka varassa organisaation osaamista hankitaan, varastoidaan, hyödynnetään ja levitetään. Osaamisen johtaminen on osa kaikkea organisaation johtamista ja systemaattista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata organisaation tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen. Osaamisen johtamisen ydin on siinä toimivien ihmisten osaamisen hyödyntäminen, osaamisen vaaliminen ja osaamisen kehittäminen yrityksen strategian mukaisesti. (Viitala 2007, 170.) Osaamisen johtamisella tarkoitetaan koko sitä kokonaisuutta, jolla pyritään organisaation toiminta- ja kilpailukyvyn vahvistamiseen ja varmistamiseen henkilöstön osaamis pohjan avulla. (Viitala 2005, 14–15.) Yhä nopeammin muuttuvassa ympäristössä osaamisen johtamisesta on tullut useimpien organisaatioiden keskeinen johtamisnäkökulma (Juuti 2015, 87–89).

Kun puhutaan organisaation oppimisesta, tarkastelu kohdistuu siihen, miten organisaatiossa oppiminen tapahtuu yksilö-, ryhmä-, organisaatio- ja verkostotasolla (Viitala 2007, 172–173). Oppivalla organisaatiolla tarkoitetaan organisaatiota, jossa osaamisen kehittämisen tarpeet tunnistetaan, osaamista uudistetaan ja sitä hyödynnetään (Viitala 2013, 171). Oppivassa organisaatiossa on keskeistä visio- ja strategiaprosessi, joka toimii oppimisen suuntaajana ja tukee yhteistä näkemystä. Oppivassa organisaatiossa vallitsee osallistava ja oppimista kannustava ilmapiiri. Oppimista ja kehittymistä myös arvioidaan systemaattisesti erilaisin mittarein. Oppivassa organisaatiossa myös tiedonkulku on avointa ja tehokasta. (Viitala 2007, 172–173.) Ojala (2018, 130–131) käyttää termiä ketterästi oppiva organisaatio kuvatessaan organisaatiota, jossa työntekijöiden

uskallusta ja kasvun asennetta tuetaan ja hyödynnetään. Ketterä oppiminen tapahtuu Otalan mukaan ketterästi oppivien työntekijöiden avulla. Johtajuudelta tämä edellyttää innostamista, suunnan näyttämistä ja yhteisen ajattelun ohjaamista organisaation strategian ja tavoitteiden suuntaisesti. Työntekijöiltä ketterä oppiminen edellyttää kasvun asennetta ja ymmärrystä siitä, ettei paluuta vanhaan työskentelytapaan ole. Kun osaamista tarkastellaan organisaation strategisen toiminnan kannalta, osaamista ja sen johtamista on tarkasteltava strategisen osaamisen tai ydinkyvykkyyden näkökulmasta. (Viitala 2007, 172-173.) Ydinosaamisalueiden määrittelyn jälkeen organisaatiossa tulisi tunnustaa kaikille se osaaminen, niin hiljainen kuin käsitteellinenkin, joka vastaa näitä osa-alueita, vaalittava sitä ja etsittävä toimivat keinot tuon osaamisen jakamiseksi kaikille (Juuti 2013).

Englanninkielinen knowledge management termi suomennetaan usein myös osaamisen johtamiseksi tai tiedon ja tietämyksen johtamiseksi. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tiedon hankinnan prosessia ja tiedon säilyttämisen järjestelmää. (Viitala 2007, 172-173.) Organisaation muistilla puolestaan tarkoitetaan sen jäsenten ajansaatossa muovaamaa ja tallentamaa tietoa, joka käsittää sekä organisaatiokulttuurin että muun tallentuneen tiedon, kuten uskomukset, arvot, normit ja muun hiljaisen tiedon. (Viitala 2007, 173.)

Otalan (2008, 87-88) mukaan osaamispääoman johtaminen tulisi nähdä prosessimaisena kokonaisuutena, joka sisältää toiminnan tavoitteiden selkeyttämisen, osaamistarpeiden selvittämisen, osaamisstrategian ja osaamispääoman kehittämissuunnitelman laatimisen, osaamisstrategian toteuttamisen sekä osaamispääoman kehittämistoimien ja osaamispääoman johtamisen tulosten arvioimisen.

Ollilan (2006, 201; 215; 221) mukaan ihmisten johtamisessa korostuu vision johdonmukaisuus, oikeudenmukaisuus ja esimerkkinä toimiminen. Osaamisen johtamiseen liittyy vahvasti vuorovaikutuksellisuus, kokemustiedon ja piilevän tiedon hyödyntäminen. Osaamisen strateginen johtaminen edellyttää kokonaisvaltaista vuorovaikutusta, luottamuksellista ilmapiiriä ja mahdollisimman avointa kommunikointia. Juutin (2013, 163) mukaan nykyisin useat organisaatiot ovat

erikoistuneet tiettyyn osaamisalueeseen, ja henkilöstö on pitkälle koulutettua. Tästä johtuen nykyinen johtaminen on myös asiantuntijoiden johtamista. Kollektiivisen osaamisen hajautuminen, hallittavan tiedon lisääntyminen sekä työyhteisöjen moninaistuminen aiheuttavat muutoksia johtajuuteen. Aiemman yksilökeskeisen johtamisen tilalle on painottunut tiimien johtaminen. Vuorovaikutuksen merkitys yksilöiden välillä korostuu ja johtamisesta on tullut yhteistoimintaa, jossa tarvitaan kaikkien aktiivista osallistumista. (Sydänmaanlakka 2009, 180.)

Yksi osaamisen johtamisen tavoitteista on toiminnan kehittäminen. Tällöin tavoitellaan uusia ja parempia toimintatapoja, jolloin keskeistä on kokemuksista oppiminen, vastavuoroisuus ja hiljaisen tiedon hyödyntäminen. Toiminnan kehittämisessä on tärkeää luoda toimijoille mahdollisuuksia osallistua ja kehittää toimintaa yhdessä. Tällöin voidaan puhua myös innovatiivisuuden johtamisesta tai innovaatio-osaamisen johtamisesta. (Oikarinen & Pihkala 2010, 53-54.)

3.3 Asiakkaiden roolin muutos osaamisen johtamisessa

Otalan (2006, 221) mukaan sosiaali- ja terveysalan johtaminen perustuu vahvasti arvoihin työn sosiaalisen ulottuvuuden vuoksi. Laatu ja asiakaslähtöisyys suuntaavat toimintaa perustehtävän mukaisesti. Arvoilla on myös keskeinen merkitys osaamisen kehittämisessä. Sosiaalipalveluissa yleensä, kuten vammaispalveluissakin on nähtävissä palveluiden kehittyminen yhä asiakaslähtöisemmäksi. Palveluiden käyttäjä nähdään aktiivisena toimijana paitsi palveluiden kehittämisessä myös niiden kuluttamisessa. Palveluiden muuttuessa paikalliseksi ja markkinaehtoisemmiksi palvelut nähdään kulutushyödykkeinä, jotka asiakas voi valita tai vaihtaa. Valinnan mahdollisuus on muuttanut asiakkaan roolia ja asemaa. (Toikko 2012, 67.) Osaamisen johtamisen määrittelyssä käytetyt käsitteet ovat usein abstrakteja ja niiden käyttäminen on omiaan jättämään usein asiakasnäkökulman paitsioon. Jotta organisaatio pysyisi uudistumiskykyisenä ja elinvoimaisena, sen on jatkuvasti kyettävä vastaamaan ja herkästi kuuntelemaan asiakaskentällä tapahtuviin muutoksiin. Siksi organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden on jatkuvasti arvioitava toimintaansa ja osaamis-

taan asiakkaiden silmin, ylläpidettävä innovatiivisuutta ja joustavuutta vastata muuttuviin asiakkaiden tarpeisiin. (Juuti 2015, 87–89.)

Asiakkaiden mahdollisuus valita vahvistaa myös palveluntuottajien välistä kilpailua. Kun aiemmin oli normi, että ammattilaiset valitsevat asiakkaille sopivimmat palvelut, nyt uudessa tilanteessa palvelun tuottajien on seurattava kuluttaja-asiakkaiden liikkeitä erottuakseen ja ollakseen houkutteleva. (Toikko 2012, 67.) Juutin (2013, 13–17.) mukaan asiantuntijuus asiakkaista, parhaista toimintatavoista ja markkinoista on usein jakaantunut laajalle, eikä paras tietämys välttämättä enää ole johtajilla. Jaettu johtajuus mahdollistaakin organisaatioissa eri puolilla sijaitsevan osaamisen ja asiantuntemuksen hyödyntämisen. (Juuti 2015, 90–93.)

3.4 Osaamisyhteisö osaamisen johtamisen ja kehittämisen tukena

Oma osaaminen ja sen ylläpitäminen on jokaisen yksittäisen työntekijän vastuulla. Työntekijä on myös vastuussa siitä, että hankkii tulevien työtehtäviensä kannalta tarvittavaa osaamista. (Ojala 2008, 97.) Jotta yksittäisen henkilön osaaminen saataisiin koko organisaation osaamiseksi, tätä osaamista ja tietotaitoa on pystyttävä jakamaan. Tiedon jakamista tapahtuu jatkuvasti tekemisen myötä, mutta usean ihmisen hankkimaa osaamista täytyy myös prosessoida, jotta se muuttuu yhteiseksi. (Ojala 2008, 214–215; 239.) Teoriatiedon ohella myös hiljaisen tiedon jakaminen on yhtä tärkeää (Ojala 2008, 214–215). Yhdessä oppiminen ja yhteys muihin ovat myös oppimismotivaatiota lisääviä tekijöitä (Kupias & Peltola 2019, 134). Koska henkilöstön osaamista voidaan kehittää monin eri tavoin, on suunnitelmissa hyvä arvioida yhteisössä jo olemassa olevia keinoja osaamisen jakamiseksi ja lisäämiseksi (KT Kuntatyönantajat 2008).

Yksi keino tiedon ja osaamisen jakamiseksi työyhteisössä ovat osaamisyhteisöt. Niitä voidaan perustaa eri tarpeisiin ja niiden kokoonpanoon voi kuulua työntekijöitä organisaation eri tasoilta, asiakkaita ja sidosryhmän edustajia. Osaamisyhteisöjä voidaan perustaa eri tavoitteisiin ja kirjallisuudessa näistä yhteisöistä

käytetään erilaisia nimityksiä (Ojala 2008, 214). Wengerin (1998) määritelmän mukaisesti osaamisyhteisön (Community of practice) jäseniä sitoo yhteen epävirallisesti se mitä he tekevät yhdessä. Osaamisyhteisöjä on olemassa erilaisia ja jäsenten sitoutumisen aste niihin vaihtelee. Wengerin määritelmässä osajayhteisöjä määrittää kuitenkin kolme yhteistä tekijää, joita ovat yhteinen ymmärrys ryhmän toiminnan tarkoituksesta, keskinäinen sitoutuminen, joka luo ryhmästä sosiaalisen kokonaisuuden sekä jäsenten yhdessä ajansaatossa muovaamat yhteiset resurssit. Osaamisyhteisö käy myös läpi erilaisia kehityksellisiä vaiheita.

Hakkaraisen, Paavolan ja Lipposen (2003) mukaan perinteinen määritelmä osaamisyhteisöstä ei huomioi riittävästi toiminnan innovatiivista näkökulmaa. Heidän mukaansa voidaan puhua innovatiivisesta tietoyhteisöstä tai innovatiivisesta osaamisyhteisöstä, kun ryhmän päämääränä on uuden tiedon tuottaminen, aktiivinen muutosten toteuttaminen sekä ulkopuolelta tulevien näkökumien, ideoiden ja menetelmien hakeminen. EOsmo-hankkeessa samasta ilmiöstä käytettiin termiä innovatiivinen osaamisyhteisö. Tässä hankkeessa luotu malli osaamisyhteisöstä perustui jäsenten vapaaehtoisuuteen, mutta ne olivat kuitenkin tietoisesti, jäsenten kiinnostuksen perusteella rakennettuja. Parhaimmillaan jäsenet edustavat organisaation eri tasoja. Toiminnan onnistumisesta korostui keskinäinen luottamus, moniäänisyys ja dialogisuus. Osaamisyhteisön katsottiin toimivan osaamisen hallinnan välineenä, mahdollistaen yhteisen tiedon jakamisen ja yhdistymisen sekä tämän myötä uuden tiedon syntymisen ja luovan ongelmanratkaisun (EOsmo-hanke 2019b). EOsmo-hankkeen määritelmä mukaili Wengerin (1998) ja Hakkaraisen, Paavolan & Lipposen (2003) määritelmiä.

Kirjallisuudessa osaamisyhteisöistä käytettiin myös nimityksiä kompetenssiyhteisö, auttamisyhteisö, Best Practice -yhteisö, ongelmanratkaisuyhteisö, kehittämissyhteisö, tiedonhallintayhteisö sekä innovaatioyhteisö. Käytettyyn nimitykseen vaikuttaa myös yhteisön tavoitteet. (Ojala 2008, 214.)

Myös tiimi- ja ryhmä-käsitteet ovat lähellä osaamisryhmä tai osaamisyhteisö-käsitteitä. Ryhmä tarkoittaa joukkiota ihmisiä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja heillä on yhteinen tavoite. Ryhmä on kuitenkin keskinäiseltä sitou-

tumiseltaan löyhä. Työryhmä on ryhmää tiiviimpi joukko ihmisiä. Tiimillä puolestaan viitataan tiiviimpään joukkoon yksilöitä, joilla on kullakin oma roolinsa, vastuunsa ja tehtävänsä tiimiä yhdistävän yhteisen tavoitteen hoitamisessa. (Heikkilä 2002, 16-17.) Ojalan (2018, 130; 136) mukaan tiimit ovat yksi oppivan organisaation elementeistä. Niitä voidaan muodostaa esimerkiksi tarpeen ja asiakkaan tai osaamistarpeiden perusteella. Yhdessä ihmiset osaavat enemmän kuin yksin ja hyvä tiimihenki lisää innostusta. Ketterästi oppivassa tiimissä vallitsee myös kollektiivinen älykkyys. Perinteisesti on ajateltu, että älykkyys on yksilön ominaisuus, mutta nykyisin ajatellaan, että älykkyys on hajallaan verkostoissa (Sydänmaanlakka 2009, 45-47). Kollektiivisella älykkyydellä tarkoitetaan usean henkilön luomaa yhteistä älykkyyttä, eikä sillä ole yhteyttä yksittäisten ihmisten älykkyuden kanssa. Kollektiivisen älykkyuden voidaan katsoa olevan enemmän kuin yksilöiden yhteenlaskettu älykkyys. (Ojala 2018, 140.)

Tässä opinnäytetyössä kehittämisen kohteena ollut osaamisyhteisö käytti termiä osaajaryhmä kuvaamaan vuorovaikutus ja ymmärtäminenteeman ympärille koottua työntekijä joukkoa. Kehittämistoiminnan aikana ryhmän jäsenet nimesivät osaamisyhteisön VAAC-ryhmäksi. Nimitys tulee sanoista Varkauden Autismi- ja AAC-ryhmä. Ryhmän jäsenet valikoituivat ryhmään oman kiinnostuksensa sekä autismiin, vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon liittyvän osaamisensa perusteella. Osaamisyhteisö koostui nimetyistä työntekijöistä.

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja vahvistaa työntekijöiden autismi- ja AAC-osaamista sekä osaamisen johtamista Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköissä. Työn tehtävänä oli tuottaa malli osaamisyhteisöstä, joka tukee työntekijöiden autismi- ja AAC-osaamisen kehittämistä ja osaamisen johtamista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Millä tavalla osaamisyhteisömalli tukee työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja vahvistamista?
2. Millä tavalla osaamisyhteisömalli tukee osaamisen johtamista?

5 Opinnäytetyön toteuttaminen

Kehittämistoiminnalla on erilaisia vaiheita, joita tutkimuskirjallisuudessa jäsenetään ja nimetään hieman eri tavoin. Toikon ja Rantasen (2009) mukaan prosessi sisältää viisi tehtävää, jotka ovat perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen. Kehittämistyö voidaan yksinkertaistaa myös muutostyön prosessiksi, joka sisältää suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin vaiheet (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2009, 23).

5.1 Toimintaympäristö

Vaalijala on kuntayhtymä, jonka omistaa 33 jäsenkuntaa ja se muodostaa myös kehitysvammalain mukaisen Savon erityishuoltopiirin (Vaalijala 2019). Vaalijalan palvelukokonaisuus muodostuu kolmesta päälohkosta, joita ovat kuntoutustoiminta ja asian-tuntijapalvelut, avopalvelut sekä perusopetus. Kuntoutustoiminta jakaantuu Pieksämäellä Nenonpellossa sijaitsevan osaamis- ja tukikeskuksen kuntoutukseen, alueelliseen poliklinikkatoimintaan sekä liikkuviin kuntoutuspalveluihin. Avopalveluiden kokonaisuus puolestaan muodostuu työ- ja päivätoiminnasta, asumispalvelusta sekä perhehoidosta. (Vaalijala 2018a.)

Vaalijalan missio on erityistä tukea tarvitsevien ihmisten hyvän elämän edellytysten toteutuminen elämänkaaren eri vaiheissa. Tähän lukeutuvat itsemääräämisoikeus, oikeus omaan asuntoon ja päivittäisiin aktiviteetteihin ja tarvittaessa oikeus asiantuntevaan kuntoutukseen, hoitoon ja opetukseen. Erityisen tuen tarpeessa olevat henkilöt voivat olla kehitysvammaisia, autismikirjoon kuuluvia, aisti- ja liikuntamonivammaisia tai somaattisesti sairaita henkilöitä. Erityisen tuen tarve voi aiheutua myös oppimiseen, tunnetaitoihin tai sosiaaliseen

elämään liittyvistä asioista. Asiakasnäkökulmasta Vaalijalan strategiassa painotuu itsemääräämisoikeuden edistäminen ja vahvistaminen, ymmärretyksi ja kuulluksi tuleminen sekä yhteiskunnan jäsenenä toimiminen ja itsensä toteuttaminen. Näiden toteutumista edistetään muiden muassa monipuolisia kommunikaatiokeinoja käyttämällä, jotta asiakkaiden tahto saadaan kuuluville. (Vaalijala 2018a.)

Kommunikaatiota pidetään Vaalijalassa keskeisessä asemassa. Vaalijalan arvojen taustalla on yli 110 vuoden historia, joka alkaa Sortavalasta vuonna 1907. Perustaja Otto Aarnisalonen yhtenä perustavana ajatuksena oli tehdä työtä äänettömän hädän puolesta ja että työ on aloitettava hädän äärimmäisestä päästä. Vaalijalan yksi kolmesta toimintaa ohjaavasta arvosta on vielä tänäkin päivänä vuorovaikutus ja ymmärtäminen. Tämä tarkoittaa, että jokaisella ihmisellä on perusoikeus tulla ymmärretyksi ja ymmärtää itse mitä hänen ympärillään tapahtuu. Kun puhetta ei ole, kommunikaatiota ja vuorovaikutusta toteutetaan muilla puhetta tukevilla ja korvaavilla menetelmillä (Vaalijala 2018b.)

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristönä oli Vaalijalan neljä Varkaudessa sijaitsevaa avopalveluyksikköä; ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista tarjoava Hongiston palvelukoti, palveluasumista ja klubitoimintaa tarjoava Latukadun palveluasunnot, päivätoimintaa tuottava Toimintakeskus Pihlaja sekä työ- ja toimintakykyä tukevia valmennus- ja kuntoutuspalveluja tuottava Keski-Savon Savonet monipalvelukeskus.

5.2 Kehittämistoiminnan osallistujat

Opinnäytetyön kehittämisprosessiin osallistui Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköistä kaksi johtajaa, vastaava ohjaaja ja viisi työntekijää. Nämä viisi työntekijää muodostivat Varkauden oman autismi- ja AAC-osaamisyhteisön, jota tämän opinnäytetyön myötä kehitettiin. Osaamisyhteisön jäsenet valikoituivat koulutuksen, kokemuksen ja perehtyneisyyden ja kiinnostuksen perusteella. Näistä viidestä työntekijästä kolme suoritti vuonna 2016 kehitysvamma-alan erikoisammattitutkinnosta ”Autistisen henkilön osallisuuden ja hyvinvoinnin edis-

täminen"-osatutkinnon. Kaikilla heillä oli taustalla pitkä työkokemus kehitysvammaisten parissa työskentelystä työ- ja päivätoiminnassa ja asumispalveluissa. Taustana henkilöstön kouluttautumiselle oli yksiköiden yhteinen osaamisyhteisö ja sen avulla autismi- ja AAC-tietoisuuden lisääminen yksiköissä. Kaksi muuta VAAC-osaamisyhteisön jäsentä ovat alalla vähemmän aikaa työskennelleitä, mutta toisella heistä on koulutuksena viittomakielen ohjaajan tutkinto ja toisella autismityö muutoin erityisenä kiinnostuksenkohteena. Osaamisyhteisön jäsenten lisäksi opinnäytetyön kehittämisprosessin eri vaiheisiin osallistui asumispalveluiden johtaja ja päiväaikaisen tekemisen johtaja.

5.3 Toimintatutkimus kehittämistoiminnan lähestymistapana

Kehittämistoiminta on keskeinen osa nykyistä työelämää ja etenkin sosiaali- ja terveysalaa. Syvällisen ammattiosaamisen lisäksi työntekijältä edellytetään kehittämisosaamista alan ollessa suuressa sisällöllisessä ja rakenteellisessa muutoksessa. (Arola & Suhonen 2014, 15.) Tämä opinnäytetyö oli tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jossa tieteellisenä lähestymistapana oli toimintatutkimus. Toimintatutkimus valikoitui kehittämistoiminnan lähestymistavaksi, koska kehittämistoiminnan kohteena oli sosiaalinen toiminta ja toimintatavat. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Vaalijalan Varkauden yksiköiden autismi- ja AAC-osaamista niin, että eri tavoin ymmärtämiseen ja vuorovaikutukseen tukea tarvitsevien asiakkaiden tarpeisiin pystyttäisiin vastaamaan mahdollisimman hyvin asiakkaiden arjessa. Näin tarve raskaammille palveluille vähenisi ja riski laitoshoidon uudelleen muodostumiselle pienenisi. Tämä tarkoitti henkilöstön autismi- ja AAC-osaamisen ja palvelujen esteettömyyden tarkastelua sekä toiminnan kehittämistä asiakkaiden osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta vielä paremmin tukevaan suuntaan.

Ammattikorkeakoululain mukaisesti ammattikorkeakoulujen tehtävänä on paitsi antaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin myös harjoittaa työelämää kehittävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä edistää elinikäistä oppimista. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014.) Perinteisen luokituksen mukaisesti

yliopistojen tutkimustyö on akateemista, ja sen tavoitteena on tuottaa tieteellistä tietoa. Luonteeltaan se on usein perustutkimusta. Ammattikorkeakouluissa puolestaan tutkimus ja kehittämistoiminnalla tavoitellaan uutta yhteisöllistä tietoa ja osaamista sekä ratkaisuja elinkeinoelämän ongelmiin ja haasteisiin. Tarkoituksena ei siis ole soveltaa tieteellistä tietoa sellaisenaan, vaan yhdistää ja integroida alueellinen osaaminen, verkostot ja erilaiset kumppanuudet oppimisprosessissa. (Kallioinen, Raij & Jaroma 2008, 31, 37.) Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tuotetaan ja hyödynnetään monenlaisia, ei pelkästään tieteelliseen tietoon perustuvaa tietoa. Se on reflektiivistä, syntyy aidoista toimintaympäristöistä ja on raja-aitoja ylittävää. (Arola, & Suhonen 2014, 16.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa yhdistyvät konkreettinen kehittämistoiminta ja samanaikainen tutkimuksellinen lähestymistapa. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jossa kysymysten asettelu nousee käytännöistä ja rakenteista. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen, jolla on tavoitteena konkreettisen muutoksen aikaansaaminen (Toikko & Rantanen 2009, 14-23.) Tilastokeskuksen määritelmän mukaisesti tutkimus ja kehittämistoiminnalla tarkoitetaan systemaattista toimintaa tiedon lisäämiseksi ja käyttämiseksi uusien sovellusten löytämiseksi. Tutkimus ja kehittämistoiminnan kriteerinä on, että toiminnalla tavoitellaan jotain oleellisesti uutta. (Tilastokeskus 2018.) Toikon ja Rantasen määritelmän mukaisesti kehittäminen on konkreettista toimintaa, jonka tarkoituksena on toteuttaa selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttaminen. Kehittäminen voi koskea yksittäistä toimintatapaa tai laajemmin toimintarakenteita. Joka tapauksessa sen pyrkimyksenä on saada aikaan jotakin määrällisesti, laadullisesti tai rakenteellisesti tehokkaampaa ja parempaa. (Toikko & Rantanen 2009, 14-23.) Kanasen (2014, 12) mukaan kehittäminen ilman tutkimuksellista lähestymistä on kuitenkin vain työn arkista parantamista.

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi koostui toiminnan suunnittelusta ja organisoinnista, toteutuksesta, arvioinnista sekä tulosten levittämisestä ja juurruttamisesta. Kehittämisprosessin vaiheet on kuvattu alla olevaan kuvioon (kuvio 1).

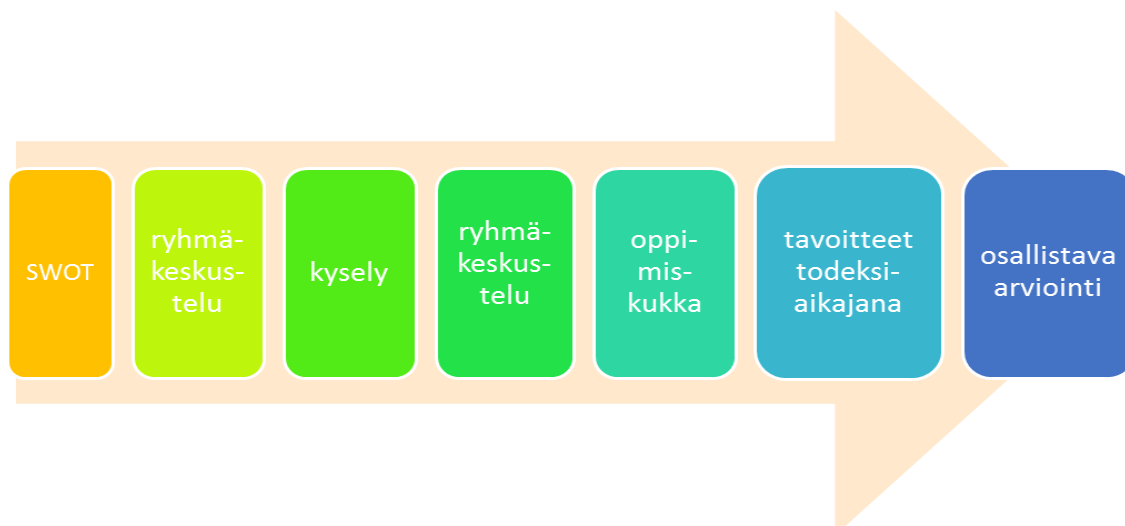


Kuvio 1. Opinnäytetyön kehittämisprosessi.

Toimintatutkimus on eräänlainen tutkimusstrategia, joukko erilaisia menetelmiä, joilla kootaan tietoa muutoksen aikaansaamiseksi. Yksiselitteisen määritelmän laatiminen on vaikeaa, sillä toimintatutkimus on sekoitus erilaisia kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. (Kananen 2014a, 13.) Kuula määrittelee, että toimintatutkimuksen eri suuntauksille on yhtenäistä suuntautuminen käytö- töihin, muutospyrkimys ja tutkittavien osallistuminen (Kuula 1999, 10). Toikon ja Rantasen (2009, 30.) mukaan toimintatutkimukselle on keskeistä toiminnan ke- hittäminen ja sen samanaikainen seuranta. Toimintatutkimus kohdistuu erityi- sesti sosiaaliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen. Kapeimmillaan toimintatut- kimus voi kohdistua yksilön omaan työhön ja toimintaan ja laajimmillaan alueel- lisiin verkostoihin. Toimintatutkimuksessa pyritään tuottamaan käytännön hyö- tyä ja käyttökelpoista tietoa (Heikkinen 2010, 19–21). Toimintatutkimuksen avul- la voidaan tutkia lähes mitä tahansa inhimillistä toimintaa ja se kohdistuu lähes aina ihmisten toiminnan muuttamiseen (Kananen 2014a, 15.) Myös toimintatut-

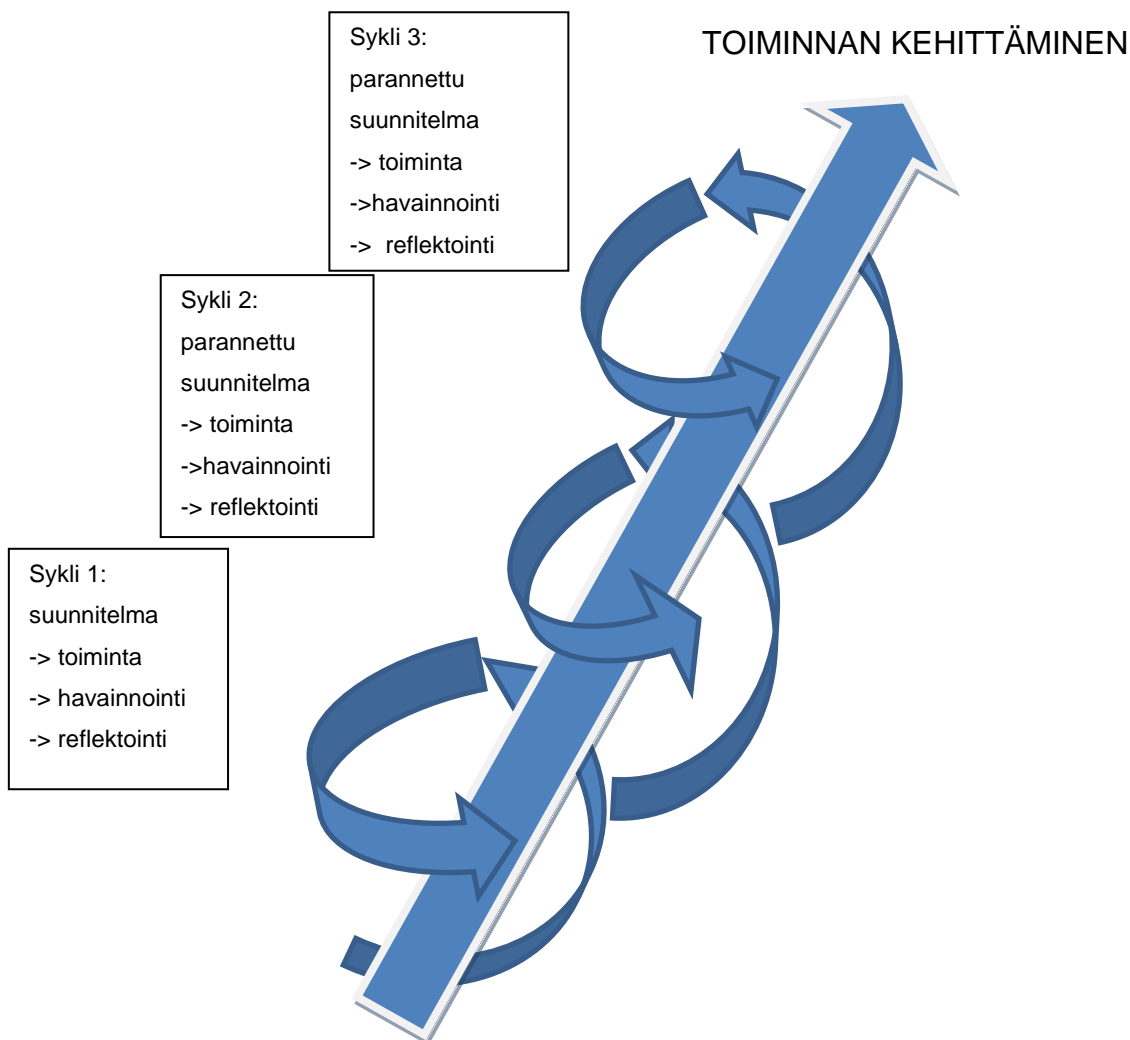
kimuksella on erilaisia lähestymistapoja. Tässä opinnäytetyössä oli kysymys osin yhteistoiminnallisesta tutkimuksesta, jossa tietty tiimi tai tässä tapauksessa osaamisyhteisö kokoontui käsittelemään omaa toimintaansa. Osin kysymys oli myös ryhmien välisestä toimintatutkimuksesta, sillä tavoitteena oli saada tietoa työyhteisöjen toimintatapojen yhtenäistämistä ja yhteistoiminnallisten haasteiden käsittelystä (Heikkinen 2010, 17–19.) Ryhmien välisellä tasolla toimintatutkimus lähtee liikkeelle siitä, että ryhmät pohtivat yhteisesti esimerkiksi yhteistoiminnan ongelmia ja kehittävät niihin ratkaisun sekä kokeilevat ja arvioivat ratkaisun toimivuutta. Ryhmätason toimintatutkimus eroaa organisaation toimintatutkimuksesta siinä, että prosessissa ei ole mukana koko organisaatio vaan määritelty osa siitä. Tavoitteena on kehittää yhteistä näkemystä toiminnan luonteesta ja yhteistoiminnan sisältöä. Usein ryhmien välisissä suhteissa voi olla kyse ennako-olettamuksista tai tietämättömyydestä toisen osapuolen toimintatavoista. (Kuusela 2005, 61–62.)

Toimintatutkimus eroaa perinteisestä tutkimuksesta myös tutkijan roolin osalta. Perinteisessä tutkimuksessa tutkijalla on yleensä objektiivinen ja ulkopuolinen rooli, kun taas toimintatutkimuksessa tutkija on aktiivinen osallistuja ja toimija. Tutkijan tehtävänä on käynnistää muutos ja saada tutkimuksen kohteena olevat osallistajat kehittämään toimintaa heidän kannaltaan paremmaksi. Perinteisessä tutkimuksessa tutkija hankkii aineistonsa ulkopuolisesta näkökulmasta, mutta toimintatutkimuksessa tutkijan oma välitön kokemus on osa aineistoa. Havaintoja käytetään tutkimusmateriaalina muun aineiston lisäksi tai sen sijasta ja ymmärrys tutkittavaan aiheeseen lisääntyy vähitellen prosessin edetessä. (Heikkinen 2010, 19–21.) Tässä toimintatutkimuksessa oli paljon kommunikatiivisen ja osallistavan toimintatutkimuksen elementtejä, sillä kehittämistoiminnan aikana korostui sekä kehittämistoiminnan osallisuus että vuorovaikutus ja työntekijöiden tasavertainen keskustelu muutoksen aikaan saamiseksi. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 50-51.) Alla olevassa kuviossa 2 on kuvattu kehittämistoiminnan aikana käytetyt osallistavat menetelmät.



Kuvio 2. Kehittämistoiminnan osallistavat menetelmät

Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu kokonaisuus, jonka aikana kokeillaan ja suunnitellaan uusia toimintatapoja. Toimintatutkimus etenee prosessimaisesti ja sen aikana suunnittelu, toteutus, käytäntö ja reflektointi vuorottelevat. Kehittämistoiminnan aikaiset havainnot ohjaavat tutkimusprosessin etenemistä (Heikkinen 2010, 16–17.) Kehittämisprosessi voidaan kuvata ja hahmottaa monin eri tavoin, esimerkiksi lineaarisesti etenevänä, spiraalimallina, tasomallina tai spagettimaisena prosessina. (Toikko & Rantanen 2009, 56–68.) Toimintatutkimuksessa korostuu usein spiraalimainen eteneminen, jossa prosessi sisältää useita perustelun, organisoinnin, toteutuksen ja arvioinnin vaiheita. Spiraalimallissa kehittämistoiminnan tulokset asetetaan toistuvasti arvioitavaksi ja arvioinnin tuloksena perustelua, organisointia ja toteutusta täsmennetään prosessin aikana. Ensimmäistä perustelun, organisoinnin, toteutuksen ja arvioinnin kehää seuraa uusi kehä, joka täydentää aina edellistä alla olevan kuvion (kuvio 3) mukaisesti. (Toikko & Rantanen 2009, 56–68.)



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Toikko Rantanen 2009, 56–68 mu-
kailen).

Toimintatutkimuksen syklit koostuvat sekä eteenpäin suuntaavasta ja uutta rakentavasta konstruoivasta toiminnasta että toteutuneen toiminnan havainnoinnista ja arvioinnista eli rekonstruoivista vaiheista. Sananmukaisesti rekonstruktioinnilla tarkoitetaan uudelleen rakentamista. Syklin vaiheet vuorottelevat, mutta toimintatutkimuksessa sykli voi alkaa mistä tahansa vaiheesta eikä sen tarkkaa alkua voida aina määritellä. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2006, 78-79.)

Tässä opinnäytetyössä kehittämistoiminta eteni spiraalimaisena prosessina, sillä toiminnan arviointi ja havainnointi oli jatkuvaa ja ohjasi kehittämistoiminnan suuntaamista ja etenemistä tiedon lisääntyessä.

5.4 Opinnäytetyön perustelu ja organisointi

Tässä opinnäytetyössä kehittämisprosessin perustelu ja organisointi koostui aiheen ideoinnista, tarkoituksen ja tavoitteiden määrittelystä, osallistujien nimeämisestä, tavoiteltavan muutoksen arvioinnista sekä alkukartoituksen toteuttamisesta ja siitä saadun tiedon analysoinnista.

Perustelu, eli miksi jokin ongelma vaatii kehittämistä, on edellytys kehittämistoiminnan tuleville vaiheille; organisoinnille, toteutukselle ja arvioinnille. Toimintatutkimuksessa käynnistäjänä toimii käytännön ongelma, joka tässä opinnäytetyössä oli valmiudet vastata autismlinkirjon, kehitysvammaisten ja muiden vuorovaikutukseen ja kommunikointiin tukea tarvitsevien tarpeisiin. Toikon ja Rantasen (2009, 57-58) mukaan perustelut kehittämistoiminnalle nojaavat usein myös visioon. Vaalijalan visio on, että vuonna 2020 jokaisella keskisen Suomen erityistä tukea tarvitsevalla henkilöllä on hänelle mieluisen asunto ja päivittäiset toiminnot ympäristössä, jossa itsensä toteuttaminen ja toimiminen yhteiskunnan jäsenenä on mahdollista. (Vaalijala 2018.) Tämä tarkoittaa, että erityistä tukea tarvitsevan ympäristö on sellainen, että se tukee hänen itsenäistä selviytymistään, hyvinvointiaan ja osallisuutta parhaalla mahdollisella tavalla. Toikon ja Rantasen (2009, 57–58) mukaan perusteluvaiheessa on tärkeää osata tuoda esiin kehittämistoiminnan tarpeellisuus ja merkittävyys. Aiheen ajankohtaisuudella on olennainen vaikutus merkittävyyden kannalta.

Opinnäytetyön aiheen ideointi aloitettiin Varkauden yksiköiden johtajien kanssa kesällä 2017. Tarpeellisia ja ajankohtaisia kehittämistyön aiheita löytyi useita. Lokakuussa 2017 opinnäytetyön työelämäohjaajaksi nimettyjen kahden palvelukeskuksen ja monipalvelukeskuksenjohtajan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella aiheeksi valikoitui autismiosaamisen vahvistaminen Varkauden yksiköissä osaamisyhteisötoiminnan avulla. Myös opinnäytetyöntekijä näki aiheen tärkeäksi sekä organisaation strategiaa tukevaksi ja osaamisyhteisötoiminta aiheena oli kiinnostava. Lisäksi aihe oli hyvin ajankohtainen. Opinnäytetyöntekijä varmisti opinnäytetyön aiheen sopivuuden sähköpostitse Vaalijalan avopalvelu-

jen sektorijohtajalta ja varsinainen kirjallinen tutkimuslupa allekirjoitettiin keväällä 2018.

Kehittämistoiminnan organisointi perustuu yleensä johdon ja rahoittajien taholta hyväksytyyn ja virallistettuun tavoitteenasetteluun. Usein se edellyttää myös yhteistä käsittelyä työyhteisössä ja yhteistyökumppaneiden informointia. Käytännössä organisoinnilla tarkoitetaan käytännön toteutuksen suunnittelua ja valmistelua. (Toikko & Rantanen 2009, 57-63.) Opinnäytetyön organisointi toteutui tammi-helmikuussa 2018. Opinnäytetyöntekijä sopi yhteisen tapaamisen Varkauden yksiköiden kahden johtajan ja vastaavan ohjaajan kanssa sekä sillä hetkellä tiedossa olleiden neljän osaamisyhteisön jäsenen kanssa. Esimiesten kanssa tapaaminen sovittiin henkilökohtaisesti ja osaamisyhteisön jäsenien kanssa sähköpostitse. Osaamisyhteisölle lähetetty sähköposti sisälsi alkuinformaation tulevasta kehittämistoiminnasta.

Tapaaminen esimiesten kanssa toteutui helmikuussa 2018. Tapaamisessa oli paikalla Hongiston palvelukodin ja Latukadun palveluasuntojen johtaja sekä Savonet monipalvelukeskuksen ja Toimintakeskus Pihlajan johtaja. Tapaamiseen oli kutsuttu myös Hongiston palvelukodin ja Latukadun palveluasuntojen vastaava ohjaaja, mutta hän ei tapaamiseen päässyt osallistumaan. Tapaamisen tavoitteena oli kehittämistehtävän tarkentaminen, kehittämistoiminnan osallistujien määrittely sekä kehittämistoiminnan aikataulusta ja arvioinnista sopiminen. Esimiesten tapaamista varten opinnäytetyöntekijä oli tehnyt valmiiksi asialistan käsiteltävistä asioista ja alustavan kehittämistoiminnan aikataulun. Tapaamisessa käsiteltiin myös senhetkistä opinnäytetyön suunnitelmaa. Tapaamisessa kehittämistoiminnan tavoitteeksi täsmentyi osaamisyhteisömallin kehittäminen Vaalijalan ”vuorovaikutus ja ymmärtäminen”-arvon mukaisesti käsittämään kaikki tavalla tai toisella kommunikaatioon, vuorovaikutukseen ja ymmärtämiseen tukea tarvitsevat asiakkaat, ei ainoastaan autismikirjon asiakkaita. Tämän vuoksi osaamisyhteisön työnimeksi muotoutui autismi- ja AAC-ryhmä. Tavoitteen tarkentumisen myötä myös osaamisyhteisön jäsenet ja kehittämistoimintaan osallistujat eri vaiheissa tarkennettiin.

Toimijoiden määrittely on keskeinen osa organisointia. Lähtökohtaisesti toimijoita ovat kaikki, joita kehittämistoiminta koskee. (Toikko & Rantanen 2009, 57-63.) Toimintatutkimuksen vetäjältä edellytetään taitoa paitsi tutkimuksellisista asioista myös ymmärtämystä ryhmäkäyttäytymisestä (Kananen 2014a, 67). Pysyvän muutoksen ja uuden ymmärryksen aikaansaamiseksi toimintatutkimus edellyttää avointa keskustelua, luottamusta ja aktiivista osallistumista kaikilta toimintatutkimukseen osallistuvilta (Kananen 2014a, 67; Heikkinen 2006, 32-33; ja Huovinen & Rovio 2006, 94-95; 101-105). Toimintatutkimuksessa ryhmäytyminen, luottamuksellinen ja erilaisia näkemyksiä kunnioittava ilmapiiri on tärkeää. Esimiesten kanssa pidetyssä tapaamisessa käytiin kriittistä keskustelua kehittämistoiminnan osallistujista kehittämisprosessin eri vaiheissa. Tapaamisessa keskusteltiin, että autismi- ja AAC-osaamisyhteisömallia ei kehitetä esimieslähtöisesti vaan toimintatutkimuksellisten periaatteiden mukaisesti, jokainen osallistuja on yhtä tärkeä ammatilliseen statukseen katsomatta. (Kananen 2014a, 67, 72.) Esimiesten osallistumisesta kehittämistoiminnan työpajoihin päätettäisiin kehittämistoiminnan edetessä. Toimintatutkimuksen vetäjän on osattava käyttää yhteisöllisyyttä ja voimavaroja tukevia metodeja kehittämistoiminnassa. Tärkeintä on avoimen ja kaikkien näkemyksiä kunnioittavan ilmapiirin luominen. (Rovio, Klemola, Lautamatti & Tiuhonen 2010, 131,141.)

Esimiesten kanssa pidetyssä tapaamisessa tehtiin myös SWOT-analyysi Autismi- ja AAC-osaamisyhteisömallin sisäisistä vahvuuksista ja heikkouksista sekä ulkoisista mahdollisuuksista ja uhista. SWOT-analyysiä ja sen tuloksia on esitelty tarkemmin alkukartoitusaineiston keräämistä ja analysointia koskevissa kappaleissa.

5.5 Alkukartoituksen toteuttaminen

Tutkimuskysymyksiin ja tutkimusongelmaan pyritään vastaamaan kerätyllä tiedolla eli aineistolla. Tiedonkeruumenetelmät ja tutkimusaineiston analyysimenetelmät ovat riippuvaisia tutkimuksellisesta lähestymistavasta. (Kananen 2014b, 41.) Kehittämistavoitteiden tarkka määrittely edellyttää taustatiedon hankkimista kehittämiskohteesta eri lähteitä hyödyntäen. Taustoituksen puutteellisuus voi

johtaa kehittämistyön kohdentumiseen aivan väärään asiaan. Kehittämistyön kannalta tarvittavaa tietoa voivat olla esimerkiksi yrityksen taustatiedot, organisaation arvot, henkilöiden asenteet ja havainnot sekä tieto toimialasta ja ympäristöstä. (Kananen 2009, 28-29.) Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa aineiston keräämisen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiin: Miten osaajaryhmämalli tukee Autismi- ja AAC-osaamisen kehittämistä ja vahvistamista ja miten osaamisyhteisömalli tukee Autismi- ja AAC-osaamisen johtamista. Aineistoa kerättiin kehittämisprosessin alkuvaiheessa ryhmäkeskusteluilla sekä SWOT-analyysin avulla esimiesten ja osaamisyhteisön jäsenten kanssa. Ryhmäkeskustelujen ja SWOT-analyysin avulla saatua tietoa täydennettiin koko henkilöstölle teetetyn kyselyn avulla. Lisäksi aineistoa kertyi koko prosessin ajan havainnoinnin sekä erilaisten osallistavien menetelmien avulla.

5.6 Alkukartoitusaineiston kerääminen

Heikkisen, Rovion ja Kiilakosken (2006, 78) mukaan toimintatutkimus lähtee liikkeelle jonkin yksityiskohdan ihmettelystä ja toiminnan reflektioivasta ajattelusta päätyen yhä laajempiin ja yleisempiin kysymyksiin. Kanasen (2014, 54) mukaan ennen kehittämistoiminnan alkamista on syytä puntaroida kehittämistoiminnan edut ja haitat sekä yksilön, yhteisön jäsenten että organisaation kannalta. Arviointi toimii muutoksen motivaattorina ja usein työyhteisön jäsenet suhtautuvat myönteisemmin sellaisiin muutoksiin, joiden vaikutuksista juuri hänen työnsä kannalta on tietoa. Organisaatiolle analyysistä on hyötyä esimerkiksi kehittämistoiminnalla tavoiteltavien tulosten arvioinnin kannalta. (Innokylä 2018.) Tässä opinnäytetyössä alkukartoitusaineistoa kerättiin SWOT-nelikenttäanalyysin sekä kyselyn avulla. Niiden toteutusta ja tuloksia on esitelty tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

5.6.1 SWOT-analyysi

SWOT- eli nelikenttäanalyysi on yksinkertainen työkalu toiminnan suunnittelun, ideoinnin tai jatkokehityksen avuksi. Menetelmän avulla kirjattiin ylös tulevan

kehittämistoiminnan eli tässä opinnäytetyössä autismi- ja AAC-osaamisyhteisön kehittämisen, sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat. SWOT-analyysi on kuitenkin vasta ensimmäinen askel toimintasuunnitelman tekemisessä, sillä sen perusteella on vielä tehtävä päätelmiä ja jatkotoimenpidesuunnitelmia uhkien ja heikkouksien välttämiseksi ja vahvuuksien ja mahdollisuuksien hyödyntämiseksi. (Innokylä 2018.) Sekä esimiesten kanssa pidetyssä tapaamisessa, että varsinaisen osaamisyhteisön jäsenten kanssa pidetyssä ensimmäisessä työpajassa tehtiin SWOT-analyysi Autismi- ja AAC-osaamisyhteisötoiminnasta. Esimiesten ja osaamisyhteisön SWOT-analyysien tulokset yhdistettiin ja niitä käsiteltiin tulevissa kehittämistyöpajoissa. SWOT-analyysin tulokset on kuvattu kuvioon 4.



Kuvio 4. Varkauden yksiköiden autismi- ja AAC-ryhmän kehittäminen.

SWOT-analyysin perusteella tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousi ryhmän toiminnan painottuminen ongelmatilanteiden käsittelyyn ja autismitakeskeisyys, sekä työyhteisöjen osallistuminen ja sitoutuminen.

5.6.2 Kysely ja kyselyaineiston analysointi

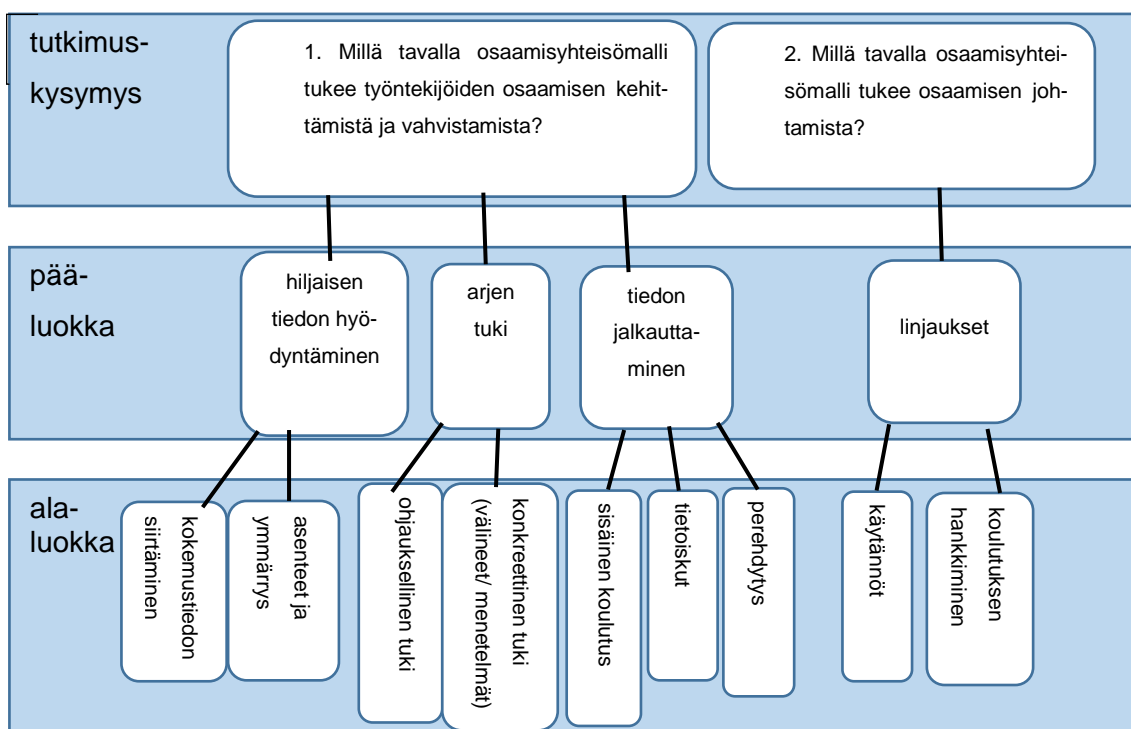
Kehittämisen alkuvaiheessa toteutettiin kysely Hongiston palvelukodin, Latukadun palveluasuntojen, Keski-Savon Savonet monipalvelukeskuksen ja Toimintakeskus Pihlajan henkilöstölle. Kyselyä voidaan hyödyntää tilanteessa, jossa tutkittava aihe tunnetaan ja halutaan vielä varmistua tulkintojen paikkansapitävyydestä. Toimintatutkimuksessa kyselyä voidaan hyödyntää tutkimuksen aikana, mutta kehittämistyössä se sopii paremmin lähtötilanteen selvittämiseen tai kehittämisen loppuvaiheessa tulosten arviointiin. (Kananen 2009, 41; Kananen 2014b.102-103.)

Tässä kehittämistyössä kyselyn avulla kartoitettiin työyhteisöjen näkemyksiä, toiveita ja ideoita autismi- ja AAC-osaamisyhteisön kehittämiseksi sekä työyhteisöjen jäsenten kokemusta nykyisestä autismi- ja AAC-osaamisesta. Kyselyn avulla pyrittiin myös selvittämään, millaisiin asioihin työyhteisöt haluaisivat ryhmän tukea ja miten ryhmän toiminta saataisiin mahdollisimman helposti lähestyttäväksi. Kyselyn toteutusvaihtoehtoja mietittäessä päädyttiin Webropol-nettikyselyyn, koska se saavuttaisi mahdollisimman monet työntekijöistä (varsinkin vuorotyötä tekevästä) ja vastaukset olisivat nimettömiä. Verkkokyselyn etuna on myös toteutuksen nopeus ja taloudellisuus. Lisäksi Webropol-kysely on aineiston käsittelyn kannalta helppo toteuttaa, koska ei vaadi erillistä palautteiden syöttämistä tai litterointia (Valli & Perkkilä 2015, 109). Alustavia kysymyksiä pohdittiin ensimmäisen työpajan yhteydessä osaamisyhteisön jäsenten kanssa ja kyselyn lopullisesta sisällöstä ja muodosta päätettiin yhdessä esimiesten ja ohjaavan opettajan kanssa. Osaamisyhteisön jäsenten kanssa pää-

tettiin, että kyselyä käytettäisiin myös tiedon jakamiseen. Sähköpostin liitteenä lähetettiin osaamisyhteisön valitsema ”Joka sadas meistä on autismikirjolla”-opas ja vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvä Youtube-videolinkki. Kyselylomake sisälsi kaksi kysymystä myös näihin lähetettyihin materiaaleihin liittyen (kysymykset 1 ja 4). Lopullista kysymysten asettelua ja määrää työstettiin vielä esimiesten ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Kysely ja sen alkuinfona ollut sähköpostiviesti on esitetty liitteessä 1.

Kysely toteutettiin 8.3.–26.3.2018. Opinnäytetyöntekijä lähetti linkin kyselyyn sähköpostitse ja sähköposti sisälsi lyhyen infon Autismi ja AAC-ryhmästä ja siihen liittyvästä kehittämistoiminnasta. Sähköpostilinkki lähetettiin kaikkiaan 33 vastaanottajalle pitäen sisällään myös osaamisyhteisön jäsenet ja yksiköiden esimiehet. Linkin vastaanottaneista 14 vastasi kyselyyn. Alkuperäiseen päättämispäivään mennessä vastauksia oli tullut niin vähän, että opinnäytetyöntekijä ja osaamisyhteisön jäsenet muistuttivat työyhteisöjen jäseniä kyselyyn vastaamisesta uudelleen ja vastausaikaa jatkettiin 26.3. saakka.

Kyselyaineiston analysointi toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä kerätty materiaali pyritään kuvaamaan tiivistetyssä sanallisessa muodossa. Saatu aineisto litteroidaan ja käydään läpi etsien samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaan teemaan liittyvät asiat ryhmitellään luokaksi, joka nimetään sitä kuvaavalla termillä. Abstrahointivaiheessa aineistosta erotellaan oleellinen ja muodostetaan teoreettinen käsitteistö. Luokituksia yhdistetään laajemmiksi yläkäsitteiksi. Analyysiä tehdessä tutkija käy vuoropuhelua aineiston kanssa yrittäen löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014b, 111.) Kyselyn analyysi on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Kyselyn analyysi autismi- ja AAC-osaamisyhteisön toiminnasta

Analysointivaiheessa opinnäytetyöntekijä jätti taustamateriaalia koskevat kysymykset (kysymykset 1 ja 4) analyysin ulkopuolelle. Kyselyaineiston perusteella oli tulkittavissa, että vastaajat kokivat osaamisyhteisön eduksi tuen arjesta nouseviin tilanteisiin ja toisaalta toimivaksi kanavaksi tiedon välittämisessä ja perehdyttämisessä. Kyselyssä ei erikseen kysytty, miten osaamisyhteistöiminta tukee parhaiten osaamisen johtamista, mutta vastauksista ilmeni, että osaamisyhteisöltä toivottiin linjausten tekemistä ja osaamisen lisäämistä koulutuksin, mitkä liittyvät osaamisen johtamiseen. Myös kyselyssä yhdeksi kehittämiskohdeeksi nousi paitsi työntekijöiden asennoituminen ja ymmärrys vuorovaikutuksen merkityksestä asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta myös tiedon ja osaamisen jakaminen työyhteisöissä.

5.7 Kehittämispöytätyön toteutusvaihe

Kehittämistoiminnan toteutus muodostuu ideoinnista ja priorisoinnista, kokeiluista ja mallintamisesta. Toteutusvaiheen tehtävänä on vastata kysymykseen; miten asetettu tavoite saavutetaan. (Toikko & Rantanen 2009, 57-63.) Kehittämis-

toiminta on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi, joka edellyttää muutokseen osallistuvien ihmisten aktiivista vuorovaikutusta. Osallisuuden varmistamisella varmistetaan samalla muutoksen kohteena olevien tahojen tarpeiden ja intressien mahdollisimman laaja huomioiminen sekä muutokseen sitoutuminen. Yhteistoiminnallisessa kehittämisessä kukin osallistuja tuo keskusteluun omat näkökulmansa ja kysymyksen asettelunsa, kukin omasta lähtökohdastaan. (Toikko & Rantanen 2009, 89-91.)

Toimintatutkimus vaatii osallistujilta perinteistä tutkimusta enemmän. Toimintatutkimuksessa jokaisella toimijalla, niin osallistujilla kuin tutkijallakin on aktiivinen rooli, sillä kyseessä on ryhmätoiminta. Ryhmän vetäjä toimii kannustajana ja kuuntelijana ja hänen tulee pyrkiä siihen, että muut ovat häntä enemmän äänessä. (Kananen 2014a, 67, 72.) Toimintatutkimuksen ohjaaminen on yhteisöllinen prosessi, jonka toimivuus perustuu vuorovaikutukseen, vaihteleviin työtapoihin ja oleellisten sisältöjen käsittelyyn. Toimintatutkijan on osattava käyttää yhteisöllisyyttä ja voimavaroja tukevia metodeja kehittämistoiminnassa. (Rovio, Klemola, Lautamatti & Tiuhonen 2010, 131,141.) Fasilitointi ja sen tueksi kehitetyt menetelmät tavoittelevat ryhmälähtöistä työskentelyä, jossa jokainen tulee kuulluksi ja kaikkien asiantuntemus ja näkökulmat aiheeseen tulevat yhteiseen käyttöön. Fasilitaattorin tehtävänä on valmistella ja tukea ryhmäprosessin toteutumista. Hänen roolinsa on olla puolueeton, auttaa ideoimaan, ratkaisemaan ja tekemään päätöksiä. Lisäksi hänen tehtävänsä on varmistaa aikataulussa pysymistä ja yhdessä sovittujen päätösten toteutumista. Varsinaisista sisällöistä ryhmäläiset vastaavat itse. (Summa & Tuominen 2009, 9.)

Tässä opinnäytetyössä kehittämisprosessin toteutusvaihe muodostui kolmesta työpajasta ja niiden aikana laaditusta Varkauden oman autismi- ja AAC-osaamisyhteisön mallista ja sen pilotoinnista. Työpajatyöskentely toteutui helmikuukokuun 2018 aikana.

5.7.1 Osallistavat menetelmät toteutusvaiheessa

Kehittämistoiminnan toteutusvaiheessa käytetyt osallistavat menetelmät olivat ryhmäkeskustelu, oppimiskukka ja tavoitteet todeksi -aikajana. Opinnäytetyöntekijä oli suunnitellut toisessa työpajassa käytettävän puheenporina-menettelmää, mutta kyseisen työpajan osallistujamäärän vähyyden vuoksi tämä menetelmä korvattiin ensimmäisessä työpajassa hyväksi havaitulla ryhmäkeskustelulla.

Ryhmäkeskustelu aineistonkeruumenettelmänä on yleistynyt 1990- ja 2000-luvuilla. Menetelmä on tehokas, sillä haastattelun voidaan katsoa tuottavan tietoa yksilöhaastattelua tehokkaammin. (Pietilä 2017.) Ryhmäkeskustelun etuna yksilöhaastatteluun verrattuna on myös se, että ryhmäkeskustelussa ryhmälle itsestään selviä asioita pohditaan objektiivisesti eri näkökulmista ja käyttäen ryhmälle ominaisia käsitteitä. Tällöin myös tutkija pääsee käsiksi ryhmän hahmottamistapoihin, joiden puitteissa ryhmä toimii. (Alasuutari 2011.) Ryhmäkeskustelulla tarkoitetaan tilannetta, jossa paikalla on useita haastateltavia ja tavoitteena on keskustelu tutkijan valitsemasta aiheesta. Ryhmäkeskustelusta voidaan käyttää myös nimitystä fokusryhmä, sillä keskustelussa paneudutaan käsittelemään ennalta määriteltyä aihetta. (Pietilä 2017). Fokusryhmät voivat olla ulkoisia tai sisäisiä, kuten tässä opinnäytetyössä. Sisäiset fokusryhmät voidaan jaotella työntekijöiden fokusryhmiin, johdon fokusryhmiin tai sekaryhmiin joissa on sekä johdon että työntekijöiden edustusta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti) 2009, 101.)

Ryhmäkeskustelun lähitermejä ovat fokusryhmähaastattelu ja ryhmähaastattelu. Ryhmäkeskustelun ja -haastattelun erona on, että ryhmäkeskustelun analysoinnissa painopiste on keskustelussa ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa, kun taas haastattelun voidaan katsoa olevan haastattelijavetoinen vuorovaikutuksen muoto. (Pietilä 2017.) Myös ryhmähaastattelun voidaan kuitenkin katsoa olevan melko vapaamuotoinen, mutta kuitenkin asiassa pysyttelevä keskustelu (Eskola & Suoranta 1998). Varsinkin, jos kyseessä on luonnollinen ryhmä osallistajat soveltavat ryhmäkeskustelutilanteessa arkielämän ryhmän vuorovaikutuksen

lainalaisuuksia. Toisin kuin yksilöhaastattelussa ryhmäkeskustelussa vuoropuhelu kietoutuu ryhmää yhdistävän teeman ympärille ja ryhmän jäsenten yksilölliset eroavuudet ja kokemukset suodattuvat vähemmälle huomiolle. Keskustelu ei myöskään jää vain haastattelijan ja haastateltavan väliseksi kysymys-vastaus vuoropuheluksi, vaan ryhmän jäsenet voivat pohtia ja tarkentaa asioita myös toisiltaan (Alasuutari 2011).

Toisen työpajan tavoitteena oli alkukartoitustietoa hyödyntäen priorisoida kehittämistoiminnan kohteet. Puheenporina-menetelmän tavoitteena on rohkaista osallistujia keskustelemaan itselleen tärkeiksi kokemista seikoista pienryhmissä. Käsiteltävät kysymykset ryhmä voi päättää fasilitaattorin johdolla tai niitä on voituttu pyytää jo esimerkiksi kutsun yhteydessä. (Summa & Tuominen 2009, 46.) Tässä tapauksessa opinnäytetyöntekijä oli valinnut käsiteltävät kysymykset etukäteen perustuen ryhmäkeskustelussa osaamisyhteisön nimeämiin sekä alkukartoituksessa esiin nousseisiin kehittämistoiminnan kannalta keskeisiin haasteisiin. Summan ja Tuomisen (2009, 46) mukaan menetelmään olisi vaadittu vähintään 9 osallistujaa ja paikalla oli 4, joten opinnäytetyöntekijä päätti käyttää edellisessä työpajassa toimivaksi menetelmäksi kokemaansa ryhmäkeskustelua, joiden runkona toimi puheenporina-menetelmään valitut ohjaavat kysymykset.

Kolmannessa työpajassa osallistavina menetelminä käytettiin oppimiskukka-menetelmää ja tavoitteet todeksi aikajanaa. Oppimiskukka-menetelmän tarkoituksena on auttaa ideoimaan, sitouttaa käsiteltävään asiaan ja toimia ohjaavana runkona ja muistutuksena tulevassa kehittämistyössä. Menetelmässä ryhmä tai useampi pienryhmä piirtää paperille kukan keskiöksi käsiteltävän aiheen. Kukan terälehdet kuvastavat käsiteltävään aiheeseen liittyviä asioita. (Kansan Sivistystyön Liitto 2017, 29.) Tässä tapauksessa opinnäytetyöntekijä oli päättänyt aiheeksi autismi- ja AAC-osaamisyhteisön tavoitetilän v.2021. Tavoitetilän saavuttamiseksi työryhmässä aloitettiin tavoitteellisen kolmevuotissuunnitelman laatiminen Tavoitteet todeksi-aikajaa hyödyntäen. Menetelmässä laaditaan paperille aikajana, jonka päihin kirjataan alku- ja lopputilanteet. Aikajanan varrelle kirjataan toimet tavoitteen saavuttamiseksi sekä mahdolliset uhat ratkaisuvaihtoeht-

toineen. Lopuksi aikajanaan kirjataan tarkat ajankohdat, joihin mennessä välitavoitteiden on toteuduttava. (Jelli 2017.)

5.7.2 Työpaja 1

Ensimmäinen toteutusvaiheen työpaja toteutui helmikuussa 2018. Tapaaminen järjestettiin Toimintakeskus Pihlajan tiloissa ja aikaa tapaamiseen oli varattu noin kaksi tuntia. Tapaamiseen osallistui kaikki viisi osaamisyhteisön jäseniksi nimettyä työntekijää; ohjaaja Latukadun palveluasunnoista/OTE-hankeesta ja Hongiston palveluasunnoista, kaksi ohjaajaa Toimintakeskus Pihlajasta sekä työvalmentaja Keski-Savon Savoset monipalvelukeskuksesta. Ensimmäisen tapaamisen tavoitteena oli yhteisen ymmärryksen saavuttaminen kehittämistoiminnan tavoitteesta ja alkutilanteen arvioiminen. Osallistavina menetelminä tapaamisessa käytettiin ryhmäkeskustelua sekä SWOT-menetelmää.

Tapaamisen aluksi opinnäytetyöntekijä kertoi opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen. Kehittämistoiminnan tavoitteena on laajentaa ryhmän toimintaa Vaalijalan ”ymmärtäminen ja vuorovaikutus”-arvon mukaisesti käsittämään kaikkia asiakkaita, jotka tarvitsevat eri tavoin tukea vuorovaikutuksen pulmiin. Toimintatutkimuksen näkökulmasta kehittämistoiminnan aikana tuotetaan tietoa eri keinoin Varkauden yksiköiden autismi ja AAC-osaamisesta sekä kartoitetaan tietoa työyhteisöjen toiveista, kokemuksista, haasteista ryhmän kehittämiseksi. Kerätyn tiedon avulla ryhmää kehitetään ja luodaan malli mahdollisimman hyvin asiakkaita ja työyhteisöjä palvelevasta osaamisyhteisöstä. Ennen kaikkea osaamisyhteisön kehittämistoiminnassa on kyse arjen tekemisestä mahdollisimman sujuvaksi asiakkaille ja kriisitilanteiden ennaltaehkäisemisestä.

Koska osa ryhmän jäsenistä ei ollut entuudestaan toisilleen tuttuja, työpaja aloitettiin lyhyellä esittäytymisellä. Ryhmän jäsenet kertoivat taustastaan ja millaista kokemusta ja osaamista heillä oli autismiin ja AAC:n liittyvistä asioista. Esittäytymisen jälkeen käytiin keskustelua myös osaamisyhteisön roolista autismi ja AAC-osaamisen vahvistamisessa ja kehittämisessä. Kuuselan (2005, 53) mukaan osallisuus ja osallistuminen ovat tärkeässä roolissa inhimillisten käytäntö-

jen muuttamisessa, joten onnistumisen kannalta on tärkeää sopia ryhmän jäsenten kanssa heidän rooleistaan, velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan.

Ryhmäkeskustelun ja SWOT-analyysien perusteella suurimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat työntekijöiden osaamisen lisääminen ja olemassa olevan osaamisen parempi hyödyntäminen autismiin ja AAC:hen liittyvissä asioissa, työntekijöiden asennoituminen ja motivaatio vuorovaikutuksen ja ymmärtämisen pulmiin sekä yhteisten käytäntöjen (ohjeet, menetelmät ja välineet) kehittäminen yksiköiden välille. Työpajassa syntyneitä käsityksiä kehitettävistä asioista päätettiin vielä varmentaa kyselyn avulla kaikkien neljän työyksikön henkilökunnalta. Kyselyn kysymyksiä ja toteutustapaa pohdittiin yhdessä osaamisyhteisön jäsenten kanssa, mutta lopullisen kyselyn opinnäytetyöntekijä laati ohjauskeskustelujen perusteella. Tapaamisen lopuksi sovittiin seuraavan työpajan ajankohta, tavoite ja osallistujat. Työpajatapaamisesta opinnäytetyöntekijä laati muistion, joka lähetettiin sähköpostitse osaamisyhteisön jäsenille ja Varkauden yksiköiden esimiehille.

5.7.3 Työpaja 2

Kehittämistoiminnan toinen työpaja toteutui 27.3.2018 Toimintakeskus Pihlajassa. Aikaa tapaamiseen oli varattu noin kaksi tuntia. Tähän tapaamiseen oli kutsuttu osaamisyhteisön viisi jäsentä sekä yksiköiden esimiehet, yhteensä 8 henkilöä opinnäytetyöntekijän lisäksi. Tapaamiseen osallistui neljä osaamisyhteisön jäsentä ja tapaamisen puolivälissä työpajaan liittyi myös asumispalveluiden johtaja ja viides osaamisyhteisön jäsen. Työpajan tavoitteena oli kehittämiskohteiden priorisointi alkukartoitustietoa hyödyntäen sekä kehittämistoiminnan keinojen ideoiminen. Opinnäytetyöntekijä oli suunnitellut tähän työpajaan osallistavaksi menetelmäksi puheenporinaa, mutta osallistujamäärän vuoksi osallistavana menetelmänä päädyttiin käyttämään edellisessä työpajassa hyväksi havaittua ryhmäkeskustelua. Ryhmäkeskustelua ohjaavat teemat olivat samat, joita olisi käsitelty alkuperäisin menetelmin. Tämä työpajatapaaminen äänitettiin ja litteroitiin.

Tapaamisen aluksi opinnäytetyöntekijä kertasi mistä kehittämistoiminnassa oli kysymys ja mitä kehittämistoiminnan aikana oli jo sovittu ja tehty. Osaamisyhteisö oli aloittanut muun muassa tarkastamaan puheen tukena käytettäviä välineitä ja niiden yhdenmukaistamisen mahdollisuuksia yksiköiden välillä.

Opinnäytetyöntekijä toteutti kahden ensimmäisen työpajan välillä kyselyn, jonka vielä analysoimattomat vastaukset opinnäytetyöntekijä jakoi osallistujille. Osallistujille jaettiin myös puhtaaksikirjoitettu SWOT-analyysin, johon oli yhdistetty esimiesten ja osaamisyhteisön vastaukset. Tässä työpajassa jatkettiin osaamisyhteisömallin työstämistä alkukartoituksen perusteella. Menetelmänä käytettiin ryhmäkeskustelua, jonka avulla etsittiin vastauksia kysymyksiin:

1. Kuinka työyhteisöt saadaan sitoutumaan?
2. Miten työyhteisöjen osaaminen varmistetaan?
3. Miten ongelmakeskeisyydestä päästään ennaltaehkäisevään toimintaan?

Keinoiksi sitoutumiseen ja osaamisen varmistamiseen nousi ryhmäkeskustelussa tutustumiskäynnit erityisesti vahvaa tukea tarjoaviin yksiköihin. Tutustumiskäynnit tulisi mahdollistaa erityisesti niille, joille vaihtoehtoisten kommunikatiomenetelmien merkityksen ymmärtäminen on haastavaa. Tutustumiskäynneillä on mahdollista nähdä eri menetelmien ja käytäntöjen yhdenmukaisuuden merkitys erilaisissa ympäristöissä sekä hyvien käytäntöjen löytäminen omaan työyhteisöön.

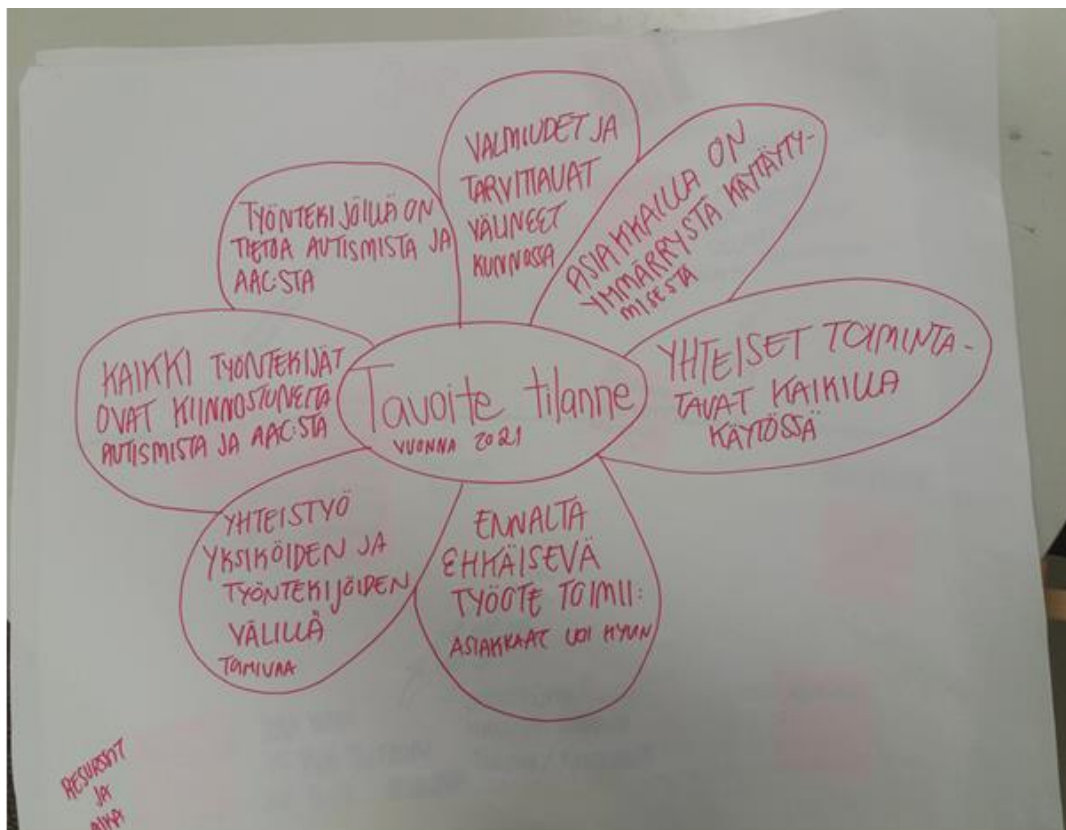
Tiedon lisäämisen kannalta yhdeksi keinoksi nousi vuosikellon laatiminen. Vuosikelloon merkitään valtakunnalliset teemaviikot, joiden aikana osaamisyhteisö järjestää kulloiseenkin teemaan liittyviä tapahtumia ja tietoiskuja eri yksiköissä. Vuosikelloon merkitään myös organisaatiossa ja yksiköiden välillä olevat teemat, joiden toteutuksessa osaamisyhteisö voi olla tukena oman asiantuntijuudessa avulla (mm. vuosittaiset asiakaspalautekyselyt ja tapahtumat). Osaamisyhteisö kertoisi myös keskeiset asiat yksiköiden säännöllisesti toteutuviissa kehittämispäivissä.

Tapaamisessa pohdittiin kriittisesti osaamisyhteisön sisältöjä ja tavoitteita. Opinnäytetyöntekijä kertasi, miten tämä osaamisyhteisö liittyy laajempaan kokonaisuuteen, Vaalijalan strategiaan ja arvoihin, jotka pohjaavat valtakunnallisiin linjauksiin. Osaamisyhteistöiminnalla pyritään osaamisen varmistamiseen nyt ja tulevaisuudessa asiakaskunnan moninaistuessa. Työpajassa todettiin, että ryhmän jäsenten tehtävä on tukea työyhteisöjen sitoutumista ja ymmärrystä, viedä tietoa yksiköihin ja toimia arjen asiantuntijoina. Koska tavoitteena oli laajentaa toimintaa autismikeskeistä käsittämään kaikki vuorovaikutukseen ja ymmärtämiseen tarvitsevat asiakkaat, myös ryhmän nimeä pohdittiin tässä työpajassa. Tähän saakka osaamisyhteisö oli kantanut Varkauden autismi- ja AAC-tiimi nimeä, mutta osaamisyhteisö päätyi käyttämään ryhmästä jatkossa nimeä VAAC-ryhmä.

5.7.4 Työpaja 3

Kolmas työpaja toteutettiin 7.5.2018 Toimintakeskus Pihlajassa. Paikalla oli opinnäytetyöntekijän lisäksi 4 osaamisyhteisön jäsentä sekä asumisyksiköiden johtaja. Tämän työpajan teemana oli osaamisyhteisön mallin luominen ja toimintasuunnitelman laatiminen tavoitteen saavuttamiseksi.

Työpaja aloitettiin Autismi- ja AAC-ryhmän tavoitteen määrittelystä oppimiskukamenetelmän avulla. Oppimiskukan avulla varmistettiin yhteinen ymmärrys tavoitetilasta. Kukin osaamisyhteisön jäsen toi esiin ajatuksia siitä ideaalitulanteesta, joka vallitsisi vuonna 2021, mikäli osaamisyhteisö olisi saavuttanut kaikki asettamansa tavoitteet. Työskentelyn tuloksena syntyi tavoitetilaa kuvastava kukka (kuva 1). Autismi- ja AAC-ryhmä esitteli tavoitekukan myös yksiköiden yhteisessä kehittämisspäivässä 18.5.2018 osana osaamisyhteisön esittelyä. Esityksessään osaamisyhteisö esitteli myös alkukartoituksen keskeiset tulokset.



Kuva 1. Osaamisyhteisön tavoitetila vuonna 2021.

Oppimiskukan laatimisen työskentelyä jatkettiin laatimalla aikataulutettu toimintasuunnitelma Tavoitteet todeksi -aikajanaa käyttäen. Menetelmän tavoitteena oli laatia askelmerkit tavoitetilan saavuttamiseksi. (Jelli 2017.) Työskentelyn aluksi kukin työpajan jäsen sai noin 3 minuuttia aikaa kirjata jaetuille post-it-lapuille 3-5 konkreettista ideaa, joilla oppimiskukkaan määritelty tavoitetila saavutettaisiin. Tämän jälkeen jokainen esitteli paperille kirjoittamansa ideat. Opinäytetyöntekijä ohjeisti, että jokainen esittelee ideansa ja vasta lopuksi niistä käytäisiin keskustelua. Kun kaikki olivat esittäneet ideansa, post-it laput liimattiin aikajanelle. Samaa tarkoittavat ehdotukset koottiin yhteen.

Aikajanaa laadittaessa sovittiin, että autismi- ja AAC-ryhmä kokoontuisi joka kuun 15. päivä tai sitä edeltävä arkipäivä klo 14 alkaen Toimintakeskus Pihlajassa. Osaamisyhteisön kokoontumisiin voisi kuka tahansa työyhteisön jäsen osallistua esimerkiksi tuomalla ryhmän kanssa pohdittavaksi arjen pulmatilanteita tai jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä. Jokaisesta kokoontumisesta ryhmä laatii muistion kaikille työntekijöille.

5.8 Kehittämisprosessin arviointi

Arviointi on tärkeä osa kaikkea kehittämistoimintaa, sillä palaute on olennaista tietoisien ja muutoshaluisen toiminnan kannalta (Seppänen-Järvelä 2004, 19). Toikon ja Rantasen (2009, 57–63) mukaan arvioinnin tehtävänä on suunnata ja puntaroida kehittämistoiminnan prosessia. Toimintatutkimuksessa tuotokset asetetaan arvioitaviksi toistuvasti ja prosessia viedään eteenpäin kehittyneemmän suunnitelman myötä. Arvioinnilla on myös tiedon tuotannon merkitys, eli arvioidaan onko kehittäminen saavuttanut tavoitteensa. Myös toimijoiden osallistumisen näkökulmasta arvioinnilla on merkitystä, sillä arvioinnilla voidaan antaa ääni kaikille toimijoille ja tarkentaa yhteistä ymmärrystä kehitettävästä asiasta. Prosessiarviointi on perusteltua myös siksi, etteivät pelkät lopputulokset kerro toiminnan ja tulosten yhteydestä (Seppänen-Järvelä 2004, 13.)

Kehittämiprojekti kuvataan usein ajallisena prosessina sisältäen ideoinnin, suunnittelun, toteutuksen ja tulosten hyödyntämisen. Prosessi voidaan nähdä varsinaista projektia pidempänä jatkumona, joten myös prosessiarvioinnilla pyritään laajempaan ja hienojakoisempaan vaiheiden sisältöjen kuvaamiseen. (Seppänen-Järvelä 2004, 21.) Myös tässä opinnäytetyössä arviointi toteutettiin heti perustelu- ja organisointivaiheesta alkaen. Nämä vaiheet pitivät sisällään aiheen ideoinnin, alkukartoituksen ja alkukartoitusaineiston analysoinnin. Prosessiarviointi käynnistyi aiheiden ideoinnista ja niiden ajankohtaisuuden ja tarpeellisuuden arvioinnista. Soveltuvia aiheita arvioitiin keskustellen Varkauden yksiköiden esimiesten kanssa ja lopullisen valinnan tekeminen oli lopulta helppo. Tarve tämän opinnäytetyön kehittämistoiminnalle on lähtöisin työelämästä nousevasta tarpeesta, joka oli tarpeellinen koko organisaation strategian kannalta ja pohjautui organisaation arvoihin. Myös opinnäytetyöntekijä itse koki aiheen kiinnostavaksi ja oppimisen kannalta tarpeelliseksi.

Organisointivaiheessa arvioitiin myös kehittämisprosessiin osallistujia. Keskeistä osaamisyhteisön jäsenten valinnassa oli yksiköiden välinen yhteistyö, joten osaamisyhteisöön valittiin jäsenet kaikista neljästä yksiköstä. Toinen tärkeä kriteeri oli autismi- ja AAC-osaaminen ja kiinnostus näiden asioiden kehittämiseen

työyhteisöissä. Kehittämistoiminnan osallistujia arvioitaessa käytiin kriittistä keskustelua esimiesten osallistumisesta kehittämisprosessin aikaisiin työpajataapaamiin. Koska tavoitteena oli juurruttaa osaamisyhteisön toiminta pysyväksi toimintamuodoksi, pidettiin tärkeänä, ettei kehittämistyötä tehtäisi esimiesveitosesti vaan tasavertaisesti osaamisyhteisön jäsenten kanssa. Arviointia tehdessä huomioitiin, että myös opinnäytetyöntekijä itse työskentelee esimiehenä kahdessa kehittämis toimintaa koskevassa yksikössä.

Tämän opinnäytetyön kehittämis toiminnassa toteutettiin sekä formatiivista että summatiivista arviointia. Formatiivisella arvioinnilla tarkoitetaan arvioinnin kohdentumista kehittämis toimintaan itsessään kun taas summatiivisella arvioinnilla arvioidaan kehittämis toiminnan aikaansaannoksia ja vaikuttavuutta. Nämä näkökulmat ovat toisiaan täydentäviä, ei poissulkevia. Kehittämis toiminnassa on keskeistä juuri oppiminen ratkaisujen tekemiseen yhdessä, ei niinkään itse ongelman ratkaisu, joten on tärkeää arvioida kehittämis toiminnan onnistumisia ja epäonnistumisia ja käyttää tätä arviointia toiminnan parantamiseen. (Seppänen-Järvelä 2004, 19-20.)

Alkukartoitusvaiheessa arvioitiin Varkauden autismi- ja AAC-osaamisyhteisön sisäisiä vahvuuksia ja heikkouksia sekä ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkia SWOT-nelikenttäanalyysin avulla. SWOT-analyysia hyödynnetään usein juuri kehittämis- ja suunnittelutoiminnan alkuvaiheessa ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. (Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2016.) SWOT-analyysi toteutettiin esimiesten ja osaamisyhteisön jäsenten kanssa eri ajankohtina ja vastaukset yhdistettiin samaan taulukkoon. Analyysin perusteella kehittämis toiminnan painopistealueiksi valikoitui ryhmän toiminnan kehittäminen ongelma- ja kriisitilanteisiin painottuvasta toiminnasta ennaltaehkäisevien toimintatapojen ja menetelmien haltuunottoon, muutos autismikeskeisyydestä vuorovaikutus ja ymmärtäminen–arvon mukaisesti laajemmin käsittelemään kaikkia asiakkaita, jotka tarvitsevat tukea ja vuorovaikutukseen ja ymmärtämiseen sekä työyhteisöjen osallistaminen ja sitouttaminen. Alkukartoitusaineistoa kerättiin myös kaikille työyhteisöjen jäsenille suunnatulla kyselyllä. Kanasen (2009, 41; 2014b, 102-103) mukaan kysely on hyvä keino, jolla voidaan varmistaa tulkintojen paikkansapitävyyttä aiheesta joka on jo tuttu. Yhdessä osaamisyhteisön jä-

senten kanssa arvioitiin millaista tietoa he kaipaivat työyhteisöiltä oman toimintansa kehittämiseksi. Myös kyselyn toteutustapaa arvioitiin osaamisyhteisön jäsenten kanssa. Arvioinnin perusteella syntyi karkea kysymyspatteristo, jota opinnäytetyöntekijä vielä tarkensi esimiesten ja opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Kyselyn toteutustavaksi valikoitui arvioinnin myötä Webropol-kysely.

SWOT-analyysin sekä kyselyn tuloksia arvioitiin toisessa työpajassa. Työpajaan osallistui asumispalveluiden johtaja ja viisi osaamisyhteisön jäsentä. SWOT-analyysin osalta keskustelua herätti vastausten samankaltaisuus eli toisin sanoen sekä osaamisyhteisöllä että esimiehillä oli hyvin samankaltaiset ajatukset vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista. Myös näkemys kehittämiskohteista oli samansuuntainen. Kyselyn osalta arviointia käytiin vastausten tuloksesta sekä vastausaktiivisuudesta. Kyselyn toteutustavaksi valikoitui Webropol-nettikysely, koska se tavoittaa parhaiten vuorotyötä tekevät henkilöt. Myös vastausaika (kaksi viikkoa) arvioitiin riittäväksi. Siitä huolimatta vastausten määrä jäi melko vaatimattomaksi, mutta jokseenkin riittäväksi täydentämään SWOT-analyysissä ja ryhmäkeskustelussa syntyneitä käsityksiä kehittämiskohteista.

Myös osallistavana menetelmänä kehittämistoiminnassa käytetty ryhmäkeskustelu eli fokusryhmä on keino arvioida tiettyyn aiheeseen kohdistuvaa interventiota ja saada tietoa asianomaisten kokemuksista (Seppänen-Järvelä 2004, 37). Tämän opinnäytetyön fokusryhmissä arvioitiin paitsi autismi- ja AAC-osaamisen nykytilaa, myös menetelmiä osaamisen kehittämiseksi ja oppimishalukkuutta ja asenteita työyhteisöissä. Arvioinnin perusteella päätettiin keinoista, joilla poistetaan asiakkaiden vuorovaikutuksen ja ymmärtämisen vaikeuksista johtuvia haasteita ja lisätään asiakkaiden keinoja osallisuuteen, itsensä ilmaisuun ja itsemääräämiseen. Myös niistä keinoista, joilla osaamisyhteisö voi tukea osaamisen kehittämistä ja vahvistamista työyhteisöissä päätettiin arvioinnin myötä.

Työpajoissa ei tehty kirjallista arviointia. Sen sijaan työryhmätapaamisten päätteeksi osallistujilla oli mahdollisuus antaa suullista palautetta toiminnasta, järjestelyistä ja käytetyistä menetelmistä. Opinnäytetyöntekijä päätyi tähän valintaan, koska työpajojen osallistajat olivat toisilleen työn myötä tuttuja ja opinnäytetyön-

tekijän arvion mukaan ryhmissä vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri. Työpajojen osallistujat toivat mielipiteitään ja palautetta rohkeasti esiin ja opinnäytetyöntekijä hyödynsi saamaansa palautetta muun muassa tapaamisten ajankohtien, käytettyjen menetelmien suunnittelussa ja osallistujien suunnittelussa. Opinnäytetyöntekijä sai kehittämistoiminnan aikana suullista palautetta myös yksiköiden esimiehiltä. Sekä kerätyn kirjallisen aineiston että suullisen palautteen perusteella muun muassa tarkasteltiin uudelleen esimiesten osallistumista osaajaryhmien tapaamisiin. Sekä osaamisyhteisön jäsenet että esimiehet itse kokivat, että heidän panoksensa osaajaryhmien tapaamisissa on ennemminkin kehittämistoiminnan suuntaamisessa ja resurssoinnissa kuin syvälinen asiantuntijuus käsiteltävästä aiheesta.

Kehittämisprosessin aikana opinnäytetyöntekijä kirjasi reflektiivistä arviointia omasta oppimisestaan ja havainnoistaan. Seppänen-Järvelän (2004, 44-45) mukaan reflektiivisyys on tärkeä osa prosessiarviointia. Reflektoinnilla pyritään oman oppimisen ja ajattelutavan tunnistamiseen. Reflektointia voi toteuttaa myös ryhmässä, jolloin se tapahtuu ennen kaikkea keskustelun avulla. Avoin puhuminen ja vastuullinen kuunteleminen ovat tällöin avainasemassa. Tässä työssä opinnäytetyöntekijän reflektointi kohdistui käytettyihin menetelmiin, ryhmätilanteiden onnistumisiin sekä omaan toimintaansa ryhmän vetäjänä.

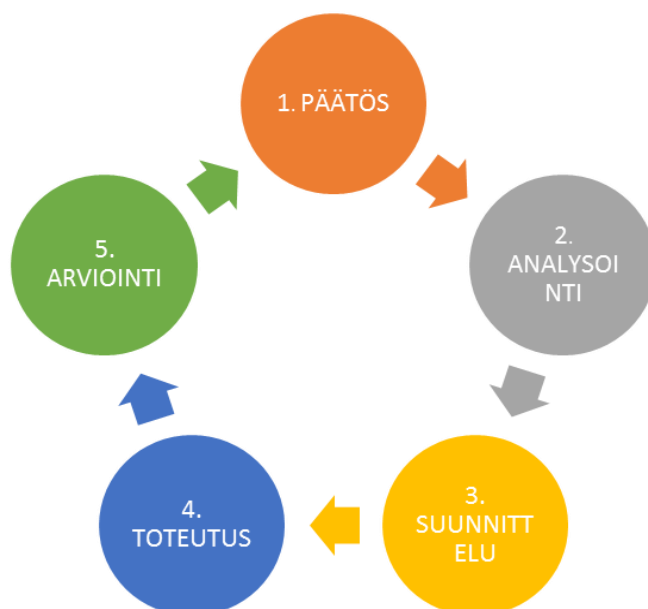
Osaamisyhteisön jäsenten kanssa arvioitiin sovittujen toimien toteutumista ja tuloksia 14.5.2018 osaamisyhteisön kokoontumisen yhteydessä. Tässä tapaamisessa jäsenet valmistelivat yhteenvetoa ja esittäytymistä yksiköiden yhteistä kehittämispäivää varten. Kahden osaamisyhteisön jäsenen kanssa käytiin keskustellen läpi havaintoja ja kokemuksia, haasteita ja onnistumisia läpi 16.6.2018. Osallistujat kokivat, että osaamisyhteistötoiminnassa on hyödyllistä olla osallisena. Tiedon jakaminen työyhteisöissä koettiin vielä haastavana. Osaamisyhteisön jäsenet kokivat, että jokaisella työntekijällä on vastuu ottaa selvää ja kehittää itseään ja toisaalta he toivoivat, että heidän välittämäänsä tietoa myös luettaisiin. He toivoivat, että molemminpuolinen keskustelu ja osallistuminen osaamisyhteisön tapaamisiin lisääntyisi toiminnan vakiinnuttua, jottei osaamisyhteisöstä tulisi yksipuolinen väylä välittää tietoa eteenpäin vaan asioita käsiteltäisiin yhdessä.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöntekijä oli tyytyväinen kehittämisprosessiin kokonaisuutena. Tarve kehittämishankkeelle oli lähtöisin työelämän tarpeesta, mutta opinnäytetyöntekijä sai itse olla päättämässä lopullista aihevalintaa. Aihe käsitti jo toimintansa aloittaneen osaamisyhteisön toiminnan kehittämisen, joten myös kehittämisprosessi käynnistyi nopeasti aihevalinnan teon jälkeen. Tästä johtuen taustateoriaan, aikaisempiin tutkimuksiin ja muuhun taustamateriaaliin perehtymiseen ei jäänyt ennen kehittämisprosessin alkua paljon aikaa. Myös kehittämisprosessi eteni nopealla aikataululla kevään 2018 aikana. Menetelmälliset valinnat olivat toimivia, aikaa keskustelulle oli varattu riittävästi ja työpajoissa vallitsi hyvä ja keskusteleva, mutta kriittisesti asioita pohtiva henki. Myös kyseisen osaamisyhteisön kokoonpano osoittautui erittäin toimivaksi. Ryhmätyöskentely mahdollisti työntekijöiden verkostoitumisen, mielipiteiden ja kokemusten vaihtamisen sekä mahdollisuuden osallistua käsiteltävän aiheen kehittämiseen yhdessä. Tulevia kehittämishankkeita silmällä pitäen opinnäytetyöntekijä havaitsi, että suunnitelmallisuus on kehittämisprosessin onnistumisen kannalta erittäin tärkeää. Vaikka opinnäytetyön kehittämistoiminnasta oli laadittu suunnitelma toteutui melko hyvin, jatkossa on hyvä kiinnittää erityistä huomiota arvioinnin suunnitelmallisuuteen ja erityisesti osallistavan arvioinnin menetelmiin. Lisäksi työpajoihin on hyvä suunnitella myös vaihtoehtoisia osallistavia menetelmiä, sillä eri syistä esimerkiksi osallistujakokoonpano voi vaihtua tai ryhmässä vallitseva sen hetkinen ”mielentila” voi aiheuttaa että kehittämistoiminnalle on etsittävä vaihtoehtoisia etenemistapoja.

Tämän opinnäytetyön tutkimukselliseksi lähestymistavaksi valittiin toimintatutkimus. Tämä mahdollisti tutkimuksen kohderyhmän sekä opinnäytetyöntekijän vahvan osallistumisen. Osallistuminen on tärkeää, sillä toimintatutkimuksessa on kyse sosiaalisesta toiminnasta ja vuorovaikutuksesta (Heikkinen 2010, 19–21). Osallistajat olivat tiiviisti mukana koko prosessin ajan ja heistä välittyi aiheeseen sitoutuneisuus ja aito kiinnostus kehittämistoimintaa kohtaan. Kehittämis toiminnan aikana ryhmässä vallitsi luottamuksellinen, rehellisesti ja kriittisesti asioita puntaroiva ilmapiiri.

6 Tuotos ja tulokset

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli laatia malli osaamisyhteisötoiminnasta, joka parhaiten tukisi autismi- ja AAC-osaamisen vahvistamista ja kehittämistä sekä osaamisen johtamista Vaalijalan Varkauden yksiköissä. Osaamisyhteisön malli luotiin työelämän kehittämisprosessia mukaillen alla olevan kuvion (kuvio 6) mukaisesti.



Kuvio 6. Malli osaamisyhteisötoiminnasta.

Tässä opinnäytetyössä kehitettävän osaamisyhteisön herätteenä toimi paitsi työntekijöiden oma mielenkiinnon kohde myös organisaatiotasolta strategiset suuntaukset, missio ja arvot.

Tässä toimintaympäristössä osaamisyhteisöllä tavoiteltiin myös yksiköiden välisen yhteistyön ja yhteisymmärryksen lisäämistä, joten osaamisyhteisön jäseniksi valittiin jäseniä kaikista neljästä yksiköstä. Osallistujien kriteerinä toimi kiinnostus ja osaaminen käsiteltävään aiheeseen. Esimiesten rooli osaamisyhteisötoiminnassa on toimia toiminnan suunnannäyttäjänä sekä kirkastaa toiminnan tavoitteita strategian näkökulmasta.

Tapaamiset ovat säännöllisiä, kerran kuukaudessa työajalla tapahtuvia ja kestoltaan noin kahden tunnin mittaisia. Käsiteltävät teemat voivat olla ennalta päätettyjä tai ryhmän jäsenet voivat päättää kulloinkin käsiteltävästä teemasta itse. Käsiteltävä teema voi nousta myös työyhteisöistä tai asiakastilanteista. Osaamisyhteisössä käsitellään asiakkaiden vuorovaikutukseen ja ymmärtämiseen liittyviä asioita, keinoja ongelmakohtien poistamiseksi ja keinoja työyhteisöjen osaamisen vahvistamiseksi. Osaamisyhteisö toimii myös osaamisen johtamisen keinona ja tuo tietoa esimiehille osaamisen johtamisen tueksi.

Ryhmässä syntyvä ja käsiteltävä tieto on kaikille avointa. Osaamisyhteisön koontumisista laaditaan muistio, joka välitetään sähköpostitse ja tallennetaan kaikkien työntekijöiden luettavaksi. Osaamisyhteisön toimintaa myös arvioidaan säännöllisesti. Osaamisyhteisö esittelee keskeiset kuulumiset ja tulokset säännöllisesti puolivuositain toteutuviissa yksiköiden yhteisissä kehittämissäpäivissä.

7 Pohdinta

7.1 Kehittämistoiminnan tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja vahvistaa työntekijöiden autismi- ja AAC-osaamista sekä osaamisen johtamista Vaalijalan Varkauden avopalveluyksiköissä. Tavoitteet saavutettiin kehittämisprosessin aikana ja lopputuotoksena syntyi malli osaamisyhteisöstä.

Helavirta (2013, 80) on tutkinut progradu-tutkielmassaan osaamisyhteisöjen tyyppejä sekä niiden syntymisen ja kehittymisen mahdollisuuksia ja esteitä suomalaisissa tuotanto-organisaatioissa. Hän toi esiin, että elinvoimaisille osaamisyhteisöille oli yhteistä muun muassa tapaamisten säännöllisyys. Myös tässä kehittämisprosessissa todettiin, että tapaamisten säännöllisyys edesauttaa ryhmän juurtumista pysyväksi toiminnaksi. Helavirran mukaan myös ryhmäkoolla oli merkitystä. Hänen tutkielmassaan toimivaksi kokoonpanoksi osoittautui 8-20 henkilöä. Otalan (2008, 241) mukaan osaamisyhteisön pysyvyyttä lisää

se, että ryhmän peruskokoonpano koostuu nimetyistä henkilöistä ja että yhteisössä on koordinaattori, joka valvoo tavoitteiden toteutumista sekä kokoaa kehittämistoimia ajoittain yhteen. Samaan johtopäätökseen tuli myös Helavirta. (2014, 77; 80). Tässä opinnäytetyössä kehitetyn osaamisyhteisön kokoonpanoon kuului 5 työntekijää ja lisäksi yksiköiden neljä esimiestä, jotka osallistuvat osaamisyhteisön tapaamisiin mahdollisuuksien mukaan. Kokoonpanossa on työntekijäedustaja jokaisesta yksiköstä. Myös opinnäytetyöntekijä havaitsi, että keskustelu ja ajatusten vaihtaminen oli sitä vilkkaampaa, mitä useampi henkilö tapaamisiin osallistui. Kehittämistoiminnan aikana havaittiin myös, että vaikka osaamisyhteisö toimii melko itsenäisesti, tarvitaan esimiehiä ainakin ajoittain ohjaamaan ryhmän toimintaa organisaation strategisten tavoitteiden ja vision ohjaamaan suuntaan. Helavirta (2013, 84) näki horisontaalisen eli kollegojen välisen kommunikaation sekä uhkana että mahdollisuutena osaamisyhteisön onnistumisen kannalta. Toisaalta kollegojen kesken tapahtuva keskustelu ja ongelmanratkaisu nähtiin tärkeänä, mutta tällöin asioiden saattaminen laajemmin muiden tietoon kärsii. Myös eOsmo-hankeessa luodussa innovatiivisen osaamisyhteisön mallissa nähtiin, että parhaimmillaan osaamisyhteisö muodostuu organisaation eri tasojen edustajista (eOsmo-hanke 2019b).

Juutin (2015, 90-93) mukaan asiakkaiden aseman muutoksesta ja organisaatioiden pitkälle viedystä erikoistumisesta johtuen, perinteinen johtaminen on muuttunut asiantuntijoiden johtamiseksi, jossa tarvitaan myös jaettua johtamista. Jotta henkilöstö voisi osallistua avoimesti ja innovatiivisesti ja oppia uutta, heidän on voitava kokea olevansa psyykkisesti turvallisessa ympäristössä. Tämä tarkoittaa, että jokainen kokee olevansa arvostettu ja organisaation ilmapiiri sallii myös virheet leimaamatta henkilöä epäonnistuneeksi. Harisalón ja Miettisen (2010,116) mukaan luottamus on edellytys sille, että ihmiset hyödyntävät vanhaa tietoa uusiin tarkoituksiin ja tekevät yhteistyötä uuden tiedon synnyttämiseksi. Tässä kehittämissprosessissa havaittiin, että osaamisyhteistöiminnassa sekä osaamisen kehittäminen että osaamisen johtaminen kulkevat tiiviisti rinnakkain. Työntekijät tuovat osaamisyhteistöön arjen asiantuntijuuden kun taas johtajat ja esimiehet toimivat kehittämissprosessin suunnannäyttäjinä. Kumpikin osapuoli toimii kehittämissprosessissa ja sen arvioinnissa tasavertaisena osallis-

tujina. EOsmo-hankkeessa todettiin myös, että innovatiivisuus ja luova ratkaisukyky vaativat rohkaisua (EOsmo-hanke 2019b).

Kyselyssä ja ryhmäkeskustelussa osaamisyhteisön kanssa nousi esiin, että työyhteisöissä on olemassa paljon hiljaista tietoa, koulutuksen tuomaa tietoa ja kokemustietoa. Haasteelliseksi koettiin, kuinka tuo tieto pystyttäisiin parhaiten valjastamaan kaikkien käyttöön ja toisaalta synnyttämään uutta yhteistä tietoa ja ymmärrystä. EOsmo-hankkeen innovatiivisten osaamisyhteisöjen etu on juuri dialogisuus, moniäänisyys sekä eri näkökulmat, joista muodostuu uutta tietoa. Tässä osaamisyhteisön mallissa hyödynnetään myös muista osaamisyhteisöistä saatua tietoa (EOsmo-hanke 2019b). Helavirran pro gradu-tutkielmassa tiedon kulku nousi yhdeksi suurimmista osaamisyhteistöiminnan syntymistä ja kehittämistä estävistä tekijöistä. Tutkimuksen perusteella erityisen haasteellista oli osaamisyhteisön viestiminen muille oleellisille tahoille (Helavirta 2013, 80). Myös tässä opinnäytetyössä tiedon välittyminen koettiin haasteena. Yhdeksi keinoksi tähän sovittiin muistion tekeminen jokaisesta tapaamisesta sekä osaamisyhteisön keskeisten saavutusten esittäminen yksiköiden yhteisessä kehittämispäivässä. Osaamisyhteistö kuitenkin toivoi työyhteisöiltä aktiivisempaa ja vuorovaikutuksellisempaa osallistumista osaamisyhteistö toimintaan.

Opinnäytetyössä osaamisyhteistötoiminta todettiin toimivaksi keinoksi Varkauden yksiköiden yhteistyön lisäämiseksi, osaamisen vahvistamiseksi sekä osaamisen johtamista tukevaksi. Luotua mallia voidaan hyödyntää myös muiden teemojen ympärille ja se on siirrettävissä myös muihin ympäristöihin. Sihvon, Puhakan ja Väyrysen (2011, 93) mukaan epävirallisia osaamisyhteistöjä on kaikkialla, mutta ne ovat organisaatioiden käyttämätön voimavara.

7.2 Tutkivan kehittämistoiminnan luotettavuus ja eettisyys

Kaikkeen tutkimukselliseen tietoon liittyy myös tulosten luotettavuuden tarkastelu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 216-218) . Tieteellisen tiedon luotettavuuden arviointi kohdistuu tutkimuksessa käytettyjen menetelmien, prosessin etenemisen sekä tutkimustulosten luotettavuuteen). Tutkimuksen luotettavuutta

voidaan tarkastella eri näkökulmista. Perinteisen jaottelun mukaisesti määrällisissä tutkimuksissa luotettavuutta on arvioitu reliabiliteetin ja validiuden käsitteillä. Laadullisessa tutkimuksessa puolestaan puhutaan usein tutkimuksen vakuuttavuudesta ja kehittämistoiminnassa vaikuttavuuden näkökulmasta. (Toikko & Rantanen 2009, 123-124.)

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli käytettyjen menetelmien kykyä tuoda vastaus juuri tutkittuun tutkimuskysymykseen. Jotta tutkimus olisi validi tutkijan ja kohderyhmän on ymmärrettävä esimerkiksi käytetyt käsitteet samalla tavalla. Esimerkiksi kysely voi antaa aineiston, mutta jos vastaajat ovat käsittäneet käytetyt käsitteet eri tavoin kuin tutkija on ne tarkoittanut ja tutkija puolestaan tulkitsee aineiston omista käsitteistä ja ennako-olettamuksista käsin, tutkimuksen tuloksia ei voida pitää valideina. (Hirsjärvi ym. 2005, 216-218.) Reliabiliteetin näkökulmasta keskeistä on tulosten toistettavuus ja käytettyjen mittareiden kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Toikko & Rantanen 2009, 123-124; Hirsjärvi 216-218). Toikon ja Rantasen (2009, 123-124) mukaan kehittämistoiminnassa esimerkiksi kyselylomakkeet joudutaan usein laatimaan nopeassa aikataulussa, jolloin tutkimuksen reliabiliteetti kärsii. Myös saatu aineisto voi kehittämistoiminnassa jäädä suppeaksi. Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan varmistaa, mikäli tutkimuksen toistaminen johtaa samaan lopputulokseen tai kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen (Hirsjärvi ym. 2005, 216-218). Kehittämistoiminta on sosiaalista toimintaa, joten tutkimustilanteiden toistettavuus on haastavaa (Toikko & Rantanen 2009, 123-124).

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan usein vakuuttavuuden näkökulmasta. Vakuuttavuudella tarkoitetaan, että tutkimuksen tekijä kykenee tekemään tutkimusta koskevat valinnat, prosessin etenemisen ja tulokset näkyviksi. (Toikko & Rantanen 2009, 123-124.) Hirsjärven ym. (2005, 216-218) mukaan vakuuttavuutta lisää myös se, että tutkimuksen olosuhteet, mahdolliset häiriötekijät, itsearviointi ja virhetulkintojen mahdollisuus on kirjattu ylös. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa myös triangulaatiolla eli monimenetelmällisyydellä. Triangulaatiolla voidaan tarkoittaa joko sitä, että tutkimusongelman ratkaisemiseksi käytetään useita eri menetelmiä tai tutkijoita on useita.

Tässä opinnäytetyössä oli kyse tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta ja tutkimusaineisto oli laadullista. Näin ollen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella ennen kaikkea vakuuttavuuden ja vaikuttavuuden näkökulmista. Opinnäytetyöntekijä valmistautui kehittämisprosessiin tutustumalla kattavasti sekä tutkittavaan aiheeseen liittyvään että kehittämistoiminnan metodologiseen kirjallisuuteen, sähköisiin aineistoihin ja aikaisempiin tutkimuksiin. Täysin opinnäytetyötä vastaavaa teoretietoa ei juurikaan ollut saatavilla, mikä teki teoretiedon hankkimisesta haastavaa. Ennen prosessiin ryhtymistä opinnäytetyöntekijä laati kehittämistoiminnan suunnitelman, joka toteutui melko hyvin kehittämisprosessin aikana. Menetelmällistä valintaa helpotti se, että opinnäytetyöntekijä on työskennellyt kyseisessä toimintaympäristössä yli kymmenen vuotta, joten toimintakulttuuri ja osallistujat suurelta osin olivat siksi opinnäytetyöntekijälle tuttuja. Kehittämisprosessin aikana opinnäytetyöntekijä kuitenkin havaitsi, että kehittämistoiminnan ollessa sosiaalista toimintaa, tutkimustilanteet vaikuttavat oleellisesti käytettäviin menetelmiin ja niiden kykyyn antaa luotettavaa tietoa. Tästä johtuen fasilitaattorilta edellytetään taitoa myös muuttaa suunnitelmaa tarvittaessa. Kehittämistyön luotettavuutta on pyritty lisäämään siten, että kaikki prosessin vaiheet, menetelmälliset valinnat, osallistujat ja olosuhteet on kuvattu raporttiin huolellisesti.

Opinnäytetyöntekijä on työskennellyt kyseisessä toimintaympäristössä yli kymmenen vuoden ajan ja toimii nykyisessä tehtävässään osan kehittämisprosessiin osallistuneiden lähiesimiehenä. Työkokemus selkeytti opinnäytetyöprosessin suunnittelua, tulosten analysointia ja sekä menetelmällisten valintojen tekemistä. Työkokemuksen myötä myös opinnäytetyön kehittämistoiminnan strateginen ja arvoihin perustuva yhteys oli helppoa sisäistää. Aineistoa analysoidessa ja tulkintoja tehdessä oli kuitenkin tärkeää reflektoida myös omia ennakkolehtämuksiaan ja asenteitaan, jotteivat ne vaikuta tulosten analysointiin.

Toikon ja Rantasen (2009, 123-124) mukaan luotettavuutta kehittämistoiminnassa voidaan tarkastella myös osallistujien sitoutumisen näkökulmasta. Kun kyseessä on sosiaalinen prosessi, jossa tavoitellaan osallistujien aktiivista osallistumista toimintaan ja kehittämiseen, sitoutumisella on suuri merkitys aineistojen, metodien ja tulosten luotettavuuteen. Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta

lisää osallistujien aito halu ja kiinnostus käsiteltävään aiheeseen. Tähän osaamisyhteisöön valikoitui työntekijät vapaaehtoisesti ja oman kiinnostuksensa perusteella. Osallistujien määrä oli kuitenkin melko pieni, mikä heikentää tutkimuksen luotettavuutta yleistettävyyden näkökulmasta.

Kehittämistoiminnan luotettavuutta voidaan arvioida vaikuttavuuden näkökulmasta. Kehittämistoiminnan aikana luotiin malli osaamisyhteisöstä, joka tukisi mahdollisimman hyvin autismi- ja AAC-osaamisen vahvistamista ja kehittämistä sekä osaamisen johtamista. Osaamisyhteistöiminta on koettu hyödylliseksi ja toimivaksi. Kehittämistoiminnan myötä kyseinen osaamisyhteistö on vakiintunut pysyväksi toiminnaksi ja uusia osajaryhmiä on perustettu luodun mallin perusteella myös muiden aihealueiden ympärille. Kehittämistoiminnan aikana kertyi aineistoa Varkauden yksiköiden autismi- ja AAC-osaamisesta, jota voidaan hyödyntää jatkossa osaamisen johtamisen tukena.

Opinnäytetyöntekijä on perehtynyt opinnäytetyötä ohjaaviin eettisiin ohjeisiin (Ammattikorkeakoulutujen rehtorineuvosto Arene Ry i.a.) sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimiin Hyvä tieteellinen käytäntö-oheistukseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012) sekä toiminnassaan pyrkinyt niiden noudattamiseen. Opinnäytetyöntekijä on esimerkiksi huolehtinut osaltaan tarvittavien lupien ja sopimusten laatimisesta, tutkimusaineiston asianmukaisesta hankkimisesta, säilyttämisestä ja raportoinnista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6).

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan alussa opinnäytetyöntekijä on käynyt läpi kaikkien osapuolten (työnantaja, ryhmän jäsenet ja opinnäytetyöntekijä) kanssa heidän vastuunsa ja velvollisuutensa kehittämistoiminnassa. Opinnäytetyöntekijä on kiinnittänyt huomiota kehittämistoiminnan läpinäkyvyyteen ja tiedottamiseen. Opinnäytetyöntekijä on pyrkinyt toiminnassaan kaikkien osapuolten tasa-arvoiseen kohteluun ja kaikkien näkemyksiä kunnioittavan ilmapiirin luomiseen.

Kehittämistoiminnan eettisyyttä arvioitaessa on myös huomioitava opinnäytetyöntekijän rooli ja asema kehittämistoiminnassa. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää arvioida tutkimuksen tekijän puolueettomuutta ja esteellisyyttä (Ammattikorkeakoulutujen rehtorineuvosto Arene Ry i.a., 2). Aineiston luotetta-

vuuteen voi vaikuttaa myös osallistujien puolelta se, että opinnäytetyöntekijä oli heille entuudestaan tuttu.

7.3 Pohdintaa kehittämisprosessin tulosten levittämisestä ja jatkotutkimusten aiheista

Kehittämistoiminnassa luotu malli osaamisyhteisötoiminnasta on edesauttanut osaamisyhteisötoiminnan vakiintumista osaksi Vaalijalan Varkauden yksiköiden toimintaa. Sekä kehittämistoimintaan osallistuneet, että ympäröivät työyhteisöt kokivat osaamisyhteisötoiminnan hyödyllisenä ja kehittämisen arvoisena. VAAC-ryhmäksi nimetty Varkauden oma autismi- ja AAC-osaamisyhteisö on kehittämistoiminnan jälkeen kokoontumista säännöllisesti ja jatkanut toimintaympäristön kehittämistä ja tarkastelua asiakkaiden itsemääräämisoikeuden, osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Osaamisyhteisötoiminta koettiin myös hyvänä ja toimivana keinona lisätä yksiköiden yhteistä toimintaa. Kehittämistoiminnan myötä on perustettu uusia osajaryhmiä KVANK-laatukriteerit, nuoret, ikääntyneet, mielenterveys ja lääkehoito-teemojen ympärille.

Seurantatutkimus, luodun osaamisyhteisömallin levittäminen muualle sekä osaamisyhteisötoiminnan viestinnän kehittäminen olisivat potentiaalisia jatkotutkimuksen aiheita. Osaamisyhteisötoiminta on tuonut työntekijöille mahdollisuuden jakaa osaamistaan, oppia ja luoda uutta. Kirjallisuuskatsauksessa todettiin, että asiakkaiden osallisuus ja näkökulma osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä jää usein paitsioon. Tämän vuoksi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla myös asiakkaiden, omaisten ja sidosryhmien osallistuminen osaamisyhteisötoimintaan.

Lähteet

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Aivoliitto 2019a. Puheen ja kielen kehitys. <https://www.aivoliitto.fi/kommunikaatiokeskus/kiellellinen-erityisvaikeus/arjen-vinkit-vanhemmille/puheen-ja-kielenkehitys/>. 22.1.2019
- Aivoliitto 2019b. Perustietoa kielellisestä erityisvaikeudesta. <https://www.aivoliitto.fi/kiellellinen-erityisvaikeus/tietoa/>. 22.1.2019
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685030>. Ellibs.
- Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
- Ammattikorkeakoulutujen rehtorineuvosto Arene Ry i.a. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Muistilista opiskelijalle ja ohjaajalle. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene-opinnaytetyoprosessin-eettiset-suositukset_muistilistat-opiskelijalle-ja-ohjaajalle.pdf?t=1526903222. 8.12.2019.
- Arola, M. & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Teoksessa Tiainen, A-I. (toim.) YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmia työhyvinvointiin. Julkisuusarja B:25. Joensuu: Karelia ammattikorkeakoulu.
- Autismi- ja Aspergerliitto 2017. Joka sadas meistä on autismikirjolla – tietoa ikääntymisestä autismikirjolla sosiaali- ja terveystieteille.
- Autismi- ja Aspergerliitto 2018. Autismikirjo – mistä on kysymys. <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo>. 14.3.2018
- Dindar, K. 2017. Researching social interaction in autism. Shifting the focus from 'within individuals' to 'in interaction'. Joensuu: University of eastern Finland. Väitöskirja. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 106. publications.uef.fi/pub/ur_isbn_978-952-61-2549-7/urn_isbn_978-952-61-2549-7.pdf. 31.1.19
- Eduskunta 2016. Vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi. https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/vammaisten-oikeuksien-yleissopimuksen-ratifiointi.aspx. 12.12.2007.
- Elvén, B. 2016.. Self control and challenging behavior. Autism Europe International Congress. <https://www.youtube.com/watch?v=cBOIE1KXXkU>. 28.3.2019.
- EOsmo-hanke 2019a. Osaamisen kehittämisen eri tapoja. <http://www.eosmo.fi/tyokirja/extrat/extra4-1.html>
- EOsmo-hanke 2019b. Innovatiiviset osaamisyhteisöt eOsmo hankkeessa. <http://www.eosmo.fi/tyokirja/extrat/extra12.html>. 5.8.2019.
- Erkko, A. & Hannukkala, M. 2013. Mielenterveys vomaksi. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685047>. Ellibs.
- Hakkarainen, K., Paavola, S., & Lipponen, L. 2003. Käytäntöyhteisöistä innovatiivisiin tietoyhteisöihin. *Aikuiskasvatus* 1/2003, 4-13.
- Hakkarainen, K., Heikkinen, A., Hietanen, A., Jokiniemi, K., Lommi, R. & Taattola, S. 2007. Väkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta. Aveckitoimintatapamalli. Oppilaan käsikirja. Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 5/2007. https://www.elykeskus.fi/documents/10191/492058/AVEKKI-toimintatapamalli_Oppilaan_kasikirja.pdf/b1cb4133-f331-4191-8bc9-3746072c4512. 9.2.2019.
- Harisalo, R. & Miettinen, E. 2010. Luottamus. Pääomien pääoma. Tampere: Tampere university press.
- Heikkilä, K. 2002. Tiimit avain uuden luomiseen. Helsinki: Kauppakaari.
- Heikkinen, H., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2006. Toiminnan tutkimisen suuntauksat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon - Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39-76.
- Heikkinen, H. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon - Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16-38.
- Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon - Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2006. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon - Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 78-93.
- Helavirta, I. 2013. Osaamisyhteisöt tuotanto-organisaatioissa. Case Rosenlew Oy. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84320/gradu06523.pdf?sequence=1>. 11.8.2019.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hjelt-Putilin, P. 2005. Turvallisuutta viestinnällä. Kommunikaatio haastavissa asiakas- ja palvelutilanteissa. Helsinki: Edita.
- Huovinen, T. & Rovio, E. 2006. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon - Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94-113.
- Huttunen, M. 2018. Älyllinen kehitysvammaisuus. Lääkärikirja Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00556. 22.7.2019.
- Huuhtanen, K. 2012. Mitä kommunikointi on? Teoksessa Huuhtanen, K. (toim.) Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa. Helsinki: Opike, 12-25.
- Innokylä 2018. SWOT. <https://www.innokyla.fi/web.malli111751>. 28.3.2019.

- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Työpöytä 33/2017.
- Jelli 2017. Tiedonhankinta ja toiminnansuunnittelu. https://www.jelli.fi/yhdistykset_yhteistyossa/osallisuus/osallisuusmenetelmia/tiedonhankinta-ja-toiminnansuunnittelu/. 10.7.2019.
- Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. 2015. Johda henkilöstö asiakaskeskeisyyteen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kallioinen, O., Raij, K. & Jaroma A. 2008. Pohdintaa ammattikorkeakoulujen T&K-toiminnan luonteesta. Teoksessa Jaroma, A. (toim.) Virtaa Verkostosta - Tutkimus- ja kehitystyö osana ammattikorkeakoulujen tehtävää, AMKtutka, kehittämisverkosto yhteisellä asialla. Mikkelin ammattikorkeakoulu, 29-39.
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 101.
- Kananen, J. 2014a. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185.
- Kananen, J. 2014b. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.
- Kansan Sivistystyön Liitto 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle. Helsinki: KSL Opintokeskus.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta 2017a. KVANK laatusuosituksien. <http://www.kvank.fi/laatusuosituksien/>. 12.12.2018.
- Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta 2017b. KVANK esittely. <http://www.kvank.fi/>. 12.12.2018
- Kehitysvammaisten tukiliitto 2017. Tietoa kehitysvammasta. <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/> 22.7.2019.
- Kehitysvammaliitto 2018. Puhevammaisuuden syyt ja ilmenemismuodot. <https://papunet.net/tietoa/puhevammaisuuden-syyt-ja-ilmenemismuodot/>. 6.2.2019.
- Kehitysvammaliitto 2019a. Jos vuorovaikutus ei etene tavalliseen tahtiin. <http://papunet.net/tietoa/jos-vuorovaikutus-ei-etene-tavalliseen-tahtiin/>. 6.2.2019.
- Kehitysvammaliitto 2019b. Vaikeimmin kehitysvammainen kumppani. <http://papunet.net/tietoa/vaikeimmin-kehitysvammainen-kumppani/>. 22.1.2019.
- Kehitysvammaliitto 2019c. Vuorovaikutus ja kommunikointi. <http://papunet.net/tietoa/vuorovaikutus-ja-kommunikointi/>. 22.1.2019.
- Kehitysvammaliitto 2019d. Mitä on puhevammaisuus? <http://papunet.net/tietoa/mita-on-puhevammaisuus/>. 12.3.2019.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.
- Kerola, K., Kujanpää, S. & Timonen, T. 2009. Autismikirjo ja kuntoutus. Juva: WS Bookwell.
- KT Kuntatyönantajat 2008. Kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus sekä työ- ja virkaehtosopimus ammattiyhdistyskoulu-

- tuksesta. <http://www.kuntatyöntajat.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/henkilostojohtaminen-tuloksellisuus-ja-osaaminen/Sivut/osaamisen-kehittamista-koskeva-suositus.aspx>. 1.4.2016.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kvankin työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017. Yksi tekijöistä - Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukselle. Helsinki: Arkmedia.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta- ja oikeuksista 2000/812.
- Lammintakainen, J., Rissanen, S., Peronmaa-Hanska, E., Joensuu, M. & Ruottu, T. 2016. Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:68. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79134/STMraportti_johtaminen%20ja%20kehitt%c3%a4minen%20sosiaali-%20ja%20terveydenhuollossa23123016.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 31.10.2018.
- Launonen, K. 2007. Vuorovaikutus – kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin. Jyväskylä: Gummerus.
- Launonen, K. 2016. Tietoa vuorovaikutuksesta. http://papunet.net/tietoa/fileadmin/muut/vuorovaikutus/Vuorovaikutus_110609.pdf
- Luotonen, M. & Altola, L. 2013. Puhe puuttuu, motoriikka mättää – kommunikoinnin apuvälineet vahvistavat elämänhallintaa. Duodecim 129(2), 169-75.
- Mannerheimin lastensuojeluliitto 2018a. Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus. <https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/vanhemmuus-ja-kasvatus/lapsen-ja-vanhemman-varhainen-vuorovaikutus/>. 22.1.2019.
- Mannerheimin lastensuojeluliitto 2018b. Vauva kehittyy vuorovaikutuksessa vanhemman kanssa. <https://www.mll.fi/vanhemmille/lapsen-kasvu-ja-kehitys/0-1-v/vauva-kehittyy-vuorovaikutuksessa-vanhempien-kanssa/>. 22.1.2019.
- Martikainen, K. 2016. Täydennystä vuorovaikutuksen työkalupakkiin. Teoksessa Pietiläinen, E. 2016. Tiedoista teoiksi ja takaisin. Puheenvuoroja erityisen tuen käytännöistä. Oppimateriaalikeskus Opik, 37-47.
- Moilanen, I., Mattila, M-L., Loukusa, S. ja Kielinen M. 2012. Autismikirjon häiriöt lapsilla ja nuorilla. Duodecim 128, 1453-1462.
- Oikarainen, T. & Pihkala, T. 2010. Monenlaista osaamisen johtamista. Teoksessa Uotila (toim.) 2010, Uusia ikkunoita osaamisen hallintaan. Vaasan yliopiston julkaisuja, tutkimuksia 293, 48-73.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.
- Ollila, S. 2006. Osaamisen strategisen johtamisen hallinta sosiaali- ja terveysalan julkisissa ja yksityisissä palveluorganisaatioissa. Johtamisosaamisen ulottuvuudet työnohjauksellisena ulottuvuutena. Väitöskir-

- ja. Vaasan yliopisto. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-129-7.pdf.
- Omisore, B. 2013. Strategies to Improve the Competence of Public Service Officials in Nigeria. *Journal of Public Administration and Governance* 2013 3 (4), 15-30.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.
- Partanen, K. 2010. Voimaa autismikirjon kuntoutukseen. Juva: WS Bookwell oy.
- Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M, Nikander, P. & Ruusuvuori, J. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517686112>, Ellibs, 111-130.
- Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä: Tietosanoma.
- Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2016. Tiedonhankinta ja toiminnansuunnittelu. <http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuudentyokalupakki/tiedonhankinta-ja-toiminnansuunnittelumenetelmat/>.
- Poikkeus, A. 2008. Lasten toverisuhteet ja sosiaaliset taidot. Teoksessa Lyytinen, P., Korkiakangas, M. & Lyytinen, H. 2008.(toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan – kehitys kontekstissaan. Helsinki: WSOY, 122-138.
- Rovio, E., Klemola, U., Lautamatti, L. & Tiihonen, A. 2010. Toiminnallisen tutkimuksen ohjaaminen. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon – Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 131-142.
- Rämä, I. 2015. Yhdessä Luotua. Tutkimus autismikirjon vuorovaikutuksesta peruskoulun kontekstissa. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 337. <http://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158076/yhdessal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 31.1.2019.
- Selkokeskus 2015. Selkokieli. Määritelmä. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/maaritelma/>. 10.10.2019.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004 Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.
- Sihvo, P., Puhakka, A. & Väyrynen, K. 2011. Osaamisyhteisöt ja osaamisen hallinnan kokonaismallin kehittäminen. Teoksessa Torniainen, I., Mahlamäki-Kultanen, S., Nokelainen, P. & Iisley, P. (toim.) Innovations for competence management. Conference proceedings. Series C Articles, reports and other current publications, part 84, Lahden ammattikorkeakoulu, 84-94.
- Skogström, I. 2016. Vuorovaikutus ja kommunikointi; miten kohtaan ihmisen, jolla on kehitysvamma? www.avi.fi/documents/10191/7571061/Vuorovaikutus_ja_kommunikointi.pdf/d6832b0b-984e-43a2-83c0-30e7eb1c2b05. 6.2.2019.
- Sollasvaara, R. 2019 . Esteetön lapsuus-hanke. Neurokirjon lasten stressi. Autismiymmärrys luento 20.3.2019. Luentomateriaalit opinnäytetyöntekijän hallussa.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Itsemääräämisoikeutta vahvistavan lakikokouksen valmistelu jatkuu –asiakas- ja potilaslaki ei ehdi eduskuntaan tällä hallituskaudella. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/itsemaaraamisoikeutta-vahvistavan-lakikokouksen-valmistelu-jatkuu-asiakas-ja-potilaslaki-ei-ehdi-eduskuntaan-talla-hallituskaudella.
- Stenvall, E. 2013. Osallista, osallistu, ole osallinen – mistä on kyse? Alue ja ympäristö 42 (1), 74-84.
- Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Kepan raporttisarja / Kehitysyhteistyön palvelukeskus, 103.
- Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Vammaispalvelujen käsikirja. Kommunikointi. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/kommunikointi>. 11.12.2017.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Toimintakyvyn ulottuvuudet. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>.
- Tilastokeskus 2018. Tutkimus- ja kehittämistoiminta. https://www.stat.fi/meta/kas/t_ktoiminta.html.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Toikko, T. 2012. Sosiaalipalvelujen kehityssuunnat. Tampere University press.
- Trembath, D., Iacono, T., Lyon, K., West, D., & Johnson, H. 2014. Augmentative and alternative communication supports for adults with autism spectrum disorders. Autism 2014 18 (8) 891-902.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäiljen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Vaalijala 2018a. Missio, visio ja strategia. https://www.vaalijala.fi/missio_visio_ja_strategia.6.11.2018.
- Vaalijala 2018b. Arvot. <https://www.vaalijala.fi/arvot>. 8.12.2019.
- Vaalijala 2019. Vaalijala. <https://www.vaalijala.fi/vaalijala>. 8.12.2019.
- Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmenetelmiin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 109-120.
- Wenger, E. 1998. Communities of practice: learning, meaning, and identity. New York: Cambridge University Press. <https://thesystemsthinker.com/communities-of-practice-learning-as-a-social-system/>. 5.8.2018.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Infor.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen . Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Hei!

Varkauden yksiköinen yhteinen autismi-tiimi aloitti toimintansa lokakuussa 2017. Ryhmän toimintaa kehitetään koskemaan laajemmin kaikkia asiakkaita, jotka tarvitsevat eri tavoin tukea vuorovaikutukseen ja kommunikointiin. Jotta Varkauden oma autismi- ja AAC-ryhmä palvelisi mahdollisimman hyvin asiakkaidemme ja työyhteisöjemme tarpeita, keräämme työyhteisöjen toiveita, ajatuksia ja ideoita ryhmän kehittämiseksi.

Lue ensin liitteenä olevan opas autismista ja katso youtube-video koskien vuorovaikutusta ja kommunikointia: Linkki videoon löytyy tästä:

https://www.youtube.com/watch?v=6_MVOCXfmHY&list=PL_gCJaSOBtxCe2QX8fhiOb6KZbW_W2BQwC&index=1

Oppaaseen ja videoon tutustuttuasi, käy vastaamassa Webropol-kyselyyn tästä linkistä:

<https://www.webpolsurveys.com/S/7CCC693071DAEDFE.par>

Vastaathan kyselyyn perjantaihin 23.3. mennessä, sillä kokoonnumme seuraavan kerran autismi- ja AAC-ryhmän kanssa tiistaina 27.3. jolloin hyödynnämme saamaamme palautetta.

VAALIJALAN VARKAUDEN YKSIKÖIDEN AUTISMI- JA KOMMUNIKAATIO-OSAAMINEN SEKÄ AUTISMI- JA AAC-RYHMÄN TOIMINTA

Autismiosaaminen

1. Mitä ajatuksia tai kysymyksiä sinulle heräsi autismi-oppaasta?
2. Millaisiksi koet omat ja työyhteisösi valmiudet autismin kirjjon asiakkaiden kanssa työskentelyssä?
3. Miten omaa tai työyhteisösi autismiosaamista tulisi mielestäsi kehittää?

Vuorovaikutus ja kommunikaatio (AAC)

4. Mitä ajatuksia ja kysymyksiä kommunikaatio ja vuorovaikutus video herätti?
5. Millaisiin vuorovaikutuksen ja kommunikaation haasteisiin törmäät oman työyhteisösi asiakastyössä?
6. Millaiseksi koet omat ja työyhteisösi osaamisen vastata asiakkaiden erilaisiin kommunikaation vaikeuksiin?
7. Miten omia tai työyhteisösi kommunikaatiovalmiuksia tulisi mielestäsi kehittää?

Autismi ja AAC-ryhmän toiminta

8. Mitä toivot/ odotat autismi- ja vuorovaikutus-ryhmän toiminnalta?
9. Millaista tietoa tai tukea toivoisit autismiin ja vuorovaikutukseen liittyvistä asioista ryhmän jäseniltä?
10. Millaisia kehittämisideoita sinulla on autismi- ja AAC-ryhmän toiminnalle

