

VERTAISMENTOROINTI MUUTTOVALMENNUKSEN TUKENA

Johanna Niemelä

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2012
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen
ja johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen

JOHANNA NIEMELÄ:
Vertaismentorointi muuttovalmennuksen tukena

Opinnäytetyö 66 sivua, liitteet 4 sivua
Huhtikuu 2012

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata muuttovalmennusprosessi ja vertaismentoroinnin hyödyntäminen Kangasalan kunnan kehitysvammahuollon muuttovalmennuksessa. Tutkimustehtävänä oli selvittää, soveltuuko vertaismentorointi muuttovalmennuksen tueksi, ja miten sen avulla voidaan tukea kehitysvammaisen muuttajan omaisia. Tässä opinnäytetyössä haluttiin hyödyntää kehitysvammaisten ihmisten omaisten kokemusasiantuntijuutta muuttamiseen liittyvissä kysymyksissä ja kehitysvammopalveluiden kehittämisessä, sekä haluttiin tarjota omaisille psykososiaalista tukea vertaismentoroinnin avulla. Omaisten vertaismentorointiryhmien keskusteluista vietiin kehittämis ehdotuksia myös henkilöstölle, jolloin omaiset toimivat myös välillisesti ammattihenkilöstön mentoreina. Aineiston keruu toteutettiin teemahaastatteluinä syksyllä 2011 vertaisryhmissä, joihin osallistui vertaismentorin roolissa olleita omaisia sekä uuteen asumisyksikköön muuttajien omaisia. Analyysimenetelmänä käytettiin laadullista, aineistolähtöistä sisällönanalyyysiä.

Tuloksista kävi ilmi, että omaiset arvostivat erittäin paljon ideaa mentoroinnista ja yhteistyöhön perustuvasta kehittämisestä ja pitivät arvokkaina vertaismentorioromaisten kokemuksia aikaisempien muuttojen osalta. Omaisten oli helpompi vertaismentoroinnin ansiosta tunnistaa niitä tunteita, joita läheisen muuttaminen uuteen kotiin heissä herätti, ja he voivat pohtia omaa vaihettaan muuttoon liittyvien tunteiden prosessissa. Omaiset saivat myös esittää kehittämis ehdotuksia toimintaan liittyen, joita tullaan hyödyntämään uuden asumisyksikön käynnistämässä sekä uuden henkilöstön rekrytoinnissa.

Yksittäisten muuttajien muuttovalmennuksessa tulevaisuudessa voitaisiin myös hyödyntää vertaismentoroinnin ideaa sekä tässä opinnäytteessä mukana olleita omaisia mentoreina. Tulevaisuudessa vertaismentoroinnin hyödyntämisen edellytyksenä on kuitenkin asiaan perehtyneen koordinaattorin nimeäminen, jonka vastuulla mentorointiprosessi kokonaisuudessaan on. Henkilöstöä kannattaa kehittää jatkuvasti uudenlaisen ajattelumallin omaksumiseksi sekä laitosmaisten käytäntöjen minimoimiseksi. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vertaismentoroinnin avulla voidaan parantaa omaisten vaikuttamismahdollisuuksia sekä voidaan hyödyntää heidän kokemusasiantuntijuuttaan aivan uudella tavalla ammattityön tukena.

Asiasanat: vertaismentorointi, mentorointi, muuttovalmennus, kehitysvammaiset, omaiset

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master`s Degree Programme in Development and Management of Health Care and
Social Services

JOHANNA NIEMELÄ:
Moving Training Supported by Peer Group Mentoring

Master's thesis 66 pages, appendices 4 pages
April 2012

The aim of this master`s thesis was to describe the process of moving training and peer group mentoring supporting it in services for people with intellectual disabilities in Kangasala municipality. The purpose was to clarify relatives` thoughts about moving training supported by peer group mentoring, and the benefits that relatives could get from it. Relatives were mentors for each other but also for personnel indirectly. The method used was semi-structured group interviews and the results were analyzed through qualitative content analysis.

The results showed that the relatives appreciated the idea of peer group mentoring and collaborative developing extremely. They thought that the former experience from the mentor relatives was valuable. Peer group mentoring was a way to improve relatives` psychosocial support. The relatives were able to present suggestions for developing the practices of the new home and towards the personnel for recruiting.

As a conclusion, peer group mentoring can be used with relatives in a whole new way supporting the personnel and improving the possibilities of relatives on influencing the services. In the future it is essential to nominate a coordinator whose responsibility the whole mentoring process is. The experience-based authority of relatives is worth noting in developing future services.

Key words: peer group mentoring, mentoring, moving training, people with intellectual disabilities, relatives

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 KEHITYSVAMMAISTEN ASUMISEN HISTORIA JA NYKYPÄIVÄ	8
2.1 Kehitysvammaisten laitoshoidon alkutaival	8
2.2 Kehitysvammaisten palvelujen nykypäivää ja kehittämishankkeita	10
2.3 Muuttoon valmistautuminen	13
2.4 Itsenäistyminen ja aikuisuus	16
3 MENTOROINTI.....	18
3.1 Mentoroinnin määritelmiä.....	18
3.2 Mentoroinnin eri muodot	20
3.3 Vertaismentorointi	21
3.4 Aiemmat tutkimukset.....	23
3.5 Mentoroinnin haasteet.....	27
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	28
4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tehtävät ja tavoite	28
4.2 Aineiston keruu	29
4.3 Aineiston analysointi	30
4.4 Tulosten hyödyntäminen.....	31
5 MUUTTOVALMENNUS KANGASALAN KUNNAN KEHITYSVAMMAHUOLLOSSA	32
5.1 Muuttovalmennuksen yhteistyö	34
5.2 Yksi naapureista hankkeen tukiryhmä.....	37
5.3 Yksittäisen muuttajan muuttovalmennus.....	38
6 VERTAISMENTOROINTI MUUTTOVALMENNUKSEN TUKENA	40
6.1 Muuttajien ja nykyisten asukkaiden vertaismentorointi	40
6.2 Omaisten vertaismentorointiryhmät	41
6.2.1 Vertaismentorointi omaisten mukaan.....	42
6.2.2 Kokemukset muuttovalmennuksesta.....	43
6.2.3 Laitoksesta poismuuttajien omaisten ajatuksia	45
6.3 Nykyisen henkilöstön rooli muuttovalmennuksessa	45
6.3.1 Uuden asumisyksikön kehitettävät asiat omaisten näkökulmasta.....	45
6.3.2 Toiveet tulevalle henkilökunnalle	47
7 POHDINTA.....	51
7.1 Tutkimustulosten tarkastelu	52
7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	55
7.3 Jatkotutkimusaiheet ja kehittämisehdotukset.....	55

LÄHTEET.....	58
LIITTEET.....	63
Liite 1. Tiedote opinnäytetyöstä.....	63
Liite 2. Tutkittavan suostumuslomake	64
Liite 3. Teemahaastattelun aihealueet	65
Liite 4. Esimerkki sisällönanalyysistä	66

1 JOHDANTO

Kehitysvammahuollon asumispalveluiden järjestäminen on viime vuosina muuttunut paljon kunta- ja palvelurakennemuutoksen myötä. Kehitysvammaisten avohuollon asumispalveluiden järjestämisvastuu on siirtynyt kunnille. Kehitysvammaisten henkilöiden muuttaminen laitoksista sekä vanhempiansa luota uuteen asuinympäristöön on haastava emotionaalinen, sosiaalinen ja taloudellinen prosessi muuttajille ja heidän läheisillensä.

Paitsi että muutosprosessi on erittäin merkittävä perheille, myös kuntien täytyy miettiä uusia, innovatiivisia sekä taloudellisesti kannattavia toimintatapoja henkilöstönsä kouluttamiseksi ja laadukkaan palvelun turvaamiseksi myös tulevaisuudessa. Esimerkiksi kiinnostus mentorointia kohtaan on kasvanut viime aikoina niin erilaisissa yrityksissä kuin talouselämässäkin.

Kangasalan kuntaan on rakenteilla uusi kehitysvammaisille asukkaille tarkoitettu asumisyksikkö. Muuttovalmennuksen suunnittelu ja prosessin käynnistäminen aloitettiin kunnassa kesäkuussa 2011. Tämän opinnäytetyön aihe saatiin Kangasalan kunnan kehitysvammahuollon aluejohtajalta, ja muuttovalmennuksen osuutta toteutettiin yhteistyössä Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella asiakaslähtöisesti, miten vertaismentorointi soveltuu omaisten muuttovalmennukseen, sekä tuottaa tietoa siitä, mitä omaiset toivovat uuden asumisyksikön tulevalta henkilökunnalta. Tarkoituksena on kehittää kehitysvammahuoltoon vertaismentoroinnin malli, jossa kuvataan, miten kehitysvammaisten ihmisten, heidän omaistensa ja henkilöstön muuttovalmennuksen tukena voidaan hyödyntää vertaismentoroinnin ideaa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu kehitysvammaisten asumisen historiasta ja nykypäivästä, mentoroinnista ja muuttoon valmistautumisesta. Aineiston keruu tehtiin ryhmähaastatteluin pian kotikuntaansa muuttavien kehitysvammaisten asiakkaiden omaisille, sekä kotoaan vanhempiansa luota uuteen asumisyksikköön

muuttavien kehitysvammaisten omaisille. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmin aineistolähtöisesti.

Vertaismentoroinnin sekä jo olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen on tärkeää, kun puhutaan taloudellisesti kannattavista ratkaisuista henkilöstön kehittämisessä. Omaisille puolestaan vertaismentoroinnista välittyy tunne siitä, että heidän kokemuksiaan arvostetaan, ja että he ovat oman perheensä asiantuntijoita. Vertaismentoroinnin kautta saadaan enemmän kokemusta ja näkemystä sekä hyviä käytäntöjä yhteiseen pohdintaan. Toivomus on, että tätä opinnäytetyötä voidaan hyödyntää kehitettäessä vertaismentoroinnin sovelluksia eteenpäin.

2 KEHITYSVAMMAISTEN ASUMISEN HISTORIA JA NYKYPÄIVÄ

Kehitysvammaisten ihmisten asumispalvelut ovat muuttuneet paljon vähän yli sadan vuoden aikana. Kaikkien palveluiden keskittämisajatuksista kehitysvammahuollossa on luovuttu ja tehty suuri ideologinen harppaus tämän päivän kehitysvammaisten ihmisten yhtäläisten oikeuksien ja yksilöllisten asumisratkaisujen korostamiseen. Nyt on rakenteellisten muutosten aika.

2.1 Kehitysvammaisten laitoshoidon alkutaival

Kehitysvammahuollon asumisen reilu 100-vuotinen historia on värikäs. 1900-luvun alkupuolella oli vallalla käsitys, että poikkeaviksi luokiteltujen yksilöiden paikka oli laitoksissa (Vehmas 2005, 63). Suomessa vammaisten kanssa tehtävä työ muuttui tuolloin järjestäytyneemmäksi, aiempaa paremmin vammaisten yksilölliset tarpeet huomioivaksi ja yhteiskunnan vastuulle ottamaksi. Kuitenkin vielä 1900-luvun alkupuoli oli asenteiden valossa synkkää aikaa.

Kehitysvammahuollon varsinaisena alkuna pidetään Sortavalan vajaamielislaitoksen perustamista vuonna 1907, josta myöhemmin kehittyi Vaalijalan keskuslaitos. Sata vuotta sitten agraariyhteisöt olivat periaatteessa suvaitsevaisia kehitysvammaisia kohtaan, mutta usein kehitysvammaisten asema oli äärimmillään vailla kaikkea ihmisarvoa. Silloin laitosten perustaminen merkitsi monelle kehitysvammaiselle elämänlaadun kohenemista. Vuonna 1927 säädettiin laki kunnallisten ja yksityisten vajaamielislaitosten valtionavusta. (Pelto-Huikko, Kaakinen & Ohtonen 2008, 17.) Ennen sotia 1939-1945 Suomeen oli syntynyt useita kehitysvammalaitoksia sairaaloiden yhteyteen, mutta laitospaikoista oli edelleen pulaa.

Kuitenkin vasta sodan jälkeen vajaamielishuolto alkoi kehittyä, ja ajatus palvelujen keskittämisestä keskuslaitoksiin esitettiin vajaakykyisten lasten huollon suunnittelukomitean mietinnössä 1947. (Pelto-Huikko ym. 2008, 17.) Uusien keskuslaitosten myötä laitospaikkojen määrä nousi huomattavasti. Tavoitteena oli rakentaa mahdollisimman keskitettyjä laitoksia, jotta ne olisivat mahdollisimman

taloudellisia. Ajatuksena oli luoda vammaisille niin sanottu pienoisyhteiskunta, jonka sisällä vammaisen voisi viettää elämäänsä tuntematta itseään jatkuvasti erilaiseksi kuin muut.

Vajaamielishuollon suunnittelukomitean mietinnössä 1961 edellytettiin yleissuunnitelmaa, jossa kunnat jaettaisiin lääninjakoja vastaaviin vajaamielishuoltopiireihin. Vajaamielishuoltopiirien pohjalta perustettiin kehitysvammalain (519/1977) myötä erityishuoltopiirit. (Pelto-Huikko ym. 2008, 17.)

1960-luvulla syntyi voimakas vaatimus kaikkien ihmisten yhdenvertaisuudesta ja samanlaisista mahdollisuuksista osallistua elämään yhteiskunnan jäsenenä. Vammaispolitiikan keskeisiksi periaatteiksi nousivat normalisaatio ja integraatio. Normalisaation periaate on syntynyt Pohjoismaissa, ja se tarkoittaa tavallisten, jokapäiväisen elämän olosuhteiden mahdollistamista kaikille ihmisille. Integraatio tarkoittaa sellaisen elinympäristön luomista, jossa vammaiset voivat elää muiden joukossa ja käyttää esteettömästi yhteiskunnan erilaisia palveluja. Laitoskeskeinen ajattelutapa muuttui pikkuhiljaa laitosten hajauttamista ja lakkauttamista suosivaksi, ja avohuoltoa alettiin kehittää voimakkaasti 1970-luvulla.

Suomi on ollut mukana hyväksymässä kehitysvammaisten oikeuksia koskevan julistuksen 1971 ja YK:n vammaisten oikeuksien julistuksen 1975, joissa normalisaation ja integraation tavoitteet näkyvät. Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977), sosiaalihuoltolaissa (710/1982) ja vammaispalvelulaissa (380/1978) korostetaan yleisten palvelujen ensisijaisuutta, ja ne ovat selkeästi avohuoltopainotteisia. Lisäksi Suomi on allekirjoittanut 1993 YK:n vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet, joihin perustuu myös kansallinen ohjelma ”Kohti yhteiskuntaa kaikille –Vammaispoliittinen ohjelma”. Siinä korostetaan eriarvoisuutta luovien esteiden poistamista yhteiskunnasta. 1900-luvun loppupuolella vammaispolitiikan tavoitteisiin lisättiin inklusio, joka tarkoittaa mukaan ottamista. Inklusioperiaatteen mukaan vammaisilla on oltava mahdollisuus samoihin palveluihin kuin samanikäisillä ei-vammaisilla, niin että he voivat osallistua aidosti yhteiskunnan toimintaan ja elää muiden joukossa. Näkökulma on siis muuttunut, ja pyrkimyksenä on luoda yhteiskunta, joka sopeutuu ja joka on tarkoitettu monenlaisille ihmisille.

2.2 Kehitysvammaisten palvelujen nykypäivää ja kehittämishankkeita

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa (Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006) on otettu kantaa myös vammaisten henkilöiden asumiseen. Sopimuksen 19. artikla käsittelee vammaisten henkilöiden itsenäistä elämää ja inklusiota. Artiklassa tunnustetaan vammaisen henkilön yhtäläisen oikeuden elää yhteisössä ja oikeuden tehdä samanlaisia valintoja kuin muutkin ihmiset. Siinä kehoitetaan myös valtioita varmistamaan, että vammaiset henkilöt voivat valita asuinpaikkansa, kenen kanssa asuvat ja asumismuotonsa, eikä heitä saa pakottaa erityisiin asumisjärjestelyihin. (Niemelä & Brandt 2008, 16-17.)

Euroopan Unionissa on laadittu 2009 hyvän laitoksesta poisuuton keskeiset periaatteet. Keskeisimpänä ajatuksena on ottaa laitoksista muuttavien henkilöiden ja heidän läheistensä oikeudet ja tarpeet kyseisen muutoksen lähtökohdaksi. Näiden periaatteiden toteuttaminen on yhtä tärkeää myös lapsuuden kodista muutettaessa. (Report of the Ad Hoc Expert Group on Transition from Institutional to Community-based Care 2009.) Muita laitoksesta poisuuttamisen prosessissa huomioitavia periaatteita ovat laitoksen toimintatavan ehkäisy, palveluiden ja henkilöstön kehittäminen, resurssien tehokas käyttö sekä laadunvalvonta. Huomioitaviin periaatteisiin voidaan lukea myös, miten laitosten sulkeminen toteutetaan käytännössä, ja miten jo olemassa olevien laitosten investointeja rajoitetaan. Perusta kaikelle on kokonaisvaltainen lähestymistapa sekä kehitysvammaisuuden jatkuva kehittäminen. (Report of the Ad Hoc Expert Group on Transition from Institutional to Community-based Care 2009.)

Suomessa Vammaispoliittisen ohjelman 2010-2015 tavoitteena on turvata vammaisten henkilöiden oikeudenmukainen yhteiskunnallinen asema käytännössä. Tavoitteena on yhteiskunta, jossa toteutuvat vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus, osallisuus ja syrjimättömyys. Vammaispoliittinen ohjelma tarjoaa tuen ja suunnan kunnalliselle ja alueelliselle vammaispolitiikalle. (VAMPO 2010.)

Kehitysvammaisten laitoshoidossa oli vuonna 2010 noin 2000 henkilöä, ja tilapäishoitopaikkana laitosta käytti noin 400 kehitysvammaista (Ripatti 2011, 3). Valtioneuvosto on 21.1.2010 tehnyt periaatepäätöksen ohjelmasta kehitysvammaisten

asumisen ja siihen liittyvien palveluiden järjestämisestä vuosina 2010-2015. Ohjelman tavoitteena on vähentää laitospaikkoja nopeasti, suunnitelmallisesti ja hallitusti, sekä mahdollistaa muuttaminen lapsuudenkodeista tuottamalla kehitysvammaisten tarpeita ja toiveita vastaavia asumisratkaisuja ja tarjoamalla yksilöllisiä palveluja ja tukea. (Valtioneuvoston periaatepäätös 2010.) Kuntien ja kuntayhtymien vastuulla on, miten ne aikovat järjestää asumispalvelut uudelleen.

Sosiaalihuoltolain nojalla kuntien sosiaalihuollon toimintaa ohjaa ja koordinoi Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira). Toimintaa valvoo ja suunnittelee rinnakkaisesti Valviran kanssa myös alueittain toimiva aluehallintovirasto (AVI). Aluehallintovirasto ohjaa ja valvoo sekä kunnallista että yksityistä sosiaalipalvelutoimintaa. Lakisääteisten palvelujen järjestämisestä huolehtii kunta. Aluehallintovirasto arvioi ja seuraa kuntien ja yksityisten tuottamia sosiaalipalveluja ja myöntää yksityisten sosiaalipalvelujen luvat. Aluehallintovirasto järjestää myös koulutusta sosiaalihuollon henkilöstölle ja osallistuu kuntien palvelujen kehittämishankkeisiin. Aluehallintovirasto käsittelee myös sosiaalihuoltoa koskevia kanteluita. (Aluehallintovirasto 2011.)

Kuntien velvollisuudeksi on säädetty vammaisten henkilöiden palvelujen ja tukitoimien järjestäminen. Kunnallisen sosiaalihuollon tehtävä on edistää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Vammaisten tarpeet tulee ottaa huomioon jo palvelujen suunnitteluvaiheessa. Erityisesti tämä koskee kunnan tarjoamia terveydenhuolto, opetus, päivähoito ja kulttuuri- ja vapaa-ajan palveluita. Kunnan järjestämät yleiset palvelut tulisi suunnitella ja toteuttaa siten, että ne olisivat vammaisten saavutettavissa ja käytettävissä. (Aluehallintovirasto 2011.)

Kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin kuuluvia palveluja ovat kuljetuspalvelut, tulkkipalvelu ja palveluasuminen. Tukitoimista erityinen järjestämisvelvollisuus koskee asunnon muutostöistä sekä asuntoon kuuluvien välineiden ja laitteiden hankkimisesta aiheutuvien kustannusten korvaamista. Erityinen järjestämisvelvollisuus tarkoittaa sitä, että kunnan on nämä edellä mainitut palvelut ja tukitoimet järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle siitä huolimatta, että niihin ei ole kunnan budjetissa varauduttu. Vaikeavammaisen asiakkaan kannalta kyseessä on subjektiivinen oikeus. Mikäli hänen tavanomainen toiminnoista selviytyminen

edellyttää palvelujen ja tukitoimien saamista, on hänellä subjektiivinen oikeus saada kyseistä palvelua. (Aluehallintovirasto 2011.)

Valvira on julkaissut tammikuussa 2012 valtakunnallisen valvontaohjelman koskien vammaisten henkilöiden ympärivuorokautista asumispalvelua. Valvontaohjelmaa käytetään sekä kunnallisten että yksityisten toimintojen valvonnassa. Valvontaohjelmaan on kirjattu vammaisten henkilöiden ympärivuorokautisissa asumispalveluissa noudatettavat keskeiset säädökset ja suositukset. Valvonnassa tarkastellaan toiminnan organisointia, toimintaedellytysten turvaamista ja asiakasrakennetta, henkilöstöä, toimitiloja, asiakkaan asemaa ja oikeuksia, asiakkaalle annettavaa apua, tukea ja huolenpitoa sekä asiakirjahallintoa. Valvontaohjelmaa suositellaan käytettäväksi kaikkien palveluntuottajien omavalvonnan perustana. Kunnat voivat käyttää valvontaohjelmaa myös omassa valvontatehtävässään esimerkiksi ostopalveluiden osalta. (Valvira 2012.)

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta on laatinut yksilöllisen tuen laatukriteerit, jotka on tarkoitettu vammaisten ihmisten ja heidän perheidensä, kuntien, palveluntuottajien ja valvontaviranomaisten käyttöön. Neuvottelukunta on kehitysvamma-alan järjestöjen, kehitysvammaisten ihmisten ja heidän läheistensä sekä julkisten toimijoiden yhteistyöverkosto. Kehitysvamma-alan neuvottelukunta edistää YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen toimeenpanoa Suomessa. Palveluiden järjestämisen ja tuottamisen lähtökohtana ovat henkilön yksilölliset tarpeet. Kriteerit on laadittu erityisesti asumista tukeville palveluille ja niiden tavoitteena on, että palvelut mahdollistavat henkilölle omannäköisen elämän. Kriteeristö koostuu kuudesta osa-alueesta; yksilölliset palvelut, tuettu päätöksenteko, kunnioittava kohtelu, lainmukaiset palvelut, ihmisoikeuksien turvaaminen ja osallisuus lähiyhteisössä ja yhteiskunnassa. (Yksilöllisen tuen laatukriteerit 2011.)

Ympäri Suomen on meneillään erilaisia hankkeita, joissa pyritään kehitysvammaisten ihmisten palvelujen kehittämiseen ja laadun varmistamiseen. Tässä työssä esitellään kaksi hanketta, joissa Kangasalan kunta on mukana, ja joiden kautta saatujen koulutuspäivien avulla henkilöstöä kehitetään tällä hetkellä aktiivisesti.

Vammaispalvelujen valtakunnallinen kehittämishanke on sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämissuunnitelman tavoitteiden mukainen hankekokonaisuus. Hanketta

hallinnoi Etevan kuntayhtymä. Hankkeen tavoitteena on kehittää vammaispalveluja lisäämällä yksilön osallisuutta, kehittämällä lähipalveluja sekä vahvistamalla alan erityisosaamista. Maakuntien alueelle laaditaan kehitysvammaisten asumista koskeva suunnitelma, jonka toteutumista seurataan ja arvioidaan. Lisäksi panostetaan alueellisten yksilöllisten asumisvaihtoehtojen kehittämiseen vammaisille henkilöille. Pirkanmaan osahankkeessa uudistetaan vammaispalvelujen rakenteita sekä vahvistetaan vammaisalalla työskentelevien osaamista koulutusten ja täydennyskoulutusten avulla sekä tarjoamalla vertaistukimahdollisuuksia. Lisäksi tehdään yhteistyötä oppilaitosten, kuntien ja kuntayhtymien kanssa ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi tulevaisuudessakin. (Vammais-Kaste 2010-2012.)

Kehitysvammaisten palvelusäätöön Yksi naapureista -Laitosasumisen lakkautus Suomessa -hankeen (2011-2013) lähtökohtana on, että kukaan ei ole liian vaikeavammaisen asumaan omassa kodissaan. Hankkeen päätavoitteina on mahdollistaa kehitysvammaisten henkilöiden laitosasumisen lakkauttaminen, kehitysvammaisten henkilöiden ja heidän läheistensä osallistuminen muutosprosessin suunnitteluun ja toteutukseen, sekä kuntien strategioiden tukeminen laitosasumisen lakkauttamisen prosessissa. (Yksi naapureista -hanke 2011-2013.)

2.3 Muuttoon valmistautuminen

Pelto-Huikon ym. (2008) tekemässä Kehitysvammaisten laitoshoidon hajauttamisen seurantaraportissa tutkittiin kokemuksia muuttoprosessin hoitamisesta kahdesta maakunnasta, sekä haluttiin mallintaa näistä saatuja kokemuksia hyviksi käytännöiksi. Muuttoprosessin keskeisinä ongelmina seurantaraportissa mainittiin tiedottamisongelmat, vaikuttamismahdollisuuksien vähyys ja tiukka muuttoaikataulu, joka johtaa riittämättömään valmistautumiseen ja tästä aiheutuviin sopeutumisongelmiin. Onnistunut muuttoprosessi edellyttää suunnitelmallisuutta. Omaisten huomioon ottamisessa tärkeimpinä asioina nähtiin riittävä tiedottaminen ja avoin keskustelu. (Pelto-Huikko ym. 2008.)

Pelto-Huikon ym. (2008) mukaan myös työntekijöiden mielestä onnistuneen muuton koettiin edellyttävän avointa vuorovaikutusta omaisten kanssa. Jos yhteistyö muuttajan

ja hänen perheensä sekä laitoksen ja kunnan välillä ei toimi, aiheuttaa se epävarmuutta sekä kielteistä suhtautumista muuttoon. Tämän vuoksi on tärkeää, että omaiset ja henkilökunta saataisiin samoille linjoille muuton suunnittelussa ja toteuttamisessa mahdollisimman varhain. (Pelto-Huikko ym. 2008, 29.)

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö on vuodesta 1991 toteuttanut muuttovalmennusta kehitysvammaisille muuttajille ja heidän läheisilleen. Muuttovalmennuksen lähtökohtana on muuttajan valmistautuminen elämänmuutokseen, aikuisuuden tukeminen ja pehmeä muutto uuteen kotiin. Valmennukseen osallistuvat myös muuttajan läheiset. Tutustuminen, luottamuksen rakentaminen, muuttajan elämänhistorian tunteminen sekä toiveiden ja avun- ja tuen tarpeiden selvittäminen helpottavat muuttoa ja kotiutumista. Muuttoon on valmistauduttava, koska sen myötä muuttuvat niin ihmissuhteet, päivittäiset toiminnot kuin asuinympäristökin. Onnistuneen muuttovalmennuksen avulla sekä kehitysvammaisen perheenjäsen että hänen läheisensä uskaltavat tarttua elämänmuutokseen ja suunnata katseensa tulevaisuuteen. (Muuttovalmennus 2012.) Läheisten muuttovalmennuksessa tärkeimpinä asioina voidaan pitää tulevaan elämänmuutokseen liittyvien tunteiden läpikäymistä, vertaistukea sekä yhteistä tulevaisuuden suunnittelua.

Laitoshoidon purkuun liittyvissä keskusteluissa korostuu huolellinen valmistelu, saattaen vaihtaminen ja velvollisuus siirtää hiljaista tietoa. Hiljainen tieto auttaa oikean tiedon ja hoitovaihtoehtojen löytämisessä. Tällöin myös tilanteiden ennakointi helpottuu ja osaamispääoma kasvaa. Hiljaisen tiedon voidaan sanoa olevan yksi kehitysvammaisen ihmisen hyvän elämän mahdollistajista. (Kaski 2011, 15.) Vertaismentoroinnilla voidaan tuoda näkyväksi myös hiljaista tietoa sekä voimaannuttaa mentorointiin osallistuvia ihmisiä.

Hyvän elämän mahdollistamiseen kuuluu hiljaisen tiedon lisäksi myös kehitysvammaisen ihmisten päätäntävällän lisääminen koulutusten, voimaannuttavan toiminnan ja yksilökeskeisen suunnittelun avulla (person-centered planning). Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely on kehitetty Yhdysvalloissa ja sen on Englannin kautta Suomeen tullut asiakastyön malli, jonka taustalla on asiakkaan voimaantumisen teoria. Yksilökeskeinen työskentely korostaa kehitysvammaisen ihmisen olemista oman elämänsä suunnittelun tärkein ja keskeisin henkilö.

Yksilökeskeisessä suunnittelussa tärkeintä on kehitysvammaisen ihmisen kuuleminen, hänen elämäntarinaansa tutustuminen, tottumusten ja toimintatapojen selvittäminen sekä toiveiden ja unelmien pohtiminen. Yksilökeskeinen työskentelyssä asiakasta autetaan kommunikoinnissa sekä omien vahvuuksiensa tunnistamisessa. Yksilökeskeinen suunnittelu antaa työkaluja kehitysvammaisten ihmisten elämänlaadun parantamiseen ja henkilön oman äänen ja mielipiteiden aitoon kuulumiseen. (Rajalahti 2009.)

Henkilöstön kouluttaminen yksilökeskeiseen työskentelyyn ja uusiin arvoihin ei kuitenkaan yksinään muuta henkilöstön toimintatapaa yksilökeskeisimmiksi, vaan henkilöstön tarvitsee tietoisesti reflektoida työtapojaan ja sille tulee tarjota kouluttamista työskentelemään aktiivisen tuen (active support) mukaisesti. (Ashman, Ockenden, Beadle-Brown & Mansell 2010.)

Aktiivisella tuella tarkoitetaan työntekijän tapaa toimia kehitysvammaisen henkilön kanssa. Aktiivisessa tuessa keskeisintä on kommunikaatio ja vuorovaikutus sekä positiiviset keinot, joilla voidaan tukea asiakkaan omaa mielipiteen ilmaisua ja osallisuuden lisääntymistä hänen elämässään. Huomio siirretään kehitysvammaisen ihmisen ominaisuuksista ja toimintakyvystä työntekijöiden toiminnan arviointiin ja työskentelytapojen kehittämiseen. (Hintsala & Ahlsten 2011, 21.)

Aktiivisen tuen kolme keskeisintä periaatetta ovat kehitysvammaisen osallistumisen tukeminen, kehitysvammaisen henkilön itse valitut ja kontrolloidut tilanteet sekä henkilöstön työkäytäntöjen organisointi ja kehittäminen. Osallistumisen tukemisessa on tärkeintä, että kehitysvammaista ihmistä tuetaan osallistumaan mielekkääseen tekemiseen, tärkeiden ihmissuhteiden ylläpitämiseen sekä ylipäätään tavalliseen elämään osallistumiseen. Tämä mahdollistaa elämän monimuotoisuuden kokemisen.

Keskeistä on tunnistaa niitä tapoja ja keinoja, joiden avulla voidaan laajentaa henkilön kokemusmaailmaa ja mahdollisuuksia, joista hän voi valita. Kyse ei ole vain siitä, että henkilöltä kysytään, haluaako hän tehdä jotakin vai ei, vaan myös siitä, että kunnioitetaan henkilön päätöksiä monenlaisissa arkisissa tilanteissa. Kun on kyse vaikeammin vammaisesta, on tunnettava henkilön tavat osoittaa kieltäytymistä/torjuntaa ja osattava lukea henkilön palautetta eri muodoissaan. Näin päästään ”parhaaseen arvaukseen” ja kokeilemaan. Henkilöllä on oltava aitoja valinnanmahdollisuuksia ja

mahdollisuus saada valinnan tekemisen pohjaksi tarvitsemansa informaation ymmärrettävässä muodossa. Monet tarvitsevat usein apua ja tukea myös päätösten ja valintojen tekemiseen.

Työn tekemisellä on suora vaikutus henkilöiden elämään, ja siksi työtä on myös arvioitava ja kehitettävä jatkuvasti. Annettavan tuen taustalla vaikuttavat aina tukijan omat uskomukset ja ajattelumallit, jolloin henkilökunnan taidot ja motivaatio on tärkeässä roolissa. Hyvä työn organisointi on tärkeää, koska koko ajan pitää muistaa mikä on perustehtävä ja mihin resurssit riittävät. Johdon tulisi antaa palautetta ja tunnetta siitä, että tehtyä työtä arvostetaan ja siihen voi vaikuttaa. (Aktiivinen tuki 2012.)

2.4 Itsenäistyminen ja aikuisuus

2000-luvulla kehitysvammaisen ihmisen lapsuudenkodista pois muuttamisesta on tullut normaali nuoren elämänvaiheeseen liittyvä itsenäistymistapahtuma ja muuttajat ovat noin 20-vuotiaita muuttaessaan omaan asuntoon. Aiemmin pääosa erilaisten asumisratkaisujen piiriin tulleista kehitysvammaisista henkilöistä oli noin 40-vuotiaita, jolloin asumisratkaisu oli tarpeen esimerkiksi vanhempien ikääntymisen vuoksi. (Niemelä & Brandt 2008, 52.)

Vanhempien asenne ja voimavarat ovat ensiarvoisen tärkeitä kehitysvammaisen perheenjäsenen itsenäistymisessä ja irtautumisessa lapsuudenkodistaan. Kehitysvammaisen ihmisen onnistunut muutto edellyttää vanhempien myötämielistä asennetta muuttoa kohtaan. Kun vanhemmat pitävät muuttoa normaalina ja tavoiteltavana, myös kehitysvammaisen muuttaja kokee samoin. (Paavola 2006, 65.) Paavolan (2006) tutkielmassa vanhemmat esittivät toiveen perheen ulkopuolisesta tukijasta, joka voisi kulkea nuoren rinnalla itsenäistymisprosessissa. Näin voitaisiin ehkäistä riippuvuutta vanhempia kohtaan ja edistää kehitysvammaisen ihmisen irtautumista lapsuudenkodistaan. (Paavola 2006, 117-118.)

Myös Strömberg (2007) tarkastelee pro gradu –tutkielmassaan kehitysvammaisen perheenjäsenen itsenäistymistä heidän äitiensä näkökulmasta. Tutkimustulokset

osoittivat, että tämänhetkisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa kehitysvammaisen perheenjäsenen itsenäistymiseen linkittyvät haasteet ovat vielä suuria. Itsenäistymisen esteitä ilmeni rakenteellisella, toiminnallisella sekä sosiaalisella ja emotionaalisella tasolla. Useimmat äidit kokivat, että tuki on erityisen vähäistä ajatellen heidän elämäntilannettaan. Itsenäistymiseen liittyviä tukitoimia ei koettu olevan tarjolla riittävästi, eikä niistä myöskään tiedetty. (Strömberg 2007.)

Aikuisuuteen liittyy vahvasti mielikuva itsenäisyydestä. Aikuisuuden tukeminen tarkoittaa vaikeasti kehitysvammaisten ihmisten kohdalla sitä, että työntekijät ja lähi-ihmiset arvostavat ja kunnioittavat vammaista henkilöä aikuisena, tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Kehitysvammaista henkilöä ohjataan mahdollisimman suureen itsenäisyyteen ja valintojen tekemiseen unohtamatta jatkuvaa tuen ja turvallisuuden tarvetta. Jyväskylän yliopistossa tehdyn aikuiskasvatuksen suunnitelman (NOVA) mukaiset lähtökohdat; normalisaatio, osallistuminen, vuorovaikutus ja aikuisuus, toimivat hyvänä ohjeena aikuisuuden tukemiselle tänäkin päivänä. (Lehtinen & Pirttimaa 1993.)

3 MENTOROINTI

Mentoroinnin käsitteen juuret ovat peräisin antiikin Kreikasta. Tarun mukaan Odysseus antoi poikansa Thelemakhoksen ystävänsä Mentorin hoiviin lähtiessään Troijan sotaan. Mentorin tehtävänä oli auttaa ja ohjata nuorukaista kasvamaan tulevaksi kuninkaaksi. Mentor oli kuitenkin enemmän kuin ihminen; jumalatar Pallas Athene oli kätkeytyneenä hänen hahmoonsa. (Homeros 1924.)

3.1 Mentoroinnin määritelmiä

Tarinassa korostuu perinteinen käsitys mentoroinnista, joka antaa kuvan hierarkkisesta ja autoritaarisesta suhteesta, jossa mentori on tiedoiltaan ja taidoiltaan ylivoimainen nuorempaansa nähden. Perinteisessä mentoroinnin määritelmissä korostuu mentorin rooli kokeneena konkarina, joka antaa tukeaan, tietoaan ja verkostojaan nuoremman käyttöön. Kokeneempi ja arvostettu osaaja eli mentori ohjaa, tukee ja auttaa mentoroitavaa ammatillisessa kehittämisessä. (Heikkinen & Huttunen 2008, 203.)

Tuulikki Juusela, Tuula Lillia ja Jari Rinne (2000) ovat kirjoittaneet teokseensa ”Mentoroinnin monet kasvot” tietoa mentoroinnista. Kuten monissa muissakin teoksissa, Juusela ym. näkevät mentoroinnin osana organisaatioiden menestymistä, koska sen avulla voidaan tunnistaa, lisätä ja hyödyntää ihmisissä olevaa pääomaa. Heidän mukaansa mentorointi on ennen kaikkea kahden ihmisen välinen kehittävä vuorovaikutussuhde. (Juusela ym. 2000, 7, 15.)

Mentoroinnin sanotaan olevan prosessi, jossa mentori ja mentoroitava työskentelevät yhdessä löytääkseen mentoroitavassa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia sekä kehittääkseen niitä. Tärkeämpää on auttaa mentoroitavaa löytämään itsessään olevia kykyjä kuin auttaa häntä uralla eteenpäin. (Juusela ym. 2000, 15.)

Kiili (2006) on pro gradu –tutkielmassaan tiivistänyt erilaisia mentorointia kuvaavia määritelmiä taulukkoon 1.

TAULUKKO 1. Mentoroinnin määritelmiä (Kiili 2006, 7 mukaan)

Kram (1983)	Kramin mukaan mentoroinnin funktiot ovat instrumentaalisia tai psykososiaalisia. <i>Instrumentaalinen</i> funktio liittyy työuraan ja merkitsee valmentamista, näkyvyyden lisäämistä sekä haastavien toimeksiantojen mahdollistamista. <i>Psykososiaalinen</i> funktio merkitsee enemmänkin ohjausta, ystävyyttä, tukea ja neuvonantoa, joka lisää aktorin kompetenssin tunnetta sekä itseluottamusta.
Kleinman, Siegel & Eckstein (2001)	Nostavat mentoroinnin kolmanneksi funktioksi <i>roolimallina toimimisen</i> . Mallioppimista tapahtuu silloin, kun aktorilla on mahdollisuuksia havainnoida profession jäsenten käyttäytymistä ja asenteita.
Levinson (1979)	Mentorin tehtävänä on tukea aktoria saavuttamaan oma unelmansa. Unelmalla Levinson tarkoittaa aktorin tavoitteita liittyen tuleviin elämänvaiheisiin. Mentorointi sisältää hänen mukaan piirteitä ystävyyssuhteesta sekä vanhempi-lapsi-suhteesta olematta silti kumpaakaan.
Eby (1997)	<i>Ryhmämentoroinnissa</i> mentori ohjaa useaa aktoria samanaikaisesti. Aktorit hyötyvät roolimalleista, verkostoista, psykososiaalisesta tuesta ja ryhmässä syntyvästä yhteenkuuluvuuden tunteesta. Sen sijaan <i>vertaismentoroinnissa</i> mentori on aktorin kollega tai muu statukseltaan samassa asemassa oleva henkilö. Osapuolten samankaltainen tilanne helpottavat tuen jakamista sekä palautteen hyväksymistä.
Russell & Adams (1997)	<i>Primaarimentorointi</i> on pitkäkö intensiivinen mentorsuhde. <i>Sekundaariset mentorsuhteet</i> ovat lyhyempiä ja vähemmän intensiivisiä. Sekundaarista mentorointia on syntynyt työelämässä tapahtuneiden muutosten johdosta.
Shea (1994)	Mentoroinnin kolme päätyyppiä: <i>Spontaanit tilanteet</i> ovat satunnaisia kohtaamisia mentorin ja aktorin välillä. <i>Tavoitteellisessa epämuodollisessa</i> suhteessa mentori auttaa aktoria tietyillä kehittymisen alueilla. <i>Muodolliset ohjelmat</i> ovat pidempiaikaisia ohjelmia, jotka perustuvat organisaation tavoitteisiin.

Toiminta voidaan määritellä mentoroinniksi, jos kaikki seuraavat asiat toteutuvat kahden henkilön välillä; he käyvät luottamuksellista keskustelua pyrkien toisen tai molempien henkilökohtaiseen kehittymiseen tapaamisissa, joita on useita ja joissa käsitellään käytännönläheisiä aiheita jotka kiinnostavat erityisesti mentoroitavaa. (Murray 2001, Leskelän 2005, 23 mukaan.)

Nykyään työelämässä käytetyssä mentoroinnissa ei enää juuri nähdä auktoriteettia korostavia asetelmia, vaan tänä päivänä arvostetaan kokemuksen sijaan nuoruutta ja

kollegiaalisuutta sekä perinteiden sijasta uudistamista ja kehittämistä. Viime aikoina mentoroinnin käsite onkin elänyt ja muuttanut muotoaan ja nykyisin mentoroinnissa korostuu yhdessä tekeminen ja vastavuoroisuus. (Heikkinen & Huttunen 2008, 204.) Leskelän (2005, 23) mukaan mentorointia voidaan tarkastella sekä ohjaamisen että kehittävän vuorovaikutuksen muotona.

Toinen muutos mentoroinnin käsitteessä liittyy oletukseen siitä, että mentorointi olisi kahden ihmisen välinen suhde. Nykyisin yhä tavallisempaa on, että useat henkilöt kokoontuvat mentoroinnin merkeissä. Tällöin mentoroinnissa korostuu kokemusten jakaminen ja oppiminen vertaisryhmässä. Vertaismentoroinnissa tieto siirtyy sekä yhdessä tekemisen että dialogin kautta. (Heikkinen & Huttunen 2008, 204-205.)

Konstruktivistinen käsitys tiedon rakentumisesta on muuttanut sekä mentoroinnin käytänteitä, että käsitteellistä merkitystä. Konstruktivistisessa käsityksessä lähtökohtana pidetään oppijan omia kokemuksia ja käsityksiä tiedon rakentumisessa. Mentorointia ei enää ymmärretä vain yksisuuntaisena ohjauksena, vaan se tulkitaan yhä useammin vuoropuheluksi, keskusteluksi ja dialogiksi. Konstruktivistisesta näkökulmasta mentorointi on vastavuoroista ajatusten vaihtoa ja tiedon yhteistä rakentamista, jossa molemmat osapuolet oppivat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Heikkinen & Huttunen 2008, 204-205.)

3.2 Mentoroinnin eri muodot

Mentorointi voidaan jakaa kahteen eri päätyyppiin sen mukaan mikä on mentorointikeskustelujen tavoite ja sisältö. Nämä päätyypit ovat työuraan liittyvä mentorointi (career mentoring) ja psykososiaalinen mentorointi (psychosocial mentoring). Työuraan liittyvä mentorointi edistää uralla etenemistä ja sisältää valmentamista, tukemista, suojelua, esilletuomista ja näkyvyyttä sekä aktorin omien kykyjen esiintuomisen mahdollisuuksia. Psykososiaalinen mentorointi edistää pätevyyden tunnetta, itsearvostusta, identiteetin vahvistumista ja tehokkuutta. Psykososiaalinen mentorointi sisältää lisäksi roolimallina toimimista, hyväksynnän ja vahvistuksen antamista, neuvontaa ja ystävyyttä. (Kram 1980, 1985, Leskelän 2005, 24 mukaan.)

Shea on määritellyt kolme erilaista mentoroinnin toteuttamistyyppiä; spontaanit tilanteet, tavoitteellinen vuorovaikutussuhde ja strukturoitu ohjelma. Spontaanit tilanteet ovat sattumanvaraisia kohtaamisia mentorin ja mentoroitavan välillä. Tavoitteellisessa vuorovaikutussuhteessa mentori auttaa mentoroitavaa tietyillä kehittymisen alueilla. Strukturoitu ohjelma on pitkäkestoinen ohjelma, joka pohjautuu organisaation tavoitteisiin ja sisältää myös tulosten arvioinnin. (Shea, Juuselan ym. 2000, 17-18 mukaan.)

3.3 Vertaismentorointi

Mentoroinnin erikoistapauksiksi voidaan kutsua vertaismentorointia ja ryhmämentorointia (Eby 1997). Vertaismentorointi on mentorointia, jossa mentorina toimii aktorin kollega tai samassa organisaatiossa tai kokonaan sen ulkopuolella samassa asemassa oleva henkilö (Leskelä 2005, 40). Vertaisryhmämentorointi eli verme lähtee ajatuksesta, että kaikilla osapuolilla on toisilleen jotain annettavaa.

Vertaismentorointi perustuu klassiseen mentoroinnin perinteeseen, mutta sillä on pari merkittävää eroa suhteessa klassiseen mentorointiin. Vertaismentorointi järjestetään ryhmissä, kun klassinen mentorointi on kahdenkeskistä. Ratkaisevin ero on kuitenkin käsitys tiedon rakentumisesta ja oppimisesta. Klassinen mentorointi perustuu ajatukseen hiljaisen tiedon siirtämisestä, vertaismentorointi vastaavasti perustuu ajatukseen yhteisestä tiedon rakentamisesta keskustelun avulla. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010, 50.)

Myös vertaismentoroinnin toiminnot voidaan jakaa kahteen päätyyppiin; työuraan ja henkiseen kasvuun liittyvään mentorointiin (Kram 1985, Leskelän 2005, 40 mukaan). Vertaissuhde tarjoaa merkittävän vaihtoehdon perinteiselle mentorointisuhteelle, ja tukee henkilökohtaisen kasvun kehitystä uran jokaisessa vaiheessa (Lahtinen 2009, 15).

Gopee (2008) on listannut asioita, joiden takia vertaismentorointia kannattaa käyttää henkilökohtaisen kasvun tukena; itsensä kehittäminen, kokemusten jakaminen, rohkaisun saaminen, itseluottamuksen paraneminen, rehellisten mielipiteiden

esittäminen, roolimallina oleminen, socialisaatio sekä tuen ja ohjauksen saaminen (Gopee 2008, 13).

Vertaismentoroinnilla sekä vertaistuella on paljon yhteneväisyyksiä, mutta myös selkeitä eroja. Vertaistuki ei välttämättä ole tarkoitushakuista toimintaa, vaan se on itseään ruokkiva sosiaalinen prosessi. Vertaismentoroinnilla taas on selkeästi määritellyt tavoitteet tai kehittymisen alueet. Vertaistuessa apua tai tukea ei tiedostetusti tarjota tai vastaanoteta, kun taas vertaismentoroinnissa mentorin roolissa oleva tarjoaa tukeaan ja apuaan tietoisesti myös muille. Vertaistuki tarkoittaa samankaltaisen taustan omaavien ihmisten tukea toisilleen, kun vertaismentoroinnissa tärkeintä on samankaltaisten tavoitteiden omaavien ihmisten yhteinen keskustelu sekä toiminnan kehittäminen. (Vrt. Kinnunen 2006.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan mentorointia nimenomaan uuden, nykyaikaisen käsityksen mukaan, ja se liittyy psykososiaaliseen sekä henkiseen kasvuun tähtäävään mentorointiin. Siinä hyödynnetään tavoitteellista vuorovaikutussuhdetta, jossa on määritelty tietty kehittymisen alue; läheisen muuttamiseen valmistautuminen. Voidaan sanoa, että mentoroinnin käsitettä on vielä muokattu nykykäsitystä enemmän, koska sitä käytetään omaisten kanssa vertaismentorointiryhmissä, eikä niinkään ammatillisen kehittymisen tukena. Toisaalta oman lapsensa elämän ja tapojen parhaita asiantuntijoita ovat monesti omaiset itse, ja heidän kokemukseen perustuvaa osaamistaan halutaan nostaa tärkeämpään asemaan muuttoon valmistautuessa. Opinnäytetyössä pyritään yhteisen tiedon rakentamiseen vertaismentoroinnin avulla. Omaisten vertaismentorointiryhmistä saatuja tuloksia viedään henkilöstön keskusteltavaksi, jolloin omaiset toimivat välillisesti myös henkilöstön mentoreina. Opinnäytetyössä puhutaan omaisten vertaismentoroinnista, eikä vertaistuesta, koska halutaan korostaa omaisten kokemusasiantuntijuutta ja hyödyntää sitä ammattityön tukena. Vertaismentoroinnin avulla halutaan osoittaa arvostusta omaisten mielipiteille, sekä korostaa ja edesauttaa omaisten vaikuttamismahdollisuuksia palveluiden kehittämisessä.

3.4 Aiemmat tutkimukset

Mentorointia on tutkittu paljon, mutta vertaismentoroinnista löytyy vain vähän tuoreita tutkimuksia. Mentorointia on käytetty paljon ammatillisen kehittymisen tukena työntekijöillä ja opiskelijoilla erilaisissa organisaatioissa sekä opetuslalla, mutta vertaismentoroinnin ideoiden hyödyntämistä ja käyttämistä muissa kuin ammatillisissa yhteyksissä tai muilla aloilla on tehty vähän.

Kanadassa on tehty ainutlaatuinen tutkimus mentorointiohjelmasta, joka perustui kuntoutuksen ammattilaisten ja HIV:hen sairastuneiden yhteistyössä tehtyyn ryhmämentorointiin (Solomon, O'Brien, Hard, Worthington & Zack 2011). Irlannissa ja Australiassa on myös tehty tutkimuksia ei-ammattillisesta mentoroinnista äitien kanssa. Irlannin tutkimuksessa mentoriäitejä käytettiin sosiaalisesti ja taloudellisesti huonoissa oloissa elävien äitien tukemisessa (Murphy, Cupples, Percy, Halliday & Stewart 2008). Australiassa tehdyn tutkimuksen tarkoituksena oli määrittellä ei-ammattimaisen mentoroinnin tehokkuutta raskaana olevien tai juuri lapsen saaneiden äitien kokeman parisuhdeväkivallan ja masennuksen vähentämisessä erilaisten mittareiden avulla (Taft, Small, Hegarty, Watson, Gold & Lumley 2011). Alankomaissa parhaillaan tehtävän tutkimuksen tavoitteena on tutkia, mitkä tekijät helpottavat tai haittaavat mentoriäitien tarjoaman tuen käyttöönottoa perheväkivallan kohteeksi joutuneiden äitien kanssa. Tutkimuksesta on saatavilla tällä hetkellä vasta tutkimussuunnitelma. (Loeffen, Lo Fo Wong, Wester, Laurant & Lagro-Janssen 2011.) Suomessa kehitysvamma palveluissa mentoroinnin ideoiden soveltuvuutta aiemmin on tutkittu tuetussa työllistymisessä (Nummela 2006).

VERME-hanke (2008-2010) on Työsuojelurahaston ja Opetusministeriön rahoittama tutkimus- ja kehittämishanke, jossa kehitetään opetuslalle toimintatutkimuksen avulla vertaisryhmämentorointia. Tutkimuksessa analysoidaan vertaisryhmämentorointia mm. opettajan ammatillisen kehittymisen, asiantuntijuuden ja työhyvinvoinnin sekä työyhteisön kehittämisen näkökulmista. Hanketta koordinoi Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos, ja tutkimusyhteistyötä tehdään Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen, Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitoksen sekä Oulun yliopiston Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikön kanssa. Hankkeen tavoitteena on opetus- ja kasvatusalalla olevan työntekijän jatkuva ammatillinen kasvu,

joka perustuu reflektiiviseen ajatteluun: oman työn ja ammatillisten käytänteiden kehittämiseen vertaiskeskustelun ja yhteisen pohdinnan avulla. (Verme –hanke 2008-2010.)

Ahokas (2010) selvitti gradussaan toisen asteen opettajien kokemuksia vertaismentoroinnista moniammatillisessa oppilaitoksessa ja sen vertaismentorointiryhmissä. Tutkimuksen avulla haluttiin kuulla mentoroitavien, aktoreiden omia ajatuksia siitä, millaisia odotuksia osallistujilla oli, kuinka vertaismentorointiryhmä toimi ja miten moniammatillisuus vaikutti vertaismentorointiryhmässä toimimiseen. Lisäksi haluttiin tietoa vuorovaikutuksesta ja vertaisuuden merkityksestä vertaismentorointiryhmässä toimiessa. (Ahokas 2010.) Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että mentoroitavien odotukset täyttyivät, he saivat tukea ammatilliseen kasvuun, aikaa pysähtyä ja aikaa keskustelulle itselle tärkeistä ammatillisista asioista sekä pääsivät kokeilemaan jotain uutta tapaa henkilöstön kehittämisessä. Moniammatillinen oppilaitos tarjoaa mahdollisuuksia näkökulmien laajentumiseen tai voimavaraksi arkeen. Vertaismentorointi toimi myös paikkana jakaa hyviä käytäntöjä ja tutustua suureen organisaatioon niin kollegatasolla kuin toimipaikkatasolla. Tärkeää vertaismentoroinnissa on ryhmadynamiikan luominen tai sen tukeminen, vuorovaikutuksen avoimuus ja tasa-arvoisuus. Vertaisuus ja tasa-arvoisuus koettiin tärkeänä. Toiminta lisäsi yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. (Ahokas 2010.)

Lahtinen (2009) kuvaa työssään osastonhoitajien kokemuksia vertaismentoroinnista ja tarkastelee vertaismentorointia menetelmänä kehitettäessä hoitotyön johtamista. Tutkimuksessa haluttiin saada tietoa vertaismentoroinnista osastonhoitajien johtamistyön kehittämismenetelmänä Balanced Scorecardin näkökulmien mukaan. Vertaismentoroinnista katsottiin olleen hyötyä johtamistyön kehittämisen tukena. (Lahtinen 2009.)

Nummela (2006) tarkastelee pro gradu -työssään mentoroinnin ideoiden soveltuvuutta kehitysvammaisten ihmisten tuetun työllistymisen työvalmennukseen. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut arvioida mentoroinnin ideoiden soveltuvuutta työvalmennukseen sekä ennen kaikkea mentoroinnin käsitteiden avulla tutkia työvalmennusta. Tulokset osoittavat, että valtakulttuurin toimintatavoista tulevan mentoroinnin käsitteistön avulla

voi jäsentää kehitysvammaisten ihmisten kanssa tehtävää työvalmennusta. Mentoroinnista ja työvalmennuksesta löytyy yhtäläisyyksiä, kuten pyrkimys tasa-arvoiseen vuorovaikutussuhteeseen. Molemmat menetelmät perustuvat luottamukselliselle keskustelulle. Mentoroinnin tavoitteellisuus ja päämäärähakuisuus ovat asioita, joita voisi edelleen kehittää työvalmennuksessa. Sitä kautta työvalmennus tulisi suunnitelmalliseksi ja nykyistä tehokkaammaksi. Työvalmennus on kehitysvammaiselle ihmiselle merkittävä tukimuoto hänen pyrkiessään työllistymään avoimille työmarkkinoille. Työvalmentajan antama tuki, rohkaisu sekä huolenpito auttavat työllistymisen eri vaiheissa ja työelämässä eteen tulevissa haasteissa ja muutoksissa. (Nummela, 2006.)

Ahtiainen 2009 tekemässä pro gradu –tutkielmassa tarkoituksena on selvittää mentorointia yhteistoiminnallisen oppimisen muotona, ymmärtää mentorointia osaamisen kehittämisen mallina ja sitä, miten oppimista syntyy lähikehityksen vyöhykkeellä kokenut – kokematon -asetelmassa. Tavoitteena on selvittää yhteistoiminnallisuuden merkitystä mentoroinnissa, mentorointisuhteessa olevien osapuolten asemaa, tehtäviä ja rooleja eli oikeutetun perifeerisen osallistumisen toteutumista sekä mentorointia osaamisen kehittämisessä työn toiminta-alalla eli osaamisen siirtämisessä, asiantuntijuuden tukemisessa sekä työssä oppimisessa. (Ahtiainen 2009.) Tuloksissa nousee esille, että mentorointi tuottaa kehittymistä niin ammatilliseen osaamiseen ja asiantuntijuuteen kuin kokonaisvaltaisesti yksilön persoonaan. Lähikehityksen vyöhyke antaa ymmärrettävän viitekehyksen oppimiselle mentorointisuhteessa, sillä monet sen perustan luovat elementit sisältyvät myös mentorointiin haastateltavien kokemusten ja käsitysten perusteella. Vaikka mentorointia toteutetaan syvällisenä kehittämissuhteena, siitä myös puhutaan paljon työhön perehdyttämisenä. Toisin sanoen käsitteet tuntuvat olevan toisarvoisia ja varsinaisen toteuttaminen, olkoon se sitten muutakin kuin pelkkää työhön perehdyttämistä, koetaan tärkeäksi, joustavaksi ja tehokkaaksi osaamisen kehittämisen työkaluksi ja erityisesti työelämässä, jossa oppimisen tärkeys on muutoksien ja kilpailukyvyn kannalta olennaista. Ongelmanratkaisu, sosiaalisuus ja yhdessä tekeminen, dialogi, vuorovaikutus, tiedon saatavuus ja kokeneen ohjaus rakentavat mentorointia lähikehityksen vyöhykkeellä. (Ahtiainen 2009.)

Tuula Kinnusen (2006) kasvatustieteen pro gradu–työssä tutkittiin, millaista tukea erityislasten vanhemmat kokivat saaneensa vanhemmuuteensa vertaistukitoiminnan eri toimintamuotojen kautta ja mitä merkitystä he vertaistuelle antoivat. Toimintaan osallistuneiden perheiden sitoutumista määrittivät vertaistuen tarve ja vanhempien käytettävissä olevat voimavarat. Toiminnassa vanhemmat nähdään oman perheensä parhaina asiantuntijoina, joten toiminnan lähtökohtana ovat vanhempien toiveet ja tarpeet. Osallistuminen ryhmään ei edellyttänyt diagnoosia, vain vanhempien oman kokemuksen vertaistuen tarpeesta.

Tutkimustulosten mukaan vanhemmat kokivat vertaistuen tukeneen heidän vanhemmuuttaan monella eri tavalla, joista yksi on mentorointi.

- 1) Ymmärtäjän ja vertaisen löytäminen. Vanhemmat tarvitsevat ymmärtäjää ja kuuntelijaa arjen kokemusten jakamiseen, mutta myös ymmärtääkseen paremmin itseään ja omia tunteitaan. Heillä on tarvetta myös pohtia ja tilittää omaa elämäänsä ja vanhemmuuttaan. Vertaisryhmissä vanhemmille syntyy vahva kokemus siitä, etteivät he ole yksin ongelmiansa kanssa vaan tämä kokemus on tosi, aito ja peittelemätön myös toisilla vanhemmilla.
- 2) Syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteiden käsittely. Erityislasten vanhemmat kokevat usein syyllisyyttä siitä, miten he ovat vanhempana toimineet tai mitä he mahdollisesti ovat jättäneet tekemättä.
- 3) *Mentorointi tuen antajana*. Vanhemmat eivät vertaistoiminnan kautta vain hae vertaistukea, vaan myös tahtovat toimia eräänlaisina opastajina tai ohjaajina sitä tarvitseville vertaisille. Mentorointi korostuu niissä perheissä, joissa vanhemmat osallistuivat toimintaan pitkään, aktiivisesti ja useissa eri toimintamuodoissa ja joilla on kokemusta erityislapsen arjesta jo useiden vuosien ajan. Itse kaiken läpikäyneet vanhemmat näkevät yhtenä tehtävänä ohjata erityisesti niitä vanhempia, joille erityislapsen vanhempana oleminen edustaa uutta elämänvaihetta.
- 4) Vanhemmuuden vahvistuminen sekä
- 5) Hyväksynnän ja anteeksiannon kokeminen. (Kinnunen 2006, 61-75.)

Kinnusen (2006) tutkimuksen mukaan vanhemmat eivät hae vertaisryhmiltä pelkästään vertaistukea, vaan tahtovat toimia tietynlaisina opastajina tai ohjaajina sitä tarvitseville

vertaisille. Mentorointihalukkuus korostui niissä perheissä, joissa vanhemmat ovat osallistuneet toimintaan pitkään, tai joilla oli kokemusta erityislapsen kanssa eletystä arjesta jo useamman vuoden ajalta. Nämä vanhemmat tarvitsivat vielä jonkin verran tukea itselleen, mutta heidän osallistumisensa motiivina oli myös halu auttaa toisia perheitä. Osa näistä vanhemmista oli etsinyt vuosia mahdollisuutta vertaistukeen, kuitenkin tuloksetta. Kokemuksistaan selvittyään he näkivät yhtenä tehtävänä olevan ohjata niitä vanhempia, joilla on elämässään uusi tilanne. (Kinnunen 2006, 70.)

3.5 Mentoroinnin haasteet

Mentoroinnilla on saavutettu paljon hyviä vaikutuksia, mutta mentorointiin kohdistuu myös kritiikkiä. Suuri osa mentorointiin kohdistuvasta arvostelusta liittyy prosessin toteutukseen ja siinä onnistumiseen, ei niinkään mentorointiin sinänsä. (Juusela ym. 2000, 40.) Mentorointiprosessi tulisi suunnitella niin, että prosessin tavoitteet ja tarkoitus ovat määritelty täsmällisesti, mutta kuitenkin niin että prosessi kokonaisuudessaan on joustava. Mentorointiohjelmassa tulisikin aina olla mukana asiaan omistautunut koordinaattori, joka tukee meneillään olevaa mentorointiohjelmaa sekä siihen osallistuvia henkilöitä. (Solomon ym. 2011, 287-288.)

Epäonnistumiseen mentorointisuhteessa voi johtaa sopimaton henkilökemia, epäonnistuminen suhteen luomisessa, epäselvät tavoitteet ja toimintaperiaatteet, ali- tai ylijohtaminen, vääränlainen asennoituminen, riittämätön aikaresurssi, pitkät välimatkat, luottamuspula ja ulkopuolisista johtuvat ongelmat. (Juusela ym. 2000, 34-39.)

Solomonin ym. (2011) tekemässä tutkimuksessa nousi esiin kolme haastetta, jotka voivat haitata onnistunutta mentoriohjelmaa. Nämä haasteet olivat aikataululliset esteet osallistumiselle, rajoittuneet mahdollisuudet ottaa uutta tietoa käytäntöön ja vähäiset epämuodolliset tapaamiset mentoreiden ja mentoroitavien välillä. Aikataululliset haasteet nousivat haasteista suurimmiksi, koska kasvokkain tapahtunut mentorointi vie aikaa kaikilta osapuolilta. (Solomon ym. 2011, 286.) Murphyn ym. (2008) tekemän tutkimuksen suurimmiksi haasteiksi mentoriäitien osalta nousivat suhteiden luomisen vaikeus niihin, joilla oli vain vähän kiinnostusta mentoriohjelmaan sekä ulkopuoliset vaikuttimet, joihin kuuluivat perhe ja ystävät sekä aikataululliset ongelmat.

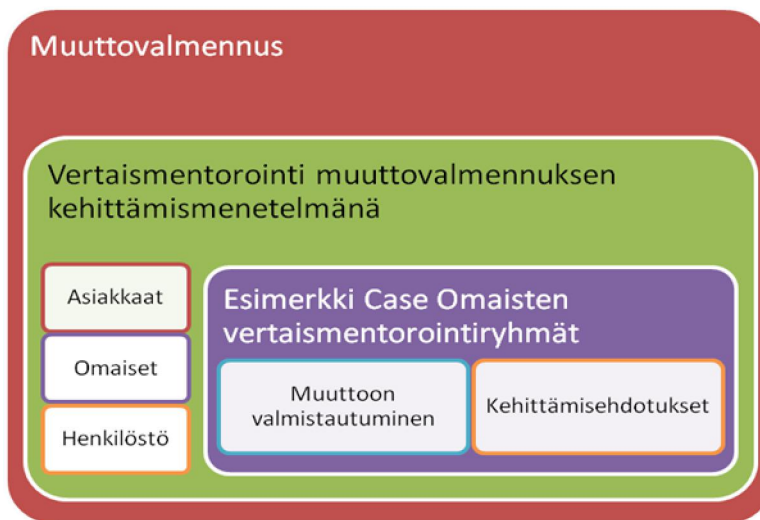
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tehtävät ja tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata muuttovalmennusprosessi ja vertaismentoroinnin hyödyntäminen Kangasalan kunnan kehitysvammahuollon muuttovalmennuksessa. Tutkimustehtävät, joihin tällä työllä pyritään vastaamaan, ovat

1. Soveltuuko vertaismentorointi muuttovalmennuksen tueksi?
2. Miten vertaismentoroinnin avulla voidaan tukea omaisia muuttovalmennusprosessissa?

Esimerkkinä vertaismentoroinnin toteuttamisesta muuttovalmennuksessa käytetään omaisten vertaismentorointiryhmiä ja niistä saatuja tuloksia.



KUVIO 1. Opinnäytetyön tutkimusasetelma.

Vertaismentorointiryhmässä omaisille annetaan mahdollisuus käsitellä muuttoon liittyviä tunteitaan turvallisessa ilmapiirissä luottamuksellisesti yhdessä samassa tilanteessa olevien omaisten ja vertaismentoriorimaisten kanssa. Tarkoituksena on myös kerätä omaisilta tietoa henkilöstöön kohdistuvista toiveista, joita voidaan myöhemmin hyödyntää uuden henkilöstön kouluttamisessa ja perehdyttämisessä.

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyössä käytetty aineisto on kerätty muuttovalmennusprosessin aikana omaisilta ryhmähaastatteluissa, valmistelutyöryhmistä yhteistyökumppaneiden kesken, sekä opinnäytetyön tekijän omien muistiinpanojen ja erilaisten muuttovalmennukseen liittyvien koulutuspäivien pohjalta. Omaisten muuttovalmennusprosessi aloitettiin kesäkuussa 2011, yhteistyökumppaneiden kanssa työskentely elokuussa 2011 ja omaisten vertaismentorointitapaamisten ryhmähaastattelut toteutettiin syys- ja marraskuussa 2011. Muuttovalmennukseen liittyvissä koulutuksissa ja Yksi naapureista –hankkeen tukiryhmässä opinnäytetyön tekijä on käynyt säännöllisesti prosessin edetessä.

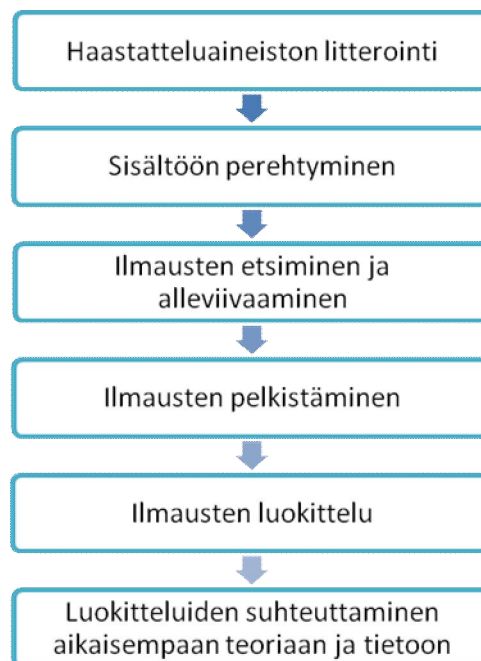
Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin haastattelua, koska haluttiin, että omaiset voivat tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 205). Haastattelut toteutettiin 3-6 henkilön ryhmissä, jolloin ryhmähaastattelujen videointi osoittautui hyväksi tavaksi tallentaa haastatteluissa käydyt keskustelut. Ryhmähaastattelu valittiin tiedonkeruumenetelmäksi myös siksi, että silloin saatiin tietoa usealta henkilöltä yhtä aikaa, ja toisaalta ennalta ajateltiin, että haastateltavat saattavat arastella puhumista vaikeista asioista ilman ryhmän tukea (Hirsjärvi ym. 2010, 210-211). Ryhmähaastattelu toteutettiin teemahaastatteluna, jossa haastattelun aihepiiri oli tiedossa, mutta kysymyksille ei ollut asetettu tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelun aihealueet ovat esiteltyinä opinnäytetyön lopussa (Liite 3). Opinnäytetyön tekijä pyrki koko ajan kohti mahdollisimman avointa haastattelua, joka olisi keskustelevaa, ja jonka avulla saataisiin tietää omaisten ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä annetuista aiheista syvällisemmin. (Hirsjärvi ym. 2010, 208-209.)

Ryhmähaastattelut toteutettiin nykyisen asumisyksikön Kaarinankotien tiloissa, Kauniissa Kaarinassa, jossa ei ollut kyseisinä ajankohtina muuta toimintaa. Haastatteluympäristö on kodikas, ja haastattelut tehtiin mukavasti sohvilla istuskellen. Opinnäytetyön tekijä pyrki tapaamisten alusta asti luomaan myönteisen ja rentoutuneen ilmapiirin, jotta haastateltavat uskaltaisivat heittäytyä paremmin mukaan keskusteluun. Haastattelut kestivät yhteensä neljä kertaa 1½ tuntia. Kaikki ryhmähaastatteluihin osallistuneet omaiset allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen haastatteluihin

osallistumisesta ja suostuivat samalla lomakkeella keskustelun videoimiseen (Liite 2). Ryhmähaastattelut videoitiin ainoastaan opinnäytetyön tekijän muistin tueksi.

4.3 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin hyödyntäen sisällönanalyysiä. Haastatteluista saatu videoitu tutkimusaineisto litteroitiin, jonka jälkeen opinnäytetyön tekijä perehtyi litteroidun aineiston sisältöön lukemalla sitä useaan kertaan läpi etsien siitä haastattelun mukaisia teema-alueita. Teema-alueet liittyivät muuttovalmennukseen ja vertaismentorointiin liittyviin kysymyksiin. Toiminnan kehittämiseen liittyvät aiheet nousivat aineistosta vahvana. Analyysivaiheessa jokaisesta ryhmähaastattelusta saadusta aineistosta nostettiin samaa teemaa käsittelevät osat yhteen. Teema-alueiden mukaiset pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin omiin kategorioihinsa. Tämän jälkeen niistä etsittiin samankaltaisuuksia, jonka jälkeen ilmaukset voitiin luokitella ja määritellä niille yläkäsitteet. Esimerkki sisällönanalyysin kulusta löytyy liitteistä tämän työn loppuosasta (Liite 4).



KUVIO 2. Analyysiprosessi.

4.4 Tulosten hyödyntäminen

Omaisten ryhmäkeskustelujen tulokset koottiin yhteen ja esiteltiin kehitysvammahuollon aluejohtajalle sekä sosiaalityöntekijälle helmikuussa 2012. Opinnäytetyön tekijä, aluejohtaja ja sosiaalityöntekijä mieltivät esitettyjä kehittämissuunnitelmia, ja suunnittelivat yhdessä muuttovalmennuksen ja asumisen kehittämistä eteenpäin entistäkin asiakaslähtöisempään suuntaan.

Omaisten keskusteluiden tuloksista nousseita teemoja viedään nykyisen henkilöstön keskusteltavaksi 2012 keväällä pidettäviin mentorointitapaamisiin, ja myöhemmässä vaiheessa niitä tullaan hyödyntämään tulevan henkilöstön perehdyttämisessä.

5 MUUTTOVALMENNUS KANGASALAN KUNNAN KEHITYSVAMMAHUOLLOSSA

Kangasalan kunnan hyvinvointipalvelujen toimialaan kuuluvat sosiaali- ja terveyskeskus sekä sivistyskeskus. Sosiaali- ja terveyskeskuksen alle kuuluvat sosiaalityön palvelut, koti- ja laitoshoitopalvelut, psykososiaaliset palvelut, terveyspalvelut, ympäristöterveydenhuolto ja työterveyshuolto. Kehitysvamma palvelut kuuluvat koti- ja laitoshoitopalveluiden alle yhdessä kotihoidon, pitkäaikaishoidon ja vammaispalveluiden kanssa.

Kangasalan kunta järjestää kehitysvammahuollon palvelut Oriveden kaupungin, Juupajoen, Pälkäneen ja Kangasalan kuntien muodostamalla yhteistoiminta-alueella. Kohdeorganisaatio sisältää kuusi yksikköä, joihin kuuluvat Kangasalan ja Oriveden asumis- ja toimintayksiköt. Asumisyksikköihin kuuluvat Kaarinankodit; hoitokoti Hannuntytär ja ryhmäkoti Maununtytär Kangasalla sekä Oriveden ryhmäkoti. Asumisyksiköt järjestävät tuettua, ohjattua ja autettua asumispalvelua. Toimintayksiköt, joita ovat toimintakeskukset Pähkinäkallio ja Lupiini, järjestävät työ- ja avotyötoimintaa sekä päivätoimintaa. Päivätoimintakeskus SiniWilla järjestää vaikeavammaisten päivätoimintaa. Palvelut on kohdennettu lähinnä yhteistoiminta-alueen aikuisille kehitysvammaisille asiakkaille.

Yhteistoiminta-alueella on kehitysvammaisia henkilöitä 238, joista Kangasalan kunnan kehitysvammahuollon palveluiden piirissä on reilu 100 henkilöä. (Kangasalan yhteistoiminta-alueen tarveselvitys 2010.) Henkilökuntaa tällä hetkellä on 34, joista 29 työskentelee asumis- ja toimintayksiköissä. Tuetun asumisen ohjaaja aloitti toimintansa kunnassa elokuussa 2011 määräaikaisena, ja maaliskuun alusta 2012 vakituisena työntekijänä. Kehitysvammahuollon henkilökuntaan kuuluu myös kaksi kuntoutusohjaajaa, sosiaalityöntekijä ja kehitysvammahuollon aluejohtaja.

Uusien asumispalveluiden tarve kunnan yhteistoiminta-alueella tuli näkyväksi Kangasalan kunnan kehitysvammahuollossa 2010 tehdyn palvelujen tervekartoituksen pohjalta. Kangasalan kunnan yhteistoiminta-alueella, johon kuuluvat Kangasala, Juupajoki, Orivesi ja Pälkäne, lähes 20 kehitysvammaista asiakasta siirtyy pois

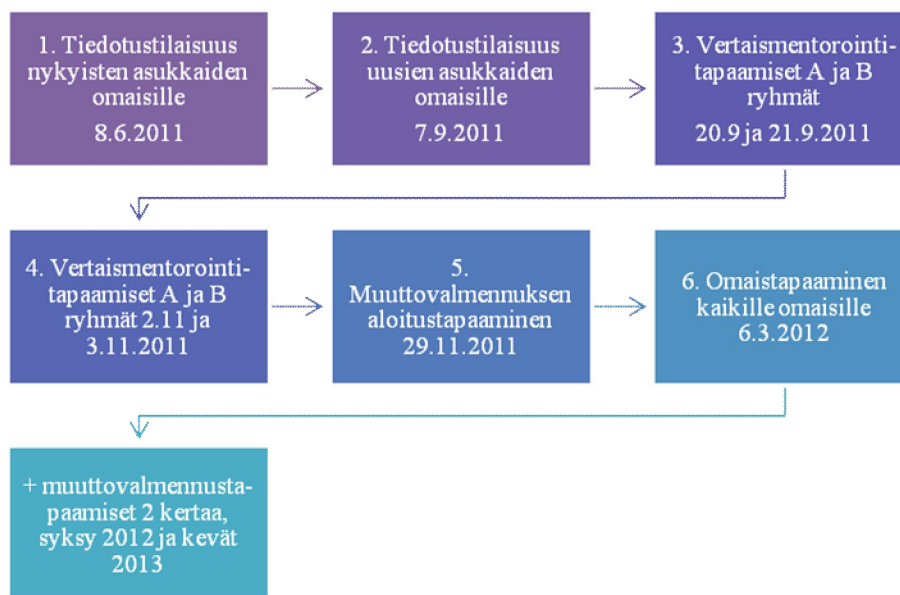
laitoshoidosta. Tulevien 10 vuoden sisään tarvitaan lähes 100 uutta asukaspaikkaa. Tarve uusille asumispalveluille johtuu valtakunnallisesta palvelurakennemuutoksesta, mutta myös lapsuudenkodeistaan muuttaville pitää pystyä tarjoamaan soveltuvia asumispalveluita, koska osa omaisista alkaa olla iäkkäitä.

Tarvekartoitukseen perustuen Kangasalan kuntaan rakennetaan uusi kehitysvammaisten asumisyksikkö Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskuksen, ARA:n rahoitusavustuksen tuella. Asumisyksikkö on ympärivuorokautisen hoivan yksikkö ja siihen tulee 13 vakituista asukaspaikkaa sekä kaksi tilapäispaikkaa. (Kehitysvammaisten asumisyksikön hankesuunnitelma 2011.) Tulevat muuttajat tarvitsevat paljon apua ja tukea kaikissa päivittäisissä toiminnoissaan. Alustavan suunnitelman mukaan rakentaminen aloitetaan loppukesästä 2012 ja yksikön arvioitu valmistuminen on syyskuussa 2013.

Muuttovalmennuksen kokonaisuuden suunnittelu aloitettiin maaliskuussa 2011 yhdessä opinnäytetyön tekijän, kehitysvammahuollon aluejohtajan ja kehitysvammahuollon sosiaalityöntekijän kanssa. Omaisten muuttovalmennus aloitettiin Kangasalan kunnassa kesäkuussa 2011 ensin jo olemassa olevan asumisyksikön, Kaarinankotien omaisille, sekä toiseksi uusien muuttajien omaisille suunnatuilla tiedotustilaisuuksilla. Samoihin aikoihin nykyisen asumisyksikön omaisille lähetettiin tiedote opinnäytetyöstä (Liite 1), joka myös jaettiin uusien muuttajien omaisten tiedotustilaisuudessa. Tilaisuuksissa kerrottiin tämän opinnäytetyön vertaismentorointi-ideasta, sekä tulevan asumisyksikön rakennushankkeen etenemisestä. Omaisilta kysyttiin tiedotustilaisuudessa halukkuutta osallistua tämän opinnäytetyön tutkimukseen, joka muodostaa yhden osan omaisille tarjottavasta muuttovalmennuksesta. Tiedotustilaisuudessa jaetulla lomakkeella ilmoitaututtiin vertaismentorointiryhmiin (Liite 2). Vertaismentorointiryhmät pidettiin syksyllä 2011, ja niitä oli yhteensä neljä kertaa. Maaliskuussa 2012 järjestetään omaistilaisuus, jossa esitellään vertaismentorointiryhmien tuloksia, ja jatketaan omaisten kanssa tehtävää muuttovalmennusta. Alla olevassa kuviossa (kuvio 3) on kuvattu omaisten muuttovalmennusprosessia.

Muuttovalmennuksessa on tärkeää huomioida myös muuttamiseen liittyviä käytännön asioita, jotka koskettavat useimpia muuttajia ja heidän omaisiaan (Puranen 2007). Käytännön asioista, kuten rakennushankkeen etenemisestä, apuvälineistä ja muista

käytännön asioista on keskusteltu omaisten kanssa muuttovalmennuksen tapaamisissa, pohjapiirrustusten esittelytilaisuuksissa, ja muissa omaisten tapaamisissa. Useimmissa omaisten tapaamisissa on ollut mukana sosiaalityöntekijä, jolta omaiset ovat voineet kysyä mieltään askarruttavista asioista henkilökohtaisesti.



KUVIO 3. Omaisten muuttovalmennusprosessi.

Koska muuttovalmennus kokonaisuudessaan on laaja ja pitkäkestoinen projekti, ja siihen varatut resurssit kuitenkin rajalliset, hankittiin muuttovalmennusosaamista Kehitysvammaisten Palvelusäätiöltä ostopalveluna prosessin toteuttamisen tueksi.

5.1 Muuttovalmennuksen yhteistyö

Muuttovalmennusta lähdettiin toteuttamaan yhteistyössä Kangasalan kunnan ja Kehitysvammaisten palvelusäätiön kanssa elokuussa 2011. Heidän kanssaan sovittiin muuttovalmennuksen työnjaosta, aikatauluista sekä seurannasta yhteisissä yhteistyöpalavereissa. Alla olevasta taulukosta (taulukko 2.) nähdään muuttovalmennuksen toteuttaminen Kangasalan kunnassa yhteistyönä yhteistyökumppaneiden kesken.

Muuttajille tarkoitettu muuttovalmennus toteutetaan kahdessa eri ryhmässä; laitoksesta muuttavien muuttovalmennuksena sekä kotoa muuttavien muuttovalmennuksena. Muuttajat tapaavat myös yhtenä ryhmänä osassa kuudesta tapaamisesta.

Opinnäytetyöhöni liittyvää omaisten muuttovalmennusta jatketaan myös Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kanssa yhteisesti suunnitelluissa muuttovalmennustapaamisissa maaliskuun omaistapaamisen jälkeen vielä kaksi kertaa, syksyllä 2012 ja keväällä 2013.

Tulevien työntekijöiden muuttovalmennus tapahtuu 2013 vuoden alussa, kun uusi henkilökunta palkataan. Henkilöstön muuttovalmennuksessa tullaan hyödyntämään nykyisen kehitysvammahuollon henkilöstön osaamista, sekä tässä opinnäytetyössä saatuja omaisten ryhmäkeskusteluiden tuloksia.

TAULUKKO 2. Muuttovalmennuksen työnjako yhteistyökumppaneiden kesken.

	Laitoksesta muuttajien muuttovalmennus	Kotoa muuttajien muuttovalmennus	Omaisten muuttovalmennus	Tulevien työntekijöiden muuttovalmennus
Toteuttaja-taho	Kangasalan kunta, KVPS, Yksi naapureista -hanke, ja Pirkanmaan sairaanhoitopiiri	Kangasalan kunta KVPS, muuttovalmennus	Kangasalan kunta/Opinnäytetyö	Kangasalan kunta, KVPS
Tavoite	Mahdollistaa laitostasuminen lakkauttaminen, Muuttajan ja heidän läheisensä osallistaminen muutosprosessin suunnitteluun ja toteuttamiseen	Muuttajan ja heidän läheisensä osallistaminen muutosprosessin suunnitteluun ja toteuttamiseen	Tarjota muuttajien omaisille mahdollisuus kiireettömään keskusteluun, tunteiden käsittelyyn ja vertaistukeen pienryhmissä. Saada tietoa tulevan henkilöstön koulutusta varten.	Kouluttaa uutta henkilökuntaa eri teemoihin perustuen mentorointia hyväksikäyttäen ja tutustuttaa uusi henkilökunta nykyiseen henkilökuntaan
Kohderyhmä	Laitoksesta kotikuntaansa muuttavat kehitysvammaiset	Läheistensä luota omaan asuntoon muuttavat kehitysvammaiset	Muuttajien omaiset ja nykyisten asukkaiden omaiset	Uuteen asumisyksikköön tuleva henkilökunta
Aikataulu	6 tapaamista aikavälillä syyskuu 2011-keuhä 2013	6 tapaamista aikavälillä syyskuu 2011-keuhä 2013	Kevät 2011, tiedotustilaisuus nykyisille omaisille Syyskuu 2011, tiedotustilaisuus muuttajien omaisille ja yhteinen pohjapiirrosten esittelytilaisuus Syyskuu 2011, vertaismentorointitapaamiset 4 kertaa Kevät 2012, tulokset + 2 tapaamista, KVPS	Alkuvuosi 2013
Toteutus, menetelmät	Muuttajan oman kansion tekeminen, asukasmentorit ja tukihenkilöt	Muuttajan oman kansion tekeminen, asukasmentorit ja tukihenkilöt	Tiedotustilaisuudet ,vertaismentorointi tapaamiset (ryhmäkeskustelut)	Nykyisen henkilöstön kanssa tehtävänä mentorointina

Muita tärkeitä yhteistyötahoja ovat Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin toimialue 6:n alainen Ylisen kuntoutuskeskus, josta on muuttamassa uuteen asumisyksikköön seitsemän asukasta, sekä paikallinen kehitysvammaisten tukiyhdistys, joka on auttanut muuttovalmennustapaamisten järjestelyissä ja tullut samalla tutummaksi myös tuleville muuttajille ja heidän omaisilleen.



KUVIO 4. Muuttovalmennuksen yhteistyö.

5.2 Yksi naapureista hankkeen tukiryhmä

Muuttovalmennusyhteistyön ja opiskelun vuoksi opinnäytetyön tekijä sai kutsun Yksi naapureista –hankkeen tukiryhmän jäseneksi. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön laitosasumisen lakkauttamishankkeen tukiryhmän keskeisenä tarkoituksena on pohtia laitosasumisen lakkauttamisen lähtökohtia sekä hankkeen edellytyksiä toimia kehitysvammaisten, heidän läheistensä sekä kuntien tukena laitosasumisen lakkauttamisen prosessissa. Tukiryhmässä pohditaan yhdessä laitosasumisen lakkauttamista eri näkökulmista ja siihen on kutsuttu Me Itse ry:n, läheisten ja työntekijöiden edustajia, kuntien ja kuntayhtymien edustajia, vammaisalan järjestöjen edustajia sekä edustajat Suomen Kuntaliitosta, Sosiaali- ja terveysministeriöstä sekä

aluehallintovirastosta. Tukiryhmän työskentelyn tarkoituksena on luoda viitekehystä hankkeen alueelliselle yhteistyölle, joka aloitetaan 2012. Tukiryhmä on kokoontunut syksyllä 2011 kolme kertaa ja sen toimintaa päätettiin jatkaa myös keväälle 2012 kolmella tapaamiskerralla.

Tukiryhmässä on keskusteltu monipuolisesti erilaisista vaikuttamisstrategioista, ja siitä, mihin asioihin pitäisi pystyä vaikuttamaan. Ideologisella vaikuttamisella tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla tuodaan esiin palvelurakennemuutoksen taustalla vaikuttavaa ideologiaa ja ihmisoikeuksia. Erilaiset tapahtumat ovat yksi vaikuttamistyön keino, niillä voidaan tukea luonnollisia vuorovaikutustilanteita. Vaikuttamistyötä täytyy tehdä myös tavallisessa arjessa; kehitysvammaisen henkilön pitää saada olla aktiivinen toimija omassa lähiyhteisössään arjessa, eikä pelkästään erityisissä järjestetyissä tapahtumissa.

Tukiryhmän keskustelujen pohjalta opinnäytetyön tekijälle on tullut uutta näkökulmaa koskien kehitysvammaisten muuttamista pois laitoksista tavallisen asumisen keskelle. Opinnäytetyön tekijälle on muodostunut laaja näkemys siitä, mitä kaikkea laitosasumisen lakkauttamisessa tulee ottaa huomioon ja miten se mahdollisesti vaikuttaa tulevaisuudessa.

5.3 Yksittäisen muuttajan muuttovalmennus

Tällä hetkellä Kangasalan kunnassa käynnissä oleva muuttovalmennusprosessi koskee useata muuttajaa, omaista sekä työntekijää. Tulevaisuudessa, kun uusi asumisyksikkö on valmis, ei kuitenkaan voida järjestää muuttovalmennusta samanlaisessa mittakaavassa, kuin nyt uuden asumisyksikön toiminnan käynnistämisen vaiheessa. Tämän vuoksi on tärkeää, että myös tulevaisuudessa tässä opinnäytetyössä mukana olleiden omaisten ja asukasmentoreiden kokemusta hyödynnettäisiin, ja voitaisiin saada heistä uusia vertaismentoreita tulevaisuuden yksittäisille muuttajille ja omaisille.

Yksittäisen muuttajan kohdalla aikaa ei useimmiten ole varattuna kahta vuotta, mitä muuttovalmennusprosessissa yleensä pidetään hyvänä aikana muuttoon sopeutumisessa (vrt. Puranen & Leinonen 2007, 119). Yksittäisen muuttajan muuttovalmennuksessa

korostuu kunnan sosiaalityöntekijän tekemän aiemman työn ja elämänmuutokseen valmentautumisen osuus perheen kanssa. Asioita, joita pitäisi muistaa yksittäisen muuttajan muuttovalmennuksessa, on paljon; erilaisia käytännön asioita, muuttoon liittyvien tunteiden käsittelyä, sekä konkreettiseen muuttamiseen liittyviä asioita.

Psykologi Pirkko Lahden (2012) mukaan on olemassa kolme tärkeää asiaa, jotka mahdollistavat onnistuneen muuton. Nämä asiat ovat muuton suunnittelu, tutustuminen uuteen kotiin ja tuleviin naapureihin sekä myöhemmässä vaiheessa muuttoprosessin muistelu.

Yksittäisen muuttajan muuttovalmennuksessa korostuu elämäntilanteen tarkka selvittäminen ennen muuttoa uuteen kotiin. Päivärytmi, sekä erilaiset rituaalit, joita muuttaja on aiemmin kotonaan tehnyt, kannattaa selvittää tarkoin ennen muuttoa. Ne ovat asioita, joilla voidaan luoda turvallisuuden ja tuttuuden tunnetta muuttajalle uudessa tilanteessa. (Lahti 2012.)

Yksittäisten muuttajien kanssa kannattaisi ennen muuttamista tehdä yksilökeskeistä työskentelyä, joka antaa myös henkilöstölle mahdollisuuden tutustua uuden muuttajan henkilökohtaisiin tapoihin ja koko persoonaan paremmin. Tutustuminen uuteen kotiin, henkilökuntaan ja muihin asukkaisiin on tärkeää. Jos muuttaja ei ole aiemmin käyttänyt esimerkiksi tilapäisjaksoja, kannattaa miettiä asumiskokeilun vaihtoehtoa.

6 VERTAISMENTOROINTI MUUTTOVALMENNUKSEN TUKENA

Perinteisessä mentoroinnissa vanhempi ja kokeneempi työntekijä siirtää ”hiljaista tietoa” nuoremmalle. Vertaismentorointi lähtee siitä ajatuksesta, että jokaisella on toisilleen jotain annettavaa, ja tietoa rakennetaan yhteisessä vuorovaikutuksessa. Tätä ideaa hyödyntäen haluttiin lähteä toteuttamaan muuttovalmennusta. Muuttovalmennuksen apuna haluttiin käyttää jo olemassa olevaa tietoa, taitoa ja kokemuksia, jota löytyi niin henkilöstöltä, kuin asukkailta itseltäänkin, puhumattakaan omaisten arvokkaiden kokemusten esiin nostamisesta ja hyödyntämisestä. Tämän tiedon esiin nostamiseksi ja uudenlaisen muuttovalmennuksen toimintamallin luomiseksi perustettiin erilaisia vertaismentorointipareja ja -ryhmiä nykyisistä asukkaista, muuttajista, omaisista ja henkilöstöstä tukemaan toisiaan muuttamiseen liittyvissä asioissa.

6.1 Muuttajien ja nykyisten asukkaiden vertaismentorointi

Muuttajien vertaismentoroinnin toteutus tapahtui miettimällä nykyisten asukkaiden halua osallistua muuttovalmennuksen toteuttamiseen tukemalla uuteen asumisyksikköön muuttajia. Osallistumishalukkuutta asukasmentoreiksi tiedusteltiin nykyisiltä asukkailta ja heistä saatiinkin koottua seitsemän innostunutta asukasmentoria, jotka myöhemmin halusivat kutsua itseään muuton tukihenkilöiksi.



KUVIO 5. Muuttajien muuttovalmennustapaamiset.

Muuttajien tukihenkilöt olivat erittäin innostuneita roolistaan uusien asukkaiden tukihenkilöinä, vertaismentoreina ja ystävinä. He saivat itse valita, kenen tukihenkilönä halusivat toimia. Jokainen muuttaja sai näin itselleen oman tukihenkilön. Muuttajille jotka eivät päässeet tapaamiseen, nimettiin myös oma tukihenkilö.

Muuttajien tapaamiset aloitettiin kahvitarjoilulla, jonka jälkeen jokainen sai askarrella itselleen nimilapun. Kun kaikilla osallistujilla oli valmiit nimilaput, käytiin esittäytymiskierros. Tämän jälkeen tukihenkilöt ja muuttajat valitsivat, keiden kanssa halusivat toimia yhteistyössä muuttovalmennusprosessin ajan. Tukihenkilöt ja muuttajat alkoivat täyttää yhdessä muuttajan kansiota, jossa pohditaan erilaisia omaan elämään liittyviä asioita. Tapaamisen lopuksi osallistujille tehtiin rentoutus.

6.2 Omaisten vertaismentorointiryhmät

Omaisten tapaamisissa vertaismentorointiryhmiin halukkaista ilmoittautuneista muodostettiin kaksi ryhmää, joissa oli osallistujia 3-6 henkilöä. Molempiin ryhmiin ilmoittautui jo asukkaana Kaarinankodeilla olevien kehitysvammaisten omaisia vertaismentoreiksi, mutta sairastumisen vuoksi vain toisessa keskusteluryhmässä oli vertaismentorin roolissa toiminut omainen. Opinnäytetyön tekijä sai tietää vertaismentoriksi lupautuneen omaisen sairastumisesta vasta ryhmän tapaamisen jälkeen, joten hänellä ei ollut mahdollisuutta kutsua toista vertaisomaista ryhmään. Molemmissa ryhmissä oli kuitenkin sekä omaisia, joiden läheinen oli jo muuttanut pois kotoa, että niitä omaisia, joiden läheinen oli muuttamassa ensimmäistä kertaa pois lapsuudenkodistaan. Vertaismentoroinnin idea toteutui toisessa ryhmässä siis osittain. Molemmat keskusteluryhmät kokoontuivat kaksi kertaa syksyllä 2011 (kts. kuvio 3).

Ensimmäisellä tapaamiskerralla omaisille esiteltiin vertaismentoroinnin ideaa, tapaamiskertojen sisältöehdotuksia, sekä painotettiin keskustelujen luottamuksellisuutta. Tapaamisen aluksi omaisille kerrottiin Kangasalan kunnan ja Palvelusäätion tekemistä muuttovalmennussuunnitelmista kahvittelun lomassa. Tutustumiskierroksella jokainen ryhmäläinen esitteli itsensä ja kertoi tilanteestaan sen verran kuin itse katsoi tarpeelliseksi ja halusi. Tutustumisen jälkeen keskusteltiin vertaismentorointiryhmään

osallistumisen odotuksista, mahdollisesta aiemmasta tai tulevasta muuttovalmennuksesta sekä muuttoon liittyvistä tunteista, osittain toiminnallisin menetelmin.

Toisella tapaamiskerralla jatkettiin ensimmäisen ryhmäkeskustelun aiheita, ja lähdettiin työstämään ryhmässä ”kirjettä tulevalle henkilökunnalle”. Kirjeessä pohdittiin, millainen toivoisi tulevan yksikön henkilökunnan olevan, ja miten voitaisiin parantaa vuorovaikutusta henkilöstön ja omaisten välillä.

6.2.1 Vertaismentorointi omaisten mukaan

Vertaismentorointiryhmän alussa omaisilta kysyttiin, millaisin mielin oli tullut ryhmään. Opinnäytetyön idea vertaismentoroinnista oli omaisten mielestä hyvä ja he olivat innostuneita asiasta. He arvostivat toistensa aiempaa kokemusta, ajatuksia ja tunteita muuttamisesta erittäin paljon. Toiveissa oli myös oikean yhteistyön aikaansaaminen, joskin suhtautuminen yhteistyön toteutumiseen oli varovaista. Kaiken kaikkiaan omaisten mielestä tulevaisuuteen kannattaa kuitenkin panostaa.

Kysyttäessä omaisten odotuksia ryhmään osallistumiselta, vastauksista nousi esiin kolme pääkohtaa. Nämä olivat *vertaistuki*, *yhteistyö* ja *toiminnan kehittäminen*. (Liite 4, esimerkki sisällönanalyysin kulusta.)

Vertaistuen antaminen oli tärkeässä roolissa vertaismentoroiija-omaisten osallistumisen motiivina. Osallistumisen vertaismentorointiryhmään toivottiin hyödyttävän muita muuttajia ja omaisia, kun taustalla oli aikaisempia, itselle hankalia kokemuksia. Ryhmässä keskustelemisen toivottiin helpottavan oloa, ja ryhmään osallistumisen toivottiin auttavan henkisessä valmistautumisessa oman lapsen kotoa poismuuttamisen prosessissa.

Kotoa muuttavien asiakkaiden omaiset pitivät vertaismentorointia hyvänä tapana kuulla vertaismentoroiomaisilta sekä jo aikaisemmin muuton kokeneilta omaisilta kokonaisuudessaan muuttamiseen liittyvien tunteiden läpikäyty prosessi. Kotoa muuttavien omaiset saivat kertomansa mukaan kuulla selviytymistarinaa muilta

omaisilta, ja ryhmäkeskustelut auttoivat omaisia tunnistamaan omaa vaihettaan muuttoon liittyvien tunteiden prosessissa.

”kyllähän me ollaan tässä jo saatu tietynlaista selviytymistarinaa...tässä on tullu niitä samanlaisia tunteita, kuitenkin on ollut hyvä kuulla se prosessi että mitä tulee ensin ja mitä sen jälkeen”

Pienessä ryhmässä omaiset uskalsivat paremmin kertoa omista tunteistaan ja arkaluonteisistakin asioista. Keskustelua pienessä ryhmässä syntyi helpommin ja kaikki tunsivat tulleen kuulluksi. Myös toisiin omaisiin tutustuminen ja ryhmäytyminen tapahtui pienemmässä ryhmässä nopeammin. Vertaismentorointiryhmään osallistuminen ja ryhmässä käydyt keskustelut antoivat omaisille varmuutta ja toivoa paremmasta.

”Mä ainakin ajattelisin, että pienessä ryhmässä tulee kaikki kuulluksi. Ja että kaikki saa sanoa oman mielipiteensä.”

Omaisten kesken toivottiin yhteistyön viriämistä. Toiminnan kehittämistä toivottiin tehtävän myös yhteistyössä henkilöstön kanssa niin, että myös omaisia ja heidän mielipiteitään kuultaisiin. Kaikissa ryhmäkeskusteluissa toivottiin, että menneistä asioista voitaisiin oppia, ja saataisiin aikaan muutosta parempaan yhdessä.

”Tapaaminen loi uskoa siihen, että asioihin voi vaikuttaa etukäteen.”

6.2.2 Kokemukset muuttovalmennuksesta

Kenelläkään keskusteluryhmässä olleista omaisista ei juuri ollut aikaisempaa kokemusta muuttovalmennuksesta. Joissain tapauksissa asumistarve oli tullut niin nopeasti, ettei muuttovalmennusta oltu ehditty toteuttaa millään tavalla, eikä muuttajalla ollut aikaa tutustua muihin muuttajiin. Omaisten kohdalla muuttovalmennusta ei ollut toteutettu

ollenkaan, eikä heillä tai muuttajilla ollut perheen ulkopuolisia tukihenkilöitä tai mentoreita tukena.

Kangasalan kunnan ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiön muuttovalmennusprosessia pidettiin merkittävänä ja tärkeänä asiana. Kiitosta sai se, että ollaan liikkeellä näin varhaisessa vaiheessa, että kaikilla osapuolilla on vielä aikaa sopeutumiseen. Toisaalta pettymyksen tunne ja huoli omasta jaksamisesta on läsnä vahvasti, jos asumisyksikön rakentaminen ja valmistuminen viivästyy. Omaisille on välittynyt heidän kertomansa mukaan tunne siitä, että heistä välitetään ja muuttovalmennukseen panostetaan.

”...oon kyllä todella positiivisesti yllättynyt, että en osannut kuvitellakkaan, että tähän näin paljon panostetaan, että se on tosi tärkeitä ja hienoo se on muuttajan kannalta ja meidän kannalta, että päästään näin varhaisessa vaiheessa mukaan...”

Vaikeinta muuttamisessa omaisten mukaan ovat muuton herättämät monenlaiset tunteet. Näitä tunteita ovat luopuminen ja hyväksyminen, luottamus, pelko, syyllisyyden tunne ja muuton jälkeinen tyhjyyden tunne. Vaikeana koettiin myös se, että päätös omaan kotiin muuttamisesta täytyy tehdä muuttajan puolesta.

”...tässä vaiheessa ainakin on aikamoisen laajat tunneskaalat”

”...mä jouduin tekeen sen päätöksen, että nyt se lähtee. Että se oli se.”

Omaisilla oli erilaisia keinoja siihen, mikä heitä auttaa tai on auttanut jaksamaan. Esimerkiksi ajatus siitä, että jokaisella ihmisellä on välillä hyviä ja välillä huonoja päiviä, niin myös kehitysvammaisella ihmisellä, on auttanut. Vertaistuki ja keskustelu muiden kanssa samankaltaisista kokemuksista ja tunteista auttavat monesti. Harrastukset, joilla voi osittain täyttää muutosta seurannutta tyhjyyden tunnetta voivat auttaa. Monille omaisille oma perhe oli tärkein jaksamisen kannalta.

”Mahdollisuudet tulevat siitä, kun pyrkii eteenpäin.”

6.2.3 Laitoksesta poismuuttajien omaisten ajatuksia

Laitoksesta poismuuttajien omaiset suhtautuivat tulevaan muuttoon odottavalla kannalla. Omaiset mieltivät tarkkaan, mikä on oikea paikka heidän perheenjäsenelleen. Kaikki omaiset toivoivat pienempää kodinomaista yksikköä. He halusivat perheenjäsenensä pois laitospöytästä ympäristöstä. He pitivät tärkeänä sitä, että heidän perheenjäsenensä muuttaa lähemmäs omaista, omaan kotikuntaan. Heitä myös ajattelutti mahdollinen päivätoiminnan järjestäminen, jotta päiviin tulisi myös enemmän sisältöä tulevaisuudessa.

”...todennäköisesti on muuttamassa parempaan”

6.3 Nykyisen henkilöstön rooli muuttovalmennuksessa

Kehitysvammahuollon nykyinen henkilöstö otettiin mukaan muuttovalmennuksen prosessiin varhaisessa vaiheessa. SiniWillan päivätoimintakeskuksesta, Pähkinäkallion toimintakeskuksesta ja Kaarinankotien asumisyksiköistä pyydettiin kustakin yksi työntekijä mukaan muuttovalmennuksen prosessiin toimimaan muuttovalmennustapaamisissa tukihenkilöinä kotoa muuttaville asiakkaille. Kaikilla kotoa muuttavilla on jotain yhteyksiä yhteen tai useampaan kehitysvammahuollon yksikköön jo entuudestaan, jolloin tutut työntekijät helpottavat osaltaan muuttoon sopeutumisessa. Laitoksesta muuttajien tukena toimii myös mahdollisten omaisten lisäksi omahoitaja/ohjaaja.

Nykyinen henkilöstö tulee myös osaltaan perehdyttämään uuteen asumisyksikköön valittavaa henkilökuntaa myös tästä opinnäytteestä saatujen, erilaisten teemojen mukaan sisäisenä koulutuksena alkuvuonna 2013.

6.3.1 Uuden asumisyksikön kehitettävät asiat omaisten näkökulmasta

Kehitettäviä ja huomionarvoisia asioita uuden asumisyksikön toiminnassa omaisten mielestä olivat *ilmapiiri, vuorovaikutus, vertaistuki ja yhteistyö* sekä *henkilöstön*

hyvinvointi. (Kuvio 6.) Tulevalla henkilökunnalla on suuri merkitys kodinomaisen ja miellyttävän ilmapiirin luomisessa, ja se tulisi ottaa huomioon jo rekrytoinnissa, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

”...on sellainen ränsistynyt tunnelma. Että sitä iloa tarvittaisiin lisää.”

Vuorovaikutuksen kehittämällä ryhmäkeskusteluissa tarkoitettiin pääasiallisesti tiedonkulkua henkilöstön kesken sekä omaisten ja henkilöstön kesken. Jokainen vertaismentorointiryhmään osallistunut omainen toivoi, että henkilöstön keskinäiseen vuorovaikutukseen kiinnitettäisiin huomiota, jotta kaikki tarvittava tieto olisi jokaisella työntekijällä hallussa. Nykyaikaisen tietotekniikan hyödyntämisen mahdollisuuksia kannattaisi myös miettiä uutta asumisyksikköä ajatellen.

”...se on ihan hirveetä kun huomaa, että on sanonut jonkin asian hoitajille, ja sitten huomaakin, että joku muu ei tiedäkään sitä. Tulee ihan hirvee hätä.”

”...vahinkoja voi käydä, mut se että kukaan ei tiedä mitään, ei oo kuullu, kukaan ei kertonu, ei raportissa oo mitään; se mua vähän pelottaa.”

Toinen vuorovaikutukseen liittyvä huomio ryhmäkeskusteluissa oli henkilöstön ja omaisten välinen vuorovaikutus. Kehittämistä toivottiin muun muassa omaisteniltoihin, joihin toivottiin enemmän yhteistä keskustelua tulosten esittämisen sijaan. Omaiset kokivat erittäin tärkeänä myös niin sanotun epävirallisen keskustelun ja kuulumisten vaihdon henkilöstön kanssa. Toisaalta myös omaiset itse toivoivat muilta omaisilta aktiivisuutta ja osallistumista heille järjestettyihin tapaamisiin, jotta voisivat tutustua toisiinsa ja hyödyntää samassa tilanteessa olevien kanssa vertaistukea eivätkä jäisi yksin asioiden kanssa.

”...et sekin olis ollu hienoo, että saatais keskustella näitten ammatti-ihmisten kanssa toiveista ja kokemuksista, mut ei siihen oo ollu oikein mahdollisuutta.”

Omaisten mukaan henkilöstön ja omaisten vuorovaikutusta voidaan parantaa esimerkiksi säännöllisellä yhteydenpidolla, yhdessä kehittämisellä, palautteen antamisella, avoimuudella, omahoitajajärjestelmällä, ”matalan kynnyksen” luomisella ja saman kahvipöydän ääressä juttelulla. Henkilöstön pysyvyys on vuorovaikutuksen onnistumisessa yksi avaintekijöistä, työn arvostaminen ja viihtyminen työssä parantaa myös vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksessa tulisi huomioida myös se, että tuleva yksikkö on niin asukkaiden koti, samoin kuin työntekijöiden työpaikka. Molempien tulisi toteutua parhaalla mahdollisella tavalla.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyvät asiat mietityttivät omaisia erityisen paljon. Henkilöstön pysyvyys oli tärkeä asia omaisille kahdesta syystä; jotta tulevalle asukkaalla olisi turvallinen olo, ja että omaisten olisi helppo asioida tuttujen henkilökunnan edustajien kanssa. Koska moni tulevista muuttajista on vaikeavammaisia, keskusteluissa mietittiin paljon, miten henkilökuntaa saisi jaksamaan paremmin raskaassa työssä. Omaiset olivat myös huolissaan siitä, unohtuvatko asukkaat arjen kiireessä. Henkilökunnan mitoituksen pitää olla suhteutettu asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Jotta henkilökunta jaksaisi tehdä työtään mahdollisimman hyvin, omaiset ehdottivat, että henkilöstöllä olisi jokin yhteinen erityisosaamisalue/ kehitettävä asia. Jotta kaikki edellä mainitut seikat toteutuisivat, tarvitaan hyvää johtajuutta sekä selkeitä vastuualueita, mitä omaiset myös pitivät tärkeinä.

”...Silloin henkilöstö ei turtuisi perustyöhön, vaan löytäisi työhönsä aina jotain uutta näkökulmaa.”

6.3.2 Toiveet tulevalle henkilökunnalle

Omaisten vertaisryhmätapaamisten toisella kerralla mietittiin tulevalta henkilökunnalta toivottavia ominaisuuksia ja kirjattiin niitä ryhmässä paperille idealla ”mitä haluaisit sanoa tulevalle henkilökunnalle?”. Keskustelujen pohjalta muodostui yhteensä viisi kohtaa, joiden mukaisia tulevan henkilökunnan toivottiin olevan; *motivoitunutta työhön, hyvän arvomaailman omaavaa, ammattitaitoista, hyvät vuorovaikutustaidot omaava sekä positiivista ja empaattista.* (kts. Kuvio 6.)

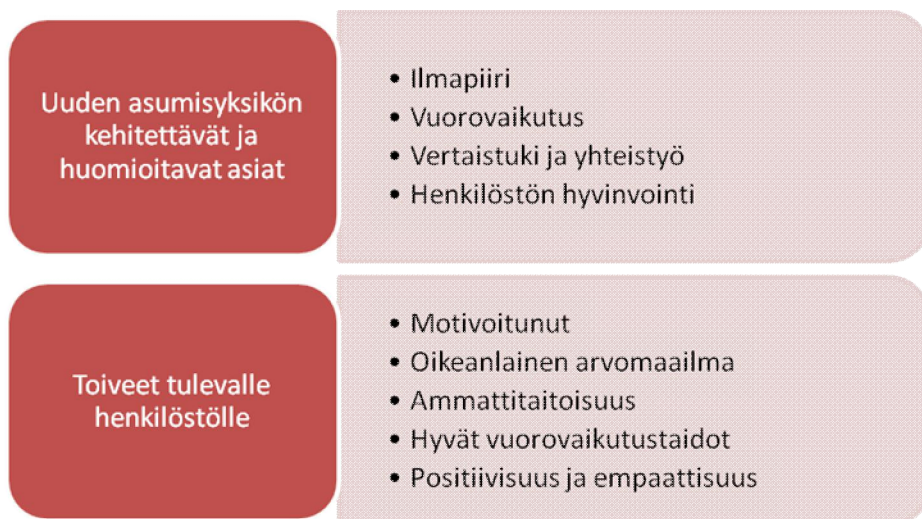
Motivoituneisuus työhön on yksi tärkeimmistä asioista, jota myös omaiset toivoivat henkilökunnalta. Innostuneisuus omasta työstä ja motivoitunut asenne näkyy selkeästi työskentelyssä asukkaiden ja yhteistyössä omaisten kanssa.

Kohdallaan oleva arvomaailma on omaisten mielestä tärkeä ominaisuus tulevalle henkilöstölle. Henkilökunnan tulisi omaisten mukaan arvostaa itseään, työtään sekä ennen kaikkea muita ihmisiä. Vallankäyttö herätti paljon ajatuksia omaisten kesken, ja siitä toivottiin työntekijöiden keskuudessa avointa keskustelua.

Ammattitaitoa omaiset arvostivat paljon. Tärkeänä keskusteluissa nousivat työtehtävään sopivuus sekä elämäkokemuksen tuoma ammattitaito. Tehtävään sopiva, ammattitaitoinen ja lempeästi jämäkkä ihminen luo turvallisuutta ja luottamusta niin asukkaissa kuin omaisissa.

Edelleen, jo aiemmin kehitettävissä ja huomioitavissa asioissa mainitut hyvät vuorovaikutustaidot olivat toivottavien ominaisuuksien listalla tulevaa henkilökuntaa ajatellen. Aitoa kohtaamista ja kuuntelemisen taitoa pidettiin tärkeänä asukkaiden sekä omaisten kohtaamisissa. Joustavuutta puolin ja toisin arvostettiin ja toivottiin omaisten keskusteluissa.

Positiivisuus ja empaattisuus olivat vielä toivottavien ominaisuuksien listalla. Henkilökunnan toivottiin ”olevan olemassa” asukkaita varten. Toisen ihmisen asemaan asettumisen taitoa arvostettiin ja toivottiin, että henkilökunta tulisi olemaan lämminhenkistä. Omaisten mukaan huumorintajuisuuden kanssa varustettu työntekijä tulee pärjäämään ja jaksamaan raskaassa työssä paremmin.



KUVIO 6. Asumispalvelujen kehittäminen omaisten näkökulmasta.

”Hyvä, että muuttovalmennusta tehdään ja asumisyksikköä rakennetaan, tätä on jo vuosia mietitty ja toivottu. Toivottavasti ette säikähdä pienistä, ja muistakaa ottaa huumori mukaan tullessanne. Tervetuloa, ette tiedäkään kuinka paljon teitä on odotettu.”

TAULUKKO 3. Yhteenveto omaisten vertaismentorointitapaamisten keskusteluista.

Muuttovalmennus	Vertaismentorointi	Kehitettävät asiat
<p>Koettu muuttovalmennus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aloitettu hyvissä ajoin • Tärkeä ja hieno asia <p>Aiemmat kokemukset muuttovalmennuksesta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omaisille ei koskaan muuttovalmennusta • Ei tukihenkilöitä muuton tukena <p>Vaikeinta muuttamisessa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monenlaiset tunteet • Päätös muuttajan puolesta <p>Mikä auttaa jaksamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertaistuki • Harrastukset • Perhe 	<p>Osallistumisen perustelut</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyöty muille muuttajille ja omaisille • Aiempien kokemusten arvostus • Hyvä idea <p>Odotukset vertaismentorointiryhmältä</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertaistuki • Yhteistyö • Toiminnan kehittäminen <p>Vertaismentoroinnin hyödyt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oman vaiheen tunnistaminen muuttamiseen liittyvien tunteiden prosessissa • Vertaistuki • Ryhmässä keskustelu • Tulevaisuuden näkeminen 	<p>Uuden asumisyksikön kehitettävät asiat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ilmapiiri • Tiedonkulku ja vuorovaikutus • Vertaistuki ja yhteistyö • Henkilöstön hyvinvointi <p>Toiveet tulevalle henkilökunnalle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivoituneisuus • Oikeanlainen arvomaailma • Ammattitaitoinen • Hyvät vuorovaikutustaidot • Positiivisuus ja empaattisuus

7 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä kuvataan uudenlainen tapa käyttää vertaismentorointia ei-ammattillisessa yhteydessä. Vertaismentoroinnin avulla kehitetään omaisten psykososiaalista tukea, jonka uudenlaista kehittämistä myös Niemelä ym. (2008, 77) selvityksessään peräänkuuluttaa laitosasumisen lakkauttamisen toimintaohjelman tueksi.

Vertaistoiminnan ja ammattityön väliselle vuoropuhelulle ei Suomessa ole selkeitä rakenteita. Tästä syystä kokemusasiantuntijuus esimerkiksi julkisten palvelujen kehittämisessä jää yleensä hyödyntämättä. Palveluja tarvitsevat ihmiset kokevat usein, etteivät he voi asiakkaana riittävästi vaikuttaa omiin asioihinsa. (Huuskonen 2011.) Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli juuri se, että omaiset voisivat vaikuttaa entistä enemmän palveluiden kehittämiseen ja tuoda esiin tärkeää kokemusasiantuntijuutta, sekä osallistua yhteistyöhön ammattilaisten kanssa. Yhteistyössä tehty kehittäminen koetaan tärkeäksi, kuten Kanadassa tehdyssä tutkimuksessa kuntoutuksen ammattilaisten ja HIV:hen sairastuneiden kanssa todetaan. (Solomon ym. 2011.)

Muuttovalmennusta toteutetaan uuden asumisyksikön rakentamisesta johtuen erittäin systemaattisesti tällä hetkellä Kangasalan kunnassa. Kotoa ja laitoksesta muuttajat, omaiset ja henkilöstö on otettu mukaan heti alusta toteuttamaan muuttovalmennusta yhteistyössä usean eri tahon kanssa. Haasteen muodostaakin tulevaisuudessa se, miten muuttovalmennus toteutetaan yksittäisen muuttajan kohdalla yhtä systemaattisesti ja kaikkein pienimmät asiat huomioon ottaen, todennäköisesti lyhyemmän valmistautumisajan kanssa. Vertaismentoroinnin hyödyntämistä kannattaa ajatella vahvasti myös näissä yksittäisten muuttajien kohdalla. Tähän opinnäytetyöhön osallistuneista omaisista voidaan saada tulevaisuutta ajatellen uusia innostuneita vertaismentori-omaisia tukemaan muita muuttajia ja omaisia osana heidän muuttovalmennustaan.

Opinnäytetyössä kuvataan muuttovalmennusprosessi ja vertaismentoroinnin toteuttaminen ja hyödyntäminen prosessin tukena. Vertaismentorointia voidaan käyttää

muuttovalmennuksen tukena, mutta sen toteuttamiseen tulee varata riittävästi henkilöstö-, ajallisia ja taloudellisia resursseja. Johdon tuki mentorointiprosessissa on olennaista, koska mentorointitapaamiset vievät aikaa myös henkilöstöltä (Solomon ym. 2011, 286). Mentorointiprosessin suunnitteluun ja toteuttamiseen tarvitaan asiaan perehtynyt koordinaattori, joka myös tuo esiin tulleita kehittämisehdotuksia käytäntöön. Vertaismentoroinnin toteuttaminen tarvitsee myös sopivan tilan, jossa voidaan käydä luottamuksellista keskustelua. Joka tapauksessa ryhmämentorointi on kustannustehokkaampaa kuin parimentorointi, ja se mahdollistaa entistä laajempaa sosiaalista oppimista, kun ryhmässä saadaan esiin enemmän näkökulmia (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010, 41).

Asiakasnäkökulmaa vahvistamalla muuttovalmennuksessa saadaan luotua heti alusta uuteen asumisyksikköön muuttaville ja heidän omaisilleen sekä henkilöstölle luottamukselliset suhteet, mikä on uuden yksikön tulevan toiminnan kannalta elintärkeää. Tutustuminen, luottamuksen rakentaminen, muuttajan elämänhistorian tunteminen sekä toiveiden ja avuntarpeiden selvittäminen helpottaa kehitysvammaisen ihmisen muuttoa olennaisella tavalla. Onnistuneen muuttovalmennuksen avulla muuttaja ja hänen läheisensä uskaltavat tarttua elämänmuutokseen ja suunnata katseensa luottavaisena tulevaisuuteen. (Puranen 2007.)

Tutkimuksesta oltiin erittäin kiinnostuneita ja ideaa vertaismentoroinnista pidettiin hyvänä, kun idea esiteltiin omaisille tiedotustilaisuuksissa kesäkuussa 2011. Haasteelliseksi muodostui kuitenkin löytää sellaisia nykyisen asumisyksikön omaisia, jotka olisivat sitoutuneet itse mentoroinnin rooliin. Jotta omaisten kohdalla vertaismentorointi olisi toteutunut ennalta ajatellulla tavalla, olisi mentoreita pitänyt etsiä systemaattisemmin, ja heidän sitouttamiseen prosessiin paremmin olisi tullut kiinnittää enemmän huomiota.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Muuttovalmennuksen osalta vertaisryhmäkeskusteluissa tuli selvästi ilmi samankaltaisia tuloksia kuin Purasen (2007) tekemässä asiantuntijahaastatteluihin perustuneessa muuttovalmennusoppaassa omaisille. Kaikki muutot ovat yksilöllisiä prosesseja, mutta

niihin sisältyy paljon sellaisia kokemuksia, tunteita ja käytännön asioita, jotka koskettavat useimpia vanhempia. (Puranen 2007.)

Monenlaiset tunteet herättivät paljon keskustelua omaisten vertaismentorointiryhmässä. Psykologi Pirkko Lahden (2012) mukaan tunteiden heittäminen laidasta toiseen ja päätösten jatkuva arviointi on terveen ihmisen reaktio. Keskeisintä kuitenkin on luottamus siihen, että tulee pärjäämään. (Lahti 2012.) Muuttoon liittyvissä tilanteissa nousee esiin ihmisen perustunteet. Niiden tehtävänä on suojella yksilö- ja perhetasolla elämää. Tunteiden tunnistamisessa ja käsittelyssä on useimmille vanhemmille apua, jos niistä voi keskustella muiden samassa tilanteessa olevien tai saman kokeneiden vanhempien kanssa. (Puranen & Leinonen 2007, 120.) Tähän annettiin omaisille mahdollisuus vertaismentorointiryhmien aikana, ja he pystyivät tunnistamaan omaa vaihettaan muuttamiseen liittyvien tunteiden prosessissa mentoriomaisten avulla.

Pelto-Huikon ym. (2008) mukaan muuttoprosessien keskeisimmät ongelmat liittyvät tiedottamisongelmiin, vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyyteen sekä tiukkaan muuttoaikatauluun, joka johtaa riittämättömään valmistautumiseen ja siitä aiheutuviin sopeutumisvaikeuksiin. Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että vuorovaikutus, vertaistuki ja yhteistyö sekä niihin panostaminen on tärkeimpiä asioita muuttovalmennuksen menestyksekkäässä toteuttamisessa. Vertaismentorointi tukee vuorovaikutusta toimijoiden välillä ja mahdollistaa vertaistuen toteutumista. Vertaismentoroinnin avulla voidaan tukea yhteistyön kehittämistä kaikkien muuttovalmennukseen osallistuvien tahojen kanssa. Kehitysvammaisten laitoshoidon hajauttamisen seurantaraportissa saatiin samankaltaisia tutkimustuloksia siitä, että riittävä asioista tiedottaminen ja avoin vuorovaikutus ovat onnistuneen muuttoprosessin ydintä (Pelto-Huikko ym. 2008). Kiitosta omaisilta tuli siitä, että muuttovalmennus on aloitettu niin hyvissä ajoin. Muuttamiseen tulisikin varata riittävästi aikaa, yleensä pari vuotta (Puranen & Leinonen 2007, 119.)

Voidaan ajatella, että yksi tämän opinnäytetyön tuloksista on se, että vertaismentorointiryhmiin osallistuminen oli kuitenkin kaiken kaikkiaan pientä. Ne omaiset, jotka osallistuivat vertaismentorointiryhmään, pitivät ryhmään osallistumista ja ryhmässä käytyjä keskusteluita erittäin arvokkaina. Toisaalta voidaan ajatella, että ryhmiin todennäköisesti osallistuivat juuri ne omaiset, jotka ovat muutenkin aktiivisia

oman läheisensä asioiden hoitamisessa, ja ne omaiset keitä ryhmään osallistuminen olisi voinut hyödyttää, jättivät osallistumatta. Vertaisomaisten osallistuminen perustui vapaaehtoiseen toimintaan ja tulevaisuudessa vapaaehtoisten vertaismentoriomaisten roolia tulisikin selkeyttää, jotta vertaismentorointi-ideasta saataisiin suurin mahdollinen hyöty. Tärkeää on selventää myös kaikille mentorointiprosessin tarkoitus ja päämäärä, sekä mentorin ja mentoroitavan roolit ja odotukset. Myös mentorointiprosessin joustavuus pitää huomioida koko ajan matkan varrella. (Solomon ym. 2011, 286.)

Vertaismentorointi toteutui omaisten keskusteluryhmissä vain osittain, jolloin voidaan todeta, että opinnäytetyön tutkimustehtävään vastaaminen jäi hieman vaillinaiseksi. Tähän on osasyynä myös valinnat, joita opinnäytetyön tekijä tutkimusprosessin aikana joutui tekemään. Opinnäytetyön tekijän pyrkiessä siihen, että omaiset voisivat keskustella mieltään askarruttavista asioista mahdollisimman vapaasti, suurin osa ensimmäiseen keskusteluryhmään varatusta ajasta kului muuttamiseen liittyvien asioiden pohtimiseen, eikä täysin vertaismentoroinnin soveltuvuuden pohdintaan. Toisaalta muuttovalmennuksen prosessissa keskustelu muuttamiseen liittyvistä asioista ja tunteista oli yhtenä tavoitteena omaisten keskusteluryhmissä, eikä opinnäytetyön tekijä halunnut keskeyttää näitä tärkeitä pohdintoja. Opinnäytetyön tekijä kuitenkin havainnoi ja reflektoi jatkuvasti vertaismentoroinnin osuutta ryhmien tapaamisissa.

Tämän opinnäytetyön voidaan todeta olevan erittäin prosessorientoitunutta. Prosessorientoituneessa kehittämisessä korostuu kehittämisen reflektiivisyys. Tämän näkemyksen mukaan hyväksytään toimintaympäristön ja toiminnan muuntuvuus, ja uutta kehittämistä koskevaa tietoa syntyy koko ajan toiminnan kuluessa. (Toikko & Rantanen 2009, 50.)

Omaisten toiveisiin uutta henkilökuntaa ajatellen tällä työllä saatiin paljon vastauksia. Olennaista kuitenkin on, miten näitä vastauksia hyödynnetään tulevaisuudessa uuden henkilöstön perehdyttämisessä ja uuden asumisyksikön toiminnan aloittamisessa.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Lupa opinnäytetyön tekemiseen saatiin Kangasalan kunnan sosiaalihoitajalta ja kehitysvammahuollon aluejohtajalta kesäkuussa 2011. Opinnäytetyö on pyritty tekemään kaikissa vaiheissa hyvän tavan mukaisesti. Opinnäytetyön tekijä on tehnyt opinnäytetyön aikana lukuisia perusteltuja valintoja. Nämä valinnat vaikuttavat tutkimustehtävän asettelussa, käytettyjen menetelmien valinnoissa, kohdejoukon ja aineiston käsittelyssä. Kaikkien näiden valintojen yhteensopivuus on tärkeää. Opinnäytetyössä on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen toteuttamista, joka parantaa tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189, Hirsjärvi ym. 2010, 232, Toikko & Rantanen 2009, 127.) Tutkimusraportissa pyritään siihen, että lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimusprosessia ja sitä, miten tutkimustuloksiin on päästy. Laadullisen tutkimuksen tulokset ovatkin usein enemmän perusteltuja tulkintoja kuin objektiivisiä tosiasioita. (Toikko & Rantanen 2009, 127.)

Haastatteluvaiheessa opinnäytetyön tekijä halusi varmistaa, että haastatteluaineisto tulisi olemaan laadukasta. Haastattelut videoitiin, jotta voitiin varmistaa paitsi keskustelujen, mutta myös tilanteiden kulun mahdollisimman tarkka kuvaus. Haastattelut litteroitiin mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen, jolloin kaikki haastatteluun liittyvät elementit olivat opinnäytetyön tekijän tarkassa muistissa. (Vrt. Hirsjärvi & Hurme 2001, 185.)

7.3 Jatkotutkimusaiheet ja kehittämisehdotukset

Irlannissa tehdyn selvitystyön ”Time to move on from congregated settings” tuloksena on annettu näyttöön perustuvia suosituksia koskien kehitysvammaisten ihmisten asumista. Irlannissa hajautetaan parasta aikaa kaikkia yli 10 hengen asumiskeskittymiä, koska niiden katsotaan olevan laitosten kaltaisia, eikä niissä toteudu oikeus tasa-arvoiseen elämään. Suosituksena ovat maksimissaan neljän asukkaan kodit. Työryhmällä oli selvä näkemys siitä, että keskitetystä asumisesta tulisi päästä eroon tulevaisuudessa. Näkemyksen mukaan kehitysvammaisia tulisi tukea aktiivisesti ja tehokkaasti elämään täysipainoista elämää perheen, yhteisön ja yhteiskunnan keskellä. Heidän pitäisi voida tehdä tarkoituksenmukaisia valintoja, yhtä tasa-arvoisesti kuin

muutkin kansalaiset, kun valitsevat missä haluavat asua ja kenen kanssa. Kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus määrittellä oman elämänsä suunta itse. (Health Service Executive 2011, 25, 147.) Suomessa asumisyksiköiden koot ovat vielä suuria, ja tämä asettaakin haasteita sille, miten laitosmaisuuutta torjutaan ja varmistetaan asukkaiden oikeuksien toteutuminen.

Kaiken kaikkiaan tärkeintä uuteen asumisyksikköön muutettaessa on laitosmaisten käytäntöjen ennaltaehkäisy ja uuden asumisyksikön korostaminen kotina. Henkilöstö on useimmiten suurin syy laitosmaisten toimintatapojen käyttämisessä ja henkilöstö voi myös laitostua, ellei asiaan panosteta. Henkilöstö pitää opettaa ajattelemaan uudella tavalla. (Lynch 2012.) Yksilökeskeinen työskentely ja aktiivisen tuen periaatteet ovat hyvä alusta henkilöstön ajattelun uudistamisessa. Laitosmaisia toimintatapoja voitaisiin ehkäistä esimerkiksi työnkierrolla, kuitenkin varmistaen asian niin, että tuttuus henkilökunnan ja asiakkaiden välillä säilyy. Laitosmaisten toimintatapojen tunnistaminen ja niiden välttäminen on jatkuvaa työskentelyä, ja siitä saisikin hyvän jatkotutkimusaiheen.

Muistettava on, että henkilöstö ja sen ominaisuudet ovat tärkein muokattavissa oleva resurssi. Jos henkilöstöön ei osata investoida, ei siltä voida myöskään olettaa tulosta. Investoiminen henkilöstöön toteutuu tarjoamalla henkilöstölle paljon kouluttamista ja uusien toimintamallien käyttämistä. Pätevä henkilöstö pitää varmistaa myös tulevaisuudessa. Jokaiselle työntekijälle täytyy varmistaa osaamista vastaava, sopiva tehtävä, jolloin myös motivaatio työn tekemiseen on kohdallaan. (Lynch 2012.)

Irlannissa kehitysvammaisen henkilö on mukana työhaastattelussa valitsemassa uutta henkilökuntaa haastattelijana. (Lynch 2012). Myös joissain kehitysvamma-alan yksiköissä Suomessa on työhaastatteluissa mukana ollut kehitysvammaisen henkilö. Tästä opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää tulevan asumisyksikön henkilöstön rekrytoinnissa sekä uusien työntekijöiden perehdytyksessä, jolloin voidaan katsoa myös omaisten vaikuttamismahdollisuuksien parantuneen. (Vrt. Peltö-Huikko 2008.)

Jotta vertaismentorointia voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa, ja jotta se toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitsee se selkeän rakenteen ja asiaan omistautuneen

koordinoijan. Koordinaattorin tehtävänä olisi tämän tutkimuksen perusteella vertaisomaisten etsiminen ja sitouttaminen tehtävään, roolien selkeyttäminen ja toimintatapojen kehittäminen. Koordinaattorin tehtävänä on tukea oppimisprosessia, edistää mentorin ja mentoroitavan suhdetta sekä vahvistaa mentorointiohjelman päämäärää ja osallistujien odotuksia (Solomon 2011, 287).

Omaisten kanssa tehtävää yhteistyötä tulee jatkaa korostaen ammattilaisten ja omaisten yhteistä päämäärää: muuttajan hyvää elämää uudessa kodissa. Tulevaisuudessa vapaaehtoisten vertaismentoriomaisten roolin selkeyttäminen olisi aiheellista. Vertaismentorointia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi yksittäisten muuttajien tukena.

Muuttovalmennuksessa kannattaa huomioida myös tulevan esimiehen ja omahoitajien käynnit muuttajien kotona, jolloin varataan riittävästi aikaa valmistautua tulevaan muuttoon myös henkilökunnalle. Porrastettu muutto esimerkiksi yksi viiden hengen koti kerrallaan on aiheellista, jolloin myös henkilöstöllä on aikaa tutustua muuttajiin rauhassa. Omaisten vertaisryhmissä käytyjen keskusteluiden perusteella voisi esimerkiksi olla kannattavaa pitää omaistenillat uudessa asumisyksikössä jokaisen viiden hengen kodin omien asukkaiden ja omaisten kesken. Pienemmässä ryhmässä voisi tulla helpommin keskustelua, kodinomaisuus korostuisi ja omaiset voisivat tuoda ajatuksiaan paremmin esille, ja omaisia kuultaisiin paremmin.

Kaikki edellä mainitut asiat vaativat toimiakseen esimiestyöltä paljon. Esimiehen valinnassa tulisi ottaa huomioon johtamiskoulutuksella tai käytännön kokemuksella hankittu esimieskokemus sekä alan tuntemus.

Tässä opinnäytteessä saatujen tulosten perusteella omaisten kokemusasiantuntijuuden hyödyntämistä kannattaa edelleen korostaa. Erityisesti julkisen sektorin palvelutuotantoa ja ammattikäytäntöjä koskettaa kysymys siitä, kuinka vertaistoiminnassa kertyvä kokemusasiantuntijuus saadaan laajempaan yhteiskunnalliseen tietoisuuteen ja palveluja ja tukea suunnittelevien ammattilaisten käyttöön. (Jyrkämä & Huuskonen 2010, 82.) Vertaismentorointia kehittämällä edelleen tulevaisuudessa voisi olla mahdollisuus myös sen laajempaan käyttöön, sekä vertaismentoroinnin tuominen ammattilaisten tietoisuuteen yhtenä yhteistyön mahdollisuutena.

LÄHTEET

Ahokas, M. 2010. Opettajien kokemuksia vertaismentoroinnista. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.

Ahtiainen, S. 2009. Mentorointi yhteistoiminnallisen oppimisen muotona. Työkalu osaamisen kehittämiseen. Joensuun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.

Aktiivinen tuki. 2012. Kehitysvammaliitto. Luettu 13.1.2012. Päivitetty 21.3.2012. <http://www.verneri.net/yleis/kehitysvamma-ala-ammattina/yksilokeskeinen-tyoote/aktiivinen-tuki.html>

Aluehallintovirasto. 2011. Kuntien järjestämät vammaispalvelut. Luettu 12.1.2012. <http://www.avi.fi/fi/virastot/lansijasisasuomenavi/Sosiaalijaterveydenhuolto/Sosiaalihuolto/Sivut/Kuntienj%C3%A4rjestamatvammaispalvelut.aspx>

Ashman, B. Ockenden, J. Beadle-Brown, J. & Mansell, J. 2010. Person-centered active support. A handbook. Brighton: Pavilion Publishing.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2006. General Assembly. United Nations. Division for Social Policy and Development. Luettu 11.12.2011. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>

Eby, L. 1997. Alternative forms of mentoring in changing organizational environments: A conceptual extension of the mentoring literature. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 125-144.

Gopee, N. 2008. *Mentoring and Supervision in Healthcare*. SAGE Publications Ltd.

Health Service Executive. 2011. Time to Move on from Congregating Setting. A Strategy for Community Inclusion. Report of the Working Group on Congregating Setting. June 2011/Ireland.

Heikkinen, H. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Toom, A. Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) *Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heikkinen, H. Jokinen, H. & Tynjälä, P. (toim.) 2010. Verme. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tueksi. Helsinki: Tammi.

Hintsala, S. & Ahlsten, M. 2011. Perustuuko asuminen tarpeisiin vai järjestelmän ylläpitämiseen? Teoksessa Ripatti, P. (toim.) *Kehitysvammaisten asuminen. Uusi reformi 2010-2015. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 10/2011*. Helsinki: Unigrafia Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15-16 uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Homeros (1924) 2002. Odysseia. Suomentanut Manninen, O. Helsinki: WSOY.

Huuskonen, P. 2011. Vertaistuki ”–en olekaan ainut”. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Luettu 6.3.2012. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki/>

Hynynen, R. (toim.) 2009. Asuntoja kehitysvammaisille ja vaikeavammaisille. Ehdotus kehitysvammaisten ja muiden vaikeavammaisten asunto-ohjelmaksi vuosille 2010-2015. Ympäristöministeriön raportteja 16/2009. Helsinki.

Juusela, T. Lillia, T & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Jyrkämä, O. & Huuskonen, P. 2010. Ammatilliset vertaistoiminnan tukena. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA, 81-86.

Kangasalan yhteistoiminta-alueen kehitysvammaisten asumispalveluiden sekä työ- ja päivätoiminnan tarveselvitys. 2010. Kangasalan kunta.

Kaski, M. 2011. Tutkimus-, kuntoutus-, ja palvelukeskuksia tarvitaan vielä – Paljon apua ja tukea tarvitsevien henkilöiden palvelut. Teoksessa Ripatti, P. (toim.) Kehitysvammaisten asuminen. Uusi reformi 2010-2015. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 10/2011. Helsinki: Unigrafia Oy, 10-17.

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan kannanotto hankintalain muuttamiseksi. 2011. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. Helsinki.

Kehitysvammaisten asumisyksikön hankesuunnitelma, 30.3.2011. Kangasalan kunta.

Kiili, M. 2006. Mentorointi kasvun puuna. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Kinnunen, T. 2006. Vertaistuki erityislapsen vanhempien voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Laatusuositukset kehitysvammaisten henkilöiden asuntojen rakentamiseen vuosiksi 2010-2017. 2010. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta.

Lahti, P. Psykologi. 2012. Eväitä elämänmuutokseen. Luento. Tuhansin toivein – muuttovalmennusseminaari 17.2.2012. Tampere. Kehitysvammaisten palvelusäätiö.

Lahtinen, A. 2009. Osastonhoitajien kuvauksia vertaismentoroinnista hoitotyön johtamisen kehittämismenetelmänä. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.

- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.
- Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1993. Aikuiskasvatuksen suunnitelma. Normalisaatio, Osallistuminen, Vuorovaikutus, Aikuisuus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Jyväskylä.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Acta Universitatis Tamperensis 1090. Väitöskirja.
- Loeffen, M. Lo Fo Wong, S. Wester, F. Laurant, M. & Lagro-Janssen, A. 2011. Implementing mentor mothers in family practice to support abused mothers: Study protocol. BMC Family Practice 2011, 12:113.
- Lynch, C. 2012. Congregated Settings. Project Presentation. Kokemuksia Irlannin asumispalveluiden kehittämisestä ja laitosten lakkauttamisesta. Yksi naapureista – hankkeen keskustelutilaisuus 23.3.2012. Helsinki. Kehitysvammaisten palvelusäätiö.
- Muuttovalmennus. 2012. Kehitysvammaisten palvelusäätiö. Luettu 10.12.2011. <http://www.kvps.fi/kehittamistoiminta/muuttovalmennus/>
- Murphy, C. Cupples, M. Percy, A. Halliday, H. & Stewart, M. 2008. Peer-mentoring for first-time mothers from areas of socio-economic disadvantage: A qualitative study within a randomized controlled trial. BMC Health Services Research, 8:46.
- Niemelä, M & Brandt, K. (toim.) 2008. Kehitysvammaisten yksilöllinen asuminen. Pitkäaikaisesta laitosasumisesta kohti yksilöllisempiä asumisratkaisuja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:73.
- Nummela, M. 2006. Mentoroinnin ideoiden soveltuminen tuetun työllistymisen työvalmennukseen. Helsingin Yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu – tutkielma.
- Paavola, M. 2006. Kehitysvammaisen nuoren itsenäistyminen ja sen tukeminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Pelto-Huikko, A. Kaakinen, J. & Ohtonen, J. 2008. Saattaen muutettava. Kehitysvammaisten laitoshoidon hajauttamisen seurantaraportti. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:29. Tulostettu 25.5.2011. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4046.pdf
- Puranen, T. 2007. Muuttovalmennus. Opas itsenäistyvän kehitysvammaisen muuttajan vanhemmille. Kehitysvammaisten Palvelusäätiö.
- Puranen, T. & Leinonen, E. 2007. Muuttovalmennuksen tavoitteena on kehitysvammaisen ihmisen hyvä elämä. Teoksessa Niemelä, M & Brandt, K. (toim.) 2007. Kehitysvammaisten yksilöllinen asuminen. Pitkäaikaisesta laitosasumisesta kohti yksilöllisempiä asumisratkaisuja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:73.
- Rajalahti, A. 2009. Yksilökeskeinen suunnittelu ja toiminta. Kehitysvammaisten palvelusäätiö. Tampere.

Report of the Ad Hoc Expert Group on Transition from Institutional to Community-based Care. 2009. European Commission. Luettu 12.3.2011. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fi&catId=89&newsId=614&furtherNews=yes>

Ripatti, P. (toim.) 2011. Kehitysvammaisten asuminen. Uusi reformi 2010-2015. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 10/2011. Helsinki: Unigrafia Oy.

Solomon, P. O'Brien, K. Hard, J. Worthington, C. & Zack, E. 2011. An HIV mentorship programme for rehabilitation professionals: lessons learned from a pilot initiative. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*. 18 (5), 280-289.

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.

Strömberg, S. 2007. Kehitysvammaisen perheenjäsenen itsenäistyminen ikääntyvien äitien ajatuksissa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.

Taft, A. Small, R. Hegarty, K. Watson, L. Gold, L. & Lumley, J. 2011. Mother's AdvocateS In the Community (MOSAIC)- non-professional mentor support to reduce intimate partner violence and depression in mothers: a cluster randomized trial in primary care. *BMC Public Health* 2011, 11:178.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Toom, A. Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valtioneuvoston periaatepäätös ohjelmaksi kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämiseksi 21.1.2010. Valtioneuvosto. Tulostettu 12.3.2011. <http://www.valtioneuvosto.fi/toiminta/periaatepaatokset/periaatepaatos/fi.jsp?oid=286028>

Valvira. 2012. Sosiaali- ja terveysalan lupa ja valvontavirasto. Vammaisten henkilöiden ympärivuorokautiset asumispalvelut, valtakunnallinen valvontaohjelma 2012 – 2014. Valvontaohjelmia 6:2012. Helsinki.

Vammais-Kaste –hanke 2010-2012. Vammaispalvelujen kehittäminen Pirkanmaalla. Pirkanmaan sairaanhoitopiiri. Luettu 11.11.2011. Päivitetty 19.12.2011. <http://www.pshp.fi/default.aspx?contentid=16338>

VAMPO 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki: Yliopistopaino.

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

VERME –hanke 2008-2010. Osaava Verme. Jyväskylän yliopisto. Luettu 7.10.2011. <http://ktl.jyu.fi/ktl/osaavaverme/mikaverme>

Yksi naapureista –laitosasumisen lakkautus Suomessa –hanke. 2011-2013. Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. Luettu 10.10.2011. <http://www.kvps.fi/kehittamistoiminta/yksi-naapureista/>

Yksilöllisen tuen laatukriteerit. 2011. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. Luettu 11.1.2012. <http://www.kvank.fi/laatusuositukset>

LIITTEET

Liite 1. Tiedote opinnäytetyöstä

Hyvä muuttajan/asukkaan omainen,

Pyydän Teitä osallistumaan opinnäytetyöhöni liittyvään tutkimukseen, jonka tavoitteena on kehittää muuttovalmennusta kehitysvammaisten asumispalveluissa. Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa ylempää amk-tutkintoa ja teen opinnäytetyöni Kangasalan kunnalle.

Tutkimuksessa selvitetään, miten omaisten vertaismentorointia voitaisiin hyödyntää muuttovalmennuksessa. Tarkoituksena on hyödyntää teidän kokemuksianne ja tietämystänne suunniteltaessa muuttovalmennusta. Tutkimusaineisto kerätään muodostamalla kaksi keskusteluryhmää, joissa on osallistujia asumisyksikön nykyisistä omaisista sekä rakennettavan asumisyksikön uusien asiakkaiden omaisista.

Tutkimuksen kulku

Tutkimukseen osallistutaan ilmoittautumalla tutkimuksen tekijälle. Tutkimus toteutetaan Kaarinankodeilla ryhmäkeskusteluissa, joissa omaiset voivat tuoda esille omia kokemuksiaan ja näkemyksiään esitetyistä aiheista. Ryhmäkeskusteluun varattava aika on 1,5 tuntia. Keskusteluryhmien ajankohdat ovat:

Ryhmä A: 20.9 ja 2.11.2011 klo 17.00 alkaen

tai

Ryhmä B: 21.9 ja 3.11.2011 klo 17.00 alkaen.

Luottamuksellisuus

Kaikkea tutkimuksessa saatua tietoa käsitellään luottamuksellisesti ja henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Tutkimustulokset esitellään ryhmätasolla, eikä yksittäisten vastaajien tunnistaminen ole mahdollista. Tutkimusaineistoa säilytetään tutkimuksen tekijän tietokoneella, kunnes opinnäytetyö on valmis. Tämän jälkeen ryhmäkeskusteluaineisto hävitetään. Kaikilla keskusteluun osallistuvilla on mahdollisuus saada valmiit tulokset myös itselleen.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistumisen voi halutessaan peruuttaa tai keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Ennen ryhmäkeskustelua Teiltä pyydetään kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Lisätiedot

Tutkimuslupa on saatu kehitysvammahuollon aluejohtajalta sekä Kangasalan kunnan sosiaalijohtajalta. Opinnäytetyö valmistuu kokonaisuudessaan keväällä 2012, ja siitä saatua tietoa on tarkoitus hyödyntää kehitysvammapalveluiden kehittämisessä myös tulevaisuudessa. Tutkimukseen osallistumalla voitte vaikuttaa kehitysvammapalveluihin. Antamanne tiedot ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Tutkijan yhteystiedot

Pyydämme teitä esittämään kysymyksiä tutkimuksesta Johanna Niemelältä
puhelimitse: ma-pe klo: 8.00-15.00 numerosta 050-598 3244
tai sähköpostitse: johanna.niemela@kangasala.fi

Liite 2. Tutkittavan suostumuslomake

Tutkittavan suostumus

Minua on pyydetty osallistumaan Vertaismentorointi muuttovalmennuksen tukena – tutkimukseen, ja olen saanut tutkimuksesta lisätietoa sekä mahdollisuuden esittää tutkijalle kysymyksiä aiheesta.

Osallistumiseni tutkimukseen on täysin vapaaehtoista ja minulla on oikeus kieltäytyä tai perua suostumukseni milloin tahansa. Ymmärrän, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti, ja minulla on oikeus saada tietooni tutkimuksen tulokset niin halutessani.

Suostun, että ryhmäkeskustelut videoidaan.

Kangasalla _____.____.2011

Suostun osallistumaan tutkimukseen:

Suostumuksen vastaanottaja:

Tutkittavan allekirjoitus

Tutkijan allekirjoitus

nimenselvennys

nimenselvennys

osoite

puhelinnumero

Liite 3. Teemahaastattelun aihealueet

Muuttovalmennus	Vertaismentorointi	Kehitettävät asiat
Tämänhetkiset muuttovalmennussuunnitelmat	Osallistumisen perustelut	Uuden asumisyksikön kehitettävät asiat
Aiemmat kokemukset muuttovalmennuksesta	Odotukset vertaismentorointiryhmältä	Toiveet tulevalle henkilökunnalle
Vaikeinta muuttamisessa	Vertaismentoroinnin hyödyt	
Mikä auttaa jaksamaan		
Kotoa pois muuttaminen		
Laitoksesta pois muuttaminen		

Liite 4. Esimerkki sisällönanalyysistä

Pelkistetty ilmaus/sitaatti	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<p>”Jos muuttaja saa tästä hyötyä ja jos tämä hyödyttää muita vanhempia.”</p> <p>”Näistä kun puhutaan, niin niitä voidaan viedä ryhmänä eteenpäin.”</p> <p>”Jos sitä voi jollain tavalla helpottaa ja pystyis henkisesti valmistautuun”</p> <p>”Täähän on erittäin arvokasta, se mitä kokemusta on jo etukäteen.”</p> <p>”Sekavat tunteet, mutta kyllä ne siitä selviää.”</p> <p>”Se on meille vanhemmille ainakin yhtä suuri prosessi kuin (muuttajalle), sen takia se on tärkeää.”</p>	<p>Omat kokemukset ja niiden jakaminen</p> <p>Ryhmässä keskustelu</p> <p>Henkinen valmistautuminen muuttoon</p> <p>Aiempien kokemusten ja tunteiden arvostus</p> <p>Muuttamisprosessiin liittyvien tunteiden tunnistaminen</p>	Vertaistuki	Odotukset vertaismentoroinnilta
<p>”Oltais monta kertaa toivottu, että oltais puhuttu siitä viihtyvyydestä ja mitä toivottais, ja ihmisten kuuntelemista.”</p> <p>”Keskustelua oli, mutta ei niin että oltais kehittämistä kysytty.”</p> <p>”Olis hienoo, että saatais keskustella näitten ammatti-ihmisten kanssa toiveita ja kokemuksia.”</p> <p>”Mää oon kattonu, että mää tuon vaihtelua.”</p> <p>”Että saatais omaiset mukaan, niinku että kokoonnuttais omaisten kanssa.”</p>	<p>Omaisten kuuleminen</p> <p>Kehittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa</p> <p>Yhteistyö omaisten kesken</p>	Yhteistyö	
<p>” Löytää täältä (muuttaja) varmaan uuttaelämää ja uutta kokemusta.”</p> <p>”Jos samaa jauhetaan, niin ei se mitään uutta tuota. Eteenpäin on yritettävä ja mahdollisuuksia tulee sitä mukaa kun yrittää eteenpäin.”</p> <p>”Tulevaisuuteen täytyy katsoa ja pitää ruveta suunnitteleen ja panostaan siihen.”</p>	<p>Tulevaisuuden näkeminen</p> <p>Menneistä oppiminen</p> <p>Muutos parempaan</p> <p>Panostaminen tulevaisuuteen</p>	Toiminnan kehittäminen	