



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

YKSILÖKESKEINEN SUUNNITELMA OSANA LAHDEN KAUPUNGIN KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUASUMISEN TYÖNTEKIJÖIDEN VOIMAANTUMISTA

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaaliala
Sosiaalipedagoginen aikuistyö
Opinnäytetyö AMK
Kevät 2013
Terhi Liljegren

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

LILJEGREN, TERHI: YKSILÖKESKEINEN SUUNNITELMA
OSANA LAHDEN KAUPUNGIN KEHITYSVAMMAISTEN
PALVELUASUMISEN TYÖNTEKIJÖIDEN VOIMAANTUMISTA

Sosiaalipedagogisen aikuistyön opinnäytetyö, 43 sivua, 6 liitesivua

Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisen kehittämisprojektiin siitä, onko Yksilökeskeisen ideologian esiin nostaminen pienryhmätoiminnassa ja arvokeskusteluiden kautta, vaikuttanut henkilökunnan voimaantumiseen.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen ja aineisto on kerätty avoimin kysymyksiin olevalla kyselylomakkeella yhdeksältä työntekijältä. Opinnäytetyön tietoperustana ovat Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely ja voimaantuminen. Yksilökeskeinen suunnittelu ei ole pelkästään kokoelma uusia tekniikoita vaan se perustuu uuteen tapaan nähdä ja työskennellä vammaisten kanssa, se on jakamista ja osallistamista. Voimaantuminen perustuu jokaisen subjektiiviseen kokemukseen omien mahdollisuuksien lisääntymisestä. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällön analyysia.

Kyselyiden teemana oli voimaantuminen, Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely ja itsemääräämisoikeus.

Tutkimustuloksista voidaan havaita, että osa työntekijöistä on kokenut kehittämisprosessin aikana voimaantumista ja Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun ideologia on sisäistynyt. Havaittavissa oli myös, että osa ei saanut kehittämisprojektin kautta mitään uutta työhönsä. Tuloksista heijastui myös huoli yhteisen ymmärryksen löytymisestä. Myös omaisten kohtaaminen ja yhteistyö tuntui haasteelta.

Asiasanat: Yksilökeskeinen suunnitelma, voimaantuminen, työntekijät

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

LILJEGREN, TERHI: PERSON CENTERED PLANNING
PART OF THE CITY OF LAHTI SUPPORTED LIVING EMPLOYEES
EMPOWERMENT.

Social pedagogy for work with adults Thesis in 43 pages, 6 pages of
appendices

Spring 2013

ABSTRACT

The aim of this thesis is to get information about the city of Lahti supported mentally retarded people development project on whether using person centered ideology in the small-group activities and discussions of the values, has empowered the support of workers.

The thesis is based on qualitative data, which was collected by using a questionnaire with open questions from nine support workers. The thesis is based on the person centered plan of work and empowerment. The person centered plan is not just a collection of new techniques, but it is based on a new way of seeing and working with people with learning disabilities, it is sharing and involvement. Empowerment is based on the subjective experience to increase opportunities. The analysis method used was a content analysis.

The questionnaire showed that some support workers have experienced empowerment during the development process and that person-centered ideology is internalized.

It was also noticed that some support workers did not get anything new for their work. The results also reflected concerns about finding a common understanding. Additionally, meeting relatives and working together felt challenging.

Keywords: individual-oriented plan, empowerment, employees

Ilo tulee itsensä hyväksymisestä.

Etsi täydellistä hyväksyntää,

älä täydellistä elämää

– Tuntematon

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	LAHDEN KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUASUMINEN	4
3	YKSILÖKESKEINEN SUUNNITELMATYÖSKENTELY (YKS)	6
3.1	Yksilökeskeinen ideologia	6
3.2	Yksilökeskeinen suunnitelma	8
3.3	Työskentelymenetelmät	10
4	VOIMAANTUMINEN	11
5	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	16
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUMINEN	18
6.1	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	18
6.2	Tutkimusmenetelmä	18
6.3	Kohderyhmä	19
6.4	Aineiston keruu	20
6.5	Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi	21
7	TUTKIMUSTULOKSET	27
7.1	Tärkeät tai merkitykselliset asiat oman työn kannalta?	27
7.2	Mitä muutoksia on kuluneen vuoden aikana tapahtunut työskentelyssä?	27
7.3	Voimaannuttavia asioita työstä	28
7.4	Mikä yksilökeskeisessä ideologiassa, on sellaista, joka voimauttaa?	29
7.5	Millä lailla yksilökeskeinen ideologia on vaikuttanut sinun ajatuksiin kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta?	30
8	POHDINTA	32
8.1	Tulosten tarkastelua	32
8.2	Opinnäytetyön prosessi	35
8.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	36
8.4	Jatkotutkimusehdotukset	38
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Kehitysvamma-alalla on viime vuosina purettu laitoshoidon ja uusien asumispalveluiden muotoja on luotu, mm. palveluasumista. On tapahtunut paljon muutoksia ja työssä jaksamisesta on keskusteltu entistä vilkkaammin. Tässä opinnäytetyössä selvitetään millainen yhteys on yksilökeskeisen suunnitelmatyöskentelyn ideologialla ja Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisen työntekijöiden voimaantumisen.

Tämä opinnäytetyö on osa Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisen kehittämisprojektia. Kehittämisprojekti kuuluu yksikön esimiehen Jet-koulutukseen, eli johtamisen erikoisammattitutkintoon. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kehittämisprojektille tietoa siitä, ovatko hankkeen sisällä käytyt keskustelut ja pienryhmätyöskentelyt auttaneet henkilökuntaa sisäistämään yksilökeskeisen suunnitelmatyöskentelyn ideologian ja samalla saada tietoa myös siitä, onko henkilökunta kokenut hankkeen aikana voimaantumista.

Innostus opinnäytetyöhön sai alkunsa 2011 Kesäkuun (Suomen kehitysvammahoitotyön sairaanhoitajat ry) järjestämän koulutuspäivän myötä. Myös Lahden kaupungin strategia tukee opinnäytetyön aihetta. Strategiassa mainitaan työntekijöiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ja työntekijöiden osaaminen. Myös kehittäminen ja uusien toimintatapojen etsiminen on osa Lahden kaupungin strategiaa. Kuntalaisen kohdalla strategiassa mainitaan, että palvelut tarjotaan asukkaalle omaa vastuuta ja omatoimisuutta vahvistaen. Myös tämä tukee yksilökeskeisen suunnitelmatyön käynnistämistä. (Lahden Kaupungin strategia 2025 2012, 9 - 13.)

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen ja opinnäytetyössä aineisto kerättiin avoimin kysymyksin tehdyn kyselyn avulla. Kyselyiden tulokset analysoitiin sisällönanalyysin kautta. Opinnäytetyössä käytettiin kyselylomaketta, jossa oli viisi avointa kysymystä. Opinnäytetyön kyselyihin vastasi yhdeksän palveluasumisen työntekijää.

Yksilökeskeisestä suunnitelmatyöskentelystä on tehty opinnäytetöitä asiakaslähtöisestä näkökulmasta katsottuna. Yhtään yksilökeskeiseen

elämänsuunnitteluun liittyvää työtä, joka olisi kohdistunut työntekijöiden voimaantumiseen, en ole löytynyt opinnäytetyöprosessin aikana. Tämä opinnäytetyö on pieni näyte siitä, kuinka tärkeää on katsoa yksilökeskeistä elämänsuunnittelutyöskentelyä myös työyhteisön ja henkilökunnan voimautumisen kannalta.

Tässä raportissa selvitän ensimmäisessä luvussa työelämäkumppanin kehittämishanketta. Toisessa luvussa määrittelen yksilökeskeistä suunnitelmatyöskentelyä ja kolmannessa voimaantumista. Viidennessä luvussa kerron aikaisemmista tutkimuksista ja kuudennessa luvussa tutkimuksen toteutumisesta. Seitsemännessä luvussa raportoin tutkimustulokset ja tarkastelen tuloksia. Kahdeksannessa ja yhdeksännessä luvussa pohdin tuloksia.

2 LAHDEN KEHITYSVAMMAISTEN PALVELUASUMINEN

Opinnäytetyö kohdistuu Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumiseen, ohjattuun ja autettuun asumiseen. Tutkittavassa yksikössä asuu 35 kehitysvammaista henkilöä ja työntekijöitä on yli 25. Yksikkö on ollut toiminnassa neljä vuotta. Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisessa on käynnissä kehittämisprojekti, jonka osa tämä opinnäytetyö on.

Kehitysvammaisten palveluasumisen toiminta perustuu asiakkaan omien voimavarojen tunnistamiseen ja arvostamiseen, sekä tämän myötä yksilöllisen avun, ohjauksen ja tuen antamiseen. Yksikön tavoitteena on ylläpitää ja edistää asiakkaan hyvää elämänlaatua sekä järjestää hänelle täysipainoinen elämänsisältö. Nykyinen toimintamalli ei ole riittävä mahdollistamaan toiminta-ajatuksen toteuttamista, vaan työotteen kehittäminen on välttämätöntä. (Aholaakko 2012.)

Kehitysvammaisten erityishuoltolain (519/1977) ja vammaispalvelulain (380/1987) mukaan kunta on velvollinen järjestämään kehitysvammaisille ja vaikeavammaisille henkilöille palveluasumisen, kun henkilö tarvitsee runsaasti apua selviytyäkseen jokapäiväisistä toiminnoista, mutta ei kuitenkaan tarvitse laitoshoidoa. Asunnon lisäksi asukas voi tarvita erilaisia yksilöllisiä palveluita asumisensa tueksi, kuten koti- ja ateriapalveluja. Palveluasumista voidaan järjestää esimerkiksi palvelutaloissa ja ryhmäkodeissa, mutta palveluasuminen voidaan järjestää myös kotiin riittävien tukipalveluiden ja asunnon muutostöiden avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Aholaakko (2012) kertoo haastattelussa, että yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely on valittu Lahden kehitysvammaisten asumisyksikön toimintamalliksi. Hän toteaa myös, että kehittämistyö on välttämätöntä, jotta asukkaiden elämä saataisiin omannäköiseksi. Tavoitteena Aholaakolla on kehittämistyöprojektilla saada työyhteisön toiminnan tarkastelun kautta uusia näkökulmia työotteeseen.

Opinnäytetyö tuottaa kehittämisprojektiin tietoa siitä, onko keväällä 2012 alkanut projekti tuonut henkilökunnan työotteeseen uusia ajatuksia. Aholaakko (2012)

kertoi, että kehittämistyö on alkanut keväällä 2012 kehityskeskusteluilla ja viikkopalavereissa käydyillä arvokeskusteluilla.

Kehittämisprojektin yhtenä osana ovat olleet pienryhmien tapaamiset syksyllä 2012, joita olen ohjannut elokuusta joulukuuhun. Ohjaustyötä olen tehnyt osana Lahden ammattikorkeakoulun opintokokonaisuutta Osallistava taide sosiaalialan työssä. Ryhmiä oli kolme ja niihin osallistui viidestä kahdeksaan (5 - 8) henkilöä ja he tapasivat kerran kuukaudessa. Ryhmät koostuivat henkilökunnasta, esimies ei osallistunut ryhmiin. Ryhmissä on käsitelty yksilökeskeistä ajattelumallia keskustelemalla ja käymällä läpi siihen liittyviä asioita, kuten henkilöhistorian merkitystä ja itsemääräämisoikeutta. Työmenetelminä käytettiin myös taidelähtöisiä menetelmiä mm. kuvakollaasin tekoa.

3 YKSILÖKESKEINEN SUUNNITELMATYÖSKENTELY (YKS)

Opinnäytetyössä käytän lyhennettä YKS eli yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely (engl. Person-centred planning). Siihen liittyviä teoreettisia ydinkäsitteitä ovat: yksilökeskeinen ideologia, yksilökeskeinen suunnitelma, yksilökeskeinen menetelmä ja voimaantuminen.

3.1 Yksilökeskeinen ideologia

Perinteisesti kehitysvammaiset ovat olleet vahvasti tukitoimien kohteena. Työmenetelmät ovat olleet työntekijälähtöisiä, vammaisia on hoidettu ja kuntoutettu. Vernerin.net (2013b) -sivuston mukaan vammaisuus nähdään ihmisoikeuskysymyksenä. Tämän velvoittaa lähi-ihmisiä etsimään lopputulosta, joka kunnioittaa henkilön ihmisoikeuksia.

YK:n Ihmisoikeuksien julistuksen mukaan ”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.” (United Nations Human Rights 2013, I artikla.)

Hallikas, Helin, Karesvuori, Laurén, Mehtonen, Niskanen, Raappana, Ratas ja Vilppola mukaan Yksilökeskeisen suunnitelman avulla autetaan henkilöitä löytämään elämälleen tärkeitä asioita. Sillä puolustetaan kehitysvammaisten oikeuksia ja se on myös sopimus siitä kuinka toimitaan. (Laurén 2008, 7 – 6.) Yksilökeskeinen suunnitelma kertoo, millainen henkilö on ja kuvastaa hänen tapojaan toimia. Suunnitelman avulla saadaan tärkeää tietoa siitä, millaista tukea henkilö tarvitsee osallistuakseen yhteiskunnan eri asioihin. (Gates 2007, 302.)

Yksilökeskeistä suunnitelmatyöskentelyä on kehitetty Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa 1970-luvulta lähtien, Suomeen se rantautui 1990-luvulla. (Vernerin.net 2012 a.) Alkujaan sitä kehiteltiin kehitysvammaisten muuton ja yhteiskuntaan sopeutumisen avuksi. Myöhemmin siihen on liittynyt myös erilaisia arvoja, kuten kuviossa 1 esitetään. Yksilökeskeinen suunnittelu perustuu uskomuksiin ja arvoihin, jotka koskevat vammaisia, palveluja ja yhteisöjä. (Helensandersonassociates 2013.)

Yksilökeskeinen suunnitelma on	Yksilökeskeinen suunnitelma ei ole
tehokas tapa tukea myönteistä muutosta	yleislääke
erilainen tapa työskennellä yhdessä	pelkästään väritetty lehtiö paperityön sijaan
parempi tapa kuunnella ja vastata ihmisten tarpeisiin	kehittynyt arviointimenetelmä
jokaiselle yksilölle omanlaisensa	aina samanlainen
kutsu henkilölle sitoutumaan siihen	rutiinin omaista tekemistä
työskentelyä kohti osallistavaa työyhteisöä	yksi tapa koota palvelukokonaisuuksia
jokaiselle joka sitä haluaa	vain niille jotka ovat valmiita sille

KUVIO1. Yksilökeskeisen suunnittelun arvoja (Helensandersonassociates 2013)

Yksilökeskeisen suunnitelmatyöskentelyn tarkoituksena on saada aikaan positiivista muutosta asiakkaan elämään. Asiakkaan elämään tutustutaan suunnitelman kautta ja häntä kohdellaan tasavertaisena ja yksilöllisenä henkilönä, jonka itsemääräämistä kunnioitetaan. Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely myös auttaa työntekijöitä työssä jaksamisessa ja antaa työlle tarkoituksen. Se on myös työmuoto, joka auttaa työntekijöitä työn kehittämisessä. (Laurén 2008, 4 - 9).

Yksilökeskeiseen suunnitelmatyöskentelyyn on juurtunut arvoja, jotka kohdistuvat asiakkaan itsemääräämisoikeuksiin. Asiakas on keskiössä ja hänen pitää saada päättää, keiden hän haluaa osallistuvan oman elämänsä suunnitteluun. (Sanderson 2000, 3 - 4.) Suunnittelu on osa arkea ja henkilökunnan tehtävänä on löytää erilaisia keinoja, joiden avulla asiakas saa oman äänensä kuuluviin ja samalla tukea ja henkilökunnan kuuluu auttaa asiakkaita näissä tilanteissa (Person Centered Planning Guide 2010, 6).

Ongelmien sijasta yksilökeskeisessä suunnitelmassa lähdetään etenemään asiakkaan voimavaroista. Asiakas itse on suunnitelmansa asiantuntija. Yksilökeskeisessä suunnitelmassa asiakkaalle tulisi antaa tilaa toimia juuri siinä hetkessä. Jokapäiväinen toiminta ei tulisi olla rutiinin omaista ja asiakkaan tulisi saada osallistua merkityksellisiin toimintoihin. Tämä kaikki mahdollistaa asiakkaalle onnistumisten kokemukset. (Sanderson 2000, 5.)

3.2 Yksilökeskeinen suunnitelma

Yksilökeskeinen suunnittelu on prosessi, joka asettaa asiakkaan suunnittelun keskipisteeksi ja tietoisesti siirtää valtaa asiakkaille, jotta he voivat itse määritellä omaa elämäänsä ja se auttaa asiakkaita saamaan takaisin osan vapautta, jota useimmat meistä pitävät itsestäänselvyytenä (Dowling, Manthorpe, Cowley, King, Raymond, Perez & Weinstein 2006, 4).

Suunnitelmassa käytetään erilaisia työskentelytekniikoita ja menetelmiä, mm. kartoja ja keskusteluita. Vaikeavammaisten kanssa kommunikoinnissa saattaa

olla joskus haastetta, tällöin on hyvä kuunnella ihmisiä, jotka ovat tunteneet asiakkaan pitkään. Joskus merkitykselliset asiat löytyvät kokeilemalla tai havainnoimalla. (Vernerinet 2012a.)

Yksilökeskeiseen suunnitelmaan kuuluu monia asioita (kuvio 2) eri elämän sektoreilta. Näitä kuviossa 2 esitettyjä sektoreita voidaan pitää yksilökeskeisen suunnitelman runkona. (Rahunen 2012, 30 - 31.)



KUVIO 2. Yksilökeskeiseen suunnitelmaan sisältyviä asioita voidaan kuvata kaaviossa, jossa jokainen säde kertoo asian, mikä kuuluu yksilökeskeiseen suunnitelmaan (Laurèn 2008, 8).

3.3 Työskentelymenetelmät

On olemassa erilaisia lähestymistapoja tehdä yksilökeskeistä suunnitelmaa. Jokainen työskentelytapa kuitenkin sisältää saman periaatteen: kaikki alkaa siitä kuka ihminen on ja päättyy siihen, että on löydetty yksilöllinen tapa toimia. Työtavat eroavat suhteessa siihen, missä työtavan aineistoa kerätään ja sen suhteen missä pääpaino on, onko se arkielämän asioissa vai haaveissa. (Sanderson 2000, 8.)

Eri työskentelymenetelmistä kartoilla pyritään vahvistamaan asiakkaan omia näkemyksiä siitä missä hän on hyvä. Karttojen avulla myös tarkastellaan asiakkaan historiaa, sitä, mistä hän on tullut ja mitä tulevaisuudessa voisi olla. Myös asiakkaan pelot saadaan karttojen avulla näkyviksi. Oman elämäntavan suunnittelussa voidaan kertoa asiakkaan tavasta kommunikoida, ja siitä, kuinka hän haluaa ihmisten hänelle kommunikoivan. Se antaa tietoa asiakkaalle tärkeistä asioista, mieltymyksistä ja tavasta toimia. Joki on yksi työväline, jonka avulla katsellaan asiakkaan tämän hetkistä tuen tarvetta ja se auttaa näkemään asiakkaan hyviä asioita, mutta myös kehitettäviä. Minun elämäni nyt -työväline näyttää sen, onko asiakkaan toteutushetkinen elämä rutinoitunutta vai sisältääkö se jotain omaa, henkilökohtaista toimintaa. Suhteiden kehässä on työvälineenä sellainen, että sen avulla selvitetään asiakkaan toteutushetkistä verkostoa. (Thompson, Kilbane & Sanderson 2008, 15.)

Näitä asioita kirjatessa tulee asiakkaan näkemyksistä käyttää minä-muotoa (Laurèn 2008, 14). Kaikista työskentelytavoista kootaan yhteen omannäköinen tuotos, jossa kerrotaan mm. omaan iltaan ja yöhön liittyviä merkityksellisiä asioita. Tämä toimii lähi-ihmiselle suunnan näyttäjänä ja tärkeänä dokumenttina asiakkaan toiveista, haaveista, peloista ja kommunikaatiosta. (Laurén 2012, 13.)

4 VOIMAANTUMINEN

Voimaantumisen käsite (engl. empowerment) tuli tutuksi Suomessa erilaisten hyvinvointia edistävien hankkeiden kautta 1980-luvulla. Se on tasaisesti noussut keskeiseksi tavoitteeksi työorganisaatioissa työuupumuksen ja jaksamisen ja kehittämishankkeiden ollessa nousussa. Voimaantumisen käsitteeseen kuuluu, että henkilö miettii miten voi pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta ja kuinka voisi panostaa muutoksiin, joita hän on huomannut työyhteisössään. (Räsänen 2002, 18 – 19.)

Viimeaikoina on herätty ajattelevaan työyhteisöjen hyvinvointia myös positiivisen ajattelumallin kautta. Voimaantumisesta on alettu keskustelemaan entistä enemmän ja sen merkitys on suurentunut. Negatiivinen ajattelu pahoinvoinnista ja sairauksista ja hyvinvoinnin riskitekijöistä on syrjäytymässä. (Siitonen 2007, 1.) Siitonen (2007 4 - 5) kertoo teoksessaan myös, että voimaantumisella on yhteys työyhteisön hyvinvointiin, asiakkaisiin ja koko työyhteisön yhteistyökumppaneille. Siitonen muistuttaa, että työyhteisön kehittämishankkeissa olisi huomioitava oma voimaantuminen, yhteisön voimaantuminen ja verkoston voimaantuminen. Oma voimaantuminen edellyttää mm. kokemusta hyväksytyksi tulemisesta, itsetuntemusta, rohkeutta irrottautua totutuista tavoista ja ihmisenä kasvua. Yhteisön voimaantuminen edellyttää mm. perustehtävän selkeytymistä, pohdintaa työtehtävistä, kuuntelua ja keskustelua, avointa tiedonkulkua, tuntevaa ja empaattista yhteisöä ja jatkuvaa luottamuksen rakentamista. Verkoston voimaantuminen edellyttää mm. toimijaverkoston tarkoituksen ymmärtämistä, yhteyksien luomista, avoimuutta ja ennakkoluulottomuutta sekä itseohjautuvuuteen kannustamista.

Voimaantuminen (empowerment) on jokaisen itse työstettävä. Sitä ei pidä ymmärtää valmiina tuotteena. Voimaantumisprosesseja on yhtä monta kuin on henkilöitäkin, jokainen kokee sen erilalla ja jokaiselle voimaantumisprosessi on henkilökohtainen prosessi. Yhdessä tehden ja toisia tukien voimaantumisprosessi on helpompaa. Kun voimaantuminen lisääntyy niin osallistuminenkin kasvaa, prosessi on vastavuoroista. Yhteisön tuki on tärkeää voimaantumisessa. Kun voimaantumista tapahtuu, se tuottaa työntekijöille motivaatioita ja tätä myöden myös työtyytyväisyys lisääntyy. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 30 - 31.) Siitosen

(1999, 187) mukaan hyvinvoinnin kokemus on yhteydessä voimaantumiseen, tämä vaatii sen, että ihminen voi voimaantua omista lähtökohdistaan.

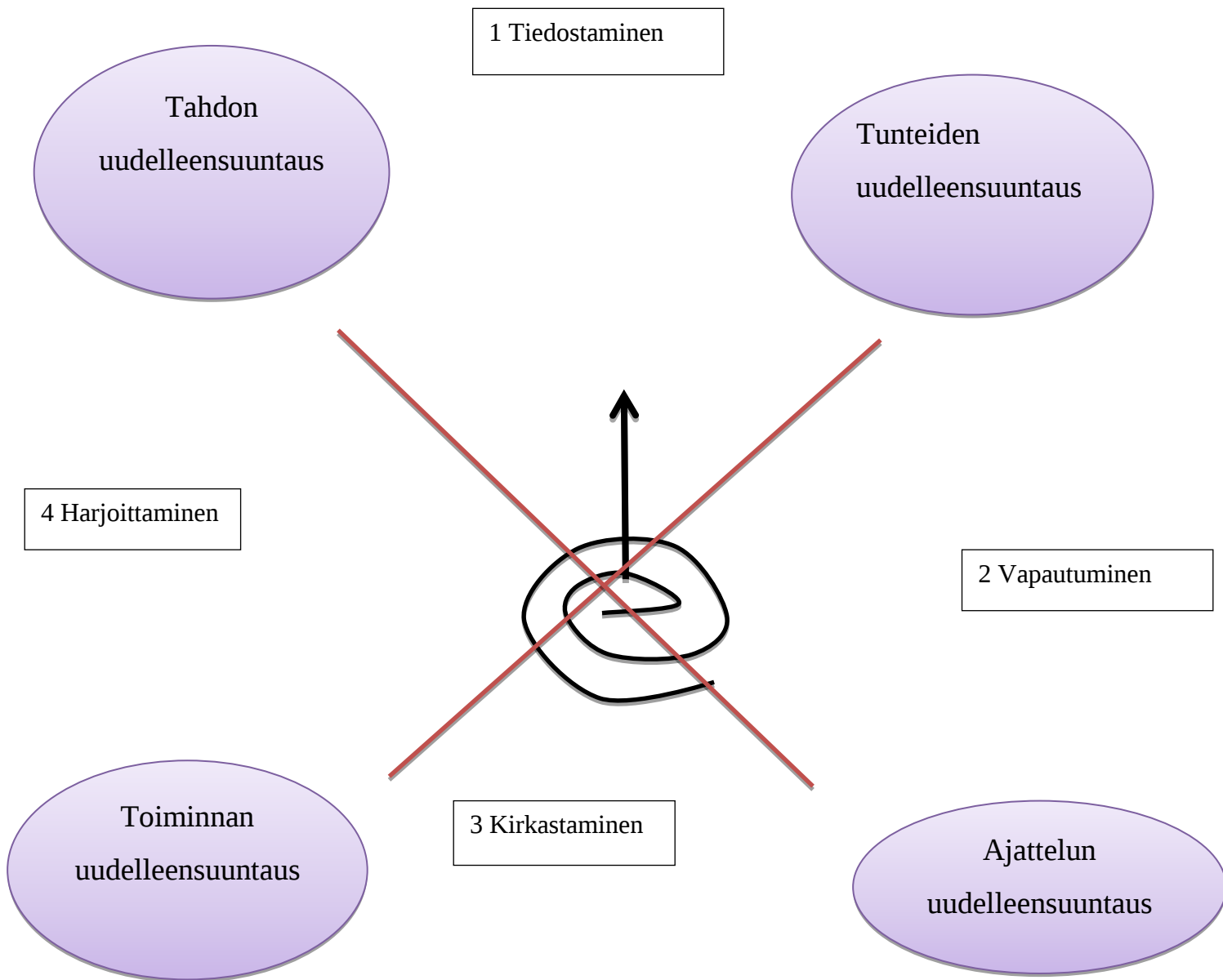
Voimaantuminen on yhteydessä omasta itsestä lähtevään haluun, päämäärien asentamiseen ja omiin mahdollisuuksiin luottamiseen ja näkemykseen omasta itsestä itsenäisenä olentona (Siitonen 1999, 117 - 118).

Vaikka voimaantuminen on henkilökohtaista, sitä voidaan kuitenkin tukea monella tapaa. Se on sosiaalinen prosessi, sosiaaliset rakenteet voivat olla merkityksellisiä. Tasa-arvoinen kollegiaalisuus, yhteisten päämäärien asentaminen, ilmapiiri ja toisten arvostaminen auttavat voimaantumisessa. (Siitonen 1999, 189.)

Takanen (2005, 60 - 61) pitää voimaantumisen keskeisinä pääpiirteinä arvoja ja merkityksellisyyttä. Vahvistuvaa ilmapiiriä luodaan oman työn merkityksen etsimisellä ja työkuulttuurin tutkimisella. Yrittämistä kannustetaan ja epäonnistuminen sallitaan. Näistä koko työyhteisö voi oppia ja kokea voimaantumista. Voimaantuvan työkuulttuurin luomisen välineenä ovat yhteinen dialogi, pysähtymisen paikat, yhdessä ajattelemisen taito ja reflektio. Keskiössä voimaantumisessa ovat oman työyhteisön arvot ja merkityksellisyys. Kannustava ilmapiiri vaikuttaa työssä jaksamiseen ja siten myös tuloksiin.

Räsänen (2002, 19) kertoo, että työyhteisöjen kehittämishankkeissa voimaantumisella on ollut tärkeä asema. Voimaa ei voi antaa toiselle, se on itsestä lähtevä prosessi (Ylisuomi 2005, 52). Voimaannuttavaa oppimista tapahtuu työn arjessa (Räsänen 2002, 69).

Takanen (2005, 39 - 40) kuvaa voimaantumista voimapyörän avulla (kuvio 3). Se synnyttää spiraalisen prosessin, josta voi nähdä neljä kehää. Jokaisessa ympyrässä voi nähdä monta alkua ja loppua. Kehät vievät kehittymistä ja oppimista uusille tasoille.



KUVIO 3. Takanen 2011 voimapyörä

Kaiken alkuna voimaantumisessa Takanen (2005, 77 - 79) pitää muutoksen tarvetta ja siihen liittyvää ajattelua. Pelkästään muutoksen tiedostaminen ei riitä voimaantumiseen, vaan tarvitaan valmiuksia lähteä polulle, jossa etsitään oivalluksia ja syvempiä merkityksiä omasta itsestä, omasta työyhteisöstä ja sen kulttuurista. On uskallettava kyseenalaistaa totuttuja toiminta- ja ajatusmalleja.

Räsänen (2002, 66 - 67) mielestä ammatillinen itseymmärrys, toimintakyvyn lisääntyminen ja henkinen vahvistuminen kytkeytyvät voimaantumiseen. Hän myös kertoo, että työyhteisön ominaisuutena voimaantuminen on sitä, että työntekijä vastuutetaan ja väkevoitetaan kykeneväksi voimaantumaan.

Voimaannuttavaa oppimista ei pidä tarkastella lapsuuteen ja nuoruuteen liittyvänä ilmiönä vaan elinikäisenä jatkumona.

Voimaantumisprosessin katsotaan olevan onnistunut, jos ihmiset ovat riippumattomia ja kehittyvät itsenäisiksi. Samalla heissä tulisi kasvaa myös luottamus keskinäiseen riippuvuuteen. Parhaimmillaan voimaantumista voidaan kuvata nousevana spiraalina. Sen tulisi ainakin jossain määrin lisätä aktiivisuutta ja vahvistaa kykyä ottaa riskejä. (Heikkilä & Heikkilä 2005 29 - 30.) Mattila (2008, 27) kertoo väitöskirjassaan, että Lewis ja Urmston (2000) ovat kirjoittaneet empowermentin olevan vaikeasti määriteltävä käsite. Voimaantumisen huomaa parhaiten, jos se puuttuu. Empowerment-käsitteestä on tehty erilaisia vastineita suomen kielelle. Niitä ovat mm. valtaannuttaminen, valtaantuminen, täysvaltaistuminen, voimavaraistuminen, voimavarakeskeisyys, voimaannuttaminen ja voimaantuminen. (Mattila 2008, 29.)

Väitöskirjassaan Mattila (2008, 31) kertoo, että Ahonen ja Siitonen (2000) kuvaavat voimaantumista henkilöiden sisäisiksi prosesseiksi, jotka ovat liitoksissa henkilöiden toimintaympäristöön. He kertovat myös, että uupuva henkilö tuntee olevansa enemmän ulkoisten muutosten armoilla. Heikkilä ja Heikkilä (2005, 67) kertovat, että yhteisön kulttuurin juuret ovat syvällä. Uusiutumista ei tapahdu, jos katsotaan asioita vain pinnallisesti. Tarvitaan kokemuksellisia oppimisprosesseja, joissa uskalletaan kaivaa pintaa syvemältä ja kohdata uusi kulttuuri ja katsella ja käsitellä sitä. Koko yhteisön voimaantumisesta voidaan puhua vain silloin, kun koko työyhteisö on ihmetellyt vanhaa kulttuuriaan ja kyseenalaistanut sen ja samalla kehittänyt uutta kulttuuria. Tällaiseen voimauttavaan kulttuuriin kasvetaan vähitellen.

Voimaantuminen näkyy mm. henkilön haluna kuunnella ja pyrkiä toimimaan kunnioittaen toista. Hän haluaa ottaa vastuuta työstään ja omasta elämästään. Hän pyrkii toimimaan rakentavasti ja hänen ihmissuhde ja viestintätaitonsa ovat kehittyneet. Yhteisössä voimaantuminen tulee ilmi mm. vapauden tunteena,

työilon näkyvyytenä ja ahkeruutena. Yhteisössä myös ilmenee perustehtävän jatkuvaa arviointia ja toisten tukemista sekä riskienoton kannustamista. Verkoston voimaantuminen näkyy mm. mielipiteiden vaihtona ja moniulotteisena toimintana. Voimaantumisen seurauksena yksilölle hyvinvoinnin lisääntymistä, elämäntarkoituksen selkiytymistä, voimavarojen löytymistä ja toiveikkuutena. Yhteisöllisesti siitä seuraa mm. perustehtävän selkeytymistä, yhteisön hyvinvoinnin lisääntymistä, kliikkiytymiset vähenevät, sairauspoissaolot vähenevät, haluna tehdä laadukasta ja hyvää työtä sekä luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntymisenä. Verkoston voimaantumisen seurauksena mm. tiedonkulun nopeutuminen ja moniammatillisuuden todentaminen ja tehokkuuden lisääntyminen. (Siitonen 2007, 6 -7.)

5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Juha Siitonen (1999) teki väitöskirjan aiheesta Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Tutkimuksessa tutkitaan opettajiksi opiskelevien ammatillista kasvua. Helena Mattila (2008) teki väitöskirjan aiheesta Voimaantumisen ydin- Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Tämän tutkimuksen tarkoitus on syventää ymmärrystä työntekijöiden kokemuksista voimaantua työssään.

Nämä kaksi väitöskirjaa ovat olleet merkityksellisiä tälle opinnäytetyölle opinnäytetyön tietoperustaa rakentaessani ja aineiston analysointivaiheessa.

Tiina Karoliina Lehto-Lundén (2012) Helsingin yliopistosta on tehnyt pro gradu - tutkielman; Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu kehitysvammaisten henkilöiden kokemana. Hän tutki kehitysvammaisten kokemuksia Kehitysvamma Palvelusäätiön projektissa Tiedän mitä tahdon! – Henkilökohtaisen budjetoinnin kehittämisprojektissa. Tavoitteena oli saada projektin pilottivaiheessa olevien kehitysvammaisten kokemuksia ilmi.

Ammattikorkeakoulutasoisia opinnäytetöitä yksilökeskeisestä suunnitelmasta on tehty useitakin.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa 2009 opiskelleet Päivi Pulli ja Minna Vehviläinen ovat opinnäytetyössään Omien toiveiden tupa – yksilöllinen arjensuunnittelu: Asumisyksikössä työskentelevä henkilöstö kehitysvammaisen muuttajan tukena ovat kehittäneet lomakkeiston, jonka avulla asiakkaan oma ääni saadaan kuuluviin ja turvallinen muuttotapahtuma voidaan luoda. He myös halusivat herätellä työntekijöitä lomakkeiston avulla, jotta hyvä ja turvallinen muutto voidaan suorittaa.

Lahden ammattikorkeakoulussa 2011 ovat Sari Peltomäki ja Mari Nikula-Venäläinen tehneet opinnäytetyön Ikääntyvien kehitysvammaisten yksilökeskeinen ohjaaminen asumispalveluiden ja työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan yhteistyönä. He tarkastelevat yksilökeskeisen suunnitelman toteutumista ikääntyvien kehitysvammaisten näkökulmasta. He tarkastelevat miten YKS toteutuu palveluasumisessa ja päivä- ja työtoiminnassa.

Ylemmän ammattikorkeakoulun kehittämishankkeista on tätä opinnäytetyötä tehdessäni ollut hyötyä tietopohjaa rakentaessa.

Rahunen (2012) kertoo ylemmän ammattikorkeakoulun kehittämishankkeessaan Toimi-menetelmän ja yksilökeskeisen suunnitelmatyön yhdistämisestä Ahtialan toimintakeskuksessa; miten toimi-menetelmää voidaan käyttää ja samalla laajentaa toimintakyky-käsitteen osaamista. Kehittämishankkeen toisessa osassa Rahunen yhdistää YSK-suunnitelman ja TOIMI-menetelmän.

Merja Laurén (2008) on tehnyt Lahden ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon terveystieteen kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelman opinnäytetyön nimeltä Yksilökeskeisessä suunnitelmassa kommunikaation, turvallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen päivittäisen kirjaamisen kautta arvioituna. Hyvän kirjaamisen kehittäminen. Opinnäytetyö käsittelee yksilökeskeistä suunnitelmatyöskentelyä hyvän kirjaamisen kautta. Tutkimus haluaa selvittää miten YKS näkyy päivittäisessä kirjaamisessa.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUMINEN

6.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata kehitysvammaisten asumispalveluyksikön henkilökunnan kokemuksia YKS-ideologian käyttöön ottamisesta. Tarkoituksena on saada kehittämisprojektiin tietoa siitä, onko yksilökeskeisen elämänsuunnittelun ideologian malli sisäistynyt henkilökunnalle ja ovatko he kokeneet voimaantumista kehittämisprojektin aikana.

Opinnäytetyöni tutkimusongelmat ovat:

- Onko henkilökunnan työskentelytapa muuttunut?
- Ovatko työntekijöiden käsitykset kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuksista muuttuneet?
- Kokevatko/ tunnistavatko työntekijät omakohtaista voimaantumista?

Tarkoituksena on saada kehittämisprojektiin materiaalia, jossa voidaan todeta näkyvätkö kehittämisprojektin tulokset vielä.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen, eli laadullinen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan ilmiöitä ja pyritään ymmärtämään niitä syvällisesti. Niille pyritään antamaan mielekäs tulkinta. (Kananen 2008, 24.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on visuaalista tai verbaalista (Uusitalo 2001, 79).

Laadullista tutkimusta voidaan kuvata prosessiksi. Se ei etene tietyssä järjestyksessä, vaan se voi muotoutua tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2010, 70.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkija, tutkimusmenetelmä ja ilmiö. Validiteetti ja reliabiliteetti termejä käytetään kun tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan. Validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan niitä asioita mitä pitääkin ja reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. (Kananen 2008, 121 - 123.)

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän valitsin, sillä tutkimuksessa halutaan selvittää juuri kokemuksia, joita on mahdollisesti syntynyt yksilökeskeisen ideologian kehittämishankkeen aikana.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin avoimin kysymyksin tehdyllä kyselyllä. Kyselyn perusmuotona voidaan pitää postikyselyä, jossa tutkija tai hänen edustajansa ei voi kontrolloida vastaamista. Lomakkeet voidaan jakaa mm. liikennevälineissä, kaupassa tai vaikka koululuokassa. (Tilastokeskus 2013.)

Lomakehaastattelussa (postikysely) kysytään tutkimuksen kannalta merkittäviä kysymyksiä. Kysymyksille täytyy löytyä perustelut viitekehyksestä, jota tutkimuksessa käytetään. Lomakehaastattelulla pystytään keräämään tietoa erilaisiin ongelmiin ja samalla tutkimaan erilaisia ilmiöitä. Kyselyn ideana on hankkia tietoa mm. siitä mitä ihminen ajattelee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71 – 75.)

Laadullisessa tutkimuksessa analysointi aloitetaan yleensä heti kun tutkimuskysymyksiin on saatu vastaukset (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132). Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysissä voidaan erotella neljä eri vaihetta. Tutkijan täytyy päättää mitä haluaa tutkia, toiseksi hänen täytyy käydä läpi aineisto ja erotella osaset (koodata). Kolmanneksi tutkijan on luokiteltava, teemoitettava tai tyypiteltävä aineisto ja viimeiseksi tutkijan on kirjoitettava yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 94.) Analysointi on siis tutkimuksen hajottamista osiin (Uusitalo 2001).

6.3 Kohderyhmä

Työelämälähtöinen opinnäytetyö on suunnattu kehitysvammaisten palveluasumisen henkilökunnalle, joka on keväästä 2012 alkaen ollut mukana esimiehen kehittämisprojektissa. Yksikön esimies on Jet-koulutuksessa ja koulutuksen sisälle kuuluu kehittämisprojekti, joka kohdistuu juuri tähän yksikköön. Yksikössä on yli 25 työntekijää. Kyselyyn osallistujat on rajattu kymmeneen.

6.4 Aineiston keruu

Lähetin 10 kappaletta kyselyjä tutkittavaan yksikköön ja yhdeksän tuli määräaikaan mennessä takaisin. Yksi vastaus oli kirjoitettu esseemuodossa. Kaikki vastaukset analysoitiin. Kriteerinä osallistumiselle on, että vastaaja on ollut työsuhteessa tammikuusta 2012 alkaen. Yksikön esimies jakoi kyselyt yksikössä.

Laadin aineiston keräykseen avoimin kysymyksin tehdyn kyselyn (liite 1).

Kyselyn laadintaan käytin aikaa kuukauden päivät. Laadin kysymykset tutkimuskysymysten pohjalta. Esitetasin kysymykset kolmella hoitajalla, jonka jälkeen tein vielä muutoksia kyselyyn.

Ensimmäisellä kysymyksellä hain tietoa siitä, mitä asioita henkilökunta pitää tärkeänä yksilökeskeisessä työskentelyssä? Tällä kysymyksellä hain vastausta tutkimuskysymykseen onko henkilökunnan työskentelytavassa tapahtunut muutosta?

Mitä pidät tärkeänä/ merkityksellisenä Yksilökeskeisen suunnitelman koulutuksessa oman työsi kannalta?

Toiseen kysymykseen avulla hain tietoa siitä, ovatko ryhmät ja yksilölliset keskustelut tuoneet muutosta? Tällä kysymyksellä halusin vielä tarkentaa ensimmäistä kysymystä, jolloin sain tarkennutta tietoa tutkimuskysymykseen Onko henkilökunnan työskentelytavassa tapahtunut muutosta?

Millä tavalla Yksilökeskeisen suunnitelma työskentelyn koulutus ja syksyllä 2012 pidetyt pienryhmät ovat tuoneet muutoksia työskentelytapaasi, verraten työskentelyäsi tammikuuhun 2012. (mm. suhteessa asiakkaisiin, tiimityöhön ja sisäiseen reflektioon?)

Kolmannen kysymyksen avulla hain tietoa siitä, onko yksilökeskeisellä ideologialla ollut vaikutusta voimaa antavana ideologiana. Hain vastausta tutkimuskysymykseen, onko henkilökunta kokenut voimaantumista?

Kerro ainakin kolme asiaa, jotka antavat sinulle voimia työhön, selitä vielä millä tavalla? (mm. asiakkaiden hyvinvointi, tiimityö, innostava työyhteisö, uuden oppiminen)

Neljännessä kysymyksessä hain tietoa siitä, onko YKS-ideologia tuonut mielekkyyttä työntekoon. Tämä oli kysymys tutkimuskysymykseen tunnistavatko työntekijät omakohtaista voimaantumista?

Mikä yksilökeskeisessä ideologiassa, (sisällössä/ toimintatavassa) on sellaista, joka voimauttaa? (mm. Ammatillinen itseymmärrys, toimintakyvyn lisääntyminen ja henkinen vahvistuminen liittyy voimaantumiseen.)

Viidennessä kysymyksessä hain tietoa siitä, onko kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden ajattelu muuttunut. Tällä kysymyksellä hain suoraa vastausta tutkimuskysymykseen; ovatko työntekijöiden käsitykset kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuksista muuttuneet?

Millä lailla yksilökeskeinen ideologia on vaikuttanut sinun ajatuksiin kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta?

Kysymykset testattiin kolmella henkilöllä ja niihin tehtiin muutoksia vielä ennen yksikköön lähettämistä. Vastausaikaa oli viikko, kysymykset annettiin yksikköön 24.1.2013 ja viimeinen palautuspäivä oli 31.1.2013. Yksikön esimies jakoi kyselyt sellaisille henkilöille, jotka ovat olleet tammikuusta 2012 työsuhteessa. Vastauksia palautui yhdeksän, vastauksista kertyi yhteensä 17 A4-sivua kirjoitettua tekstiä.

6.5 Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi

Käytän opinnäytetyöni aineiston tarkasteluun induktiivista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysilla voidaan tarkastella tapahtumien merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. Siinä voidaan analysoida sekä kirjallista että suullista aineistoa. Sisällönanalyysissä tietoa aineisto tiivistetään niin, että ilmiöitä voidaan kuvailla lyhyesti ja yleistävästi tai sitten että ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeiksi tulkittavaksi. (Janhonen & Nikkonen 2003, 21 - 23.)

Aineistolähtöinen, eli induktiivinen sisällönanalyysi on kolmiportainen prosessi. Siihen kuuluu aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 108.) Teoriasidonnainen eli abduktiivinen analyysi lähtee aineistosta, mutta analyysissä käytetään teoriaa apuna. (Kananen 2008, 91.)

Kanasen (2008, 94) mukaan sisältöanalyysin vaiheisiin kuuluu aineiston redusointi eli aineiston pelkistäminen, klusterointi eli aineiston koodaaminen ja näin samankaltaisuuksien etsiminen. Viimeisessä vaiheessa abstrahointissa muodostetaan teorian käsitteistö.

Redusointia ohjaa tutkimustehtävä. Siinä karsitaan kaikki epäolennainen pois, se voi olla informaation tiivistämistä tai sen pilkkomista. Kluseroinnissa ryhmitellyt alkuperäisilmaisut käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia. Samankaltaisuudet luokitellaan. Tämä on pohjaa tutkimuksen perusrakenteelle. Seuraavana on aineiston abstrahointi, jossa oleellinen tieto erotetaan ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteellistämistä jatketaan niin kauan kuin on mahdollista. Kaikki tämä perustuu tulkintaan ja päättelyyn. Johtopäätöksiä tehdessään, tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä asiat tutkittavalle merkitsee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109 - 112.)

Olen purkanut kyselyjen tulokset helmikuussa. Tein alkuun kyselyn koodauksen alleviivaamalla ja tehden omia merkintöjä kyselyihin. Tämän jälkeen jatkoin aineiston pelkistämällä ja sen jälkeen tiivistämällä alaluokkiin ja yläluokkiin. Jokaisen kysymyksen avasin erikseen. (kuvio 4) Tämän jälkeen analysoin vastauksia ja kirjoitin tulokset puhtaaksi.

Kuviossa 4 nähdään kuinka aineisto on pelkistetty tässä opinnäytetyössä

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaus
”...koko työryhmä saa saman tiedon/opin...”	amat tiedot kaikilla
”...saada kaikki ymmärtämään realistisesti mitä se tarkoittaa...”	yhteisen ymmärryksen löytäminen
”...tuetaan asukkaan hyvinvointia...”	Hyvinvoinnin tukeminen
”...paneudutaan itse perustehtävään eli asiakkaaseen...”	Asiakas työ keskiössä
”...yksilökeskeinen suunnitelma lähtee päähenkilöstä itsestään.	Asiakas keskiössä
”...keskittyy vahvuuksiin...”	Vahvuuksien korostaminen

KUVIO 4. Aineiston pelkistäminen

Pelkistämisen jälkeen jatkoin analysointia ja aloin etsiä yhtäläisyyksiä (kuvio 5). Ryhdyin ryhmittelemään yhtäläisyyksiä eli klusteroin. Työskennellessäni tutkimustehtävä oli koko ajan keskiössä. Tämä ohjasi analyysin tekoa. Kuviossa 5 nähdään kuinka pelkistetyistä ilmauksista on muodostettu alakategorioita

Pelkistetty ilmaus	Alakategoria
Asiakkaiden positiivinen muutos elämässä	asiakkaan kuunteleminen
perustana yksilön vahvuudet, tarpeet ja oma käsitys hyvästä elämästä	
Asukasta kuunnellen toteutetaan inhimillistä elämää ja tuetaan myönteistä kokemista	
Työskentely asiakkaan ja oman hyvinvoinnin lisäämiseksi	
Asukkaan kuunteleminen	
Hoitaja ja asukas tasavertaisia	

KUVIO 5. Aineiston klusterointi

Kun aineisto oli pelkistetty, aloitin yläkategorioiden yhdistämisen, jotta saisin luotua yhdistäviä kategorioita, eli abstrahoin aineistoa (kuvio 6).

Alakategoria	Yläkategoria	yhdistävät kategoriat
Tiedon hallinta Pohtiminen	koulutus	
Hoitajien erilainen ymmärrys itsemääräämisoikeudesta Itsemääräämisoikeuden katsominen yksilökeskeisesti Positiivinen suhtautuminen	yhteinen ymmärrys	
Perheiden vaikutus asukkaan itsemääräämisoikeuteen Vastuu kysymykset	ympäristön vaikutus	
Turvallinen tapa toimia Uusien asioiden oppiminen Onnistuminen Erilaiset työpäivät Työnkuvan muuttuminen	voimauttavat asiat	
Työyhteisön tuki Hyvä työyhteisö	hyvä työyhteisö	
Vapaa- aika Palautteen saaminen	työntekijän hyvinvointi	
Asiakastyytyväisyys asiakkaan hyvinvoinnin lisääminen asukkaan oma mielipide tulee esille asiakkaan kuunteleminen	asiakkaan hyvinvointi, itsemääräämisoikeus	
Asiakkaan oma elämä Asiakas keskiössä Asiakkaan kuuntelu tärkeää Asukkaan kokonaisvaltainen hyvinvointi	asiakastyö	
Ei juuri muutoksia Toimintapa ollut aina samanlainen, ei muutoksia Ei voimaannuttavaa	työskentelytapa ei ole muuttunut	

KUVIO 6. Esimerkki aineiston abstrahoinnista

Kuviossa 6 esitetään kuinka opinnäytetyössä muodostettiin alakategoriasta yläkategorioita ja lopulta yhdistettiin ne yhdistäväksi kategoriaksi.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa siitä, onko palveluasumisen henkilökunta kokenut voimaantumista kehittämishankkeen aikana. Sisällön analyysin avulla saadaan tutkimuskysymykseen vastaus.

7.1 Tärkeät tai merkitykselliset asiat oman työn kannalta?

Vastaajista muutama piti tärkeänä, että saadaan koko työyhteisölle yhteinen ymmärrys siitä, mitä yksilökeskeinen suunnitelma tarkoittaa ja mitä se on. Koulutusta painotettiin.

Asiakkaan hyvinvointi nousi esille monessa vastauksessa. Vastuksista nousi esille perustyön tekeminen. Perustyöllä tarkoitettiin asiakkaaseen kohdistuvaa työtä. Asiakkaan vahvuuksia haluttiin korostaa ja asiakkaan oman äänen kuulemista ja sen kuuntelemista painotettiin myös.

Työyhteisön yhteisen ymmärryksen ja yhteisen ajatuksen löytäminen ja sen vaikeus ilmeni myös vastaajien teksteistä. Vastauksissa kerrottiin myös perustehtävän löytämisen vaikeudesta. Toisaalta vastauksissa myös ilmeni voimaannuttavana ilmiönä työyhteisön tuki ja avoimuus.

Vahvistua kannustamaan asukasta toiveensa toteuttamisessa vaikka siitä saattaisi seurata mielipahaa asukkaalle (asiasta on keskusteltu etukäteen) tukea asukasta.

Yksi vastaaja toi työyhteisön näkökulmasta esille ajatusten vaihtamisen ja käytännön asioiden pohtimisen. Yksi vastaajista kertoi, että yksilökeskeinen suunnitelma tuo työvälineitä työskentelyyn.

7.2 Mitä muutoksia on kuluneen vuoden aikana tapahtunut työskentelyssä?

Puolet vastaajista ei ole huomannut muutosta tulleen. Kaksi vastaajaa kertoo toimineensa jo aiemmin yksilökeskeisesti ja kaksi mainitsee, että muutosta ole eittullut.

...ei hirveästi muutosta aiempaan. Yks- ajatus ollut ennestään jo tuttu: asukkaan oma tahto ollut tärkeällä sijalla...

...en koe paljoakaan muutoksia, mutta ehkä ne ovat tukemassa vahvistaen sitä ajattelua joka on vällinnut omassa ammatti-ideologiassani...

...en tiedä. Mielestäni ne ovat aina olleet olemassa työskentelyssäni keskeinen osa. Tiimityötä asian tiimoilta ei ole ollut. Ikuiset näkemys erot tulevat olemaan este kenties toimia niin ollenkaan...

Puolet kertoo, että kuuntelun tärkeys on korostunut ja näin ollen myös asukkaan vahvuuksien, toiveiden ja unelmien huomioon ottamiseen on kiinnitetty huomioita. Myös toiveiden turvallista toteuttamista mietittiin yhdessä vastauksessa.

...olen vielä enemmän huomionut asiakkaiden vahvuuksia, unelmia, toiveita..."

"...ehkä asukkaan itsemääräämisteemassa edistytty. Viimeksi tänään raportilla eräässä asukkaan asiassa tajuttiin huomioida hänen omatahtonsa, joka painoi vaakakupissa enemmän..."

7.3 Voimaannuttavia asioita työstä

Asiakkaiden hyvinvointi nousi vastauksista esille. Hyvinvointiin liittyy tässä siisteys, turvallinen asuin ympäristö, asukkaan tyytyväisyys, perushoito ja asukkaiden oma-aloitteisuus. Myös asukkailta saatua palautetta pidettiin tärkeänä.

Vaikka voimaantuminen on selvästi havaittavissa, on tuloksista luettavissa myös varauksellisuutta työyhteisön yhteisen sävelen löytämiseksi.

... asukkaat, se, että itse oivaltavat jotain omasta elämästään ja toteuttavat omia myönteisiä ideoitaan oma- aloitteisesti...

...asiakkaiden suora palaute. Kun onnistuu heidän kanssaan esim. kun toteutan leivontaryhmää nään kuinka suuri nautinto se heille on ja yksikin toteamus oli, että minä olen opettanut ja antanut mahdollisuuden leipomiseen, kun ei kotona koskaan saanut tehdä...

Toisena vahvana aiheena vastauksista nousi esille onnistumisen tunne ja uuden oppiminen.

...uusien juttujen oppiminen työssä ja siinä onnistuminen...

Yksi vastaajista mainitsi vapaa-ajan. Hän piti tärkeänä liikuntaa, sosiaalisia suhteita ja vapaa-aikaa.

Työyhteisön tuki ja työn uudelleen järjestäminen oli **vat** vastauksissa vahvasti läsnä. Vastauksissa mainittiin työyhteisön tavoitteet ja työyhteisöltä saatu tuki ja turva. Myös työyhteisön ratkaisukeskeisyyttä ja saumatonta yhteistyötä pidettiin tärkeänä. Työyhteisön yhteistyötä kuitenkin kritisoitiin hieman, vastauksessa kerrottiin, ettei se aina toimi saumattomasti. Myös haaveita toimivasta työyhteisöstä kerrottiin. Haaveissa tuli ilmi, että tahdottaisiin työyhteisö, joka olisi kehitysmuotoinen ja että toimenkuvat olisivat monimuotoisemmat. Haaveita ilmi tuonut vastaaja ei kokenut tällä hetkellä minkäänlaista voimaantumisen tunnetta työelämän saralla.

...ps. tällä hetkellä vaikeaa löytää voimaannuttavaa töistä. Haave: omalta kannalta katsottuna mahdollisimman monimuotoinen toimenkuva erityisosaamisalueineen, ettei pääse ikävystymään. Uskoisin, että sopivat tiimit lisääisi työmotivaatiota. Haave: kehitystahtoinen henkilökunta ilman pessimismisiä, joka innostuisi kokeilemaan kaikkea pöyhköäkin...

Oman työpäivän suunnittelu tuli kolmessa vastauksessa esille. Pidettiin tärkeänä, että omaa työtään voi suunnitella asiakkaan kanssa ja tärkeänä pidettiin myös, että työpäivät eivät ole samanlaisia aina.

...oman ”päivän” suunnittelu yhdessä asiakkaiden kanssa -> toiveiden mukaisesti...

7.4 Mikä yksilökeskeisessä ideologiassa, on sellaista, joka voimauttaa?

Vastauksista erottui selvästi asiakkaan kuunteleminen yhtenä voimauttavana tekijänä. Myös työskentely asiakkaan oman hyvinvoinnin lisäämiseksi tuli vastauksissa esille.

...asukasta oikein kuuntelemalla voidaan toteuttaa inhimillistä elämää ja tukea myönteistä kokemista...

...eiköhän jokainen työntekijä pyri tai ainakin olisi toivottavaa työskentelemään tai toimimaan asiakkaan ja oman hyvinvointinsa lisäämiseksi ja tätä kautta työn mielekkyys ja ymmärrys saa uusia näköaloja...

Voimauttavana pidettiin myös tasavertaisuutta asukkaan kanssa. Kahdessa vastauksessa tuli esille myös asioiden ymmärtäminen. Heidän vastauksessa kerrottiin maalaisjärjellä ajattelemisesta ja toista vastaajaa suututti kun asia ei aukene kaikille realistisesti.

...en tiedä enemminkin "suivauttaa" kun asia ei aukea kaikille realistisella tavalla...

Puolessa vastauksissa työnkuvan muuttumista ja oman työn suunnittelua pidettiin myös voimauttavana. Tiimityö mainittiin yhdessä vastauksessa. Yhdessä vastauksessa mainittiin, että oma puuhastelu jää vähemmälle kun asukas nousee etusijalle.

7.5 Millä lailla yksilökeskeinen ideologia on vaikuttanut sinun ajatuksiin kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta?

Vain yksi vastaaja kertoi, että muutosta entiseen ajatteluun ei ole tullut. Itsemääräämisoikeuden määrittelyn vaikeus kehitysvammaisten ihmisten kohdalla nousi monessa vastauksista esille. Yhdessä vastauksessa oli enemmän kysymyksiä kuin vastauksia.

...itsemääräämisoikeus on mennyt joissain kohdin liiallisuuksiin, kun kehitysvammaisilla ei kuitenkaan täysin kehittynyt syy-seuraussuhteet. Mutta perusperiaatteena hyvä...

...mihin vedetään raja itsemääräämisoikeudessa? voiko asukas määrätä kaikkea...

Omaisten näkyvyyttä ja heidän vaikutustaan asukkaan itsemääräämisoikeuteen pohdittiin monessa vastauksessa.

...vanhempien ajatusmaailmaan pitäisi pystyä muuttamaan tai ainakin antamaan ajattelemisen aihetta...

Vastauksissa tuli selville myös se, miten itsemääräämisoikeus parantaa kehitysvammaisten elämänlaatua.

...auttaa kehitysvammaista henkilöä toteuttamaan valintoja omassa elämässään...

Yhdessä vastauksessa ei ollut vastattu suoraan kysymyksiin, vaan vastaus oli kirjoitettu essee muotoon.

... jotenkin olen pitänyt taitoja hoitajan/ ohjaajan perustaitoina. Olen mielestäni pyrkinyt toiminaan yksilökeskeisesti aina. Kyllä nyt mietin enemmän olenko lähtenyt asukkaiden "sääntöihin" mukaan vain siksi, että joku on ne keksinyt. Varsinaisesti en huomaa mitään muutosta entiseen ja nykyiseen työskentelytapani, ehkä kyseenalaistan enemmän...

...työyhteisössä puhutaan yksistä nykyään enemmän, mutta valitettavasti kaikkien työkavereiden kanssa näkemykset eivät kohtaa. Kaikkien kanssa ei viitti aloittaa keskustelua yksi asioissa... Onneksi suurin osa kuuntelee asukkaiden mielipiteitä ja yhdessä löytyy sen hetkinen kultainen keskitie...

8 POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada kehittämisprojektiin tietoa siitä, onko yksilökeskeisen elämänsuunnittelun ideologian malli sisäistynyt henkilökunnalle ja ovatko työyhteisön jäsenet kokeneet voimaantumista kehittämisprojektin aikana? Tavoitteena on kuvata kehitysvammaisten asumispalveluyksikön henkilökunnan kokemuksia YKS-ideologian käyttöön ottamisesta. Tietoa saadaan kyselyn vastauksista ja tulosten tarkoituksena on antaa merkityksellistä tietoa yksikön esimiehen kehittämistyöhön.

Keväällä 2012 aloitettu kehittämishanke on tulosten tarkastelujen myötä vaikuttanut osaan henkilökunnasta. Puolet kertoo huomioivansa asukkaita ja heidän tarpeitaan nykyään enemmän. Tuloksia tarkastellessa mietin, voiko voimaantumista havaita kehittämisprosessin tässä vaiheessa, jokainen kun kokee voimaantumisen erilailla?

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että voimaantuminen on yksilöllistä. Tuloksia tarkastellessani huomaan, että voimaantuminen liittyy vahvasti työssä jaksamiseen

Tutkimustuloksista voidaan havaita, että osa työntekijöistä on kokenut kehittämisprosessin aikana voimaantumista ja yksilökeskeisen elämänsuunnittelun ideologia on sisäistynyt. Havaittavissa oli myös, että osa työntekijöistä ei saanut kehittämisprojektin kautta mitään uutta työhönsä. Tuloksista heijastui myös huoli yhteisen ymmärryksen löytymisestä. Myös omaisten kohtaaminen ja yhteistyö tuntui haasteelta.

Opinnäytetyön tuloksia on hyvä verrata myös voimaantumiseen. Väitöskirjassaan Siitonen (2007, 189) kertoo, että voimaa ei voi antaa toiselle, mutta sitä voidaan yrittää tukea ja se on myös sosiaalinen prosessi. Voimaantumista voi tapahtua toisessa ympäristössä enemmän kuin toisessa. Toimintaympäristö säätelee myös voimaantumista (esim. tasa- arvoinen kollegiaalisuus ja yhteisten päämäärien asettaminen). Vastauksista päätellen voimaantumisprosessi on näkyvissä osalla henkilökunnasta, mutta osan huoli yhteisestä näkemyksestä ja työyhteisön tuesta

vaikuttaa voimaantumiseen ja mahdollisesti myös jarruttaa henkilökohtaista voimaantumisprosessia.

Takanen (2005, 34) kertoo, että yhä useampi työyhteisö kaipaa voimavarojen vahvistamista. Kaiken perustana on yhteisen perustehtävän määrittely ja sen kirkastaminen. Tämä tarkoittaa oman työpanoksen antamista ryhmän perustehtävään ja myös henkilökohtaista kasvua ja itsen kehittämistä. Tuloksista voidaan siis tulkita, että kasvamisen vaikeudet ovat edessä. Perustehtävän uudelleen rakentaminen ja jokaisen työntekijän henkilökohtainen kasvaminen on alkanut. Tosin niin kuin aiemmin voimaantumisen yhteydessä, myös tässä kasvaminen on jokaisen henkilökohtainen prosessi, ja jokainen kulkee siinä omaa tahtiaan (Ylisuomi 2005, 52). Tämä luo työyhteisölle omanlaiset haasteet, tarvitaan ymmärrys myös siitä, että kaikki eivät voimaannu samaan aikaan, ja näin ollen myös kehittämishanke kulkee jokaisen työntekijän kohdalla omaan tahtiin. Työyhteisössä työskentelevien olisi hyvä tämä asia tiedostaa.

Tuloksista voidaan havaita, että kehittämisprojekti on puolelta vastauksia antaneista tuonut muutoksia työskentelyyn; asiakkaiden kuuleminen on lisääntynyt. Puolet vastaajista ei kuitenkaan ole tunteneet muutoksia työskentelytavassaan. Tärkeänä ja merkityksellisenä tässä projektissa pidettiin yhteisen ymmärryksen löytämistä, asiakkaan hyvinvointia ja uuden työvälineen saamista. Vastaajista suurimmalla osalla oli tunne, että yksilöllinen ajattelumalli on ollut jo hallussa ennen tätä kehittämisprojektia, mutta samojen vastaajien muiden vastausten kautta kuitenkin ilmeni, että voimaantumisen tunnetta on tuonut uusi työskentelymalli ja sen tuomat uudet haasteet. Tämä kuitenkin tuntuu kertovan, että ryhmätapaamisista ja arvokeskusteluista on kuitenkin noussut uusia ajattelutapoja vastaajille.

Tässä opinnäytetyössä asiakkaan tyytyväisyys toi voiman tunnetta työntekijöihin ja myös oman työn suunnittelu nousi esiin voimaantumisen tunnetta antavana tekijänä. Voimaantumista tunnettiin myös työyhteisön tukena, tosin osa oli sitä mieltä, että työyhteisön tukea ei juuri ole. Takasen (2005, 49) mukaan voimaantumisen merkkejä ovat mm. hyvänolon tunne, innostus, tulosten syntyminen, tunne vaikutusmahdollisuuksista, osallistuminen tietoiseen muutokseen, rohkeus kyseenalaistaa ja tunne vapaudesta. Tutkimustulosten

analysoinnissa tuli esille, että voimaantuminen on avainsana kaikissa vastauksissa. Analysoinnin vaiheet kertoivat, että jokainen vastus johtaa käsitteeseen voimaantuminen.

Vastauksista ilmeni, että suurin osa piti voimaannuttavana tekijänä asukasta ja hänen kanssaan toimimista. Vain muutama kertoi tiimityöskentelyn olevan tärkeää. Neljäs kysymys vahvistaa näkemystäni siitä, että tiimityöskentelytasolle ei voimaantumisessa ole vielä menty.

Itsemääräämisoikeus tuntui nousevan ammatilliseksi haasteeksi vastanneiden kesken. Tulokset olivat osaksi ristiriitaisiakin. Osa katsoi, että ajatukset kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta eivät ole muuttuneet, mutta silti he pohtivat pitkään kuinka suhtautua mm. omaisten vaikutukseen asiakkaan elämään. Samalla he pohtivat, että itsemääräämisoikeus on vanhempien ja henkilökunnan vastuulla. Onko niin, että itsemääräämisoikeuskin tulisi työyksikössä määritellä tarkkaan, sillä tulosten pohjalta on selvästi nähtävissä, että itsemääräämisoikeutta ajatellaan kehitysvammaisten kohdalla hyvin erilailla kuin kehitysvammattomien?

Siitosen (1999, 190) väitöskirjassa kerrotaan, että ihmisoikeudet eivät toteudu todellisuudessa niin kuin julistukset ja lait määrittävät. Hänen mukaansa pitää kiinnittää ihmisen toimintaympäristössä huomioita myös ihmisen voimaantumiseen. Opinnäytetyön tutkimustulokset kertovat samaa. Itsemääräämisoikeus ei toteudu, ellei siihen kiinnitetä ihmisen elinympäristössä huomioita.

Miten itsemääräämisoikeus vaikuttaa yksilökeskeiseen ideologiaan? Omien haaveiden ja ajatusten julkittaminen on osa itsemääräämisoikeutta, kuinka voimaantumista voi tapahtua, jos itsemääräämisoikeutta ei ole? Tai kuinka voimaantumista voi tapahtua, jos asiakastyötä tekevä henkilökunta näkee itsemääräämisoikeuden hyvinkin eri lailla? Itsemääräämisoikeutta määrittää potilaslaki (785/1992), jossa mm. pykälässä kuusi (6§) määrittää potilaan itsemääräämisoikeudet (785/1992) Myös Suomen perustuslaissa (731/1999), 2 luku 6§ määrittää ihmisen perusoikeudet. Siinä sanotaan: ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen,

uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

8.2 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön prosessi lähti hyvin varhaisessa vaiheessa liikkeelle. Jo ensimmäisinä koulupäivinä ajatukset välillä lentelivät yksilökeskeisen suunnitelmatyöskentelyn parissa ja kiinnostus aiheeseen vain syveni. Työ sai varsinaista pontta silloin, kun kävin työelämän yhteistyökumppanin kanssa keskusteluja aiheesta ja sain häneltä ehdotuksen, että voisin tehdä hänen kehittämisprojektiinsa tiedonhakua.

Aiheen näkökulman etsintä oli pulmallista. Valitsin kuitenkin voimaantumisen ja henkilökunnan näkökulman aiheeseen. Opinnäytetöitä on tehty Yksilökeskeisestä suunnitelmatyöskentelystä asiakkaan näkökulmasta, mutta henkilökunnan voimaantumisen näkökulmasta en ole aiheeseen sopivaa tutkimusta löytänyt. Aihettani rajasi vielä sekin, että yksikkö on vasta alussa ideologian käyttöönottamisessa, ja varsinaisia Yksilökeskeisiä suunnitelmia ei ole asukkaille tehty. Tiesin heti alkuun, että aihe on haastava ja uhkatekijänä näin, että mahdollisesti minkäänlaisia tuloksia voimaantumisesta ei ole vielä näkyvillä, mutta päätin ottaa riskin. Uhkana opinnäytetyölle pidin myös henkilökohtaisen kosketuspinnan olemassaolon. Olen työskennellyt samassa työpisteessä, mihin tein kyselyn. Olin ollut siltä työpaikalta pois puolivuotta ja kesällä tein kuukauden töitä samassa paikassa. Mutta pienryhmätoiminnan aikana olin jo kokonaan uudessa työssä. Opinnäytetyötä tehdessäni pidin jatkuvasti mielessä oman roolini ryhmänohjaajana ja opinnäytetyöntekijänä. Mielestäni onnistuin tässä hyvin.

Keväällä 2012 tein alustavia suunnitelmia ja sovin tapaamisia työelämän kumppanin kanssa. Syksyllä 2012 esittelin aiheen suunnitteluseminaarissa, minkä jälkeen lähetin Lahden kaupungille tutkimuslupahakemuksen. Syksyllä kirjoitin teoriaosuutta ja tein kyselylomakkeen, jonka tammikuussa 2013 lähetin yksikköön jaettavaksi. Vastausten saavuttua aloitin heti intensiivisen työskentelyn tulosten purkamiseksi. Luin vastaukset moneen kertaan ja aloitin tulosten kategorioinnin. Pelkoni siitä, että kysely oli toteutettu liian aikaisin, osoittautui osaksi turhaksi. Opinnäytetyötä tekemään lähtiessäni olin tiedostanut uhkan, joka muodostuisi

liian aikaisin toteutetusta kyselystä. Pienryhmien tapaamiset olivat loppuneet joulukuun alussa, joten asioiden sisäistyminen ja voimaantumisen kokemukset ovat todennäköisesti vielä kyselyä toteutettaessa hyvin pienet.

Helmi-maaliskuun aikana analysoin tuloksia ja 18.4.2013 on julkaisuseminaarin vuoro. Maaliskuun aikana lähetin opinnäytetyöni myös työelämän yhteistyökumppanille, joka saa haluamallaan tavalla hyödyntää tuloksia.

Aiheenrajauksen tein heti alkuun melko tiukaksi, sillä aihe on laaja. Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely ja voimaantuminen käsittävät koko elämän kirjon ja siihen kuuluvat oppimisprosessit.

Opinnäytetyön prosessi on opettanut paljon tutkimuksellisesta työotteesta, analysoinnista ja tiedon keruumenetelmistä, olen oppinut tarkastelemaan lähteitä kriittisellä silmällä. Opinnäytetyön teoreettisesta pohjasta olen löytänyt paljon tietoa ja vahvistusta jo olemassa oleviin tietoihin yksilökeskeisestä suunnitelmatyöskentelystä ja voimaantumisesta. Näitä tietoja tulen hyödyntämään toimiessani sosionomina. Opinnäytetyön tuloksilla ei sellaisenaan ole minulle hyötyä, mutta tulosten olemassa olo kertoo minulle sen, että tämän tyyppisessä kehittämishankkeesta on ollut hyötyä ja sitä kannattaa käyttää muissakin yksiköissä.

Uutta tietoa ja vahvistusta omille ajatuksille sain myös voimaantumisteoriasta ja siitä, millainen merkitys sillä on työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön alkuvaiheessa olin epävarma siitä, pystynkö saamaan sellaista materiaalia, josta pystyn tämän analysoimaan, mutta ilokseni koin itse voimaantumista, kun huomasin analysoinnin vaiheessa tämän onnistuneen.

8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Etiikka on osa arkista elämää. Tilanteissa, joissa joudutaan pohtimaan mikä on väärin ja mikä ei, kulkee etiikka mukana. Eettinen ajattelu on kyky pohtia mikä

joissain tilanteissa on oikein ja mikä väärin. (Kuula 2006, 21) Validiteetti ja reliabiliteetti termejä käytetään kun tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan. Validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan niitä asioita mitä pitääkin ja reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. (Kananen 2008, 121 - 123.) Opinnäytetyössä tulokset kertoivat, että tutkittava aineisto oli juuri sitä mitä tutkittava hakikin, eli tutkimus oli validi. Tutkimuksen pysyvyys ei ole taattu, sillä tutkittavien käsitys aiheesta on muuttuva.

Tulosten analysoinnissa pyrin olemaan objektiivinen.” Objektiivisuus syntyy subjektiivisuuden tiedostamisella” (Kananen 2008, 212). Tutkimusluvan anoin Lahden kaupungilta syksyllä 2012 (liite 2.) Tutkimusluvan sain 12.11.2012. Tutkimusluvan myönsi Lahden kaupungin SOTE/ (liite 3.)). Aineistoa kerätessäni kerroin kyselyn saatekirjeessä opinnäytetyön aiheen ja tarkoituksen. Tein viisi avointa kysymystä (liite 1.).

Kuulan (2006, 113 - 114) mukaan tietoturvaan luetaan kaikki tavat, joilla pyritään tiedon säilyttämiseen mahdollisimman turvallisesti. Tämän opinnäytetyön aineistoa säilytetään lukkojen takana ja lopuksi aineisto tullaan hävittämään asianomaisella tavalla.

Refleksiivisyyttä on omien näkemysten julkituonti raportoinnissa. Opinnäytetyön puolivälissä pohdin, olisiko kysely pitänyt tehdä puoli vuotta myöhemmin? Kuitenkin vastauksia lukiessani totesin, että valittu aika oli riittävä. Aineiston analyysissä arveluttavaa oli, että ovatko ajatukset ja tulkinnat juuri sitä, mitä vastaaja oli tarkoittanut. Analyysivaiheessa väärintulkintoja voi syntyä. Pohdin myös tietoisesti omaa objektiivisuuttani, voiniko olla objektiivinen, koska vastaajat ovat tuttuja. Tätä jouduin pohtimaan paljonkin analysoinnin aikana. Tämän takia vastaukset annettiin anonymina, enkä tiedä kenelle kymmenelle henkilölle kysely oli annettu. Alkuperäisenä suunnitelmana oli, että kyselyyn vastataan tietokoneella, jotta vastaajien käsialasta en tunnista ketään. Lopulta vastaukset sain käsinkirjoitettuna. Ohjeistukseni kyselyn jakajalle olivat selkeät, mutta inhimillisen virheen takia kyselyt lähetettiin paperiversiona. Yksikössä on kuitenkin 25 työntekijää enkä ollut etukäteen nähnyt tätä tunnistusmahdollisuutta ongelmana. Analysointivaiheessa työskentelin tietoisesti siten, että jätin käsialojen tunnistamisen huomioimatta. Laadullisen tutkimuksen tärkeitä periaatteita ovat

henkilötietojen suojaaminen, tiedonantajan vapaaehtoisuus ja luottamuksellisuus (Janhonen & Nikkonen 2003, 39).

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Vastauksien analysoinnissa jäin pohtimaan, oliko liian aikaista teettää kysely valitussa vaiheessa. Kehittämishanketta ajatellen olisi mielenkiintoista saada tietoa siitä, kuinka asiat ovat kehittyneet vuoden kuluttua.

Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely on kehittämisyksikössä vasta alkuasteella. Seuraavana siirtona voidaan pitää yksilökeskeisen ajattelumallin käytäntöön siirtämistä. Tämä vie aikaa. Mutta kehittämissuunnitelmaa voisi vauhdittaa tieto siitä kuinka asukkaiden voimaantuminen on lähtenyt käyntiin.

Yksilöllinen suunnitelmatyöskentely olisi hyvä saattaa myös omaisten tietoon. Vastauksia analysoidessa huomasin myös, että itsemääräämisoikeuden käsite on haastava. Vahvana vastauksista ilmeni omaisten ajattelu läheisen itsemääräämisoikeudesta. Tämän asian selvittäminenkin varmasti tukee kehittämissuunnitelmaa ja yksikön toimintaa, sillä yhteinen ymmärrys yksilökeskeisyydestä on tärkeää.

Ollaksesi ”suuri” ole kokonainen.

Älä missään nimessä liiottele,

äläkä sulje pois.

Pane kaikki mitä olet,

pienimpääkin mitä teet.

Niin koko kuukin mahtuu

joka lampeen,

koska se loistaa korkealta.

Fernando Pessoa

Suom. Pentti Saaritsa

LÄHTEET

Aholaakko, M. 2012. Haastattelu 14.8.2012.

Dowling S., Manthorpe J., Cowley S., King S., Raymond V., Perez W. & Weinstein P., 2006. Person-centred planning in social care A scoping review. Lontoo: King's College [viitattu 12.3.2013]. Saatavissa: <http://www.jrf.org.uk/system/files/9781859354803.pdf>.

Gates, B. 2007. Learning Disabilities: Toward Inclusion. Fift edition. Elsevier: Churchill Livingstone imprint.

Heikkilä, J & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. 1. painos. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Helensandersonassociates. What is person centred planning? [viitattu 16.2.2013]. Saatavissa: <http://www.helensandersonassociates.co.uk/media/14189/what%20is%20person%20centred%20planning.pdf>.

Jeanette Thompson, Jackie Kilbane & Helen Sanderson. 2008. Person Centred Practice for Professionals. GlasgoW: Bell and Bain Ltd.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.). 2003. 2. uudistettu painos. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: Ws Bookwell Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen- Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kehitysvammaisten erityishuoltolaki 519/1977.

Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Ainesitojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lahden Kaupungin strategia 2025. Päivitys 2011. [viitattu 8.8.2012]. Saatavissa: [http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/64D261C1C96A7094C225789D002242D2/\\$file/strategia2025.pdf](http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/64D261C1C96A7094C225789D002242D2/$file/strategia2025.pdf)].

Laurèn, M. 2012. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu.YKS.[viitattu. 14.8.2012]. Saatavissa: http://jarvenpaa.diak.fi/files/diak_jvp/asiakirjoja/AluekehityksenpivYKS179MerjaLauren.pdf.

Laurèn M. 2008. Yksilökeskeisessä suunnitelmassa kommunikaation, turvallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen päivittäisen kirjaamisen kautta arvioituna. Hyvän kirjaamisen kehittäminen. Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan laitos. YMK Opinnäytetyö.

Lehto – Lundén, T-K. 2012. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu kehitysvammaisten henkilöiden kokemana. Pro gradu – tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityö Helsingin yliopisto.

Mattila, H. 2008. Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Kuopio: Kopijyvä.

Mönkkönen K., Nurro M. & Väisänen R., 1999. Sosiaalipedagogiikan käytännön sovelluksia. Kuopio: Kuopion yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus.

Peltomäki, S. & Nikula- Venäläinen, M. 2011. Ikääntyvien kehitysvammaisten yksilökeskeinen ohjaaminen asumispalveluiden ja työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan yhteistyönä. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Person Centered Planning Guide. 2010. Missouri Department of Mental Health Division of Developmental Disabilities.[viitattu 5.3.2013]. Saatavissa: <http://dmh.mo.gov/docs/dd/pcpguide.pdf>.

- Pulli, P.& Vehviläinen, M. 2009. Omien toiveiden tupa – yksilöllinen arjensuunnittelu. Opinnäytetyö AMK. Pieksämäki: Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Rahunen, M. 2012. Paljon apua tarvitsevan kehitysvammaisen henkilön toimintakykyä tukemassa toimi-menetelmän ja yksilökeskeisen suunnitelmatyön yhdistäminen Ahtialan toimintakeskuksessa. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala . YMK Opinnäytetyö.
- Ranne K., Sankari A., Rouhiainen T. ja Ruusunen T. 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus- Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy.
- Räsänen, J. 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys. Ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Lahti: Päijät- Paino oy.
- Sanderson, H. 2000. Person centred planning: key features and approaches. [viitattu 11.2.2013. Saatavissa: <http://www.familiesleadingplanning.co.uk/documents/pcp%20key%20features%20and%20styles.pdf>.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.
- Siitonen, J. 2007. Voimaantumisen viitekehys. [viitattu 31.3.2013]. Saatavissa: <http://www.tyhjoverkosto.fi/materiaalit/seminaarit/siitonen.pdf>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveyspalvelut. [viitattu 10.11.2011]. Saatavissa: http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/asumispalvelut/velut.
- Syrjälä L., Ahonen S. & Saari S., 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä oy.
- Takanen T., 2005. Voimaantuva työyhteisö- miten luomme tulevaisuutta?. Sun Innovations, Helsinki. Otavan Kirjapaino oy. Keuruu.

Takanen, T. 2011. Mitä luomme tässä hetkessä? Yhdessä luomisen ote. [viitattu 14.3.2013] Yhdessä luomisen mahdollistaja Cocreators Oy. Saatavissa: <http://www.slideshare.net/Uusijohtajuus/terhi-takanen-yhdessluomisenote>.

Thompson, J. Kilbane K. & Sanderson H. 2008. Person Centred Practice for Professionals. Bungay, Suffolk: RefineCacth Limited.

Tilastokeskus. 2013. Haastattelutavat. [viitattu 6.3.2013]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

United Nations Human Righst. 2013. Universal Declaration of Human Rights. [viitattu 16.2.2013]. Saatavissa: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>.

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WS Bookwell Oy.

Vammaispalvelulaki 380/1987.

Vernerinet. 2012a. Kehitysvamma-alan verkkosivut. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu. [viitattu 10.8.2012] Päivitetty 26.7.2012. saatavilla: <http://verneri.net/yleis/kehitysvamma-ala-ammattina/yksilokeskeinen-tyoote/yksilokeskeinen-elamansuunnittelu.html>.

Vernerinet. 2012b. Kehitysvamma-alan verkkosivut. Yksilökeskeinen työote. [viitattu 16.2.2013]. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/kehitysvamma-ala-ammattina/yksilokeskeinen-tyoote.html>.

Ylisuomi R-M, 2005. henkilöstön kasvun ja voimaantumisen edellytyksiä Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Pro Gradu tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.

LIITTEET

liite 1 Saatekirje ja kysymykset

Hei!

Olen Terhi Liljegren ja opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Opiskeluni loppuvaiheeseen kuuluu opinnäytetyö, jonka tiimoilta nyt Teitä lähestyn.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus ja aiheena on yksilökeskeinen suunnitelma (YKS) – osana Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisen työntekijöiden voimaantumista. Voimaantumisella tarkoitetaan sitä, että ihminen löytää omat voimavaransa ja ottaa vastuuta omasta elämästään. Voimantunne syntyy omien oivallusten ja kokemusten kautta. Ammatillisen itseymmärrys, toimintakyvyn lisääntyminen ja henkisen vahvistuminen liittyy voimaantumiseen. Työyhteisön ominaisuutena voimaantuminen on sitä, että työntekijä vastuutetaan ja väkevöitetään kykeneväksi voimaantumaan. Voimaannuttavaa oppimista ei pidä tarkastella lapsuuteen ja nuoruuteen liittyvänä ilmiönä vaan elinikäisenä jatkumona.

Tarkoitukseni on selvittää, onko keväällä 2012 alkaneella Yksilökeskeisen ideologian kouluttamisella vaikutusta henkilökunnan voimaantumiseen. Tutkimuksen kysymykset ovat avoimia, joten ne antavat vastaajalle tilaa kertoa tarkemmin omista ajatuksistaan.

Tutkimusaineiston saan tämän kyselyn kautta. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule paljastumaan missään vaiheessa tutkimusta. Kyselyiden vastauksia tulen säilyttämään lukkojen takana ja aineiston tulen hävittämään asianmukaisella tavalla tutkimuksen valmistuttua.

Kyselyyn vastanneiden ainoana kriteerinä on työsuhteen pituus. Vastanneiden tulee olla työsuhteessa 1.1.2012 alkaen, jolloin yksilökeskeinen ideologia-koulutus ei ollut vielä alkanut.

Toivon sydämestäni, että mielenkiintonne heräsi ja haluatte jakaa kokemuksianne kanssani.

Kyselyt ovat sähköisessä muodossa, vastaukset kirjataan koneella ja tulostetaan. Palauta vastaukset Minna Aholaakolle viimeistään 31. tammikuuta 2013. Minna Aholaakko säilyttää vastauksia lukollisessa kaapissa, kirjekuoressa. Haen vastaukset 1. helmikuuta 2013.

Kiittäen Terhi Liljegren

1. Mitä pidät tärkeänä/ merkityksellisenä Yksilökeskeisen suunnitelman koulutuksessa oman työsi kannalta?
2. Millä tavalla Yksilökeskeisen suunnitelma työskentelyn koulutus ja syksyllä 2012 pidetyt pienryhmät ovat tuoneet muutoksia työskentelytapaasi, verraten työskentelyäsi tammikuuhun 2012. (mm. suhteessa asiakkaisiin, tiimityöhön ja sisäiseen reflektioon?)
3. Kerro ainakin kolme asiaa, jotka antavat sinulle voimia työhön, selitä vielä millä tavalla? (mm. asiakkaiden hyvinvointi, tiimityö, innostava työyhteisö, uuden oppiminen)
4. Mikä yksilökeskeisessä ideologiassa, (sisällössä/ toimintatavassa) on sellaista, joka voimauttaa? (mm. Ammatillinen itseymmärrys,

toimintakyvyn lisääntyminen ja henkinen vahvistuminen liittyy voimaantumiseen.)

5. Millä lailla yksilökeskeinen ideologia on vaikuttanut sinun ajatuksiin kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta?

liite 2. Tutkimuslupahakemus

Lahden kaupunki
Sosiaali- ja terveystoimiala

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tutkimuksen nimi	Yksilökeskeinen suunnitelma (YKS)- osana Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisen työntekijöiden voimaantumista		
Tutkijat (ensimmäiseksi tutkimuksesta vastaava, jos sellainen on nimetty)	Nimi Terhi Liljegren	Osoite	Puh.
	Yhteyshenkilö		
Tutkimuksen luonne (opinnäyte tms., mihin tutkintoon?)	Opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala, sosiaalipedagoginen aikuistyö, sosionomi		
Tutkimuksen arvioitu toteutusaika	joulukuussa 2012 kyselyt, analysointi huhtikuuhun 2013 mennessä.		
Tutkimusmenetelmän kuvaus	Kvalitatiivinen tutkimus, avoimet kysymykset esitetään hoitohenkilökunnalle joulukuussa. Analysointi tapahtuu sisältöanalyysin kautta.		
Tutkimuksen mahdollinen ulkopuolinen rahoitus			
Tutkimuksen ohjaajat	Nimi Tuula Hyppönen	arvo/ammatti/oppilaitos/osasto/tiedekunta Lehtori, Lahden ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala.	
Tutkimussuunnitelman lyhennelmä (tut-	Opinnäytetyö on Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisyksikköön, jossa esimies on ottamassa käyttöön yksilökeskeisen elämänsuunnittelun ideologia- mallia. Tarkastelen ideologian sisäistymistä, sitä miten henkilökunta		

kimussuunnitelma tulee olla liitteenä)	kokee yksilökeskeisen ideologian ja ovatko he kokeneet voimaantumista kehittämisprojektin aikana. Opinnäytetyöni tukee esimiehen kehittämisprojektia ja antaa hänelle tarvittavaa tietoa siitä, onko henkilökunta sisäistänyt yksilökeskeistä ideologiaa ja opinnäytetyösäni tarkastelen yks- ideologian sisäistymistä, onko henkilökunta kokenut voimaantumista kehittämisprojektin aikana
Tutkimuksen vastaava ohjaaja	----- Allekirjoitus ja nimenselvennys:
Vastaava tutkija	----- Allekirjoitus ja nimenselvennys:
Tutkimusluvan lähetysoite ja tiedustelut	Lupahakemus lähetetään osoitteella: Lahden sosiaali- ja terveystoimiala / Kirjaamo, PL 116, 15101 Lahti. Käsittelyaikataulutiedustelut: puh. (03) 818 4011 tai sähköpostitse: virasto.sotevi@lahti.fi
Tutkimuslupa on myönnetty	Päiväys ja pykälä ____.____.20__, _____ § ----- Allekirjoitus ja nimenselvennys:
Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala edellyttää, että valmistunut lopputyö toimitetaan paperiversiona osoitteeseen: Lahden sosiaali- ja terveystoimiala / Kirjaamo, PL 116, 15101 Lahti ja sähköisenä versiona osoitteeseen: virasto.sotevi@lahti.fi	
Liite ☒ Tutkimussuunnitelman lyhennelmä on liitteenä.	

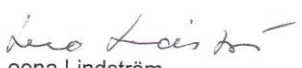
liite 3. Tutkimuslupa



Lahden kaupunki
SOTE/Hyvinvointipalvelut/Vammaispalvelut
Palvelujohtaja

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

12.11.2012/7 §

Asianumero	D/3950/13.00.00.00/2012
Päätöslaji	Tutkimuslupa
Otsikko	Tutkimuslupa
Päätöspäätös	
Päätös	Myönnän tutkimusluvan Terhi Liljegrenille hänen sosionomin (AMK) opinnäytetyötään varten. Tutkimuksen aiheena on yksilökeskeinen suunnitelma (YKS) osana Lahden kaupungin kehitysvammaisten palveluasumisen työntekijöiden voimaantumista. Valmistunut opinnäytetyö toimitetaan tutkimuslupahakemuksessa ilmoitetun mukaisesti.
Lisätietojen antaja	Leena Lindström, puh. 044 7161 945
Toimivallan peruste	Hyvinvointijohtaja 1.3.2012/16 §
Nähtävänäoloaika	23.11.2012
Nähtävänäolopaikka	Sosiaali- ja terveystoimialan kirjaamo, Aleksanterinkatu 24 B, 3. krs
Muutoksenhaku	Oikaisuvaatimus
Saaja	Terhi Liljegren
Tiedoksi	Janne Utriainen
Asiakirjat	Tutkimuslupahakemus
Liitteet	
Allekirjoitus	 Leena Lindström Palvelujohtaja