

Teija Manninen

Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu

Uuden työmenetelmän käyttöönotto

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toimintayksiköissä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK

Opinnäytetyö

29.1.2014



| | |
|---|--|
| Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika | Teija Manninen Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu Uuden työmenetelmän käyttöönotto Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n työyksiköissä 66 sivua + 2 liitettä Kevät 2014 |
| Tutkinto | Sosionomi YAMK |
| Koulutusohjelma | Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen |
| Ohjaaja(t) | Lehtori Marjatta Komulainen |
| <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia millä tavoin Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n työntekijät kokivat uuden yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutuksen sekä uuden työmenetelmän vastaanottoa ja juurtumista Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n työyksiköihin. Opinnäytetyön tehtävänä oli myös pohtia, millä tavoin työntekijöitä tulisi tukea esimies taholta niin, että uusi työmenetelmä nähtäisiin uutena mahdollisuutena asiakastyön kehittämiseksi. Kyselyiden tavoitteena oli myös saada työntekijät miettimään koulutuksen sisältöä ja saada heidät näkemään, että yksilökeskeiseen elämänsuunnittelu toimintamalliin siirtymistä pidettiin esimiestaholta tärkeänä.</p> <p>Tutkimukseni kohdejoukkona olivat Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n työntekijät, jotka olivat käyneet yksilöllinen elämänsuunnittelu-koulutuksen. Koulutukseen osallistuneita työntekijöitä oli yhteensä 37 henkilöä. Koulutukseltaan he olivat sosionomeja, kehitysvammaisten ohjaajia, fysioterapeutteja ja lähihoitajia.</p> <p>Tutkimuksessani yhdistyivät kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä, joita on perusteltua käyttää toisiaan täydentävinä suuntauksina. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sekä strukturoitua kyselylomaketta että avoimista kysymyksistä muodostunutta kyselyä. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 33 henkilöä ja puoli vuotta myöhemmin tehtyyn jatkokyselyyn vastasi 27 henkilöä. Strukturoidut kyselylomakkeet analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Avoimista kysymyksistä muodostuneet kyselyt analysoitiin käyttämällä induktiivista sisällönanalyysiä.</p> <p>Tuloksista näkyi, että uusi työmenetelmä otettiin vastaan työyhteisöissä suhteellisen avoimin mielin, sillä aihetta pidettiin mielenkiintoisena ja ymmärrettiin sen merkitys asiakastyössä. Suurin osa koki saaneensa koulutuksesta uutta tietoa ja uusia työmenetelmiä työhönsä. Kuitenkin vastuukysymykset ja työajan riittämättömyys asettivat epäilyä työmenetelmän käytöstä käytännössä. Koulutuksen jälkeen asiakastyössä näkyi erityisesti asiakaslähtoisempi työote sekä asiakkaiden osallistaminen toimintaan ja oman elämänsä päätöksentekoon.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten perusteella, voidaan todeta, että uusien työmenetelmien juurruttamiseen tarvitaan esimiehen vahvaa tukea. Esimiehen tulee käydä avointa ja kaikki näkökulmat huomioivaa keskustelua. Esimiehellä tulee myös itsellään olla laaja tietous, mitä uusi työmenetelmä pitää sisällään ja millä tavoin sen tulisi näkyä käytännössä.</p> | |
| Avainsanat | Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu, osaamisen johtaminen, kehitysvammaisuus, itsemääräämisoikeus, asiakaslähtöisyys |

| | |
|---|--|
| Author(s) Title Number of Pages Date | Teija Manninen Person Centred Planning Introduction of a new working method in the working units of Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry 66 pages + 2 appendices Spring 2014 |
| Degree | Master of Social Services |
| Degree Programme | Development and management in Social Services and Health Care |
| Instructor(s) | Principal Lecturer Marjatta Komulainen |
| <p>The purpose of this thesis was to examine how the employees of Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry experienced the education of personal centred planning and the acceptance and rooting of the new working method in the working units of Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry. Task of this thesis was also to examine ways to support employees to see the new working method as an opportunity to develop the client work. The aim of the inquiries was to get the employees to reflect on the content of the education and to let them know that management valued the importance of personal centred planning as a new working method.</p> <p>The target group of this study was the employees of Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry who had been educated in personal centred planning. There were 37 employees who participated in the education. The employees were bachelors of social services, instructors for the intellectually disabled, physiotherapists and practical nurses.</p> <p>My study combined qualitative and quantitative method, which are justifiable to use when the methods complement one another. The data was collected by a structured questionnaire and also by a questionnaire with open questions. 33 people responded to the first survey and 27 people responded to the survey made six months later. The structured questionnaires were analyzed by using SPSS software. The questionnaires with open questions were analyzed by using inductive content analysis.</p> <p>The results showed that the new method was accepted in the working units relatively open minded because the subject was considered interesting and the importance of client work was understood. The majority felt they had received new information and new working methods. However, liability issues and inadequacy of working hours set a doubt about the use of the working method in practice. Six months later there was shown more client oriented work as well as inclusion and the better possibility for clients to make their own decisions.</p> <p>Based on the data of this thesis, it can be said that rooting the new working methods need manager's strong support. The manager is to have an open and thoughtful discussion with the employees. The manager also has to have a broad knowledge of what the new method entails and the way in which it should appear in practice.</p> | |
| Keywords | Personal centred support, knowledge management, intellectually disabled, self-determination, client orientation |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Kehitysvammaisuus | 2 |
| 2.1 | Kehitysvammaisuuden määritelmät | 3 |
| 2.1.1 | Suomen lakiin perustuva määritelmä | 3 |
| 2.1.2 | Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmä | 4 |
| 2.1.3 | Amerikan Kehitysvammaliiton (AAIDD) määritelmä | 5 |
| 2.2 | Toimintakyky | 5 |
| 2.3 | Itsemääräämisoikeus | 6 |
| 3 | Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu | 8 |
| 3.1 | Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu asiakastyössä | 9 |
| 3.2 | Oikeus hyvään elämään ja kohteluun | 11 |
| 3.3 | Osallisuuden tukeminen arjessa | 12 |
| 3.4 | Riskiarviointi | 13 |
| 4 | Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry | 14 |
| 4.1 | Visio, tavoitteet ja strategia | 15 |
| 4.2 | Arvot | 16 |
| 4.3 | Toimintaympäristö ja henkilöstö | 17 |
| 4.4 | Osaamisen johtaminen Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä | 18 |
| 4.4.1 | Vastuut osaamisen johtamisesta | 20 |
| 4.4.2 | Osaamisen mittaaminen ja raportointi | 21 |
| 4.4.3 | Osaamisen kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen | 22 |
| 4.4.4 | Dialoginen johtajuus | 25 |
| 4.5 | Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus | 26 |
| 5 | Tutkimuksen lähtökohdat ja toteuttaminen | 28 |
| 5.1 | Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät | 28 |
| 5.2 | Tutkimushenkilöt | 29 |
| 5.3 | Menetelmälliset lähtökohdat | 29 |
| 5.4 | Aineiston keruu | 30 |
| 5.5 | Aineiston analysointi | 32 |



| | | |
|-----|--|----|
| 6 | Tutkimuksen tulokset | 35 |
| 6.1 | Vastaajien taustatiedot | 35 |
| 6.2 | Itsenäinen elämänsuunnittelu-koulutus työntekijöiden kokemana | 38 |
| 6.3 | Koulutuksen konkreettiset vaikutukset asiakastyöhön | 43 |
| 6.4 | Työmenetelmän juurtumisen tukeminen esimiestaholta | 47 |
| 6.5 | Tulosten tilastolliset merkittävyydet | 48 |
| 7 | Johtopäätökset | 52 |
| 8 | Pohdinta | 57 |
| 8.1 | Eettisyys | 58 |
| 8.2 | Luotettavuus | 60 |
| 8.3 | Oman oppimisprosessin pohdinta | 62 |
| 8.4 | Jatkotutkimusehdotukset | 63 |
| | Lähteet | 64 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus päättökysely | |
| | Liite 2. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus jatkokysely | |

1 Johdanto

Kehitysvamma-ala on yhä laajemmassa muutoksessa. Muutamassa vuosikymmenessä inkluusio-ajatusmalli on yleistynyt ja kaikille yhteiskunnan jäsenille halutaan luoda yhä tasavertaisemmat mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa omaan elämäänsä. Yhteiskunnasta ja ympäristöstä on tarkoitus luoda tasavertainen, toimiva ja osallistava. Kaikilla on oikeus tulla kuulluksi ja huomioiduksi. Palvelut suunnitellaan niin, että ne kohtaavat tuen, hoidon ja kuntoutuksen tarpeeseen. Ympäriällä oleva avustava, ohjaava ja hoitava ammattihenkilöstö kohtaa asiakkaat arvostavasti ja kunnioittavasti. Asiakas ei enää ole toiminnan kohde, vaan toiminta ja avustaminen lähtevät asiakkaan itsensä toiveista ja tarpeista.

Kehitysvamma-alan toimipaikoissa on tarkoitus siirtyä käyttämään ajankohtaisia ja ajan tasalla olevia työmenetelmiä, jotka tukevat asiakkaan itsenäisempää päätöksentekoa. Uusissa työmenetelmissä toiminta lähtee asiakkaan toiveista, mielenkiinnon kohteista ja kuntouttavasta työotteesta. Tavoitteena on, että myös kehitysvammaiset ihmiset pystyisivät vaikuttamaan oman elämänsä valintoihin mahdollisimman itsenäisesti ja täysivaltaisesti. Asiakastyö on keskustelevaa ja työn tavoitteet luodaan yhdessä asiakkaan kanssa. Näin korostuvat asiakkaan oman elämän hallinta ja osallisuuden tukeminen. Itsemääräämisoikeus huomioidaan yhä paremmin ja työtä tehdään laadukkaasti ja asiakaslähtöisesti.

Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu –toimintamallia on käytetty Englannissa ja Yhdysvalloissa jo yli 20 vuoden ajan, mutta vasta nyt se alkaa näkyä Suomessakin. Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun tarkoituksena on tuoda asiakas keskiöön ja oman elämänsä päämieheksi. Asiakkaan oma ääni on tärkeä häntä koskevissa päätöksissä ja se, että hänet otetaan aktiivisesti mukaan päätöksen tekoon hänen elämäänsä vaikuttavissa päätöksissä. Jokaisen ihmisen tulisi voida vaikuttaa omilla toiveillaan, unelmillaan, valinnoillaan omaan arkielämäänsä. (Kilbane – McLean 2008: 14, 15.)

Vuoden 2012 keväästä lähtien on Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n henkilöstöä koulutettu yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun. Tarkoituksena on kouluttaa koko henkilöstö ja tuoda yksilökeskeisestä elämänsuunnittelusta uusi menetelmä asiakastyöhön kaikissa Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toimintayksiköissä. Tarvetta koulutukselle nähtiin, koska yhdistys haluaa aktiivisesti uudistaa työntekijöidensä osaamista, tarjota

kehitysvammaisille asiakkailleen parasta mahdollista palvelua, tukea ja ohjausta sekä olla mukana kasvavassa kilpailussa, jossa mitataan aitoa osaamista vaativassa asiakastyössä. Kehitysvammatyön alalla toimijoiden tulee olla valmiita työmenetelmiensä ja osaamisensa päivittämiseen sekä olla aktiivisesti mukana muutoksessa.

Itse toimin vastaavana ohjaajana Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n Oskarinpuiston toimintakeskuksessa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, miten työntekijät kokevat uuden koulutuksen, millä tavalla uusi työmenetelmä on alkanut juurtua työnantajani eri työyksiköihin ja millä tavalla työntekijöitä tulisi tukea uuden työmenetelmän käyttöönotossa. Esimiehenä koen tärkeäksi, että henkilöstön ammattitaitoa pidetään ajan tasalla järjestämällä täydennyskoulutusta ja mahdollistamalla koulutuksiin osallistuminen. Tärkeää on myös motivoida henkilöstöä ja tukea heitä vaativassakin asiakastyössä. Kyseisen tutkimuksen avulla tuloksia voidaan myös soveltaa ajatellen myöhempiä koulutuksia ja ennakoida henkilöstön tuen tarvetta jo ennen uusia koulutuksia sekä koulutusten ylläpito-menetelmiä niiden jälkeen.

2 Kehitysvammaisuus

Yleisesti voidaan todeta kehitysvammaisuuden tarkoittavan vaikeutta uusien asioiden oppimisessa ja ymmärtämisessä. Kehitysvammaisuus jaotellaan neljään eri asteeseen: lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. Lisäksi siihen voi liittyä muita vammoja kuten liikuntavamma tai liitännäissairauksia kuten epilepsia. Kuitenkin kehitysvammaisuus rajoittaa vain osaa henkilön toiminnoista, jolloin hänen vahvuksiinsa tulee korostaa ja heikkouksiinsa tukea. Jotta henkilö voisi elää tasa-arvoista ja hyvää elämää tietyistä rajoitteistaan huolimatta, tulee hänen ympäristönsä, tarvittavien palveluiden ja läheisten ihmisten mahdollistaa osallistuminen yhteiskuntaan sekä mahdollisuus henkilön omiin valintoihin ja omien unelmien toteuttamiseen. Helposti unohtuu ihminen diagnoosin takana ja hänet nähdään lähinnä palveluiden käyttäjänä ja kuntoutettavana. Suomessa on arviolta noin 40 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma. (Verneri.net 2012.)

2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmät

Kehitysvammaisuudella ei ole vain yhtä selkeää määritelmää ja sitä voidaankin määritellä hyvin erilaisista näkökulmista. Lääketiede keskittyy vain lääketieteelliseen näkökulmaan ja on kiinnostunut vamman syistä ja sen vaikutuksista ihmisen terveydentilaan ja hyvinvointiin. Kuntoutuksellisesta näkökulmasta henkilöä pyritään kuntouttamaan hänen toimintakykyään ylläpitämällä ja parantamalla. Sosiaalisesta näkökulmasta huomioidaan ihmisten riippuvuus muista ihmisistä ja kuinka heidän elämänsä vaikuttavat myös ympäristön mahdollisuudet, ennakkoluulot ja syrjintä. Ihmisen toimintakyky on laaja-alainen kokonaisuus, joka koostuu niin kehon rakenteellisesta ja toiminnallisesta eheydestä kuin henkilön sosiaalisista ja psyykkisistä ominaisuuksista. Elämisen laatua määrittävät suurelta osin ihmistä ympäröivä yhteiskunta, kulttuuri, teknologia ja elinympäristö sekä se, miten tarvittavat palvelut on järjestetty. Nämä yhdessä vaikuttavat siihen, kuinka tukea tarvitseva henkilö jokapäiväisessä elämässään pärjää. (Verne-ri.net 2012; Kaski - Manninen - Pihko 2012: 14.) Suomessa kehitysvammaisuus sekä kehitysvammaisten oikeudet tarvitsemiinsa palveluihin on määritelty ja säädetty laissa kehitysvammaisten erityishuollosta. Lisäksi Suomessa käytetään ja sovelletaan Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmää sekä Amerikan Kehitysvammaliiton AAIDD:n määritelmää kehitysvammaisuudesta.

2.1.1 Suomen lakiin perustuva määritelmä

Suomen lakiin perustuva kehitysvammaisuuden määritelmä on sisällytetty Lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta. Kehitysvammaisuuden alkamiselle ei Suomen laissa ole asetettu tarkkaa ylärajaa. Kuitenkin yleisesti ajatellaan, että kehitysvammaisuus tulee todeta ennen 18 vuoden ikää. Mikäli älyllinen suorituskyky heikentyy vasta 18 vuoden iässä tai sen jälkeen, pidetään tätä tavallisemmin dementiana. Lain mukaan kehitysvammainen on henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluksia. Tällä tarkoitetaan kaikkia yksilön kehityksen aikana syntyneitä vaikeimpia vammaisuuden muotoja. Vammalla käsitellään sellaisia fyysisiä tai psyykkisiä vajavuuksia, jotka rajoittavat pysyvästi henkilön suorituskykyä. Kehitysvammalain lisäksi palveluista ja tukitoimista on säädetty ensisijaisesti vammaispalvelulaissa. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 § 1; Kaski ym. 2012: 16-17.)

Erityishuollon tarkoituksena on edistää henkilön suoriutumista päivittäisissä toiminnoissa, hänen omintakeista toimeentuloaan ja sopeutumista yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. Tämän lisäksi laissa on säädetty kehitysvammaisten kuntoutuksesta, työtoiminnasta ja asumisesta, lääkehuollosta, henkilökohtaisesta avusta, tarvittavien apuvälineiden saamisesta sekä terveydenhuollosta. Suomen laissa kehitysvammaisuus määritellään hyvinkin laajasti ja sen tehtävänä on enemmänkin taata oikeus tarvittaviin palveluihin – varsinkin, jos henkilö ei muun lain nojalla kuulu palvelujen piiriin. Lain uudistamista ja ajanmukaistamista sekä kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien parantamista on toivottu jo pitkään, sillä näiden ei koeta vastaavan nykypäivää. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 § 1; Kaski ym. 2012: 16.)

2.1.2 Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmä

Maailman terveysjärjestö (WHO) käyttää luokittelussaan termiä älyllinen kehitysvammaisuus, jolla tarkoitetaan aivojen kehityshäiriötä eli poikkeuksia älyllisissä toiminnoissa. Aivojen kehityshäiriöt kuuluvat hermoston kehityshäiriöihin, jotka ilmenevät hermoston vaurioina, sairauksina tai muina toiminnan poikkeuksina tai puutoksina. Maailman terveysjärjestön (WHO) tautiluokituksen, ICD-10:n mukaan älyllisellä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan tilaa, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätätymäinen. Älyllinen kehitysvammaisuus voi ilmetä joko ainoastaan yksinään tai yhdessä minkä tahansa fyysisen tai psyykkisen tilan kanssa. Puutteellisesti voivat kehittyä erityisesti kehitysiässä ilmaantuneet taidot, joita ovat yleiseen henkiseen suorituskyvyn vaikuttavat kognitiiviset, motoriset, kielelliset ja sosiaaliset taidot. (Kaski ym. 2012: 16.)

WHO:n tautiluokitusta käytetään ehkä eniten maailmassa. Kehitysvammaisuuden syyt ryhmitellään käyttämällä ICD-10 diagnooseja. Suomessa tätä kehitysvammaisuuden määritelmää on sovellettu ottamalla käyttöön lapsen kehitystapahtumia aikajärjestyksessä seuraava luokitus. Suomalaisen syyluokituksen pääryhmät ovat perintötekijöistä johtuvat syyt, sikiökautiset syyt, tuntemattomista syistä johtuvat epämuodostumat, ulkoiset prenataaliset syyt, perinataaliset syyt, postnataaliset syyt ja tuntemattomat syyt. Tämä mahdollistaa uudet diagnoosit sekä aiemmin syyltään tuntemattomien oireyhtymien sijoittamisen oikeille paikoilleen. (Kaski - Manninen - Pihko 2001: 31-32.)

2.1.3 Amerikan Kehitysvammaliiton (AAIDD) määritelmä

Amerikan Kehitysvammaliitto, The American Association on Intellectual and developmental Disabilities –järjestö AAIDD, on maailman vanhin kehitysvamma-alan järjestö. Järjestö on perustamisestaan lähtien ollut kehitysvammaisuuden johtava asiantuntija. Se on julkaissut kirjallisuutta ja tuottanut erilaisia työvälineitä kehitysvamma-alalla työskentelevien tarpeisiin. AAIDD on myös esittänyt oman mallinsa älyllisen kehitysvammaisuuden määrittelystä. Malli on perustaltaan toiminnallinen, jonka määrittelyssä ratkaisevia tekijöitä ovat toimintakyky, ympäristö ja henkilön omat taidot. Kyseessä on älyllisten ja adaptiivisten taitojen sekä ympäristön vaatimusten välinen vuorovaikutus, jolloin älyllinen kehitysvammaisuus nähdään vammaisuutena näiden tekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena. (AAIDD 2010: xiii, xv; Kaski ym. 2012: 16.)

AAIDD:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18 vuoden ikää ja se näkyy tämän hetkisen toimintakyvyn huomattavina rajoituksina. Ominaisia piirteitä ovat rajoitukset kahdessa tai useammassa adaptiivisessa taidossa ja keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskkyky, jolloin älykkyydosamäärä on alle 70-75. Toimintakykyä arvioidaan yksilöllisesti huomioiden henkilön sen hetkinen ikä ja ympäristöolosuhteet. Määritelmä huomioi myös sen, että rajoitusten lisäksi henkilöllä voi esiintyä samanaikaisesti muiden adaptiivisten taitojen tai henkilökohtaisten kykyjen vahvuuksia. (AAIDD 2010: 1, 6, 27; Kaski ym. 2012: 16.)

Adaptiivisilla taidoilla ja käyttäytymisellä tarkoitetaan niitä sosiaalisia ja käytännöllisiä taitoja, joita ihmiset tarvitsevat päivittäisessä elämässään. Adaptiivisia taitoja ovat kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, oppimiskyky, vapaa-aika ja työ. Toimintakyvyn arvioinnissa tulee muistaa, että pätevä arviointi huomioi aina myös kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden sekä yksilölliset erot kommunikaatiossa, motoriikassa ja aisteissa. Tärkeää arvioinnissa on myös se, että yksilön erityistarpeita ja –olosuhteita on arvioimassa pätevä useita aloja edustava asiantuntijaryhmä. (AAIDD 2010: 15, 44; Kaski ym. 2012: 16.)

2.2 Toimintakyky

Ihmisen toimintakyky on suorassa suhteessa hänen hyvinvointiinsa ja se voidaan määrittellä joko voimavaralähtöisesti eli nykyisen toimintakyvyn tasona tai todettuina toimin-

nan vajeina. Toimintakyvyn osa-alueita ovat fyysinen, kognitiivinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Näitä tulisi arvioida henkilön nykyhetkisen tilanteen mukaan. Miten henkilö selviytyy jokapäiväisessä elämässään ja millaisia taitoja hän tarvitsee siinä ympäristössä, jossa hän elää. (AAIDD 2010: 14, 136, 137.)

Kehitysvammaisen ihmisen toimintakyvyn vahvuuksien osa-alueet ja rajoitusten vaikeusasteet ovat jokaisella erilaiset. Näiden määrittelyyn vaikuttavat myös henkilön sosiaalinen ja fyysinen ympäristö sekä heille myönnetty tukitoimet. Keskeistä on, millaisia elämässä vaadittavia taitoja henkilöllä on ja toimiiko hän itsenäisesti vai avustettuna. Muovaamalla ympäristön olosuhteita voidaan ihmisen itsenäistä toimintaa ja aloitteellisuutta tukea mahdollisimman kattavasti. Voidaan myös todeta, että henkilön toimintakyky on vahvassa vuorovaikutuksessa hänen terveydentilansa kanssa. Muuttamalla yhtä toiminnallista tekijää, voidaan vaikuttaa myös moneen muuhun tekijään henkilön elämässä. (AAIDD 2010: 52; Kaski ym. 2012: 173, 222.)

Toimintakyvyn vahvistumiseen voivat vaikuttaa tarkoituksenmukainen ja pitkään jatkunut tuki sekä henkilön läheisiltä että häntä avustavilta työntekijöiltä. Kun päivittäinen toimintakyky vahvistuu, vahvistuvat myös henkilön adaptiiviset taidot. Tukitoimet tulisi-kin suunnitella yksilön kehitystä ja toimintakykyä tukevammaksi. Vaikka kehitysvammaisuus on suhteellisen pysyvä tila, sen asettamia rajoituksia henkilön toimintakyvylle voidaan lieventää ja poistaakin. Kehitysvammaisen henkilön realistisia käsityksiä omista mahdollisuuksistaan ja vammansa aiheuttamista rajoituksista vahvistetaan kokemusten kautta. Vaihtelevat elämäkokemukset parantavat henkilön elämänhallintaa ja todellisuuskäsitystä. Kokemusten monipuolisuus on tärkeää, sillä puutteellinen kokemusmaailma voi heikentää toimintakyvyn kehittymistä. (AAIDD 2010: 16, 24, 118-119; Kaski ym. 2012: 173.)

2.3 Itsemääräämisoikeus

Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000 § 8, § 9) on säädetty asiakkaan itsemääräämisoikeudesta ja osallistumisesta sekä itsemääräämisoikeudesta erityistilanteessa. Kun toteutetaan sosiaalihuoltoa, on aina ensisijaisesti otettava huomioon asiakkaan toivomukset ja mielipide. Lisäksi on muutoin-kin kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan, jolloin asiakkaalle on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiakasta käsittelevissä asioissa on aina ensisijaisesti huomioitava asiakkaan etu. Mikäli asiakas ei itse pys-

ty osallistumaan ja vaikuttamaan palvelujensa tai sosiaalihuoltoon liittyvien muiden toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen, on hänen tahtoaan selvitettävä yhteistyössä asiakkaan laillisen edustajan, omaisen tai muun läheisen henkilön kanssa. Mikäli itsemääräämisoikeutta rajoitetaan, tulee sille olla selkeä ja perusteltu syy sekä lupa.

Aikuisuus itsessään merkitsee yleisen ajattelun mukaan riippumattomuutta ja itsenäisyyttä. Nämä taas tarkoittavat mahdollisimman omatoimista suoriutumista jokapäiväisestä elämästä ja samalla myös sisäistä itsenäisyyttä päättää omista asioistaan ja valinnoistaan. Kuitenkin kehitysvammaisen ihminen tarvitsee edelleen aikuisuuteenkin siirryttyään tukea ja ohjausta sekä muiden apua käytännön kysymyksissä ja elämänhallinnassa. Tukea tarvitaan myös psyykkisesti ja sosiaalisesti, kun henkilö pyrkii löytämään tasapainoa mahdollisimman suuren itsenäisyyden ja välttämättömän riippuvuuden välillä. (Kaski ym. 2012: 202.)

Turvallisuus, neuvonta, apu ja ohjaus tulee taata sitä tarvitseville henkilöille. Kuitenkin kehitysvammaista ihmistä saatetaan usein pitää suojelun kohteena heidän hoidon, huolenpidon ja avun tarpeensa vuoksi. Mikäli henkilön omat toiveet omaa elämäänsä ja asuinympäristöään suhteen jäävät kuulematta tai huomioimatta, voi ohjattu ja turvallinen elinympäristö tuntua ainoana vaihtoehtona rajoittavalta. Liiallisessa eristämisessä ja suojelemisessa voi taustalla olla jopa ihmisarvon puutteellinen ymmärtäminen. Tällöin kehitysvammaisia ihmisiä ei pidetä merkityksellisinä yksilöinä, jolloin heille ei anneta mahdollisuutta ja oikeutta yksityiselämään tai omaisuuteen. (Kaski ym. 2012: 150-151.)

Tärkeänä kysymyksenä nousee esille se, miten turvata toisaalta oikeus kehitysvammaisen henkilön henkilökohtaiseen vapauteen ja toisaalta oikeus elämään ja turvallisuuteen. Osa kehitysvammaisista henkilöistä tarvitsevat enemmän tukea kuin toiset. Työntekijöiden ja muiden asiakasta ympäröivien ihmisten olisikin hyvä tehdä ennakkoivaa riskianalyysia. Tämän tavoitteena on auttaa henkilön itsensä kanssa käytävissä keskusteluissa sekä luoda yhteinen ymmärrys, mitä henkilö haluaisi tehdä elämässään ja miksi kaikkien asioiden toteuttaminen ei välttämättä ole mahdollista, vaikka ne olisivat henkilölle itselleen tärkeitä. Arjen ratkaisuissa ja itsemääräämisoikeuden toteuttamisessa tulisikin painottaa turvallisuuden ja onnellisuuden näkökulmia. Ennakoivassa riskianalyysissa pohditaan riskejä positiivisesti ja ratkaisukeskeisesti sekä laajennetaan

riskianalyysin näkökulmaa sekä asiakkaan että työntekijän näkökulmasta. (Robinson – Dobson 2008: 4, 5, 7.)

3 Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu

”Oikea itsenäisyys ei merkitse kokkaus-, siivous- tai pukeutumistaitoja. Jos minulta kysytään, mikä on oma kokemukseni itsenäisyydestä, en automaattisesti ajattelisi toiminnallisia taitojani, vaan vapautta käyttää mielikuvitustani luodakseni unelmia, nauttiakseni musiikista, draamasta ja aisteistani sekä havainnoida minua ympäröivää elämää vapaasti.” (John Corbett)

Yksilökeskeisyys on yksilölähtöinen näkökulma asiakkaan kanssa toimiessa. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu on prosessi, joka on vuorovaikutteista kuuntelua ja oppimista asiakkaan ja häntä avustavan henkilön välillä. Suunnitteluprosessi myös toimii sen mukaan, mikä on asiakkaalle tärkeää. Sen kautta tuetaan asiakkaan omaa päätöksen tekoa omista asioistaan ja hänen omia valintojaan. Asiakas nähdään oman elämänsä asiantuntijana ja hänen ympärillään olevat henkilöt toimivat kuuntelijoina, tukijoina ja asiakkaan hyvän elämän edistäjinä sekä kunnioittavat asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Tämä ei välttämättä vielääkään ole itsestäänselvyys nykypäivän yhteiskunnassamme. Varsinkin kehitysvamma-alalla kehitysvammaiset ihmiset nähdään enemmän objekteina – toiminnan ja kuntoutuksen tuotteina – kuin ihmisinä, joiden arkea ympärillä olevat henkilöt tukevat. Jokaisella ihmisellä tulee olla oikeus tehdä valintoja omassa elämässään ja kokea niin onnistumisia kuin epäonnistumisia. (Kilbane - Thompson - Sanderson 2008: 27, 29-30.)

Toimintamenetelmänä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu on yli 20 vuotta vanha, vaikka se on noussut näkyvästi esille vasta nyt. Ajatusmallin mukaisesti tavoitteena on parantaa ihmisten osallistumista yhteiskuntaan ja yhteisöön sekä tuoda vahvemmin esille heidän omia näkemyksiään elämästään. Toimintamenetelmä on kehittynyt arvostavassa ja asiakaslähtöisessä toiminnassa, jossa tärkeää on ollut palveluiden kehittäminen, asiakkaan kuunteleminen ja asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen. Tutkimusten mukaan sillä on edistetty asiakkaiden hyvinvointia, heidän sosiaalisia verkostojaan, päivittäisiä aktiviteetteja, osallistumista yhteiskunnan tarjoamaan toimintaan ja omia valinnanmahdollisuuksia. (Kilbane ym. 2008: 30; Sanderson - Smull - Harvey 2008: 48.)

Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun ajatusmallin taustoitus:

| Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu on: | Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu ei ole: |
|--|--|
| Vahva keino tukea positiivista muutosta | Yleislääke kaikkeen |
| Erilainen keino työskennellä yhdessä | Väritettyjä kuvia oikeiden paperitöiden sijaan |
| Parempi keino pysähtyä, kuunnella ja keskustella | Vain kehittyneempi arviointiväline |
| Erilaisuutta erilaisille ihmisille | Standardoitu paketti |
| Henkilökohtainen sitoumus | Ruutinityöskentelyä |
| Työskentelyä kohti inklusiivista yhteisöä | Vain parempi keino yhdistää palvelut |
| Kaikille halukkaille käytettäväksi | Vain tietyille kohderyhmälle |

(Sanderson 2013: 2.)

3.1 Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu asiakastyössä

Jokainen meistä haluaa suunnitella elämäänsä eri tavoin. Osalla on selkeä näkemys tavoitteistaan, osa taas tarttuu tilaisuuksiin hetken koittaessa, kun taas osa meistä unelmoi pitkäänkin ennen kuin alkavat toteuttaa unelmiaan. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu ei ole vain tukipalveluiden suunnittelua tai tarkoitettu tietyille asiakasryhmälle, sitä voi tehdä kuka tahansa joka haluaa määrittää omaa elämäänsä. Se ei ole vain sarja erilaisia uusia tekniikoita, jotka korvaisivat aikaisemmat työmenetelmät, vaan se perustuu uudenaiseen näkemykseen ja työskentelytapaan tukea tarvitsevien ihmisten kanssa. Pohjimmiltaan yksilökeskeinen elämänsuunnittelu tukee yksilön voimaantumista ja yhteisöllistä osallisuutta. (Beresford – Bewley – Branfield – Croft – Fleming – Glynn - Postle 2011: 42-43; Sanderson - Duffy 2008: 257, 260.)

Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu työskentelyn englannin kielinen termi on person centred planning ja se lyhennetään kirjaimilla PCP. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu haastaa ajatuksen, jonka mukaan ihmiset yhdistetään heidän vammansa tai avun tarpeen samankaltaisuuden vuoksi. Se kyseenalaistaa myös oletuksen siitä, että avun,

ohjauksen ja erityisen tuen tarpeen vuoksi ihmisen elämää rajoitetaan ja säännötetään tietynlaiseksi. Elämänsuunnittelua tehdään huomioiden asiakkaan koko elämä ei vain häntä avustavien palveluiden tarve. Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun mukaisesti ihminen on oman elämänsä keskipisteessä. Hänelle esitetään erilaisia keinoja, mahdollisuuksia ja näkökulmia ajatella ja miettiä omaa elämäänsä. (Lyle O'Brien – O'Brien 2000: 16, 17.)

Erilaisten karttojen ja tehtyjen mielikuvaharjoitusten avulla voidaan asiakkaiden kanssa käydä läpi, mitä he elämältään toivoisivat ja haluaisivat. Yhdessä selvennetään tuki-
muotoja, joiden avulla henkilö voi toteuttaa omia pyrkimyksiään. Yhdessä suunnittelun kautta voidaan käydä asiakkaan kanssa läpi, tukevatko hänen saamansa palvelut oikeasti hänen elämäänsä vai tulisiko niitä kohdentaa eri tavalla. Yksilöllisessä elämänsuunnittelussa erityisen tärkeää on se, että suunnitteluprosessi on asiakkaasta lähtöisin ja siinä pyritään tuomaan esille asiakkaan oma mielipide. Asiakkaan elämää tarkastellaan kokonaisvaltaisesti huomioiden hänen tarpeensa, ei vain näkemystä valtion tarjoamista tukipalveluista. Siksi keskustelut tulisi tehdä asiakkaan omia kommunikatiokeinoja käyttäen mahdollisimman avoimesti. (Sanderson 2013: 7-8.)

Tavoitteena on tehdä asiakkaan kanssa yhdessä tulevaisuuden näkymä ja samalla kuvata, mitä tarvitaan, jotta tähän päästäisiin. Aluksi on hyvä tiedostaa, mitkä asiat ja ketkä ihmiset ovat asiakkaalle tärkeitä hänen elämässään. Tärkeää on erottaa näkökulmat siitä mikä on tärkeää ihmisestä itsestään kuin se mikä on ulkoapäin tärkeää hänelle. Tämän jälkeen erilaisten karttojen kautta kuvataan, millainen asiakkaan elämä on nyt tässä hetkessä ja mitä hän haluaisi elämässään ehkä muuttaa – mitkä asiat ovat asiakkaan toiveita, unelmia ja pelkoja. Yksilökeskeistä elämänsuunnittelua tehdään yksilöllisesti huomioiden asiakkaan toimintakyky, kommunikointimenetelmät, vammaisuuslaatu ja hänen käyttämänsä palvelut. Suunnitteluprosessin kautta tutustutaan myös asiakkaaseen itseensä, jotta voidaan oikeasti tukea häntä toteuttamaan toiveitaan. Tunteella asiakas syvällisemmin osataan tarjota hänelle erilaisia mahdollisuuksia elämänsä toteuttamiseen. (Kilbane ym. 2008: 40, 43.)

Yksilökeskeistä elämänsuunnittelua koulutetaan mahdollisimman aktiivisesti. Kuitenkin kyseisestä työmenetelmästä tulee organisaatioiden johdon muistaa, ettei sitä voida jalkauttaa työntekijöiden työskentelyyn vain muutaman tehtävän teon ja teorian avulla. Työntekijöiden tulee luoda itselleen uudenlainen ajatusmalli, joka painottaa heidän työssään asiakaslähtöisyyttä ja asiakkaan omien voimavarojen hyödyntämistä hänen

omassa elämässään. Työmenetelmä ei ole vain yksi menetelmä muiden joukossa, vaan se on laajempi kokonaisuus, joka perustuu laadukkaaseen asiakastyön kulmakiviin. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu antaa niin asiakkaille kuin työntekijöille uusia näkökulmia yhteiseen arkeen ja uusia mahdollisuuksia toteuttaa sitä. Konkreettisesti työmenetelmä on joka hetkinen toimintatapa asiakastyössä, jossa kunnioitetaan asiakasta ihmisenä, hänen osallisuuttaan, mielipiteitään ja toiveitaan. Erilaiset kartat ja tukiprofiilit, joita asiakkaan kanssa tehdään, ovat työvälineitä. Ne sisältyvät asiakaslähtöiseen ajatusmalliin ja niillä opitaan tuntemaan asiakas paremmin. (Lyle O'Brien - O'Brien 2000: 3-5.)

3.2 Oikeus hyvään elämään ja kohteluun

Kehitysvammaisen ihmisen elämän normaaliuden periaate muotoiltiin vammaispoliittisessa keskustelussa ensimmäisenä Skandinaviassa vuonna 1969. Suomi on sitoutunut YK:n ja Euroopan unionin jäsenvaltiona edistämään yhteiskuntaa, joka on avoin kaikille. Suomen vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010-2015 korostaa tavoitetta, jossa luodaan vahva pohja yhdenvertaisuudelle, syrjimättömyydelle, osallisuudelle ja ihmisoikeuksille. Vammaisilla ihmisillä on yhtäläinen oikeus yhdenvertaisuuteen kuten vammattomillakin ihmisillä. Osallisuuden toteutumisen lähtökohtana ovat syrjimättömyys, myönteinen suhtautuminen, vammaisten ihmisten toimintarajoitteiden ja tuen tarpeen huomioiminen sekä rajoittavien esteiden tunnistaminen, poistaminen ja ennakointi. (Kaski ym. 2012: 148.)

Kaikilla ihmisillä tulisi olla mahdollisuus elää hyvää, kokemusrikasta ja vuorovaikutuksellista elämää. Yksilökeskeisen elämänsuunnittelu-työmenetelmän taustalla on ajatus siitä, että vammaisilla ihmisillä on täysin samanlaiset oikeudet ja mahdollisuudet elämänvalintoihin kuin vammattomilla ihmisillä. Vamma ei oikeuta huonoa kohtelua, minimivaatimusten täyttämistä, epäoikeudenmukaisuutta eikä syrjintää. Tausta-ajatuksena mietitään, millä tavoin yhteiskuntamme ja palvelujärjestelmämme voivat vastata henkilön palveluntarpeeseen huomioiden hänen itsemääräämisoikeutensa ja turvallisuutensa lisäksi myös henkilön iän, sukupuolen ja kulttuuriset tekijät. (Kilbane – McLean 2008: 10, 14-15.)

3.3 Osallisuuden tukeminen arjessa

Kehitysvammaisen henkilön todellisuuskäsitys voi poiketa vammattoman henkilön käsityksestä, sillä kehitysvamma on vamma ymmärtämisen alueella. Tämä voi aiheuttaa vaikeuksia uuden oppimisessa tai jo opittujen asioiden hyödyntämisessä tai sopeutumisessa uusiin muuttuviin tilanteisiin. Kehitysvammaisen henkilö muodostaa todellisuuskäsityksensä työstämällä ja tulkitsemalla oman ymmärrystasonsa mukaisesti ympäröivää informaatiota. Erilaiset aistikokemukset ovat tärkeitä, sillä ne luovat uutta ympäröivää todellisuutta. Toiminnallisella ja virikkeellisellä ympäristöllä voidaan vaikuttaa kenen tahansa ihmisen ajattelun sisältöön ja mielialaan. Osallistumismahdollisuus on kaikilla ihmisillä kehityksen tukemisen peruslähtökohta. Kuitenkin tulee myös huomioida ihmisten yksilöllisyys ja se kuinka paljon ympäristöstä tulevaa informaatiota kukin pystyy käsittelemään ja millä tavoin. (Kaski ym. 2012: 153, 155.)

Kehitysvammaisuus on sosiaalisesta näkökulmasta ympäristön määrittelemä tila, jossa ristiriidassa ovat ympäristön vaatimukset ja yksilön puutteellinen suorituskky. Osallisuuden tukemisessa tärkeää on yksilön ikätason mukaisen toiminnan huomioiminen sekä mahdollisuudet oman ikäryhmän mukaisiin toimintoihin, pukeutumiseen ja mahdollisuuksiin. Sillä tarkoitetaan mahdollisuutta osallistua yhteiskunnan tarjoamaan toimintaan henkilölle mahdollisella tavalla. Ihmisellä on tarve mielekkääseen toimintaan/työhön, aistikokemuksiin, terveyteen, toimivaan kommunikaatioon ja yhteistoimintaan. Osallisuuden tukeminen arjessa antaa laaja-alaistakin tukea tarvitsevalle henkilölle itselleen tunteen siitä, että hän on mukana, pystyy osallistumaan ja on osana yhteisöä. Osallisuuden tukeminen ehkäisee syrjäytymistä, riskikäyttäytymistä ja edistää henkilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Haastavan käyttäytymisen ehkäisemiseen ja ennakoimiseen on myös suorassa yhteydessä se, että henkilöä tuetaan hänen adaptiivisten taitojensa ja näiden kehittämisen kautta. (AAIDD 2010: 105-107; Kaski ym. 2012: 155-156.)

Yksilöllisen elämänsuunnittelu työmenetelmän työkaluina käytetään erilaisia karttoja, joita tehdään henkilön elämän eri osa-alueista. Nämä kartat auttavat henkilön arjen osallisuuden tukemisessa, jolloin hän on näkyvämmässä roolissa oman elämänsä asiantuntijana. Elämänsuunnittelu kartat auttavat henkilöä myös hahmottamaan hänen elämänsä kokonaisuutta. Karttojen avulla työstetään henkilölle myös henkilökohtainen tukiprofiili. Tukiprofiilin tarkoituksena on kertoa henkilön elämän uusille ihmisille miten häntä voidaan tukea parhaiten omassa elämässään ja osallistumaan ympäröivään yh-

teiskuntaan sekä millä tavoin henkilön kanssa päästään onnistuneeseen kommunikaatioon. Työmenetelmässä saa ja pitääkin käyttää mielikuvitustaan. Kaikkia asioita ei tarvitse pystyä toteuttamaan konkreettisesti. Osallisuus on jo asioiden yhdessä miettimistä ja mukana olemista. Yhdessä voidaan myös miettiä, miten asian voisi toteuttaa mahdollisuuksien mukaan. (Sanderson – Duffy 2008: 256, 258, 266.)

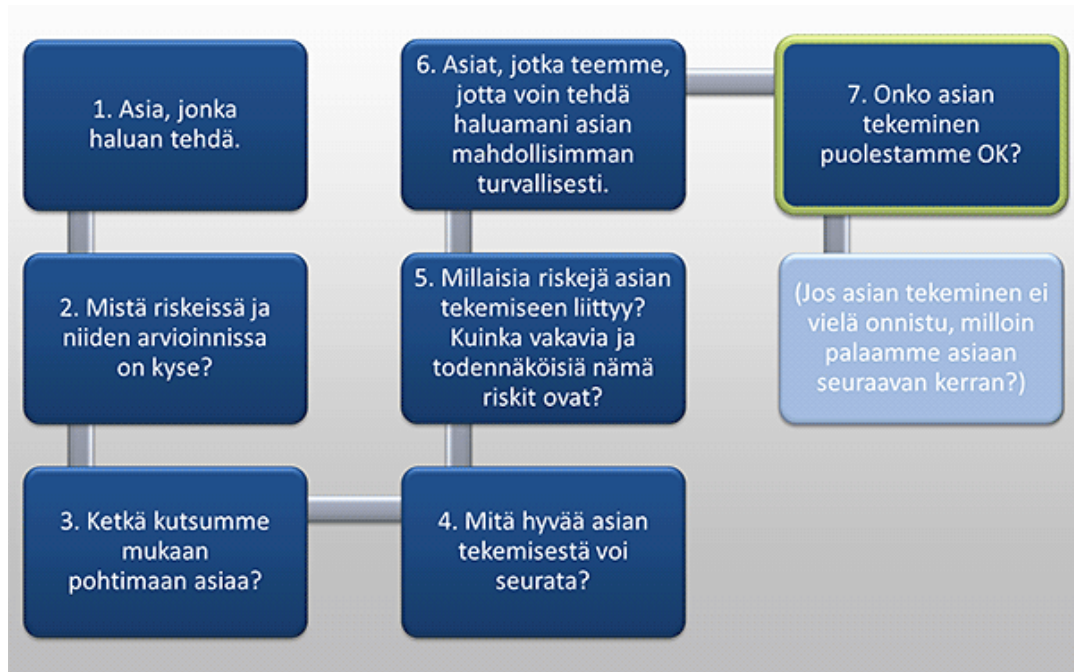
Tärkeää on, että kukin pystyy osallistumaan omien voimavarojensa ja mahdollisuuksiensa mukaisesti. Yksilöllinen toiminta, mukana oleminen, osallistuminen, keskusteleminen omien kommunikaatiokeinojensa avulla sekä erityisesti ymmärretyksi tuleminen ja itsensä näkyväksi tekeminen lisäävät henkilön voimavaroja sekä vaikuttavat kokonaisvaltaisesti hänen hyvinvointiinsa ja terveyteensä. Sosiaalisen osallistumisen ja sen tukeminen ovat erityisen tärkeitä niille henkilöille, joilta puuttuvat kattavat sosiaaliset verkostot. Henkilö myös kokee itsensä tärkeäksi sekä oppii käsittelemään omia ajatuksiaan, mielipiteitään ja näkemään itsensä yksilönä. (Duffy – Smith 2008: 76-79.)

3.4 Riskiarviointi

Jokainen ihminen tekee elämässään valintoja ja asioita, joihin liittyy erilaisia riskejä. Käytännössä on mahdotonta elää elämäänsä täysin riskittömänä. Jokaisella ihmisellä, myös tukea tarvitsevalla henkilöllä, on oikeus oppia uutta, kokeilla uusia asioita ja ottaa halutessaan hallittuja riskejä. Kehitysvammaisen henkilön elämässä on itsemääräämisoikeuden, yksilöllisyyden ja asiakaslähtöisyyden lisäksi huomioitava myös osallistumismahdollisuudet, turvallisuus ja terveys. Asiakkaita pyritään tukemaan itsenäiseen päätöksen tekoon tuetun päätöksen teon avulla. Riskiarvioinnin ja tuetun elämisen näkökulmien tavoitteina on mahdollisimman suuri itsenäisyys henkilölle itselleen. (Robinson - Dobson 2008: 4, 5.)

Riskiarvioinnilla tarkoitetaan tavoitetta tasapainottaa onnellisuuden ja turvallisuuden näkökulmaa kehitysvammaisen henkilön arjen ratkaisuissa. Tarkoituksena on, että henkilöllä on mahdollisuus toteuttaa haluamiansa asioita mahdollisimman turvallisesti ja saada tähän tukea ja apua. Ratkaisukeskeisen keskustelun avulla luodaan yhteinen ymmärrys asiakkaan ja työntekijän välillä siitä, mitkä asiat ovat asiakkaalle tärkeitä ja miten hän haluaisi ne toteuttaa. Riskiarvioinnissa etsitään vastauksia siihen mistä riskeissä on pohjimmiltaan kyse ja millaiset oletettavan riskin mahdolliset seuraukset ovat. Yhdessä myös pohditaan miten oletettuja riskejä voitaisiin välttää ja hallita sekä mitkä ovat eri toimijoiden ja kehitysvammaisen henkilön itsensä vastuu asiassa. Arviointime-

netelmän on tarkoitus pohjautua positiiviseen ja ratkaisukeskeiseen riskien arviointiin. Tavoitteena on luoda tasapaino henkilön itsemääräämisoikeuden ja turvallisuuden näkökulmien välille. (Robinson - Dobson 2008: 7, 9.)



Positiivinen riskiarviointi liittyy erityisesti tilanteisiin, jotka koskevat suuria elämänmuutoksia. Tällaiset muutokset tarvitsevat yleensä huolellista suunnittelua ja asioiden käsittelyä. Myös uusien asioiden kokeileminen voi aiheuttaa huolta ja kysymyksiä, jotka on hyvä käsitellä yhdessä. Riskiarviointia on myös hyvä hyödyntää silloin, kun esimerkiksi omainen tai työntekijä on huolissaan henkilön turvallisuuteen tai terveyteen liittyvistä asioista. Keskusteluissa on tärkeää pysyä realistisena - mutta positiivisina - sekä keskittyä pohtimaan itse ratkaisua, ei vain ongelmia. (Robinson - Dobson 2008: 8.)

4 Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry on helsinkiläisten kehitysvammaisten ja heidän läheistensä edunvalvonta- ja tukiyhdistys, joka on perustettu vuonna 1957. Yhdistys on aktiivinen toimija Helsingin kehitysvamma-alan kentällä ja se tekee näkyvää yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry tuottaa palvelutoimintaa, kerhotoimintaa, vapaa-ajan toimintaa aikuisille kehitysvammaisille ja erilaisia tukipalveluita perheille, joilla on kehitysvammaisen lapsi. Yhdistyksen toiminnan tavoitteena on olla

näkyvä kehitysvamma-alan palveluiden tarjoaja. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry toimintasuunnitelma 2013.)

4.1 Visio, tavoitteet ja strategia

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n tulevaisuuden visiona on olla edistyksellinen, palveluita kehittävä ja ajan tasalla oleva oikeuksiensuojelijajärjestö. Ajatuksena on tuottaa edistyksellisiä palveluita kehitysvammaisille asiakkaille, heidän perheilleen ja läheisilleen. Palvelut on tarkoitus tuottaa tehokkaasti, asiakaslähtöisesti, taloudellisesti ja laadukkaasti. Toimintaa järjestetään yksin tai yhdessä muiden pääkaupunkiseudulla toimivien yhdistysten ja yhteisöjen kanssa, joiden kohderyhmä on sama. Yhdistyksen työntekijöitä kannustetaan työssään ja heille luodaan virikkeellinen ammattitaitoa arvostava ja edistävää työilmapiiri. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

Yhdistyksen tavoitteena on olla toimiva palveluiden tuottaja ja ajan tasalla kehitysvamma-alan muutoksissa sekä aktiivisesti kehittää toimintaansa jokaisessa toimintayksikössään ja omassa järjestötoiminnassaan. Tarkoituksena on tuottaa kehitysvammaisten asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin vastaavaa asumispalvelua, päivätoimintaa, leiri- ja kerhotoimintaa ja erilaisia tuki- ja vapaa-ajan toimintaa. Perheille on tarjolla virkistys- ja tukitoimintaa sekä mahdollisuuksia erilaisiin keskustelutuokioihin. Tärkeää on myös mahdollistaa vertaistuki niin kehitysvammaisille asiakkaille kuin heidän perheilleenkin. Yhdistys jakaa myös kehitysvammaisuuteen liittyvää tietoa. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry strategia 2010-2020.)

Toimintaa ohjaavat yhdistyslaki ja yhdistyksen omat säännöt. Henkilökunnan kouluttaminen ja osaaminen koetaan hyvin tärkeäksi. Jotta asiakastyö on laadukasta, tulee henkilökunnan olla ammattitaitoista, koulutettua ja asiakkaita arvostavaa. Tavoitteiden toteutumista ohjataan ja seurataan mittariston avulla, joka on laadittu eri toiminnoista. Toimintayksiköissä seurataan tiiviisti laadukkaan asiakastyön toteutumista sekä henkilöstön osaamista ja hyvinvointia. Omavalvontasuunnitelmat ovat myös osa yhdistyksen laadunhallintajärjestelmää. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

Yhdistyksen strategia näkyy konkreettisesti vuosittain laadittavassa toimintasuunnitelmassa. Strategia on tie tulevaisuuteen ja siksi se on hyvin merkityksellinen. Koko yhdistyksen henkilöstö sitoutetaan yhteiseen toiminta-ajatukseseen, arvoihin ja strategia-malliin. Tätä voidaan pitää jatkuvana prosessina, jota käydään läpi yhteisissä palave-

reissa ja henkilöstön yhteisissä kehittämispäivissä. Uusien työntekijöiden perehdytykseen panostetaan ja heille määrätään vanhoista työntekijöistä perehdyttäjä, jotta myös hiljainen tieto siirtyisi kokeneemmilta työntekijöiltä uusille työntekijöille. Jokaisen toimintayksikön vastaava ohjaaja johtaa omaa henkilöstöään panostamalla henkilöstön osaamiseen ja kehittämiseen. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

Keskeisin toimintaperiaate on asiakkaiden yksilöllinen ja hyvä hoito sekä ohjaus, jossa korostuu itsemääräämisoikeuden kunnioitus ja omatoimisuuden ylläpitäminen. Näkyväinä toimijana myös verkostoitumis- ja kehittämistoimintaa tehdään aktiivisesti. Yhdistys on mukana ensitukityössä, kulttuuritoiminnassa sekä yhteistyössä muiden järjestöjen ja sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten kanssa. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

4.2 Arvot

Yhdistyksen toiminnan asiakastyön arvot perustuvat yhdessä henkilökunnan kanssa käytyihin palavereihin siitä, mikä tehdyssä asiakastyössä kehitysvammaisten henkilöiden kanssa on tärkeää ja miten me ammattilaisina haluamme tehdä työtä yhteistyössä asiakkaidemme kanssa. Asiakastyö jo itsessään on arvokasta. Työssä tulee näkyä läsnäolo, asiakkaan kuunteleminen ja kuuleminen, arvostava kohtaaminen, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja kuntouttava työote. Asiakkaan oma mielipide huomioidaan aina kunkin asiakkaan omia kommunikaatiomenetelmiä käyttäen. Yhdistyksen arvot sisältyvät päivittäin tehtävään työhön asiakkaiden kanssa. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

Toimintaa ohjaavia arvoja ovat hyvä elämä, arvostava kohtaaminen, asiakaslähtöisyys, yhteistyö ja asiantuntijuus. Hyvään elämään kuuluu tulla kuulluksi sekä kokea itsensä ja työnsä arvostetuksi. Sen perustana toimivat omanelämänhallinta, toimintakyvyn ja iän mukainen toiminta sekä sosiaaliset suhteet. Arvostava kohtaaminen perustuu toisen ihmisen kunnioittamiseen ja arvostamiseen. Asiakaslähtöisyyden tulee näkyä kaikessa toiminnassa. Toiminta suunnitellaan asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaan, ja sen tavoitteena on asiakkaiden kokonaisvaltainen hyvinvointi. Yhteistyötä tehdään verkostona niin yhdistyksen toimintayksiköiden kuin erilaisten toimijoiden kesken. Moniammatillisuus, yhteinen osaaminen ja osaamisen kehittäminen tuovat esille työntekijöiden laaja-alaisen erityisosaamisen. Asiantuntijuus on hankittu koulutuksen ja koke-

muksen yhteissummana. Se on työnsä ja asiakkaiden syvällistä tuntemusta. Kaikessa toiminnassa korostuu kuntouttava ja toimintakykyä ylläpitävä työote, yksilöllisyys, kodinomaisuus ja lämmin ilmapiiri. (Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

4.3 Toimintaympäristö ja henkilöstö

Yhdistys on aktiivinen toimija Helsingin kehitysvamma-alan kentällä ja tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Toimintaa on näkyvästi tarjolla eri puolilla Helsinkiä lapsesta senioriin ja heidän perheilleen. Fyysisinä toimintaympäristöinä toimivat keskustuomisto, Ystävätuvan tilat, Kankurinkulman, Oskarinpuiston ja Myllykaaren ryhmäkodit, Oskarinpuiston toimintakeskus sekä kerhotoiminnan ja leiritoiminnan tilat. Kaikki toimintaympäristöt on pyritty tekemään esteettömiksi ja asiakkaita palveleviksi. (Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

Yhdistyksessä työskentelee yhteensä 50 vakinaista toimihenkilöä. Heistä kymmenen työskentelee keskustuomistossa, 16 Oskarinpuiston toimintakeskuksessa, 11 Oskarinpuiston ryhmäkodissa, 11 Kankurinkulman ryhmäkodissa ja kolme Myllykaaren ryhmäkodissa. Lisäksi yhdistyksellä on leiri-, kerho- ja tuntityöntekijöitä vuosittain noin 200. Aluehallintavirasto määrittelee sekä ryhmäkotien että toimintakeskuksen henkilöstön minimimäärän ja henkilöstön kelpoisuusvaatimukset määrittää Kelpoisuuslaki (272/2005). Toimintayksiköissä työskentelee pääosin lähihoitajia ja sosionomeja, joilta edellytetään kehitysvamma-alan tuntemusta. (Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry toimintakäsikirja 2013.)

Koska Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry:n strategia pohjautuu erityisesti yhdistyksen arvoihin ja toiminta-ajatukseen oikeuksienvallontajärjestönä, on yhdistykselle tärkeää, että henkilöstö sitoutuu samaan arvomaailmaan ja toimintamalliin. Oppivassa organisaatiossa on tärkeää, että kaikkia rohkaistaan yhteisten tavoitteiden muodostamiseen ja yhdessä oppimiseen. Organisaatiokulttuuri painottuu pehmeisiin arvoihin, henkilöstön työtyytyväisyyteen, mutta myös korostaa koko organisaation yhteistä päämäärää, joka on laadukas asiakastyö, tuottava työ (joka näkyy asiakkaiden kuntoutumisena ja toimintakyvyn ylläpitona) ja toimivat palveluprosessit. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä seurataan säännöllisin aikaväleillä, sillä yhdistys haluaa näin varmistaa, että työntekijöiden kokemukset työstään mielekkäänä, monipuolisena ja innoitta-

van haasteellisena säilyvät. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry henkilöstöstrategia 2011-2016.)

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä ammattitaitoinen henkilöstö pyritään sitouttamaan mahdollisimman pitkälle aikavälille. Kun uusia työntekijöitä palkataan, sitoutetaan heidät työskentelemään yhdistyksen arvojen mukaisesti ja taataan mahdollisimman hyvä perehdytys, jotta he pääsisivät nopeasti osaksi työyhteisöä. Henkilöstöllä on myös tarvittaessa mahdollisuus työskennellä eri toimintayksiköissä esimerkiksi elämäntilanteiden muuttuessa. Lisäksi panostetaan hyvään esimiestyöhön, joka näkyy toimintayksiköiden työskentelyn tuloksissa. Varsinkin muutostilanteissa esimiehen tulee reagoida nopeasti ja toimia suunnannäyttäjänä. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry henkilöstöstrategia 2011-2016.)

4.4 Osaamisen johtaminen Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä

Johtamisen tavoitteena on yhdistyksen strategioiden yhteensovittaminen sekä henkilöstön ja työn kehittämistoimien yhteensovittaminen. Koska yhdistys on pieni työnantaja, johtamisjärjestelmä on lähellä eri yksiköiden toimintaa, työntekijöitä ja asiakastyötä, jolloin strategian toteutuminenkin on helpompaa ja esimiehet tietävät, mitä työyksiköissä tapahtuu. Esimiestyössä kiinnitetään erityisesti huomiota työntekijöiden kannustamiseen, oikeudenmukaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Tehtävänä on toimia vuorovaiikutteisesti henkilöstön kanssa työhyvinvointia parantaen. Työntekijöitä johdetaan heidän ammattitaitoaan ja osaamistaan kehittäen ja hyödyntäen, toiveitaan kuunnellen sekä pyrkimällä siihen, että he kokevat tullessa kuulluksi ja saavansa vaikuttaa omaan työhönsä sekä viihtyvät työssään. Johdettaessa työntekijöille annetaan tiettyjä vapauksia työssään, mutta heiltä myös odotetaan tuloksia ja henkilökohtaista kehitysvyyttä sekä sitoutumista yhdistyksen arvoihin, omaan työnkuvaansa ja asiakaslähtöiseen työtoteeseen. (Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry henkilöstöstrategia 2011-2016.)

Oppivassa organisaatiossa työntekijöillä on halu kehittää kykyjään, jotta he oppisivat strategiassa tavoitteeksi asetettuja asioita. Tällaisessa organisaatiossa tuetaan yhteisten tavoitteiden asettamista ja yhdessä oppimista. Työntekijöiltä toivotaan aktiivisuutta sitoutumaan organisaation tulevaisuuden kuvan ja toiminnan kehittämiseen, halua vaikuttaa työhönsä ja oppimaan oppimista. Koska organisaatio rakentuu siinä toimivista ihmisistä, sen toiminnan peruslähtökohtana ovat yksilöt. Kuitenkin yksilöiden tulee toimia yhteisen hyvän, tavoitteiden ja strategian puolesta yhdessä. Yksilöt muodostavat

henkilöstön, jonka osaaminen muodostuu ammattitaidosta ja moniammatillisuuden hyödyntämisestä. Oppivaksi organisaatioksi kutsutaan erityisesti organisaatiota, jolla on kyky hankkia, luoda ja siirtää tietoa sekä muuttaa omaa käyttäytymismalliaan uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaisesti. (Heikkilä - Jokinen - Nurmela 2008: 39-40.)

Haasteina oppivassa organisaatiossa voivat olla toimivan työkuulttuurin saavuttaminen ja kyky sen muuttamiseen, visiointi, laadukkaiden palveluiden ja prosessien kehittäminen, kyky yhteistoimintaan, joustavuus ja osaaminen sekä oppiminen ja osaamisen kehittäminen. Kehittämisen esteiksi voivat ilmetä selvinä pidetyt oletukset siitä, miten asioiden tulisi olla, mitä on lupa tehdä tai mikä työyhteisössä on sopivaa. Kehittyvässä työyhteisössä tulisi olla yhteisvastuu toiminnasta, toisia arvostava ilmapiiri, jossa kriittinenkin palaute voidaan antaa ja ottaa vastaan rakentavasti sekä selkeät yhteiset arvot, joiden mukaisesti työtä tehdään. (Heikkilä ym. 2008: 40.)

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä haasteisiin on vastattu luomalla yhteinen näkemys laadukkaasta asiakastyöstä ja sen toteuttamisesta. Työkuultuuria pyritään muuttamaan yhä avoimemmaksi ja innovatiivisemmaksi. Työntekijät tekevät työtä niin asiakkailleen, itselleen kuin työyhteisölleen. Työyksiköissä tulisi pyrkiä yhdessä oppimisen ilmapiiriin, jossa jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus peilata omaa toimintaansa ja ammattitaitoaan muihin sekä tarvittaessa kysyä ja saada neuvoja. Mitä avoimempi ja vastaanottavaisempi työyhteisö on, sitä helpompi on antaa ja saada rakentavaa palautetta omasta ja muiden työstä. Tärkeää on myös pystyä pohtimaan vaikeita ja haastavia asiakasasioita tai -tilanteita yhdessä. Koko yhdistyksen henkilökunnan yhteistoimintaa lisäävät yhdistyksen yhteiset virkistys-, kehittämis- ja koulutuspäivät.

Älykkään organisaatio kykenee ohjaamaan omaa kehittymistään ja toimintaansa. Sen tunnuspiirteitä ovat kyky jatkuvaan uudistumiseen ja uuden oppimiseen sekä muutosten huomioiminen ja niihin reagointi. Työntekijöistä on kokonaisvaltainen ihmiskuva, jonka mukaan heidät nähdään ajattelevina, tekevinä ja merkityksellisinä yksilöinä. Johtaminen on jaettu ja yhteistoiminnallinen prosessi, jossa ihmiset ovat sen keskipisteessä. Älykäs johtaminen voidaan nähdä esimiehen ja työyhteisön välisenä vuorovaikutuksena, jonka tavoitteena on saavuttaa jaettu visio ja yhteiset tavoitteet mahdollisimman tehokkaasti. Älykäs johtaminen toimii jatkuvana prosessina, jonka kautta ihmisten työskentely järjestetään mahdollisimman toimivasti ja energisoivasti. (Sydänmaalakka 2009: 116, 136-137.)

4.4.1 Vastuut osaamisen johtamisesta

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toimintaa johtaa toiminnanjohtaja. Toimintayksiköissä työskentelevät vastaavat ohjaajat ja toimistolla työskentelevät toiminnoista vastaavat työntekijät. Kaikilla on vastuu omista alaisistaan ja heidän kehittämisestään. Yksiköiden välillä pyritään tekemään mahdollisimman paljon yhteistyötä. Yhdistyksessä pyritään yhteisvastuullisuuteen ja oman työn kehittämiseen. Yhteisöllisyyttä kehitetään henkilökunnan yhteisillä koulutuksilla ja virkistystapahtumilla.

Jokaisessa organisaatiossa on oma toimintastrategiansa, johon voidaan myös kirjata osaamisen johtamisen strategia. Strategista johtamisesta tekee juuri se, että se kytkeään koko organisaation tulevaisuuden tavoitteisiin. Osaamisen johtamisen osa-alueita ovat viestintä, esimiesten valmentaminen, henkilöstön kehittäminen ja yksilötason osaamisen kehittäminen. (Salojärvi 2009: 148.) Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:llä on oma henkilöstöstrategiansa, johon on kirjattu henkilöstön osaamiseen, kehittämiseen ja koulutukseen sekä yhteiseen toimintaan liittyvät toimenpiteet. Henkilöstö mielletään strategisena voimavarana, joka toimii välineenä laadukkaalle asiakastyölle. Toimintayksikköjen vastaavat ohjaajat ja toiminnoista vastaavat työntekijät ovat vastuussa henkilöstönsä tavoitteellisesta ja laadukkaasta työskentelystä. He luovat pohjan sille, mitä yksittäiseltä työntekijältä odotetaan. Koska asiakkaat ovat päämiehiämme, toiminnan täytyy palvella heidän hyvinvointiaan. Jotta laadukas asiakastyö toteutuu yhdistys kouluttaa niin henkilöstöään kuin esimiehiä tuloksellisuuteen ja panostamaan omaan työhönsä. Tärkeää on olla läsnä asiakkaillemme sekä tehdä työtä heidän kuntoutumistaan ja hyvinvointiaan tukien.

Nykypäivän työelämässä on tapahtunut hierarkioiden madaltuminen, josta johtuen esimiehet voivat delegoida tarvittaessa työtehtäviään alaisilleen. Tämä on tuonut tullessaan uudenlaisia osaamistarpeita. Tällöin työntekijöiltä edellytetään uudenlaista vastuuta ja luottamusta, että he hoitavat tehtävänsä itsenäisesti ja ajallaan. (Salojärvi 2009: 156.) Myös yhdistyksen toimintayksiköissä esimies on mahdollistaja, joka toimii myös osaamisen valmentajana. Jokaisella työntekijällä on oma vastuualueensa yleisessä toiminnassa. Vastuu on myös kirjallisten toimintaraporttien ja työohjeiden tekemisessä, laadun valvonnassa ja asiakkaiden asioiden hoitamisessa. Työntekijöiden tulee käyttää koulutustaan ja osaamistaan. Henkilöstön osaamista tulee arvioida aktiivisesti ja pyrkiä löytämään jokaiselle juuri heille sopivat työtehtävät.

Vastuu osaamisen johtamisesta on esimiehillä, mutta myös työntekijöillä itsellään. Työntekijöidenkin tulee olla valmiita sitoutumaan oman osaamisensa kehittämiseen. Koulutuksia järjestetään työntekijöiden, asiakkaiden ja yhdistyksen hyötyä ajatellen. Uusien työntekijöiden perehdytykseen tulee panostaa erityisesti, josta esimiehen tulee huolehtia. Johtamistyyli riippuvat hyvin paljon esimiehestä itsestään ja hänen johtamastaan toimintayksiköstä. Vaikka tiettyyn yhtenäisyyteen pyritään, se on mahdotonta toteuttaa täysin, koska jo persoonallisuus määrittää osaltaan, millainen johtaja esimies on. Tärkeintä on kuitenkin johtaa henkilöstön osaamista tasavertaisesti.

4.4.2 Osaamisen mittaaminen ja raportointi

Henkilöstön osaamisen johtamisen taustalla on sen mittaaminen ja raportointi. Organisaatiolla tulee olla oma mittaristonsa, minkä mukaan se haluaa henkilöstönsä ammattitaidon kehittyvän. Tätä varten tulee myös kehittää henkilöstön omaa taitoa itsensä arvioimiseen työntekijänä sekä oman oppimisprosessinsa johtamiseen. Tässä tärkeässä osassa on esimies, jonka tehtävänä on toimia valmentavana johtajana. Esimiehen tulee myös tuntea omat työntekijänsä; heidän vahvuutensa ja kehittämistarpeensa. Jotta osaamista voidaan johtaa ja mitata oikein, tulee myös määritellä millaista osaamista organisaatiossa halutaan ja millaiseen kehittymiseen henkilöstöä kannustetaan. Tärkeää on myös määritellä mistä työntekijän ammattitaito ja työtehtävät koostuvat. (Salojärvi 2009: 150; Viitala 2012: 179.)

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä on tietyt ammattiosaamisen mittarit henkilökunnan osaamisen kartoittamiseen sekä tietyt arvot, joiden mukaan työtä tehdään. Näitä mittareita käytetään osaamisen ja ammattitaidon arvioimisessa läpi vuoden, jotta voidaan tehdä esimerkiksi tarvittavia henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmia. Yhdistyksessä mitataan esimerkiksi ammattiosaamista, koulutusten antia ja henkilöstön hyvinvointia. Ammattiosaaminen koostuu sosiaali- ja terveysalan pohjakoulutuksesta, kehitysvamma-alan työkokemuksesta, asiakkaiden tuntemuksesta ja yhdistyksen määrittelemien arvojen mukaan työskentelystä. Kehityskeskustelun aikana keskustellaan työntekijän kanssa millaista lisäkoulutusta hän tarvitsisi ja arvioinnin kautta kartoitetaan hänen osaamistaan ja mielenkiintoaan uusiin työtehtäviin. Suoritusarvioinnin kautta henkilöstölle voidaan antaa tiettyjä vastuualueita, joista he itsenäisesti vastaavat.

Suoritusarvointi on työn organisointia, jossa pyritään löytämään oikea henkilö oikeaan työtehtävään ja oikea työtehtävä oikealle henkilölle. Tätä voidaan käyttää välineenä

henkilöstöjohtamisessa ja –suunnittelussa sekä työntekijän pätevyyden arvioinnissa ja työsuorituksen kehittämisesä. Aito suoritusarviointi on kannustavaa ja rakentavaa palautetta, jonka myötä osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on tehokasta. (Helsingin Kehitysvammatuki 2009: 196.) Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä työntekijöille on tehty osaamiskartoitukset, jossa työntekijä itse arvioi itseään ja peilasi omaa osaamistaan ja taitojaan siihen, minkälaista osaamista työmme ja organisaatiomme vaatii. Tärkeintä on nähdä työntekijä omassa työssään ja arvioida työsuoritusta tämän mukaan.

Osaamista arvioidaan siis erikseen työntekijöiden taholta ja jatkuvaa arviointia tekee myös esimies. Toimintayksikön muuttuva osaamisen tarve muuttaa mittaristoa ja kehittämistarpeita. Esimiesten on tärkeää pitää mittaristot ajan tasalla. Arvioinneista tehdään raportti, jonka yksiköiden esimies käy läpi toiminnanjohtajan kanssa ja tarvittaessa johtoryhmässä. Raportoinnin tulee olla tehokasta ja analyysoivaa. Laadukkaan työn mittareita ovat myös asiakastyytyväisyyskyselyt asiakkaille itselleen ja heidän omaisilleen.

4.4.3 Osaamisen kehittäminen ja ammattitaidon ylläpitäminen

Osaamisen kehittäminen kohdistuu koko organisaation henkilöstöön, työyhteisöön ja johtoon. Kehittäminen ei ole pelkkää täydennyskoulutusta, vaan sitä tapahtuu työpaikoillamme koko ajan. Osaamisen tietoinen kehittäminen on tärkeää yksilön työmotivaation ja sitoutumisen kannalta. Juuri ne edistävät henkilöstön hyvää suoriutumista ja koko organisaation tilannetta. (Salojärvi 2009: 156.) Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:ssä henkilöstön osaamista pyritään kehittämään aktiivisesti. Yhdistys haluaa olla edelläkävijä ja tarjota työntekijöilleen mahdollisuuksia osallistua niin omiin koulutuksiin kuin oman työpaikan ulkopuolisiin koulutuksiin. Kehittämissuunnitelmaan on kirjattu vuosittain käytävät kehityskeskustelut, vastuu täydennyskoulutuksen järjestämisestä sekä työyhteisön kehittämisen päämäärä ja tarkoitus. Ammattitaidon ylläpitäminen ja uudistaminen on tärkeää jo aluehallintoviraston tekemien tarkastustenkin vuoksi.

Osaava ja valmentava johtava kykenee näkemään ja analyysoimaan työntekijänsä vahvoja ja heikkoja puolia ja ohjaamaan tätä tarvittaessa. Esimiehen tehtävänä on kuunnella, mutta myös tuoda avoimesti esiin omat näkemyksensä ja mielipiteensä. Esimiehen tulee olla myös itse valmis vastaanottamaan palautetta ja keskustelemaan oman johtamistapansa vahvuuksista ja heikkouksista. (Sydänmaalakka 2002: 98, 99.) Esimiehet pyrkivät siihen, että joka kuukausi keskustelisivat jokaisen työntekijän kanssa

siitä, miten he työssään jaksavat, mikä työssä on ollut hyvää ja minkälaisia haastavia tilanteita heille on saattanut tulla. Keskustelujen kautta pystytään kuulemaan heidän toiveitaan työnsä kehittämisestä. Näin myöskin opitaan tuntemaan heidät paremmin. Koen, että palautteen antaminen ja saaminen on osa työssä kehittymistä ja hyvinvointia. Lyhyiden keskusteluiden kautta kerätään tietoa koko vuoden ajalta, joten kun seuraavaa toimintakautta suunnitellaan, esimiehellä on ehdottaa kullekin työntekijälle vastualueita ja työtehtäviä, jotka näyttäisivät juuri heille sopivimmilta.

Osaamisen kehittämisen tulee olla tietoista, sillä hyvä työmotivaatio ja sitoutuminen edistävät yksittäisen työntekijän suoriutumista. Myöskin ehyt, toimiva ja hyvinvoiva organisaatio saa aikaan parempaa tulosta. Osaamisen johtamisella ja kehittämisellä on tarkoitus sitouttaa henkilöstöä ja tehdä heistä pitkäaikaisia työntekijöitä. (Salojärvi 2009: 156.) Helsingin Kehitysvammatuski 57 ry:ssä työnkiertoa pidetään hyvänä ja suositeltavana asiana. Työntekijöillä on mahdollisuus kiertää työyksiköissä näin sovittaessa. Tämä myös rikkoo kaavoja, vanhaa mallia ja tukee työyksiköiden työntekijöiden välistä yhteyttä. Työntekijän ammattitaito ei koskaan ole ”valmis”, vaan aina on mahdollista oppia uutta. Olisi hyvä, jos myös esimiehillä olisi mahdollisuus työnkiertoon työyksiköiden välillä. Tällöin esimiehetkin saisivat uutta kokemusta erilaisen henkilöstön johtamisesta.

Johdon kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja sillä voidaan vastata erilaisiin organisaation kohtaamiin haasteisiin ja tilanteisiin. Verkostoituminen on myös iso osa johdon kehittymistä ja kehittämistä. (Salojärvi 2009: 158, 159.) Juuri tämän vuoksi yhdistyksen vastaaville ohjaajille ja toiminnoista vastaaville työntekijöille järjestettiin esimies-koulutus, jonka aiheena oli valmentava johtaminen ja työyhteisön kehittäminen. Osaamisen johtaminen ja työntekijöiden kehittäminen lähtee esimiehestä ja hänen kannustavasta työotteestaan. Jos esimies tukee innovatiivisuutta ja luovaa ajattelua, on työilmapiiri avoimempi ja työyhteisöä kehittävämpi.

Kuitenkaan pelkkä osaamisen kehittäminen ei riitä, vaan organisaation tulee myös uudistaa omia järjestelmiään ja johtamiskäytäntöjään sekä kulttuuriaan ja työskentelyilmapiiriään. Jotta osaamista voidaan käyttää hyödyksi oikein, on johtamisen toimintaedellytysten oltava kunnossa. Liika henkilöstön kuormittaminen ei anna tilaa uuden oppimiselle ja uuden kokeilemiselle, vaan kuormittaa yhä enemmän ja tukahduttaa luovuuden. (Viitala 2012: 174.) Ajan löytäminen uuden opettelulle on välillä hektisessäkin työrytmissä haastavaa. Jos uusia toimintamalleja tuodaan esille vain, jotta saadaan

ulospäin näyttämään, että täällä ollaan aktiivisia, ei tämä toimi ilman henkilöstön mukana oloa. Vain yhdessä tekemällä luodaan toimiva, kehittyvä ja osaava työilmapiiri. Osaamisen ja työmenetelmien uudistamisen tulisi olla työntekijöille perusteltua, ei vain ylhäältä alaspäin johdettua. Jos työntekijät eivät koe sisäistäneensä, miksi toimitaan tietyllä tavalla tai millä arvopohjalla he työskentelevät, voi olla vaikea toteuttaa ja ideoida uutta. Siksi olisi hyvä saada työntekijät mukaan organisaation strategian suunnitteluun ja käydä sekä yhteisten palaverien että kehityskeskustelujen avulla läpi, millaisia tavoitteita työntekijöillä työlleen on ja mihin suuntaan työtä halutaan kehittää.

Osaamisen kehittäminen on jatkuva prosessi, joka kohdistuu koko organisaation henkilöstöön, työyhteisöön ja johtoon. Kehittäminen ei ole pelkkää täydennyskoulutusta, vaan sitä tapahtuu työpaikoillamme koko ajan. Sen tavoitteena on parantaa sekä työelämän laatua että palvelutuotannon tuloksellisuutta, mahdollistaa muutokset, varmistaa ja parantaa toiminnan laatua, vahvistaa yksittäisen työntekijän osaamista, sitoutumista ja motivaatiota sekä tukea luovuutta ja innovatiivisuutta. (Salojärvi 2009: 156.) Osaamisen kehittäminen on haasteellista, mikäli työntekijät eivät ole tarpeeksi sitoutuneita organisaation toimintaan ja työn tavoitteisiin, esimiehen taidot ovat puutteelliset tai jos työtä leimaa jatkuva kiire, stressi ja ainainen muutostila.

Osaamisen tietoinen kehittäminen on tärkeää juuri yksilön työmotivaation ja sitoutumisen kannalta. Näin edistetään henkilöstön hyvää suoriutumista ja koko organisaation tilannetta. Ehyt, toimiva ja hyvinvoiva organisaatio saa aikaan parempaa tulosta. Osaava ja valmentava johtava kykenee näkemään ja analysoimaan työntekijänsä vahvoja ja heikkoja puolia ja ohjaamaan tätä tarvittaessa. Esimiehen tehtävänä on kuunnella, mutta myös tuoda avoimesti esiin omat näkemyksensä ja mielipiteensä. Esimiehen tulee olla myös itse valmis vastaanottamaan palautetta ja keskustelemaan oman johtamistansa vahvuuksista ja heikkouksista. (Sydänmaalakka 2002: 98, 99; Salojärvi 2009: 156, 158, 159.) Esimiesten ja työntekijöiden osaaminen tulisi myös kohdentaa oikein. Toisin sanoen oikeiden ihmisten tulisi tehdä heille oikein kohdennettuja töitä. Näin saadaan tuottavuuden näkökulmasta parhain mahdollinen työn tulos. Tärkeää olisi myös perehdyttää uudet työntekijät tarpeeksi hyvin, jotta heillä olisi mahdollisuus päästä nopeammin kiinni työn sisältöön, tuoda oma osaamisensa uudelle työpaikalle ja tulla osaksi työyhteisöä.

Esimiehenä työyhteisöä kehittävä muutosjohtaminen on hyvinkin haasteellista. Vain yhdessä tekemällä ja ideoimalla luodaan toimiva, kehittyvä, innovatiivinen ja osaava

työyhteisö ja työilmapiiri. Työntekijöille tulee antaa aikaa, mutta myös vaatia heiltä osallistumaan yhteisen päämäärän saavuttamiseen. Hyvä johtaja on vuorovaikutuksellinen ja dialoginen johtaja, joka osaa tukea ja valmentaa henkilöstöään uuden oppimisessa sekä niin henkilökohtaisessa kuin ammatillisessa kehittämisessä sekä kehittää työkenttää eteenpäin.

4.4.4 Dialoginen johtajuus

Johtamiskäsitys on ollut pitkään muutoksessa. Autoritäärisestä, ylhäältä-alaspäin johtamisesta, on päästy nykypäivän valmentavaan ja vuorovaikutukselliseen johtajuuteen, jossa viestinnän eri osa-alueilla on suuri merkitys. Esimies on osa työyhteisöään ja hänen tärkeitä tehtäviään on osata innostaa työntekijöitään ja luoda innovatiivinen työympäristö. Työntekijät odottavat esimieheltään tarvittaessa tukea ja sparrausta, vastauksia kysymyksiinsä, suunnan näyttämistä, kehittymismahdollisuuksia, omien vaikutusmahdollisuuksien parantamista sekä mukaan ottamista ja verkoston laajentamista. Toisin sanoen esimiehelle puhe- ja viestintätaidot ovat erinomainen lisä, jotta hän kykenee johtamaan organisaatiotaan innostavasti. Tärkeää ovat myös emotionaalinen älykkyys ja rohkeus sekä uskottavuus. Esimiehen tulee muistaa, että viestintä on aina vuorovaikutteista ja se mahdollistaa yhteistoimintaa työyksikössä. Luova johtaja osaa suunnata johtajuuttaan visioiden luomiseen, organisaation kulttuurin kehittämiseen ja ihmisten johtamiseen. (Huuha 2010: 37, 46, 59-61, 88.)

Sydänmaalakan (2009: 124) mukaan esimiehen ja alaisen vuorovaikutusta voi parhaimmillaan kuvata aidoksi dialogiksi. Tehokas vuorovaikutusprosessi koostuu tehokkaasti kommunikoinnista, älykkäästä johtamiskäyttäytymisestä ja osaamisen johtamisesta. Siksi esimiehen tulisi käydä työntekijöidensä kanssa kahdenkeskisiä keskusteluita mahdollisimman usein. Kerran vuodessa pidettävät tavoite- ja kehityskeskustelut eivät ole riittäviä. Keskustelujen kautta motivoidaan, sparrataan ja annetaan palautetta suoritetuista työtehtävistä. Osaamisesta ja sen kehittämisestä tulee keskustella myös siksi, jotta esimies tietää, mitä työntekijöilleen ja heidän työnsä kuuluu. Erinäiset valmentavat keskustelut tulisi pitää vähintään kerran kuukaudessa. Kun esimies on kiinnostunut alaisistaan ja heidän työstään sekä viestii heidän kanssaan avoimesti, hän herättää luottamusta ja sitouttaa samalla henkilöstöä työyksikkönsä.

Kahdenkeskisten keskusteluiden merkitys on tärkeä ja se näkyy työntekijän haluna

tulla nähdä myös ihmisenä, ei vain työvoimana. Kun esimies jakaa kahdenkeskistä aikaa, hän viestii sillä olevansa kiinnostunut työntekijöistään, heidän työstään ja työsuorituksestaan sekä tuo esiin sanatonta kannustamistaan. Esimiehen aika on tärkeää varsinkin silloin, kun organisaatiossa on tapahtumassa suuria muutoksia niin työn sisällössä, toimintamalleissa, arvoissa kuin organisaation strategiassa. Yhteinen keskustelu ja työn suunnittelu sitouttaa henkilöstöä paremmin toiminnan uudistamiseen. Myöskin ura- ja koulutussuunnittelu kehittävät työntekijöitä oman organisaationsa osajina, jolloin taitava esimies osaa tuoda työntekijöiltään näkemyksiä siitä, mihin suuntaan he haluisivat osaamistaan kehittää. (Huuhka 2010: 119, 154; Kuusela 2013: 52.)

Osaava esimies osaa myös antaa työntekijöilleen rakentavaa ja korjaavaa palautetta monipuolisesti ja ottaa palautetta myös itse vastaan omasta työstään. Oikeudenmukainen ja arvostava vuorovaikutus motivoivat henkilöstöä tekemään työnsä hyvin ja kehittämään osaamistaan. Esimiehen tulee muistaa olla myös kannustava työntekijöitään kohtaan. Tiedottamisen tulee olla yhteistä ja samanaikaista, jos yksittäinen työntekijä ei ole kuulemassa tiedotettavaa asiaa, tulee esimiehen huolehtia, että myös hän saa tiedon. Esimiehen tulee myös huolehtia, että työyksikössä on tarvittavat ja riittävät tiedottamisen muodot esimerkiksi yhteinen kalenteri, ilmoitustaulu ja raporttivihko. Tiedotettavien asioiden tulee myös olla asiallisia kuten kaiken työyksikössä tapahtuvan viestinnän. Onnistunut tiedotus tapahtuu riittävän ajoissa, se on avointa ja rehellistä, ymmärrettävää ja kaikkien ulottuvilla. (Kuusela 2013: 65, 68, 87-88.)

4.5 Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus

Helsingin kaupunki on painottanut, että kehitysvammahuollon toimintayksiköissä tulee olla suunnitelmallinen toimintamenetelmä, jonka mukaan toimintaa suunnitellaan, toteutetaan ja työtä arvioidaan. Helsingin Kehitysvamma-tuki 57 ry:ssä halutaan olla ajan tasalla niin henkilöstön osaamisessa ja ammattitaidossa kuin heidän kouluttamisessaan. Vuonna 2012 yhdistyksen toimintayksiköiden henkilöstö on osallistunut yksilökeskeisen elämänsuunnittelun koulutukseen. Tarkoituksena on luoda yksilökeskeisestä elämänsuunnittelusta uusi työmenetelmä ja toimintamalli, jota ohjaajat käyttäisivät aktiivisesti asiakastyössä. Tarvetta koulutukselle nähtiin, koska Helsingin Kehitysvamma-tuki 57 ry haluaa tarjota kehitysvammaisille asiakkailleen ja heidän omaisilleen parasta mahdollista palvelutoimintaa, tukea ja ohjausta. Tällä hetkellä kehitysvamma-alalla

mitataan aitoa osaamista vaativassa asiakastyössä, jonka vuoksi toimijoiden tulee olla valmiita työmenetelmiensä ja osaamisensa aktiiviseen päivittämiseen.

Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus on suunnattu kehitysvamma-alan työntekijöille. Tarkoituksena on löytää uusia ajatuksia ja työmenetelmiä, miten asiakastyötä ja toimintaperiaatteita voidaan muuttaa yhä yksilökeskeisemmiksi. Koulutus on hankittu Kehitysvammaliitolta ja sen lähtökohtia ovat yksilökeskeinen aktiivinen tuki ja yksilökeskeinen suunnittelu. Näissä keskeisintä ovat yksilön itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden tukeminen arjessa. Koulutuksessa perehdyttiin ja opittiin käyttämään elämäntarjontaa sekä luomaan asiakkaalle yksilöllinen tukiprofiili yhdessä asiakkaan kanssa. Koulutuksen aikana myös mietittiin ja tutkittiin työyhteisön toimintaa ja sen motiiveja asiakastyöhön. Koulutus kertoja oli yhteensä neljä. Koska työntekijöitä osallistui koulutukseen suuri määrä, tuli heidät jakaa kahteen ryhmään. Ryhmien koulutukset olivat eri päivinä, mutta aina lähekkäin toisiaan. Koulutusten välissä työntekijöillä oli tarkoitus tehdä asiakkaiden kanssa yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun pohjautuvia tehtäviä.

Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun-koulutukseen suhtauduttiin koulutuksen alkaessa Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toimintayksiköissä monin eri tavoin. Koulutusten aikana kävi ilmi, että työntekijät näkevät asian monesta eri näkökulmasta. Osittain pelätään antaa asiakkaalle liikaa päätäntävaltaa, jolloin hänen oletetaan vaarantavan terveytensä tai turvallisuutensa. Osittain oltiin jo sitä mieltä, että koulutuksen saamaa antia toteutetaan ja asiat ovat vanhojen koulutusten kertausta. Kuitenkin suuri osa työntekijöistä oli innokkaita ja avoimin mielin mukana koulutuksen tuomista ideoista ja uusista työmenetelmistä.

Työmenetelmien suhteen tulee muistaa, että ne ovat työkaluja asiakastyöhön, sen uudistamiseen ja toiminnan parantamiseen. Tärkeää menetelmien käytössä on se, millaisia asiakastyön tuloksia niillä voidaan saavuttaa. Saralan ja Saralan (1996: 84) mukaan oppivaksi laatuorganisaatioksi kehittyminen edellyttää luovuutta ja uuden kokeilua sekä riskien ottoa. Siksi uusien menetelmien käyttöä tulisikin kokeilla rohkeasti sekä työntekijöiden puolelta että niiden käyttöön ottoa ja tunnetuksi tuomista tulisi tukea esimiestaholta. Esimiehen tulisi mahdollistaa tarvittava aika ja lisätiedot sekä henkinen apu ja tuki. Uuden työmenetelmän juurtuminen osaksi sen hetkistä työtä mahdollistuu vain työmenetelmää käyttämällä ja kokeilemalla sen tuomia mahdollisuuksia osana asiakastyötä sekä yhteistyötä tehden.

5 Tutkimuksen lähtökohdat ja toteuttaminen

Seuraavaksi käyn läpi tutkimukseni lähtökohdat ja sen toteuttamisen. Tässä määritellään tutkimuksen tarkoitus ja selkeät tutkimustehtävät, joihin tavoitellaan vastauksia tulosten kautta. Tärkeää on myös kuvata selkeästi tutkimushenkilöt eli ketkä ovat tutkimuksen kohdejoukkona. Lisäksi määritellään menetelmälliset lähtökohdat, aineistonkeruu tapahtumana ja aineiston analyysimenetelmät.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää kuinka Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n työntekijät olivat kokeneet Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutuksen, mitä konkreettista he olivat saaneet koulutuksesta työhönsä ja oliko heidän näkemyksensä asiakastyöhön muuttunut uuden työmenetelmän kautta. Kyselyiden tarkoituksena oli myös saada heräteltyä työntekijöitä miettimään koulutuksen sisältöä ja saada heidät näkemään, että koulutusta pidettiin esimiestaholta tärkeänä.

Koulutuspäiviä oli yhteensä neljä. Kaksi koulutuspäivistä järjestettiin keväällä 2012 ja kaksi syksyllä 2012. Koulutuspäivien välillä työntekijät tutustuivat yksilöllistä elämänsuunnittelua käsittelevään materiaaliin ja tekivät välitehtäviä koulutukseen liittyen. Puolen vuoden päästä viimeisestä koulutuspäivästä työntekijöille tehtiin jatkokysely. Jatkokyselyssä selvitettiin, millaisia ajatuksia ja käytännön työkaluja työntekijöille oli jäänyt koulutuksesta asiakastyöhön. Tavoitteena oli kartoittaa, millä tavalla uuden koulutuksen työmenetelmä otettiin vastaan sekä alkoivatko koulutuksen näkökulmat juurtua työntekijöiden toimintaan ja asiakastyöhön.

Työntekijöiden koulutusten tarkoituksena on kehittää työntekijöiden ammattitaitoa ja päivittää heidän osaamistaan asiakastyössä. Kuitenkin yleisesti voidaan todeta, että usein koulutuksiin osallistumista ei aina koeta motivoivana ja koulutusten sisältö unohdetaan helposti. Juuri tähän tulisi saada esimiestaholle ratkaisukeinoja; miten työntekijät saataisiin näkemään uudet koulutukset uusina mahdollisuuksina niin, että ne ruokkisivat heidän innovaatiotaan, tukisivat oman osaamisen kehittämistä ja toisivat uutta sisältöä työhön. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutuksen tärkeyttä korostetaan juuri nyt, sillä sen tehtävänä on muuttaa työntekijöiden ajatusmaailmaa. Asiakas muut-

tuukin objektista subjektiksi, oman elämänsä keskiöön, valintojen tekijäksi ja oman äänensä esille tuojaksi.

Keskeiset tutkimustehtäväni ovat:

1. Millä tavalla työntekijät kokivat Itsenäisen elämänsuunnittelu-koulutuksen?
2. Mitä konkreettista koulutuksesta jäi asiakastyöhön?
3. Millä tavoin koulutusten työmenetelmien juurtumista tulisi tukea esimiestaholta?

5.2 Tutkimushenkilöt

Tutkimukseni kohdejoukkona olivat Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n työntekijät, jotka olivat käyneet Yksilöllinen elämänsuunnittelu-koulutuksen. Koulutukseen osallistuneita työntekijöitä oli yhteensä 37 työntekijää. Koulutukseen osallistuivat vakituiset työntekijät ja pitkäaikaiset määräaikaiset työntekijät. Osa työntekijöistä on ollut yhdistyksellä työssä jo yli 10 vuotta, osa oli juuri aloittaneita ja osa tältä väliltä. Työntekijät ovat koulutukseltaan sosionomeja, kehitysvammaisten ohjaajia, fysioterapeutteja ja lähihoitajia.

Koulutukseen osallistuneet työntekijät ovat töissä Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n eri toimintayksiköissä. Toimintayksiköt ovat Oskarinpuiston toimintakeskus (10 työntekijää), Oskarinpuiston ryhmäkoti (10 työntekijää), Kankurinkulman ryhmäkoti (10 työntekijää), Myllykaaren ryhmäkoti (2 työntekijää) ja Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n bulevardin toimisto (5 työntekijää). Vaikka työntekijät työskentelevät hyvin erilaisissa toimintayksiköissä ja työympäristöissä, heitä yhdistää laadukkaan asiakastyön tuottaminen ja vastuu asiakkaidensa hyvinvoinnista. Koska koulutuspäivät toteutuivat vuoden aikana, oli koulutukseen osallistujissa myös vaihtuvuutta esimerkiksi työpaikan vaihdosten vuoksi.

5.3 Menetelmälliset lähtökohdat

Opinnäytetyössäni on aineksia kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimuksesta, sillä tutkimuksessani käytän sekä kvantitatiivista eli määrällistä että kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista ja kvalitatiivista suuntausta on perusteltua käyttää toisiaan täydentävinä suuntauksina silloin, kun se on merkityksellistä tutkimuk-

sen ongelmien ja mitattavien seikkojen kannalta. Kvantitatiivisella menetelmällä tutkittua ilmiötä voidaan syventää tutkimalla kvalitatiivisesti ilmiöön johtaneita syitä ja siihen liittyviä toimijoita. Kummankaan menetelmän tavoitteena ei ole kyseenalaistaa toistaan, vaan enemmänkin kuvata ja tutkia tiettyä ilmiötä eri näkökulmista. (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2007: 132-135.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on se, että tutkittavan ilmiön ympärille laaditaan teoreettinen viitekehys ja määritellään keskeiset käsitteet. Kvantitatiivinen tutkimus selvittää erityisesti lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja näiden riippuvuuksia sekä kohdentuu tilastollisten menetelmien käyttöön. Kvantitatiivista lähestymistapaa suositellaan silloin, kun selitetään esimerkiksi taustatietojen yhteyttä selitettäviin ilmiöihin ja arvioidaan tilastollisia merkitsevyyksiä. (Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2009: 41, 45, 46.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkittavan kohteen kokonaisvaltainen kuvaaminen. Tarkoituksena löytää ja paljastaa merkityksellisiä tosiasioita, jotta tutkittavien näkökulma ja tutkimuksen teoriapohja tukisivat toisiaan. Tutkimuksessa tulee pyrkiä siihen, että aineistossa esiintyvät tutkimustehtävät kattavat keskeiset piirteet ja valitun aineiston avulla pystytään vastaamaan tutkimustehtäviin. Kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin esimerkiksi toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen, koska sillä pyritään selittämään ja ymmärtämään tiettyä ilmiötä ja sen syitä. (Hirsjärvi ym. 2007: 160; Heikkilä 1999: 16.)

Oma tutkimusotteeni pohjaa tutkivan kehittämisen tutkimusotteeseen. Tutkiva kehittäminen kytkeytyy tapaan tarkastella ja toimia, jolloin kehittämisen tavoite on muutos parempaan. Siitä voidaan puhua työskentelytapana, jossa tutkimuksella ja siitä saaduilla tuloksilla on tärkeä rooli tulevaisuuden kehittämisessä. Oman tutkimukseni yhtenä tarkoituksena on tuottaa tietoa ja miettiä uusia näkökulmia uusien työmenetelmien jalkauttamiseen ja koulutusten innostavuuteen. (Heikkilä - Jokinen - Nurmela 2008: 23.)

5.4 Aineiston keruu

Tutkimusta tehdessä on tärkeää perehtyä eri aineistonkeruumenetelmiin. Valittu menetelmä tulee myös perustella tarkasti tutkimuksessa. Aineistonkeruumenetelmän valintaan vaikuttaa suorasti tutkimustyyppi. Aineistonkeruun perusmenetelmät ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumentit. Joissakin tutkimuksissa voidaan myös yhdistel-

lä useita eri aineistonkeruumenetelmiä. Näin voidaan tutkimuksesta tehdä kattavampi. (Hirsjärvi ym. 2007: 186, 187.)

Aineistonkeruumenetelmänä käytän molemmissa kyselyissä kyselylomaketta. Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi kyselylomakkeen, sillä koin sen tuovan tutkimukselleni parhaalla tavalla kattavaa tietoa. Ensimmäisen kyselyn lomakkeessa on sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä, kun taas toisessa jatkokyselyssä on pelkkiä laadullisia kysymyksiä (liite 2 ja 3). Tässä aineistonkeruu tavassa kysymysten muoto on vakioitu, jolloin kaikilta kyselyyn vastanneilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. Kyselylomake soveltuu tutkimukseeni parhaiten myös siksi, koska kyselylomaketta käytetään silloin, kun havaintoyksikkönä on henkilö, jota koskevat asenteet, käyttäytyminen ja mielipiteet. Lisäksi kyselyä käytetään aineiston keräämiseen erityisesti silloin, kun tutkittavia on paljon. (Vilka 2007: 28.)

Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että sillä voidaan saada tietoa isommalta otantalalta. Kyselyn koetaan säästävän tutkijan aikaa ja vaivannäköä, siksi sitä pidetään tehokkaana muotona kerätä aineistoa. Kyselyyn voidaan saada monia kysymyksiä ja sillä voidaan tuottaa paljon tietoa. Kuitenkin sen yksi heikkous on se, ettei tutkija tapaa tutkittaviaan, jolloin ei voida olla varmoja, miten vakavasti tutkittavat ovat kysymyksiin vastanneet. Myöskin kysymysten väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida ja tutkittavien vastaamattomuus voi joissain tapauksissa nousta suureksi. Lomakkeen tulee olla tarpeeksi hyvä ja tutkijan on täytynyt käyttää aikaa sen tekemiseen, jolloin se vaatii tutkijalta monipuolista osaamista. (Hirsjärvi ym. 2007: 190.)

Molemmat käyttämäni kyselylomakkeet ovat itse suunnittelemani. Ensimmäinen kyselylomake koostui kahdesta taustatietokysymyksestä, 21 strukturoidusta monivalintakysymyksestä ja viidestä avoimesta kysymyksestä. Strukturoiduissa monivalintakysymyksissä käytetään Likertin asteikkoa. Muuttujien luokat olivat samanmielisyyssasteikolla 1-4, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 4 täysin samaa mieltä. Jätin tietoisesti kyselylomakkeesta pois vaihtoehdon "en osaa sanoa", koska halusin saada vastaajilta mahdollisimman selkeitä mielipiteitä. Jatkokyselylomake koostui kahdesta taustatietokysymyksestä ja kuudesta avoimesta kysymyksestä. Lomakkeissa pidin tärkeänä, että ne ovat linjassa käydyn koulutuksen kanssa, jotta niillä saataisiin selkeitä näkemyksiä koulutuksesta ja sen toimivuudesta sekä myöhemmin siitä, miten kyseisen koulutuksen esittämä työmenetelmä oli tuotu työntekijöiden käyttöön ja asiakastyöhön. Pidin tärkeänä erityisesti avoimia kysymyksiä, sillä halusin antaa työntekijöiden itse tuoda esille

omia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Avointen kysymysten kautta voidaan usein saada esille myös uusia näkökulmia.

Kyselylomaketta tehdessäni perehdyin erilaisista koulutuksista tehtyihin kyselyihin sekä teorian tietoon, jotta sain tietoutta, millainen kysely minun kannatti toteuttaa. Lomakkeen luotuaani kävin sen läpi Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toiminnanjohtajan ja asu-mispalveluiden esimiehen kanssa. Kun he olivat hyväksyneet kyselylomakkeeni, voitiin kyselyt suorittaa. Halusin myös varmistaa, että kyselyyn vastanneiden määrä olisi mahdollisimman kattava ja kaikilla henkilöillä, jotka osallistuivat koulutukseen olisi mahdollisuus vastata kyselyyn. Tämän vuoksi ensimmäinen kysely toteutettiin Yksilö-keskeisen elämänsuunnittelu koulutuksen viimeisissä koulutuspäivissä. Ensimmäinen ryhmä vastasi kyselyyn 27.11.2012 ja toinen ryhmä vastasi kyselyyn 28.11.2012. Jatkokysely suoritettiin puolen vuoden päästä 4.5.2013 työntekijöiden yhteisessä kehittä-mispäivässä.

5.5 Aineiston analysointi

Tutkimusongelmat määrittävät analyysimenetelmien valintaa. Tarkoituksena on löytää aineistonsa tärkeitä ja kiinnostavia asioita tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimusongel-mien kannalta. Aineiston analysointi alkaa aineiston purkamisella käsiteltävään muo-toon. Analysointi tulee aloittaa mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Tämän jäl-keen tutkija perehtyy aineistoonsa syvällisesti käymällä aineistoa läpi useita kertoja. Analyysia helpottaa asianmukaisen mittarin eli kyselylomakkeen suunnittelu sekä ai-neiston tallentaminen huolellisesti. Tilastollisten aineistojen analysoinnissa käytetään yleisimmin SPSS-ohjelmaa (Statistical Package for the Social Sciences), johon aineisto myös tallennetaan. Tulosten luokittelu ja tulkinta helpottuu, kun aineisto on tallennettu tietyn asteikon mukaisesti, kuten 1-4 (1=täysin eri mieltä ja 4=täysin samaa mieltä), jolloin arvo 4 kuvaa suurinta saman mielisyyttä. (Hirsjärvi ym. 2007: 217, 219; Kankku-nen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 100, 103.)

Aluksi numeroin palautuneet kyselylomakkeet juoksevasti ja samalla luin saamani vas-taukset läpi. Näin pystyin alkuun jo hahmottamaan, millaisia vastauksia kyselyyn olin saanut. Seuraavaksi määrittelin muuttujat, jonka jälkeen kirjasin ja tallensin strukturoi-tujen kyselyiden vastaukset käyttämäni SPSS-tilasto-ohjelmaan. Aineiston huolellisen kirjaamisen jälkeen on vielä tärkeää tarkistaa kirjatut arvot sekä tietojen sijoittuminen

oikeisiin sarakkeisiin, sillä virheitä voi tulla, kun tietoja kirjataan manuaalisesti. Tällöin tulee lomakkeet käydä kertaalleen läpi ja varmistaa, että niiden tiedot on kirjattu oikein. Kertasin aineiston manuaalisen kirjaamisen kaksi kertaa, jotta tulokset tulivat kirjattua oikein. Aineiston huolellinen käsittely ja tarkistaminen parantavat aina tulosten luotettavuutta. Analyysivaiheen aikana tutkijan tulee myös arvioida omaa toimintaansa kriittisesti ja huomioida tutkimusvaiheiden selkeä eteneminen. (Hirsjärvi ym. 2007: 216, 217.)

Mikäli kysymyksen vastaus on epäselvä tai selvästi virheellinen, tulee se hylätä (Heikkilä 1999, 130). Tämä on tärkeää huomioida, kun aineisto kirjataan analysoitavaksi tilastolliseen ohjelmaan. Mikäli kysymyksen kohta on epäselvä, tutkija jättää kyseisen vastauksen kirjaamatta. Kyselyni vastauksissa esiintyi muutamia vastauksia, jotka tuli hylätä. Hylätyissä vastauksissa oli joko valittu kaksi vastausta tai henkilö oli jättänyt kokonaan vastaamatta.

Kyselylomakkeiden avointen kysymysten sisällön analyysinä käytän induktiivista sisällönanalyysiä, jossa edetään aineistolähtöisesti ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia. Laadullisessa aineistossa tutkija merkitsee aineistoon esimerkiksi eri värisillä kynillä tutkimuksensa kannalta kiinnostavimmat kohdat. Tätä jatkamalla aineisto alkaa pelkiytyä ja sieltä alkaa nousta tärkeimmät asiat ja kohdat. Koodatut asiat kerätään aineistosta yhteen luokittelulla, teemoittelulla tai tyypittelyllä. Tutkijan tulisi myös pystyä esittämään havaintojensa yleisyys aineistossaan. (Hirsjärvi ym. 2007: 217, 219; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 100.)

Tuomen ja Sarajärven (2002: 110-113) mukaan tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, jolloin aineiston analyysin tehtävänä on luoda selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineisto pyritään järjestämään mahdollisimman selkeään ja tiiviiseen muotoon kuitenkin kadottamatta siitä saatavaa tärkeää tietoa. Pelkkä dokumentointi ei riitä, vaan aineistoa tulee käsitellä, pelkistää ja ryhmitellä. Ryhmittelyssä aineiston alkuperäisilmaukset tulee käydä läpi tarkasti, jotta siitä pystytään luomaan samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Aineiston analysoinnissa tulee käyttää tutkimustehtävän kysymyksiä, joiden mukaan voidaan aineistosta etsiä niitä kuvaavia ilmaisuja.

Aluksi kirjoitin kaikki kyselylomakkeiden kirjalliset vastaukset alkuperäisinä sanasta

sanaan Microsoft Word ohjelmaan, jolloin minun oli helpompi käsitellä aineistoa, värjätä vastauksia, muokata saatua materiaalia ja ryhmitellä yhtenäisiä ilmauksia. Annoin myös jokaiselle toimintayksikölle oman värinsä, jolla värjäsin kunkin toimintayksikössä työskentelevän vastaajan vastauksen. Näin oli helppo nähdä millä tavoin eri toimintayksiköissä työskentelevät työntekijät olivat vastanneet. Avoimiin vastauksiin kirjoitetut alkuperäisilmaukset olivat kirjoitettu jo alkuun melko pelkistettyyn muotoon. Kuitenkin pelkistin niitä vielä lisää ja jaoin ne omiin aihealueisiinsa, jonka jälkeen ryhmittelin ne alaluokkiinsa. Tämän jälkeen muodostuivat yläluokat ja lopuksi pääluokat. Käytin aineiston analysoinnissa tutkimustehtävää ”Mitä konkreettista koulutuksesta jäi asiakastyöhön?”.

| PELKISTETYT ILMAISUT | ALALUOKAT | PÄÄLUOKAT | YHDISTÄVÄ LUOKKA |
|---|--|--|---|
| "Kuinka saadaan aikaa tehdä haastatteluja, kartoja" "Ajan puute" "Aika, riittäisi aika koulutuksessa opittuihin menetelmiin" "Ajankäyttö, työaika menee helposti välttämättömien perusasioiden hoitoon" "Aika-riittävyys-jatkuvuus" | Ajan käyttö | Työaika järjestelyt | TYÖNTEKIJÖIDEN ASIAKASLÄHTÖINEN TOIMINTA |
| "Juurruttamalla työmenetelmä oikeasti arkeen" "Tekeminen – Ajan antaminen – Mahdollistaminen" "Tapa "ajatella" tulisi ensin juurtua koko työyhteisöön, jatkokoulutus" "Pitämällä menetelmää arjessa ja työssä jatkuvasti" "Jatkuva aktiivinen käyttö" | Työmenetelmän juurruttaminen arkeen | | |
| "Toiveet ja unelmat kuulluksi" "Tulevat paremmin kuulluksi, löytävät itse enemmän kiinnostavia työtehtäviä" "Saavat äänensä paremmin kuuluviin" "Asiakaslähtöisyys on parantunut, luulen, että kuuntelemme paremmin" | Kuulluksi tuleminen | Asiakkaan voimaantumisen | |
| "Yksilökeskeinen ajattelumalli tullut hyväksyttymmäksi lähestymistavaksi" "Itsemääräämisoikeus kohentunut" "Pyrin yhä aiempaa enemmän huomioimaan yksilöllisyyden, itsemääräämisoikeuden ja olemaan asiakkaan tukena" "Asiakkaalla on oikeus oman elämänsuunniteluun" | Yksilökeskeisyys | | |
| "Ymmärrystä miten paljon on vielä tehtävä sen eteen, että saadaan asiakkaan ääni kuuluviin" "Tajunnut pysähtymisen tärkeyden ja sen, että en tiedä asukkaiden haluista tarpeeksi" "Asukkaan mielipiteen huomioiminen, oma ajattelutapa pitää muuttaa kuuntelemalla asukasta" "Syventää omaa asennetta itsemääräämisoikeudesta" | Ajattelutavan kehittyminen | Työntekijöiden toiminnan kehittyminen | |
| "Kartta-työkalu" "Uusia ratkaisumenetelmiä, kartat ->yksilöllisiä & kahdenkeskistä aikaa ja sen merkitys" "Uusia menetelmiä, vahvistusta ajatuksilleni" "Uusia työkaluja, tietoa ja innostusta" "Keinoja huomioida itsemääräämisoikeutta." | Uuden työmenetelmän käyttö | | |

Kuvio 1. Esimerkki aineiston pelkistyksestä

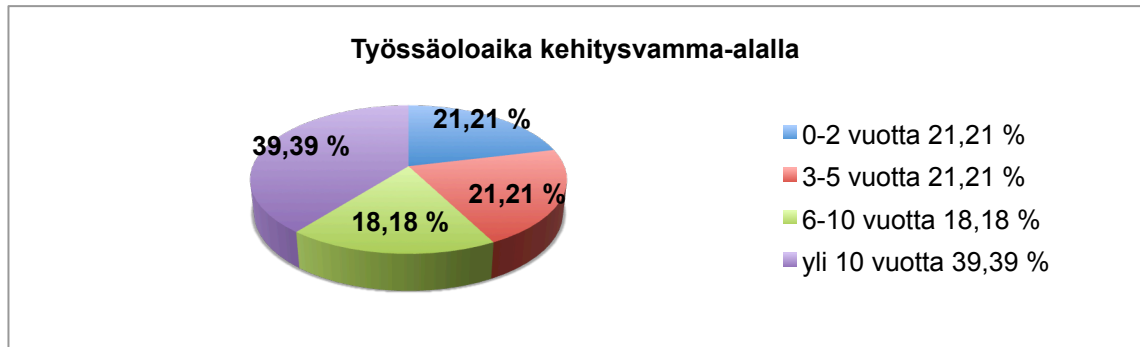
Sisällönanalyysin tuloksilla on tärkeä tehtävä johtopäätösten tekoa varten (Tuomi - Sarajärvi 2002: 105). Kävin aineistoa läpi useampaan kertaan, jotta voisin varmistaa luokkien muodostumisen oikein. Pääluokiksi muodostuivat työaikajärjestelyt, asiakkaan voimaantuminen ja uusi työmenetelmä. Näitä yhdistäväksi luokaksi muodostui työntekijöiden asiakaslähtöinen toiminta.

6 Tutkimuksen tulokset

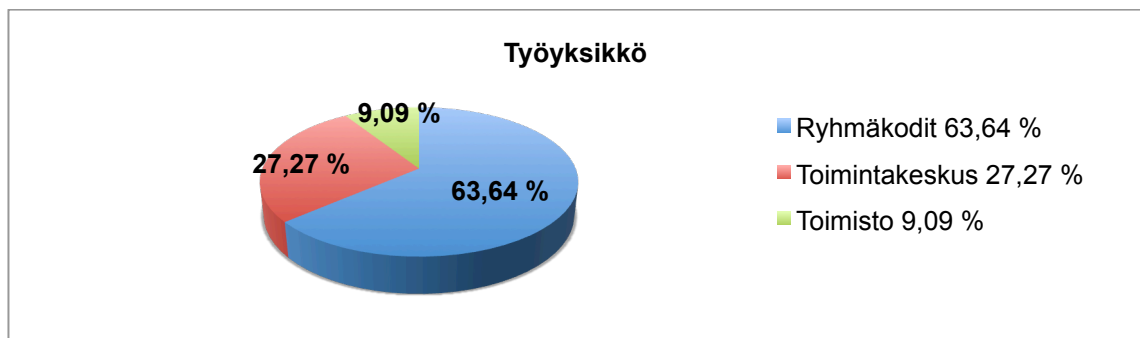
Analyysivaiheen lopuksi tutkija määrittää millaisia yhteisiä ja erilaisia aiheita tutkimusaineistosta nousi esille. Tuloksissa määritetään myös millä tavoin aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin. Tutkimustuloksia voidaan kuvailla tekstillä, taulukoilla, prosentiosuuksilla ja kuvioilla. Taulukot ja kuviot näyttävät tuloksia tiivistetysti ja niiden tehtävänä on havainnollistaa informaatiota visuaalisesti. (Hirsjärvi ym. 2007: 224, 225; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 129, 131.) Seuraavaksi esittelen opinnäyte-työni keskeisiä tuloksia. Aluksi esittelen vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen käyn läpi miten yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus koettiin työntekijöiden näkökulmasta, millaisia konkreettisia vaikutuksia koulutuksella oli asiakastyöhön sekä millä tavoin koulutusten työmenetelmien juurtumista tulisi tukea esimiestaholta. Lopuksi arvioin strukturoidulla kyselylomakkeilla saatuja vastauksia ristiintaulukoinnin ja Khin neliötes-tin avulla.

6.1 Vastaajien taustatiedot

Koulutuksen päättökyselyn (27.11.2012 ja 28.11.2012) taustatietokysymyksinä olivat työntekijän työssäoloaika kehitysvamma-alalla ja hänen työyksikkönsä. Kyselyyn vastasi yhteensä 33 henkilöä. Vastaajista 39,9% eli 13 henkilöä oli työskennellyt kehitysvamma-alalla yli 10 vuotta. Loput kyselyyn osallistuneet vastaajat jakautuivat tasaisesti muihin ryhmiin. Kehitysvamma-alalla työssä 0-2 vuotta olleita oli 21,21% eli 7 henkilöä. Myös 3-5 vuotta kehitysvamma-alalla työskennelleitä oli 21,21% eli 7 henkilöä. Vähiten oli 6-10 vuotta alalla työskennelleitä 18,18% eli 6 vastaajaa. Ryhmäkotien työntekijöitä oli selkeä enemmistö, 63,64% eli 21 vastaajaa. Toimintakeskuksesta oli 27,27%, joka oli 9 vastaajaa. Toimistolta oli pienin ryhmä 3 vastaajaa eli 9,09%.

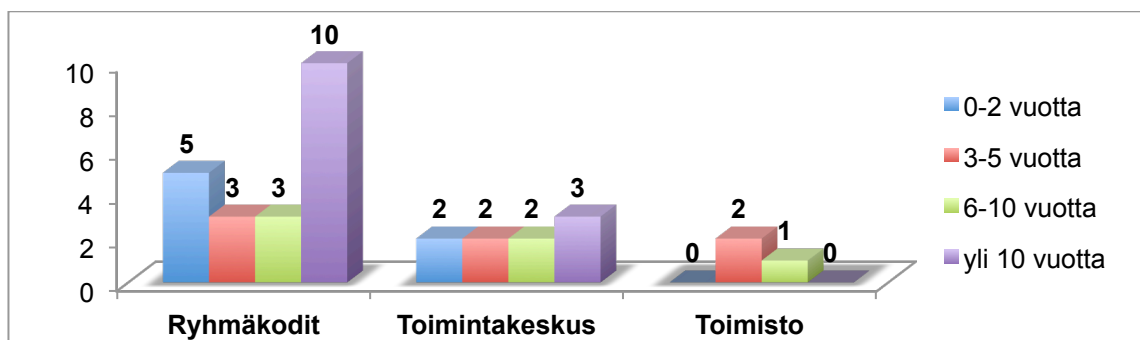


Kuvio 2. Työssäoloaika kehitysvamma-alalla



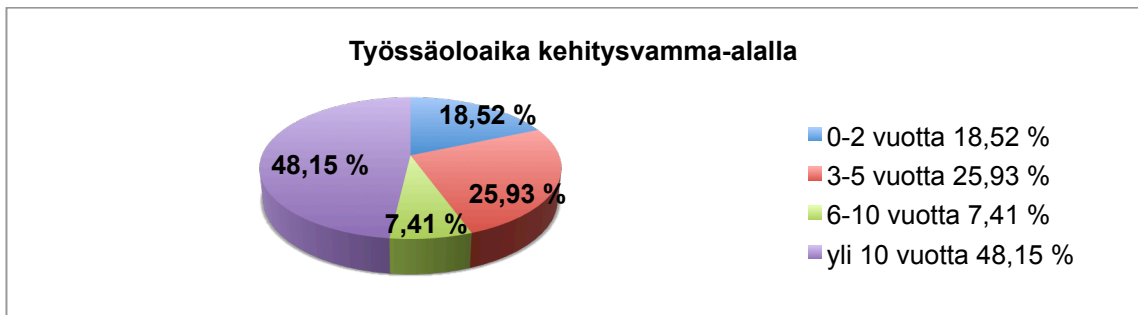
Kuvio 3. Työyksikkö

Taustatietoja katsoessa voidaan todeta, että työntekijöiden työssäoloaika kehitysvamma-alalla vaihtelee laajalti. Yli 10 vuotta kehitysvamma-alalla työskennelleitä on huomattava suurin enemmistö, lähes puolet vastanneista. Heistä suurin osa, 10 henkilöä, oli töissä ryhmäkodeissa, kun loput 3 henkilöä oli töissä toimintakeskuksessa. Myöskin yli puolella kaikista vastanneista työyksikkönä oli ryhmäkodit. Siksi kyselyn tuloksissa on hyvä huomioida työntekijöiden toimintayksikköjen erilaisuus että heidän asiakkaidensa toimintakyvyn ja adaptiivisten taitojen erilaisuus.

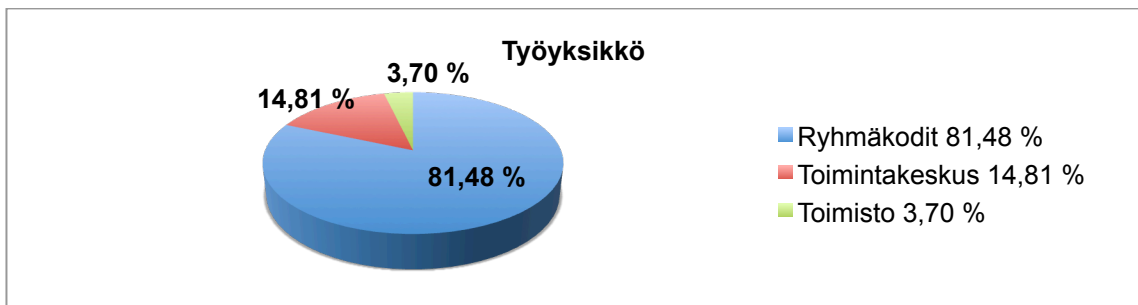


Kuvio 4. Työaika kehitysvamma-alalla ja työyksikkö

Puoli vuotta myöhemmin tehtyyn jatkokyselyssä (4.5.2013) osallistui 27 vastaajaa. Taustatietokysymyksinä olivat vastaajien työssäoloaika kehitysvamma-alalla ja heidän työyksikkönsä. Vastaajista 48,15%, 13 henkilöä, eli selkeä enemmistö oli työskennellyt kehitysvamma-alalla yli 10 vuotta. Vastaajista vähiten 7,41%, 2 henkilöä, oli ollut alalla 6-10 vuotta. Vastaajista 3-5 vuotta alalla olleita oli 25,93% eli 7 henkilöä ja lopuksi 0-2 vuotta alalla olleita oli 18,52% eli 5 henkilöä. Vastaajista enemmistö työskenteli ryhmäkoodissa, 81,48% vastaajista eli 22 henkilöä. Toimintakeskuksessa vastaajista työskenteli 14,81% eli 4 henkilöä ja toimistosta oli yksi vastaaja eli 3,7%.

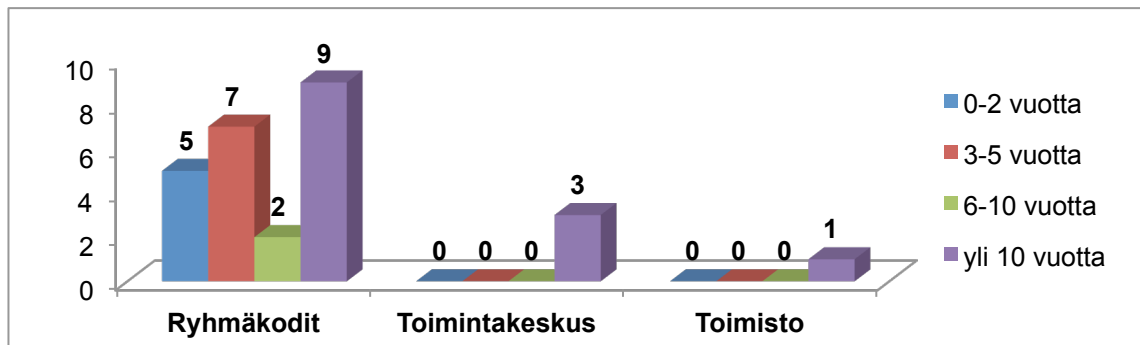


Kuvio 5. Työssäoloaika kehitysvamma-alalla



Kuvio 6. Työyksikkö

Tämän kyselyn taustatietoja katsoessa voidaan todeta, että suurin osa vastaajista työskentelee ryhmäkoodissa. Toimintakeskuksesta osallistui 3 vastaajaa ja toimistolta yksi vastaaja. Puolet vastaajista oli työskennellyt kehitysvamma-alalla yli 10 vuotta. Heistä suurin osa, 9 vastaajaa, työskenteli ryhmäkoodissa ja 3 vastaajaa toimintakeskuksessa sekä yksi vastaaja toimistolla.



Kuvio 7. Työaika kehitysvamma-alalla ja työyksikkö

6.2 Itsenäinen elämänsuunnittelu-koulutus työntekijöiden kokemana

Taulukossa 1 (s.39) on koottuna saadut vastaukset koulutus-osion arvioinnista. Koulutus-osio sisälsi väittämiä, jotka keräsivät tietoa siitä, miten työntekijät olivat kokeneet koulutuksen ja sen sisällön. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että 81,8% (n=27) eli suurin osa vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, että koulutus vastasi heidän odotuksiaan. Koulutuksen aihetta oli myös pidetty mielenkiintoisena, 94% (n=31) mielestä. Koulutus ei vastannut täysin kuuden vastaajan, 18,2%, odotuksia. Myöskin kaksi vastaajaa eli 6,1% olivat jokseenkin eri mieltä koulutuksen aiheen mielenkiintoisuudesta. Koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen oltiin myös pääosin tyytyväisiä, 81,8% (n=27) vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Kouluttajaan oltiin myös tyytyväisiä. Vastaajista 90,9% (n=30) oli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että kouluttaja hallitsi koulutuskokonaisuuden hyvin. Loput 9,1% (n=3) vastaajista olivat asiasta jokseenkin eri mieltä. Koulutuksen anti oli myös onnistunut erittäin hyvin, sillä 33,3% (n=11) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 66,7% (n=22) oli täysin samaa mieltä siitä, että koulutuksessa tuettiin osallistujien aktiivisuutta ja yhteistoimintaa. Vastaajista 87,9% (n=29) piti koulutuksesta saatua hyötyä yhteisenä kaikille työyksiköille. Kuitenkaan koulutus ei jokaisen vastaajan mielestä hyödyttänyt kaikkia yksiköitä. Vastaajista 12,1% (n=4) oli jokseenkin eri mieltä asiasta.

Koulutustiloihin olisi vastaajien mielestä voinut panostaa enemmän. Väittämään ”koulutustilat olivat hyvät”, 3% (n=1) oli täysin eri mieltä, 21,2% (n=7) oli jokseenkin eri mieltä

ja 42,4% (n=14) oli jokseenkin samaa mieltä. Vain 30,3% (n=10) vastaajista oli täysin samaa mieltä. Myöskin väittämä ”koulutusaineisto oli sopivaa ja selkeää” sai vastaukset jakaantumaan. Vastaajista 6,1% (n=2) oli asiasta täysin eri mieltä, 12,1% (n=4) oli jokseenkin eri mieltä, 36,4% (n=12) oli jokseenkin samaa mieltä ja loput 45,5% (n=15) oli täysin samaa mieltä. Koulutuksen aikataulu koettiin tarpeeksi sopivaksi 87,9% (n=29) mielestä. Myös koulutuksen eteneminen oli koettu hyväksi ja sujuvaksi, 87,9% (n=29) vastaajista. Yksilöllisen elämänsuunnittelun koettiin tulevan näkymään työsämme yhä enemmän. Vastaajista 51,5% (n=17) oli asiasta täysin samaa mieltä ja 42,4% (n=14) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista yksi eli 3% oli asiasta jokseenkin eri mieltä.

Taulukko 1. Koulutus (n =33)

| Koulutus | Täysin eri mieltä n (%) | Jokseenkin eri mieltä n (%) | Jokseenkin samaa mieltä n (%) | Täysin samaa mieltä n (%) |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| 3. Koulutus vastasi odotuksiani | - | 6 (18,2%) | 17 (51,5%) | 10 (30,3%) |
| 4. Koulutuksen aihe oli mielenkiintoinen | - | 2 (6,1%) | 9 (27,3%) | 22 (66,7%) |
| 5. Olen tyytyväinen koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen | - | 6 (18,2%) | 14 (42,4%) | 13 (39,4%) |
| 6. Kouluttaja hallitsi koulutuskokonaisuuden | - | 3 (9,1%) | 9 (27,3%) | 21 (63,6%) |
| 7. Koulutuksessa tuettiin osallistujien aktiivisuutta ja yhteistoimintaa | - | - | 11 (33,3%) | 22 (66,7%) |
| 8. Koen, että koulutuksesta oli hyötyä kaikille työyksiköille | - | 4 (12,1%) | 15 (45,5%) | 14 (42,4%) |
| 9. Koulutustilat olivat hyvät | 1 (3,0%) | 7 (21,2%) | 14 (42,4%) | 10 (30,3%) |
| 10. Koulutusaineisto oli sopivaa ja selkeää | 2 (6,1%) | 4 (12,1%) | 12 (36,4%) | 15 (45,5%) |
| 11. Koulutuksen aikataulu oli sopiva | - | 4 (12,1%) | 13 (39,4%) | 16 (48,5%) |
| 12. Koulutus eteni hyvin ja sujuvasti | - | 4 (12,1%) | 12 (36,3%) | 17 (51,5%) |

| | | | | |
|---|---|-------------|---------------|---------------|
| 13. Yksilöllinen elämänsuunnittelu tulee näkymään työssämme yhä enemmän | - | 1 (3,0%) | 14 (42,4%) | 17 (51,5%) |
|---|---|-------------|---------------|---------------|

Taulukossa 2 (s.41) on koottu vastaukset oma oppimiseni-osion arvioinnista. Oma oppimiseni-osio keräsi tietoa siitä, mitä työntekijät olivat kokeneet saaneensa koulutuksesta omaan työhönsä ja toimintaansa. Väittämään ”tiedän, mitä yksilökeskeisellä elämänsuunnittelulla tarkoitetaan” vastaajista 72,7% (n=24) oli täysin samaa mieltä ja 24,2% (n=8) oli jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista suurin osa 96,9% (n=32) oli myös jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että koulutuksesta saaduilla tiedoilla oli käyttöä heidän työssään. Uusia työmenetelmiä koulutuksen kautta koki saaneensa 84,9% (n=28) vastaajista. Vastaajista 9,1% (n=3) kokivat olevansa jokseenkin eri mieltä uusien työmenetelmien saamisesta.

Vastaajista 72,7% (n=24) olivat täysin samaa mieltä ja 27,3% (n=9) jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokivat voineensa tuoda esille omia mielipiteitään koulutuksen aikana. Suurin osa vastaajista 90,9% (n=30) oli myös joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että heidän kauttaan voi siirtyä koulutuksen vaikutuksia heidän omaan työyhteisöönsä. Kaksi vastaajaa eli 6,1% oli asiasta jokseenkin eri mieltä.

Vastaukset väittämään ”ehdin perehtyä koulutusaineistoon” olivat hyvin jakaantuneet. Täysin eri mieltä koulutusaineistoon perehtymisestä oli 6,1% (n=2) vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli 30,3% (n=10) vastaajista. Kuitenkin suurin osa vastaajista oli asiasta jokseenkin samaa mieltä 45,5% (n=15) vastaajista. Vastaajista 15,2% (n=5) oli ehtinyt perehtyä koulutusaineistoon täysin. Koulutukseen liittyviä tehtäviä ei oltu kuitenkaan kokonaan ehditty tekemään ajallaan. Vastaajista 15,2% (n=5) ei ollut ehtinyt tekemään tehtäviä lainkaan, kun vastaajista 21,2% (n=7) oli ehtinyt tehdä koulutukseen liittyvät tehtävät täysin ajallaan. Koulutuksen tehtävien teko koettiin kiireisenä eikä työaika aina riittänyt niiden tekemiseen.

Koulutuksen koettiin hyödyttävän vastaajien omia työyksiköitä. Suurin osa vastaajista eli 91% (n=30) oli asiasta joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Hyvänä koettiin myös se, että koulutuksen kautta pystyttiin miettimään asiakasasioita yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa. Vastaajista 75,8% (n=25) oli asiasta täysin samaa mieltä. Koska koulutuksen tehtävät liittyivät aina asiakkaisiin, annetut tehtävät tuli tehdä yhdessä valittujen asiakkaiden kanssa sekä heitä varten. Väittämään ”koen, että myös asiakkaat/asukkaat pääsivät hyötymään koulutuksesta” vastaajista 51,5% (n=17)

oli jokseenkin samaa mieltä ja 39,4% (n=13) oli täysin samaa mieltä. Vastaajista kaksi eli 6,1% (n=2) oli jokseenkin eri mieltä.

Taulukko 2. Oma oppimiseni (n =33)

| Oma oppimiseni | Täysin eri mieltä n (%) | Jokseenkin eri mieltä n (%) | Jokseenkin samaa mieltä n (%) | Täysin samaa mieltä n (%) |
|---|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 14. Tiedän, mitä yksilökeskeisellä elämänsuunnittelulla tarkoitetaan | - | - | 8 (24,2%) | 24 (72,7%) |
| 15. Koen, että saamillani tiedoilla on käyttöä työssäni | - | 1 (3,0%) | 11 (33,3%) | 21 (63,6%) |
| 16. Sain koulutuksesta uusia työmenetelmiä työhöni | - | 3 (9,1%) | 15 (45,5%) | 13 (39,4%) |
| 17. Koulutuksissa sain tuoda esille omia mielipiteitäni | - | - | 9 (27,3%) | 24 (72,7%) |
| 18. Uskon, että koulutuksen vaikutuksia siirtyy kauttani työyhteisöni | - | 2 (6,1%) | 19 (57,6%) | 11 (33,3%) |
| 19. Ehdin perehtyä koulutusaineistoon | 2 (6,1%) | 10 (30,3%) | 15 (45,5%) | 5 (15,2%) |
| 20. Ehdin tehdä koulutuksen tehtävät ajallaan | 5 (15,2%) | 11 (33,3%) | 8 (24,2%) | 7 (21,2%) |
| 21. Koen, että koulutus hyödyttää työyksikköäni | - | 3 (9,1%) | 15 (45,5%) | 15 (45,5%) |
| 22. Koen, että oli hyvä miettiä asiakasasioita yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa | - | - | 7 (21,2%) | 25 (75,8%) |
| 23. Koen, että myös asiakkaat/asukkaat pääsivät hyötymään koulutuksesta | - | 2 (6,1%) | 17 (51,5%) | 13 (39,4%) |

Avointen kysymysten tarkoitus oli antaa vastaajille mahdollisuus kertoa syvällisemmin, miten he kokivat koulutuksen. Selkeä enemmistö koki suurimpana haasteena koulutuksen tuoman uuden työmenetelmän toteuttamisessa ajan puutteen ja työajan riittämättömyyden. Ajan puute oli mainittu yhteensä 23 kertaa. Vastaajat kokivat, että suurin aika työstä menee itse perustyön toteuttamiseen. Tällöin on vaikea aloittaa uutta asiaa kuten uuteen työmenetelmään perehtymistä, jonka toteuttaminen vie paljon aikaa (esimerkiksi karttojen tekeminen asiakkaan kanssa). Koulutuksen yksilökeskeisen elämän-

suunnittelu työmenetelmän koettiin myös vaativan erityistä paneutumista, jolloin työaika ei nykyisellään riitä. Toiseksi haasteelliseksi asiaksi oli mainittu asiakkaan oikean mielipiteen esille saaminen. Tämä oli mainittu neljässä (4) vastauksessa. Koska suurin osa asiakkaista ei kommunikoi sanallisesti, vaan heillä on monia muita kommunikaatiokeinoja, koettiin, ettei asiakkailta välttämättä saada ymmärrettäviä vastauksia. Jotta asiakkaan ääni saataisiin koulutuksen mukaisesti aidosti esille, tämä vaatisi asiakkaan kunnollista tuntemista, taustatyötä ja hyvän valmistelun.

*Kuinka saadaan aikaa tehdä haastatteluja, karttoja
Ajan käyttö, työaika menee helposti välttämättömien perusasioiden hoitoon
Aika – riittävyys – jatkuvuus
Menetelmä vaatii aikaa ja paneutumista -> ajan puute*

Kun vastaajia pyydettiin kertomaan 1-3 asiaa, jotka he kokivat saaneensa koulutuksesta omaan työhönsä, nousi vastatuista asioista selkeästi kolme kohtaa esille, joista kaksi vahvimpina. Vastauksissa oli mainittu 8 kertaa asiakkaan kohtaaminen yksilönä. Tärkeänä nähtiin asiakkaan syvempi ymmärrys, osallistaminen ja hänen oman mielipiteensä parempi huomioiminen. Toisena vahvana kohtana nousi esille uuden työmenetelmän saaminen vastaajien työhön. Tämä oli mainittu 16 kertaa. Vastaajat kokivat saaneensa koulutuksen tuomasta työmenetelmästä vahvistusta omalle ajattelu- ja työskentelytavalleen sekä ymmärtäneet pysähtymisen tärkeyden asiakastyössä. Asiakkaan itsemääräämisoikeus ja kahdenkeskinen aika ohjaajan kanssa huomioitiin nyt vastaajien mielestä paremmin. Kahdessa (2) vastauksessa oli mainittu paperityön lisääntyminen.

*Nähty kuinka asiakkaan kanssa yhdessä tekeminen voimauttaa ja tuo iloa niin asiakkaalle kuin ohjaajalle, karttatyöskentelystä tullut ideoita omaan työhön
Syventää omaa asennetta itsemääräämisoikeudesta
Yksilökeskeinen ajattelu vahvistui, ratkaisuympyrä, tukiprofiili ja sen hyödyntäminen
Syventänyt omia ajatuksia, vahvistanut omia mielipiteitä ja antanut rohkeutta muuttaa toimintaani
Näkökulman muutos, ”herätys”*

Vastaajat kokivat koulutuksen asiakkaiden kannalta pääosin positiivisesti. Kun vastaajia pyydettiin kertomaan 1-3 asiaa, mitä asiakkaamme voisivat hyötyä uudesta työmenetelmästä, vastaukset jakautuivat neljään eri kategoriaan, jotka jakautuivat lisäksi työntekijästä lähtöisin oleviin ja asiakkaasta lähtöisin oleviin tekijöihin. Työntekijöistä lähtöisin olevat tekijät perustuivat yksilökeskeisempään työhön, mainintoja 4, ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, mainintoja 3. Vastaajat pyrkivät tekemään työn-

sä yhä yksilökeskeisemmin sekä olemaan valppaampi asiakkaan mielipiteille ja toiveille. Asiakkaasta itsestään lähtöisin olevat tekijät olivat omaan elämäänsä vaikuttaminen, 5 mainintaa, ja asiakkaan kuulluksi tuleminen, 16 mainintaa. Asiakkaan motivaation ja rohkeuden koettiin vahvistuvan, kun hän pääsi vaikuttamaan paremmin omaan elämäänsä niin koulutuksen aikana tehtyjen tehtävien avulla kuin tulevaisuudessa koulutuksen työmenetelmän kautta. Kuulluksi tuleminen nähtiin vaikuttavan suoraan asiakkaan voimaantumiseen ja kuntoutumiseen. Lisäksi asiakkaan itseluottamuksen koettiin vahvistuvan, mitä paremmin hän sai tuoda esille omia toiveitaan ja mielipiteitään.

Yksilökeskeisemmästä ajattelusta yksilökeskeisempään työhön

Itsemääräämisoikeuden laajentuminen, yhteinen aika ohjaajan kanssa, lisää säiltöä elämään

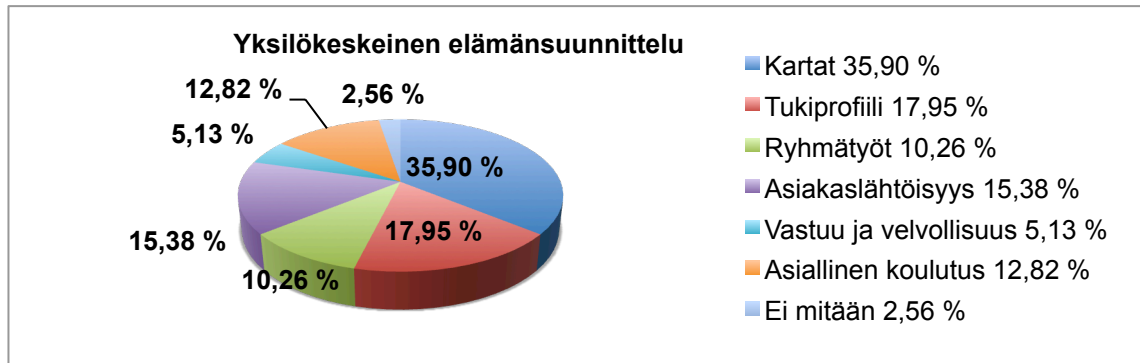
Saavat kertoa, mistä pitävät ja mitä haluavat tehdä, tulevat nähdäksi ja kuulluiksi omana itsenään -> voimautuminen

Tulevat kuulluiksi, yksilön kunnioitus, asiakaslähtöisyys

6.3 Koulutuksen konkreettiset vaikutukset asiakastyöhön

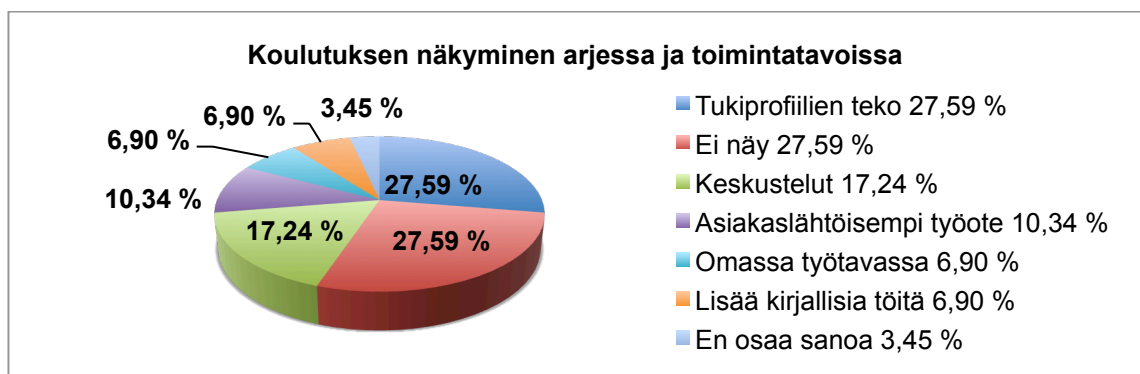
Koulutuksen konkreettisia vaikutuksia asiakastyöhön pyrittiin selvittämään kyselyn avoimilla kysymyksillä. Avoimista kysymyksistä nousi esille työntekijöiden asiakaslähtöinen toiminta. Asiakkaan kohtaamiseen yksilönä oli kiinnitetty yhä enemmän huomiota kuten myös ajan antamiseen ja yhdessä tekemiseen. Tuloksissa nousi esille näkemys osallisuuden tukemisen tärkeydestä. Työntekijöiden asiakaslähtöinen toiminta jakautui asiakkaan voimaantumiseen, työaikajärjestelyiden huomioimiseen ja uuden työmenetelmän käyttöönottoon.

Kun aluksi kartoitettiin, mitä vastaajille oli jäänyt koulutuksesta mieleen, vastauksia tuli kattavasti. Vastaukset jakoutuivat seitsemään osaan. Koulutuksessa käsitelty kartta-työväline mainittiin 14 kertaa (35,9%). Tukiprofiilit ja niiden teosta mainittiin 7 kertaa (17,95%). Kolmanneksi eniten vastaajat mainitsivat asiakaslähtöisyyden, 6 mainintaa (15,38%). Koulutuksen asiallisuudesta nousi esille 5 mainintaa (12,82%), ja viidenneksi eniten mainittiin ryhmätyöt, 4 mainintaa (10,26%). Vastauksissa nousi esille myös kysymys vastuista ja velvollisuuksista, jotka mainittiin 2 kertaa (5,13%). Vastaajista 1 (2,56%) kertoi, ettei koulutuksesta ollut jäänyt mieleen mitään.



Kuvio 8. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu

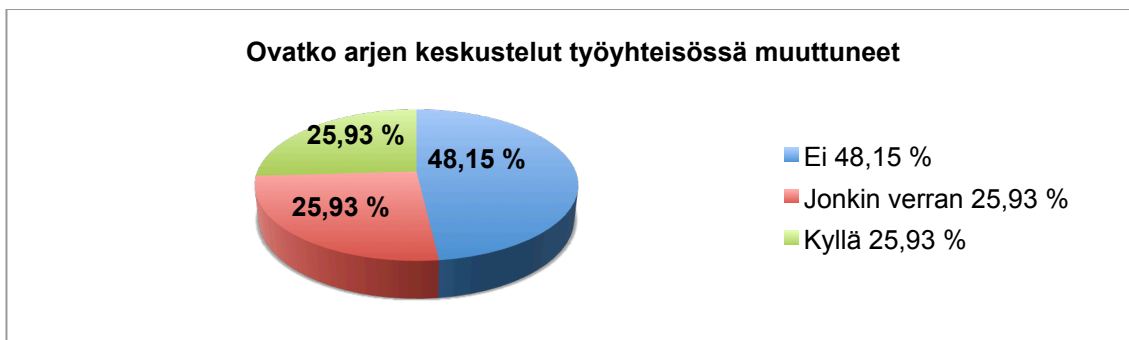
Vastaajilta kysyttiin, oliko koulutuksen anti näkynyt työyhteisöjen arjessa ja toimintatavoissa sekä, millä tavoin tämä oli näkynyt. Tähän avoimeen kysymykseen vastattiin useampiakin asioita. Vastaajat näkivät, että koulutuksen jälkeen asiakastyössä oli lisääntynyt yksilöllisyyden, omien valintojen ja tuen tarpeen huomioiminen. Koulutuksen kerrottiin näkyvän konkreettisesti tukiprofiilien tekona, 8 mainintaa (27,59%). Lisäksi vastauksissa mainittiin koulutuksen näkyvän työyhteisössä käydyissä keskusteluissa, 5 mainintaa (17,24%). Asiakaslähtöisemmän työotteen näkymisestä mainittiin 3 kertaa (10,34%). Vastaajista 2 (6,9%) mainitsi koulutuksen annin näkyvän heidän oman työtapansa kehittymisenä. Kirjallisten töiden lisääntymisestä mainittiin 2 kertaa (6,9%). Mielienkiintoista oli kuitenkin todeta, että vastaajista 8 (27,59%) mainitsi, ettei koulutuksen anti näkynyt asiakastyössä millään tavalla. Lisäksi vastaajista 1 (3,45%) vastasi, ettei osaa sanoa.



Kuvio 9. Koulutuksen näkyminen arjessa ja toimintatavoissa

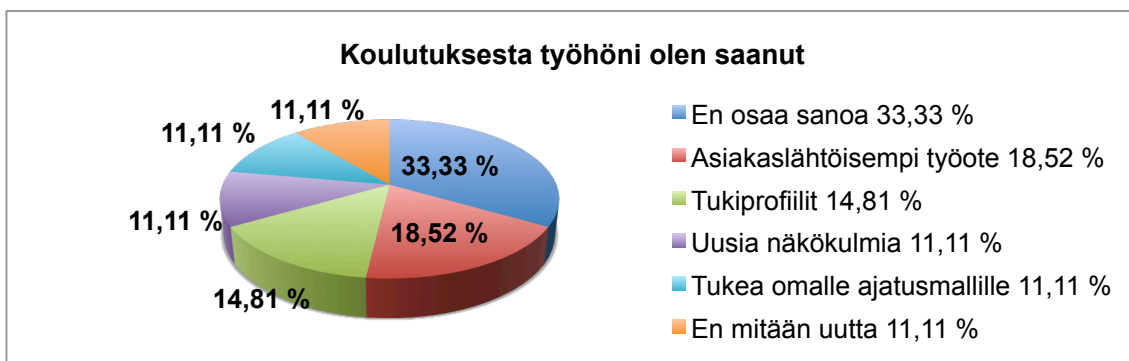
Kun kysyttiin, olivatko vastaajien mielestä arjen asiakastyön keskustelut työyhteisössä muuttuneet koulutuksen myötä, vastaajista suurin osa, 48,15% (13), oli sitä mieltä, että

arjen keskustelut eivät olleet muuttuneet. Vastaajien mielipiteet olivat hyvin jakautuneet, sillä vastaajista 25,93% (7) mielestä työyhteisön keskustelut olivat muuttuneet jonkin verran ja 25,93% (7) mielestä keskustelut olivat täysin muuttuneet parempaan ja asiakaslähtoisempään suuntaan. Nämä vastaajat kokivat, että koulutukseen liittyvistä asioista oli keskusteltu nyt enemmän sekä pohdittu asiakaslähtöisyyttä ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta syvällisemmin. He kokivat työyhteisön keskustelujen myös monipuolistuneen entisestään.



Kuvio 10. Ovatko arjen keskustelut työyhteisössä muuttuneet?

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan 1-3 asiaa, mitä he olivat saaneet koulutuksesta omaan työhönsä. Vastaukset olivat hyvin jakautuneita. Suurin osa vastaajista 33,33% (9), vastasivat, etteivät osanneet sanoa. Myöskin 11,11% (3) vastaajista kertoi, ettei ollut saanut koulutuksesta mitään uutta. Kuitenkin vastaajista 18,52% (5) mainitsi yhä asiakaslähtoisemmin työtteen omaan työhönsä. Tukiprofiilien teon mainitsi vastaajista 14,81% (4). Lisäksi 11,11% (3) olivat saaneet tukea omalle ajatusmallilleen ja 11,11% (3) olivat saaneet uusia näkökulmia.



Kuvio 11. Koulutuksesta työhöni olen saanut

*Uusia ajatuksia. Uuden lähtökohdan.
Keskustelut, kartat
Tunnetta siitä, että oma ajattelutapa on vahvistunut
Tukiprofiili, asenteiden päivitystä
Asiakas yksilönä toiminnassa, toiminnan mukauttaminen asiakkaan toiveisiin, tutustunut asiakkaan sisäiseen maailmaan*

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan 1-3 asiaa, mitä asiakkaamme olivat heidän mielestään hyötynneet uudesta työmenetelmästä. Vastaajista suurin osa 51,85% (14) vastasivat asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksien parantuneen. Vastaajat kokivat, että asiakkaat saivat nyt oman äänensä paremmin kuuluviin ja heidän toiveitaan toteutettiin enemmän kuin aikaisemmin. Koulutuksen sanomaa oli oikeasti pohdittu työntekijöiden kesken, jonka seurauksena asiakkaan itsemääräämisoikeus oli korostunut ja asiakkaan oma mielipide pyrittiin tuomaan ensisijaisesti esille. Vastaajat kokivat myös, että asiakkaita kuunneltiin ja kuultiin yhä enemmän. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu koulutuksen jälkeen ohjaustyön koettiin kehittyneen ja positiivisen ajattelumallin lisääntyneen. Tukiprofiileja oltiin jo tehty osalle asiakkaista ja tavoitteena oli tehdä profiilit kaikille asiakkaille. Vastaajista 11,11% (3) koki, etteivät asiakkaat olleet vielä hyötynneet näkyvästi uudesta työmenetelmästä ja 37,04% (10) eivät osanneet mainita näkyviä hyötyjä.



Kuvio 12. Miten asiakkaat ovat hyötynneet työmenetelmästä

*Heidän äänensä tulee paremmin kuuluviin, heidän toiveitaan toteutetaan enemmän, he vaikuttavat itse omiin menoihinsa/asioihinsa/elämäänsä
Heitä kuullaan enemmän, ohjaustyön kehittyminen, positiivisen ajattelun lisääntyminen, tukiprofiilin laatiminen
Päivän muodostaminen asiakkaan mukaisesti/haluamaksi, tukiprofiilien kautta sijaiset voivat helpommin tutustua asiakkaaseen*

6.4 Työmenetelmän juurtumisen tukeminen esimiestaholta

Kun vastaajilta kysyttiin, mitä asioita he haluaisivat vielä selventää tai käydä läpi esimiesten kanssa koskien yksilöllistä elämänsuunnittelu –koulutusta, vastauksia kysymykseen tuli vähiten, vain yhteensä 7 vastausta. Vastaukset myös jakaantuivat eri asioihin. Niistä tärkeimpänä näkyi, että esimiestaholta toivottiin näkemystä ja kertausta henkilökunnan vastuusta ja asiakkaan itsemääräämisoikeudesta käytännössä. Vastauksista nousi kysymys siitä, mitkä ovat myös asiakkaan vastuut omissa päätöksissään.

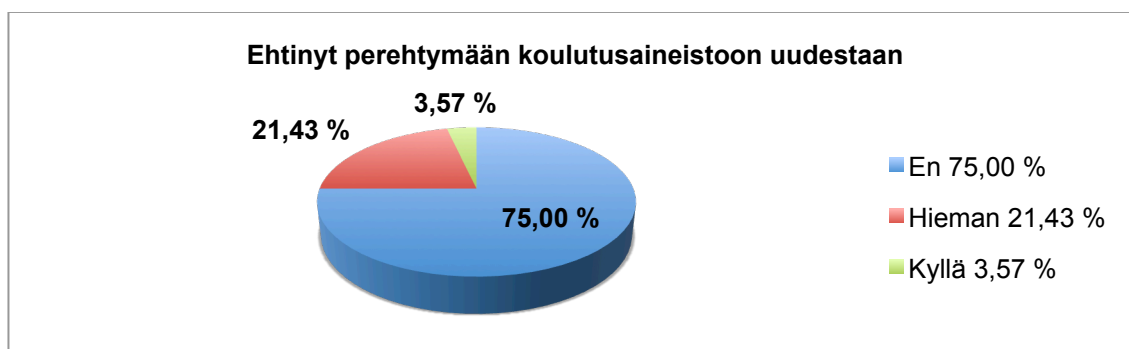
*Henkilökunnan vastuu, jos jotain käykin
Kehitysvammaisten oikeudet ja vastuut, itsemääräämisoikeus*

Vastaajilta pyydettiin myös näkemystä siitä, millä tavoin koulutuksen ajatusta ja työmenetelmää voitaisiin saada parhaiten juurtumaan, ylläpitää ja jakaa uusille työntekijöille/sijaisille. Vastauksista nousi esille kolme eri selkeää ehdotuskategoriaa. Maininnosta 7 oli työmenetelmän juurruttamisesta aidosti käytäntöön ja aktiiviseen arkityöhön. Esimiehiltä toivottiin, että heidän taholtaan varmistettaisiin, että työmenetelmä juurtuisi aidosti eikä olisi ohimenevää. Jotta tämä olisi mahdollista, tulisi aikaa menetelmän toteuttamiseen ja työntekijöiden perehtymiseen olla riittävästi. Seuraavaksi 4 vastausta mainitsi yhteisen keskustelun. Työyhteisössä tulisi esimerkiksi yhteisissä palavereissa käydä läpi, mitä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu käytännössä on, kuinka tärkeää se on ja miten sen tulisi näkyä työmenetelmänä käytännössä, jotta se voisi oikeasti juurtua arkeen. Suurin osa vastaajista, 18 mainintaa, piti tärkeänä tietopaketin tekemistä koulutusmateriaalista. Jotta työmenetelmän sisältö olisi välittömästi työntekijöiden saatavilla, siitä olisi hyvä tehdä selkokielineinen tietopaketti perehdytyskansioon, joka olisi myös näkyvästi esillä.

*Juuruttamalla työmenetelmä oikeasti arkeen -> esimerkin voimalla
Toimimalla itse esimerkkinä, kohtelemalla asiakkaita yksilöinä
Tekeminen – Ajan antaminen – Mahdollistaminen
Keskustelemalla, Kartta/tukiprofiilityöskentelyllä. Yhdessä pitämällä asia ”elossa”
Pitämällä menetelmää arjessa ja työssä jatkuvasti
Koulutuspaketti perehdytyskansioon
Tukiprofiilit selkeästi esillä
Materiaali ja tehtävät sekä tehtävien prosessit esille*

Kuitenkin myöhemmin tehdyn kyselyiden vastauksista kävi ilmi, että vastaajista suurin osa 75% (n=21) ei ollut ehtinyt perehtymään koulutusaineistoon koulutuksen jälkeen ollenkaan. Aineistoon oli ehtinyt perehtymään 3,57% (n=1) vastaajista. Vastaajista 21,43% (n=6) oli ehtinyt perehtyä aineistoon hieman. Koulutusaineistosta oli jäänyt

siihen osallistuneille vain monisteet, mutta itse koulutuksesta ei oltu vielä luotu toivottua perehdytyskansiota.



Kuvio 13. Ehtinyt perehtymään koulutusaineistoon uudestaan

6.5 Tulosten tilastolliset merkittävyydet

Tilastollisten testien avulla tehdään johtopäätöksiä aineiston riippuvuuksista ja eroista. Testimenetelmä valitaan aina tilanteen mukaan. Tilastollisten merkittävyyksien lisäksi tulosten merkitystä tulee pohtia myös käytännössä. Tilastollinen merkittävyys kuvaa yhteyttä kahden tai useamman muuttujan välillä. (Heikkilä 1999: 180, 191; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 106.) Saatua SPSS-ohjelmalla strukturoitujen kyselyiden tulokset, tein vielä muuttujien avulla ristiintaulukoinnin ja Khiin neliötestin. Näin pystyin vertailemaan työssäoloajan ja työyksikön vaikuttavuutta vastauksiin sekä sitä, löytyisikö näiden avulla tiettyjä poikkeamia tai merkittävyksiä. Mielestäni oli tärkeää nähdä näiden taustamuuttujien kautta, mitkä kohdat tulisi erityisesti huomioida tuloksissa.

Khiin neliötestin avulla voimme nähdä, että erityisesti työssäoloaika vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee uuden koulutuksen (Khiin neliötestin tarkka testi, exact sig. 0,021). Testin mukaisesti yli 10 vuotta kehitysvamma-alalla työssä olleet kokivat olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, oliko koulutus vastannut heidän odotuksiaan. Selvä ero näkyy siinä, että 0-2 vuotta kehitysvamma-alalla olleet työntekijät olivat täysin samaa mieltä siitä, että koulutus oli vastannut heidän odotuksiaan. Sama eroavaisuus näkyi myös avoimissa kysymyksissä. Suurin osa vastaajista, joiden työssäoloaika kehitysvamma-alalla oli lyhyempi, vastasivat avoimiin kysymyksiin kattavammin.

Taulukko 3. Koulutus vastasi odotuksiani

| | | Crosstab | | | | Total |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
| | | 1. Työssäoloaika kehitysvamma-alalla | | | | |
| | | 0-2 vuotta | 3-5 vuotta | 6-10 vuotta | yli 10 vuotta | |
| 3. Koulutus vastasi odotuksiani | Jokseenkin eri mieltä | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% | 6 46,2% | 6 18,2% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | 3 42,9% | 5 71,4% | 5 83,3% | 4 30,8% | 17 51,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 4 57,1% | 2 28,6% | 1 16,7% | 3 23,1% | 10 30,3% |
| Total | | 7 100,0% | 7 100,0% | 6 100,0% | 13 100,0% | 33 100,0% |

Chi-Square Tests

| p-arvo = 0,021 < 0,05 | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
|---------------------------------|---------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| Pearson Chi-Square | 14,400 ^a | 6 | ,025 | ,021 | | |
| Likelihood Ratio | 16,039 | 6 | ,014 | ,030 | | |
| Fisher's Exact Test | 11,097 | | | ,049 | | |
| Linear-by-Linear Association | 6,481 ^b | 1 | ,011 | ,009 | ,006 | ,003 |
| N of Valid Cases | 33 | | | | | |

a. 11 cells (91,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,09.

b. The standardized statistic is -2,546.

Lisäksi Khiin tarkasta neliötestistä voitiin nähdä eri toimintayksiköiden näkemyksiä koulutukseen liittyen. Väittämään koulutus vastasi odotuksiani olivat toimintakeskuksen vastaajat olleet selkeimmin täysin samaa mieltä, 66,7% vastaajista. Tuloksista voidaan myös nähdä, että koulutus ei ollut täysin vastannut ryhmäkotien vastaajien odotuksia. Heistä 23,8% olivat olleet jokseenkin eri mieltä. Kuitenkin suurin osa 57,1% olivat olleet jokseenkin samaa mieltä.

Taulukko 4. Koulutus vastasi odotuksiani

| | | Crosstab | | | Total |
|---------------------------------|-------------------------|---------------|----------------|-------------|--------------|
| | | 2. Työyksikkö | | | |
| | | ryhmäkodit | toimintakeskus | toimisto | |
| 3. Koulutus vastasi odotuksiani | Jokseenkin eri mieltä | 5 23,8% | 1 11,1% | 0 0,0% | 6 18,2% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | 12 57,1% | 2 22,2% | 3 100,0% | 17 51,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 4 19,0% | 6 66,7% | 0 0,0% | 10 30,3% |
| Total | | 21 100,0% | 9 100,0% | 3 100,0% | 33 100,0% |

Chi-Square Tests

| p-arvo = 0,032 < 0,05 | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
|-------------------------------------|--------------------|----|--------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square | 9,870 ^a | 4 | ,043 | ,032 | | |
| Likelihood Ratio | 10,564 | 4 | ,032 | ,044 | | |
| Fisher's Exact Test | 7,903 | | | ,053 | | |
| Linear-by-Linear Association | 1,472 ^b | 1 | ,225 | ,261 | ,156 | ,076 |
| N of Valid Cases | 33 | | | | | |

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,55.

b. The standardized statistic is 1,213.

Koulutuksen sisällöstä ja monipuolisuudesta oli myös oltu toimintayksikköjen välillä eri mieltä. Toimiston vastaajista selkeä enemmistö 66,7% olivat olleet jokseenkin eri mieltä tyytyväisyydestä koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen. Toimintakeskuksen vastaajissa enemmistö oli ollut tyytyväisimpiä. Vastaajista 66,7% oli ollut täysin samaa mieltä koulutuksen sisällön toimivuudesta. Ryhmäkotien vastaajien mielipiteet olivat jakaantuneet, mutta enemmistö 57,1% vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä.

Taulukko 5. Olen tyytyväinen koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen

| | | Crosstab | | | Total |
|---|-------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| | | 2. Työyksikkö | | | |
| | | ryhmäkodit | toimintakeskus | toimisto | |
| 5. Olen tyytyväinen koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen | Jokseenkin eri mieltä | 2 9,5% | 2 22,2% | 2 66,7% | 6 18,2% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | 12 57,1% | 1 11,1% | 1 33,3% | 14 42,4% |
| | Täysin samaa mieltä | 7 33,3% | 6 66,7% | 0 0,0% | 13 39,4% |
| | Total | 21 100,0% | 9 100,0% | 3 100,0% | 33 100,0% |

| Chi-Square Tests | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|----|--------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| p-arvo = 0,018 < 0,05 | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
| Pearson Chi-Square | 11,113 ^a | 4 | ,025 | ,018 | | |
| Likelihood Ratio | 11,374 | 4 | ,023 | ,032 | | |
| Fisher's Exact Test | 9,807 | | | ,019 | | |
| Linear-by-Linear Association | 1,304 ^b | 1 | ,253 | ,288 | ,171 | ,075 |
| N of Valid Cases | 33 | | | | | |

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,55.

b. The standardized statistic is -1,142.

Tyytyväisimpiä siihen, että asiakasasioita oli mietitty kaikkien työntekijöiden kanssa olivat näkyvästi toimintakeskuksen vastaajat, sillä 100% heistä olivat asiasta täysin

samaa mieltä. Ryhmäkotien vastaajista 75% oli myös täysin samaa mieltä. Toimiston vastaajista 33,3% olivat täysin samaa mieltä. Kuitenkin voidaan todeta, että pääosin kaikki työntekijät pitivät toimintatapaa hyvänä.

Taulukko 6. Koen, että oli hyvä miettiä asiakasasioita kaikkien työntekijöiden kanssa

| | | 2. Työyksikkö | | | Total |
|---|-------------------------|---------------|----------------|-------------|--------------|
| | | ryhmäkodit | toimintakeskus | toimisto | |
| 22. Koen, että oli hyvä miettiä asiakasasioita yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa | Jokseenkin samaa mieltä | 5 25,0% | 0 0,0% | 2 66,7% | 7 21,9% |
| | Täysin samaa mieltä | 15 75,0% | 9 100,0% | 1 33,3% | 25 78,1% |
| Total | | 20 100,0% | 9 100,0% | 3 100,0% | 32 100,0% |

| Chi-Square Tests | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) | Point Probability |
| p-arvo = 0,033 < 0,05 | | | | | | |
| Pearson Chi-Square | 6,156 ^a | 2 | ,046 | ,033 | | |
| Likelihood Ratio | 7,308 | 2 | ,026 | ,056 | | |
| Fisher's Exact Test | 5,595 | | | ,033 | | |
| Linear-by-Linear Association | ,210 ^b | 1 | ,647 | ,755 | ,428 | ,212 |
| N of Valid Cases | 32 | | | | | |

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,66.

b. The standardized statistic is -,458.

Avoimissa kysymyksissä näkyi myös vastaajan työssäoloajan vaikutus vastauksiin. Kriittisimpiä vastauksia oli heillä, ketkä olivat olleet alalla kauimmin. Vastauksista näkyi, että työntekijät arvostivat työtään ja ammattitaitoaan, jolloin uusi koulutus kyseenalaiseksi tetaan helposti. Koska pidempään työssä olleet ovat olleet mukana kehittämässä työtään ja työpaikkaansa, he haluavat varmistua siitä, että uudet työmenetelmät ovat aitoja ja ne jalkautetaan oikeasti arkityöhön. Suurin osa vastaajista, jotka olivat olleet kehitysvamma-alalla vähemmän aikaa, miettivät enemmän, kuinka työmenetelmä voitaisiin saada näkymään käytännössä ja jäämään käytäntöön. Tärkeänä heidän vastauksiinsa näkyi erityisesti se, miten asiakkaat pystyvät vaikuttamaan omaan elämäänsä ja tulevat kuulluiksi.

7 Johtopäätökset

Johtopäätöksissä pohditaan saatuja tuloksia. Tutkijan tulee myös verrata saatuja tuloksia aiempiin tutkimuksiin sekä pohtia, mistä saadut tulokset johtuvat ja poikkeavatko ne jo olemassa olevasta tiedosta. Tuloksista nousevat merkitykset tulee myös selkiyttää. Lopuksi tutkija esittää vastasiko tutkimus sen asetettua tarkoitusta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 145; Hirsjärvi ym. 2007: 224, 225.) Johtopäätöksissä tarkastellen tutkimuksessa esille nousseita tärkeimpiä tuloksia.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia, millä tavalla Helsingin Kehitysvammautuki 57 ry:n työntekijät olivat kokeneet yksilöllisen elämänsuunnittelukoulutuksen ja mitä konkreettisia vaikutuksia siitä jäi työyksiköiden asiakastyöhön. Lisäksi tutkimuksella pyrittiin selvittämään, millä tavoin koulutusten työmenetelmien juurtumista tulisi tukea esimiestaholta. Tutkimuksen tavoitteena oli saada työntekijöiden mielipiteitä ja näkemyksiä yksilökeskeisestä elämänsuunnittelu-työmenetelmästä. Asiakastyön kehittäminen yhä asiakaslähtöisemmäksi ja asiakasta aidosti palvelevaksi on nykypäivänä tärkeää. Siksi kyselyjen avulla haluttiin myös saada työntekijät miettimään ja laajentamaan näkökulmaansa siitä, mitä uutta yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-työmenetelmä voisi antaa heidän työhönsä. Opinnäytetyössäni yhdistyivät laadullinen ja määrällinen tutkimus, jotta tutkimuksesta olisi mahdollista saada kattavampi. Tutkimusmenetelmien oli myös tarkoitus tukea toisiaan.

Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutus koettiin pääosin hyvänä ja positiivisena asiana. Koulutus oli vastannut suurimman osan odotuksia ja aihetta oli pidetty mielenkiintoisena. Työntekijät olivat olleet koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen myös tyytyväisiä. Voidaan siis todeta, että motivaatio koulutuksen osallistumiseen on ollut erittäin hyvä. On tärkeää, että uudenlaiseen koulutukseen osallistuminen on työntekijää motivoivaa, jotta koulutuksen sisältämät uudet näkökulmat ja työmenetelmät voidaan sisäistää. Koulutukseen osallistuminen on luonut mielekkään pohjan työntekijöiden asiakastyön uudistamiselle, jolloin he ovat nähneet uudenlaisen työvälineen oman työnsä toteuttamiselle. Asiakastyön lähtökohdaksi muodostui työntekijöiden asiakaslähtöinen toiminta.

Motivaatioon ja uuden työmenetelmän lähtökohtien ymmärtämiseen vaikuttaa ratkaisevasti myös kouluttajan tietotaito. Tuloksista näkyi, että kouluttajaan oltiin tyytyväisiä. Kouluttaja hallitsi koulutuskokonaisuuden hyvin ja koulutuksen aikana hän tuki koulu-

tukseen osallistuneiden työntekijöiden aktiivisuutta ja yhteistoimintaa. Luomalla yhteisen ymmärryksen ja olemalla helposti lähestyttävä on helpompi saada osallistujat pohtimaan uusia työn näkökulmia sekä kyseenalaistamaan myönteisessä hengessä uusia ja vanhoja työtapoja. Voidaan myös todeta, että koulutuksen ilmapiiri on ollut tulosten mukaan avoin ja keskusteleva.

Myös McIntosh ja Sanderson (2005: 13) ovat tutkineet yksilökeskeisen elämänsuunnittelu-työmenetelmän perehdyttämistä työntekijöille ja asiakkaiden omaisille. Heidän tutkimuksensa mukaan huomio tulee kiinnittää muutamiin avainasioihin työmenetelmää otettaessa käytäntöön. Jotta työmenetelmään perehdyttäisiin tarpeeksi laajasti, ei pelkkä tekninen osaaminen ja pintaosaaminen riitä, vaan tarvitaan syvempää perehtymistä. Tulosten mukaan työmenetelmää käyttäviä tulee informoida tarpeeksi, huomioida riittävät resurssit, taustoittaa yksilökeskeinen ajattelumalli riittävän laajasti ja esittää se oikeassa kontekstissaan. Asiakkaiden kanssa tehdyistä kartoista oppivat myös heitä avustavat henkilöt. Jotta uudet asiakastyön muutokset olisivat pysyviä, tulee uuden toimintamallin kehitystä tukea ja kehittää oppimisen käytäntöjä.

Tutkimukseni tuloksista näkyi, että vastaajista suurin osa koki sisäistäneensä, mitä yksilökeskeisellä elämänsuunnittelulla tarkoitetaan. Koulutuksen aikana tehtiin yhdessä valittujen asiakkaiden kanssa karttatyöskentelyä, jotta koulutukseen osallistuneet työntekijät hahmottaisivat paremmin, mistä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-työmenetelmä koostui ja millä tavoin työmenetelmää käytettiin. Tulosten mukaan melkein suurin osa vastaajista koki, että koulutuksen aikana saaduista tiedoista oli käyttöä heidän nykyisessä työssään. Lisäksi he kokivat saaneensa uusia työmenetelmiä, joita tulisivat edelleen käyttämään työssään. Tuloksissa oli kuitenkin myös muutamia vastauksia, joiden mukaan vastaajista oli tuntunut, ettei koulutus ollut hyödyttänyt heidän työtään tai työyksikköään. Samoissa tuloksissa näkyi myös, etteivät vastaajat olleet ehtineet tehdä koulutuksen tehtäviä ja olivat tyytymättömiä koulutuksen aikataulutukseen. Kuitenkin näissä kyseisissä vastauksissa tulee huomioida vastaajien työyksikkö, sillä esimerkiksi toimistolta osallistuneet työntekijät eivät tee päivittäistä asiakastyötä, vaan suuri osa heidän työstään menee asiakastyön toimintojen suunnitteluun.

Koulutuksen päättökyselyn avointen kysymysten vastausten tuloksissa ilmeni, että työntekijät kokivat saaneensa työhönsä uusia välineitä asiakkaan syvempään ymmärtämiseen ja asiakkaan kohtaamiseen yksilönä. Tulosten mukaan osa työntekijöistä koki saaneensa vahvistusta omalle työskentelytavalleen ja ajatusmallilleen. Asiakkaiden

itseäänäämisöikeus huomioitiin nyt paremmin ja pyrittiin jakamaan kahdenkeskistä aikaa ohjaajan kanssa. Tämä oli vahvistanut asiakkaiden omaa motivaatiota ja rohkeutta sekä kuulluksi tulemistä. Näiden asioiden nähtiin olevan suoraan yhteydessä asiakkaan voimaantumiseen. Puoli vuotta myöhemmin tehdyssä jatkokyselyssä näkyivät samat tulokset. Tuloksissa hiukan yli puolet vastaajista (51,85%) kertoivat asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksien parantuneen. Asiakkaat saivat nyt paremmin oman äänensä kuulluksi ja heidän toiveitaan toteutettiin enemmän. Juurrutettaessa uutta työmenetelmää ja muutettaessa organisaation toimintamallia voidaan todeta, että kyseinen tulos on prosentuaalisesti suhteellisen hyvä, sillä muutos on aina hidas prosessi. Siitä on hyvä jatkaa työmenetelmän juurruttamista asiakastyön arkeen. Osalle asiakkaista oli myös työstetty jo tukiprofiileja ja tavoitteena oli saada laadittua tukiprofiilit kaikille työyksikköjen asiakkaille. Asiakastyön menetelmien tulee hyödyttää asiakkaan oman elämän hallintaa ja tukea hänen voimautumistaan, kuntoutumistaan ja ymmärrystä omasta elämästään.

Lehto-Lundénin (2012: 75) pro-gradu tutkielman ”Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu kehitysvammaisten henkilöiden kokemana” tuloksissa yksilökeskeisen elämänsuunnittelun käyttö oli näkynyt kehitysvammaisten henkilöiden elämässä erityisen positiivisena kokemuksena. Tutkielman tulosten mukaan osallisuus ja oikeus omaan päätöksentekoon ovat kehitysvammaisille henkilöille merkittäviä asioita. Lehto-Lundén toteaaakin, että yksilökeskeisen elämänsuunnittelun kautta kehitysvammaisellakin henkilöllä on mahdollisuus osallistua ja toimia päätäntävaltaisena tekijänä omassa elämässään. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu lisää henkilön kuulluksi tulemistä hänen omaan elämäänsä liittyvissä päätöksissä ja valinnoissa. Siksi se myös ehkäisee syrjäytymistä.

McIntoshin ja Sandersonin (2005: 23) tutkimuksen tuloksista näkyi, että yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-työmenetelmä haastaa organisaation aiemman toimintamallin sekä työntekijöiden roolit. Tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa työskentelevien tulisi löytää asiakastyöhön uusia luovia ratkaisuja ja tuoda esiin uudenlaisia ajattelumalleja. Työskentelyn tulisi olla joustavaa ja niin työntekijät kuin asiakkaat huomioivaa. Myös organisaation työntekijät tarvitsevat esimiehensä tukea uuden työmenetelmän käyttöönotossa. Esimiesten tulisi mahdollistaa työntekijöilleen tarvittava työaika yksilökeskeisempään työskentelyyn ja asiakassuunnitelmien tekoon. Työntekijöille tulee myös antaa aikaa työmenetelmään perehtymiseen sekä tukea heidän intoaan, sitoutumistaan ja itseluottamustaan menetelmän käytössä.

Tulosten mukaan suurin osa vastanneista, 21 henkilöä, eivät olleet ehtineet perehtymään koulutusaineistoon uudestaan. Lisäksi suurimpana haasteena työmenetelmän käyttöönotossa ja toteuttamisessa nähtiin työajan riittämättömyys. Suurin osa työntekijöiden ajasta menee perustyöhön, jolloin on vaikea irtaantua esimerkiksi elämäkartojen tekemiseen, jotka kuuluvat olennaisena osana työmenetelmän käyttöön. Vastauksista nousi myös esille, ettei kahdenkeskiseen, työntekijän ja asiakkaan väliseen, aikaan ole riittävästi työaika. Yksilökeskeiseen työotteeseen kuuluu vahvasti se, että työntekijällä on aikaa kuunnella asiakasta ja keskustella syvällisemmin hänen kanssaan asiakkaalle itselleen tärkeistä asioista. Tavoitteena on olla läsnä ja katsoa tulevaisuuteen yhdessä.

Tutkimukseni tuloksissa näkyi, että suurin osa vastaajista toivoi, että esimies vastaisi yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutuksesta tehtävän kattavan ja selkeän tietopaketin, joka olisi näkyvästi esillä. Tietopaketin avulla siihen voisivat perehtyä uudet ja vanhat työntekijät sekä sijaiset. Tietopaketista toivottiin selkeää kokonaisuutta, joka kertoisi mitä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-työmenetelmä tarkoittaa ja miten se näkyy työyksiköissä käytännössä. Koulutuksesta olisi tarpeellista muodostaa ”punainen lanka”, joka selkeyttäisi, mitä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu konkreettisesti tarkoittaa ja millä tavoin sen tulisi olla osa nyt tehtävää asiakastyötä. Tärkeää olisi myös selkeyttää, miten koulutuksesta saatuja työmenetelmiä voidaan tuoda konkreettisesti omaan työhön. Näihin asioihin olisi tärkeää syventyä ja reagoida, koska myös esimiesten puolelta pidetään tärkeänä työntekijöiden motivointia, innostusta ja koulutuksen jatkuvuutta. Vain siirtämällä koulutuksista saatua tietoa eteenpäin ja ylläpitämällä sitä, saadaan uusi työmenetelmä aidosti ja konkreettisesti säilymään ja näkymään arkityössä.

Sydänmaalakan (2009: 118) mukaan esimiehen tulee antaa merkitys ja tarkoitus toiminnalle sekä ohjata työyhteisön konkreettista käyttäytymistä haluttuun suuntaan. Esimiehellä tulee myös olla selkeä ja vahva visio ja kyky saada muut näkemään yhteinen tulevaisuuden kuva samalla tavalla. Kuitenkaan yhteinen visio ei saa olla liian epäselvä tai ristiriitainen, sillä tällöin sen siirtyminen käytäntöön epäonnistuu. Jos kaikki eivät sitoudu samoihin tavoitteisiin ja toiminnan kuvaan, on myöskin vaikea saada ryhmä työskentelemään tehokkaasti. Siksi olisikin tärkeää määritellä jaettu visio ja päämäärät yhdessä, joka helpottaa sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja työhön.

Nikkilä ja Paasivaara (2008: 75, 79), jotka toimivat sosiaali- ja terveydenhuollon johdon ammattilaisina, toteavat, että erityisesti työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten työntekijät tuovat esille omaa osaamistaan, osaamisensa kehittymistä, koulutusten seurauksena syntyneiden uusien toimintamallien esille tuomista sekä hiljaista tietoa. Vertaistuki auttaa työn kehittämässä ja kehittämisessä, jolloin myös luottamuksen muita kohtaan tulee olla kunnossa. Luottamus on yhteistyötä, joka perustuu työyhteisössä työskentelevien yhteisesti jaettuihin normeihin. Lisäksi esimies tuo omalla esimerkillään esiin, miten muutoksiin ja kehittämiseen tulisi suhtautua. Työntekijöitä tulee kannustaa koulutukseen ja ammattitaitonsa ylläpitämiseen.

Toimintayksiköissä tulisi käydä keskustelua esimerkiksi yhteisten palaverien ja yhteisten kehittämispäivien yhteydessä siitä, millä tavoin asiakastyö on kehittynyt tai miten sitä tulisi yhteisesti kehittää. Tällä tavoin myös uudet työntekijät pääsisivät perehtymään työnkuvaan ja sitä määrittävään toimintamalliin yhä paremmin ja nopeammin. Lisäksi esimiehen ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa voitaisiin vielä kartoittaa sitä, miten työntekijä kokee yksilökeskeisen työtteen ja tuetun päätöksen teon tärkeyden omassa työssään. Yhdessä olisi hyvä keskustella siitä, että työntekijät sitoutuvat laadukkaan asiakastyön toteuttamiseen organisaation strategian ja toimintamallin mukaisesti. Uusi toimintamalli ja työmenetelmä tulisi myös kirjata asiakastyön tavoitteisiin ja ohjaajan työnkuvaan. Tärkeää on määrittää näkyväksi tausta-ajatus ja työmenetelmä, joiden pohjalta työtä tehdään.

Esimiehen tulee muistaa, että muutokseen liittyy aina vahva tunnetila ja kyseenalaistaminen. Siksi muutoksen johtaminen lähtee aina uuden asian selkeästä esittelystä ja aiheen työstämisestä. Uusi asia ja toimintamalli tulee tuoda työyhteisön tietouteen tarpeeksi ajoissa, ennakoiden ja perustellusti. Yhdessä olisi hyvä pohtia, mitä uusi toimintamalli pitää sisällään, mitä se tarkoittaa ja millä tavoin työntekijöiden olisi hyvä muuttaa toimintaansa. Uudessa toimintamallissa on tärkeää sen positiivinen korostaminen, ajan antaminen ja merkityksellisyyden esille tuominen. Uuden toimintamallin ja työmenetelmän juurruttamisen kulmakiviä ovat myös hyvä käytännön perehdytys ja luovuus työmenetelmän käytössä.

Saralan ja Saralan (1996: 35) mukaan monetkaan koulutukset eivät hyödytä työnantajaa tarpeeksi, sillä organisaation toimintapuitteet eivät mahdollista, tue tai rohkaise tarpeeksi hyödyntämään lisääntyntä osaamista. Tällöin uusi osaaminen jää vain työntekijän henkilökohtaiseksi omaisuudeksi ja unohtuu vähitellen. Osaamisen hyödyntämiselle

sekä uuden osaamisen käyttöönottamiselle ja ylläpitämiselle tulee olla selkeä suunnitelma, jota koko organisaatio noudattaa. Siksi myös yksilökeskeisen elämänsuunnittelu-työmenetelmän juurruttamiselle ja koulutuksesta saadun uuden osaamisen näkyväksi tuomiselle tulisi olla oma selkeä ja näkyvä toimintasuunnitelma. Lisäksi työmenetelmällä tulisi olla oma perehdytyskansionsa jokaisessa työyksikössä kaikkien saatavilla. Vain näin mahdollistetaan jatkumo yksilökeskeisemmästä ajattelusta yksilökeskeisempään työhön.

Lopuksi voin todeta, että tutkimukseni vastasi sille asetettua tarkoitusta. Sillä saatiin työntekijöiden aitoja näkökulmia ja mielipiteitä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-koulutuksesta. Tuloksia tukevat myös aikaisemmat tutkimukset osaamisen kehittämisestä ja koulutuksista saadun uuden osaamisen hyödyntämisestä. Tulokset olivat myös osittain ennakoitavissa, sillä uudet muutokset tuovat aina kysymyksiä ja niiden tapahtuminen kestää oman aikansa. Muutoksille kaivataan myös suunnannäyttäjää ja esimerkin antajaa. Tällöin suuressa roolissa on erityisesti esimies, jonka tehtävänä on mahdollistaa oppiminen ja osaamisen kehittyminen sekä tukea muutoksessa työntekijöitään. Saamiani tuloksia voidaan käyttää tulevien koulutusten jatkuvuuden miettimisessä. Mikäli kyseessä on uusi työmenetelmä, sen käyttöönotto ja siitä saatava hyöty tulee perustella ja toimintamallin muutoksesta tehdä suunnitelma. Esimiehellä tulee olla myös itsellään kattava osaaminen koulutuksen sisällöstä, jotta hän kykenee tuomaan koulutuksen antia arkityöhön sekä tukemaan työntekijöitään uusien työmenetelmien käytössä.

8 Pohdinta

Opinnäytetyöni oli ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Aika työn tekemiselle oli rajattu puoleentoista vuoteen. Tämä asetti jo alkuun tietynlaisia haasteita aikataulun suhteen. Tämän vuoksi joudun toteamaan, että opinnäytetyöni tutkimuksen heikkoutena oli aikataulussa pysyminen. Tutkimusprosessin alkaessa olin asettanut itselleni aikataulun, jonka mukaan myös tutkimuksen kyselyt suoritettiin. Kuitenkin kyselyiden analysointi viivästyi, jonka vuoksi tutkimus ei valmistunut ajallaan. Tämä on opettanut itselleni tutkijana uudenlaista näkökulmaa siihen, millä tavoin aikataulutus olisi pitänyt rakentaa, jotta tutkimus olisi valmistunut ajallaan. Välitavoitteiden asettaminen olisi edistänyt työni valmistumista nopeammassa aikataulussa.

Voin kuitenkin todeta, että tutkimusprosessini eteni mielestäni loogisesti ja asianmukaisesti. Prosessi alkoi aiheen pohdinnalla ja valinnalla. Kun aihe oli selvä, aloin kerätä tietoa aiheen taustoituksesta. Tämän jälkeen alkoi muodostua tutkimukseni teoreettinen viitekehys kirjallisuuden hakuprosessin, tutkimuksen taustoituksen sekä teoreettisen viitekehysten kartoittamiselle ja luomisella. Teoriatiedon löytämisessä oli omat haasteensa, sillä suomenkielistä kirjallisuutta tai tutkimuksia yksilökeskeisestä elämänsuunnittelusta oli vaikea löytää. Kirjallisuushakujen kautta onnistuin löytämään englanninkielistä materiaalia sekä tutkimusartikkeleita aiheesta. Tämä opetti itselleni tutkijana systemaattista tiedonhakua ja tavoitteellisuutta tiedon löytämisen suhteen. Pyrin löytämään tietoa alkuperäislähteistä, jotta käyttämäni lähdemateriaali olisi mahdollisimman luotettavaa ja tieteellistä.

Tutkimukseni kyselyn aineiston keräämistä helpotti se, että aineisto kerättiin silloin, kun vastaajia oli mahdollisimman suuri joukko paikalla. Jos kyselyt olisi jätetty vastaajille ja pyydetty heitä palauttamaan ne myöhemmin esimerkiksi postitse, olisi vastausprosentti voinut jäädä paljon pienemmäksi. Kyselyiden toteutumisen aikataulu oli mielestäni hyvä, koska koulutuksen päättökyselyt suoritettiin heti koulutuksen viimeisenä päivänä, jolloin kokemukset koulutuksesta olivat tuoreessa muistissa. Jatkokysely suoritettiin puoli vuotta myöhemmin. Tutkijana omasta mielestäni puoli vuotta on sopiva aika prosessoida opittua ja tässä ajassa voidaan parhaiten nähdä, millä tavoin työntekijä on kehittänyt omaa ammattitaitoaan ja millä tavoin käyty koulutus on mahdollisesti juurtunut asiakastyöhön.

Kehitysvammatyössä erityisesti työntekijöiden ajatusmaailman muutos yhä asiakaslähtöisemmäksi ja yksilökeskeisemmäksi nähdään tärkeäksi, sillä myös kehitysvammaisilla tulee olla samat oikeudet kuin vammattomilla ihmisillä. Ammattihenkilön tulee osata nähdä ihminen vamman takana sekä toimia hyvän elämän mahdollistajana. Kuten Lehto-Lundén (2012: 105) toteaa pro-gradu tutkielmassaan, "...kehitysvammaiset henkilöt eivät ole tasainen massajoukko, vaan he ovat itsenäisiä, yksilöllisiä ja erilaisia henkilöitä, joita yhdistää vain yksi yhteinen lääketieteellinen määritelmä."

8.1 Eettisyys

Tutkimuksen teon eettisyys on tieteellisen toiminnan ydin. Eettisyys tulee varmistaa kaikissa vaiheissa. Tutkijan on tärkeää syventyä tutkimaansa ilmiöön ja sitä ympäröivään teoreettiseen viitekehykseen, sillä eettisyys alkaa jo tutkimusaiheen valinnasta.

Eettiset ratkaisut ja tutkimuksen luotettavuus kulkevat yhdessä, joten hankitun ja välitetyn informaation tulee olla mahdollisimman luotettavaa. Tutkijan tulee noudattaa yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössään sekä erityisesti tulosten esittämisessä. Tutkijalla on tutkimuksestaan myös sosiaalinen vastuu ja siksi tieteellistä informaatiota tulee käyttää eettisten vaatimusten mukaisesti. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 172; Tuomi - Sarajärvi 2002: 129, 130.)

Valitessani opinnäytetyöni aiheen, halusin, että minulla olisi aiheesta jo hieman aikaisempaa tietoutta ja jonka tutkimisesta olisi hyötyä niin itselleni kuin työnantajalleni. Koin myös, että aiheen tulisi olla tärkeä ja ajankohtainen. Opinnäytetyöni aiheesta sovimme yhteisesti Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toiminnanjohtajan kanssa. Aihe nousi esille, kun työntekijöitä koulutettiin yksilökeskeiseen elämänsuunnittelu-työmenetelmään. Lisäksi sovimme Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n toiminnanjohtajan kanssa opinnäytetyöni tutkimuksen konkreettisesta toteuttamisesta. Tutkimuslupa käsiteltiin yhdistyksen johtoryhmässä, jossa lupa myös hyväksyttiin 1.11.2012. Tämän lisäksi tehtiin myös yhteistyösopimus Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n välille.

Tutkijan tulee osata arvioida omaa toimintaansa ja valintojaan kriittisesti sekä erilaisista näkökulmista (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 173). Itselleni tutkimuksen toteuttajana oli heti alusta lähtien selvää, että opinnäytetyöni tutkimus toteutetaan eettisten ratkaisujen mukaisesti. Tärkeää oli myös asianmukaisen teoreettisen viitekehyksen luominen aiheen ympärille. Huolellisuutta ja tarkkuutta olen noudattanut koko tutkimusprosessin edetessä. Olen myös tutkimuksen aloituksesta lähtien tiedostanut oman roolini tutkijana sekä oman vastuuni tutkimukselleni ja työnantajalleni.

Tutkimukseen osallistumisen tulee olla täysin vapaaehtoista. Tutkittavien tulee myös olla koko tutkimuksen ajan täysin tasavertaisessa asemassa. Myöskin anonymiteetti on huomioitava, jolloin tutkimustietoja ei luovuteta kenellekään tutkimusprosessin ulkopuoliselle. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 179.) Kyselyt toteutettiin koulutusten viimeisenä päivänä ja henkilöstön kehittämispäivänä, jotta vastausprosentti saatiin mahdollisimman korkeaksi. Kuitenkin vastaajilla oli mahdollisuus jättää vastaamatta tai vastata kyselyyn. Kyselyt esitteli ja niiden tarkoituksesta kertoi toiminnanjohtaja. Koska toimin itse esimiehenä kyselyyn vastanneille, halusin huomioida erityisesti vastaajien mahdollisuuden heidän henkilöllisyytensä tunnistamattomuuteen. Mielestäni oli eettisesti tärkeää, ettei oma esimiehisytyeni vaikuttaisi kyselyiden vastauksiin. Tämän

vuoksi taustatietokysymyksissä pyydettiin ilmoittamaan vain työyksikkö (toimintakeskus, ryhmäkodit, toimisto) ja työssäoloaika kehitysvamma-alalla, jotta vastaajan tunnistamattomuus säilyisi.

8.2 Luotettavuus

Luotettavuuden edellytys on, että tutkimus on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti. Siksi tutkijan tulee huomioida luotettavuusnäkökulma jo aloittaessaan tutkimuksen suunnittelun. Luotettavuutta tulee myös arvioida koko tutkimusprosessin ajalta. (Heikkilä 1999: 177.) Parantaakseni tutkimukseni luotettavuutta, perehdyin tutkimukseni teoreettiseen viitekehykseen jo ennen tutkimuksen aloittamista ja mietin tarkkaan tutkimukselle asetettuja kriteerejä. Perehdyin myös kirjallisuuteen tutkimuksesta hoitotieteessä sekä määrällisen ja laadullisen tutkimuksen suorittamisesta.

Tutkimuksessa on tärkeää sen luotettavuuden lisäksi myös tutkijan puolueettomuus. Tutkija ei saa antaa omien näkökantojensa tai vakaumustensa vaikuttaa tutkimusprosessiin. Tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena kohta kohdalta. Luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen kohde ja tarkoitus. Aiheen valinta ja tutkimuksen tarkoitus tulee olla perusteltua. Lisäksi tutkijan tulee perustella omat sitoumuksensa tutkijana. Jotta tutkimuksesta voidaan puhua luotettavana, sen osatekijöiden tulee olla näkyvissä. Näitä osatekijöitä ovat totuusarvo, sovellettavuus, pysyvyys ja neutraalius. (Heikkilä 1999: 30; Tuomi – Sarajärvi 2002: 135-136.)

Omassa opinnäytetyössäni aiheen valinta lähti työelämän tarpeesta. Osallistuin myös itse yksilöllinen elämänsuunnittelu-koulutuksiin, jonka vuoksi koin esimiehenä tärkeäksi saada tietoa koulutuksen saamasta vastaanotosta ja työmenetelmän juurtumisesta. Oma perehtyneisyyteni opinnäytetyöni aiheeseen lähtee myös omasta työympäristöstäni ja kokemuksestani kehitysvamma-alan työntekijänä. Kuitenkin koin tärkeänä, että tutkin asiaa mahdollisimman objektiivisesti unohtaen omat näkökantani ja ennakkokaajatukseni. Halusin saada aitoa ja luotettavaa tietoa juuri koulutukseen osallistuneilta työntekijöiltämme. Olen sitoutunut tutkimukseeni, siltäkin osin, että pystyn hyödyntämään sitä omassa työssäni. Opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta lisäsi kyselylomakkeiden käyttö, jolloin kysymykset olivat strukturoituja ja kaikille vastaajille samat. Vastaajat pysyivät myös tunnistamattomina. Tunnistamattomuus lisää yleisesti vastaajien avoimuutta ja halukkuutta vastaamiseen.

Tutkimuksen mittarin eli kyselylomakkeen tulee myös mitata oikeata ilmiötä. Ennen kyselyn suorittamista tulee arvioida onko kyselylomake riittävän kattava, ettei jokin tutkimusilmion osa-alue jäisi mittaamatta. Varsinkin, kun käytetään uutta, kyseistä tutkimusta varten kehitettyä kyselylomaketta, tulee sen luotettavuus varmistaa. (Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2009: 154.) Koska tutkimuksessani käyttämäni kyselylomake oli itse tekemäni, tarkistutin sen työpaikkani toiminnanjohtajalla sekä asumispalveluiden esimiehellä. Kyselylomaketta laatiessani perehdyin myös kyselylomakkeen tekoa käsittelevään kirjallisuuteen ja laadukkaan kyselyn laatimiseen. Mittarin reliabiliteetin mittaasin SPSS-ohjelmalla käyttäen Cronbachin alfaa. Mittarin reliabiliteetin arvoksi tuli 0,886, jota voidaan pitää erittäin hyvänä arvona, sillä suuret kertoimen arvot ilmoittavat korkeasta reliabiliteetista.

Tutkimusaineiston laatuun vaikuttavat aineiston hankinnassa tapahtuvat käsittelyvirheet, mittausvirheet, peitto- ja katovirheet sekä otantavirheet. Tutkijan tulee koko tutkimuksen ajan olla tarkka ja kriittinen sekä tulkita tuloksia taidokkaasti hallitsemillaan analysointimenetelmillä. (Heikkilä 1999: 29, 177.) Välttääkseni mahdollisia käsittelyvirheitä, olen kiinnittänyt huomiota tutkimuksen jokaisessa vaiheessa oikeellisuuteen ja tutkimusmateriaalin käsittelyyn. Lisäksi perehdyin analysointimenetelmiin ennen tutkimukseni aloittamista, jotta osaisin tulkita tuloksia oikein. Lisäksi valitsin laadullisen että määrällisen tutkimusmenetelmän, jotta voisin saada mahdollisimman kattavaa ja luotettavaa tietoa. Pyrin myös kuvaamaan analyysiprosessin mahdollisimman tarkasti luotettavuuden varmistamiseksi. Tutkimusaineistoa on myös säilytetty asianmukaisesti.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös kyselyn vastausprosentti. Koulutuksen päättökyselyyn (27.11.2012 ja 28.11.2012) osallistui 33 työntekijää koko koulutukseen osallistuneista 37 työntekijästä. Vastausprosentti oli 89,19%. Voidaan siis todeta, että vastausprosentti oli erittäin hyvä. Vastausprosenttiin vaikutti kuitenkin se, että osa koulutukseen osallistuneista työntekijöistä oli joko vaihtanut työpaikkaa tai he olivat olleet poissa viimeisestä koulutuspäivästä esimerkiksi sairauden vuoksi. Jatkokyselyyn (4.5.2013) osallistui 27 työntekijää koko koulutukseen osallistuneista 37 työntekijästä. Tällöin vastausprosentti oli 72,97%. Myös tätä vastausprosenttia voidaan pitää onnistuneena.

8.3 Oman oppimisprosessin pohdinta

Tämän opinnäytetyön tekeminen on opettanut minulle esimiehenä oman toimintani monipuolisempaa pohdintaa, tehtävien aikataulutusta ja tulevaisuuden ennakointia. Koin tulokset informatiivisiksi ja aidoiksi. Koen myös saaneeni uusia työkaluja työhöni sekä osaamisen johtamiseen ja sen kehittämiseen. Osaamisen johtaminen on moniulotteinen prosessi, jonka tehtävänä on varmistaa sekä työyhteisön osaamisen ajantasaisuus ja jatkuva kehittyminen että organisaation aineettoman pääoman vahvuus. Ammattitaitoinen ja asiantunteva asiakastyö näkyy asiakkaiden hyvinvointina, kuntoutumisena ja osallisuuden tukemisena. Erityisesti näen nyt, että myös työyksikköä ja sen työntekijöitä tulisi johtaa yksilökeskeisesti, keskittyen jokaisen ammattitaidon ja osaamisen vahvuuksiin, toiveisiin työnsä kehittämisen suhteen ja laajentamaan työn sisällön näkökulmaa.

Olen tutkimusprosessin aikana ymmärtänyt myös sen, ettei mikään muutos tapahdu yhtäkkiä, vaan muutosjohtaminen on pitkäjänteistä ja tavoitteellista toimintaa. Muutosta tulee valmistella jo etukäteen ja suunnitella, millä tavoin halutut toimenpiteet ja toimintamallin muutos pyritään toteuttamaan. Muutosjohtaminen alkaa uuden toimintamallin ja työmenetelmän esittelemisellä, henkilöstön koulutuksella ja sitouttamisella uuteen toimintamalliin sekä uuden asiakastyön näkökulman luomisella. Muutoksen johtaminen on haasteellista, sillä yleisesti muutokset koetaan negatiivissävytteisinä. Siksi mielekkään, kehittyvän ja innovatiivisen työilmapiirin luominen on esimiehen työssä tärkeää. Tällöin myös muutoksen toteuttaminen ja toteutuminen helpottuvat.

Nykypäivän esimiehisuus vaatii myös dialogisen johtamisen osaamista. Vuorovaikutuksellinen yhteistyö työntekijän ja esimiehen välillä lähtee yhteisestä ymmärryksestä ja keskustelusta. Tavoitteita on vaikea saavuttaa, mikäli niitä ei kerrota ääneen ja tuoda konkreettisten esimerkkien avulla arkityöhön. Työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon arvostus ja niihin luottaminen tulee näkyä esimiehen läsnäolossa. Asiakastyö on jatkuvassa kehityksessä, jolloin työn kehittäminen ja oman osaamisen päivittäminen korostuvat.

Esimiehenä koen, että opinnäytetyöni tutkimuksen tekeminen ja sitä ympäröivän teoreettisen viitekehyksen työstäminen on tukenut sekä oman osaamiseni kehittymistä että haluani kehittää työyksikköni osaamista. Osaamisen johtaminen on haasteellista ja moniulotteista. Esimiehen on siksi tärkeää tietää, millaista osaamista hänen työyksik-

könsä tarvitsee ja millaista osaamista kehittyvä asiakastyö vaatii. Osaava esimies on mukana muutoksessa aktiivisesti ja näyttää omalla esimerkillään suuntaa työyksikössään. Koen motivaationi esimiehenä kasvaneen, sillä opinnäytetyön teon aikana olen myös perehtynyt opinnäytetyöni aiheeseen – yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun ja osaamisen johtamiseen – syvällisemmin.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Osaamisen johtamisesta ja kehittämisestä löytyy paljon jo tutkittua teoretietoa. Uusien työmenetelmien käyttöönotosta, kouluttamisesta ja juurruttamisesta käytäntöön on myös tehty monia tutkimuksia. Kuitenkin yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-työmenetelmä on edelleen vieras monelle sosiaali- ja terveysalan asiakastyötä tekeväille. Siksi koen tärkeänä, että aiheesta olisi hyvä tehdä jatkotutkimusta niin aiheen tärkeyden että sen näkyväksi tekemisen vuoksi. Seuraavat jatkotutkimusaiheet tulivat esille omaa opinnäytetyötäni tehdessäni:

- 1) Miten esimiehet kokevat yksilökeskeisen elämänsuunnittelu-työmenetelmän käyttöönoton työyksiköissä?
- 2) Millä tavalla yksilökeskeisen elämänsuunnittelu-työmenetelmän käyttö on vaikuttanut asiakkaiden elämään?
- 3) Millaista lisäkoulutusta työntekijät tarvitsisivat koskien yksilökeskeistä elämänsuunnittelu-työmenetelmää?

Kyseiset jatkotutkimusaiheet voitaisiin toteuttaa niin omassa työyksikössäni kuin jossain toisessa asiakastyön yksikössä. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu-toimintamalli tulee olemaan yhä näkyvämpi osa tämän päivän asiakastyötä.

Lähteet

AAIDD 2010. Intellectual disability. Definition, Classification, and System of Supports. The 11th edition of the AAIDD definition manual. 11. uudistettu painos. Washington DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Beresford, Peter – Fleming, Jennie – Glynn, Michael – Bewley, Catherine – Croft, Suzy – Branfield, Fran – Postle, Karen 2011. Supporting people. Towards a person-centred approach. Bristol: Policy.

Duffy, Simon – Smith, Sam 2008. Person centred partnership. Teoksessa Thompson, Jeanette – Kilbane, Jackie – Sanderson, Helen (toim.): Person centred practice for professionals. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press. 74-94.

Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry. Henkilöstöstrategia 2011-2016.

Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry. Toimintasuunnitelma 2013.

Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry. Toimintakäsikirja 2013.

Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry. Strategia 2010-2020.

Heikkilä, Tarja 1999. Tilastollinen tutkimus. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Heikkilä, Asta – Jokinen, Pirkko – Nurmela, Tiina 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Helsilä, Martti 2009. Suoritusarviointien kehittyminen. Teoksessa Helsilä, Martti - Salojärvi, Sari (toim.): Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. 195-210.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huuhka, Maisa 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Helsinki: Talentum.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.

Kaski, Markus – Manninen, Anja – Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Kaski, Markus – Manninen, Anja – Pihko, Helena 2001. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY.

Kilbane, Jackie – McLean, Tom 2008. Exploring the history of person centred practise. Teoksessa Thompson, Jeanette – Kilbane, Jackie – Sanderson, Helen (toim.): Person centred practice for professionals. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press. 3-25.

Kilbane, Jackie – Thompson, Jeanette – Sanderson, Helen 2008. Towards person cent-

red practice. Teoksessa Thompson, Jeanette – Kilbane, Jackie – Sanderson, Helen (toim.): Person centred practice for professionals. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press. 26-46.

Kuusela, Sari 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.

Lehto-Lundén, Tiina 2012. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu kehitysvammaisten henkilöiden kokemana. Pro gradu. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityö.

Lyle O'Brien, Connie – O'Brien John 2000. The Origins of Person-Centered Planning. A Community of Practise Perspective. Verkkodokumentti. <<http://delawareebse.pbworks.com/f/The%20Origin%20of%20Person%20Centered%20Planning.pdf>>. Luettu 28.11.2013.

McIntosh, Barbara - Sanderson, Helen 2005. Supporting the Development of Person Centred Planning. Teoksessa 13-23. Verkkodokumentti. <<http://www.lincs.cswebsites.org/Libraries/Local/825/Docs/Planning/PCP/pcpimpactresearch%5B1%5D.pdf>>. Luettu 12.11.2013.

Nikkilä, Juhani – Paasivaara, Leena 2008. Arjen johtajuus. Rutiinijohtamisesta tulkintaitoon. 2. uudistettu painos. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto.

Robinson, Eric – Dobson, Jay 2008. A Positive Approach to Risk & Personalisation: A Framework. Verkkodokumentti. <http://www.thinklocalactpersonal.org.uk/_library/Resources/Personalisation/TLAP/Risk_personalisation_framework_West_Midlands.pdf>. Luettu 2.12.2013.

Sanderson, Helen – Smull, Michael – Harvey, Jo 2008. Person centred thinking. Teoksessa Thompson, Jeanette – Kilbane, Jackie – Sanderson, Helen (toim.): Person centred practice for professionals. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press. 47-73.

Salojärvi, Sari 2009. Strategiset henkilöstöprosessit käytännössä. Teoksessa Helsilä, Martti - Salojärvi, Sari (toim.): Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt.

Sanderson, Helen 2013. What is person centred planning? Verkkodokumentti. <<http://www.helensandersonassociates.co.uk/media/14189/what%20is%20person%20centred%20planning.pdf>>. Luettu 17.11.2013.

Sanderson, Helen – Duffy, Simon 2008. Support planning. Teoksessa Thompson, Jeanette – Kilbane, Jackie – Sanderson, Helen (toim.): Person centred practice for professionals. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press. 256-279.

Sarala, Urpo – Sarala, Anita 1996. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Sydänmaalakka, Pentti 2002. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaaminen ja suorituksen johtaminen. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakaari.

Sydänmaalakka, Pentti 2009. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. 3. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vernerinet 2012. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus.html>>. Luettu 12.11.2013.

Viitala, Riitta 2012. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mitta: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.



Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry

YKSILÖKESKEINEN ELÄMÄNSUUNNITTELU-KOULUTUS PÄÄTTÖKYSELY

Taustatiedot:

1. Työssäoloaika kehitysvamma-alalla
- 0-2 vuotta
 3-5 vuotta
 6-10 vuotta
 yli 10 vuotta
2. Työyksikkö
- ryhmäkodit
 toimintakeskus
 toimisto

Kerro oma mielipiteesi seuraaviin väittämiin koskien koulutusta, kiitos!

Koulutus:

- | | Täysin
eri mieltä | Jokseenkin
eri mieltä | Jokseenkin
samaa mieltä | Täysin
samaa mieltä |
|--|----------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 3. Koulutus vastasi odotuksiani | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Koulutuksen aihe oli mielenkiintoinen | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Olen tyytyväinen koulutuksen sisältöön ja monipuolisuuteen | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Kouluttaja hallitsi koulutuskokonaisuuden | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Koulutuksessa tuettiin osallistujien aktiivisuutta ja yhteistoimintaa | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Koen, että koulutuksesta oli hyötyä kaikille työyksiköille | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Koulutustilat olivat hyvät | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Koulutusaineisto oli sopivaa ja selkeää | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Koulutuksen aikataulu oli sopiva | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Koulutus eteni hyvin ja sujuvasti | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Yksilöllinen elämänsuunnittelu tulee näkymään työssämme yhä enemmän | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Oma oppimiseni:

- | | Täysin
eri mieltä | Jokseenkin
eri mieltä | Jokseenkin
samaa mieltä | Täysin
samaa mieltä |
|---|----------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 14. Tiedän, mitä yksilökeskeisellä elämänsuunnittelulla tarkoitetaan | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Koen, että saamillani tiedoilla on käyttöä työssäni | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Sain koulutuksesta uusia työmenetelmiä työhöni | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Koulutuksissa sain tuoda esille omia mielipiteitäni | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Uskon, että koulutuksen vaikutuksia siirtyy kauttani työyhteisöni | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Ehdin perehtyä koulutusaineistoon | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 20. Ehdin tehdä koulutuksen tehtävät ajallaan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Koen, että koulutus hyödyttää työyksikköäni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Koen, että oli hyvä miettiä asiakasasioita yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Koen, että myös asiakkaat/asukkaat pääsivät hyötymään koulutuksesta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Tällä hetkellä haasteellisena koulutuksen työmenetelmän käytössä näen:

Kerro 1-3 asiaa, mitä olen saanut koulutuksesta työhöni?

Kerro 1-3 asiaa, mitä asiakkaamme voivat hyötyä uudesta työmenetelmästä?

Mitä asioita haluaisin vielä selvittää ja käydä läpi?

Millä tavoin koulutuksen ajatusta ja työmenetelmää voitaisiin ylläpitää ja jakaa uusille työntekijöille/sijaisille?



Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry

YKSILÖKESKEINEN ELÄMÄNSUUNNITTELU JATKOKYSELY 4.5.2013

Taustatiedot:

1. Työssäoloaika kehitysvamma-alalla
- 0-2 vuotta
 - 3-5 vuotta
 - 6-10 vuotta
 - yli 10 vuotta
2. Työyksikkö
- ryhmäkodit
 - toimintakeskus
 - toimisto

Ajatuksia koulutuksen annista nyt:

Mitä yksilökeskeinen elämänsuunnittelu –koulutuksesta on jäänyt mieleesi?

Oletko ehtinyt perehtyä koulutusaineistoon uudestaan?

Onko koulutuksen anti näkynyt arjessa ja toimintatavoissa? Millä tavoin?

Ovatko arjen keskustelut työyhteisössä muuttuneet koulutuksen myötä?

Kerro 1-3 asiaa, mitä olet saanut koulutuksesta työhösi?

Kerro 1-3 asiaa, mitä asiakkaamme ovat mielestäsi hyöttyneet uudesta työmenetelmästä?
