

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2024

Sara Raitmaa

# Kehitysvammaisen asiakkaan tukeminen henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa

– Mitkä seikat tukevat asukkaan hyvää elämää ja  
turvallista oloa asumisyksikön henkilöstön  
vaihtuessa

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi

2024 | 48 sivua, 3 liitesivua

Sara Raitmaa

## Kehitysvammaisen asiakkaan tukeminen henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa

- Mitkä seikat tukevat asukkaan hyvää elämää ja turvallista oloa asumisyksikön henkilöstön vaihtuessa

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kehitysvammaisten asumisyksikön asiakkaiden kokemuksia henkilöstön vaihtumisesta sekä selvittää millaisin keinoin asiakkaiden hyvää elämää ja turvallista oloa voidaan tukea.

Tutkimuksen avulla voidaan kehittää työntekijöiden tietoutta asiakkaiden tarpeista ja jakaa hyödyllistä osaamista ja tietoa henkilöstön kesken.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla kehitysvammaisten asumisyksikön asukkaita sekä suorittamalla kysely yksikön henkilökunnalle. Sekä haastattelut että kyselyt sisälsivät vain avoimia kysymyksiä. Aineisto analysoitiin käyttäen laadullisen aineiston sisällönanalyysiä.

Asiakkaiden haastatteluiden perusteella valtaosa yksikön asiakkaista on kokenut henkilöstön vaihtumisen positiivisesti. Vaikka useat asiakkaat ilmaisivat olevansa tyytyväisiä siihen, että yksikön henkilökunta vaihtuu, ovat monet heistä huolissaan siitä, tunteeko uusi työntekijä hänen tuentarpeensa ja tapansa toimia. Perehdytykseen liittyvät teemat nousivatkin esiin 50 % kaikista asiakkaiden haastatteluista. Perehdytykseen liittyvät ilmaisut nousivat myös henkilöstön vastauksissa yleisimmäksi teemaksi.

Asiasanat:

Aikuissosiaalityö, kehitysvammaiset, kehitysvammaistyö, vammaistyö, asumispalvelut

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

2024 | 47 pages, 3 appendices

Sara Raitmaa

## Supporting a client with an intellectual disability in the change process caused by change on personnel

- Which factors support the clients well-being and balanced life while the staff of the housing unit keeps changing.

The purpose of this thesis was to investigate the experiences of the clients of the Housing Unit for people with intellectual disabilities regarding staff turnover and to find out in what ways the clients' good life and feeling of security can be supported. With the help of research, employees' awareness of customer needs can be developed, and useful knowledge and information can be shared among the personnel.

The thesis was carried out as a qualitative study. The research material has been collected by interviewing the residents of the Housing Unit for people with intellectual disabilities and by completing a survey for the unit's staff. Both interviews and surveys contained only open-ended questions. The data was analyzed using content analysis of qualitative data.

Based on clients' interviews, the majority of the unit's residents have experienced the personnel change positively. Although several customers expressed their satisfaction that the unit's staff is changing, many of them are worried whether the new employee will be able to help them. Themes related to orientation came up in 50% of all client interviews. Expressions related to orientation also emerged as the most common theme in the staff's answers.

Keywords:

Adult social work, Persons with intellectual disabilities, Working with people with intellectual disabilities, Disability work, Housing services

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Kehitysvammaisten asuminen</b>	<b>7</b>
2.1 Asiakasryhmän kuvaus	7
2.2 Kehitysvammaisten henkilöiden asuminen ja asumisen tuki	8
2.2.1 Tuki itsenäiseen asumiseen	9
2.2.2 Palveluasuminen	10
2.2.3 Ympäri vuorokautinen palveluasuminen	11
2.3 Asumispalvelujen henkilöstö	11
<b>3 Kehitysvammahuoltoa ohjaavat lait ja periaatteet</b>	<b>13</b>
<b>4 Sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimat</b>	<b>18</b>
4.1 Sote-alan tilannekuva	18
4.2 Alan veto- ja pitovoimat	19
<b>5 Hyvä elämä</b>	<b>22</b>
5.1 Hyvän elämän elementtejä	22
5.1.1 Omannäköinen ja sujuva arki	22
5.1.2 Osallistuminen	23
5.1.3 Valta tehdä valintoja ja päätöksiä	23
5.1.4 Eettisesti toimiva, ammattinsa osaava henkilöstö hyvän elämän turvaajana	25
<b>6 Tutkimustyön suunnittelu ja toteutus</b>	<b>27</b>
6.1 Tavoite ja tarkoitus	27
6.2 Tutkimustyön toteutus	28
6.2.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmänä	28
6.2.2 Aineistonkeruumenetelmät	29
6.2.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen	30
6.2.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi	32
<b>7 Tutkimustyön tulokset ja arviointi</b>	<b>34</b>

7.1 Tutkimustulokset	34
7.2 Johtopäätökset	38
<b>8 Pohdinta</b>	<b>40</b>
8.1 Eettisyys ja luotettavuus	40
8.2 Kehittämisehdotukset	41
<b>Lähteet</b>	<b>42</b>

## **Liitteet**

- Liite 1. Saatekirje ja haastattelulupa
- Liite 2. Haastattelukysymykset
- Liite 3. Webropol-kyselylomake saatteineen

## **Kuvat**

Kuva 1. Täysivaltaisen kansalaisuuden elementit (Duffy 2014)	24
Kuva 2. Haastateltavien pelkistetyt ilmaisut. "Miltä henkilökunnan vaihtuminen on sinusta tuntunut?"	34
Kuva 3. Henkilöstön kyselyn tulosten esittely ilmaisujen esiintymismäärän mukaan. "Millaiset keinot voivat mielestäsi tukea asiakkaan hyvää elämää ja turvallista oloa yksikkösi henkilöstön vaihtuessa?"	36

# 1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia kehitysvammaisten asumisyksikön asiakkaiden kokemuksia henkilöstön vaihtumisesta sekä selvittää millaisin keinoin asiakkaiden hyvää elämää ja turvallista oloa voidaan tukea.

Tutkimuksen avulla voidaan kehittää työntekijöiden tietoutta asiakkaiden tarpeista ja jakaa hyödyllistä osaamista ja tietoa henkilöstön kesken.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Tukena Oy.

Tukena on yksi Suomen merkittävimmistä kehitysvammaisten henkilöiden palveluita tuottavista toimijoista. Kehitysvammaisten henkilöiden lisäksi Tukena tarjoaa palveluita myös erityistä tukea tarvitseville henkilöille, esimerkiksi autismin kirjon asiakkaille ja aikuisiällä vammautuneille henkilöille. Tukenalla on 44 palveluyksikköä ympäri maan ja se tarjoaakin toimivia ja laadukkaita palveluitaan jo yli 1000 suomalaiselle. Tukena kuuluu Tukiliitto-perheeseen, joka muodostaa sen vahvan perustan. Organisaation omaisjärjestötausta ja yhteiskunnallisen yrityksen status erottavat sen positiivisella tavalla alan muista toimijoista. (Tukena n.d.)

Opinnäytetyön teoriaosuus sisältää kuvauksen asiakasryhmästä sekä tietoa kehitysvammaisten henkilöiden asumisesta ja asumispalveluiden henkilöstöstä. Työssä esitellään kehitysvammahuoltoa ohjaavaa keskeistä lainsäädäntöä sekä tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimatekijöitä. Opinnäytetyöni toimeksiantajalla, Tukenalla on visionaan kehitysvamman tai muun syyn vuoksi apua ja tukea tarvitsevan ihmisen hyvä elämä. Teoriaosuuden viimeisessä luvussa pyritään selvittämään, mitä hyvä elämä voi kehitysvammaisen henkilön elämässä tarkoittaa ja miten sitä voi edesauttaa.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty haastattelemalla kehitysvammaisten asumisyksikön asukkaita sekä suorittamalla kysely yksikön henkilökunnalle. Haastattelut ja kyselyt sisälsivät vain avoimia kysymyksiä. Aineisto analysoitiin käyttäen laadullisen aineiston sisällönanalyysiä. Tutkimuksen tavoitteista, toteuttamisesta ja tuloksista kerron opinnäytetyöni kuudennessa sekä seitsemännessä kappaleessa.

## 2 Kehitysvammaisten asuminen

### 2.1 Asiakasryhmän kuvaus

Kehitysvammalain (519/1977, 1§.) mukaan kehitysvammaisena pidetään henkilöä, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnyntäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi. Suomessa on arviolta noin 50 000 kehitysvammadiagnoosin saanutta henkilöä. (Vernerinen 2022a.)

Syitä kehitysvammaisuuteen voi olla monia. Kehitysvammaisuus voi aiheutua perintötekijöistä tai ongelmista odotusaikana. Kehitysvammaisuus voi olla seuraus myös esimerkiksi synnytyksen aikaisesta hapen puutteesta, lapsuusiässä tapahtuneesta onnettomuudesta tai lapsuusiän sairaudesta. Syy kehitysvammaisuuden syntyyn jää tuntemattomaksi noin 30 prosentissa vaikeista ja 50 prosentissa lievistä kehitysvammoista. (Kehitysvammaliitto n.d.)

Merja Tarvainen kertoo artikkelissaan *Ruumiilliset tilat* (2018, 41), että vammaisuus nähdään nykyään yhteiskuntatieteellisessä vammaistutkimuksessa lääketieteellisen lähestymistavan sijaan yhteiskunnallisena, poliittisena ja sosiaalisena ilmiönä. Tällöin vammaisuutta ajatellaan siis ilmiönä, jossa on kyse toimintaympäristön, usein yhteiskunnan, asettamien vaateiden ja toimijan toimintavalmiuksien epäsuhdasta. Voisi siis ajatella, että vammaisuus ei lopulta ole vain kehitysvammaisen henkilön oma ominaisuus, vaan muodostuu niistä rajoitteista ja esteistä, jotka kehittyvät suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Näistä esimerkkinä muun muassa syrjivät asenteet, toimintarajoitteisille sopimaton joukkoliikenne, puutteellinen palveluasumisjärjestely, segregoiva opetus, esteellinen ympäristö tai viestinnän esteellisyys. (Nurmi-Koikkalainen ym. 2017, 10–12.)

Muutos pois lääketieteellisemmästä näkökulmasta on johtanut siihen, että diagnosoinnin tilalle on tullut yksilöllisiä ominaisuuksia, toimintakykyä ja roolia

painottava palvelumalli. On tärkeää muistaa, että kehitysvamma ei ole sairaus. Se on oire tai oirekokonaisuus. (Kehitysvammaliitto 2022.)

## 2.2 Kehitysvammaisten henkilöiden asuminen ja asumisen tuki

Jokaisen oikeus omaan kotiin turvataan muun muassa Suomen perustuslaissa (1999/731, 2:19) sekä YK:n vammaisia ihmisiä koskevassa ihmisoikeussopimuksessa (2016). Vammaisille henkilöille järjestettävistä asumispalveluista säädetään vammaispalvelulaissa ja kehitysvammalaissa. Näitä erityislakeja sovelletaan, jos vammaisen henkilö ei saa riittäviä ja hänelle soveltuvia sekä hänen etunsa mukaisia palveluja sosiaalihuoltolain perusteella. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.) Hyvinvointialue tekee päätöksen siitä, kuinka asuminen käytännössä toteutetaan. Hyvinvointialueen on aina kuultava vammaista henkilöä ja otettava huomioon asiakkaan toiveet ja tarpeet sekä varmistettava, että henkilön etu toteutuu. Asumismuoto ja asumisen tukipalvelut määräytyvät pitkälti sen mukaan, kuinka paljon tukea henkilö tarvitsee asumisessaan ja jokapäiväisissä toimissaan (Vernerin 2023a).

Suomessa on kaikkiaan noin 31 000 täysikäistä kehitysvammaista henkilöä. Omaistensa luona heistä asuu noin 9000, asumispalveluissa 12 000 sekä noin 1000 vanhustenpalveluissa ja terveyskeskuksissa. Loput 9000 asuvat itsenäisesti (Kehitysvammaliitto). Erilaiset ryhmäasumisen ratkaisut ovat Suomessa yleisin tapa järjestää kehitysvammaisten asumista, mutta kuntien tulee tarjota myös muita vaihtoehtoja. Sama asumismuoto, kun ei sovi kaikille. Yksilölliset toiveet ja tarpeet on huomioitava. (Vernerin 2023a.)

Kehitysvammaisten henkilöiden asumista voidaan tukea monin eri tavoin ja eri lakien perusteella. Kehitysvammaisen asiakkaan kohdalla asuminen toteutetaan tavallisesti joko sosiaalihuoltolain tai kehitysvammalain perusteella. Saatavilla olevien tukipalveluiden skaala on suuri ja palvelut räätälöidään kunkin asiakkaan tarpeiden mukaan. Kehitysvammaisen henkilö, joka tarvitsee asumiseensa tukea, hakeutuu oman hyvinvointialueensa vammaispalveluihin, jossa suoritetaan palvelutarpeen arvio. Palvelutarpeen arvion ja mahdollisen



lääkärintlausunnon sekä asiakkaan kuulemisen perusteella päätetään asiakkaan tarpeisiin vastaava tukimuoto. Asumispalvelu on aina asiakkaalle maksutonta, mutta vuokran ja muut tavanomaiset asumiskulut asiakas maksaa itse.

(Varsinais-Suomen hyvinvointialue n.d.) Seuraavissa kappaleissa käsitellään eri asumisen tuen vaihtoehtoja kevyimmästä tuesta vahvimpaan.

### 2.2.1 Tuki itsenäiseen asumiseen

Kehitysvammaisen henkilön asuminen omassa asunnossa on järjestettävissä. Moni kehitysvammaisen toivookin asumista omassa asunnossa, joko yksin tai itse valitsemansa kumppanin kanssa. Asumismuotona itsenäinen asuminen sopii erityisesti henkilölle, joka on melko itsenäinen päivittäisissä toiminnoissaan. Vaikeavammaisuuskaan ei kuitenkaan ole este omassa asunnossa asumiselle. (Vernerinen 2023a.)

Tuetussa asumismuodossa kehitysvammaisen henkilö asuu itsenäisesti omassa asunnossaan ja hyvinvointialue räätälöi palvelut sen mukaisesti. Omaan asuntoon tarjottava tuki järjestetään aina yksilöllisten tarpeiden mukaan ja voi olla hyvinkin monimuotoista. Palvelujen käyttäjän näkökulmasta keskeistä on palvelujen riittävyys ja sopivuus, palvelukokonaisuuden saumattomuus ja asiakaslähtöisyys. Tuki voi pitää sisällään esimerkiksi ohjauspalvelun käyntejä, henkilökohtaista apua ja kotipalvelun tai kotisairaanhoidon palveluja. Asunto voi olla vuokra- tai omistusasunto, kunnan tai muun palveluntuottajan omistama ja voi sijaita missä vain. Monesti tuetun asumismuodon asunnot sijaitsevat lähellä asumisyksikköä, jolloin tarvittava tuki ja apu on lähellä. Asumisyksikkö voi tarjota esimerkiksi ateriapalvelua, siivouspalveluita ja lääkehoitoa. (Vernerinen 2023a; Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023a.)

Itsenäisen asumisen mahdollistamiseksi asuntoon voidaan tehdä muutostöitä ja hankkia tarvittavia apuvälineitä ja laitteita. Jos muutostyöt, välineet ja laitteet edistävät henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä, hyvinvointialue korvaa niiden kohtuulliset kustannukset tai vähintäänkin osallistuu niihin. Asunnon muutostöitä voivat olla mm. luiskien

rakentaminen, oviaukkojen leventäminen ja valaistukseen liittyvät muutostyöt. Esimerkkejä välttämättömistä laitteista ja välineistä voisivat olla muun muassa ovenavausjärjestelmät, nostolaitteet ja hälytyslaitteet. (Tukiliitto n.d.)

Henkilökohtainen apu on yleistä tuetussa asumismuodossa. Henkilökohtainen apu tarkoittaa hyvinvointialueen myöntämää, asiakkaalle maksutonta avustajapalvelua, joka auttaa vaikeavammaista henkilöä selviämään päivittäisistä toimistaan, työstä, opiskelusta ja harrastuksistaan.

Henkilökohtainen apu toteutuu asiakkaan kotona sekä sen ulkopuolella.

Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on tukea vammaista henkilöä yhteiskunnallisessa osallistumisessa, sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä sekä toteuttamaan omia toiveitaan ja valintojaan elämän eri osa-alueilla. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2023.)

### 2.2.2 Palveluasuminen

Palveluasuminen on tarkoitettu niille kehitysvammaisille henkilöille, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta päivittäin tai useita kertoja viikossa, mutteivät ympärivuorokautisesti. Palveluasumisessa ei ole ympärivuorokautista valvontaa, vaan palvelua on saatavissa aamusta iltaan asti. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.)

Asunto voi olla vuokra- tai omistusasunto. Se voi olla osa asuntoryhmää tai asumisyksikköä. Palveluasumisessa kehitysvammaiselle henkilölle määritellään yksilölliset tarpeiden mukaiset palvelut, jotka voivat sisältää esimerkiksi apua päivittäisissä toimissa, henkilökohtaisen hygienian hoidossa, ravitsemuksessa tai lääkityksestä huolehtimisessa. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue n.d.)

Palveluasumisen tarkoituksena on tukea henkilön mahdollisimman itsenäistä arkea ja edistää hänen toimintakykyään. Palveluasuminen voi olla valmentavaa, jolloin asiakkaan taitojen kehittyttyä hänen voi olla mahdollista siirtyä itsenäisempään tuettuun asumiseen. Palveluasuminen voi kuitenkin olla myös pysyvä asumismuoto. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.)

### 2.2.3 Ympäri vuorokautinen palveluasuminen

Ympäri vuorokautista eli tehostettua palveluasumista järjestetään henkilöille, joilla hoidon ja huolenpidon tarve on ympäri vuorokautista. Tämä on ylivoimaisesti yleisin kehitysvammaisten asumispalvelujen muoto. (Vernerin 2023a.)

Tehostettu palveluasuminen sisältää apua, tukea ja ohjausta asiakkaan oman tarpeen mukaan. Palveluyksikön ohjaajat ovat paikalla ympäri vuorokauden ja tukevat asiakasta muun muassa hygieniassa, ravitsemuksessa, kodinhoidossa, terveyteen, hyvinvointiin ja lääkehoitoon liittyvissä toimissa sekä erilaisissa asioinneissa. Tehostetun palveluasumisen tavoitteena on yleisesti asiakkaan selviytyminen arjesta ohjaajan tuella, omia vahvuuksiaan hyödyntäen sekä asiakkaan mahdollisimman omannäköinen elämä. Myös tehostetusta palveluasumisesta voi taitojen karttumisen myötä päästä siirtymään itsenäisempään asumismuotoon. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2023a; Tukena n.d.)

### 2.3 Asumispalvelujen henkilöstö

Kehitysvammaisten asumispalveluissa voi työskennellä hyvin moninaisin koulutustaustoin. Kaikkien asumispalveluissa työskentelevien tulee kuitenkin täyttää ammatilliset ja lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817; Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559) eli työntekijällä tulee olla tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveystieteiden tutkinto.

Sosiaali- ja terveystieteiden ammatillisen perustutkinnon suorittaneita valmistuu nimikesuojattuun lähihoitajan ammattiin. Vastaavia vanhempia kehitysvammaisissa esiintyviä ammattinimikkeitä ovat muun muassa perushoitaja ja kehitysvammaohjaaja. Sosiaali- ja terveystieteiden ammatillinen perustutkinto mahdollistaa työskentelyn varsin erilaisissa työpaikoissa. Monet kehitysvammaisyyttä tekevät ovat suorittaneet lähihoitajaopinnoissaan

vammaistyön osaamisalan opinnot tai kehitysvamma-alan erikoisammattitutkintoja. Viimeisimpänä sosiaali- ja terveysalan ammatillisen koulutuksen tulokkaana on vuonna 2011 alkanut hoiva-avustajan koulutus, joka muodostuu osasta lähihoitajan tutkinnonosista. (Raatikainen ym. 2020.)

Sosiaali- ja terveysalalla on myös korkeakoulututkintoja. Suomen korkeakoulujärjestelmä muodostuu kahdesta rinnakkaisesta sektorista: ammattikorkeakouluista ja yliopistoista. Yliopistoille on ominaista tieteellinen tutkimus ja siihen perustuva ylin opetus, kun taas ammattikorkeakoulut suuntautuvat työelämään ja perustavat toimintansa sen asettamiin korkean ammattitaidon vaatimuksiin. Luonnollisesti ammattikorkeakoulututkinnot ovat siis kehitysvammaisten asumispalveluissa huomattavasti yleisempiä. Ammattikorkeakoulututkinnoista kehitysvammatyöhön soveltuvia ovat muun muassa sairaanhoitaja, sosionomi ja toimintaterapeutti. (Raatikainen ym. 2020).

Asumisyksikköä johtaa yksikönjohtaja. Edellytyksenä yksikönjohtajan työlle on usein sosiaali- ja terveysalalle soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto sekä mahdollisesti johtamisen koulutus tai aiempi johtamiskokemus. Yksikön johtaminen kokonaisuudessaan sisältää erilaisia tehtäviä strategisen johtamisen, henkilöstön johtamisen sekä yleisen kokonaisuuden hallinnan saralta. Yksi tärkeimmistä palveluyksikön johtajan tehtävistä on kuitenkin vastata siitä, että yksikön henkilöstö on sekä määrällisesti että rakenteellisesti riittävä asiakkaille luvattuun palveluun. Ei ole siis olemassa ennalta määrättyä henkilöstömitoitusta, vaan asiakkaiden yksilölliset tarpeet ratkaisevat kuinka paljon ohjaajia - ja millaista osaamista yksikössä tarvitaan. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023, 2:9; Niiranen ym. 2011.)

### 3 Kehitysvammahuoltoa ohjaavat lait ja periaatteet

Kehitysvammaisten asumiseen liittyviä keskeisiä lakeja ovat Sosiaalihuoltolaki, Vammaispalvelulaki, Laki kehitysvammaisten erityishuollosta sekä Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Sosiaalihuoltolaki toimii yleislakina kaikissa sosiaalihuollon tehtävä- ja palvelualueissa (Laxström 2020.) Yleislain mukaiset palvelut ovat lähtökohtaisesti ensisijaisia. Mikäli henkilö ei saa tarvitsemaansa tukea ja palveluita yleislain perusteella, astuu kuvaan erityislait: vammaispalvelulaki eli laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista sekä kehitysvammalaki eli laki kehitysvammaisen erityishuollosta. Vammaispalvelulaki on näistä kahdesta ensisijainen. (Kaipinen 2022). Edellä mainittujen lakien lisäksi on keskeistä mainita itsemääräämisoikeus. Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen, turvallisuuteen ja koskemattomuuteen. Itsemääräämisoikeus perustuu näihin oikeuksiin. (Ihmisoikeuskeskus n.d.)

On huomioitava, että vammaisia ihmisiä koskeva lainsäädäntö on murroksessa, sillä uusi vammaispalvelulaki on valmisteltavana. Eduskunta on hyväksynyt uuden lain keväällä 2023, mutta hallitus on siirtänyt sen voimaantuloa vuodenvaihteeseen 2025 (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d). Uudesta laista lisää luvun viimeisessä kappaleessa.

#### **Sosiaalihuoltolaki**

Sosiaalihuoltolaissa säädetään kehitysvammaisten oikeudesta kaikkiin sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin. Näitä palveluja ovat lain mukaan sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, koti- ja asumispalvelut, laitoshoido, perhehoito sekä työllistymistä tukeva toiminta. Sosiaalihuolloksi lasketaan muun muassa toimeentulotuki, sosiaaliavustukset sekä sosiaalipalvelut. Palveluiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksilön ja hänen perheensä sosiaalista turvallisuutta. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301, 1:1; Sosiaali- ja terveysministeriö 2006)

Sosiaalihuoltolaissa määritellään myös sosiaalihuollon toteuttamisen keskeisiä periaatteita. Se edellyttää asiakkaiden hyvää ja yhdenvertaista kohtelua. Hyvä kohtelu edellyttää, että asiakkaan ihmisarvoa ei loukata ja ihmisen inhimillinen arvokkuus voidaan kaikissa olosuhteissa säilyttää ja hänen tarpeensa, toiveensa ja odotuksensa täytetään mahdollisuuksien mukaan. (Valvira 2021)

### **Vammaispalvelulaki**

Laissa on määritelty mitä palveluja hyvinvointialueen on järjestettävä palvelukseen lain tarkoitusta. Lain tarkoituksena on luoda puitteet vammaisen kansalaisen toimivalle arjelle, jotta yhdenvertainen elämä yhteiskunnan jäsenenä olisi hänen saavutettavissaan. Lain tarkoituksena on myös ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Tässä laissa vammaisen henkilö määritellään yksilönä, jolla on vamman tai sairauden takia vaikeuksia suoriutua arjen tavallisista toiminnoista. Laki velvoittaa palvelutarpeen selvittämiseen sekä palvelusuunnitelman laatimiseen kehitysvammaiselle. (Vammaispalvelulaki 675/2023, 1:1–5.)

Vammaispalvelulain mukaan hyvinvointialueen on järjestettävä vammaisille henkilöille muun muassa asumisen tukea, tukea esteettömään asumiseen, henkilökohtaista apua, työ- tai päivätoimintaa sekä liikkumisen tukea. Edellä mainittuja palveluita on järjestettävä silloin kun vammaisen henkilön itsenäisen elämän, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen sitä edellyttää. Palvelut on toteutettava sisällöltään, laadultaan, määrältään ja tuottamistavaltaan vammaisen henkilön yksilöllisen tarpeen ja edun mukaisina. (Vammaispalvelulaki 675/2023, 1–2:5–6.)

### **Kehitysvammalaki**

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta säätää kenelle annetaan erityishuoltoa, mikä on huollon tarkoitus ja minkälaisia palveluja erityishuoltoon kuuluu.

Henkilö, jonka kehitys on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja, on tämän lain nojalla oikeutettu saamaan tarvitsemansa palvelut. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519, 1:1.)

Erityishuollon tarkoituksena on henkilön arjen toimimisen, toimeentulon, yhteiskuntaan sopeutumisen sekä hänen tarvitsemansa hoidon takaaminen. Erityishuoltoon kuuluvia palveluita ovat muun muassa erilaiset tutkimukset, kuntoutus ja ohjaus, työtoiminnan sekä asumisen järjestäminen, henkilökohtaisten apuvälineiden järjestäminen, henkilön läheisten ohjaus ja muut tarpeelliset toiminnot. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519, 1:2.)

### **Asiakslaki**

Lakiin sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista on kirjattu sosiaalihuollossa noudatettavat periaatteet ja tavoitteet. Asiakslain tarkoituksena on asiakaslähtöinen palvelu. Asiakkaalla on lain mukaan oikeus saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua. Jokaisen asiakkaan ihmisarvoa, vakaumusta ja yksityisyyttä tulee kunnioittaa. Ketään ei saa syrjiä eikä kenenkään ihmisarvoa loukata. Asiakkaalle on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiakkaan toivomukset, mielipide ja yksilölliset tarpeet sekä äidinkieli ja kulttuuritausta tulisi huomioida. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000, 1–2:1–8)

### **Itsemääräämisoikeus**

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen perusta rakentuu osallisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja itsemääräämisoikeudesta. Itsemääräämisoikeuden edellytyksenä on jokaisen ihmisen ihmisarvon

tunnustaminen. Itsemääräämisoikeus on kehitysvammaisenkin ihmisen perusoikeus. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa päätösvaltaa omasta elämästä. Oikeuden toteutumisesta kehitysvammaisilla henkilöillä täytyy erityisesti huolehtia, koska kehitysvammaiset ovat todella haavoittuvassa asemassa eivätkä vammansa vuoksi välttämättä ymmärrä oikeuksiaan. Kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevien täytyykin tukea asiakkaidensa itsemääräämisoikeuden vahvistumista. (Vernerin 2022a)

Käytännössä sosiaalialan työntekijälle kehitysvammaisen asiakkaan itsemääräämisoikeus merkitsee sitä, että asiakkaan edun ja yksilöllisten tarpeiden lisäksi huomioidaan myös asiakkaan mielipide ja toivomukset. Ohjauksessa tulee kunnioittaa asiakkaan ihmisarvoa, vakaumusta ja yksityisyyttä ja annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseä koskevaan päätöksentekoon. (Tukiliitto n.d.)

### **Uusi vammaispalvelulaki**

Vammaispalvelulain uudistus on kestänyt jo useamman hallituskauden ajan. Keväällä 2023 eduskunta on hyväksynyt uuden vammaispalvelulain. Lain oli tarkoitus astua voimaan syksyllä 2023. Petteri Orpon Hallitusohjelmaan on kuitenkin kirjattu, että uuden vammaispalvelulain voimaantuloa lykätään, sitä mahdollisesti muokataan ja se tulee astumaan voimaan vasta 1.1.2025. Laki tulee käytännössä yhdistämään aiemman vammaispalvelulain ja kehitysvammalain uudeksi sosiaalihuollon erityispalveluja koskevaksi laiksi. Kehitysvammalaki itsessään kumotaan lukuun ottamatta rajoitustoimien käytön mahdollistavia säännöksiä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023c)

Vammaispalvelulain uudistuksen tarkoituksena on tukea entistä paremmin vammaisen henkilön itsenäistä elämää ja itsemääräämisoikeuden toteutumista, yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja osallistumista yhteiskunnassa sekä turvata yksilöllisen tarpeen mukaiset, riittävät ja laadultaan hyvät palvelut. Oikeus palveluihin määräytyisi tarpeen, ei diagnoosin perusteella. Tavoitteena on, että



jatkossa vammaisten ihmisten tarpeet pystytään huomioimaan entistä yksilöllisemmin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

## 4 Sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimat

Vammaisalalle rekrytointi on ollut pitkään haastavaa ja edellisinä vuosina haasteet ovat lisääntyneet entisestään. Asumisyksiköiden ohjaajien vapaisiin pesteihin on ollut vaikea löytää tekijöitä. Rekrytoinnin haasteisiin on yritetty vastata moninaisin keinoin. Vammaisalan pitovoimaan vaikuttamalla rekrytoinnin tarve vähentyisi. Haasteet vammaistyön veto- ja pitovoimassa eivät ole yksittäinen ilmiö vaan osa suurempaa sosiaali- ja terveysalan tilannetta. (Vernerinen 2022b.)

### 4.1 Sote-alan tilannekuva

Vuoden 2023 alusta alkaen vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille. Hyvinvointialue on kunnista ja valtiosta erillinen julkisoikeudellinen yhteisö, jolla on itsehallinto. Sote-uudistus on yksi Suomen kaikkien aikojen historian merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistumisen myötä monet toimintatavat ja -rakenteet muuttuvat. Kehittämistyötä tehdään monella saralla entistä ihmislähtöisemmän palveluprosessin aikaansaamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa Covid-19-pandemian aikana syntyneen hoito- ja palveluvelan, syvenevän henkilöstöpulan ja ikääntyvän väestön kasvattaman palvelutarpeen haastamina. Ammattihenkilöstön heikko saatavuus on ollut yksi merkittävimmistä haasteista toiminnan alkuvaiheista lähtien ja on johtanut jo muun muassa perusterveydenhuollon oikea-aikaisen saatavuuden heikkenemiseen sekä ympärivuorokautisten hoivapaikkojen vähentämiseen. Monilla hyvinvointialueilla ongelmat perustasolla ovat johtaneet muun muassa päivystysten kuormittumiseen. Vakavan henkilöstöpulan mukanaan tuomat haasteet eivät ole vain julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon ongelma, vaan näkyvät myös yksityisellä sektorilla. (Croell ym. 2023, 4–5.)

Lähivuosina rekryointihaasteet tulevat vain lisääntymään, sillä jo ainoastaan julkiselta sektorilta tulee eläköitymään noin 44 000 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista vuoteen 2030 mennessä. Yhtenä ratkaisuna heikkenevään sote-henkilöstön saatavuuteen on esitetty ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin lisäämistä. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan ulkomailta tehtävä rekrytointi voi kuitenkin ratkaista saatavuusvajetta vain osin. Osaltaan digitalisaatio ja teknologian kehittyminen saattavat osoittautua hyödyksi heikkenevässä henkilöstötilanteessa. Toisaalta se synnyttää myös uudenlaisia haasteita ja osaamistarpeita alan työntekijöille. Keskeisintä on kiinnittää jatkossa huomiota strategiseen henkilöstön pito- ja vetovoiman vahvistamiseen sekä oppilaitosyhteistyöhön. (Croell ym. 2023, 13–14.)

#### 4.2 Alan veto- ja pitovoimat

Käsitteenä vetovoima merkitsee muun muassa houkuttavuutta, kiehtovuutta ja viehätysvoimaa (Kotimaisten kielten keskus 2022). Työmarkkinoiden viitekehyksessä se merkitsee kokonaisen alan tai yksittäisen työpaikan houkuttavuutta työnhakijan silmin. Pelkkä vetovoima ei kuitenkaan riitä. Tarvitaan myös pitovoimaa eli niitä tekijöitä, jotka saavat ihmiset pysymään työpaikoissa sekä koko alalla. (Rytkönen 2019.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että sosiaali- ja terveydenhuoltoala on kaikkein kuormittunein ala. Tutkimuksissa ovat nousseet esiin muun muassa alhainen henkilöstömitoitus, kiire, väkivalta ja epäasiallinen kohtelu, jotka kuormittavat työntekijöitä (Rytkönen 2019). Näiden lisäksi alan pitovoimaa heikentäviä tekijöitä ovat työn psyykinen ja eettinen kuormitus. Eettinen kuormitus tarkoittaa sitä, että työntekijä joutuu toimimaan työssään arvojensa vastaisesti tai joutuu jatkuvasti pohtimaan, mikä on oikea tapa toimia. Eettisen kuormituksen on todettu olevan yhteydessä työstressiin ja tarpeeseen vaihtaa työpaikkaa. (Korkiakangas ym. 2022.)

Suomen suurin sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö Tehy on tutkinut ja tehnyt selvityksiä sosiaali- ja terveysalan työoloista ja vetovoimasta.

Selvityksissä on tutkittu sairaanhoitajien (Coco 2019, 10–14) sekä lähihoitajien (Coco & Roos 2020, 14–15) kokemuksia aiheesta. Molemmissa selvityksissä kävi ilmi, että työntekijöiden mielestä suurin alan vetovoimaisuutta lisäävä tekijä on palkkauksen nostaminen vastaamaan työn vaativuutta.

Palkan lisäksi tärkeitä työhyvinvointia lisääviä ja työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä ovat työaikojen joustavuus, etätyömahdollisuus ja erilaiset työsuhteet. Esimerkkeinä voisi mainita kattavan työterveyshuollon, lounasedut ja työnantajan tarjoaman tuen työntekijän hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Tulevaisuudessa sosiaalialan veto- ja pitovoiman saavuttamisessa avainasemassa tulevat olemaan työelämän laadun parantaminen ja kehittäminen sekä tehtävärakenteiden uudistaminen. (Klemetilä 2022.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa 2020 todettiin, että sote-palveluissa on suhteellisesti eniten sellaisia työsuhteita, joissa työajat määrää työnantaja, organisaatio tai työtehtävät. Myös vapaapäivien saaminen lyhyellä varoitusajalla on sosiaali- ja terveysalalla vaikeinta. Vaikka on selvää, ettei työaikojen ja vapaapäivien järjestely ole alalla ongelmattonta, on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin erittäin tärkeä elementti veto- ja pitovoimaa tarkasteltaessa. (Tevameri 2021.)

Alan veto- ja pitovoimaan vaikuttavat vahvasti mielikuvat alasta ja alan työnantajista. Nykypäivänä työnantajan maine rakentuu muun muassa some-maailmassa, ja se kuuluu sekä näkyy kauas. Uupumuksesta, epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja huonosta perehdyttämisestä tieto vuotaa organisaation ulkopuolelle nopeasti. Voi siis ajatella vastuun alan positiivisen mielikuvan luomisesta olevan pääosin työnantajilla. On tärkeää, että positiivisiin työntekijäkokemuksiin panostetaan, sillä jo alan opiskelijoiden harjoitteluiden kautta välittyvä mielikuva ja kokemukset leviävät varhaisessa vaiheessa tulevien ammattilaisten kesken. Sote-ala tulisi nähdä niin houkuttelevana ja kannattavana, että muiltakin aloilta tehtäisiin alanvaihtoja sote-alalle. (Kemmo ym. 2022.)

Työvoimapulan vuoksi sote-alan ammattilaisilla on nykypäivänä varaa valita työnantajansa. Muillakin asioilla kuin palkan määrällä voi vaikuttaa positiiviseen työnantajakuvaan. Esimerkiksi hyvä perehdytys työtehtäviin toimii vahvana veto- ja pitovoimatekijänä. Joissain paikoissa on perehdytyksen varmistamiseksi ja tehostamiseksi otettu toimintatavaksi mentorimalli, jossa pidempään työnantajan palveluksessa olleen henkilön työtehtävänä on toimia uusien työntekijöiden nimettynä mentorina, joka ohjaa ja neuvoo uusia työntekijöitä ja jolta voi kysyä mieltä askarruttavia kysymyksiä uudesta tehtävästä. (Kemmo ym. 2022.)

Sosiaali- ja terveysalan sisällä on tiettyjä alan kenttiä, joille on erityisen vaikeaa saada työntekijöitä. Tällaisista työkentistä esimerkkeinä vanhusten kotihoito ja kehitysvammatyö. Näiden alojen toimijoiden olisi erityisen tärkeää keskittyä veto- ja pitovoimatekijöiden kehittämiseen, näkyvyyden lisäämiseen sekä positiivisten kokemusten esiin tuomiseen. Tampereen Ammattikorkeakoulu ja 6AIKA Osaamo -hanke järjestivät 2021 virtuaalisen keskustelupajan, johon osallistui esihenkilöitä Pirkanmaan eri sote-palveluista. Työpajassa herätti pohdintaa se, miten työntekijät itsekään eivät välttämättä arvosta omaa työtään ja oma ammattiyhteisyys on heikkoa. Jotta alan yleinen arvostus säilyy ja kasvaa, on panostettava myös sote-alan ammattilaisten omaan kokemukseen työnsä merkityksestä. (Kemmo ym. 2022.)

## 5 Hyvä elämä

Tukenan verkkosivustojen mukaan organisaation kaiken toiminnan perustana on kehitysvamman tai muun syyn vuoksi apua ja tukea tarvitsevan ihmisen hyvä elämä. Mitä hyvä elämä sitten asiakkaan kannalta tarkoittaa? Millaisista elementeistä se koostuu?

### 5.1 Hyvän elämän elementtejä

#### 5.1.1 Omannäköinen ja sujuva arki

Yksi tärkeimmistä hyvän elämän lähtökohdista on tietenkin sen omannäköisyys. Jokaisella ihmisellä on yksilöllinen käsityksensä siitä, mitä hyvä elämä merkitsee ja mikä tekee siitä omannäköistä. Omannäköinen elämä tarkoittaa pääpiirteissään sitä, että voi elää merkityksellistä arkea itselleen sopivalla tavalla eli saa tehdä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä ja osallistua täysimääräisesti juuri niihin toimintoihin, jotka kokee tärkeiksi ja mieluisiksi. Kehitysvammaisen ihmisen kohdalla elämän- ja arjen kulkuun vaikuttavat päätökset syntyvät usein henkilön omien toiveiden mukaan, mutta myös läheisten sekä työntekijöiden kanssa käytävissä neuvotteluissa. On erityisen tärkeää selvittää, millaisista asioista kehitysvammaisen asiakkaan merkityksellinen arki koostuu ja millaisia mahdollisuuksia hänellä itsellään on siihen vaikuttaa. (Lipponen 2022.) Asiakkaan arjen arvostuksia, merkityksiä ja mieltymyksiä voidaan selvittää esimerkiksi palvelun toteuttamissuunnitelman avulla. Asiakas osallistuu palvelujensa suunnitteluun kykyjensä mukaisesti. Suunnitelmaan kirjataan asiakkaan toiveita ja tavoitteita sekä keinot toimia arjessa niiden mukaisesti. (Tukena 2020.)

Toinen vielä laajempi omannäköisen elämän tukemisen keinoista on yksilökeskeinen elämänsuunnittelu eli YKS. Suunnittelun tarkoituksena on keskittyä kehitysvammaisen henkilön elämään kokonaisvaltaisesti, ei vain palvelutarpeiden viitekehyksistä. Yksilökeskeinen elämänsuunnitelma on osa

yksilökeskeistä toimintatapaa ja ajattelumallia, jossa kehitysvammaisen päähenkilö on keskiössä. Siinä korostuu asiakaslähtöisyys, päähenkilön osallisuus ja voimaantuminen. (Majanmaa 2021.) Voimaantumisen toteutuminen perustuu asioiden mahdollistamiseen, yksilön omien voimavarojen löytämiseen ja henkilökohtaisten toimintavalmiuksien löytämiseen.

Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu onkin parhaiten avuksi juuri silloin, kun autetaan ihmistä miettimään, mitä hän haluaa elämältään, minkälaista elämää hän haluaa elää ja minkälaista tukea hän tarvitsee saadakseen elää elämäänsä niin kuin haluaa. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu tukee siis asiakasta saamaan omannäköisensä, sujuvan arjen ja toteuttamaan haaveitaan. (Vernerin 2023c; Järvinen & Salo 2016.)

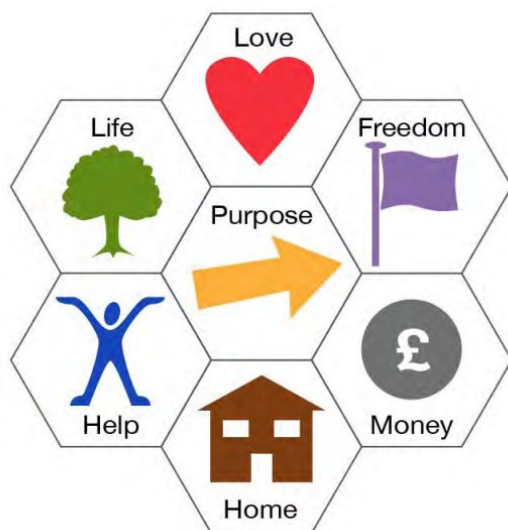
### 5.1.2 Osallistuminen

Osallistuminen on yksi hyvän elämänlaadun elementti. Osallistuminen toimintaan voi johtaa kokemuspohjan laajentumiseen ja näin mahdollistaa uusien taitojen sekä kiinnostuksenkohteiden syntymisen. Lisäksi osallistuminen luo usein mahdollisuuden vuorovaikutukseen ja keskusteluun muiden ihmisten kanssa. Osallistuminen voi johtaa omanarvontunnon kasvuun ja voimaantumiseen. Osallistuminen voi tarkoittaa hyvinkin moninaisia asioita: kotitöihin liittyvää askareita, päätöstä liittyä muiden seuraan kuuntelemaan radiota, ostoskärryjen työntämistä kaupassa tai keskusteluun osallistumista. Toiset kehitysvammaiset henkilöt ovat hyvinkin oma-aloitteisia toiminnassaan, kun taas toiset kaipaavat enemmän tukea ja kannustusta henkilökunnalta. (Konola ym. 2012, 14–17.)

### 5.1.3 Valta tehdä valintoja ja päätöksiä

Kun asiakkaat ja heidän tarpeensa nostetaan palveluiden suunnitellun keskiöön, huomataan että moni kaipaa tukea valintoihinsa. Päätöksenteon tukeminen on silloin ehdottoman tärkeää. Tuettu päätöksenteko perustuu siihen, että jokaisella on oikeus tehdä valintoja ja päätöksiä, vaikkei

kykenisikään siihen täysin itsenäisesti. Kehitysvammaisen henkilön oma päätöksenteko edellyttää usein lähi-ihmisen rohkaisua ja tukea päätöksen teossa. Myöskään kommunikaation haasteisiin liittyvää tukea ei tule unohtaa. Onhan kaikkien oikeus ymmärtää ja tulla ymmärretyksi. (Verner 2023b.)



Kuva 1. Täysivaltaisen kansalaisuuden elementit (Duffy 2014)

Englantilainen hyvinvointioikeuksien tutkija ja filosofi Simon Duffy on kehittänyt teorian täysivaltaisen kansalaisuuden elementeistä. Kansalaisuus on ehkä käsitteenä hieman hämäävä, sillä kansalaisuuden malli ei rajoitu vain asumiseen, vaan ottaa kantaa myös muihin elämän osa-alueisiin, jotka ovat asumisen tapaan keskeisiä täysivaltaisen kansalaisuuden toteutumisen kannalta. Duffyn (ym. 2014) tutkimuksen mukaan täysivaltaisen kansalaisuuden toteutuminen vaatii, että vähintäänkin tietyissä elämän osa-alueissa, päätöksen ja valinnanmahdollisuudet tulisivat olla henkilöllä itsellään. Nämä elämän osa-alueet on kuvattu alla (Kuva 1).

Duffyn Kansalaisuuden avaimet -teoria pitää sisällään seitsemän elämän osa-alueita, jotka ovat elämä, elämän tarkoitus ja suunta, koti ja asuminen, tuki muilta ihmisiltä, rakkaus ja ihmissuhteet, vapaus sekä taloudelliset resurssit. Vasta kun ihmisellä on päätäntävalta kaikilla näillä oman elämänsä osa-alueilla,



voi Duffyn mukaan henkilön täysivaltainen kansalaisuus ja merkityksellinen, omannäköinen elämä toteutua. Päätäntävallan saaminen näillä osa-alueilla ei aina ole yksinkertaista. Erilaiset ennakkoluulot, ajattelemattomuus ja typerät säännöt ovat tavallisimpia syitä sille, että joku muu tekee päätöksiä kehitysvammaisen ihmisen puolesta. (Duffy ym. 2014.)

Vanhat laitospaikkaiset tavat, joissa kehitysvammaisen henkilö nähdään hoivan kohteena vailla aitoja vaikuttamismahdollisuuksia, ovat jossain määrin siirtyneet myös nykypäivään ja muissa asumismuodoissa tehtävään työhön. Ilman vaikuttamismahdollisuuksia erilaiset rakenteet ja lainalaisuudet ohjaavat kehitysvammaisen ihmisen elämää, vaikka luonnollisestikin jokaisella yksilöllä tulisi olla mahdollisuus ohjailta elämäänsä omilla valinnoillaan, eli olla oman elämänsä toimija. Pidämme tällaista oikeutta yleensä itsestään selvänä muiden aikuissosiaalityön asiakkaiden keskuudessa, mutta erilaisten osallistumiseen vaikuttavien rajoitteiden vuoksi kehitysvammaisten asiakkaiden näkeminen toimivina subjekteina saattaa helposti hämärtyä. (Seppälä 2010; Jyrkämä 2006, 14–17.)

#### 5.1.4 Eettisesti toimiva, ammattinsa osaava henkilöstö hyvän elämän turvaajana

Kehitysvammaisten asumispalveluissa asiakkaiden vaikuttamismahdollisuudet ovat olleet kautta aikojen heikot. Kehitysvammaisten henkilöiden arkea määrittävät monesti erilaiset säännöt, aikataulut ja rutiinit, joihin he eivät itse voi vaikuttaa. Siksi asiakkaalle jää joskus vain näennäinen kontrolli omasta elämästään. Kehitysvammaisen henkilö on kuitenkin nähtävä oman elämänsä toimijana, joka tekee omaa elämäänsä koskevia päätöksiä ja vastaa niistä. Asumispalveluiden henkilökunta on merkittävässä roolissa kehitysvammaisen henkilön ihmisoikeuksien sekä toimijuuden vahvistamisessa. (Ripatti 2011, 20; Konola ym. 2012.)

Kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevän sosiaalialan työntekijän on ehdottoman tärkeää pystyä tiedostamaan vanhentuneiden käytäntöjen ja

ajattelutapojen vaikutukset suhteessa omaan työtapaansa ja asiakkaidensa kohtaamiseen. Vaikka asumispalvelujen henkilöstöä koulutetaan jatkuvasti kohti yksilökeskeisempää työtettä, eivät tavoitteet siirry käytäntöön ilman työntekijöiden tiedostavaa omien työskentelytapojen muuttamista ja asiakkaiden elämään vaikuttavien haitallisten rakenteiden uudistamista. (Ripatti 2011, 15–20.)

Siksi nykypäivänä osaamisen keskiöön nouseekin taito kysyä kehitysvammaiselta henkilöltä itseltään mikä tekee hänet onnelliseksi ja minkälaisin keinoin häntä voisi auttaa saavuttamaan tavoitteensa. Ja tulee muistaa, että myös kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus tehdä vääriä päätöksiä, virheitä sekä erehtyä, oppia ja kokeilla. (Konola ym. 2012; Kautto ym. 2021.)

## 6 Tutkimustyön suunnittelu ja toteutus

### 6.1 Tavoite ja tarkoitus

Sosiaali- ja terveysala kärsii työntekijäpulasta ja suuresta työntekijöiden vaihtuvuudesta. Nopeaa, kestäväää ratkaisua tilanteen parantamiseksi ei ole löydetty. Sen vuoksi on keskityttävä pohtimaan, miten sosiaalialan työntekijöinä pystymme turvaamaan asiakkaidemme hyvinvoinnin ja hyvän elämän työntekijöiden vaihtuvuuden keskellä ja millaiset seikat edistävät asiakkaan hyvää ja tasapainoista oloa työvoiman vaihtumisen aiheuttamassa jatkuvassa muutosprosessissa.

Saadakseni vastauksen näihin kysymyksiin, tutkin sekä asiakkaiden että henkilökunnan näkemyksiä aiheesta. Asiakkaiden haastattelut keskittyvät siihen, minkälaisia tunteita henkilöstön vaihtuminen ja jatkuva muutos aiheuttaa asumisyksikön asiakkaissa ja mikä toisi heille turvaa ja vakautta sen muutoksen keskellä. Henkilökunnan haluan ottaa mukaan tutkimukseeni, sillä uskon työntekijöillä olevan jo olemassa olevaa tietoa ja osaamista asiakkaiden tukemiseen tällä saralla, sillä alan resurssipula ja työvoiman korkea vaihtuvuus eivät ole uusia ilmiöitä.

Opinnäytetyöni toimeksiantajalta, Tukenalta löytyy jo ennestään paljon tutkimuksia ja materiaalia yksilöllisen ja omannäköisen elämän mahdollistamisesta ja hyvän elämän elementeistä. Elementteinä muun muassa luotettavuus ja sujuva arki ovat kuitenkin oman näkemykseni mukaan riskinä vaarantua, kun henkilöstö vaihtuu.

Tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää palveluyksikön asiakkaiden kokemus siitä, mitkä seikat tukevat hyvää elämää ja turvallista oloa henkilöstön vaihtuessa. Lisäksi tutkimuksen myötä selviää, mitkä seikat asumisyksikön henkilökunta kokee keskeisiksi asiakkaan tukemisessa henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa. Tutkimalla molempien kohderyhmien näkemyksiä, saamme samalla myös tiedon siitä, ovatko esille nousseet seikat

yhteneväisiä. Vastaavatko siis työntekijöiden käyttämät keinot asiakkaiden tarpeisiin.

## 6.2 Tutkimustyön toteutus

### 6.2.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmänä

Ihmistieteelliset tutkimusmenetelmät voidaan luokitella karkeasti kvalitatiivisiin eli laadullisiin ja kvantitatiivisiin eli määrällisiin menetelmiin (Vuori 2021). Määrällisessä tutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita erilaisista luokitteluista, syy- ja seuraussuhteista, vertailusta ja numeerisiin tuloksiin perustuvasta ilmiön selittämisestä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus taas pyrkii ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Koska tarkoitukseni on tutkia kohderyhmien kokemuksia ja näkemyksiä, soveltuu laadullinen tutkimusmenetelmä tarkoitukseeni täydellisesti.

Yhteistä koko laadullisen tutkimuksen kirjolle on elämismaailman tutkiminen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavat kertovat tutkittavaan ilmiöön liittyviä kokemuksiaan esimerkiksi haastattelun avulla. (Janhonen ym. 2003, 8.) Laadullisen tutkimuksen kohteena on usein joku yhteiskunnallisesti ajankohtainen kysymys, kuten tässä tapauksessa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön vaihtuvuus ja sen vaikutukset asiakasryhmään. Laadullinen tutkimus on aina empiiristä eli se perustuu erilaisiin aineistoihin ja niiden analysointiin. Tavallisia laadullisessa tutkimuksessa käytettäviä empiirisiä aineistoja ovat muun muassa haastattelut, tekstit ja keskustelut. (Juhila 2021.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskiössä ovat yksilöiden antavat merkitykset, jotka ilmenevät mitä moninaisimmin tavoin (Varto 1992, 24).

Laadulliseen tutkimukseen yhdistetään perinteisesti subjektiivisuuden ja toimijuuden arvostaminen. Sillä tarkoitetaan ensinnäkin sitä, että tutkittavilla on henkilökohtaisia kokemuksia, tavoitteita ja merkityksiä asioille. Toisaalta se tarkoittaa myös tutkijan oman subjektiivisuuden hyväksymistä eli sitä, ettei tutkijan

tarvitse pakottaa itselleen täysin ulkopuolisen tarkkailijan ja analysoijan roolia vaan hyväksyy, että hänen omat merkityksenantonsa, kokemuksensa ja tavoitteensa vaikuttavat hänen tulkintoihinsa. Tutkijan on siis hyväksyttävä subjektiivisuutensa, mutta eriteltävä työhönsä tarkkaan, miten hänen oma toimintansa on vaikuttanut tutkimusprosessiin. (Juhila 2021.)

Tutkimuksellani on kokemusnäkökulma, jolle on ominaista todellisuuden näkeminen moninaisena ja subjektiivisena sen sijaan, että se nähtäisi universaalina ja yksilöistä riippumattomana. Kokemusnäkökulman mukaisessa tutkimuksessa tutkija on kiinnostunut ihmisten yksilöllisistä kokemuksista ja niiden merkityksistä suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Kokemusnäkökulman mukaisessa tutkimuksessa tavoite ei siis ole tuottaa objektiivista tietoa eikä antaa selityksiä vaan ymmärtää tutkittavien kokemuksia. Arja Jokinen toteaa teoksessaan Laadullisen tutkimuksen näkökulmat (2021), että kokemusnäkökulmaan yhdistyy usein myös emansipatorinen tiedonintressi: äänen antaminen sellaisille ryhmille, joiden ääni ei yhteiskunnassamme usein kuulu. (Jokinen 2021.)

## 6.2.2 Aineistonkeruumenetelmät

Kehitysvammaisten asumisyksikön asiakkaiden kokemuksia tutkiakseni, valitsin aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun. Puolistrukturoidun haastattelun ideana on, että kysymykset laaditaan ennakkoon ja esitetään enemmän tai vähemmän samassa muodossa, mutta vastaamisen tapa on vapaa. Haastattelun etuna on joustavuus ja haastattelija voikin esimerkiksi toistaa tarvittaessa kysymyksensä, selventää käytettyjä sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa (Tuomi ym. 2018). Suhteessa strukturoituun haastatteluun puolistrukturoitu sopii tarkoitukseeni paremmin sillä koin, että haastateltavien on saatava vastata omin sanoin ja niin laajasti kuin on tarve. (Hyvärinen ym. 2021.) Haastattelujen keskeinen aineisto syntyy kahdesta avoimesta kysymyksestä.

Työntekijöiden kokemusten ja näkemyksen selvittämiseksi valitsin aineistonkeruumenetelmäksi Webropol -kyselyn. Webropol on kotimainen kysely- ja raportointisovellus, jolla voidaan laatia online-kyselyitä. Kyselyn toteuttaminen, edistymisen seuranta ja valmiin tutkimusaineiston koonti onnistuu kaikki saman sovelluksen avulla. Kysely menetelmänä on erittäin tehokas tapa kerätä aineistoa. Sen avulla on mahdollisuus saada hyvinkin laaja tutkimusaineisto (Hirsjärvi ym. 2015, 193–196). Koska halusin tietää tutkittavien yksilöllisistä kokemuksista ja näkemyksistä, en halunnut laatia valmiita vastausvaihtoehtoja vaan päädyin avoimeen kysymyksenasetteluun. Suljettujen eli strukturoitujen kysymysten riskinä kun on, ettei kyselyllä saada tarpeeksi monipuolista ja kattavaa tietoa. (Heikkilä 2014, 48–49.) Halusin suunnitella henkilökunnalle kohdistetun kyselyn mahdollisimman yksinkertaiseksi ja nopeaksi vastata, jotta kynnyks kyselyyn vastaamiseen olisi mahdollisimman pieni ja vastausprosentti siten mahdollisimman suuri. Päädyin siihen, että Webropol -kyselyni keskeinen aineisto syntyy vain yhdestä avoimesta kysymyksestä.

### 6.2.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston kerääminen

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Varsinais-Suomen alueella sijaitsevan yksittäisen Tukenan palveluyksikön asiakkaat sekä henkilöstö. Lähtökohtaisesti tutkimukseni kohderyhmänä ovat kaikki yksikön asiakkaat ja tarjoan jokaiselle mahdollisuuden osallistua haastatteluun. Valmistaudun käyttämään haastattelun tukena asiakkaiden omien kommunikoinnin apuvälineiden lisäksi tarvittaessa myös Talking Mats -menetelmän mukaista keskustelumattoa, joka helpottaa asiakkaan mielipiteenilmaisua ja keskusteluun osallistumista. Tiedostan kuitenkin, ettei jokaisella palveluyksikön asiakkaalla ole kommunikaation tuesta huolimatta mahdollisuuksia osallistua haastatteluun. On myös mahdollista, etteivät kaikki kykenevätkään halua osallistua.

Henkilöstön osalta tutkimusjoukko koostuu niistä yksikön työntekijöistä, joilla on organisaation sähköposti. Käytännössä kysely lähetetään siis kaikille yksikön

vakituisille työntekijöille. Kyselyyn liittyvä aktiivinen tiedottaminen ja vastaamiseen muistuttaminen on myös osa tutkimusprosessiani.

Laadin aineistonkeruuta varten tutkimuslupahakemuksen ja toimitin sen opinnäytetyöni toimeksiantavalle organisaatiolle. Tutkimuslupahakemuksessa sitouduin olla keräämättä haastatteluihin ja kyselyihin vastaavien henkilötietoja ja kirjoittamaan opinnäytteeni niin, ettei tutkimuksen kohdeyksikkö ole tunnistettavissa. Lupasin, että ennen haastattelujen alkamista, toimitan palveluyksikköön tiedotteen tutkimuksesta ja käyn sen läpi kohderyhmän kanssa. Haastatteluun suostuvien asiakkaiden kanssa käyn läpi laatimani haastattelulupa-lomakkeen, jossa kerrotaan tutkimuksen tarkoitus ja keskeiset tavoitteet sekä selostetaan tietosuojan ja anonymiteettiin liittyvät periaatteet tutkimuksessani. Suostuessaan haastateltavaksi, asiakas allekirjoittaa haastattelulupa-lomakkeen (liite 1).

Kehitysvammaisten asumisyksikön asiakkaille suunnatun haastattelun tutkimuskysymykset (Liite 2) muodostuivat teorian tiedon ja tutkimuskysymysten perusteella. Muotoilin kysymykset kehitysvammaisille haastateltaville helposti lähestyttäväksi ja ymmärrettäväksi, mutta kuitenkin niin, että ne tuottaisivat tarvitsemaani tietoa. Ensimmäinen kysymys koskee henkilökunnan vaihtumisen herättämiä tunteita yksikön asiakkaissa. Toisessa kysymyksessä tavoitellaan tietoa siitä, mitkä tekijät tukevat asiakkaan hyvää elämää henkilökunnan vaihtuessa. Toisessa kysymyksessä haetaan siis konkreettisia asioita, keinoja, tekoja ja toimintatapoja, joiden avulla asiakkaat tuntevat olonsa turvalliseksi ja hyväksi. Haastattelujen suorittaminen ajoittuu marras-joulukuulle 2023.

Palveluyksikön henkilöstölle suunnatun kyselyn kysymys (liite 3) perustuu yksinomaan tutkimuskysymykseeni. Halusin ottaa henkilöstön näkemykset ja kokemukset mukaan tutkimukseeni, sillä uskon työntekijöillä olevan jo olemassa olevaa tietoa ja osaamista asiakkaiden tukemiseen tällä saralla, sillä alan resurssipula ja vaihtuvuus eivät ole uusia ilmiöitä. Kyselyn ainoa kysymys koskee siis sitä, minkälaiset keinot voivat tukea asiakkaan hyvää elämää ja turvallista oloa yksikön henkilöstön vaihtuessa. Kysely oli avoinna 11.9.2023-11.10.2023. Ensin kysely oli auki kolme viikkoa, mutta päätin määräajan tultua

pidentää vastausaikaa vielä viikolla, sillä vastausprosentti jäi kovin pieneksi. Lähetin jatkoajasta tiedotteen sähköpostitse yksikön henkilöstölle ja sain tämän jälkeen vielä useamman vastauksen kyselyyn.

Yksikön 21 asiakkaasta seitsemän osallistui haastatteluun, jolloin lopullinen vastausprosentiksi tuli 33,33 prosenttia kaikista yksikön palveluiden piirissä olevista asiakkaista. Yksikön 15 työntekijälle lähetetty Webropol- kysely poiki yhdeksän vastausta, jolloin sen lopulliseksi vastausprosentiksi tuli 60 %. Kyselytutkimuksen tyypillinen vastausprosentti on noin 30–40 % (Hirsjärvi ym. 2013, 196), joten henkilökunnan aineistonkeruun osalta vastausprosentti on vähintäänkin tyydyttävä.

#### 6.2.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Valitsin tutkimusaineistojeni analyysitavaksi laadullisen aineiston sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla vastauksia voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin tavoitteena on aineiston ryhmittely ja ilmaisujen koodaaminen pelkistämällä tutkimusaineistoa ja etsimällä siitä samankaltaisuuksia ja eriäväisyyksiä kuvaavia ilmaisuja. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään kategorioihin ja kategorioiden kautta saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi ym. 2018.)

Aloitin tutkimusaineiston käsittelyn litteroimalla asiakkaiden haastattelut. Asiakkaiden haastattelut olivat kestoiltaan hyvin lyhyitä, vain yhdestä minuutista viiteen minuuttiin, joten litterointi onnistui nopeasti. Tein erilliset analyysit molemmista haastattelukysymyksistä. Aloitin sisällönanalyysin kirjaamalla asiakkaiden tarkat ilmaisut, jotka seuraavaksi muunsin pelkistetympään muotoon. Seuraavassa vaiheessa loin vastauksien perusteella alakategorioita ilmauksille, joissa toistui sama teema. Viimeiseksi jaottelin ilmaisut yläkategorioihin, joita lopulta jäi jäljelle ensimmäisen haastattelukysymyksen osalta kaksi ja toisen kysymyksen osalta kolme.

Työntekijöiden kyselyvastausten käsittely eteni vastaavalla tavalla kuin haastatteluvastaustenkin analysointi. Aloitin lataamalla koosteen Webropol -



kyselyn vastauksista ja aineisto oli valmis analysoitavaksi. Kyselyiden vastaukset olivat huomattavasti pidempiä ja moniulotteisempia. Tarkkojen ilmaisujen muuttaminen pelkistetympään muotoon oli haastavaa, koska niissä oli jonkin verran tulkinnanvaraa. Luin vastauksia mahdollisimman kirjaimellisesti ja pyrin tietoisesti säilyttämään objektiivisuuteni. Yläkategorioita muodostui lopulta kahdeksan.

## 7 Tutkimustyön tulokset ja arviointi

### 7.1 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Aloitan asiakkaiden haastattelutulosten esittelyllä. Asiakkaiden haastatteluissa kysymyksiä oli kaksi. Esittelen haastattelujen vastaukset samassa järjestyksessä, kun ne haastattelurungossa (Liite 2) esitettiin. Asiakkaiden haastatteluiden tulosten esittelyn jälkeen on vuorossa yksikön henkilöstölle toteutetun kyselyn tulosten esittely. Mainitessani useita tutkittavia, ilmaisen heidän määränsä lyhenteellä n=4, n=6 jne.

#### **Asumisyksikön asiakkaiden ajatuksia yksikön henkilöstön vaihtumisesta**

Yksikön asiakkaista seitsemän vastasi ensimmäiseen haastattelukysymykseen. Osa asiakkaista ilmaisi vain yhden tunteen tai ajatuksen haastattelun aikana ja osa taas useampia. Yhteensä analysoitavia ilmaisuja tuli kymmenen. Alla olevassa kuvassa on esitelty haastateltavien sisällönanalyysin yhteydessä pelkistetyt ilmaisut (Kuva 2).

<b>Pelkistetty ilmaisu</b>
<b>Vähän hyvältä tuntunut</b>
<b>Ei ole tuntunut hyvältä</b>
<b>On tuntunut hyvältä</b>
<b>Tykkään uusista ohjaajista</b>
<b>En tykkää, kun vanhoja ohjaajia lähtee</b>
<b>On tuntunut hyvältä</b>
<b>On tuntunut ihan mukavalta</b>
<b>Olen siitä iloinen. Se on tuntunut hauskalta</b>
<b>Olen tottunut</b>
<b>Ihan hyvältä tuntunut</b>

Kuva 2. Haastateltavien pelkistetyt ilmaisut. "Miltä henkilökunnan vaihtuminen on sinusta tuntunut?"

Ensimmäisessä haastattelukysymyksessä tavoiteltiin tietoa siitä, millaisia tunteita henkilöstön vaihtuminen on yksikön asiakkaissa herättänyt. Sisällönanalyysillä kategorisoiduista ilmaisuista 70 % (n=7) oli positiivisia. Haastateltavat toivat ilmi positiivisia tunteita erityisesti uusiin työntekijöihin liittyen. Negatiivisia ilmaisuja oli vain kolme kappaletta eli 30 % kaikista ilmaisuista. Kaksi vastanneista viittasi haastattelussa siihen, kuinka epämiellyttävää on, kun tuttuja ohjaajia vaihtaa työpaikkaa tai jää eläkkeelle.

### **Asiakkaiden kokemukset keinoista, joilla tuetaan heidän hyvää elämäänsä yksikön henkilöstön vaihtuessa**

Aiheena haastattelun toinen kysymys oli asiakkaille selkeästi haastavampi. Vain neljä seitsemästä haastateltavasta kykeni vastaamaan kysymykseen. Alkuperäiset ilmaisut olivat muodossa, joka mukaili asiakkaan kielellistä tasoa ja tapaa kommunikoida, ja siksi osin tulkinnanvaraisia. Puolistrukturoidun haastattelun etuna on, että sain mahdollisuuden pyytää selvennyksiä ja tarkennuksia. Jokaisen neljän haastateltavan kohdalla tein lopuksi vielä yhteenvedon haastateltavan sanomasta ja varmistin, olinko ymmärtänyt sen oikein. Näin haastateltavalla oli tilaisuus korjata tulkintaa sekä lisätä siihen jotakin.

Ensimmäinen haastateltava kertoi, että hänen olonsa tekisi turvalliseksi se, että uudet työntekijät puhuisivat hänen kanssaan selkokielellä. Toinen haastateltava jäi myös pohtimaan, mikä tukisi hänen turvallisuudentunnettaan ja päätyi vastaamaan, että kokee olonsa turvalliseksi, kun joku on kävellessä hänen vierellään. Kolmas haastateltava vastasi haastattelukysymykseen seuraavasti:

Voisin esitellä oman elämäkertani, josta tehty kaksi versiota. Oppii mua tuntemaan. Ne uutukaisetkin.

Myös neljäs haastateltava keskittyi tutustumisen ja perehdytyksen teemaan ja luetteli, missä asioissa kaipaa apua. Hän kertoi, että haluaa tuttujen ohjaajien kertovan uusille työntekijöille kaikki ne asiat, joissa hän tarvitsee apua.

Sisällönanalyysin jälkeen haastateltavien ilmaisut jakaantuivat kolmeen yläluokkaan: Perehdytys (n=2), läsnäolo (n=1) sekä kommunikaatio ja vuorovaikutus (n=1).

### **Asumisyksikön henkilökunnan näkemykset keinoista, jotka tukevat asiakkaan hyvää elämää ja turvallista oloa henkilöstön vaihtuessa**

Yksikön vakituisesta henkilöstöstä kyselyyn vastasi yhdeksän työntekijää. Kaikki vastaukset sisälsivät useita ilmaisuja ja analysoitavaksi erottelin 42 ilmaisua. Alla (kuvio 4) on kuvattu ilmaisujen jakautuminen yläluokkiin laadullisen aineiston sisällönanalyysin mukaisesti.

Yläluokka	Esiintyvyys vastausten joukossa
Asiakaslähtöisyys	6
Asiakkaan tunteminen	3
Hyvinvoiva työyhteisö	6
Johtaminen	4
Läheisyhteistyö	1
Läsnäolo	4
Perehdytys	7
Tiedonkulku	6
Yhtenäiset toimintatavat	5

Kuva 3. Henkilöstön kyselyn tulosten esittely ilmaisujen esiintymismäärän mukaan. "Millaiset keinot voivat mielestäsi tukea asiakkaan hyvää elämää ja turvallista oloa yksikkösi henkilöstön vaihtuessa?"

Henkilöstön kyselyvastaukset toivat ilmi työntekijöiden näkemyksen siitä, mitkä tekijät ovat keskeisiä asiakkaan hyvän elämän ja turvallisen olon turvaamiseksi, kun yksikön henkilöstö vaihtuu. Perehdytyksen merkitys nousi vastauksissa useimmin esiintyväksi teemaksi (n=7). Osa vastauksista käsitteli asiaankuuluvien perehdytysmateriaalien tärkeyttä (n=2) ja osa perehdytyskäytäntöjä (n=4), esimerkiksi sitä, että perehdyttäjäksi olisi nimettynä

henkilö, joka tuntee yksikön ja sen asiakkaat. Yksi kyselyyn vastanneista kuvaa näkemystään perehdytyksestä näin:

Mahdollisuus uuden työntekijän tutustua asukkaisiin, heidän tapoihinsa ja tarpeisiinsa vanhan henkilökunnan tuella ja avulla, ei ”yritys ja erehdys” -menetelmällä.

Asiakaslähtöinen työtapa (n=6), tehokas tiedonkulku (n=6) ja hyvinvoiva työyhteisö (n=6) olivat henkilöstön kyselyvastauksissa seuraavaksi eniten esiintyneet teemat. Hyvinvoivaan työyhteisöön liittyvä, useammassa vastauksessa esiintyvä (n=3) teema oli uuden työntekijän vastaanottaminen ja osaksi työyhteisöä hyväksyminen. Muut hyvinvoivaan työyhteisöön kategorisoidut ilmaisut liittyivät työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja motivaatioon, henkilöstövälisten jännitteiden vähentämiseen sekä niiden työyhteisöön liittyvien syiden löytämiseen ja korjaamiseen, jotka ovat mahdollisesti yksikön henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaneet. Tiedonkulkuun liittyvät ilmaisut koskivat suurimmalta osin henkilöstövälisten tiedonkulun tehostamisen tarvetta.

Henkilökunnan tulee myös jakaa tietämystään muulle henkilökunnalle, jotta henkilökunnan vaihtuessa asiakkaan etu säilyy tärkeimpänä ja hänen elämänsä säilyy turvallisena.

Asiakkaan elämästä on tärkeä kirjata mahdollisimman paljon ja tarkkaa, jotta uudet ihmiset voivat saada saman tiedon eikä se ole vain joidenkin harvojen tiedossa.

Yksi kyselyyn vastanneista työntekijöistä korosti vastauksessaan tiedonkulun merkitystä yksikön henkilökunnan ja asiakkaiden välillä. Vastaaja toi ilmi, kuinka tärkeää on keskustella asiakkaiden kanssa jo etukäteen ja kertoa esimerkiksi tulevista muutoksista henkilöstön rakenteessa.

Yhtenäiset työtavat (n=5), läsnä oleminen asiakkaille (n=4) sekä johtamisen teemat (n=4) nousivat myös monissa vastauksissa. Yhtenäisillä työtavoilla vastaajat tarkoittivat asiakkaalle tuttuja tapoja toimia, jotka tuovat arkeen tuttuutta ja turvaa siitä huolimatta, onko tukena uusi tai tutumpi työntekijä. Läsnäoloon liittyvistä neljästä ilmaisusta kolme koski yhteistä ajanviettoa ja konkreettista läheisyyttä. Yksi vastauksista koski sitä, kuinka osa asiakkaista kokee olonsa turvallisemmaksi, arvokkaammaksi ja paremmin osaksi yhteisöä luodessaan merkityksellisiä ihmissuhteita yksikön työntekijöihin. Johtamisen alle

kategorisoidut ilmaiset liittyivät suurimmalta osin (n=3) sitoutuneen ja motivoituneen lähijohtamisen merkitykseen muutoksen keskellä. Yksi ilmaisuista koski rekrytointia ja tarkemmin sitä, että rekrytoinnissa otettaisi huomioon, millainen henkilö yksikköön palkataan, sekä tämän osaamisen että persoonan huomioiden.

Asiakkaan tunteminen (n=3) sekä aktiivinen, toimiva yhteistyö asukkaan läheisten kanssa (n=1) nostettiin myös esiin tekijöinä, jotka tukevat asukkaan hyvää elämää ja turvallista oloa henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa. Asiakkaan tunteminen merkitsee luomassani kategoriassa sitä, että henkilökunta pyrkii tuntemaan asiakkaan ja ymmärtämään tätä paremmin. Yksi vastauksista koski asiakkaan ilmaisun tuntemista, miten kukin asiakas ilmaisee tunteitaan tai esimerkiksi kipua. Toinen vastaaja kuvailee näkemystään näin:

On tärkeää, että yksikössä tunnetaan asukkaat ja se, mistä heidän turvallisuudentunteensa syntyy, kaikille se on omanlaisensa prosessi, johon liittyy ympäristö, oma historia ja muut ihmiset.

Kolmannessa asiakkaan tuntemiseen liittyvässä ilmaisussa kuvaillaan, kuinka tärkeää on, että koko henkilöstö – ei vain uudet, käyttävät aikaa sen pohtimiseen, mitkä tekijät tukevat kunkin asukkaan turvallisuudentunnetta ja mielenterveyttä.

## 7.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tutkia kehitysvammaisten asumisyksikön asiakkaiden kokemuksia henkilöstön vaihtumisesta yksikössä sekä selvittää, mitkä seikat tukevat asukkaan hyvää ja tasapainoista elämää asumisyksikön henkilöstön vaihtuessa. Asiakkaiden haastatteluiden perusteella suurin osa yksikön asiakkaista on kokenut henkilöstön vaihtumisen positiivisesti. Vastausten mukaan erityisesti positiivisia tunteita herätti uusien työntekijöiden aloittaminen ja heihin tutustuminen. Sen sijaan vanhojen tuttujen työntekijöiden lähteminen on tuntunut osasta asiakkaita epämiellyttävältä.

Vaikka useat asiakkaat ilmaisivat olevansa tyytyväisiä siihen, että yksikön henkilökunta vaihtuu ja uusia työntekijöitä ilmestyy, ovat monet huolissaan siitä, tunteeko uusi työntekijä hänen tuentarpeensa ja tapansa toimia.

Perehdytykseen liittyvät teemat nousivat esiin 50 % kaikista asiakkaiden haastatteluista. Muita asiakkaiden nimeämiä keinoja hyvän elämän ja turvallisen olon varmistamiseksi ovat henkilökunnan läsnäolo sekä selkeä kommunikointi ja vuorovaikutus.

Yksikön henkilöstölle suunnatulla kyselyllä selvitettiin henkilöstön näkemystä siitä, mikä tukee asiakkaiden hyvää elämää ja turvallista oloa yksikön henkilöstön vaihtuessa. Tuloksista löytyi yhteneväisyyksiä edellä mainittuihin asiakkaiden haastatteluvastauksiin. Perehdytykseen liittyvät ilmaisut nousivat myös henkilöstön vastauksissa yleisimmäksi teemaksi. Myös läsnäoloon liittyvät ilmaisut olivat molempien tutkittavien kohderyhmien joukossa yleisiä.

Henkilöstön kyselyvastauksissa korostui monia suoraan asiakastyöhön liittyviä teemoja kuten asiakaslähtöinen työote, läsnäolo asukkaille, asiakkaan tunteminen, läheisyhteistyö sekä asiakkaiden tiedottaminen tulevista muutoksista. Suuri osa keinoista, joita henkilöstö nimesi tukevan asiakkaan hyvää elämää ja turvallista oloa, liittyy kuitenkin asiakastyöhön vain välillisesti. Hyvinvoiva työyhteisö ja työntekijöiden välisen tiedonkulun merkitys on henkilöstön näkemyksen mukaan suuri. Sitoutuneen ja motivoituneen lähijohtajan roolia kuvattiin muutosprosessin keskellä erittäin tärkeäksi.

Tutkimuksen voi nähdä onnistuneen, sillä sain selville sekä asiakkaiden että henkilöstön näkemyksiä tutkimuskysymyksiini liittyen. Tulokset eri tutkimuksen kohderyhmien välillä ovat suurelta osin yhteneväiset, joten teoriassa henkilökunnan näkemykset ja keinot asukkaiden tukemiseen henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa vastaavat yksikön asukkaiden tarpeisiin. Keinoja asiakkaiden hyvän elämän ja turvallisuuden tukemiseksi on nimetty laajasti. Näiden peruselementtien ollessa kunnossa, on mahdollista saavuttaa toimiva arki, jossa yhtenäisin toimintatavoin ja arvoin pystytään luomaan asiakkaan elämään pysyvyyttä ja turvaa – on vaihtuvuutta tai ei.

## 8 Pohdinta

### 8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Kunnioitin yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Ennen haastatteluja kerroin haastateltaville, mitä tutkimukseni käsitteli ja millaista tietoa sillä tavoitellaan. Haastatteluja toteuttaessani annoin tutkittavan päättää sopivan paikan haastattelulle. Varmisti haastatteluympäristön rauhallisuuden ja häiriöttömyyden. Haastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja toimin haastatteluissa tutkittavien ehdoilla.

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten tarkkuutta. Tutkimus on luotettava, jos tutkimustulokset eivät muutu, kun tutkimus toistetaan. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on arvioitava hieman eri tavoin. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteerinä voi nähdä tutkijan itse: tutkijan tutkimuksessaan tekemät valinnat ja ratkaisut. (Vilka 2015, 196.) Olen käynyt tutkimusaineistoni huolellisesti läpi ja etsinyt niistä yhtäläisyyksiä ja eroja. Pyrin tietoisesti olemaan luomatta merkityksiä tutkittavien avoimille vastauksille vaan analysoin tekstiä sellaisenaan. Näin välttyin sisällyttämästä omia tulkintojani tutkimuksen tuloksiin. Tulee kuitenkin huomioida, että laadullisessa tutkimuksessa haastattelut ymmärretään vuorovaikutustilanteina, jossa haastattelijan merkitystä aineiston muodostumiseenkaan ei voida täysin poistaa (Juhila 2021.)

Yksi tutkimuksen luotettavuuden mittareista on sen vastausprosentti. Jos vastausprosentti jää alhaiseksi, voi tutkimuksen luotettavuus olla kyseenalainen. Kyselytutkimuksen tyypillinen vastausprosentti on noin 30–40 %. (Hirsjärvi ym. 2013, 196; Vehkalahti 2019, 44.) Tutkimuksessani henkilökunnalle suunnatun Webropol-kyselyn vastausprosentiksi tuli 60%. Asiakkaiden haastattelujen osalta vastausprosentti jäi alhaisemmaksi, 33,33%. Olisin toivonut molempien aineistonkeruiden osalta parempaa vastausprosenttia, sillä on todennäköistä, että vastaamatta jättäneillä on



erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavaan aiheeseen. Kadosta voi seurata virhe tutkimuksen tuloksissa ja sen myötä se on tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä.

## 8.2 Kehittämisehdotukset

Useimmilla kehitysvammaisten henkilöiden kanssa työskentelevillä on varmasti halu kuulla kehitysvammaisen asiakkaansa omia mielipiteitä ja näkemyksiä. Todenmukaisen mielipiteen kuuleminen edellyttää sitä, ettei kysyjä tiedostamattaankaan asettele kysymystään niin, että se ohjaa asiakasta tiettyyn suuntaan. Pohdin tätä asiaa paljon suunnitellessani haastattelukysymyksiä sekä valmistellessani haastattelutilanteita. Vaikka aiheena henkilöstön vaihtuvuus ja sen vaikutus asiakkaan omaan elämään ja turvalliseen oloon on hyvin käytännönläheinen ja arkinen, on asia monille kehitysvammaiselle henkilölle kovin abstrakti ja vaikea ymmärtää. Asiakkaan on helppo vastata, mitä uskoo kysyjän haluavan kuulla. Etenkin silloin kun aihe on haastava käsittää, on kysymyksenasettelulla ja johdattelemattomuudella suuri merkitys. Jatkotutkimusehdotukseni onkin, miten tutkia luotettavasti niiden ihmisten kokemuksia, joille tutkimuksen aiheet ovat vaikeita ymmärtää.

## Lähteet

Coco, K – Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveystalouden työllisyys ja vetovoima. Tehyn julkaisusarja B:2/20. Tehy Ry, s. 14–15. Viitattu 26.8.2023.

[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b2\\_sosiaali-ja\\_terveysalan\\_tyoolot\\_ja\\_vetovoima\\_-\\_lahihoitajien\\_nakemyksia\\_id\\_15982.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf).

Croell, K – Hetemaa, T – Knape, N – Leipälä, J – Louet.Lehtoniemi, Tuulikki – Nieminen, J – Ridanpää, H – Suomela, T – Syrjä, V – Syrjänen, T. 2023. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen Suomessa. Valtakunnallinen asiantuntija-arvio, kevät 2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki, s. 4–14. Viitattu 22.8.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-049-1>.

Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Tehyn julkaisusarja B:1/19. Tehy Ry, s. 10–14. Viitattu 22.8.2023.

[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat\\_erikoissa\\_iraanhoidossa\\_-\\_kysely\\_tehylaisille\\_sairaanhoitajille\\_id\\_14430.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissa_iraanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf).

Duffy, S – Perez, W. 2014. Citizenship For All. An Accessible Guide. The Center of Welfare Reform in association with See Me As Me. Sheffield, UK.

Viitattu 19.8.2023. <https://citizen-network.org/uploads/attachment/419/citizenship-for-all-an-accessible-guide.pdf>.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita, s. 48–49.

Hintsala, S – Ahlstén, M. 2011. Perustuuko asuminen tarpeisiin vai järjestelmien ylläpitämiseen? Teoksessa Ripatti, P – Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011.

Kehitysvammaisten asuminen - Uusi reformi 2010–2015. Unigrafia Oy. Helsinki, s. 15–20. Viitattu 21.8.2023.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80019/654df847-a315-42e2-ab92-bebb8df864b7.pdf?sequence>.

Hirsjärvi, S – Remes, P – Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi, s. 193–196.

Hyvärinen, M – Suoninen, E – Vuori, J. 2021. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.1.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>.

Ihmisoikeuskeskus. Ikääntyneiden itsemääräämisoikeus. Viitattu 25.2.2024.

<https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/vanhusten-oikeudet/ikaantyneiden-itsemaaraamisoikeus/>.

Janhonen, S - Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY, s. 8.

Jokinen, A. 2021. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.1.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>.

Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.1.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>.

Jyväskylän yliopisto. 2015. Määrällinen tutkimus. Koppa: kurssi- ja oppimateriaalipankki. Viitattu 1.1.2024.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>.

Jyrkämä, J.2006. Vanhukset toimijoina. Vanhusten läsnäolo ja osallisuus tutkimuksessa. Teoksessa Topo, P. Eettiset kysymykset vanhustenhuollon tutkimuksessa. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Vastapaino. Helsinki. s.14–17. Viitattu 24.8.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193637>.

Järvinen, P – Salo, C. 2016. Materiaali yksilökeskeisen elämänsuunnittelun (YKS) havainnollistamiseksi. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma.

Lappeenranta: Saimaan Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.1.2024.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605157852>.

Kaipinen, M. 2022. Lakien soveltamisjärjestys. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 17.1.2024. <https://verneri.net/yleis/lakien-soveltamisjarjestys>.

Kautto, S – Kinnunen, T. 2021. Kehitysvammaisten ihmisten osallisuutta pitää tukea. Diakonia-ammattikorkeakoulun verkkoartikkeli. Viitattu 28.8.2023.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021082544190>.

Kehitysvammaliitto. n.d. Asuminen. Viitattu 7.8.2023.

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/asuminen/>.

Kemmo, J – Jääskeläinen, K – Pahkamäki, N. 2022. Sote-alan pito- ja vetovoima: keskustelupiirissä esihenkilöt ja korkeakoulu. Teoksessa TAMK-konferenssi 2022. Tampereen Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere, s. 57–61. Viitattu 28.8.2023.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745230/Tamk-konferenssi-2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Klemettilä, K. 2022. Miten säilytetään sosiaalialan veto- ja pitovoima? [Blogiartikkeli]. Talentia. Viitattu 28.8.2023.

<https://www.talentia.fi/kymenlaakso/blogi/miten-sailytetaan-sosiaalialan-veto-ja-pitovoima/>.

Konola, K - Kukkaniemi, P – Tiihonen, P. 2012. Aktiivinen tuki. Näkymiä tukea tarvitsevan henkilön osallisuuteen. Kopijyvä Oy. Tampere, s. 14–17. Viitattu 21.8.2023. [https://kvps.fi/wp-content/uploads/2020/04/Aktiivinen\\_tuki.pdf](https://kvps.fi/wp-content/uploads/2020/04/Aktiivinen_tuki.pdf).

Korkiakangas, E – Laitinen, J. 2022. Eettinen kuormitus keskusteluun sote-alalla. [Blogiartikkeli]. Työterveyslaitos. Viitattu 28.8.2023.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/eettinen-kuormitus-keskusteluun-sote-alalla>.

Kotimaisten kielten keskus. 2022. Kielitoimiston sanakirja. Viitattu 28.8.2023.

<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/vetovoima?searchMode=all>.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.

Laki omaishoidon tuesta 2.12.2005/937.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 26.6.2015/817.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559.

Laxström, K. 2020. Lähituen merkitys sosiaalihuollon palveluissa. Sosiaalialan opiskelijoiden ja opettajien yhteisblogi. Viitattu 25.2.2024.

<https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2020/12/21/lahituen-merkitys-sosiaalihuollon-palveluissa/>.

Lipponen, O. 2022. Kehitysvammaisten nuorten aikuisten kertomuksia omannäköisestä elämästä ja oman elämän osallisuudesta. Pro gradu - tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Viitattu 20.1.2024. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20220455>.

Majanmaa, S. 2021. Yksilökeskeisen työtteen määrittäminen ja kehittäminen päiväaikaisessa toiminnassa. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.12.2023.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112321322>.

Niiranen, V – Seppänen-Järvelä, R – Sinkkonen, M – Vartiainen, P. 2014. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Nurmi-Koikkalainen, P - Ahola, S - Gissler, M - Halme, N - Koskinen, S - Luoma, M - Malmivaara, A – Muuri, A - Sainio, P - Sääksjärvi, K - Väyrynen, R. 2017. Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta - analyysia THL:n tietotuotannosta. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Helsinki, s. 10–12. Viitattu 19.8.2023.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135650/URN\\_ISBN\\_978-952-302-946-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135650/URN_ISBN_978-952-302-946-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Rytkönen, M. 2019. Pitovoimasta lääke hoitajapulaan. [Blogiartikkeli]. Tehy. Viitattu 28.2.2023. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/pitovoimasta-laake-hoitajapulaan>.

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa Teittinen, A 2010. Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaalihuolto Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 20.1.2024.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70027/Es200611.pdf?sequence=1>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä ja vastuut. Viitattu 20.1.2024. <https://stm.fi/sotepalvelut/jarjestelma-vastuut>.

Sosiaali- ja terveysministeriö n.d. Vammaispalvelulain uudistaminen. Viitattu 17.1.2024. <https://stm.fi/vammaispalvelulaki>.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tarvainen, M. 2018. Ruumiilliset tilat. Tavanomainen arki ja kerrottu vammaisuus. Yhteiskuntapolitiikka-lehti, s. 41. Viitattu 24.11.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201802143399>.

Tevameri, T. 2021. Toimialaraportit. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2021:2, s. 74. Viitattu 28.8.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Vammaispalvelujen käsikirja. Yleislaki ja erityislaki. Viitattu 31.7.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/asiakasprosessi/yleislaki-ja-erityislaki>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a. Vammaispalvelujen käsikirja. Asuminen. Viitattu 7.8.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/asuminen>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b. Vammaispalvelujen käsikirja. Omaishoito. Viitattu 19.8.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/omaishoito>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023c. Vammaispalvelujen käsikirja. Vammaispalvelulainsäädännön uudistus. Viitattu 19.8.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/vammaispalvelulainsaadannon-uudistus>.

Tukena 2022. Palvelun toteuttamissuunnitelman prosessi yksikössä. Tukenan Intranet. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 17.1.2024. <https://Tukena.ims.fi/servlet/ActionServlet?action=frameset&redirectUrl=>.

Tukena n.d. Asumispalvelut. Viitattu 10.8.2023.

<https://tukena.fi/palvelut/#asumispalvelut>.

Tukiliitto n.d. Toimiva koti. Viitattu 7.8.2023. <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/asuminen/toimiva-koti/>.

Tuomi, J – Sarajärvi, A 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valvira 2021. Sosiaalihuollon toteuttaminen. Viitattu 19.8.2023.

<https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-toteuttaminen>.

Vammaispalvelulaki 14.4.2023/675.

Varto, J.1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä, 24.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue n.d. Kehitysvammaisten henkilöiden palveluasuminen. Viitattu 25.2.2024.

<https://www.varha.fi/fi/palvelut/kehitysvammaisten-henkiloiden-palveluasuminen>.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2023. Henkilökohtainen apu. Viitattu 7.8.2023. <https://www.varha.fi/fi/palvelut/henkilokohtainen-apu>.

Vernerin 2022a. Itsemääräämisoikeus. Viitattu 19.8.2023.

<https://www.verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus>.

Vernerin 2022b. Vammaisalan veto- ja pitovoiman hyvät käytännöt. Viitattu 25.2.2024. <https://verneri.net/yleis/vammaisalan-veto-ja-pitovoiman-hyvat-kaytannot>.

Vernerin 2023a. Asumisen vaihtoehtoja. Viitattu 31.7.2023.

<https://verneri.net/yleis/asumisen-vaihtoehtoja>.

Vernerin 2023b. Päätöksenteon tukeminen. Viitattu 21.8.2023.

<https://www.verneri.net/yleis/paatoksenteon-tukeminen>.

Vernerin 2023c. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu. Viitattu 17.1.2024

<https://verneri.net/yleis/yksilokeskeinen-elamansuunnittelu>.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Keuruu: Tammi, 158–159.

Vuori, J. 2021. Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan.  
Teoksessa Vuori, J (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:  
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.1.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. Viitattu 31.7.2023.

[https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2).



## Liite 1 Saatekirje ja haastattelulupa

### Haastattelulupa

Suostun haastateltavaksi tutkimukseen, jossa tavoitellaan tietoa siitä, miten kehitysvammaisten asumisyksikön asukkaat ovat kokeneet henkilöstön vaihtuvuuden ja miten asiakkaiden hyvä elämä voidaan varmistaa tämän muutosprosessin keskellä. Suostun haastattelun nauhoittamiseen. Nauhoitetusta haastattelusta litteroitua tekstiä saa käyttää tutkimuksessa niin, että haastateltava pysyy anonyyminä.

Minulle on selvitetty, että haastattelulla kerättyä tutkimustietoa käsitellään luottamuksellisesti ja nauhoitukset tuhoataan viipymättä tutkimuksen päätteeksi.

Paikka ja Aika

Allekirjoitus

-----

-----

## Liite 2 Haastattelurunko

Haastattelukysymykset asiakkaille:

1. Miltä henkilökunnan vaihtuminen on sinusta tuntunut?

**Tarkentava lause: Henkilökunnan vaihtuminen tarkoittaa sitä, että vanhoja ohjaajia lähtee pois ja uusia tulee tilalle.**

2. Kun yksikön ohjaajat vaihtuvat, mikä on tehnyt/tekisi sinun olosi hyväksi ja turvalliseksi?

## Liite 3 Webropol-kyselylomake saatteineen

### Asiakkaan tukeminen henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa

Opinnäytetyöni aihe on asiakkaan tukeminen henkilöstön vaihtumisen aiheuttamassa muutosprosessissa. Tutkin asiakkaiden näkökulman lisäksi myös yksikön henkilökunnan näkemyksiä sekä teidän olemassa olevaa osaamistanne aiheeseen liittyen. Kysely sisältää yhden avoimen kysymyksen. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti.

Vastauksesi on tutkimukseni kannalta tärkeä. Kiitos osallistumisestasi!

1. Millaiset keinot voivat mielestäsi tukea asiakkaan hyvää elämää ja turvallista oloa yksikkösi henkilöstön vaihtuessa?