

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi ylempi AMK

2015

Tiina Koski ja Piia Perkkiö

YKSILÖLLINEN SUUNNITELMA

– Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin työ- ja päivätoimintaan



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiina Koski ja Piia Perkkiö

YKSILÖLLINEN SUUNNITELMA VARSINAIS-SUOMEN ERITYISHUOLTOPIIRIN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINTAAN

Yksilöllisen tuen erilaisia malleja löytyy vähän kehitysvamma-alalta. Muuttuva lainsäädäntö on tuonut osaltaan vaatimuksia kehittää välineitä huomion kiinnittämiseen asiakkaaseen yksilöllisesti. Asenneilmapiiri kehitysvamma-alalla on muuttumassa huoltosuhteesta enemmänkin tilanteeseen, jossa asiakas saa myös itse määritellä palveluntarvettaan. Tämä ja sosiaalialalle tulevat SOTE - uudistussuunnitelmat mahdollistavat ja osaltaan myös vaativat palvelun tarjoajia kiinnittämään runsaasti huomiota laadukkaisiin ja oikea-aikaisiin työmenetelmiin ja järjestelmiin.

KTO:n Mediatri - asiakastietojärjestelmässä on käytössä jo yksilöllinen asumispalvelusuunnitelma. Talvella 2013 organisaation johtoporras toi julki tarpeen laatia yksilöllinen suunnitelma myös kehitysvammaisten henkilöiden päiväaikaiseen toimintaan. Kehittämishankkeemme tavoitteena oli laatia yksilöllinen suunnitelma kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin työ- ja päivätoimintaan.

Menetelminä käytimme vertaiskehittämistä, dialogista keskustelua ja sisällönanalyysia. Vertaiskehittämismenetelmää käytimme käymällä keskustelua alan asiantuntijoiden kanssa. Dialoginen keskustelu menetelmänä on osallistanut henkilökunnan ja asiakkaat osaksi hanketta. Kävimme henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa keskusteluja yksilöllisen tuen merkityksellisyydestä ja tarpeellisuudesta kehitysvammaisen henkilön päiväaikaisessa toiminnassa ja nämä osaltaan vaikuttivat hankkeessa valmistuneisiin yksilöllisen suunnitelman teemoihin. Sisällönanalyysia teimme vertailemalla erilaisia yksilöllisen tuen malleja kehitysvamma-alalla. Tästä muodostuivat kehittämämme yksilöllisen suunnitelman teemat ja hankkeen tuloksena syntyi toimiva, helppokäyttöinen työväline ohjaustyöhön. Hankkeen tuotteena syntyi kahdeksankohtainen yksilöllinen suunnitelma, jossa on huomioitu eri tuen tarpeen osa-alueita. Yksilöllisen suunnitelman teemat ovat päätöksenteko, sosiaalinen rooli, urapolku, itsenäisyys, terveys- ja hyvinvointi, kommunikointi, osallisuus ja mielekäs päivä.

ASIASANAT:

Yksilöllisyys, suunnitelma, tuki, kehitysvammaisuus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of Social Services

8.4.2015 | 55

Sippa Kinos

Tiina Koski and Piia Perkkiö

A PERSONALIZED PLAN FOR SOUTHWEST FINLAND'S SPECIAL SERVICE DISTRICT

[Click here to enter text.](#)

There are only a few different individual support models in the mental retardation area. The changing legislation has brought demands to develop tools to pay attention to each client individually. The attitude of the atmosphere in the mental retardation area is changing from dependency ratio more to a situation where the client can also define his/her need of services themselves. This and the upcoming SOTE(health and social services)-reform plans enable but also demand the service providers to pay a lot of attention to high quality and timely correct methods of working and systems.

In KTO's customer information program called mediatri personalized housing service plans are already in use. In the winter 2013 the organization's echelon brought out into the open the need to make personalized plan also for mentally retarded person's daytime activities. Our development project's goal was to make a personalized plan for KTO's day and work activities.

The methods we used were peer development, dialogic conversations and content analysis. The peer development method we used by conversating with the experts in this specific field. The dialogic conversation method has involved the staff and the clients to be a part of this project. We conversate with the staff and the clients about the meaning of personalized support and the need of it in the day time activities of a mentally retarded person and these conversations affected the themes in the personalized plans that we made in this project. The content analysis we made by comparing different models of personalized support in the mental retardation area. This formed the themes of the personalized support plan that we made.

The result of the project was a working, user-friendly tool for counseling. The result of the project was an 8-point personalized plan that has taken into account different support needs areas. The themes of the personalized plan are decision making, social role, career path, independence, health and wellness, communication, inclusion and meaningful day.

KEYWORDS:

Individuality, mental retardation, assistance / support / aid, plan

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	7
1 JOHDANTO	8
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TARVE	10
2.1 Kehittämishankkeen kehittämistehtävä	11
2.2 Kehittämishankkeen toimijat	12
3 HANKKEEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	13
3.1 KTO	13
3.2 Organisaation kuvailu	14
3.3 KTO:n Visio ja strategia	14
3.4 KTO:n tarjoamat palvelut	15
3.5 Kehittämispalvelut	17
3.6 Työ- ja päivätoimintayksiköt	17
4 KEHITTÄMISMENETELMÄT	19
4.1 Benchmarking eli vertaiskehittäminen	19
4.2 Sisällönanalyysi	20
4.3 Dialoginen keskustelu	21
5 KEHITTÄMISKOHTTEEN NYKYTILANTEEN ANALYSOINTI	23
5.1 KTO:n nykytilanne	23
5.2 Toimintaa ohjaavat lait ja asetukset	24
5.3 Tulevien lakimuutosehdotusten vaikutuksia kehitysvamma-alaan	27
5.4 Itsemääräämisoikeuslain vaikutus yksilölliseen suunnitelmaan	28
6 TYÖ JA SEN MERKITYS	29
6.1 Työn merkitys kehitysvammaiselle aikuiselle	29
6.2 Avotyö	31
6.3 Kannustinraha	31
6.4 Päivä- ja työtoiminta muutoksessa	32
7 MOTIVAATIOTEORIAM	34
7.1 Motivaatioteorioiden vertailua	34

7.2 Maslow'n tarvehierarkia	35
7.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria	36
7.4 Työmotivaatio	36
8 YKSILÖLLISTEN TUKIMALLIEN VERTAILU KEHITYSVAMMATYÖSSÄ	38
8.1 Perusopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmat	38
8.2 Aikuiskasvatuksen suunnitelma Nova	38
8.3 Yksilöllinen suunnitelma asumispalveluissa	39
8.4 Yksilöllisen tuen laatukriteerit	40
8.5 Irlannin malli – New Directions	41
8.6 Yksilöllisten tukimallien vertailu	42
9 KEHITTÄMISHANKKEEN PROSESSIKUVAUS JA AIKATAULU	44
10 KEHITTÄMISHANKKEEN TUOTTAMA HYÖTY JA TULOKSET	48
10.1 Kehittämishankkeen tuottama hyöty	48
11 ARVIOINTI JA POHDINTA	50
LÄHTEET	53

LIITTEET

Liite 1. Yksilöllisen suunnitelman- malli KTO:n työ- ja päivä- toiminnassa

KUVIOT

Kuvio 1. Työelämän käsitteitä (KVTL 2015).	30
Kuvio 2. Työtoiminnassa ja työllistymisen tuessa tapahtuu (KVTL 2015).	33
Kuvio 3. Prosessikuvaus (Koski & Perkkiö 2015).	44
Kuvio 4. Hankkeen yhteistoiminnan eteneminen (Koski & Perkkiö 2015).	46

KUVAT

Kuva 1. Mediatri-asiakastietojärjestelmä, Työ- ja päivätoiminnan yksilöllinen suunnitelma.	47
--	----

TAULUKOT

Taulukko 1. Yksilöllisten tukimallien vertailu.

43

KÄYTETYT LYHENTEET

Kela	Kansaneläkelaitos
KTO	Kehitysvamma- alan tuki- ja osaamiskeskus (www.v-suomenehp.fi)
KVANK	Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta (www.kvank.fi)
KVH-tietopankki	Kehitysvammahuollon tietopankki
KVTL	Kehitysvammaisten tukiliitto ry (www.kvtl.fi)
SOTE	Sosiaali- ja terveydenhuolto
TEOS-työryhmä	Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä
THL	Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos
STM	Sosiaali- ja terveys ministeriö
VPL	Laki vammaisuuden perusteella annettavista palveluista ja tuki toimista (www.finlex.fi)

1 JOHDANTO

Hankkeen tekijöinä ovat sosionomi AMK Tiina Koski ja sosionomi AMK Piia Perkkiö. Koski työskentelee KTO - Varsinais-Suomen erityishuoltopiirillä, työ- ja päivätoimintayksiköiden esimiehenä ja Perkkiö työskentelee Someron kaupungin vammaistyönjohtajana. Molemmilla on pitkä ja laaja-alainen koulutus- ja työkokemustausta kehitysvamma-alalta.

Lainsäädännön kehitys ja kasvava ymmärrys kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisiä tarpeita kohtaan vievät kehitysvammaisten asiakkaiden asemaa koko ajan enemmän huoltosuhteesta kohti tasavertaista suhdetta. Ylemmän ammattikorkeakoulun opintoihin kuuluu hankkeen tekeminen opinnäytetyönä. Meille hankkeemme tekijöinä oli alusta asti selvää, että keskitymme opinnöissämme edelleen perehtymään kehitysvamma-alaan ja erityisesti asiakkaan yksilölliseen tukemiseen. Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, jäljempänä KTO Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin kuntayhtymän visiossa on esitetty kehitysvammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden ja ihmiskeskeisyyden olevan yhteiskunnassa tärkeä strateginen tavoite, joka on tukemassa osaltaan kehitysvammaisten oikeutta omaan kotiin ja oman näköiseen arkeen. Organisaation selkeä visio ja toive asiakkaan aseman parantamisesta myös päiväaikaisessa toiminnassa, pani alulle hanketyömme alkuvuodesta 2014. Olemme kehittämässä hanketyössämme työ- ja päivätoimintaan soveltuvaa yksilöllistä suunnitelmaa, joka liitetään sen valmistuttua organisaation asiakastietojärjestelmään.

Hanketyömme kautta olemme halunneet kiinnittää huomiota mielestämme sellaisiin tärkeisiin asioihin ja teemoihin, jotka voivat edesauttaa kehitysvammaisen henkilön tarpeiden ja oikeuksien toteutumista, palveluiden oikea-aikaista saatavuutta sekä asiakkaan omien toiveiden kuulemista päiväaikaisen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Luvussa kaksi esittelemme hankkeen taustaa ja tarvetta. Kolmannessa luvussa avaamme KTO – Varsinais- Suomen erityishuoltopiirin, joka on hankkeemme

toimintaympäristö. Luku neljä käsittelee hankkeessamme käytettyjä kehittämismenetelmiä, luvussa viisi käymme läpi kehittämiskohteen nykytilan. Kuudennessa luvussa mietimme työn merkitystä kehitysvammaiselle aikuiselle ja luvussa seitsemän esittelemme käyttämiämme Maslow'n tervehierarkiaa sekä Herzbergin kaksifaktorigeoriaa. Luvussa kahdeksan vertailemme yksilöllisiä tukimalleja kehitysvammatyössä. Luvuissa yhdeksän ja kymmenen käymme läpi kehittämishankkeen prosessin etenemistä, sekä sen tuottamaa hyötyä ja tuloksia. Lopuksi luvussa 11 arvioimme ja pohdimme hankettamme kokonaisuutena.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TARVE

Kehittämishankkeemme pyrkii toimintatavan muutokseen. Pyrimme kehittämään koko organisaatiota koskevan toimintatavan muutoksen. Muutos on osa KTO:n strategiaa. (Toikko & Rantanen 2009, 14.)

Suunniteltaessa palveluita on löydettävä tulevaisuudessa uusia malleja, jotka palvelevat asiakkaiden muuttuvia tarpeita mahdollisimman hyvin ja yksilöllisesti. Uusien toimintamallien löytymisen ja asiakkaiden tarpeiden sekä näiden muutosten paremman huomioimisen vuoksi, lähdemme kehittämään yksilöllistä suunnitelmaa Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin työ- ja päivätoimintayksiköihin.

KTO:n työ- ja päivätoimintayksiköissä ei ole aiemmin tehty asiakkaille yksilöllistä suunnitelmaa. Asumispalveluiden puolella KTO:lla on ollut käytössä jo jonkin aikaa yksilöllinen suunnitelma. Yksilöllistäminen on osa tämän päivän laatukäsitteitä myös kehitysvammatyössä. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan työ- ja päivätoiminnan laatuvaliokunta, jäljempänä KVANK, työstää parhaillaan osaltaan työ- ja päivätoimintaa koskevaa lakiehdotusta. (KVANK 2014.) Kehitteillä oleva itsemääräämisoikeuslaki sekä aiemmin valtioneuvoston asettama laitosten hajauttaminen haastaa myös osaltaan ottamaan yksilöllisen suunnittelun osaksi toiminnan arkea. (STM 2015.)

Vuosien varrella kehitysvammaisuutta on diagnosoitu ja luokiteltu monin eri tavoin. Nykyään pyritään pois pelkkään älykkyydosamäärään perustuvasta luokituksesta ja korostetaan enemmän yksilön tarpeiden suhteuttamista oikein suunnattujen tukitoimien laajuuteen. Tässä tärkeässä osassa on yksilöllisen suunnitelman tekeminen asiakkaalle.

Yksilöllistä suunnitelmaa laadittaessa asiakasta pyritään kuulemaan, voimaannuttamaan, tukemaan ja mahdollistamaan erilaisia asioita. Yksilöllinen suunnitelma tehdään yhdessä asiakkaan ja hänen lähipiirinsä kanssa. Asiakkaalle yksilöllinen suunnitelma merkitsee kuulluksi tulemistä, joka lisää hänen turvallisuuden tunnettaan. Työntekijöille yksilöllinen suunnitelma tuo lisää asiakkaan

ymmärrystä ja tuntemusta sekä tavoitteellista työskentelyä. Samalla perheen ja lähiverkoston yhteinen näkemys asiakkaasta lisääntyy. Yhteinen näkemys eri tahojen välillä auttaa arjen työssä toimimista tavoitteiden mukaisesti ja se auttaa myös osaltaan uusia työntekijöitä asiakkaan perehdytyksessä. (Hallikas ym. 2006, 6-8.)

Yksilöllistä suunnitelmaa tarvitaan osaksi laadukasta asiakasprosessia, jota voidaan seurata ja jolle voidaan asettaa tavoitteita. Yksilöllinen suunnitelma toimii myös asiakastyötä tekeville perehdytysvälineenä sen tullessa osaksi asiakastietojärjestelmää. Suunnitelmat ovat kaikkien nähtävillä ja jokainen taho voi niitä hyödyntää niin työ- ja päivätoiminnassa, asumispalveluissa, jatko-opetuksessa kuin palvelukodeissakin.

2.1 Kehittämishankkeen kehittämistehtävä

Hankkeen kehittämistehtävänä on kehittää lomakkeisto, joka toimii yksilöllisen suunnitelman pohjana ja joka on siirrettävissä KTO:n asiakastietojärjestelmään, Mediatriin. Suunnitelmamme pohjautuu Irlantilaiseen New Directions - malliin. Malli valittiin, koska KTO on vahvasti mukana KVANK:ssa, joka tahollaan työskentää työ- ja päivätoiminnan tulevaisuuden linjauksia tulevaan vammaispalvelulain ja erityishuoltolain yhdistymiseen. Tähän suunnitteluun kuuluu muun muassa yhtenäisten periaatteiden luominen yksilölliseen työskentelyyn vammaistyössä. Käyttöön otettavaa mallia ei voida suoraan jäljentää Irlannin mallin mukaan, koska sen tulee soveltua KTO:n käytössä olevaan asiakastietojärjestelmään.

Käyttöön otettavan mallin, joka siirretään Mediatri – asiakastietojärjestelmään, tulee olla helppolukuinen, helposti täytettävä ja palvella asiakkaan kehittymistä ja osaamista työ- ja päivätoimintayksiköissä yksilöllisesti.

Kehittämishankkeen jatkumo on aikaansaada ohjaajille uudenlainen väline asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Suomeen rantautuvan Irlannin New Directions -mallin mukaisesti lähitulevaisuudessa tullaan entistä enemmän kiinnittämään

huomiota asiakkaan yksilölliseen huomioimiseen toimintapäivän aikana. Luomamme yksilöllinen suunnitelmamalli tulee olemaan myös hyvä työväline yksilöllisen toiminnan suunnittelussa ja huomioimisessa.

2.2 Kehittämishankkeen toimijat

Kehittämishankkeen toimijat ovat Salosen (2013, 21) mukaan henkilöitä, jotka ovat keskeisesti mukana kehittämishankkeen eri vaiheissa. Toimijat voivat olla mukana eri vaiheissa ja he voivat muodostaa vaihtelevia ryhmiä. Kehittämishanketta ei voi olla ilman toimijoita.

Toimijoita ovat olleet hankettamme mentoroineet KTO:n muuttovalmentaja ja kehittämiskoordinaattori Pirjo Valtonen, Mediatri - asiakastietojärjestelmän pääkäyttäjä Henna Auvinen sekä palvelu- ja kehittämisjohtaja Marika Metsähonkala. He muodostivat kanssamme myös kehittämishankkeemme ydintyöryhmän. Hankkeemme muita toimijoita olivat KTO:n työ- ja päivätoimintojen henkilökunta sekä asiakkaat. Lisäksi mukana oli ulkopuolisia asiantuntijoita, kertomassa mielipiteensä yksilölliseen suunnitelmaan valitsemistamme teemoista ja vihjesanoista.

3 HANKKEEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 KTO

Suomi on jaettu 17 erityishuoltopiiriin ja yksi näistä on Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin kuntayhtymä. KTO on vastannut kehitysvammaisten erityishuollosta jo pian 50 vuoden ajan. Erityishuoltopiirien johtoryhmät vastaavat kehitysvammaisten erityishuoltoa koskevista yksilöllisistä päätöksistä. Näitä päätöksiä sanotaan erityishuolto-ohjelmiksi. Erityishuolto-ohjelmat voidaan antaa myös kuntien perusturvalautakuntien tai niiden määräämien virkamiesten tehtäväksi. 1970- ja 1980-luvuilla erityishuoltopiirejä kutsuttiin nimellä keskuslaitos. Keskuslaitokset muodostivat tuolloin kehitysvammahuollon ytimen. (KVH-tietopankki 2015.)

Kehitysvamma-alan palveluiden tuottaminen on Suomessakin muuttumassa laitos- ja hoivakeskeisestä asiakaslähtöiseen, yksilöllisempään ja erityistoiveet huomioon ottaviin toimintamalleihin. Muutoksen taustalla on myös kehitysvammaisten erityishuoltolain ja vammaispalvelulain yhdistymistyö sekä sosiaalihuoltolain muutokset. Palvelujen tulee vastata enemmän yksilöllisiin tuen- ja palvelutarpeisiin ja ennen kaikkea niiden muutoksiin. (KTO 2015.) Vuoden 2012 lopussa kehitysvammalaitoksissa oli yhteensä 1612 asiakasta, mikä oli lähes seitsemän prosenttia (6,7 %) vähemmän kuin edellisenä vuonna. (THL 2015.)

KTO on sosiaalialan organisaatio, jossa on laaja osaaminen ja asiantuntemus lääketieteen, sosiaalialan ja kasvatuksen alalta. Kuntayhtymään kuuluu 28 varsinais-suomalaista jäsenkuntaa. Toimipisteitä sijaitsee ympäri Varsinais-Suomea. (KTO:n markkinointi- ja tiedotussuunnitelma 2013.)

3.2 Organisaation kuvailu

KTO:n organisaatorakenne koostuu kuntien valitsemista edustajista, jotka muodostavat valtuuston. Valtuustossa on edustettuna 28 jäsenkuntaa ja jäseniä on 50. Tarkastuslautakunta on muodostettu myös kuntien edustajista ja sen tehtävänä on kuntalain 71 §:n mukaan arvioida, ovatko kuntayhtymän valtuuston hyväksymät toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet toteutuneet. Hallitukseen kuuluu yhdeksän jäsentä. (KTO 2015; Kuntalaki 71§.)

Ylimmässä virkamieshallinnossa on hallituksen valitsema kuntayhtymän johtaja ja hänen suorassa alaisuudessaan työterveyshuolto, talousjohtaja, palvelujohtaja, kehittämis- ja palvelujohtaja, ylilääkäri ja henkilöstöpäällikkö. Talousjohtaja vastaa taloushallinnon lisäksi kiinteistöpalveluista ja ruokahuollon sekä siivouksen palveluista. Nämä palvelut siirtyivät Arkealle 1.4.2015. Palvelujohtajalle kuuluvat kaikki erityishuollon palvelut. Palvelu- ja kehittämisjohtajalle kuuluvat asumis- ja kehittämispalvelut, opetus sekä työ- ja päivätoiminta. Ylilääkärin vastualueeseen kuuluvat lääketieteelliset erityispalvelut ja henkilöstöpäällikön vastualueeseen kuuluu henkilöstöhallinnon palvelut. (KTO 2015.)

3.3 KTO:n Visio ja strategia

KTO on tulevaisuudessa valtakunnallisesti merkittävä asiantuntija kehitysvamma - alalla. Se nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun kehitysvammaisten erityiskysymyksiä. Tavoitteena KTO:n tulevaisuudenvisiossa on kehitysvammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus sekä ihmiskeskeisyys yhteiskunnassa. Tämän lisäksi KTO on tukemassa kehitysvammaisten oikeutta omaan kotiin ja oman näköiseen arkeen. KTO:lla on myös tärkeä rooli kehitysvammaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Tärkeää on myös heidän osallisuutensa turvaaminen. (KTO 2014.)

21.1.2010 valtio antoi periaatepäätöksen koskien kehitysvammaisten asumista ja siihen liittyvien tukipalvelujen järjestämistä. Kuntayhtymän strategiset tavoitteet pohjautuvat tähän periaatepäätökseen.

KTO:n strategiassa on kaksi päätavoitetta:

1. ”Suunnitelmallinen ja hallittu laitosasumisen vähentäminen ja kehitys- ja vaikeavammaisten tarpeita ja toiveita vastaavien asumisratkaisujen tuottaminen.”
2. ”Toimiminen kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksena. Nämä strategiset tavoitteet tukevat toinen toisiaan, ja hyvin toteutuessaan takaavat kehitysvammaisille henkilöille saumattoman palveluketjun.” (KTO 2015.)

3.4 KTO:n tarjoamat palvelut

KTO:n tarjoamiin palveluihin tullaan ottamalla yhteyttä kotikunnan sosiaalityöntekijään tai terveyskeskuslääkärin läheteellä. Tarvittaessa asiakas voi myös ottaa yhteyttä suoraan KTO:n sosiaalityöntekijään tai päivystysaikana päivystävään sairaanhoitajaan. KTO toimii asiakaslähtöisesti ja tarjoaa kriisi-, tutkimus-, kuntoutus- ja intervallipaikkoja kehitysvammaisille henkilöille. Sen palvelu- ja kuntoutusyksiköt ovat erikoistuneet erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tutkimukseen, hoitoon, ohjaukseen sekä kuntoutukseen. KTO:n tavoitteena on tukea ja täydentää kuntien sekä muiden kehitysvamma-alan palveluntuottajien toimintaa tarjoamalla asiantuntija-apua erilaisiin tarpeisiin. (KTO 2014.)

Erityishuoltopalvelut

KTO:n erityishuoltopalvelut on jaettu lyhyt- ja pitkäaikaishoitopalveluihin, autis- mipalveluihin, asumispalveluihin, tutkimus- ja kuntoutuspalveluihin sekä psykososiaaliin tutkimus- ja kuntoutuspalveluihin. Erityishoitopalvelut täydentävät kuntien omia palveluja. Niiden käyttäminen perustuu perheen ja kotikunnan tekemään sopimukseen. (KTO 2014.)

Avopalvelut

KTO:n avopalveluihin kuuluvat autismiohjaajan palvelut. Toinen tärkeä perheiden kanssa tehtävä avopalvelu on erityisperhetyö. Lisäksi KTO tarjoaa kehitysvammaisille joiden hampaita ei pystytä hoitamaan kotikunnan hammashuollossa hammashoitopalveluja. (KTO 2015.)

Kehitysvammaisen asiakkaan kehityksen ja kuntoutuksen arviointi tapahtuu erityisneuvolassa, jossa on monipuolinen osaaminen. Neuvolassa toimivat neurologian erikoislääkäri, fysioterapeutti, psykologi, puheterapeutti, sosiaalityöntekijä sekä toimintaterapeutti. Erityisneuvolassa tehdään Kelan vaatimat kuntoutussuunnitelmat. Kaikki Varsinais-Suomen kunnat ovat erityisneuvolan käyttäjiä. Tutkimuskäynnit pitävät sisällään erilaisia testejä, lomaketutkimuksia, havainnointia sekä asiakkaan ja/tai hänen saattajansa haastatteluja. Tarvittaessa erityisneuvola tarjoaa myös kehitysvamma-alan koulutusta, konsultaatiota sekä ohjausta. (KTO 2015.)

Palvelurakenteen muutosta palveleva muuttovalmennus on tärkeä osa KTO:n toimintaa. Se on ennaltaehkäisevää toimintaa ja sen tulee jatkua vähintään vuosi. Muuttovalmennuksella pyritään valmentamaan kehitysvammaisen asiakas, hänen läheisensä sekä henkilökunta uuteen tilanteeseen. Asiakkaan optimaalinen autonomia on ensisijaisin tavoite. Tärkeää on asiakkaan vamman suomissa rajoissa hänen suurin mahdollinen itsemääräämisoikeutensa omassa elämässään. Muuttovalmennuksen onnistuessa tuetaan asiakkaan oikeutta omannäköiseen ja itsenäiseen elämään. Tärkeää on myös huomioida läheiset. Muuttovalmennuksessa läheisten näkökulmasta tavoitteena on tukea luopumista sekä lisätä luottamusta oman läheisen pärjäämiseen uudessa kodissaan, mahdollisimman itsenäisessä elämässään. Uusia asumisyksiköitä ja henkilökuntaa valmennetaan muuttovalmennuksen avulla ottamaan huomioon optimaalinen autonomia sekä omaksumaan uusia työtapoja, joilla he tukevat muut-tajan itsemääräämisoikeutta ja mielekästä elämää. (Kehitysvammaisten palvelusäätiö 2015; KTO 2015.)

KTO tarjoaa myös opetuspalveluja. Perusopetus tukee vaikeimmin kehitysvammaisia sekä autististen oppilaiden kasvua ja kehitystä heille sopivien kuntoutus- ja opetusmenetelmien avulla. Jokaiselle oppilaalle muokataan heidän yksilöllisiin edellytyksiin sopivat opetuksen tavoitteet ja sisällöt. Valmentava 1 ja valmentava 2 ovat jatko-opetuksen tarjoamaa opetusta. Valmentava 1- opetus pitää sisällään ammatilliseen peruskoulutukseen sekä itsenäiseen elämään valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta sekä ohjausta. Valmentava 2 - opetus ja kuntoutus taas valmentaa itsenäiseen elämään ja työhön. (Opetuksen perusteet määräys 9/011/2011; KTO 2015.)

3.5 Kehittämispalvelut

Kehittämispalveluiden keskeisin tehtävä on kehitysvammaisten elämänlaadun parantaminen. Iso kokonaisuus on asumispalveluiden laadullinen kehittäminen. KTO osallistuu kehitysvamma-alan tutkimukseen sekä on mukana valtakunnallisissa hankkeissa asiantuntijana ja kehittää henkilöstönsä ammattitaitoa sisäisellä koulutuksella. KTO on kattavasti mukana valtakunnallisissa hankkeissa asiantuntijajäsenenä. (KTO 2014.)

3.6 Työ- ja päivätoimintayksiköt

Työ- ja päivätoimintayksiköt ovat osa KTO:n toimintaa. Peimarin toimintakeskus sijaitsee Paimiossa, mutta siirtyi toukokuussa 2015 Turun ja Liedon rajalle, Ravattulaan. Peimarin toimintakeskus on aloittanut toimintansa nykyisissä tiloissa vuonna 1974. Henkilökuntaa on yhteensä 10 työtoiminnan ohjaajaa. Ohjaustyö koostuu ulko-, metalli-, puu-, keittiö-, kutomo-, tekstiilityöryhmistä sekä neljästä kokoonpanotyöryhmästä. Asiakkaat tulevat pääasiassa kuntayhtymän omista yksiköistä Paimiosta sekä alueen palvelukodeista työtoimintapäätöksellä. Asiakkaita on yhteensä noin 70. Lisäksi työ- ja päivätoiminnan alaisuuteen kuulu-

vat työvalmentaja, liikuntasuunnittelija, osittainen seksuaalineuvoja sekä yksi päivätoiminnan ohjaaja palvelukotien puolella. Työvalmentaja aloitti kaksivuotisen projektityönsä maaliskuussa 2014. Tavoitteena on kartoittaa ja löytää olemassa oleville asiakkaille toimintakeskuksen ulkopuolelta työpaikkoja, jotka mahdollisesti johtavat työllistymiseen. Liikuntasuunnittelija työskentelee koko kuntayhtymän alueella ja vastaa liikuntapalveluista ja liikuntasuunnittelusta niin ryhmille kuin yksilöllisesti. Seksuaalineuvontaa aloitettiin vuonna 2014 ja sitä tarjotaan tarpeen mukaan erityisneuvolan, palvelukotien ja asumispalvelujen asiakkaille. (KTO 2014.)

Apajan toimintakeskus sijaitsee Turun ja Liedon rajalla Ravattulassa, Pomponmäellä. Asiakkaita Apajassa on 24 ja he tulevat myös lähinnä omista asumisyksiköistä. Toiminta koostuu pääasiassa kädentaidoista ja alihankinnasta. Asiakkaat käyvät Apajan toimintakeskuksessa sekä päivätoiminta- että työtoimintapäätöksellä. Henkilökuntaa on yhteensä kolme ohjaajaa ja yksi erityisavustaja.

Satumökki on tarkoitettu vain päivätoimintapäätöksellä tuleville asiakkaille ja se sijaitsee Kaarinassa, Littoisten vanhan Verkatehtaan pihapiirissä. Asiakkaita on tällä hetkellä yhdeksän ja henkilökuntaa kaksi ohjaajaa ja yksi henkilökohtainen avustaja. Satumökki on tällä hetkellä väistötiloissa yhdessä asumisyksikössä ja saa keväällä 2015 uudet tilat Turusta, Leaf Centeristä. Satumökin päivätoiminnan erityispiirre on niin sanottu liikkuva päivätoiminta eli toimintaa on paljon myös talon ulkopuolella liikunnan ja muun toiminnan merkeissä. (KTO 2014.)

4 KEHITTÄMISMENETELMÄT

4.1 Benchmarking eli vertaiskehittäminen

Benchmarking eli vertaiskehittäminen on monipuolinen analyysimenetelmä. Organisaation kehittäminen vaatii tietoa uusista toimintatavoista ja tietoa muiden organisaation hyvistä työkäytännöistä. Vuorovaikutus ja mielipiteiden vaihtaminen voivat auttaa työyhteisöä kehittymään paremmaksi yksiköksi. (Koponen & Hopia 2008,90-91.)

Vertaiskehittäminen voidaan jakaa sisäiseen, ulkoiseen ja toiminnalliseen toimintaan. Tavoitteena on hyvien toimintatapojen tunnistaminen, tavoitetason asettaminen realistisesti, uusien menetelmien ja ideoiden havaitseminen, ennakolluulojen vähentäminen sekä parhaiden käytäntöjen omaksuminen. (Leckling 2006, 161-163.)

Olemme hanketyömme aikana käyneet keskusteluja muiden alan ammattilaisten kanssa ja vertailleet ajatuksiamme asiakkaan yksilöllisestä huomioimisesta. Tämä on auttanut ja vahvistanut meitä uuden työkalun luomisessa ohjaustyön kehittämiseen työyhteisössä. Toivomme myös että vertaiskehittäminen auttaa työyhteisöä muuttamaan toimintatapoja sekä asettamaan tavoitteita työ- ja päivätoimintaan. Olemme käyneet keskusteluja vanhojen ja nykyisten kollegoidemme kanssa, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet kehitysvammatyössä. Keskustelujen kautta saimme vahvistusta siihen, mitä työmme lopputulokselta haimme. Kehittämisen ja palvelujohtaja Marika Metsähonkalan kanssa kävimme sisällöllistä keskustelua vihjekenttien sisällöstä. Hän pyysi tarkentamaan vihjekenttien sisältöjä, jotta ne avaisivat henkilöstölle paremmin yksilöllisen suunnitelman otsikoita. Kehittämiskoordinaattori Pirjo Valtonen antoi tärkeää ohjausta lähteisiin kehitysvammaliiton vaikuttamistoiminnan päällikön Marika Ahlstenin kanssa. Vastaava ohjaaja Riikka Karonen perusturvakuntayhtymä Akselistä antoi paljon sisällöllistä palautetta työn eri vaiheissa, jotka otimme huomioon miettiessämme otsikoita ja vihjekenttien sisältöjä.

4.2 Sisällönanalyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysi kulkee useimmiten spiraalimaisesti. Yleisimmät laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi (Hirsjärvi ym. 2014, 221-225.) Laadullinen analyysi voidaan jakaa myös aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin, jotka ottavat paremmin huomioon analyysia ohjaavat tekijät. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91-95 .)

Sisällönanalyysi on perustutkimusmenetelmä, jota käytetään yleisesti perinteisesti laadullisessa tutkimuksessa. Sen avulla voidaan analysoida dokumentteja järjestelmällisesti ja puolueettomasti. Dokumenttina voivat toimia esimerkiksi kirjat, artikkelit, raportit, haastattelut, dialogit ja sisällönanalyysi sopii hyvin strukturoimattomankin materiaalin arviointiin. Sisällön analyysin avulla pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisessa muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91 - 113.) Sisällönanalyysi voidaan jakaa vaiheisiin, joka alkaa aineiston tutustumisella ja tuntemisella, johtaen sen sisäistämiseen, aineiston luokitteluun, jonka myötä myös tutkimustehtävä tarkentuu ja täsmentyy. (Metsämuuronen 2003, 195-201.)

Olemme työssämme käyttäneet sisällönanalyysia tutustumalla erilaisiin kehitysvammahuollon yksilöllisen tuen malleihin ja rajanneet niistä meitä kiinnostavat aineistot. Tämän jälkeen olemme pohtineet ja käyneet dialogisia keskusteluja valitsemiemme teemojen merkityksestä kehitysvammaisen henkilön kehittymiseen ja tuen laatuun. Näin olemme voineet tarkentaa ja supistaa valitsemiemme teemojen määrää alun kahdestatoista kymmeneen ja lopulliseen kahdeksan kohdan versioon työ- ja päivätoiminnan yksilölliseen suunnitelmaan. Aloitimme työstämisen Irlannin mallin kahdestatoista kohdasta ja mietimme, miten ne vastaavat meidän arkeamme KTO:n työ- ja päivätoiminnassa. Heti alussa mietimme myös otsikoiden sanamuotoja. Haimme otsikoilla mahdollisimman yksinkertaista muotoa, joka heti kertoisi käyttäjälle mitä kyseiseen kohtaan kirjataan. Lopullinen versio täydentyi vielä kohdalla mielekäs päivä, koska halusimme, että ohjaajat ottaisivat suunnitelmaa täyttäessään kantaa mielekkään päivän

sisältöön suunnitelman otsikot pohjana. Mallimme näkökulmana on kehitysvammaisen henkilön työ- ja päivätoiminta. Tiputimme vertailemistamme yksilöllisen tuen malleista pois teemat, jotka liittyivät asumiseen, asiakkaan kokonaisvaltaisiin palveluihin ja tukitoimiin, kehitysvammaisen henkilön kasvatukseen ja kehitykseen sekä yhteiskunnalliseen rooliin. Asiakastietojärjestelmä antoi mahdollisuuden tehdä vihjesanakentän suunnitelman tekemisen tueksi ja se osoitautui todella tärkeäksi ja toimivaksi. Vihjekenttään kirjattiin kohdat keinot ja tuki sekä tavoite.

4.3 Dialoginen keskustelu

Kehittämisen ja osallistamisen menetelmiä kutsutaan kehittämismenetelmiksi (Salonen 2013). Olemme osallistaneet asiakkaita käymällä erilaisia epävirallisia keskusteluja päiväaikaisen toiminnan ohessa. Käytäväkeskustelutkin voivat olla dialogisia keskusteluja. Tällaiset keskustelut syntyvät vapaasti, vapaissa tilanteissa. Näihin keskusteluihin voi liittyä vapaaehtoisesti oman mielenkiinnon mukaan. (Heikkinen & Heikkinen 2001, 169.)

Vuorovaikutuksessa oleminen on ihmiselle tärkeää. Tällöin hän voi vaihtaa mielipiteitä, esittää ja perustella omia näkökantojaan ja arvioida, paitsi omiaan, myös muiden esittämiä väitteitä ja perusteluja. Dialogi ei ole pelkkä keskustelu, vaan se on paljon enemmän. Dialogi on luova prosessi, joka ei ole ainoastaan informaation seulomista, vaan eläytymistä eri ratkaisuvaihtoehtoihin sekä omien ajatusmallien kyseenalaistamista. (Mäkinen 2002 tai Heikkinen & Heikkinen 2001, 56-57.)

Dialogin päämääränä kommunikatiivisena toimintana on yhteisesti prosessoituun ymmärrykseen tai merkitykseen pyrkiminen. Osallistuminen on otettava tosissaan. Se vaatii osallistujilta kykyä kuunnella muita, keskittymiskykyä sekä kärsivällisyyttä, uskallusta ja kykyä ilmaista itseään, väitteiden perustelu taitoa ja kykyä kysyä. Luovuttaa ei saa ensimmäisen vastoinkäymisen tai vastaväitteen kohdalla. (Mäkinen 2002.)

Yleisesti ajatellaan että dialogilla tarkoitetaan laajaa keskustelu foorumia. Se voi olla myös keskustelua oman itsensä kanssa, tai sitten jotain näiden väliltä. Dialogi alkaa aina yksilöstä itsestään. Dialogisen keskustelun kannalta on tärkeää itsensä kanssa keskusteleminen ja itsensä ymmärtäminen sekä tekstien ja kuvien prosessointi. (Heikkinen & Heikkinen 2001, 9.)

Henkilökunnan kanssa olemme käyneet reflektioivia keskusteluja hankkeen aikana. Laajemman ryhmän keskustellessa asioista dialogin periaattein, nousee esiin tekijöitä, joita ei ole aikaisemmin huomattu. Ryhmä ihmisiä kykenee avoimissa dialogiprosesseissa luomaan uutta tietoa. (Heikkinen & Heikkinen 2001, 16.) Hankkeen taustalla toimi työryhmä, joka kokoontui eri kokoonpanoissa hankkeen edetessä. Työryhmätoiminta määrittä hankkeen ääriiivat.

5 KEHITTÄMISKOHTTEEN NYKYTILANTEEN ANALYSOINTI

5.1 KTO:n nykytilanne

KTO:n työ- ja päivätoiminnan piirissä on asiakkaita tällä hetkellä noin 100. Asiakkuus muodostuu kuntien tekemistä ostopalvelusopimuksista, jotka on neuvoteltu yksilöllisesti jokaisen asiakkaan kohdalla. Taustalla on aina myös asiakkaalle tehty erityishuolto-ohjelma.

Asiakkaille ei ole tehty suunnitelmaa päivän sisällöstä ja toiminnan luonne ei ole muuttunut vuosien mittaan kovinkaan paljon. Syksyllä 2013 kuntayhtymä otti käyttöönsä Mediatri - asiakastietojärjestelmän, jonne asumisyksiköt ovat kirjanneet yksilöllisen suunnitelman asumiseen jokaisen asiakkaan kohdalta. Työ- ja päivätoimintayksiköiden toimintasuunnitelmaan on sisällytetty yksilöllisen suunnitelman tekeminen jokaiselle asiakkaalle vuoden 2015 aikana, jotta toiminta vastaisi laadullisesti paremmin tätä päivää ja aikaa. Työ- ja päivätoiminnoissa asiakasryhmiä on yhteensä 14, joissa on yhteensä 15 ohjaajaa, yksi henkilökohtainen avustaja ja yksi erityisavustaja. Ohjaajien tehtäviin kuuluvat toiminnan ohjaaminen ja asiakkaiden toimintakyvyn huomioon ottaen.

Tulevien lakimuutosten myötä suuntauksena tulee olemaan toiminnan monipuolistaminen sekä vertaistuen hyödyntäminen. Kaavailtu SOTE-muutos tuo lisää kilpailua myös työ- ja päivätoimintapalveluiden tuottamiseen ja avainsanana tulee varmasti olemaan laatu ja monipuolisuus ja kyky vastata asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin kuin yhtäläillä asiakkaan tuomiin haasteisiin.

5.2 Toimintaa ohjaavat lait ja asetukset

Sosiaalihuoltolaissa säädetään kunnan tehtäväksi huolehtia sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen järjestämisestä sekä toimeentulotuen ja sosiaaliavustusten myöntämisestä sekä niihin liittyvistä tehtävistä. Sosiaalihuoltolaki on yleislaki, ja sen perusteella me kaikki voimme saada tarvitsemiamme sosiaalihuollon palveluja ominaisuuksistamme tai vammoistamme riippumatta. Sosiaalihuoltolaki koskee sosiaalipalveluja, toimeentulotukea, sosiaaliavustuksia ja niihin liittyviä toimintoja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.)

Sosiaalihuoltolaki koki suuren uudistuksen, joka astui voimaan 1.4.2015. Lain tarkoituksena on edistää ja ylläpitää hyvinvointia, sosiaalista turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta, edistää osallisuutta ja turvata yhdenvertaisin perustein tarpeenmukaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut. Uuden sosiaalihuoltolain tarkoitus on edistää hyvinvointia ja niitä toimenpiteitä, jotka edistävät asiakaskeisyyttä sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun. Lain tarkoitus on myös parantaa yhteistyötä sosiaalihuollon ja kunnan eri hallintoalojen sekä muiden toimijoiden välillä. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301)

Erityislaeissa on kunnan sosiaalihuollon tehtäväksi määritelty lisäksi lasten ja nuorten huolto, lasten päivähoito, kehitysvammaisten erityispalvelut, vammaispalvelut, päihdehuollon palvelut, lastenvalvojan tehtävät, isyyden selvittämiseen ja vahvistamiseen liittyvät tehtävät, ottolapsineuvonta, perheasioiden sovittelu, lasten huolto- ja tapaamisoikeuteen liittyvät tehtävät sekä kuntouttavan työtoiminnan tehtävät (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 19.12.2008/ 981 jäljempänä VPL; Vernerinen 2015.)

Vammaispalvelulain keskeiset muutokset 1.9.2009 alkaen:

1. Vammaispalvelulaki ensisijaiseksi kehitysvammaisten erityishuollosta annettuun lakiin nähden. Kehitysvammalain tarkoitusta, soveltamisalaa sekä palveluja koskevat pykälät jäävät voimaan. Erityishuoltoa järjestettävä erityishuollon tarpeessa olevalle henkilölle. Kehitysvammalakia sovellettava esimerkiksi silloin, jos vammaispalvelulain mukaiset palvelut eivät ole asiakkaan kannalta sopivia tai riittäviä. Erityishuolto-ohjelmaan kirjataan kehitysvammalain nojalla järjestettävät palvelut.
2. Asiakkaan oikeudet vahvistuvat: palvelutarpeen selvittäminen määrä-ajassa, yksilöllinen palvelusuunnitelman laatimisvelvoite ja viivytyksetön päätöksenteko
3. Henkilökohtainen apu vaikeavammaisten subjektiiviseksi oikeudeksi

(VPL 19.12.2008/ 981; Vernerinen 2015.)

Kehitysvammaisten erityishuoltolaissa jäljempänä kehitysvammalaki säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, 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 palveluita. Erityishuollon tarkoituksena on edistää 1. momentissa tarkoitettun henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, hänen omintakeista toimeentuloaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. (Kehitysvammalaki 30.12.1996/1369.)

Erityishuoltoon kuuluvia palveluita ovat, sen mukaan kuin asetuksella tai tämän lain nojalla muutoin säädetään tai määrätään; tutkimus, terveydenhuolto, tarpeellinen ohjaus, kuntoutus sekä toiminnallinen valmennus, työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta, henkilökohtaisten apuneuvojen ja apuvälineiden järjestäminen, yksilölli-

nen hoito ja muu huolenpito, henkilön aviopuolison, vanhempien ja muiden perheenjäsenten, muun huoltajan tai hänelle muuten läheisen henkilön ohjaus ja neuvonta, tiedotustoiminnan harjoittaminen erityishuoltopalveluksista, kehityshäiriöiden ehkäisy sekä muu vastaava erityishuollon toteuttamiseksi tarpeellinen toiminta. (Kehitysvammalaki 23.6.1977/519.)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista eli vammaispalvelulain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. (VPL 19.12.2008/ 981 §1.)

Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan laissa henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoritua tavanomaisista elämän toiminnoista. Kunnan on huolehdittava siitä, että vammaisille tarkoitetut palvelut ja tukitoimet järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Vammaispalvelulain mukaiset palvelut jaetaan määrärahasidonnaisiin ja subjektiivisiin oikeuksiin. Asiakkaan subjektiivinen oikeus saada palvelu tarkoittaa sitä, että kunnalla on ehdoton velvollisuus järjestää palvelu, mikäli asiakas täyttää laissa tai asetuksessa mainitut palvelun myöntämisedellytykset. (VPL 19.12.2008/ 981.)

Osa vammaispalvelulain mukaisista palveluista on tarkoitettu erityisesti vaikeavammaiselle henkilölle. Vaikeavammaisuus määritellään jokaisen haettavan palvelun osalta erikseen. Kehitysvammalain ei tällaista rajausta ole. Vammaispalvelulaissa on useita sellaisia palveluita (esim. kuljetuspalvelut, asunnon muutostyöt, auton hankinta-avustus), joita ei kehitysvammalain perusteella yleensä myönnetä. Näihin palveluihin kehitysvammaiset ovat oikeutettuja. Laki turvaa vaikeavammaiselle henkilölle oikeuden saada henkilökohtaista apua päivittäisiin toimiin sekä kotona että sen ulkopuolella. (Verner 2015.)

5.3 Tulevien lakimuutosehdotusten vaikutuksia kehitysvamma-alaan

Lakimuutosehdotus saa aikaan sen, että vammaisuuksia myönnettäessä arvioidaan nykyistä selkeämmin hakijan tuen tarvetta. Samalla eri vammaisuuksien myöntäminen yhdenmukaistuu. (Kela 2015.)

SOTE -lakiehdotus kaatui perustuslakivaliokunnassa viime hetkellä keväällä 2015. Tulevaisuudessa välttämätön SOTE -uudistus jäi seuraavan hallituksen ratkaistavaksi. Ehdotettu on, että Suomi jaetaan viiteen SOTE -alueeseen. Palvelujen tuottamistavat tulevat muuttumaan ja paljon on keskusteltu palvelujen käyttäjien asemasta ja rahoitusmalleista. (Virkamäki 2014). SOTE -uudistuksen tavoitteena on turvata yhdenvertaiset, asiakaslähtöiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveystalvet koko maassa. Sosiaali- ja terveydenhuollon perustalvet halutaan vahvistaa ja luoda sujuvat palvelu- ja hoitoketjut. Tämä mahdollistaa palvelujen toteutuksen uusilla tavoilla vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti.

Erityishuoltopiirien tuottamien palvelujen tarve on muuttunut viime vuosina. Tätä muutosta lisää myös kaavailtu SOTE -muutos. Erityishuoltopiirit tulevat tulevaisuudessa tuottamaan palveluja paljon apua tarvitseville ja erityisosaamista vaativille kehitysvammaisille henkilöille, esimerkiksi kehitysvammaisille autisteille. (KTO - Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin Markkinointi- ja tiedotussuunnitelma 2013, 18-23.)

Perustuslakivaliokunnan kaatamassa ehdotuksessa, tuottamisvastuussa olisivat ollut kuntayhtymät, jotka olisivat tuottaneet talvet ihmisille. Suunnitelmassa oli että SOTE -alueilla voi olla yhteensä enintään 19 tuottamisvastuussa olevaa kuntayhtymää. Ne olisivat halutessaan myös voineet ostaa palveluja yksityisiltä yrityksiltä ja järjestöiltä. Tuottamisvastuullisella pitää olla kyky vastata ehkäisevistä, korjaavista, hoitavista, kuntouttavista ja muista SOTE -palveluista yhteisenä kokonaisuutena. Uusien SOTE -alueiden on tarkoitus oli aloittaa toimintansa vuoden 2016 alussa ja palvelujen tuottamisesta vastaavien kuntayhtymien vuoden 2017 alussa (STM 2014.). SOTE -uudistus on pakko toteuttaa jollakin tavalla, jotta tulevaisuudessakin kykenemme toteuttamaan suomalaista sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Se miten uudistus toteutetaan, jää nähtäväksi.

Tavoitteena on selvittää vammaislainsäädännön kehittämistarpeita etenkin sosiaalihuollon lainsäädännön kokonaisuudistuksen sekä vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistämisen näkökulmasta. Tällä hetkellä työryhmä sovittaa yhteen nykyistä vammaispalvelulakia ja kehitysvammalakia uudeksi vammaispalveluja koskevaksi erityislaiksi. Lain tarkoituksena on eri vammairyhmien yhdenvertaisten palvelujen turvaaminen, selvittää vammaisia henkilöjä koskevan erityislainsäädännön muut uudistamistarpeet sekä tehdä selvityksen pohjalta hallituksen esityksen muotoon laadittu ehdotus. Selvityksessä tulee ottaa huomioon toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, YK:n vammaissopimuksen kansalliselle lainsäädännölle asettamat velvoitteet, kehitysvammaisten asumista ja palveluja koskeva periaatepäätös sekä sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön uudistamiseen liittyvä työ. (STM 2014, Papunet 2015.)

5.4 Itsemääräämisoikeuslain vaikutus yksilölliseen suunnitelmaan

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaan asemaa ja itsemääräämisoikeutta halutaan vahvistaa vahvistamalla laki, joka vahvistaa sitä ja toisaalta vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä. Määräykset ovat tällä hetkellä puutteelliset ja tuleva laki huomioi erityisesti heikommassa asemassa olevat asiakkaat. (STM 2014.)

Vahvistamalla itsemääräämiskykyä asiakkaalle annetaan mahdollisuus tehdä kykyjen mukaisia päätöksiä ja ratkaisuja hänen omaan elämäänsä liittyvissä asioissa. KTO:lla on käytössään Mediatri -asiakastietojärjestelmä. Lakiluonnos tuo myös sille omat vaatimuksensa. Asiakkaille pitää tehdä yksilölliset itsemääräämisoikeussuunnitelmat ja kirjaaminen, raportointi ja tilastointi tulee entistä suurempaan asemaan. Asiakkaalle tehdyt suunnitelmat tulevat osaksi asiakastietojärjestelmää ja ne tarkistetaan säännöllisesti. Yksilöllinen suunnitelma tukee itsemääräämislain toteutumista myös työ- ja päivätoiminnan saralla. (Nevanto, 2014.)

6 TYÖ JA SEN MERKITYS

6.1 Työn merkitys kehitysvammaiselle aikuiselle

Työn merkityksellä on monenlaisia määritelmiä riippuen siitä liittykö niihin uskomuksia, arvoja, asenteita tai henkilökohtaisia kokemuksia. Tämä taas vaikuttaa siihen, miten ihminen kokee työnsä, työyhteisönsä ja työnsä merkityksen. Työn merkitys voi syntyä arvostuksen kokemuksesta, turvallisuuden tunteesta, tunteesta olla tarpeellinen ja työn kautta tulevista ihmissuhteista. Työ voi tuoda ihmisen elämään palkan lisäksi tasapainoa, henkisyttä, sisäistä kasvua sekä yhteisöön kuulumista. (Leiviskä 2011, 16 - 17, 24.) Kehitysvammaiselle aikuiselle työ on ennen kaikkea tasapainoa ja päivästruktuuria ylläpitävä tekijä. Työ tuo mukanaan myös yhteisöön kuulumista.

Työ on kaikille ihmisille merkittävä toimintaympäristö, josta voi parhaimmillaan saada paljon voimaa ja energiaa. Energiaa voimme hyödyntää esimerkiksi kotitaskareissa, harrastuksissa ja sosiaalisissa kansakäymisissä. Toisaalta työ voi imeä loputkin energiamme ja pahimmillaan se saattaa sairastuttaa mielemme ja kehomme. (Liukkonen ym. 2006, 6.) Työ voi olla tätä kaikkea myös kehitysvammaiselle henkilölle.

Myöhemmin esittelemme motivaatioteorioita joihin hankkeessa luomamme malli perustuu. Esittelemme erityisesti Maslow'n tarvehierarkiaa sekä Herzbergin kaksifaktoriteoriaa.

Kehitysvammaisten aikuisten elämässä alemman tason tarpeet tulevat yleensä tyydytetyiksi helposti, mutta ylemmän tason tarpeiden tyydyttämiseen he tarvitsevat mielekästä toimintaa päiväänsä. Tätä tarjoaa työ- ja päivätoiminta. Erityisesti sosiaaliset tarpeet ovat tärkeitä juuri päiväaikaisen toiminnan tyydyttämisen kohteita. Koska moni kehitysvammaisen asuu yksin, omassa asunnossa, saa hän yhteenkuulumisen tarpeitaan tyydytetyiksi työtoiminnassa. Lisäksi he saavat työ- ja päivätoiminnassa onnistumisen sekä arvostuksen tunteita. Kehitysvammaisten työtyytyväisyys muodostuu samoista tekijöistä kuin meidän mui-

denkin. He odottavat saavansa työpaikalla inhimillistä ja arvostavaa kohtelua sekä kuulluksi tulemista. Kehitysvammaisten aikuisten henkilöidenkin työtyytyväisyyttä laskevat valvonta, huonot työolosuhteet sekä palkka jonka he kokevat huonoksi.

Kunnan sosiaalitoimen palveluna järjestetään toimintakeskuksissa tai tavallisilla työpaikoilla työ- ja päivätoimintaa henkilöille, joilla ei ole työsuhteiseen työhön edellytyksiä. (Kehitysvammalaki 1977/519; KTVL 2015.)

Suomalaisia työkäisiä kehitysvammaisia on noin 23 000. Heistä työ- ja päivätoimintaan osallistuu noin 14 000 henkilöä. Useimmilla kehitysvammaisilla ihmisillä on perustoimen tulona Kansaneläkelaitoksen myöntämä työkyvyttömyyseläke. (KVTL 2015.)

Työelämän käsitteitä



Kuvio 1. Työelämän käsitteitä (KVTL 2015).

Henkilöt jotka ovat työ- ja päivätoiminta palvelujen piirissä, eivät ole työntekijöitä. He ovat huoltosuhteessa osallistuessaan toimintaan (KUVIO 1.). Työtoimintaa määrittelee kehitysvammaisten erityishuoltolaki, vammaispalvelulaki ja sosiaalihuoltolaki. Työtoiminnan muotoja ovat työkeskuksessa tehtävä työtoiminta ja normaaleilla työpaikoilla tehtävä avotyötoiminta. Työtoiminta ei ole palkkasuhteista eikä näin ollen perustu työsopimukseen. Sen tärkein tavoite pitäisi olla erilaisten taitojen oppiminen ja/tai kuntoutus. Tyypillisesti työtoiminta on tekstiili-

ja puutöitä sekä yrityksille alihankintana tehtävää kokoonpanoa, lajittelua ja pakkaamista. Päivätoiminta taas tarjoaa erilaista virkistystä ja elämäntaitojen harjoittelua, ikääntyneille ja vaikeimmin kehitysvammaisille. (Kehitysvammalaki 1977/519; Vammaispalvelulaki 1987/380; Sosiaalihuoltolaki 1982/710; KVTL 2015.)

6.2 Avotyö

Avotyötoimintaan osallistuu 2300 kehitysvammaista henkilöä. Avotyöstä ei makseta palkkaa, eikä siihen ei liity työsuhdetta. Avotyöntekijät, jotka tekevät työtään normaaleilla työpaikoilla, eivät myöskään saa muita työsuhteeseen liittyviä etuja, kuten esimerkiksi palkallista vuosilomaa tai sairaspäivärahaa eikä avotyötoiminta kerrytä työeläkettä. (KVTL 2015.)

6.3 Kannustinraha

Kehitysvammaisen aikuisen perustoimeentulo muodostuu työkyvyttömyyseläkkeestä. Työtoiminnasta maksetaan kannustinrahaa, jonka suuruuden jokainen palvelun tuottaja määrittelee itse erilaisin kriteerein, kuitenkin niin, että sen suuruus ei vaikuta toiminnassa kävijän eläkkeeseen negatiivisesti. Kriteerit voivat olla sidonnaisia palvelun tuottajan budjettiin, tasa-arvoisuuteen sekä tuottavuuteen. Kannustinrahan maksaminen on yleisempää työtoiminnassa käyville kuin päivätoiminnassa oleville. Maksamattomuutta perustellaan huoltosuhteella, joka ei ole työsuhde, eikä siihen sisälly työnantajavelvoitteita.

Työ- ja päivätoiminnan asiakkaille voidaan maksaa toiminta -avustus- tyyppinen tuki, mutta se ei ole korvaus tehdystä työstä, eikä siinä ole palkkaa. Avustus maksetaan eläkkeen lisäksi ja se on veroton avustus. Enimmillään avustus voi

olla 12 euroa päivässä. Avustusta kutsutaan yleisesti työosuus- tai kannustinrahaksi. (KTVL 2015.)

”Työosuusraha on kunnan, muun sosiaali- tai terveydenhuoltoa harjoittavan julkisyhteisön tai yleishyödyllisen yhteisön kehitysvammaiselle, mielenterveyspotilaalle, päihdehuollon asiakkaalle taikka muulle sosiaalihuollon asiakkaalle järjestämästä työ- tai päivätoiminnasta maksettu keskimäärin päivää kohden enintään 12 euron suuruinen toiminta- tai muun niminen avustus, jolla tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista.” (Tuloverolaki 92§.)

”Verovapaita ovat [...] ainoastaan sellaiset tuet, joita maksetaan pelkästään hoidollisista tai kuntoutuksellisista syistä. Myös verovapaan summan on oltava niin pieni, että jo se osoittaa, ettei kyse voi olla todellisesta työstä saadusta palkasta tai palkkiosta.” (HE 117/2005.)

6.4 Päivä- ja työtoiminta muutoksessa

KVANK on kehitysvamma-alan järjestöjen ja julkisten toimijoiden yhteistyöverkosto. Neuvottelukunta edistää YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleis-sopimuksen toimeenpanoa Suomessa ja tekee työtä asumiseen, työhön ja päivätoimintaan liittyvien palveluiden laadukkaan järjestämisen puolesta. Itsemääräämisoikeus, täysi osallisuus ja valinnan mahdollisuudet kuuluvat myös kehitysvammaisille ihmisille.

Jo nyt työtoiminnan tarkoituksena tulisi olla kuntouttaminen ja sen tulisi johtaa mahdollisuuksien mukaan palkkatyöhön. Näin ei kuitenkaan käytännössä tapahdu. Työtoiminnan yhtenä toteuttamistapana oleva avotyötoiminta on muodostunut palkkatyöltä näyttäväksi toiminnaksi. Juridisesti sekä eettisesti avotyötoiminnan asema on haasteellinen. Sitä toteutetaan normaaleilla työpaikoilla, mutta sitä toteutetaan sosiaalihuoltona. Avotyöntekijä ei saa palkkaa, ei lomaa eikä työterveydenhuollon etuja. (KTVL 2015; Kehitysvammaliitto 2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriön alainen TEOS – työryhmä on pohtimassa uusia linjauksia työtoiminnalle. Kehitysvamma - alan asumisen neuvottelukunta on myös perustanut erillisen valiokunnan työstämään työ- ja päivätoiminnan uudenlaisia ratkaisuja.



Työtoiminnassa ja työllistymisen tuessa tapahtuu

Erityisasiantuntija Heikki Seppälä Kehitysvammaliitto, 2012

	Avotyö jatkuu tällaisenaan (10€/pv)	Avotyö jatkuu, maksimi työosuusraha (12€/pv)	Työ jatkuu työsuopimussuhteena, eläkkeen lisäksi palkkaa 713€/kk (TES:n mukainen palkka)
Työtulo / kk	180	216	713
Työtulo+eläke / kk	887	923	1 420
Vuosiloma	palkaton	palkaton	palkallinen
Vuositulot työstä ja eläkkeestä	1980 + 8484 = 10 464	2376 + 8484 = 10 860	8556 + 8484 = 17 040
Verotus	veroton	veroton	jää alle valtionveron tulorajan; kunnallisveron raja on siinä ja siinä, maksaa eläke- ja työttömyysvakuutusmaksun sekä sv-maksun
Työterveyshuolto	ei	ei	kyllä
Työeläke	ei kartu	ei kartu	jos jatkaa näin vanhuuseläkeikään, työeläke 301€/kk
Työtulot / 10v.	19 800	23 760	85 560
Työtulot / 20v.	39 600	47 520	171 120
Työtulot / 30v.	59 400	71 280	256 680

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kuvio 2. Työtoiminnassa ja työllistymisen tuessa tapahtuu (KVTL 2015).

Heikki Seppälä, Kehitysvammaliiton asiantuntija, on vertailut (KUVIO 2.) mitä erilaiset rakenteet merkitsevät taloudellisesti kehitysvammaiselle työntekijälle. Jos kehitysvammainen henkilö saa 10 €/päivä tai 12 €/päivä eli niin kutsuttua työosuusrahaa, on hänen ansionsa 30 vuoden työuran aikana 59 500 – 71 300 €. Hänellä ei ole palkallista vuosi- eikä sairausloma, eikä hänellä ole työterveyshuoltoa. Hänelle ei myöskään kerry työeläkettä, kun taas jos hän olisi työsuhteessa, hänen ansionsa 30 vuoden työuran aikana olisi 257 000 €. Hänellä olisi palkallinen vuosi- ja sairausloma, sekä jos hän jatkaisi työuraansa eläkeikään asti, hänen eläkkeensä olisi 301 €/kk.

7 MOTIVAATIOTEORIAM

7.1 Motivaatioteorioiden vertailua

Motivaatioteorioita on useita erilaisia. Niistä varhaisimmat käsittelivät motivaatiota ihmisen liikkeelle panevana voimana, joka perustuu yksilön sisäisiin vieteihin ja tarpeisiin. Myöhemmässä tutkimuksessa etsittiin myös motivaatiota sisäisistä yksilön tekijöistä. Motivaatioteoriat 1980 – luvun puolivälistä eteenpäin keskittävät huomionsa siihen, mikä ihmistä vetää puoleensa. Uudemmissa teorioissa tarkastellaan yksilöiden konkreettisia, ulkoisiin kohteisiin liitettyjä tavoitteita. Lisäksi ne korostavat yksilön käsitystä omista vaikutusmahdollisuuksistaan sekä ympäristön merkitystä motivaation muodostumisessa ja miten ympäristö muuttuu iän myötä. (Nurmi & Salmela - Aro 2002, 6.)

Peltonen ja Ruohotie (1987) jaottelevat motivaatioteoriat kolmeen ryhmään: tarveteorioihin, yllyketeorioihin ja odotusarvoteorioihin. Tarveteoriat selittävät sisäisiä syitä käyttäytymiselle, yllyketeoriat taas selittävät ulkoisia syitä eli kannusteita. Yksilöllisiä eroja käyttäytymistä ohjaaviin sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin reagoimisessa taas tutkitaan odotusarvoteorioissa. (Peltonen & Ruohotie 1987, Piironen 2012 mukaan.) Tässä hankkeessa käytimme motivaatioteorioina tarveteorioihin lukeutuvaa Maslow'n (1943; 1954) tarvehierarkia sekä Herzbergin (1959; Herzberg 1968) kaksifaktoriteoria. (Piironen 2012.)

Kehittämässämme yksilöllisen suunnitelman mallissa KTO:n työ- ja päivätoimintaan, olemme pohjanneet Maslow'n ja Herzbergin motivaatioteorioita. Mallimme teemat käsittelevät elämän osa-alueita Maslow'n tarvehierarkian eri tasojen mukaan. Käsittelemme myös työhyvinvointia sekä työn mielekkyyteen liittyviä tekijöitä myös Herzbergin mukaan.

7.2 Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n mukaan motivaation herättää tyydyttämätön tarve (Viitala 2004,155). Artikkelissaan "A Theory of Human Motivation" (Maslow 1943) Maslow esittelee kuuluisan tarvehierarkiensa. Maslow'n (1943, 1954) mukaan tarpeet voidaan luokitella niiden tyydyttämisyjärjestyksen mukaan. Ensiksi tyydytettäviä, eli alimpia tarpeita ovat fysiologiset tarpeet, kuten nälkä ja jano. Toisella tasolla ovat turvallisuuden tarpeet, näihin voi liittyä esimerkiksi taloudellisen toimeentulon turvaaminen. Sosiaaliset tarpeet, kuten yhteenkuulumisen tarve ovat turvallisuuden tarpeiden yläpuolella. Näiden yläpuolella ovat arvostuksen tarpeet ja kaikista ylimpänä itsensä toteuttamisen tarpeet. (Lämsä & Päivike 2010, 82.)

Työympäristön alimman tarvehierarkiatason tekijöitä ovat esimerkiksi työskentelytilat, valaistus sekä työskentelyolosuhteet ylipäänsä. Työskentelykäytännöt taas liittyvät turvallisuuden tarpeisiin. Sosiaalisten tarpeiden tärkein tekijä on Latham ja Pinderin (2005) mukaan yhtenäinen työyhteisö. Vastuun ja tunnustuksen saaminen liittyy arvostuksen tarpeisiin. Itsensä toteuttamisen tarpeisiin, joka on ylimmän tason tarve, kuuluu luovuuden ilmentämismahdollisuudet työssä sekä haasteelliset työtehtävät. (Latham & Pinder, 2005.)

Maslow'n tarvehierarkiassa perusajatuksena on se, että ylimpien tasojen tarpeita ei tiedosteta, ennen kuin alemman tason tarpeet on tyydytetty. Ylempien tasojen tarpeita voidaan kuitenkin täyttää jo ennen kuin alempien tasojen tarpeita on tyydytetty. Alempien tasojen tarpeiden tulisi kuitenkin olla suhteellisesti paremmin tyydytettyjä kuin ylempien tason tarpeiden. (Maslow 1943 ja 1954, Piironen 2012 mukaan.) Maslow'n tarvehierarkia on todettu useissa tutkimuksissa paikkansapitäväksi (Latham & Ernst 2006 ja Latham & Pinder 2005). Tarveteorioita on kuitenkin arvosteltu siitä, että ne eivät huomioi riittävästi motivoitumisen yksilöllisiä eroavaisuuksia. Ne eivät myöskään ota kantaa siihen, miksi tietyissä tilanteissa valitaan juuri tietyt toimintatavat, jotta tarve tai tarpeet saataisiin tyydytettyä. (Latham & Pinder 2005.)

7.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzberg, Mausner & Snyderman(1959) tutkivat ihmisten asenteita työtä kohtaan sekä pyrkivät selittämään tekijöitä jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Heidän tarkoituksenaan oli selvittää mitä ihmiset haluavat työltään. He erottelivat tutkimuksensa perusteella työtyytyväisyystekijät kahteen ryhmään; työtyytyväisyyttä parantavat tekijät sekä työtytymättömyyttä lisäävät tekijät. (Piiroinen 2012). Työtyytyväisyyttä ja työtytymättömyyttä ei voida nähdä vastakohtina toisilleen (Loiseau 2011.)

Herzbergille on ollut tärkeää korostaa työnjohdolle työntekijöiden hyvinvointia, välittämistä ja inhimillisyyttä työpaikalla. Herzbergin mukaan tekijät jotka lisäävät työtytymättömyyttä, liittyvät ihmisen tarpeeseen vältellä epämiellyttäviä tilanteita. Hänen mukaansa ne liittyvät yleensä työympäristöön ja kontekstiin, jossa työsuoritus tapahtuu. Herzberg antoi näille työtytymättömyyttä selittävälle tekijöille nimen hygienia-tekijät. Hygienia-tekijöitä ovat esimerkiksi valvonta, ihmissuhteet, fyysiset työolot, palkka, yrityksen politiikka sekä hallinnolliset käytännöt, etuisuudet ja työturvallisuus. Kun nämä niin kutsutut hygienia-tekijät alittavat työntekijän mielestä hyväksyttävän tason on tuloksena työtytymättömyyttä. (Loiseau 2011.)

7.4 Työmotivaatio

Siihen miten innokkaasti ja määrätietoisesti panostamme työhömme, vaikuttaa erityisesti motivaatio. Ihmisen toiminta ja käyttäytyminen työssä sekä kaikessa muussakin toiminnassa vaihtelee ihmisen persoonallisuuden ja tilanteiden mukaan. Huomioitaessa ihmisen tarpeet luodaan sellainen työympäristö, joka auttaa henkilöä itseään motivoitumaan työn tekemiseen. Taloudellisten ja muiden perustarpeiden lisäksi työmotivaation perustana voi olla mielekäs työ, arvostuksen tunne, mahdollisuus kehittää ja toteuttaa itseään tai omien arvojen ja kut-

sumuksen edistäminen työtehtävien kautta. (Leiviskä 2011,49; Viitala 2004, 150.)

Ihmisten työlle asettamat odotukset ja vaatimukset ovat ajansaotossa kasvaneet koulutustason nousun myötä. Odotukset ovat nousseet erityisesti työn korkeassa vapausasteessa sekä itsenäisyydessä. Työmotivaatio onkin jaoteltavissa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio pitää sisällään ihmisen psykologiset tarpeet ja arvot. Ne koetaan henkilökohtaisesti tärkeiksi. Ihmisiä motivoi esimerkiksi toisten auttaminen. Ulkoinen motivaatio taas tarkoittaa ihmisen ulkopuolella olevia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi palkkiot ja rangaistukset. (Lämsä & Päivike 2010, 80-81.)

Jokainen haluaa tehdä työnsä hyvin. Identiteettiin liitetty keskeinen ominaisuus kulttuurissamme on työ ja ammattitaito. Työmotivaation tärkeimpiä lähteitä on mahdollisuus tehdä jotakin merkityksellistä. Tällöin ihminen tuntee käyttävänsä aikansa ja voimavaransa johonkin sellaiseen, josta on hyötyä. Tämän lisäksi kaipaamme palautetta että olemme tehneet työmme hyvin sekä autonomiaa, eli tunnetta että voimme vaikuttaa itse työmme yksityiskohtiin. (Leiviskä 2011, 50; Liukkonen ym. 2006, 7.)

Kehitysvammaisten työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä puhutaan mielestämme vähän. Haasteena on saada syrjäytyneet kehitysvammaiset työtoiminnan piiriin ja ehkä sitä kautta avotyöhön ja tuettuun työhön sekä avoimille työmarkkinoille. Motivaation tukeminen vaatii paljon yhteistyötä koko asiakkaan verkostolta ja yhteisten tavoitteiden asettamista alusta asti. Se, että asiakas ei halua tai ei omasta mielestään jaksaa tai kykene, ei pitäisi olla tarpeeksi hyvä syy jättäytyä pois päiväaikaisesta toiminnasta. Kehitysvamma-alalla pitäisi enemmän panostaa kysymyksiin, ”Millä voimme motivoida?” sekä ”Millä voimme kannustaa tekemään työtä, muodossa tai toisessa?”

8 YKSILÖLLISTEN TUKIMALLIEN VERTAILU KEHITYSVAMMATYÖSSÄ

8.1 Perusopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmat

Perusopetus - ja varhaiskasvatussuunnitelmissa tulevat esille pedagogiset, filosofiset ja olosuhteita kuvaavat näkökulmat. Ne heijastelevat myös sitä, mitä yhteiskunnassa pidetään sillä aikakaudella tärkeänä ja arvokkaana ja ne saattavat muuttua eri aikakausina. Myös yhteiskunnalliset muutokset ja arvot näkyvät opetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmissa vaikuttaen sisältöihin ja asetettuihin tavoitteisiin (Luukka ym.2008, 53.)

Mielestämme perusopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmilla on ollut tärkeä suuntaa-antava vaikutus yksilöllisten suunnitelmien muodostumiselle erityisryhmien kokonaisvaltaiselle elämänsuunnittelulle yksilöllisesti, ja niissä on huomioitavissa paljon yhtäläisyyksiä. Perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa lapsen ja nuoren yksilöllinen tapa oppia ja kehittyä on ymmärretty jo aikaisemmin ja sitä tukemaan on luotu henkilökohtaisia opetussuunnitelmia.

8.2 Aikuiskasvatuksen suunnitelma Nova

Aikuiskasvatusmalli Nova lähtee liikkeelle siitä, että aikuisille kehitysvammaisille järjestetään erilaisia oppimistilaisuuksia. Toiminta on organisoitua ja sille asetetaan tavoitteita. Päämääränä on sosiaalisten tehtävien hallinta ja persoonallinen kehitys. Novaa toteutetaan kehitysvammaisen henkilön omissa tutuissa ympäristöissä ja yhteisöissä, joissa hän elää. Novaa toteutetaan aikuiskasvatuksen periaatteiden mukaisesti kokonaisvaltaisesti ja toiminnallisesti. Tavoitteet asetetaan kokonaisvaltaisesti ympäristölle ja ohjaavalle henkilöstölle. Heille laaditaan erilaisia opettavia ja ohjaavia ohjelmia, joiden avulla he ohjaavat kehitysvammaisia henkilöitä. (Lehtinen & Pirttimaa 1995, 4-6.)

Toiminnallisuuden kautta kehitysvammaiselle aikuiselle tai nuorelle opetetaan sellaisia taitoja jotka edesauttavat osallisuuteen lähiyhteisössä erilaisissa tilanteissa edesauttaen integroitumista yhteisöön. Suunnittelussa huomioidaan ikä, ympäristön vaatimukset ja ennen kaikkea omat toiveet ja tarpeet. Nova korostaa arvolähtökohtien tunnistamista. Toiminnan suunnittelu ja kokonaisvaltaisuu- den huomioiminen perustuu ohjaajan henkilökohtaiseen ihmiskäsitykseen ja oppimiskäsitykseen. Malli korostaa arvolähtökohtina normalisaatiota, osallistu- mista, integraatiota, vuorovaikutusta ja aikuisuuden tukemista. (Lehtinen & Pirt- timaa 1995, 6-7.)

8.3 Yksilöllinen suunnitelma asumispalveluissa

Valtioneuvosto teki vuonna 2010 periaatepäätöksen liittyen kehitysvammaisten asumiseen ja siihen liittyvien palveluiden järjestämiseksi vuosina 2010-2015. Ohjelman tavoite on mahdollistaa kehitysvammaisille henkilöille yksilöllinen asuminen, joka vahvistaa heidän osallisuuttaan ja yhdenvertaisuuttaan yh- teisössä ja yhteiskunnassa. (STM 2014.)

Lähtökohtana on yksilöllisen asumisen mahdollistaminen normaalissa asuinym- päristössä siten, että kehitysvammaisen henkilö voi valita asuntonsa ja sen, kenen kanssa hän asuu. Kehitysvamma -alan asumisen neuvottelukunnan vuo- siksi 2010–2017 laatiman laatusuosituksen lähtökohtana ovat suomalaisen asuntopolitiikan yleiset tavoitteet ja strategia sekä kansalliset ja kansanväliset sopimukset ja linjaukset liittyen vammaisten ihmisten asumisolosuhteiden ja yksilöllisen asumisen kehittämiseen. Suosituksen perustana on näkemys tule- vaisuuden asumisesta, joka perustuu kansalaisuuden periaatteille sekä perus- ja ihmisoikeuksille

- Mahdollistaa yhtäläisen osallistumisen ja pääsyn erilaisiin yhteisöihin
- Muodostuu fyysisestä asuntoratkaisusta ja siihen yhdistettävästä avusta ja tuesta
- Suunnitellaan yksilöllisesti kunnioittaen henkilön toiveita ja tarpeita
(Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:15)

8.4 Yksilöllisen tuen laatukriteerit

Yksilöllinen tuki on yksilöllisesti suunniteltua, toteutettua ja hinnoiteltua eikä se perustu diagnoosiin eikä diagnoosi johda automaattisesti tiettyihin palveluihin. Tuki on tarpeen mukaista, joustavaa ja henkilön valitsemaa ja perustuu yksilölliseen arviointiin tuen tarpeesta. Yksilöllinen tuki mahdollistaa elinikäisen kehittymisen ja oppimisen. Palvelut arvioidaan säännöllisesti esimerkiksi vuosittain yhdenmukaisilla laatukriteereillä ja asiakkaalle kerrotaan, miten palveluista voi antaa palautetta ja miten voi puuttua mahdollisiin epäkohtiin palveluissa. Kuntien ja palvelutuottajien tulee lähteä palvelujen tuottamisessa liikkeelle siitä, että lait ja ohjeet takaavat palvelujen yhdenvertaisen laadun kaikkialla. Valtakunnallinen seuranta ja tilastointi perustuu käsitteisiin, joissa on erotettu toisistaan asunto ja asumista tukevat palvelut ja tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että päiväaikainen toiminta erotetaan asumisesta. (Yksilöllisen tuen laatukriteerit, 2011.)

Henkilökohtaisella budjetoinnilla ja palvelusetelin käytöllä edesautetaan valinnan tekemisen mahdollisuutta. Yksilöllisen tuen laatukriteerien mukaisesti palveluiden tulisi vastata yksilöllisiä tarpeita, tukea yksilöllistä päätöksentekoa, kohdella asiakasta kunnioittavasti, taata lainmukaiset palvelut, turvata ihmisoi-

keudet sekä taata osallisuus yhteisössä ja yhteiskunnassa. (Yksilöllisen tuen laatu-kriteerit 2011.)

8.5 Irlannin malli – New Directions

Irlannissa on tehty 2010-luvulla työ- ja päivätoiminnan palveluiden uudistamisohjelma, joka on nimeltään New Directions. Ohjelman perusidea on taata, että asiakkaille tarjottava tuki mahdollistaa heidän itselleen asettamat tavoitteet ja valinnat ja että tuki antaa riittävän tuen tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumiseksi. Mallin myötä asiakkaat saavat vaikutusvaltaa omien asioidensa hoitoon ja suunnitteluun. Tavoitteena on, että he saavuttavat asettamansa tavoitteet ollen itsenäisiä ja aktiivisia sekä lähiyhteisöissään että koko yhteiskunnassa. (New Directions. Review of HSE Day Services and Implementations Plan 2012-2016; KVANK 2014.)

New Directions – mallin mukaisesti palvelujen tulisi sisältää kykyjen ja taitojen vahvistamista, taitojen opettelua. Positiiviseen riskin ottoon kannustetaan, osallisuutta lisäävää tietoa annetaan, harjoitellaan itsenäistä liikkumista, harjoitetaan sosiaalisia taitoja erilaisissa ympäristöissä tavoitteiden mukaisesti, ja vahvistetaan asiakkaan itseluottamusta, jotta hän rohkenee ottaa positiivisen riskin ja lähtee kokeilemaan ja toteuttamaan uusia asioita ja haaveitaan. (New Directions. Review of HSE Day Services and Implementations Plan 2012-2016 ja KVANK 2015.)

Yksilökeskeisen elämänsuunnittelun mukaisesti kaikkia palveluita tulee arvioida, tukea ja seurata yksilöllisesti, jotta asiakasta voidaan tukea kohti tavoitteiden saavuttamista. Mallissa on asetettu 12 pääotsikkoa, jotka koostuvat tavoiteltavasta lopputuloksesta, tuen muodosta ja keinoista tukea ja ohjata. (New Directions. Review of HSE Day Services and Implementations Plan 2012-2016; KVANK 2015.)

Irlannin mallin mukaan vammaisten henkilöiden tulee saada yksilöllistä tukea

- 1.valintojen ja suunnitelmien tekemiseen
- 2.muutoksiin ja siirtymävaiheisiin
- 3.lähiyhteisöihin liittymiseen
- 4.opintoihin pääsemiseksi
- 5.mahdollisimman suuren itsenäisyyden saavuttamiseksi
- 6.henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen kehittymiseen
- 7.terveyteen ja hyvinvointiin
- 8.ammatilliseen koulutukseen mahdollistavaan toimintaan pääsemiseksi
- 9.ammatillisiin opintoihin ja työhön pääsemiseksi
- 10.itseilmaisuuun ja luovuuteen
- 11.merkityksellisiin sosiaalisiin rooleihin
- 12.palvelujen sisältöihin ja toimintatapoihin vaikuttamiseksi.

(New Directions. Review of HSE Day Services and Implementations Plan 2012-2016; KVANK 2014.)

New Directions -uudistamisohjelmasta on Kehitysvamma-alan neuvottelukunta kehittämässä valtakunnallista Suomen mallia, joka on vielä kehittelyvaiheessa.

8.6 Yksilöllisten tukimallien vertailu

Teimme sisällönanalyysin (Taulukko 1.) Novasta, yksilöllisestä suunnitelmasta asumispalveluissa, yksilöllisen suunnitelman laatukriteereistä ja Irlannin mallista. Näistä esiin nousseet teemat valitsimme tekemäämme yksilölliseen suunnitelmaan KTO- Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin työ- ja päivätoimintayksiköil-

le. Meidän näkökulmamme on ollut tätä hanketta tehdessä asiakkaan päiväaikainen toiminta työ- ja päivätoiminnassa.

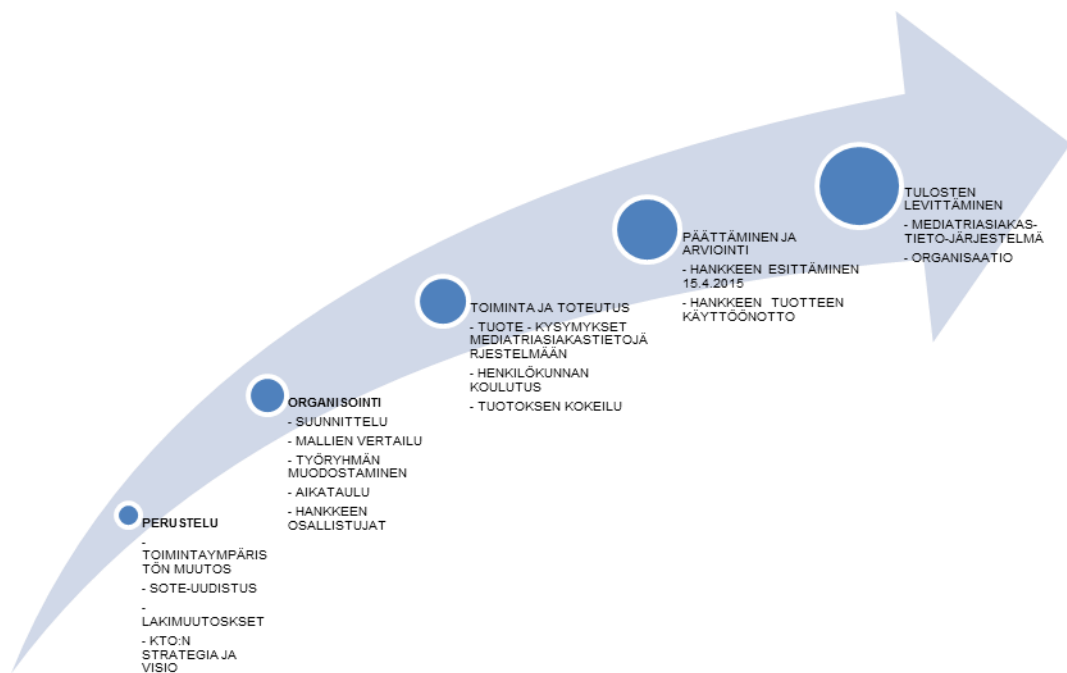
Teemat	Nova	Yksilöllinen suunnitelma asumispalveluissa	Yksilöllisen tuen kriteerit	Irlannin malli
Päätöksen teko	x	x	x	x
Sosiaalinen rooli	x	x	x	x
Urapolku				x
Itsenäisyys	x	x	x	x
Terveys- Hyvinvointi	x			x
Kommunikointi	x		x	x
Osallisuus	x	x	x	x
Mielekäs päivä	x		x	x
Kasvatus ja kehitys	x	x		
Asuminen	x	x	x	x
Yksilölliset palvelut ja tukitoimet		x	x	x
Itsetietoisuus ja erillisyyt			x	
Yhteiskunnallinen tasavertaisuus		x	x	
Muutos ja siirtymävaiheiden tuki		x		x

Taulukko 1. Yksilöllisten tukimallien vertailu (Koski & Perkkiö 2015).

9 KEHITTÄMISHANKKEEN PROSESSIKUVAUS JA AIKATAULU

Kehittämishanke Toikko –Rantasen (2009, 56-57) mukaan sisältää viisi tehtävää: perustelu, organisointi, toiminta, arviointi ja tulosten levittäminen. Opinnäytetyömme sisältää kaikki viisi edellä mainittua kohtaa (Kuvio 3.).

Prosessikuvaus



Kuvio 3. Prosessikuvaus (Koski & Perkiö 2015).

Hankkeemme perustelut lähtevät kehitysvamma-alan toimintaympäristön suu-rista muutoksista. 21.1.2010 valtiovalta antoi periaatepäätöksensä laitoshoidon lakkauttamisesta vuoteen 2020 mennessä. Tällöin alkoi myös Varsinais-Suomen erityishuoltopiiri kehittämään toimintaansa Kehitysvammaisten tuki- ja osaamiskeskukseksi. Tästä alkoi myös tarve laatia jokaiselle kehitysvammaiselle henkilölle yksilöllinen suunnitelma. KTO on tuonut yksilöllisen suunnitelman jo aikaisemmin asumispalveluihinsa, mutta nyt tuli johdolta viestiä, että yksilöllinen suunnitelmamalli tulee laatia myös työ- ja päivätoimintaan.

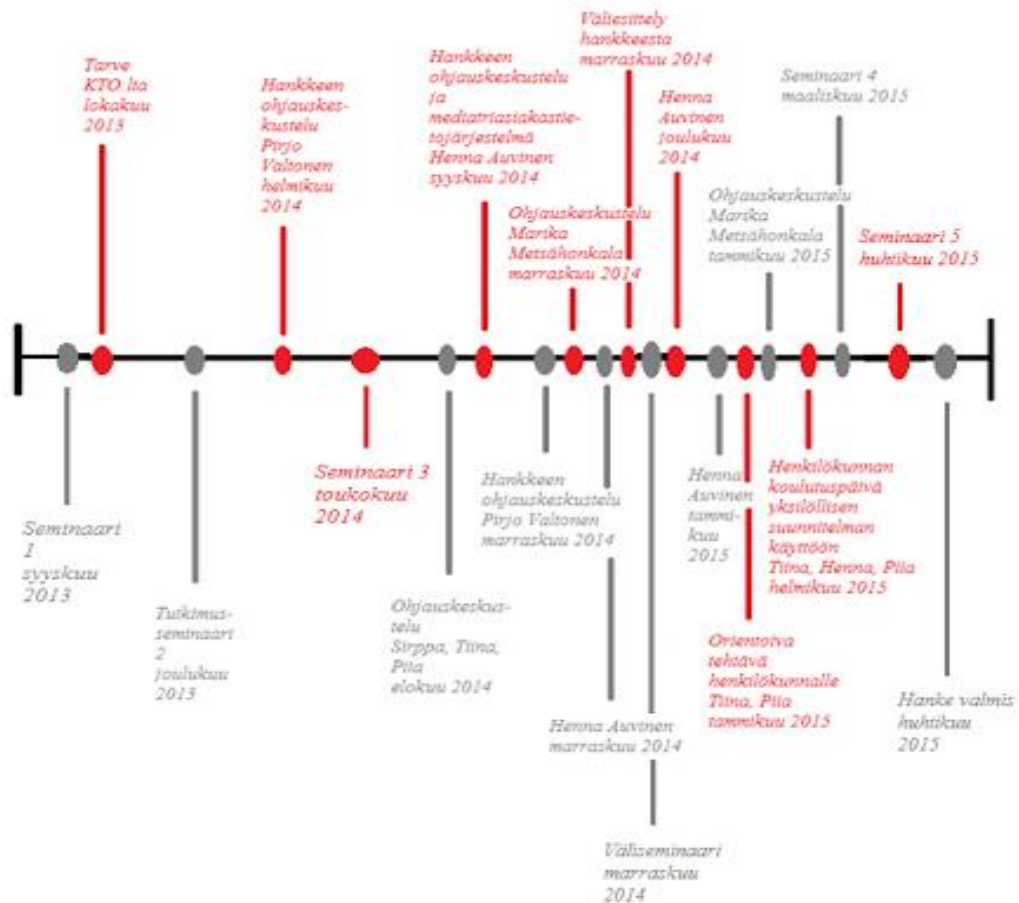
Tiina Koski aloitti KTO:n työ- ja päivätoiminnan esimiehenä lokakuussa 2013. Hän sai johdolta tehtäväkseen alkaa suunnittelemaan ja organisoimaan yksilöllistä suunnitelmaa yksiköihinsä. Suunnitelmamallin tulee olla sellainen että sen voi siirtää Mediatri -asiakastietojärjestelmään. Piia Perkkiö tuli mukaan kehittämishankkeeseen keväällä 2014. Aloitimme tutustumalla erilaisiin malleihin. Ohjaus-/ ydintyöryhmäksi muodostui muuttovalmentaja Pirjo Valtonen, palvelujohtaja Marika Metsähonkala ja asiakastietojärjestelmän pääkäyttäjä Henna Auvinen sekä Tiina Koski ja Piia Perkkiö.

Kehittämishankkeen toimintavaiheessa valittiin pilottiryhmä kolmesta eri toimipisteestä. Hankkeen varsinaiseksi pilottiryhmäksi valittiin Apajan toimintakeskus. Varsinainen pilotointi jouduttiin kuitenkin jättämään pois, koska pilotointiryhmäksi valitusta yksiköstä löytyi sisäilmaongelmia ja he joutuivat muuttotöihin. Tällöin päätimme luopua pilotoinnista, koska se olisi tullut henkilökunnalle liian raskaaksi.

Toiminta vaihe (Kuvio 4.) aloitettiin henkilökunnan kanssa orientoitumistehtävän avulla, joka jaettiin tammikuussa 2015 jokaiselle työntekijälle kaikkiin kolmeen yksikköön. Tehtävässä työntekijöitä pyydettiin arvioimaan jokainen oma asiakas lyhyesti. Heiltä kysyimme asiakkaan nykyhetkestä työ- ja päivätoiminnassa sekä hänen tämän hetkisestä toimintakyvystä suhteessa työtehtäviin. Toisena kysyimme ohjaajan mielipidettä ja näkemystä asiakkaan tulevaisuudesta työ- ja päivätoiminnassa suhteessa työtehtäviin ja tavoitteisiin. Kolmantena kysyimme tuen ja ohjauksen tarvetta sekä onko se lisääntynyt, pysynyt ennallaan vai vä-

hentynyt. Lopuksi ohjaajat saivat arvioida kehitysvammaisten asiakkaiden haasteita työ- ja päivätoimintaan osallistumiselle.

Yhteistoiminnan aikajana



Kuvio 4. Hankkeen yhteistoiminnan eteneminen (Koski & Perkkiö 2015).

Varsinainen kehittämishankkeen tuotoksen toteutus pyörähti käyntiin 23.2.2015, jolloin henkilökunta sai koulutuksen yksilöllisen suunnitelman laatimisessa Mediatri – asiakastietojärjestelmään sekä saivat antaa palautetta ja kommentteja yksilöllisen suunnitelman teemoista ja vihjeistä. Tämän jälkeen yksilöllistä suunnitelmaa vielä muokattiin henkilökunnalta tulleiden hyvien ehdotusten avulla. Ja lopullinen työ- ja päivätoiminnan yksilöllisen suunnitelman-malli vietiin 26.3.2015 Mediatri – asiakastietojärjestelmään (Kuva 1.).

Mediatri asiakastietojärjestelmä, työ- ja päivätoiminnan yksilöllinen suunnitelma

Tapahtuman tiedot

Aika: 1.1.2015 8:30 - 1.1.2015 9:00 Kesto: 0:30 Ila: Kesken

Lukitus: Tapahtumaa ei ole lukittu Kirjaaja: AUVINHEN

Suun.vomassaolo | Tämänhetk.tilanne | Suunnitelma | Päivän kulku ja rakenne

Tapahtuma	TPISUUN Työ- ja päivätoiminnan yksilöllinen suunnitelma
Kohde	
Vastuullinen	
Muu vastuullinen	
Yksikkö	
Huomautuksia	
Kommunikointi	
Terv. ja hyvinvointi	
Sos.rooli	
Itsenäisyys	
Päätöksenteko	...
Urapolku	
Osallisuus	

Päätöksenteko

TÄVÖDITE:omat tietoiset valinnat, mahdollisuus kokeilla ja olla osallisena päätöksenteossa. KEINOT JA TUKI: tiedon saanti/hyödyntäminen, vaihtoehtoja, kokemuksellinen oppiminen, tuki siirtymävaiheissa, kannustus, vaihtoehtojen antaminen, omat valinnat

OK Peruuta Ohje

Kuva 1. Mediatri asiakastietojärjestelmä, Työ- ja päivätoiminnan yksilöllinen suunnitelma (Mediconsult 2015, Auvisen mukaan 2015).

Kehittämishankkeemme päätetään ja arvioidaan opiskelujemme puolesta 15.4.2015 esittäessämme hankkeemme Turun Ammattikorkeakoululla. Varsinainen kehittämämme yksilöllinen suunnitelma KTO:n työ- ja päivätoiminnan asiakkaille voidaan arvioida vasta myöhemmin, kun suunnitelma on ollut jo jonkin aikaa käytössä. Olemmekin suunnitelleet pidettäväksi arviointipalaveria henkilökunnan kanssa syksyllä 2015. Tällöin saamme palautetta ja pystymme arvioimaan tuotostamme.

Yksilöllinen suunnitelma tullaan esittelemään kehitys- ja palvelujohtaja Marika Metsähonkalan ja erityishuoltopiirin johtaja Seija Aaltosen toiveesta esimiesfoorumissa toukokuussa 2015. Tavoitteena on, että myös palvelukotien päivätoiminnan ohjaajat hyödyntävät tulevaisuudessa tekemäämme yksilöllistä suunnitelmaa.

10 KEHITTÄMISHANKKEEN TUOTTAMA HYÖTY JA TULOKSET

10.1 Kehittämishankkeen tuottama hyöty

Asioita tarkastellaan tulevaisuudessa ensisijaisesti asiakkaan näkökulmasta käsin. Asiakkaan toiveita ja unelmia kuullaan ja yhdessä rakennetaan erilaisia polkuja niiden saavuttamiseksi. Yksilöllisen suunnitelman malli on yksilöllinen lähestymistapa, jota painotetaan tuen, toiminnan ja asumisen suunnittelussa. Asiakas itse on avainhenkilö ja osa päätöksentekoa. Malli korostaa erityisesti tasavertaisuutta valtaväestöön. Lähtökohtana on, että kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus normaaliin elämään normaaliympäristössä vamman vaikeudesta riippumatta. Tuen tarjoamisessa ei korosteta hoivaamista, vaan kehitysvammaisen vastuuta, itsenäisyyttä ja valinnanvapautta. Yksilöllinen suunnitelma tukee osallistuvaa, tavoitteellista ja mielekästä toimintaa. Hankkeen myötä toteutettavassa yksilöllisessä suunnitelmassa huomioidaan myös muut tahot, jotka voivat edesauttaa asiakasta hänen polullaan eteenpäin. (KVANK 2015.)

Kehittämishankkeessa luomamme yksilöllisen suunnitelmamallin käyttöön ottaminen tuo tasavertaisuutta ja yksilöllisyyttä sekä laittaa ohjaajat ja muut asiakkaan ympärillä työskentelevät tarkastelemaan omia katsantokantojaan uudesta näkökulmasta käsin.

Tammi-helmikuussa 2015 hankkeen yksilöllisen suunnitelman otsikoita mediatri - asiakastietojärjestelmään hiottiin eri kokoonpanoilla. Irlannin New Directions -mallin pohjalta käsitelimme niitä huomioiden myös niin sanotun Suomen mallin ja muodostimme niistä käsin käyttööme kahdeksankohtaisen yksilöllisen suunnitelman mallin (liite 1.). Teemoiksi valikoituivat päätöksenteko, sosiaalinen rooli, urapolku, itsenäisyys, terveys- ja hyvinvointi, kommunikointi, osallisuus ja mielekäs päivä.

Helmikuussa 2015 koko henkilökunta kolmesta yksiköstä sai yhtä aikaa peruskoulutuksen yksilöllisen suunnitelman käyttöön. Suunnitelma oli henkilökunnan

käytössä koulutuskannassa ja parityöskentelynä he saivat harjoitella sen täyttämistä. Henkilökunnalta kerättiin myös koko ajan palautetta suunnitelman toimivuudesta sekä muutosehdotuksia. Palautteet koskivat otsikoiden järjestystä ja asetettavien tavoitteiden määrää. Ohjaajat antoivat hyvää palautetta käytännön kautta oppimisesta ja hyvästä ohjeistuksesta sekä opastuksesta.

Asiakastietojärjestelmään syötettiin etukäteen vihjeitä otsikkokohtaisesti. Palautteen ja tekemiemme huomioiden perusteella totesimme, että vihjekenttiä täytyy tarkentaa ennen suunnitelman lopullista käyttöönottoa. Osalle ohjaajista oli selvästi vaikeaa löytää asiakkaasta positiivisia puolia, joiden avulla hän esimerkiksi pystyy tekemään päätöksiä tai olemaan osallisena toiminnassa. Hankkeessa tuotetut otsikot saavat apua järjestelmän kautta tulevasta vihjekenttäläatikosta. Vihjelaatikko selvittää ohjaajalle, mistä on kyse ja mitä otsikolla haetaan. Otsikko antaa yleiset tavoitteet ja vihjelaatikko selventää, mitä otsikoilla haetaan. Lopulliset vihjekenttäläatikat antavat konkreettisempia vihjeitä.

Yksilöllisen suunnitelman tuominen käytäntöön tuo mukanaan paljon myös muutoksia. Tavoitteena on, että yksilöllinen suunnitelma tehdään vuoden 2015 aikana jokaiselle Varsinais-Suomen kuntayhtymän työ- ja päivätoiminnan asiakkaalle. Tavoitteena yksilöllisen suunnitelman tekemisellä on parantaa asiakastyön laatua ja tuoda toiminnalle enemmän tavoitteellisuutta asiakaslähtöisesti.

Suunnitelmaa tarkastetaan vuoden välein tai tarvittaessa. Asiakkaan oman ryhmän ohjaaja on vastuussa tarkistamisesta. Sovimme yhteisesti henkilökunnan kanssa, että suunnitelmaa voi tehdä yhdessä tai tarvittaessa pyytää sen tekemiseen tai osa tekemiseen avuksi esimiehen, toisen ohjaajan, avotyöohjaajan tai liikuntasuunnittelijan. Tärkeää on asiakkaan läsnäolo ja kuuntelu sekä muiden tärkeiden henkilöiden mukana oleminen prosessissa. Ohjaajia kannustettiin myös hyödyntämään heidän tekemiään arvioita asiakkaista vuoden 2015 alussa.

11 ARVIOINTI JA POHDINTA

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset eivät yksin riitä muuttamaan kehitysvammaisen henkilön arjessa toimimista ja hänen henkilökohtaista ja yksilöllistä huomioimistaan ja tuen muotoja. Ohjaustapojen pitää muuttua muiden muutosten ohella. Miten sitten muuttaa ohjaustapoja? Kehitysvamma-alan työntekijöillä on pitkä historia toimintamalleista ja suuntaviivoista, joiden mukaan työtä on tehty. Muutokset eivät tarkoita sitä, että työ olisi tehty huonosti, vaan että asiat kehittyvät ja me niiden mukana.

Olemme tottuneet työskentelemään ja pitämään itsestäänselvyytenä sitä, että me tiedämme, mikä asiakkaalle on parasta, eikä siihen ole juurikaan kuulunut asiakkaan tai hänen lähiympäristönsä kuuleminen. Lain mukaan asiakkaalle on tehtävä kuntoutussuunnitelma kuntouttavan taholta ja palvelusuunnitelman tekee lähettävä, joka on useimmiten oma kotikunta. Liian usein näitä suunnitelmia tehdään ilman kehitysvammaisen henkilön läsnäoloa, syystä tai toisesta. Omien kokemuksiemme mukaan asiakas voi kulkea palvelusta toiseen, kohtaamatta koskaan tilannetta, jossa häneltä oikeasti kysyttäisiin omia valintoja tai omaa tarvetta. Kehitysvammaisen asiakkaan mukaan ottaminen esimerkiksi palvelusuunnitelman tekemiseen vaatii paljon ennakoimista, mutta myös molemmin puolista opettelua. Asiakkaan tulisi saada opetella valintojen tekemistä positiivisten riskien ottamisten kautta ja hänellä sekä työntekijällä pitäisi olla sellainen kommunikointimenetelmä hallussaan, jolla he ymmärtävät ja tulevat ymmärretyksi. Päiväaikainen toiminta mahdollistaa parhaimmillaan ja laadukkaimmillaan myös tämän.

Se, että me hanketyön tekijöinä teimme hankkeen tästä aiheesta, ei tarkoita sitä, ettemmekö olisi itse joutuneet asiaa pohtimaan ja muuttamaan sen myötä vuosien aikana opittuja toimintatapojamme. Aihe on hyvin ajankohtainen ja haastaa niin hanketyön tekijät kuin ympärillä työskentelevätkin tarttumaan toimeen, haastamaan toimintatapansa niin henkilökohtaisesti kuin työyhteisössäkkin. Hankkeen aikana pohdimme paljon tasavertaisuutta, tasa-arvon muuttumis-

ta epätasa-arvoksi. Mielestämme tasa-arvoa on myös epätasa-arvo, koska täysin tasa-arvoista maailmaa ei ole.

Yksilöllisen suunnitelman vaikutus työn tekemisen laatuun on mielestämme itsestään selvästi suuri ja merkittävä. Työyhteisön ottaessa käyttöön niin merkityksellisen työkalun kuin asiakkaan kuulemisen, sen sijaan, että se päättäisi asioista hyvin pitkälle itse, on laatutekijänä hyvin merkityksellinen. Muutokseen vaaditaan yhtäläillä muutosmyönteisyyttä niin johdon, lähiesimiesten kuin työntekijöidenkin osalta. Läheisten tuella on suuri merkitys myös päiväaikaisessa toiminnassa. Kehitysvammainen henkilö tarvitsee meidän kaikkien tukea saavuttaakseen mahdollisimman suuren itsenäisyyden mahdollisimman monella eri elämän osa-alueella.

Luomamme yksilöllinen suunnitelma ei yksistään tule muuttamaan työyhteisön toimintatapoja. Suunnitelman käyttöönotto vaatii työyhteisön pitkäaikaista asenteiden muutosta, kasvua ja ennen kaikkea valmiutta ottaa asiakas mukaan yksilöllisen suunnitelman tekemiseen, koska se koskettaa hänen elämäänsä. Luomalla toimintamalleja ja välineitä toteuttaa ja opetella asiakkaan yksilöllisen tuen antamista niin ajallisesti kuin koulutuksellakin sitoutetaan henkilökunta yksilöllisen tuen suunnitteluun ja yksilöllisen tuen antamiseen.

Hankkeen tekeminen oli mielenkiintoista. Vaikka etenimme ajoittain väärinpäin kohti puun latvustoa, oli päämäärä koko ajan kirkas ja se oli yksilöllisen suunnitelman tekeminen KTO:n käyttöön. Juuri siitä syystä tuotoksemme, yksilöllisen suunnitelman malli oli valmis vuoden 2014 lopussa ja haasteeksi muodostui hankkeen raportointi. Olimme käyneet keskusteluja, vertailleet ja analysoineet erilaisia malleja, joiden ymmärsimme olleen hankkeemme menetelmät. Pohdimme, mikä motivoi työntekoon ja tästä päädyimme käyttämiimme motivaatio-teoroihin.

Vertailemalla muita yksilöllisen tuen malleja meille hahmottui varsin nopeasti minkälaisen mallin haluamme itse kehittää ja mielestämme onnistuimme siinä hyvin. Uskomme yksilöllisen suunnitelmamallimme olevan hyvin käyttökelpoinen työkalu tulevaisuudessa.

Yksilöllisen suunnitelman valmistumisen jälkeen olemme pyytäneet palautetta meitä mentoroinneilta kollegoilta. Heidän mielestään lomake on selkeä, lyhyt ja ytimekäs. Se on käyttäjä- ja lukijaystävällinen. Sinällään vaikeat ja laajat otsikot on heidän mielestään kuvattu hyvin vihjekenttiin, mikä helpottaa käyttöä ja yhdenmukaistaa kirjaamisen. Yksilöllisen suunnitelman lomake tulee tarpeeseen ja tekee myös työ- ja päivätoiminnan roolista näkyvämmän asiakkaan elämässä. Se tukee asiakkaan toimintakykyä, koska suunnitelmaa toteutetaan yhdenmukaisesti ja otetaan huomioon juuri kyseisen asiakkaan henkilökohtaiset tuen tarpeet sekä kommunikaation liittyvät seikat myös työ- ja päivätoiminnassa.

LÄHTEET

Kirjalähteet:

Hallikas, E.; Helin, M.; Karesvuori, T.; Lauren, M.; Mehtonen, K.; Niskanen, S.; Raappana, S.; Ratas, M. & Vilppola, M. 2006. YKS-Käsikirja. Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely. Koulu-
tuskeskus Tavastia.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Juva: Bookwell Oy.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.

Koponen, L. & Hopia, H. (toim.). 2008. Vetovoimainen terveydenhuolto : hoitotyön vuosikirja
2008. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

KTO:n markkinointi- ja tiedotussuunnitelma 2013

Leckling, O. 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Lehtinen, U. & Pirtimaa, R. 1995. Aikuiskasvatuksen suunnitelma. NOVA. Normalisaatio, osallisuus,
vuorovaikutus, aikuisuus. Miten tukea kehitysvammaisen nuoren ja aikuisen kasvua?
Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Jyväskylä: Hetimonex Oy.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Tallinna:
AS Pakett.

Luukka, M.; Pöyhönen, S.; Huhta, A.; Taalas, P.; Tarnanen, M. & Keränen, A. 2008. Maailma
muuttuu – mitä tekee koulu? Äidinkielen ja vieraiden kielten tekstikäytännöt koulussa ja vapaa-
ajalla. Soveltavan kielentutkimuksen keskus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Lämsä, A – M. & Päivike, T. 2010. Organisaatio käyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Pri-
ma Oy.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummer
Kirjapaino OY.

Määräys 9/011/2010, Opetussuunnitelman perusteet. Vammaisten opiskelijoiden valmentava ja
kuntouttava opetus ja ohjaus ammatillisessa peruskouluksessa 2010. Opetushallitus.

Piirainen, A. 2012. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointi – keinot esimiestyössä. Helsinki:
Helsingin yliopisto Elintarvike – ekonomia Pro gradu EE 354

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (Toim.) 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologi-
an perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opis-
kelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku:
Turun ammattikorkeakoulu.

Sosiaalijohtaja Nevanto, Jari. Honkalampi-säätiö. (7.5.2014 Turku luento).

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:15 Valtioneuvoston periaatepäätös kehitysvam-
maisten henkilöiden yksilöllisen asumisen ja palvelujen turvaamisesta.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

www- lähteet:

Auvinen, H. 2015. Mediconsult.

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. Viitattu 2.1.2015. www.kvank.fi

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. 2011. Yksilöllisen tuen lattukriteerit. Viitattu 13.3.2015.

http://www.kvnt.fi/media/Ajankohtaista/Jyvaskyla022012KehitysvAlanYhteistyoTilaisuus/Yksilollisen_tuen_laaturikriteerit_muokattu_18_1_2012.pdf

Kehitysvammaliitto. Viitattu 5.3.2015. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/fin/tyo-ja-paivatoiminta-syrjayttaa-vammaisia-nuoria/>

Kehitysvammahuollon- tietopankki. Viitattu 8.2.2015. <http://www.kvhtietopankki.fi/sopalvel/erithuol/>

Kela – Kansan eläkelaitos. Viitattu 2.3.2015. <http://www.kela.fi>

KTO - Kehitysvamma-alan tuki ja osaamiskeskus. Viitattu 2.1.2015 www.v-suomenehp.fi/

Kuntalaki 365/1995 .Viitattu 13.3.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950365>

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/510. Viitattu 12.3.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Latham, G. & Ernst, C. 2006. keys to motivating tomorrow's workforce. Viitattu 11.1.2015. <http://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/26%20-%20Latham%20&%20Ernst%20HRMR%202006.pdf>

Latham & Pinder. 2005. Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty – First Century. Viitattu 11.1.2015. <http://www.hrma.ca/wp-content/uploads/2013/04/Latham-Pinder-wk-mot-theory-an-rev-05.pdf>

Loiseau, J. W. 2011. Herzbergs Theory of Motivation. Viitattu 8.2.2015 http://www.academia.edu/901041/Herzbergs_Theory_of_Motivation

Mäkinen, P. 2002. Dialogi oppimisessa ja opetuksessa. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Viitattu 16.3.2015. <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/dialogi.htm>

New Directions. Review of HSE Day Services and Implementations Plan 2012-2016. Viitattu 14.3.2015. <http://www.hse.ie/eng/services/publications/Disability/newdirections2012.pdf>

Papunet. Selkeää ja saavutettavaa viestintää. Viitattu 5.3.2015. <http://papunet.net/tietoa/vammaislakien-uudistus>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 1.4.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>.

THL – Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 8.2.2015 http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/ikaantyneet/laitos_ja_asumispalvelut

Vernerinet – Kehitysvamma- alan verkkopalvelu. Viitattu 5.3.2015. <http://verneri.net/yleis/vammaispalvelulaki-ja-kehitysvammalaki.fi>.

Virkamäki, M. Viitattu 4.7.2014. www.KVPS.fi/blogit

Yksilöllisen suunnitelman- malli KTO:n työ- ja päivätoiminnassa

1. Kommunikointi

Tavoite: Kyky kommunikoida ja tulla ymmärretyksi.

Keinot ja tuki: tuki ja kannustus omaan kommunikaatioon, selkokieli, lyhyet lauseet, kuvat, kalenteri, katsekontakti, musiikki, taide. liikunta. Tiedostetaan kommunikaation vaikutus, yhteistyö kotien kanssa.

2. Terveys ja hyvinvointi

Tavoite: Vastuu omasta hyvinvoinnista ja terveydestä.

Keinot ja tuki: Huomioidaan tuen tarpeet (pyörätuoli, diabetes jne.) Tuetaan muutostilanteissa (sairastuminen, painonhallinta ym.). Ohjaus liikuntaneuvontaan tarvittaessa Helena Pietilälle.

3. Sosiaalinen rooli

Tavoite: Sosiaalinen rooli, kyky kommunikoida ja ymmärretyksi tuleminen.

Keinot ja tuki: Mahdollistaminen, itseluottamus, kansalaistaidot, erilaisten tilanteiden harjoittelu ja oman roolin löytäminen, tunne-elämän hallinta.

4. Itsenäisyys

Tavoite: Mahdollisimman suuri itsenäisyys.

Keinot ja tuki: Aikuisuuden kehittymisen tukeminen, selviytymisessä tukeminen, itsenäisyyden mahdollistaminen, erilaisten taitojen harjoittelu (rahan käyttö, liikkuminen, ihmissuhteet, hygienia).

5. Päätöksenteko

Tavoite: Omat tietoiset valinnat, mahdollisuus kokeilla ja olla osallisena päätöksentekoa.

Keino ja tuki: Tiedon saanti/ tiedon hyödyntäminen, vaihtoehtojen mahdollistaminen, kokemuksellinen oppiminen (palaveri käytännöt jne.), tuki siirtymävaiheisiin, kannustus päätöksien tekemiseen.

6. Urapolku

Tavoite: Opiskelu ja oma työura.

Keinot ja tuki: Kokemusperäinen oppiminen, tuetaan muutosvaiheissa, ammatinvallinnan ohjaus, akateemiset taidot, vaihtoehtojen selvittäminen ja niissä tukeminen, avoimet keskustelut ja mielipiteiden sekä toiveiden huomiointi.

7. Osallisuus

Tavoite: Olla osa työyhteisöä.

Keinot ja tuki: Sosiaalinen rooli tukee osallistumista ja vahvistaa itsetuntoa, jokaisen kokemus siitä että on tärkeä osa ryhmää, yksilöllinen osallisuus, vapaaehtoisuus.

8. Mielekäs päivä

Tavoite: Mielekäs päivä työ- ja päivätoiminnassa.

Kuvaile: Mistä asiakas pitää, mikä tekee asiakkaan päivästä mielekkään. Päivän jakaminen erilaisiin toimintoihin. Valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuus. Teemaviikot, osallisuus suunnitteluun.