

**Ohjaajien käyttökokemuksia  
VQ-FI -arviointimenetelmästä  
kehitysvammaisten  
asumispalveluyksiköissä**

Noora Lyömiö  
Marika Marjamäki

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2018  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Toimintaterapian koulutusohjelma

Tekijä(t) Lyömiö, Noora Marjamäki, Marika	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2018
	Sivumäärä 43	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Ohjaajien käyttökokemuksia VQ-FI -arviointimenetelmästä kehitysvammaisten asumispalveluyksiköissä</b>		
Tutkinto-ohjelma Toimintaterapian tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Ritsilä, Jaana		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>VQ-FI on toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä, jonka avulla voidaan havainnoida henkilön tahtoa ja motivaatiota. Kehitysvammaisilla on usein haasteita ilmaista tahtoaan ja tarpeitaan, jonka vuoksi niitä joudutaan usein arvioimaan ulkopuolisen näkökulmasta. Vuonna 2016 astuivat voimaan kehitysvammalain muutokset, jotka koskivat muun muassa kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuksia. Itsemääräämisoikeus pitää sisällään muun muassa mahdollisuuden vaikuttaa omiin asioihinsa.</p> <p>VQ-FI arviointimenetelmä soveltuu asiakkaille, joiden tahdon ilmaisu on haastavaa ja sen on tutkittu soveltuvan myös kehitysvammaisten arviointiin. Menetelmä on suunnattu toimintaterapeuttien käyttöön, mutta se soveltuu myös muiden ammattiryhmien käyttöön.</p> <p>Tavoitteena oli kartoittaa kahden kehitysvammaisten asumispalveluyksikön ohjaajien käyttökokemuksia ja näkemyksiä VQ-FI –arviointimenetelmän soveltuvuudesta asumispalveluyksiköissä asukkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumisen tueksi.</p> <p>Kehitysvammaisten asumispalveluyksiköiden ohjaajia perehdytettiin VQ-FI –arviointimenetelmän käyttöön. Perehdytyksestä vastasivat työn ulkopuoliset opiskelijat. Ohjaajat testasivat menetelmää asukkailleen, jonka jälkeen heiltä kerättiin käyttökokemuksia menetelmästä ryhmähaastatteluna.</p> <p>Ohjaajat olivat yleisesti sitä mieltä, että VQ-FI –arviointimenetelmä soveltuisi käytettäväksi heidän yksiköissään. Menetelmän käyttö sai ohjaajat pohtimaan asukkaiden tahdon ilmaisua tarkemmin, sekä kiinnittämään huomiota heidän omiin ohjaustapoihinsa.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä, VQ-FI, tahto, kehitysvammaiset		
Muut tiedot ( <a href="#">salassa pidettävät liitteet</a> )		

Author(s) Lyömiö, Noora Marjamäki, Marika	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 43	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Counsellors' experiences of using the VQ-FI assessment in mentally disabled people's care homes</b>		
Degree programme Degree Programme in Occupational Therapy		
Supervisor(s) Ritsilä, Jaana		
Assigned by -		
Abstract  <p>VQ-FI is an observational assessment method for observing volition and motivation. Mentally disabled people often struggle with expressing their volition and needs, which is why a third party usually has to try to identify them. In 2016, the Law on Mentally Disabled People was changed in matters considering self-determination. Self-determination includes the right to influence on decisions regarding one's own life.</p> <p>The VQ-FI assessment is suitable for clients who struggle with expressing their volition, and it has proven to be suitable for mentally disabled people. The assessment is meant to be used in occupational therapy, but it can be used in other professions as well.</p> <p>The aim of this study was to examine counsellors' opinions and experiences in two care homes of mentally disabled people related to how the VQ-FI assessment supported the actualization of the self-determination of the clients. The counsellors were orientated to the use of the VQ-FI. Students were responsible for the orientation. The counsellors tried the assessment with their clients after which they were interviewed about their experiences in a group.</p> <p>The counsellors mostly thought that the VQ-FI would be suitable for their care home units. The use of the VQ-FI assessment also made them consider their clients' expression of volition more precisely and pay attention to their own working methods as well.</p>		
Keywords/tags Volition Questionnaire, VQ-FI, volition, mentally disabled people		
Miscellaneous ( <a href="#">Confidential information</a> )		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Tietoperusta</b> .....	<b>4</b>
	2.1 Inhimillisen toiminnan malli .....	5
	2.1.1 Toiminnallinen identiteetti.....	6
	2.1.2 Tahto ja motivaatio .....	7
	2.2 Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus.....	9
	2.3 Hyvän implementoinnin malli .....	11
	2.4 Toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä VQ-FI.....	12
<b>3</b>	<b>Tarkoitus ja tavoite</b> .....	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Opinnäytetyö työelämälähtöisenä kehittämistutkimuksena</b> .....	<b>16</b>
	4.1 Kehittämistutkimuksen toteuttaminen .....	17
	4.2 Kohderyhmä.....	19
	4.3 Tiedonkeruumenetelmä .....	19
	4.4 Aineiston analysointi .....	21
<b>5</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>22</b>
	5.1 Haastateltavat .....	22
	5.2 Menetelmän käyttöönotto .....	25
	5.3 VQ-FI toiminnan havainnoinnissa.....	26
	5.3.1 Tahdon havainnointi .....	27
	5.3.2 Ympäristön vaikutus toimintaan.....	28
	5.4 Mielekkään toiminnan tukeminen.....	29
	5.5 Menetelmän hyöty yksiköissä .....	29
	5.6 Yhteenveto tuloksista.....	30
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>32</b>
	6.1 Työn eettisyys ja luotettavuus .....	33

6.2	Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu .....	36
6.3	Jatkokehittämissuhteita.....	36
	<b>Lähteet .....</b>	<b>38</b>
	<b>Liitteet.....</b>	<b>40</b>
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	40

## **Kuviot**

Kuvio 1 Opinnäytetyön prosessi kehittämistyössä mukailen Kananen (2012: 47).....	18
---	----

## **Taulukot**

Taulukko 1. Menetelmän käyttöönottoa ja käyttöä edistäneet ja rajoittaneet tekijät.....	31
--	----

# 1 Johdanto

Kehitysvammaiset mielletään helposti yhdeksi ihmisryhmäksi, joilla kaikilla on samat tarpeet ja vaatimukset. Kun ajatellaan ihmisen onnellisuutta ja hyvinvointia, olisi otettava huomioon muun muassa ihmisen itseluottamuksen kasvu, ihmissuhteiden ylläpito, sekä hyväksytyksi tuleminen. Kehitysvammaisen ihmisen subjektiivisia tarpeita, sekä vaatimuksia elinympäristönsä suhteen ei voida aina tietää. Heillä on usein enemmän tai vähemmän rajalliset kyvyt ilmaista omia tunteitaan ja tuoda ilmi tavoitteitaan, jonka vuoksi näitä asioita joudutaan usein arvioimaan ulkopuolisten näkökulmasta. Jokaisella ihmisellä on oltava mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämänsä hallintaan, sekä mahdollisuus osallistua lähiyhteisönsä ja yhteiskunnan toimintaan. (Kaski, Manninen & Pihko 2012: 340-341)

Kehitysvammaisten erityishuoltolain viimeisimmät muutokset, jotka koskivat muun muassa kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuksia, astuivat voimaan vuonna 2016. Laki velvoittaa ottamaan huomioon erityishuollon piirissä olevan kehitysvammaisen henkilön yksilölliset tarpeet, sekä taata heille mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa. (Kehitysvammalaki 1977/519). Muutokset nostivat itsemääräämisoikeuden pinnalle kehitysvammaapuolella ja käynnisti yksiköissä projekteja, jotta kehitysvammaisten oma tahto tulisi paremmin kuuluviin.

VQ-FI on toimintaterapeuteille suunnattu toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä, joka korostaa asiakkaan tahtoa ja motivaatiota. Menetelmä soveltuu hyvin asiakkaille, joiden oman tahdon ja motivaation itsearviointi on vaikeaa tai mahdotonta. (de las Heras ym. 2016: 17-20) Työn tarkoituksena on koota kahden kehitysvammaisten asumispalveluyksiköiden ohjaajien käyttökokemuksia Toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmästä (VQ-FI). Työn

tavoitteena on tutkia menetelmän soveltuvuutta yksiköiden ohjaajien käyttöön asukkaiden toiminnan havainnointiin heidän itsemääräämisoikeuden toteutumisen tueksi.

Kolme Jyväskylän ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden toimintaterapeuttiopiskelijaa perehdytti yksiköiden ohjaajia VQ-FI -menetelmän käyttöön. Perehdytykseen osallistui yhteensä kuusi ohjaajaa, kolme kummastakin yksiköstä. Perehdytys pohjautui Nevalaisen (2007) Hyvän implementoinnin malliin. Perehdytyksen jälkeen ohjaajat kokeilivat menetelmää keskimäärin kolme kertaa muutaman viikon ajan, jonka jälkeen ohjaajille pidettiin ryhmähaastattelut, joissa kerättiin heidän käyttökokemuksiaan menetelmästä. Näitä käyttökokemuksia on avattu tässä työssä.

## 2 Tietoperusta

Työn teoria pohjautuu ensisijaisesti Kielhofnerin Inhimillisen toiminnan malliin, johon työssä käytetty Toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä, VQ-FI, perustuu (de las Heras ym. 2016). Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuksista, eli heidän mahdollisuuksistaan vaikuttaa omiin asioihinsa, määrittää kehitysvammaisten erityishuoltolaki (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519) Työssä tarkastellaan, auttaako VQ-FI havainnoimaan asukkaiden toimintaan motivoitumista ja näin saaden heidän oman tahtonsa entistä paremmin kuuluviin. Ihmisen oman tahdon toteutuminen vaikuttaa oman toiminnallisen identiteetin muodostumiseen ja vahvistamiseen (Taylor 2017: 117-119). VQ-FI -arviointimenetelmän perehdytyksessä ja käyttöönottoprosessissa on hyödynnetty Nevalaisen (2007) Hyvän implementoinnin mallia.

## 2.1 Inhimillisen toiminnan malli

Kielhofnerin Inhimillisen toiminnan malli (Model of Human Occupation, MOHO) on yksi toimintaterapian viitekehyksistä. Se on julkaistu ensimmäisen kerran vuonna 1980. Inhimillinen toiminnan malli on asiakaslähtöinen malli, jossa toiminta on nostettu keskiöön sairauden tai vamman sijaan. Mallin mukaan asiakasta tarkastellaan yksilöllisenä henkilönä, jolla on oma elämäntilanne ja näkemykset. Malli auttaa ymmärtämään tarkemmin toimintaan motiivitusta, toimintojen jäsentymistä ja ympäristön vaikutusta ihmisen toimintaan. Toimintaterapeutti, joka työskentelee mallin mukaan, pyrkii mahdollistamaan asiakkaan osallistumisen toimintoihin, jotka ovat hänelle merkittäviä, tyydytystä tuottavia ja hyvinvointia tukevia. (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2013, 234-248; Kielhofner 2008)

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan ihmiseen liittyvät keskeisesti kolme käsitettä: tahto, tottumus ja suorituskyky. Tahto tarkoittaa sitä, miten motivoitunut henkilö on suorittamaan toimintoja ja tottumus sitä, kuinka he toistavat suorituksiaan. Kun toimintoja toistetaan, yksilöllinen, subjektiivinen käsitys omasta suorituskyvystä muuttuu. (Taylor 2017, 4-11) Mallissa ympäristö kattaa kaikki henkilön toimintaan vaikuttavat kontekstit eli fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen, taloudellinen ja poliittinen ympäristö. Henkilön sisäisten tekijöiden ja ulkoisten ympäristötekijöiden nähdään muodostavan toiminnallisen kokonaisuuden. Henkilön toiminnassa näkyy näin hänen sisäisten tekijöidensä sekä ympäristötekijöiden vaikutuksia. Toimintaan sitoutuessaan henkilö ylläpitää ja muuttaa muuan muassa kykyjään, motiivejaan ja suoriutumisen mallejaan. (Hautala ym. 2013: 235-248; Kielhofner 2008, Taylor 2017: 4-21)



Inhimillisen toiminnan mallin mukaan toiminta jaetaan kolmeen pääkäsitteeseen: päivittäiset toiminnot (activities of daily living), huvi/vapaa-ajan toiminnot (play) ja tuotteliaisuus (productivity). Päivittäiset toiminnot (activities of daily living) ovat tyypillisiä päivittäin tehtäviä toimintoja, kuten itsestä ja kodista huolehtiminen. Nämä pitävät sisällään esimerkiksi peseytymisen, syömistä, siivoamista ja pyykinpesun. Huvi (play) sisältää toiminnot, joita ihminen tekee vapaaehtoisesti hänen omasta tahdostaan, esimerkiksi vapaa-ajan harrastukset. Tuotteliaisuus (productivity) tarkoittaa toimintoja, joka tarjoaa palveluja tai hyödykkeitä muille, kuten esimerkiksi apua, tiedon jakamista, ajanvietettä tai erilaisia esineitä. Näitä toimintoja voidaan tehdä joko palkallisena tai palkattomana. Opiskelija, työntekijä, vapaaehtoinen ja vanhempi ovat esimerkkejä tuotteliaista toimintaa tuottavista toimista. (Taylor 2017: 6)

Kaikessa toiminnassa kaikki tunteet ovat mahdollisia. Niissä voi tuntea esimerkiksi mielihyvää, ahdistusta, lohtua, haastetta tai ikävystymistä. Tehtävissä saatetaan edetä täysin vakuuttuneena siitä, miksi tehdään sitä, mitä tehdään, tai epäillä, että tehtävät ovat turhia tai merkityksettömiä. Jokapäiväinen elämämme sisältää valintoja siitä, mitä teemme seuraavaksi, myöhemmin tai huomenna. Yksilöllisesti tehdään toiminnallisia valintoja, joista voi tulla pysyvä osa elämää tai ne voivat olla vain lyhytaikaisia. Pysyviä toimintoja sitoudutaan suorittamaan ja ne saattavat tuoda ihmiselle uusia rooleja, tulla heille pysyväksi rutiiniksi/tottumukseksi tai käynnistää niin sanottuja henkilökohtaisia projekteja. (Taylor 2017: 13-15)

### 2.1.1 Toiminnallinen identiteetti

Toiminnalliselle identiteetille on lukuisia eri määritelmiä. Heidi Vaitinen (2009) on tehnyt aiheesta pro gradu -tutkielman, jossa analysoi toiminnallinen identiteetti -käsitettä Walkerin ja Avantin mukaan. Hän avaa tutkielmassaan

käsitettä muun muassa Christiansenin (1999), sekä Kielhofnerin (1995) Inhimillisen toiminnan mallin mukaan. Inhimillisen toiminnan mallissa on määritelty toiminnallinen identiteetti seuraavasti.

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan ihmisen toiminnallinen identiteetti (occupational identity) on käsitys itsestä toimijana. Se muodostuu ihmisen tahdon, tottumuksen ja suorituskyvyn sekä ympäristön vuorovaikutuksen tuloksena. Toimintaan osallistuminen auttaa ihmistä määrittämään omaa identiteettiään. Toiminnallinen identiteetti muodostuu oman suorituskyvyn ja toiminnallisen tehokkuuden käsityksestä, tyydyttävistä ja mielenkiintoiseksi koetuista toiminnoista, sekä käsityksestä ympäristöstä ja sen tuesta. Sen muodostumiseen vaikuttavat roolit ja ihmissuhteet, sekä käsitys omista elämän rutiineistaan. Toiminnallinen identiteetti määrittelee myös sen, millaiseksi ihminen toivoo itsensä tulevaisuudessa tulevan. (Hautala ym. 2013: 246-248; Kielhofner 2008, Taylor 2017: 117-119)

Kielhofnerin (2008) mukaan toiminnallinen identiteetti pitää sisällään myös alakäsitteet: toiminnallinen pätevyys (occupational competency) ja toiminnallinen mukautuminen (occupational adaptation). Toiminnallinen pätevyys kuvaa sitä, miten paljon ihminen voi toteuttaa toiminnallista identiteettiään osallistumalla toimintaan. Toiminnallinen mukautuminen tarkoittaa ajan kuluessa tapahtuvaa toiminnallisen identiteetin muodostumista. (Hautala ym. 2013: 246-248; Kielhofner 2008, Taylor 2017: 117-119)

### 2.1.2 Tahto ja motivaatio

*”Tahto viittaa toiminnan motivaatioon” (Hautala ym. 2013:235)*

Tahdolla on kokonaisvaltainen vaikutus elämässä. Se muokkaa sitä, miten ihminen kokee maailman ja sen tuomat mahdollisuudet ja haasteet. Tahto määrittää paljon ihmisen toiminnallisia kokemuksia, tulkintaa, ennakointia ja valintoja. Tahto on ajatuksia ja tunteita siitä, kuinka ihminen kokee kykynsä ja tehokkuutensa toiminnassa, mielihyvänsä sekä sen mikä on hänelle tärkeää ja merkityksellistä. Tahto vaikuttaa paljon siihen, kuinka ihminen kokee elämänsä, kuinka hän arvostaa itseään ja omaa ympäristöään. Tahto koostuu henkilökohtaisesta vaikuttamisesta, arvoista ja mielenkiinnon kohteista. Ihmisen tahdon voi ymmärtää tarkastelemalla näitä osa-alueita. (Taylor 2017: 41-44, 52, Hautala ym. 2013: 235-237)

Henkilökohtainen vaikuttaminen sisältää kaksi osa-aluetta; tiedon omista kyvyistä, sekä tunteen toiminnan tehokkuudesta. Tieto omista kyvyistä on henkilön oma kokemus omista fyysisistä, älyllisistä ja sosiaalisista taidoista. (Taylor 2017: 42, Hautala ym. 2013: 235-237) Kokemuksen kautta ihmiset luovat kuvan siitä, kuinka tehokkaasti he käyttävät kapasiteettiään, sekä siitä, suhtautuuko elämä heidän ponnistuksiinsa mukautuvasti vai vastustavasti. Ihminen on motivoituneempi, kun hän uskoo, että ulkopuolisiin tapahtumiin ja asioihin voi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Ihmiset näkevät vaivaa vain asioiden eteen, joihin he uskovat voivansa vaikuttaa. (Taylor 2017: 41-44)

Ihmiset ovat omaksuneet uskomuksia ja velvoitteita siitä, mikä on hyvää, oikeaa ja tärkeää tehdä. Näitä kutsutaan arvoiksi. Nämä arvot ovat johdettu kulttuurista, joka täsmentää mitkä asiat ovat merkittäviä, sekä määrittää, miten pitäisi käyttäytyä ja mitkä tavoitteet/pyrkimykset ovat suotavia. Nämä kulttuurilliset arvot määrittävät ihmisten elämää ja antavat ”järkevä” suunnan elämälle. Arvot ovat osa vakaumusta, joka kantaa vahvaa tarvetta käyttäytyä sen mukaisesti. Arvot vaikuttavat itsetuntoon, joka ohjaa meitä tekemään tiettyjä asioita. Koska arvot sisältävät velvollisuuden toimia kulttuurilli-

sesti merkittäväillä ja hyväksyttävillä tavoilla, se tuo tunnetta tärkeydestä, turvallisuudesta, tarkoituksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Arvot luovat velvollisuudentunteen käyttäytyä niiden mukaisesti. Tämä velvollisuuden tunne saattaa sisältää asioita kuten, miten aika tulisi käyttää, mitä pitäisi tehdä, miten pitäisi tehdä ja millaisia tavoitteita asetetaan. Velvollisuudentunne on vahva emotionaalinen kyky, joka auttaa hahmottamaan, mitkä ovat todettu oikeiksi tavoiksi käyttäytyä. (Taylor 2017: 46-47)

Mielenkiinnon kohteet ovat asioita, jotka koetaan miellyttäväksi ja tyydyttäväksi tehdä. Mielenkiinnon kohteet näkyvät kahdella tavalla, nautintona tehdä jotain sekä mieltymyksinä. Nautinto tehdä asioita vaihtelee yksinkertaisista mielihyvätunteista pienissä arkisissa asioissa äärimmäiseen nautinnon tunteeseen. Nautintoa voi saada esimerkiksi fyysisestä ponnistelusta, esteettisistä kokemuksista tai yhteistoiminnasta muiden kanssa. Meillä kaikilla on yksilölliset mieltymykset ja tavat, koska emme koe kaikkea toimintaa yhtä nautinnollisena. Mieltymykset ovat yksilöllisiä ja ne voivat liittyä esimerkiksi urheiluun tai kulttuuriin, mutta myös päivittäisiin toimintoihin, kuten esimerkiksi siivoamiseen. Jos jotain toimintaa pitää parempana kuin toista, on helpompi valita mitä tehdä, koska mieltymykset ovat usein osittain sisällytetty rutiiniin. (Taylor 2017: 46-48, Hautala ym. 2013: 236-237)

## 2.2 Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus

Vuonna 2016 astuivat voimaan viimeisimmät kehitysvammaisten erityishuoltolain uudistukset, joissa käsitellään muun muassa kehitysvammaisten itsemääräämisoikeutta. Lain mukaan erityishuollon toteutuksessa on otettava huomioon muun muassa kehitysvammaisen henkilön yksilölliset tarpeet ja taata heille mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa. Lain mukaan erityis-

huollossa olevan henkilön palvelu- ja hoitosuunnitelmaan tulee kirjata toimenpiteet, joilla tuetaan ja edistetään henkilön itsemääräämisoikeuden toteutumista. (Kehitysvammalaki 1977/519)

Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta on tullut Suomessa voimaan vuonna 1978. Kehitysvammaisten erityishuoltolaissa säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, joka ei voi saada tarvitsemiaan palveluja muun lain nojalla. Erityishuollon tarkoituksena on turvata muun muassa kehitysvammaisen henkilön tarvitsema hoito ja muu huolenpito, sekä edistää henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista ja sopeutumista yhteiskuntaan. (Kehitysvammalaki 1977/519: §1) Kehitysvammaisten erityishuoltolaki käsittelee luvussa 3a itsemääräämisoikeuden vahvistamista ja rajoitustoimenpiteiden käyttöä erityishuollossa. (Kehitysvammalaki 1977/519: §20)

*”Erityishuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon erityishuollossa olevan henkilön toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet. Erityishuollossa olevalle henkilölle on turvattava mahdollisuus osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan.”*

(Kehitysvammalaki 1977/519: §42)

Hoito- ja palvelusuunnitelma tulee sisältää myös tiedot muun muassa kohdullisista mukautuksista henkilön täysimääräisen osallistumisen, sekä osallisuuden turvaamisesta. Suunnitelma on laadittava yhdessä erityishuollossa olevan henkilön ja hänen laillisen edustajansa kanssa. Myös erityishuollon toimintayksikön henkilökunta tulee perehdyttää ja ohjeistaa työmenetelmiin ja keinoihin, joiden avulla tuetaan kehitysvammaisen henkilöiden itsenäistä suoriutumista ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. (Kehitysvammalaki 1977/519: §42a)

## 2.3 Hyvän implementoinnin malli

Uuden menetelmän käyttöönotossa työyhteisössä, eli implementoinnissa, on paljon huomioitavia asioita. Nevalainen (2007) kuvaa Pro Gradu -tutkimuksessaan Hyvä implementointi – kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi, arviointimenetelmän käyttöönottoa edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tutkimuksessa on tutkittu IMBA ja MELBA -välineiden käyttöönottoprosessia ja sen pohjalta on syntynyt hyvän implementoinnin malli. Menetelmän yhteiskunnallinen tarve, käyttäjäkoulutus, käyttöönotto ja sisällyttäminen arkityöhön otetaan huomioon hyvän implementoinnin mallissa. Menetelmän käyttöönotossa tekijät huomioidaan mallin mukaan ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja sen jälkeen käyttäjän, koulutuksen ja työyhteisön näkökulmasta. (Nevalainen 2007: 42-46)

Myös muissa opinnäytetyöissä, jotka käsittelevät VQ-arviointimenetelmän käyttöönottoa, on käytetty Nevalaisen (2007) hyvän implementoinnin mallia. Esimerkiksi Olin ja Sivinen (2017) ovat käyttäneet mallia opinnäytetyössään Toimintaan motivoitumisen arvioinnin (VQ-FI) käyttöönotto oppimisyksikkö Lampussa ja koulutusvideon kehittäminen. Myös Pesonen ja Virtanen (2009) käyttivät mallia opinnäytetyössään Tahdon asia : The Volitional Questionnaire -arviointimenetelmän käyttöönottokokemuksia Kanta-Hämeen keskussairaalan nuorisopsykiatrian toimintaterapiassa, sekä Majamaa ja Rätty (2014) opinnäytetyössään Uuden arviointimenetelmän käyttöönoton tukeminen -Volitional Questionnairen implementointiprosessi nuorisopsykiatrian yksikössä.

Nevalainen nostaa tutkimuksessaan esiin uuden menetelmän käyttöönottoa edistävinä tekijöinä muun muassa koulutuksen menetelmän käyttöön, sekä käyttäjän innostuneisuuden menetelmän käytöstä. Käyttöönottoa tukevat

mallin mukaan koulutuksessa luentojen selkeys, ryhmätyöt, monipuoliset harjoitteet ja käytännönläheisyys, sekä kouluttajien asiantuntijuus. Positiivisiksi tekijöiksi nimettiin myös usean työntekijän kouluttautuminen menetelmän käyttäjäksi, sekä työkavereiden ja etenkin esimiehen tuki. Tärkeänä asiana käyttöönotossa mainittiin myös kokemus arviointimenetelmän tarpeellisuudesta, toimivuudesta ja käytettävyydestä. (Nevalainen 2007: 42-45)

Menetelmien käyttöönottoa estäviksi tekijöiksi Nevalaisen (2007) tutkimuksessa käyttäjän näkökulmasta mainittiin muun muassa ajanpuute, asiakaskunnan sopimattomuus menetelmän käyttöön, sekä kokemus siitä, ettei menetelmälle ole työssä tarvetta. Menetelmän käyttöön ohjaava koulutus koettiin myös estävänä tekijänä silloin, kun koulutus ei ollut selkeää ja ymmärrettävää. (Nevalainen 2007: 42-45)

## 2.4 Toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä VQ-FI

VQ, Volitional Questionnaire, on toimintaan motivoitumisen arviointimenetelmä. Se perustuu Kielhofnerin inhimillisen toiminnan malliin ja on strukturoitu havainnointimenetelmä. VQ on suunnattu pääasiassa toimintaterapeuteille, mutta se soveltuu myös muiden ammattiryhmien käyttöön. Menetelmän kehittäminen sai alkunsa vuonna 1988. Nykyinen englanninkielinen versio on julkaistu vuonna 2007. (de las Heras ym. 2016: 17-20)

Suomessa Jaana Ritsilä (2002) käynnisti menetelmän tutkimuksen pro gradu – tutkielmassaan Toimintaterapeuttien käsityksiä tahdosta ja kokemuksia tahdon arviointimenetelmän käyttöönotosta. Lisäksi menetelmän soveltuvuutta on Suomessa tarkasteltu, kokeiltu ja työstetty useissa eri opinnäytetöissä. Näiden tutkimusten pohjalta on syntynyt menetelmän suomenkielinen versio, VQ-FI, joka on julkaistu vuonna 2016. (de las Heras ym. 2016: 17-20)

VQ-arviointimenetelmä soveltuu hyvin asiakkaille, joiden oman tahdon ja motivaation itsearviointi on vaikeaa tai mahdotonta. VQ soveltuu kaikenikäisille asiakkaille 7-vuodesta ylöspäin, joilla voi olla psyykinen sairaus, dementia, aivoverenkierronhäiriö, kehitysvamma tai oppimisvaikeuksia. Menetelmä soveltuu myös henkilöille, joilla on haasteita ilmaista tahtoaan, jolloin heidän tahdosta saadaan selkeämpi käsitys havainnoimalla häntä toiminnan aikana. Asiakkaan toiminnasta on hyvä olla jonkin verran tietoa ennen havainnointitilanteesta päättämistä, jolloin sopivan toiminnan valinta on helpompaa ja tahtoon liittyvät tekijät tulevat esiin. On myös suositeltavaa, että havainnointi tehdään useassa eri tilanteessa. (de las Heras ym. 2016: 17-20)

Arvioinnin painopiste ei ole taidoissa, vaan siinä, kuinka motivoitunut arvioitava toimintaan on. Arviointimenetelmää käyttäessä tulee siis tiedostaa, että arvioitavan taidoilla ja toiminnan lopputuloksella ei saa olla vaikutusta arvioinnin pisteytykseen. Havainnoijan on tarkoitus saada selville asiakkaan toiveita toimintaa kohtaan, toiminnan aikana ilmenevää itseluottamusta, sekä tyytyväisyyden tunteita. Arvioinnin kohteena on siis se, miten asiakas motivoituu suorittamaan toimintaa. Arvioitavat osiot kohdistuvat esimerkiksi siihen, yrittääkö tai kokeileeko asiakas toimintaa, etsiikö asiakas haasteita tai aloittaako hän toiminnan. (de las Heras ym. 2016: 17-20)

VQ soveltuu käytettäväksi missä tahansa asiakkaan elämään kuuluvassa tilanteessa tai toiminnassa. Menetelmän käyttöön ei ole standardoitua ympäristöä, eikä ympäristöä tarvitse järjestää erikseen arviointia varten. Asiakkaalle luonnollinen ympäristö on arviointiin sopiva ja tutussa ympäristössä voidaankin tehdä kaikkein hyödyllisimmät havainnot. Jos asiakas on muualla kuin tutussa ympäristössä esimerkiksi kuntoutuslaitoksessa, pyritään arviointi tekemään sellaisessa toiminnassa, joka on aikaisemmin ollut osa asiakkaan elämää



tai toiminnassa, joka mahdollisesti kiinnostaisi asiakasta. (de las Heras ym. 2016: 17-20)

VQ-FI pisteytyslomakkeessa on 14 arvioitavaa osiota. Osiot jaetaan kolmelle eri tasolle. Taso 1, tutkiminen, on matalin tahdon ilmaisemisen taso. Tällä tasolla henkilö ilmaisee uteliaisuuttaan, aloittaa uuden toiminnan, kokeilee uusia asioita, osoittaa omia mieltymyksiään ja ilmaisee toiminnan olevan hänelle erityistä ja tärkeää. Tasolla 1 arvioidaan lomakkeen osiot 1-5. Taso 2, pätevyys, on motivaation kehittymisen vaihe. Tasolla 2 arvioidaan tavoitteellisuuden osoittamista, toimintaan sitoutuneena pysymistä, tyytyväisyyden ilmaisemista, ongelman ratkaisua ja yritystä korjata mahdollisia virheitä tai epäonnistumisia. Tasolla 2 arvioidaan lomakkeen osiot 6-10. Taso 3, saavutus, on tahdon ilmenemisen korkein taso. Tällä tasolla arvioidaan asiakkaan pyrkimystä suorittaa toiminta loppuun, panostusta lisäämällä energiaa, tunnetta tai huomiota, lisävastuun etsimistä ja haasteiden etsimistä. Tasolla 3 arvioidaan lomakkeen osiot 11-14. Kaikki osiot pisteytetään neliportaisella pisteytysasteikolla. Pisteytysasteikon lisäksi lomakkeessa on myös "ei havaintoa" vaihtoehto, jota käytetään, kun kyseinen osio ei ole havainnoitavissa. Jos havainnoija on epävarma kahden pistemäärän välillä, valitaan alhaisempi pistemäärä. (de las Heras ym. 2016: 26-28)

Ympäristölomake auttaa tarkastelemaan arvioitavan toimintaympäristöä ja sen vaikutuksia tahtoon ja toimintaan. Lomakkeeseen voi kirjata tietoa viidestä eri ympäristötekijästä, jotka ovat: havainnoinnin konteksti, tilat, esineet, sosiaalinen ympäristö ja toiminnan muodot/tehtävät. Kun asiakasta on havainnoitu vähintään kahdessa eri ympäristössä, joissa on huomattu tahdon tasojen vaihtelua, voidaan tahtoon vaikuttavia ympäristötekijöitä tarkastella ympäristölomakkeeseen kirjattujen tietojen pohjalta. Ympäristölomake täytetään aina kun asiakasta arvioidaan eri ympäristöissä. Eri toiminnoista, jotka

tapautuvat samassa ympäristössä, ympäristölomaketta ei tarvitse täyttää. (de las Heras ym. 2016: 21-23)

### 3 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kehitysvammaisten parissa työskenteleville ammattilaisille tietoa VQ-FI -arviointimenetelmän soveltuvuudesta ja käyttöönoton kokemuksista kehitysvammaisten asumispalveluyksiköissä. Työn tavoitteena on kartoittaa ohjaajien käyttökokemuksia ja näkemyksiä arviointimenetelmän soveltuvuudesta kehitysvammaisten asumispalveluyksiköissä asukkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumisen tueksi.

Tutkimuskysymykset, joihin työssä on etsitty vastauksia:

Millaisia kokemuksia ohjaajilla on VQ-FI -arviointimenetelmän käyttöönotosta yksiköissään?

Millaista tietoa menetelmän käyttö toi ohjaajille asukkaiden toiminnasta?

- Millaista tietoa menetelmän käyttö toi ohjaajille asukkaiden tahdosta?
- Millaista tietoa menetelmän käyttö toi ympäristön vaikutuksesta asukkaan toimintaan?

Millaisia kokemuksia ohjaajilla on menetelmän käytöstä asukkaiden mielekkään toiminnan tukemisessa?

Millaiseen käyttötarkoitukseen menetelmästä koetaan olevan hyötyä yksiköissä?

## 4 Opinnäytetyö työelämälähtöisenä kehittämistutkimuksena

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen kehittämistutkimus, joka pitää sisällään laadullisen, eli kvalitatiivisen, tutkimuksen. Työn tarkoituksena on ollut uuden menetelmän käyttöönottoprosessin tarkastelu, jossa tutkimuksellinen ote on saatu tarkastelemalla ohjaajien suhtautumista menetelmään. Kehittämistutkimus ei ole erillinen tutkimusmenetelmä, vaan se on joukko eri tutkimusmenetelmiä, joita käytetään tilanteen ja kehittämiskohteen mukaan. Kehittämistutkimuksessa tukeudutaan aina taustalla oleviin teorioihin. Jotta voidaan puhua tutkimuksesta, kehittäminen vaatii tekijöiltään tutkimuksellista otetta. (Kananen 2012: 19, 46-47)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on ”todellisen elämän” kuvaaminen, jossa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan arvot näkyvät siinä, miten tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään. Tällaisissa tutkimuksissa tekijät käyttävät yleensä tiedonkeruussa omia havaintojaan ja keskusteluita tutkittavien kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016: 160-164)

Tässä työssä on koottuna käyttökokemuksia yhteistyötahoina olevien kahden kehitysvammaisten asumispalveluyksikön ohjaajilta VQ-FI -arviointimenetelmän käytöstä. Kolme Jyväskylän ammattikorkeakoulun toimintaterapeutiopiskelijaa pitivät perehdytyksen VQ-FI -arviointimenetelmästä ohjaajille. Perehdytyksen jälkeen ohjaajat testasivat menetelmää heidän omissa yksiköissään kolmen viikon aikana. Tämän kokeilujakson aikana perehdytyksen pitäneet opiskelijat pitivät tiiviisti yhteyttä yksiköiden ohjaajiin sekä sähköpostitse, että käymällä paikan päällä. Näin ohjaajilla oli mahdollisuus kysyä käytönotossa ja käytössä ilmenneistä haasteista ja tällä tavalla opiskelijat olivat

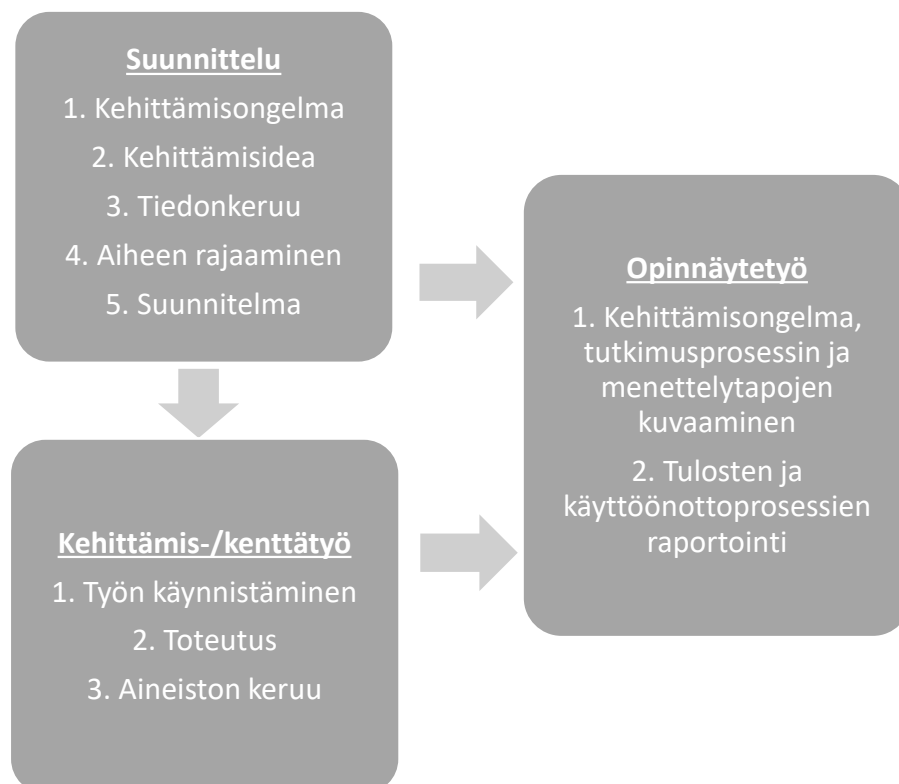
tukemassa uuden menetelmän käyttöönottoprosessia yksiköissä. Kolmen viikon kokeilujakson jälkeen opinnäytetyön tekijät keräsivät ohjaajilta käyttökokemuksia ryhmähaastatteluna arviointimenetelmän käytöstä. Nämä haastattelut ovat toimineet aineistona tässä opinnäytetyössä.

#### 4.1 Kehittämistutkimuksen toteuttaminen

Työ vaati hyvää perehtymistä VQ-FI:n käyttöön, sekä selvitystä uuden menetelmän käyttöönottoprosessissa, implementoinnissa, huomioitavista asioista. VQ perustuu inhimillisen toiminnan malliin (The Model of Human Occupation, MOHO), joka on pääasiassa toimintaterapeuttien käyttämä viitekehys. Koska kohderyhmänä ovat muun ammattikunnan edustajat, on mallin avaaminen ollut perehdytyksessä tärkeää ennen VQ-FI -menetelmän käyttöönottoa. Kolme JAMKin toimintaterapeuttiopiskelijaa, osana heidän opintojaan, perehdyttivät ohjaajat VQ-FI -menetelmän käyttöön ja olivat mukana käyttöönottoprosessissa ohjaajien tukena.

Opiskelijat hyödynsivät perehdytyksessään Nevalaisen (2007: 45-55) hyvän implementoinnin mallia. Kuten mallissa ohjataan, käyttivät opiskelijat perehdytyksessään monipuolisesti erilaisia välineitä ja tapoja kertoa menetelmästä ja sen käytöstä. Perehdytyksessä oli pyritty yhdistämään sopivasti teoriaa ja käytännöntehtäviä. Opiskelijoilla oli käytössään dioja, tekstiä, kuvia ja videoita. Lisäksi osana perehdytystä oli toiminnallinen osuus, menetelmää avaavan ”pelin” muodossa. Nämä opiskelijat olivat mukana käyttöönottoprosessissa arviointien aikana olemalla yhteydessä säännöllisesti yksiköihin puhelimitse, sähköpostin välityksellä, sekä käymällä paikan päällä. Käynneillä opiskelijat keskustelivat ohjaajien kanssa heränneistä kysymyksistä ja oivalluksista, sekä kertoivat VQ-FI:n käyttöä.

Perehdytyksen jälkeen ohjaajat tekivät arviointeja käyttäen VQ-FI -arviointimenetelmää yksikkönsä asukkaille mahdollisuuksien mukaan eri toiminnoissa ja eri ympäristöissä. Toimintojen tuli olla mahdollisia toteuttaa asukkaiden arjessa ja toteutua heidän omassa ympäristössään (de las Heras ym. 2016: 17-20). Arviointien jälkeen opinnäytetyön tekijät pitivät ohjaajille ryhmähaastattelun, jossa kerättiin heidän käyttökokemuksiaan ja mielipiteitään menetelmän käytöstä. Ennen varsinaisia ryhmähaastatteluja, haastattelurunko testattiin yksilöhaastatteluna henkilölle, joka oli osallistunut perehdytykseen ja kokeillut menetelmää, mutta ei kuulunut tämän työn varsinaiseen kohde-ryhmään, jonka vuoksi hänen kokemuksiaan ei tässä työssä käytetty. Testihaastattelusta haastattelijat saivat kokemusta haastattelun pitämisestä. Testihaastattelun pohjalta haastattelurunkoa vielä hieman hiottiin ennen varsinaisia haastatteluja. Varsinaisissa haastatteluissa haastattelurunko oli sama. Haastattelutilanteet äänitettiin ja äänitteet toimivat aineistona tulosten analysoinnissa.



Kuvio 1 Opinnäytetyön prosessi kehittämistyössä mukaillen Kananen (2012: 47)

## 4.2 Kohderyhmä

Työn kohderyhmänä ovat kahden Jyväskylän kaupungin vammaispalvelujen asumispalveluyksiköiden ohjaajia. Ohjaajat työskentelevät ympärivuorokautista apua tarjoavassa kehitysvammaisten aikuisten ryhmäkodissa, sekä ohjatun asumisen ryhmäkodissa. VQ-FI:n perehdytykseen, kokeiluun, sekä haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi ohjaajaa, kolme ohjaajaa kummastakin yksiköstä.

Yhteistyöyksiköt valikoituivat opinnäytetyön tekijöiden työkokemuksen kautta tulleista kontakteista. Näissä verkostoissa käytyjen keskustelujen myötä idea opinnäytetyöhön syntyi, joten yksiköiden halukkuutta yhteistyökumppaneiksi kysyttiin. Menetelmä otettiin kiinnostuneena vastaan esimiehen ja ohjaajien taholta. Yksiköissä olikin meneillään kehittämisprojekti, johon toivottiin menetelmältä apua ja uutta näkökulmaa.

Kehitysvammaisten asumispalveluyksiköihin ei ole aiemmin tehty opinnäytetyötä VQ-FI -arviointimenetelmän käyttöönottoprosessista. Menetelmän käyttöönottoprosessista on aiemmin tehty opinnäytetyö Olin ja Sivinen (2017) toimesta kehitysvammaisten oppimisyksikköön, joka tarjoaa palveluja kehitysvammaisille nuorille aikuisille.

## 4.3 Tiedonkeruumenetelmä

Tämän opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui ryhmähaastattelu. Hirsjärven ja Hurmeen (2000: 34-35) mukaan haastattelussa tutkittavien kanssa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa, jossa tutkittavan on mahdollisuus tuoda asioita esille mahdollisimman vapaasti. Haastattelun avulla saadaan

myös helpommin kuvaavia esimerkkejä, kuin esimerkiksi kyselylomaketta käyttäen. Haastattelun etuna on mahdollisuus selventää ja syventää saatavaa tietoa. Lisäksi haastateltavalla on parempi mahdollisuus tulkita kysymyksiä ja haastattelu mahdollistaa myös kysymysten täsmentämisen. Haastattelun haasteina kuvataan muun muassa haastattelijasta tai haastateltavasta muodostuvia "virhelähteitä". Esimerkiksi haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, saattaa heikentää vastausten luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 34-35, 47-48)

Ryhmähaastattelussa saadaan samalla kertaa tietoja useammalta henkilöltä yhtä aikaa, jonka vuoksi se on nimetty tehokkaaksi tiedonkeruun muodoksi. Sulkusen (1990) mukaan ryhmähaastattelu on erityisesti hyvä silloin, kun tutkitaan ryhmien kulttuureja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016: 210-211) VQ on toimintaterapeuteille suunnattu arviointimenetelmä (de las Heras ym. 2016: 17-20) ja yhteistyöyksiköidemme henkilökunta on muun ammattikunnan edustajia, joten voidaan todeta, että tässä työssä siirretään menetelmää kulttuurista toiseen.

Ryhmällä on Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2016) mukaan haastattelussa niin myönteinen, kuin kielteinenkin puoli. Ryhmä voi estää jonkin asian esiintulon, jos se on esimerkiksi ryhmän kannalta kielteinen asia. Ryhmähaastattelussa on tärkeää huomioida kaikkien haastateltavien tasapuolinen kuuleminen. Ryhmä voi myös auttaa esimerkiksi muistinvaraisissa asioissa, sekä väärinymmärrysten korjaamisessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016: 210-211)

#### 4.4 Aineiston analysointi

Laadullinen aineisto on useimmiten tarkoituksenmukaista kirjoittaa puhtaaksi eli litteroida (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 223). Työssä ryhmähaastattelut äänitettiin ja äänitallenteet litteroitiin kirjalliseen muotoon. Lisäksi arviointimenetelmän käyttöönottoprosessin, implementoinnin, aikana ilmenneistä kysymyksistä perehdytyksen pitäneet opiskelijat pitivät päiväkirjaa, joita tarvittaessa hyödynnettiin aineiston analysoinnissa. Aineistosta pyrittiin saamaan selkeä ja yhtenäinen analyysi ohjaajien kokemuksista VQ-FI -menetelmän käytöstä.

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus. Analyysissä aikaisemmilla tiedoilla, teorioilla ja havainnoilla tutkittavasta ilmiöstä ei saisi olla vaikutusta analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. Tutkimukseen liittyvä teoria koskee vain analyysin toteuttamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 103-108) Analyysissä oleellista on aineiston tiivistyminen ja abstrahoituminen, eli tutkimuskohteen kuvaus, jolloin niiden avulla pyritään tiivistetyssä muodossa kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä (Kylmä & Juvakka 2007: 113). Koska työssä on käytetty ryhmähaastattelussa esiin tulleita kommentteja, voidaan työn analyysitapa nimetä ymmärtämiseen pyrkiväksi lähestymistavaksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 224).

Aineiston käsittelyssä haasteena on se, miten haastattelutilanne ja sen moniulotteisuus saadaan käännettyä kirjalliseen muotoon. Kylmä ja Juvakka (2007: 110-111) toteavat kirjassaan, että vaikka aineiston käsittelyssä pyritään säilyttämään mahdollisimman tarkasti se, mitä on sanottu ja miten ne on sanottu, eivät haastattelutilanne ja sen pohjalta kirjoitettu teksti vastaa koskaan täysin toisiaan. (Kylmä & Juvakka 2007: 110-111)



Aineiston tulkinnessa selkeytetään ja pohditaan aineiston analyysissä esiin nousevia asioita. Tulkinnessa on muun muassa pohdittava, mitä tutkittavien kielelliset ilmaukset ovat tarkoittaneet, onko ne ymmärretty oikein ja sitä, miten tutkijan oma käyttäytyminen on saattanut vaikuttaa tuloksiin. Tutkijat, tutkittavat, sekä tutkimusraportin lukija, tulkitsevat tutkimusta kaikki omalla tavallaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 229-230)

Analyysissä saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin yhdistelemällä käsitteitä. Analyysissä kuuluu edetä empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi perustuu tutkijoiden tulkitaan ja päättelyyn. Koko prosessin ajan teoria ja johtopäätökset tulee olla yhteydessä alkuperäisaineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 122-127)

## 5 Tulokset

Ryhmähaastatteluja pidettiin kaksi. Molempiin haastatteluihin osallistui kerralla kolme ohjaajaa, jotka työskentelivät samassa yksikössä. Haastattelut pidettiin kolmen viikon päästä opiskelijoiden pitämistä perehdytyksistä. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 1.

### 5.1 Haastateltavat

Kokeiluihin osallistui yhteensä kuusi ohjaajaa. Yksiköt, joissa ohjaajat työskentelivät, olivat ympärivuorokautista tukea tarjoava kehitysvammaisten aikuisten ryhmäkoti, sekä ohjatun asumisen ryhmäkoti. Arvioitavat asukkaat olivat osa jo melko iäkkäitä.

Haastateltavat ohjaajat olivat koulutukseltaan lähihoitajia, sosionomi, kehitysvammaisten hoitaja ja vajaamielishoitaja. Ohjaajat olivat työskennelleet näissä yksiköissä alle vuodesta kahteenkymmeneen vuoteen. Kuudesta henkilöstä neljä oli työskennellyt pitkään näissä yksiköissä, kahdeksasta vuodesta kahteenkymmeneen vuoteen. Kahdella muulla työkokemusta kyseisissä yksiköissä oli alle vuodesta reiluun kahteen vuoteen. Aiempaa työkokemusta muualta kehitysvamma-alalta oli kuudella ohjaajista. Yhdellä ohjaajista oli työkokemusta myös mielenterveyspuolelta.

Osalla ohjaajista oli hieman aiempaa kokemusta joistain toimintakyvynmitta-  
reista, joita ovat *"jossain mittakaavassa"* käyttäneet. Nämä mittarit olivat tarkoi-  
tettu mittaamaan pääsääntöisesti toimintakykyä, mutta VQ-FI:n tyyppisestä  
havainnointimenetelmästä, joka arvioi muuta kuin toimintakykyä, kellään oh-  
jaajista ei ollut aiempaa kokemusta.

### **Toiminnan havainnointi aiemmin**

Ohjaajat kertovat toiminnan havainnoinnin olevan osa heidän perustyötään,  
johon ei erikseen niin kiinnitä huomiota. Kuitenkin raporteilla vaihdetaan  
usein ajatuksia asukkaiden mahdollisista muuttuneista käyttäytymistavoista.

*"mehän varmaan havainnoidaan koko ajan tässä työn lomassa. -Mut ei niin  
sillä tavalla niin pikku tarkasti. "*

*"Nehän tulee aina tässä meidän rapsoilla ja tässä, että ootko huomannu et se on  
ruvennu tekemään niin tai se käyttäytyy siinä tilanteessa"*

Ohjaajat kokivat, että kun asukkaisiin tutustuu ja heidän kanssaan on tehnyt  
kauemmin töitä, oppii tulkitsemaan jo heidän elekielestään, jos jokin on vialla.  
Lisäksi tutummaksi tullessa, oppii ymmärtämään, kuinka tukea asukkaita il-  
maisemaan itseään.

*"oppii niinku tietämään jalkaterän asennosta, mitä kannattaa pyytää tai sanoa"*

*"kiputilanteet on semmosia, missä sitte käytetään sitä ilmeitten ja eleitten lukemista."*

*"asukkaita joutuu sitte vähän kannustamaan niin ku ilmasemaan niitä mieliteitään ja tunnetiloja."*

### **Arviointien toteutuminen**

Yhteensä ohjaajien tekemiä arviointitilanteita oli 18. Yksi ohjaaja teki yksikönsä asukkaille arviointeja kahdesta viiteen kertaa, keskimäärin kolme kertaa. Arviointeja yksi ohjaaja teki yhdelle tai kahdelle asukkaalle. Yhdelle asukkaalle arviointeja tehtiin yhdestä kolmeen kertaa, keskimäärin kaksi kertaa. Arvioinnit kestivät viidestä minuutista 30 minuuttiin, poikkeuksena yksi arviointi kesti kaksi tuntia.

Toiminnot, joita arvioitiin, olivat; pöydän kattaus, iltatoimet, pahvien ja maillotölkkiä kierrätys, väritystehtävä, kaupassakäynti sekä itsenäisesti, että ohjaajan kanssa, sekä tavaran hakeminen varastosta. Menetelmää kokeiltiin myös tilanteessa, jossa asukkaalta haluttiin selkeä tahdon ilmaisu. Arvioitavat toiminnot tapahtuivat yksikköjen tiloissa, lukuun ottamatta kaupassakäyntejä. Tilanteet olivat yhtä tilannetta lukuun ottamatta yksilötilanteita.

Yksiköiden ohjaajat päättivät itse, keille asukkaille ja missä toiminnoissa he tekivät arvioinnit. Arvioitavat tilanteet olivat järjestettyjä tai sitten ohjaajat päättivät toiminnan aikana, että tässä olisi hyvä arvioitava tilanne. Suurin osa arvioitavista toiminnoista kuului asukkaiden normaaliin arkeen.

*"Mun kohalla ainakin tuli ne tilanteet just niinku aina et se on täs nyt se tilanne mikä tulee sinne paperille. Se vaan niinku pölähti."*

## 5.2 Menetelmän käyttöönotto

Opiskelijoiden pitämää perehdytystä pidettiin yleisesti hyvänä ja kattavana. Perehdytykseen kuuluneiden esimerkkien koettiin avaavan menetelmän käyttöä hyvin. Perehdyttäjien yhteydenpitoa ja käyntejä yksiköissä pidettiin myös positiivisena asiana. Käyntien aikana sai tukea ja vastauksia arvioinneista nousseisiin kysymyksiin, joka helpotti käyttöönottoa ja kynnystä kokeilla menetelmää.

*-Totta kai sitte vielä kävi ite läpi niitä asioita ja sit vielä yritti sisäistää ja käytiin vielä työkavereitten kanssakin läpi..."*

Edistäviksi tekijöiksi menetelmän käyttöönotossa nostettiin myös työkavereiden kanssa käydyt keskustelut menetelmän käytöstä, vaikkakin kolmivuorotyön koettiin ajoittain myös rajoittavan mahdollisuutta keskustella työkavereiden kanssa.

*"Mut siis kaiken kaikkiaan oli hyvää perehdytys."*

Osa ohjaajista koki kokeilujakson lyhyen aikavälin siltä osin haastavaksi, että kolmivuorotyössä ei välttämättä ehtinyt nähdä muita perehdytykseen osallistuneita työkavereita, jolloin heiltä saatu tuki jäi vähäisemmäksi. Lyhyt aikaväli koettiin rajoittavaksi myös siltä osin, ettei toimintoja ollut mahdollista havainnoida useammassa ympäristössä. Toisaalta haastatteluissa kävi myös ilmi, ettei liian pitkäkään aikaväli olisi ollut hyvä, koska silloin menetelmän käyttö voisi "herpaantua".

Osa ohjaajista pohti, että menetelmän käytön opettelu olisi ollut helpompi aloittaa arvioimalla henkilöitä, jotka ovat parempitasoisempia kuin heidän asukkaansa. Tällöin arvioitavat osa-alueet olisivat voineet tulla selkeämmin esille, jonka jälkeen niitä osaisi paremmin arvioida myös heidän asukkailleen.

### 5.3 VQ-FI toiminnan havainnoinnissa

#### **Menetelmän käyttö**

Menetelmässä pidettiin siitä, että pisteytettävät asiat olivat selkeästi eroteltu. Pisteytysasteikon vaihtoehdot olivat ohjaajien mielestä kuvaavia ja havainnointia helpottavia.

*”No minä ainakin tykkäsin tavallaan, että oli valmiit kohdat että mistä niin kun näki että mitä piti kattoa.”*

Alkuun ohjaajat ajattelivat, että toimintaa vaikeuttavat asiat täytyisi näkyä selkeästi asukkaan toiminnassa, perehdyttäjien käyntien myötä ohjaajat ymmärsivät, että ongelmat, joita pisteytyksessä haetaan, voivat olla hyvinkin pieniä. Menetelmän käytössä pisteytysten tulkintaa pidettiin haastavana. Kysymyksiä aiheutti muun muassa se, mihin kohtaan merkinnät tulevat ja tuleeko pisteet laskea yhteen. Useimpiin kysymyksiin kuitenkin saatiin vastauksia perehdyttäjien käynneillä.

*”Iteki rupes miettimään liian monimutkasesti, et vaikka siinä että ne ongelmatkin mitä oli ni et ne saatto olla jotain ihan pieniä ongelmia, vaikka ite sit aatteli et ne on jotain et pitää olla suuria ongelmia...”*

Haastatteluissa pohdittiin, miten arviointitilanne vaikutti asukkaan toimintaan. Esimerkkinä ”järjestetty väritystehtävä”, jossa kaksi ohjaajaa arvioi pisteytyslomakkeiden kanssa yhtä aikaa yhtä asukasta samassa tilassa.

Tilanteissa ei aina tullut selkeästi esille kaikkia havainnoitavia kohtia, mutta menetelmän käyttö toi havainnointiin tarkempaa toiminnan tarkastelua.

*”Tiesin sen valinnanvaikeuden, että hänen on tosi vaikeeta valita niitä asioita. Se jotenkin niissä tilanteissa vielä niin ku konkretisoitu enemmän mulle että*

*kuinka vaikeeta se on ja kuinka helpottunu ja onnellinen hän on niistä, sitte ku se tilanne on ohi. ”*

Ohjaajilta kävi ilmi, että menetelmän käyttö on vaikuttanut jollain tavalla myös heidän omaan työskentelytapaansa. Esimerkiksi siihen, ettei mene puuttumaan asukkaan toimintaan välttämättä heti, ellei tilanne sitten ole jotenkin vaarallinen.

*”Enemmän sitte jää kattelemaan jos on joku semmonen no virhe, minkä asukas meinaa tehdä, ni kattoo pidempää että korjaako se asukas sitä itse ennen ku itse menee puuttumaan siihen.”*

### 5.3.1 Tahdon havainnointi

*”Eihän sen tarvi olla mikään loisto suoritus, et siitä tulee hieno tulos”*

Koska asukkaat olivat ohjaajille jo hyvin tuttuja, menetelmän ei kerrottu tuovan suoranaisesti uutta tietoa asukkaiden toiminnasta. Menetelmän käyttö sai ohjaajat kuitenkin miettimään asukkaiden tahdon ilmaisua arvioitavien tilanteiden lisäksi myös yleisesti asukkaiden arjessa.

*”Oli siinä sillai niinku kiva huomata se että ku käytiin läpите sitä paperia ni siinä kävi ilmi paljon se että me ollaan niin ku toimittu ja ollaan niinku jo huomioitu nämä, mutta sitten vielä on niin kun tämän avulla vielä enemmän niin kun pysähyttiin pohtii. ”*

*”Kyllä se niinku tekee, mutta kyllä hän osaa myös vastaan pistää, ei aina tee niin ku haluaa.*

*-Että sitä tahtoakin sieltä löytyy?*

*-Löytyy ja aika kovastikin löytyy sitte ku on sillä päällä, ei oo tavallaan vietävissä niin ku vois kuvitella et tekis mitä vaan, mut ei tee.”*

Sillä, onko toiminta asukkaalle mielekästä ja tärkeää, koettiin olevan merkitystä tahdon ilmaisuun.

*"Eli varmaan sellanen mikä on sille mieleistä tai se tuntee tärkeeks ni sillon se niin ku enemmän osottaa tällästä mielenkiintoa siihen."*

Esiin nousi myös kommentti siitä, miten ikä vaikuttaa ihmisen tahtoon ja motivaatioon.

*"Mut onhan se niin ku se motivaatio hävinny, ku yhdessä vaiheessa se väritti paljon useemmin niin ku yksin ilman et kukaan pyysi sitä tai kehoitti"*

### 5.3.2 Ympäristön vaikutus toimintaan

Menetelmän käyttö herätti ohjaajat ajattelemaan ympäristön vaikutusta asukkaiden toimintaan sekä heidän tahdon ilmaisuunsa. Ohjaajat huomasivat, että tahdon ilmaisu oli asukkaille helpompaa tutussa ympäristössä, kuin vieraamassa. Myös vieraan ympäristön vaikutus asukkaan käyttäytymiseen huomattiin, esimerkiksi uteliaisuus kauppareissulla.

*"No sen ainakin että huomaa että kun oli ympäristönä tää koti ni oli ehkä jotenkin niin ku turvallista ja helppoo ilmasta se omaa tahtoa ku sitten taas jos sain muualla. "*

Menetelmän käyttö sai ohjaajat myös miettimään, voisiko ympäristöä jotenkin muuttaa siten, että toiminta, jossa asukkaalla on haasteita, muuttuisi sujuvammaksi.

*"Jos jossain tietyssä ympäristössä joku tietty toiminta aina aiheuttaa ongelmaa tai se on vaikea, ni sitte voi myös miettiä, että voiko sitä ympäristöä jotenkin muuttaa, että sitten se toiminta olisi helpompi tai sujuvampi."*

Ohjaajilla olisi ollut mielenkiintoa ja halukkuutta kokeilla menetelmää useammissa ja vieraammissa ympäristöissä, kuten kaupunki- tai teatterireissulla. Tällaista mahdollisuutta ei kuitenkaan kokeilujakson aikana tullut.

#### 5.4 Mielekkään toiminnan tukeminen

Ohjaajat pohtivat, että menetelmä voisi mielekkään toiminnan osalta soveltua käytettäväksi esimerkiksi asukkaiden uudessa harrastuksessa. Siten menetelmä voisi tuoda esille asukkaiden oman tahdon.

*”vois olla ihan mielenkiintoisia joihinkin, vaikka jossain uudessa harrastuksessa. Saisko sitä kautta niin ku sen oman tahdon kuuluviin.”*

#### 5.5 Menetelmän hyöty yksiköissä

Ohjaajat kokivat, että menetelmästä voisi olla hyötyä myös heidän yksiköisensä, vaikka he tunsivatkin asukkaat *”kuin omat taskunsa”*.

*”Että ei kokonaan tämmäsestä poissulje tällästä, tää vaan antaa ihan hyvin ajattelemisen aihetta ja toimintatapoihin niin ku, omiinkin, kiinnittää huomion.”*

Menetelmän hyödyt voisivat olla heidän mielestään suurempia ohjaajille, jotka eivät ole vielä olleet niin kauan alalla ja joille asukkaat olisivat vieraampia. Osa ohjaajista koki, että menetelmä soveltuisi käytettäväksi paremmin nuoremmille ja parempitasoisimmille asukkaille/asiakkaille. Varsinkin toisessa yksikössä asukkaat olivat jo melko iäkkäitä ja autettavia, eikä enää niin omatoimisia kuin aiemmin. Jotkut kokivat menetelmän soveltuvan paremmin henkilöille, jotka eivät osaa kovin hyvin kommunikoida.

*”Onhan siitä varmasti kaikille hyötyä ja sitten pitää vaan huomioida erityisesti taitotasot ja ikä”*



Menetelmällä saatua tietoa voisi heidän mielestään hyödyntää ohjaajien omassa ohjaustavassa. Esimerkiksi siinä, miten asukasta voisi tukea ja kannustaa ilmaisemaan omaa tahtoaan eri toiminnoissa. Toisessa yksikössä asukkaat osasivat kommunikoida itse, mutta tarvitsevat kannustusta oman mielihyvän, sekä tunnetilojen ilmaisemiseen.

*”Näkee vähän, että jos jossain on selkeämmästä vaikka matalammat pisteet nii siitähän näkee miten sitä asukasta voisi tukea siinä.”*

*”Asukkaita joutuu sitte vähän kannustamaan niin ku...ilmasemaan niitä mielipiteitään ja tunnetiloja.”*

Ohjaajat kokivat, että menetelmästä voisi olla hyötyä paikoissa, joissa asukkaat/asiakkaat vaihtuvat useammin tai täysin uudessa yksikössä, jossa asukkaat ovat kaikille vielä vieraita. Esimerkiksi yksikössä, johon kehitysvammaisen nuori muuttaa suoraan kotoaan, voisi menetelmällä kartoittaa nuoren omia juttuja. Ohjaajat mainitsivat menetelmän sopivan myös työ- ja päivätoimintakeskuksiin. Ohjaajilta nousi myös ajatus menetelmän kokeilusta mielen-terveyspuolella.

## 5.6 Yhteenveto tuloksista

Ohjaajat olivat yleisesti sitä mieltä, että VQ-FI -arviointimenetelmä olisi käytökelpoinen myös heidän yksiköissään, vaikka asukkaat olivatkin käyttökokeiluun osallistuneille ohjaajille hyvin tuttuja. Menetelmän käytön myötä ohjaajat alkoivat pohtia asukkaiden tahdonilmaisua uudella tavalla ja samalla kiinnittämään huomiota myös omiin työskentelytapoihinsa. Haastatteluissa nousi ajatus myös siitä, miten ihmisen tahto muuttuu iän myötä tai muuttu-

vissa elämäntilanteissa. Taulukossa 1 on avattuna haastatteluissa esiin nousseita arviointimenetelmän käyttöönottoa ja käyttöä edistäviä ja rajoittavia tekijöitä.

Taulukko 1. Menetelmän käyttöönottoa ja käyttöä edistäneet ja rajoittaneet tekijät.

	Edistävät tekijät	Rajoittavat tekijät
<b>Käyttöönotto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monipuolinen ja kattava perehdytys</li> <li>• Työkavereiden tuki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähäinen käyttökokemus arviointimenetelmistä</li> <li>• Kolmivuorotyö</li> </ul>
<b>Kokeilujakso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perehdyttäjien tuki: yhteydenpito ja käynnit</li> <li>• Työkavereiden tuki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lyhyt aikaväli arviointeihin</li> </ul>
<b>Menetelmän käyttö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Havainnointi- ja pisteytysosioiden selkeä jaottelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pisteytyksen merkitsemisen haasteet</li> <li>• Pisteytyksen tulosten tulkinnan haasteet</li> </ul>
<b>Menetelmän hyödyt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohjaajille tarkempaa toiminnan tarkastelua</li> <li>• Ympäristön huomioiminen asukkaiden toiminnassa</li> <li>• Muutoksia ohjaajien omiin ohjaustapoihin</li> <li>• Asukkaiden tahdonilmaisun tarkempi havainnointi ja tukeminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohjaajat tunsivat asukkaat liian hyvin</li> <li>• Ohjaajien pitkä työkokemus</li> <li>• Asukkaiden iän myötä laskeva motivaation ja tahdon tasot</li> </ul>
<b>Soveltuvuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asukkaan uuden harrastuksen arviointiin</li> <li>• Uusille asukkaille/asiakkaille</li> <li>• Nuorille kehitysvammaisille</li> <li>• Suoraan kotoa muuttaneille</li> <li>• Työ- ja päiväkeskuksiin</li> <li>• Uuteen yksikköön</li> <li>• Mielenterveyspuolelle</li> <li>• Uusien työntekijöiden käyttöön</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arvioitavan korkea ikä</li> <li>• Arvioitavien tunteminen pitkältä ajalta</li> <li>• Arvioitavien liian alhainen taitotaso</li> </ul>

## 6 Pohdinta

Hyvän implementoinnin mallia (Nevalainen 2007) mukailevaa, opiskelijoiden pitämää, perehdytystä pidettiin toimivana. Implementoinnin mallissa käyttöönottoa edistäviksi tekijöiksi on nostettu esimiehen, sekä työyhteisön tuki, joka vaikutti toteutuvan myös näissä yksiköissä. Yksiköistä jäi tuntuma siitä, että esimies kannusti ohjaajia osallistumaan kokeiluun, sekä mahdollisti ohjaajien osallistumisen menetelmän perehdytyksiin heidän työajallaan. Menetelmää kokeilleet ohjaajat saivat tukea omalta työyhteisöltään, varsinkin muilta kokeiluun osallistuneilta ohjaajilta. Haastatteluista jäi tuntuma, että ohjaajat ovat olleet motivoituneita menetelmän käyttöön, mikä on nostettu mallissa myös edistäväksi tekijäksi.

Nevalaisen (2007: 45-55) implementoinnin mallissa esiin nostettu ”yhteiskunnallinen tarve”, josta työn idea on lähtenyt, saattoi jäädä joillekin kokeiluun osallistuneista epäselväksi. Tämä olisi vaatinut työn tekijöiltä huolellisempaa idean esittelyä kaikille ohjaajille prosessin alussa. Tätä hankaloitti vuorotyön haasteet, jonka vuoksi alkutapaamisiin, joissa työn ideaa on esitelty, kaikilla ohjaajilla ei ole ollut mahdollista osallistua. Ohjaajien tiedonpuute prosessin alkuvaiheessa saattoi olla haasteena menetelmän hyödyn näkemisessä yksiköissä. Tämä on nostettu implementoinnin mallissa rajoittavaksi tekijäksi. Yhtenä edistävänä tekijänä mallissa on mainittu käytettävään menetelmän soveltuvuus asiakasryhmään. VQ-FI -arviointimenetelmän on tutkittu soveltuvan muun muassa kehitysvammaisten arviointiin (de las Heras ym. 2016: 17).

Menetelmän käytössä tulosten tulkinta tuntui jääneen vielä osalle ohjaajista epäselväksi. Osa ohjaajista olisi kaivannut tuloksista yhtä selkeää tulosta, esimerkiksi yhteenlaskettuja pisteitä. Ohjaajat olivat kuitenkin oivaltaneet, että eri osioista saaduista pisteistä pystyi näkemään, missä osa-alueessa asukas tarvitsee tukea. Ohjaajat näkivät menetelmän käyttömahdollisuuden asukkaiden mielekkään toiminnan tukemisessa, vaikka tähän tarkoitukseen soveltuvat arvioinnit jäivätkin vähäiseksi. Ehkä pidemmällä aikavälillä tästäkin olisi tullut enemmän kokemusta.

Haastatteluissa tuli useasti esille asukkaan liian hyvä tunteminen. Millaisia tuloksia olisi tullut ohjaajilta, joille asukkaat olisivat vieraampia? Haastatteluissa ilmeni myös joitain mielipide-eroja yksiköiden välillä. Esimerkiksi siitä, minkä tyyppisille asiakkaille he kokisivat menetelmän soveltuvan parhaiten. Eri yksiköiden haastattelut toivat myös selkeästi ilmi kolmivuorotyön haasteet menetelmän käyttöönotolle, etenkin muiden kokeiluun osallistuneiden ohjaajien vertaistuen osalta.

Kokeiluun osallistuneet ohjaajat kokivat VQ-FI -arviointimenetelmän käyttökelpoiseksi ja ajattelivat sen soveltuvan moniin eri tyyppisiin paikkoihin. Voidaan siis päätellä, että prosessi on ollut hyödyllinen yksiköissä, sillä se sai ohjaajat tarkastelemaan asukkaiden toimintaa ja tahtoa tarkemmin, sekä pohtimaan ympäristön vaikutusta asukkaiden toiminnassa. Lisäksi se sai ohjaajat pohtimaan omia ohjaustapojaan.

## 6.1 Työn eettisyys ja luotettavuus

Työn toteutuksessa on otettu huomioon eettisyys. Työtä aloittaessa on allekirjoitettu yhteistyö- ja tutkimussopimukset, joiden liitteenä on ollut opinnäyte-

työsuunnitelma. Sopimusten osalta opiskelijat, niin perehdyttäjät kuin opinnäytetyön tekijät, sitoutuivat noudattamaan vaitiolovelvollisuutta yksiköistä esiin tulleiden tietojen osalta. Menetelmän kokeiluun osallistuneet ohjaajat yksiköt valitsivat itse. Ohjaajat valitsivat perehdytyksen pohjalta itse myös asukkaat, joita arvioivat. Tietoja asukkaista ei työssä tarvittu, eikä niitä ole työssä tarkemmin kerrottu. Haastattelujen aineisto hävitettiin tulosten analysoinnin jälkeen.

Hirsjärvi & Hurme (2000) toteavat kirjassaan, että haastattelijalta vaaditaan haastatteluissa taitoa ja kokemusta muun muassa toimia joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. He myös toteavat, että haastattelijan rooliin ja tehtäviin pitäisi kouluttautua. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 34-35) Tämä tulee ottaa huomioon tuloksia tulkitessa, sillä tekijät tekivät tutkimushaastatteluja ensimmäistä kertaa, eikä heillä ole ollut siihen koulutusta. Tuloksia tulkitessa on myös pohdittava, onko sillä vaikutusta tulosten analysointiin, että toinen tämän työn tekijöistä on aiemmin työskennellyt toisessa yhteistyöyksikössä.

Työn tuloksia tulkittaessa on huomioitava myös se, että menetelmän perehdytyksestä ohjaajille ovat vastanneet opiskelijat, jotka ovat vasta itsekkin opelleet menetelmän käytön, eikä käyttökokemusta siitä aiemmin paljoakaan ole. Perehdytyksestä vastanneet opiskelijat ovat olleet tämän työn ulkopuoliset opiskelijat, jotka tekivät perehdytyksen omana tehtävänä opinnäytetyön tekijöiden kanssa sovittujen sisältöjen, aikataulujen ja perehdytystapojen osalta. Opinnäytetyön tekijöiden rooli on ollut kerätä yhteistyöyksiköiden työntekijöiden kokemukset VQ-FI -menetelmän käytöstä ryhmähaastatteluna ja analysoida ne. Perehdytyksestä vastanneiden opiskelijoiden, sekä opinnäytetyön tekijöiden välillä on ollut tärkeää huomioida sujuva yhteistyö ja tiedonkulku, jotta perehdytyksessä on huomioitu opinnäytetyön tavoitteet ja tuloksissa on

voitu huomioida myös menetelmän käyttöönottoprosessissa ilmenneet mahdolliset epäkohdat. Yhteistyö opiskelijoiden välillä oli koko prosessin ajan sujuvaa.

Käyttöönottoprosessi meni molemmissa yksiköissä samalla kaavalla. Perehdytys oli kummallekin yksikölle samanlainen ja perehdyttäjät kävivät kokeilujakson aikana molemmissa yksiköissä. Haastattelurunkoa testattiin ennen varsinaisia haastatteluja, jonka jälkeen siihen tehtiin vielä joitain muutoksia. Varsinaisissa haastatteluissa haastattelurunko oli molemmissa sama. Lisäksi haastattelijat pysyivät samoina ja haastattelut toteutuivat samoilla roolijaoilla.

Menetelmän kokeiluaika oli kolme viikkoa ja arviointeja tällä välillä tehtiin 18 eri tilanteessa. Tulokset voisivat olla luotettavampia, jos aikaväli olisi ollut pidempi ja arviointeja olisi tehty enemmän. Lyhyellä aikavälillä perehdytys on kuitenkin ollut vielä tuoreena mielessä ja tämä on saattanut sitouttaa ohjaajia tekemään arviointeja heti perehdytyksen jälkeen. Jotta kokeiluaika olisi ollut pidempi, olisi yhteistyö yksiköiden kanssa täytynyt käynnistää aiemmin.

Työn tulokset ovat vain suuntaa antavia, koska tutkimuksen kohteena on vain kaksi asumispalveluyksikköä ja kuusi heidän ohjaajaansa. Tulokset olisivat kattavampia, jos yhteistyöyksiköitä olisi ollut enemmän, jolloin voitaisiin myös vertailla, millaiseen yksikköön menetelmä soveltuu ja millaisessa yksikössä se koettaisiin hyödylliseksi. Kuitenkin, kun yhteistyöyksiköitä on ollut vain kaksi, on yhteistyö opiskelijoiden ja ohjaajien välillä ollut tiiviimpää ja näin he ovat saaneet mahdollisesti paremman ja tarkemman perehdytyksen menetelmän käyttöön, kuin silloin, jos yhteistyöyksiköitä ja ohjaajia olisi ollut useampia. Tämä on mahdollistanut myös aktiivisemmän yhteydenpidon ja tuen opiskelijoiden ja ohjaajien välillä menetelmän käyttöönoton aikana.

## 6.2 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi vaati tekijöiltään itseohjautuvuutta ja pitkäjänteisyyttä. Prosessissa organisoitiin itse työn etenemistä, sekä tehtiin itsenäisiä päätöksiä muun muassa siitä, mikä on oleellista tietoa juuri tämän työn kannalta. Prosessissa täytyi myös sietää esimerkiksi sitä, että ennen työn lopullista rajausta, saattoi syventyä aiheisiin, jotka eivät olleetkaan oleellisia lopullisessa työssä ja poistettiin varsinaisesta työstä. Tässä opinnäytetyöprosessissa oli täysin tunnistettavissa kaikki opinnäytetyöprosessin vaiheet.

Molemmat työn tekijöistä ovat aiemmin työskennelleet ohjaajina samantapaisissa yksiköissä, kuin missä työhön osallistuneet ohjaajat työskentelivät. Muun muassa ohjaajien kanssa käydyt keskustelut avasivat toimintaterapeutin ja ohjaajan ammatillisten näkemysten eroja ja vahvistivat tekijöiden ammatillista kasvua tulevana toimintaterapeutteina.

## 6.3 Jatkokehittämissuhteita

Tässä työssä on kerättyä vain kahden asumispalveluyksikön käyttökokeimuksia kolmen viikon kokeilujakson ajalta. Työn tuloksia voisi vahvistaa useamman yksikön ohjaajien kokemuksilla, sekä sillä, että kokeiluaika olisi menetelmän käytölle pidempi. Tämän työn yksi tutkimuskysymys liittyi menetelmän hyötyihin mielekkään toiminnan tukemisessa. Tästä saatu kokemus jäi työssä melko suppeaksi, joten nimenomaan tähän osa-alueeseen suuntautvalle työlle voisi olla tarvetta.

Opinnäytetöitä menetelmän käyttöönottoprosessista on jo tehty erilaisissa paikoissa, erilaisten asiakasryhmien parissa, mutta voisi olla mielenkiintoista ke-

rätä käyttökokemuksia vielä laajemmin eri asiakasryhmien parissa työskenteleviltä ammattilaisilta. Voisi olla mielenkiintoista kuulla ohjaajien kokemuksia myös VQ -arviointimenetelmän Remotivation -osiosta. Tällaisen työn toteutus vaatisi tietenkin uuden perehdytyksen ohjaajille juuri tähän menetelmän osioon.



## Lähteet

- de las Heras, C., Geist, R., Kielhofner, G. & Li, Y. 2016. Toimintaan motivoitumisen arviointi (VQ-FI) – The Volitional Questionnaire (VQ). Keponen, R., Piikki, S. (suom.). Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Hautala, T., Hämäläinen, T., Mäkelä, L. & Rusi-Pyykönen, M. 2013. Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. p. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 15.-17. p. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Tulevaisuuden lähtökohdat, 340-341. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kehitysvammalaki. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. Viitattu 22.11.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519#L1>
- Kielhofner, G. 2008. Model of Human Occupation, Theory and Application. Fourth Edition. Baltimore. Lippicott Williams & Wilkins.
- Kommunikointi. Päivitetty 26.11.2016. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Vernerinet.net. Viitattu 20.12.2017. <http://verneri.net/yleis/kommunikointi>
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Majamaa, M. & Rätty, J. 2014. Uuden arviointimenetelmän käyttöönoton tukeminen Volitional Questionnairen implementointiprosessi nuorisopsykiatrian yksikössä. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Turun ammattikorkeakoulu. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84829/majamaa\\_raty.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84829/majamaa_raty.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nevalainen, M. 2007. Hyvä Implementointi - Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi. Pro Gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12547/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200788.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12547/URN_NBN_fi_jyu-200788.pdf?sequence=1)

Olin, H. & Sivinen, H. 2017. Toimintaan motivoitumisen arvioinnin (VQ-FI) käyttöönotto oppimisyksikkö Lampussa ja koulutusvideon kehittäminen. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126148/Olin\\_Harri\\_Sivinen\\_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126148/Olin_Harri_Sivinen_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pesonen, M. & Virtanen, L. 2009. Tahdon asia. The Volitional Questionnaire - arviointimenetelmän käyttöönotkokokemuksia Kanta-Hämeen keskussairaalan nuorisopsykiatrian toimintaterapiassa. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2875/tahdonas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ritsilä, J. 2002. Toimintaterapeuttien käsityksiä tahdosta ja kokemuksia tahdon arviointimenetelmän käyttöönotosta. Pro Gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Terveystieteiden laitos. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12546/G0000106.pdf?sequ>

Taylor, R. 2017. Kielhofner's Model Of Human Occupation: theory and application. Fifth edition. Wolters Kluwer.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vaittinen, H. 2009. Toiminnallinen identiteetti. Käsiteanalyysi Walkerin ja Avantin mukaan. Toimintaterapian pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/21353/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200908103538.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/21353/URN_NBN_fi_jyu-200908103538.pdf?sequence=1)

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Mikä koulutus teillä on?
2. Kauanko olette työskennelleet täällä? Oletteko työskennelleet aiemmin jossain muussa vastaavassa yksikössä?
3. Onko teillä aiempaa kokemusta jostain arviointimenetelmän/mittarin käytöstä?
4. Millä tavalla olette ennen havainnoineet asukkaiden toimintaa? (Mitä keinoja? Mihin olette toiminnassa kiinnittäneet huomiota?)
5. Koittekko VQ:n perehdytyksen riittäväksi? Mitä olisitte kaivanneet lisää? Mikä oli erityisen hyödyllistä?
6. Minkä koit menetelmän käytössä helpoksi? Mikä oli haastavaa? (käyttöönotto, tilanteiden suunnittelu/valinta, arviointi/havainnointi, pisteytys, tulosten tulkinta)
7. Montako kertaa teit arviointeja VQ-FI mukaan? Monelleko asukkaalle, montako kertaa per asukas? Kauanko yksi arviointi keskimäärin kesti?
8. Missä toiminnoissa ja missä ympäristössä arvioit/havainnoit asukasta? (esim. päivittäiset toiminnot, vapaa-ajan toiminnot, työtoiminta/tuotteellisuus)
9. Millaista uutta näkemystä arvioinnit toivat asukkaiden toiminnasta? (Tahto, motivaatio, muu)
10. Millä tavalla menetelmä auttoi huomioimaan ympäristön vaikutuksen asukkaan toiminnassa? (Tahto, motivaatio, muu)
11. Olisiko menetelmästä mielestänne apua asukkaiden vapaa-ajan/mielekkään toiminnan tukemisessa? Miten/mihin tällöin käyttäisit menetelmää? (tuttuihin ja/tai uusiin toimintoihin)
12. Koetteko, että menetelmällä (VQ) olisi käyttöä yksikössänne? Millaiseen yksikköön, mihin käyttötarkoitukseen, suosittelisit menetelmää?
13. Vapaa sana!