

Asko Isopahkala

TOIMINNALLINEN KEHITYSTYÖ KOHTI REFLEKTIIVISTÄ TYÖTETTA

Reflektiivisen työtteen avulla toimiviin struktuureihin kehitysvammaisten ryhmäkodissa

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Syyskuu 2018**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Syyskuu 2018	Tekijä/tekijät Asko Isopahkala
Koulutusohjelma Sosiaalian koulutusohjelma		
Työn nimi TOIMINNALLINEN KEHITYSTYÖ KOHTI REFLEKTIIVISTÄ TYÖOTETTA. Reflektiivisellä työotteella toimiviin struktuureihin kehitysvammaisten ryhmäkodissa.		
Työn ohjaaja Yliopettaja Pirjo Forss-Pennanen		Sivumäärä 34 + 9
Työelämäohjaaja Vs. esimies Minna Kiviniitty		
<p>Opinnäytetyön tavoite on edistää tietoisuutta reflektiosta ja reflektiivisestä työotteesta. Tietoisuuden lisäämisellä tavoitellaan yksilöiden motivaation suuntaamista itsensä kehittämiseen omaehtoisesti ja käynnistämään prosessimainen toiminta kohti reflektiivistä työtettä. Reflektiivisen työotteen avulla voidaan saavuttaa työyhteisön sitoutuminen yhteisiin toimintamalleihin ja struktuurien noudattamiseen. Opinnäytetyön tarkoitus on antaa muutokselle mahdollisuus. Työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen kehittäminen dialogisuuden lisäämisen avulla on tässä erityisen tärkeää, sillä se edesauttaa sitoutumista yhteisesti tehtyihin päätöksiin.</p> <p>Kehitysvammaisten ohjaamisessa struktuurit ovat tärkeitä jokaiselle asiakkaalle ja välttämättömiä haastavien asiakkaiden kanssa toimiessa sekä autismin kirjon asiakkaille. Ilman toimivia, asiakaslähteisiä strukturoituja malleja ohjaustyö voi olla päämäärätöntä, lähtökohdiltaan vastoin asiakkaan tarpeita ja palveluohjauksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta ongelmallista.</p> <p>Opinnäytetyön metodi on käyttäjä- ja toimijälähtöinen kriittinen kehittäminen, jossa asioiden tiedostamisella haastetaan pohtimaan vallitsevia käytäntöjä. Yksilöllisen motivaation merkitys korostuu reflektiivisen työotteen kehittämiseen tarvittavan tahtotilan saavuttamisessa, työyhteisön tuki ja organisaation toimintakulttuuri auttavat kehittämisessä.</p>		
Asiasanat Asumispalvelu, kehitysvammaisuus, reflektio, reflektiivinen työote, struktuuri		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date September 2018	Author Asko Isopahkala
Degree programme Degree Programme of Social Services		
Name of thesis DEVELOPING TOWARDS REFLECTIVE EMPLOYMENT. Reflective work-style structures in a mentally disabled group home.		
Instructor Principal Lecturer Pirjo Forss - Pennanen		Pages 34 + 9
Supervisor Deputy Service Director Minna Kiviniitty		
<p>The aim of the Bachelor's Thesis is to promote awareness of reflection and reflective work. Increasing awareness seeks to direct the motivation of individuals to self-development on their own and to initiate professional action towards a reflective work. A reflexive tool can be used to achieve the work community's commitment to common operating models and to the respect of the structures. The purpose of the thesis is to give the opportunity for change. Developing inter-community interaction through increased dialogue is particularly important here, which promotes commitment to jointly-made decisions.</p> <p>When guiding disabled people, the structures are important for every customer and they are essential when working with challenging clients and autism spectrum clients. Without functioning, customer-oriented structured models, guidance work can be unviable, in contrast to customer needs and problematic in achieving the objectives of service management.</p> <p>The method of the bachelor's thesis is user-oriented and actor-driven critical development, in which the awareness of issues is challenged to reflect the prevailing practices. The importance of individual motivation is emphasized in achieving a developing state of mind; the reflection of the work community develops in the progress. The organization's culture gives space for development.</p>		
Key words Housing service, mental retardation, reflection, reflective work, structure		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	3
2.1 Kaarnakodin toiminta-ajatus ja arvot	3
2.2 Kaarnakodin asiakkaat	3
2.3 Asiakkaiden päivä- ja työtoiminta.....	4
2.4 Kaarnakodin henkilökunta	4
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ	6
3.1 Opinnäytetyön tavoite.....	6
3.2 Opinnäytetyön tarkoitus.....	6
3.3 Opinnäytetyön tehtävä.....	6
4 KEHITTÄMISKOHDE JA RAJAUKSET	9
4.1 Opinnäytetyön kehittämiskohde.....	9
4.2 Aiheen valinta ja rajauksen perusteet.....	9
5 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	12
5.1 Palveluohjaus kehitysvammaisten ryhmäkodissa	12
5.2 Reflektio taitona ja käsitteenä.....	15
5.3 Reflektiivinen työote työyhteisön näkökulmasta.....	17
5.4 Struktuurien keskellä.....	20
5.4.1 Struktuurien merkitys kehitysvammaistyössä	21
5.4.2 Ympäristön ja tilan hahmottamisen vaikeudet	22
5.4.3 Aika ja ajanhallinnan haasteet	22
5.4.4 Toiminnan strukturointi.....	23
6 TULOKSET JA VAIKUTTAUVUUS	24
7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS	26
8 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS	27
9 POHDINTA	29
LÄHTEET	32
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Reflektioprosessi (mukaiillen Boyd 1985).....	16
KUVIO 2. Yksilön kehittymisen prosessi (mukaiillen Tampereen teknillinen yliopisto 2016).....	25
TAULUKOT	
TAULUKKO 1. Palautteet.....	7

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on kehittämistyö reflektiiviseen työotteeseen kehitysvammaisten asumispalveluja tarjoavassa ryhmäkodissa, ja siihen liittyy toiminnallinen osuus koulutustapahtumana ohjaajille. Tarkastelen aihetta työyhteisön sisäisestä (ohjaaja/ohjaajat) näkökulmasta. Teen opinnäytetyön Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän aikuissosiaalipalveluihin kuuluvaan, vammaisten asumispalvelua tarjoavaan yksikköön Kaarnakotiin joka sijaitsee Siikajoen kunnassa, Ruukin kylässä. Yksikön toiminta-ajatus on tarjota autettua ja ohjattua asumista kehitysvammaisille henkilöille. Kehitysvammaisten asumispalveluita tarjoava ryhmäpienkoti on yleisimpiä muotoja palvelun järjestämiseen ja yksi kasvavista sosiaalipalvelujen toimialoista tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tietopohjana käytän Refinno-tutkimushankkeesta julkaistua kirjaa, Vauhtia pysähtymisestä. Refinno-tutkimushanke on Tekesin rahoittama, neljän yliopiston ja seitsemän yritysorganisaation yhteinen hanke reflektiivisen työotteen vaikutuksesta suorituskykyyn ja innovatiivisuuteen. (Tampereen teknillinen yliopisto 2016.) Tutkimus on tehty erilaisessa toimintaympäristössä kuin kehitysvammaisten asumispalvelut, mutta työyhteisön sisäisen näkökulman kautta tutkimus soveltuu opinnäytetyöhön. Ihmiset toimivat erilaisissa työyhteisöissä samankaltaisissa vuorovaikutussuhteissa, erityisesti tutkimukseen osallistuneiden palvelualan yritysten toiminta on vuorovaikutteista ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Olen työskennellyt itse kehitystyön toimintaympäristönä olevassa yksikössä noin kaksi ja puoli vuotta ja jatkan työskentelyä edelleen opinnäytetyön tekemisen ohessa. Olen tehnyt havaintoja työssä ja keskustellut paljon sekä toisten ohjaajien että esimiesten kanssa tutkimuksen aiheesta. Asia on todettu ajankohtaiseksi ja kiinnostavaksi mutta samalla haasteelliseksi. Omia havaintoja en voi tuoda työssä käsiteltäväksi, koska metodi ei ole havaintoihin perustuva tutkimus eikä sellaisesta ole työyhteisössä sovittu enakkoon. Toisaalta alan kokemusasiantuntijuuteni ei ole riittävää eikä ajallisesti sellaiseen ole mahdollisuutta. (Vilka 2006, 56–59.)

Laitosasumisen vähentäminen on kasvattanut kuntien ja kuntayhtymien tarvetta järjestää kehitysvammaisten henkilöiden asumispalveluita alueellisesti omissa ryhmäkotiyksiköissä. Tulevaisuudessa yksityiset yritykset ovat lisäämässä palveluja tälläkin sektorilla ja haastavat kunnalliset palvelut yhä kovempaan kilpailuun hankintalain mukaisesti. Sosiaalialan palvelut ovat usein raskaita henkilöstöresurssien suhteen, palkat ja henkilöstökulut ovat yleisesti n. 60 % kustannuksista. (THL 2017.) Toiminta

ihmisten kanssa on vaativaa eikä sitä voi koneilla hoitaa. Palveluohjauksen lähtökohtana on että jokainen asiakas tulee kohdata yksilöinä, koska jokaisen ihmisen taustalla on erilaiset haasteet ja tarpeet. Kehitysvammaisten asumispalveluissa asiakassuhteet ovat useimmiten pitkäaikaisia, jopa elinikäisiä, mikä tuo omat haasteet ohjaajien jaksamiseen ja asiakkaiden arkirutiineihin. Reflektiivistä työtettä on tutkittu liike-elämän ja teollisuuden asiakasnäkökulmista, sosiaalipalvelujen organisaation näkökulmasta vähän ja useimmiten silloinkin asiakas- tai potilasnäkökulmasta. Sosiaalityöntekijän näkökulmasta on aiheeseen liittyvää tutkimusta tehnyt Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen SOCCAN sosiaalityön suunnittelija Hanna Heinonen ammatillisessa lisensiaattitutkimuksessaan. (Heinonen, H. 2007.)

Miten reflektoinnin osaamisen kehittämällä voidaan parantaa työssä jaksamista? Miten reflektiivinen työote helpottaa työyhteisöä rakentamaan kehitysvammaisten tarpeista lähteviä, erityisen tärkeitä strukturoituja palvelutoimintoja toimiviksi? Miksi ohjaajien välisen dialogisen vuorovaikutuksen merkitys on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tärkeä?

Reflektiosta puhutaan usein yksilön oppimisprosessien yhteydessä, sisäisen motivaation oppimisen tai ammatillisen kasvun yhteydessä. Toiminnan kehittämisen tuloksellisuus on aina parempi, kun muutosta ohjaa yksilöiden sisäinen motivaatio. Ammatillinen kasvu liittyy hyvin kiinteästi työelämässä toimimiseen, itsensä kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen. Työmotivaatiota ilmiönä on tutkinut Pauli Juuti teoksessaan Organisaatiokäyttäytyminen. Työyhteisöt rakentuvat hänen mukaansa yksilöistä ja siksi reflektion kehittämisessä yksilölähtöinen motivaatio on tärkein, kun taas reflektiivisen työotteen kehittyminen tarvitsee tuekseen koko työyhteisön panoksen, ja sitä edesauttaa organisaation reflektiivisyyttä tukeva kulttuuri. (Juuti 2006.)

Toikko ja Rantanen (2009) käsittelevät tutkimuksessaan erilaisia lähestymistapoja kehitystyössä. Opinnäytetyöni metodina on käyttäjä- ja toimijalähtöinen kriittinen kehittäminen. Kehittämiseen ei ole etukäteen suunniteltua lopputulosta eikä ulkopuolinen taho suunnittele muutosta. (Toikko & Rantanen 2009, 164.)

Kriittisessä lähestymistavassa tavoitellaan enemmän rakenteiden ja toimintatapojen muutosta kuin kansalaisten sopeuttamista. Tässä mielessä kriittinen kehittäminen perustuu oletukseen, että olemassa olevat rakenteet ja toimintatavat tuottavat epäoikeudenmukaisuutta ja ongelmia. Kaiken lähtökohtana on, että ihmiset tiedostavat oman tilanteensa uudella tavalla. Tiedostaminen johtaa motivaatioon ja motivaatio toimintaan, jolloin myös tiedostamisesta muodostuu muutoksen instrumentti. Tiedostaminen haastaa pohtimaan vallitsevia käsityksiä, myyttejä ja totuuksia. (Toikko & Rantanen 2009, 164–165.)

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä osiossa esittelen opinnäytetyön kehittämiskohteena olevan ryhmäkodin toimintaa, toiminnan arvoja ja asiakkaita sekä henkilöstön koulutustaustoja. Näiden tietojen lähteenä olen käyttänyt pääosin ryhmäkodin omavalvontasuunnitelmaa. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä 2017.)

2.1 Kaarnakodin toiminta-ajatus ja arvot

Omavalvontasuunnitelman (2017) mukaan yksikön toiminta-ajatus on tarjota autettua ja ohjattua asumista aikuisille kehitysvammaisille henkilöille. Yksikössä on neljä autetun asumisen pienkotia, kaksi yksiötä ja yksi ohjatun asumisen pienkoti. Yksikkö tarjoaa myös tilapäisasumista yhdessä pienkodissa. Asiakkaita on yhteensä 30 henkilöä ja tilapäispaikalla käy vuosittain muutama asiakas vuoroillaan. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä 2017.)

Yksikön omavalvontasuunnitelmaan on kirjattu myös arvot ja toimintaperiaatteet, joiden mukaan jokainen asiakas saa kodikkaan ja viihtyisän asuinympäristön, henkisesti ja fyysisesti turvallisen asumisen. Harrastusmahdollisuudet ja itsensä kehittämisen mahdollisuus on huomioitu, turvattu yksityisyyden suojaaminen omine alueineen sekä itsemääräämisoikeuden toteuttaminen jokaisen kohdalla, mikä kuuluu perusoikeuksiin. Arvoja ohjaavat NOVA-periaatteet: normalisaatio, osallistuminen, vuorovaikeus ja aikuisuus. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä 2017.)

2.2 Kaarnakodin asiakkaat

Asiakkaat ovat kehitysvammaisia aikuisia, joiden ikäjakauma 20–81 v. Kehitysvamma-asteita on ICD10-luokituksen mukaan neljä: lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvamma. (Vernerinet 2017.) Näitä kaikkia esiintyy ryhmäkodin asiakkailla, sekä lisäksi autismikirjon häiriöitä erilaisina yksilöllisinä muotoina. (Autismiliitto 2018.) Jokaiselle asiakkaalle tehdään palvelutarpeen arviointi yhdessä asiakkaan kanssa ja tarvittaessa lähiomaisen tai laillisen edustajansa kanssa. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan ja tuetaan. Asiakkailla on nimetty omaohjaaja. Arvioinnissa hyödynnetään erityisasiantuntijoiden lausuntoja sekä muiden asiakkaan hoitoon liittyvien asiantuntijoiden sekä omaisten havaintoja. Arvioinnin lähtökohtana on kuitenkin mahdollisuuksien mukaan asiakkaan

oma näkemys voimavaroistaan sekä niiden vahvistamisesta. Suunnitelma tallennetaan sähköiseen Effica-potilastietojärjestelmään. (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä 2017.)

Ryhmäkodissa on ohjattuun asumiseen tarkoitettu pienkoti, jossa asuu seitsemän asiakasta. He ovat lievästi tai keskivaikeasti kehitysvammaisia, joiden toimintakyky on parempi kuin autetun pienkodin asiakkailta. He tarvitsevat enemmän ohjausta kuin auttamista, osa käy työtoiminnassa ja heidän palveluohjauksensa tavoite on voimaannuttamisen ja osallistamisen tukeminen. He voivat kulkea itsenäisesti pienkodin ulkopuolella ja osallistua harrastustoimintoihin osaksi ilman ohjaajan läsnäoloa. Autismin kirjon ja vaikeimpien kehitysvammaisten kanssa vuorovaikutus on haasteellista, mutta autetun asumisen pienkodin asiakkaiden kanssa on mahdollisuus vuorovaikutukseen siten, että he ymmärrettävästi voivat kertoa tarpeistaan ja toteuttaa aidosti itsemääräämisoikeuttaan useissa arkisissa toiminnoissa, kuten ruoanlaitossa, rahankäytössä, liikkumisessa, hygienian hoidossa ja kaverisuhteissa. Aito kohtaaminen antaa mahdollisuuden luottamuksellisen suhteen rakentumiseen asiakkaan ja ohjaajan välille. Tämä taas auttaa etsimään yhdessä ratkaisuja ja vastauksia eteen tuleviin hyviin tai huonoihin asioihin. (Hänninen 2007, 12.)

2.3 Asiakkaiden päivä- ja työtoiminta

Päivätoimintaa järjestetään suunnitellusti jokaiselle asiakkaalle toimintakyvyn ja palvelusuunnitelmasa määriteltyjen tarpeiden mukaisesti. Toimintaa järjestetään tähän käyttöön järjestetyissä tiloissa yksikössä, asukkaiden omissa tiloissa, ulkopuolelta varatuissa liikuntatiloissa ja erityisesti päivätoimintaan tarkoitettussa yksikössä Paja-Pehkolassa. Työtoimintaa järjestää Paja-Pehkolan yksikkö yhteistyössä paikallisten yritysten ja kunnan kanssa. Paja-Pehkolassa on myös pesulapalvelua, kangas- ja käsityötoimintaa, matonkudontaa ym. kädentaitoja kehittäviä toimintoja. Asiakkaiden kuljetukset näihin tapahtuvat Kaarnakodin omalla autolla tai kunnan palvelubussilla.

2.4 Kaarnakodin henkilökunta

Ryhmäkodissa työskentelee 21 vakituista vammaisohjaajaa sekä vammaispalveluohjaaja, joka toimii vastaavana esimiehenä. Jokaisella on vaadittava sosiaali- tai terveysalan tutkinto. Ohjaajat ovat koulutukseltaan lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja. Työkokemus sosiaali- tai terveysalalta vaihtelee vasta valmistuneista yli kolmeenkymmeneen vuoteen. Osalla työntekijöistä on kehitysvammaisuudesta erikoistumisopintoja ja osa on suuntautunut mielenterveys- ja päihdetyöhön. Henkilökunnan ammattitaitoa ylläpidetään koulutuksin, tiedonannoin ja omaehtoiseen opiskeluun kannustaen.

Henkilökunta käy AVEKKI-toimintamallin koulutuksen, jonka tavoite on ehkäistä uhka- ja väkivalta tilanteita. AVEKKI muodostuu sanoista **a**ggressiivisuus, **v**uorovaikutus, **e**nnaltaehkäisy- ja hallinta, **k**oulutus, **k**ehittäminen ja **i**ntegrointi. Koulutuksen tavoitteena on turvallisempi työyhteisö sekä asiakkaalle että ohjaajille, ammatillisen asiakkaan kohtaamisen, varhaisen ennaltaehkäisyn ja yhtenäisen toimintatapamallin sisäistämisen avulla. (Savonia AMK 2018.) Opinnäytetyö tukee myös tämän koulutuksen tavoitteita. Ajankohtaisista laki-, asetus- ja muista tärkeistä alaa koskevista asioista tiedotetaan kuntayhtymän yhteisessä Intrassa ja koulutuksin sekä yksikkökohtaisia asioita vielä tarkennetaan omilla henkilöstökokouksissa. Pienkotipalavereita on säännöllisesti 1–2 kk:n välein, ja näissä omaohjaajat ja pienkodin vastuulliset ohjaajat käsittelevät kyseisen pienkodin sekä siellä asuvien asiakkaiden asioita.

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ

Tässä osiossa esittelen opinnäytetyön tavoitteen, tarkoituksen ja tehtävän. Tehtävän osalta käyn läpi koulutustapahtuman valmistelut, käytännön toteutuksen ja palautteiden analysoinnin.

3.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoite on edistää tietoisuutta reflektiosta ja reflektiivisestä työotteesta. Tietoisuuden lisäämisellä tavoitellaan yksilöiden motivaation suuntaamista itsensä kehittämiseen omaehtoisesti ja käynnistämään prosessimainen toiminta kohti reflektiivistä työtettä. Opinnäytetyö auttaa kehittämään kehitysvammaisten ryhmäkodin struktuureja asiakaslähtöisesti. Tällä on mahdollista vaikuttaa myönteisesti kehitysvammaisten asumispalvelujen palveluohjauksen tavoitteiden saavuttamiseen sekä asiakas kohtaisten palvelusuunnitelmien päämäärien toteutumiseen. Opinnäytetyön tekeminen kehittää omaa osaamistani kehitysvammaohjauksessa, syventää tietoutta aiheesta ja kehittää tutkimuksellista osaamista.

3.2 Opinnäytetyön tarkoitus

”Miksi kyseenalaistaa tapoja, jos ei niistä ensin tule tietoiseksi”. Kun tulemme tietoisiksi ajatteluamme rajoittavista uskomuksista ja oletuksista, lannistavasta puheesta ja kapeutuksista rutiineista, avautuu uutta ymmärrystä ja näköalaa kykyihin sekä voimavaroihin, joita emme ole aikaisemmin huomanneet tai tiedostaneet (Hilden, Tikkamäki, Pekkola, Saunila & Ukko, 2014.)

Opinnäytetyön tarkoitus on avata muutokselle mahdollisuus. Työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen kehittäminen dialogisuuden lisäämisen avulla on tässä erityisen tärkeää, sillä se edesauttaa sitoutumista yhteisesti tehtyihin päätöksiin.

3.3 Opinnäytetyön tehtävä

Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden suoritin koulutustapahtumana Kaarnakodissa. PowerPointesityksen (LIITE 1) avulla toin tietoisuutta reflektiosta ja reflektiivisestä työotteesta ryhmäkodin ohjaajille. Sisältö koostui kahdesta esimerkkivideosta ja Refinno-tutkimuksen perusteella aihetta käsittelevistä dioista. Koulutustapahtuma oli tunnin mittainen, ja lopussa kuulijat antoivat palautteen kirjallisesti. Kohderyhmänä olivat kehitysvammaisten ohjaajat ryhmäkodissa, näkökulma oli työyhteisö

sisäinen. Koulutustapahtuma vuoronvaihtojen yhteydessä toiminnallisen osuuden osalta oli kohderyhmän kannalta toimivin, vuorotyön luonteesta johtuen ihmisiä olisi muuten ollut vaikea saada yhtä aikaa läsnä oleviksi ja ajankäytön suhteen näin oli mahdollista käyttää resurssit tehokkaimmin. Halusin myös kehittämistä varten palautteen koulutuksesta ja näin sain sen heti tilaisuuden jälkeen hoidettua erillisellä palautelomakkeella. (LIITE 2.)

Valmistauduin toiminnalliseen työhön varaamalla ajan vuoronvaihdon yhteyteen yksikön esimieheltä. Koulutusmateriaalin annoin ennakkoon tutustumista varten yhtymän aikuissosiaalityön johtajalle ja yksikön esimiehelle. Palaute heiltä oli positiivinen sisällön suhteen, mutta aiheen käsittelyyn varatun aikataulun he kokivat haasteelliseksi. Tämä oli oikea havainto, ja koin itse, että keskustelulle ei jäänyt riittävästi aikaa, vaikkakin osallistujien palautteissa en tästä saanut kritiikkiä. Käytössäni oli hyvät av-laitteet, ja varmistin hyvissä ajoin kaiken toimivan ennen koulutustapahtuman alkua. Palautelomakkeita sain yhteensä 12 lomaketta, ja näissä oli vapaata tekstiä neljässä. Jokaisessa lomakkeessa oli vastattu kaikkiin kysymyksiin yhdellä rastilla kuvaamaan valittua vastausta. Taulukossa 1 on koonti palautteista suhteutettuna osuuteen vastaajista. (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Palautteet

	Eri mieltä	En osaa sanoa	Varauksin samaa mieltä	Samaa mieltä
Aihe on ajankoh- tainen ja kiinnos- tava	0 %	0 %	25 %	75 %
Esityksen aiheita voin hyödyntää työssäni	0 %	0 %	25 %	75 %
Aion kehittää tietoisuuttani esityksen pohjal- ta	0 %	25 %	25 %	50 %

Palautteen analysoinnissa huomionarvoista on yhteinen kiinnostus aiheeseen ja ajankohtaisuus. Reflektiivisyyden ja struktuurien toimivuuden limittäminen toisiinsa koetaan tärkeäksi ja ainakin teoriassa toimivaksi tavaksi. Samoin niiden hyödyntäminen työssä koetaan mahdolliseksi, se edesauttaa kehitysprosessin aloittamista eikä näille toimintatavoille nähdä esteitä työyhteisössä. Puolet osallistujista on päättänyt aloittaa kehitysprosessin reflektiiviseen työotteeseen. Se on positiivinen tulos ja kertoo,

että aiheesta on hankittu tietoa jo aikaisemmin. Kukaan osallistujista ei ollut eri mieltä mistään aiheista, toisaalta varautuneita oli 25 %.

Kyseenalaistaminen on yksi reflektiivisen työotteen osa-alue, ovatko varauksin samaa mieltä olevat seuranneet esitystä tarkemmin vai johtuuko varauksellisuus asenteesta tai esityksen vajavuudesta, sitä ei palautteissa kerrottu. Kaksi vastausta ”ei osaa sanoa” ovat myös tärkeitä ja voivat olla osoitus siitä, että tietoa tulisi saada lisää tai kannustaa reflektioharjoitukseen. Kehitysaie ei ole helppo, koska jokaisella on jokin oma käsitys työstä ja kaikkien mielestä kehittämistä ei välttämättä tarvita, ollaan tyytyväisiä siihen, miten tähän asti on mennyt totutuilla tavoilla. Toisaalta kehitystä on varmasti tapahtunut, mutta onko se ollut tietoista ja asiakkaiden tarpeista nousevaa?

4 KEHITTÄMISKOHDE JA RAJAUKSET

Tässä kappaleessa tarkastelen opinnäytetyön kehittämiskohdetta, aiheen valintaa ja rajauksen perusteita. Yksi näkökulma kehitystyössä on työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen kehittäminen ja siinä kontekstissa reflektion ja reflektiivisen työotteen kehittämisen vaikuttavuus. Lisäksi käsittelen kehitysvammaistyön erityispiirteitä, kuten struktuureihin sitoutumisen tärkeyttä ohjauksessa.

4.1 Opinnäytetyön kehittämiskohde

Toiminnallisen kehitystyön tarkoituksena on kehittää työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta, dialogisuutta ja struktuurien toimivuutta sekä osoittaa, miten reflektio tukee työhyvinvoinnin kannalta tärkeää työssä jaksamista. Toiminnallinen osuus on tarkoitus toteuttaa toukokuussa 2018, koulutustilaisuutena työpaikalla. Opinnäytetyöni tarkoitus on saada tietoisuutta ohjaukseen toimivien struktuurien kehittämisen avulla siten, että niihin on helppo jokaisen sitoutua. Tavoitteena on edistää reflektiivisen työotteen tietoisuutta kehitysvammaistyössä ja tukea näin parantamaan vuorovaikutusta työyhteisön eri prosesseissa ja siten yhdessä auttaa luomaan pienkoteihin toimivat struktuurit. Näiden tueksi laadin PowerPoint-esityksen koulutusta varten, jonka avulla on tarkoitus edistää tätä tietoisuutta ja kannustaa omakohtaisen prosessin aloittamista.

Opinnäytetyö kehittää ohjaustyötä kannustamalla ohjaajia henkilökohtaiseen kehittymiseen perustuvaan jatkuvan oppimisen kulttuuriin, jonka pohjalla on oman asiantuntijaroolin tiedostaminen, motivaation vaikutus omaan toimintaan, ja tästä johtuvaan käyttäytymiseen. Näiden tiedostamisella on tärkeä rooli reflektio osaamisen kehittämisessä. Näillä voi toteutuessaan olla mahdollista parantaa työssä viihtymistä, työyhteisön ilmapiirin kehittymistä yhä enemmän toisia arvostavaksi, palveluohjauksen kehittymistä yhä asiakaslähtöisemmäksi sekä oman työn arvostuksen nostamista. Organisaatio hyötyy tästä vähenevinä poissaoloina, ohjaajien vaihtuvuuden vähenemisenä ja resurssien säästönä. (Juuti 2006, 34.)

4.2 Aiheen valinta ja rajauksen perusteet

Kiinnostuin reflektiivisestä työotteesta ja sen kehitysmahdollisuuksista opintojen aikana. Aihe alkoi kiinnostaa yhä enemmän, kun työskentelin kehitysvammaisten asumispalveluja tarjoavassa ryhmäkodissa. Samassa paikassa suoritin myös strategisen kehittämisen ja johtamisen harjoittelun. Pohtiessani näitä asioita vahvistui opinnäytetyöni aiheeksi valitsemani kehittämistyö, reflektiiviseen työotteeseen

kehitysvammaisten ryhmäkodissa. Strategisen kehittämisen- ja johtamisharjoittelun aikana minulle vahvistui organisaation näkökulman kiinnostavuus, sekä miksi aiheen kehittäminen ja tietoisuus on kannattavaa organisaatiossa toimivan työyhteisön jäsenen näkökulmasta.

Tietoinen toiminta asiantuntijaorganisaatiossa saa aikaan halun oppia lisää, motivoi ajankohtaisten alan asioiden seuraamiseen, herättää halun kehittää ja suhtautua positiivisesti kriittisesti olemassa oleviin rutiineihin. Kehitysvammaisten kanssa toimiminen on toisaalta paljon rutiinien toistamista päivästä toiseen, ja usein nämä ovatkin hyväksi todettuja pitkän kokemuksen kautta. Opinnäytetyöllä haluan auttaa löytämään välineitä, joilla lisätä tietoisuutta ohjaukseen sekä toimivien struktuurien kehittämiseen. Yhdessä hyväksi havaittujen toimintojen toteuttaminen lisää työn merkitystä ja auttaa onnistumisen kokemusten kautta jaksamaan paremmin asiakkaiden kanssa ja työyhteisön sisällä. (Hilden ym. 2012.)

Reflektiivinen työote terminä ei ole mikään automaatti tähän kehitykseen vaan se vaatii jokaiselta halun kehittyä reflektio-osaamisessa. Dialogisuus on seurausta onnistuneesta reflektiosta ja toisten huomioon ottaminen johtaa parempaan työilmapiiriin. Jokainen työyhteisön jäsen on omalla persoonallaan myös antamassa asiantuntemuksensa kaikkien käyttöön. Jokaisella on omat motiivinsa ja erilaisuus ihmisenä on voimavara. Näiden erilaisuuksien tiedostaminen ja oman itsensä tunteminen on tärkeä reflektion oppimisessa, kuinka erilaiset temperamenttimme voivat olla tukemassa vuorovaikutuksen onnistumista sen sijaan, että tiedostamatta näitä eroja teemme vääriä johtopäätöksiä kehityksen esteeksi. (Dunderfelt 2012.)

Yhteiskunnan kehitys on kulkenut jo pitkän aikaa suuntaan, jossa tehokkuus ja tulosajattelu ovat kaiken ytimessä. Sosiaaliset tai eettiset tavoitteet jäävät usein taustalle, kun mietitään mm. julkisen talouden kehittämistä. Palveluohjaus sisältää paljon toimintoja ja tavoitteita, jotka vaativat ihmisiltä motivaation lisäksi jatkuvaa oppimista sekä alan seuraamista. Kilpailutus ja säästöt tuovat haasteita eri toimialoille, eikä sosiaaliala ole tästä vapaa. (STM 2012b.) Siksi opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja kiinnostava kehityskohde; resursseja ei lisätä todennäköisesti tulevaisuudessakaan, vaan pikemminkin niitä tarkastellaan vielä kriittisemmin. Jos on keinoja, joilla resurssien kohdentamiseen saadaan tarkoituksenmukaisuutta ilman kustannuslisiä, se on kehittämisen arvoinen jo itsessään. Reflektiolla ei ole hintalappua vaan se on jokaisen henkilökohtainen mahdollisuus oppia, minkä avulla jopa työssä viihtyvyys paranee. Toki reflektiotaitoa on jo nyt paljon ja hyvin moni käyttää sitä työssään jatkuvasti, mutta olemmeko tietoisia tästä itse ja osaammeko kehittyä ilman tietoisuutta vieläkin paremmaksi?

Kehitystyö on ajallisesti haasteellinen aihe opinnäytetyössä. Kehittäminen vaatii aikaa, varsinkin kun on kyseessä organisaatio, jossa toimii useita kymmeniä jäseniä. Omat haasteet kehitystyöhön tuovat myös toimialan erityispiirteet, kehitysvammaisten asiakkaiden erilaiset kommunikointikyvyt ja hoidolliset tarpeet. Kun kävin läpi opinnäytetyön aihevalintaa, niin tarkoituksena oli myös huomioida laajemmin työhyvinvoinnin osuutta. Perehtyessäni työhyvinvoinnin kehittämiseen reflektiivisen työotteen avulla tulin johtopäätökseen, että opinnäytetyön aiheeksi kokonaisuus on liian laaja, joten rajasin työn struktuurien toimivuuden kehittämiseen reflektio-osaamisen tietoisuuden avulla. Näistä kolmesta osialueesta eniten voidaan vaikuttaa toiminnallisiin struktuureihin ja niiden rakentamiseen asiakas/ohjaaja-näkökulmasta. Miten käytännössä nämä toiminnalliset mallit saadaan yhdessä rakennettua siten, että jokainen sitoutuu työssä niitä noudattamaan, riippuu asenteesta, motivaatiosta ja ammatillisuudesta? (Juuti 2006 23–65.)

5 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Tässä kappaleessa käsittelen opinnäytetyön tietoperustaa laajemmasta näkökulmasta kehitysvammais-työssä. Palveluohjauksen perusteet ja tavoitteet on tärkeä osa työtä sosiaalialalla. Asiakslähtöisyys ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ohjaavat toimintaa. Avaan reflektio käsitettä tarkemmin sekä reflektiivisen työtteen merkitystä työyhteisön näkökulmasta. Struktuurien merkitystä kehitysvammais-työssä pidetään yleisesti tärkeinä, sitoutuminen niiden noudattamiseen henkilökohtaisella tasolla on vielä tärkeämpi. Avaan struktuurin kolmijakoista mallia ja analysoin kuinka haastavia useimmille kehitysvammaiselle on ympäristön ja tilan, ajan ja ajanhallinnan sekä toiminnan muutokset ilman ennakoinnin huomioonottamista ohjauksessa.

5.1 Palveluohjaus kehitysvammaisten ryhmäkodissa

Palveluohjaus on asiakslähtöistä ja asiakkaan etua korostavaa toimintaa, jossa työtapa, tuki, palvelut ja tavoitteet räätälöidään jokaisen asiakkaan tarpeen mukaan. Palveluohjaaja on tässä keskiössä, koska palveluohjauksen perusta on palveluohjaajan ja asiakkaan / asiakkaan edustajan välinen luottamuksellinen suhde. Palveluohjaus, yksilökohtainen asiakastyö, on useiden asiakasryhmien tarpeisiin soveltuva työmenetelmä sosiaali- ja terveydenhuollossa, ja erityisesti sen merkitys korostuu silloin, kun asiakas-suhde on pitkäaikainen ja monimutkainen. (Hänninen 2007, 11.)

Valtakunnallisen vammaispalveluhankkeen mukaan palveluohjaus voidaan määritellä kolmeen tasoon: neuvonta ja ohjaus, palveluohjauksellinen asiakastyö ja yksilökohtainen työ. (STM 2012a.) Kehitysvammaisten autetun asumisen pienkodeissa kaikki asiakkaat tarvitsevat yksilöllistä työtettä. Struktuurit on rakennettava sekä pienkotikohtaisesti että jokaiselle asukkaalle vielä henkilökohtaisesti. Toimivien struktuurien lähtökohtana on palveluohjauksen näkökulmasta mitä tehdään, kenelle tehdään ja miten tehdään, yksilön tarpeiden sekä ominaisuuksien huomioiminen, pohjautuen asiakslähtöisyyteen. (ETEVA 2011, 22.)

Yhtenä tärkeänä opinnäytetyöhön liittyvänä teemana on kysyä miksi tehdään, koska on tärkeää selvittää tavoitteet toiminnalle myös yksilökohtaisesti. Tavoitteiden tulee olla selvillä ennen kuin pohditaan miten tehdään, siten on mahdollisuus tehdä työtä näitä asetettuja tavoitteita kohti. Yksilöllisistä ominaisuuksista johtuen kehitysvammaisilla henkilöillä nousee esille hyvin monimuotoisia eroja kyvyssä sopeutua arjen toimintoihin, muutoksiin tai ryhmässä olemiseen. Nämä tulee huomioida yksilöllisesti,

eikä aina se tapa, joka on ns. normaaliin elämään kuuluvaa, soveltu sellaisenaan kehitysvammaiselle. Siksi miksi-kysymys on esitettävä, jotta sen kautta mietitään juuri tätä ihmistä ja hänen tarpeitaan sekä toimintakykyään, esim. ETEVA-kuntayhtymässä on käytössä YKS-yksilökeskeinen suunnitelma tätä varten. Kuntayhtymä on Suomen suurin vammaispalvelujen osaamiskeskus, joka toimii Uudenmaan, Kanta- ja Päijät-Hämeen maakuntien alueella. (ETEVA 2011, 23.)

Kehitysvammaisten asumispalveluiden asukkaat ovat yksi pitkäaikaisista sosiaalialan asiakassuhteista ja vaativat monialaista asiantuntemusta sosiaali- ja terveydenhuollon tahoilta. Viime vuosikymmeninä on palvelu- ja hoitojärjestelmää muutettu laitospainotteisesta avohoitopainotteiseksi, näin myös kehitysvammaisten kohdalla, kun asumispalveluyksiköihin on siirretty haastavampia ja moniongelmaisempia asiakkaita entisistä kehitysvammalaitoksista. Vuonna 2010 valtioneuvosto teki periaatepäätöksen kehitysvammaisten asumisohjelmasta ja palvelujen järjestämisestä (KEHAS). Tämän mukaan laitostasumista tulee vähentää nopeasti, suunnitellusti ja hallitusti siten että vuonna 2020 laitoksissa ei asu enää yhtään kehitysvammaista. (STM 2012b, 3).

Päätöksen perusteella yhä haastavampia asiakkaita siirtyy asumispalveluiden piiriin, Kaarnakodin kaltaisiin ryhmäkoteihin. Näillä toimenpiteillä on vaikutusta kehitysvammaisten asumispalveluja järjestävien yksiköiden organisaatioiden toimintaan, henkilökunnan ammattitaidon ylläpitämiseen ja työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen tarvitaan lisää oivalluksia. Yksi kehittämisen alue on reflektion osaaminen ja sitä kautta reflektiivisen työtteen kehittäminen. Jaksaminen työssä edistää palveluohjauksen tavoitteita, kun työyhteisö voi hyvin niin myös asiakkaat voivat paremmin. (Kalliosalmi 2017.)

Asiakkaiden diagnoosit vaihtelevat lievästä kehitysvammaisuudesta vaikeisiin autismin kirjon häiriöihin, joihin sisältyy myös aggressiivista käyttäytymistä, joten väkivaltatilanteet tai uhkat ovat lähes päivittäisiä. Omat haasteensa tuovat myös vaikeat liikuntarajoitteiset ja pyörätuoleissa tai sängyissä hoidettavat asiakkaat. Kun on kysymys pitkäaikaisesta ohjaaja/asiakas-suhteesta, haasteita on vuorovaikutuksen sujumisessa. Arjen asiat sujuvat vaihtelevasti, ja struktuurit rakentuvat asiakkaiden erilaisista tarpeista.

Ohjaajat, asiakkaat ja omaiset tulevat hyvinkin tutuiksi toisilleen, asukkaiden välisten suhteiden arkipäiväistyminen johtaa myös yksilöiden välisiin konflikteihin, havainnot asiakkaan muuttuneessa käyttäytymisessä ja ikääntymisen tuomat oireet jäävät usein arjen toimintojen varjoon. Hitaasti kehittyvät muutokset asiakkaiden tilassa vaativat ammatillista havainnointia, jotta muutokset toiminnoissa ovat

riittävän nopeita. Somaattiset terveydentilan muutokset on helpompi havaita kuin psyykkiset tai psykosomaattiset muutokset. Siksi on tärkeä pysähtyä ajoittain refleктоimaan yhdessä nykytilannetta, missä korostuu hiljaisen tiedon esiin saamisen merkitys. (Koskentausta 2014.)

Tällaisessa työyhteisössä korostuu yhteistyön ja tiedon vaihdon merkitys ohjaajien, erityisasiantuntijoiden ja moniammatillisen verkoston välillä, oman toiminnan reflektointi sekä esimiestyön herkkyys muutosten havaitsemisessa. Kehitystyö toimintatapojen muutoksessa vie aikaa, ja erityisen haastavaksi asian tekee kehitysvammaisuus. Prosessit ovat aikaa vieviä ja vaativat ohjaukselta kärsivällisyyttä, pysähtymistä oleellisen havaitsemiseen ja sitoutumista.

Vuorovaikutuksella tavoitellaan luottamusta ja luottamuksen avulla kehitys voi johtaa toivottuun tulokseen kaikkien osapuolten kannalta. Tästä on hyvä esimerkki Pirkanmaan sairaanhoitopiirin vuorovaikutuskokeilu, josta tehty video kertoo prosessin vaiheista ja siihen osallistuneiden kokemuksista. Toiminnan kehittämisessä lähtökohtana pidettiin asiakkaan ja ohjaajan vuorovaikutuksen parantamista. Lopputulos hyödyntää koko työyhteisöä onnistumisen kokemuksilla ja sitä kautta työssä jaksamisen paranemisena. (Tikoteekki 2017.)

Palveluohjauksen tavoite on asiakaslähtöisyys. Siihen sisältyen on otettava huomioon, että holistisen ihmiskäsityksen mukaan ihmisen tarpeissa, elämässä ja haasteissa on monia näkökulmia. Vuorovaikutus on hyvää, kun se toimii, mutta aina se ei riitä tai ole mahdollista. Kun vuorovaikutusta joudutaan auttamaan kuvin, viittomin, elein, ilmein tai muilla tavoilla, jotka poikkeavat normaalista puheesta, havainnointi ja reflektointi ovat tällöin tärkeässä roolissa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 33–34.)

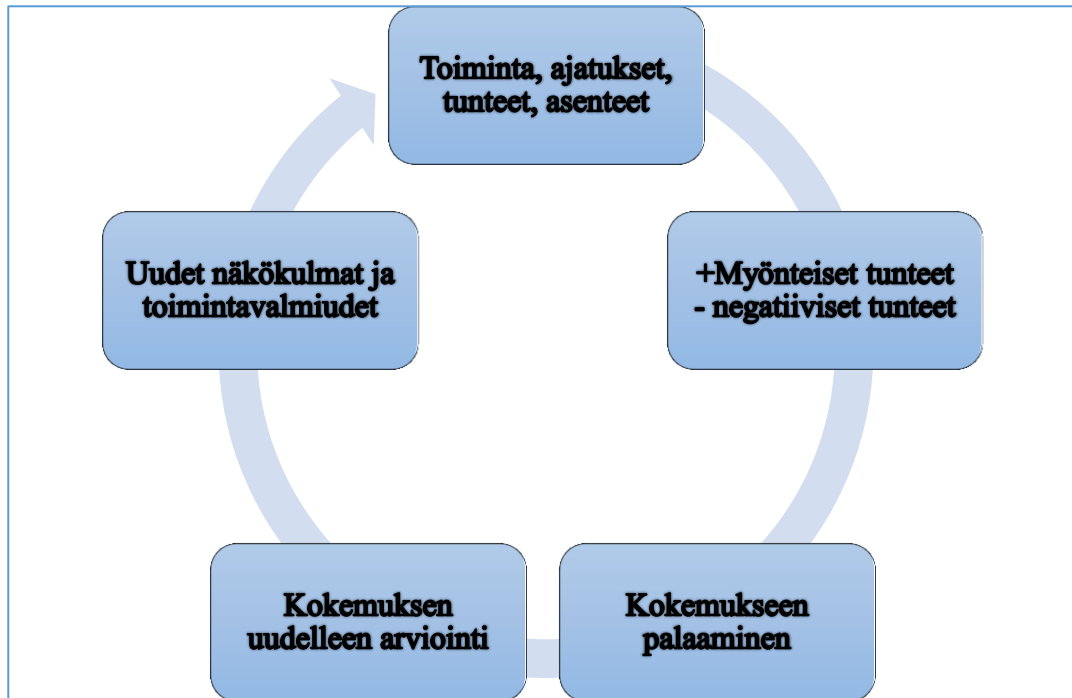
Fyysiset, henkiset ja sosiaaliset ominaisuudet tai ongelmat ilmiöineen tarvitsevat laaja-alaista asiantuntemusta ja toimintoja ohjaavat myös lakeihin perustuvat vaatimukset, mm. itsemääräämisoikeus sekä eettiset ohjeet. Kansainväliset vammais- ja ihmisoikeusjulistukset sekä sopimukset tulee huomioida jokapäiväisessä työssä. Lääkitykset ja monet muut hoidot voivat vaatia keskusteluja asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa toimintatavoista. Kehitysvammalaki antaa oikeuden vain erikseen määrätyissä tapauksissa ns. rajoitustoimenpiteisiin, ja nämä tulee olla kirjattuna asiakkaan, tai tarvittaessa hänen edustajansa kanssa, yhdessä laadittuun palvelusuunnitelmaan, joka päivitetään puolen vuoden välein. (STM, 2016.)

5.2 Reflektio taitona ja käsitteenä

Opinnäytetyön näkökulma on työyhteisön sisäinen vuorovaikutus, dialogi ja työilmapiiriin vaikuttavat yhteiset toimintatavat, sitoutuminen, motivaatio ja vastuullisuus. Tästä lähtökohdasta tarkastelen reflektiota taitona ja käsitteenä. Tämä ei kuitenkaan muuta reflektion perusajatusta, vaan vahvistaa sitä erityisesti myös työyhteisön voimavarana, epätäydellisyyden hyväksyvänä ja erilaisuuden suvaitsevana taitona. Refinno-tutkimuksen mukaan reflektion lähtökohtana voidaan pitää kykyä, halukkuutta ja tilaa ihmetellä, kuunnella ja kysyä. Reflektiolle on vaikea tutkimuksen mukaan antaa tyhjentävää selitystä, sillä on erilaisia määritelmiä riippuen siitä, mihin kontekstiin tieto ja ihmiskäsitys pohjautuu, varsinkin yritysmaailmassa sen määrittely ja käyttö on alkuasetelmissa. (Hilden ym. 2014.)

Liike-elämässä lähellä reflektiota ovat mm. käsitteet neuvotteleva myyntitaito tai esim. tunneäly. Nekin kuitenkin ovat enemmän asiakas/myyjä/organisaatio-näkökulmista esitettyjä. Eräässä organisaatiossa, jossa olen itse työskennellyt, työyhteisön sisäistä ilmapiiriä tutkittiin ns. Disc-analyysilla, joka määritteli olemassa olevaa tilannetta eikä sinänsä antanut kehittämiseen muuta kuin lähtökohdan.

Refinno-tutkimus avaa reflektion käsitettä siten, että se on tietoista pysähtymistä yksin ja yhdessä pohtimaan ajattelua, uskomuksia, tuntemuksia ja toimintaa. Tästä seuraa taito rikkoa rutiineja, tuottaa luovuutta, joustavuutta, oppimista ja innovaatioita. Samassa tutkimuksessa viitataan reflektiolla ns. meta-kompetenssiin, jolla tarkoitetaan monen osaamisen taustalla olevaa yleishyödyllistä pohjaitaitoa. Reflektion avulla teorioiden ja käytäntöjen välisiä kuiluja on mahdollista tunnistaa ja siten kaventaa. Tiedämme ja käsitämme asioista paljon, mutta miten osata käytännössä toimia tietoa vastaavalla tavalla? Usein etsimme vahvistavaa tietoa omille uskomuksille ja omaa mielipidettä tukeville ajatuksille, erilaisuudesta ja toisinajattelusta tiedon etsiminen on usein uhkaavaa omalle ajatusmaailmalle. (Hilden ym. 2014.) Reflektioprosessia kuvaan kuviossa 1. (KUVIO 1).



KUVIO 1. Reflektioprosessi (mukaillen Boyd 1985)

Reflektivisyys on myös tietoista havainnointia ja sitä kautta toiminnan seurauksien arviointia. Usein tämä jää pinnalliseksi eikä ymmärretä laajempia kokonaisuuksia omassa ja työyhteisön toiminnassa. Päästäksemme syvällisempään, ns. metatason ajatteluun, on reflektiivisyys tässä tärkeä taito. Metatason ajattelussa käsitysten ja oletusten syiden ja seurausten ymmärtäminen on enemmän kuin yritys-erehdys-oppiminen-mallissa. Reflektio ei ole este intuitiivisuudelle eikä tunteille, samalla tuotetaan hiljaista tietoa kuuluvaksi ja näkymätöntä näkyväksi, kokemukset tuodaan uudeksi tiedoksi. Reflektiivisyydessä kriittisyys ei ole itsetarkoitus vaan yksi osa reflektiota. Tutkitut ja hyväksi koetut käytännöt voidaan siirtää uusille ohjaajille hiljaisen tiedon muodossa. Tietoisuus on kaiken keskiössä ja kriittinen ajattelu antaa mahdollisuuden muutokseen nähdä asiat erilaisten motivaatioiden kautta, uudessa valossa. (Hilden ym. 2014.)

Reflektio on käsitteenä sosiaalialalla monelle tuttu opiskeluajoilta, mutta sen soveltaminen käytännön työssä on vaikeaa, ellei ole motivoitunut tutkimaan itseään ja omia toimintamallejaan mm. kiireen tai rutiinien noudattamisen vuoksi. Ketään ei voi pakottaa mihinkään siten, ettei se jollakin tasolla alenna motivaatiota tai aiheuta muuta negatiivista ihmisen mielessä. Muutoksen ei ole itsessään pakollista tapahtua nopeasti, vaan se, että olemme tietoisia siitä mitä meiltä odotetaan ja mihin suuntamme työyhteisössä voimavaramme. Työterveyslaitoksen kehityskonsulttien mukaan tiedostamisen ja tarpeen

näkemisen kautta syntynyt motivoituminen sitouttaa, se kehittää positiivista energiaa innostumiseen ja voimaantumiseen tarttua kehittävällä otteella asioihin. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2004, 20.)

Tietoisuus reflektiosta avaa muutokseen tarvittavalle motivaatiolle tilaa kasvaa ja helpottaa sen toteutumista. Reflektiotaito on opittavissa oleva, kuten monet muutkin sosiaaliset taidot. Näillä taidoilla on mahdollista parantaa työssä viihtymistä työyhteisön ilmapiirin parantumisen johdosta. (Multanen ym. 2004, 9.) Työhyvinvoinnin tutkimukset osoittavat, että viihtyminen työssä on yksi tärkeimpiä hyvinvoinnin tekijöitä eikä kokemus resurssina olemisesta kehitä motivoituneita ja hyvinvoivia työyhteisöjä. (YLE 2017.)

Usein työyhteisössä sosiaalisia ihmisiä pidetään hyvinä tyyppinä. He ovat sanavalmiita ja puhuvat avoimesti lähes kaikista asioista kaikkien kanssa. Professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan tällaista ajattelua ei tutkittu tieto tue eikä siis sosiaalisuus ole merkki ihmisen sosiaalisista taidoista tai reflektiokyvystä tai -taidosta. Usein hiljaiset tai ujut tuntevat itsensä keskinkertaisiksi tai vähemmän tarpeelliseksi, koska he eivät ole niin sosiaalisia. Siksi ideoita pelätään sanoa julki, kun pelko niiden tyrmämisestä tai ohittamisesta saa tällaiset ihmiset vaikenemaan, mitä varsinkin isommissa ryhmissä esiintyy. Tällainen ei ole työyhteisön edun mukaista, ja siksi reflektiotaito sosiaalisena taitona on tärkeä eikä ole rinnastettavissa lainkaan sosiaalisuuden kanssa. Työyhteisössä keskeisiä ovat sosiaaliset taidot ja niihin ei välttämättä tarvita sosiaalisuuden tuomia puolia. (Keltikangas 2010, 17–19.) Reflektio on jokaisen opittavissa, olipa sosiaalinen tai ei, toisille se on vaikeampaa mutta toisille luontevampaa, tietoisuus on kuitenkin tärkeää, jotta voi kehittyä ja hyödyntää taitoa paremmin mm. työyhteisössä. (Hilden ym. 2014, 20.)

5.3 Reflektiivinen työote työyhteisön näkökulmasta

Opinnäytetyössä tuon esille, miten reflektiivisen työotteen avulla voidaan vaikuttaa vuorovaikutuksen kehittämiseen työyhteisössä siten, että jokainen kokee arvostusta, kaikki kokevat tulevansa kuulluiksi, tiedon kulku on avointa ja ymmärrys oman itsensä roolista asiantuntijaorganisaatiossa vahvistuu. Struktuurit ovat tärkeitä työssä viihtyvyyden ja asiakaslähtöisten tavoitteiden toteutumisen kannalta, joten niiden toimivuus kiinnostaa myös organisaation johtoa. Tutkimus osoittaa, kuinka reflektiolla voidaan vaikuttaa toimintaan siten, että työyhteisön dialogisen vuorovaikutusosaamisen kehittyessä tulokset paranevat resurssien siitä kärsimättä, sekä työilmapiiri kehittyy erilaisuutta kunnioittaen ja arvostaen, tämän seurauksena työyhteisön hyvinvointi paranee. (Hilden ym. 2014.)

Refinno-tutkimuksen mukaan reflektiivisen työotteen perusta on yksilöiden reflektiokyky ja tahto. Siksi on perusteltua keskittyä tähän näkökulmaan, kun kehitystyössä tärkeää motivaatiota halutaan herättää ja vahvistaa. Kun motivaatio vahvistuu, se johtaa yksilöllisiin reflektiokokeiluihin, ja niistä seuraa yhteisöllisyyttä vahvistava reflektiivinen dialogi ohjaajien välille. Ilman organisaation ja johdon tukea motivaatio saattaa loppua tai mahdollisesti jäädä vain kokeiluihin. Organisaation rakenteiden tulee olla reflektiota edistäviä ja johdon reflektioon ohjaavaa, näin on mahdollista vakiinnuttaa kokeilujen hyvät kokemukset tai kehitysajat käytäntöön. (Hilden ym. 2014.)

Organisaatiossa on tärkeää huomioida resurssien riittävyys, oikea ohjaajamitoitus ja ohjaajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus, riittävä perehdytys tehtäviin sekä organisaation arvojen ristiriidattomuus reflektiivisen toiminnan kanssa. Nämä huomioidut tulevat esiin Jäniskumpu-projektissa, jonka on toteuttanut Lakeuden palveluyhdistys ry. vuosina 2011–2012. Yhdistys tarjoaa kehitysvammaisille tuettuja, ohjattuja- ja autettuja asumispalveluja, avopalveluja sekä työ- ja päivätoimintaa. Projektin tavoitteena oli luoda toimintamalli erityisen haastavan kehitysvammaisen asiakkaan kotiuttamiselle kehitysvammaisten ryhmäkotiin. Keskeisiä teemoja oli ohjaajien sitouttaminen yhteisiin toimintatapoihin, turvallisuuden tunteen parantaminen asiakkaalle ja ohjaajille sekä asiakaslähtöinen toimintatapa. Projekti oli onnistunut ja myönteiset muutokset näkyivät asiakkaissa, työntekijöissä sekä koko yhteisössä. Projektia on voitu hyödyntää myös lastensuojelussa ja nuorisotyössä. (Lahdenperä, Honkala & Santaniemi 2012.)

Työyhteisön subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista ei välttämättä ole jokaisen yksilön omakohtainen kokemus, siksi korostuu myös yksilön vastuu työyhteisössä. Reflektiivisyyttä toteuttamalla voi vaikuttaa myönteisesti jokaisen yksilön kokemukseen työilmapiirin parantumisesta. Työhyvinvointia on tutkittu enimmäkseen fyysisen ja terveydellisen näkökulman kautta. Vasta viime aikoina on laajennettu näkemystä psyykkisiin ja kuormittaviin tekijöihin sekä yksilön elämänhallinnan tunteesta nouseviin merkityksiin. Kehitystyön tarkoitus ei ole tutkia työhyvinvointia, mutta reflektiivinen työote vaikuttaa työilmapiirin kehittymiseen myönteiseen suuntaan dialogisen vuorovaikutuksen ja erilaisuuden ymmärtämisen johdosta. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007.)

Avoimuuden ja tiedonkulun parantuminen sekä sitoutuminen yhteisiin toimintatapoihin vaikuttavat yhdessä siihen, että työyhteisön jäsenten välinen luottamus paranee. Tällä on merkitystä ihmisten mielialoihin varsinkin työyhteisössä, jossa toimitaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja tiiviissä yhteisössä. Työtehtävät ovat sekä fyysisesti että henkisesti raskaita ja vuorotyöluonteisesti työtä jatketaan toisen jäljiltä samassa ympäristössä. (Lahdenperä ym. 2012.)

Reflektiivinen työote on pohdintaa ja pysähtymistä, ajattelun ja toiminnan tietoista uudistamista. Yksilöllisen kehittämisen prosessi tämän kehitystyön toimintaympäristössä on pitkäaikainen ja haasteellinen. Tilanteet tulevat nopeasti ja menevät ohi usein niin pian, ettei niihin juuri sillä hetkellä ehdi reagoimaan jonkin ennalta määritellyn logiikan mukaisesti. Toikko ja Rantanen (2009) kuvaavat kehitysprosesseja erilaisin termein, mm. lineaarinen malli, tasomalli tai spiraalimalli. Näissä on ongelmana opinnäytetyön toimintaympäristöön kohdistuvassa kehitystyössä kaavamaisuus, progressimaisuus ja intressit huomioimaton itsekriittisyys sekä kehittämisen näyttäytyminen liian suoraviivaiselta verrattuna todellisuuteen. Spiraalimalli sopii kyllä hyvin reflektiivisen työotteen kuvaamiseen, se onkin samansuuntainen kuin millä kuvataan yksilön reflektioprosessia, mikä on suunnittelua, toimintaa, havainnointia ja reflektiota. (Toikko & Rantanen 2009, 64–69.)

Kehitysvammaisten ohjaustyössä asiat ja ilmiöt ovat vaikeasti määritettäviä tarkasti, sillä ne ovat asiakaskohtaisia ja niihin liittyy monia erilaisia näkökulmia ja intressejä. Tarvitaan kriittistä vuorovaikutusta, dialogia, reflektiota ja reflektiivistä otetta tiedonmuodostuksen prosesseissa. Kehitysvammaiset tarvitsevat paljon enemmän ymmärrystä, koska heille asiat eivät useinkaan ole loogisia. Lineaaristen mallien kritiikki johtaakin spagettimalliin, avoimeen ja vapaasti muotoutuvaan prosessiin, jossa dialogi on keskeinen. (Toikko & Rantanen 2009, 69–72.)

Refinno-tutkimushankkeen kyselyssä mukana olleille organisaatiolle ilmeni, että yksilöllinen reflektio koetaan tärkeänä ja yksilötasolla kyky siihen on hyvällä tasolla, mutta työyhteisötasolla toteuma on paljon alhaisempi. Sisäinen dialogi ei ole riittävä reflektiiviseen työotteeseen, vaan siihen tarvitaan ulkoista dialogia, tietojen ja taitojen jakamista sekä yhteisöllistä reflektiivistä dialogia. Työyhteisön toimintakulttuurin tulisi olla rohkaisevaa ja erilaisia mielipiteitä huomioon ottavaa, se on osa reflektiivistä työotetta. Kuunnellessamme toisten mielipiteitä, ajattelutapoja ja tottumuksia kehittyä taito myös asettua toisen asemaan hänen näkökulmastaan. Dialoginen reflektio rohkaisee pysähtymään kokemuksen äärelle ja puhumaan myös epävarmuuksista. Asioiden ääneen sanominen on tehokas tapa tuoda esille kokemuksia ja tunteita. Dialogilla ei ole määriteltyä lopputulosta, vaan sen tarkoitus on ylläpitää ja tuoda esiin uusia merkityksellisiä näkökulmia. (Hilden ym. 2009, 19–23.) Kehitysvammaisten ohjauksessa näillä asioilla on korostunut merkitys reflektiiviseen dialogiin, ohjaajakeskeisyys struktuurien rakentumisessa koetaan ongelmaksi yleisesti. Tämän tiedostaminen ja motivaatio kehittyä työssä auttavat yksilöllisen prosessin suuntaamisessa yhteisölliseen näkökulmaan. (Lahdenperä ym. 2012.)

Reflektio-osaaminen tuo työhön kriittisiä kysymyksiä itselle, esim. miksi minä teen tätä työtä juuri nyt täällä ja kenen vuoksi? Vastauksia on varmasti useita erilaisia mutta lähtökohtaisesti toimitaan asiak-

kaiden vuoksi. Tämä avaa useita uusia kysymyksiä, mm. miksi toimitaan tämän asiakkaan kanssa siten kuin toimitaan ja miten pitäisi toimia kun huomioidaan asiakkaan tarpeet hänen omista lähtökohdistaan. Kysymysten asettelussa tulee aina huomioida työn tarkoitus ja asiakasnäkökulma. On hyvä pohtia omia tapoja reagoida tilanteissa ja kuinka se vaikuttaa toimintaan, onko toiminta tottumusta vai tietois- ta, havaintoihin perustuvaa. Miten otetaan palaute vastaan ja miten annetaan palautetta toisille, vai annetaanko sitä lainkaan? Ajatellaanko, että jokainen tekköön omalla tavallaan, kunhan tulee tehtyä? Kuuntelulla on suuri merkitys sille, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii, kysytäänkö tarkentavia kysymyksiä ja osoitetaanko kiinnostusta asiakkaan tai työkaverin esiin ottamiin asioihin. (Hilden ym. 2012.)

Reflektiivisessä työtöteessä pääpaino on yhteisessä dialogissa. Tämän tulee toimia työyhteisön jäsen- ten välillä sekä asiakkaiden kanssa mahdollisuuksien mukaan. Dialogia edistää avoin tiedon jakami- nen, omien havaintojen sanoittaminen ja ideoiden esittäminen rohkeasti. Reflektiivinen työyhteisö an- taa tähän tilaa. Näitä noudattaen motivoidaan jokaista jatkuvaan oppimiseen sekä toisilta että itse opis- kellen ja alan ajankohtaisia asioita seuraten. Reflektiivisyys on kyseenalaistamista, ei kaiken vastusta- mista vaan avointa kiinnostusta uusiin ideoihin ja niiden kokeilua käytännössä. Myös keskittyminen olennaiseen kehittää työyhteisön dynaamisuutta, säästää resursseja ja parantaa jaksamista. Samalla on todennäköistä, että asiakkaiden viihtymiseen on näillä positiivinen vaikutus. (Hilden ym. 2012.)

Kehitysvammaisten parissa tehtävään työhön liittyvät olennaisesti asiakaslähtöiset struktuurit. Kun näitä suunnitellaan, on olennaista yhdessä tekeminen samalla tavalla. Mitä haastavampi asiakas on, sitä vahvempi tulisi olla strukturointi eli samankaltaisuus ohjauksessa. Ohjaajakohtaiset toimintatavat ai- heuttavat hämmennystä asiakkaissa, mikä johtaa asiakkaan kanssa useisiin stukturoituihin malleihin ja vaikeuttaa monin tavoin arkirutiineja. Tarkoitus ei ole sopeuttaa asiakkaita omiin toimintatapoihimme vaan luoda heidän tarpeistaan ja toimintakyvyistään lähtevät mallit. (Lahdenperä ym. 2012.)

5.4 Struktuurien keskellä

Suunnitelmallisuus, ennakointi, samankaltaisuus ja valmistautuminen ovat peruskäsitteitä struktuurille. Elämme jokainen struktuurien keskellä. Osa näistä on sellaisia, mihin emme voi vaikuttaa, ja osa on itse asettamiamme. Aika, vuorokausirytmit ja vuodenajat ohjaavat meidän elämäämme monin tavoin ja näihin tiedämme varautua ajantajun ja kalentereiden avulla. Esimerkiksi ohjaajien työvuorolista on myös struktuuria, johon voimme jollain tasolla vaikuttaa ja jonka voimme yhteen sovittaa omiin struk- tuureihimme. Kehitysvammaiset tarvitsevat strukturoituja malleja ymmärtääkseen ja ennakoidakseen

asioita, oman toimintansa ohjaamiseksi, turvallisuuden tunteen vahvistamiseksi sekä itsemääräämisen taitojen lisäämiseksi. (Martikainen 2017.)

5.4.1 Struktuurien merkitys kehitysvammaistyössä

Usein kehitysvammaisilla on ajan ja paikan hahmottamisongelmia. Heidän on vaikea sovittaa ajankulua tekemisen tasolle, varsinkin autismin kirjon henkilöillä tämä koskettaa lähes jokaista. Autismi kirjon henkilöt, kuten useat erilailla muuten diagnosoidut kehitysvammaiset, aistivat herkästi ympäristön muutoksia ja ihmisten käyttäytymistä. Tämä näyttäytyy eri tavoin riippuen aistiherkyydestä, joko yliherkästi tai aliherkkästi, kaikessa toiminnassa on tärkeää havainnointi ja toimintatapojen muutos vastaamaan havaintoja. Siksi on tärkeää että lähiympäristö toimii samalla tavalla ja tapahtumat toistuvat samankaltaisesti ajankulun mukaan. Tämä luo turvallisuutta, vähentää hämmennystä ja rauhoittaa. Tämän ilmiön tunnistaa jokainen työssään ja siksi yhteisesti ollaan samaa mieltä, että toimivat struktuurit ovat tärkeitä kehitysvammaisohjauksessa. Kun tiedostaa tämän, voidaan kehittää struktuureja toimivammiksi. Se mitä tehdään, on selkeä luettelo asukkaiden tarpeita, mutta kun kysyy itseltään, miksi teen näin, on helpompi ymmärtää kysymys, miten sen teen. (Martikainen 2017.)

Struktuureista kehitysvammaistyössä on vähän suomalaista tutkimusta ja muutenkin kirjallisuutta on vähän saatavissa. Monissa julkaisuissa viitataan struktuureihin ja tieto struktuureista tunnistetaan sekä hyödynnetään käytännön työssä vaihtelevasti. Organisaation näkökulmasta löytyy struktuureihin viittaavia tutkimuksia mm. työhyvinvoinnin tutkimuksissa ja myynnin tai markkinoinnin suunnitteluissa asiakaskäyttämisen tutkimisen yhteydessä. Autismiin liittyvää tutkimusta, pro gradu-tutkielmia ja opinnäytetöitä on tehty asiakasnäkökulmasta ja niissä struktuureihin viittaukset ovat yleisiä. Struktuurit on yleisesti tunnustettu hyväksi kehitysvammaisten ohjauksessa, ja autismi kirjon ohjauksessa vahva strukturointi on välttämätöntä kommunikaatio-ongelmien vuoksi. (ETEVA 2011.)

Opinnäytetyön näkökulmana kehitystavoite on kehittää ohjaajien ja sitä kautta työyhteisön sisäisen yhteistyön toimivuutta struktuurien rakentamisessa. Toimivuuden kannalta on tärkeää että yhdessä rakennetaan toimintatapoja, muuten on riskinä että struktuuri rakentuu ohjaajakeskeisesti ja samassa yksikössä voi olla yhtä monta struktuuria kuin on ohjaajia. Tämä hämmentää asukkaita ja voi aiheuttaa ahdistuneisuutta tai aggressioita tai vetäytymistä omiin oloihin. Struktuuri-käsitettä on esitelty Etevan autismitutkimusraportissa ja Autismi- ja aspergerliiton julkaisuissa. Avaan tässä työssä struktuuri-käsitettä sähköisiä julkaisuja lähteenä käyttäen. Struktuurit voidaan jakaa kolmeen osaan; ympäristö/tila, aika ja toiminta. (Uudenmaan vammaispalvelusäätiö 2013.)

5.4.2 Ympäristön ja tilan hahmottamisen vaikeudet

Monilla kehitysvammaisilla on ympäristön ja tilan hahmottamisessa vaikeuksia. Varsinkin autismin kirjon henkilöt tarvitsevat tähän selkeyttä ja visualisointia. Ylimääräiset ärsykkeet tai ahtaus, tai liika väljyys voivat olla ongelmia aiheuttamassa. Samoin kaikenlaiset äänet voivat eri tavoin häiritä oloa. Väreihin ja materiaaleihin tulee kiinnittää huomiota havainnoimalla henkilön reaktioita. Usein kuvien tai sanojen käytöllä on mahdollista visualisoida tilan osia. Häiritseviä tekijöitä voivat olla myös pyörätuolin kanssa ahtaat tilat tai kapeat ovet, turhat kolinat ja törmäilyt voivat ärsyttää. Sama pätee myös sänkyjen kanssa liikuteltavien henkilöiden suhteen. (Uudenmaan vammaispalvelusäätiö 2013.)

Tässäkin asiassa havainnointi ja sen kautta reflektio ovat tärkeitä, jotta yksilöllisyys toteutuu sekä haasteet saadaan eliminoitua. Tilaan ja ympäristöön liittyy asioita, joihin ei voida vaikuttaa enää niiden ollessa käytössä. Tila ja ympäristö ovat ns. infrastruktuuria monin osin, ja siksi niihin vaikuttaminen pitää lähteä jo suunnittelusta. Asiantuntemusta pitää hyödyntää muustakin näkökulmasta kuin rakentamisen kannattavuuden ja tuoton näkökulmasta. On huomioitava esteellisyys ja tilojen käyttötarkoitus sekä turvallisuus. (Uudenmaan vammaispalvelusäätiö 2013).

5.4.3 Aika ja ajanhallinnan haasteet

Tietoisuus ajasta ja ajanhallinta on useille kehitysvammaisille haasteellista. Pienetkin muutokset voivat herättää suurta hämmennystä tai jumittaa paikalleen, toisaalta aika käsitteenä on monille toisarvoinen ja he saattavat odottaa toimintojen äärellä pitkiäkin aikoja ilman mitään merkittäviä reagoiteja. Eriytyinen haaste ajan hahmottamisessa on autismin kirjon henkilöillä. Monilla asioilla voidaan helpottaa kommunikointia ajan suhteen. Viikko-ohjelmat, kalenterit, päiväjärjestykset ja pitemmän ajan aikastruktuurit ovat käyttökelpoisia, mutta yksilölliset erot tulee tässäkin ottaa huomioon. (Martikainen 2017.)

On kuitenkin monia asioita, joiden aikastrukturi tulee ulkopuolelta, kuten ruokailuajat, työ- ja päivätoiminnan järjestelyt, vuorokausirytmät, lomat ja monet arjen toiminnot ryhmäkodin sisällä. Struktuurisiin sitoutunut ja tavoitteellinen toiminta ohjauksessa helpottaa näidenkin toimintojen kanssa. Autismi kirjon henkilö oppii, kun hänen kanssaan toimitaan samalla tavalla aina. Myös muiden kehitysvammaisten arkea rauhoittaa, kun ohjaajat tekevät asioita samalla tavalla, koska se luo turvallisuutta ja vähentää haastavia tilanteita. (Uudenmaan vammaispalvelusäätiö 2013.)

5.4.4 Toiminnan strukturointi

Toiminnallisuus on tärkein strukturointi, koska siinä ollaan asiakkaan kanssa tekemisissä suoranaisesti ja tähän voidaan täysimääräisesti itse vaikuttaa. Toisaalta toiminta voi olla henkilön itsenäistäkin tekemistä. Silloin on huolehdittava, että toiminnoilla on myös selkeä strukturointi ja järjestys koko tekemisen ajan. Toiminnan strukturoinnissa tulee olla selkeästi alku, tekeminen ja lopetus. Näitä voidaan auttaa hahmottamaan kuvilla, merkeillä, väreillä tai käsin osoittaen. Kommunikoinnin välineenä tietenkin ääni ja puhe on merkityksellisin silloin, kun henkilöllä on kyky vastata ja ymmärtää puheellinen ohjaus. Usein autismin kirjjon henkilöillä on ongelmia puheen tuottamisessa ja ymmärtämisessä, jolloin puhuminen tai äänillä ohjaaminen voi olla häiritsevää. (ETEVA 2011, 20.)

Ohjaajan toiminnan tulee perustua palveluohjauksen mukaisesti asiakaslähtöisyyteen ja asiakkaan tarpeisiin. Kysymällä miksi ja miten teen, pysähdytään miettimään asiakkaan tarpeista lähteviä tavoitteita ja toimintatapoja. Näin toteutetaan reflektiivisen työotteen tavoitetta. Kun tämä näkyy käytännön toiminnassa, on mahdollista toteuttaa reflektion tuoma hyöty asiakastyöhön ja saada palveluohjauksen tavoitteet, sekä asiakaskohtaisesti että organisaation näkökulmasta, toteutumaan tuottavasti. Riskinä on strukturoin rakentuminen ohjaajakohtaisesti. Jos jokainen toimii omia rutiineja ja toimintamalleja noudattaen, on asiakaslähtöisyys vaarassa jäädä toisarvoiseen asemaan. Onnistumisen edellytys on, että jokainen toimii samalla tavalla. Tämä vaatii sitoutumista ja motivaatiota. (Lahdenperä ym. 2012.)

Strukturoin olisi hyvä laatia asiakaskohtaisesti toiminnan, ajanhallinnan ja tilojen käytön osalta sekä autismin kirjolle että erityisen haastavalle asiakkaalle. Usein haasteena on pitkäjänteisyys. Toimintojen sopivuuden havainnointi voi viedä paljon aikaa vaikean kommunikaatio-ongelman vuoksi, ja muutokset voivat viedä paljon aikaa. Tässä kehittämistä edesauttaa ohjaajien vahva sitoutuminen ja resurssien riittävyys. (ETEVA 2011.)

6 TULOKSET JA VAIKUTTAVUUS

Opinnäytetyön tavoite on edistää tietoisuutta reflektiosta ja reflektiivisestä työotteesta. Tietoisuuden lisäämisellä tavoitellaan yksilöiden motivaation suuntaamista itsensä kehittämiseen omaehtoisesti ja pyritään käynnistämään prosessimainen toiminta kohti reflektiivistä työtettä. Tämän prosessin kuvaus on kuviossa 2 (KUVIO 2). Opinnäytetyön metodin mukaisessa kriittisessä kehittämisessä yksilölähtöisesti ei ole ennalta määriteltyä lopputulosta, eikä ulkopuolinen taho suunnittele muutosta. Lähtökohta on, että työyhteisön jäsenet tiedostavat rakenteelliset ongelmat ja siitä aiheutuvat tilanteet uudella tavalla. Tiedostamisella pyritään haastamaan pohdittavaksi vallitsevia käsityksiä. Tiedostaminen itsessään voi olla jo yksi muutoksen instrumentti ja johtaa motivaatiosta toiminnaksi. (Toikko & Rantanen 2009.)

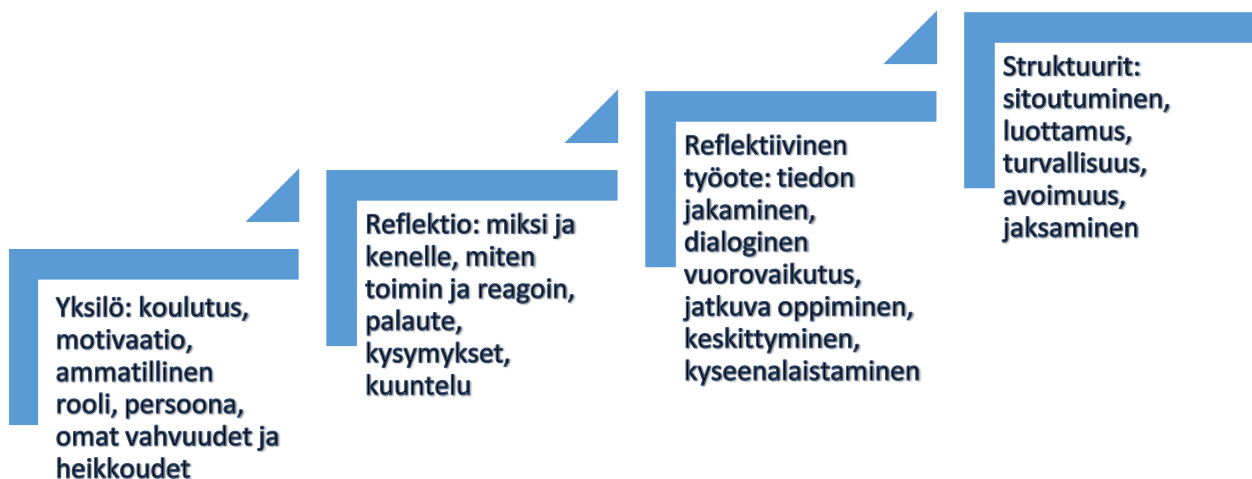
Toikon ja Rantasen (2009) mukaan menetelmien kehittämisessä vaikuttavuuden arviointi on keskeistä. Opinnäytetyön vaikuttavuutta voidaan arvioida kriittisen vaikuttamisen näkökulmasta; tietoisuuden kasvusta ja toimintavalmiuksien lisääntymisestä. Kehitystyön toimintaympäristön toimijoiden tietoisuuden lisäämisen avulla toiminnan tarkoituksesta ja toimintatapojen vaikutuksista pyritään arvioimaan uusien käytäntöjen hyötyjä työyhteisössä. (Toikko & Rantanen 2009, 154.) Opinnäytetyössä kehitystoiminta on käyttäjiä osallistavaa, ja vaikuttavuutta tulee arvioida heidän näkökulmastaan. Toiminnallisen osuuden kyselyssä tuli esille reflektiivisen työotteen kiinnostavuus, hyötynäkökulma ja valmius kehittää reflektiivisyyttä työyhteisössä. (TAULUKKO 1.)

Prosessin aloittaminen vaatii omaan itseensä tutustumista sekä ammatillisen roolin tunnistamisen sekä motivaation. Kehitysvammaisten ryhmäkodissa työtä tekevät ovat alan asiantuntijoita ja jokaisen erilaiset lähtökohdat ymmärretään vahvuudeksi. Motivaatio vaihtelee yksilöllisesti erilaisista elämäntilanteista ja tavoitteista johtuen. Tärkeää on kuitenkin, että jokainen työyhteisön jäsen tuntee motivaatiota työn tekemiseen. Motivaatio saa toimimaan ja ohjaa kohti tavoitetta. (Juuti 2006, 37–39.)

Koulutus on yksi tärkeä alue, koska ammatillinen osaaminen tukee työssä jaksamista ja työyhteisön arvostusta. Osaamisen kehittäminen voi olla oma-aloitteista tai organisaation järjestämää. Oman alan ajankohtaisten asioiden seuraaminen vahvistaa myös ammatillisuutta. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu myös omien persoonallisten vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen ohjaajana ja työyhteisön jäsenenä sekä oman roolin ymmärtäminen työyhteisössä. (Jaakkola & Järvalto 2012, 28–37.)

Työyhteisön jäsenten tulee tietää miksi ja kenen vuoksi he tekevät työtä. Asiakslähtöisyys on yksi työyhteisön arvoista ja myös palveluohjaus tukee tätä arvopohjaa. Ohjaajat osaavat antaa palautetta ja ottaa palautteen vastaan rakentavasti ja dialogisesti. Jokainen työyhteisön jäsen rohkenee kertoa kokemuksistaan ja osaa kannustaa toisiaan avoimeen dialogiin. Ongelmiin halutaan ratkaisuja eikä etsitä syyllisiä vaan hyväksytään epätäydellisyys. (Hilden ym. 2012.)

Tiedon jakaminen on avointa ja vuorovaikutus on dialogista, kyselevää ja kuuntelevaa. Jatkuvan oppimisen kulttuuri koetaan työyhteisön sisäiseksi voimavaraksi, kyseenalaistaminen johtaa dialogiin ja syntyy uusia innovaatioita. Osaaminen osoitetaan myös keskittymällä olennaiseen eli tekemällä sitä millä on merkitystä tavoitteiden kannalta ja asiakkaiden etu huomioiden. Työyhteisön ulkopuoliset sidosryhmät huomioidaan, kun kehitetään toimintoja asiakslähtöisyyden näkökulmaa vahvistaen. Reflektiivisen työotteen onnistuminen edellyttää edellä mainittujen asioiden kehittämistä. Struktuurien toimivuuteen tarvittavaa sitoutumista vahvistaa luottamuksellisen työilmapiirin kehittyminen. Asiakas- ja työturvallisuus on motivaatiota parantavaa ja lisäämässä luottamusta työyhteisön sisällä sekä auttaa jaksamaan työssä paremmin. (Multanen ym. 2004, 15.)



KUVIO 2. Yksilöllisen kehityksen prosessi (mukaillen Tampereen teknillinen yliopisto 2016)

7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS

Opinnäytetyöhön on saatu lupa Raahen seudun hyvinvointikunta yhtymän aikuissosiaalityön johdolta ja sieltä on kannustettu työn eri vaiheissa. Palaute on ollut positiivista, enkä ole millään tavoin kokenut työn aikana vastustusta mistään suunnalta. Opinnäytetyö on tehty kehitysvammaisten asumispalveluihin, mutta näkökulma on työyhteisössä toimimisessa, ei kehitysvammaisena asiakkaana ko. yksikössä. Yksikköä on esitelty yleistiedoin, yksilöityjä tietoja ei ole käytetty kenestäkään henkilöstä missään vaiheessa kehitystyössä. Itse työskentelen samaisessa yksikössä enkä ole omia havaintoja kirjoittanut raporttiin. Olen käynyt eri paikkakunnilla vastaavissa yksiköissä ja käsitellyt kehitysvammaisuutta yleisellä tasolla sekä lähdeaineiston pohjalta. Lähdeaineistona olen käyttänyt asiantuntijaorganisaatioiden julkaisuja ja tutkimuksia, eri alojen asiantuntijoiden julkaisuja ja tunnettujen sosiaalialan vaikuttajien tai tutkijoiden teoksia.

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämistyön problematiikka on riippumattomuus, eli kenen intressi on tämän opinnäytetyön muutostavoitteena? Miten se on määritelty ja kenen ehdoilla? (Toikko & Rantanen 2009, 44.) Kehitystyön tavoite on tietoisuuden lisääminen reflektiosta ja reflektiivisestä työotteesta, minkä toivotaan johtavan motivaation heräämiseen itsensä kehittämiseen ohjaajana, toimimaan työyhteisössä dialogista vuorovaikutusta edistäen ja sitoutuen asiakaslähtöisiin strukturoituihin toimintatapoihin. Tämä on työyhteisön intressi näkökulmasta katsottuna näin, aivan kuten toiminnallisen osan palaute kyselystä ilmeni. (TAULUKKO 1.)

Hyötyvätkö asiakkaat, organisaatio ja muut sidosryhmät tästä tavoitteesta? Refinno-tutkimushanke puoltaa näkemystä, että hyöty on yhteinen, samoin Lakeuden palveluyhdistyksen tekemä työelämälähtöinen Jäniskumpu-hanke tukee sitä, että struktuurien toimivuus ja samankaltaisuus ohjauksessa edistää samalla asiakkaan ja ohjaajan hyvinvointia sekä parantaa toiminnan laatua myös taloudellisesti. Aihetta on tutkittu viime vuosina yhä enemmän, ja työelämälähtöinen kehittäminen sosiaalialan yksiköissä koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Kilpailutus ja resurssien leikkaukset vaativat uusia innovaatioita, samoin uusien työntekijöiden saatavuus alalle vaatii työtapojen kehittämistä siten, että viihtyvyys ja pysyvyys alan työpaikoissa paranee. (Lahdenperä ym. 2012.)

8 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS

Toikko ja Rantanen (2009) kuvaavat teoksessaan tiedon käyttökelpoisuutta pragmaattisen totuuden käsityksellä. Heidän mukaansa kehittämistoiminnassa pragmaattinen käsitys totuudesta kohdistaa kehittämisen kärjen tiedon käyttökelpoisuuteen. Olennaisinta ei ole tiedon suhde todellisuuteen tai tiedon sisäinen johdonmukaisuus. Pragmaattisen totuusteorian mukaan olennaista on tiedon käyttöarvo eli totuudellinen tieto on käyttökelpoista. Voi siis kysyä onko kehittämistyö tuottanut tuloksia, jotka ovat hyödynnettävissä kehittämiskohteessa ja voiko niitä hyödyntää yleisesti laajemmin. (Toikko & Rantanen 2009, 125.) Toiminnallisen osuuden tulokset osoittavat kuinka 75 % osallistuneista oli sitä mieltä, että reflektiivisestä työotteesta on hyötyä tutkimuskohteessa tehtävässä työssä ja aihe on ajan-kohtainen sekä kiinnostava. (TAULUKKO 1.) Tutkimus, jota olen käyttänyt opinnäytetyön perustana, on varmasti validi sen suhteen, että reflektiivinen työote tuo innovaatioita ja hyviä käytäntöjen muutoksia jokaiseen työyhteisöön, mutta kaiken pohjalla on yksilön oma tahto. Tätä samaa vahvistaa myös Jäniskumpu-projekti. (Lahdenperä ym. 2012.)

Kehitysvammaisten asumispalvelut toimintaympäristönä ovat toiminnoiltaan samankaltaisia. Kehitystyön tulokset ovat hyödynnettävissä muissakin saman alan toimipaikoissa, sillä asiakkaat ovat erilaisia mutta haasteet samankaltaiset. Ihmiset toimivat samankaltaisten haasteiden parissa kaikissa kehitysvammaisten yksiköissä. Lähdekirjallisuus ja julkaisut kertovat yleisistä haasteista vaikkakin jokaisessa yksikössä on oma toimintakulttuuri. Toikon ja Rantasen (2009) mukaan tulosten siirrettävyydellä on ratkaiseva merkitys kehitystyössä. Opinnäytetyö on hyvien käytäntöjen kehittämistä, jotka ovat siirrettävissä saman alan toimijoihin. Tarkoituksena on kuitenkin kehittää toimintaympäristönä olevaa yksikköä. (Toikko & Rantanen 2009, 126.)

Kehitystyössä haastavaa on ihmisten kyky tai halu muutokseen, erilaiset persoonallisuudet ja erilaisuuden ymmärtämisen vaihtelevuus. Muut haasteet ovat työyhteisön muutokset, ohjaajien vaihtuvuus, esimiestyö ja työssä jaksaminen. Haasteena ovat myös erilaiset koulutustaustat ja niiden tuoma ammatitilpeys. Nämä haasteet ovat kaikissa työyhteisöissä olemassa. Kehitysvammaistyössä tärkein ominaisuus on kuitenkin olla avoin ja oma itsensä, tunnistaa omat heikkoudet ja vahvuudet, kannustaa työyhteisön jäseniä ja sitoutua yhteisiin toimintatapoihin. Kehittämisen kannalta on tärkeää, että muutokset lähtevät ihmisen omasta tahdosta ja motivaatiosta. Opinnäytetyön luotettavuus on myös yhtä kuin tämän tunnistaminen.

Yksikön johto ja organisaatio on antanut palautetta opinnäytetyöstäni ja se on ollut kannustavaa. Sen mukaan reflektiiviseen työotteeseen on johdon tuki ja valmius antaa tilaa reflektiolle resurssienkin suhteen. Toiminnan kehittämiseksi tulee olla aina tarkoitus ja tavoite. Hyötynäkökulma tässä kehitystyössä on monitahoinen, asiakastyytyväisyys hyödyttää kaikkia osapuolia, työtyytyväisyydestä tuleva hyöty on myös kaikkien etu vähenevinä sairauspoissaoloina ja vaihtuvuutena. Vaihtuvuuden väheneemisestä tuleva hyöty on myös merkittävä kehitysvammaisten asiakkaiden osalta, koska se liittyy myös struktuurien toimivuuteen. Reflektiivisen työotteen tulisi olla osa työpaikan kulttuuria, mihin voidaan päästä tietoisuutta ylläpitämällä. Asiakastyytyväisyydessä yksikkö on mittausten mukaan erittäin hyvällä tasolla, työyhteisön sisäisessä tyytyväisyydessä kehitystyöllä on mahdollisuus parantaa tuloksia.

9 POHDINTA

Olen työstänyt opinnäytetyötä marraskuusta 2017 lähtien, kun sain aihevalinnan lopullisesti tehtyä. Sitä ennen olin jo tutustunut alustavasti tähän aiheeseen mutta huomattavasti laajemmasta näkökulmasta. Aluksi oli tarkoitus käsitellä aiheeseen liittyen myös temperamenttien ja persoonallisuuksien vaikutusta työyhteisön sisäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Temperamentti- ja persoonallisuusteemaa voisi tutkia erikseen jatkona erillisenä työnä. Opinnäytetyön teoriaa ja käytäntöä tutkiessani olen saanut syventyä aiheeseen, joka kiinnostaa minua. Ammatillisesti olen saanut teoriaa ja käytännön kokemusta yhdistämällä itsessäni aikaan motivaation kehittää omaa osaamista ja haluan kannustaa työyhteisöä omilla kokemuksillani. Olen myös työyhteisössä virinneiden keskustelujen ja toisten kertomien kokemusten avulla muuttanut omia toimintatapoja.

Työn kirjoittaminen on ollut haastavaa, koska teen vuorotyötä samanaikaisesti ja vapaapäivät ovat jaksottaisia yhden tai maksimissaan kolmen päivän mittaisia. Orientoituminen kirjoittamaan ja yhtäaikaaisesti lukemaan aineistoa on minulle vaikeaa. Pitäisi osata jakaa aika erikseen lukemiselle ja kirjoittamiselle. Opinnäytetyösuunnitelma oli erityisen haasteellinen saada tehtyä, koska aikaa oli rajallisesti ja koin, etten en saa sitä tavoiteaikaan valmiiksi. Olin lukenut aiemmin useita kiinnostavia tutkimuksia temperamenteista sekä persoonallisuuksista. Halusin kuitenkin reflektiivisyyden pääkäsitteeksi opinnäytetyöhöni, koska se on oleellinen taito sitoutumisen vahvistamiseen yhteisiin sopimuksiin ja struktuurien toimivuus vaatii vahvaa sitoutumista.

Olen työskennellyt samaan aikaan siinä yksikössä, joka on opinnäytetyön toimintaympäristönä. Olen kokenut tämän positiivisena työn edistymisen kannalta. Jos olisin muualla töissä, niin en varmaankaan voisi edistyä samalla tavalla työn ohessa. Työkaverit ovat olleet kiinnostuneita opinnäytetyöstäni ja sitä kautta on syntynyt hyvää ja rakentavaa keskustelua, heiltä olen myös oppinut erilaisia näkökulmia. Kehitysvammaisten parissa tehtävä työ on vaativaa ja henkisesti raskasta. Struktuurien toimivuus on ohjaajien jaksamisesta paljon riippuvainen. Kun on huonompi päivä, niin asiat saisi hoidettua nopeammin ja vaivattomammin ajattelematta asiakkaiden tukemista tai toimintakyvyn ylläpitämistä.

Opinnäytetyön jatkona voisi kehittää reflektiivisen työotteen käyttöönoton tukemista reflektioharjoituksilla. Niillä on mahdollisuus palauttaa asia konkreettisesti näkyville ja antaa työntekijöille työhön uutta näkökulmaa, sekä tuoda tilaa reflektiivisyydelle työyhteisössä. Samoin jo edellä mainitsemani temperamentti ja persoonallisuus olisi oma tutkittava alue, kuinka työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat

erilaiset reagointitapamme asioihin tai tapahtumiin ja kulttuuriset tai kasvatukselliset taustamme. Samoin näitä voisi myös soveltaa struktuurien toimivuuden tutkimisessa samanlaisessa toimintaympäristössä.

Kehittämistyön aihevalinta on työelämälähtöinen toimintatapojen kehittäminen kehitysvammaisten ryhmäkodissa. Kehittämistyön toimintaympäristössä kehittämishaaste on yleisesti tunnistettu. Tämä johtuu suurelta osin asiakkaiden erilaisista diagnooseista ja jokaisen asiakkaan erilaisista tarpeista sekä pitkistä asiakassuhteista johtuvista arkielämän toimintojen rutiineista. Olen vierailut työn aikana useissa vastaavissa yksiköissä, ja palaute on ollut samansuuntaista. Struktuurien toimivuus sekä ohjauksen henkilöityminen koetaan haasteelliseksi. Yksikkökohtaisia toimintamalleja on myös otettu käyttöön ohjauksen strukturointiin sitouttamisen avuksi.

Reflektiivinen työote on herättänyt kiinnostusta, mutta kiire ja pysähtymisen vaikeus on usein haasteena asian kehittämisessä. Hyvä esimerkki onnistuneesta reflektiivisen työtteen toimivuudesta on lähteenä käyttämäni video, Saako tulla? Timon tarina yksinäisyydestä yhdessäoloon. Video on kuvattu Pirkanmaan sairaanhoitopiirin vuorovaikutuskokeilun yhteydessä. Siinä toteutuu innovaatio, sitoutuminen, yhdessä tekeminen, asiakkaan tarpeiden havaitseminen, dialoginen vuorovaikutus ja näiden kautta onnistunut lopputulos. (Tikoteekki 2017.)

Osa kehitysvammaisista ei tarvitse paljon erityisosaamista vaan tulee perustiedoilla toimeen. Työ tuottaa hyviä tuloksia perusosaamisella ja hyvä vuorovaikutusosaaminen ohjauksessa riittää. Haasteita tuo autismin kirjon moninaisuus sekä vaikeaa kommunikaatio-ongelmaa potevat kehitysvammaiset. Näiden asiakkaiden kohdalla korostuvat struktuurit ja niiden toimivuus sekä ohjaajien ammattitaito. Ammattitaitoon luetaan kuuluvaksi myös itsensä omaehtoinen kehittäminen ja kyky pitää työmotivaatiota yllä olemalla kiinnostunut alan kehityksestä. Työelämätaidot korostuvat ihmisläheisessä ja tiiviissä työyhteisössä, jossa ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa työkavereiden ja asiakkaiden sekä useiden yhteistyökumppaneiden kanssa. (Lahdenperä ym. 2012.)

Sosionomin (AMK) kompetenssit kuvaavat, miten laaja-alaista tietoa tutkinto edellyttää. (Innokylä 2016.) Samalla tutkinto antaa mahdollisuuden laajasti sosiaalialan työtehtäviin varhaiskasvatuksesta vanhusten hoitoon. Pohdin tässä opinnäytetyön tekemisen aikana vahvistuneita osaamisalueitani.

Yksi sosionomin kompetensseista on reflektiivinen kehittämisosaaminen. Hän osaa olla aloitteellinen ja aktiivinen työyhteisön jäsen sekä osaa toimia myös työyhteisön esimiehenä ja kannustaa omaehtoi-

seen tiedon hankkimiseen. Ammatillisen kehittymisen merkittävä osa on reflektiokyky ja taito oppia sitä. Reflektiivisen kehittämisosaamisen osalta olen saanut tietoa paljon lisää työn aikana. Olen tutustunut kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Tiedonhankinta on ollut opettava prosessi. Aiheeseen liittyen on paljon julkaisuja mutta reflektiivisistä työotteista löytyy vähän tutkimusta.

Asiakastyön osaaminen on myös yksi sosionomin kompetensseista. Reflektio on yksi osa tätä osaamista erityisesti vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen luomisessa. Reflektion osaaminen kehittää asiakaslähteisyyttä, työyhteisön vuorovaikutusta, luottamusta eri toimijoiden välillä ja reflektiivisyyden mukanaan tuoma tiedon avoin jakaminen säästää resursseja kohdentamalla niitä toiminnan kannalta oleellisiin asioihin. Opinnäytetyön tekeminen on lisännyt motivaatiota asiakastyössä kehittämiseen. Toimintatapojen ja työn merkityksellisyyden kokonaisuuden kannalta olen oppinut ajattelemaan asioita laajemmin mutta kuitenkin kontekstiin sidotusti. Jokaisella asiakkaalla on erilaiset voimavarat ja sen myötä tarpeet ovat myös yksilölliset. Sosionomin kompetenssi eettiseen reflektioon on erityisen tärkeä heikko-osaisten kanssa toimiessa. Opinnäytetyö on kehittänyt minua yksilöiden ainutlaatuisuuden huomioon ottamisen merkityksessä asiakastyössä.

Tutkimuksellisessa kehittämis- ja innovaatio-osaamisessa olen kehittynyt asiakastyön menetelmien osaamisessa kehittämällä ja tutkimalla asiakastyössä käytettäviä menetelmiä kehitysvammaisten ohjauksen osalta. Opinnäytetyön aikana olen kehittynyt tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden osaamisessa tutustumalla asiantuntijoiden kirjoituksiin ja lukemalla useita aihetta käsitteleviä kirjoja. Kehityshankkeiden suunnittelun osalta olen huomannut, miten erilaisista näkökulmista asioita voi tutkia, ja silti itse asia pysyy muuttumattomana. Opinnäytetyöllä on sekä työyhteisön että asiakkaiden hyvinvoinnin edistämiseen tähtäävä tarkoitus, vaikka näkökulma on rajattu. Opinnäytetyön tekeminen on tuonut osaamista työelämän tutkimiseen ja tiedon soveltamiseen käytäntöön, sekä antanut varmuutta olla aloitteellinen työyhteisön toimintojen kehittämisessä.

LÄHTEET

- Autismiliitto 2018. Saatavissa: <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo>. Viitattu 29.1.2018.
- Boyd, D., Keogh, R., Walker, D. 1985. Reflection: Turning experience into learning. Saatavissa: <https://craftingjustice.files.wordpress.com/2017/04/david-boud-rosemary-keogh-david-walker-reflection-turning-experience-into-learning-routledge-1985-pp-1-165.pdf>. Viitattu 18.4.2018.
- Dunderfelt, T. 2012. Tunnista temperamentit. Väri elämään ja itsetuntemukseen. Juva, Bookwell Oy.
- ETEVA, 2011. Autismikäsikirja. Toim. Alho-Näveri, L, Ikonen, T., Karjala, M., Kortelainen, S., Ruotsalainen, T., Salmi, K. & Sauna-aho, O. Saatavissa: http://www.eteva.fi/Global/Tiedostot/Eteva/Oppaat%20ja%20julkaisut/Autismikasikirja_1.pdf. Viitattu 18.4.2018.
- Heinonen, H. 2017. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA. Kohti syvempää ymmärrystä sosiaalityössä. Tutkiva ja arvioiva työote sosiaalityöntekijöiden jäsentämänä. Toim. E. Saarama, H. Hälman, K. Nousiainen, & U. Seppälä. Saatavissa: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=ca0840f2-fdf4-4bd2-910e-2298a3af21c4>. Viitattu 11.4.2018.
- Hilden, S., Tikkamäki, K., Pekkola, S., Saunila, M. & Ukko, J. 2014. Refinno tutkimushanke. Tampereen teknillinen yliopisto, Teollisuustalouden laitos. Tampere, Tammerprint. Saatavissa: https://tutcris.tut.fi/portal/files/1760590/vauhtia_pysahtymisesta.pdf. Viitattu 10.6.2018.
- Hänninen, K. 2007. Palveluohjaus. Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75697/R20-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>. Viitattu 29.1.2018.
- Innokylä, 2016. Sosionomi (AMK) kompetenssit. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>. Viitattu 9.9.2018.
- Jaakkola, J. & Järvitalo, N. 2012. Ohjaajan ammattitaito kehitysvammatyössä. Opinnäytetyö sosiaalialan koulutusohjelma. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/42443/Jaakkola_Jaana_Jarvitalo_Nina.pdf?sequence=1 Viitattu 8.9.2018.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Kalliosalmi, I. 2017. Saatavissa: <https://www.markinst.fi/muutoksen-ammattilaiset/tyohyvinvointi-on-parasta-asiakasajattelua>. Viitattu 10.6.2018.
- Koskentausta, T. 2014. Kehitysvammaisuus ja mielenterveys. HUS. Saatavissa: <http://www.eteva.fi/Global/Tiedostot/Eteva/Kehitysvammapsykiatria/Kehitysvammaisuus%20ja%20mielenterveys.pdf>. Viitattu: 10.6.2018
- Lahdenperä, S., Honkala, H. & Santaniemi, S. 2012. Jäniskumpu jättää jäljen. Askelmerkit asiakaslähtöiseen kehitysvammatyöhön. (Lakeuden Palveluyhdistys ry.) Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/web/verstas2393994/etusivu/-/verstas/perustiedot>. Viitattu 16.8.2018.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L., Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Saatavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.

Martikainen, K. 2017. Yksilöity struktuuri toimii parhaiten. Saatavissa: <http://tikonen.fi/aiheet/menetelmat/yksiloity-struktuuri-toimii-parhaiten/>. Viitattu 18.4.2018.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M & Pahkin, K. 2004. Työterveyslaitos. Parempi työyhteisö. Helsinki: Otamedia Oy.

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä 2017. Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma, Kaarna-koti ja Käenpesä. Saatavissa: [http://www.ras.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/ras/embeds/raswwwstructure/15959_Omavalvontasuunnitelma_Kaarna-koti_ja_Kaenpesa .pdf](http://www.ras.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/ras/embeds/raswwwstructure/15959_Omavalvontasuunnitelma_Kaarna-koti_ja_Kaenpesa.pdf). Viitattu 28.1.2018.

Savonia ammattikorkeakoulu 2018. AVEKKI. Saatavissa: <http://avekki.savonia.fi/index.php/avekkikoulutukset>. Viitattu 18.4.2018.

STM, 2016. Kuntainfo. Mikä muuttuu kehitysvammalaissa. Saatavissa: <http://www.slideshare.net/stmshare/itsemmisoikeus-ja-sen-rajoittaminen-erityishuollossa>. Viitattu 9.4.2018.

STM 2012 a. Vammaispalveluhanke. Palveluohjaus. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/documents/78164/0/Palveluohjaus+diasarja.pdf>. Viitattu 30.1.2018.

STM 2012 b. Valtioneuvoston periaatepäätös kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisen asumisen ja palvelujen turvaamisesta. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71490/URN%3aNBN%3afi-fe201504226062.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 27.1.2018.

Tampereen teknillinen yliopisto 2016. Refinno. Reflektiivisyydestä innovatiivisuutta ja suorituskyykyä. Saatavissa: <http://www.tut.fi/fi/tutkimus/tutkimusalat/tuotantotalous-ja-tietojohtaminen/kannattavuuden-johtaminen-cmc/refleksiiviset-tyo-otteet-refinno/index.htm>. Viitattu 11.4.2018.

THL 2017. Kotihoito ja sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2016. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135607/Tr42_17.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 19.4.2018.

Tikoteekki 2017. Saako tulla? Timon tarina yksinäisyydestä yhdessä oloon. Saatavissa: <https://tikonen.fi/aiheet/menetelmat/saako-tulla/> Viitattu 9.4.2018.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Saatavissa: https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1. Viitattu 11.4.2018.

Uudenmaan vammaispalvelusäätiö, 2013. Asumispalvelut. Jäsentäminen tukee arkea. Saatavissa: <http://www.uvps.fi/51>. Viitattu 10.4.2018.

Vernerinet 2017. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>. Viitattu 29.1.2017.

Vilen, M., Leppämäki, P., Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki WSOY.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerus.

YLE, 2017. Kylmä kohtelu työpaikalla vaikuttaa jaksamiseen. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9865589>. Viitattu 10.6.2018.

Opinnäytetyön tavoite

- Lisätä tietoisuutta reflektiosta ja reflektiivisestä työotteesta ja sitä apuna käyttäen kehittää yhdessä asiakaslähtöisiä struktuureja ja yhtenäisiä toimintatapoja, joiden noudattamiseen sitoutumisen kaikki kokevat tärkeäksi
- ”Miksi kyseenalaistaa tapoja, jos ei niistä ensin tule tietoiseksi”
- Kun muutos lähtee omasta halusta ja se koetaan hyödylliseksi, motivaatio ohjaa kohti tavoitetta

Reflektiivinen työote? Mitä se on?

- Traileri videosta ”Saako tulla?”
- Esimerkki reflektiivisestä työotteesta
- <https://www.youtube.com/watch?v=wnOGc2Tru7E>

...reflektiivinen työote

- Kykyä tiedostaa ja ymmärtää toiminnan perusteita, tunnistaa omia vahvuuksia ja heikkouksia
- Kyseenalaistaa ja tutkia avoimin mielin vaihtoehtoja
- Sitoutumista yhdessä tehtyihin päätöksiin
- Avointa tiedon jakamista ja vastaanottamista
- Ratkaisukeskeisyys syykeskeisyyden sijaan

Reflektiivisessä työotteessa

- Erilaisuus ymmärretään ja hyväksytään
- Kannustava ja rohkaiseva ilmapiiri
- Kuunnellaan, kyseenalaistetaan, kysellään ja perustellaan olemassa olevaa
- Struktuurien toimivuutta kehitetään yhdessä asiakaslähtöisyyden pohjalta (palveluohjaus)
- Jaetaan avoimesti tietoa
- Palautteen antaminen ja vastaanottaminen rakentavaa = dialogisuus
- Oppiminen ja itsensä kehittäminen on jatkuvaa

Roolini vammaisohjaajana

➤ Ammatillisuus ja asiantuntijuus

Koulutus
Kokemus
Kiinnostus ja arvostukset
Tiedon jakaminen
Tiedon vastaanottaminen
Olellaisuuteen keskittyminen
Hiljainen tieto

➤ Motivaatio

Ohjaa toimintaa
Sisäinen ja ulkoinen

Työyhteisön odotukset

- Vuorovaikutus ja dialogisuus
- Kannustus ja arvostus
- Sosiaalinen kyky ja taito
- Työpaikan yhteiset arvot
- Yhdenmukaiset toimintatavat
- Vastuullisuus

Reflektio on ...

- Tietoista pysähtymistä yksin ja yhdessä pohtimaan ja arvioimaan ajattelua, uskomuksia, tuntemuksia ja toimintaa
- Taito rikkoa rutiineja ja tuottaa luovuutta, joustavuutta, oppimista ja innovaatioita
- Opittavissa oleva taito

Reflektio edellyttää..

- Kykyä, halukkuutta ja tilaa ihmetellä, kuunnella ja kysyä
- Dialogisen vuorovaikutuksen taitoa ja tilaa, missä avoimesti etsitään yhdessä uusia näkökulmia
- Kannustamaan reflektio kokeiluihin työn arjessa
- Omien havaintojen sanoittaminen

Reflektio tuottaa ...

- Oivalluksia ja merkityksellisyyttä työn sisältöihin
- Ymmärrystä ja yhteenkuuluvuutta työyhteisöön
- Suorituskykyä organisaatiolle

Reflektiivisyyden hyödyt

- Tulla tietoisiksi ajattelua rajoittavista uskomuksista ja oletuksista, lannistavasta puheesta ja kapeutuneista rutiineista
- Avautuu uusi ymmärrys näköaloihin, kykyihin ja voimavaroihin, joita emme ole aiemmin huomanneet tai tiedostaneet
- Reflektiivisyys vapauttaa kohtaamaan muutokset mahdollisuutena

Reflektiivisyyden esteitä

- ”Minä tiedän parhaiten asenne”
- Rutiinit, tavat, tottumukset
- Liiallinen kiire
- Halu oikaista, nopeasti päätös
- Reflektoinnin hyödyntämisen osaamattomuus
- Tulospaine, yritetään liikaa

Struktuurit

- Suunnitelmallisuutta, ennakointia, samankaltaisuutta ja valmistautumista
- Jaetaan kolmeen aihealueeseen: ympäristö ja tila, aika/ajanhallinta ja toiminta
- Samankaltaisuus ohjauksessa helpottaa arjen sujumista ja ennalta ehkäisee ongelmia
- Johdonmukaisuus, yhteisesti sovitut työtavat, yhdenmukaisuus = ei henkilösidonaisuutta
- Paljon rajoitteita = tarkempi ohjeistus, havaintojen kirjaaminen tärkeää, yksilöllisyys lähtökohtana
- Ohjaajien yhteistyö ja sitoutuminen tärkeää

Dialogisuus

- Kuuntelua ja yhdessä ajattelua
- Läsnäoloa tilanteessa
- Avoimia ja tarkentavia kysymyksiä
- Kiinnostusta ja halua kohdata
- Tasavertaisuutta ja kunnioitusta
- Opittavissa oleva taito, vaatii käyttöä säilyäkseen ja kehittyäkseen

Persoona ja temperamentti

- Lukusuositus Keltikangas – Järvinen Liisa, 2016. Hyvät tyypit. WSOY.
- <https://www.youtube.com/watch?v=BEQu9W59ur8>
- Suomalaisen persoonallisuustutkimuksen edelläkävijän teos auttaa jokaista ymmärtämään itseään ja työtovereitaan ja toimimaan paremmin työelämässä sekä hallitsemaan paremmin stressiä.

Lähdekirjallisuutta aiheesta

- ETEVA, 2011. Autismikäsikirja.
http://www.eteva.fi/Global/Tiedostot/Eteva/Oppaat%20ja%20julkaisut/Autismikasikirja_1.pdf.
 - Hilden, S., Tikkamäki, K., Pekkola, S., Saunila, M. & Ukko, J. 2014. Vauhtia pysähtymisestä.
https://tutcris.tut.fi/portal/files/1760590/vauhtia_pysahtymisesta.pdf
 - Martikainen, K. 2017. Yksilöity struktuuri toimii parhaiten.
<http://tikonen.fi/aiheet/menetelmat/yksiloity-struktuuri-toimii-parhaiten/>
 - Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä, 2017. Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma, Kaarna-koti ja Käenpesä.
-
- STM, 2012. Valtioneuvoston periaatepäätös kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisen asumisen ja palvelujen turvaamisesta.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71490/URN%3aNBN%3afi-fe2015042226062.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - Uudenmaan vammaispalvelusäätiö, 2013. Asumispalvelut. Jäsentäminen tukee arkea.
<http://www.uvps.fi/51>
 - STM, 2012. Vammaispalveluhanke. Palveluohjaus.
<https://www.innokyla.fi/documents/78164/0/Palveluohjaus+diasarja.pdf>

PALAUTELOMAKE

Arvioi rastilla X oma mielipiteesi

1 = eri mieltä 2 = en osaa sanoa 3 = varauksin samaa mieltä 4 = samaa mieltä

Aihe on ajankohtainen ja kiinnostava

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Esityksen aiheita voin hyödyntää työssäni

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Aion kehittää tietoisuuttani esityksen pohjalta

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Mikä jäi erityisesti mieleen tai mitä olisit halunnut lisätä (kommentoi alle):
