

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutusohjelma

Ella Karhunen
Salla Sarasoja

”AI NIIN, MIEHÄN HUOMAAMATTANI KOKO AJAN PERTSAAN
TÄSSÄ” - kokemuksia PRT-menetelmän juurruttamisesta Honka-
lammen asumisyksiköissä

Opinnäytetyö
Marraskuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2018
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Ella Karhunen, Salla Sarasoja

Nimeke
"AI NIIN, MIEHÄN HUOMAAMATTANI KOKO AJAN PERTSAAN TÄSSÄ" – kokemuksia PRT-menetelmän juurruttamisesta Honkalammen asumisyksiköissä

Toimeksiantaja
Honkalampi

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Honkalammen asumisyksiköiden työntekijöiden osaamista PRT-menetelmän käytössä ja tukea sen juurtumista. Tutkimuksessamme haimme tietoa siitä, mikä on ollut toimivaa ja mikä haastavaa PRT-menetelmän käytössä. Opinnäytetyön tehtävänä oli kerätä työntekijöiden kokemuksia PRT-menetelmän käytöstä. Opinnäytetyö antaa näkökulmia ja kehittämisideoita, joiden pohjalta esimerkiksi koulutuksia voidaan kehittää.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelemalla kuutta Honkalammen asumisyksiköiden työntekijää. Aineisto analysoitiin teemoittamalla.

Tuloksista kävi ilmi, että PRT-menetelmäkoulutusta olisi tarvetta kehittää. Suurin osa haastateltavista koki, ettei menetelmän käyttö ole tietoista ja ettei menetelmästä keskustella työyhteisössä tarpeeksi. Haastateltavat kokivat, että menetelmän juurtumista tukisi PRT-menetelmävastaava. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Honkalammella PRT-menetelmän käytön jatkuvuuden tukemiseksi. Jatkotutkimuksissa voisi tutkia PRT-menetelmää aikuisasiakkaiden näkökulmasta.

Kieli
suomi

Sivuja 46
Liitteet 5
Liitesivumäärä 5

Asiasanat

PRT-menetelmä, juurruttaminen, kehittäminen, kokemustieto



THESIS
November 2018
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors

Ella Karhunen, Salla Sarasoja

Title

" Oh I didn't realise that I was using PRT method the whole time" - experiences of incorporating PRT into Honkalampi housing units

Commissioned by
Honkalampi

Abstract

The aim of our thesis was to develop the skills of employees in Honkalampi housing units in the use of the PRT method and to support its rooting. In our thesis, we gained information on what has been working and what has been challenging in using the PRT method. The aim of the thesis was to gather the experiences of the employees who are using the PRT method. The thesis gives perspectives and development ideas from which, for example, training can be developed.

The thesis was a qualitative study. The research material was collected by theme interviews of six employees of the Honkalampi housing units. The data was analyzed through theming.

The results reveal that PRT method training would need to be developed. Most of the interviewees felt that the use of the method was not conscious and that there was not enough discussion about the method in the workplace. The interviewees felt that the methods future would be supported by the permanent existence of the PRT Method

Language

Finnish

Pages 46

Appendices 5

Pages of Appendices 5

Keywords

Pivotal Response Training, developing, experience knowledge

Sisältö

1. Johdanto	5
2. Kehitysvammaisuus ja autismin kirjo	6
2.1. Kehitysvammaisuus	6
2.2. Autismin kirjo	7
2.3. Toimintakyky	9
3. PRT-menetelmä	10
4. Juurruttaminen ja uuden oppiminen työssä	12
4.1. Juurruttaminen	12
4.2. Työyhteisössä oppiminen	13
4.3. Työntekijöiden kouluttaminen	15
5. Aiempia tutkimuksia	16
5.1. Tutkimuksia PRT-menetelmästä	16
5.2. Tutkimuksia menetelmien juurruttamisesta	18
6. Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä	19
6.1. Tarkoitus ja tehtävä	19
6.2. Toimeksiantajan kuvaus	20
7. Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	21
7.1. Laadullinen opinnäytetyö	21
7.2. Teemahaastattelu	22
7.3. Analysointi	24
8. Haastattelujen tulokset	28
8.1. PRT-menetelmäkoulutus	28
9.2. Kokemukset menetelmän käytöstä työssä	30
9.3. Hyödyt ja haasteet	32
9.4. Kehittäminen ja tulevaisuus	33
9. Johtopäätökset	34
9.1. PRT-menetelmäkoulutuksen kehittäminen	34
9.2. Työntekijöiden välinen yhteistyö ja kommunikaatio	36
9.3. Menetelmän käyttö arjessa	38
9.4. Jatkuvuus ja menetelmän juurtumiseen tarvittava tuki	39
9.5. PRT-menetelmän juurruttaminen asiakkaiden näkökulmasta	40
10. Pohdinta	41
10.1. Opinnäytetyön hyödyntäminen ja jatkotutkimusideat	41
10.2. Eettisyys ja luotettavuus	42
10.3. Oppimiskokemukset ja ammatillinen kasvu	44
Lähteet	46

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Tutkimuslupahakemus
Liite 3	Suostumuslomake haastatteluun
Liite 4	Teemahaastattelurunko
Liite 5	Analyysipolku

1. Johdanto

PRT-menetelmä eli Pivotal Response Treatment on kehitys- ja käyttäytymistieteissä kehitetty menetelmä autismin kirjolla olevien lasten kuntouttamiseen. PRT-menetelmä, tuttavallisemmin ”pertsailu” tai ”pertsaminen”, on alun perin kehitetty 1980-luvulla Kalifornian yliopistossa, Santa Barbarassa ja San Diegossa. Menetelmän tunnetuimpia kehittäjiä ja tutkijoita ovat Robert L. Koegel, Lynn Kern Koegel ja Laura Schreibman. Suomessa PRT-menetelmää on käytetty Honkalampi-säätiön projektissa vuosina 2005–2008. Vuodesta 2009 eteenpäin Honkalampi-säätiössä toimi PRT-keskus, jonka tarkoituksena oli PRT-menetelmän ja siihen perustuvien kuntoutus- ja terapiamuotojen kehittäminen. (Honkalampisäätiö 2018.) Alun perin tutkimus keskittyi lapsiin, jotka eivät puhuneet. Myöhemmin menetelmää on sovellettu myös lievemmin vammaisten lasten kuntoutuksessa. (Koegel, Koegel & O’Dell 1987, Alanderin, Almin & Ylösen 2015, 6 mukaan.)

Honkalampi halusi selvittää PRT-menetelmän käytön juurruttamisen kokemuksia asumisyksiköissä, joissa sitä oli sovellettu aikuisille kehitysvammaisille asiakkaille. Honkalampi toivoi, että opinnäytetyö kartoittaisi hyötyjä, haasteita ja menetelmän käytön kokemuksia. Päädyimme yhdessä toimeksiantajan kanssa tutkimukselliseen opinnäytetyöhön ja laadulliseen tutkimusotteeseen. Haastattelimme kuutta Honkalammen asumisyksiköiden työntekijää teemahaastattelumenetelmällä. Tutkimusaineiston analysoimme teemoittelemalla.

Aluksi kuvaamme opinnäytetyömme teoreettista viitekehystä ja sen keskeisiä käsitteitä. Seuraavaksi avaamme PRT-menetelmään ja työmenetelmien juurruttamiseen liittyviä aiempia tutkimuksia. Esittelemme opinnäytetyömme lähtökohtia, toteutusta ja käytettyjä menetelmiä. Tämän jälkeen esitämme tutkimustulokset ja johtopäätöksissä peilaamme niitä olemassa olevaan teoriaan. Pohdintaan kuuluvat jatkotutkimusideat ja työn hyödynnettävyys, luotettavuus ja eettisyys sekä ammatillinen kasvu.

2. Kehitysvammaisuus ja autismin kirjo

2.1. Kehitysvammaisuus

Vammaa, joka on ymmärrys- ja käsityskyvyn alueella, kutsutaan kehitysvammaksi. Kehitysvammaiset henkilöt oppivat useita asioita kuten muutkin, mutta käsitteellinen ajattelu ja uusien asioiden oppiminen on heille usein vaikeaa ja hitaampaa. (Matero 2012, 165.) Kehitysvammaisuutta voidaan määritellä myös henkilön taitojen avulla. Kehitysvammaisella henkilöllä on usein puutteita yleisen henkisen suorituskyvyn taidoissa, joita ovat esimerkiksi kognitiiviset ja motoriset taidot. Heillä on usein myös haasteita seuraavissa taidoissa, kuten kommunikointiossa, itsestä huolehtimisessa, sosiaalisissa taidoissa ja itsehallinnassa. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 16–17.)

Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta kehitysvammaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka kehitys tai henkinen toiminta ovat häiriintyneet tai estyneet kokonaan syntymässä tai kehitysiässä. Syynä tähän häiriintymiseen voi olla sairaus tai vamma. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519.) Kehitysvammaisuuden alkamiselle ei siis ole asetettu tarkkaa ikärajaa, vaikka yli 18-vuotiaana alkava älyllisen suorituskyvyn heikkenemistä ei yleensä enää lueta kehitysvammaksi (Kaski ym. 2012, 17).

Kehitysvammaisen henkilön elinympäristöllä on suuri vaikutus siihen, miten tavallista elämää hän voi elää. Hyvässä asumisympäristössä kehitysvammaisen henkilön oikeudet ja velvollisuudet ovat suhteessa hänen kykyihinsä. Hän myös saa tarpeidensa mukaisia yksilöllisiä palveluita. Ympäristön tulisi ottaa huomioon henkilön erityistarpeet sekä mukautua niin, että kehitysvammaisen henkilö saa mahdollisuuden käyttää taitojaan ja kykyjään sekä tehdä valintoja. Ympäristön ei tulisi kieltää henkilön kehitysvammaisuutta tai muita rajoitteita, vaan sen tulisi tukea henkilöä niin, että elämä on vammasta huolimatta hyvää. (Kaski ym. 2012, 156.)

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaan vammaisilla henkilöillä tulisi olla oikeus sananvapauteen ja oman mielipiteensä ilmaisemiseen. Heillä on myös oikeus saada tarvitsemansa tieto ymmärrettävässä muodossa ja mahdollisuus tarvitsemiinsa puhetta tukeviin tai korvaaviin viestintäkeinoihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 15.) Suomen hallituksen vuonna 2006 antamassa vammaispoliittisessa selonteossa esitetään kolme keskeistä periaatetta: oikeus yhdenvertaisuuteen, oikeus osallisuuteen ja oikeus tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. Tukitoimet ovat niitä välttämättömiä tuen tarpeita, joilla kehitysvammaisen henkilön yhdenvertaisuus toteutuu. (Kaski ym. 2012, 148–149.)

Kehitysvammaisen henkilön huonot mahdollisuudet vaikuttaa tilanteeseensa sekä puutteelliset tunne-elämän virikkeet ja tiedolliset virikkeet voivat heikentää hänen ja ympäristön välistä vuorovaikutusta. Tästä voi seurata monenlaisia oireita kuten aggressiivisuutta, masennusta tai kommunikaatiotaitojen kehityksen häiriöitä. Jos henkilölle käy jatkuvasti niin, ettei hänen kommunikointiyrityksensä johda vuorovaikutukseen, voi puheen kehitys loppua. Tällöin myös muiden kommunikaatiomenetelmien oppiminen voi olla vaikeaa. Kehitykseen tarvitaan paljon virikkeitä sekä rohkaisua ja vahvistusta. (Kaski ym. 2012, 155.)

2.2. Autismin kirjo

Autismi on oireyhtymä, joka perustuu lapsen neurologisen kehityksen häiriöön. Se esiintyy ja sitä arvioidaan käyttäytymisen perusteella. Autismin kirjoon sisältyy erilaisia oireyhtymiä, joissa älyllinen taso ja toimintakyky vaihtelevat paljon. (Kerola & Kujanpää 2009, 23.) Autismin kirjon häiriöille on tyypillistä, että henkilöllä on sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeuksia, kommunikaatiovaikeuksia, poikkeavaa ja rajoittunutta käyttäytymistä sekä aistien poikkeavaa toimintaa. Muita yleisesti esiintyviä erityispiirteitä autismin kirjon henkilöillä ovat liiallinen tai alentunut aktiivisuustaso, unihäiriöt, syömishäiriöt ja itseä vahingoittava käyttäytyminen. (Kaski 2009, 108.)

Vastavuoroisuuden puuttuminen on tavallinen piirre autismin kirjolla olevan henkilön sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Kaski 2009, 108). Tällä tarkoitetaan esimerkiksi katsekontaktin puuttumista, vaikeutta käyttää kasvojen ilmeitä vuorovaikutuksen tukena, vaikeutta luoda kaverisuhteita ja vetäytymistä sosiaalisista tilanteista sekä haluttomuutta jakaa omia kiinnostuksen kohteitaan muiden kanssa (Kerola & Kujanpää 2009, 27–28).

Autismin kirjioon kuuluvilla henkilöillä on usein aisteissa yli- ja aliherkkyyksiä. Yliherkkyys tarkoittaa tavallisten aistimusten tuntumista sietämättömän voimakailta. Esimerkiksi liian voimakas puhe tai muu ääni saattaa saada autismin kirjolla olevan henkilön poistumaan tilanteesta. Aliherkkyudessa aistimukset rekisteröityvät tavallista heikommin. Näköaistin aliherkkyys voi näkyä esimerkiksi käsien tarkasteluna lähietäisyydeltä ja valojen rämpyttelemisenä, joilla henkilö hakee aistiärsyksiä. (Kerola & Kujanpää 2009, 101–102.)

Autismin kirjolla olevilla henkilöillä on merkittäviä vaikeuksia kaikessa kommunikaatiossa. Puheen ymmärtäminen on usein konkreettista ja tilannesidonnaista. Puhe voi olla oman puheen toistelua, kaikupuhetta, ja ääneen ajattelua. Myös puheen jäykkyys, sosiaalinen epätarkoituksenmukaisuus ja sanatarkkuus ovat tyypillisiä autismin kirjon henkilön kommunikaatiolle. Henkilö myös käyttää ja ymmärtää ilmeitä ja eleitä vain vähän. (Kerola & Kujanpää 2009, 60–64.)

Autismin kirjolla olevien henkilöiden kommunikoinnin kehittäminen vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä opetusta. Arkipäivän tilanteet ovat yleensä parhaita tilaisuuksia kommunikoinnin opetteluun. Siksi kommunikointia henkilölle tulisi opettaa niiden ihmisten, jotka elävät arkipäivää hänen kanssaan. Opetuksessa lähdetään liikkeelle mieluisuusjärjestyksestä, esimerkiksi mieluisat esineet tai lempipelit voivat motivoida henkilöä kommunikoinnin aloittamisessa. (Kerola & Kujanpää 2009, 73–74.)

2.3. Toimintakyky

Lyhyesti ilmaistuna toimintakyky tarkoittaa ihmisen edellytyksiä selviytyä jokapäiväisen elämän toiminnoista kuten koulusta, työstä tai itsestään huolehtimisesta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016). Toimintakyky jaetaan yleensä neljään ulottuvuuteen: fyysiseen, psyykkiseen, kognitiiviseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan esimerkiksi kykyä liikkua tai nähdä, jotta selviytyy arjestaan fyysisesti. Psyykkiseen toimintakykyyn yhdistetään elämänhallinta, psyykinen hyvinvointi tai pahoinvointi, tunteet ja ajattelu. Näistä yhdessä muodostuvat voimavarat, joiden avulla ihminen voi selviytyä arjestaan. Tiedon vastaanottamiseen, käsittelyyn, säilyttämiseen ja käyttöön liittyvät psyykkiset toiminnot ovat kognitiivisia toimintoja. Niitä ovat muun muassa muisti, oppiminen, kielellinen toiminta ja tarkkaavaisuus. Ihmisen aktiivinen osallistuminen yhteisössään sekä yhteiskunnassa ja henkilön vuorovaikutussuhteet taas kuuluvat sosiaalisen toimintakyvyn alueelle. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Kehitysvammaisten henkilöiden toimintakyky ei ole samalla tasolla kuin vammautumilla henkilöillä. Tästä syntyy vaikeuksia selviytyä arjessa, kun omat kyvyt ja tilanteissa tarvittavat kyvyt eivät kohtaa. Siksi kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat tällaisissa tilanteissa suoriutumiseen ohjausta ja apua. Toimintakyky riippuu myös tilanteesta ja kontekstista. Joissakin tilanteissa henkilö saattaa selviytyä varsin itsenäisesti, kun taas toisessa tilanteessa hän tarvitsee paljon apua ja tukea. Pitkäjänteisellä, yksilöllisellä ja asianmukaisella tuella kehitysvammaisen henkilön toimintakykyä saadaan yleensä parannettua. Kaikilla kehitysvammaisilla on rajoitusten lisäksi myös vahvuuksia, jotka ovat yhtä tärkeä kartoittaa kuin avuntarpeetkin. Toimintakyky onkin tärkeää eritellä mahdollisimman tarkasti, jotta kehitysvammaisen henkilö saa oikeanlaista tukea. (Vernerinet 2017.)

Autismin kirjolla olevilla ja kehitysvammaisilla henkilöillä on usein puutteita vuorovaikutustaidoissa. Näitä taitoja olisi kuitenkin tärkeää kehittää, sillä ne ovat suuressa osassa siinä, selviytykö henkilö arjen sosiaalisissa tilanteissa. Lisäksi ne ovat avainroolissa sosiaalisten suhteiden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Kun henkilöllä on tarpeeksi hyvät sosiaaliset taidot, voi hän paremmin kokea olevansa osallinen lähiympäristössään, erilaisissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Henkilö

voi myös vaikuttaa omaan elämäänsä helpommin, jos hän hallitsee sosiaalisen kanssakäymisen. (Jyrkämä 2008, Seppäsen 2014, 4 mukaan.)

3. PRT-menetelmä

PRT-menetelmä eli Pivotal Response Treatment on kehitys- ja käyttäytymistieteissä kehitetty menetelmä autismin kirjolla olevien lasten kuntouttamiseen. Sen ideana on lapsen oppiminen tämän luonnollisessa ympäristössä. Menetelmän periaatteet muodostuvat viidestä eri osa-alueesta, joita ovat motivaatio, reaktiokyky, itseohjautuvuus, aloitteen tekeminen ja empatia. Jotta PRT-menetelmästä olisi mahdollisimman suuri hyöty lapselle, olisi sitä hyvä käyttää kaikkien lapsen elämässä tiiviisti mukana olevien henkilöiden kanssa ja kaikissa lapselle merkittävissä ympäristöissä. Kuitenkin vanhempien tulisi yleensä olla päävastuussa menetelmän käytöstä. (Koegel, Koegel, Harrower & Carter 1999; Koegel, Koegel, Shoshan & McNerney 1999; Koegel & Koegel 1995; Koegel & Frea 1993, Matson, Benavidez, Compton, Paclawskyj & Baglio 1996; Mundy, Sigman & Kasari 1990; Mundy & Stella 2000; Schreibman, Stahmer & Pierce 1996; Koegel, Koegel & Carter 1999; Koegel, Koegel & McNerney 2001; Carr et al. 2002, Fredeenin, Koegelin, Koegelin & Opendenin 2006 , 4 mukaan.)

PRT-menetelmän päätavoitteena on ohjata autismin kirjolla olevia henkilöitä kohti ei-autistisille henkilöille tyypillistä käyttäytymistä (Fredeen, Koegel, Koegel & Openden 2006, 4). Alussa tärkeää on löytää autismin kirjolla olevaa henkilöä kiinnostava asia, esine tai aktiviteetti, joka on puhumisen arvoinen. Yksi tärkeimmistä tavoitteista onkin saada autismin kirjolla oleva henkilö kommunikoimaan verbaa- lisesti. Autismiin kirjolla olevat henkilöt eivät usein ole kovinkaan motivoituneita osallistumaan sosiaalisiin tilanteisiin ja he kokevat ne myös yleensä vaikeina. Autismiin kirjolla olevan henkilön kanssa edetään menetelmän avulla pienin askelin, kunnes lopulta voidaan saavuttaa puheen tuottamisen lisäksi myös esimerkiksi tunteita tai kiinnostusta toisiin henkilöihin. (Koegel & LaZebnik 2004, 41-55.)

Lyhyesti tiivistettynä PRT-menetelmä koostuu kolmesta asiasta: iskusanasta, reaktiosta ja vahvistuksesta. Iskusanalla tarkoitetaan sanaa, jota toivot henkilön käyttävän tilanteessa. Esimerkiksi, jos yhdessä ollaan juomassa kahvia, voi iskusana olla ”kahvi”. Reaktiolla tarkoitetaan henkilön yritystä puhua tai kommunikoida halutulla tavalla tai puhetta. Eli iskusanan jälkeen tarkoituksena on, että henkilö yrittää sanoa iskusanan. Vahvistaminen tarkoittaa halutun reaktion vahvistamista heti kommunikoinnin jälkeen esimerkiksi antamalla hänelle kahvia. (Honkalampi-säätiö 2016, 6–7.)

PRT-menetelmä kehitettiin harjaannuttamaan motivaation ylläpitoa ja ratkaisemaan autismin kirjolla olevien henkilöiden valikoivan huomiokyvyn ongelmaa. Motivaation puute on keskeinen ongelma autismin kirjolla olevien ja muiden vaikeasti vammaisten kehityksessä. Motivaation puute saattaa näkyä henkilön käytöksessä raivokohtauksina, levottomana liikehdintänä tai apatiana. Motivaation vähyyden syytä ei tiedetä, mutta se voi liittyä jollain tapaa epäonnistumisiin sosiaalisissa tilanteissa. (Churchill 1971; 1984; Dunlap & Egel 1982; Dunlap & Koegel 1980; Koegel, Dyer & Bell 1987; Koegel & Egel 1979; Koegel & Koegel 1986; Koegel & Mentis 1985; MacMillan 1971; Alanderin, Almin & Ylösen 2015, 7 mukaan.)

PRT-menetelmän harjoittelu aloitetaan antamalla autismin kirjolla olevan henkilön valita mukavin annetuista tehtävistä, joilla menetelmää aletaan harjoitella. Näin hän on motivoituneempi. Menetelmässä ohjeiden antaminen perustuu vahvaan kontaktiin autismin kirjolla olevan henkilön kanssa. Motivaatiota autismin kirjolla olevalle henkilölle lisää se, että häntä palkitaan myös riittävän oikeista yrityksistä kommunikoida. Palkitseminen tapahtuu heti tarpeeksi onnistuneen yrityksen jälkeen. (Honkalampi-säätiö 2016, 6.)

4. Juurruttaminen ja uuden oppiminen työssä

4.1. Juurruttaminen

Juuruttaminen on vuorovaikutusprosessi, joka alkaa prosessin ideointivaiheessa jatkuen siihen saakka, kunnes työmenetelmä on juurtunut osaksi organisaation arkea. Juurruttamisprosessissa tarvitaan yhteistyötä, sillä prosessi muovautuu ympäristön mukaan ja samalla projektiin osallistujat mukautuvat prosessiin. (Tuominen ym. 2005, Hannila-Niemelän, Oulasvirta-Niirasen & Pietikäisen 2015, 36 mukaan.) Juurtumiseen vaikuttaa se, kuinka lähellä organisaation perustoimintaa juurruttamisprosessi on. Myös perustoiminnassa käytössä olevat resurssit voivat vaikuttaa siihen juurtuuko menetelmä organisaation työtavaksi. Juurtumisprosessin lähtökohtana tulisi olla se, että se vastaa organisaation perustoiminnasta nousevaan tarpeeseen. (Peltola & Vuorento 2007, 74.)

Usein menetelmän juurtumiseen vaikuttaa se, miten paljon onnistutaan nostamaan esille siitä saatavia hyötyjä. Juurtumisen esteenä voi olla erilaiset toimintamahdollisuudet toteuttaa juurrutettavaa menetelmää. Kehittämistyötä suunniteltaessa onkin tärkeää ymmärtää käytettävissä olevat resurssit ja millaista käytännön työ on. Joskus työyhteisön on tarpeen muuttaa asenteitaan, jotta uusi menetelmä voisi juurtua sinne. (Peltola & Vuorento 2007, 75–76.) Kehittämisen toimivuuden kannalta olisi tärkeää, että osaamista aiheesta olisi mahdollisimman monella työntekijällä. Siksi henkilöstön suuri vaihtuvuus voi olla haaste juurtumiselle. Tiedon siirtämisellä ja dokumentoinnilla voidaan varmistaa tiedon siirtyminen uusille työntekijöille. (Seppänen-Järvelä 2009, 47.)

Kehittämiprojekteissa tavoitteena on, että työtavoissa tapahtuu riittävää kehitystä. Näissä projekteissa tulisi myös olla riittävästi vastuunkantajia, jotta ne voivat juurtua työyhteisöön. Toteutustapojen ja hyötyjen kriittinen arviointi on myös tärkeää, jotta juurtuminen olisi kehittämiprojekteissa mahdollista. On tärkeää tunnistaa työntekijöiden voimavarat, joiden avulla he voivat kehittyä uusien työtapojen käytössä. Tuen saaminen on yleensä tarpeen voimavarojen löytämisessä, sillä niitä voi olla haastavaa löytää. (Siitonen 1999, Heikkilä & Heikkilä

2001, Syvänen 2003, Kiikkalan 2007, 70 mukaan.) Kehittämisen jatkuvuus on tärkeää juurtumisen takaamiseksi. Projekteja tulisi katsoa niiden loppua pidemmälle, ja taata niiden jatkuvuus projektin loputtua. (Työturvallisuuskeskus 2006, 8.)

4.2. Työyhteisössä oppiminen

Oppiminen lähtee muutoksesta, joka tapahtuu ajattelussa ja sisäisissä toimintamalleissa. Tämän jälkeen muutoksia voi alkaa tapahtua myös työssä. Jotta muutos työssä voisi tapahtua, pitäisi henkilökohtaisten työtehtävien, työyhteisön ja organisaation sallia muutos. Alussa toiminta on yleensä virheeltistä ja haastavaa, mutta oppimisprosessin aikana varmuus ja toiminnan sujuvuus lisääntyvät. Työyhteisön kannalta olisi parasta, ettei opittu tieto jäisi vain yksilön tietoisuuteen, vaan tiedon tulisi levitä koko yhteisön tietoisuuteen. Tällöin työyhteisön yhteinen tiedon pohdinta mahdollistaa sen, että tietoa voi hyödyntää käytännön tilanteissa. (Jalava & Vikman 2003, 81–85.)

Tietoa, jota henkilöllä on, mutta jota hän ei ole vielä osannut pukea sanoiksi tai jakanut muille, kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Hiljaista tietoa jaetaan luonnollisissa tilanteissa kuten esimerkiksi työtä tehdessä tai ruokatauolla. (Paloniemi 2008, 266.) Kun havaittava tieto ja hiljainen tai piilevä ovat vuorovaikutuksessa, syntyy uutta tietoa (Ruohotie 2000, 53).

Kehittyäkseen työssään ja toiminnassaan ihmisen tulee tietoisesti tutkia kokemuksiaan kriittisesti. Tätä kutsutaan reflektioksi. (Karvinen 1999, 27–28.) Omaa toimintaa pitäisi reflektoida sekä toiminnan aikana että sen jälkeen, jos haluaa omien taitojensa kehittyvän. On vaarana, että toiminta jää rutiinomaiseksi eikä oppimista tapahdu, jos reflektiota ei harjoita. (Järvinen & Poikela 2007, 182.) Kaiken toiminnan tulisi olla tiedostettua. Uuden käytännön tietoiseen käyttöön päättäkseen on usein luovuttava jostakin aiemmin oppimastaan käytännöstä. Reflektioton toiminta voi olla tiedostamatonta, joten reflektiolla voidaan päästä lähemmäksi tietoista toimintaa. (Räsänen 2002, 98–99.)

Vanhasta ajatuksesta, että työntekijä kävisi koulutuksessa ja osaisi sen jälkeen soveltaa tietoa työssään, on siirrytty ajattelemaan, että koulutuksessa opetetun

asian ohjaus ulottuisi myös käytännön työhön. Oppiakseen henkilö tarvitsee tarpeeksi tietoa, sopivan ympäristön oppimiselle sekä muiden tukea, joten oppimisprosessi ei ole koskaan vain henkilökohtainen prosessi. Oppimisen tulisikin tapahtua yhdessä koko työyhteisön kanssa. Tietoa luova työyhteisö kehittää sekä yksilöiden osaamista, että työyhteisöä. (Järvinen & Poikela 2007, 178.)

Oppiakseen työntekijä tarvitsee myös motivaatioita. Motivaatio tarkoittaa omien tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavaa sopivaa psyykkistä tilaa. Se, kuinka sinnikkäästi henkilö toimii saavuttaakseen nämä tavoitteensa, riippuu motivaation voimakkuudesta. Motivaatiolla on vaikutusta siihen, miten laadukas suoritus on, mitä tehtäviä valitaan, miten sitoutuneesti niitä suoritetaan ja toiminnan tehoon. Työntekijöiden motivoituneisuus vaikuttaa organisaation toimivuuteen. Tämä työntekijöiden motivoituneisuus voi olla sisäistä tai ulkoista. Sisäinen motivaatiossa tekeminen tuo tyydytystä, jolloin ei ole tarvetta palkkioille motivoituaakseen. Sisäisesti motivoitunut työntekijä haluaa kehittyä, oppia uutta ja kokea työnsä merkitykselliseksi. Ulkoisessa motivaatiossa motivaation lähteenä ovat esimerkiksi palkkiot, kannustus ja rangaistukset. (Sinokki 2016, 60–98.)

Työyhteisö on täynnä erilaisia persoonia. Jotkut persoonat tuovat itseään voimakkaammin esille kuin toiset. Toiset taas voivat olla vetääntyvämpiä. Persooiden välillä on eroavaisuuksia siinä, kuinka kiinnostuneita he ovat esimerkiksi päätöksen teosta tai motivoituneita ottamaan selvää asioista. (Hämäläinen 2009, 73.)

Puutteellinen viestintä johtaa usein tiedonkulun ongelmiin, jotka voivat aiheuttaa haasteita myös oppimisessa. Tieto ei aina saavuta vastaanottajaansa. (Juholin 2013, 46.) Tieto voi jäädä vastaanottamatta, jos se pysähtyy matkalla esimerkiksi johonkin organisaation portaaseen (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2002, 17). Joskus vastaanottaja ei ymmärrä tietoa oikein tai ollenkaan, vaikka tieto olisi hänet saavuttanutkin (Juholin 2013, 46). Ihmismielellä on rajallinen kyky käsitellä tietoa. Kun ihminen joutuu tilanteeseen, jossa hänen tulee kiinnittää huomiota useisiin eri asioihin, on hänen muistinsa vaarassa ylikuormittua. Tällaisissa tilanteissa voi olla haastavaa sisäistää tietoa ja pysyä tarkkaavaisena. Työmuistia tutkittaessa on huomattu, että se alkaa kuormittua, kun asioita on mielessä yli kaksi. (Lonka 2015, 21–24.)

Kiire antaa oman haasteensa oppimiselle. Kun käytettävissä olevaa aikaa tai resursseja on vähemmän kuin tehtävä työ vaatisi, voi työ tuntua kiireiseltä. Myös kontrollin menettämisen tunne on vahvasti sidoksissa kiireen tunteeseen. Hallitsematon kiire voi aiheuttaa tiedonkulullisia ongelmia, kun aikaa ei jää tavanomaisille keskusteluille, joissa yleensä jaetaan tietoa ja kokemuksia. Siksi kiireisessä työyhteisössä on vaarana se, että tieto korvaantuu olettamuksilla. (Koivisto 2001, 88.)

4.3. Työntekijöiden kouluttaminen

Työpaikoilla oppimista tapahtuu sekä itse työssä, että työpaikalla tai sen ulkopuolella järjestettävissä koulutuksissa. Jotta koulutukset olisivat onnistuneita tulisi kouluttajalla olla riittävästi osaamista teoriasisällöistä ja ohjaamisesta. Pelkkä teoreettinen osaaminen ei yksin riitä laadukkaaseen koulutuksen aikaansaamiseen vaan tarvitaan myös ohjaajuustaitoja. Ohjaajuustaitoihin kuuluu koulutukseen osallistujien huomioiminen ja koulutuksen sisällön heille sopivaksi soveltaminen. Tällainen koulutus edistää oppimista. (Koski & Kupias 2012, 44–47.)

Havainnollistava materiaali voi toimia tukena koulutuksen aiheen sisäistämisessä. Koulutuksessa käsitellyjä asioita voi havainnollistaa esimerkiksi esineillä, kuvilla ja videoilla. Erityisesti kun koulutus tapahtuu työpaikan ulkopuolella, on havainnollistaminen tärkeää, sillä silloin koulutus tapahtuu erillään käytännön työstä. (Koski & Kupias 2012, 75–76.) Koulutuksissa oppimista tukevat sekä yhdessä tekeminen että hyvä vuorovaikutus. Ongelmanratkaisutilanteissa keskustelulla ja omien kokemusten jakamisella voidaan monipuolistaa oppimista. Tällä tavalla koulutuksessa on mahdollista sisäistää koulutuksen aihe sekä oppia yhdessä tekemisen taitoja. (Tynjälä & Virtanen 2013, 94.)

Kokemus omista kyvyistä menestyä koulutuksessa vaikuttaa osallistujan motivaatioon. Tähän vaikuttavat myös osallistujan kokemukset, kyky kontrolloida sekä odotukset. Osallistujan koulutuksessa menestymiseen vaikuttavat hänen kokemuksensa siitä, kuinka paljon hän voi vaikuttaa ympäristöönsä ja millaisia

taitoja hänellä on kontrolloida omaa toimintaansa. (Ruohotie 2000, 95.) Kun uuteen menetelmään kouluttaudutaan, on tärkeä pitää mielessä se, että se ei välttämättä sovellu sellaisenaan käytännön työn tarpeisiin vaan sitä tulisi olla valmis soveltamaan käytännön työhön sopivaksi. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 89).

Henkilö, jolla on tarpeeksi paljon tietoa jostakin aiheesta, joka ymmärtää aiheen hyvin ja osaa asiansa on asiantuntija. Kun työyhteisöissä koulutetaan työntekijöitä uuteen asiaan, on yleinen käytäntö, että yksi tai muutama henkilö käy koulutuksen ja opettaa sisällöt sitten muille. Tässä on riskinä se, ettei henkilö ole saanut riittävän laajaa koulutusta toimiakseen asiantuntijana kollegoilleen. Kytäkseen perustelemaan koulutettavan asian muille tulisi koulutuksesta saada tarpeeksi tietoa ja selkeä ymmärrys koulutuksen aiheesta. Jos koulutus tarjoaa koulutettavalle nämä asiat voi hän riittävän asiantunteva kouluttaakseen muita aiheesta. (Koski & Kupias 2012, 45–46.)

5. Aiempia tutkimuksia

5.1. Tutkimuksia PRT-menetelmästä

Autismin kirjolla olevien lasten kanssa työskennelleet Baker-Ericzén, Stahmer ja Burns (2007) tarkastelevat PRT-menetelmässä tehtyä laajaa tutkimusta. Tutkimuskohteina olivat vanhempien opastaminen PRT- menetelmän intervention menetelmiin sekä vaikuttavatko lapsikohtaiset muuttujat lopputulokseen. Näitä muuttujia olivat ikä, sukupuoli ja etnisyys. Tutkimuksessa huomattiin, että lapset kehittyivät 12 viikkoa kestäneen tutkimuksen aikana riippumatta iästä, sukupuolesta tai etnisyydestä vanhempiensa käyttämien menetelmien avulla. (Baker-Ericzén, Stahmer & Burns 2007.)

Tutkimuksessaan Mohammadzaheri, Koegel, Rezaee ja Rafiee vertaavat PRT-menetelmää strukturoidumpaan koulussa käytettävään ABA-menetelmään. Molempia menetelmiä käytettiin verrakkaisryhmiin kolmen kuukauden ajan. Tutkimuksessa todetaan, että PRT-menetelmällä saatiin aikaan suurempia muutoksia lasten kommunikointitaidoissa verrattaessa sitä ABA-menetelmään. Tutkimuksen tuloksissa todetaan, että PRT-menetelmässä käytettävät virikkeet ja leikit ovat kuvakortteja ja oppitunteja mielekkäämpiä, ja motivoivat lasta osallistumaan paremmin oppimaan. Tutkimuksessa vanhemmat eivät olleet osallisia lasten tukemisessa ja heidän vaikutuksestaan menetelmiin ei voida ottaa kantaa. (Mohammadzaheri, Koegel, Rezaee & Rafiee 2014, 2769-2777.)

PRT-menetelmää verrataan toiseen menetelmään myös Schreibmanin ja Stahmerin tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa PRT-menetelmää verrataan PECS-menetelmään, jossa kommunikointia harjoitellaan kuvakorttien avulla. Molemmilla menetelmillä saavutettiin kehitystä lasten kommunikoinnissa. Lapset oppivat molemmat menetelmät hyvin, mutta vanhemmat kokivat PECS-menetelmän haastavammaksi arkiympäristössä. (Schreibman & Stahmer 2013, 1244-1251.)

Helana Lydon, Olive Healy ja Geraldine Leader tarkastelivat tutkimuksessaan videomallintamisen ja PRT-menetelmän käytön vaikutuksia viiden autismin kirjolla olevan lapsen leikkitaitoihin. Kumpaakin menetelmää kokeiltiin lasten kanssa useita kertoja, mutta videomallintamisen suorittaminen loppuun asti ei onnistunut kaikilta lapsilta, kun taas PRT-menetelmää käytettiin kaikkien lasten kanssa suunniteltu määrä. Tulokseksi saatiin, että molemmat menetelmät ovat toimivia lisäämään leikkitaitoja, mutta PRT-menetelmän avulla saatiin parempia tuloksia kuin videomallintamisella. (Healy, Leader & Lydon 2010, 872-884.)

Kaikissa tutkimuksissa ilmeni, että PRT-menetelmällä voidaan vaikuttaa positiivisesti autismin kirjolla olevan lapsen puheenkehitykseen. Tutkimuksissa tutkittiin PRT-menetelmän vaikuttavuutta autismin kirjolla oleviin lapsiin. Opinnäytetyösämme keräämme kokemuksia PRT-menetelmän käytöstä kehitysvammaisilla ja autismin kirjolla olevilla aikuisilla, mikä on uusi tapa soveltaa lapsille suunnattua menetelmää.

5.2. Tutkimuksia menetelmien juurruttamisesta

Innis ja Berta (2016) tutkivat sitä, kuinka hoitotyön esimiehet voivat helpottaa uusien työmenetelmien juurruttamista käytännön työhön. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että jokaisella työpaikalla on omat rajansa siinä, kuinka paljon uusia asioita voidaan sisäistää. Myös sillä, miten hyvin uusi menetelmä saadaan rutiininomaiseksi, on merkitystä. (Berta & Innis 2016.)

Burke ja Gitlin (2012) tutkivat haasteita, joita toimintaterapeutit kohtaavat tuodesaan uusia työmenetelmiä työhönsä tutkimuksessaan. He nostavat suurimmiksi haasteiksi kommunikaation haasteet sekä uusien roolien luomisen. Burke ja Gitlin ehdottavat ratkaisuksi monipuolisten kommunikaatioväylien rakentamista työyhteisössä. Tämän avulla on mahdollista löytää keinoja soveltaa uusia menetelmiä käytännön työssä. (Burke & Gitlin 2012.)

Masso, McCarthy ja Kitson (2014) tutkivat tutkimuksessaan sitä, mitkä mekanismit vaikuttavat uusien työmenetelmien käyttöönottoon ikäihmisten palveluissa ja miten nämä mekanismit ovat vuorovaikutuksessa keskenään. He löysivät neljä vaikuttavaa mekanismia: Yhteisymmärrys, yhdessä oppiminen, prioriteettien sopiminen ja käytännön toiminta. Nämä mekanismit ovat välttämättömiä menetelmien käyttöönotossa, mutta eivät ilman toisiaan ole tehokkaita luomaan muutosta. (Kitson, Masso & McCarthy 2014.)

Tutkimuksista käy ilmi, että uuden menetelmän juurruttaminen vaatii työyhteisöltä toimivaa kommunikointikulttuuria. Muutokset työtavoissa voivat aiheuttaa haastavia tilanteita, joista selvitäkseen työyhteisön on kyettävä kommunikoimaan tehokkaasti. Uusi menetelmä tarvitsee yhteistyöhön motivoituneen työyhteisön toimiakseen ja juurtuakseen pysyväksi työmenetelmäksi. Myös se kävi tutkimuksista ilmi, että uusien menetelmien omaksumisessa on omat rajansa, joten tulisi tunnistaa milloin on sopiva ajankohta uuden menetelmän juurtumiselle ja milloin se olisi liian kuormittavaa.

6. Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

6.1. Tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyömme tarkoitus on kehittää Honkalammen asumisyksiköiden työntekijöiden osaamista PRT-menetelmän käytössä sekä tukea sen juurtumista. Tutkimuksessamme toivomme saavamme tietoa siitä, mikä on ollut toimivaa ja mikä haastavaa PRT-menetelmän käytössä. Tulosten avulla voidaan löytää tapoja kehittää juurruttamista siten, että se jäisi asumisyksiköiden työtavaksi.

Työmme tehtävänä on kerätä kokemuksia PRT-menetelmän käytöstä. PRT-menetelmää on sovellettu Säätiön asumisyksiköissä nyt aikuisille kehitysvammaisille asukkaille ensimmäistä kertaa Suomessa. Menetelmää on sovellettu kehitysvammaisten asumisyksiköissä asuville aikuisille kehitysvammaisille ja autismin kirjolla oleville henkilöille, jotta heidän kommunikaationsa ja toimintakykynsä paranisivat. On tärkeää tutkia uuden menetelmän soveltamista työntekijöiden näkökulmasta tunnistaaksemme haasteet, jotka estävät menetelmän käyttöä arjen työssä. Teemahaastattelun avulla meidän on mahdollista kuulla työntekijän henkilökohtainen kokemus ja mielipide, ja saamme laajempaa näkökulmaa työntekijöiden kokemuksista. Haastatteluista saimme tärkeää tutkimustietoa Honkalamme sekä mahdollisesti myös muille tahoille, jotka ovat menetelmän soveltamisesta kiinnostuneet.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyöhömmme ovat seuraavat:

Millaisia kokemuksia asumisyksiköiden henkilökunnalla on PRT-menetelmän käytöstä?

Millaista tukea asumisyksiköiden henkilökunta tarvitsee PRT-menetelmän juurruttamiseksi?

6.2. Toimeksiantajan kuvaus

Honkalampi on useiden eri alojen ammattilaisista muodostuva konserni. He tarjoavat muun muassa asumista, työllistämistä ja HR-toimintaa, kuntoutusta, terapiaa sekä päihde- ja kommunikaatiopalveluita ja henkilökohtaista apua. Honkalammen tavoitteena ovat esteettömyyden ja sujuvan arjen takaaminen monille eri ryhmille. (Honkalampi 2018a.) Honkalampi-konsernilla on esimerkiksi asumispalveluita kehitysvammaisille kahdeksassa kunnassa Pohjois-Karjalassa, konserni omistaa päihdepalvelu KostamoKodin ja kommunikointipalveluja tarjoavan Eventian. Haastattelimme opinnäytetyötämme varten työntekijöitä kolmessa näistä kehitysvammaisten asumisyksikössä. (Honkalampi 2018b.)

Honkalammen kahdeksan asumisyksikköä tarjoavat yksilöllistä ja kodikasta asumista henkilöille, jotka tarvitsevat tukea arkielämässään. Ammattihenkilöstö tarjoaa asukkaille tukea ja ohjausta vuorokauden ympäri. Asumisyksiköissä on sekä yksioita ja kaksioita että ryhmämuotoista asumista, joissa on huomioitu asukkaiden erityistarpeita. Asumisyksiköissä on myös huomioitu esteettömyys ja erilaiset kommunikaatiotavat. (Honkalampi 2018c.)

Opinnäytetyöprosessimme aikana toimeksiantajamme nimi muuttui Honkalampisäätiöstä pelkäksi Honkalammeksi. Nimen vaihdos oli osa laajempaa Honkalammen ilmeen ja toiminta-ajatuksen muutosta. Tämän nimenvaihdoksen takia jotkin vanhemmat Honkalammelta saamamme materiaalit löytyvät opinnäytetyötämme nimellä Honkalampi-säätiö, kun taas uudemmat ovat nimellä Honkalampi.

PRT-menetelmäkoulutuksia on järjestetty vuosina 2014-2016 sekä vuonna 2017. Vuosien 2014-2016 koulutukset olivat sisällöltään erilaisia vuoden 2017 koulutuksiin verrattuna. Osa haastateltavistamme oli osallistunut koulutuksiin molempina ajankohtina, mutta osa vain vuoden 2017 koulutuksiin. Tutkimuksemme keskittyy enemmän vuoden 2017 koulutuksiin, mutta haastatteluissa nousivat esille myös kokemukset aiemmista koulutuksista. Vuoden 2017 koulutukset aloitettiin alkukartoituksella, joilla kartoitettiin asumisyksiköiden perehdytyksen tarvetta. Jo-

kaisen asumisyksikön henkilökunta valitsi 1-2 asukasta, jotka voisivat hyötyä menetelmästä. Koulutuksissa PRT-menetelmää harjoiteltiin arjen tilanteissa ja näitä tilanteita videoitiin ja videoita analysointiin yhdessä. (Ylönen 2018.)

7. Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

7.1. Laadullinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Tarkemmin määriteltynä työmme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen yksi piirre on se, että se pyrkii ymmärtämään eri toimijoiden näkökulmia ja tulkitsemaan niitä. Kvalitatiivinen tutkimus on subjektiivisempi kuin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, sillä kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset riippuvat siitä, miten tutkittavat asiat kokevat. Kvalitatiivinen tutkimus on siis moninaista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuskohde ja tutkijat ovat vuorovaikutuksessa toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tutkijan persoona ja tunteet saattavat siis vaikuttaa kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksiin, vaikkei näin välttämättä tapahdu. (Creswell 1994, Glesnen & Peshkin 1992, Gummerson 1991, Hirsjärven & Hurmeen 2010, 22–23 mukaan). Nykyään pyritään ajattelemaan, että laadullista ja määrällistä tutkimusta ei tulisi lähestyä vastakkainasettelun kautta, vaan niiden voidaan nähdä tukevan toisiaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 132–133).

Honkalampi tarjosi muutamia vaihtoehtoja opinnäytetöistä, joille heillä olisi tarvetta. Meitä kiinnosti eniten PRT-menetelmään liittyvä opinnäytetyöaihe ja sovimme ajan, jolloin keskustelisimme opinnäytetyöstämme toimeksiantajamme kanssa. Tapaamisessa kävimme läpi ideoita, joita Honkalammella oli opinnäytetyön suhteen. Tapaamisessa mietittiin myös, onko järkevämpää tutkia asiakkaita vai työntekijöitä. Päädyimme siihen, että opinnäytetyön laajuiseen tutkimukseen asiaa olisi mielekkäämpää tutkia työntekijöiden näkökulmasta. Honkalammelle

hyödyllisintä oli tutkia työntekijöiden kokemuksia PRT-menetelmästä, joten tämä rajasi tutkimusmuodon laadulliseen tutkimukseen.

Yksi perustemme sille, miksi valitsimme laadullisen tutkimuksen menetelmäksi tähän opinnäytetyöhön, oli se, että laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tuoda esiin tutkittavien eri ilmiöille antamia merkityksiä heidän omasta näkökulmastaan. Laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkittavien oman äänen kuulemisen paremmin kuin määrällinen tutkimus. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 28.) PRT-menetelmästä on aiemmin tehty tutkimusta ja erilaisten menetelmien juurruttamista työyhteisöihin on myös aiemmin tutkittu. Honkalammella PRT-menetelmän käyttö asumisyksiköissä on kuitenkin uusi ilmiö, jota ei ole tutkittu työntekijöiden näkökulmasta. Siksi laadullinen tutkimus oli tähän tutkimukseen sopiva menetelmä, sillä sen avulla tutkitaan usein uusia ilmiöitä, joista ei ole tietoa tai joista halutaan saada kokonaiskuva (Kananen 2010, 41).

7.2. Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on yksi puolistrukturoiduista haastattelumenetelmistä. Siinä haastateltavan kanssa keskustellaan tietyistä teemoista. Teemat, joista halutaan tietää, ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. Siksi se on lähempänä strukturoimatonta haastattelua kuin strukturoitua, muttei silti oikein mene kummankaan määritelmän alle. Tarkasteltavana ovat yksilöiden kokemukset, ajatukset, uskomukset ja tunteet. Tutkija haluaa usein kuulla haastateltavien elämysmaailmasta ja miten he itse määrittelevät tilanteet, joista halutaan tietää. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47–48.)

Haastattelussa menetelmänä on sekä hyviä että huonoja puolia. Haastattelun etuja ovat muun muassa se, että haastattelu mahdollistaa tutkimukseen osallistuvan ihmisen näkemisen subjektina, häntä voidaan pyytää syventämään kertomiaan tietoja tai selventämään vastaustaan. Haastattelu toimiva menetelmä, jos kyseessä on vähän kartoitettu tutkimusaihe, josta ei etukäteen voida ennustaa, mihin suuntaan vastaukset vievät tutkimusta. Myös tiedettäessä, että tutkimuk-

sen aihe tuottaa monitahoisia ja moniin suuntiin meneviä vastauksia, voi haastattelu olla sopiva menetelmä. Jos haastateltavan antamat vastaukset halutaan sijoittaa laajempaan kontekstiin, on haastattelu hyvä menetelmä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35.)

Haastattelun haittapuoliksi voidaan katsoa se, haastattelemisen on aikaa vievää ja vaatii haastattelijalta taitoa, kokemusta tai jopa kouluttautumista. Haastattelut saattavat joskus sisältää niin sanottuja virhelähteitä, jos haastateltava esimerkiksi antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia todellisten mielipiteittensä sijaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35.) Haastattelu sijoittuu aina johonkin kontekstiin ja on tilannesidonnainen, mutta näiden merkityksen ymmärtäminen voi olla haastavaa. Konteksti ja tilannesidonnaisuus vaikuttavat muun muassa haastattelun tulosten yleistettävyyteen, sillä tutkittavat saattavat antaa erilaisia vastauksia tutkimus-haastattelussa kuin jossain toisessa tilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2007, 202.)

Teemahaastattelun valikoituminen haastattelumenetelmäksi oli meille lähes itsestään selvää yllämainitun teorian valossa. Halusimme, että haastateltavilla on mahdollisuus kertoa omista mielipiteistään ja kokemuksistaan, sekä itse määrittellä ne tilanteet, joissa näitä on syntynyt. Koimme, että haastateltavien vastausten suunta ei ollut etukäteen ennustettavissa. Meille oli kuitenkin selvää, että halusimme kerätä tietoa tietyistä teemoista, jotka ovat olennaisia tälle tutkimukselle. Siksi puolistrukturoitu teemahaastattelu tuntui meille sopivimmalta menetelmältä kerätä tietoa tässä opinnäytetyössä.

Teemahaastattelurunkomme (liite 4) teemat olivat Perehdytys menetelmään, Menetelmän käyttö ja Menetelmän käyttö jatkossa. Teemahaastattelurunkoon valitaan tutkimuskysymysten kannalta tärkeitä kokonaisuuksia. Teemoja valittaessa tulisi pohtia niitten relevanttiutta. Omat kokemukset sekä teoretieto ohjaavat teemojen valinnassa. (Eskola & Suoranta 1998, 78–80.) Esimerkiksi Perehdytys menetelmään -teema muodostui siitä, että harjoitteluista saamamme kokemusten kautta ymmärsimme, että onnistunut perehdytys on tärkeä osa uuden työtavan käyttöön otossa. Myös teoria tuki omaa kokemustamme.

Sovimme yhdessä Honkalampi-säätiön kanssa, että teemme työntekijöiden haastattelut teemahaastatteluina. Tapaamisessamme toimeksiantajamme kanssa päädyimme siihen, että teemahaastattelun menetelmin saisimme parhaiten kartoitettua työntekijöiden kokemuksia. Tässä tapaamisessa nousseiden teemojen ja teorian pohjalta teimme teemahaastattelurungon (Liite 4), jota käytimme haastatteluidemme pohjana. Työnjakona oli, että toimeksiantajan vastuulla on etsiä meille haastateltavat. Toimeksiantaja valitsi meille kolme asumisyksikköä.

Me otimme valittuihin asumisyksiköihin yhteyttä lähettämällä yksiköiden esimiehille lyhyen tietopaketin opinnäytetyöstämme ja ehdotuksia mahdollisista haastattelupäivistä. Lähetimme myös viestin liitteenä suostumuslomakkeen haastatteluun (liite 3). Esimies kartoitti yksiköissä työntekijöiden halukkuutta haastatteluun. Sovimme esimiesten kanssa haastattelupäivät toukokuulle. Haastateltavia oli kuusi ja haastattelut kestivät keskimäärin 20 minuuttia. Kaikki haastattelut nauhoitettiin nauhurilla ja puhelimen nauhuritoiminnolla.

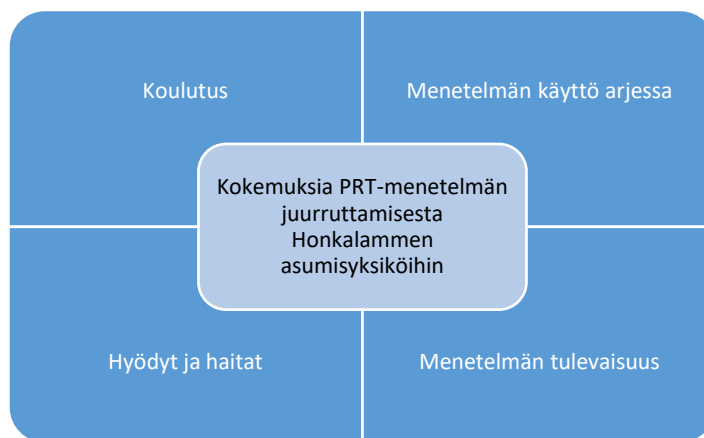
7.3. Analysointi

Tiivistimme analyysipolkumme taulukkoon, joka on tässä opinnäytetyössä liitteenä 5. Siinä käymme analyysimme jokaisen vaiheen läpi. Kuten analyysipolusta on nähtävissä, aloitimme tekemällä haastatteluja varten teemahaastattelurungon, minkä jälkeen teimme haastattelut. Tämän jälkeen litteroimme haastattelut, kävimme litteroidun materiaalin läpi ja teemoittelimme sen. Sitten muodostimme teemoista taulukot, joista etsimme avainkohdat ja tiivistimme ne. Teemoittelimme uudelleen analyysistä nousseiden teemojen alle uusiin taulukoihin. Sitten muokkasimme analyysin tulokset tekstimuotoon ja nostimme tekstistä johtopäätöksiä, joita perustelimme teorian avulla. Alla avaamme analyysin vaiheita tarkemmin teorian avulla.

Nauhoitetun materiaalin litteroimme. Litteroitua materiaalia syntyi 23 sivua fontilla Calibri fonttikoolla 11 ja rivivälillä 1. Analysoimme materiaalin teemoitelemalla, koska meistä se tuntui luontevalta tavalta lähteä analysoimaan teemahaastatte-

lua. Teemoittelu onkin yksi tavallisimmista analyysimenetelmistä laadulliselle tutkimukselle (Hirsjärvi ym. 2007, 219). Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, kun tutkimusaineistosta etsitään keskeisiä aihepiirejä. Samaan teemaan tai aihepiiriin liittyvät kohdat aineistossa kerätään omiksi kokonaisuuksiksi. Näin tiettyjen aihepiirien esiintymistä aineistossa on helppo vertailla. Ennen teemoittelua on hyvä miettiä tutkimuksen tutkimuskysymyksiä ja sitä, mitä tuloksia toivoo aineistosta löytävänsä. (Hallikainen 2016.)

Ennen varsinaisen analysoinnin alkua merkitsimme litteroituun tekstiin eri väreillä eri teemat, jotka kopioimme teemojen mukaisiin taulukoihin. Teemojen tulee kattaa mahdollisimman hyvin koko ilmiö (Kananen 2010, 55). Ilmiötä ja siihen liittyviä teemoja on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Ilmiö ja sen kattavat teemat

Koimme, että tärkeitä kokonaisuuksia PRT-menetelmän tuomisessa menetelmäksi asumisyksiköihin olivat se, miten heitä siihen koulutettiin ja se, miten käyttö onnistui arjessa koulutusten jälkeen. Nämä valikoituvat siksi teemoiksi, joiden kautta analysoimme haastatteluja. Toimeksiantajalla oli jo alussa toive, että menetelmän hyötyjä ja haittoja kartoitettaisiin haastatteluissa, joten tästä tuli yksi teema, jonka kautta lähestyimme aineistoamme. Teoriassa mainittiin se, kuinka tärkeää on nähdä projektit jatkumona, joten halusimme tuoda tulevaisuus-teen kautta esille menetelmän käytön jatkuvuutta ja tulevaisuutta yksiköissä.

Litteroidusta aineistosta voidaan koota eri haastateltavien samaan teemaan liittyvät vastaukset samaan taulukkoon. Haastateltavien vastauksista on pyrittävä

löytämään olennainen sisältö tutkimuksen kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 142–143.) Analyysin ensimmäinen vaihe onkin etsiä aineistosta, tässä tapauksessa litteroidusta haastattelusta, lainauksia, jotka ovat teoreettisen ajattelun ja tutkimuskysymysten kannalta merkittäviä. Haastatteluista etsitään kohtia, joissa haastateltavat tiivistävät ajatuksiaan. Näitä tiivistyksiä kutsutaan avaintapahtumiksi ja ne ohjaavat analyysia. Avaintapahtumia voivat olla kertomuksen kärjistyminen tai sen käänne, asian toisto tai painotus tai kohta, jossa haastateltava perustelee kertomustaan tai ajatuksiaan. (Koski 2011, 136.)

Kuvioon 2 on koottu haastateltavien avainkokemuksia liittyen heidän kokemuksiinsa PRT-menetelmäkoulutuksista. Esimerkissä olemme yliviivanneet valitut avainkohdat, joista olemme tiivistäneet ydinajatuksen viereiseen sarakkeeseen. Yhdestä lainauksesta saattoi löytyä useita avainkohtia, jolloin ne on yliviivattu eri väreillä.

<p>Joo, no oli siis semmonen tosi kuitenkin sellanen tota, kun kokoajan myö saatiin kuitenkin pittää silleen, että jos oli jottain kysyttävää myö saatiin ottaa siihen yhteyshenkilöön yhteyttä ja tälleen. Niin niin, ja sitten tota niin tavallaan oli ittelleen sellanen suht helppo menetelmä kuitenkin sisäistää ja siis silleen paljon myös tehtiinkii.</p>	<p>Koettiin hyvänä, että yhteyshenkilöltä sai kysyä aina tarvittaessa apua.</p> <p>Menetelmän sisäistäminen koettiin helpoksi.</p>
---	--

Kuvio 2. Esimerkki avainkohdista ja niiden tiivistämisestä ydinajatuksiksi.

Analyysin seuraavassa vaiheessa avainkohdista tiivistetyt ydinajatuksen lajitellaan teemojen alle. Ylempänä erittelemme teemoja, joiden avulla lähdimme etsimään ydinajatuksia litteroidusta aineistostamme. Tässä kappaleessa taas käsittelemme teemoja, jotka nousivat löydetyistä ydinajatuksista. Tässä vaiheessa palasimme miettimään tutkimuskysymyksiämme ja sitä, minkälainen teemoittelu tukisi vastausten löytämistä niihin. Päädyimme teemoittelemaan ydinajatuksen seuraaviin teemoihin: Kokemukset koulutuksista, Kokemukset menetelmän käyt-

töstä arjessa, Hyödyt ja haitat sekä Menetelmän käyttö tulevaisuudessa. Kokemukset koulutuksista jaottelimme positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin samoin Kokemukset menetelmän käytöstä arjessa. Menetelmän käyttö tulevaisuudessa jaettiin kehitysehdotuksiin ja muihin kommentteihin. Kuviossa 3 on esimerkki teemasta ”Kokemukset koulutuksista”.

POSITIIVISET	NEGATIIVISET
Käytännössä tekemällä oppii hyvin.	Koulutusten välillä oli liian pitkä tauko. Menetelmä unohtui.
Koulutus positiivinen kokemus	Kaksi päällekkäistä koulutusta
Menetelmän käytön videoiminen koettiin hyvänä.	Tiedotus koulutuksista ei saavuttanut osallistujia.

Kuvio 3. Esimerkki teemasta Kokemukset koulutuksista.

Näiden teemataulukoiden pohjalta muokkasimme haastattelujen tulokset tekstimuotoon. Analysoituja tuloksia ei voi kirjoittaa raporttiin sellaisenaan, vaan niitä on selitettävä ja tulkittava. Tulkinnan kautta tuloksista muodostetaan myös johtopäätökset. Tuloksissa pyritään laatimaan synteesejä, joilla tarkoitetaan sitä, että avainkohdat ja ydinajatuksat kootaan yhteen ja ne antavat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Myös johtopäätökset perustuvat näihin synteeseihin. Johtopäätöksissä korostuu tulosten merkitys tutkimusalueella sekä se, mikä on tulosten laajempi merkitys. (Hirsjärvi ym. 2007, 224–225.)

8. Haastattelujen tulokset

8.1. PRT-menetelmäkoulutus

Ensimmäinen teema, josta haastateltavilta kysyimme, oli menetelmän käyttöön perehdyttäminen. Teemahaastattelurunkoa laadittaessa käytimme sanaa perehdyttäminen. Raporttia kirjoittaessamme huomasimme, että on parempi käyttää sanaa koulutus puhuessamme PRT-menetelmä koulutuksista ja sanaa perehdytys, kun puhumme kollegoiden menetelmään perehdyttämisestä. Teemahaastatteluissa kysyimme haastateltavilta heidän perehdyttämisestään menetelmän käyttöön, esiin nousseista tunteista, valmiudesta käyttää menetelmää perehdytyksen jälkeen ja mahdollisia kehittämisideoita.

Suurin osa haastateltavista koki koulutukset positiivisena kokonaisuutena. Haastateltavat kertoivat pitäneensä koulutusten käytännönläheisyydestä ja kuvailivat tämän auttaneen menetelmän sisäistämisessä. Erityisesti videoilta nähdyt asiakastilanteet ja menetelmän käytön videointi auttoivat osallistujia hahmottamaan konkreettisesti, mitä menetelmän käyttö käytännössä on. Kouluttajaa pidettiin asiaansa perehtyneenä ja innostavana sekä osallistujia aktiivisina ja motivoituneina.

– – hyö kuvas videolle paljon. Ja sitten myö saatiin kattoo niitä jälkikäteen, nii sit aina ite huomaa, että hei että ihan hölmösti sanottu. Tai jotenki silleen aina huomaa niitä omia virheitä tai silleen niinku huomaa, että missä niinku voi niinku kiinnittää huomiota ja parantaa.

PRT-menetelmä koettiin helpoksi sekä oppia että käyttää ja suurimmalla osalla osallistujista oli koulutuksen jälkeen varma olo siitä, että menetelmän käyttö onnistuu jatkossa. Tätä tuki koulutuksen jälkeinen mahdollisuus kysyä yhteyshenkilöltä apua tarvittaessa. Osa haastatelluista toi kuitenkin esille myös sen, että koulutusten väliset pitkät tauot aiheuttivat sen, että menetelmän käyttöä arasteltiin tai se unohdettiin koulutusten jälkeen.

– – jos on pitkä aika, nii sitte helpostihan ihmiset periaatteessa unohtaa niinku sen käyttämisen ja sitte se unohtuu ja sitte kukkaa ei enää uskalla käyttää, kun en mie nyt muista.

Kaikki kokemukset koulutuksesta eivät olleet positiivisia. Osa haastateltavista osallistui samanaikaisesti toiseen koulutuskokonaisuuteen PRT-menetelmä koulutuksen lisäksi. Kaksi päällekkäistä koulutusta aiheuttivat hämmennystä ja tiedonkululliset ongelmat aiheuttivat esimerkiksi sekaannuksia siinä, kumpaan koulutukseen oltiin osallistumassa. Koulutusten päällekkäisyys vaikeutti myös menetelmän sisäistämistä, sillä uutta asiaa koettiin tulevan liikaa kerralla. Ilmi tuli siis se, että kummallekaan koulutukselle ei tuntunut olevan aikaa ja PRT-menetelmäkoulutus tuntui liian lyhyeltä suhteessa tiedon määrään. Haastateltavat kokivat motivoitumisen haastavaksi oppia kahden koulutuskokonaisuuden keskellä.

– – meillä oli moti siis ihan siinä toisessa koulutuksessa ja tavallaan lennossa vaihtu toiseen aiheeseen niin oltiin ihan siinä, että jäi ihan ajatukset ihan siihen entiseen junnaan. – – minulle ei aivo kapasiteetti kykene ottamaan vastaan kokoajan uutta asiaa, että pitää niinku saaha edes entiset niinku pois tuolta mielestä, kun sit jatketaan uuteen asiaan.

Koulutuksiin sisältyi myös kouluttajan vierailuja asumisyksiköihin. Vierailujen tavoitteena oli harjoitella menetelmän käyttöä asiakkaiden kanssa. Osa haastateltavista koki nämä kouluttajan vierailut asumisyksiköissä epäonnistuneiksi, sillä vierailujen ajankohtina menetelmän käyttöön valitut asiakkaat eivät olleet paikalla. Aikataulujen sopimiseen olisi haluttu enemmän joustavuutta. *”Vähän meni pikkusen mönkään sitten ne, että kouluttaja tuli sitten tänne päivällä pariks tunniks ja sitte tahto olla vaan, että sitte ei ne asukkaat ollu välttämättä edes paikalla – –.”*

Useimmat haastateltavat kokivat, että vain osan työntekijöistä kouluttaminen työlisti niitä, jotka koulutuksen olivat käyneet. Tiedon välittäminen ja uusien työntekijöiden sekä muiden kollegoiden perehdyttämien koettiin haastavana, aikaa vievänä ja kenties vääränä tapana edistää menetelmän käyttöä. Lähestulkoon kaikki haastateltavat pohtivat, että kaikki työntekijät hyötyisivät koulutukseen osallistumisesta ja toivoivat, että koulutusta olisi tarjolla myös jatkossa.

”Et se ei vaan ehkä lähe niin hyvin käyntiin sitte, kun sinne mennee yks tai kaks ja sitten sanottaan vaan, että joo sit työajalla työ voitte kouluttaa kaikki muut siihen.”

9.2. Kokemukset menetelmän käytöstä työssä

Yksi teemamme haastatteluissa oli työntekijöiden kokemukset PRT-menetelmän käytöstä käytännön työssä. Tämän teeman alle kuuluivat esimerkiksi se, miten paljon menetelmää käytetään työyhteisössä ja tukevatko työyhteisön jäsenet toisiaan menetelmän käytössä. Halusimme myös kartoittaa haastateltavien tunteuksia menetelmän käytöstä ja heidän käsityksiään siitä, millaiset asiakkaat menetelmästä hyötyisivät.

Haastatteluista kävi ilmi, että kaikki haastateltavamme olivat käyttäneet PRT-menetelmää koulutuksen tai koulutusten jälkeen työssään. Jotkut käyttivät menetelmää miltei päivittäin tai ainakin aina, kun työskentelivät tiettyjen asiakkaiden kanssa; osa taas käytti sitä harvemmin. Monet haastateltavat kokivat myös käyttävänsä välillä menetelmää tiedostamattaan, jolloin vasta jälkeen päin ymmärsi, että oli tietyssä tilanteessa käyttänyt PRT-menetelmää jonkun asiakkaan kanssa.

Osa koki menetelmän käytön helpoksi ja luontevaksi, kun taas osa koki menetelmän olevan periaatteessa yksinkertainen, mutta silti sen käyttöä arjen tilanteissa oli välillä vaikea hahmottaa. Osa koki, että menetelmää oli heistä helppo käyttää, mutta sen käyttö saattoi välillä silti unohtua. Useat käyttivät sitä silti huomaamattaan. He kokivat kuitenkin, että sitä olisi hyvä oppia käyttämään paremmin myös tietoisesti, jotta sitä osaisi käyttää monipuolisemmin eri tilanteissa.

Nii osa varmaan tekkee sitä, mutta ei tiedosta miten hyvin tekkeekin silleen että on se jollain tavalla sitten jäänyt toimintatavaksi varmasti, että uskon että osa käyttää ja osa ei.

Useat haastateltavat toivat esille, että työyhteisössä osa osaa käyttää menetelmää monipuolisesti työssään, mutta osa käyttää sitä vähemmän. Jotkut työntekijät suosivat ehkä mieluummin muita menetelmiä PRT-menetelmän sijaan tai sitten he eivät muusta syystä käytä PRT-menetelmää niin paljoa työssään. Useat haastateltavat kokivat, että työkavereilta pystyi kysymään, jos jokin menetelmän käytössä askarrutti. Osa taas koki, ettei menetelmästä puhuta riittävästi työyhteisössä: ”– – jos siitä tulee jottain kysyttävää niin saa toisilta työkavereilta siitä niinku sitten kun jotkut tietää ehkä enemmän siitä muutenki.”

Menetelmää on käytetty yksiköissä asiakkaille, jotka puhuvat vain vähän tai eivät ollenkaan tai heillä on muunlaisia haasteita vuorovaikutuksessaan. Osa haastateltavista koki, että selviä hyötyjä menetelmän käytöstä oli havaittavissa. Osa taas koki, että menetelmää oli käytetty vasta sen verran vähän aikaa, ettei hyötyjä vielä ollut suuremmin nähtävissä, mutta he uskoivat PRT-menetelmästä olevan hyötyä ajan kanssa. Osa haastateltavista ajatteli, että PRT-menetelmä on heille enemmänkin yksi mahdollinen menetelmä, jota joskus voisi käyttää yksikössä, muttei tällä hetkellä tarpeellinen. Tällä hetkellä ei myöskään ollut ketään asiakasta, joka saattaisi menetelmästä hyötyä, mutta sitä voisi käyttää tulevaisuudessa, jos asiakkaat vaihtuvat. He olivat sitä mieltä, että monipuolinen tieto erilaisista menetelmistä rikastuttaa heidän työtään.

Haasteelliseksi arjessa on koettu menetelmän käyttö, kun on kiire ja paljon asioita, joita täytyy hoitaa. Tällöin muut työt ovat usein estäneet menetelmän käytön. Myös uusien työntekijöiden perehdyttämisessä menetelmään oli ollut haasteita. Omatoimisuuteen kannustavan kuntouttavan työotteen ja PRT-menetelmän käytön välillä on koettu ristiriitaa: *"Että joskus tuli semmonen olo itelle, että minä oon inhottava ja ilkee ihminen kun minä niikun, että vähän semmosia tuntemuksia on kanssa tullu."* On koettu, että asiakkaat stressaantuvat, kun yhtäkkiä heitä vaaditaan puhumaan, kun aiemmin on vain saanut mennä ja ottaa haluamansa asian. Sen koettiin olevan stressaavaa ryhmätilanteissa, kuten ruokailuissa mutta hyödyllinen yksilötilanteissa. Osa kertoi, ettei työyhteisössä oltu saatu menetelmästä kunnollista onnistumisen kokemusta, mikä vähentää motivaatiota käyttää menetelmää työssä.

– – siitä silleen itelleen semmosta onnistumisen kokemusta, että heijes. Se niinku puuttuu, se harmittaa tosi paljon. Kun tuntuu, että minä se menee pieleen se koko juttu sen takiakin, että kun se onnistuminen kokemukseen pitäisi saada, kun välillä tulee pikkusen semmonen, että tää on hyvä, mutta ei semmosta et tää on lähteny liikkeelle meillä hyvin.

9.3. Hyödyt ja haasteet

Haastateltavat myös kertoivat PRT-menetelmän käytöstä nousseita hyötyjä sekä haasteista, jotka vaikeuttavat menetelmän käyttöä. Monet haastateltavat kertoivat, että hyötyjen näkemiseen tulee menevän vielä aikaa, sillä menetelmää on käytetty vasta lyhyen aikaa: ”– – *nii ei tommoset asiat semmosessa neljän viiden kuukauden jaksossa ala näkyä, että hänen (aiempi asukas) kohdallaan kolme vuotta.*”

Haastateltavat kertoivat huomanneensa asiakkaiden, joilla on puheentuottamisen haasteita, hyötynneen menetelmästä. Muutos näkyi puheessa, sanavaraston kasvuna sekä sosiaalisuuden lisääntymisenä. Toisaalta asiakkaiden kehitys ei myöskään ole aina suoraviivaista, vaan välillä tulee takapakkia tai kehitys pysähtyy hetkeksi. Asiakkaat eivät aina ole yhteistyöhaluisia: ”*Ja sitte miten on joillekki tullu sanoja. Niinku meillä oli yks asukaskii, jolle tuli paljo sanoja sitten niinku sen myötä. Niinku ihan uusiakkii, et silleen.*”

Haastateltavat kertoivat, että menetelmän oppimiseen menee oma aikansa niin työntekijöillä kuin asiakkailakin ja tämän koettiin vaikuttavan hyötyjen näkymiseen. Osa haastateltavista on päässyt seuraamaan menetelmän vaikutuksia asiakkaisiin, joille menetelmää on käytetty vuosia. Tällöin muutos asiakkaissa lähtötilanteeseen verraten on ollut suuri. Nämä haastateltavat kertoivat tällaisten hyötyjen todistamisen ja onnistumisen kokemuksen motivoivaksi.

Arjen kiire ja ajan puute vaikeuttavat menetelmän käyttöä. Haastattelussa noussekin toive voida paneutua menetelmää paremmin. Arjen kiireessä on haastavaa löytää hetkiä, joissa menetelmän käyttö onnistuisi. Haastateltavat toivat esille, että menetelmästä olisi enemmän hyötyä, jos sen käyttö olisi säännöllisempää. Haasteiksi koettiin myös uusien työntekijöiden perehdytys menetelmään ja asenteet menetelmän käytössä.

”Nyt se tahtoo mennä siihen, että siinä aika monta tuntia aamusta mennee siihen, että päästään sieltä ylös ja kaikki saapi aamupalan ja... Että se on ehkä se haaste.”

9.4. Kehittäminen ja tulevaisuus

Pyysimme haastateltavia tekemään ehdotuksia siitä, miten PRT-menetelmän kouluttamista ja juurtumista työyksiköihin voisi kehittää. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että olisi hyvä, jos olisi olemassa joku henkilö, joka jatkuvasti kouluttaisi työntekijöitä menetelmään, kiertäisi eri yksiköissä tasaisin väliajoin ja johon voisi olla yhteydessä, jos tulisi jotakin kysyttävää. Jatkuvat koulutukset tasaisin väliajoin, koettiin voivan auttaa menetelmän juurtumisessa yksiköihin paremmin. Näin PRT-menetelmä ei olisi vain ohimenevä projekti vaan jatkumo. Tämä auttaisi myös uusia työntekijöitä pääsemään paremmin sisään menetelmän käyttöön.

– – ohjaaja tai joku tämmönen mikä oikeesti kiertäs ja antas koulutuksia tasasin väliajoin ja perehdyttäs vähä niinku jatkuvasti, koska kokoajanhan se henkilöstö vaihtuu ja tulee muutoksia niin siinä pitäis olla kyllä jatkuva seuranta ja tuki. Eikä silleen, että on vaan yks projekti ja sitte kaikki loppuu.

Koulutukseen kehittämiseksi ehdotettiin, että koulutuksissa käytettävät videot olisivat lähempänä tilanteita, joissa menetelmää voisi työyksiköissäkin käyttää, jolloin sopivia tilanteita oppisi näkemään työssä paremmin. Toivottiin myös, että kaikilla koulutukseen osallistujilla olisi mahdollisuus osallistua kaikkiin koulutuksiin. Koulutuksia oli ollut myös useita päällekkäin, mutta haastateltavat toivoivat, ettei montaa koulutusta olisi yhtä aikaa menossa. PRT-tilanteiden videoimista toivottiin myös lisää jatkossa. Myös sellainen toive nousi esiin, ettei tulevaisuudesta työstä kuluisi niin suurta osaa kotitöihin, kuten siivoukseen ja ruuanlaittoon, vaan asiakastyöhön jäisi aikaa panostaa.

Ne esimerkikt mitä me ollaan videoitu ja nähty, nehän on semmosia tehtyjä tilanteita niinkun jostain lasten maailmasta tai sitten niinkun pelataan jotain palapelia tai semmosta, mut ei niinku.. kun sit... pyydetään sieltä sitä sanaa ja semmosta, kun se pitäis saada tänne aikusten maailmaan luontevasti tulemaan.

Semmone ehkä ois toiveissa joskus, että ois sit se, että nii tavallaan meiltä jäis pois sit tämmöne perus siivous- tai ruuanlaitto työ niinku pikkusen vähemmälle ja sitte sais keskityttyy siihen – –.

Muita kommentteja menetelmän tulevaisuuteen liittyen olivat mm. se, että moni haastateltavista aikoo käyttää menetelmää myös jatkossa. Sen myös uskottiin jäävän yhdeksi kommunikaatiomenetelmäksi, jota voi jatkossa käyttää, jos tarvetta tulee. Muutama haastateltava kertoi, että uskoivat menetelmän käytön jatkuvan vain, jos sitä oppii käyttämään tietoisesti eikä vain tiedostamattaan. Osa oli sitä mieltä, että jatkossa työyhteisön tulisi tehdä enemmän töitä, jotta menetelmä juurtuisi osaksi arkea. Haastateltavat siis kokivat, että heidän ja kollegoiden tulisi perehdyttää uusia työntekijöitä tulevaisuudessa paremmin: ”– – *sillo aina kii se toimis, että ei jätetä niin sanotusti sitä oman onnesa nojjaan niinku tänne vaan mejjän vastuulle – –.*”

9. Johtopäätökset

9.1. PRT-menetelmäkoulutuksen kehittäminen

Tuloksistamme nousi esille, ettei PRT-menetelmäkoulutuksissa oltu kaikkien kohdalla onnistuttu täysin. Osa haastateltavista koki haasteellisena sen, että heitä koulutettiin samanaikaisesti kahteen uuteen asiaan. Kahden laajan koulutuskokonaisuuden sisäistäminen samaan aikaan tuntui osasta liian kuormittavalta. Myös tiedonkululliset ongelmat nousivat esille tuloksista. Haastateltavilla ei aina ollut tarkkaa tietoa siitä, mihin koulutukseen he olivat osallistumassa minäkin päivänä. Tiedonkulun haasteet vaikuttivat mahdollisesti myös siihen, että koulutajan vierailujen aikana asukkaat, jotka hyötyisivät PRT-menetelmästä parhaiten, eivät olleet aina paikalla.

Kahden koulutuksen päällekkäisyys kuormitti osaa haastateltavista, ja he kokivat tiedon sisäistämisen vaikeana suuren tietomäärän takia. Ihmismielen kyky käsitellä tietoa on rajallinen. Tilanteet, joissa on samanaikaisesti kiinnitettävä huomiota useisiin eri asioihin, ovat usein muistille ylikuormittavia. Tällaisissa tilanteissa voi olla vaikeaa pysyä tarpeeksi tarkkaavaisena, jotta tiedon voisi sisäistää. On tutkittu, että ihmisen työmuisti voi kuormittua, jos asioita on mielessä yhtä aikaa kaksi tai useampi. (Lonka 2015, 21–24.)

Tiedonkulun ongelmat johtuvat usein puutteellisesta viestinnästä. Voi käydä niin, ettei tieto saavuta vastaanottajia jostakin syystä. (Juholin 2013, 46.) Suuressa organisaatiossa voi joskus käydä niin, että tieto pysähtyy matkalla johonkin organisaation portaaseen eikä näin saavuta kaikkia asianosaisia (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2002, 17). Joskus tietoa ei ymmärretä oikein tai ollenkaan, vaikka tieto saavuttaisikin asianosaiset (Juholin 2013, 46). Jokin tämänkaltainen tiedonkulullinen ongelma lienee tapahtunut haastateltaviemmekin kohdalla. Esimerkiksi kahteen eri koulutukseen liittyvä informaatio on saattanut aiheuttaa sekaannusta tai jokin tarvittava tieto ei ole saavuttanut haastateltavia.

Haastateltavat toivat myös esiin monia positiivisia näkökulmia koulutusten sisällöistä. Monelle käytännönläheisyys toimi oppimista tukevana elementtinä. Varsinkin videoiden tekemistä ja katsomista kiiteltiin. Oman toiminnan näkeminen videolta mahdollisti ja tuki sen reflektointia. Myös kouluttajan perehtyneisyys ja innostus koettiin positiivisena asiana. Koulutettavien aktiivisuus koulutuksissa nähtiin hyvänä asiana.

Koulutuksen aiheen sisäistämistä voi tukea havainnollistavalla materiaalilla. Esimerkiksi esineillä, kuvilla tai videoilla saa havainnollistettua ja konkretisoitua koulutuksessa käsiteltyjä asioita. Havainnollistaminen on erityisen tärkeää, jos koulutus järjestetään työpaikan ulkopuolella erillään käytännön työstä. (Koski & Kupias 2012, 75–76.) Näissä koulutuksissa videoilla oli onnistuttu havainnollistamaan teoriaa. Varsinkin oman toiminnan näkeminen videolla auttoi osallistujia ymmärtämään PRT-menetelmän käyttöä paremmin.

Reflektiolla tarkoitetaan sitä, että ihminen tietoisesti tutkii kokemuksiaan kriittisesti kehittyäkseen työssään ja toiminnassaan (Karvinen 1999, 27–28). Kehittyäkseen jossakin taidossa, tulisi omaa toimintaa reflektoida sekä toiminnan aikana että sen jälkeen. Jos reflektiota ei tapahdu, ei tapahdu myöskään tarvittavaa oppimista, ja toiminta jää rutiininomaiseksi. (Järvinen & Poikela 2007, 182.) Haastateltavat kokivat koulutuksissa tapahtuneen reflektion tukeneen heidän oppimistaan. Kuitenkin osan kohdalla koulutusten jälkeiset kouluttajan vierailut eivät onnistuneet toivotusti, mikä saattoi heikentää reflektion jatkumista käytännön työssä tapahtuvassa menetelmän käytössä, kun tekemiseen ja sen analysointiin ei saanut tarvittavaa tukea.

Hyvän kouluttajan ominaisuuksin kuuluvat sekä koulutuksen sisällön teoreettinen osaaminen että ohjausosaaminen. Vaikka kouluttajalla olisi riittävä teoreettinen osaaminen, ei koulutus ole laadukasta ilman oppimisen ohjaukseen liittyvää osaamista. Ohjausosaamista on myös se, että kouluttaja osaa ottaa huomioon koulutukseen osallistujat, ja soveltaa koulutuksen sisällön juuri heille sopivaksi. Näin toteutettuna koulutus voi olla vaikuttava ja edistää oppimista. (Koski & Kupias 2012, 44–47.) Haasteltavien vastauksista ilmeni, että he pitivät kouluttajaa osaavana, innostavana sekä aiheesta kiinnostuneena.

9.2. Työntekijöiden välinen yhteistyö ja kommunikaatio

Tuloksista nousi esiin, että koulutuksissa olisi ollut ideana, että koulutuksiin osallistuneet jakaisivat oppimaansa tietoa työyhteisössään eteenpäin kollegoilleen. Useat haastateltavat kokivat tämän haastavana ja kuormittavana. Työnkuvan koettiin olevan sellainen, ettei tilaisuuksia tähän tiedonjakoon ollut helppo löytää. Myös PRT-menetelmän käyttämisen epävarmuus ja haasteet vaikuttivat siihen, miten paljon menetelmää nostettiin esiin työyhteisössä. Kuitenkin suurin osa haastateltavista koki voivansa kysyä tai keskustella menetelmästä kollegoiden kanssa, jos sille oli tarvetta.

Asiantuntija on henkilö, joka tietää tarpeeksi paljon jostakin aiheesta ymmärtääkseen ja osatakseen asiansa riittävän hyvin. Tilanteissa, jossa henkilö käy jonkin koulutuksen ja sen jälkeen opettaisi oppimansa muille työyhteisön jäsenille, on riskinä, ettei käyty koulutus ole riittävän laaja, jotta henkilö voisi toimia aiheen asiantuntijana työyhteisössä. Koulutuksen tulisi tarjota hyvä ja selkeä ymmärrys koulutuksen aiheesta sekä tarpeeksi tietoa aiheen taustoista, jotta koulutettava henkilö kykenee perustelemaan koulutettavan asian. Tällöin hänellä voi olla riittävä asiantuntijuus aiheesta, että hän voi auttaa muita käsittämään sen. (Koski & Kupias 2012, 45–46.)

Koulutukseen osallistuvan motivaatioon vaikuttavat hänen kokemuksensa omista kyvyistään menestyä koulutuksessa, kokemus ja kyky kontrolloida sekä odotukset menestymisestä. Osallistuja, joka kokee voivansa vaikuttaa ympäristöönsä ja

mahdollisuuksiinsa kontrolloida toimintaansa, menestyy koulutuksessa sellaista henkilöä paremmin, joka ei koe samoin. (Ruohotie 2000, 95.) Kokemus siitä, kuinka kyvykäs kouluttamaan muita ja asiantunteva PRT-menetelmästä henkilö on, voi olla yksi osatekijä siihen, kuinka motivoitunut on siirtämään koulutuksessa opittua tietoa kollegoille.

Työyhteisöstä löytyy monenlaisia erilaisia persoonia. On voimakkaita persoonia, jotka tuovat itseään voimakkaasti esille ja persoonia, jotka vetäytyvät mielellään taka-alalle. Esimerkiksi voimakas persoona voi olla kiinnostuneempi osallistumaan päätöksen tekoon ja ottamaan selvää asioista. Kaikki persoonat eivät pidä tällaisesta. (Hämäläinen 2009, 73.) Eräs haastateltavamme tiivistä asian näin: *”Eikä välttämättä kaikista oo kouluttajiks ja neuvomaan.”* Erilaisilla persoonilla on haasteita eri asioissa, osa työntekijöistä voi kokea kollegoiden perehdyttämisen ja kouluttamisen itselleen haastavaksi.

Vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen koulutuksissa on koettu oppimista tukevana. Keskustelemalla ja kokemuksista jakamalla esimerkiksi ongelmatilanteista, voidaan rikastuttaa oppimista. Tällä tavalla koostetussa koulutuksessa aiheen sisäistämisen lisäksi yhdessä tekemisen taidot vahvistuvat. (Tynjälä & Virtanen 2013, 94.) Haastateltavamme kokivat, että PRT-koulutukset olivat tilaisuuksia, joissa osallistujat keskustelivat monipuolisesti. Tällainen keskusteluilmapiiri ei kuitenkaan siirtynyt työpaikoille, sillä siellä menetelmästä keskustelemisessä on ollut haasteita.

Hiljaisella tiedolla voidaan tarkoittaa tietoa, jota ei vielä ole osattu pukea sanoiksi ja jakaa muille, joten se on vain henkilön omana tietona. Yleisiä tilanteita, joissa hiljaista tietoa jaetaan, ovat niin sanotut luonnolliset tilanteet, kuten työn lomassa ja kahvihuoneissa tapahtuvat keskustelut. (Paloniemi 2008, 266.) Haastateltavien kokemuksista sai sellaisen kuvan, ettei heidän työarjessaan olisi kovin paljon tilanteita, joissa jakaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan kollegoiden kanssa. Tämä voi olla yksi vaikuttava tekijä siinä, että menetelmästä keskusteleminen koettiin haastavana tai vähäisenä työyhteisössä.

9.3. Menetelmän käyttö arjessa

Kysyttäessä menetelmän käytöstä arjessa haastateltavat kertoivat siitä, että he käyttävät menetelmää tiedostamattaan. Haastateltavien oli vaikea arvioida sitä, kuinka paljon he menetelmää käyttivät. Haasteiksi koettiin kiire ja ajan puute sekä menetelmän soveltaminen käytännössä.

Tuloksissa nousi useaan kertaan esille se, ettei PRT-menetelmän käyttö ollut aina tietoista. Tieto voi olla sekä havaittavaa että piilevää. Uutta tietoa syntyy, kun nämä kaksi tiedon muotoa ovat vuorovaikutuksessa. (Ruohotie 2000, 53.) Tiedostamattomasta toiminnasta tulisi päästä tiedostettuun toimintaan. Tiedostettuun toimintaan päästääkseen on luovuttava jostakin aiemmin oppimastaan tavasta tai tottumuksesta, jotta sen tilalle voi tulla uusi käytäntö. Tiedostamaton toiminta voi olla toimintaa, jota ei ole reflektoitu tai käsitteellisesti tiedostettu. Näin ollen tietoisella reflektiolla voi päästä kohti tietoista toimintaa. (Räsänen 2002, 98–99.)

Haastateltavat kertoivat arjen kiireen ja ajan puutteen vaikeuttavan menetelmän käyttöä. Koettiin, että arjen kiireessä on haastavaa löytää hetkiä, joissa menetelmän käyttö onnistuisi. Kiire on sitä, kun työtä on enemmän kuin käytettävissä olevaa aikaa tai resursseja. Kiireeseen liittyy myös kontrollin menettämisen tunne. Kun kiire tuntuu hallitsemattomalta tieto ei kulje. Kiireessä ei jää aikaa normaaleille keskusteluille, jotka olisivat tärkeitä tilaisuuksia jakaa kokemuksia ja tietoa. Tällaisessa tilanteessa voi käydä niin, että puuttuva tieto korvautuu oletuksilla. (Koivisto 2001, 88.) Voi olla, että kiire on saanut PRT-menetelmän tuntumaan suuremmalta ja haastavammalta asialta kuin se onkaan.

Uuteen menetelmään kouluttautuessa täytyisi muistaa, että menetelmää ei välttämättä voi käyttää suoraan sellaisenaan vaan sen käyttötavat luodaan käytännön tilanteissa työhön sopiviksi. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 89). Tuloksista nousi esille, että osa haastateltavista osasi käyttää PRT-menetelmää vain koulutuksista opituissa tilanteissa. Heidän oli vaikea soveltaa menetelmää muihin tilanteisiin. Eräs haastateltava kertoi kokeneensa, että koulutusten esimerkit menetelmän käytöstä arjen tilanteissa olivat liian lavastettuja.

Koulutuksista ei siis saanut selkeää mielikuvaa siitä, missä kaikissa tilanteissa menetelmää voisi hyödyntää käytännössä.

9.4. Jatkuvuus ja menetelmän juurtumiseen tarvittava tuki

Työtapoja kehittäessä on tärkeää, että kehittäminen on jatkuvaa. Projektimuotoisessakin kehittämisessä olisi hyvä nähdä projektin loppua pidemmälle, eli varmistaa kehittämisen jatkuvuus projektin jälkeen. (Työturvallisuuskeskus 2006, 8.) Menetelmän tulevaisuudesta kysyttäessä haastateltavat nostivat esiin huolen menetelmän käyttöön tarvittavan tuen jatkumisesta tulevaisuudessa. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että PRT-menetelmä on toimiva ja hyvä menetelmä, ja sille on paikkansa asumisyksiköissä tehtävässä työssä. Kuitenkin kaikki kokivat tarvetta jonkinlaiselle tuelle ja koulutuksen jatkuvuudelle, jotta menetelmän juurtuminen yksiköihin olisi mahdollista.

Haastateltavat pohtivat pysyvän PRT-menetelmävastaavan mahdollisuutta. Hän voisi olla henkilö, joka kiertäisi tasaisin väliajoin asumisyksiköissä kouluttamassa uusia työntekijöitä menetelmään ja tarjoamassa tukea. Tämä mahdollistaisi projektin jatkuvuuden ja menetelmän juurtumisen. PRT-menetelmävastaavalla olisi myös mahdollisuus arvioida projektia ja sen tulevaisuutta asumisyksiköissä.

Kehittämistyön kannalta on tärkeä ymmärtää, millaiset resurssit ovat käytössä sekä millaista työ on käytännössä (Peltola & Vuorento 2007, 75–76). Kehittämisprojekteja miettiessä tulee pohtia, tapahtuuko työtavoissa riittävää kehitystä ja onko kehittämisprojektilla vastuunkantaja. Kehittämisprojektin toteutustapoja ja hyötyjä tulisi arvioida kriittisesti. Tulisi myös nähdä, että työntekijöillä on voimavaroja joiden avulla he voivat saada aikaan kehitystä työtapoihin. Voimavarojen löytäminen voi olla haastavaa ja työntekijät saattavat kaivata siihen tukea. (Siitonen 1999, Heikkilä & Heikkilä 2001, Syvänen 2003, Kiikkalan 2007, 70 mukaan.) Haastateltavat itse kokivat, että heillä on tahto ja motivaatio käyttää PRT-menetelmää, mutta käytännön työelämä sai heidät huomaamaan, että tuen saaminen menetelmän käyttöön olisi tarpeen.

9.5. PRT-menetelmän juurruttaminen asiakkaiden näkökulmasta

Monet haastateltavat toivat esille sen, että PRT-menetelmän hyötyjä asiakkaiden näkökulmasta on vielä vaikeaa nähdä, koska menetelmä on ollut käytössä vain vähän aikaa. Osa pystyi kuitenkin näkemään jo nyt pientä edistystä asiakkaiden kommunikoinnissa, mutta kaikkialla tätä ei ollut nähtävissä. Kaikki eivät nähneet, että heidän tämän hetkiset asukkaat hyötyisivät menetelmästä.

Asukkaiden näkökulmasta PRT-menetelmän juurtuminen olisi tärkeää, sillä PRT-menetelmän avulla heidän sosiaalisia taitojaan voitaisiin vahvistaa. Parempien sosiaalisten taitojen myötä asiakkailla olisi paremmat mahdollisuudet osallisuuden lähiympäristössään, muissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Sosiaalisten taitojen kautta myös henkilön omaan elämään vaikuttaminen helpottuisi. (Jyrkämä 2008, Seppäsen 2014, 4 mukaan.)

Myös lakien ja asetusten näkökulmasta PRT-menetelmän juurtuminen voidaan nähdä tärkeänä. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa esimerkiksi määritellään, että jokaisella vammaisella henkilöllä on oikeus sananvapauteen ja oman mielipiteensä ilmaisemiseen. Yleissopimuksessa myös kerrotaan, että vammaisilla henkilöillä on oikeus saada käyttää puhetta tukevia ja korvaavia viestintäkeinoja mielipiteensä ilmaisemisen tukena. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 15.) Suomen hallituksen vammaispoliittinen selonteko (2006) nostaa oikeuden yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen sekä tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin keskeisiksi periaatteiksi vammaisten ihmisten kanssa työskentelylle (Kaski ym. 2012, 148–149). PRT-menetelmän kautta henkilön kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot voivat lisääntyä, mikä lisää hänen mahdollisuuksiaan yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen yhteisössään.

Pahimmillaan henkilön kommunikointi voi loppua tai häiriintyä, jos hän kokee, ettei hänen kommunikointiryhtymänsä johda vuorovaikutukseen. Tällöin tarvitaan paljon tukea ja rohkaisua, jotta uusien kommunikaatiomenetelmien kautta kommunikaatio voi kehittyä. Tällaiselle henkilölle voi olla vaikeaa oppia myös itse kommunikaatiomenetelmä. (Kaski ym. 2012, 155.) Haastateltavat olivatkin tehneet havaintoja, ettei oppiminen tapahdu hetkessä, vaan asiakkailla voi mennä

aikaa siihen, että he ymmärtävät, mitä ollaan tekemässä. Oppiminen voi olla myös välillä aaltoilevaa ja päivän mielialasta riippuvaista.

Haastateltavat kokivat, että esimerkiksi kiire vähensi välillä heidän mahdollisuuksiaan paneutua PRT-menetelmän käyttöön asiakkaiden kanssa. Asiakkaille heidän elinympäristöllään on suuri vaikutus siihen, millaista elämää he voivat elää. Hyvässä asumisympäristössä henkilön kyvyt otetaan huomioon ja hänen oikeutensa toteutuvat. Erityistarpeiden huomiointi olisikin tärkeää, että henkilö saa mahdollisuuden käyttää taitojaan ja tehdä elämässään valintoja. (Kaski ym. 2012,156.) Työyhteisön haasteet eivät saisi vaikuttaa näiden asioiden toteutumiseen, jotta asukkaiden elämä pysyisi hyvänä.

Tuloksista käy ilmi, että haastateltavilla on halua saada PRT-menetelmä juurtumaan asumisyksiköiden työmenetelmäksi. He ymmärsivät menetelmän tarjoamat mahdollisuudet asiakkaille. Siksi he kokivatkin tarvitsevansa tukea, jotta menetelmä saataisiin juurtumaan työtavaksi.

10. Pohdinta

10.1. Opinnäytetyön hyödyntäminen ja jatkotutkimusideat

Honkalammelle opinnäytetyömme tuo tietoa siitä, miten menetelmän käyttö koetaan työntekijätasolla. Se voi tuoda näkökulmia siihen, miten lähteä kehittämään menetelmän käyttöä asumisyksiköissä, jotta se juurtuisi yksiköiden arkeen. Haastateltavat kaipasivat pysyvää ulkopuolista tukea esimerkiksi henkilöä, joka olisi pysyvä PRT-menetelmävastaava ja kiertäisi asumisyksiköissä pitämässä taitoa käyttäen menetelmää yllä. Tämä henkilö voisi myös olla vastuussa menetelmän koulutuksista uusille työntekijöille. Tämä konkreettinen kehittämisidea nousi suoraan haastateltavilta. Jatkossa Honkalampi voi tarttua tähän käytännössä tai kehittää ideaa eteenpäin. Nostamme tuloksissa ja johtopäätöksissä myös esiin

asioita, joita haastateltavat kokivat haasteiksi tai positiivisiksi kokemuksiksi. Näiden näkökulmien avulla voidaan kehittää PRT-menetelmä koulutusta ja sitä, miten uusia työntekijöitä perehdytetään menetelmään.

PRT-menetelmästä on tehty aiemmin tapaustutkimuksia Honkalammella, mutta silloin tutkimuksen kohteena on ollut lapsiasiakkaita. Siksi olisikin tärkeää saada tutkimustietoa myös aikuisasiakkaiden näkökulmasta. Esimerkiksi sitä, miten asukkaat ovat hyötäneet menetelmästä voisi tutkia muutaman vuoden päästä, jolloin menetelmää on käytetty tarpeeksi kauan hyötyjen tunnistamiseksi. PRT-menetelmästä on myös tehty vertailututkimuksia muiden kommunikaatiomenetelmien kanssa. Tällöin on kuitenkin tutkittu menetelmien käyttöä lapsi asiakkaiden kanssa. Jatkossa tutkimuksia voisi tehdä aikuisasiakkaiden näkökulmasta.

PRT-menetelmää on nyt sovellettu aikuisilla tiettävästi ensimmäistä kertaa. Siksi tutkimuksemme voi olla tärkeä myös koko valtakunnan tasolla, sillä se voi tuoda tietoa, että PRT-menetelmää on mahdollista soveltaa myös aikuisilla asiakkailta ja, että työntekijöillä on halu oppia hyödyntämään PRT-menetelmää. Varsinkin, jos PRT-menetelmän soveltamista aikuisilla tutkitaan Honkalampi-säätiöllä jatkossa vielä lisää ja tulokset ovat positiivisia, voi menetelmä tulla yhdeksi työtavaksi kehitysvammatyöhön ja työhön autismin kirjolla olevien aikuisten kanssa koko maassa.

10.2. Eettisyys ja luotettavuus

Eettisen, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tärkeimpiä piirteitä ovat luottamuksellisuus ja yksityisyys. Tutkittavia tulee tiedottaa tutkimuksesta siinä määrin, että he tietävät mihin he suostuvat. Myös tutkimuksen seurauksia tulee miettiä. Eettisyyteen liittyy myös se, että tutkija toimii ammatillisesti, laillisesti ja että tutkimuksen rahoitus on eettistä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20.) Me lähetimme haastateltaville etukäteen suostumuslomakkeen (Liite 3), jossa kerroimme lyhyesti tutkimuksestamme. Näin haastateltavat tiesivät, mihin ovat osallistumassa. Kävimme vielä haastattelujen aluksi lomakkeen tiedot läpi sekä kerroimme siitä, miten haastatteluja tulemme käyttämään, niin että heidän yksityisyytensä säilyy.

Laadukkaan tutkimuksesta tekee huolellisuus. Kun haastattelurunko, haastattelujen purku ynnä muu on tehty hyvin, on tutkimus todennäköisesti myös laadukas. Laadukas tutkimus on myös reliaabeli, eli siitä saataisiin sama tulos, jos samaa henkilöä tutkittaisiin uudelleen samalla tavalla. Myös sen katsotaan olevan reliaabeli tutkimus, jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Validius on toinen luotettavuuteen liittyvä termi, jolla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka yleistettävä tutkimus on tai sitä, että tutkija voi todistaa, miten hän on tulokseen päässyt. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184-189.) Valmistimme haastattelurungon (Liite 4) aiheeseen liittyvän teorian pohjalta. Otimme myös vastaan kehittämissideoita pienryhmämme ohjaajilta saadaksemme rungosta mahdollisimman laadukkaan. Käytimme myös aikaa suunnitellessamme analyysipolkua (Liite 5), sen avulla selviää, miten päädyimme tuloksiimme.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat muun muassa rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksessa, tulosten tallentamisessa ja tulosten arvioinnissa. Myös avoimuus ja eettisesti tehdyt tiedonhankinta, tutkimus ja arviointi ovat tärkeitä lähtökohtia eettiselle ja luotettavalle tutkimukselle. Tärkeää on myös kunnioittaa aiempia tutkimuksia ja viitata niihin asianmukaisesti. Asianmukaisten tutkimuslupien hankinta lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6–7.) Meillä oli tärkeää luoda kattava viitekehys ja monipuolinen lähdeluettelo. Olemme halunneet tehdä tämän työn tarkasti ja huolellisesti, eettisiä ohjeita noudattaen.

Suurin eettinen pohdintamme opinnäytetyöprosessimme aikana oli se, kuinka säilyttää haastateltaviemme anonymiteetti. Olimme tietoisia siitä, että valikoituja asumisyksiköitä ja näistä löytyneitä haastateltavia oli vähän. Olisi siis mahdollista, että huolimattomasti tehdystä työstä heidät voisi tunnistaa. Halusimme kunnioittaa haastateltavien luottamusta meihin ja heidän yksityisyyttään pohtimalla anonymiteettiä prosessin jokaisessa vaiheessa. Esimerkiksi haastattelumenetelmää kuvatessamme pohdimme tarkkaan, kuinka ilmaisemme haastateltavien etsimisprosessin niin, ettei siitä voi päätellä missä asumisyksiköissä haastattelut tapahtuivat. Myös lainauksia valitessamme mietimme tarkkaan, onko haastateltava tunnistettavissa lainauksesta.

10.3. Oppimiskokemukset ja ammatillinen kasvu

Yksi osa sosiaali-alan kompetensseja on tutkimuksellinen kehittämisosaaminen. Tämä sisältää reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työtteen hallitsemisen; tutkimuksellisen osaamisen ja uuden tiedon tuottamisen ja kehittämishankkeiden suunnittelun, arvioinnin ja raportoinnin. (TAMK Sosiaali-ala 2018.) Tämä opinnäytetyöprosessi kehitti meidän tutkimuksellista osaamistamme. Prosessin aikana suunnittelimme, toteutimme, arvioimme ja raportoimme opinnäytetyötämme.

Haastattelurungon perusteellinen pohtiminen ja haastatteluihin huolella valmistautuminen osoittautui tärkeäksi. Ne loivat pohjan sille, että haastattelut onnistuivat hyvin ja saimme niistä tarvitsemiamme tietoja. Analysoinnin todellinen mittakaava yllätti meidät hieman. Emme osanneet ajatella, miten monesta vaiheesta se koostuu, ennen kuin ryhdyimme analysoimaan materiaalimme. Analysoinnin pilkkominen oli oma prosessi opinnäytetyöprosessimme sisällä, josta lopulta opimme paljon ja se selkiytti raporttimme suuntaa.

Tulosten kirjoittaminen oli ehkä mielekkäin raportin kirjoittamisen osa, sillä oli hienoa saada haastateltavien ääni kuuluviin. Tässä kohtaa jouduimme pohtimaan paljon sitä, kuinka säilyttää haastateltavien anonymiteetti. Johtopäätöksissä sujuvan vuoropuhelun saaminen teorian ja johtopäätöksien välille oli välillä haasteellista. Haasteet opettivat etsimään lähdemateriaalia monipuolisilla tavoilla.

Sujuva yhteistyö Honkalammen kanssa on motivoinut meitä prosessimme eri vaiheissa. Opinnäytetyöprosessimme alussa meillä oli tapaaminen toimeksiantajan kanssa, jossa keskustelimme laajasti kaikista tutkimusmahdollisuuksista. Koimme, että olimme tervetulleita ja tasavertaisia tässä tapaamisessa. Tämän jälkeen saimme palautetta suunnitelmaamme uudessa tapaamisessa yhden Honkalammen työntekijän kanssa. Hän myös piti meille lyhyen koulutuksen siitä, mitä PRT-menetelmä on ja antoi meille Honkalammen materiaalia aiheesta ja vinkkejä, mistä saisimme tutkimustietoa aiheesta. Myöhemmin saimme Honkalammelta lainaan tutkimuksia PRT-menetelmästä. Yhteistyömme ei katkennut,

vaikka olimme alkuvuoden 2018 vaihdossa, ja saimme esimerkiksi tutkimusluvan hankittua tänä aikana. Kaiken kaikkiaan olemme kokeneet yhteistyön Honkalammen kanssa onnistuneena ja motivoivana.

Lähteet

- Alander, J., Alm, N. & Ylönen, J. 2015. Pivotal Response Training – Ydinvalmiuksien harjaannuttamisohjelma – Käsikirja vanhemmille, ohjaajille ja sisaruksille. Joensuu: Honkalampi-säätiö.
- Baker-Ericzén, M., Stahmer, A. & Burns, A. 2007. Child Demographics Associated With Outcomes in a Community-Based Pivotal Response Training Program. *Journal of Positive Behaviour Interventions* 9 (1), 52-60.
- Berta, W. & Innis, J. 2016. Routines for change: how managers can use absorptive capacity to adopt and implement evidence-based practice. *Journal of Nursing Management* 2016 (24), 718–724.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Fredeen, R., Koegel, R., Koegel, L. & Openden, D. 2006. The Basics of Pivotal Response Treatment. Teoksessa Koegel, R. & Koegel, L. (toim.) *Pivotal Response Treatments for Autism – Communication, Social, & Academic Development*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co. 3-30.
- Gitlin, L. & Burke, J. 2012. How Do We Change Practice When We Have the Evidence? <https://ajot.aota.org/article.aspx?articleid=1851622> 18.10.2018.
- Hallikainen, J. 2016. Teemoittelu aineiston analysointimenetelmänä. https://prezi.com/erv7mbrt4-b_/teemoittelu-aineiston-analysointimenetelmana/ 24.1.2018.
- Hämäläinen, P. 2009. Sinulla on vain yksi elämä – Anna kiireelle kenkää. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Hannila-Niemelä, M., Oulasvirta-Niiranen, P. & Pietikäinen, R. 2015. Työpajojen starttivalmennus sosiaalisen kuntoutuksen palveluna – Starttivalmennuksen juurruttaminen paikalliseen palveluverkostoon. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Healy, O., Leader, G. & Lydon, H. 2010. A comparison of Video Modeling and Pivotal Response Training to teach pretend play skills to children with Autism Spectrum Disorder. Galway, Ireland: National University of Ireland. [https://www.nuigalway.ie/ican/content/Lydon%20\(2010\).pdf](https://www.nuigalway.ie/ican/content/Lydon%20(2010).pdf) 13.12.2017.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Honkalampi. 2018a. Kaikille esteetön ja sujuva arki. <https://www.honkalampi.fi/> 25.9.2018.
- Honkalampi. 2018b. Palvelumme. <https://www.honkalampi.fi/palvelumme/> 25.9.2018.
- Honkalampi. 2018c. Asumispalvelut. <https://www.honkalampi.fi/palvelumme/asumispalvelut/> 25.9.2018.
- Honkalampi-säätiö. 2016. PRT-menetelmä arkitilanteiden apuna – Ideoita perhesailuun aikuisten kanssa. Joensuu: Honkalampisäätiö.
- Honkalampi-säätiö. 2018. PRT – Pivotal Response Training. Luentomateriaali.

- Jalava, U. & Vikman, A. 2003. Työ ja oppiminen yrityksissä – Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Collin, K, Eteläpelto, A. ja Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy. 178–197.
- Juholin, E. 2013. Communicare! Kasva viestinnän ammattilaiseksi. Helsinki: ManagementInstitute of Finland.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karvinen, S. 1999. Reflektiivinen ammattikäytäntö. Teoksessa Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S, Matthies, A. & Pohjola, A.(toim.). Monisäräinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. 25–33.
- Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kaski, M., Manninen A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Kerola, K. & Kujanpää, S. 2009. Käytännöllinen näkökulma. Teoksessa Kerola, K., Kujanpää, S. & Timonen, T. (toim.) Autismin kirjo ja kuntoutus. Juva: WS Bookwell. 21–247.
- Kiikkala, I. 2007. Kehittämistyö ja jatkuva muutos. Teoksessa Väistö, R. (toim.). Työntekijä oman työnsä kehittäjänä. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. 62–73.
- Kitson, A., Masso, M. & McCarthy, G. 2014. Mechanisms which help explain implementation of evidence-based practice in residential aged care facilities: A grounded theory study. *International Journal of Nursing Studies* 51 (7), 1014-1026.
- Koegel, L. & Lazebnik, C. 2004. *Overcoming autism – Finding the Answers, Strategies, and Hope That Can Transform a Child’s Life*. New York: Penguin Books.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Koski, L. 2011. Teksteistä teemoiksi – dialoginen tematisointi. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. Helsinki: JTO. 126–149.
- Koski, M & Kupias, P. 2012. Hyvä kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2002. Viestimme välittömästi. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.
- Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Matero, M. 2012. Kehitysvammaisuus. Teoksessa Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E. (toim.) Esteistä mahdollisuuksiin – Vammaistyön perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 165–201.
- Matero, M. 2012. Autismi. Teoksessa Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E. (toim.). Esteistä mahdollisuuksiin – Vammaistyön perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 219–234.
- Mohammadzaheri, F., Koegel, L., Rezaee, M. & Rafiee, S. 2014. A Randomized Clinical Trial Comparison Between Pivotal Response Treatment (PRT) and Structured Applied Behavior Analysis (ABA) Intervention for Children with Autism. New York: Springer Science+Business Media.

- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – Työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa Kajanto, A., Onnismaa, J & Toom, A. (toim.). Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura. 255–274.
- Peltola, U. & Vuorento, M. 2007. Juurruttamisen edistäjät ja estäjät – Kokemuksia työllistymispalvelujen kehittämishankkeista. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Räsänen, J. 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys – Ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Järvenpää: Julkiviestintä Oy:n Suomen Työvalmennusakatemia.
- Ruohotie, P. 2000. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Schreibman, L. & Stahmer, A. 2013. A Randomized Trial Comparison of the Effects of Verbal and Pictorial Naturalistic Communication Strategies on Spoken Language for Young Children with Autism. New York: Springer Science+Business Media.
- Seppänen, M. 2014. Sosiaalinen toimintakyky. Lapin yliopisto. http://www.sosiaalikollega.fi/hankkeet/ikaihminen_toimijana/tiedotuksia/16-12-marjaana-seppanen 10.1.2018.
- Seppänen-Järvelä, R. 2009. Työpaikka – yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.). Työyhteisö uusille urille – Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 31–50.
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio – Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Yhdistyneiden Kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus – Vammaisia tulee kohdella samalla tavalla kuin muita ihmisiä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- TAMK Sosiaaliala. 2018. Sosiaalialan kompetenssit. <http://sosiaaliala.blogs.tamk.fi/aloitussivu/sosiaalialan-kompetenssit/> 4.10.2018.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Toimintakyvyn ulottuvuudet. <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet> 3.12.2017.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Mitä toimintakyky on? <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on> 3.12.2017.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf 12.12.2017.
- Tynjälä, P. & Virtanen, A. 2013. Vuorovaikutteinen opetus osana integratiivista pedagogiikkaa. Teoksessa Eteläpelto, A., Jääskelä, P., Klemola, U., Lerkkanen, M., Poikkeus, A. & Rasku-Puttonen, H. (toim.). Yhdessä parempaa pedagogiikkaa – Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 89–99.
- Työturvallisuuskeskus. 2006. Kehittämisen kulmakivet – tuottavuus, luottamus, hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus, Kemianteollisuuden työalatoimikunta, Lasikeraamisen teollisuuden työalatoimikunta & Tuottavuus-, tuloksellisuus- ja laatuasiantuntijaryhmä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Vernerinet. 2017. Toimintakyvyn näkökulma. <http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokolma> 3.12.2017.
- Ylönen, J. 2018. Opinnäytetyö kuulumisia + kysymys PRT-menetelmä koulutuksesta. [REDACTED] 6.9.2018.

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS
Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä,
joita toteutetaan ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) TEKNIKKOKAMPUS - YHTIÖT	
	Yhteystiedot (yhteystenkinö, puhelin, sähköposti) ARTO MONONEN, 050 328 6602, arto.mononen@ni-s.fi	
	Työn aihe PEF - menetelmän käyttökonemuksot	
Tekijä	Nimi Salla Sarasoja, Eila Karhunen	Opiskelijanumero 150124, 1501298
	Katsooite TEKNIKKOKAMPUS 20213, KORTTINKATU 2 B 3	Postinumero 00110 00200
	Puhelin 09 2760731, 040 1978763	Postitoimipaikka JOUENSU
	Suoritettava tutkinto SOSIOLOGIA	Sähköpostiosoite SALLA.SARASOJA@EKU.KARELIA.FI
Karelia-ammk	Yhteystenkinön nimi (Ohjaaja) TERHO MÄNTINEN	Tehtävänimike LEMOVA
	Toimipaikka ja osoite TEKNIKKOKAMPUS, TEKNIKKOKATU 2, 00200 JOUENSU	
	Puhelin 050 3111 2207	Sähköpostiosoite TERHO.MANTINEN@KARELIA.FI
Hanke	Opinnäytetyö liittyy seuraavaan Karelia-ammk:n ulkopuolisen rahoituksen hankkeeseen (hankkeen nimi, hankenumero, rahoituslähde/-ohjelma):	
	Toimeksiantosopimuksen ehdot	
Ohjaus	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Karelia-ammk:ssa toteutetaan avointa toimintakulttuuria, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetöiden aineistot ja tulokset avataan soveltuvin osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkotietokannassa tai josta toimitetaan yksi kansiutettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-ammk:n kirjastoon sähköisessä muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyö toteutetaan Karelia-ammk:n ulkoisella rahoituksella toteutettavan hankkeen yhteydessä. Tekijä ja Ohjaaja luovuttavat Toimeksiantajalle ja Karelia-ammk:lle ulkoisella rahoituksella toteutettuihin aikaansaamiinsa tuloksiin sellaiset oikeudet, jotka Karelia-ammk on sitoutunut pitämään itsellään tai luovuttamaan edelleen Karelia-ammk:n toimimissa rahoitus- ja yhteistyösopimuksissa. Kyselyt tulosten omistus- ja immateriaali-oikeuksia koskevat sopimusehdot on toimitettu Tekijälle ja Ohjaajalle tiedoksi ja allekirjoittamalla tämän sopimuksen he hyväksyvät ne itsensä sitoviksi. Ellei toisin sovi, ei kyselyt oikeuksien luovutuksesta makasta koevauksia. Mikäli edellä mainitut sopimusehdot eivät sitä nimenomaisesti estä, opinnäytetyön tekijälle jää kuitenkin aina rinnakkaiset käyttöoikeudet opinnäytetyöhön muuteluvoimiksi.	
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallistunut keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisista keksintökoevauksista soviataan erikseen noudattaen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai sen puuttessa ammattikorkeakoulun keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyydellä.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tuloktelle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimustarkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimustarkomusta.	
Lisäksi soviataan		
Salassapito	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleisiin luottamuksellisiin asioihin kolmen vuoden ajan toimeksiantannon päättymisestä lukien. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettäviä aineistoja. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.	
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	Päikka ja päivämäärä	Allekirjoitus
Toimeksiantaja	Jouensuu 15/2-18	
Tekijä	Salla Sarasoja Eila Karhunen 19.2.2018	
Karelia-ammk		

Tutkimuslupahakemus



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Haen/haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

Opinnäytetyön aihe: PRR - menetelmän käyttökokeet
aiemien asukkaiden kanssa Honkalampi-Säätiöllä

Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö:

Honkalampi-Säätiön asumisyksiköt

Tutkimuksen:

a) kohde/kohdejoukko: asumisyksiköiden työntekijät

b) aineiston keruumenetelmä: teemahaastattelu

c) aineiston keruun ajankohta: huhti-toukokuu 2018

Opinnäytetyön ohjaaja/t:

Terttu Moilanen

Heli Rinnekallio

Työelämäohjaaja:

Arto Mononen

Lupa myönnetty.

15.3.2018

Jouko Liukkonen
Toimitusjohtaja

LIIITTEET: - tutkimussuunnitelma
- toimeksiantosopimus

Suostumuslomake haastatteluun

|SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

OPINNÄYTETYÖN NIMI/AIHE: kokemukset PRT-menetelmän käytöstä Honkalampi-säätiön asumisyksiköissä

OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄT JA YHTEYSTIEDOT: Salla Sarasoja, salla.sarasoja@edu.karelia.fi ja Ella Karhunen, ella.karhunen@edu.karelia.fi

HONKALAMPI-SÄÄTIÖN YHTEYSHENKILÖ: Arto Mononen, arto.mononen@hls.fi

OPINNÄYTETYÖSTÄ LYHYESTI: Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on PRT-menetelmän käytöstä aikuisilla asukkailla. Haastattelujen tarkoituksena on kerätä kokemuksia menetelmän käytöstä ja tutkimustietoa siitä, miten menetelmän käyttö saataisiin juurrutettua yksiköiden arkeen pysyvästi. PRT-menetelmää on sovellettu Säätiön asumisyksiköissä nyt aikuisille kehitysvammaisille asukkaille ensimmäistä kertaa Suomessa.

TUTKIMUSAINEISTON KÄYTTÖ: Kaikki haastattelut tehdään anonymisti. Tutkimusaineisto tulee ainoastaan meidän käyttöömme ja tulokset julkaistaan opinnäytetyössä siten, ettei yksittäistä tutkittavaa voi tunnistaa. Haastattelut nauhoitetaan, ja nauhoitettu materiaali hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Kaikki kerätty aineisto on vain tätä opinnäytetyötä varten.

HAASTATTELUJEN AIKATAULU: Haastattelut pidetään huhti-toukokuun aikana 2018, tarkemmat aikataulut sovitaan haastateltaville sopiviksi ajoiksi.

Osallistuja

Allekirjoitus	Nimenselvennys	Päiväys
---------------	----------------	---------

Opinnäytetyön tekijät

Allekirjoitus	Nimenselvennys	Päiväys
---------------	----------------	---------

Allekirjoitus	Nimenselvennys	Päiväys
---------------	----------------	---------

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

Ikä

Koulutus/ammatti

Perehdytys menetelmään

Perehdyttäminen menetelmän käyttöön

Tunteet perehdyttämisestä

Valmiudet käyttää menetelmää perehdytyksen jälkeen

Kehittämisideoita

Menetelmän käyttö

Menetelmän käyttö asiakkaiden kanssa (oletko käyttänyt, miten paljon?)

Tunteet menetelmän käytöstä asiakkaiden kanssa

Asukkaiden valinta menetelmän käyttöön

Muiden työntekijöiden aktiivisuus menetelmän käytössä

Yhteistyö menetelmän käytössä

Menetelmän käyttö jatkossa

Menetelmän hyödyt

Menetelmän käytön haasteet

Menetelmän käyttö jatkossa

Menetelmän tulevaisuus asumisyksikössä (käytetäänkö sitä jatkossa?)

Tuen tarpeet, jotta menetelmän käyttö jatkuisi

Analyysipolku