

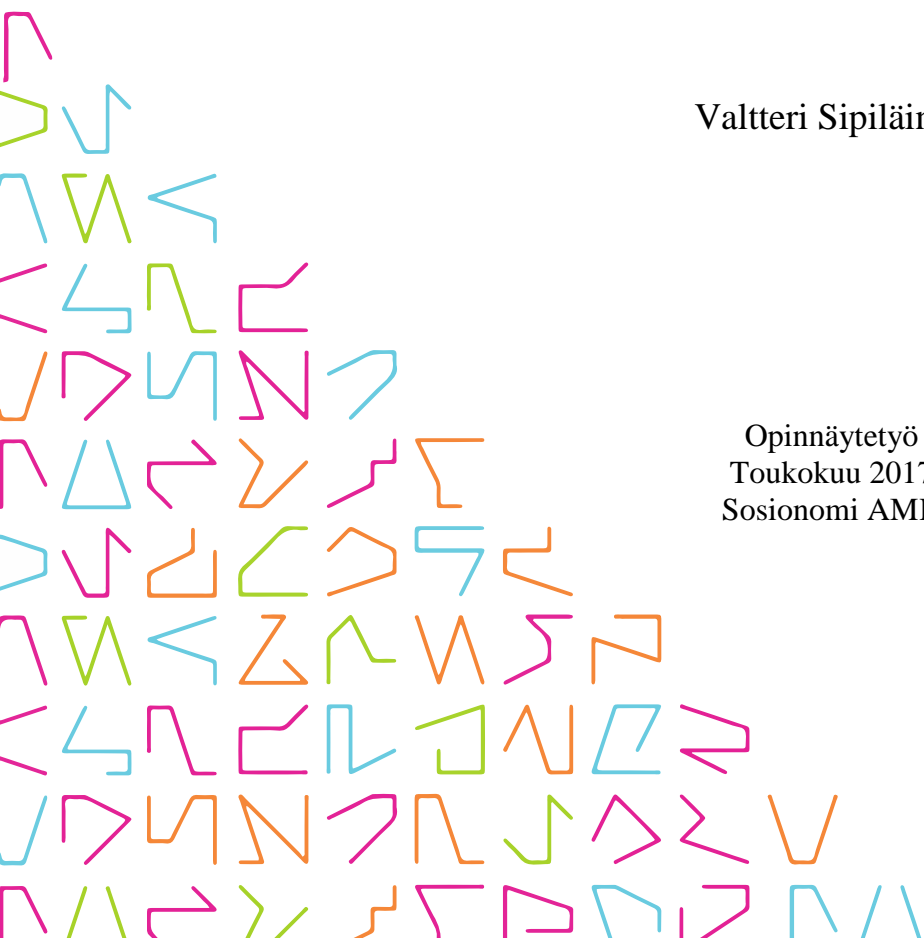


TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

INVALIDILIITTO RY:N ARVOT KOTA- YKSIKÖN ASUKKAIDEN NÄKÖKULMASTA

Valtteri Sipiläinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2017
Sosionomi AMK



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

SIPILÄINEN, VALTTERI:

Invalidiliitto ry:n arvot Kota-yksikön asukkaiden näkökulmasta

Opinnäytetyö 38 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Toukokuu 2017

Invalidiliitto ry:n arvot julkaistiin vuonna 2015. Arvoiksi muotoutuivat ihmisarvo, avoimuus, rohkeus, luotettavuus ja uudistuminen. Kota-yksikkö on aivovammaisille ihmisille tarkoitettu asumispalveluyksikkö.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata sitä, kuinka Kota-yksikön asukkaat kokevat Invalidiliitto ry:n arvot omassa arjessaan. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla, jossa haastattelurunko muodostui viidestä Invalidiliitto ry:n arvosta. Yhdeksästä asukkaasta haastateltiin kuutta, joten tuloksia ei sellaisenaan voi pitää yleispätevinä, vaikkakin suuntaa antavina. Aineisto analysoitiin sisältöanalyysin avulla.

Tutkimustuloksista nousi esille, että asukkaat toivoivat kohtaamisiin käytettävän enemmän aikaa. Pääsääntöisesti asukkaat kokivat tullessa hyvin kohdelluiksi. Asukkaat kokivat oppineensa kotitalouteen liittyviä ja sosiaalisia taitoja. Avoimuus, rohkeus ja luotettavuus tukevat toisiaan niin abstraktilla tasolla kuin asukkaidenkin kokemina. Asukkaat kokivat, että avoimuuden edellytyksenä oli luottamuksellisen suhteen muodostuminen asukkaiden ja työntekijöiden välillä. Rohkeutta arvona oli haastateltavien kanssa vaikeinta avata. Rohkeaksi teoksi mainittiin esimerkiksi toisten ihmisten auttaminen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että Invalidiliitto ry:n arvot ovat ainakin osittain toteutuneet Kota-yksikön asukkaiden arjessa. Arvojen avaaminen työyhteisössä on jatkossakin tärkeää niin asukkaiden kuin työntekijöiden kanssa. Jatkotutkimuksen kohteena voisivat olla Tampereen Validia-talon kaikki yksiköt tai työntekijöiden kokemukset Invalidiliitto ry:n arvoista työssä.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme of Social Service

SIPILÄINEN, VALTTERI:

Values of Invalidiliitto Association from Kota-unit Residents' Point of View

Bachelor's thesis 38 pages, appendices 4 pages
May 2017

Invalidiliitto association published its values in the year 2015. Values are human dignity, openness, courage, reliability and regeneration. Kota-unit supports housing-service for residents with traumatic brain injury and their cognitive ability to function.

The aim of this study is to determine the experience of Kota residence in applying these values in their daily lives. The study is qualitative and based on interviews. The data is analysed through content analysis.

The result show that residents of Kota-unit wish that personnel would spend more time in meetings. They felt chiefly treated well in meetings. They experienced that they have learned housing and social skills. Openness, courage and reliability support each other in daily lives of Kota residents. They felt that openness needs reliable relations between personnel and residents.

In conclusion can be said that values of Invalidiliitto Association have become part of life for Kota residents. It is important to keep discussing the values with residents as well as personnel. Further research could be done about the whole Tampere Validialo's units' residents.

Key words: values, housing service, people with disabilities

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSYMPÄRISTÖ	6
	2.1 Keskeiset lait.....	6
	2.2 Tampereen Validia-talo	7
	2.3 KOTA-yksikön asukkaat	8
	2.4 Aivovamma.....	8
3	KESKEISET KÄSITTEET	10
	3.1 Sosiaalityön arvot	11
	3.2 Eri vammaisjärjestöjen arvoja.....	12
	3.3 Invalidiliitto ry:n arvot.....	14
4	TUTKIMUSPROSESSI	18
	4.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys.....	19
	4.2 Tutkimusmenetelmä, kohdejoukko ja aineiston kerääminen.....	19
	4.3 Aineiston analyysi.....	21
5	ASUKKAIDEN KOKEMUKSIA ARVOISTA.....	23
	5.1 Avoimuus.....	23
	5.2 Ihmisarvo	24
	5.3 Luotettavuus.....	24
	5.4 Rohkeus	25
	5.5 Uudistuminen.....	26
6	POHDINTA.....	28
	6.1 Pohdintaa aiheesta.....	28
	6.2 Eettisyys ja luotettavuus	29
	6.3 Mahdolliset jatkotutkimukset	31
	Liite 1. Infokirje	35
	Liite 2. Haastattelulupa.....	36
	Liite 3. Haastattelurunko 1(2).....	37

1 JOHDANTO

Näin Kuntavaalien alla käydään arvopohjaista dialogia medioissa, toreilla ja kahviloissa. Kuntalainen joutuu pohtimaan arvoja ja asioita mitkä ovat hänelle tärkeitä. Millä puolueella ja ihmisellä on eniten samankaltaisia arvoja kuin kuntalaisella itsellään. Filosofian tohtori Pekka Himanen on perustanut John Hope Bryantin ja Norjan prinssi Haakonin kanssa Global Dignity- järjestön vuonna 2006. Järjestön perusajatuksena on, että jokaisella ihmisellä tulisi olla oikeus kokea elävänsä arvokasta elämää. (Global Dignity 2017.) Järjestön arvopohjana toimii siis ihmisarvo. Ihmisarvo on myös yksi Invalidiliitto ry:n arvoista.

Palvelutalo Tampereen Validia-talo valmistui vuonna 2010. Tampereen Validia-talo pitää sisällään kolme kerrostaloa, kaupan ja ravintolan. Kota-yksikkö, jossa itse työskentelen, asuu yhdeksän asukasta ja työntekijöitä on ohjaaja nimikkeellä kymmenen. Kota- yksikkö on kognitiivista toimintakykyä tukeva asumispalvelu. Asukkailla on eri diagnooseilla oleva aivovamma. Kota on pieni ja yhteisöllinen yksikkö.

Invalidiliitto ry julkisti uudet arvonsa vuonna 2015. Arvot ovat ihmisarvo, avoimuus, rohkeus, luotettavuus ja uudistuvuus. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata teemahaastattelun avulla sitä, kuinka Kota-yksikön asukkaat kokevat Invalidiliitto ry:n arvot omassa arjessaan.

Olen työskennellyt ohjaajana Tampereen Validia-talon Kota-yksikössä vuodesta 2010 lähtien. Koen tärkeäksi arvoista keskustelemisen työyhteisössäni että ne eivät jäisi vain arvoiksi paperilla. Haastatteluiden avulla sain kerättyä asukkaiden mielipiteitä joiden avulla meillä on mahdollista kehittää jatkossa työyhteisömme toimintaa.

2 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

Invalidiliitto ry perustettiin Tammikuun 16. päivä vuonna 1938 Helsingissä. Nimeksi tuli silloin Suomen Siviili- ja Asevelvollisuusinvalidien liitto r. y. Nimi oli pitkä ja kankea, kunnes se muutettiin Invalidiliitto ry:ksi vuonna 1971. (Mähönen 1998, 29.)

Nykyään invalidiliitto ry on valtakunnallinen konserni, joka omistaa Invalidiliiton Asumispalvelut Oy:n. Invalidiliiton asumispalvelut Oy:n alla toimii Validia asuminen, Invalidiliiton Kuntoutus Oy:n alla toimii Validia kuntoutus ja Validia ammattiopisto on sitten vielä oma lukunsa. Kaikki ovat siis osa Invalidiliitto konsernia. (Lind 2016.)

Validia asuminen on maanlaajuinen yhteiskunnallinen yritys jolla on yli 40 asumispalveluyksikköä Helsingistä Rovaniemelle ja Vaasasta Joensuuhun. Validia asuminen tuottaa 440 000 palveluasumisen vuorokautta vuosittain ja liikevaihto oli vuonna 2015 74,6 M€. (Lind 2016.) Tampereella palveluasumisyksiköitä on seitsemän. Kolme on Hervannassa (Tumppi, Juhani ja pääatalo), yksi on Muotialassa, yksi Lielahdessa, yksi Tammelassa ja Tampereen Validia-talo on Ruotulassa jossa minä työskentelen, paremmin se tunnetaan Ritakatuna.

2.1 Keskeiset lait

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987) edistää vammaisen henkilön edellytyksiä toimia ja elää muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Palveluja tulee järjestää vammaisten henkilöiden tarpeiden näkökulmasta. Kunnan on järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle kohtuulliset kuljetuspalvelut niihin liittyvine saattajapalveluineen, henkilökohtaista apua, päivätoimintaa sekä palveluasuminen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista. Kunnalla ei ole kuitenkaan erityistä velvollisuutta palveluasumisen eikä henkilökohtaisen avun järjestämiseen, jos vaikeavammaisen henkilön riittävää huolenpitoa ei voida turvata avohuollon toimenpitein.

Sosiaalihuollon asiakkaan asemaa ja oikeuksia koskevassa laissa korostuu erityisesti asiakkaan itsemääräämisoikeus ja osallistuminen. Päätöksen teossa asiakkaan etu on

aina otettava ensisijaisesti huomioon. Jos asiakas ei pysty ilmaisemaan omaa tahtoaan tai ei ole kykenevä osallistumaan omien palveluidensa suunnitteluun, on tehtävä yhteistyötä asiakkaan omaisen tai edustajan kanssa. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.)

Ammattihenkilöstön on lain (812/2000) mukaan selvitettävä asiakkaille heidän oikeutensa ja velvollisuutensa, kaikki sellaiset asiat ja vaihtoehdot joilla voi olla merkitystä ratkaistaessa asiakkaan asioita. Tämä koskee sekä kunnan että yksityisen järjestämiä palveluita.

2.2 Tampereen Validia-talo

Tampereen Validia-talo otettiin käyttöön vuonna 2010. Validia-talo käsittää kolme eri kerrostaloa. A-(rappu) talossa asuu itsenäisesti asuvia vammaisia ihmisiä jotka voivat tehdä erilaisia palvelusopimuksia palveluntuottajan eli Validia asumisen kanssa. A-talon kyljessä on K-market Ruotula. A- talon ja B- talon välissä on ravintola. (Tampereen Validia-talo 2016.)

B- talosta pääsee kellarikerrokseen jossa ovat kuntosali, saunat, terapia-allas, pyykkitupa, kellarivarastot ja Validia kuntoutuksen tiloja. Ensimmäisessä kerroksessa on päivätoiminta, toisessa Arva (arvioiva asuminen), kolmannessa on HELY(hengitysvaje yksikkö), neljännessä Ikä-ihmisten yksikkö ja viidennessä toimii hallinto. (Tampereen Validia-talo 2016.)

C- ja B- rapulla on yhdyskäytävä kellarissa, ensimmäisessä ja toisessa kerroksessa. C- rapussa ensimmäisessä kerroksessa toimii Aava-yksikkö, jossa on omaishoidon lomitus ja osa Kota-yksikköä. Toisessa kerroksessa on siis Kota (aivovamma)- yksikkö jossa minä työskentelen ja kolmannelta viidenteen kerroksissa toimii Palva eli palveluasuminen. (Tampereen Validia-talo 2016.)

2.3 KOTA-yksikön asukkaat

Kota- lyhenne muodostuu sanoista kognitiivista toimintakykyä tukeva asumispalvelu. Nimestä syntyy mielikuva yhteisöllisestä tilasta ja toiminnasta. Kanerva (2010, 15) nimesi uuden asumispalveluyksikön nimen niin, että se ei määritteli asiakasta laisinkaan vamman perusteella.

Yksikössämme on 9 asukasta. Henkilökuntaa on 3+-1 aamussa ja 2-3 illassa. Meidän kerroksessa on yhteinen oleskelu-, keittiö- ja pieni tv-tila. Asukkaat asuvat pysyvästi Kota- yksikössä. Asukkaat ovat hyvin erilaisia taustoiltaan ja diagnooseiltaan. Ainoa asia mikä asiakkaita yhdistää on se, että he tarvitsevat paljon tukea ja ohjausta päivittäisessä elämässään ja heillä on aivovamma.

Kota- yksikön asukkailla on kaikilla aivovamma, lisäksi kolmella asukkaalla on epilepsia. Asukkaamme ovat vammautuneet epilepsian, väkivallan, päihteiden, liikenneonnettomuuden tai muiden sairauksien vuoksi. He tarvitsevat apua ja ohjausta heidän arjensa. Asukkailla on yhteistä myös se, että lähimuisti on vaihteleva. Ajan hahmottaminen on haastavaa ja oman elämän hallintaan tarvitsee huomattavan paljon ohjausta. Sosiaalinen kanssakäyminen ryhmässä on myös aika ajoin hieman haastavaa. Päivittäisten avustusten lisäksi asukkaat tarvitsevat paljon psykologista ja sosiaalista ohjausta.

2.4 Aivovamma

Jokainen meistä voi kaatua, joutua liikenneonnettomuuteen tai pudota ja voi saada sen seurauksena aivovamman. Aivovamma on tapaturman aiheuttama aivokudoksen vaurio, joka syntyy päähän kohdistuvasta iskusta, aivoihin tunkeutuvasta esineestä tai liikeenergiasta. Aivovamman saa vuosittain noin 15000- 20000 suomalaista. Lisäksi aivovamman jälkitilan oireita on vähintään 100000 henkilöllä. Otettaessa huomioon vammautuneen lähipiirin, aivovamma koskettaa noin puolta miljoonaa suomalaista. (Aivovammaliitto ry 2016.)

Suurin osa aivovammoista on putoamisten ja kaatumisten seurauksena, liikenneonnettomuuksissa, pahoinpitelyissä sekä vapaa-ajan tapaturmissa. Aivotärähdyksen eli erityään lievän aivovamman saaneista suurin osa toipuu oireettomaksi. Mitä vakavammasta vammasta on kysymys, sitä todennäköisempää on että siitä jää pysyviä oireita. Yleisimmät oireet ovat muistin häiriöt, voimakas väsymys ja aloitekyvyn heikkeneminen. Lisäksi esiintyy toiminnan ja ajattelun hidastumista, vaikeuksia löytää sanoja sekä vaikeuksia hallita omia tunteita ja käyttäytymistä. Useilla esiintyy myös fyysisiä oireita kuten päänsärky, epilepsia ja erilaiset halvausoireet. Aivovamman oireet ovat hyvin yksilöllisiä ja moninaisia. Tärkeintä on kuitenkin muistaa että aivovamma ei ole älyvamma. (Aivovammaliitto ry 2016.)

Epilepsia on pitkäaikaissairaus, jonka hoito kestää useasti koko elämän ajan. Epilepsiaan voi sairastua missä iässä vaan. Yleisimmin epilepsiaan sairastutaan kuitenkin varhaislapsuudessa tai ikääntyneenä. Epilepsiakohtaus syntyy, kun aivojen normaali sähköinen toiminta häiriintyy. Erilaisia syitä epilepsialle löytyy satoja mutta ne jaotellaan kuitenkin kuuteen taustasyykategoriaan: geneettiset, rakenteelliset, aineenvaihdunnan häiriöt, immunologiset, tulehdukselliset ja toistaiseksi tuntemattomat syyt. (Epilepsialiitto ry 2015)

3 KESKEISET KÄSITTEET

Muoti-ilmiöt menevät ja tulevat, mutta arvot pysyvät. Kun arvot lähtevät yhteisistä tavoitteista, näkyvät ne yrityksessä menestyksekkäänä toimintana ja henkilöstön tyytyväisyytenä. Meidän jokapäiväistä elämää ja valintoja ohjaavat arvot. Arvot ohjaavat myös yritysten toimintaa. Arvot muokkaavat yritystä, sen henkilöstöä ja yrityksen ulkoista kuvaa. Arvot mahdollistavat yhteisen tavan toimia. Arvojen sisäistäminen osaksi yrityksen toimintaan on pitkäjänteinen ja jatkuva prosessi, koska arvot ovat opittuja ja melko pysyviä. (Ala-Maakala, Alanen, Anttila, Koskipalo & Peltokoski 2001, 7.)

Jokaisen työyhteisön on määriteltävä perustehtävän lisäksi ydintarkoituksensa eli keitä varten työyhteisö on ylipäättään olemassa, keitä he palvelevat ja mitä työyhteisö haluaa saada yhdessä aikaan. Arvot liittyvät kiinteästi työyhteisön kulttuuriin. Arvot kuvaavat pysyviä uskomuksia siitä, mitä työyhteisön toiminnassa pidetään tavoiteltavina asioina. Työyhteisön toimintamallien pohjana ovat arvot, jotka luovat pohjan sille, miten työyhteisössä toimitaan ja myös sille, miten ei ole suotavaa toimia. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 49.)

Arvot ovat osa johtamisen välineitä. Ne osoittavat suhtautumista henkilöstöön ja asiakkaisiin sekä sidosryhmiin. Arvojen merkitys korostuu valinta tilanteessa, johon ei ole olemassa valmiita ratkaisuja. Työyhteisössä tulee keskustella arvoista yhdessä, jotta arvot sisäistetään valintoja ohjaaviksi periaatteiksi. Arvot on myös helpompi sisäistää ja niihin sitoutuu koko työyhteisö, kun arvokeskustelu on käyty. Arvot tuovat työntekijöille esille sen mikä työtoiminnassa on sallittua mikä ei. (Juujärvi ja ym. 2007, 51.)

Juujärvi ja ym. (2007, 49) mukaan työyhteisön arvoja voidaan luokitella toiminnallisiin ja eettisiin arvoihin. Neljä näistä arvoista voisi jaotella toiminnallisiin arvoihin koska ne voivat todentaa parhaiten tekemisen kautta. Ihmisarvo on mielestäni ainoa selkeästi eettinen arvo. Voi tehdä tai olla tekemättä asioita. Sinulla on siitä huolimatta ihmisarvo jota mikään taikka kukaan ei voi ottaa sinulta pois. (Yhdistyneet Kansakunnat 2016.)

Työyhteisön toimintastrategiaan on usein liitetty työyhteisön arvot. Vastuullisella toiminnalla ja johtajuudella on keskeinen rooli työyhteisön toiminnassa, näin ollen arvot ja vastuu liittyvät tiiviisti yhteen. Arvot ovat aina varsinaisia arvoja, ihanteita, arvostuksia

ja kokemuservoja. Työyhteisön toimintaa voidaan lisäksi määritellä erilaisilla eettisillä ohjeilla. (Juujärvi ja ym. 2007, 49.)

3.1 Sosiaalityön arvot

Tiedon ja teorian lisäksi arvot vaikuttavat sosiaalityön toiminnalliseen sisältöön sekä ammatilliseen käytäntöön. Sosiaalityön etiikassa arvot ohjaavat ammatillista toimintaa, mutta niiden merkitys sosiaalityön toiminnassa jää epämääräiseksi. Eettisten periaatteiden avulla ammattikunta on määritellyt sen kuinka ammattilaiset toimivat työssään. Sosiaalityön lähtökohtana on yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt arvot. (Raunio 2009, 82.)

Sosiaalityön vaatimukseen kuuluu jatkuva mukautuminen yhteiskunnallisiin ja ideologioita koskeviin muutoksiin. Sosiaalityön arvojen pohdinta koskee monia tasoja, kuten paikallista politiikka-tasoa, yleistä yhteiskunnallista tasoa ja asiakassuhteen tasoa. Sosiaalityöntekijän kuuluu eritellä ammatillisen vastuullisesti arvoihin ja eettisiin valintoihin liittyviä haasteita ja ristiriitoja, nojautuen tässä sosiaalityön eettisiin periaatteisiin ja niiden toteutumista koskevaan keskusteluun ja omakohtaiseen pohdiskeluun. Arvojen eettinen pohdinta ja tiedostaminen ovat ammatillisen sosiaalityön ydintä. (Rostila 2001, 24–25.)

Tarve eritellä eettisiä periaatteita ja arvoja nousee sosiaalityössä yhtäältä siitä, että ihmisillä on yksilöinä ja ryhminä erilaisia arvoja ja toisaalta jokaisen työntekijän omat henkilökohtaiset arvot vaikuttavat hänen ammatilliseen toimintaansa. Ihmisillä on vaistomainen taipumus toimia omien arvojensa lähtökohdista. Silloin on vaarana se, että sosiaalityöntekijä tyrkyttää asiakkaalle tai asiakasryhmille omia arvojaan. (Rostila 2001, 24–25.)

Sosiaalityön kansainvälisen määritelmän (International Federation of Social Workers 2012) mukaan sosiaalityön juuret ovat humaaneissa ja demokraattisissa ihanteissa sekä kaikkien ihmisten tasa-arvon, arvokkuuden ja ihmisarvon kunnioittamisessa. Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja inhimilliset oikeudet motivoivat ja oikeuttavat sosiaalityötä. Sosiaalityön ammattikunta pyrkii lievittämään köyhyyttä ja tukemaan heikkoja sekä alistettuja ihmisiä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisäämiseksi. Sosiaalityön ammattikunnan arvot on esitelty sen kansallisissa ja kansainvälisissä eettisissä ohjeissa.

Kyseiset arvot ilmaisevat yhtäältä sosiaalityön inhimillistä (ihmisten kunnioittaminen) ja toisaalta yhteiskunnallista (sosiaalinen oikeudenmukaisuus) lähtökohtaa. (Raunio 2009, 86–87.)

Giddensin (1991, 211–213) mukaan sosiaalityölle tärkeitä arvoja kuten oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja demokratiaa voidaan pitää emansipatorista, ihmisen vapauttamiseen pyrkivää, politiikkaa harjoittavan modernin yhteiskunnan arvoina (Raunio 2009, 87). Emansipatorisia arvoja toteuttavat sosiaalityön tavoitteet liittyvät ennen muuta syrjäytyneiden ihmisten tilanteen ja aseman parantamiseen (Raunio 2009, 87). Kansainvälisessä määritelmässä sosiaalityön tavoitteet on mm. määritelty seuraavasti:

- Autetaan marginalisoitujen, osattomien, sosiaalisesti syrjäytettyjen ja haavoittuvien ihmisten osallisuutta.
- Asetetaan kyseenalaiseksi yhteiskunnassa olemassa olevat eriarvoisuudet, esteet ja epäoikeudenmukaisuudet.
- Edistetään ihmisten puolesta tai heidän kanssaan muutoksia niissä rakenteissa, jotka pitävät ihmisiä marginalisoituneissa, haavoittamissa ja osattomissa asemissa.
- Kannustetaan yksilöitä, perheitä, ryhmiä sekä yhteisöjä lisäämään hyvinvointiaan että kykyään ratkaista ongelmia. (International Federation of Social Workers 2012.)

3.2 Eri vammaisjärjestöjen arvoja

Haluan vielä tarkastella neljän eri vammaisjärjestön arvoja lähemmin. Epilepsialiitto ry:llä ja Suomen CP-liitto ry:llä on yksi yhteinen arvo asiakaslähtöisyys. Suomen CP-liitto ry luottaa ihmisen omiin voimavaroihin ja käsityksiin heidän omasta elämästään. Toiminnan lähtökohtana ovat itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden toteutuminen. (Ihminen edellä 2016.) Epilepsialiitto ry:n asiakaslähtöisyydessä asiakkaiden ja palveluiden käyttäjien tarpeet ohjaavat liiton toimintaa. Seuraamme asiakkaiden ja palveluidemme käyttäjien tarpeiden toteutumista mm. selvityksin palveluiden saatavuudesta, toimivuudesta ja asiakastyytyväisyydestä sekä ryhdymme toimiin epäkohtien poistamiseksi. (Arvot ja strategiat 2016.)

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry:llä ja Näkövammaisten keskusliitolla on yksi yhteinen arvo osallisuus. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry:n osallisuus tarkoittaa sitä, että jokaisella ihmisellä on oikeus elää, asua ja harrastaa tavallisessa yhteiskunnassa muiden ihmisten kanssa. (Tukiliiton strategia 2011-2016.) Näkövammaisten keskusliiton tavoitteena ovat näkövammaisten täysivaltainen kansalaisuus ja omalle identiteetille tärkeiden yhteisöjen jäsenyys. Näkövammaisten keskusliitto kannustaa näkövammaisia mukaan yhteiskunnallisiin toimintoihin tukemalla näkövammaisten suoria vaikutusmahdollisuuksia. (Näkövammaisten keskusliiton arvot 2016.)

Seuraavaksi aukaisen arvoja eettisyys, heikomman puolelle asettuminen, ihmisten kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry korostaa yksilöllisyyttä ja toisen ihmisen arvostamista, oppiaksemme elämään yhdessä tasavertaisina. Kaikilla ihmisillä on oikeus elämään, onneen, vapauteen ja tulla kohdelluksi yhdenvertaisena. On tärkeää että kehitysvammaiset saavat yksilöllisiä palvelu- ja tukimuotoja siten että myös muut perheen jäsenet tulevat kuulluksi. (Tukiliiton strategia 2011-2016.)

Tasa-arvo tarkoittaen sitä että, kunnioitamme ihmisten tasa-arvoa, puolustamme yksilöiden oikeuksia ja oikeutta parhaaseen hoitoon. Ihmisen kunnioittamisesta niin että, kohtelemme ihmisiä oikeudenmukaisesti ja ystävällisesti. Jokaista ihmistä kuunnellaan, kunnioitetaan ja toisesta välitetään. (Arvot ja strategiat 2016.) Yhdenvertaisuus-arvossa Suomen CP-liitto ry ottaa huomioon ihmisten tarpeet, ominaisuudet ja vaatimukset pyrkiessään turvaamaan kaikille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja toimia yhteiskunnassa (Ihminen edellä 2016.) Näkövammaisten Keskusliiton tavoitteena on kohdella kaikkia omia kohderyhmiään keskenään yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Näkövammaisten Keskusliitossa korostuvat erityisesti asiantuntijuus, eettisyys ja lainmukaisuus, siten että heikoimmassa asemassa oleva tulee kuulluksi ja huolehditaan hänen oikeuksistaan. (Näkövammaisten keskusliiton arvot 2016.)

Lopuksi vielä viimeiset kuusi arvoa eli ekokulttuurillisuus, jatkuva kehittyminen, monialainen asiantuntijuus, turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Ekokulttuurisuus arvo perustuu siihen, että perheiden erilaisia kulttuureja kunnioitetaan. Ei ole yhtä oikeaa tapaa kasvattaa lasta tai olla perhe, vaan jokaisella perheellä

on oma perhekulttuurinsa. Perhe on omaan elämäänsä aktiivisesti vaikuttava yksikkö, jota yhteiskunta voi tukea perheen omia arvoja kunnioittaen ja sen tarpeita kuunnellen. (Tukiliiton strategia 2011-2016.)

Jatkuva kehittyminen arvona tarkoitetaan sitä että toiminnassa huomioimme ympäristönmuutokset, hyödynnämme tutkimustietoa ja teemme yhteistyötä asiantuntijoiden kanssa sekä osallistumme tutkimushankkeisiin, kokeiluihin ja selvityksiin. Epilepsialiitto on koulutusmyönteinen ja suuntautuu tulevaisuuteen sekä hyödynnämme vuorovaikutusta. (Arvot ja strategiat 2016.)

Yhteiskunnallisella vaikuttavuudella tarkoitetaan sitä että, Suomen CP-liitto ry vaikuttaa suunnitteluun ja päätöksentekoon tavoitteenaan elinympäristöä, palveluja ja asenteita kehittämällä saavuttaa yhteiskunta, jossa kaikilla ihmisillä on yhdenvertaiset elämisen ja osallistumisen mahdollisuudet. Monialaisessa asiantuntijuudessa tarkoitetaan sitä että Suomen CP-liitto ry:llä on asiantuntemusta vammaisuuteen liittyvistä yksilöllisistä ja yhteiskunnallisista ilmiöistä. Suomen CP-liitto ry kehittää toimintojaan vammaisten oikeuksien valvojana yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. (Ihminen edellä 2016.)

Turvallisuus arvona tarkoitetaan sitä että Näkövammaisten Keskusliitto edistää toiminnallaan esteettömyyttä, saavutettavuutta ja näkövammaisuudesta aiheutuvien vaaratilanteiden ehkäisemistä. Henkinen ja fyysinen turvallisuus otetaan huomioon myös arvioitaessa julkisia palveluja sekä vaikuttaessa niiden järjestämiseen. Liiton toimintakäytännöissä painottuvat yksityisyyden suoja ja luotettavuus. (Näkövammaisten keskusliiton arvot 2016.) Yhteenkuuluvuus arvona tarkoitetaan sitä että Suomen CP-liitto ry toimii siten, että jäsenet kokevat sen turvalliseksi toimintaympäristöksi. Tiedostaen jäsentensä tarpeet Suomen CP-liitto ry edistää heidän vuorovaikutustaan ja haluaan toimia yhdessä. (Ihminen edellä 2016.)

3.3 Invalidiliitto ry:n arvot

Invalidiliitto ry uudisti arvonsa vuonna 2015. Invalidiliitolle tärkeitä arvoja ovat Avoimuus, Ihmisarvo, Rohkeus, Luotettavuus ja Uudistuminen. Arvot on käyty läpi henkilö-

kunnan koulutustilaisuuksissa ja lisäksi kaksi eri kertaa Kota-miittingissä asukkaiden kanssa. (Visio, missio ja arvot 2016.)

Avoimuus

Avoimuus perustuu luottamukseen, läpinäkyvyyteen ja rehellisyyteen. Käsittelemme vaikeitakin asioita. (Visio, missio ja arvot 2016.) Avoimuus arvona tarkoittaa myös kaiken toiminnan läpinäkyvyyttä, avointa kommunikointia, avointa yhteistyötä kumppaneiden kanssa sekä avoimuutta yritystä, yksilöitä ja yhteisöä koskevassa päätöksenteossa ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työyhteisössä avoimuus tarkoittaa muuntelematonta ja avointa tiedonkulkua sekä lupa ottaa puheeksi vaikeitakin asioita. Avoimuutta on tehdä näkyväksi näkymätön sekä kykyä arvioida avoimesti työyhteisön toimintamalleja ja töitä. Avoimuutta työyhteisössä on reiluus työtovereita kohtaan ja suora viestintä selän takana puhumisen sijasta. Avoin työyhteisö kuulee ja näkee yksilöiden ja yhteisön tarpeet. Salailulle ei ole sijaa avoimessa työyhteisössä. (Yrityksen toimintaa ohjaavat arvot 2016.)

Avoin ihminen kunnioittaa avointa yhteiskuntaa, taloutta, lainsäädännön tai muiden yhteiskunnallisesti tärkeiden normien vaatimia avoimuutta ja salassapitovelvollisuutta. Hänellä on myös oikeus vaieta hienotunteisuuden, ystävyys-suhteiden säilymisen ja ammatin vuoksi. (Heikkonen 1995, 122.)

Rohkeus

Invalidiliitto ry tukee oma-aloitteisuutta ja vastuun kantoa sekä on ylpeä asiantuntemuksestaan että tuloksistaan (Visio, missio ja arvot 2016). Euroopan parhaan työelämän saavuttamiseksi vaatii työyhteisöltä ja sen jäseniltä rohkeutta. Ennakkoluulottomuus on hedelmällisintä silloin kun se on kaikkien yhteinen ohjenuora; uudenlaisten toimintatapojen etsiminen ja omaksuminen on kaikille mielekästä. Rohkeuden avulla voidaan oppia uutta, kasvaa ja kehittyä niin ihmisinä, työyhteisöinä kuin yrityksinäkin. Rohkea työyhteisö avaa ovia tulevaisuuteen ja rohkeassa työyhteisössä ollaan luovia, eikä siellä kukaan jää polkemaan paikoilleen. Rohkeuden ansiosta työpaikalla toimitaan avoimesti ja yhteisistä asioista keskustellaan yhdessä sekä kaikista asioista voidaan puhua niiden oikeilla nimillä. Rohkean työyhteisön me-henki on vahva. Rohkeus työpaikalla tarkoittaa myös sitä, että haasteisiin tartutaan reippaasti. Oma-aloitteisuuteen kannustetaan, ja myös riskejä uskalletaan ottaa – harkiten ja perustellusti. (Työelämän arvot 2016.)

Ihmisarvo

Kaikki ovat samanarvoisia ja kohtaamme ihmiset yksilöinä olemalla aidosti läsnä. Korostamme itsemääräämisoikeutta eli oikeutta ilmaista mielipiteitä, valita ja tehdä päätöksiä. (Visio, missio ja arvot 2016.) Toisen ihmisarvon loukkaaminen on tuhoon tuomittua toimintaa. Sehän tarkoittaa sitä, että emme kunnioita toista ihmisenä, vaan pidämme häntä ainakin itseämme arvottomampana. Tällainen asennoituminen johtaa äärimmillään joidenkin ihmisten ja ihmisryhmien luokittelemiseen ”ali-ihmisiksi”, kuten kansallissosialistisessa järjestelmässä tehtiin tunnetuin seurauksin. Meitä kaikkia koskee velvoite tunnustaa toistemme arvokkuus ihmisenä, ihmisyytemme itseisarvo. Tällä tarkoitetaan sitä, että kunnioitetaan toistemme ihmisarvoa, sitä itseisarvoa, jota edustamme pelkästään olemalla ihminen, persoona. Ihmisarvo on etiikan peruskäsite, joka korostaa, että jokaisen ihmispersoonan yksilöllinen olemassaolo on yhteisönkin kannalta loukkaamaton perusarvo, jota tulee vaalia ja suojella. (Purjo 2014, 28–29.)

Luotettavuus

Sitoudumme tavoitteisiin ja teemme mitä lupamme. Toimimme rehdisti, läpinäkyvästi ja yhteiskunnallisesti vastuullisesti. (Visio, missio ja arvot 2016.) Luottamus ja luotettavuus ovat kaiken inhimillisen vuorovaikutuksen tärkeä osa. Luottamus hoito- ja asiakassuhteissa ovat edellytyksinä hyvälle yhteistoiminnalle ja hyvälle hoidolle. Vaitiolo-velvollisuus on osana luotettavuutta. Sosiaali- ja terveystyössä työntekijällä on vaitiolo-velvollisuus. Tämä on pitkään vallinnut yleisperiaate ja alkaa olla kaikille sosiaali- ja terveystyötä tekeville itsestään selvä luotettavuuden alue. (Mattila 2007, 23.)

Vuorovaikutuksessa syntyvät yhteisymmärrykset tai eripuraisuudet vaikuttavat luottamuksen muodostumiseen ja säilymiseen. Luottamuksen säilyminen muodostuu paljolti kunnioitukseen ja ymmärretyksi tulemisen kokemukseen. Kun työntekijä aidosti kunnioittaa asiakkaanaan olevaa ihmistä, se näkyy ja vaikuttaa asenteessa ja toimissa. (Mattila 2007, 25.)

Joillekin ihmisille luottaminen on erittäin vaikeaa. Luottamuksen vaikeus pohjautuu henkilön elämäntarinaa, vaikka siinä ei aina ole selkeästi erotettavaa kohtaa, joka olisi synnyttänyt luottamisen vaikeuden. Työntekijän on tärkeää hyväksyä ja ymmärtää se, että monesti asiakkaalla ei ole rohkeutta luottamiseen. (Mattila 2007, 25.)

Uudistuminen

Olemme valmiita jatkuvasti oppimaan uutta, kehittämään itseämme ja toimintatapojamme (Visio, missio ja arvot 2016). Uudistuminen on jatkuva prosessi joka unohtuu usein, mutta siihen on kuitenkin hyvä panostaa jatkuvasti. Se on yksilön, yrityksen ja organisaatioiden eloonjäämistaiselua. Se luo elinvoimaa ja se on keino pärjätä. Toimialasta riippumatta julkisen sektorin, organisaation ja yksilön täytyy koko ajan uudistua, seurata toimintaympäristöä ja olla avoin muutokselle. Jos yrityksesi tai sinä elätte ajassa ja ajan hermolla, uudistuminen tapahtuu kuin itsestään. Uudistuminen on tärkeä osa kilpailukykyä. (Hollo 2013.)

4 TUTKIMUSPROSESSI

Tässä kappaleessa kuvaan tutkimusprosessin teoriaa ja oman tutkimusprosessin käytäntöä sekä kulkua. Kerron kuinka käsittelin haastatelluista kerääntynyttä tutkimusaineistoa.

Kvalitatiivista tutkimusta voidaan luonnehtia prosessiksi. Kun kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruun väline on inhimillinen eli tutkija itse (human instrument), voi aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen katsoa kehittyvän tutkija tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Kyse on tutkimustoiminnan ymmärtämisestä myös tietynlaisena oppimistapahtumana. (Kiviniemi 2015, 74.)

Denzin ja Lincolnin mukaan (2000) laadullista tutkimusta voi luonnehtia prosessiksi myös siinä mielessä, että tutkimuksen etenemisen erivaiheet eivät ole välttämättä etukäteen jäsennettävissä selkeisiin erivaiheisiin, vaan esimerkiksi tutkimustehtävää tai aineistonkeruuta koskevat ratkaisut voivat muotoutua vähitellen tutkimuksen edetessä. Yksi selitys tämänkaltaiselle tutkimusotteen avoimuudelle on, että tavallisesti tutkijan pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavien näkemys tutkittavana olevasta ilmiöstä tai ymmärtää ihmisen toimintaa tietyssä ympäristössä. (Kiviniemi 2015, 74.)

Straussin mukaan (1987) kvalitatiivisessa tutkimuksessa korostuu kentältä saatavan aineiston merkitys teoreettisen tarkastelun jäsentäjänä. Tutkimuksessa tulisi antaa tilaa tarkasteltavasta käytännöstä nouseville ominaispiirteille ja näin ollen niiden pohjalta tapahtuvalle ilmiöiden tarkastelulle. (Kiviniemi 2015, 78.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voi katsoa olevan kyse vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä, ei niinkään etukäteen hahmotetun teorian testauksesta. Tämänkaltaisen aineistokeskeisyyden korostamisesta huolimatta tutkija ei ole tutkimusprosessin alkuvaiheissakaan perspektiiviton tyhjä taulu, vaan esimerkiksi tutkijan teoreettiset näkökulmat ja vähitellen käsitteellistyvät näkemykset tarkasteltavana olevan ilmiön luonteesta ovat osaltaan suuntaamassa tutkimuksen kulkua. Käsitteellistäminen ei ole välttämättä yksinomaan aineistolähtöistä. Käytännön kentästä nousevien näkökulmien suhdetta tutkimusta käsitteellistäviin teoreettisiin näkökulmiin voi näin pitää pikemminkin vuorovaikutteisena. (Kiviniemi 2015, 78.)

4.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata kuinka Kota-yksikön asukkaat kokevat Invalidiliiton arvot omassa arjessaan. Olemme asukkaiden kanssa käyneet pariinkin kertaan arvokeskustelua ja avanneet heille liiton arvoja ja niiden merkityksiä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä teemahaastattelun avulla Kota-yksikön asukkaiden kokemuksia liiton arvoista joita ovat avoimuus, luotettavuus, rohkeus, uudistuminen ja ihmisarvo. Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen työ ja tutkimuskysymykseni on:

Kuinka Kota-asukkaat kokevat Invalidiliitto ry:n arvot omassa arjessaan?

4.2 Tutkimusmenetelmä, kohdejoukko ja aineiston kerääminen

Arkikäsitys tieteellisestä tutkimuksesta ja tieteestä on muodostunut paljolti luonnontieteen pohjalta (Alasuutari 2007,31). Suomalaisessa yhteiskunta- ja kasvatustieteellisessä keskustelussa on ollut melko yleistä käyttää synonyymeina käsitteitä laadulliset, kvalitatiiviset ja pehmeät menetelmät. Termien tausta ja alkuperäinen merkitys poikkeavat kuitenkin jonkin verran toisistaan. On vaara, että pehmeät menetelmät nähdään tieteelliseltä tasoltaan pehmeämpinä ja vähemmän tieteellisinä kuin tilastolliset menetelmät. Toisaalta laadullista tutkimusta saatetaan pitää määrällistä laadukkaampana tutkimuksena. (Eskola & Suoranta 1999, 13.)

Haastattelulajeista yksilöhaastattelu on yleisin tapa kerätä aineistoa (Hirsijärven & Hurmeen 2010, 61). Mielestäni tässä tutkimuksessani ainoastaan yksilöhaastattelu antaa parhaiten vastauksia teemahaastatteluun aivovamman luonteesta johtuen. Eskola & Vasamäen (2015, 27–28) mukaan teemahaastattelun idea on selvittää mitä joku ajattelee jostakin asiasta. Teemahaastattelu on ikään kuin keskustelua, jota tutkija käy haastateltavan kanssa. Tutkijan tarkoituksena on selvittää haastateltavilta tutkimuksen piiriin kuuluvat asiat, joten teemahaastattelu tehdään kuitenkin osin tutkijan ehdoilla.

Kohderyhmän valitseminen oli minulle helppoa. Olen työskennellyt Kota-yksikössä useita vuosia ja asukkaat ovat minulle tuttuja. Aloitin aineiston keruun lupa-asioilla. Kysyin ensiksi suullisesti lupaa teemahaastatteluun työnantajaltani ja luvan saatuani kysyin seitsemältä asukkaalta luvan suullisesti teemahaastatteluun. Yksi heistä kieltäytyi. Kaksi asukasta jäi pois kohderyhmästäni koska he eivät pysty muodostamaan lauseita itsenäisesti apuvälineitä käyttäen eivätkä avustettaessa. Kohderyhmääni kuului siis kuusi Kota-asukasta.

Kirjallisen luvan saatuani esimieheltäni, esitin opinnäytetyö suunnitelman 30.5.2016. Siinä sovin ohjaavan opettajan kanssa että lähetän info-kirjeen (liite1) asukkaiden omaisille ja edunvalvojille. Kaksi asukasta eivät halunneet lähettää info-kirjettä omaisilleen taikka edunvalvojilleen. Haastattelun alussa pyysin haastattelulupaa (liite 2) kirjallisena haastateltavilta.

Haastattelurungon (liite 3) saatuani valmiiksi tein koehaastattelun 8.8.2016. Haastattelin erästä asukasta Palveluasumisen puolelta, haastattelu kesti noin 44 min. ja sain siitä positiivista palautetta. Seuraavat neljä haastattelua tein 9.8.2016 ja niiden kesto oli keskimäärin 20 minuuttia. Kolmessa ensimmäisessä pitäydyin liikaa haastattelurungon kysymyksissä. En osannut tarttua vastauksiin jatkokysymyksillä enkä osannut johdatella haastattelua tarpeeksi keskustelevaksi.

Neljännän haastateltavan kohdalla osasin jo välttävästi ohjata keskustelua. Aineistoa syntyi siitä huolimatta melko niukasti. Viimeiset kaksi haastattelua menikin jo paljon paremmin kuin edeltävänä päivänä. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 50 minuuttia.

Kysyin myös kaikilta haastatettavilta kuinka haastattelu sujui, kaikki vastasivat että haastattelu meni hyvin ja yksi haastateltavista sanoi että siinä oli kolme liian laajaa kysymystä. Nauhoitin kaikki haastattelut paitsi koehaastattelun. Haastatteluaineisto litteroitiin sanasta sanaan ilman väliäänähdyksiä. Litteroituja sivuja syntyi 29. Koodasin asukkaat siten että heitä ei voi tunnistaa kerätyssä aineistossa.

Ohjaavan opettajan kanssa kävimme vastauksia läpi tekemäni koosteen pohjalta. Tulimme siihen tulokseen että olisi hyvä ehkä haastatella myös työntekijän näkökulmaa niihin asioihin missä olisi eniten epäkohtia asukkaan kokemissa arvoissa. Ajanpuutteen vuoksi en tehnyt niin.

4.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysoinnin voi katsoa olevan luonteeltaan toisaalta analyyttistä, toisaalta synteettistä. Analyyttisuutta edustaa aineiston jäsentäminen ja luokittelu systemaattisesti eri teema-alueisiin, koodaaminen helpommin tulkittaviin osiin. Käytännössä koodausrunгон sekä teema-alueiden erittely ja sisäinen jäsenitys asettuu lopulliseen muotoonsa hiljalleen, useiden analysointivaiheiden jälkeen. (Kiviniemi 2015, 83.)

Keskeistä kuitenkin on löytää synteesiä luova temaattinen kokonaisrakenne, joka kannattaa koko aineistoa. Raportoinnissa tulisi välttää liiallisen sirpalemaisuuuden vaarat ja pyrkiä tarkasteltavien teemojen kokonaisvaltaiseen käsittelyyn. Tästä näkökulmasta aineiston analysoinnin eräänä tavoitteena on löytää keskeiset perusulottuvuudet, ydinkategoriat, jotka kuvaavat tutkittavaa kohdetta ja joiden varaan tutkimustulosten analysointi voidaan rakentaa. Tutkijan tehtävänä on löytää ne keskeisemmät käsitteet, joiden valossa runsastakin aineistokokonaisuutta voidaan tarkastella ja tutkimustehtävän kannalta epäolennaista aineistoa voinee karsia pois. (Kiviniemi 2015, 83.)

Edellä on kuvattu, kuinka aineiston analysoinnin lähtökohtana on kehittää käsitteelliseksi mielekkäitä ydinteemoja kerätystä aineistosta. Käsitteellistys nousee siten aineistosta. Toisaalta analysointi ei perustu ainoastaan käytettävään metodiin, tarkkojen kenttämuistiinpanojen pitämiseen ja tätä kautta väistämättömästi esiin nousevien tulosten analyysiin ja kirjoittamiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei siten ole löydettävissä mitään väistämättä esiin nousevaa totuutta, joka voitaisiin esittää tutkimuksen kuvauksena ja tuloksena. (Kiviniemi 2015, 84.)

Tutkimuksen tekeminen on myös selkeästi kirjallinen ja tutkijan tulkintojen perusteella väritynyt tuotos, joten aineiston analysointia ja laadittua tutkimusraporttia voi tässä mielessä luonnehtia tutkijan henkilökohtaiseksi konstruktioksi tutkittavana olleesta ilmiöstä. Tutkimusta raportoidessaan tutkija lopulta päättää sen, mikä tutkittavan ilmiön tarina on ja mitä raporttiin sisällytetään. Kvalitatiivinen tutkimus on siten luonteeltaan tulkinnallista. (Kiviniemi 2015, 84.)

Tein alla olevan taulukon koodatusta ja litteroidusta aineistosta siten, että taulukossa ylhäällä vaakarivissä ovat arvot ja vasemmalla pysty rivissä ovat asukkaat allekkain. Vastauksia ei voi suoraan julkaista henkilöllisyyden suojaamiseksi.

TAULUKKO 1. Vastaukset arvoista.

koo- di	AVOI- MUUS	ROH- KEUS	IHMISAR- VO	LUOTETTA- VUUS	UUDISTUMI- NEN
A1					
B2					
C3					
D4					
E5					
F6					

Teemahaastattelunvastaukset kirjoitin siten kuin ne vain jollain tavalla liittyivät arvoihin ja niihin kysymyksiin joita olin kysynyt. Toisinsanoin tässä vaiheessa jäi sellaisia asioita pois jotka ei millään tavalla liittynyt haastattelun kysymyksiin.

Taulukosta poimin arvon kerrallaan vastaukset ja luokittelin ne plussiin, miinuksiin ja siltä väliltä. Kirjoitin niistä yhteenvedot. Sitten aloin kokoamaan aineistosta nousseiden teemojen mukaan vastauksia jokaisesta arvosta kerrallaan. Käyttämistäni suorista lainauksista ei pysty tunnistamaan haastateltavaa.

5 ASUKKAIDEN KOKEMUKSIA ARVOISTA

Tässä kappaleessa käyn läpi haastatteluiden tulokset koottuna jokaisen arvon alle. Jokaisen arvon alla on analysoitu koonti haastatteluaineistosta ja siihen liittyvät teoriat.

5.1 Avoimuus

”Perustuu rehellisyyteen läpinäkyvyyteen ja luottamukseen. Käsittelemme avoimesti myös vaikeita asioita.” (Haastattelija)

Luottamuksen asukkaat kokivat hyvin vaihtelevasti. Suurin osa asukkaista oli pystynyt jollakin tapaan luomaan luottamuksellisia suhteita henkilökuntaan. Muutama asukkaista ei ollut pystynyt luomaan henkilökunnan kanssa luottamuksellisia suhteita mutta kylläkin ulkopuolisten kanssa. Suurin osa asukkaista mainitsi rehellisyyden liittyvän avoimuuteen. Uskottavuus ja luottamus liittyvät avoimuuteen yhden asukkaan mielestä. Suurin vaihtelevuus oli avoimuuden kokeminen omassa arjessa. Puolet asukkaista ei kokenut avoimuutta arjessaan ollenkaan tai välttävästi. Osa asukkaista koki rehellisissä puheissa avoimuutta sekä osa pitkään työsuhteessa olleissa työntekijöiden ominaisuuksissa.

On rehellinen. Puhuu suoraa asiaa (A1).

Luotettavuus nousi esille avoimuuden arvossa. Mattilan (2007, 24) mukaan luotettavuus on muutakin kuin vaitiolovelvollisuudesta kiinni pitämisestä. Luotettava työntekijä toimii asiakkaan parhaaksi. Luottamuksen syntyminen ei ole yksinkertainen tapahtuma. Sen pohjana on kyseessä olevan työntekijän luotettavuus. Lisäksi työntekijöiden yleinen luotettavuus vaikuttaa luotettavuuteen ilman muuta. Myös asiakkaan elämäntarinalla ja siihen pohjautuvalla rohkeudella luottaa johonkuhun on huomattava vaikutus. Vuoro-vaikutuksessa syntyvät yhteisymmärrykset ja erimielisyydet vaikuttavat luottamuksen muodostumiseen ja sen säilymiseen. Luottamuksen säilyminen perustuu kunnioitukseen ja ymmärretyksi tulemisen kokemukseen. Ymmärretyksi tuleminen tarkoittaa asiakkaan kuulemistä, hänen elämänsä todellisuuden katsomista ja hänen elämäntarinansa vastaanottamista silloinkin, kun se on hyvin erilainen kuin työntekijän oma elämäntarina.

Kun työntekijä kunnioittaa aidosti asiakkaanaan olevaa ihmistä, se vaikuttaa ja näkyy asenteessa ja toimissa. (Mattila 2007, 24–25.)

5.2 Ihmisarvo

”Kaikki ovat samanarvoisia. Kohtaamme ihmiset yksilöinä ja olemme aidosti läsnä. Korostamme itsemääräämisoikeutta; oikeutta ilmaista mielipiteitä, tehdä päätöksiä ja valita.” (Haastattelija)

Ihmisarvosta haastatellessa asukkaat kokivat melko hyvin tullessa kuulluksi itseään koskeissa asioissa. Tässäkin kuulluksi tuleminen henkilöityi tiettyihin ohjaajiin. Asukkaat koki pääsääntöisesti tullessa hyvin kohdatuksi mutta toisaalta toivoivat enemmän aikaa ohjaajan kanssa kohtaamiseen. Lähes kaikki asukkaat kokivat ohjaajien kohtaavan hyvin myös toisia asukkaita ja tulevansa myös itse toimeen muiden asukkaiden kanssa. Pääsääntöisesti asukkaat kokivat että heitä on kohdeltu hyvin, rehellisesti ja ystävällisesti.

(kohdellaan) samalla tavalla kuin muitakin (B2).

Ihmisarvo-osiossa toivottiin ohjaajien ja asukkaiden kohtaamisissa enemmän aikaa. Se pätee mielestäni universaalisti kaikkiin kohtaamisiin huolimatta siitä ketä ja missä olemme. Harjun (2005,69) mukaan ihminen kaipaa sosiaalisena olentona toisen ihmisen läheisyyttä, keskustelua ja mielipiteiden vaihtamista. Ihminen tarvitsee yhteisiä kokemuksia, voidakseen jakaa niitä toisten kanssa. Kun identiteetissä katse on itsen päin, kohtaamisessa katse on kohdennettu toiseen ihmiseen. Ohikatsominen kadulla ei rakenna eikä ilmennä kansalaisuutta. Todellista kansalaisuutta synnyttää ihmisen luonteva, välitön ja jatkuva kohtaaminen erilaisissa tilanteissa. Osa näistä kohtaamisista voi olla sähköisissä verkoissa tai ääniaalloilla, mutta henkilökohtaisten kasvokkain kohtaamisten tärkeyttä ei korvaa mikään. (Harju 2005, 69.)

5.3 Luotettavuus

”Sitoudumme tavoitteisiin ja teemme mitä lupaaamme. Toimimme läpinäkyvästi, rehdisti ja yhteiskunnallisesti vastuullisesti.” (Haastattelija)

Luotettavuudessa lähes kaikki asukkaat pitivät tavoitteinaan pitää omista arkirutiineistaan kiinni. Ainoastaan yhdellä asukkaalla ei ollut omasta mielestään arkirutiineja eikä tavoitteita omassa elämässään. Suurin osa asukkaista kokivat pitävänsä sovitusta asioista kiinni ja olevansa rehellisiä. Kaikki asukkaat kokivat toimivansa vastuullisesti sekä omassa arjessaan että yhteiskunnallisesti.

Pitää aikataulusta kiinni (E5).

Joillekin ihmisille luottaminen on erittäin vaikeaa. Tämä vaikeus pohjautuu henkilön elämäntarinaansa, vaikka siinä ei ole aina ole selkeästi erotettavaa kohtaa, joka olisi aiheuttanut luottamisen vaikeuden. On hyvin tärkeää työntekijän ymmärtää ja hyväksyä se, että monesti asiakkaalla ei ole rohkeutta luottamiseen. Työntekijän ei ole syytä ajatella, että luottamattomuus on mielenosoitus tai loukkaus häntä kohtaan. Rohkeus luottamiseen saattaa kuitenkin ajan mittaan kasvaa, jos työntekijä ei tee siitä kynnyskysymystä eikä ota sitä itseensä, vaan suhtautuu asiakkaaseen kunnioittavasti ja hänen elämäntarinaansa arvostavasti. (Mattila 2007, 25.)

Aaltosen mukaan avoimuus ja rohkeus eivät ole mahdollisia ilman vahvaa luottamusta. Luottamusta arvostetaan ja työelämässä sitä odotetaan kaikista eniten. Luottamus on sellainen arvo jota ilman muillakaan arvoilla ei ole mahdollisuutta menestyä, Aaltonen tähdentää. (Nortio 2014.)

5.4 Rohkeus

”Toimimme oma-aloitteisesti ja edellytämme vastuunkantoa. Olemme ylpeitä asiantuntemuksestamme ja tuloksistamme.” (Haastattelija)

Rohkeuden osalta lähes kaikki asukkaat hoitavat arjen askareensa oma-aloitteisesti. Heidän mielestään rohkea ihminen on rehellinen ihminen. Yksi asukkaista nimesi Robin Hoodin rohkeaksi ihmiseksi ja yksi asukkaista koki olevansa itse rohkea ihminen. Kysymykseen millainen on rohkea teko? Koettiin haastavana vastata mutta asukkaat kuvailivat toisen ihmisen auttamista rohkeaksi teoksi. Rohkeana tekona mainittiin myös se että ei tarvitse turhaan pelätä. Erään asukkaan mielestä rohkea teko on sellainen että voi käännäyttää toisen ihmisen kestävän kehityksen omaavaan elämäntapaan.

Kyllä, minä olen rohkea (C3).

Rohkeat ihmiset ovat aina olleet ylistettyjä ja ihailtuja. He ovat voittaneet pelkonsa ja heillä on moraalista selkärankaa. Eettisyyden katsotaan olevan nimenomaan rohkeuteen kuuluva ominaisuus. Henkilö seisoo sanojensa takana, ei kulje valtavirran myötäjuoksijana, esittää käsityksensä oikeasta ja väärästä, vaikka muut olisivat erimieltä, nostaa asioita pöydälle oman arvomaailmansa pohjalta, on moraalisesti rohkea. (Aaltonen 2007, 180.)

Rohkeuteen liitetään helposti karuja piirteitä tyyliin ”sanoin sille suorat sanat”, ”rohkeasti vaan, ei väliä mitä muut sanovat”, ”rohkea rokan syö”. Rohkeus ei ole sama asia kuin karkea käytös, epähienotunteisuus tai välinpitämättömyys muiden mielipiteistä. Vaatii rohkeutta ottaa huomioon myös toisten ihmisten näkökulmat. (Aaltonen 2007, 180.)

Aaltosen mukaan (2014) on rohkeus tällä hetkellä hyvin monen yrityksen arvo. Rohkeudella haetaan liikettä ja vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamista. Henkilökuntaa kannustetaan tuomaan omia näkökantoja esille. (Nortio 2014.)

5.5 Uudistuminen

”Olemme jatkuvasti valmiita oppimaan uutta, kehittämään itseämme ja toimintatapojamme.” (Haastattelija)

Asukkaat vastasivat oppineensa Kota-yksikössä asuessaan siivoamaan ja huolehtimaan omasta asunnostaan. Lisäksi he kokivat oppineensa sosiaalisia kanssakäymisen taitoja ja olemaan erilaisissa ryhmissä. Eräs asukkaista koki oppineensa että kaikki ihmiset ovat erilaisia ja meillä kaikilla on omat vaikeutemme.

Parempaan (uudessa kutsujärjestelmässä) toi tiedon siirto muuttu (D4).

Uudistuminen tai jatkuva kehittyminen auttaa sopeutumaan muuttuvaan ympäristöön. Kehittymisen avainsanoja ovat edistyminen, kypsyminen ja muovautuminen. Näiden avulla syntyy sellaisia taloudellisesti kannattavia asioita, joihin asiakas voi olla tyytyväinen. Innovatiivinen toiminta uskaltaa kyseenalaistaa itsestäänselvyksiä ja totuttuja toimintatapoja ja johtaa etsimään parempia tapoja tuottaa palveluja. (Aaltonen & Junkkari 2000, 222.)

6 POHDINTA

Tässä kappaleessa pohdin opinnäytetyön koko prosessia aihepiiriltään, luotettavuudeltaan, eettisyydeltään ja mahdollisen jatkotutkimisen mahdollisuutta.

6.1 Pohdintaa aiheesta

Arvot sinänsä ovat abstrakteja ja jopa vaikeitakin asioita käsitellä ja keskustella. Haastattelujen yhteydessä useasti haastateltava vastasi kysymykseeni, että ”mitä sinä sillä tarkoitat?” tai ”anna jokin konkreettinen esimerkki.” Haastattelijankin oli kyllä vaikea keksiä konkreettista esimerkkiä rohkeudesta. Olin kuitenkin käynyt kahteen otteeseen työnantajan järjestämässä Arvojen jalkauttaminen työyhteisöön-koulutuksessa. Tästä huolimatta minulle ei ollut jäänyt mitään konkreettista esimerkkiä rohkeudesta. Mielestäni näitä arvoja voisi käydä läpi vuosittain niin työntekijöiden kuin asukkaidenkin kanssa konkreettisten esimerkkien avulla. Työntekijöiden kanssa sen tähden että vaihtuvuutta kuitenkin tapahtuu. Asukkaiden kanssa sen takia että Invalidiliiton arvot ovat hyviä ja se voi auttaa myös positiivisella tavalla asukkaan omiin asenteisiin ja arvoihin tai antaa ainakin erilaisia näkökulmia niihin.

Mielestäni rohkeus, avoimuus ja luotettavuus liittyvät toisiinsa. Täytyy olla rohkea olakseen avoin. Avoimuus lisää luotettavuutta. Rehellisyys esiintyy kaikissa näissä olevissa arvoissa asukkaiden vastauksista.

Luottamuksen syntyminen on luonteeltaan positiivinen tapahtuma. Se syntyy helpoimmin ihmisten kohtaamisissa ja asukkaan kanssa esimerkiksi kotitöitä tehdessä. Luottamus syntyy ensi kohtaamisesta lähtien ja syventyy ajan kuluessa, kun kaikki sujuu hyvin. Henkilökunnan vaihtuvuus vaikeuttaa luottamuksen syntyä. Se johtaa helposti siihen että vain pitkäaikaisiin työntekijöihin luodaan luottamuksellisia suhteita eikä edes yritetä luoda luottamuksellisuutta uusien työntekijöiden kanssa. Mielestäni on tärkeää että uudelle työntekijälle annetaan aikaa asukkaan kanssa kohtaamiseen. Ihmisarvosiossa asukkaat toivoivat enemmän aikaa henkilökunnalta kohtaamisiin.

Ihmisarvo taikka samankaltaiset arvot kuten itsemääräämisoikeus, asiakaslähtöisyys, eettisyys, tasa-arvo, yhdenvertaisuus ilmenevät kaikissa tarkastelemieni vammaisjärjes-

töjen ja sosiaalityön arvoissa. Se on mielestäni Invalidiliitto ry:n merkittävin arvo. Olennaista asukaan kohtaamisessa on se että on itse nöyrällä asenteella liikkeellä siten että asukas tuntisi itsensä arvokkaaksi ja hyväksi ihmiseksi. Vuorovaikutuksen pitäisi olla tasavertaista, ei niin että minä ammattilaisena kerron asukkaalle kuinka hänen pitää elää ja olla.

Rohkeutta arvona ei esiintynyt niissä vammaisjärjestöissä mitä olin poiminut lähempään tarkasteluun eikä myöskään sosiaalityön arvoissa. Monilla yrityksillä on arvona rohkeus. Kokemukseni mukaan yhteisössä jossa ei tarvitse pelätä mitään taikka ketään on mukava ilmapiiri. Silloin kun yhteisössä on hyvä ilmapiiri, tapahtuu yleensä hyviä asioita.

Uudistuminen taikka samankaltaiset arvot kuten jatkuva kehittyminen on Epilepsialiitto ry:llä ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen on Suomen CP-liitto ry:llä. Asukkaiden vastauksista oli hienointa se, että he itse ovat oivaltaneet oppineensa Kota-yksikössä asuessaan esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja eräs asukkaista oli oppinut sen, että me olemme erilaisia ja meillä on erilaiset vaikeutemme.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien lukumäärä on yleensä joko liian suuri tai liian pieni. Tilastollisia yleistyksiä tai ryhmien välisiä eroja ei voi tehdä jos haastateltavien joukko on liian pieni. Toisaalta aineistosta ei voi tehdä syvällisiä tulkintoja, jos haastateltavien joukko on liian suuri. (Hirsijärvi & Hurme 2010, 58.)

Nyt ymmärrän että aineistoa on vähän. Paljon piti kyllä jättää poisikin, koska muutamilla asukkailla tuntui olevan tarve puhua paljon muista asioista, joita ei voinut aineistoon ottaa. Kohderyhmän pienuudesta johtuen oli oma työnsä siinä, että saa vastaukset muokattua siten, että vastaajat eivät olisi tunnistettavissa. Eskola & Suorannan (1999,61) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. Tämä on yksi laadullisesta tutkimusta luonnehtiva piirre. Näin ollen tutkimus perustuu suhteellisen pieneen tapausmäärään.

Hirsijärven & Hurmeen (2010, 20) mukaan ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa pidetään tärkeimpinä eettisinä yleensä informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. On tärkeää että haastateltava on antanut suostumuksensa haastatteluun ennalta annetun informaation pohjalta. Mielestäni eettisyys on haastavaa silloin kun otantaryhmä on pieni ja aineisto on niukka. Haastatteluluvat pyysin työnantajaltani, haastateltavilta asukkailta, heidän omaisiltaan ja/tai heidän edunvalvojiltaan. Haastattelun nauhoitukset, koodit ja litteroinnit hävitän tämän työn valmistuttua. Haastattelut koodasin niin että valmiissa materiaalissa kaikki tunniste tiedot on poistettu. Suorissa lainauksissa käytin sellaisia lainauksia, josta ei voi tietää kuka olisi niin sanonut. Näin ollen pidän opinnäytetyötäni eettisenä työnä.

Nikanderin (2010, 432 -433) mukaan purkaessaan haastatteluaineistoja, tutkijan on tehtävä ratkaisuja sen suhteen mitä, miten ja millaisella tarkkuudella hän purkaa materiaalin sekä kuinka sen lukijalle esittää. Vaikka aineistoa joutuu rajaamaan, tuo tekstiksi kirjoitettu puhe laadullisen aineiston lähelle lukijaa. Näin analyysin läpinäkyvyys lisääntyy ja lukijan tulkinnat sekä uudelleenanalyysit lisääntyvät. Tässä työssä olen joutunut huomioimaan asukkaiden yksityisyyttä, joten aineistoni ei ole niin läpinäkyvää.

Alasuutarin (2007, 235) mukaan yleistettävyyys sisältää esioletuksen, että tutkimuksessa ei etsitä selitystä jollekin ainutkertaiselle tapahtumalle. Tutkimustuloksen pitäisi päteä johonkin muuhun tutkimukseen kuin vain tutkittuun tapaukseen. Välttämättä näin ei tarvitse olla. Esimerkiksi historiatiede etsii yleensä selitystä yksittäiselle historiatapahtumalle. Tämänkaltaisessa tutkimuksessa ei tarvitse pohtia sitä että ovatko tulokset yleistettävissä.

Hirsijärvi & Hurme (2010, 126) ovat todenneet, että haastatellessa aikuisväestöstä tehtyä satunnaisotosta, on mahdollista, että otoksessa on henkilöitä joille itsensä ilmaiseminen kielellisesti ja käsitteellinen ajattelu tuottaa vaikeuksia. On tärkeää että tämän kaltaisessa tilanteessa haastatteliija pystyy viemään haastattelun läpi heidän ehdoillaan niin, että se ei aiheuttaisi haastateltavissa ahdistuneisuutta eikä alemmuudentunteita.

Kota-yksikön näkökulmasta pidän sitä luotettavana vaikka vain kaksi kolmasosaa sainkin haastateltua. En tosin tiedä olisivatko vastaukset olleet erilaisia jos haastatteliija olisi ollut joku ulkopuolinen eikä tuttu henkilö. Mielestäni haastattelutilanteet olivat rentoja

koska haastatteluista kertyi myös aineistoa jota ei voinut tähän opinnäytetyöhön ottaa. Yleisellä tasolla taas johtopäätökset ovat mielestäni yleispäteviä.

Alkuvalmisteluihin, ennen haastatteluja, olisi kannattanut valmistautua huolellisemmin. Hirsijärvi & Hurmeen (2010, 184) mukaan aineiston laadun edellytyksenä on hyvä haastattelurunko ja mahdolliset teemoja syventävät ennalta mietityt kysymykset. Kuitenkaan ei voi varautua kaikkiin lisäkysymyksiin tai ennalta odottamattomiin tilanteisiin.

Oman kokemukseni mukaan monivalintakysymyksissä saattaa hahmotushäiriöinen ihminen ymmärtää väärin vastauksen antovaihtoehdon. Hän voi olla esimerkiksi tyytymättömän johonkin asiaan ja antaa kuitenkin täydet pisteet. Halusin näin ollen varmistaa että asukas varmasti ymmärtää kysymykseni. Työnantajani suositteli minulle että kohde-ryhmä olisi koko c-talo, näin olisin saanut aineistoa varmasti paljon enemmän kuin Kota-yksiköstä. Mutta minulla oli vahva tunne siitä että halusin tehdä tämän vain Kota-yksikössä. Tein kuitenkin testihaastattelun palveluasumis-yksikön asukkaalle ja se menikin odotettua paremmin. Ymmärrän nyt että aineistoa opinnäytetyötä varten olisin saanut enemmän kuin Kota-yksiköstä. Ohjaava opettajani toivoi että olisin haastatellut myös työntekijöitä ja näin olisin saanut aineistoa mitä olisi voinut verrata toisiinsa. Koin kuitenkin vahvasti sen, että aika ei riitä toiseen aineiston keruuseen.

Tuloksistakin nousi esille asukkaiden toive että henkilökunta käyttäisi enemmän aikaa kohtaamiseen. Työpäivänä ei välttämättä ole aikaa keskustella asukkaan kanssa kovin syvällisiä asioita. Tämänkaltaisille keskusteluille olisi varmasti kuitenkin tarvetta. Vaikka olemmekin yhteisöllinen yksikkö, niin on myös asioita joista olisi helpompi puhua kahdestaan. Siitähän avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta on kyse.

6.3 Mahdolliset jatkotutkimukset

Mielestäni opinnäytetyöni aihetta voisi jatkaa esimerkiksi haastatteleamalla laajemmin palveluasumisasukkaita ja työntekijöitä arvo näkökulmasta. Kun arvoja avataan ja keskustellaan siitä mitä ne jokaiselle tarkoittaa, syntyy siitä aitoa dialogia jossa jokainen osallistuja on samanarvoinen.

LÄHTEET

Aaltonen, T. 2007. Luova kutsumus. Tarkoituksen kokemisen taito. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Aaltonen, T. & Junkkari, L. 2000. Yrityksen arvot & etiikka. 2. painos. WS Bookwell Oy. Juva.

Aivovammaliitto ry 2016. Aivovammat. Luettu 22.05.2016.
<http://www.aivovammaliitto.fi/aivovammat/>

Ala- Maakala, K. & Alanen, H. & Anttila, E. & Koskipalo, E. & Peltokoski, J. 2001. Organisaation arvot ja etiikka arvojohtamisen perustana. Teoksessa Lehtovuori, S. & Telaranta, S. (toim.) Avautuvat ovet- avaimia työyksikön ja henkilöstön johtamiseen. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit Nro 2.

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy.

Arvot ja Strategia 2016. Epilepsialiitto ry. Päivitetty 26.10.2016. Luettu 6.12.2016.
https://www.epilepsia.fi/fi_FI/web/epilepsialiitto/arvot-ja-strategia.

Epilepsialiitto ry 2015. Päivitetty 11.05.2015. Yleistä epilepsiasta. Luettu 03.06.2016.
https://www.epilepsia.fi/fi_FI/web/epilepsialiitto/yleista-epilepsiasta.

Eskola, J & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Eskola, J & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä. PS-kustannus.

Global Dignity 2017. Empowering people with dignity. Luettu 5.4.2017.
<http://globaldignityfinland.com/globaldignitygirlsboys/>.

Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. B.(toim.) Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä

Heikkonen, J. 1995. Moraali ja etiikka käytännössä: käsikirja. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Hirsijärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University. Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Hirsijärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University. Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Kvale, S. 1996. InterViews. An introduction to qualitative research interviewing. London: Sage.

Hollo, R. 2013. Psycon views. Uudistuminen on jatkuva prosessi. Julkaistu 13.05.2013. Luettu 15.1.2017.
<http://www.psycon.fi/fi/views/tunnista-merkit/uudistuminen-jatkuva-prosessi>

Ihminen edellä. Suomen CP-liitto ry. Luettu 27.09.2016.
http://www.cp-liitto.fi/suomen_cp-liitto_ry.

International Federation of Social Workers 2012. IFSW 3.3.2012. Luettu 26.9.2016.
<http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles>,

Juujärvi, S. & Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kanerva, H. 2010. Aivovamma-asiakkaiden kognitiivista toimintakykyä tukeva asumispalvelu. Hyvinvointi ja toimintakyky. Toimintaterapeutti YAMK. Metropolia. Opinnäytetyö.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä. PS-kustannus. Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. 2000. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. Teoksessa N.K. Denzin, & Y.S. Lincoln (toim.) Handbook of qualitative research. Toinen laitos. Thousand Oaks: SAKE, 1-28.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä. PS-kustannus. Strauss A.L. 1987. Qualitative analysis for social scientist. Cambridge: Cambridge University Press.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä. PS-kustannus.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. Luettu 05.09.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=812>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380. Luettu 05.09.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=380>

Lind, P. Validia Asuminen. 2016. Yritysesittely. Power point-esitys. Sähköpostiviesti. Lähetetty/ luettu 14.6.2016.

Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä. PS-kustannus.

Mähönen, H.1988. Omin voimin yhteistoimin Invalidiliitto Ry 60 vuotta. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Nortio, J. 2014. Rohkeus ja avoimuus – yrityksen tärkeät arvot. Tapio Aaltonen. Arvojen lyhyt historia. Luettu 14.3.2017.

<http://www.ekonomilehti.fi/rohkeus-ja-avoimuus-yrityksen-tarkeat-arvot>.

Näkövammaisten keskusliiton arvot. Näkövammaisten liitto ry. Luettu 27.9.2016

http://www.nkl.fi/fi/etusivu/nkl_ry/strategia/7476

Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisten toiminnan perusta. Tampere University Press. Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Toinen, uudistettu laitos. Helsinki. Gaudemus Helsinki University Press, Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Giddens, A. Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissa. Suom. Pasi Andersson & Ilkka Heiskanen. Helsinki: Otava. (Englanninkielinen alkuteos 1979.) Modernity and Self-Identity. Self and Society in Late Modern Age. Cambridge: Polity Press. (1991, 211–213)

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen Sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelman ratkaisun perusteet. Jyväskylän yliopisto. SoPhi 61.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. & Hyvärinen M. (toim.) Haastattelun analyysi. Vastapaino. Tampere. 2010.

Tampereen Validia-talo 2016. Validia-asuminen. Luettu 18.08.2016

<http://www.validia-asuminen.fi/portal/fi/toimipisteet/vammaisille/pirkanmaa/>

Tukiliiton strategia 2011-2016. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Eettisyys, osallisuus ja ekokulttuurisuus. Luettu 27.09.2016.

<http://www.kvtl.fi/fi/tukiliitto/mika-on-kehitysvammaisten-tukiliitto/tukiliiton-strategia-2011-2016/>.

Työelämän arvot 2016. Työelämä 2020. Työelämän arvot rohkeus. Luettu 3.10.2016.

http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelaman_arvot/rohkeus

Visio, missio ja arvot 2016. Validia asuminen. Luettu 18.08.2016.

http://www.validia-asuminen.fi/portal/fi/yritys/visio_missio_ja_arvot/

Yhdistyneet Kansakunnat 2016. Ihmisoikeudet. Päivitetty 13.10.2016. Luettu 20.02.2017.

<http://www.yk.fi/node/5>.

Yrityksen toimintaa ohjaavat arvot 2016. CTM Oy Sosiaali- ja terveystalot. Sertifioitua laatua lastensuojelun arkeen. Luettu 03.10.2016.

<http://www.ctmoy.fi/yritys/arvot>

Liite 1. Infokirje

Tampereen Validia-talo
Kota- yksikön Ohjaaja
VALTTERI SIPILÄINEN

Kota-yksikön asukkaan
Omainen/Edunvalvoja

Olen Valtteri Sipiläinen ja työskentelen Tampereen Validia-talon Kota-yksikössä ohjaajana. Läheisenne / asiakkaanne asuu Kota-yksikössä, jonka vuoksi lähestyn teitä tällä infokirjeellä. Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa Sosionomi AMK tutkintoa. Olen saanut tutkimusluvan lähiesimielteni XXX opinnäytetyön tekemistä varten kota-yksikössä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää miten Kota-yksikön asukkaat kokevat Invalidiliitto ry:n arvot omassa arjessaan. Invalidiliitto ry:n arvot ovat: Luotettavuus, Avoimuus, Rohkeus, Uudistuminen ja Ihmisarvo. Tarkoituksena on kysyä asukkaalta esimerkiksi Miten ihmisarvo näkyy arjessasi?

Olen pyytänyt asukkailta suullisen luvan haastatteluun osallistumisesta jo aiemmin ja tutkimusluvan saatuani he allekirjoittavat vielä haastatteluluvan. Haastattelut on tarkoitus tehdä vapaa-ajallani ja sovin haastattelu ajankohdan jokaisen haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti. Haastattelut tehdään elokuun puoleen väliin mennessä. Aineiston litterointi vaiheessa haastattelut koodataan siten, ettei valmiissa opinnäytetyössä paljastu kenenkään yksittäisen haastateltavan henkilöllisyys. Kaikki aineistoon kerätty materiaali hävitetään välittömästi opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Ystävällisin terveisin:
Tampereella 03.06.2016

Valtteri Sipiläinen

Liite 2. Haastattelulupa

Minä _____ osallistun vapaaehtoisesti sosionomiopiskelijan Valtteri Sipiläisen tutkimushaastatteluun, joka liittyy hänen opinnäytetyöhönsä: Invalidiliitto ry:n arvot KOTA-yksikkö asukkaiden näkökulmasta. Haastattelu nauhoitetaan ja litteroidaan. Analysointivaiheessa tunnistetiedot poistetaan koodaamalla, näin tunnistetiedot jäävät vain tutkijan käyttöön. Kaikki aineistomateriaali hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua, eikä aineistoa käytetä mihinkään muuhun.

Tampereella __. 08.2016
nimenselvennys

Invalidiliitto ry:n arvot julkaistiin 2015. Ne ovat avoimuus, ihmisarvo, luotettavuus, rohkeus ja uudistuminen. Avaan hieman näitä arvoja siten kuin Invalidiliitto ry on niitä avannut. Sen jälkeen kyselen sinulta kuinka sinä koet ko arvot omassa arjessasi.

AVOIMUUS:

Perustuu rehellisyyteen läpinäkyvyyteen ja luottamukseen. Käsittelemme avoimesti myös vaikeita asioita.

Jutteletko sinä kenenkään kanssa luottamuksellisesti vaikeista asioista?

Oletko luonut mielestäsi luottamuksellisia suhteita?

Mikä mielestäsi on läpinäkyvyyttä?

Mitkä asiat tekevät ihmisestä rehellisen?

Miten koet avoimuuden omassa päivittäisessä elämässä?

IHMISARVO:

Kaikki ovat samanarvoisia. Kohtaamme ihmiset yksilöinä ja olemme aidosti läsnä. Korostamme itsemääräämisoikeutta; oikeutta ilmaista mielipiteitä, tehdä päätöksiä ja valita.

Koetko tulevasi kuulluksi itseäsi koskevissa asioissa?

Kuinka me ohjaajat kohtaamme sinut ja/tai muita asukkaitamme mielestäsi?

Kuinka muut KOTA-asukkaat kohtaavat sinut?

Kuinka sinä kohtaat muut asukkaat/ohjaajat.

Miten sinua pitäisi mielestäsi kohdata ihmisarvoisesti?

jatkuu

LUOTETTAVUUS:

2(2)

Sitoudumme tavoitteisiin ja teemme mitä lupaamme. Toimimme läpinäkyvästi, rehdisti ja yhteiskunnallisesti vastuullisesti.

Onko sinulla elämässäsi tavoitteita josta pidät kiinni päivittäin?

Millaista on mielestäsi läpinäkyvää rehtiä toimintaa?

Toimitko vastuullisesti päivittäin omassa arjessasi entä yhteiskunnallisesti?

ROHKEUS:

Toimimme oma-aloitteisesti ja edellytämme vastuunkantoa. Olemme ylpeitä asiantunteuksestamme ja tuloksistamme.

Miten oma-aloitteisuus näkyy arjessasi?

Millainen ihminen on rohkea ihminen?

Millainen on rohkea teko?

Millainen on sinun rohkea tekosi?

UUDISTUMINEN:

Olemme jatkuvasti valmiita oppimaan uutta, kehittämään itseämme ja toimintatapojamme

Mikä on mieluisin asia jonka olet oppinut täällä Kota-yksikössä asuessasi?

Miten uudistuminen näkyy sinun arjessasi?