

Mira-Maria Tuominen

TYÖTURVALLISUUS AUTISMI- JA KE- HITYSVAMMATYÖSSÄ

Haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen

Opinnäytetyö
Yhteisöpedagogi

2018



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Mira-Maria Tuominen	Yhteisöpedagogi (AMK)	Joulukuu 2018
Opinnäytetyön nimi		52 sivua 2 liitesivua
Työturvallisuus autismi- ja kehitysvammatyössä Haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen		
Toimeksiantaja		
Hämeen Tukikoti ry (Oma koti Omenapuu)		
Ohjaaja		
Helena Timonen		
Tiivistelmä		
<p>Työturvallisuus on asia, joka jokaisessa organisaatiossa ilmenee joillain tavoin. Kumminkin se on aihe, josta ei ole paljon puhuttu, vaikka se säädetään laissa. Autismi- ja kehitysvammatyö perustuu pitkälti laitasmaailmaan, mutta sitä on jo aloitettu siirtämään tuettuun palveluasumiseen tai erityisen tuen asumispalveluihin. Ne tarjoavat asiakkailleen laajemman skaalan toimia enemmän itsenäisesti tuetussa ohjauksessa ja turvallisen arjen tukemisessa.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja oli Hämeen Tukikoti ry, joka 2018 kesällä muutti nimensä Omakoti Omenapuuksi ja jonka nykyisenä omistajana on Mehiläinen. Omakoti Omenapuu tarjoaa tehostettua palveluasumista kehitysvammaisille sekä tarjoaa tuettua asumista sekä työ- ja päivätoimintaa. Omakoti Omenapuussa on 40-asiakaspaiikkaa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa työturvallisuudesta autismi- ja kehitysvammatyössä sekä hälventää ennakkoluuloja haastavan asiakkaan kohtaamisesta työelämälähtökohtaisesti. Lisäksi selvitettiin, miten asiakkaan arjen tukeminen lähtee. Työturvallisuutta autismi- ja kehitysvammatyössä ei ole paljolti yhdessä tutkittu, eikä kuinka haastavasti käyttäytyvä tulisi kohdata työkentällä.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty kirjallisin materiaalein ja teemahaastattelun keinoin. Opinnäytetyön haastateltaviksi osallistui neljä alan ammattilaista, jotka olivat olleet töissä autististen tai kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa eripituisia ajanjaksoja. Haastattelut toteuttiin marraskuussa 2018.</p> <p>Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään kuinka työntekijät kokevat oman työturvallisuutensa organisaatiossa ja onko työpaikka panostanut työntekijöidensä työturvallisuuteen. Autismi- ja kehitysvammatyöstä harvempi ymmärtää mitä työ on käytännössä ja kuinka ennakkoluulot pelkistä autistisista ja kehitysvammaisista on korkealla. Yhä enemissä määrin autismi- ja kehitysvammatyössä kohdataan haastavaa käyttäytymistä ja harva tiedostaa miten silloin tilanteissa tulisi toimia. Tulokset osoittivat, että organisaatio on panostanut omaan työturvallisuuteensa työntekijälähtökohtaisesti. Lisäksi autismi- ja kehitysvammatyö nähtiin laajana kokonaisuutena, johon pitkälti linkittyi asiakkaiden tuomat haasteet ja onnistumiset. Haastavaan käyttäytymiseen on löydetty toimivia malleja arjen tukemisen rinnalla.</p>		
Asiasanat		
työturvallisuus, autismi, kehitysvammaisuus, haastava käyttäytyminen		

Author	Degree	Time
Mira-Maria Tuominen	Bachelor of humanities, Community educator	December 2018
Thesis title		
Occupational safety autism and mental retardation at work encountering a challenging customer		52 pages 2 pages of appendices
Commissioned by		
Hämeen Tukikoti ry (Oma Koti Omenapuu=Homestay Appletree)		
Supervisor		
Helena Timonen		
Abstract		
<p>The thesis was made in cooperation with Häme's tukikoti ry, now called My Home Apple tree, owned by a Finnish organization Mehiläinen. My Home Apple tree produces service shelter for people with autism and mental retardation.</p> <p>The aim of the bachelor's thesis was to introduce Finnish occupational safety in autism and developmental work. It also reduces prejudices with challenging customers.</p> <p>Extensive literature and interviews have been used to collect the thesis data with a personal theme interview. Qualitative research materials have been used to analyze the results.</p> <p>The results show that those who work in the field of autism and disability feel safe at work. With challenging behaviors, it is important to support everyday life improve encountering skills.</p>		
Keywords		
safety at work, autism, intellectual disability, challenging behavior		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖTURVALLISUUS SUOMESSA.....	7
2.1	Työturvallisuuslaki	7
2.2	Työturvallisuus yhteydessä työterveyteen	7
2.3	Työturvallisuus väkivallan uhan alla/kanssa	8
3	AUTISMIKIRJO.....	9
3.1	Autismikirjo	9
3.1.1	Autismi.....	10
3.2	Autismin haasteet ja yleiset piirteet.....	10
3.3	Autismi ja struktuuri	11
3.4	Autismi ja neljä eri tyyppiä	12
4	KEHITYSVAMMAISUUS	14
4.1	Kehitysvammaisuuden toteaminen.....	14
4.2	Älyllinen kehitysvammaisuus	14
4.3	Kehitysvammaisuus yhteydessä muihin häiriöihin.....	16
4.4	Autismi ja kehitysvammaisuus.....	17
5	HAASTAVA KÄYTTÄYTYMINEN	19
5.1	Mikä haastava käyttäytyminen?.....	19
5.2	Ilmeneminen	19
5.3	Syyt ja tunnistaminen haastavaan käyttäytymiseen.....	20
5.4	Haastava käyttäytyminen ja kehitysvammaisuus.....	21
6	KUINKA KOHDATA HAASTAVASTI KÄYTTÄYTYVÄ?.....	22
6.1	Asiakkaaseen kokonaisvaltaisesti tutustuminen	22
6.2	Ennakkoluulojen karsiminen ja ennaltaehkäiseminen.....	23
6.3	Haastavan tilanteen purkaminen	24
6.4	Haastavasti käyttäytyvän erilaiset rajoitustoimenpiteet.....	25
6.4.1	Kiinnipitäminen	25

6.4.2	Aineiden ja esineiden haltuunotto	25
6.4.3	Henkilöntarkastus	25
6.4.4	Lyhytaikainen erillään pitäminen.....	26
6.4.5	Rajoitustoimenpiteen jälkiselvittely ja kirjaaminen	27
7	TUKEMINEN ARJESSA	28
7.1	Asiakkaan tukeminen.....	28
7.2	YK.n vammaissopimus	29
7.3	Itsemääräämisoikeus.....	29
7.4	Selkokieli arjessa asiakkaan kanssa.....	30
7.4.1	Tukiviittomat, PSC ja sosiaalinen tarina.....	30
8	TUTKIMUSPROSESSI	33
8.1	Tutkimuskysymykset.....	33
8.2	Tutkimuksen toteutus.....	33
8.3	Aineistonkeruu prosessi ja analyysi	34
8.3.1	Haastatteluiden toteutus	34
8.3.2	Haastatteluaineisto	35
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET	37
9.1	Työntekijöiden oma kokemus työpaikan työturvallisuudesta	37
9.2	Asiakkaana autistinen tai kehitysvammainen tai kumpikin.....	40
9.3	Haastavat tilanteet/käytökset	43
9.4	Asiakkaan arjen tukeminen käytännössä.....	45
10	JOHTOPÄÄTÖS, KEHITYSIDEAT JA POHDINTA.....	47
10.1	Johtopäätökset ja kehitysidea.....	47
10.2	Pohdinta	48
	LÄHTEET.....	50

1 JOHDANTO

Työturvallisuus ei ole paljoltikaan puhuttu asia, ellei sen uhka olisi jatkuvasti läsnä työelämässä, vaikka sen toimintamalleista ja säädöksistä on lakiin kirjattuna. Autismi- ja kehitysvammatyössä on hyvin tyypillistä, että haastava käyttäytyminen aiheuttaa työturvallisuudesta huolehtimista.

Autismi- ja kehitysvammatyö luo haasteita niin asiakkaille, kuin heidän kanssaan työskenteleville ja koulutetuille alan ammattilaisille. Työ on pidemmällä aikavälillä muuttumassa täysin suljetuista laitoksista, avonaisiksi tuetun asumisen palvelun yksiköiksi, jossa asiakkaan arjen tukeminen nousee merkittäväle sijalle. Haastavan käyttäytymisen ennaltaehkäisemiseen käytetään paljon työtunteja, mutta sen kokonaisvaltaiseen hävittämiseen ei ole tietä. Tutkimustietoa on vuosien varrella lisääntynyt roimasti, mutta käytänteiden lisääminen olisi vielä etusijalla.

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimi Hämeen Tukikoti ry, joka koki organisatio muutoksen kesällä 2018. Nykyiseltä nimeltään tilaaja on Omakoti Omenapuu, jonka omistaa Mehiläisen konserni. Opinnäytetyö on palvelulle kohdistunut tutkimus, jonka tarve tilaajalla oli kohdentaa työ heidän autismipuolelle. Kokemuksia selvitettiin yksilöllisellä teemahaastattelulla, joka on suoritettu marraskuussa 2018. Aineistonkeruu menetelmä ja teoreettinen viitekehys on rakentunut syksyyn vuoteen 2018.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, minkälainen on työturvallisuus autismissa ja kehitysvammatyössä sekä kuinka haastavasti käyttäytyvä asiakas tulisi kohdata. Tarkoituksena oli hankkia konkreettisia keinoja ja tapoja mitä työkentällä käytetään. Opinnäytetyössä haastateltavat ovat alan ammattilaisia, jotka pääsivät kertomaan omin sanoin työorganisaatiosta tulleita esimerkkejä ja kuinka he olivat eri työkokemuksen perusteella syventäneet asioita.

2 TYÖTURVALLISUUS SUOMESSA

2.1 Työturvallisuuslaki

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työtä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.).

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa tehtävään työhön. Lakia ei sovelleta tavanomaista harrastustoimintaan eikä ammattiturheilemiseen. (Työturvallisuuslaki 1. § 2.mom.).

Tämä laki velvoittaa 1 momentissa tarkoitetun oikeussuhteen osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää siten kuin jäljempänä säädetään.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, noudatetaan, mitä työturvallisuudesta tietyssä työssä erikseen säädetään. (Työturvallisuuslaki 1. § 2.mom.).

2.2 Työturvallisuus yhteydessä työterveyteen

Työturvallisuus on osa jokaista työtä. Työturvallisuus kuuluu jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Työturvallisuuden ylläpitämiseen kuuluu, myös huolehtia toisten työturvallisuudesta, koska omalla toiminnalla on vaikutusta toisten työturvallisuuteen. Työntekijän tulee työssään noudattaa työtehtävien ja työolojen edellyttämään huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu havaita työpaikalla koneiden, laitteiden tai työ- ja suojeluvälineiden vikoja tai puutteita. Tällöin omalla toiminnallaan pyritään estämään tapaturmien tai sairastumisen vaaraa. Työturvallisuudesta pidetään, myös huolta kertomalla vioista eteenpäin esimiehelle. (Paanetoja 2017, 71.)

Työturvallisuudella on hyvin pitkä vaikutus työntekijöiden terveyteen. Työn tulisi olla turvallista ja tapaturmatonta. Ne ovat työterveyden sekä työhyvinvoinnin kulmakivet. Turvallisuustoiminnalle on tärkeää huomioida johtamisen tahtotila

ja opitaan vahingoista. Työturvallisuus on osin tavoitteellista. Työntekijän tärkeimpiä tavoitteita on pyrkiä oppimaan virheistään ja vaaratilanteiden ehkäiseminen. Myös turvallisuuskulttuuri tulee olla tavoitteellinen tila. (Aaltonen ym. 2010, 137.)

Vuoden 2017 arvion mukaan vakuutuslaitos korvasi sattuneita työtapaturmia noin 127 000:lle palkansaajalle. Näistä noin 104 000 oli työpaikalla sattuneita työpaikkatapaturmia. Työmatkatapaturmia oli noin 23 000. Työpaikkatapaturmat ovat olleet jatkuvassa nousussa ja 2016 vuoteen verrattavissa työpaikkatapaturmat nousivat 5 %, kun taas työmatkatapaturmat nousivat 7 %. Työmatkatapaturmien yleisin nousun syy on ollut mm. tavanomaisen liukkaat kelit vuonna 2017. (Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus 2018.)

Työorganisaatio pystyy soveltamaan työturvallisuuslakia heidän tarpeisiinsa sopiviksi. Työturvallisuutta tulisi myös edistää työpaikalla. Hyvä työturvallisuus muodostuu useista standardeista, eikä se ole koskaan täydellisesti valmis. Pelkästään hyvään ja toimivaan työturvallisuus- ja työhyvinvointitoimintaan tarvitaan työpaikalla johdon vahvaa sitoutumista. Työntekijöillä tulisi tarjota osallisuutta kehittää ja viedä työpaikalla asioita eteenpäin. Myös hyvin organisoitu johtaminen edistää työturvallisuutta ja sitä kautta työhyvinvointia. Johdon tarkoituksena on laatia työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma. Johdon tulee asettaa tavoitteita sekä antaa resursseja toimintaohjelman toteuttamiselle. Se auttaa edistämään ja seuraamaan toimintaohjelmaa sekä järjestää tehokasta valvontaa ja tarkastella sen toimivuutta. Jotta nämä toteutuvat, työpaikan on tunnettava työturvallisuuslain asettama työsuojeluvastuu. Esimiehen vastuulla on työturvallisuudesta huolehtiminen ja se on osa arkipäivää. (Aaltonen ym. 2010, 143.)

2.3 Työturvallisuus väkivallan uhan alla/kanssa

1980-luvulta lähtien väkivallantapahtumat ovat olleet nousussa. Useammasta väkivaltatilanteesta ei koidu työntekijälle fyysistä vammaa, vaikka uhkailun tai häiritsevän käytöksen lisäksi asiakas sattaa konkreettisesti käydä käsiksi tai tönä. Pelkällä uhkauksella on merkittävä tekijä työntekijän psyykkiseen hyvin-

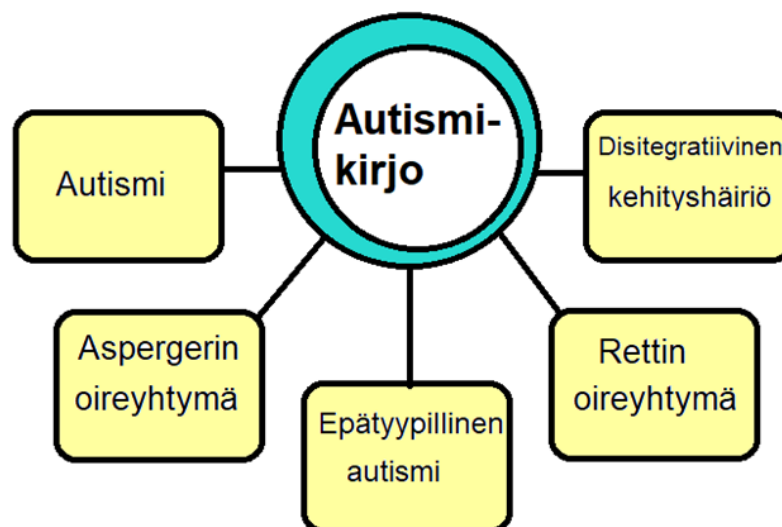
vointiin ja jaksamiseen. Pelkotilat, fobiat, nukkumisvaikeudet ja traumaperäisten stressitilojen häiriöt ovat tyypillisiä oireita, kun työntekijät ovat kohdanneet väkivallan uhkaa tai fyysistä väkivaltaa. (Saloheimo 2006, 106–107.)

Suurin väkivallan uhkaa kokeva ala on sosiaali- ja terveysala. Kumminkin väkivallan uhkaa esiintyy, myös palvelualojen asiakassuhteissa, kuten myyntitehtävissä, ravintola-aloilla. Myös poliisit ja vartiointitehtävät kuuluvat vahvasti väkivallan uhan aloihin. Työturvallisuuslain mukaan työssä, jossa esiintyy väkivaltaa tai sen uhkaa, on työpaikan turvallisuus mahdollistettava niin, että pystytään mahdollisuuksien mukaan ennalta ehkäisemään tällaisten tilanteiden syntyä. Ennalta ehkäisemisen keinoja ovat erilaiset tekniset keinot, erilaiset menettelytavat jne. Näitä ohjeistuksia on laadittu monille riskialoille. (Saloheimo 2006, 106–107.)

3 AUTISMIKIRJO

3.1 Autismikirjo

Autismikirjo kattaa sisälleen useamman eri häiriön. Jotkut autismikirjon diagnoosit pystytään määrittelemään ja osa pysyy määrittelemättöminä. Autismikirjoon kuuluvat autismi, Aspergerin oireyhtymä, epätyypillinen autismi, Rettin oireyhtymä ja Disintegratiivinen kehityshäiriö, niin kuin kuvassa 1 on kuvattu. (Jäntti & Savinainen 2018, 281.)



Kuva 1 Autismikirjon tyypit

Muut diagnoosit, joita ei määritellä näiden mukaan, ovat silloin autismikirjon määrittelemättömiä tai harvinaisia häiriöitä. (Jännti & Savinainen 2018, 281).

3.1.1 Autismi

Autistinen ihminen sairastaa neurobiologisen keskushermoston häiriötä. Autismin syyt ovat hieman epämääräiset, eikä sen syntyperää tarkalleen tiedetä. Useimmille autismin syy on tuntematon. Perintötekijöiden arvellaan olevan yksi syy autismille. Äidin raskauden eri infektiot ja ympäristömyrkyt voivat aiheuttaa autismin. Varsinaista syntyä ei tiedetä. Autismi on yleisempää pojilla kuin tytöillä. Tutkimusten pohjalta on pystytty selvittämään, että yli 40-vuotiaiden miesten lapsilla voi esiintyä autismia yleisemmin. (Huttunen, M. 2018.)

Autismi aiheuttaa monenlaisia toimintarajoitteita, joiden vaikutus näkyy autistisen ihmisen arjessa joka päivä. Vaikka autistisen ihmisen elämä on hyvin rajoitunutta, voi hänellä olla omia vahvuuksia ja niiden käyttämiseen tulee kannustaa. Autismin toteaminen tapahtuu usein lapsuudessa, jolloin diagnoosi tunnetaan lapsuusiän autismina. Toteaminen tapahtuu, kun lapsi alkaa muodostamaan ja luomaan vuorovaikutustaitoja. Puhdas autismi ei välttämättä näy ulkoisesti, jolloin ihminen on herkempi tulkinnan virheille. Autistiselle henkilölle on hyvin tyypillistä aistien yli- ja aliherkkyys. Aisteista välitynyt tieto ja tulkitseminen on autismin tasosta riippumaton. (Autismiliitto.)

3.2 Autismin haasteet ja yleiset piirteet

Autistiselle ihmiselle usein sosiaaliset tilanteet ja kanssakäymiset ovat haasteellisia. Vaikeudet ilmenee erityisesti kolmella osa-alueella. Nämä ovat sosiaalisen kommunikoinnin, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen mielikuvituksen vaikeudet. (Jännti & Savinainen 2018, 281.)

- **Sosiaalisen kommunikoinnin vaikeudella** tarkoitetaan, kun ihmisen on haastavaa tuottaa sanallista tai sanatonta viestintää. Usein hänellä on myös vaikeus viestiä itseään.
- **Sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeudella** tarkoitetaan vaikeutta tunnistaa tai ymmärtää muiden ihmisen tunnetiloja ja tunteita tai vaikeus ilmaista omiaan.

- **Sosiaalisen mielikuvituksen vaikeudella** tarkoitetaan ettei autistinen henkilö ymmärrä tai tulkitse muiden ihmisten ajatuksia, tunteita tai toimia. (Autismiliitto.fi.)

Aistien yli- ja aliherkkytykset ovat autistiselle ihmiselle hyvin tyypillisiä piirteitä. Aistien herkkyys näkyy äänille, kosketukselle, eri hajuille, mauille, valolle, väreille, lämpötiloille ja kivuille. Erilaiset taustäänet voivat olla autistiselle liian kovia tai ärsyttäviä. Usein autistinen ihminen saattaa tällöin olla ahdistunut tai tuntea ihan fyysistä kipua. Autistisella ihmisellä on usein erilaisia mielenkiinnonkohteita. Toisilla on hyvin varhaisessa iässä muodostunut mielenkiinnonkohde, kun taas toisten kohde voi vaihtua iän myötä. Näitä mielenkiinnonkohteita voi olla musiikki, elokuvat, tietokone, pelikonsolit, liikennevälineet ja monet muut erilaiset asiat. Autistisen mielenkiinnonkohde voi olla hyvin erikoinen tai epätavallinen asia tai kohde. Mielenkiinnonkohde tuottaa henkilölle iloa ja onnellisuutta. Nämä voivat olla asioita, jotka helpottavat asiakkaan ollessa ahdistunut tai levoton. (Autismiliitto.)

3.3 Autismi ja struktuuri

Struktuuri koostuu siitä, että autistinen tietää/tiedostaa:

- Mitä tehdään?
- Missä tehdään?
- Kuinka paljon tehdään? / Kauan tehdään?
- Kenen kanssa tehdään?
- Mitä tapahtuu seuraavaksi? (Manninen & Pihko 2012, 101–102.)

Strukturilla on iso merkittävä tekijä autistisen ihmisen elämässä. Strukturinen elämäntapa tuottaa autistiselle turvallisuuden tunnetta. Autistinen ihminen saattaa kokea struktuurin puutteen ahdistuneisuutena tai turvottomuuden tunteena. Autistinen ihminen tarvitsee selkeää järjestystä elämäänsä. Struktuuri auttaa sekä asiakkaita että hänen lähimmäisiään tai ohjaajia/hoitajia. (Manninen & Pihko 2012, 101–102.)

Strukturin määrä määräytyy sen mukaan, kuinka syvä autismi on sekä ihmisen kehitystasosta. Strukturin tiukkuuteen liittyy, onko henkilöllä kehitysvammaa autismin rinnalla vai onko kyse puhtaasta autismista. Autistisen henkilön kanssa tulee huomioida, että työskentely tapahtuu pitkällä tähtäimellä. Autistiselle on hyvissä ajoin pystyttävä kertomaan tulevaisuudessa tulevat muutokset tai tapahtumat. Tällöin pystytään mahdollisimman aikaisin muokkaamaan sen päivän strukturin muutokset.

Kuntoutuksessa on nähtävä autistisen tulevaisuus. Päiväkodissa ja koulumaailmassa autistisen lapsen opetussuunnitelma tarvitsee yksilöllisen suunnitelman. Autistinen lapsi tarvitsee usein henkilökohtaista avustajaa. Aikuisiällä autistiselle henkilölle tulee autistitaso huomioiden katsoa asumisen eri vaihtoehtoja. Hänelle tulee antaa valinnan mahdollisuus. Mikäli ihminen on siihen kykeneväinen ja vastaanottavainen. Tuetun asumisen lisäksi autistiselle tulee tarvittaessa tarjota työ- ja vapaa-ajantoiminnan mahdollisuuksia. Autistisen ihmisen kuntouttava työskentely tulee olla pitkäkestoista, päämäärätietoista sekä jatkuvaa arviointia. Usein hyvin vaativassa prosessissa strukturinen työote on vahvassa asemassa ja sitä ei tule unohtaa. (Manninen & Pihko 2012, 101–102.)

3.4 Autismi ja neljä eri tyyppiä

Toimiessamme ja työskennellessämme autististen ihmisten kanssa, voimme havaita neljää eri tyyppiä. Muistaen, että jokainen yksilö. Ihminen, joka ei ole työskennellyt autisten ihmisten kanssa, ei voi välttämättä nähdä näitä eri tyyppisiä. Usein ajatellaan pinnallisesti ja kokonaiskuvan hahmottaminen tuottaa haasteita ulkopuoliselle. Autistinen ihminen nähdään usein välinpitämättöminä muiden ihmisten kanssa, mutta tämäkään ei päde kaikkiin. Loma Wing on todennut, että ”sosiaalisten tyylien” mukaan voidaan autismit jakaa. (Nylander 2010, 25–26.) Nämä tyylit ovat:

1. **Eristäytyneet:** Tällöin autistinen henkilö viihtyy parhaiten omissa oloissaan. Hän ei osallistu **itsenäisesti** sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Hän kirjaimellisesti hakee yksinäisyyttä ja kontaktien puutetta. Tämä on tyypillinen ihmistyyppi, johon autistinen luokitellaan. Toisinaan eristäytyneitä ihmistä ei nähdä autistisena. (Nylander 2010, 25–26.)

2. **Passiiviset:** Tällainen autismityyppi ei tee oma-aloitteisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen aloitetta. He antavat ohjata itseään vuorovaikutustilanteisiin muiden ihmisten kanssa. He osallistuvat toimintoihin, mutta kaipaavat jonkinlaisen palkkion toiminnan jälkeen. Tärkeää on muistaa, ettei mitään odottamatonta eikä vaikeasti tulkittavaa tapahdu toiminnan aikana eikä sen jälkeen. Passiiviset autistit ovat usein vuorovaikutuksen aikana riippuvaisia henkilöstä, joka on ottanut hänet mukaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Tämä henkilö on usein vanhempi tai luotettava ohjaaja, joka auttaa ja korjaa virheitä. (Nylander 2010, 25–26.)

3. **Aktiiviset, mutta oudot:** Tällainen autisti jo hakeutuu toisten seuraan, sekä pyrkivät tuottamaan jollain keinoin sosiaalista vuorovaikutusta heidän kanssaan. Heidän tapansa ovat usein kömpelöitä, lapsellisia tai jopa outoja. He vaativat kontaktia, joka tapahtuu heidän omilla ehdoillaan. Heillä on vaikeuksia sosiaalisen vuorovaikutuksen vivahteiden kanssa, jotka aiheuttavat vaikeuksia vastavuoroisuuteen. Sosiaalisten signaalien käsittäminen aiheuttaa vaikeuksia tai he tulkitsevat ne väärin. Usein ihminen, jolla on todettu puhdas autismi, kuuluu useiten tähän ryhmään. (Nylander 2010, 25–26.)

4. **Ylimuodolliset eli joustamaton ryhmä:** Tämän ryhmän tapoihin kuuluu, että ihminen on lapsuusikäisenä pikkuvanhoja tai professorimaisia. Aikuisiässä on hyvin mahdollista, että tällaiselle ihmiselle diagnosoidaan persoonallisuushäiriö. Ihminen, jolla on Aspergerin oireyhtymä usein kuuluu tai lokeroidaan tähän ryhmään. (Nylander 2010, 25–26.)

Ihminen lokeroi toisiaan ja usein autistinen yritetään lokeroida johonkin yllämainittuihin ryhmiin tai heidät lokeroidaan vain tietynlaisiksi. Selvää on, että kaikki eivät edes sovi mihinkään ryhmään tai voi sopia useampaankin ryhmään. Autistisella ihmisellä voi sosiaalinen tyyli vaihtua iän myötä. Tämä ryhmäjaon ansiosta voidaan huomata, että eristäytyvä ryhmä ei olekaan suurin. Myös sosiaalisen vuorovaikutuksen poikkeamat tulee esiintymään usella eritavalla. (Nylander 2010, 25–26.)

4 KEHITYSVAMMAISUUS

4.1 Kehitysvammaisuuden toteaminen

Kehitysvammaisuus diagnosoidaan, kun henkilön kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai jollainlailla häiriintynyt. Se on synnynnäinen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman seuraus. Kehitysvammaisuus ei välttämättä näy ulospäin. Kyse on enemmän ymmärryksen asteella olevasta vammasta. Kehitysvammaisen ihmisen on vaikea ymmärtää:

- Uusien asioiden oppimista
- vaikeus soveltaa aiemmin opittua uusiin tilanteisiin
- vaikeampi hallita elämäänsä itsenäisesti. (Arvio 2011, 12.)

Kehitysvammaisuus diagnosoidaan yleensä kouluikään mennessä, mutta viimeistään ennen 17-vuoden ikää. Kehitysvammaisella ihmisellä on usein heikompia taitoja, jotka vaikuttavat hänen arkeensa merkittävästi. Näitä heikkouksia on mm. sosiaalisissa, kielellisissä ja älyllisissä taidoissa. Sekä heikkouksia motorisissa ja omatoimisuustaidoissa. Myös tarkkaavuus ja hahmotuskyvyn häiriöt ovat tyypillisiä. (Arvio 2011, 12.)

4.2 Älyllinen kehitysvammaisuus

Suomessa on vakiintunut, että kehitysvammaisuus määritellään älylliseksi kehitysvammaisuudeksi. Tämä johtune syystä, että kehitysvammaisuus ilmenee usein aivojen kuorikerroksien toimintahäiriönä. (Arvio 2011, 13.) Ulkoinen poikkeavuus johtuu toisesta sairaudesta tai häiriöstä kuten esim. Down-syndrooma. Älyllinen kehitysvammaisuus määritellään seuraavien asteiden mukaan, joita on:

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus todetaan, kun henkilön ÄO on 50-69. Lievä kehitysvammaisuus ilmenee lapsen tarpeena erityisopetukseen. Aikuisiällä ihminen ei kykene käsittelemään tietoa omalla ikätasollaan, vaan käsittelee asioita lapsen tavoin. Lievässä kehitysvammaisuudessa ongelmanratkaisutaidot ovat haastavia tai jopa vaikeita. Vaikeuksia aiheuttaa esim. rahan käyttö, ajantajun ymmärtäminen sekä monimutkaiset kielelliset käsitteet. On tyypillistä, että puheen kehitys on viivästynyt. Myös lukemisen ja kirjoittamisen haasteet korostuvat. Lievästä kehitysvammaisuudesta huolimatta ihminen

kykenee toimimaan ja asumaan tuetusti tai jopa itsenäisesti. Myös tuettu työ sekä sosiaaliset verkostot voi helposti toteutettua. He saattavat tiedostaa erilaisuutensa. (Ahonen 2018, 25.)

Keskivaikea älyllinen kehitysvammaisuus

Keskivaikea älyllinen kehitysvammaisuus on, kun henkilön ÄO on 35-49. Keskivaikea älyllinen kehitysvamma näkyy merkittävänä lapsen kehityksessä. Konkreettisen ajatteluntaso on heikompaa kuin lievässä kehitysvammassa. Keskivaikeassa on tyypillistä, että aikuisen tiedon käsittely ja ongelmien ratkaisu on samalla tasolla, kuin esikouluikäisellä lapsella. Oppiminen on hyvin haastavaa ja se tapahtuukin pääsääntöisesti jäljittelemällä. Keskivaikeassa kehitysvammassa on tyypillistä, että henkilö opettelee arjen taitoja. Tuttu ympäristö auttaa henkilöä huolehtimaan itsestään. Keskivaikeasta kehitysvammasta huolimatta ihminen on vielä kykeneväinen vuorovaikutustilanteisiin. Tällaista ihmistä helpottaa PCS-kuvat eli kuvakommunikaatio. PSC lyhenne tulee sanoista Picture Communication Symbols. Lievään kehitysvammaan verrattuna tuen ja ohjauksen tarve on suurempaa. He tarvitsevat apua hygieniassaan, rahan käytössä sekä asumispalvelussa. Heillä on suuria puutteita on luku- ja kirjoitustaidoissa. Kellon tunteminen on haastavaa. Heidän kanssaan ohjattu ja rajattu tehtävä onnistuu. (Ahonen 2018, 25.)

Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus

Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus todetaan, kun ÄO-taso on 20-34. Vaikea kehitysvammaisuus ilmenee jatkuvana tuen ja ohjauksen tarpeena koulussa, asumisessa sekä työssä. Ahonen toteaa, että heidän hyvinvointinsa on riippuvaista muista ihmisistä ja ympäristöstä. Vaikeasti kehitysvammainen on aikuisiällä samalla tasolla, kuin leikki-ikäinen lapsi. Hänen oppiminen tapahtuu aistikokemusten ja niiden ehdollistamisen kautta. Puhe tuottaa ongelmia ja kommunikointi tapahtuu elehtimällä ja ilmeillen. Toimintojen tavoitteellisuus on päiväkohtaista. (Ahonen 2018, 25-26.)

Syvä älyllinen kehitysvammaisuus

Todetaan, kun ÄO-taso on 20 tai alle. Syvästi kehitysvammainen käsittelee tiedot ja ratkaisee ongelmat varhaisen vuorovaikutuksen tasolla. Perustarpeiden tunnistaminen tuottaa ulkopuoliselle haasteita. Hän on riippuvainen ympäristöstään. Syvästi kehitysvammainen on jatkuvasti vahvan tuen

tarpeessa, ohjauksessa sekä seurannassa. Liikkuminen, kommunikointi ja itsensä huolehtiminen on todella puutteellista. Syvästi kehitysvammaisen tarvitsee laaja-alaista kuntoutusta. Kuntoutuksen tavoitteena on oppia päivittäiset toiminnot, jotka ovat hyvin yksilöllisiä. Näitä voivat esimerkiksi olla se milloin herätää ja mennään nukkumaan, joilloin päivätoiminnot voivat olla mitä vain. Toiset tietävät hyvin tarkasti mitä milloinkin päivän aikana tapahtuu. Myös liikkumisen ja kommunikoinnin tarpeiden perusvalmiudet opetellaan kuntoutuksen avulla. Syvä kehitysvammaisuus näkyy jatkuvana apuna sekä tukena jokapäiväisessä toiminnossa. Heille on tärkeää jatkuva ohjaajan tai hoitajan läsnäolo. Ohjaus- ja hoitotoimenpiteet pyritään katsomaan asiakkaan tarpeiden mukaan erilaisten erityismenetelmien kautta. Vastavuoroisuuden ymmärtäminen ja tarpeiden huomioiminen vaatii erityismenetelmiä ja erityisosaamista. Syvästi kehitysvammaisen pääsee tunnetasolla ymmärryssyhteyteen lähiomaisen tai oma-ohjaajan kanssa. (Ahonen 2018, 26.)

4.3 Kehitysvammaisuus yhteydessä muihin häiriöihin

Ei ole mitenkään epätavallista, että älyllisen kehitysvammaisuuden rinnalla kulkee useampi muu häiriö. Psykkiset oireet ovat hyvin tyypillisiä autismin ja kehitysvamman yhteydessä. Psykkiset häiriöt usein muodostavat asiakkaassa rauhattomuutta ja keskittymiskyky on lyhytkestoista tai huonoa. Hän reagoi metelöiden tai huutaen ilman varsinaista syytä. Reaktio voi kohdistua myös aggression esineitä tai muita ihmisiä kohtaan. Psykkiset häiriöt voivat ajoittain, myös näkyä ärtyisenä masennuksena tai dysforiana eli euforian vastakohtana. Psykkisten häiriöiden yhteydessä voi ihmisellä ilmetä mielen-terveyden häiriöitä. Tämän vuoksi kehitysvammaisen ihminen tarvitsee vahvan ja tukevan yhteistyöverkoston kuuluu psyykkisiä häiriöitä hoitava lääkäri ja erikoisalojen omaavia henkilöitä. Tällöin ehkäistään hoidon sirpaloinnin välttäminen. (Manninen & Pihko 2012, 104.)

35–50 % :lla kehitysvammaisista on käyttäytymisongelmia ja mielen-terveyshäiriöitä. Psykkiset häiriöt ovat usein aivovauriosta johtuvia vaikeuksia. Kehitysvammaisuuteen liittyy useampi tekijä. Usein ongelmat ovat monisyisiä eikä niiden ratkaisemiseen riitä yksistään lääketieteelliset eikä psykiatriset keinot. Käyttäytymisen ilmiöt voivat pitkälti olla samanlaisia syistä riippumatta. Tällöin ne ovat sidoksissa asiayhteyteen eli kontekstiin, missä ne syntyvät.

Käyttäytyminen voidaan pitää kyseisen kontekstin ilmaisuna, jonka ymmärtäminen muuten, ilmaisukyvyttömällä henkilöllä, vaikka itse käytös olisikin epäsuotavaa, voi joskus olla hänen kansaltaan jopa elintärkeää! (Manninen & Pihko 2012, 103.)

Kehitysvammaisuuteen liittyy useita lisävammoja, häiriöitä tai sairauksia. Psykkiset ja mielenterveyshäiriöt ovat vain yksi osa sairauksista, jotka kehitysvammaisella voi olla. Näitä ovat esimerkiksi psykkiset häiriöt, liikuntavammat, aistien toiminnan erilaiset häiriöt, tajuttomuus- ja kouristuskohtaukset, aistien toiminnan ongelmat sekä tavalliset sairaudet, jotka ovat eritelty taulukossa 1 seuraavasti. (Manninen & Pihko 2012, 98–139.)

<p>Psykkiset häiriöt: Kuten: Kehitysvammaisuuteen liittyvät psykkiset oireet, reaktiiviset syyt, persoonallisuus- ja käytöshäiriöt</p>	<p>Tajuttomuus- ja kouristuskohtaukset: Kuten: Epilepsia, paikallisalkuiset kohtaukset ja ei-epileptiset tajuttomuuskohtaukset</p>
<p>Liikuntavammat: Kuten: CP-oireyhtymä ja lihassairaudet</p>	<p>Aistien toiminnan ongelmat: Kuten: Puhe ja kommunikaatio ongelmat</p>
<p>Aistien toiminnan häiriöt: Kuten: Näkö, kuulo, ja puhe</p>	<p>Tavalliset sairaudet: Kuten: Infektiot, sisäerityishäiriöt, tapaturmat, sydänvial, suun ja hampaiden sairaudet</p>

Taulukko 1. (Manninen & Pihko 2012, 98–139.)

4.4 Autismi ja kehitysvammaisuus

Kehitysvamman tyypillisin rinnakkaisdiagnoosi on autismi. Jopa 75 % :lla autismin kriteerin täyttävällä on todettu jonkinlainen kehitysvamma. 15 % :lla kehitysvammaisista on jonkinasteisia autismin piirteitä. Kehitysvammasta tai autismista johtuvasta käytöksestä on välillä mahdotonta päätellä kummasta käytös johtuu. (Arvio 2011, 91.)

Autismikirjo on jatkumo, johon voidaan geenitestillä liittää Rettin oireyhtymä, suhteellisen selkeänä ilmenevä infantiili (lapsuusiän) autismi, ja Aspergerin oireyhtymä. Mutta epätyypilliseen autismiin, Rettin oireyhtymään ja autistiseen regressioon tyypillisesti kuuluu kehitysvammaisuus. Autismikirjon seitsemän

muuta alalajia kuten määrittelemätön lapsuusiän laaja-alainen kehityshäiriö kertovat autismi-ilmiön olemuksesta, jatkumosta ja kirjavuudesta. (Arvio 2011, 91.)

Kun halutaan tutkia autismin ja kehitysvamman eroja, voidaan huomata valtavia erilaisuuksia. Niissä voidaan silti nähdä samantyyppisiä käsitteitä. Esimerkiksi tuntemattomasta syystä syvästi kehitysvammainen osaa normaalisti kävellä, mutta puhekyky on olematon. Hänen diagnoosikseen voidaan todeta lapsuusiän (epätyypillinen) autismi, kuin tuntemattomasta syystä johtuva ei-liitännäis-oireinen (epäspesifinen) syvä kehitysvamma. (Arvio 2011, 91.)

Autismin ja kehitysvamman yhtenäisyyksiä ovat:

- Aivokuoren toimintahäiriöt
- Diagnosoidaan laboratorio- tai röntgenkuvauksella
- Kehitysvammaoireyhtymien perinnöllisyys tunnetaan, kun taas autismin periytymisestä ei olla täysin varmoja
- Kummatkin tunnetaan jatkumona: kummassakin on lieviä että syviä jatkumoa
- Puutteita adaptiivisissa taidoissa kuten:
 - sosiaalisissa taidoissa
 - kielellisissä taidoissa
 - omatoimisuus taidoissa
- Molemmissa on isompi riski sairastua mielenterveysongelmille ja epilepsialle.

(Arvio 2011, 91–92.)

Autistisella ihmisellä on vaikeuksia ymmärtää ympäristöään. Hänellä on vaikeus ymmärtää ihmisen erityisyyttä muusta ympäristöstä. Konkreettiset asiat helpottavat autistisen ihmisen arkea, kun taas symbolilliset ja abstraktit asiat sekä huumori on vaikea ymmärtää. Omien ja muiden tunteiden ymmärtäminen on haastavaa. Autistiselle ihmiselle on tyypillistä, että hänellä ilmenee hieman outoja ja kaavamaisia liikkeitä sekä intensiivistä syventymistä esim. lelun pyörivään liikkeeseen. (Arvio 2011, 92.)

Kun autistinen henkilö kärsii ympäristön eri häiriöistä, kärsii hän samalla henkisen hyvinvoinnin häiriöistä. Ne ilmenee pelkoina, uni- ja syömishäiriönä, raivokohtauksina, fyysisenä aggressiivisuutena itseään tai

muita henkilöitä kohtaan. Tästä syystä on sanottu, että kehitysvammaiset autistit ovat palvelujärjestelmälle kaikkein haastavampia asiakkaita. (Arvio 2011, 93.)

5 HAASTAVA KÄYTTÄYTYMINEN

5.1 Mikä haastava käyttäytyminen?

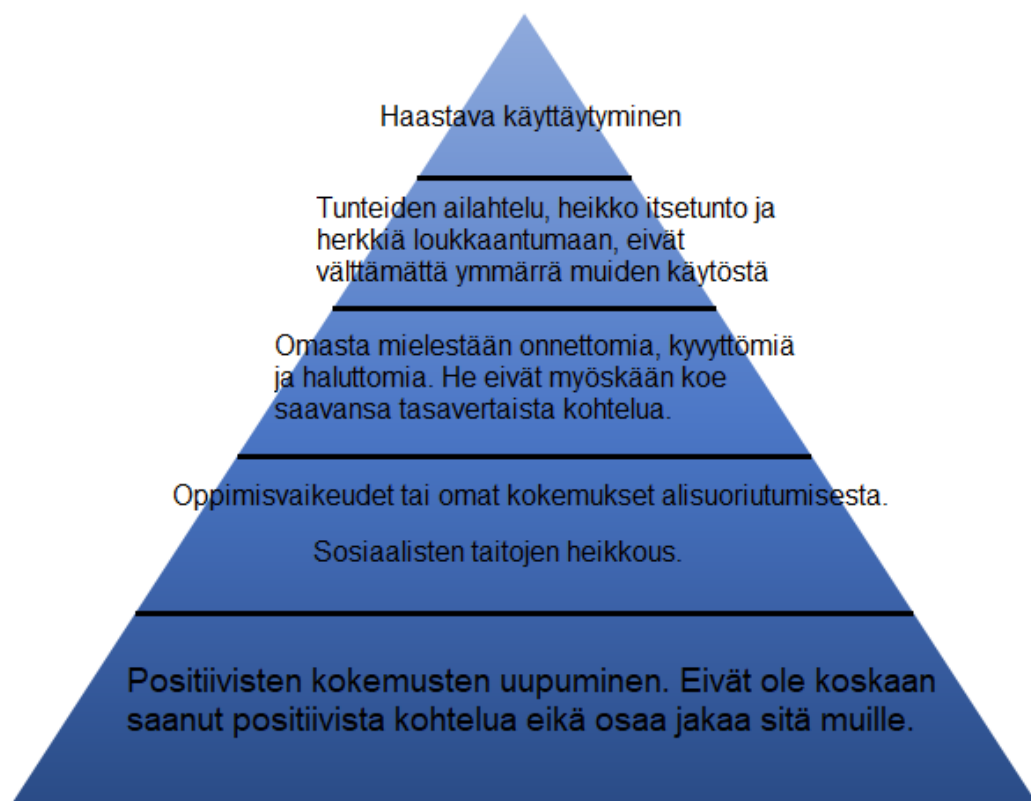
Haastavalla käyttäytymisellä tarkoitetaan käytöstä, jolla henkilö haastaa, joko itseään tai muita ihmisiä. Haastava käytös määritellään siten, että se poikkeaa ympäristön yhteiskunnallisista kulttuurisidonnaisista käyttäytymismalleista ja normeista. Poikkeava käyttäytyminen ei ole syy luokitella ihmisen käytöstä haastavaksi. Haastava käyttäytyminen on tilannesidonnaista. Sen tarkastelu lähtee henkilöstä itsestään ja ympäristön näkökulmasta. (Korventaival 2012, 5.)

Negatiiviset ja tunnepurkaukset ovat normaaliin elämään kohdistuvia tunteita. Näitä ei tule sekoittaa haastavaan käyttäytymiseen. Mielipiteiden ilmaisu on jokaiselle sallittua ja mielipahan tuottaminen toiselle satunnaisina kertoina ei ole haastavaa käyttäytymistä. Toisinaan toistuvana, mutta ei vuorovai-
kutuksenkeinoin vähenevänä, voi kyse olla haastavasta käytöksestä. Etenkin erityisen tuen piirissä se voi johtua vammasta tai rajoitteesta. Myös ymmärtämättömyys voi johtaa haastavaan käytökseen, kun yhteistä kommunikaatiota ei ole. Nämä käytöspiirteet voivat olla heille tyypillisiä. Taputtaminen, hyppiminen ja tauotta ääntely eivät ole haastavaa käytöstä, koska ne katsotaan heidän ominaispiirteiksi eikä aiheuta heille itselleen tai ympäritölleen haittaa. (Korventaival 2012, 5.)

5.2 Ilmeneminen

Niin, kuin aikaisemmin mainitsin. Haastava käytös ilmenee usein jostain negatiivisesta kokemuksesta, joka purkautuu ympäristön tekijöihin muulla keinoin, kuin tunteenpurkauksin. Ennen, kuin pystytään tarkastelemaan ilmenemistä voidaan tarkastella tunnusmerkkejä. Usein ihmisillä, joilla ilmenee haastavaa käyttäytymistä on usein samankaltaisia tunnusmerkkejä/piirteitä. Nämä piirteet lähtevät usein ihmisen kokemuksista positiivisuuden uupumisesta. Tällöin ihminen ei ole koskaan kokenut positiivista kohtelua, eikä osaa

jakaa sitä tällöin muille ihmisille. Oppimisvaikeudet tai omat kokemukset alisuoritumisesta, heikentävät ihmisen sosiaalisia taitoja. He kokevat olevansa onnettomia, kyvyttömiä ja haluamattomia mihinkään yhteiskunnassa. Tasavertaisuuden tunne on matalalla. Ihminen joka kokee tunteiden ailahtelua, pitävät usein itsetuntoaan heikkona. He ovat hyvin herkkiä tällöin loukkaantumaan, eivätkä välttämättä ymmärrä muiden käytöstä. Tämän kaiken pakkaantuminen yhdeksi voi luoda ihmiselle haastavan käyttäytymisen. Kuten kuva 3 voidaan havainnoida. (O'Regan 2013, 10.)



Kuva 2 Haastava käytöksen pyramidi (O'Regan 2013, 10.)

5.3 Syyt ja tunnistaminen haastavaan käyttäytymiseen

Haastava käytös tai aggressiivisuus ei synny asiakkaalle tyhjästä. Tilanteen synnylle on aina jokin syy, vaikka se ei näyttäydy välttämättä toiminnan kautta. Haastava käytös voi olla psyykkistä ja ilmetä sitä kautta.

Syy voi olla pettymys, turhautuminen tai loukkaantuminen. Tällöin asiakas saattaa kokea sen voimakkaana ja kohdentuvan sen omiin tunteisiinsa. Haastava käytös ei ole vain henkilölle itselleen haastavaa. Se tuottaa

haasteita hänen kanssaan työskenteleville työntekijöille. Tällöin hän testaa hyvin paljon ammatilaisen ammatillista työtettä sekä ammattitaitoa. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 50.) Hyvä työntekijä osaa tällöin pitää ammatillisesta työotteestaan kiinni ja ohjata asiakkaan toisiin tehtäviin sekä antaa asiakkaalle rajat kokeilemiselle.

Haastavaan käytökseen vaikuttavat vahvasti fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset haasteet. Joskus haastavan käytöksen, aggressiivisuuden tai väkivaltaisen käyttäytymisen syitä on pyritty löytämään perinnöllisyydestä, biologiasta, psykologiasta, ympäristötekijöistä tai kasvatuksesta. Moni on pohtinut näiden yhteisvaikutusta. Toisin ajateltuna temperamenttisuus, lapsuuden traumat väkivallasta tai sen uhasta, aivoperäiset vauriot tai vanhenemisen fyysiset muutokset aivoissa voivat johtaa näihin käytöksiin. Uudelleen tarkastellen, voidaan löytää syyt, että ihminen kokee tilanteessa olevansa avuton eikä näe muuta vaihtoehtoa haastavalle käyttäytymiselle. (Työturvallisuuskeskus TTK 2009, 17.)

Näin tunnistat tilanteet, jotka voivat johtaa aggressiiviseen tai haastavaan käyttäytymiseen. Ihminen saattaa tilanteessa käyttäytyä kielteisesti kaikkien toimintoihin. Kiroilu, haukkuminen, solvaaminen tai väkivallalla uhkaaminen ovat hyvin selkeitä merkkejä haastavasta käyttäytymisestä. Tuijotus, pälyily, katseella mittaaminen ovat sanatonta viestintää, varsinkin silloin kun ihminen on puhumaton. Erilaiset irvistely hampaiden näyttely, niillä uhkaaminen sekä narskuttelu kuuluvat haastavan käytöksen ennakkomerkkeihin. Kiihtynyt hengitys tai lisääntynyt syljen erityys voi johtaa, että asiakas sylkee ohjaajia kohti. Käsien nyrkkiin puristeleminen, nivelten naksuttelu tai kehon pullisteleminen voivat olla merkki jo hyvin ahdituneesta mielentilasta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2009, 19.)

5.4 Haastava käyttäytyminen ja kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisen ihmisen haastava käyttäytyminen katsotaan tai mielletään usein "ongelmakäyttäytymiseksi" tai "käytösongelmaksi". Kehitysvammaisilta haastava käytös halutaan usein kieltää tai poistaa. Kehitysvammaisella on yleensä taustalla hyvinkin monenlaisia syitä haastavaan käyttäytymiseen. Joillekin aggressiivinen tai haastava käytös voi johtua mielenterveyden

häiriöstä. Mielenterveyden häiriö tai jokin muu syy pitää pyrkiä erottamaan haastavasta käyttäytymisestä. Siksi on tärkeää tuntea kehitysvammaisen jokainen oirekäyttäytyminen. Se varmistaa kuntoutuksen ja turvallisen arkielämän tukemisen. (Verner 2017.)

Haastavakin oirekäyttäytyminenkin voi olla asiakkaalle eduksi. Se voi nostaa esille asiakkaan toiveita tai pelkoja. Haastava käytös on kehitysvammaisen ihmisen selviytymistapa, kun hänen muut keinot selvitä tai ilmaista itseään ovat puutteelliset. Suurin tekijänä taka-alalla on sosiaalisten roolien ja ryhmädynamiikan vääristyminen. Joskus oireyhtymät voivat olla haastavan käytöksen syy kuten esimerkiksi Aspergerin oireyhtymä. Lääkityksellä kyetään asiakasta auttamaan, jos kyseessä on mielenterveysongelma. Siksi on hyvä tuntea mikä oire kuuluu mielenterveyshäiriöihin ja mikä ei. Lääkityksen huono puoli on siinä, että sillä saatetaan tehdä myös haittaa asiakkaan hyvinvoinnille. Eikä lääke anna vastetta estämään ongelmaa tai haastavaa käyttäytymistä. Ongelmat ja ristiriidat tulee siksi, myös tarkistaa/tarkastella huolellisesti. (Verner 2017.)

6 KUINKA KOHDATA HAASTAVASTI KÄYTTÄYTYVÄ?

6.1 Asiakkaaseen kokonaisvaltaisesti tutustuminen

Kun puhutaan haastavasti tai väkivaltaisesti käyttäytyvän asiakkaan kohtamisesta, puhutaan asioista ennaltaehkäisemisen menetelminä. Miten asiakas kohdataan ja miten hänen kanssaan toimitaan, on ensisijaisen tutustumisen kulmakivet. Haastavasti käyttäytyvä asiakas haluaa kokea tulla tasavertaiseksi. Arvostuksen tunne on saattanut jäädä haastavan käytöksen takia huomioimatta riittävästi. Häntä tulee tervehtiä niin kuin ketä tahan muutakin ihmistä, jonka kanssa työskentelet. Työntekijän tulee suojata asiakkaan yksityisyyttä.

Jotta pystyt ennakoimaan asiakkaan ahdituneisuutta, niin tutustu häneen perusteellisesti. Kun asiakkaan tuntee kunnolla, pystyy hänestä havainnoimaan/tulkitsemaan sanatonta viestintää tai puhetapaa. Asiakkaan kuunteleminen on tärkeää. Näin kykenee selvittämään, mitä asiakas mahdollisesti tavoittelee tai odottaa. Työntekijän pitäisi tällöin kyetä tekemään pieniä

johtopäätöksiä, jos asiakas ymmärtää tai on halukas hyvään kanssakäymiseen. Tällöin hänelle voi esittää lisäkysymyksiä. Näin pystytään tekemään yhteistyössä lopullinen päätös toiminnasta. Asiakas saattaa olla haluton tekemään asioita, koska voi kokea ne epämieluisiksi. Kannusta asiakasta toimintaan mukaan sekä tekemään yhteistyötä. Ammattitaitoinen työntekijä pystyy haastavankin asiakkaan kanssa pitämään asiallisuutensa, mutta osaa myös ilmaista työtä haittaavat tunteet esimerkiksi esimiehelle. Asiakkaan kanssa on tärkeää kommunikoida. Kommunikointi voi aiheuttaa toisinaan haasteita, mutta on silti tärkeää, että kohdistaa asiakkaaseen hyvää myötäilyä. Näin asiakas alkaa oppimaan kommunikointia ja saa hyvän tunteen siitä, että joku kuunnella häntä. Myös myötäelämisen osoittaminen on tärkeää. Hyvin toimituissa toiminnoissa ohjaaja antaa asiakkaalle positiivista palautetta. Se parantaa ja lujittaa asiakas-työntekijä suhdetta. Haastavasti käyttäytyvien kanssa tulee olla tasavertainen, mutta siltikin diplomaattinen ja jämäkkä. Jos kontaktin saaminen on haastavaa, ei onnistu ollenkaan tai eskaloituu väkivaltaiseen tilanteeseen siitä huolimatta, pyydä apua työkavereiltasi. (Rantaeskola ym. 2014, 90.)

6.2 Ennakkoluulojen karsiminen ja ennaltaehkäiseminen

Ulkopuolisen silmin syntyy paljon ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita. Näitä ei saisi kumminkaan esiintyä asiakastyötä tekevällä ammattihenkilökunnalla. Ennakkoluuloja tosin ei pystytä kokonaan kitkemään pois ja niitä syntyy väkipakoin. Ne syntyvät aikaisemmin koetusta negatiivisista kokemuksista. Ne näkyvät vuorovaikutuksessa pidemmällä tähtäimellä. Jotta ennakkoluulojen kitkeminen olisi helpompaa tulisi työpaikan perusarvoihin tutustua paremmin ja sisäistää ne. (Sundell 2014, 67.)

Ennalta ehkäiseminen alkaa varhaisesta tutustumisesta asiakkaisiin. Usein asiakkaisiin tutustutaan ennakkoidusti, mikäli se on mahdollista. Se antaa raamit asiakkaasta minkälainen hän on ja mitkä asiat hänellä tuottavat haastavaa käyttäytymistä. Jotta jokaisella työntekijällä on valmiudet ennakoida ja hallita väkivallan riskejä, on työhön kuuluttavat organisointiin liittyvät käytänteet hallinnassa. Toimitilojen turvallisuutta ylläpitää ohjeet ja säännökset. Lisäksi koulutukset, perehdyttämiset ja henkilökunnan toiminta lisäävät turvallisuuden tuntemista. Työntekijöillä on oikeus saada tarvittavaa koulutusta, perehdytystä

ja ohjeistusta, jotta jokaisella olisi yhtenäiset linjaukset siitä miten haastavissa ja väkivaltaisissa tilanteissa toimitaan. Henkilökunnan pitää olla ammattitaitoista ja heille kerrotaan riittävästi turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. (Sundell 2014, 53.)

Hyvään ennaltaehkäisemiseen vaikuttaa työntekijän oma ammatti-identiteetti ja sen selkeä hallitseminen. Epävarma työote heijastuu myös asiakkaisiin. Työntekijä osaa kertoa asiakkaalle kokonaisvaltaisesti työstänsä sekä työn tarkoituksesta, joka tapahtuu toimintojen ohjauksessa. Työntekijä kykenee kertomaan myös omista rajoistaan. Työntekijä hallitessa itsensä ja työtehtävänsä hän on itse työssä luonteva, rauhallinen ja vakuuttava. Haastavissa ja väkivaltaisissa tilanteissa työntekijä osaa hyödyntää kolmiportaista työtettä:

1. Ennakointi ja valmistautuminen
2. Työsuoritus
3. Jälkitoimet

Ennaltaehkäiseminen tapahtuu pitkälti näiden kolmen kohdan kautta. Kun ne hallitaan, voidaan ei-toivotut tilanteet ja seuraukset estämään. (Rantaeskola ym. 2014, 51.)

6.3 Haastavan tilanteen purkaminen

Haastava tilanne luo automaattisesti ammattilaisille ylimääräistä stressiä, joka jälkiselvittömänä voi vaikuttaa työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Väkivalta tilanteet painautuvat kriittisille alueille ja voivat aiheuttaa traumapsyykkisiä, että -fyysisiä vaikeuksia. Työpaikan tulisi järjestää työntekijöille mahdollisuuksia väkivaltatilanteiden jälkeenpurkamisiin. Myös haastavien tilanteiden jälkeen tulisi tarjota jälkiselvittely mahdollisuus. Varsinaista jälkiselvittelyä ei välttämättä tarvita tilanteesta riippuen. Myös epävirallinen purku voi tapahtua käymällä keskustelu työkavereiden kanssa. Jälkitoimista huolimatta, jokainen kokee toipumisen tilanteesta yksilöllisesti. Jälkiselvittely ei koske ainoastaan työntekijöitä. Rajoitustoimenpide saattaa olla hyvin traumaperäistä, myös asiakkaalle, jos on jouduttu rajoittamaan asiakkaan toimintaan rajoitustoimenpiteillä. Siksi jälkiselvittely asiakkaankin kanssa on tärkeää mikäli asiakas kykenee siihen. (Rantaeskola ym. 2014, 165–166.)

6.4 Haastavasti käyttäytyvän erilaiset rajoitustoimenpiteet

6.4.1 Kiinnipitäminen

Kiinnipitäminen

Toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö voi pitää lyhytaikaisesti kiinni erityishuollossa olevasta henkilöstä rauhoittamistarkoituksessa. Kiinnipitäminen voi sisältää myös henkilön siirtämisen toimintayksikön tiloissa. Kiinnipitäminen on toteutettava hyväksyttävää hoidollista menetelmää käyttäen.

Ratkaisun kiinnipitämisestä tekee toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519, 3a § 42f.)

6.4.2 Aineiden ja esineiden haltuunotto

Aineiden ja esineiden haltuunotto

Toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö voi ottaa erityishuollossa olevalta henkilöltä toimintayksikön haltuun aineet ja esineet, jotka ominaisuuksiensa puolesta soveltuvat vaarantamaan vakavasti terveyttä tai turvallisuutta taikka merkittävästi vahingoittamaan omaisuutta ja joita todennäköisesti käytettäisiin tähän tarkoitukseen.

Ratkaisun aineiden tai esineiden haltuunotosta tekee toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö.

Toimintayksikön vastaavan johtajan on tehtävä haltuunotosta kirjallinen päätös, jollei aineita tai esineitä palauteta erityishuollossa olevalle henkilölle yhden vuorokauden kuluessa haltuunotosta. Haltuun otettu omaisuus on palautettava erityishuollossa olevalle henkilölle viimeistään toimintayksikössä annetun erityishuollon päätyttyä, jollei sen luovuttamisesta tai hävittämisestä muussa laissa toisin säädetä. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 3a § 42g.)

6.4.3 Henkilöntarkastus

Henkilöntarkastus

Toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö voi tehdä erityishuollossa olevalle henkilölle henkilöntarkastuksen tämän vastustuksesta riippumatta, jos on perusteltua syytä epäillä, että henkilöllä on vaatteissaan tai muutoin yllään taikka mukanaan olevissa tavaroissa 42 g §:n 1 momentissa tarkoitettuja aineita tai esineitä. Edellytyksenä on lisäksi, että erityishuollossa oleva tai muu henkilö todennäköisesti käyttäisi aineita tai esineitä vaarantamaan vakavasti terveyttä tai turvallisuutta taikka merkittävästi vahingoittamaan omaisuutta.

Henkilöntarkastus on tehtävä toimintayksikön henkilökuntaan kuuluvan toisen sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilön läsnä ollessa, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Tarkastuksen tekijän ja tarkastuksessa läsnä olevan henkilön on oltava tarkastuksen kohteena olevan henkilön kanssa samaa sukupuolta. Tarkastuksen tekijä ja tarkastuksessa läsnä oleva henkilö voivat kuitenkin olla eri sukupuolta kuin tarkastuksen kohteena oleva henkilö, jos he ovat terveydenhuollon ammattihenkilöitä tai toimenpiteen suorittaminen välittömästi on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevan tai toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden varmistamiseksi.

Henkilöntarkastusta koskevan ratkaisun tekee toimintayksikön vastaava johtaja. Kiireellisessä tilanteessa ratkaisun voi tehdä toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö, jonka on viipymättä ilmoitettava asiasta toimintayksikön vastaavalle johtajalle. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 3a § 42h.)

6.4.4 Lyhytaikainen erillään pitäminen

Lyhytaikainen erillään pitäminen

Toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö voi viedä erityishuollossa olevan henkilön tämän vastustuksesta riippumatta lyhytaikaisesti, enintään kahdeksi tunniksi, erilleen muista henkilöistä rauhoittamistarkoituksessa. Erillään pitämiseen käytettävän huoneen oven voi tarvittaessa lukita.

Toimintayksikön henkilökuntaan kuuluvan sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilön on valvottava erillään pidettävää henkilöä koko erillään pitämisen ajan olemalla hänen kanssaan samassa tilassa tai sen välittömässä läheisyydessä niin, että henkilökunnalla on mahdollisuus saada yhteys erillään pidettävään henkilöön. Myös erillään pidettävällä henkilöllä on oltava mahdollisuus saada yhteys henkilökuntaan.

Ratkaisun lyhytaikaisesta erillään pitämisestä tekee toimintayksikön vastaava johtaja. Kiireellisessä tilanteessa ratkaisun voi tehdä toimintayksikön henkilökuntaan kuuluva sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilö, jonka on viipymättä ilmoitettava asiasta toimintayksikön vastaavalle johtajalle. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 3a 42i.)

6.4.5 Rajoitustoimenpiteen jälkiselvittely ja kirjaaminen

Rajoitustoimenpiteen jälkiselvittely ja kirjaaminen

Jos erityishuollossa olevaan henkilöön on kohdistettu 42 f–42 n §:ssä tarkoitettu rajoitustoimenpide, rajoitustoimenpiteen käyttöä on arvioitava erityishuollossa olevan henkilön kanssa viipymättä sen käytön päättymisen jälkeen. Jälkiselvittelyssä on arvioitava rajoitustoimenpiteen perusteita ja keinoja, joiden avulla voidaan jatkossa välttää rajoitustoimenpiteiden käyttö.

Erityishuollossa olevaa henkilöä koskeviin asiakas- tai potilasasiakirjoihin on kirjattava:

- 1) 42 f–42 n §:ssä tarkoitetun rajoitustoimenpiteen käyttö ja sen perusteet;
- 2) henkilön näkemys rajoitustoimenpiteen käytöstä ja sen perusteista;
- 3) rajoitustoimenpiteen vaikutukset erityishuollossa olevaan henkilöön;
- 4) rajoitustoimenpiteen alkamis- ja päättymisajankohta;
- 5) rajoitustoimenpidettä koskevan ratkaisun tai päätöksen tehnyt ja toimenpiteen suorittanut henkilö.

(Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 3a § 42o.)

7 TUKEMINEN ARJESSA

7.1 Asiakkaan tukeminen

Kehitysvammaisen asiakkaan tukeminen arjessa lähtee pienistä tekijöistä, niin kuin muillakin ihmisillä. Asiakkaalle on hyvin tärkeää tulla ymmärretyksi ja kuulluksi samalla tavalla, kuin kellä tahansa muullakin. Nykypäivänä kehitysvammaisten asiakkaiden itsemääräämisoikeutta korostetaan. Kehitysvammaisen ihmisen itsemääräämisoikeutta tulisi kunnioittaa ja tarjota mahdollisimman laajasti, mutta tietyissä olosuhteissa ja tilanteissa sen tukeminen ei ole aina mahdollista. (Vesala 2013.)

Kehitysvammaisilla ihmisillä esiintyy todella paljon turvattomuuden tunnetta, jos tietyt struktuurit unohtuvat tai niitä ei ole ollenkaan. Struktuurin toimiessa oikein asiakkaan on helpompi jäsentää, ymmärtää ja ennakoida asioita. Toimivan struktuurin avulla ihminen kokee turvallisuuden tunteensa ja itsemääräämisoikeuden lisääntyvänä. (Martikainen 2017.) Siksi on tärkeää rakentaa vammaiselle toimiva struktuuri, jota voidaan hyödyntää yksilöllisellä päivä- tai viikko-ohjelmalla. Tällöin asiakas näkee ja tietää miten hänen päivänsä alkaa ja miten se päättyy tai viikko-ohjelmassa hän näkee mitä viikko tuo tullessaan ja, että se pitää kaikki hänelle tärkeät toiminnot koko ajan tietoisuudessa.

Autistiselle ja kehitysvammaiselle autistille on hyvin tärkeää, että uudet tulevat tapahtumat kerrotaan hänelle mahdollisimman aikaisin. Näin asiakas ehtii prosessoida asiaa ja purkaa jännitystä päivien aikana. Samana päivänäkin on vielä hyvin tärkeää käydä päivänkulku hänen kanssaan läpi, jotta mitään yllättävää ei varmastikkaan tapahdu. Jotkut autistit kestävät hyvinkin yllättävät muutokset päiväohjelmaansa, mutta silti tärkeintä on kertoa asioista mieluummin hyvissä ajoin ja käyttää apuna kommunikoinnin eri keinoja, joista kerron tarkemmin luvussa 7.2 Toimintamallien hyödyntäminen.

Vammaisen ihminen tarvitsee struktuuria toimiakseen, mutta hän tarvitsee, myö tukea ja turvaa elämässään sekä jonkun, joka auttaa heitä ylläpitämään sitä. Vammaisella ihmisellä on yhtäläinen oikeus elämään, vapauteen ja suojeluun, kuin kellä tahansa muullakin.

7.2 YK:n vammaissopimus

YK:n vammaissopimus on tehty vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien sopimukseksi vuonna 2016 Suomessa. Tätä tulee lakina noudattaa. Sopimus on kansainvälinen. YK:n vammaissopimuksen tiivistetyn teesin mukaan sanotaan seuraavasti vammaisen oikeuksista elämään, vapauteen ja suojeluun:

“Vammaiset henkilöt tarvitsevat suojelua sellaisten ulkopuolisten uhkien ja riskien varalta, joihin he eivät pysty millään tavalla ennalta varautumaan. Ennalta varautumisen aste ja mahdollisuudet puolustautua voivat olla vammasta johtuvien rajoitusten vuoksi hyvin heikot. Vammaisten henkilöiden turvallisuus tulee siis ottaa erikseen huomioon kaikissa pelastussuunnitelmissa ja sisäisen turvallisuuden ohjelmissa, jotta toimintatavat ovat valmiina mahdollisen uhan toteutuessa. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että mitkään turvallisuusmääräykset eivät saa estää vammaisen henkilön itsenäistä elämää ja osallisuutta yhteiskunnassa.” (YK:n vammaissopimus.)

Asiakkaan tukeminen arjessa alkaa siis turvallisen ympäristön luomisella. Haastava käyttäytyminen voi johtua asiakkaan turvattomuuden tunteesta. Toisinaan asiakkaat tarvitsevat apua ymmärtämään omaa turvallisuuttaan esim. liikenteessä liikkumisessa. Tämä luo luottamusta asiakkaan ja työntekijän välillä. Tärkeää on muistaa kunnioittaa yhteistyössä asiakkaan itsemääräämisoikeutta siitä mitä hän haluaa tehdä ja antaa turvallisissa rajoissa toteuttaa itseään.

7.3 Itsemääräämisoikeus

42 § Itsemääräämisoikeuden vahvistaminen

Erityishuolto on järjestettävä ja erityishuollossa olevaa henkilöä on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja hänen yksityisyyttään kunnioitetaan. Erityishuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon erityishuollossa olevan henkilön toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet. Erityishuollossa olevalle henkilölle on turvattava mah-

dollisuus osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan. Erityishuollossa olevan henkilön hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta on ylläpidettävä ja edistettävä. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 3a § 42.)

7.4 Selkokieli arjessa asiakkaan kanssa

Arjen toimivuuden vuoksi asiakas tulisi tulla ymmärretyksi, mutta samoin myös toisinpäin. Asiakkaan tulisi ymmärtää mitä työntekijä hänelle sanoo tai odottaa. Työntekijän tulisi tällöin osata selkokielentaidot. Hänen tulee myös ymmärtää lukemiaan tietojaan sekä hyödyntää niitä arjessa asiakkaan kanssa. Joskus selkokielen ymmärtäminen voi olla haastavaa, jolloin asiakkaan kanssa voi puheen rinnalla käyttää tukiviittomia, PCS-kuvakommunikointia tai sosiaalista tarinaa.

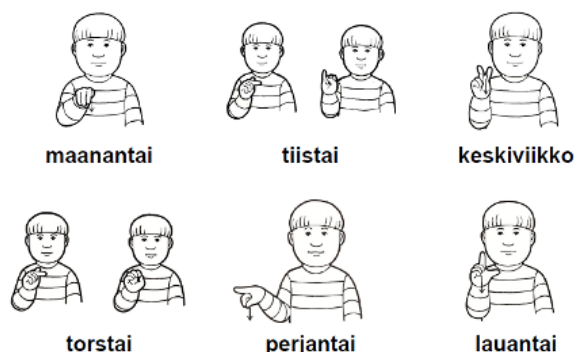
Kuten olen aiemmin luvussa 4.1 maininnut, että kehitysvammaisilla on laaja-alaisia rajoitteita. Yksi rajoitteista on nimenomaan kommunikoinnissa. Heillä on haasteita äidinkielen osa-alueilla, kuten puhumisessa, puheen ymmärtämisessä, lukemisessa ja kirjoittamisessa. Jotkut kehitysvammaiset eivät koskaan opi puhumaan. Toisinaan kommunikoinninvaikeudet eivät välttämättä johdu itse kehitysvammasta. Ne voivat johtua kielen kehityksen erityisvaikeuksista. Kuten Down-syndroomaisella voi olla todella iso kieli mikä hankaloittaa puheen tuottamista. (Kartio 2009, 61.)

Asiakkaan kanssa kommunikoidessa, työntekijä on useammin se joka ”johtaa” keskustelua ja muokkaa puhetta sekä rakenteeltaan, sanastoltaan ja sisällöltään paremmin ymmärrettäväksi. Osaavampi osaa auttaa ja tukea toista kommunikoijaa osallistumaan keskusteluun. Hän osaa hyödyntää erilaisia elementtejä paremmin, jotta toinen osallistuja ymmärtää häntä paremmin. Eleiden ja ilmeiden muokkaaminen auttaa ymmärtämään kieltä paremmin. Selkokielen tavoitteena on helpottaa molemminpuolista ymmärtämistä ja kummankin mahdollisuuksista osallistua vuorovaikutukseen. (Kartio 2009, 8.)

7.4.1 Tukiviittomat, PSC ja sosiaalinen tarina

Tukiviittomia käytetään puheen tukemisen rinnalla, jotka auttavat täydentämään puhetta. Ne ovat osa viittomakielen viittomia. Erilaisten puheen ja kielenkehityksen häiriöiden kommunikaationkeinoksi käytetty apuväline.

Tukiviittomat tulisi sisällyttää kommunikaatioon aina, kun pelkkä puheen ymmärtäminen on haasteellista. Myös asiakas voi opetella tukiviittomien käyttöä, kun puheentuottamisessa esiintyy haasteita. (Papunet. Tukiviittomat.)

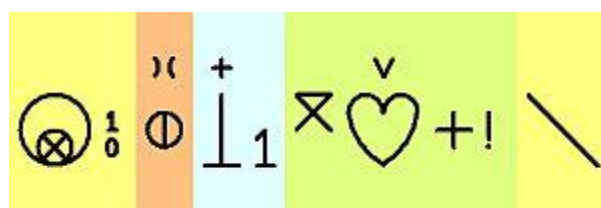


Kuva 3 Tukiviittomat (Peda.net)

PCS-kuvakommunikointi on yksi AAC-menetelmistä ja yksi maailmalla eniten käytetyistä menetelmistä. AAC tulee lyhenteestä Augmentative and Alternative Communicaton. AAC-menetelmiin kuuluu myös mm. piktogrammit ja bliss-symbolit. Piktogrammin englanniksi Pictogram Idealogram Communication. Piktogrammit ovat musta-valkoisia piirroksuvia, joiden tarkoituksena on olla kuvanomaisia. (Papunet 2017). Bliss-symboleilla eli bliss-kielellä tarkoitetaan kieltä, joka on korjattu graafisesti. Bliss-kielen on tarkoitus kirjoittaa käsitteet ja kieliopilliset muodot bliss-symbolein. Bliss-symbolit muodostuvat erilaisista geometrisistä peruskuvioista, kaarista ja pisteistä. (Papunet 2017.)



Kuva 5 Piktogrammit (Papunet 2017)



Kuva 4 Bliss-symbolit (Papunet 2017)

PCS-kuvien tarkoituksena on tukea ja edistää kommunikaation kehitystä ja itse kommunikointia. Osalle käyttäjistä riittää muutama kuva ja osa tarvitsee todella montaa kuvaa kommunikointiin. Kuvien määrä riippuu, myös käyttäjän

motivaatiosta, tehokkuudesta käyttää kuvia sekä riippuen käyttäjän kognitiivisista taidoista. Henkilö, joka on kiinnostunut kuvien käytöstä, tulisi hänelle tarjota innon ja motivation säilyttämiseksi kuvakommunikointi kortteja riittävästi. Kuvien avulla pystytään kertomaan haluttu viesti, mitä häneltä mahdollisesti odotetaan, mitä tapahtuu seuraavaksi ja kauan toiminta kestää. Ajan keston ymmärtämisessä voidaan apuna käyttää kelloa kuten esim. Time-Timeria. (Virolainen & Wiiala 2009, 12–13.)



Kuva 6 Time-Timer (Kärkkäinen)

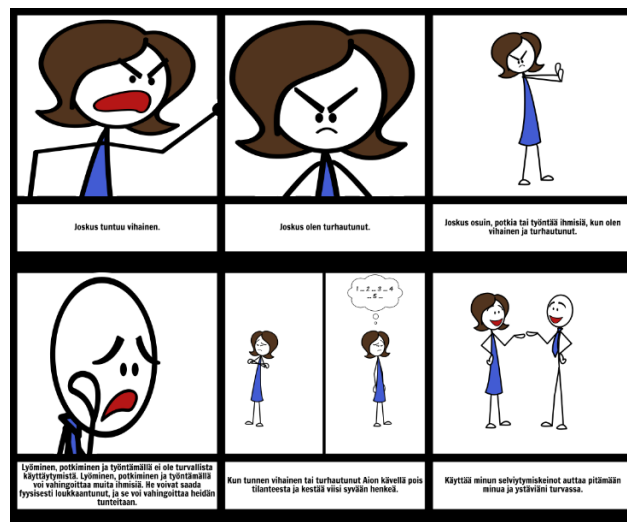


Kuva 7 PCS-kuvakommunikaatio (Palin 2016)

Sosiaalinen tarina on pedagoginen työskentelymenetelmä, jonka avulla pystytään auttamaan, ymmärtämään ja jäsentämään erilaiset tapahtumat ja käytäytymiset. Sosiaalista tarinaa käytetään, kun:

- Henkilöllä on vaikeus ymmärtää puhuttua kommunikointia
- Tarvitsevat useampaa aistikanavaa ymmärtääkseen
- Kirjoitetut ohjeet pysyvät paremmin muistissa

Sosiaalisen tarinan avulla pystytään opettamaan, myös sosiaalisia taitoja. Sosiaalisella tarinalla on olennaista, että sillä on selkeä alku ja loppu. (Sensonet.fi.)



Kuva 8 Sosiaalinen tarina (Storyboard That 2017.)

8 TUTKIMUSPROSESSI

8.1 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää minkälainen työturvallisuus on Suomessa ja miten se määritellään. Miten määritellään autismi ja kehitysvammaisuus sekä minkälaista on kohdatava haastavasti käyttäytyvä asiakas. Opinnäytteen tarkoitus on olla mahdollisimman työelämälähtökohmainen ja siitä minkälaiseksi ammattilaiset kokevat oman työturvallisuutensa autismi- ja kehitysvammatyössä. Sekä kuulla käytännön neuvoja siitä miten haastavasti käyttäytyvä asiakas tulisi heidän mielestään kohdata.

Vastaajaryhmä koostui alan ammattilaisista, jotka ovat olleet eripituisessa työsuhteessa autismi- ja kehitysvammatyössä.

Opinnäyttetyössäni on kaksi tutkimuskysymystä:

1. Mitä työturvallisuus on autismi- ja kehitysvammatyössä?
2. Kuinka haastavasti käyttäytyvä kohdataan heidän arjessaan?

Opinnäyttetyössäni tutkimusongelmana on ollut autistisen tai kehitysvammaisen asiakkaan haastava käyttäytyminen. Se tuo työpaikalle haasteita työntekijöiden työturvallisuuteen. Opinnäyttetyössä olen pyrkinyt tutkimaan näitä tutkimusongelmia.

8.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, koska tutkin työntekijöiden näkökulmia käytännön töissä. Opinnäytetyöni kohdalla on ollut tilaajan vaihdos, joka muokkasi opinnäytetyöni sisältöä sekä tutkimuksen tarvetta. Laadullinen tutkimus on prosessi, jota ei voi etukäteen määritellä eri vaiheisiin. Tällöin tutkimustehtävä tai aineistonkeruu voivat muodostua vähitellen eli sitä tahtia miten tutkimus edistyy. (Kiviniemi 2015, 74.)

Toteutin opinnäytetyöni ensin kyselemällä toimeksiantajaltani mitä he kaipaisivat opinnäytetyöhön. Sain aika vapaat kädet opinnäytetyön toteut-

tamiseen ja tekemiseen, mikä alussa vaikutti hyvin haastavalta prosessilta. Aloitin työn raamittamalla ja miettimällä teemat tarkasti, jonka jälkeen aloin keräämään tarvitsevia ja avaavia materiaaleja teemoista tutkimalla kirjallisuutta ja internet lähteitä. Tämän jälkeen aloin miettimään haastattelun kysymyksiä, jonka jälkeen töiden lomassa pääsin haastattelemaan kohderyhmääni. Kohderyhmääni kuului neljä (n=4) alan ammattilaista.

8.3 Aineistonkeruu prosessi ja analyysi

8.3.1 Haastatteluiden toteutus

Haastattelut tapahtuivat työntekijöiden työpaikalla kasvotusten, tarkasti sovitujen aikataulujen mukaan. Toisen päivän haastattelun ajankohta muokkaantui lennosta, jotta saatiin haastatteluun kaksi sopivaa haastateltavaa. Haastateltavia ei ennakoltaan oltu sovittu, mutta sain yhteistyössä koottua neljä (n=4) haastateltavaa kasaan.

Jokaiseen haastatteluun olin varannut noin tunnin haastattelu aikaa, jotta haastateltava pystyi mahdollisimman rauhallisesti ja tarkasti avaamaan omia näkemyksiään kysymyksiin. Mahdollisimman laaja aikataulu mahdollisti, myös sen, jos työntekijän oli lähdettävä avustamaan työkavereitaan tilanteen niin vaatiessa. Haastattelut vaihtelivat 15 minuutista yli puoleen tuntiin. Oli hyvä, kun aikaa oli varattu riittävästi.

Haastattelut toteutin yksilöllisinä teemahaastatteluna, jotka toteutin kahden päivän aikana. Haastattelussa olin määrännyt ennakoon kysymykset (Liite 1 haastattelurunko, 53). Kysymykset jätin tarvittavan avariksi, jotta ammatilaisen omat kokemukset ja mietteet tulisivat mahdollisimman selvästi ilmi. Opinnäytyössäni käytin siis, yksilöllistä teemahaastattelua. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka tarkoittaa sitä, että haastattelun jokin näkökohta on määritelty valmiiksi, muttei kuitenkaan kaikkia. Teemahaastattelussa tyypillistä onkin, että haastattelu on kohdennettu tiettyyn aihepiiriin. (Hannila & Kyngäs 2008, 3).

Haastatteluiden aikana pystyin samaistumaan omien kokemuksieni kautta työntekijän näkökulmiin ja helpotti haastatteluiden liittämistä opinnäytetyöhöni sekä sain näkökulmia, kuinka vastaukset pohjautuivat hyvin teoriaan, joita olin

saanut kerättyä. Olin etukäteen sopinut kellonajat ja päivämäärät. Koska tarvittaessa olisi saatettu tarvita työpaikalle sijainen siksi aikaa, että sain haastattelut suoritettua. Näin ei kumminkaan tarvinnut tehdä. Sain haastattelut tehtyä, kun työntekijöitä oli riittävästi paikalla haastattelujen ajan.

Kun suunnittelin haastattelua, tuli minun pohtia seuraavia asioita sekä työntekijän, että asiakkaiden näkökulmasta:

- Aikataulu ja niistä ajoissa ilmoittaminen
- Turvallisuus
- Haastattelupaikka

8.3.2 Haastatteluaineisto

Haastatteluaineistoista koostui neljästä yksilöhaastattelusta, joista jokainen haastattelu tehtiin kasvotusten. Haastatteluaineistoa kertyi lähes kaksi tuntia ja litteroituja sivuja lähes 50. Haastateltavat olivat alan ammattilaisia, jotka enemmässä tai vähemmissä määrin ovat työskennelleet autismi- ja kehitysvammatyössä. Haastatteluissa jokaisen omat näkökulmat tuli työstä ilmi, mutta niistä oli havaittavissa samankaltaisia vastauksia ja ne yhdistyivät toistensa kanssa sekä linkittyivät teoreettiseen viitekehykseen jossain määrin.

Laadullinen tutkimus koostuukin pitkälti kahdesta vaiheesta: *havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta*. Nämä kaksi kumminkin nivoutuu toisiinsa. Kun omat havainnot tutkimuksesta pelkistetään, saadaan kaksi eri käsite osaa. Ensimmäisenä aineistoa tarkastellaan vain tietystä näkökulmasta ja toisena vaiheena on havaintojen yhdistäminen. (Alasuutari 2014, 39-40.) Arvoituksen ratkaisemisella eli tulosten tulkitsemisella tarkoitetaan sitä, että vanhempien tutkimusten pohjalta ja uusien johtolankojen pohjalta pystytään tekemään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2014, 44).

Haastattelurunkoa suunniteltaessa pystyin havainnoimaan paremmin, mihin teemoihin haluaisin eniten työssäni kiinnittää huomiota. Yleensä teema-haastattelua suositellaankin silloin, kun aihe käsittelee aiheita tai käsitteitä, joista haastateltavat eivät välttämättä ole niin tietoisia tai eivät ajattele arkipäiväisessä työskentelyssään niin paljon. Teemahaastattelu nimenomaan

toimii silloin, kun haastateltava ei ajattele tai puhu päivittäin. Näin opinnäytetyöhön saa kerättyä arvokasta tietoa. (Hannila & Kyngäs 2008, 3.)

Jokaisen haastattelun kirjoitin erillisille papereille. Kuunnellassani haastatteluita pystyin tekemään havaintoja samankaltaisista vastauksista ja merkitsin niitä paperille tähdelliseksi. Itse haastattelurungon olin jo etukäteen jakanut neljään isompaan teemaan, koska tämä auttoi kartoittamaan laajasta haastattelurungosta samantyylliset vastaukset ja erottelemaan eri näkökulmat toisistaan. Teemoittain pystyin kasaamaan vastaukset yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi.

Haastateltavien vastauksista pystyi aistimaan samankaltaisuuksia, mutta jokainen pääsi silti tuomaan oman miitteensä ja äänensä kuuluville. Tutkijana pystyin, myös samaistumaan heidän vastauksiinsa oman työkokemuksen perusteella, joka sitten auttoi luomaan keskustelua enemmänkin heidän kanssaan sekä sai syventymään kuuntelemaan heidän vastauksiaan. Tämä auttoi halua tuoda heidän tulkintojaan muiden ihmisten tietoisuuteen ja suurimpana. Vähentääkseen ennakkoluuloja, mutta tuoden todellisuutta siitä arjesta esille. Heidän kokemuksensa ja näkökulmansa työelämästä linkittyi myös teoriaan. Kun teoria pohjautui teeman avaamiseen, niin haastateltavien vastaukset linkittyivät käytänteisiin.

Laadullinen tutkimus onkin prosessin käsittelemistä luovasti ja vaatii tutkijalta erityistä herkkyyttä omaa aineistoaan kohtaan sekä suurta lukeneisuutta. Tutkijan tärkein tavoite työssä onkin inhimillisyyden lisääminen ja tämän perusteella pystyttävä tutkimaan saamiaan tuloksia. Ihmisten arkeen onkin pyrittävä antamaan lisää ymmärrystä. Tämä tapahtuu kohdallisen ja oivaltamisen tulkintojen kautta. On siis selvää, että kvalitatiivisen tutkimuksen analyysi- ja tulkintavaihetta sanotaan tilkkutäkiksi. Tällöin tutkija on pystynyt ottamaan aineistonsa haltuun ja kykenee rakentamaan sen pohjalta uutta tietoa ja ymmärrystä, joista lopulta rakentuu ymmärrystä lisäävä kokonaisuus. (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2008, 8.)

Haastattelut tehtiin pitkälti suullisella sopimus pohjalla ettei haastateltavien nimiä ilmoiteta opinnäytetyössä. Haastatteluiden alussa pyrin jokaiselle haastateltavalle kertomaan, että toteutus tehdään anonymisti. Halusin silti

kuulla heidän ammattinimikkeen sillä hetkellä sekä kauanko he ovat autismi- ja kehitysvammatyössä olleet. Tämä antoi minulle raamit sille, miten jokainen työntekijä on työnkuvansa sisäistäneet ja kuinka laajasti he pystyivät minulle vastaamaan. Sitaatit joita käytän työssäni ovat anonyymisti ilmaistu. Sitaatit ilmaistaan H1, H2, H3 tai H4, joka tarkoittaa haastateltavaa ja järjestystä jossa haastattelin heitä.

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

9.1 Työntekijöiden oma kokemus työpaikan työturvallisuudesta

Kun puhutaan haastavasti käyttäytyvistä asukkaista tai työpaikasta, jossa väkivallan uhka on todellinen, nousee ensimmäisenä mieleen oma työturvallisuus työpaikalla. Ensimmäisenä teemanani toimi työturvallisuus ja kysymykset pohjautuivatkin pitkälti työntekijöiden omaan kokemukseen siitä onko heidän työturvallisuutensa hyvä ja kuinka he itse luovat sitä eteenpäin.

Ensimmäinen kysymykseni koski heidän omaa työturvallisuutta työpaikalla. Kaksi haastateltavista koki työturvallisuutensa hyväksi, yksi vaihtelevasti sekä yksi riippuen siitä missä solussa olisi sillä hetkellä töissä:

H1: *“No se riippuu vähän missä on, näistä meidän soluissa töissä. (Mainitsee solun nimen) eli jos me ollaan tuolla autismi puolella niin väkivallan riski on suurempi, kuin täällä muualla.”*

H2: *“Kyl määh olen kokenut, mun työn ihan sillein suht turvalliseks, ett onhan tääl toki... näit... näit niin kun haastavasti käyttäytyviä asukkaita, mut pääpiirteittäin kyllä, ihan turvalliseks oon kokenu.”*

H3: *“Vaihtelevasti... no väkivallan uhka on päivittäin ja tota... riippuu täysin asiakkaasta kenen kans toimii minäkin päivänä tai ketä ohjaa minäkin päivänä. Ett on semmosia, ett voi viikko mennä, ett joka päivä viikon sisään tulee potkuja tai raapimisia tai puremisia tai päälle lyömisiä ja sit taas toisaalta voi mennä viikko et sihuun ei kukaan koske, että se on hyvin vaihtelevaa.”*

H4: *“No henkilökohtaisesti mää koen, että tilanne on ihan hyvä, et siis toki puutteita on, ett semmosia mitä ei voikkaan itse ennakoidakkaan, ett ne vasta tulee sitten kun ensimmäisen kerran kohtaa sen tilanteen, mutta tota... kyl mää niin kuin henkilökohtaisesti kokisin, ett mulla on tässä turvallinen olla.”*

Työpaikalla on, myös huomioitava toisten työntekijöiden työturvallisuus ja omalla toiminnalla on vahvoja vaikutteita toisten työturvallisuuteen. Omalla toiminnalla pystyy joko parantamaan toisten työturvallisuutta tai pahentamaan sitä. Kysyin jokaiselta haastateltavalta miten he tukevat työkavereidensa työturvallisuutta ja onko työturvallisuudessa jotakin parannettavaa. Jokaiselta sain kuulla, että työkaveria **autetaan**, ei siis tarvitse kokea, että olisi tilanteessa yksin, vaan saa joltakin apua jos on tarvetta.

H3: *“No autan aina, kun on, jos on haastavan asukkaan kanssa, niin tota... sitten siitä onkin ihan sovittukin et semmosten, jotka ei välttämättä pärjää niin hyvin, niin niitä mennään siihen tukemaan toisena ohjaajana.”*

H1: *“Tietysti se, että autetaan, mennään tilanteisiin eli meillä on nykyisin hätäkutsu napit, ja silloin mennään, kun joku soittaa, kun kutsuu apua. Ja meillä olen tosiaan huomannut, ett meillä hyvin lähtee väki liikkeelle. Joka paikasta tulee aina, kun jos joku kutsuu.”*

Työturvallisuus on käsitteenä jatkumo, jota tulisi säännöllisin väliajoin tarkastella ja parannella. Työntekijöiden mukaan suurin parannettava asia olisi henkilökunnan mitoittaminen niin, että sairaslomille tai vuosilomille olisi tarpeeksi sijaisia käytettävissä. On tietysti tilanteita, kun ei vaan ole saatu työntekijöitä tarpeeksi paikalle yrityksistä huolimatta. Myös yhdessä haastattelussa nousi esille henkilökunnan riittävä koulutus ja kouluttaminen toimia nimenomaan näiden haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa.

H1: *No totta kai silloin, että olis se riittävästi henkilökuntaa, mutta tota, tääkin päivä on niin yllättävä, että ei saatu enää sijaisia eli aina sille ei voi mitään. Ja tota, varsinkin (solun nimi) on tietysti*

se, että on riittävästi henkilökuntaa, on koulutettu, koulutetaan siihen toimintaan, millä tavalla toimia niissä tilanteissa.

Työturvallisuus vaikuttaa pitkälti työterveyteen. Jos työturvallisuus jollakin tavoin kärsii, niin kärsii siitä muun muassa työterveys. Kaikki haastateltavat kokivat työterveytensä hyväksi ja jopa parantuneen fyysisesti. Syy fyysiselle parannukselle on ollut muun muassa säännölliset ulkoilut asiakkaiden kanssa. Kysyin haastateltavilta miten he kokevat työpaikan panostuksen työturvallisuuteen eli panostetaanko siihen mitenkään, kun työssä ilmenee väkivallan uhkaa.

H4: *“No tällä hetkellä mulla on, siis niin kuin, jos puhutaan ihan perusterveydestä niin on ihan hyvä olla. Kyllähän se niin kuin vaihtelee, kun on stressaavampi jakso töissä, niin... niin kyl sen huomaa, ett nukkuu huonommin, särkee päätä useemmin, milloin on sellanen ahistuneempi olo. Sitten tulee parempia jaksoja niin sitten on taas niin kun ei kiinnitäkään asiaan taas huomioo.”*

H2: *“Mää en oo vielä kertaakaan joutunut käymään työterveydessä. (minä: eli ilmeisesti aika hyvällä mallilla) no ihan. Mulla ainakin.”*

H3: *“Siis meillä on tietenkin noi hälynapit, et on jokaisella rinnuksissa kiinni koko ajan. Ja tota, et siellä on sit sovittu että yks painallus... niin apua tulee, kun joku vaan ehtii ja kaks painallusta on päällekynti, ett silloin pitää tulla **kaikkien** jotka pystyy tuolta muistakin osastoilta irrottautumaan... oli erittäin hyvä perehdytys, kun itse tulin taloon, niin niin sellaselta vanhemmalta työntekijältä, joka niin kun tietää miten se homma pitää mennä... erittäin hyvä perehdytys.”*

H1: *“No nyt meille on tulossa MAPA-koulutus koko henkilökunnalle et se on nyt yks mistä sit niitä keinoja toimia tilanteista saa. Sitten tietysti on henkilökuntamäärä eli meillä yleensä on aika hyvä määrä henkilökunta vahvuus, mutta sitten on poikkeus päiviä.”*

MAPA-koulutus tulee englannin kielisistä termeistä Management of Actual or Potential Aggression, joka tarjoaa koulutusta väkivallan ennaltaehkäisyyn ja turvalliseen hoitoon sosiaali-, palvelu- ja terveysalalla. Koulutuksen antaa koulutetut ja pedagogisia valmiuksia omaavat sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, jotka ovat suorittaneet Suomen mapa keskuksen kouluttajakoulutuksen hyväksyvästi. (Työturvallisuus ja turvallinen hoitotyö- MAPA).

MAPA-koulutus tosin ei ole Suomessa ainut käytetty koulutusmenetelmä. Muita vastaavia koulutuksia on muun muassa AVEKKI. AVEKKI-koulutus on toimintapamalli. Sen avulla uhka- ja väkivaltatilanteisiin saadaan hyödyntäviä malleja ja antaa valmiudet ennalta ehkäistä näitä tilanteita. AVEKKI-koulutuksen tavoitteena on luoda turvallinen työyhteisö. (Täydennyskoulutus Savonia.)

9.2 Asiakkaana autistinen tai kehitysvammainen tai kumpikin

Toisena osa-alueena eli teemana pidin vahvasti ilmenevää autismia ja kehitysvammaisuutta sekä niiden yhtenäisyyttä. Haastatteluilla tutkin onko työntekijöiden mielestä tyypillistä autistia olemassa, jossa lähes jokainen oli sitä mieltä, ettei tyypillistä autistia ole vaan jokainen on yksilö. Pysin selvittämään kuinka asiakas oma-aloitteisesti lähtee sosiaalisiin tilanteisiin. Ja kuinka työntekijä on valmis tukemaan asiakasta.

Tyypillinen autisti?

H1: *“Ei oo tyypillistä. Ne on kaikki erilaisia ei oo kahta samanlaista. Tuolla yhdellä (osaston nimi) on ne haastavat autistit, mutta sitten meillä on näitä muita, joilla on näitä autistisia piirteitä paljon ja he on hyvin, hyvin, hyvin erilaisia.”*

Asiakkaan tukeminen sosiaalisiin tilanteisiin:

H2: *“No kyllä me niin, kun keskustellaan niistä (sosiaalisista kanssakäymisistä), et tuetaan just niin kuin, jos on jotain parisuhteita tai jotain tämmösiä, niin tietenkään niissä. Ettei niin kun, tyrmätä tavallaan, vaan ett niin kun kannustetaan ja ollaan tukena ja läsnä, jos on jotain kysymyksiä tai semmosta.”*

On siis tyypillistä, että kyse on asiakkaan yksilöllisyydestä kiinni. Toiset ovat hyvinkin oma-aloitteisesti mukana jollaintavoin sosiaalisiin tilanteisiin ja kanssakäymisiin. Toiset kykenevät keskusteluun ja toisille fyysinen läheisyys ja puhumattomuus saattaa olla sosiaalista kanssakäymistä. Sosiaalisen kanssakäymisen tukeminen aiheuttaa välillä haasteita, koska asiakas ei välttämättä sitä hae, mutta sosiaalinen kontakti tapahtuu ohjauksen välityksellä.

Oma-aloitteisuus asiakkaan kohdalla sosiaalisiin tilanteisiin.

H3: *“Kyl se sitten melkeinpä näitten muitten kohdalla, on niin ett jos ne haluaa siis jotakin, siis vaikka kauppaan tai herkkuja tai ulkoilemaan niin siin vaiheessa he tulee niin kun ohjaajalle näyttämään esimerkiksi kuvaa, että ulos.”*

Autismi ja kehitysvammaisuus yleensä rinnakkaistuu toisiinsa eli voidaan puhua autistisesta kehitysvammaisesta, jossa autistisella ihmisellä ilmenee yleensä jonkin asteista älyllistä kehitysvammaa tai kehitysvammaisesta autistista puhutaan, kun kehitysvammaisella ihmisellä ilmenee jonkin asteista autismia tai autistisia piirteitä. Kävi ilmi, että jokaisella asukkaalla on rinnakkaisena jollain asteilla diagnosoitu kumpikin häiriö/vamma.

Autistisia kehitysvammaisia.

H4: *“Joo. Meillä on kaikki meidän asukkaat, jotka täällä on yhtä lukuunottamatta, niin kaikki muut on kehitysvammaisia myös ja se spektri menee lievästä-vaikeeseen.”*

Sukupuoli jakaumassa haastateltavien mietteen jakaantuivat kahteen ryhmään. Kaksi vertasi, että naisia ja miehiä on lähes yhtäpaljon, kun kaksi muuta perusti vastauksensa osastoon, jossa he työskentelivät. Tällöin kävi ilmi, että miehiä on enemmän, kuin naisia.

Pyrin samalla selvittämään yhteydessä olevat häiriöt ja sairaudet sekä älyllisen kehitysvamman asteita. Kävi ilmi, että useammalla ilmenee mielenterveyden häiriöitä ja yleisimpänä sairauksena pidettiin epilepsiaa.

Autismi- ja kehitysvammatyö

H1: *“Se on tota mielenkiintoista... siinä on vaihtelua ja tota... ei oo aina päivät samanlaisia... sitten tota raskasta... tää on niin kuin henkisesti raskasta... tää on aika rankkaa välillä. On niitä päiviä, että ei jaksais... mutta sitten taas seuraava päivä voi olla taas erilainen...”*

Älyllisen kehitysvamman asteet pohjautuivat haastateltavien mukaan lievän ja vaikean välimaastoon. Lopuksi halusin työntekijöiltä kuulla minkälaista on työskennellä autismi- ja kehitysvammatyössä sekä minkälainen ihminen työhön sopisi.

H4: *“No siis edelleehän mä täällä oon. Siis kauheen haastavaa, sillein, et tota, ett kun on tehnyt töitä sillein, ett mä olen ollu ihan päivätoiminta puolella jonkin aikaa, tosin pystyvien ihmisten kanssa ja kenen kanssa pystyy keskusteleen asioista ja muuten niin niin... tää on tosi niin kun iso sitten tää ero sitten, kun tota joutuu päivittäin kohtaan sitä kun tunnekäsittely on täysin olematonta sillein, ett mennään sit siitä hymystä ja naurusta mennään ihan suoraan sit niihin itku-potku-raivareihin sillein, ett saat ihan oikeesti suojautua, ett ei kumpaakaan satu. Niin niin haastavaahan tää on, mut sit mä kokisin, että just sen haastavuuden takia sit, kun tulee onnistumisia, niin ne tuntuu kanss sit tosi kivalta.”*

Työhön soveltuva ihminen

H2: *“No avoin, sosiaalinen, ja tota sillain ett niin kun tulee kaikkien kaa toimeen.”*

H3: *“Mun mielestä tässä on se, että et voi olla semmonen hirveen niin, kun mietiskelijä, koska tässä on tilanteita mitkä varmasti tulee sinulle kotiin mukaan, jota sie jätät sit miettiin. Ihminen joka pystyy vetää sen rajan siihen, kun se lähtee tosta töistä pois... Ja tota... rauhallinen, itsevarma persoona mielestäni, ja no kyl täytyy olla sosiaalinen ja tota... kyl niin kun täytyy välittää siitä mitä sie teet...”*

koska kyl nää asukkaat sit huomaa jos sie et heist pidä tai sie heitä pelkää. Rauhallinen, itsevarma, ei liikaa mietiskelevä.”

9.3 Haastavat tilanteet/käytökset

Kolmantena teemana käsittelen opinnäytetyössäni tärkeintä sisältöä, nimittäin ne haastavat tilanteet ja käytökset asiakkaiden kanssa. Ilmaiseeko asiakas ennen väkivaltaista käytöstään joitakin ennakkomerkkejä ja miten työntekijät pystyvät tässä kohtaan ennalta ehkäisemään, jotta väkivaltaiset tilanteet pystyttäisiin ohittamaan. Haastatteluita tehdessäni kaikki ilmaisivat jollain keinoin, että asiakkaalta on havaittavissa ennakkomerkkejä esimerkiksi käytöksen muutoksessa. Joskus toisinaan voi olla tilanne, ettei ennakkomerkkejä tule, vaan ilman syytä saatetaan käydä väkivaltaiseksi.

Haastavan tilanteen/käytöksen syy

H3: “Täs mitä oon seurannut ja nähnyt päällekyntejä ja muita, niin lähinnä siitä, että asiat tehdään eri tavalla, kun se on yleensä tehty. Mut sit on näitä tämmösiä tilanteita toissa päivänä viimeks, ett kaikki oli mennyt just niin kun normaalistikkin, puettiin yhtä asiakasta lähtee ulkoilemaan ja kengännauhoja sitoessa niin avian varottamatta tuli päällekynti... Mutta suurin osa on just semmosta, että toimitaan ikään, kuin väärin ja sen mukaan miten ei ole ohjeistettu.”

Ennakkomerkit ja ennalta ehkäiseminen

H4: “Joillakin on, joillakin ei, ett siis nehän on kanssa tosi vaihtelevia. Joillakin saattaa olla se, ett tulee sellasta helsyvää naurua, joka sitten ennakoi aina sitä, ett tiedetä muuten naura ikinä sillein, niin siit tietää ett nyt on tosi hermostunut. Joillakin saattaa olla sit semmosta alkaa liikehdintä semmosta levottoman olostä (fyysinen aktiivisuus), joo pompitaan ylös alas tuoilta... ja joillakin voimistuu sit sellanen heijaaminen. Sit saattaa olla se, ett ääntelehtimenkin muuttuu selkeesti sitten.”

H4: “Koetetaan sillein rauhottaa, jos saadaan ohjattua asukkaita, joko just se kyseinen asukas, joka on hermostumassa niin

saadaan poies siitä tilasta vaikka omaan huoneeseen... muita asukkaita viedään pois. Jos se on se ohjaaja, joka ärsyttää niin sitten se ohjaaja lähtee siitä vähän kauemmaksi, ett antaa sit sitä tilaa. Jos on kauhee sotku jossakin, niin viedään asukas poies ja siivotaan se sotku, sitten siitä pois alta. Kauheen vaihtelevia sit ne keinot mitä niihin on.”

Asiakkaan käytöstä saatetaan rajoittaa, jolloin puhutaan lakisääteisistä rajoitustoimenpiteistä. Yleisimpinä nousi pyörätuoli asiakkaiden vyön kiinni laittaminen tai sängynlaidan ylös nostaminen. Tässä kumminkin on kyse enemmän asiakkaan turvallisuudesta, kuin väkivaltaisesta käytöksestä. Väkivaltaisissa tilanteissa yleisin käytetty on kiinnipito. Tilanteet tulisi yleisemmin purkaa. Kävi ilmi, että isommat tilanteet saatetaan käydä raporttitilanteissa. Tilanteet voidaan myös purkaa sen hetkisen työporukan tai -kaverin kanssa.

Yleisimmät rajoitustoimenpiteet ja tilanteiden purkaminen

H1: “Jos määh ajattelen mikä meidän yleisin käytetty rajoitustoimenpide on, niin se on se, että nostetaan sängynlaita ylös ja laitetaan turvavyö tuolissa kiinni... mikä on ihan hassua, että se on rajoitustoimenpide, koska siinähan tehdään sen asukkaan turvallisuuden asioita. Mutta sitten... kiinnipito... kiinnipito on varmasti se, että tota joudutaan joskus. Taikka sitten se semmoinen huoneeseen ohjaus, missä ei ketään lukita huoneeseen, mutta sinne rauhottuun, mutta sekin on rajottamista.”

Huoneeseen ohjaus ja sanallisesti rajoittaminen sieltä pois tulemisesta ei merkitse vielä varsinaista rajoitustoimenpidettä mikäli ohjauksella pyritään saamaan asiakas rauhoittumaan eli ennalta ehkäisemään muuta tilannetta.

Tilanne tulee silti kirjata ylös. Sen sijaan, jos ovi lukitaan ettei asiakas pääse pois sieltä itsenäisesti, niin se katsotaan lakisääteisesti lyhytaikaiseksi erillään pitämiseksi. Jota käsittelen kohdassa tarkemmin 6.4.4 Lyhytaikainen erillään pitäminen. Tämä tulee organisaation ohjeiden mukaan kirjata tarkasti.

H3: “Sillä porukalla mielestäni, jotka siin sillon on. Et en oo itse ainakaan ollu paikalla kertaakaan, et niitä olis mitenkään yleisesti käyty läpi sitä asiaa.

Lopuksi halusin konkreettisen mielipiteen siitä, kuinka haastavasti käyttäytyvä asiakas tulisi kohdata.

H1: *“Mielestäni hyvin ohjeistettuna, joku joka tuntee sen asukkaan ja tietää ne tilanteet missä voi jotain tulla. Niin semmosen avustuksella ensinnäkin ja sitten justiinsa näitä sääntöjä tai ohjelmaa noudattaen.”*

H2: *“No kaikkihan pitää kohdata tavallaan niin, kun ihmisenä ja persoonana sillein, että kun eihän sitä voi tietää ett mitä tapahtuu tai sillein.”*

9.4 Asiakkaan arjen tukeminen käytännössä

Viimeinen teema-alueeni käsittelee asiantuntijoiden vinkkejä mistä asiakkaan arjen tukeminen lähtee:

H1: *“Meillä on, niin kun meillä on kuntouttava työote eli me pyritään siihen, että asukas tekee niin paljon itse, kun se pystyy tai se osaa. Me ohjeistetaan, autetaan, ja sitten eli me autetaan niissä valinnoissa mitä voi tehdä arjessa. Pyritään aina siihen kuntouttavaan työotteeseen. Mutta sitten annetaan tehdä niitä valintoja, autetaan siinä missä apua tarvii, ja tota... mahdollistetaan sellasta monipuolista ulkoilua, harrastuksia, kaupassa käyntiä, retkiä, kaikkee sellasta normaali elämää.”*

H2: *“Yritetään, ett se päivä olis sillain, tavallaan niin kuin suht samanlainen, että ois niin kun ne rutiinit ja sellaset. Ja’set tuo sitä turvallisuutta varmasti niin kun näillekin. Ja sit on ne viikko-ohjelmat ja semmoset niin kun niillä ainakin tuetaan sit just sitä. Et jokaisella on ehkä vähän erilainen, että saattaa olla just jotain kokkikerhoo, tai verstasta tai jotain niin kun. Ja sit kun ne tietää, että ne on tiettyinä päivinä, tiettyyn aikaan niin kyllä se tuo semmosta rutiinia ja semmosta. Uskoisin ainakin.”*

H3: *“Avustetaan kaikissa toiminnossa missä asukas tarvii. Nää on hyvin eri tasoisia, niin siihen nähen miten he pystyvät toimimaan itsenäisesti, joillekin riittää se, et oot niin kun ohjaamassa ja joko näytät eleillä mitä pitää tehdä tai sanot, sanoilla mitä pitää tehdä ja sitten osa on sellasia ett joudut itse tekemään sen koko homman minkä toinen vois tehdä yksin ja ulkoilemalla heidän kanssaan, käymässä kaupalla, leipomolla, osa pystyy osallistumaan vähän toss keittiössä hommiin ja no... jokaisen taitojen mukaan. Kannustamalla sitten yrittämään parhaansa tai edes yrittämään, joissain tapauksissa.”*

H4: *“No se nyt lähtee siitä liikkeelle, ett täytyy tuntee se asukas. Et siis toimitamallit tiettyyn pisteeseen asti vähän niin kun asukkaasta ittestään lähtösin. Ei siis siinä on vaan se niin kun tunnustele sitä mikä sillein tuntuu sillein oikeelta niin kun asukkaiden suhteen. On tietty asioita mitä meidän on pakko vaatii heiltä, mut sitten se ett nekin asiat koitetaan sitten että se toimintamalli tuodaan sitten sen mukaan, että se on heille mahdollisimman mieluinen tapa sitten hoitaa. Kun heillä kuitenkin sitten on vaikeeta sitten se oman arjen ja niitten arjen asioiden säätely, et kun ei se ymmärrys asioista oo välttämättä mitenkään kummonen. Et me joudutaan sit esitteleen itte ne asiat heidän arkeensa niin niin, niin siinä pitää välillä olla sit hyvin hienovarainen. Kai se on vähän sellasta pelisilmää ja sitten niin kun tiimin kanssa yhdessä puhutaan et millä tapaa, ett just kun meille on uusia asiakkaita tullu niin ollaan sitten yhdessä etukäteen pohdittu sit sitä, että millä tapaa lähdetään sitten tekeen heidän kanssaan. On ollut sitten vähän tietoo siit jos on tullut jostain aikasemmasta paikasta miss on ollu jotain rutiineja käytössä niin käytetty niitä sitten hyväksi. Jotkut on tullut suoraan kotoa, missä ei oo sit ollut mitään rajoja ja ollaan jouduttu täällä sitten luomaan ne. Mut sitten kun on tehnyt niin siten on löytynyt niitä tapoja.”*

10 JOHTOPÄÄTÖS, KEHITYSIDEAT JA POHDINTA

10.1 Johtopäätökset ja kehitysidea

Tutkimukseni päätavoite oli selvittää minkälainen on yhdessä työyksikössä työturvallisuus autismi- ja kehitysvammatyössä sekä kuinka haastavasti käyttäytyvä asiakas tulisi kohdata. Tutkimuksen yksi päätavoitteista olikin selvittää mitä ne keinot ja tavat ovat konkreettisesti. Tutkimuksessa pyrin katsomaan haastateltavieni olevan alan ammattilaisia. Haastateltavien jokaiset vastaukset olivat heidän omia esimerkkejään työorganisaatiossa ja kuinka he olivat eri työkokemuksen perusteella syventäneet asioita. Jokainen haastateltava antoi laajan haastattelun siitä kuinka he kokevat työturvallisuutensa, kun väkivallan riski on olemassa. Minkälaista on työskennellä autismi- ja kehitysvammatyössä sekä kuinka haastavasti käyttäytyvä tulee kohdata. Lisäksymyksenä olin heittänyt vielä kuinka asiakkaan arkea tuetaan.

Haastattelussa kävi ilmi, että jokainen koki työturvallisuutensa organisaatiossa pääsääntöisesti hyvänä, mutta myös ajoittain vaihtelevana. Autismi- ja kehitysvammatyö nähdään laajana skaalana. Autismi ja kehitysvamman erottaminen toisistaan oli haastavaa ja niiden erottaminen kumpusi sitä kautta kuinka pitkään haastateltava oli kyseisessä työalalla ollut. Haastavat tilanteet ja asiakkaan väkivaltaiset käytökset ovat vaihtelevia sekä ennakkomerkkien tulkitseminen ei aina onnistu. Sen sijaan mitä pidempään on tutustunut asiakkaiseen auttaa työntekijää havainnoimaan asiakasta paremmin ja tulkitsemaan hänen käytöksen muutoksia ennen väkivaltaisen käytöksen syntyä tai purkautumista. Tilanteiden purkaminen tapahtuu pääsääntöisesti omalla työporukalla tai jotkut eivät välttämättä edes purkaneet väkivaltaisia tilanteita ollenkaan. Asiakkaan arjen tukeminen lähti, myös monenlaiselta kantilta eikä niistä voi yksi selitteisesti sanoa mikä on oikea tapa tukea asiakkaan arkea tai mistä arjen tukeminen lähtee.

Haastateltavien vastaukset olivat konkreettisia esimerkkejä teoreettiseen viitekehykseen. Vastaukset oli hyvin asiakaslähtöisesti mietittyjä ja haastattelu sai heidät ajattelemaan tilannetta kunnolla, jota ei arjessa välttämättä enää huomioi. Asiat sujuvat niin sanotusti arjen toimintamallien mukaan, joka suorasanaisella tekemisellä on muodostunut ja lujittunut. Haastatteluiden ohesta

pystyy tulkitsemaan, että työntekijät kokevat työturvallisuutensa hyvänä, autismi- ja kehitysvammatyö näyttäytyy kiinnostavana ja halu olla siellä asiakkaan arjessa mukana. Kaiken tämän ympärillä haastavat käytökset/tilanteet näyttäytyivät raskaina, mutta pääsääntöisesti työntekijöillä on halu kehittää ja vähentää yhdessä työorganisaatiossa haastavien tilanteiden syntyä ja ennalta ehkäistä niitä rakentamalla toimivia toimintamalleja sekä toimia vanhempien mallien pohjalta tai luoda kokonaan uusia toimintamalleja.

Kehitysidea

Toteutin opinnäytetyöni laadullisena tutkimuksena, jossa halusin tuoda konkreettisesti esille, että työturvallisuuteen panostetaan autismi- ja kehitysvammatyössä. Ennaltaehkäisyn keinoja löytyy estämään haastavia käytöksiä. Myös asiakkaan arjen tukeminen rakentaa kattavia toimintamalleja asiakkaille ja antaa työkaluja alan ammattilaisille. Aihe on laadulliseksi tutkimukseksi laaja. Toisinaan haluaisin panostaa ja korostaa sitä, että aina on parannettavaa ja kehitettävää. Esimerkiksi työturvallisuudessa on aina jotakin kehitettävää tai rakentaa laajempi tutkielma pelkästä haastavasta käytöksestä. Työturvallisuus kuuluu kaikkien organisaatioiden perusturvaan ei pelkästään autismi- ja kehitysvammatyöhön. Siksi se on kehitettävien malli tai siihen voi tarjota uusia muotoja parantaa entisestään työturvallisuutta organisaatiossa.

10.2 Pohdinta

Tutkimusprosessin alussa tapahtui paljon muutoksia. Minulla oli paljon vaikeuksia rajata aihettani ja ihan alussa minulle sattui tilaajan vaihdos. Uusi tilaaja antoi minulle vapaat kädet toteuttaa opinnäytetyötäni, mikä tuotti entuudestaan haastetta aiheen rajaamiseen ja tutkimuskysymysten luomiseen. Työn aloitin pitkälti rajaamalla teemat, joita haluan työssäni käsitellä. Tämän jälkeen aloin jokaiseen teemaan etsiä kirjallisuutta ja kokoamaan niistä yhtenäistä kokonaisuutta. Puolesta välissä huomasin teemojen olevan todella laajoja ja mietin pitkään mitkä aiheista oli oleellista tietoa ja minkä pystyin jättämään konkreettisesti pois. Vasta teoreettisen viitekehyksen jälkeen tajusin, että haluan tuoda teoriaa ja käytäntöä opinnäytetyössäni esille. Välillä tuntui, myös että pakka leviäisi, mutta sain sen jotenkin pidettyä kasassa ja sain aikaiseksi hyvinkin laajan sekä omasta mielestäni hyvin kattavan opinnäytetyön.

Haastatteluissa pystyin samaistumaan omaan työkokemukseeni. Se myös auttoi pitämään aiheen kasassa ja pitämään tiukasti kiinni jokaisesta teemasta. Se auttoi minua tulkitsemaan asian niin, että en voi myöskään työstä jättää oikein mitään pois, koska sitten työnidea ja aihe kärsisi. Haastatteluita tehdessäni minulla oli vastaanottavainen olo ja sain syventyä kuuntelemaan haastateltavien kokemuksia ja toimintoja kyseisestä työstä. Ymmärsin sen, vaikka välillä olisi haasteellista, niin oman jaksamisen, kuin asiakkaiden kanssa jokaisesta päivästä selviytyminen tuo työn hyviä puolia esille sekä kasvattaa ymmärrystä siihen, että kyseinen organisaatio panostaa työturvallisuuteensa.

Opinnäytetyön tekeminen oli hyvin mielenkiintoista ja se auttoi minua syventämään omaa ammattitaitoani sekä -identiteettiäni omassa työssäni. Sekä päästä kuulemaan toisen organisaation mietteitä ja kokemuksia ja jakamaan niitä kyseiseen työhön.

LÄHTEET

Aaltonen, M., Saari, J. & Martimo, K-P. Työturvallisuus. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. 1.painos. Porvoo: Duodecim, 137.

Ahonen, S. 2018. Kulttuuripalveluiden saavutettavuus- Älyllinen kehitysvammaisuus. Opinnäytetyö. Humanistinen AMK. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/145297> [Viitattu: 13.10.2018]

Alasuutari, P. 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. 5.painos. Tampere 2011: Osuuskunta vastapaino

Arvio, M. Kehitysvamma-käsite. Teoksessa Arvio, M. & Aaltonen S. 2011. Kehitysvammainen potilaana. 1.painos. Helsinki: Duodecim, 12., 91-93.

Autismi ja Aspergerliito. Autismi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo/autismi> [Viitattu: 26.9.2018].

Haastavan käyttäytymisen määrittely-opas. Haastavan käyttäytymisen ennaltaehkäisy ja vähentäminen. 2012. Hanke. Saatavissa: <https://docplayer.fi/6950884-Haastavan-kayttaytymisen-maarittely.html> [Viitattu: 13.10.2018].

Hannila, P. & Kyngäs, P. 2008. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/38214/stadia-1210852529-2.pdf?sequence=1> [Viitattu: 18.11.2018].

Huttunen, M. 2018. Autismi ja autismikirjon häiriöt. Duodecim terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00355 [Viitattu: 12.10.2018].

Huttunen, M. 2017. Älyllinen kehitysvammaisuus. Duodecim terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00556 [Viitattu: 14.10.2018].

Kartio, J. 2009. Selkokieli kehitysvammaisten ihmisten selkoryhmässä. Teoksessa, Kartio, J. (toim.) Selkokieli ja vuorovaikutus. Kehitysvammaliitto ry 2009.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa, Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2- Näkökulmia aloittevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimetelmiin. 4.uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 74.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519

Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Lisävammat ja sairaudet. Teoksessa, Kaski, M., (toim.) Manninen, A. & Pihko, H. Kehitysvammaisuus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 101-104. & 98-139.

- Martikainen, K. 2017. Yksilöity struktuuri toimii parhaiten. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tikonen.fi/aiheet/menetelmat/yksiloity-struktuuri-toimii-parhaiten/> [Viitattu: 21.11.2018]
- Nylander, L. 2010. Autismikirjo aikuisikäisillä- kysymyksiä ja vastauksia. 1.painos. Vantaa: Autismi- ja aspergerliitto ry.
- Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi- käsikirja. Työsuhdekirjasto, Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Palin, C. 2016. Seniori-ikäisten kehitysvammaisten henkilöiden kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen tukeminen puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien avulla. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://docplayer.fi/54373202-Christina-palin-opinnaytetyo-syksy-diakonia-ammattikorkeakoulu-viittomakielen-ja-tulkkauksen-koulutus-tulkki-amk.html> [Viitattu: 22.11.2018]
- Papunet 2017. Blisskieli. Saatavissa: <http://papunet.net/tietoa/blisskieli-0> [Viitattu: 22.11.2018]
- Papunet 2017. Kaupalliset kuvapankit. Saatavissa: <http://papunet.net/tietoa/kaupalliset-kuvapankit> [Viitattu: 22.11.2018]
- Papunet. Tukiviittomat kommunikaatiossa. Saatavissa: www.papunet.net/tietoa/tukiviittomat-kommunikoinnissa [Viitattu: 2.11.2018]
- O'Regan, F. 2012. Haastava käytös- Käytännön neuvoja ja menetelmiä miten ymmärtää ja käsitellä haastavasti käyttäytyvää lasta. 2.painos. Kouvola: Solver palvelut Oy.
- Rantaesko, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2014. Haastavat asiakastilanteet- väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.
- Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus- Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Senso- sosiaaliset tarinat seksuaalikasvatuksessa ja ohjauksessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sensonet.fi/sosiaaliset+tarinat/> [Viitattu: 2.11.2018]
- Sundell, L. 2014. Työkaverina pelko-Väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- StoryboardThat. 2017. Stefanien sosiaalinen tarina. Saatavissa: <https://www.storyboardthat.com/de/storyboards/fi-examples/stefanie-n-sosiaalinen-tarina> [Viitattu: 22.11.2018]
- Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2008. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. 3.painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino OY- Juvenes Print.

Työtaturma- ja ammattitautivakuutus TVK. Julkaisu: 14.6.2018. Työtaturmat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisu/tilastot/tyotaturmatilastot/> [Viitattu: 24.9.2018].

Työturvallisuus ja Turvallinen hoitotyö. Koulutusta sosiaali- ja terveysalalle: MAPA. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.mapa.nettisivu.org/ahha-map/> [Viitattu: 18.11.2018]

Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä ja palveluryhmä. 2009. Väkivalta pois palvelutyöstä. 2.painos. Painojussit Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Täydennyskoulutus Savonia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tayden-nys.savonia.fi/index.php/koulutukset/sosiaali-ja-terveysala/avekki> [Viitattu: 22.11.2018]

Vaasanseudun ADHD-yhdistys ry:n ja Autismin Kirjon Pohjalaiset ry:n kanssa Teoksessa. Jäntti, E. & Savinainen R. (toim.) Nepsyt-erityistä elämää. Hämeenlinna: Karisto Oy, 281.

Vernerinet.net. 2017. Haastava käyttäytyminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://verneri.net/yleis/haastava-kayttaytyminen> [Viitattu: 13.10.2018]

Vesala, H.T. 2013. Kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisen tukeminen: osa työntekijän ammatti-identiteettiä? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-32013-itsemääräämisoikeus/kehitysvammaisen-henkilön-itsemääräämisen-tukeminen> [Viitattu: 21.11.2018]

Virolainen, E. & Wiiala, J. PCS-kortit osana oppimisympäristöä- Päiväkoti Paasilan oppimisympäristön kehittäminen. 2009. Opinnäytetyö. Saatavissa: www.theseus.fi/handle/10024/4855 [Viitattu: 2.11.2018]

YK:n vammaissopimus. 2016. Tiivistetty TEESI. Saatavissa: <https://invalidiliitto.fi/tietoa/vammaisten-oikeudet/ykn-vammaissopimus> [Viitattu: 2.11.2018]

HAASTATTELURUNKO

Haastattelurunko on jaettu neljään isompaan teemaan, joihin olen sitten erikseen liittänyt lisäkysymyksiä, jotta sain mahdollisimman kattavat vastaukset teemojen alueista.

1. Käsittelee työturvallisuutta

- Millaiseksi koet työturvallisuutesi työssäsi?
- Koetko, että työturvallisuutta tulisi jotenkin parantaa?
- Miten tuet työkavereidesi työturvallisuutta?
- Oletko kokenut, että hyvän työturvallisuuden kanssa työterveytesi on pysynyt hyvänä? Jos et ole voinut hyvin, niin mistä se on mahdollisesti johtunut?
- Kuinka työturvallisuutesi panostetaan/on panostettu, kun työssä ilmenee väkivallan uhkaa?

2. Käsittelee autismia ja kehitysvammaisuutta

- Minkälainen sinun mielestäsi on tyypillinen autisti?
- Korostuuko teillä sukupuolijakauma?
- Miten tuette asiakasta sosiaaliseen kanssakäymiseen?
- Lähtekö asiakkaat oma-aloitteisesti sosiaalisiin tilanteisiin mukaan, jollain tavalla?
- Ilmeneekö teidän asiakkaissa autistisia kehitysvammaisia? Minkälaisia he ovat verrattavissa puhtaaseen autistiin?
- Minkälaisia erilaisia häiriöitä asiakkaissa ilmenee?
- Onko todettu älyllistä kehitysvammaa? Jos on mitkä ovat tyypillisimmät asteet?
- Minkälaista on työskennellä autismi- ja kehitysvammatyössä? Minkälainen ihminen sopii tällaiseen työhön?

3. Haastavat/väkivaltaiset tilanteet/käytökset?

- Mistä haastavat tilanteet/käytökset syntyvät?
- Onko asiakkailla ennakkomerkkejä, jotka johtavat haastavaan käytökseen?
- Miten ennalta ehkäisette tilanteita, ettei ne eskaloituisi väkivallaksi?

- Mitkä ovat teidän yleisimmät rajoitustoimenpiteet?
- Miten haastavasti käyttäytyvä tulisi sinun mielestäsi kohdata?

4. Asiakkaan arjen tukeminen

- Pitkälti lähti työntekijän vapaasta sanasta, mutta minun asettamasta kysymyksestä: Miten tuette asiakkaan arkea?