

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali-ala

2021

YSOTES19

Marika Hamilo

OHJAAMISEN JA KOMMUNIKOINNIN KEHITTÄMINEN

– KTO:n asumispalveluyksikössä Rokkikodissa

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma Sosionomi Yamk

Opinnäytetyön valmistumisajankohta | 49 sivua, 2 liitesivua

Ohjaaja Anssi Lähde

Marika Hamilo

OHJAAMISEN JA KOMMUNIKOINNIN KEHITTÄMINEN

- KTO:n asumispalveluyksikkö Rokkikodissa

Kehittämiprojektini sai alkunsa työnantajani Kehitysvamma- alan tuki -ja osaamiskeskuksen (KTO) tarjoamasta autismi- ja kommunikaatio ohjauksesta ulkopuoliselta kouluttajalta. Siitä lähti ajatus jokaisen ihmisen oikeudesta ja tarpeesta kommunikointiin sekä ymmärretyksi ja kuulluksi tulemisen tärkeydestä. Kehittämiprojektini toteutin työpaikassani KTO:n asumisyksikkö Rokkikodissa vuosina 2019-2021. Työssäni vaikeasti kehitysvammaisten ja autistien tehostetussa asumispalveluyksikössä koin tärkeänä tehtävänä mahdollistaa ja kehittää kommunikointia ja sen apuvälineitä. Mielestäni yksikössämme on vielä kehitettävää, jotta tunnistamme asukkaiden näkökulmasta heidän yksilöidyt tavat kommunikoida

Tämän kehittämiprojektin tarkoituksena oli ohjaamisen ja kommunikoinnin kehittämisen kautta luoda yhtenäisempää ja sujuvampaa asukastyötä, sekä oppia kommunikoimaan asukkaiden kanssa paremmin. Tarkoituksena oli myös konkreettisesti luoda jokaiselle asukkaalle yksilöllisesti suunniteltuja apukeinoja autismiohjaamisen, kommunikaation ja vuorovaikutuksen kautta. Tarkoituksena oli myös saada yksikössämme henkilökunnan ohjaamistyöhön uusia suuntia, tavoitteita ja yhtenäisempiä käytäntöjä. Kehittämiprojektissa hyödynsin henkilökunnan näkemyksiä ja kokemuksia, jotka tulivat esille henkilökunnan haastatteluilla vuosina 2019-2020.

Jokaisella on samanlaiset tarpeet tulla nähdyksi ja kuulluksi ja kehittämistyöni nivoutuikin vahvasti kaikenlaiseen kommunikaatioon ja sen kehittämiseen, sekä vaihtoehtoisten kommunikaatiokeinojen tutkimiseen. Kommunikoinnin kehittäminen ja yhteisen keskusteluyhteyden saaminen auttaa kartoittamaan, mahdollistamaan ja muuttamaan tapaa tehdä ohjaustyötä. Tavoitteena on myös ollut pitää autismi -ja kommunikaatio keskustelua yllä ja sitouttaa siihen koko henkilökunta. Kehittämistyön tuotoksena syntyivät kohderyhmälle yksilölliset kehitystason mukaan luodut kommunikaatiopassit ja päivästruktuurit. Lisäksi syntyi kollegan tekemänä viittoma- aapinen arjen kommunikoinnin tueksi. Kehittämiprojektin tuloksia pyrittiin arvioimaan palautekyselyn avulla.

ASIASANAT:

Hyvinvointi, kehittäminen, kehitysvammaisuus, autismikirjo, menetelmät, yksilöllinen elämänsuunnittelu, kommunikointi, vuorovaikutus, työyhteisö, ohjaaminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Masters Degree program | Masters of Social Services

2021 | 49 pages, 2 pages in appendices

Marika Hamilo

DEVELOPMENT OF COUNSELLING AND COMMUNICATION

- KTO`s housing service unit Rokkikoti

My development project originated from the autism and communication guidance provided by my employer's KTO from an external trainer. Hence the idea of the right and need of every human being to communicate and the importance of being understood and heard. I implemented my development project at my workplace in KTO's housing unit in Rokkikoti in 2019-2021. In my work in the Housing Service for People with Developmental Disabilities and Autism, I felt it was important to enable and develop communication and its tools so that we could develop understanding with our clients.

The purpose of this development project was to create more cohesive and smoother client work through the development of guidance and communication, and to learn to communicate better with clients. The intention was also to concretely create individually designed aids for each client through autism counseling, communication, and interaction. The aim was also to bring new directions, goals and more uniform practices to the guidance work of the staff of our unit. In the development project, I utilized the views and experiences of the staff, which emerged from staff interviews in 2019-2020.

Everyone has similar needs to be seen and heard, and my development work is strongly linked to all kinds of communication and its development, as well as to the study of alternative means of communication. Developing communication and gaining a common conversational context helps to map, enable, and change the way you do counselling. The goal has also been to sustain the autism and communication discussion and engage the entire staff. The output of the development work was individual communication aids and day structures created for the target group according to the level of development. In addition, sign language abs book was made by a colleague to support everyday communication. The results of the development project were evaluated using a feedback survey.

KEYWORDS:

Well-being, development, developmental disability autism spectrum, methods, individual life planning, communication, interaction, work community, mentoring

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
2.1 Kehitysvamma- alan tuki ja osaamiskeskus	9
2.2 Asumisyksikkö Rokkikoti	9
2.3 Kohderyhmän kuvaus ja diagnooseja	9
2.4 Edunvalvonta	11
2.5 Autismiohjauksen arkipäivän pulmia ja keinoja Rokkikodissa	11
2.6 Toimiva työyhteisö kehittämisen perustana	13
2.7 Ohjauksen ammattietiikka ja kuntouttava työote	14
3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TARVE, TARKOITUS JA TAVOITTEET	16
3.1 Kehittämiprojektin tavoite ja kehittämistehtävät	16
4 VAMMAISPALVELUJA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA PALVELUIDEN RAKENNEMUUTOS	19
4.1 Vammaispalveluja ohjaava lainsäädäntö	19
4.2 Osallisuus	22
4.3 Itsemääräämisoikeus	23
4.4 Tutkimuksia vaikeavammaisten osallisuudesta ja itsemääräämisoikeudesta	23
5 KEHITYSVAMMAISUUS JA AUTISMIN KIRJO ILMIÖNÄ	25
5.1 Kehitysvammaisuus ja älyllinen kehitysvammaisuus	25
5.2 Autismin kirjo	25
5.3 Haasteellinen käytös ja aggressiivisuus	26
5.4 Kommunikointi ja sen haasteet vammaistyössä	27
6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS	29
6.1 Kehittämiprojektin eteneminen	29
6.2 Tutkimusmenetelmät	34
6.3 Teemahaastattelu	35
6.4 Kehittämisen menetelmät	35

7 TULOKSET JA TUOTOKSET	37
7.1 Haastattelujen lähtökohta	37
7.2 Haastattelujen tulokset ja vertailut	37
7.3 Kommunikaatiopassit, päivästruktuurit ja viittoma- aapinen	40
7.4 Kehittämiprojektin palautekysely	42
8 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI	43
8.1 Johtopäätökset ja tavoitteiden saavuttaminen	43
8.2 Implementointi	44
8.3 Jatkokehittämisehdotukset	44
8.4 Kehittämiprojektin eettisyys ja luotettavuus	45
8.5 Pohdinta	46
8.6 Konkreettisia vaikutuksia Rokkikodin asukkaiden arkeen	47
8.7 Ammatillinen kehittyminen	48
LÄHTEET	51

LIITTEET

Liite 1: Työyhteisön haastattelurunko
Liite 2: Palautekysely

KUVAT

Kuva 1. Päivästrukturi kuvilla.	40
Kuva 2. Päivästrukturi tavaroilla.	41
Kuva 3. Kommunikaatiopassien sisältöä	41

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Lyhenne	Lyhenteen selitys (Lähdeviite)
ARA	Asumisen rahoitus -ja kehittämiskeskus
KTO	Kehitysvamma- alan tuki ja osaamiskeskus
STM	Sosiaali ja terveysministeriö
TENK	Tutkimuseettinen neuvottelukunta
THL	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

1 JOHDANTO

Jokaisella meistä on samankaltaiset tarpeet tulla nähdyksi ja kuulluksi. Kehittämishankkeeni nivoutuukin vahvasti kaikenlaiseen kommunikaatioon ja sen kehittämiseen, sekä vaihtoehtoisten kommunikaatiokeinojen tutkimiseen. Tällä hetkellä on kehitetty paljon erilaisia kommunikaatiokeinoja myös ihmisille, joilla on vuorovaikutuksessa ja kommunikoinnissa syystä tai toisesta erilaisia haasteita. Tasa-arvoinen kohtelu ja oikeudet kuuluvat jokaiselle ja niiden tärkeyttä ei voi mielestäni liikaa korostaa. Ajatus kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen mahdollistamisesta jokaiselle yksilöllisesti ja sitä kautta myös ohjaamistyön parantaminen on kulkenut työssäni ohjenuorana alusta alkaen. Kommunikoinnin kehittäminen ja yhteisen keskusteluyhteyden saaminen auttaa kartoittamaan, mahdollistamaan ja muuttamaan tapaa tehdä ohjaustyötä.

Tavoitteena tässä kehittämissuunnitelmassa oli ohjaamisen ja kommunikoinnin kehittäminen yksilöllisesti suunniteltuja kommunikointikeinoja hyödyntäen palveluasumisen yksikössä Rokkikodissa. Tavoitteena oli saada tavoitteellisempaa ja yhtenäisempien käytäntöjen kautta myös syvempää ohjaustyötä asukkaidemme arkeen, sekä konkreettisesti luoda eniten kommunikoinnin haasteista kärsiville asukkaille yksilöllisesti suunniteltuja apukeinoja autismiohjaamisen, kommunikaation ja vuorovaikutuksen kautta. Lisäksi oli tavoitteena pitää autismi- ja kommunikaatio keskustelua yllä ja sitouttaa henkilökuntaa syventymään autismiohjaukseen.

Tutkimuksellisessa osuudessa etsin aiheista tehtyjä tutkimuksia kirjallisuuskatsauksen avulla ja aineiston keräämiseksi tein kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Aineiston keräsin haastatteluilla ja kyselyillä. Haastatteluissa selvitettiin henkilökunnan kokemuksia ja ajatuksia yleisesti työyhteisön kehittämisen kohteista, sekä autismiohjaamisesta. Haastatteluissa suurimmiksi kehittämisen kohteeksi nousivat informaatiokulku, palaverit, keskustelut, perehdyttäminen ja ilmapiiri. Tutkimuksellisessa osuudessa vastattiin kysymyksiin: Miten kehitysvammaisten ja autismläisten henkilöiden ohjaamista ja kommunikointia voidaan kehittää niin, että asukkaan elämänlaatu paranee? Miten henkilökunta kokee autismiohjaamisen ja mitä nousee työyhteisöstä kehittämisen kohteiksi?

Toiminnallisessa osuudessa selvitettiin, miten vaikeasti kehitysvammaisten ja autismläisten henkilöiden ohjaamista ja kommunikointia voidaan kehittää. Kehittämistehtävänä

oli laatia yksilölliset strukturoidut päiväohjelmat ja kommunikaatiopassit ensisijaiselle kohderyhmälle. Kehittämismenetelmänä oli luoda molempiin kerroksiin tehotiimit, jotka koostuisivat osasta yksikköemme ammattilaisia. Tehotiimien kanssa kehittämistä suunniteltiin, toteutettiin ja arvioitiin säännöllisin väliajoin.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Kehitysvamma- alan tuki ja osaamiskeskus

Visiona KTO on olla länsirannikon sote- alueen erityisosaajakeskus henkilöille, joilla on kehityksellisiä neuropsykiatrisia haasteita. KTO tarjoaa arjen tueksi palveluita Varsinais-Suomen alueella auttamaan asiakkaita, jotka perustuvat turvallisuuteen, oikeudenmukaisuuteen, hyvään yhteishenkeen ja arvostavaan vuorovaikutukseen. KTO sisältää toiminnallisesti kuntoutuskeskuksen, asumispalvelut ja niitä tukevat työllistymisen ja osallisuutta edistävät toiminnot, sekä elämäntaito- ja valmennuksen. (KTO 2021 a.)

2.2 Asumisyksikkö Rokkikoti

Työskentelen KTO:n asumispalvelua tarjoavassa yksikössä Rokkikodissa. Rokkikoti avattiin asukkaille kesäkuussa 2017. Rokkikoti kuului arjen keskiössä hankkeeseen, jossa etsittiin erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden asumiseen ja elämään lähiyhteisössä uusia järjestämisen tapoja. Hanke toteutettiin ARAn, Kehitysvammaliiton, neljän kunnan ja kolmen kuntayhtymän yhteistyönä ja hankkeen aikana kehitettiin asuntoverkoston yhteiskehittämisen malli, joka on kehitysvammaisten ihmisten asumisen järjestämisen uusi tapa. Paras naapuri- osahankkeessa KTO oli kumppanina Turun kaupungille ja siinä luotiin asuntoverkon suunnitteluun hyviä käytäntöjä. (KTO 2021 b.)

Rokkikodissa on 11 asiakaspaikkaa kahdessa kerroksessa ja se sijaitsee Kurjenmäen kaupunginosassa. Rokkikoti tarjoaa tehostettua ympärivuorokautista asumista henkilöille, jotka tarvitsevat paljon tukea ja apua oman toiminnan ohjaamiseen. Asukkailla on eri asteista kehitysvammaa, Cp- vammaa, autismi, autismin kirjon häiriöitä tai yksi tai useampi neuropsykiatrisen häiriön liitännäissairauksineen.

2.3 Kohderyhmän kuvaus ja diagnooseja

Rokkikoti on yksikkönä haastava. Asukkaiden diagnoosit ja erilaiset vaikeat haasteet luovat omat problematiikkansa kokonaisvaltaisen hoidon ja huolenpidon toteuttamiseen. Jokaisella asukkaalla on useita diagnooseja ja häiriöitä, mitkä vaikeuttavat laajasti asukkaidemme elämää. Samantyyllisistä diagnooseista huolimatta jokaisella on myös paljon

yksilöllisiä piirteitä, mitkä vaikuttavat eriasteisesti erilaisissa toiminnoissa. Asukkaiden kehitystaso, sekä toiminnan ohjaus vaihtelevat asukkaiden kesken laajasti, jolloin toiminnan ohjaamisessa ja erilaisista toiminnoista suoriutumisessa on isojakin eroja. Muutama asukas voi itsenäisesti käydä lähikaupassa mutta he eivät kykene kulkemaan itsenäisesti sen pidemmälle. Kukaan ei pystyisi esimerkiksi käyttämään julkisia kulkuneuvoja, hallita raha- asioitaan tai asumaan yksityisasunnossa. Osa asukkaista voi osata todella taitavastikin käyttää vaikkapa tietokonetta ja internetiä mutta heillä on haasteita ymmärtää internetissä yleisesti sopivina pidettyjä vuorovaikutuskäytäntöjä ja osa asukkaista taas ei tiedä mitä internetti tarkoittaa. Muutama asukkaista kommunikoi puheella, osaa vähän lukea ja kirjoittaa, kun taas osa asukkaista ei osaa näitä taitoja ollenkaan. Liikennesäännöt ovat osittain joillakin asukkailla tiedossa, kun taas osa asukkaista tarvitsee niihin vahvaa ohjausta, jotta ei esimerkiksi kulkisi ajokaistalle. Tunteiden hallinnassa ja oman toiminnan ohjaamisessa on haasteita ja ne näkyvät nopeasti epätoivottuna käyttäytymisenä esimerkiksi äänen korottamisena, tavaroiden heittelynä, lyömisenä ja potkimisena. Haasteet erilaisissa asioissa, väärinymmärrykset ja turhautuminen purkautuvat useasti aggressioina hoitajiin, asukkaaseen itseensä tai toisiin asukkaisiin.

Asukkaiden diagnooseja ovat esimerkiksi; merkittävä, huomiota tai hoitoa vaativa sopeutumiskäyttäytymisen häiriö, autismi, määrittämätön/ lievä/ keskivaikea/ vaikea älyllinen kehitysvamma, epilepsia, muu masennustila, skitsofrenia, psykoottinen mielialahäiriö, spastinen cp oireyhtymä ja aivokurkiaisien epämuodostuma. Merkittävä, huomiota tai hoitoa vaativa sopeutumiskäyttäytymisen häiriö näkyy esimerkiksi aggressiivisuutena, levottomuutena, keskittymisvaikeuksina ja itseä vahingoittavana käyttäytymisenä. Autismi vaikuttaa vaihtelevina toiminnan esteinä. Autistisilla henkilöillä aistitoiminta on erilaista ja haasteita saattaa esiintyä mm. sosiaalisessa kommunikaatiossa ja vuorovaikutuksessa. Määrittämätön/ lievä/ keskivaikea/ vaikea älyllinen kehitysvamma tuo asukkailla eriasteisia haasteita ymmärryksen, oppimisen ja muistamisen alueilla, sekä vaikuttaa heikentävästi ennakoimiseen ja toiminnan suunnitteluun.

Epilepsiassa asukkailla on häiriö aivojen sähköisessä toiminnassa ja se aiheuttaa kohtauksia, joissa tajunta hämärtyy ja saattaa olla kouristuksia. Masennus aiheuttaa asukkaillamme esimerkiksi surumielisyyttä, ahdistuneisuutta ja väsymystä. Skitsofrenia näkyy asukkaillamme aistiharhoina, joissa kuuloharhat ovat yleisiä. Psykoottinen mielialahäiriö aiheuttaa asukkaillamme aistiharhoina kuten skitsofreniassakin. Osalla asukkaisamme on cp oireyhtymä, mikä aiheutuu vammasta tai vammoista aivoalueella, jotka

vaikuttavat liikkumiseen. Aivokurkiaisien epämuodostuma on aivojen kehityshäiriö. Se aiheuttaa haasteita esimerkiksi tarkkaavaisuudessa ja kognitiivisissa taidoissa.

2.4 Edunvalvonta

Asukkaamme on julistettu vajaavaltaisiksi heidän suojaamisen vuoksi, koska muut toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä turvaamaan heidän etujaan. Asukkaidemme kehitystason vuoksi he eivät kykene yksin ajamaan oikeuksiaan. Asukkaillamme ei ole juurikaan tai ei ollenkaan ymmärrystä taloudenhoidosta, joten asukkaidemme edunvalvojina toimivat joko omaiset tai yleinen edunvalvonta. (MINILEX 2021.)

2.5 Autismiohjauksen arkipäivän pulmia ja keinoja Rokkikodissa

Autismikirjon ihmisellä on erityisiä piirteitä mm. aisteissa, mielenkiinnon kohteissa ja heillä voi olla toistuvia rutiineja ja käyttäytymistä. Autismikirjon ihmisellä voi olla yli- tai aliherkkyyttä erilaisille aistimuksille, kuten kosketukselle, äänille, eri haju- ja makuaistimuksille sekä valolle, väreille, lämpötiloille ja kivulle. Autismikirjon ihmiselle säännöt ja sopimukset voivat myös olla tärkeitä ja omista rutiineista halutaan pitää kiinni. (Autismiliitto 2021 a.)

Autismiohjauksessa yksikössämme törmätään usein seuraaviin haasteisiin

- Ruokailussa voi esiintyä valikoivuutta siinä määrin, että asukas saattaa syödä ainoastaan tiettyjä ruokia. Esimerkiksi asukas ei välttämättä syö mitään punaisen väristä ruokaa.
- Ruokailussa on vaikeaa tulla pöydän ääreen ja pysyä paikoillaan syömisen loppuun asti.
- Ruokaa saatetaan mm. tunnustella käsin ja haistella, järjestää pöydälle paloihin esim. kurkut ja juustot tms.
- Rauhoittuminen ja sitä kautta nukkumaanmeno saattaa olla vaikeaa ja toisaalta taas asukas saattaa herätä jo aamuyöstä.
- Osa asukkaista tykkää todella paljon vedestä ja juoksevan veden alla oleminen tuo paljon erilaisia positiivisia aistikokemuksia mutta käytännössä sen toteuttaminen saattaa olla haasteellista.
- Hygienian hoidossa saattaa olla haasteita ja on esimerkiksi eritteiden kanssa tuhrimista ja kuivaksi oppiminen ei ole onnistunut.

- Pukeutumisen haasteita ovat pukeutuminen itse toimintona kokonaisuudessaan ja esim. halu olla pukeutumatta ollenkaan.
- Turhautuminen, väärin ymmärretyksi tuleminen ja kommunikoinnin vaikeudet näkyvät usein aggressiivisena käytöksenä.
- Mielialat vaihtelevat nopeasti ja aiheuttavat asukkaissa ahdistuneisuutta ja oman toiminnan säätelyn vaikeutta.

Omassa toiminnan ohjauksessa ja ohjeiden seuraamisessa on haasteita. Toiminnan keston hahmotus on vaikeaa, kuin myös ennakointi, hahmottaminen mitä tehdään seuraavaksi ja toimintojen järjestyksen ymmärtäminen. Toiminnan aloitus, lopetus ja toiseen toimintaan siirtymiset tuottavat välillä todella suuriakin haasteita. Rutiinien muutoksiin sopeutuminen on myöskin todella vaikeaa. Haasteet erilaisissa asioissa purkautuvat useasti aggressioina hoitajiin, asukkaaseen itseensä tai toisiin asukkaisiin.

Yksikössämme on mietitty käyttäytymisen taustalla olevia syitä ja niihin ratkaisuja. Tärkeää ja haastavaa on saada koko työyhteisö sitoutumaan jonkin sovitun ratkaisumahdollisuuden toteuttamiseen. Harjoittelun tulee olla toteutettavissa kohtuullisin ponnisteluin ja sen tulee olla palkitsevaa myös asukkaille esim. herkun, leikin, toiminnan tai mieluisan tekemisen kautta. Tavoitteiden asettamisessa tulee aina miettiä onko tavoite saavutettavissa oleva, eli kehityksellisiin valmiuksiin suhteutettuna mahdollinen ja jos on, ovatko keinot oikeanlaisia.

Jo tähän asti yksikössämme on löydetty ratkaisuja seuraaviin haasteisiin. Ruokailussa on huomioitu, onko kenties ruoan koostumus epämiellyttävän tuntuista suussa tai onko sen pureminen vaikeaa. Tähän ratkaisuna on ollut ruoan soseuttaminen. Ruoka-aineet on myös eroteltuina lautasella. Ruokailussa on huomioitu ympäristön vaikutusta ja tehty ruokailuista rauhallisia. Ruokaillessa on pyritty välttämään ylimääräisiä ärsykejä mm. ohjaamalla asukkaita syömään omassa huoneessa ovi ja verhot kiinni tai porrastaen yhteistilassa. Ruokailussa pyritään motivoimaan ja ohjaamaan asukasta syömään ja maistelemaan erilaisia ruokia mutta jos asukas tästäkin huolimatta ei halua syödä tätä kunnioidetaan. Toiminnassa ovat mukana säännöt ja rutiinit, joita pyritään noudattamaan ja esim. syy-seuraus suhteen selkeyttäminen on pienissä määrin mukana ohjaustyössä. Nukkumisen parantamiseksi on hankittu painopeittoja rauhoittamaan asukkaita, pimentysverhoja asukkaan oman huoneen pimentämiseen, sekä esim. satuhierontaa tai voimakasta aistiärsykejä antavaa taputtelua on käytetty rentoutuskeinoina.

2.6 Toimiva työyhteisö kehittämisen perustana

Työterveyslaitoksen määritelmässä yhteinen päämäärä tai tavoite ovat toimivan työyhteisön osia. Työturvallisuuskeskuksen mukaan toimivan työyhteisön edellytykset ovat toimiva vuorovaikutus ja kannustava ilmapiiri. Monet tekijät luovat toimivan työyhteisön. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi yhdessä sovitut käytännöt ja toimintavat, vastuualueiden määrittely, sekä jokaisen työntekijän ymmärrys häneen kohdistuvista odotuksista. Hyvässä johtamisessa työ on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää ja ristiriidat otetaan nopeasti käsittelyyn, jos niitä ilmenee. Ilmapiiri, mikä on vapaa ja luottamusta herättävä auttaa jokaista työntekijää tuntemaan olevansa tervetullut. Toimivassa työyhteisössä myös jaetaan osaamista ja tuetaan toisia. Organisaation vahva tuki, jossa tuetaan palvelee ja tukee työn tekemistä. Mahdollisen sujuvan työn mahdollistamiseen esimiehen tehtävänä on järjestää puitteet ja järjestelmät niin, että työnteko on mahdollisimman sujuvaa ja työt ovat selkeästi järjestetty, sekä on luotu yhteiset pelisäännöt. Avoimen vuorovaikutuksen ilmapiirissä voidaan puhua avoimesti haasteista rakentavasti ja luottamuksellisesti. Myös toiminnan arviointi säännöllisesti erilaisilla mittareilla ja uusien toimintamallien kehittäminen tarpeen mukaan ovat merkkejä toimivasta työyhteisöstä. (Bulhan & Jourio 2019, 15 – 16.)

Toimivassa työyhteisössä tuetaan yleistä työhyvinvointia ja terveyttä, sekä kannustetaan uuden oppimiseen. Siinä yhteenkuuluvuuden tunne ja tuloksellisuus lisääntyvät. Hyvässä työyhteisössä myös kunnioitetaan moninaisuutta ja yksilöiden erilaisuus koetaan energian tuojana työyhteisössä. Työntekijöiden aktiivisen ja positiivisen vuorovakutuksen kautta muodostetaan työhyvinvointia työyhteisössä ja se myös parantaa yksilön ja koko työyhteisön toimivuutta. Myös mielekkyys työssä parantaa työssä jaksamista ja auttaa palautumisessa. Työyhteisön voimavarana ja työstressiä ehkäisevänä tekijänä on positiivisuus. Työyhteisön hyvinvoinnissa keskiössä ovat työntekijä ja tämän kokemukset ja ympärillä vaikuttavat esimiestoiminta, työ itsessään, organisaatio ja työilmapiiri. Organisaatio, mikä mahdollistaa uuden oppimisen ja luo tunteen, jossa työntekijä kokee olevansa mukana uudistumisesta ovat yhteydessä työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. (Bulhan & Jourio 2019, 15 – 16.)

2.7 Ohjaustyön ammattietiikka ja kuntouttava työote

Ohjaustilanteen tulisi olla kiireetön tapahtuma, jossa kuunnellaan asukasta ja ollaan oikeasti läsnä, vaikka aikaa olisi käytettävissä rajallisesti. Asukkaalle kiire merkitsee sitä, etteivät hänen asiansa ole merkityksellisiä ja tärkeitä ohjaajalle. Asukkaalle annettu huomio on ohjattavan kuuntelua, jossa ohjattavan on myös koettava, että häntä kuunnellaan. Ohjaajalta se vaatii aitoa läsnäoloa. Asukasta tuetaan löytämään hänen omat voimavaroensa antamalla kunnioitusta, mikä auttaa asukasta voimaantumaa. Vuorovaikutustilanteessa keskeistä on perehtyä asukkaan elämäntilanteeseen. Asukkaan ja ohjaajan arvomaailma ja elämäntavat eivät välttämättä kohtaa, joten ohjaustilanteeseen kannattaa valmistautua hyvin. Ensimmäisestä tapaamisesta on tärkeää tehdä mahdollisimman hyvä esimerkiksi mukailamalla asukkaan kielenkäyttöä. (Jaakkola & Järvalto 2012, 13-14.)

Ohjauksen keskeisin oppimistavoite on tutkivan työotteen oppiminen. Tämä merkitsee käytännössä oppimista omista ajattelu- ja toimintatavoista. Ihmettely, pysähtyminen ja uudelleen orientoituminen kuvataan reflektiivisenä tutkimisena ja työotteena. Ohjauksessa keskeisenä tavoitteena on ohjattavan itsensä, hänen ajatustensa ja tunteidensa tunnistaminen. Tutkiva työote ohjaa ohjauksessa kehittyviä taitoja. Tässä oppimiskäytöksessä kognitiivisten elementtien lisäksi sisältyvät myös yksilön tunnepuoli ja tiedon sosiaalinen rakentuminen. Oppija rakentaa itse tietoa omien tavoitteiden mukaisesti, eli hänellä on kyky tulkita annettua ja saatua tietoa omien kokemusten ja odotusten pohjalta. (Ojanen 2003, 1.)

Sosiaalialan ammatillinen työ nojautuu keskeisiin eettisiin periaatteisiin ja ammattietiikan lähtökohtiin, joita ovat; ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Eettiset periaatteet sisältävät oikeuden tunteiden ja kielteisten kokemusten ilmaisuun, arvostavaan vuorovaikutukseen ja luottamukseen. Ne sisältävät itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden ja jokaisen ihmisen ainutlaatuisuuden huomioimisen. Eettiset periaatteet sisältävät myös oikeuden ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien huomioimiseen, oikeuden yhdenvertaisuuteen ja epäoikeudenmukaisten toimintatapojen ja käytäntöjen vastustamiseen. Niissä mainitaan oikeus syrjinnän vastustamiseen ja erilaisuuden hyväksymiseen. (Talentia 2017, 7-8.)

Sosiaalialan työntekijä joutuu tilanteisiin työssään, jossa on pohdittava ja pidettävä yllä tärkeiden arvojen merkitystä. Käytännön toiminnassa eettiset periaatteet ilmentävät

arvoja ja sen takia ammattieettiset periaatteet ovat olennainen osa ammatillisuutta. Ammattietiikka ohjaa koko ammatillista toimintaa ja siihen liittyviä ratkaisuja valintoineen ja on täten lakia laajempi käsite. Ihmisten auttaminen, sekä puutteen ja kärsimyksen vähentäminen on sosiaalityön tavoite ja tämän vuoksi eettisen ammattitoiminnan vaatimus kohtaa haasteita, jotka kytkeytyvät politiikkaan, johtamiseen ja yhteiskunnalliseen vallankäyttöön. Eettiseen keskusteluun, päätöksentekoon ja harkintaa on koko työyhteisön ja organisaation osallistuttava, minkä kautta ammattietiikka on myös yhteisöllinen asia. Jatkuva keskustelu ja pohdinta muuttuvissa toimintaympäristöissä ennalta- arvaamattomissa tilanteissa rakentaa sosiaalialalla eettisyyttä. Tässä kohdassa on pohdittava ammattieettisestä näkökulmasta oikeaa ja väärää, oikeudenmukaisuutta, tarkoituksenmukaisuudesta ja kohtuutta. (Talentia 2017, 7-8.)

3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TARVE, TARKOITUS JA TAVOITTEET

3.1 Kehittämiprojektin tavoite ja kehittämistehtävät

KTO:n tehostetun palveluasumisen yksikkö Rokkikodin toiminta alkoi kesällä 2017 ja kaikki käytännöt ja toimintamallit olemme alusta asti luoneet itse. Rokkikoti tarjoaa ympärivuorokautista asumista henkilöille, jotka tarvitsevat paljon tukea ja apua oman toiminnan ohjaamiseen. Asukkailla on lievää, vaikeaa tai keskivaikeaa kehitysvammaa, autismi tai autismin kirjon häiriön piirteitä. Asukkailla on myös liittänsairauksia, sekä muita neurologisia tai fyysisiä haasteita, jolloin asukkaan kokonaisvaltainen hoito tuo monenlaisia haasteita. Alku yksikössä oli haasteellista, sillä emme tunteneet asukkaita, emmekä hoitajina tunteneet juurikaan toisiamme, eikä meillä ollut kovinkaan paljoa tietoa meille muuttavien asukkaiden kommunikoinnista tasosta, eikä keinoista. Kun kesällä 2019 tuli kaksi vuotta toiminnan aloittamisesta kuuluivat autismissaaminen ja autismissaaminen vahvasti yksikköme arkeen mutta se ei kuitenkaan vielä ollut tarpeeksi systemaattista, johdonmukaista ja yksilöllistä. Jonkinlaista vakiintumista henkilökunnan ja asukkaiden kesken oli saavutettu ja olikin hyvä aika lähteä tarkentamaan ja laajentamaan meidän autismissaamista -ja ohjausta, sekä kehittää kommunikointia oman kehittämissuunnitelmani kautta syksyllä 2019.

Valitsin kehittämissuunnitelmani aiheen, koska halusin luoda jotain konkreettista ja helposti käyttöön otettavaa ja hyödynnettävää materiaalia kehitysvammaisten ja autismissaamisen henkilöiden kanssa käytävän kommunikoinnin ja arjessa selviytymisen tukemiseen. Halusin myös luoda ja kehittää yhdessä työyhteisön jäsenien kanssa arvostaa heillä jo olevaa osaamista ja kokemusta. Kehittäminen tapahtuu parhaiten työyhteisössä, kun koko yhteisö sitoutuu kehittämiseen. Yhdessä tekemisen kautta halusin korostaa yhteistyön merkitystä ja ohjata työyhteisöä toimimaan yhdessä kohti samaa tavoitetta dialogisten tai dialogisten vuorovaikutussuhteiden kautta samassa toimintaympäristössä. Näin toimimalla saadaan kehittämistyö etenemään keskustelujen ja arviointien kautta toiminnan uudelleen suuntaamiseen. Lisäksi kehittäminen kulkee vertaistuen, palautteenannon ja vastaanoton kautta kohti onnistunutta tuotosta. (Salonen 2013, 6.)

Tarve kehittämiselle lähti aiemmin pidetyistä autismissaamispalaverista, joita oli neljä kappaletta, sekä työyhteisöstä. Samalla kehittämissuunnitelma oli luonnollinen jatkumo jo

yksikössämme alkaneeseen autismiohjauksen kokonaisuuteen. Autismiosaamisen kehittämisen jatkamiselle oli ilmeinen ja halusin jatkaa sen syventämistä ja juurruttamista työyhteisöön, koska olimme jo tähän mennessä saaneet paljon tietoa ja kehittämis ehdotuksia mutta niiden käytäntöön siirtäminen ei vielä ollut täysin onnistunut. Autismiohjaaminen yksikössä vaihteli paljon eri hoitajien välillä ja nimenomaan autismiohjauksessa tärkeimpinä asioina ovat toisto, selkeys, johdonmukaisuus ja struktuuri. Tähän haasteeseen halusin tarttua ja lähteä yhdessä työyhteisön kanssa kehittämään yksikkömme toimintaa.

Kehittämiprojektissa hyödynsin henkilökunnan näkemyksiä ja kokemuksia, joita selvitin henkilökunnan haastatteluissa vuosina 2019 ja 2020. Kehittämiprojektin kohderyhmänä olivat ensisijaisesti asumisyksikön asukkaat, joilla on vaikea tai keskivaikea kehitysvamma ja selkeä autismi tai autismikirjon piirteitä. Lisäksi kehittämiprojektin kohteena oli myös työyhteisö.

Tavoitteet

1. Ohjaamisen ja kommunikoinnin kehittäminen henkilöstön ja asukkaiden välillä
2. Autismi -ja kommunikaatio keskustelun ylläpitäminen henkilöstön välillä
3. Henkilökunnan sitouttaminen autismiohjauksen kehittämiseen

Tavoitteen saavuttamiseksi kehittämistehtävänä oli luoda osalle asukkaista kommunikaatiopassit ja päivästruktuurit. Avustavana osuutena toteutettiin työyhteisön haastattelu, jolla selvitettiin kehittämisilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä ja autismiohjauksen sen hetkistä tilannetta.

Työyhteisömme koostuu lähihoitajista, kahdesta sosionomista ja kolmesta sairaanhoitajasta, joista yksi on yksikkömme esimies. Vaikeasti tai keskivaikeasti kehitysvammaisten ja autismikirjon ihmisten hoitotyöstä osalla työntekijöistä ei ollut juurikaan minkäänlaista kokemusta. Osa työntekijöistä oli tullut Rokkikotiin juuri valmistuneina, vailla minkäänlaista aiempaa hoitotyön kokemusta, kun taas osalla työyhteisöstä oli jo vuosikymmenten kokemus kehitysvammaisten kanssa tehtävästä työstä. Työnkuvauksissa hoitajien, ohjaajien ja sairaanhoitajien asukkaiden hoitotyö ei juurikaan eroa toisistaan. Sosionomeilla ja sairaanhoitajilla on hoitotyön lisäksi erilaisia vastualueita. Kaksi sairaanhoitajaa vastaa asukkaiden kokonaisvaltaisesta sairaanhoidollisesta hoitamisesta. He seuraavat asukkaiden kokonaisterveydentilaa laajemmin kuin lähihoitajat tai sosionomit. Sairaanhoitajat vastaavat lääkehoitosuunnitelmista ja turvallisen lääkehoidon

toteutumisesta. Sosionomien työnkuvaan kuuluu enemmän kommunikointiin ja erilaisiin kommunikointikeinoihin tutustumista ja niiden tuomista työyhteisöön. Lisäksi sosionomien työnkuvaan kuuluu palvelujen hankkimiseen liittyviä työtehtäviä, sekä yhteistyön ylläpitäminen alan muihin toimijoihin.

4 VAMMAISPALVELUJA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA PALVELUIDEN RAKENNEMUUTOS

4.1 Vammaispalveluja ohjaava lainsäädäntö

Vammaisuus on tunnustettu lain puitteissa jo 1987 vammaispalvelulaissa yksilön ja yhteiskunnan suhteena. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että suhtautumistapoja olisi helppoa muuttaa. Edelleen patologinen poikkeavuus ja poikkeavuus muihin määrittelee vammaiset ihmiset. Valtavirtaorientaatiot vammaisuuden tutkimisessa ovat olleet lääketieteellisessä, psykologisessa, sekä erityispedagogisessa tutkimuksessa. Lähtökohtaisesti nämä ovat pyrkineet tuottamaan vammaisuudesta tietoa. (Ylitalo 2016, 31 – 35.)

Käsitteenä vammaisuus on aina yhteisöön ja siihen ympäristöön sidoksissa, jossa sitä käytetään. Yhteiskunnan ja yhteisöjen normit, historialliset tilanteet ja asenteet ovat määritelleet vammaisuutta. Yhteisöissä määritellään itseä sen jäseniä ja muita yhteisöjä. Viime kädessä on aina yksilön itsensä määriteltävissä oleva asia, kuka on vammaisen henkilö mutta myös erilaisten tukien ja palvelujen myöntämisen yhteydessä vammaisuutta määritellään. Määrittelyssä on tärkeää huomioida, että määrittely ei johda syrjivään ja kielteiseen leimautumiseen. (THL 2021 a.)

YK:n vammaissopimuksessa vammaisuus määritellään seuraavasti: ” Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 1§).

Kehitysvammaisten ihmisten kohtelua ja asemaa yhteiskunnassa ovat määritelleet vammaisuuden näkökulmat. Yhteiskunta on asettanut kehitysvammaisten huollolle erilaisia tehtäviä ja resursseja, joiden mukaan asiaa lähestytään. Yhteiskunta on myös määritellyt eri aikakaudelle sopivat kyvykkyyshanteet, jotka määrittelevät normaaliutta ja täydellistä ihmisyyttä. Tätä kautta vammaiset ovat joutuneet ulkopuolelle yhteiskunnan normaalista, koska he eivät ole täyttäneet vaadittuja ja asetettuja kriteereitä. Kansalaisihanteen muutokset olivat alkujaan kytköksissä filosofisiin ja tieteellisiin tutkimuksiin, mitkä kuvasivat ihmisyyden määrittelyä. Uudesta ajasta seurannut aika määrittyi lääketieteen, hallinnon ja väestön hallinnan tieteenaloihin, kuin myös taloudellisen tehokkuuden kiinnostus

kansalaisiin potentiaalisena työvoimana. Yksilön kilpailukyvyyn merkitys alkoi korostua. Lääketieteelliseen selitykseen perustuvat diagnosoidut vammat oli jättänyt varjoonsa yksilön kaikki muut ominaisuudet. (Ylitalo 2016, 20-23, 31.)

Sosiaalihuoltolaki

Sosiaalihuollon lainsäädännön tehtävänä on sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen. Sen tehtävänä on myös edistää osallisuutta ja vähentää eriarvoisuutta, turvata yhdenvertaisin perustein sosiaalipalvelut ja muita hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Sosiaalihuoltolaki edistää oikeutta eri toimialojen, sekä muiden toimijoiden välillä, edistää asiakaskeskeisyyttä ja parantaa yhteistyötä sosiaalihuollon ja kunnan eri toimialojen sekä muiden toimijoiden välillä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 1§.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista

Asiakkaalla on oikeus hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa ilman syrjintää. Ihmisarvoa ei tule loukata ja vakaumusta ja yksityisyyttä tulee kunnioittaa. On otettava huomioon asiakkaan toiveet, mielipide, yksilölliset tarpeet, etu ja äidinkieli, sekä kulttuuritausta. Asiakkaalla on oikeus saada kuulla oikeutensa, velvollisuutensa ja erilaisista vaihtoehtoista ja niiden kuin muidenkin seikkojen vaikutuksista, jotka ovat merkityksellisiä hänen asioissaan. Tässä on varmistettava asiakkaan riittävä ymmärrys sisällöstä ja sen merkityksestä. Mahdollisuuksien mukaan huolehditaan tulkitsemisesta ja tulkin hankkimisesta, jos asiakas ei osaa kyseistä kieltä tai hänellä on aisti- tai puhevika tms. Toteutettaessa sosiaalihuoltoa laaditaan palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma, ellei sen laatiminen ole ilmeisen tarpeetonta tai neuvontaa ja ohjausta toteutetaan vain tilapäisesti. Suunnitelma laaditaan yhteisymmärryksessä asiakkaan, hänen laillisen edustajansa tai asiakkaan ja hänen omaisensa tai muun läheisen kanssa. Asiakkaan toivomukset ja mielipide on ensisijaisesti otettava huomioon ja kunnioittaa hänen itsemääräämisoikeuttaan ja on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palvelujen suunnitteluun ja toteutukseen. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksista 812/2000.)

Vammaispalvelulaki

Vammaispalvelulain tarkoituksena on ”edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä”. Tässä laissa vammainen henkilö

määritellään sellaiseksi, jolla on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoritua tavanomaisesta elämän toiminnoista vamman tai sairauden johdosta. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987,1-2§.)

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista

Kunta on velvollinen ehkäisemään ja poistamaan vammaisten henkilöiden toimintamahdollisuuksia rajoittavia esteitä ja haittoja niin, jotta he voivat toimia yhteiskunnassa tasa-vertaisina jäseninä. Heidän omatoimista suoriutumistaan tuetaan palveluilla ja tukitoimilla. Palveluasuminen pitää sisällään asunnon ja asumiseen kuuluvat palvelut, jotka ovat asukkaan jokapäiväiselle suoriutumiselle välttämättömiä. Näitä palveluita voivat olla avustaminen asumiseen liittyvissä asioissa, kuten pukeutuminen, henkilökohtainen hygieniä ja selaisia palveluita, joita tarvitaan viihtyvyyden ja kuntoutuksen edistämiseksi. (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1-3§, 10§.)

Vammaispolitiikka

Perus- ja ihmisoikeudet ovat vammaispolitiikan lähtökohtana ja Suomen perustuslakiin on kirjattu vammaisten henkilöiden syrjimättömyys. YK:n ja Euroopan unionin jäsenvaltiona Suomi on myös sitoutunut edistämään kaikille avointa yhteiskuntaa. YK:n yleissopimus edistää maailmanlaajuisesti vammaisten henkilöiden oikeuksia. Suomi on ratifioinut sopimuksen 2015, jonka osapuolet sitoutuvat varmistamaan kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien toteutumisen kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisenä. (STM 2021.)

Rakennemuutos kehitysvammapalveluissa

Vuonna 2012 valtioneuvostolta tuli periaatepäätös, mikä piti sisällään tavoitteen, että vuoden 2020 jälkeen kukaan ei enää asu laitoksessa. Asumista ja palveluita alettiin sijoittaa erilleen toisistaan ja yksilöllisiä laitoshoidon korvaavia palveluita alettiin järjestämään lähipalveluissa. Laitoksista lähiyhteisöihin muuttaminen edellyttää, että laitoshoidon korvaavia palveluja on saatavilla. Myös erityisosaamisen siirtyminen, vahvistuminen ja kehittyminen on varmistettava. Lisäksi eri hallinnon alojen yhteistyö nousi tärkeäksi tavoitteeksi. Periaatepäätöksen mukaan tulee tarjota monipuolisia ja yksilöllisiä asumisen vaihtoehtoja, kehittää itsemääräämisoikeutta, tuettua päätöksentekoa ja osallisuutta. Myös palvelujen ja tuen riittävää toteutumista tulee kehittää. Yhtenä päämääränä on vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistäminen, sekä erityispalvelujen roolin nouseminen selkeänä rakenteena tukemaan lähipalveluja. Tämä uudistus selkiyttäisi

yleisen lainsäädännön ja vammaisia henkilöitä koskevan eristyslainsäädännön suhdetta. (Savas 2021.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

Jos henkilö ei voi muun lain nojalla saada tarvitsemiaan palveluja määräytyvät ne tässä laissa mainutulla tavalla. Tämä laki pitää sisällään erityishuollon antamisesta henkilöille, joiden kehitys tai henkinen toiminta on estynyttä tai häiriintynyttä joko synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman takia. Tämän lain tarkoituksena on edistää henkilöitä suoriutumaan päivittäisistä toiminnoista, tukea heidän toimeentuloa ja yhteiskuntaan sopeutumista. Lisäksi tarkoituksena on turvata hoidon ja muun huolenpidon saaminen. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977, 1§.)

Ideologiat kuten normalisaatio, integraatio ja inklusio ovat ohjanneet kehitysvammapalvelujen kehittämistä. Suomessa omaksuttiin 1970-luvun loppupuolella normalisaatioajattelu ja se edusti vastakkaista ajattelua laitoseskeiselle aiemmin vallinneelle ajattelulle. Tämän periaatteen mukaan kehitysvammaisilla on oikeus samanlaiseen elämään kuin yhteiskunnan muillakin jäsenillä. Kehitysvammaisten henkilöiden yhteiskuntaan integroiminen puolestaan nähtiin normalisaation toteuttamisen välineenä. Inklusiosta on myöhemmin alettu puhua integraation sijaan. Inklusio korostaa ajatusta, jossa yhteiskunta on kaikkien saavutettavissa ja avoin, jossa painopiste on enemmän ympäristön muuttamisessa yksilön muuttamisen sijaan. (Aspa 2021.)

4.2 Osallisuus

KTO:ssa osallisuutta ohjaa valtakunnalliset osallisuutta edistävän toiminnan laatukriteerit. Osallisuutta edistävä toiminta on suunnitelmallista ja on jokaiselle asukkaalle yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti laadittu. Toiminnassa huomioidaan asukkaiden yksilölliset vahvuudet ja toiveet. Painopisteenä toiminnassa on kommunikaatiokeinojen vahvistaminen sekä selviytymisen edistäminen sosiaalisissa tilanteissa. KTO tarjoaa erilaisia vaihtoehtoja, sekä tukea valintojen tekemiseen. Yksilöllisten tavoitteiden toteutumiseen antaa mahdollisuuksia mm. musiikki ja taide, joiden lisäksi asukkaalle voidaan räätälöidä erilaisia kognitiivisia taitoja sekä kädentaitoja vahvistavia tehtäviä. (KTO 2021 c.)

4.3 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus on yksilön oikeutta määrätä oman elämänsä asioista ja oikeus tehdä päätöksiä omista asioista. Se on meille kaikille kuuluva perusoikeus ja se merkitsee oikeutta olla yhdenvertainen ja oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Vammaisten henkilöiden ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden vahvistaminen ovat YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan sopimuksen tavoitteina ja keskeisimpinä periaatteina. Ihmisen pitää voida päättää asioistaan, jotta osallisuus toteutuu. Ensisijaisesti toteutettaessa sosiaalihuoltoa on otettava asiakkaan toivomukset ja mielipide huomioon ja muutoinkin hänen itsemääräämisoikeuttaan on kunnioitettava. (THL 2021 b.)

4.4 Tutkimuksia vaikeavammaisten osallisuudesta ja itsemääräämisoikeudesta

Väitöskirjassaan Kivistö 2014 on selvittänyt vaikeasti vammaisten ihmisten osallisuutta. Osallisuus kuvataan tutkimuksessa toiminnallisena osallistumisena ja itsemääräämisena. Ympäristön esteellisyys koettiin osallisuuden kannalta merkitykselliseksi. Tämän lisäksi osallisuuteen koettiin vaikuttavan asenteiden merkitys. Osallisuutta koettiin edistävän hyvä kohtaaminen, aito kuuleminen, riittävät resurssit, työntekijän oikeanlainen asenne ja asiakkaan mahdollisuus tehdä valintoja. Esteeksi osallisuudelle koettiin riittämätön tieto, kiire ja rutiinin omaisuus.

Opinnäyteutyössään Isopahkala 2018 on tutkinut struktuurien merkitystä kehitysvammautyössä. Struktuurin peruskäsitteitä ovat ennakointi, valmistautuminen ja samankaltaisuus. Kaikki me elämme struktuurien keskellä, joista osan olemme itse asettaneet ja osa on sellaisia, joihin emme voi vaikuttaa. Meidän elämäämme ohjaavat aika, vuorokausirytmit ja vuodenajat ja niihin varaudumme ajantajun ja kalentereiden avulla. Osa struktuuria on esimerkiksi ohjaajien työvuorolista ja sen voimme yhteen sovittaa omiin struktuureihimme ja johon voimme ainakin jollakin tasolla vaikuttaa. Asioiden ymmärtämisen ja ennakkonnin tukemiseen kehitysvammaiset tarvitsevat strukturoituja malleja. Ne lisäävät itsemäärämisen taitoja ja turvallisuuden tunnetta, sekä auttavat ohjaamaan omaa toimintaa. (Isopahkala 2018, 20-21.)

Ajan ja paikan hahmottamisessa kehitysvammaisilla on usein ongelmia. Heillä ja varsinkin autismikirjon henkilöillä ajankulkua on vaikeaa sovittaa tekemisen tasolle.

Ympäristön muutokset ja ihmisen käyttäytyminen ovat kehitysvammaisille ja varsinkin autismin kirjon henkilöille herkästi aistittavissa olevia asioita. Tähän vaikuttaa monella eri tavalla aistiherkkyydet, joko yli- tai aliherkästi ja havainnointi ja toimintatapojen muutoksen on tärkeää havainnoida ja muuttaa vastaamaan havaintoja. Tämän vuoksi lähiympäristön samalla tavalla toimiminen ja tapahtumien kulun toistuminen on tärkeää. Tällainen toiminta luo turvallisuuden tunnetta, auttaa rauhoittumaan ja vähentää hämmennystä. Toimivat struktuurit ovat tärkeitä kehitysvammaisten ohjauksessa ja kun tämän tiedostaa, voidaan struktuureita saada kehitettyä entistä toimivimmiksi. (Isopahkala 2018, 21.)

5 KEHITYSVAMMAISUUS JA AUTISMIN KIRJOILMIÖNÄ

5.1 Kehitysvammaisuus ja älyllinen kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuutta määritellään oppimisen ja ymmärtämisen vaikeutena. Vaikeudet kehitysvammaisuuden vaikutuksissa elämään vaihtelevat paljon. Se voi olla lievää, jolloin toimeentuleminen on melko itsenäistä ja vain joillakin osa-alueilla elämässä tarvitaan tukea. Jatkuvaa tukea ja paljon ohjausta tarvitsee vaikeasti kehitysvammainen ihminen. Syytä kehitysvammaisuuteen on todella paljon. Siihen voivat vaikuttaa perintötekijät tai odotusajan ongelmat. Kehitysvammaisuus voi myös olla seurausta esimerkiksi hapenpuutteesta synnytyksessä, onnettomuudesta tai sairaudesta lapsuusiässä. Kehitysvammaisuus ja oppimisvaikeudet voivat olla myös seurausta äidin raskaudenaikaisesta alkoholinkäytöstä. Syy kehitysvammaisuuteen jää tuntemattomaksi vaikeissa kehitysvammoissa noin 30 prosentissa ja lievissä n. 50 prosentissa. Suomessa on arviolta kehitysvammaisia ihmisiä noin 50 000. (Kehitysvammaliitto 2020.)

Älyllisessä kehitysvammaisuudessa älyllinen suoriutuminen on keskitasoa merkittävästi huonompaa. Tällaisessa tilanteessa lapsi tai aikuinen kärsii erilaisista sosiaalisista ongelmista esim. viestinnässä, kotona asumisessa ja itsestään huolehtimisessa, harrastuksissa, työssä tai koulussa. Kehitysvammaisuudessa eritellään lievä, keskivaikkea ja syvä kehitysvammaisuus. Tämä on keskushermoston monisyinen kehityshäiriö. Syyt älylliseen kehitysvammaan johtuvat osittain samoista, kuin edellä mainituissa kehityshäiriöissä, eli perinnöllisistä tekijöistä, sikiöaikaisissa raskauden tai synnytyksen aikana syntyneistä tai äidin raskaudenaikaisesta alkoholinkäytöstä. Lisäksi syyt voivat olla lapsuuden aikaisissa infektioissa, kallovammoissa tai myrkytyksissä. Myös muut psykiatriset sairaudet voivat aiheuttaa älyllistä kehitysvammaisuutta ja erilaiset vaativat ympäristötekijät, kuten äärimmäiset vaikeat olosuhteet lapsuudessa. Älyllisessä kehitysvammaisuudessa noin 30- 40 prosentissa syyt ovat tuntemattomia. (Terveyskirjasto 2020.)

5.2 Autismin kirjo

Autismikirjon häiriö on neurobiologinen kehityshäiriö aivoissa. Se vaikuttaa ihmisen vuorovaikutukseen ja viestimiseen, sekä aisteihin ja kokemuksiin, joita kautta ihminen

kokee maailman ympärillä. Eri tutkimusten mukaan autismikirjoja esiintyy kaikkialla maailmassa ja erilaisten tutkimusten mukaan väestöstä sitä esiintyy n. 1 %. Tämän perusteella Suomessa arvioidaan olevan noin 55 000 autismikirjon ihmistä. Autismikirjon oireyhtymä aiheuttaa jokaisella hyvin yksilöllisiä toimintarajoitteita. Toiset voivat tarvita vahvaa tukea läpi elämän kun taas toiset pystyvät elämään hyvin itsenäisesti. Kuitenkin kaikkien autismikirjon ihmisten käyttäytymisessä voidaan kuitenkin huomata piirteitä jotka ovat yhteisesti näkyviä ja tunnistettavia. Autismikirjon ihmisistä monilla on aistisääteilyyn liittyviä erityispiirteitä, esimerkiksi yli- tai aliherkkyyksiä. Ne voivat liittyä ääniin, valoon, hajuun, makuun, kosketukseen ja väreihin. Lisäksi erityinen stressiherkkyys yhdistää autismikirjon ihmisiä. (Autismiliitto 2020 b.)

Vahvuuksina autismikirjioon liittyvät esim. hyvä yksityiskohtien havaitseminen, erityisiin mielenkiinnon kohteisiin liittyvä keskittyminen ja hyvä oikeudentaju. Vielä nykyään autismikirjon häiriöt ovat WHO:n tautiluokitusjärjestelmässä laaja-alaisiin kehityshäiriöihin liitettynä. Näitä diagnosoitavia autismikirjoja ovat, autismi, Aspergerin oireyhtymä, Rettin oireyhtymä, disintegratiivinen kehityshäiriö ja epätyypillinen autismi. Tämänhetkisen tiedon valossa autismikirjon diagnoosit muuttuvat yhdistyen yhdeksi sateenvarjodiagnoosiksi "autismikirjon häiriö" vuonna 2022. (Autismiliitto 2020 b.)

5.3 Haasteellinen käytös ja aggressiivisuus

Henkilö ilmaisee jotain, haastaa toisen tai ympäristön haastavan käyttäytymisen avulla. Se antaa viestin, joka ei ole sosiaalisesti tai sanallisesti löytänyt hyväksyttävää muotoa. Kun käytös poikkeaa siitä, miten ihmiset tavanomaisesti toimivat katsotaan toimintatavan olevan haastava. Usein väkivaltaisuus itseään tai muita kohtaan on haastavan käyttäytymisen ilmenemismuoto ja sille on ominaista, että ympäristö kokee sen häiritseväksi ja jopa vaaralliseksi. Väkivalta itseen tai toiseen kohdistuvana on haastavan käyttäytymisen hyvin rankka muoto, sillä siinä rikotaan yksilön koskemattomuuden perusarvoa. Haastava käyttäytyminen ilmenee arjessa muun muassa aggressiivisuutena kuten lyömisenä, potkimisena, puremisena, huutamisena tai paikkojen särkemisenä. Kun kehitysvammaisilla henkilöillä ei ole sopivia käyttäytymismalleja, ne ovat liian vaikeita tai ne eivät saa positiivista vahvistusta haastavan käyttäytymisen esiintymisen kasva. Lisääntynyt riski haastavan käyttäytymisen esiintymiseen on henkilöillä, joilla on diagnosoitu vaikea kehitysvamma, kommunikaatio- ongelmia ja autismi. (Tirkkonen & Yrjänä 2013, 7.)

Kehitysvammaisilla tavallisena ja merkittävänä hoidollisena ongelmana on aggressiivinen toiminta ja se voidaan jaotella neljään eri osaan; verbaalinen aggressiivisuus (huutelu, nimittely, kiroilu), fyysinen aggressiivisuus (toisten pureminen, lyöminen, potkiminen), esineisiin kohdistuva tuhoava käyttäytyminen (tavaroiden heittäminen) ja itsensä vahingoittaminen (itsensä hakkaaminen, pureminen, raapiminen). Taustalta ongelmakäyttämisen löytyy monia yksilöllisiä tekijöitä. Haastavan käyttäytymisen laukaisemisessa yleisin syy on liian vaativa tai ahdistava sosiaalinen tilanne. Kyky kommunikoida voi kehitysvammaisella olla rajoittunutta ja näin lisätä turhautumista. Myös somaattinen sairaus tai lääkehoidon haittavaikutukset voivat näkyä aggressiivisuutena. (Tirkkonen & Yrjänä 2013, 9.)

Tuominen, M.M 2018 on tutkinut opinnäytetyössään haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaamista. Asukkaaseen tutustuttaessa kulmakivinä on se, miten asukas kohdataan ja miten hänen kanssaan toimitaan. Koska asukas saattaa käyttäytyä haastavasti on arvostuksen tunne saattanut jäädä käytöksen takia ilman riittävää huomiota. Asukaita tulee tervehtiä, kuin muutakin ketä tahansa ihmistä, jonka kanssa työskentelee ja asukkaiden yksityisyyttä tulee suojata. Asukkaaseen tutustuminen perusteellisesti auttaa ennakoimaan asukkaan ahdistuneisuutta ja ennakoiminen toimii paremmin. Havainnointi/ tulkitseminen sanalliselle viestinnälle tai erilaiselle puhetavalle mahdollistuu parhaiten, kun asukkaan tuntee kunnolla. Asukkaan toiveet ja odotukset pystyy selvittämään, kun tiedostaa kuinka tärkeää kuunteleminen on. (Tuominen 2018, 22- 23.)

5.4 Kommunikointi ja sen haasteet vammaistyössä

Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi on nimittäjä kaikkien kommunikointikeinojen eri muodoille, joita on tarjolla ihmisille, jotka eivät riittävän hyvin pysty itseään ilmaisemaan. Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi jaetaan avusteiseen ja ei avusteiseen kommunikointiin. Avusteisessa kommunikaatiossa ovat graafiset, näkemiseen perustuvat ja apuvälineiden käyttöä edellyttävät kommunikointikeinot. Kommunikointi- ja ilmaissuokeinot ovat graafisessa kommunikaatiossa valokuvia, piirrettyjä kuvia, piktogrammeja, blisskieltä ja kirjoitettua kieltä. Ei- avusteinen kommunikointi on keholla ilmaistavaa, ilman apuvälineitä toteutettavia kommunikointikeinoja, kuten viittomat. Oli kommunikointia tukeva tai korvaava keino mikä tahansa on sen valinnassa huomioitava yksilölliset tarpeet ja kyvyt. (Hirvonen ym. 2007, 43.)

Ihmisten välisessä kanssakäymisessä kommunikointi kehittyy. Kokemukset lapsen ja vanhemman, sekä ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta kertyvät syntymästä lähtien ja luovat kommunikoinnille ja kielen kehitykselle perustan. Ympäristöön ja ihmisiin tapahtuva yhteys muodostuu aistien välityksellä. Jos varhaiskehitys etenee tavanomaista hitaammin tai lapsen kyky tulkita ja havainnoida ympäristöä on puutteellinen lapsi tarvitsee lähi- ihmisiltään erityistä tukea. (Papunet 2020.)

Turvattomuuden tunne on todella yleinen kehitysvammaisilla ihmisillä, jos struktuurit unohtuvat tai niitä ei ole. Asukkaan on helpompi ymmärtää, jäsentää ja ennakoida asioita, kun strukturi toimii. Tämän avulla turvallisuuden tunteen ja itsemäärämisoikeuden koetaan lisääntyvän. Jotta asukas näkee ja tietää mitä hänen päiväänsä kuuluu, miten se alkaa ja päättyy on tärkeää rakentaa vammaiselle yksilöity strukturi, mikä toimii. On hyvin tärkeää, että uusista tulevista tapahtumista kerrotaan autistiselle ja kehitysvammaiselle niin aikaisin kuin mahdollista. Näin hän ehtii käymään läpi asioita ja purkaa päivän aikana jännitystä. (Tuominen 2018, 28.)

6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

6.1 Kehittämisprojektin eteneminen

Kehittämisprojektini eteni spiraalimallin mukaan, eli jatkuvana kehittämisenä. Arviointi, reflektiivisyys ja vuorovaikutus ovat tässä mallissa tärkeitä. Toiminnassa muodostuu kehä, mikä koostuu tehtävistä, eli perusteluista, organisoinnista, toteutuksesta ja arvioinnista. Kehän muodostamisen jälkeen toiminta jatkuu uusilla kehillä, joissa tuotos edellisistä vaiheista tulee aina uudelleen arvioitavaksi. Tämä malli on lähellä sosiokulttuurista mallia, koska tunnistetuksi ja huomioiduiksi kehittämisessä tulevat inhimilliset, kulttuuriset ja sosiaaliset piirteet. Nämä piirteet ovat osana työskentelyä ja jatkuvasti läsnä. Spiraalimallin mukaisessa kehittämistoiminta kulkee aina arvioinnin, paluun ja pysähtymisen kautta. Mallissa myös kehittämistehtävät, sisällöt ja toimenpiteet uudelleensuunnataan ja tarkennetaan. (Salonen 2013, 14-15.)

Työni keskeisimpinä käsitteinä ovat autismi, kehitysvammaisuus, ohjaaminen ja kommunikointi. Etenin etsimällä tietoa erilaisista lähteistä ja eri hakusanoilla keskittyen keskeisimpien käsitteiden hakusanoihin. Olen tutustunut useisiin erilaisiin lähteisiin esim. AMK ja YAMK opinnäytetöihin, sekä pro gradu tutkielmiin, kuin myös muuhun alan kirjallisuuteen. Aloitin kirjallisuuskatsauksen kokoamalla kirjallisuutta keskeisimmistä aiheista kehittämisprojektissani. Kokosin kirjallisuutta autismita, lähituesta, kehittämisestä, ohjaisesta, kommunikoinnista, sekä havainnoinnista ja havainnointimenetelmistä. Lisäksi kokosin tietoa kehitysvammaisuudesta, sekä vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnista ja vuorovaikutuksesta. Mm. näistä materiaaleista sain kehittämisprojektiin selkeän kuvauksen projektini kohderyhmästä. Kehittämisen ja ohjaamisen kirjallisuuden kautta avaan näitä käsitteitä suhteessa oman kehittämisprojektini ympäristöön. Kommunikointi ja vuorovaikutus korostuvat mielestäni omassa kehittämisprojektissani, joten näiden aiheiden kirjallisuuden kautta avaan projektissani niiden tärkeyttä, monimuotoisuutta ja erilaisten menetelmien käyttöä.

Perehdyin myös kirjallisuuteen puhevammaisuudesta ja puhetta korvaavista menetelmistä, asumispalveluista, itsenäisen elämän haasteista, osallisuudesta ja itsemäärämis-oikeudesta. Tutustuin reflektiiviseen työotteeseen kehitysvammaisten ryhmäkodissa ja asukkaiden äänen ja mielipiteen esille saamiseen aktiivisen tuen toimintamallia käyttäen. Edellä mainittujen aiheiden erilaisten materiaalien lähdeluetteloista löysin myös muita

hyviä lähteitä, joita voisin hyödyntää omassa kehittämisprojektissani esim. aggressiivisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta, autismikäsikirja, yksilöity struktuuri toimii parhaiten ja person centred planning. Raamit kaikelle kehitystyölle luo lainsäädäntö ja asetukset.

Kehittämisprojekti alkoi ulkopuolisen kouluttajan neljällä autismiohjauspalaverilla vuoden 2019 aikana. Kommunikaation ja ohjaamisen toteutumista ja niissä esiintyviä haasteita, sekä työyhteisön kokonaistilaa selvitin haastatteluissa haastatteleamalla asumisyksikön henkilökuntaa, joita oli yhteensä 19 kpl. (liite nro.1.) Samalla tarkoituksena oli saada informaatiota mahdollisista muista seikoista, mitkä olisi hyvä ottaa huomioon autismiohjaamisen ja siihen liittyvien asioiden juurruttamisessa työyhteisöön. Koin haastattelut tärkeäksi osaksi kehittämisprojektiani, sillä toimiva työyhteisö antaa hyvän perustan kehittämiselle. Haastattelujen kautta sain paljon tietoa työyhteisön tilanteesta, positiivisista asioista, kehittämisen kohteista ja autismiohjauksesta. Valmistelin haastatteluiden tulosten pohjalta kaaviot, jotka havainnollistivat muun muassa työyhteisömme tilantetta, kehittämisisideoita ja autismipalavereiden toimivuutta.

Ensimmäisen haastattelukierroksen toteutin syys – marraskuussa 2019. Arvioidakseni projektin aikana tapahtuneita muutoksia tein toisen haastattelukierroksen vuoden kuluessa loka- joulukuussa 2020. Uudet työntekijät, jotka eivät olleet yksikössämme töissä kehittämisprojektin alkaessa haastattelin lokakuussa- joulukuussa 2020. Ensimmäisen kierroksen tulokset esittelin yksikkömme kehittämispäivässä joulukuussa 2019 esimiehellemme, sekä työntekijöille. Kerroin tehotiimeihin valitut työntekijät ja kerroin tiimien tarkoituksesta. Projektissa käytin kehittämismenetelmänä tehotiimejä, jotka kokoontuivat säännöllisesti. Tässä vaiheessa tein arviointia sainko haastatteluilla sellasta tietoa, jota olin hakemassa ja mitä voisin hyödyntää kehittämisprojektissani. Saamani tiedot osoittautuivat hyödyllisiksi.

Tehotiimit koostuivat lähihoitajista, sekä sairaanhoitajasta, jotka halusivat olla mukana kehittämässä yksikkömme ohjaamista ja kommunikointia. Ensimmäiset molempien kerrosten tehotiimit kokoontuivat tammikuussa 2020. Arvioimme jokaisen yksikkömme asukkaan toimintakykyä ja vahvuuksia yksilöllisesti, kartoitimme asukkaidemme tarpeita, sekä työyhteisön osaamista ja ohjaamista. Loimme pieniä tavoitteita asukaskohtaisesti, mietimme keinot niiden toteutumiseen ja arvioimme niitä säännöllisesti. Tehotiimien palavereihin saivat osallistua myös muut henkilökunnasta, jotka työtehtävien salliessa pysyivät niihin irrottautumaan. Tehotiimien tarkoitus oli olla autismiohjaamisen ja sen kehittämisen kärjessä, informoida muita ja varmistaa, että sovitut asiat tulevat jokaisen

työyhteisön jäsenen tietoon ja sitä kautta myös toimintaan. Tehotiimit olivat valmiita otamaan myös palautetta ja uusia kehittämisideoita vastaan ja toivat niitä yhteiseen keskusteluun.

Viikkopalaverien ja raporttien yhteydessä nostin autismiohjaamista esille ja kävimme läpi sen hetkistä tilannetta ja kertosimme tavoitteita ja keinoja. Molempien tehotimien kanssa arviointiin, uudelleen suunnattiin toimintaa ja luotiin uusia tavoitteita. Tammikuussa 2020 sovituista asioista järjestettiin maaliskuussa 2020 arviointipalaveri. Seuraavaksi tavattiin molempien tehotimien paikalla olevien jäsenten kanssa toukokuussa 2020 ja yhteisesti jaettiin ideoita, arvioitiin tavoitteiden saavuttamista ja luotiin vielä pieniä tavoitteita ennen kesäkauteen rauhoittumista. Tehotiimit kokoontuivat viimeisen kerran elokuussa 2020. Kokouksissa käytiin läpi sen hetkistä tilannetta, arvioitiin, miten kehittäminen oli edennyt ja päätettiin kehittämisprojektiin liittynyt kehittämistyö.

Taulukko 1. Kehittämisprojektin eteneminen 05/2019- 1/2020.

Ajankohta	Osallistujat	Menet	Tarkoitus	Dokumentointi	Vaihe
05/2019	Työyhteisön jäseniä ja esimies	Autismikoulutus	Autismiohjauksen kehittäminen	Muistio	Ideavaihe
06/2019	Työyhteisön jäseniä ja esimies	Autismikoulutus	Autismiohjauksen kehittäminen	Muistio	Ideavaihe
09/2019	Työyhteisön jäseniä ja esimies	Autismikoulutus	Autismiohjauksen kehittäminen	Muistio	Ideavaihe
09/2019	Projektipäällikkö		Etsiä teoriatietoa		Suunnittelu- vaihe
09/2019	Projektipäällikkö ja työntekijä	Haastattelut	Informaation keräys	Muistio	Suunnittelu- vaihe
10/2019	Työyhteisön jäseniä ja esimies	Autismikoulutus	Autismiohjauksen kehittäminen	Muistio	Suunnittelu- vaihe
10/2019	Projektipäällikkö ja työntekijä	Haastattelut	Informaation keräys	Muistiot	Toteutus- vaihe
11/2019	Projektipäällikkö ja työntekijä	Haastattelut	Informaation keräys	Muistio	Toteutus- vaihe
11/2019	Esimies ja projektipäällikkö	Mentorointipalaveri	Arviointi	Muistio	Väliarviointi
11/2019	Projektipäällikkö	Tehotimien luominen	Informointi/esittely	Esitysdiat/Muistiot	Toteutus- vaihe
11/2019	Projektipäällikkö	Haastattelu	Informaation keräys	Muistiot	Toteutus- vaihe

12/2019	Työyhteisö	Kehittämispäivä	Esitellä haastattelujen vastaukset	Esitysdiat/ Muistiot	Toteutusvaihe/ väliarviointi
1/2020	Projektipäällikkö	Kirjallisuuden perehtyminen	Informaation keräys		Toteutusvaihe
1/2020	Projektipäällikkö ja esimies	Mentorointipalaveri	Arviointi	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
1/2020	Työyhteisö ja projektipäällikkö	Palaveri	Kehittämiprojektin läpikäyntiä	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
1/2020	Työyhteisö ja projektipäällikkö	Koulutus	Yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun tutustuminen	Muistio	Toteutusvaihe
1/2020	Työyhteisö ja projektipäällikkö	Koulutus	Kommunikaatio-ohjaus	Muistio	Toteutusvaihe
2.-9 01/2020	Tehotiimit ja projektipäällikkö	Palaveri	Tavoitteiden luominen	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi

Taulukko 2. Kehittämiprojektin eteneminen 1/ 2020- 02/ 2021.

27.1/2020	Tehotiimit ja projektipäällikkö	Palaveri	Arviointi	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
02/2020	Projektipäällikkö	Väliarvio	Toiminnan arviointia ja uudelleen suuntausta	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
7.-8. 02/2020	Projektipäällikkö	Koulutus	Informaation hankkiminen	Esitysdiat/ Muistiot	Toteutusvaihe
02/2020	Projektipäällikkö ja tehotiimi	Päivästruktuurien luomisen aloitus ja kalenterien käyttöönotto	Väline kommunikointiin	Kuvat, viikonpäivät	Toteutusvaihe/ väliarviointi
03/2020	Projektipäällikkö ja tehotiimi	Palaveri	Tavoitteiden asettaminen ja arviointi	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
03/2020	Kommunikaatiopassien valmistamisen aloitus		Väline kommunikointiin	Kuvat, viikonpäivät	Toteutusvaihe
03/2020	Projektipäällikkö ja esimies	Mentorointipalaveri	Arviointi	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
03/2020	Projektipäällikkö	Päivästruktuurien muokkaus	Väline kommunikointiin	Kuvat, viikonpäivät	Toteutusvaihe

05/2020	Projektipäällikkö ja tehotiimi	Palaveri	Arviointi ja toiminnan suuntaaminen	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
06/2020	Projektipäällikkö ja tehotiimi	Kuvanauhujen lopetus	Väline kommunikointiin	Muistio	Toteutusvaihe/ väliarviointi
05/2020	Projektipäällikkö	Päivästruktuurien ohjeistusten viimeistely	Väline kommunikointiin	Kuvat, viikonpäivät	Toteutusvaihe/ väliarviointi
05/2020	Projektipäällikkö	Kommunikaatiopassien tietojen syventäminen	Väline kommunikointiin	Passit	Toteutusvaihe/ väliarviointi
05/2020	Projektipäällikkö ja työyhteisö	Hoitajien nimi viittomien luomisen aloitus	Väline kommunikointiin	Kuvat, viittomat	Toteutusvaihe
05/2020	Projektipäällikkö ja esimies	Mentorointipalaveri	Arviointi	Muistio	Toteutusvaihe
05/2020	Projektipäällikkö ja työyhteisö	Palaveri	Suuntaus kesään ja perehdytykseen	Muistio	Toteutusvaihe
09/2020	Projektipäällikkö ja työyhteisön vakituiset	Uusi haastattelukierros	Saada vastauksia vertailuun	Muistiot	Toteutusvaihe/ arviointivaihe
09-10/ 2020	Projektipäällikkö ja työyhteisön uusimmat työntekijät	Haastattelu	Saada näkökulmaa myös uusilta työntekijöiltä	Muistiot	Toteutusvaihe/ arviointivaihe
11/2020	Projektipäällikkö	Vastausten litterointi ja kaavio jäsentely		Muistiot	Toteutusvaihe/ arviointivaihe
12/2020	Projektipäällikkö	Vastausten litterointi ja kaavio jäsentely		Muistiot	Toteutusvaihe/ arviointivaihe
01/2021	Projektipäällikkö	Vastausten litterointi ja kaavio jäsentely		Muistiot	Juuruuttamisvaihe/ arviointivaihe
02/2021	Projektipäällikkö ja työntekijät	Haastattelujen vertailujen ja johtopäätökset	Vastausten purku ja keskustelu	Muistiot	Juuruuttamisvaihe/ arviointivaihe
3/2021	Projektipäällikkö ja työntekijät	Palautteen keruu ja läpikäynti	Arviointi	Muistiot	Arviointivaihe

6.2 Tutkimusmenetelmät

Kehittämisprojektissani käytin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Perehdyin aiheeseen aluksi kirjallisuuskatsauksen avulla ja siinä etsin aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksia. Keräsin aineistoa haastattelemalla KTO:n asumisyksikkö Rokkikodin henkilökuntaa. Aineistona teoreettiseen kirjallisuuteen käytin autismiin ja vaikeaan tai keskivaikeaan kehitysvammaisuuteen liittyvää kirjallisuutta sekä tutkimuksia. Tässä kehittämisprojektissa kehittämisen menetelminä ovat keskustelua edistävät dialoginen keskustelu, arvostava haastattelu, osallistuva havainnointi, sekä palaverit, tiimit ja ryhmätyöt. Lisäksi osallistavan toiminnan menetelmänä on kokeileva toiminta ja esittävinä menetelminä kuvat, valokuvat ja piirroukset. Osallistavat menetelmät sopivat mielestäni hyvin tähän kehittämistyöhön, koska ne osallistavat työyhteisöä ja asukkaita monin eri tavoin. Näin levitetään jo olemassa olevaa tietoa ja luodaan uutta työyhteisön kokemuksiin ja näkemyksiin pohjautuen. Tässä tukena kulkee tutkimustieto ja muu perusteltu tieto. Osallistavat menetelmät myös sitouttavat työyhteisön jäseniä työhön. (Salonen ym. 2017, 55- 56.)

Laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyy erilaisia lähestymistapoja kerätä aineistoa ja analysoida sitä ihmisen ja hänen elämän tutkimiseksi, joten se ei ole tutkimusotteena vain jonkun tietyn tieteenalan. Laadullisen tutkimuksen kirjolle yhteistä on elämiss maailman tutkiminen, joissa keskiössä olevat merkitykset ilmenevät mitä moninain simmin tavoin. (KvaliMOTV 2021 b.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on se, ettei tilastolliset riippuvuudet pysty selittämään kaikkien yksilöiden toimintaa ja menetelmä on kiinnostunut poikkeavuuksista aineistossa. Laadullisessa menetelmässä nojataan siihen, että myös tutkijan arvot ja käsitykset vaikuttavat tulkintoihin, johtopäätöksiin ja muihin valintoihin. Ihmisten toiminnan ja sitä koskevien päämäärien ymmärtäminen on laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena. (Korhonen 2011, 24-25.)

Kehittämisprojektissani käytin soveltavaa tutkimusta. Se pitää sisällään omaperäistä uuden tieteellisen tiedon etsimistä ja tutkimista niin, että se palvelee käytännön elämän päämääriä. Soveltavan tutkimuksen kautta pyrin käytännöllisiin ongelman ratkaisuihin käyttämällä apunani teoreettista ja kuvailevaa tietoa perustutkimuksista. Etsin tietoa käytännöllisten tavoitteiden saavuttamiseen yksilöllisesti asumisyksikkömme kohderyhmän asukkaiden elämänlaadun parantamiseksi. Kehittämisprojektini on tiedon tuottamista

aidoissa toimintaympäristöissä, jossa tutkimukselliset asetelmat ja menetelmät ovat apuna. Hyödynnän kehittämistoiminnassani tutkimuksellisia periaatteita mutta pääpaino on itse kehittämistoiminnassa. (Toikko & Rantanen 2009, 20-22.) Hyvin tehty kehittämis-työ perustuu aina tutkimukseen. Toteutin teemahaastattelulla alkutilanteen kartoituksen. Kehittämisprojektin lopussa toteutin samanlaisen haastattelun työyhteisölle, kuin projek-tin alussa ja tein vertailua vastausten välillä. Kehittämisprojektin loputtua tein vielä palau-tekyselyn henkilökunnalle, jossa arvioitiin projektin onnistumista.

6.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Haastat-telu etenee väljästi kohdentuen ennalta suunniteltuihin teemoihin mutta ei etene tarkko-jen ja yksityiskohtaisten valmiiksi luotujen kysymysten mukaan. Teemahaastattelussa aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samoja mutta niissä liikutaan joustavasti. Tarkoitus on luoda keskustelunomainen tilanne, jossa annetaan tilaa vapaalle puheelle ja huomi-oidaan ihmisten tulkinnat. (KvaliMOTV 2021 a.) Toteutin teemahaastattelulla alkutilan-teen kartoituksen. Kehittämisprojektin lopussa toteutin samanlaisen haastattelun työyh-teisölle, kuin projektin alussa ja tein vertailua vastausten välillä. Kehittämisprojektin loput-tua tein vielä palautekyselyn henkilökunnalle, jossa arvioitiin projektin onnistumista.

6.4 Kehittämisen menetelmät

Kehittämisprojektin lähestymistapoina ovat pragmatistinen, konstruktivistinen ja realisti-nen lähestymistapa. Pragmatistisessa lähestymistavassa perinne perustuu käytännön-läheisyyden ajatukseen. Siinä työelämän haasteita pystytään ratkaisemaan hallitusti tie-don ja työskentelyn avulla. Osallistujia palvelee toiminnasta tuotettu tieto hyödyn ja toi-mivuuden kautta, missä painottuvat toimivuus, käytännöllisyys ja yhteisöllisyys. Tässä lähestymistavassa on aina tilaa erilaisille tulkinnoille ja korvaaville toimenpiteille. Kon-struktivistisessä perinteessä painotetaan kehittämistoiminnan syklisyyttä kehittämispro-sessissa, jossa ongelmanratkaisutyössä mukana olevat kehittäjätyöntekijät toimivat täysvaltaisina toimijoina. Tehtävänään heillä on ohjaamisen, suuntaamisen ja kehittämi-sen kohteiden ja tavoitteiden tarkentaminen yhdessä muiden osallistuvien työntekijöiden kanssa. Keskustelujen, tasavertaisen työskentelyotteen, demokraattisen dialogin, suun-nittelemisen ja kokeilemisen kautta rakennetaan yhdessä tietoa ja ymmärrystä. Yhteisen

kielen, yhdessä sovittujen työskentelytapojen, roolien ja tehtävien kautta kehittämisen prosessi etenee vaiheittain. Konstruktivistinen kehittämisote sisältää käytännön toiminnan, osallistujien tiiviin vuorovaikutussuhteen, yhdessä tekemisen, korjaavan ja arvioivan työskentelytavan ja uuden oppimisen. Realistisen perinteen mukaan pragmatismi ja konstruktivismi ovat lähellä toisiaan, eikä niiden välille voi selvästi vetää rajaa. Tässä lähestymistavassa korostetaan tiedon toimivuutta ja hyödyllisyyttä. Tässä on kysymys siitä, millaiseen tietoon on tarve, miten sitä ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen kautta tuotetaan, miten se ohjaa toimintaa, jotta tulokset ja tavoitteet saavutetaan. (Salonen ym. 2017, 30- 32.)

7 TULOKSET JA TUOTOKSET

7.1 Haastattelujen lähtökohta

Työyhteisö haastattelujen ensimmäisen kierroksen toteutin syys-lokakuun välisenä aikana 2019. Toisen haastattelukierroksen toteutin vuonna 2020 loka- marraskuun välisenä aikana. Rokkikodin asumisyksikkö oli avattu kesäkuussa 2017, joten yksikkö oli ensimmäisen haastattelukierroksen alkaessa ollut toiminnassa hieman yli kaksi vuotta. Haastattelujen tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia yksikössämme toteutetusta ohjaamisesta ja kommunikoinnista, niin työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä kuin myös asukastyössä. Haastattelujen avulla oli myös tarkoitus kerätä tietoa työyhteisöstä esiin nousevista kehittämisajatuksista, sekä kartoittaa autismiohjaamisen osaamisen tasoa. Henkilökunnan vaihtuvuudesta johtuen oli mielestäni tarpeellista haastatella myös vähemmän aikaa yksikössä työskennelleitä työntekijöitä, jotta myös heidän kokemuksensa ja näkemyksensä otettaisiin huomioon. Uusien työntekijöiden haastattelukierroksen toteutin vuonna 2020 loka- marraskuun välisenä aikana.

7.2 Haastattelujen tulokset ja vertailut

Työyhteisön koostumus henkilömäärältään ja ammattinimikkeiltään oli vuosina 2019 ja 2020 samanlainen. Henkilökuntaa oli esimiehen lisäksi molemmissa kerroksissa oli 11 työntekijää. Haastattelukierrosten välisenä aikana oli jonkin verran vaihtuvuutta henkilökunnan kesken, mikä aiheutti haasteita kehittämisprojektin toteutuksessa. Kehittämisprojektin alussa tehotiimeissä oli kahdeksan työntekijää ja kehittämisprojektin puolella välissä enää viisi.

Eniten tyytyväisyyttä yksikössämme loi haastattelujen perusteella työilmapiiri ja työyhteisö niin vuonna 2019 kuin myös vuonna 2020. Vastaukset kertovat työyhteisön, työilmapiirin äärettömän tärkeästä roolista työhyvinvoinnin edistäjänä, työssä viihtyvyyden lisäämisen osatekijänä sekä työssäjaksamisen tukijana. Näin ollen työilmapiiriin ja työyhteisön hyvinvointiin on hyvä käyttää aikaa ja resursseja, koska ainakin näiden haastattelujen kautta se nousi erittäin tärkeäksi monen työntekijän vastauksissa.

”Voidaan puhua asiat halki, hyvä huumori ja uskalletaan olla enemmän eri eri mieltä.”

”Työkaverit auttavat jaksamaan, lähtökohtaisesti kaikki ovat iloisia ja pystyy olemaan oma itsensä.”

2019 haastatteluissa kolmantena tyytyväisyyttä loi kehittyminen ja erilaisuuden hyödyntäminen, kun taas vuonna 2020 tyytyväisyyttä kolmantena loi asukkaat. 2019 vastauksissa koettiin ilmapiirin olevan kehittämismyönteinen ja työn koettiin olevan monipuolista. Vastauksista kävi ilmi, että erilaisuus nähtiin rikkautena, eikä toisen osaaminen ollut itseltä pois. Koettiin myös työyhteisön joustavan ja sopeutuvan hyvin muuttuvissa tilanteissa.

” Kehittyvä työyhteisö, työ on monipuolista ja tilanteet muuttuvat, eikä olla kaavoihin kangistuttu.”

” On menty paljon eteenpäin tiettyjen asukkaiden kanssa, ollaan asiakaslähtöisiä ja asukkaat saavat hyvää hoitoa.”

Kehittämisen kohteiksi ovat mainittuna vuoden 2019 haastatteluissa informaatiokulku ja keskustelut, työnjako ja ammatillisuus, sekä yhtenäiset käytännöt ja sitoutuminen. Informaatiokulun parantaminen ja keskustelujen lisääminen näyttäytyi haastatteluiden perusteella todella tärkeiksi niin työyhteisön hyvinvoinnin, kuin myös asukastyön toimivuuden kannalta.

” Jokaisen työpanos olisi yhtä suuri, kaikki tekisivät yhdessä ja jokaiselle työntekijälle olisi jonkin selkeä työtehtävä.

” Informaatiokulun parantaminen, keinon löytyminen, mikä tekisi informaation kuluista paremman ja asianmukaiset ja tarvittavat keskustelut.”

Vuonna 2020 ensimmäiseksi kehittämisen kohteeksi oli noussut sitoutuminen ja uutena kehittämisen kohteena nousi esiin ilmapiiri. Näissä aiheissa siis koetaan eniten haasteita ja hankaluutta ja siihen kannattaa kiinnittää huomiota. Toisena kehittämisen kohteena 2020 nousi esiin palaverit ja perehdyttäminen, sekä kolmantena yhteistyö ja asukastyö.

”Saataisiin henkilökunta sitoutumaan noudattamaan sovittuja asioita, jokainen voisi miettiä miten voisi toimia paremmin ja kuunneltaisiin jokaisen mielipidettä.”

”Palavereita pitäisi pitää enemmän, perehdyttämisen pitäisi olla parempaa ja käytäisiin useammin asukkaat läpi ja yhdessä pohdittaisi jatkoa”.

” Kerrosten välistä yhteistyötä, vielä enemmän yksilöllisyyttä ja asukkaat ovat tärkeintä.”

Eniten haasteita koettiin olevan asukastyössä, mikä ei sinällään ole yllättävää, koska työskentelemme haastavassa asumisyksikössä. Haastatteluissa eniten haasteita koettiin olevan pääsääntöisesti kolmen asukkaan kanssa. Toisena nousi esiin muutosten tuomat haasteet ja kolmantena sitoutuminen.

”Se että samat tilanteet vaan jatkuvat ja jatkuvat, ei pysty ennakoimaan asukkaiden käytöstä ja aggressiivisuus.”

” Vajaa miehitys, ihmisiä lähtenyt ja henkilökunnan vaihtuvuus.”

” Jos kaikki sitoutuisivat olisi asioiden kehittäminen helpompaa, välillä tuntuu että tekee kahden ihmisen työt ja sovitusta säännöistä kiinni pitäminen.”

Haastattelussa kysyttiin myös omasta sitoutumisesta pelisääntöihin ja käytäntöihin, joihin jokainen vastasi omasta mielestään sitoutuvansa.

”Yritän, välillä voi lipsahtaa ja joskus lipsuu mutta pääsääntöisesti hyvin.”

Tässä näkyy ristiriita vastauksissa, sillä nimenomaan sitoutumista ollaan haluttu kehittää ja se on luonut haasteita työyhteisöön. Kuitenkin jokainen kokee sitoutuvansa pelisääntöihin ja käytäntöihin, jolloin oma kokemus on aito ja todellinen.

Haastatteluissa eniten tukea koettiin saavan vuonna 2019 työyhteisöltä, koulutuksista ja uuden oppimisesta, sekä kehittämisestä ja asukastyöstä. Vuonna 2020 ensimmäiseksi tukea antavista asioista oli koulutus nousnut ensimmäiseksi esimiehen tuen ja työnohjauksen vierelle. Seuraavana oli palaverit ja keskustelut ja kolmanneksi oli pudonnut työyhteisön tuki. Vastauksissa näkyy jonkin verran se, että johdolta toivottiin enemmän tukea ja arvostusta. Yhtenä keinona työyhteisön haasteisiin oli myös ehdotettu työnohjausta. Palaverien ja keskustelujen tärkeys nousi vastauksissa selvästi esiin.

” Kehityskeskustelut ja esimiehen tuki.”

”Puhuttaisiin enemmän yhdessä, avoimuus ja palautteen antaminen ja vastaanottaminen.”

”Asioista puhuminen, onnistumiset työssä ja henkilökunnan yhteen toimiminen.”

Autismiohjaus oli haastattelujen perusteella herättänyt molempina vuosina paljon positiivisia ajatuksia. Myös sitoutuminen ja haasteet nousivat pienissä määrin esiin.

”Tosi paljon menty eteenpäin, onnistumisen kokemuksia ja kehitystä ja eri toimintatapojen käyttämistä.”

” Ei välttämättä toimi kaikilla, hyvin luovuttu niistä, mitkä eivät toimi ja jos kaikki olisivat sitoutuneet paremmin oltaisiin varmasti saatu vielä parempia tuloksia.”

Alun perin koin työyhteisön toimivuuden keskeisenä tekijänä onnistuneessa kehittämisprojektissa. Haastatteluilla halusin varmistaa, että kehittämisprojektiin vaikuttavat tekijät työyhteisössä tulevat esille ja että niihin voidaan tarvittaessa vaikuttaa. Kehittämisen näkökulmasta työyhteisöni kykenee haastattelujen perusteella mielestäni onnistuneesti viemään läpi kehittämisprojekteja, vaikka esimerkiksi tiedonkulussa, henkilöstön sitouttamisessa ja työilmapiirissa oli haastatteluihin perustuen kehittämistarpeita.

7.3 Kommunikaatiopassit, päivästruktuurit ja viittoma- aapinen

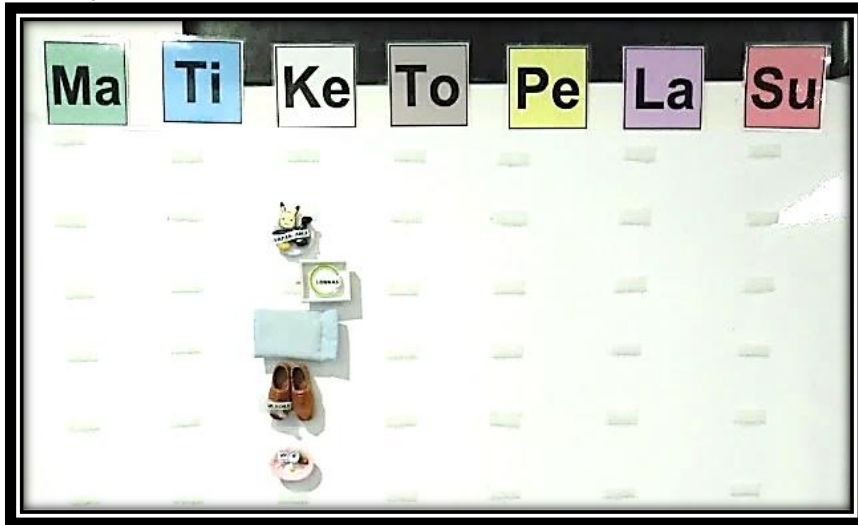
Tuotoksina valmistui kuudelle asukkaalle viikko/ päivästruktuurit kuvilla (kuva 1.). Kuvassa olevassa päivästruktuurissa käytetään selkeitä kuvia ja ohjelma tehdään yhdeksi päiväksi kerrallaan. Tämä auttaa ennakoimaan tulevien päivien tapahtumia.



Kuva 1. Päivästrukturi kuvilla.

Yhdelle asukkaalle viikko/ päivästrukturi valmistettiin pienistä tavaroista magneetteihin hahmottamisen helpottamiseksi (kuva 2.). Tässä kuvassa olevassa päivästruktuurissa käytetään havainnollistavia pieniä tavaroita ja ne on liimattu mangneetteihin, jotta

asukkaan on helpompi olla mukana suunnittelemassa päivänsä ohjelmaa. Kun toiminto on tehty laitetaan tavara aina taulun vieressä olevaan koriin.



Kuva 2. Päivästrukturi tavaroilla.

Myös viidelle asukkaalle valmistettiin kommunikaatiopassit toukokuussa 2020. Kommunikaatiopasseihin on kerätty keskeisimmät asiat yksilöllisesti jokaisen kommunikoinnista (kuva 3.). Tässä kuvassa on osa kommunikaatiopassien sisällöstä. Kommunikaatiopassit ovat pienen kokoisia, yksinkertaisia käyttää ja sisältävät tiivistetysti jokaisen yksilöllisen tavan kommunikoida. Tämä helpottaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden kommunikointia asumisyksikkömme asukkaiden kanssa ja luo paremmat mahdollisuudet yhteistyön löytymiseen.



Kuva 3. Kommunikaatiopassien sisältöä

Yläkerran tehotiimin jäsenet olivat tulleet siihen tulokseen, etteivät kommunikaatiopassit palvele heidän kerroksen asukkaita vaan heidän kommunikointia tukisi paremmin viittoma- aapinen. Yksi tehotiimin jäsenistä, Mona Larjoranta oli kehittänyt tätä ideaa ja lopulta myös sen toteuttanut.

7.4 Kehittämisprojektin palautekysely

Kehittämisprojektin tulosten ja vaikuttavuuden arvioinnin tueksi toteutettiin palautekyselyn henkilökunnan keskuudessa. Palautekyselyn kysymykset ovat tämän työn liitteenä (liite nro 2.) Kyselyssä projektin tuloksia arvioitiin neliportaisella asteikolla.

Projektin osana kehitettyjen päivästruktuurien, kommunikaatiopassien ja viittoma- aapisen toimivuudessa oli palautekyselyn perusteella eroja. Päivästruktuurit vaikuttivat asukastyöhön jonkin verran tai paljon. Kommunikaatiopassien kohdalla vaikuttavuutta oli vaikeampi arvioida mutta niiden koettiin jonkin verran helpottaneen asukastyötä. Viittoma- aapisen osalta vaikuttavuutta oli vastausten perusteella vaikea arvioida ja pääosa vastaajista ei arvioinut viittoma- aapisen vaikuttaneen asukastyöhön.

Kehittämisprojektin aikana toteutettujen työntekijöiden henkilökohtaisten haastattelujen koettiin pääosin toimineen jonkin verran tai paljon kehittämisen työvälineenä.

Palautekyselyn perusteella kehittämisprojektin vaikutus työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen oli vaikeammin arvioitavissa. Pääosa vastaajista koki vuorovaikutuksen lisääntyneen jonkin verran tai paljon mutta osa vastaajista ei osannut arvioida vuorovaikutuksen lisääntymistä työntekijöiden välillä. Vastaavasti vuorovaikutuksen koettiin lisääntyneen työntekijöiden ja asukkaiden välillä.

Kehittämisprojektin koettiin palautekyselyn perusteella lisänneen tietoisuutta autismiohjauksesta ja tarjonneen uusia välineitä ohjaustyöhön.

8 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

8.1 Johtopäätökset ja tavoitteiden saavuttaminen

- Kehittämistyössä työyhteisön ilmapiiri, asenteet ja käytännöt ovat avainasemassa työyhteisön toimintaa ja toimintatapoja kehitettäessä. Mielestäni oli tärkeää ja onnistunutta toteuttaa näitä selvittävät haastattelut, jotka edesauttoivat kehittämishidasteiden selvittämisessä ja ohittamisessa. Vaikka tunsin jollaintasolla työyhteisön jo ennen kehittämisprojektini alkua, haastattelut auttoivat tutustumaan työyhteisöni syvällisemmin. Tämä mahdollisti sopivimpien henkilöiden valinnan kehittämisprojektissa keskeisiin asiantuntijaryhmiin, eli tehotiimeihin.

Tavoitteet

1. Ohjaamisen ja kommunikoinnin kehittäminen henkilöstön ja asukkaiden välillä
2. Autismi -ja kommunikaatio keskustelun ylläpitäminen henkilöstön välillä

Kehittämisprojektissa onnistuttiin kehittämään ohjaamista ja kommunikointia henkilöstön ja asukkaiden välillä. Projektin tuotoksena laaditut yksilölliset päivästruktuurit ja kommunikaatiopassit koettiin haastattelujen ja tehotiimien havaintojen perusteella pääosin onnistuneeksi. Tuotosten onnistunutta käyttöönottoa hidasti henkilökunnan vaihtuvuus ja siihen liittyvä uusien työntekijöiden perehdytys.

Kehittämisprojektiin kuuluneet haastattelut edistivät autismi -ja kommunikaatio keskustelun ylläpitämistä. Päivästruktuurit ja kommunikaatiopassit herättivät keskustelua työyhteisössä ja toimivat samalla konkreettisina esimerkkeinä erilaisista vuorovaikutusvaihtoehdoista.

3. Henkilökunnan sitouttaminen autismiohjauksen kehittämiseen

Sitouttamisen haasteena oli henkilökunnan vaihtuvuus, joka osaltaan vaikutti myös tehotiimien kokoonpanoihin. Vaihtuvuus hidasti myös kommunikaatiokeinojen käyttöönottoa uusien työntekijöiden kohdalla. Perehdytykseen sisältyy suuri määrä asioita, jotka uuden työntekijän tulisi omaksua. Näistä kommunikaatiokeinojen sisäistäminen on vain pieni osa. Haastattelujen välillä ilmeni työilmapiirin heikkenemistä ja työssäjaksamisen haasteita.

Haastattelujen ja omien havaintojeni perusteella pääosa henkilökunnasta sitoutui kuitenkin tuotoksien kehittämiseen ja jatkokäyttöön.

8.2 Implementointi

Tavoitteena oli tehdä yksilölliset kohderyhmän asukkaiden kommunikaatiota tukevat päivästruktuurit ja kommunikaatiopassit. Kommunikaatiopassit onnistuivat suhteellisen hyvin mutta veivät paljon aikaa. Ne ovat helposti saatavilla ja helposti käyttöön otettavissa. Kommunikaatiopassien sisältö on jokaisen asukkaan omassa kansiossa sähköisenä ja siten helposti päivitettävissä ja muokattavissa. Kommunikaatiopasseja on esitelty yksikössä ja muistutettu niiden tarkoituksesta olla apuna uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Työyhteisön haastattelujen tulokset ja vertailut on esitetty työyhteisön jäsenille ja niistä on jätetty kirjalliset vertailut henkilökunnan tarkasteltaviksi.

8.3 Jatkokehittämisehdotukset

Ajatus kommunikaatiopassien tekemisestä myös muille asumisyksikön asukkaille on tullut esiin. Kommunikaation merkityksestä on herännyt keskustelua ja passien valmistamista mietitään yksilöllisesti myös muiden asukkaiden kohdalla. Ylipäänsä autismiohjaus on ollut enemmän esillä työyhteisön keskusteluissa ja osa henkilökunnasta on alkanut omatoimisesti myös ottamaan selkoa aiheesta ja valmistamaan erilaisia mahdollisia kommunikaatiokeinoja kokeiltavaksi. Tulokset on myös välitetty yksikkömme uudelle esimiehelle, joka hyödyntää niitä ainakin osittain yksikkömme kehittämistyössä.

Tuotoksia voisi levittää esimerkiksi KTO:n muihin autismiohjausta toteuttaviin yksiköihin ja tehdä vertailua eri yksiköiden välillä olemassa olevien kommunikaatiokeinojen kesken. Näin jaettaisiin tuotosten vaikutuksia, arvioitaisiin niitä ja opittaisiin erilaisista kommunikaatiokeinoista ja niiden toimivuudesta erilaisten asukkaiden kanssa jälleen enemmän. Lisäksi työn voisi laittaa KTO:n intraan, josta sitä voisi halutessaan muutkin yksiköt hyödyntää.

8.4 Kehittämisprojektin eettisyys ja luotettavuus

Jotta eettisyys ja avoimuus toteutuu informoidaan kehittämisprojektiin osallistuvia tulevasta kehittämisprojektista. Osallistuminen on vapaaehtoista ja jokaisella on oikeus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta, keskeyttää osallistumisensa ja milloin tahansa kieltää häntä koskevan aineiston käyttö tutkimuksessa. Henkilötietolain mukaan henkilökohtaiset tiedot eivät saa joutua ulkopuolisten tietoon (nimi, syntymäaika, asuinpaikka). Tutkimustietojen tulee olla luottamuksellisia, eikä niitä saa käyttää, kuin luvattuun tarkoitukseen ja osallistujien nimettömyys on varmistettava. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkuinen 2013, 218-219; Tammi 2007, 143-146.)

Tutkimuksissa noudatetaan tiedeyhteisössä tunnustettuja toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Tutkimuksessa toteutetaan avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää, mitkä kuuluvat tieteellisen tieteen luonteeseen. Muiden työt ja saavutukset otetaan huomioon kunnioittaen ja niistä tehdään asianmukaiset viitemerkinnät. Jos on tarpeen, ennen tutkimusta hankitaan tutkimusluvut ja mahdollinen eettinen ennakoarviointi. Ennen tutkimuksen aloittamista sovitaan kaikkien osapuolten välillä oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet, sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset. Jos tutkijat epäilevät olevansa esteellisiä he pidättäytyvät kaikista tieteeseen ja tutkimukseen liittyvistä arviointi -ja päätöksentekotilanteista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2020.)

Yksittäisten tutkimusten luotettavuutta on arvioitava ja pyrittävä aina välttämään virheitä. Kvalitatiivinen tutkimus ei ole aina noudattanut samoja käytäntöjä, joten kvalitatiivisen tutkimuksen arvioimisessa ei ole yhtä tiettyä metodia. Laadullisessa tutkimuksessa ensisijaisena luotettavuuden kriteerinä on tutkija, jolloin arviointi luotettavuudesta pitää sisällään koko tutkimusprosessin. Laadulliset tutkimukset sisältävät omaa pohdintaa ja ovat tutkijalle henkilökohtaisia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan oma pohdinta on vähäisempää. Validiteetti tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkitaan luvattua aihetta. Reliabiliteetti taas tarkoittaa toistuvuutta, jolloin samat tulokset toistuvat ja niissä huomataan yhtäläisyyksiä. Laadullisessa tutkimuksessa kriteerinä voidaan pitää siirrettävyyttä. Eli tulokset olisivat siirrettävissä ulkopuoliseen kontekstiin, jossa ympäristö olisi samankaltainen ja tutkittu. (Ylönen 2017, 30- 31.)

Tutkijalla on tutkimuksen kohteena olevia henkilöitä, tutkimusyhteisöä, ammattialaa, tutkimuksen rahoittajia ja yhteiskuntaa kohtaan eettisiä ja moraalisisia velvotteita. Tutkijayhteisön itsesääätelyä ovat hyvää tieteellistä käytäntöä koskevat ohjeet ja suositukset, joiden rajat määrittelee lainsäädäntö. Ensisijaisesti tutkijalle kuuluu vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Rehellisyys, huolellisuus, avoimuus ja muiden tutkijoiden töitä kunnioittava ote kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön. Suunnitelmallisuus ohjaa tutkimuksen toteuttamista. Omassa kehittämistyössäni olen noudattanut tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamista, vahingoittamisen välttämistä, sekä yksityisyyttä ja tietosuojaa. (Arene 2020, 7-8.)

8.5 Pohdinta

Tavoitteena oli parantaa ja yhtenäistää autismiohjausta yksikössämme vaikeasti kehitysvammaisten ja autismikirjon henkilöiden ohjaamisen tueksi, sekä kehittää asukkaiden kanssa kommunikointia. Tavoitteena oli myös herättää keskustelua ja motivoida työyhteisöä autismiohjauksen parantamiseen. Tavoitteena oli löytää välineitä vuorovaikutuksen ja kommunikaation tueksi ja niiden kautta myös ohjaamistyöhön. Kehittämistehävänä oli laatia yksilölliset strukturoidut päiväohjelmat ja kommunikaatiopassit ensisijaiselle kohderyhmälle. Se, että todetaan jonkin asian olevan tarpeeton tai ettei se toimi, antaa jälleen uuden mahdollisuuden luoda jotain uutta. Näin ollen toimintaa ja tuotoksia on muokattu sen mukaan, mikä on koettu hyödyllisimmäksi. Tehotiimien jäsenten tuki, innostunut asenne ja pääsääntöisesti työyhteisössä näkynyt kehittämismyönteisyys ovat olleet suuressa roolissa kehittämisprojektin onnistumisessa.

Kehittämismyönteisyys, kiinnostus ja siihen sitoutuminen on jakautunut henkilökunnan kesken epätasaisesti. Suurin osa on ollut innostuneena mukana jakamassa mielipiteitään ja kokemuksiaan, kun taas toiset ovat enemmän olleet sivustaseuraajan roolissa. Kuitenkin koko henkilökunta on pääsääntöisesti sitoutunut yhdessä sovittuihin asioihin. Kehittämisessä tarvitaan ehkä vielä enemmän aikaa, kuin osasin odottaa. Toiset henkilökunnan jäsenistä ottivat uudet toimintamallit heti omakseen ja toisilla niiden muistaminen ja omien rutiinien muuttaminen vei enemmän aikaa. Päivästruktuurien käyttöön otto sujui lopulta parhaiten. Kommunikaatiopassien ja viittoma- aapisen käyttöönotto arkeen ja myös perehdytykseen on ollut osittain haastavaa.

Tehotiimien palaverien ja muiden kehittämisprojektiin liittyvien palavereiden muistiot on tuotu työyhteisön käyttöön ja kehittämisprojektin aiheita on käyty läpi säännöllisesti

raporteilla ja yksikkö, sekä kerrospalavereissa. Kehittämiprojektin aiheita ja vaiheita olen pyrkinyt pitämään yllä keskusteluissa muutaman viikon välein raporteilla sekä aika ajoin myös jättänyt kirjallisia ohjeistuksia, kertauksia ja pohdittavaa työyhteisön jäsenille. Kehittämiprojektissa olisi kuitenkin vieläkin tehokkaammin pitänyt pitää keskustelua yllä. Isoimmat haasteet tiedonkulussa projektin eri vaiheissa toi tietenkin korona kokoon-tumissuosituksissaan, mikä vaikeutti avointa keskustelua ja yhdessä pohdintaa. Se myös toi tullessaan moninkertaisen työn, koska työyhteisössä samat asiat tuli puhua monta kertaa läpi, sillä pystyi olemaan samassa tilassa kerralla vain pienen henkilökuntamäärän kanssa. Lisäksi lisää haasteita toi kahdessa kerroksessa yhtäaikainen kehittämiprojektin toteutus, kun itse työskentelin kuitenkin pääsääntöisesti vain alakerrassa. Molemmissa kerroksissa oli lisäksi omat tehotiimit joiden kanssa teimme yhteistyötä. Haasteita toi myös aikataulutuksen vuorotyötä tehtävässä yksikössä. Yksikössä tapahtui myös jonkin verran henkilökuntavaihdoksia kehittämiprojektin aikana, jolloin myös osa tehotiimien alusta asti mukana olleista työntekijöistä jäivät kesken projektin pois. Projektin alussa tehotiimeissä oli yhteensä kahdeksan työntekijää ja n. puolesta välissä enää viisi. Tämä taas toi omat haasteensa projektin tiedottamisesta uusille työntekijöille muun perehdytyksen lisäksi.

Työyhteisön haastattelut sujuivat hyvin molempina vuosina. Haastetta haastattelutulosten vuosittaiseen vertailuun toi henkilökunnan vaihtuvuus. Näin ollen kaikki jotka olivat olleet vuoden 2019 haastatteluissa, eivät enää olleet mukana vuoden 2020 haastatteluissa. Sain kuitenkin tehtyä vertailua niiden henkilökunnan jäsenten vastausten välillä, jotka olivat edelleen yksikössämme töissä myös vuonna 2020. Halusin kuitenkin haastatella myös yksikköme uusimpia työntekijöitä ja saada heiltä mahdollisesti erilaisia näkemyksiä. Heidän haastatteluissa ei siis ole vertailukohtaa, koska he osallistuivat vain vuoden 2020 haastatteukierrokseen. Haastattelutulokset olivat melko samansuuntaisia vanhempien ja uusimpien työntekijöiden vertailussa.

8.6 Konkreettisia vaikutuksia Rokkikodin asukkaiden arkeen

Pukeutumisessa olemme pikku hiljaa onnistuneet ohjausta ja kommunikointia parantamalla saamaan joitakin asukkaita käyttämään mm. pipojen ja hanskojen kylmällä ilmalla ulkona. Tarjoamme säännöllisiä suihku ja vaatteita olo hetkiä omissa huoneissa, jotta pakonomainen alasti oleminen ja suihkuun haluaminen vähentyisivät ja jäisi tilaa muulle toiminnalle. Olemme ottaneet käyttöön kuvia, joissa kerrotaan ettei riisuta vaatteita vaan

vaihdetaan vain vaippa ja kuvia, joissa kerrotaan suihkuun menosta ja vaatteiden riisumisesta. Toiminnahjauksessa huomioimme paremmin kommunikoinnin haasteet. Käytämme selkeitä, lyhyitä ohjeita yksi kerrallaan ja annamme asukkaillemme myös aikaa ohjeen prosessoimiseen ja reagoimiseen. Käytämme osan asukkaiden kanssa päivästruktuureita kuvilla ja tavaroilla. Rajaamme tiloja, jotta jokaisella asukkaalla on mahdollisuus olla omassa rauhassa ja myös turvallisessa ympäristössä yhteistiloissa. Huomioimme paremmin asukkaiden arkeen ja elämään tulevia muutoksia ja käymme niitä läpi käyttäen mm. kuvia, sosiaalisia tarinoita ja piirtämistä. Näemme selkeämmin rutii- nien ja toistojen merkitykset ja positiiviset vaikutukset ja sitoudumme niihin aiempaa paremmin. Olemme luoneet yksilöllisesti asukkaillemme heidän arjen hallintaansa tukevia sääntöjä, sopimuksia ja toimintatapoja, joita henkilökunta pyrkii noudattamaan.

Haastavan käyttäytymisen kohdalla reagoimme mahdollisiin käyttäytymisen taustalla oleviin syihin esim. kipuun, stressiin, muutoksiin ja kommunikaatiohaasteisiin entistä nopeammin ja laajemmin. Kehittämisessä olemme keskittyneet muutamaan asiaan kerrallaan, luoneet tavoitteet, toteuttaneet ja arvioineet saamiamme tuloksia ja suunnattu tavoitteita jälleen uudelleen. Herkemmin tunnistamme asukkaissamme heidän olemuksensa varoitusmerkit ja osaamme aikaisemmin reagoida tilanteeseen ja ennaltaehkäistä tilanteiden kärjistymisiä. Olemme menneet isoja harppauksia eteenpäin asukkaittemme kommunikaatiokeinojen kehittämisessä, heidän ymmärtämisessään ja mahdollisten aistitoimintojen erityispiirteiden vaikutusten arvioinnissa. Olemme myös ottaneet entistä enemmän käyttöön asiakkaiden kanssa erilaisia rentoutus- ja rauhoittumiskeinoja.

8.7 Ammatillinen kehittyminen

Oma ammatillinen kehittyminen on ollut suurta. Olen oppinut paljon kehittämisen eri vaiheista ja siitä, miten paljon aikaa ja panostusta se vaatii. Olen oppinut myös sen, että oman työn ohella kehittämisprojektin tuominen työyhteisöön on raskasta. Vaatii paljon olla enemmän esillä palavereissa, sekä raporteilla ja vaatii paljon olla valmistautunut ohjaamaan, keskustelemaan ja neuvottelemaan aiheista koko ajan. Niin kuin varmasti kehittämiseen kuuluu on vastassa ollut myös kehittämisen tarpeellisuuden kyseenalaistamista ja kriittisiäkin mielipiteitä kehittämisestä ja sen tarpeellisuudesta tai tarpeettomuudesta asukkaille.

Kehittämistyöni päätyttyä olen kokenut kommunikaation olevan äärimmäisen tärkeä osa asukastyön onnistumisessa. Kommunikaation kehittyminen on auttanut selvästi

tuntemaan asukkaita enemmän ja oppimaan heidän kommunikaatiossa ehkä aiemmin huomaamatta jääneitä kommunikoinnin osia enemmän. Koen kehittämisprojektini auttaneen omassa työssä rakentamaan vieläkin parempia asukassuhteita ja se on luonut myös turvallista ympäristöä. Asukkaiden kommunikaation ymmärtäminen on mielestäni vähentänyt aggressiivista käytöstä, sillä ymmärtämättömyys ja väärinymmärrykset eivät ole aiheuttaneet asukkaissa herkästi pintaan nousevaa turhautumisen tunnetta.

Ammatillinen kasvu on paljon kiinni myös omasta asenteesta ja siitä, antaako esimerkiksi vaikeasti kehitysvammaisille ja autisteille omalla läsnäolollaan ja käytöksellään mahdollisuuden kehittymiseen. Osa asukkaistamme ei juurikaan ymmärrä sanallista viestintää, joten näin ollen se saattaa olla ohjaamistilanteessa enemmän haittana kuin hyötynä. Asukkaillamme, joilla on paljon erilaisia haasteita kommunikoinnin ja esimerkiksi aistiyli- tai aliherkkyyksien kanssa on tärkeää luoda vuorovaikutussuhde heidän aistikanaville sopiviksi.

Isona ammatillisena kehittymisenä olen kokenut oman ohjaustyön tyylin ja tavan muuttamisen tilanteiden ja asukkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaan. Esimerkiksi puheliaana on pitänyt opetella olemaan hiljaa ja reippaista liikkeistä on tullutkin rauhallisia. Hieman malttamattomana olen oppinut antamaan aikaa ja odottamaan. Olen oppinut käymään keskusteluja erilaisia kommunikointikeinoja käyttäen ja neuvottelemaan asukkaiden kanssa. Olen löytänyt asukkaiden kanssa syvempää vuorovaikutusta, joissa keskustellen ja molemminpuolisia kompromisseja tekien on päästy kaikkia tyydyttävään sovittuun tapaan toimia. Olen myös oppinut enemmän kuuntelemaan. Yleensä asukas kertoo mitä haluaa, kunhan osaa kuulla ja nähdä esimerkiksi asukkaiden antamat sanattomat viestit. Ja mikä tärkeintä, nämä isot oman oppimisen ja oivalluksen hetket tukevat myös asukkaiden itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta. Ne tukevat sitä, että he saavat päättää asioistaan, sitä että heidän kodissaan toimitaan niin kuin se heille on parasta ja sitä, että yhteiskunnan määrittelemät normistot eivät voi määritellä sitä, mikä on oikein tapa tai miltä jonkun tulee ulkoisesti esimerkiksi näyttää.

Ohjaajana näiden asioiden oppiminen ja hyväksyminen antaa asukkaille paljon mahdollisuuksia olla omassa elämässään osallisena ja tehdä erilaisia päätöksiä heidän kehitystasonsa huomioiden ja sitä kautta olla enemmän oman elämänsä asiantuntijoina. Koen kehittämisprojektini jälkeen oman organisaatiomme vastaavan paremmin asumisyksikömmä osalta tarjoamaan entistä parempaa ja yksilöidämpää palvelua.

Oikeanlaisten kommunikaatio -ja ohjaamistyylien löytäminen mahdollistaa myös asukkaita omatoimisempaan ja itsenäisempään elämään ja näin voimaannuttaa asukkaita. Uskon näiden asioiden kautta asukkaiden kokevan olevan merkityksellisiä ja tärkeitä, sekä mahdollistamaan löytämään jokaisen yksilöllisen tarpeet ja toteuttaa hoitoa niiden mukaan. Kehittämiprojektissa oma oppiminen ja toki työyhteisönkin oppiminen kulki erehdysten ja virheiden kautta onnistumisiin. Tässäkin on ammatillista kehittymistä tapahtunut, sillä pikku hiljaa pienten virheiden tai epäonnistumisten kautta opitaan jälleen uutta ja ollaan lähempänä onnistumisia.

LÄHTEET

Arene. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 21.10.2020. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?t=1526903222

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 6.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asetus%20vammaisuuden%20perusteella%20j%C3%A4rjestett%C3%A4vist%C3%A4%20palveluista%20ja%20tukitoimista>

Aspa. Tietoa aspasta. Ajankohtaista. Kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisen tukeminen: osa työntekijän ammatti- identiteettiä? Viitattu 26.2.2021. <https://www.aspa.fi/tietoa-aspasta/ajankohtaista/kehitysvammaisen-henkilon-itsemaaraamisen-tukeminen-osa-tyontekijan-ammatti-identiteettia/#01880b93>

Autismiliitto 2021 a. Autismikirjo. Autismikirjo- mistä on kysymys?. Viitattu 20.20.2020. <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo>

Autismiliitto 2021 b. Autismikirjo. Autismi. Viitattu 6.3.2021. <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo/autismi>

Bulhan, F. & Jourio, M. 2019. Osallistavat menetelmät toimivan työyhteisön kehittämisen välineenä. Laurea- ammatikorkeakoulu. Viitattu 11.5.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/172378/LaureaThesis2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Duodecim. Terveyskirjasto. Älyllinen kehitysvammaisuus. Viitattu 20.2.2020. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00556

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999. I osa. Viitattu 12.3.2020. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063>

Hirvonen, J.; Niiranen-Linkama, P. & Saksio, M. 2015. Sosionomit asiakastyön kentillä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Vapaamuotoisia julkaisuja. Tammerprint Oy.

Hirvonen, J.; Niiranen- Linkama, P. & Saksio, M. 2015. Sosionomit asiakastyön kentillä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Mikkeli. Viitattu 16.3.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97130/URNISBN9789515885111.pdf?sequence=1>

Isopahkala, A. 2018. Toiminnallinen kehitystyö kohti reflektiivistä työtettä. Reflektiivisen työtteen avulla toimiviin struktuureihin kehitysvammaisten ryhmäkodissa. Opinnäytetyö CENTRIA_ AMMATTIKORKEAKOULU. Sosiaalialan koulutusohjelma. Viitattu 7.3.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155133/A.I.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaakkola, J. & Järvtalo, 2012. Sosiaalialan koulutusohjelma. Yhteisö- ja perusturvatyö. Vammais- työ- ja kuntoutus. Kemi- Tornion ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.2.2021. [Ohjaajan ammattitaito kehitysvammatyössä \(theseus.fi\)](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155133/A.I.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY pro Oy.

Kehitysvamma- alan asumisen neuvottelukunta 2011. Yksilöllisen tuen laatukriteerit. Kesäkuu 2011. Viitattu 12.3.2020.. Saatavissa: http://www.kvank.fi/wpcontent/uploads/Yksilollisen-tuen-laatukriteerit_kesakuu-2011.pdf

Kehitysvammaliitto. Kehitysvammaisuus. Viitattu 20.2.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>

Kivistö, M. 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen. Monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä, Akateeminen väitöskirja. Lapin Yliopisto. Viitattu 6.3.2021. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61789/Kivist%c3%b6_Mari_ActaE150_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Korhonen, R. 2011. Kilpailuettujen tunnistaminen asiakastarvekartoituksella. Saimaan ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Lappeenranta. Kansainvälinen kauppa. Viitattu 6.3.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30033/Korhonen_Riikka.pdf?sequence=1&isAllowed=y

KTO 2021 a. Palvelut. Viitattu 12.2.2021. <https://www.kto-vs.fi/palvelut/Sivut/default.aspx>

KTO 2021 b. Päätyneet hankeet. Arjen keskiössä (2012-2014). Viitattu 2.2.2021. [Päätyneet hankeet \(kto-vs.fi\)](https://www.kto-vs.fi/paattyneet_hankeet)

KTO 2021 c. Kehitysvamma- alan tuki -ja osaamiskeskus. Varsinais- Suomen erityishuoltopiiri. Viitattu 26.9.2019. <http://www.kto-vs.fi/palvelut/osallisuuttaedistavatoiminta/Sivut/default.aspx>.

KvaliMOTV 2021 a. Menetelmäopetus. Teemahaastattelu. Viitattu 20.3.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

KvaliMOTV 2021 b. Menetelmäopetus. Mitä laadullinen tutkimus on? Viitattu 6.3.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Viitattu 28.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20kehitysvammaisten%20erityishuollosta>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000 / 812. Viitattu 12.3.2020. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 6.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20vammaisuuden%20perusteella%20j%C3%A4rjestett%C3%A4vist%C3%A4%20palveluista%20ja%20tukitoimista>

MINILEX. Lakia helpommin. Vajaavaltainen. Viitattu 20.3.2021. <https://www.minilex.fi/a/vajaavaltainen>

Ojanen, S. 2003. Ohjauksesta oivallukseen- ohjausteorian kehittelyä. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:0 1. Viitattu 4.11.2020. <http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Ojanen.htm>

Papunet. Tietoa puhevammaisuudesta. Vuorovaikutus ja kommunikointi. Viitattu 20.2.2020. <http://papunet.net/tietoa/vuorovaikutuksen-kehittaminen-yhteisossa>

Salonen, K.2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön- opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.11.2019. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulu.

Savon vammaisasuntosäätiö/ TEPA projekti. Kehitysvamma- alan rakennemuutos. Terveydenhuollon palveluohjaus- kehitysvammaisen henkilön tukena terveydenhuollossa. Viitattu 12.2.2021. 1. https://www.savas.fi/userfiles/file/tepa/1_Kehitysvamma_ala_ja_rakennemuutos.pdf

Sosiaalihuoltolaki 1314/2014. Viitattu 26.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>

Suomen perustuslaki (11.6.1999/731, 6 §). Viitattu 12.3.2020. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka . Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 7.10.2020. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikka-opas_2017.pdf

THL 2021 a. Vammaispalvelujen käsikirja. Vammaisuus yhteiskunnassa. Viitattu 26.2.2021. [Vammaisuus - Vammaispalvelujen käsikirja - THL](#)

THL 2021 b. Vammaispalvelujen käsikirja. Tuki ja palvelut. Itsemääräämisoikeus. Viitattu 6.3.2021. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen>

Tuominen, M.M. 2018. TYÖTURVALLISUUS AUTISMI- JA KEHITYSVAMMATYÖSSÄ Haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen. Opinnäytetyö. Yhteisöpedagogi. Kaakkois- Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.3.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159069/Opinnaytetyo%20tyoturvallisuus%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tirkkonen, H. & Yrjänä, M. 2013. Aggressiivisen käyttäytymisen ennaltaehkäisy kehitysvammaisilla. Opinnäytetyö. Karelia ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.2.2021. [yrjana_meri_tirkkonen_henna.pdf \(theseus.fi\)](#)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020. Tiedevilppi. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 6.3.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/ 2016. Viitattu 26.2.2021. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2

Ylitalo, J. 2016. Miten me saataisi nämä ryhmäkodit kodeiksi?" ja muita normaaleja kysymyksiä. Kuvaileva tapaustutkimus kehitysvammaisten ihmisten kokemasta institutionaalisesta syrjinnästä. Lapin yliopisto. Viitattu 4.11.2020. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62648/Ylitalo.Juho.pdf?sequence=2&isAllowed>

Liite 1: Työyhteisön haastattelurunko

1. Kerro lyhyesti työurastasi, ammattisi jne.
2. Mistä olet tyytyväinen työyhteisössäsi?
3. Mitä ja miten kehittäisit työyhteisöäsi?
4. Minkä koet haasteellisena ja miksi?
5. Sitoudutko mielestäsi työyhteisössä sovittuihin pelisääntöihin ja sovittuihin käytäntöihin?
6. Mikä tukisi juuri sinua työssäsi ja mahdollistaisi omassa työssä kehittymisen?
7. Mitä ajatuksia autismiohjaus on sinussa herättänyt?
8. Haluatko osallistua Marika opinnäytetyön ”tehotiimiin”, mikä pitäisi yllä autismiohjauskeskustelua ja sen kehittämistä?

Liite 2: Palautekysely

Palautekysely ohjaamisen ja kommunikoinnin opinnäytetyöhöni liittyen

Arvoisa kollega

Tämä palautekysely saattaa loppuun opinnäytetyöni Rökkikodissa. Pyydän sinua vastaamaan alla olevaan kyselyyn. Kyselyssä olen erittäin kiinnostunut saamaan sinulta palautetta kehittämistyöstäni, käytetyistä menetelmistä ja työn tuloksista.

Palauta vastauksesi suljetussa kuoressa nimettömänä 23.2.2021 mennessä oman kerroksesi toimistossa olevaan palautekuoreen, kiitos. Kaikki vastaukset hävitetään analysoinnin jälkeen, eikä niitä julkaista yleisesti. Ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|--------------|-----------------|---------------|--------|
| | ei ollenkaan | vaikea arvioida | jonkin verran | paljon |
1. Miten arvioit päivästruktuurien vaikuttaneen asukastyöhön?
1 2 3 4
 2. Miten arvioit kommunikaatiopassien vaikuttaneen asukastyöhön?
1 2 3 4
 3. Miten arvioit viittoma- aapisen vaikuttaneen asukastyöhön?
1 2 3 4
 4. Miten koit henkilökohtaisten haastattelujen toimineen kehittämisen työvälineenä?
1 2 3 4
 5. Lisäsikö kehittämissä vuorovaikutusta työntekijöiden välillä?
1 2 3 4
 6. Lisäsikö kehittämissä vuorovaikutusta työntekijöiden ja asukkaiden välillä?
1 2 3 4
 7. Lisäsikö kehittämissä tietoisuutta autismiohjauksesta ja tarjosiko se välineitä ohjaustyöhön?
1 2 3 4
 8. Tähän voit vapaasti antaa palautetta _____

Kiitos osallistumisestasi 😊 terveisin Marika