

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Senja Asikainen
Susanna Hynninen

EETTISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN
KEHITYSVAMMAPALVELUISSA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021

**OPINNÄYTETYÖ**

Toukokuu 2021

Sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**

Tikkarinne 9

80200 JOENSUU

+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Senja Asikainen ja Susanna Hynninen

Nimeke

Eettisen osaamisen kehittäminen kehitysvamma palveluissa

Toimeksiantaja

Siun sote, Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä. Attendo Oy.

Tiivistelmä

Ammattieettinen osaaminen on keskeinen ammatillinen osaamisalue kehitysvamma-alan työssä. Eettisen toiminnan erityispiirteet korostuvat keskusteltaessa kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisoikeuden kunnioittamisesta ja sen toteutumisesta kehitysvammaisen henkilön arjessa. Työntekijät kohtaavat paljon eettisiä ristiriitoja omassa työssään suhteessa asiakkaaseen ja hänen lähiverkostoonsa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa ja yhtenäistää kehitysvamma-alan työntekijöiden ammattieettistä osaamista Siun soten alueella. Tavoitteena oli tuottaa esimiestyöhön välineitä eettisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen tueksi. Opinnäytetyö tehtiin Siun soten ja Attendo Oy:n toimeksiantoina. Tämä opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa sovellettiin sekä laadullisia että osallistavia tutkimusmenetelmiä. Aineistoa kerättiin Webropol-kyselyllä, joka kohdennettiin Joensuun seudun kehitysvamma-alalla toimivalle henkilöstölle niin yksityiselle kuin julkiselle puolelle.

Tuloksista käy ilmi, että kehitysvamma-alalla eettisen osaamisen kehittämisen tulee olla osa henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämistä. Työntekijän täytyy jatkuvasti osata reflektiivisesti arvioida asiakkaiden itsemääräämisoikeuden sekä asiakkaan näkökulmasta onnistuneen vuorovaikutuksen toteutumista. Ammatillisella täytyy olla myös valmiuksia havaita, arvioida ja ratkaista eettisesti haastavia tilanteita niin yksin työskennellessä kuin työyhteisössäkin. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi Padlet-tietopaketti eettisen osaamisen osa-alueista johtamisen tueksi.

Kieli

Suomi

Sivuja

Liitteet

Liitesivumäärä

102

5

24

Asiasanat

Kehitysvammaisuus, eettisyys, eettinen osaaminen, osaamisen kehittäminen



THESIS
May 2021
Master's Programme in Development and Management of Social Services and Health Care
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Senja Asikainen and Susanna Hynninen

Title
Development of ethical competence in developmental disability services
Commissioned by Siun sote, Joint municipal authority for North Karelia social and health services. Attendo Oy.

Abstract

Professional ethics is a key area of professional competence in the field of developmental disability. In particular, it is emphasized when discussing respect for the self-determination of a person with a developmental disability and its realization in the daily life of a person with a developmental disability. Employees face a lot of ethical conflicts in their own work in relation to the client and his local network. The purpose of the thesis was to strengthen and unify the professional ethics of employees in the field of developmental disabilities in the Siun sote area. The aim was to produce tools for supervisory work to support ethical management and competence development. The thesis was commissioned by Siun sote and Attendo Oy. This thesis was a research development work in which both qualitative and participatory research methods were applied. The material was collected through a Webropol survey, which was targeted at personnel working in the field of developmental disabilities in the Joensuu region, both private and public.

The results show that in the field of developmental disabilities, the development of ethical competence must be part of the development of the professional competence of the staff. The employee must continually be able to reflectively assess the realization of the clients' right to self-determination and successful interaction. A professional also need competence to detect, evaluate and resolve ethically challenging situations, both when working alone and in the work community. As a result of this thesis, a Padlet information package was created to support management in the areas of ethical competence.

Language	Pages	102
Finnish	Appendices	5
	Pages of Appendices	24

Keywords

Developmental disability, ethics, ethical competence, competence development

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Kehitysvammaisuus ja kehitysvamma-alan muutos	7
2.1	Kehitysvammaisuus	7
2.2	Kehitysvamma-alan muutos maailmalla	8
2.3	Kehitysvamma-alan muutos Suomessa	10
3	Eettisyys	13
3.1	Etiikka	13
3.2	Moraalisen toiminnan perusta	15
3.3	Eettisyys sosiaalialalla	19
3.4	Eettinen ongelma hoito- ja sosiaalityössä	24
4	Eettisyyden erityispiirteet kehitysvamma-alalla	27
4.1	Eettisyys kehitysvamma-alalla	27
4.2	Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät	31
4.3	Yksilöllinen elämänsuunnittelu	33
5	Johtaminen	35
5.1	Eettinen johtaminen	35
5.2	Eettisen osaamisen johtaminen	37
6	Toimintaympäristön kuvaus	40
7	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä	43
8	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	44
8.1	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta	44
8.2	Sähköinen kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä	47
8.3	Aineiston analysointi	48
8.4	Arviointimenetelmät	49
9	Opinnäytetyön käytännön toteutus	52
9.1	Opinnäytetyön prosessi	52
9.2	Webropol-kyselyn käytännön toteutus	54
9.3	Tulosten analyysi	55
9.4	Tuloksista tuotokseen	57
9.5	Prosessin arviointimenetelmät	59
10	Sähköisen kyselyn tulokset	59
10.1	Taustatiedot	60
10.2	Eettisesti haastavat tilanteet yksin työskenneltäessä	62
10.3	Eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä	69
10.4	Esimiestyö ja eettisesti haastavat tilanteet työssä	72
10.5	Koulutustarpeet	76
11	Padlet-tietopaketti kehitysvamma-alan eettisistä osa-alueista	78
12	Pohdinta	81
12.1	Kehitysvamma-alan ammattilaisten työssään kohtaamat eettiset erityispiirteet	82
12.2	Työntekijöiden esimieheltään tarvitsema ja toivoma tuki eettisen osaamisensa kehittämiseksi	85
12.3	Pohdintaa kehitysvamma-alan eettisyydestä	86
12.4	Prosessin pohdinta	91
12.5	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	93
12.6	Ajatuksia jatkotutkimuksista	97
	Lähteet	98

Liitteet

- Liite 1 Tiedote kyselyyn osallistujille
- Liite 2 Kyselylomake
- Liite 3 Sisällön analyysi eettisesti haastavista tilanteista yksin työskennellessä
- Liite 4 Sisällön analyysi eettisesti haastavissa tilanteissa työyhteisössä
- Liite 5 Sisällön analyysi työntekijöiden toivomasta tuesta eettisesti haastavissa tilanteissa

1 Johdanto

Sosiaalialan ammattihenkilöstö kohtaa usein työssään ristiriitatilanteita, joissa joutuu pohtimaan eettisesti oikeaa toimintatapaa. Erityisesti tämä korostuu silloin, kun asiakkaana on kehitysvammaisen henkilö ja työntekijä joutuu pohtimaan työssä tekemänsä ratkaisun merkitystä kehitysvammaisen henkilön elämän kannalta. Työskentelyä kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa ohjaavat useat lait. Yksi keskeisimmistä laeista on Laki kehitysvammaisten erityishuollosta ja sen asiakkaan itsemääräämisoikeutta linjaava 3a luku, jossa korostetaan erityisesti asiakkaan omien toiveiden, mielipiteen, edun ja tarpeiden huomioimista ja hänen mahdollisuuttaan vaikuttaa omiin asioihinsa (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016). Itsemääräämisoikeuden tulkinta voidaan kuitenkin työssä kokea haasteelliseksi. Kehitysvamma-alan työntekijä saattaa usein kokea, että ”hyvä hoitajuus” eettisesti haastavassa tilanteessa onkin vaikeaa.

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen voimaantulon jälkeen kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus omaan elämään ja omiin päätöksiin on lisääntynyt ja korostunut entisestään ja tuonut samalla paljon haasteita työntekijöille ohjaukseen ja kehitysvammaisen tukemiseen (Suomen YK-liitto 2015, 17-86). Työntekijät kohtaavat paljon eettisiä ristiriitoja omassa työssään suhteessa kehitysvammaiseen asiakkaaseen, läheisiin ja muihin yhteistyötahoihin. Ammattieettiset ohjeet ohjaavat alan ammattilaisten työtä, mutta eivät tarjoa valmiita vastauksia eettisesti haastaviin tilanteisiin. Työntekijät tarvitsevat näiden eettisten ristiriitojen ratkaisemisen tueksi tietoa, perusteluja ja esimiehen, joka pystyy ohjaamaan ja tukemaan työntekijää näissä kysymyksissä. Esimiehellä pitäisi olla keinoja ottaa näitä asioita esille ja tukea työntekijöitään eettisen osaamisensa kehittämisessä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa ja yhtenäistää kehitysvamma-alalla toimivan hoito- ja ohjaushenkilöstön ammatillista eettistä osaamista suhteessa kehitysvammaisen itsemääräämisoikeuteen ja osallisuuteen omaan elämäänsä Siun soten alueella kehitysvammayksiköissä. Opinnäytetyössä tavoitteena oli tuottaa esimiestyöhön välineitä eettisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen tueksi. Tämä opinnäytetyö tehtiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa sovellettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Opinnäytetyön tulosten kautta koottiin Padlet-tietopaketti eettisen osaamisen eri osa-alueista erityisesti kehitysvamma-alalla. Padlet-tietopakettia esimies voi käyttää työvälineenä tukieksaan kehitysvamma-alalla toimivaa henkilöstöään toimimaan työssään eettisesti kestäväällä tavalla.

2 Kehitysvammaisuus ja kehitysvamma-alan muutos

2.1 Kehitysvammaisuus

Suomessa kehitysvammaisuuden kriteerinä on pidetty matalaa älykkyydosamäärää sekä ikätasoon nähden heikkoa sosiaalista selviytymistä. Näiden tulee ilmetä henkilöllä ennen kuin hän täyttää 18-vuotta. Yleensä kehitysvammaisuus todetaan lapsuusiässä tai mahdollisesti jo lapsivesitutkimuksissa. Lievien kehitysvammojen diagnosoiminen on vaikeaa ja niissä tapauksissa diagnoosin saamiseen voi mennä paljonkin aikaa. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 15-16; Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 164-165.)

Kehitysvammaisen henkilön rajoitteet ovat toimintakyvyssä, ja ne voivat vaikuttaa hänen osallistumiseensa ja suorituksiinsa. Haasteita voi olla vuorovaikutuksen, ymmärtämisen sekä oppimisen osa-alueilla. Kehitysvammaisella henkilöllä voi olla henkisessä suorituskvyssä puutteita, jotka vaikuttavat hänen kognitiivisiin, kielellisiin, motorisiin ja sosiaalisiin taitoihinsa. Tästä puhutaan älyllisenä kehitysvammaisuutena, joka on maailman terveysjärjestön WHO:n käyttämä termi.

WHO ja AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) ovat luoneet erilaisia luokituksia, joilla mitata henkilön älyllistä kehitysvammaisuutta. Kummankin luokitukset korostavat sitä, että henkilön suorituskyky ja älylliset kyvyt voivat kehittyä ajan kuluessa, kun hän pääsee opiskelemaan ja saa kuntoutusta. Sen takia luokitus on vain aina sen hetken määritelmä henkilön älyllisestä kehitysvammaisuudesta. Suomen lain mukaan erityishuollon palveluihin on oikeutettu henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities 2021; Kaski ym. 2012, 15-16; World Health Organization 2012, 7.)

Älyllisen kehitysvammaisuuden lisäksi henkilöllä voi olla muita kehityshäiriöitä, lisävammoja tai sairauksia. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset aistiyliherkkyydet, puhevammat, liikuntavammat, autismi, epilepsia, haastava käyttäytyminen ja mielenterveyden häiriöt. Luokittelu koskee vain terveydentilaa ja sen kuvaamista ja sen ei pidä leimata henkilöä niin, että diagnoosin takaa henkilöä ei nähdä yksilönä ja osallisena yhteiskuntaan. (Kaski ym. 2012, 18.)

2.2 Kehitysvamma-alan muutos maailmalla

Antiikin Spartassa, Rooman valtakunnassa ja Skandinaavisessa historiassa ei hyväksytty kehitysvammaisuutta ollenkaan. Myös Luther ja Calvin, jotka olivat johtamassa uskonpuhdistusta 1500-luvulla, opettivat, että kehitysvammaiset ovat pirun riivaamia. Toisaalta Koraani ja Kungfutse pitivät kehitysvammaisia Jumalan lapsina. Keskiaikaisessa Euroopassa perustettiin hospitaaleja, joissa hoidettiin niin köyhiä, orpoja kuin kehitysvammaisiakin. 1800- ja 1900-luvulla Lähi-idässä perustettiin mielisairaaloita, joihin sijoitettiin myös kehitysvammaisia ja vähän tämän jälkeen myös Euroopassa perustettiin mielisairaaloita ja niihin otettiin kehitysvammaisia asiakkaisiksi. Jo 1800-luvulla alettiin kuitenkin mielisairaalat ja kehitysvammaiset erottamaan omiin sairaaloihin tai osastoihin. Ensimmäisen

tutkimuksen kehitysvammaisuuteen liittyen teki sveitsiläinen Theophrastus Paracelsus jo vuonna 1530. Kuuluisa lääkäri ja lääketieteen uudistaja Paracelsus uskoi henkilön älykkyyteen liittyvien sairauksien, ”Suffocatio intellectus” vapaasti käännettynä älyn tukahtuminen, olevan osa mielen sairauksia. Hän ajatteli niiden voivan saada alkunsa odottavan äidin kohdussa, johtua sisäelimiä madoista, liikkymisen tai -juomisen jälkeisestä paikoillaan olostusta, unesta, savusta, veren liikkeistä tai sydämen hapetuksesta. (Crone 2004, 92-93; Kaski ym. 2012, 260-261.)

Vuonna 1840 perusti Johann Guggenbuhl Sveitsiin ensimmäisen kuntoutuslaitoksen kehitysvammaisille ja siitä alkoi kehittämisen aikakausi. Kuntoutuslaitoksessa huomattiin, että oikea ruokavalio ja kuntouttava toiminta auttoi varsinkin Sveitsissä silloin runsaasti olevia Kretiinejä. Ajateltiin, että kun tarpeeksi kuntoutetaan oikealla tavalla, niin kehitysvammaisuus voidaan parantaa. Lopulta todettiin, että näin ei käy, mutta tämä aikakausi antoi sysäyksen seuraavalle hoivamisen aikakaudelle. Perustettiin uusia hoitolaitoksia, varsinkin kirkko ja kristilliset järjestöt, antamaan työtä, turvaa, hoitoa ja elinympäristön, jossa on turvallista asua. Samalla kehitysvammaiset saivat asuinkumppaneiksi toisia kehitysvammaisia ja mahdollisesti tasavertaisia ystäviä. (Kaski ym. 2012, 261-262.)

Hoivamisen aikakauden jälkeen siirryttiin eristämisen aikakauteen. Tähän johti asennemuutos kehitysvammaisia kohtaan. Heitä jopa pelättiin. Kehitysvammaisten avioitumismahdollisuuksiaan rajoitettiin lailla, lastensaantia ehkäistiin steriloidulla ja heitä laitettiin laitoksiin. Tämän aikakauden lopussa Hitler tapatti lähes 100 000 kehitysvammaista. Toisen maailmansodan jälkeen jatkettiin laitosten rakentamista ja kehitysvammaisten laittamista laitoksiin tai jopa eristämistä niihin. (Kaski ym. 2012, 262.)

Nykyään eletään normalisoinnin ja integraation aikakautta, joka alkoi 1960-luvun lopulla. Normalisoinnin periaatteena on, että otetaan huomioon kehitysvammai-

sen yksilölliset tarpeet ja mahdollistetaan heille samanlainen ympäristö kuin kaikille muillekin eri kehitysvaiheissa. Heille mahdollistetaan myös mahdollisimman itsenäinen elämä erilaisilla tukitoimilla. (Kaski ym, 2012, 262.)

Normalisaation ja integraation tunnistamisesta huolimatta kehitysvammaisen henkilön asema ei ole tasa-arvoinen maailmanlaajuisesti katsottuna. Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) hyväksyttiin YK:ssa ja tuli voimaan kansainvälisesti vuonna 2008. EU:ssa se otettiin käyttöön vuonna 2011. Suomi oli asiakirjan ensimmäisiä allekirjoittajia, mutta käyttöönotto ja voimaantulo Suomessa kesti vuoteen 2016 (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sen lisäpöytäkirja 2016). Viimeisimpinä yleissopimuksen ovat allekirjoittaneet mm. Somalia ja Kirgisia vuonna 2019. Yleissopimus ohjaa vammaisten ihmisten oikeuksia kansainvälisesti. Artiklassa 7 nostetaan esimerkiksi esiin vammaisten lasten oikeus saada tarvitsemaansa apua ja tukea lapsen etu huomioiden. WHO ja World Bank arvioivat, että kehityksellisiä haasteita tai vaikeuksia olisi ympäri maailman miljoonalla henkilöllä. Heidän saatavillaan olevat palvelut kuitenkin vaihtelevat. Esimerkiksi köyhissä maissa palvelujen riittämättömyys voi johtaa siihen, ettei kehitysvammaisen lapsi tule edes diagnosoitua ja siksi perhe jää ilman tarvitsemaansa sosiaali- tai terveydenhoitopalvelua. (Suomen YK-liitto 2015, 1-3, 26-27; United Nations 2021; World Health Organization 2012, 8; Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sen lisäpöytäkirja 2016.)

2.3 Kehitysvamma-alan muutos Suomessa

Suomessa kehitysvammahuollon kehitys ei ole ollut ehkä yhtä vaihtelevaa kuin maailmalla. 1000-luvun alkupuolella vammaiset saatettiin jättää heitteille tai jopa surmata. Siihen vaikutti se, että olosuhteet olivat vaikeat ja uskottiin vammaisuuden olevan jumalan rangaistus. Vammaisen lapsi eristettiin muista ja jopa salattiin. Kristinuskon ja ihmisoikeusjulistuksen jälkeen ihmisen katsottiin olevan jumalan kuva ja tuli vallalle ajattelu, että kaikkia pitää rakastaa samalla tavalla kuin

itseään. Tämä paransi myös vammaisten kohtelua ja heitä alettiin suojella. Tähän aikaan vammaisten hoito oli pääosin suvun vastuulla tai sitten kirkko auttoi keräämällä almuja köyhille ja vaivaisille. (Kaski ym. 2012., 263; Malm ym. 2004, 13-14.)

Meillä jo 1600-luvulla kehitysvammaisia hoidettiin mielisairaaloissa ja heidän hoitonsa on kuulunut sosiaalihuollolle. Vuonna 1788 annettiin julistus, joka määräsi köyhäinhoidon kuntien vastuulle. Perustettiin ruotujärjestelmä, jossa kylien talot jaettiin ruotuihin. Ruodut saivat aina jonkun huolettavakseen omalla vuorollaan. Vuoron pituus oli suhteessa talon varallisuuteen ja kun oma huolto vuoro loppui, siirtyi huolettava seuraavan ruodun vastuulle. Jos kaikille ei ruotuja riittänyt he saivat laillisesti lähteä kiertämään taloja ja kerjäämään elantoa aina muutaman päivän kerrallaan per talo. Yksi vaihtoehto oli myös elätteelle anto. Elätteelle annossa huono-osainen tai lapsi huutokaupattiin sille, joka vaati pienintä korvausta hänen elättämisestään. Nämä vammaisten huolenpidonmuodot olivat käytössä erityisesti kylissä. Kaupungeissa lapsia annettiin elätteelle, mutta muut huono-osaiset joutuivat köyhäintaloihin. Kaupungeissa myös hyväntekeväisyydellä oli vankka asema varsinkin naisten ja lasten auttamisessa. (Kaski ym. 2012, 263; Malm ym. 2004, 13-14.)

1850-luvulla annettiin Suomessa vaivaishoitoasetus, jossa avun tarvitsevia jaettiin kolmeen eri ryhmään. Avun tarvitsemista ei pidetty enää niin häpeällisenä vaan sitä pidettiin laillisena oikeutena. 1860-luvun nälkävuodet lisäsivät suuresti avun tarvitsevien määrää, ja tämä taas kovensi asenteita apua tarvitsevia kohtaan. Ihmisten oma vastuu itsensä elättämisestä korostui. Niitä, jotka joutuivat turvautumaan kunnan apuun, kohdeltiin kontrolloivasti ja kovalla kurilla. He menettivät kansalaisoikeutensa ja henkilökohtaisen vapauden. (Malm ym. 2004, 13.)

1900-luvun alkupuolella asenteet vammaisia kohtaan koveni myös Suomessa niin kuin muualla Euroopassa. Asenteiden muutokseen johti 1800-luvun lopun rotuhygieeninen ajattelu. Tämä tarkoitti, että rajoitettiin perimältään huonojen ih-

misten lisääntymistä, avioitumista ja heitä pakkosterilisoitiin. Sterilisaatiot lopetettiin vasta 1970-luvulla. Vasta 1944 vapautettiin kuurot ja kuuromykät avioliittolain rajoituksista. (Malm ym. 2004, 14-20.)

Vuonna 1877 perustettiin ensimmäinen koulu kehitysvammaisille lapsille Pietarsaareen. Sen perusti F.K. Lindberg. Ensimmäinen pelkästään kehitysvammaisille tarkoitettu laitos perustettiin 1890 Hämeenlinnaan. Ensimmäinen kunnallinen kehitysvammaisten laitos perustettiin 1929 Seinäjoelle. Vajaamielislain (1959) myötä ruvettiin perustamaan kunnallisia laitoksia kehitysvammaisille ympäri Suomea. Ajatuksena oli, että vammaiset saisivat elää omassa yhteisössä, kokematta erilaisuutta ja saada siellä myös opetusta, työtä ja mahdollisuuden viettää oman näköistä vapaa-aikaa. 1960-luvulla myös kuntoutuksen näkökulma vahvistui ja sen osuutta laitoksien toiminnassa lisättiin. Vuonna 1969 lakia korjattiin niin, että alettiin saada myös apua avohuolloin toimintoihin. (Kaski ym. 2012, 263; Malm ym. 2004, 20-22.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (591/1977) tuli voimaan 1977 ja sen myötä aloitettiin kehittämään kehitysvammaisten avohuoltoa. Tämä mahdollisti erilaisten avopalvelujen ja asumismuotojen kehittämisen ja opetuksen siirtämisen peruskouluun. Vuonna 1985 siirtyi kehitysvammaisten harjaantumisopetus peruskouluun ja tarkkailuluokkia perustettiin heikkolahjaisille ja käytöshäiriöisille. Vuonna 1993 Suomi allekirjoitti YK:n vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet. Siinä Suomi on sitoutunut tekemään töitä sen eteen, että pyritään poistamaan esteitä, jotka korostavat ihmisten eriarvoisuutta. Vuonna 1997 siirrettiin vaikeimmin vammaisten opetus opetustoimen vastuulle. 2000-luvun alussa tavoitteena oli hyvinvoinnin toteutuminen ja osallisuus. (Kaski ym. 2012, 263; Malm ym. 2004, 22-29.)

2000-luvulla yhteiskunnan pyrkimyksenä on ollut sopeutua monimuotoisiin ihmisiin ja kansalaisten hyvinvointi. Hyvinvoinnista puhuttaessa se koostuu kuitenkin eri ihmisillä erilaisista asioista, mutta yleensä se sisältää elintason, yhteisyyssuh-

teet ja itsensä toteuttamisen. Eri ihmisillä painotus voi olla erilainen näiden asioiden kesken kuten myös niiden subjektiivinen kokemus. Nykypäivän vammaispolitiikassa tavoitteena on yhteiskuntavastuullinen yhteiskunta, joka on kaikille yhteinen ja luo jokaiselle samanlaisia mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseksi. Tänä päivänä puhutaan myös vammaisten henkilöiden kohdalla valtaistumisesta, millä tarkoitetaan sitä, että hän pystyy vaikuttamaan oman elämänsä päätöksiin ja ottamaan myös vastuuta omasta elämästä siinä määrin, kuin se on mahdollista. Itsemääräämisoikeuden toteutumista valvovat lainkohdat tulivat osaksi Lakia kehitysvammaisten erityishuollosta vuonna 2016 (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016). Vaikka vammaisten ihmisen oikeuksissa on tultu paljon eteenpäin, niin vieläkin on paljon työtä jäljellä, että heidän todellinen hyvinvointinsa mahdollistuisi. (Kaski ym. 2012, 263; Malm ym. 2004, 22-29; Suomen YK-liitto 2015, 17 - 86.)

3 Eettisyys

3.1 Etiikka

Etiikka on yksi filosofian osa-alue, joka pyrkii selvittämään mitä moraalilla tarkoitetaan ja miten voidaan ratkaista erilaisia moraalisia ongelmia. Etiikka pyrkii selvittämään oikean ja väärän, hyvän ja pahan puheen sisältöä filosofisin keinoin. Etiikka jaetaan erilaisiin osa-alueisiin kuten metaetiikkaan, moraaliteorioihin ja soveltavaan etiikkaan. Soveltava etiikka keskittyy rajattuun elämän tai toiminnan alueeseen, joissa syntyy erilaisia moraalisia ongelmia. Tässä opinnäytetyössä keskitytään juuri soveltavaan etiikkaan. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 37-38.)

Etiikka voidaan jakaa kolmen eri perusteen varaan. Ensimmäinen ja ylin on velvollisuusetiikka. Velvollisuusetiikalla tarkoitetaan tehtäviä, joita meidän täytyy

tehdä, sen enempää ajattelematta mitkä sen seuraukset tai perusteet ovat, esimerkiksi asiakkaan autonomian kunnioittaminen. (Ylinen & Ruokolainen 2019, 147-148.)

Seuraamusetiikan lähtökohtana ovat tavoitteet ja seuraukset, joihin pyritään. Seuraamusetiikalla tarkoitetaan sitä, että seuraukset teosta määrittävät oliko toiminta eettisesti oikein vai ei ja päämäärä oikeuttaa keinot. Tässä toiminnan eettisyyden arviointiin tuo haastetta se, kenen näkökulmasta toimintaa tarkastellaan ja minkälaisella aikajänteellä tarkastelua tehdään. (Ylinen & Ruokolainen 2019, 147-148.)

Hyve-etiikka perustuu Aristoteleen käsityksille. Aristoteles määritteli hyveiden olevan ihmisen piirteitä ja ominaisuuksia. Nämä tekevät ihmisestä hyvän ja mahdollistavat ihmisen toimimisen kohti hyvää. Hyveet voi jakaa kahteen eri hyveisiin; järjen ja luonteen hyveisiin. Aristoteles määritteli luonteen hyveisiin käytännön järjen keskeiseksi asiaksi. Käytännön järjen avulla löydämme oikeat tavat toimia. Aristoteleen mukaan ihminen ei ole syntyjään hyvä, mutta hän voi oppia hyveelliseksi kasvatuksen avulla ja hyveellisiä tekoja tekemällä. Hyve-etiikan näkökulma korostaa sitä, että aina on ominaisuuksia, jotka ovat hyviä. Kun työntekijä tekee näitä hyviä asioita omassa toiminnassaan niin se tuo hyötyä sekä hänelle itselleen, että ympäristölleen. Tällaisia hyveitä ovat esimerkiksi tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. Normaalissa toiminnassa nämä eri tasot sekoittuvat toisiinsa, mutta eri tasojen tunnistaminen auttaa työntekijää eettisessä pohdinnassa. (Martimo & Antti-Poika 2018; Ylinen & Ruokolainen 2019, 147-148.)

Moraali on alkujaan ollut kulloisenkin ajan ja paikan sekä ihmisten tapakäsityksiä, joiden mukaan ollaan käyttäytytty sekä määritelty, mitä voidaan tehdä ja mitä ei. Moraali on käytännön ratkaisuihin, joita tehdään tai jätetään tekemättä koko ajan elämässä. Ne voivat olla ratkaisuja, joita toiset hyväksyvät tai sitten paheksuvat, riippuen siitä mikä siinä yhteiskunnassa katsotaan olevan hyväksyttävää. Hoitotyötä voidaan pitää moraalisenä työnä, koska on oikein hoitaa hoitoa tarvitsevia

ja olisi moraalisesti väärin olla hoitamatta. (Molander 2014, 19-21; Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 13.)

Moraalinen tila -käsite on yläkäsite, joka yhdistää pienempiä alakäsitteitä. Moraalinen tila voidaan jakaa sekä sisäiseen että ulkoiseen tilaan. Sisäisellä tilalla tarkoitetaan meidän omaatuntoamme, moraalista tietoisuuttamme, mielikuvitustamme ja mielipiteitämme. Ulkoisella tilalla tarkoitetaan institutionaalisia ja yhteiskunnallisia puitteita, jotka mahdollistavat tai estävät moraalisen kulttuurin syntymistä. Ulkoinen tila määrittää yhteiskunnan avoimuuden, yksilöiden mahdollisuuden eettisten asioiden esille tuomiseen ja miten yhteiskunnassa käsitellään eettisiä asioita yleensä. Kaikki yhteiskunnan jäsenet eivät silti elä samanlaisessa moraalisisessa tilassa, vaan jokaisen omaan moraaliseen tilaan vaikuttaa hänen historiansa, asemansa yhteiskunnassa ja elinympäristönsä. (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 28-29.)

3.2 Moraalisen toiminnan perusta

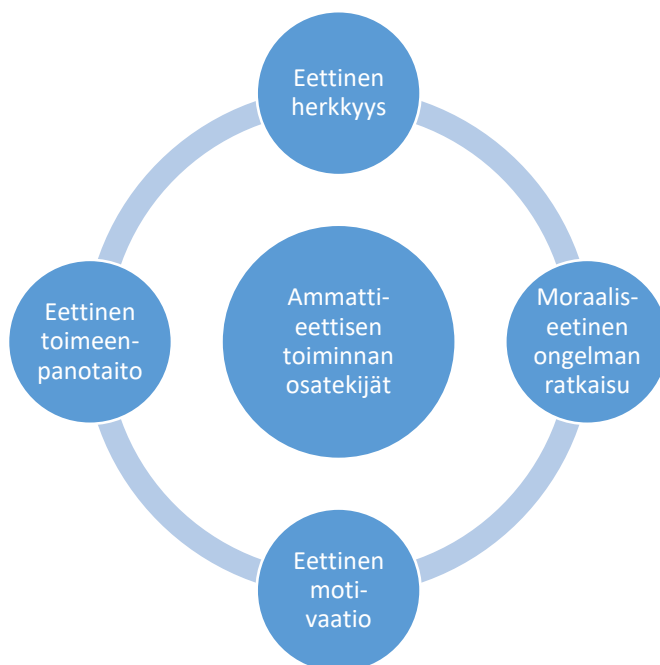
Mitkä asiat sitten vaikuttavat hoitotyön moraaliseen tilaan? Ulkoiseen moraaliseen vaikuttavat organisaation ja yhteiskunnan arvot. Sisäiseen tilaan vaikuttavat yhteiset normit ja arvot sekä yhteinen tietoisuus sekä myös yhteisön jäsenten oma moraalinen tila. Hoitotyössä tulee esiin usein sisäisen ja ulkoisen moraalisen tilan ristiriitoja, kun hoitaja haluaisi hoitaa hyvin, mutta yhteiskunta vaatii resurssien supistamista ja tehokkuutta. Moraalikäsitys voi olla erilainen eri yksilöiden ja yhteisöjen välillä. On tärkeää, että moraalikäsitteiden oikeudenmukaisuutta ja sen muotoutumista tarkastellaan intuitiivisen moraalikäsitteiden ja ideaalitalanteen välillä. (Rest, J.R, Bebeau, M.J., Narváez, D. & Thoma, S.J. 2000, 385; Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 30.)

Jotta näitä moraalisia ristiriitoja pystytään henkilöstön kanssa käymään läpi sekä tukemaan heitä moraalisen tilan tiedostamisessa, tarvitaan avointa dialogia ja

eettisten tilanteiden avointa käsittelyä. Tässä on esimiehellä iso rooli, jotta hän osaa kuunnella ja ymmärtää kaikkia eri näkökulmia. Esimiehellä pitää olla moraalista johtajuutta. Jotta esimies pääsee siihen, hänen pitää olla tietoinen omasta sisäisestä moraalisistaan ja arvoistaan. Hänen tulee avoimesti ja aktiivisesti käydä näitä asioita läpi henkilöstön kanssa ja tarvittaessa neuvotella henkilöstön kanssa erilaisista ristiriidoista. (Sarvimäki & Stenbock-Hult. 2009. 30.)

Rest, Bebeau, Narváez, ja Thoma (2000, 382) lähestyvät James Restin johdolla eettistä ja moraalista toimintaa yksilön moraalien kehityksen tutkimusten kautta. Tutkimustensa pohjalta he ovat kehittäneet eettisen toiminnan mallin, joka jakaantuu neljään osatekijään (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 20). Mallin pohjana he ovat erityisesti käyttäneet Lawrence Kohlbergin 1970- ja 1980-luvuilla tekemiä pohdintoja yksilön moraalisen toiminnan vaiheista. (Rest ym. 2000, 382 – 384, 393.)

Juujärvi, Myyry ja Pessa (2007, 20) mukailevat Restin mallia, jota pidetään tämän päivän käytetyimpänä mallina, esitellessään ammattieettisen toiminnan osatekijät: Eettinen herkkyyks, moraalis-eettinen ongelmanratkaisu, eettinen motivaatio ja eettinen toimeenpanotaito (kuva 1). Jotta eettinen toiminta toteutuisi, tarvitaan jokaista neljää osatekijää. Moraalisen ja eettisen ongelman havaitseminen ja tulkinna vaatii työntekijältä eettistä valmiutta ja herkkyyttä aistia tilanteen moraalinen dilemma. Tilanteen ratkaisuvallmius vaatii puolestaan moraalis-eettisiä ongelmanratkaisutaitoja. Moraalinen toiminta tilanteessa tarvitsee henkilöltä eettistä motivaatiota laittaa eettisesti oikeat, toimintaa ohjaavat arvot etusijalle. Ja eettistä toimeenpanotaitoa vaaditaan, jotta tilanne tulee hoidetuksi eettisesti oikein ja perustellusti haastavassakin tilanteessa.



Kuva 1. Ammattieettisen toiminnan osatekijät (Juujärvi ym. 2007, 20.)

On otettava huomioon, että osatekijät eivät välttämättä seuraa toisiaan jatkumona vaan voivat vaikuttaa toisiinsa monimuotoisesti. Epäonnistuminen yhdessä osatekijässä voi vaikuttaa ratkaisevasti toisen vaiheen osatekijän onnistumiseen. Jos moraalisesti haastavassa tilanteessa esimerkiksi eettinen motivaatio sen ratkaisemiseksi puuttuu, ristiriita tilanteessa on selvä. Juujärvi ym. (2007, 21) korostavat myös ammattilaisen osaamista eettisesti haastavassa tilanteessa. Työntekijällä voi olla herkkyyttä havaita tilanne sekä tahtoa ja sitoutuneisuutta toimia asiakkaansa hyväksi, mutta taidot tilanteen ratkaisemiseksi puuttuvat. Ammattilaiset voivat myös kohdata eettisesti haastavan tilanteen, jossa heiltä puuttuu tarvittava rohkeus, eettinen toimeenpanotaito, tilanteen hoitamiseksi, vaikka he tietäisivätkin miten tilanteessa kuuluisi toimia. (Juujärvi ym. 2007, 21.)

Arvoja voi olla sekä positiivisia että negatiivisia sen mukaan, minkälaista toimintaa ne kuvaavat, toivottua vai ei-toivottua toimintaa. Arvoilla on kolme eri tasoa arvot, arvostus ja asenteet. Arvot ovat tavoiteltavia asioita, joita on vaikea saavuttaa ja ne kehittyvät yhdessä toisten ihmisten kanssa. Arvojen muuttuminen on hidasta. Arvostukset taas keskittyvät yhteen konkreettiseen kohteeseen kuten koulutus, työelämän saavutukset jne. Asenteet taas perustuvat tunteeseen ja

kohdistuvat johonkin asiaan ja sen epäkriittiseen tarkasteluun. Ammatilliset arvot ovat sen ammattikunnan toiminnan perusta. Ne opitaan koulutuksen aikana ja työelämässä ja ne sisältyvät alan eettisiin ohjeisiin. Hoitajien on hyvä tunnistaa omat arvot ja ammatilliset arvot ja kuinka ne näyttäytyvät todellisuudessa omassa työssä. Hoitajilla voi olla erilaisia näkemyksiä arvoista ja sen takia onkin tärkeää, että käydään arvokeskusteluja, joissa arvoja selkiytetään. Myös Schwartz (1992,45) toteaa erilaisten arvojen voivan joko täydentää toisiaan tai olla keskenään ristiriidassa. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, 62-65.)

Schwartz (1992, 1-2) toteaa myös teoriassaan, että yksilön tärkeänä pitämien arvojen järjestys määrittyy sen mukaisesti, mitä asioita henkilö pitää elämässään arvokkaina ja mistä lähtökohdista hän arvojaan muodostaa. Schwartz pitää tärkeänä huomioida yksilön arvojen synnyn taustatekijöitä, kuten ideologia, asenteet, poliittinen ilmapiiri, uskonto tai ympäristö, missä yksilö elää. Tutkimuksessaan hän toteaa, että suurimmasta osasta arvoja, kuten turvallisuus ja kauneus, ihmiset ajattelevat ympäri maailman samansuuntaisesti. Keskeinen teorian ajatus on, että yksilön elämässä arvot ovat periaatteita, joiden mukaisesti hän tekee valintansa sekä arvioi kohtaamiaan tilanteita. (Schwartz 1992, 1-2, 38.)

Purjo (2014, 24-26) toteaa yksilön käyttävän vapaata tahdonvoimaansa pyrkiesään kohti arvostamia arvoja. Tahdonvoiman ollessa heikompi, yksilö saattaa valita myös arvojensa vastaisen toiminnan. Valinta voi silloin tapahtua muiden odotusten mukaisesti, muilta omaksuttujen ja opittujen uskomusten tai arvostusten mukaisesti tai pelkästään mielihalujen, viettien ja vaistojen mukaisesti. Tahdonvoimaa voi kuitenkin pyrkiä tietoisesti kehittämään. (Purjo 2014, 24-26.)

Yrityksellä ja sen myötä työyhteisöllä on jokin määritelty perustehtävä, tavoite ja ydintarkoitus, miksi se ylipäättään on olemassa. Ollakseen toimialallaan läpinäkyvä, luotettava ja uskottava, yritys määrittelee myös toimintaansa keskeisesti ohjaavan arvomaailman. Arvot ohjaavat työyhteisön toimintatapaa ja valintoja erityisesti tilanteissa, joissa ei ole olemassa olevaa selkeää ratkaisua. (Juujärvi ym. 2007, 49 - 51). Arvovalintansa ovat tehneet myös ne yritykset,

joille tämän opinnäytetyön sähköinen kysely lähetettiin. Heidän toiminnalleen määrittelemissään arvoissa korostuvat yhtenäisesti asiakkaan yksilöllisen elämän kunnioittaminen, yhdenvertaisuus, vuorovaikutuksen merkitys sekä ammattitaitoinen henkilökunta.

Työyhteisön julkiset arvot ovat yleensä positiivisia työyhteisöä sitouttavia arvoja. Arvot voivat kuitenkin olla myös negatiivisia, työyhteisössä vallitsevia kielteisiä motiiveja tai toimintatapoja, tai vaiettuja arvoja, kuten tilanteissa, joissa esimerkiksi tiedetään, että eettisesti haastavaan ja huomattuun asiaan pitäisi puuttua, mutta sitä ei silti syystä tai toisesta tehdä. Työyhteisöistä voidaan myös tunnistaa ne todelliset arvot, jotka toimintaa lopulta ohjaavat. Keskeistä on, että työyhteisössä arvoista keskustellaan niiden tiedostamiseksi, sisäistämiseksi ja niihin sitoutumisen tukemiseksi. (Juujärvi ym. 2007, 51.)

3.3 Eettisyys sosiaalialalla

Montrealissa vuonna 2000 sosiaalityön maailmanjärjestön kokouksessa määriteltiin sosiaalityön päämääräksi kansalaisten hyvinvoinnin lisääminen. Samalla sosiaalityö linjattiin hyvinvointityöksi. Valtiot määrittelevät omalla lainsäädännöllään ja hyvinvointipolitiikallaan sen, kuinka valtio toteuttaa hyvinvointityötä yhteiskunnassaan. Yhteiskunnan arvot ja etiikka sekä lainsäädäntö määrittävät sen, kuinka tärkeää siinä yhteiskunnassa on kansalaisten hyvinvointi. Sosiaalialan työntekijät taas omalla työpanoksellaan, ammattitaidollaan sekä ammattietiikallaan toteuttavat lain määrittelemällä tavalla kansalaisten hyvinvoinnin turvaamista. (Niemelä 2011, 13.)

Hyvinvointia voidaan tarkastella kolmelta kannalta. Yksi on jokapäiväisen hyvän elämän merkitys. Siinä tarkastellaan ihmisen elämää siltä kannalta, mitkä asiat ovat hänelle hyvää tuottavia tai mitä hän tarvitsee voidakseen hyvin. Toinen tarkasteltava näkökulma on, mikä aktiivinen toiminta tuottaa hyvää ihmiselle. Kun

ihminen toimii saadakseen jotain ja sitten saavuttaa päämääränsä, tekee se ihmiselle hyvää. Kolmas tarkasteltava näkökulma on se, minkälaisia resursseja ihmisellä on saavuttaakseen itselleen tärkeitä asioita. (Niemelä 2011, 16-17.)

Sosiaalityön etiikkaa tarkasteltaessa voidaan tunnistaa useita näkökulmia. Normatiivinen etiikka pohjautuu eettisiin periaatteisiin. Reflektiivisellä etiikalla tarkoitetaan sitä, että sosiaalialan työntekijä pystyy tunnistamaan eettisiä ongelmia ja rakenteita, jotka mahdollistavat ongelmien syntymistä. Tämän jälkeen työntekijä pystyy soveltamaan omia arvojaan käytäntöön ja kehittyä eettisten ongelmien käsittelemisessä. Sosiaalityössä eettisyys on myös kollektiivista, joka näkyy vahvana yhteisenä eettisen identiteetin rakentumisena. Lainsäädäntö määrittää myös paljon sosiaalityön eettistä toimintaa. Kuitenkin sosiaalialan ammatillisuus on yleensä yhdessä tehtyä, jaettua ja neuvoteltua eri toimijoiden kanssa moniammatillisessa työryhmässä. Työtä tehdään esimerkiksi asiakkaan lisäksi hänen läheistensä kanssa sekä mm. palveluntuottajien, viranomaisten ja järjestöjen kanssa. (Kivistö 2019, 204-205; Pohjola 2019, 330-332.)

Paternalistinen hoitokäytäntö on hoitotyötä, jossa työntekijä mielestään tietää paremmin asiakkaan parhaan eikä ota huomioon asiakkaan omaa mielipidettä. Tämä on ollut pitkään hoitotyössä käytäntönä. Toisaalta paternalistista toimintaa näkyy monilla muillakin yhteiskunnan alueilla, kuten lainsäädännössä, koulutuksessa jne. Paternalismin voi jakaa myös oikeutettuun ja ei-oikeutettuun paternalismiin. Oikeutettua paternalismia on, kun vanhemmat päättävät pienten lastensa puolesta asioita, kun he eivät vielä ymmärrä päätöksensä seurauksia. Ei-oikeutettua paternalismia on taas se, kun aikuisen ihmisen puolesta tehdään päätöksiä kysymättä häneltä itseltään mielipidettä. Paternalismissa on periaatteessa hyvä taka-ajatus, tuottaa toiselle hyvää, mutta siinä sivutetaan toiminnan kohde kokonaan. Terveiden ja sosiaalihuollon toimissa hyvän ja ei-hyvän paternalismin raja on välillä vaikea rajata ja ottaa huomioon. Asiakas saattaa olla alentuvasti toimintakykyinen eikä ymmärrä omaa parastaan, jolloin häntä joudutaan rajoittamaan lakiin perustuen, esim. koska on vaaraksi muille asiakkaille. Joskus asiakkaan heikentynyt toimintakyky esimerkiksi vammaisuus aiheuttaa sen, että työntekijät

holhoavat asiakasta ja eivät ota huomioon sitä, että hän olisi kykenevä osallistumaan oman hoitonsa päättämiseen. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 104-105.)

Hyveet kehittyvät sosiaalialan työntekijöille kokemuksen ja harjoittelun myötä. Hyveet auttavat sosiaalialan työntekijää tekemään moraalisesti oikeita päätöksiä käyttämällä omaa harkintaa ja arviointikykyään. Tunteet kuuluvat hyveisiin ja ne auttavat työntekijää kehittämään myötätuntoaan ja huomioimaan oman ja toisten epäeettisen toiminnan. Tämän päivän yhteiskunnassa, jossa talous- ja markkinaajattelu on hyvin voimakasta ja jossa katsotaan, että jokainen ihminen on itse vastuussa omasta elämästä, on sosiaaliolla suuri vastuu olla heikompien puolella ja yhteiskunnan omatuntona. (Ylinen & Ruokolainen 2019, 149-152.)

Hyve on yksi ominaisuus holhoavassa hoitokäytännössä ja tämän ominaisuuden omaava työntekijä tietää miten hänen tulee toimia toimiakseen oikein. Hyveellinen hoitaja toimii pyyteettömästi, käyttäytyy hyvin ja sääntöjen mukaan. Se ei vielä merkitse sitä, että hoitaja on holhoava. Helposti kuitenkin käy niin, että oman hyveellisyyden takaa työntekijä ei tule kuunnelleeksi asiakasta ja hänen toiveitaan ja näkemyksiään. Toinen ominaisuus, mikä korostuu holhoavassa hoitokäytännössä, on professionaalisuus eli kuuluminen ammattikuntaan ja sen tuoma tieto ja taito. Toki tieto ja taito ovat jo ammatin perustana, mutta holhoavaksi sen tekee se, jos työntekijä käyttää niitä vallan välineenä saadakseen asiakkaan toimimaan tietyllä tavalla ja tekemään haluamiaan päätöksiä. Seurauksellisuus on myös yksi holhoavan hoitokäytännön ominaisuus, jolloin voidaan hoidon eri vaiheissa soveltaa eettisiä periaatteita sen mukaan mitä erilaiset toiminnat tekisivät lopputulokselle. Jos toiminta kesken prosessin vaikuttaisi lopputulokseen negatiivisesti niin voidaan valita toiminta, joka vie prosessia oikeaan lopputulokseen ja jätetään jotain kertomatta asiakkaalle. Yksilökeskeisyys on hoitotyön keskeisiä arvoja, mutta holhoavaksi hoitokäytännöksi se muuttuu silloin, kun asiakas nähdään apua tarvitsevana ja hoitajan ammatillisuudesta riippuvaisena eikä itsenäisenä, omista asioistaan päättävänä yksilönä. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 105-111.)

Sosiaalityön arvopohjana toimii ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tukeminen. Sosiaalialan työntekijöillä ajatellaan olevan vahva eettis-moraalinen ajatusmaailma, joka mahdollistaa analyyttisesti vaikeiden tilanteiden kohtaamisen, rohkeutta tuoda omia mielipiteitä esille ja puolustaa niitä tarvittaessa. Jotta tähän päästään tarvitaan vahvaa osaamista ja tietoon perustuvaa ammatillisuutta. Sosiaalialan työn tulee aina olla läpinäkyvää ja eettisesti perusteltua. (Pohjola 2019, 329-331.)

Ammattilaisen mielikuva tulevan ammatin vaatimista vastuista, velvollisuuksista ja työntekijän ominaisuuksista alkavat muotoutua jo opintojen aikana. Vaikka eettinen ja moraalinen toiminta lähtee viime kädessä henkilöstä itsestään, työskentelyä ohjaavat alan lainsäädäntö sekä ammattieettiset ohjeet. Ne kokoavat yhteen ne arvot, joiden suuntaisesti ammattilaisen tulisi työssään toimia. Eettinen osaaminen on keskeinen osa ammatillista asiantuntijaosaamista ja luo luottamusta asiakkaan ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen välille. (Juujärvi ym. 2007,10, 34, 45, 73, 251.)

Kansainvälinen sosiaalityöntekijöiden liitto IFSW (International Federation of Social Workers 2018) on julkaissut kansainväliset eettiset sosiaalialan työtä koskevat periaatteet, joihin myös suomalaiset sosiaalialan työtä ohjaavat eettiset ohjeet osaltaan perustuvat. Näihin IFSW:n eettisiin periaatteisiin kuuluvat myös itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistäminen, ihmisarvon tunnustaminen ja ammatillinen rehellisyys. Suomessa sosiaalialan ammatillisia eettisiä ohjeita ovat julkaisseet esimerkiksi Talentia (Talentian ammattieettinen lautakunta 2017): Arki, arvot ja Etiikka, sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet ja Super (2019): Lähihoitajan eettiset ohjeet. (International Federation of Social Workers, 2018.)

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työtä ohjaamaan on koottu Suomessa myös koko alalle yhteiset eettiset ohjeet. ETENE, Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan neuvottelukunta, seuraa jatkuvasti toimialan muutoksia vaikuttaen ja

ottaen kantaa alan eettisiin periaatteisiin asiakkaan ja potilaan aseman huomioiden. (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan neuvottelukunta ETENE 2018, 5-6.)

Talentian ammattieettisen lautakunnan (2017) mukaan ammattietiikan lähtökohdina ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Ihmisoikeudet on määritelty Suomen perustuslaissa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa mutta ennen kaikkea YK:n yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa. Sosiaalialan arvoja ovat itsemääräämisoikeuden kunnioitus, osallisuuden edistäminen, henkilön kokonaisvaltainen huomioiminen ja voimavarojen näkeminen, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, erilaisuuden ja monimuotoisuuden tunnustaminen, resurssien ja voimavarojen tasapuolinen jakaminen, epäoikeudenmukaisen politiikan ja käytäntöjen vastustaminen sekä yhteisvastuu. (Talentian ammattieettinen lautakunta 2017, 10-23.)

Sosiaalialan perustyössä toimivien ammattilaisten koulutustaustoja ovat usein lähihoitaja, sosionomi (AMK) tai myös sairaanhoitaja (AMK). Jokaisen opinnoissa lähestytään ammattieettistä osaamista alan ohjeistuksen kautta. Sosiaali- ja terveysalanperustutkinnossa, opintojen laajuus 180 osaamispistettä, opiskellaan työtä ohjaavat säädökset, ohjeet ja periaatteet pakollisina osina ammatillisia tutkinnonosia. Sosionomi (AMK), opintojen laajuus 210 opintopistettä, ammattikorkeakoulututkinnon perustana ovat ”arvot ja ammattietiikka, kasvu ja kehitys, ihmisoikeudet, lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä sekä arkielämän realiteetit ja yhteiskunnallinen konteksti” (Opintopolku 2021b.) Näitä aiheita käsitellään opintojen aikana joko osana opintoja tai erillisinä osakokonaisuuksina, kuten eettinen osaaminen ja lainsäädäntö. Keskeistä opinnoissa on reflektiivinen, innovatiivinen ja tutkiva tapa opiskella. Sairaanhoitajan (AMK), opintojen laajuus 210 opintopistettä, opinnoissa korostuu hoitotyöosaamisen lisäksi työmoraalinen osaaminen sekä ammattieettiset ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot. (Opintopolku 2021a; Opintopolku 2021b; Opintopolku 2021c.)

Näiden lisäksi sosiaalialan kehitysvammaatyössä voi muun muassa työskennellä vielä vanhoilla ammattinimikkeillä olevia perustutkintotasoisia kehitysvammaisten hoitajia ja opistotasoisia kehitysvammaisten ohjaajia tai sosiaalikasvattajia. Alalla voi olla vielä myös vanhalla vajaamielishoitaja-ammattinimikkeellä toimivia työntekijöitä. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2018.)

Guerrero-Dib, Heredia-Escorza & Portales (2020) toivat tutkimuksessaan esille yhteyden opintojenaikaisen ja, jo ammatissa toimivien henkilöiden eettisesti kestävästä käyttäytymisestä välillä. Tutkimuksessaan he totesivat, että jos opiskelija syyllistyi opintojensa aikana epärehellisyyteen tai vilppiin, käyttäytyi hän mitä todennäköisemmin eettisesti epärehellisellä tavalla myös muilla elämänsä osa-alueilla sekä myöhemmin työelämässä. Tutkimuksessaan he korostivat eettisen osaamisen ja ajattelun kehittämisen tärkeyttä jo opintojen aikana, jotta pohja toimia eettisesti läpinäkyvällä tavalla syntyisi ja siirtyisi ajattelutavaksi myös työelämään. He korostivat myös, että vaikka ajattelutapa on jo länsimaissa hyvin tavallinen, sen merkitystä ei pidä väheksyä. Tutkijat puhuivat Meksikosta ja Latinalaisen Amerikan maista todetessaan, että tilanteessa, jossa eettisesti kestävä ajattelutapa ulottuu yhteiskunnassa eri tasoille, luodaan pohjaa inhimillisemmälle ja tasa-arvoisemmalle yhteiskunnalle yleensä. Tämä johtopäätös on kiistatta yleistettävissä myös muihin yhteiskuntiin ja yhteisöihin maailmassa. (Guerrero-Dib ym. 2020, 1-2, 12.)

3.4 Eettinen ongelma hoito- ja sosiaalityössä

Eettinen ongelma muodostuu, kun kahden tai useamman arvon välillä on ristiriita tai siitä, miten arvot konkretisoituvat toiminnassa. Ongelmaan harvoin on vain yksi ainoa ratkaisu vaan yleensä useita erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Hoitotyössä eettinen ongelma ilmenee yleensä ihmisten välisissä keskusteluissa ja toiminnassa. Sen takia voi tulla epävarmuutta ja tyytymättömyyttä sekä asiakkaalle että hoitajalle ja se voi vaikeuttaa jokapäiväistä toimintaa. Hoitotyön periaatteisiin kuuluu hyvän tekeminen toiselle. Eettinen ongelma muodostuu siinä vaiheessa, kun

hoitajan ja asiakkaan näkemys hyvästä on erilainen. Hoitotyössä hyvä määritellään terveytenä, toimintakykynä, elämänlaatuna, kehityksenä, merkityksen löytymisenä sairaudesta, sairauden kanssa elämään oppimisena ja lopulta hyvänä kuolemana. Hoitajat ja lääkärit punnitsevat vaihtoehtoja miettiessään, että kuinka paljon pahaa (esim. kipua) asiakkaan voi antaa kestää, että saavutetaan hyvä. Mutta asiakkaan oma näkemys voi olla aivan toisenlainen asiasta. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 61; Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 121-123.)

Hoitotyössä ja sosiaalityössä tulee eteen tilanteita, joissa voi olla useampia vaihtoehtoratkaisuja, mutta eri näkökulmista katsottuna kaikissa vaihtoehtoissa on jotain huonoa. Eli teemmepä miten vain, niin aina teemme väärin. Työntekijän on kuitenkin pystyttävä elämään päätösten seurauksien kanssa. Jos työntekijä joutuu tilanteeseen, että hän toimii omien arvojensa ja vakaumuksensa vastaisesti, tehden mielestään väärin, koska organisaation olosuhteet estävät häntä toimimasta omasta mielestään oikein, hän voi kokea eettistä stressiä. (Molander 2014, 33-34.)

Myös Tehy (2021) nostaa esille työntekijöiden kokeman eettisen stressin tarkoittaen sillä työntekijän kokemaa ahdistavaa tunnetta muun muassa silloin, kun työhön ei ehditä panostaa kiireen takia niin paljon kuin haluaisi. Työntekijät kuvaavat myös tilanteita, joissa eettisesti haastavia tilanteita on yhtä aikaa monta ja oikea valinta niiden välillä on vaikea tehdä. Sosiaali- ja terveysalalla koetaan yleisesti paljon eettistä stressiä ja eettinen kuormitus tulee esille erityisesti työhyvinvointikyselyissä. Pitkään jatkuessaan eettinen stressi voi aiheuttaa muun muassa työssä uupumista. (Tehy 2018.)

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työoloja seuraavissa kyselyissä on nousut esille, että alan työntekijät kokevat paljon eettistä kuormitusta. Ristiriitoja tulee esimerkiksi siitä, että päättäjien säästötoimet vähentävät yksilön arvoa ja nostavat yhteisön ja talouden yksilön edelle. Kun työntekijä joutuu työskentelemään omia arvojaan vastaan aiheuttaa se itsesyytöksiä, voimattomuutta, työtyytymättömyyttä, joiden seurauksena työntekijä voi ajautua vaihtamaan alaa tai palaa

loppuun. Hoitotyössä työntekijä joutuu jatkuvasti pohtimaan eettisiä asioita, koska hän saattaa olla tekemässä päätöksiä toisen ihmisen puolesta ja vastamaan näistä päätöksistä. Päätöksiä tehdessä työntekijä joutuu pohtimaan asiakkaan ihmisarvoa, sosiaalisia oikeuksia ja oikeusturvaa sekä ottamaan vielä huomioon usein läheiset ja heidän toiveensa. Työntekijöitä tukee eettisten ristiriitojen keskellä se, jos työpaikalla voidaan nostaa näitä eettisiä ristiriitoja esille, puhua niistä avoimesti ja käsittelemään niitä yhdessä. (Molander 2014, 15-17.)

Eettisen toiminnan perustana ovat arvot ja normit. Normit ovat sääntöjä ja odotuksia siitä, miten missäkin tilanteessa työyhteisössä tulee toimia. Ne ovat joko julkilausuttuja tai julkilausumattomia asioita. Usein työyhteisön sisällä on kova paine siitä, että kaikkien tulee toimia samojen normien mukaisesti. Ja näissä tilanteissa työntekijä voi ajautua toimimaan omien arvojensa vastaisesti. (Molander 2014, 28-29.)

Yhteisöllisiä asioita, mitkä auttavat työntekijää jaksamaan työssään eettisten ristiriitojen keskellä on, että hän on löytänyt tavan toimia järjestelmän osana omana itsenään. Tässä tapauksessa organisaation arvot ja työntekijän arvot eivät ole aivan ristiriidassa toisiinsa nähden. Toisaalta rutiinit auttavat jaksamaan työnpainneissa. Rutiinit voivat helpottaa työnteon organisointia ja suunnittelua, kun ei tarvitse miettiä mitä pitää tehdä ja milloin. Asioiden priorisointi ja sen jälkeen vastuun laittaminen esimerkiksi esimiehen tai jonkun kolmannen osapuolen hartioille päätöksistä, auttoi työntekijän oman eettisen kuorman kevenemiseen. Neljäs asia, joka helpottaa eettisen kuorman kantamisessa on päätösten selkeä perustelu, miksi on mitään tehty. Kun asialle on hyvät perustelut, niin toisten on niitä paljon vaikeampi arvostella ja kyseenalaistaa. (Molander 2014, 194-211.)

Henkilökohtaisia tapoja helpottaa omaa eettistä kuormaa on vapaa-ajalla työn jälkeen asioiden läpi käyminen ja niiden analysointi. Millä tavalla voisin toimia seuraavalla kerralla paremmin? Myös hyvän työkaverin kanssa asian läpi käyminen, hänen mielipiteensä kuuleminen asiasta ja hänen ymmärryksensä saami-

nen omalle ratkaisulle helpottaa useimpia työntekijöitä. Osa työntekijöistä helpottaa, että he pyytävät anteeksi asiakkaalta, jota ovat mielestään kohdelleet eettisesti väärin ja hyvittävät jollakin tapaa seuraavana päivänä asiakkaalle asian. Osa työntekijöistä, jotka kokevat usein eettisiä ristiriitoja työssään, hakeutuvat uusiin työtehtäviin, joissa ei ole samanlaista henkistä kuormaa työssä. Toisaalta aikaisemmin saadun myönteisen palautteen ja onnistumisen muisteleminen voi auttaa eettisen ristiriidan alla olevaa työntekijää selviämään eteenpäin. (Molander 2014, 217-234.)

Sosiaalityössä eettisyys korostuu, koska sen tehtävänä on tuoda esiin hyvinvointivaltion prosesseja, mitkä estävät ihmisten hyvinvointia. Sosiaalityössä tulee jatkuvasti eteen tilanteita, joissa joudumme eettisten ristiriitojen eteen. Tämä kuormittaa työntekijöitä ja sen takia olisi hyvä päästä näitä tilanteita työyhteisössä purkamaan ja keskustelemaan säännöllisesti. (Pehkonen & Väänänen-Fomin. 2011, 7-8.)

4 Eettisyyden erityispiirteet kehitysvamma-alalla

4.1 Eettisyys kehitysvamma-alalla

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien eettisyys korostuu, koska työn kohteena on ihmisiä, joilla voi olla toimintakyvyn ja ymmärryksen puutteita. Asiakkaan asioita arvioidessa ja päätöksiä tehdessä työntekijällä on myös vallan käytön mahdollisuus. Usein asiakkaat ovat työntekijästä riippuvaisia ja heihin voisi helposti vaikuttaa sillä, miten itse käyttäytyy tai mitä sanoo. (Malm ym. 2004, 412.)

Työntekijän eettiseen toimintaan vaikuttaa hänen arvonsa, ihmiskäsityksensä sekä miten hyvin hän osaa ottaa asiakkaan huomioon kokonaisvaltaisesti. Sosiaali- ja terveysalalla ihminen nähdään niin, että meillä kaikilla on mahdollisuuksia ja inhimillisen kasvun edellytyksiä ja näin ollen asiakasta lähestytään voimavara-keskeisesti eikä ongelmakeskeisesti. Asiakkaan asioita hoitaessa tulee nähdä myös asiakkaan eri puolet (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen) osana kokonaisuutta. Asiakkaan kulttuurista taustaakaan ei voi jättää huomiotta, vaan siihen tulee perehtyä ja huomioida asiakkaan asioita arvioidessa. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta täytyy kunnioittaa ja pakkotoimenpiteitä tulee käyttää vain aivan viimeisenä keinona. Näistä on säädetty laissa, milloin pakkotoimia voidaan käyttää ja kuka niistä voi päättää. (Malm ym. 2004, 413.)

Eettiset ongelmat tulevat esiin yleensä yllättäen ja niihin harvoin on vain yhtä oikeaa ratkaisua. Arvo- ja eturistiriidassa on kyse siitä, kenen näkökulmasta ristiriita tulisi ratkaista. Tässä voi käyttää apuna ammatin yleisiä periaatteita. Jos asia ratkaistaan vain lain ja sääntöjen perusteella voi työntekijältä unohtua pohdinta ja lopputulos ei kuitenkaan ole hyvä. Seuraamusetiikan näkökulmasta katsottuna otetaan huomioon lain lisäksi erilaiset seuraukset, jotka perustuvat erilaisiin vaihtoehtoihin. Näin tulee huomioida asiakas yksilöllisesti, mutta huomioiden myös muut mahdolliset asiakkaat, omaiset ja resurssit. Työntekijä voi kohdata myös ristiriitoja työssään, kun hän joutuu kahteen eri rooliin asiakkaan kanssa; auttajan ja kontrolloijan. Eettiset ristiriidat liittyvät usein asiakkaan ymmärrykseen tilanteissa. Näihin tilanteisiin voidaan joutua, kun asiakas ei esimerkiksi oman vammansa, sairautensa tai mielentilansa takia ymmärrä erilaisten päätösten seurauksia ja työntekijä joutuu tekemään päätöksen vasten asiakkaan omaa päätöstä. Kehitysvamma-alalla eettisiä ristiriitoja voi tulla esiin asiakkaan perusoikeuksiin ja itsemääräämisoikeuteen liittyvissä tilanteissa. Työntekijän on luotettava omaan ammattitaitoonsa. Lainsäädäntö ja ammattieettiset ohjeet helpottavat toimimista oikein, mutta on hyvä, että työyhteisössä myös yhteisesti pohditaan eettisiä asioita ja niistä luodaan yhteinen linja keskustelemalla. (Brusas, Nevala, Koivisto, Rautanen & Sgureva 2014, 8; Malm ym. 2004, 412-415.)

Ammatillinen kasvu tarvitsee tietoa, joka tulee alaa opiskellessa ja käytännön työtä tehdessä. Taitoa, joka karttuu vain työtä käytännössä tehdessä. Asenteelliset valmiudet kasvavat sen myötä, kun työntekijä sisäistää eettiset ohjeet, haluaa aidosti pohtia eettisiä asioita ja tarkastelee omaa toimintaansa kriittisesti. Työntekijän tulee myös sitoutua työn tavoitteisiin ja suunnitelmallisuuteen. Vuorovaikutustaidot korostuvat, kun työskennellään ihmisten parissa. Työntekijän tulee osata kuunnella asiakasta niin, että hän oikeasti ymmärtää mitä asiakas haluaa sanoa. Tässä apuna voi käyttää erilaisia kommunikaatio keinoja ja tarvittaessa tulkkia. Viestinnässä tulee kiinnittää huomiota myös sanattomaan viestintään. Se ei saa olla ristiriidassa sanallisen viestinnän kanssa. Jos nämä ovat ristiriidassa niin sanaton viestintä on se, joka on voimakkaampaa. Myös toisen sanattomien viestien tulkitseminen ja niihin vastaaminen on tärkeää ja kuuluu vuorovaikutustaitoihin. Tärkeää on myös se, kuinka koskemme ja autamme esimerkiksi intiimitilanteissa asiakasta. Empaattisuus ja asiakkaan tilanteeseen eläytyminen on osa ammatillisuutta myös. (Malm ym. 2004, 415-417.)

Eettisen ajattelun kehittymisessä on tapahtunut muutos suhteessa kehitysvammaiseen henkilöön; kehitysvammaisen henkilö on siirtynyt hoidon kohteesta itsemäärääjäksi. Itsemääräämisoikeus on jokaisen meistä perusoikeus. Jokaisen pitäisi voida päättää omasta päivärytmistään, peseytymisestään, liikkumisestaan, elintavoistaan, vapaa-ajastaan, päivittäisistä toiminnoista jne. Kehitysvammaisten, jotka asuvat palvelutaloissa tai ryhmäkodeissa, pitäisi myös pystyä päättämään aivan samoista asioista elämässään kuin kaikkien muidenkin ihmisten. Kuitenkin heidän äänensä kuuleminen ja omista asioista päättäminen voi jäädä välillä yksiköissä huomaamatta tai kuulematta. Siihen voi vaikuttaa työntekijöiden kiire, osaamattomuus erilaisissa kommunikaatio menetelmissä, työntekijöiden omat käsitykset päätöksistä ja esimerkiksi terveellisistä elämäntavoista. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016.)

Kehitysvammaisella asukkaalla pitää olla mahdollisuus päättää asumisyksikösäkin asuessaan keiden ihmisten kanssa hän haluaa olla tekemisissä, mihin aikaan ja miten paljon. Hänellä tulee olla mahdollisuus käyttää rajoittamatta puhelinta ja tietokonetta sekä päättää omista raha-asioistaan sekä omaisuudestaan omien kykyjensä mukaan. Henkilökunta ei voi päättää näistä asioista, toki ohjata voidaan turvalliseen ja oikeanlaiseen käyttöön. Ainoastaan oikeuslaitos voi rajoittaa asukkaan oikeustoimikelpoisuutta oman omaisuuden käyttämisessä. Kehitysvammaisilla on oikeus omaan seksuaalisuuteen, sen yksityisyyteen, seurustelusuhteisiin sekä perheen perustamiseen. Hänelle tulisi myös hänen halutessaan järjestää tukea ja ohjausta seksuaalisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Kuten kaikki muutkin kansalaisten niin myös kehitysvammaisten pitäisi saada päättää omasta asuinpaikastaan, uskonnostaan ja omasta poliittisesta kannastaan. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016.)

Sananvapautta toteutettaessa kehitysvammaisella henkilöllä on tärkeää huomioida hänen oma kommunikaatiokeinosnsa tai etsiä kommunikaatiokeino, joka on hänelle paras. Hänen tulee saada sellaiset apuvälineet sekä tietotekniikka, että se mahdollistaa hänen kommunikointinsa. Samoin hänelle tulee antaa tietoa hänen omilla kommunikaatiokeinoillaan, jotta hän pystyy ymmärtämään hänelle annettua tietoa. Hänelle tarvittaessa tulee järjestää tulkki tai avustajapalvelut mahdollistamaan hänen asiointinsa ja kommunikointinsa. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016.)

Ammattilaisen osaamisessa korostuu asiakkaan toimintakyvyn arviointi. Työntekijän on pohdittava, onko kehitysvammaisen asiakas kykenevä tekemään omaa elämäänsä koskevia ratkaisuja ja millaista tukea hän siinä tarvitsee. Itsemääräämisoikeutta saatetaan joutua myös rajoittamaan toimenpiteillä, jotka perustuvat lakiin (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016). Keskeistä tällöin on pohtia, miten rajoittavien toimenpiteiden käyttö voitaisiin välttää pyrkien ensisijaisesti valitsemaan työskentelytapoja, joiden

avulla asiakkaan itsemääräämisoikeus voidaan turvata. Tärkeässä roolissa tällöin on ammattilaisen eettinen osaaminen tilanteessa. (Talentian ammattieettinen neuvottelukunta 2017, 12-13.)

Työskentelytapoja, joilla voidaan pyrkiä välttämään rajoittavia toimenpiteitä ja tukemaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta, ovat onnistunut vastavuoroinen vuorovaikutus ja asiakkaan omien toiveiden esille saaminen. Keskeistä tässä on osaava vuorovaikutteinen kumppanuus, jossa korostuu tasa-arvoinen, saman tasoinen kommunikaatio. Haasteeksi kommunikaation ja yhteisen ymmärryksen onnistumisessa nousee usein kommunikaation erityispiirteet kuten erilaisten kommunikointikeinojen (kuvat, tukiviittomat, pictot, esine- ja kuvakommunikaatio, sosiaaliset tarinat, kommunikaattorit, ilmeet ja eleet) osaaminen ja hallinta. Väärinymmärrykset ja turhautumiset usein aiheuttavat asiakkaan haastavan käytöksen. Superin vuonna 2014 tekemässä selvityksessä Superilaisista vammaispalveluissa nousi myös esiin asiakkaiden haastava, uhkaava ja väkivaltainen käytös, mitä oli kokenut 72 % vammaispalveluissa työskentelevistä lähihoitajista ja 87 % näistä väkivallan tai väkivallan uhan kokemuksista oli asiakkaan toimesta tapahtunutta. Kehitysvamma-alalla työskentelevät ovat työpaikkaväkivalta tilastoissa ihan kärkipäässä, mikä kertoo työn kuormittavuudesta ja luonteesta. (Brusas ym. 2014, 22-23; Papunet 2017; Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2020.)

4.2 Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät

Kommunikointi on kahden ihmisen välistä yhtä- ja eriaikaan tapahtuvaa vastavuoroista toimintaa. Jos kommunikaatiossa tulee ongelmia, se on kummankin osapuolen asia. Kommunikoidessamme välitämme viestejä niin puheella kuin eleillä, ilmeillä ja keholla. Eri tavalla lähetettävät viestit voivat olla myös ristiriidassa toistensa kanssa. Kyky kommunikoida kehittyy aivan vauvasta lähtien, ennen puheen kehitystä. Ja ilman puheen oppimistakin voi ihminen kommunikoida. Viitottu, kirjoitettu sekä esikielellinen kieli ovat kieliä ja tapoja kommunikoida. Pu-

hekielen tuottaminen on hyvin haavoittuvaista, koska tuottaaksemme puhetta tarvitsemme hyvin monen eri osa-alueen hienovaraista yhteistyötä, kuten aivotoimintaa, lihaksistoa ja muistia. (Huuhtanen 2011, 12-13.)

Jos ihminen ei pysty tuottamaan puhetta tai puhe on niin epäselvää, että toisten henkilöiden on vaikea saada siitä selvää, hän voi käyttää erilaisia puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä. Henkilö voi käyttää kuvia tai tukiviittomia oman kommunikaationsa tukena ja tullakseen ymmärretyksi. Näiden lisäksi henkilö voi käyttää myös eleitä, ilmeitä, äännteitä jne. Kun henkilö käyttää kommunikoinnin apuna konkreettisia valittavia merkkejä, puhutaan avusteisesta kommunikoinnista, esim. kuvakommunikaatiosta. Henkilön itse tuottaessa omaa ilmaisuaan, puhutaan ei avusteisesta kommunikaatiosta, esim. tukiviittomista. (Huuhtanen 2011, 15.)

Kommunikointi on vastavuoroista ja se perustuu tietyille säännöille ja toisen ihmisen haluun ottaa viestejä vastaan ja eritoten olla kiinnostunut toisesta henkilöstä. Kommunikointitilanteessa on hyvä olla myös valmis rohkaisemaan ja kannustamaan toista henkilöä aloittamaan omaa ilmaisua. Lähi-ihmisellä on suuri merkitys siinä, miten puhevammaisen henkilön kommunikointi kehittyy. Pitää osata rohkaista yrittämään, reagoida toisen tuottamaan viestiin palkitsevasti ja myös antaa aikaa viedä keskustelun oma osuus loppuun saakka tai aloittaa keskustelua. (Huuhtanen 2011, 19.)

Erilaisia menetelmiä kommunikaation tueksi on paljon ja niitä voidaan yhdistellä henkilön omien tarpeiden mukaisesti. Kun henkilölle mietitään kommunikaation tukimenetelmiä, tehdään yhteistyötä tietysti henkilön itsensä kanssa, mutta myös hänen lähiverkostonsa ja asiantuntijat ovat prosessissa mukana. Etukäteen ei voida koskaan sanoa, että tämä toimii, vaan kokeilemalla nähdään, mikä toimii kenelläkin. Kommunikaation apuvälineissä teknologiakin menee huimaa vauhtia eteenpäin ja tuo uusia mahdollisuuksia ja tapoja kommunikoida. Kun ihminen oppii kommunikoimaan ja vuorovaikutus ympäristön kanssa on toimivaa, hän voi

tuoda esille omia itselleen tärkeitä asioita ja toiveita. Hän voi vaikuttaa omiin asioihinsa ja siihen, minkälaista elämää hän haluaa elää. Haastavat tilanteet johtuvat usein vuorovaikutuksen haasteista, kuten asiakas ei tule ymmärretyksi, hän ei itse ymmärrä mistä on kyse tai turhautuu. (Huuhtanen 2011, 20-21; Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Vammaispalvelujen käsikirja)

4.3 Yksilöllinen elämänsuunnittelu

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnassa KVANK (2018 ,2) on kirjattu, että kehitysvammaisella henkilöllä tulee olla yhdenvertainen mahdollisuus tehdä päätöksiä omasta elämästään ja vaikuttaa siihen, miten hän elää. Jotta kehitysvammaisella olisi todellinen mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä ja valintoihinsa, tulee häntä kuunnella ja tukea omaan elämäänsä kohdistuvissa päätöksissä ja valinnoissa käyttäen hänen omia kommunikoinnin tapojaan. Tähän on tänä päivänä kehitetty hyvin erilaisia työvälineitä ja henkilökunnalle koulutuksia. Puhutaan yksilöllisestä elämänsuunnittelusta, jossa pyritään saamaan kehitysvammaisen henkilön omia ajatuksia ja toiveita esiin ja etsitään ratkaisuja siihen, että hänen toiveitaan pystyttäisiin mahdollistamaan. Voi olla, että kehitysvammaisen henkilö ei ole oppinut aikaisemmin sitä, että voi päättää omista asioista ja vie aikaa ennen kuin hän ymmärtää ja oppii voivansa tehdä päätöksiä. Tarkoituksena on, että kehitysvammaisen on oman elämänsä asiantuntija ja tekee asioita itse, eikä vain työntekijän ohjeistamana ja apuna. (Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK 2018, 2; Vernerinet 2014.)

Itsemääräämisoikeuden toteutumisen tukemisen suunnitelma on tehtävä kirjallisesti hoito- ja palvelusuunnitelmaan kaikkien erityishuollon palveluita saavien asiakkaiden kohdalla. Siihen pitää myös kirjata, jos asiakkaalla joudutaan käyttämään itsemääräämisoikeutta rajoittavia toimenpiteitä. Itsemääräämisoikeutta tukevia työkaluja on kehitetty paljon. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu on yksi niistä ja sen sisällä on paljon erilaisia työvälineitä. Kartta-työvälineellä selvitetään kehitysvammaisen asiakkaan omia ajatuksia elämästään. Lopputuotos ei ole

kartta vaan se voi olla mikä vain, missä nämä asiakkaan ajatukset tulevat esille. Siinä voi olla valokuvia, lehdestä otettuja kuvia, piirustuksia tai ihan mitä vain, mikä kuvaa asiakkaan esille tuomia asioita ja minkä asiakas itse haluaa sitä esittävän. Kartta-työkalun avulla saadaan esiin asiakkaan toiveita, unelmia, pelkoja, mielipaikkoja, hänelle tärkeitä ihmisiä, vahvuuksia ja sitä, mitä hän haluaa itse oppia. Näitä karttoja tehdään aina asiakkaan kanssa, toki mukana voi olla myös lähi-ihmisiä. Karttoja täydennetään ja päivitetään säännöllisesti ja uusien asioiden esiin noustessa. Karttoja tehdään asiakkaan jaksamisen mukaan joko vähitellen useammalla tapaamiskerralla tai vain kerran tai pari pidempää hetkeä asiakkaan kanssa. Aina työskennellessä käytetään asiakkaan käyttämää kommunikaatiomenetelmää ja tueksi voi ottaa myös tulkin, jos asiakkaalla on tulkkipalvelu käytössä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2020; Vernerinet 2018.)

Muita työvälineitä, joilla voidaan tukea asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja yksilöllistä elämää ovat Yhden sivun esittely, Vaaka-työkalu, Positiivinen riskiarviointi, Polku-työkalu ja Tukiprofiili. Yhden sivun esittelyssä asiakkaasta kerrotaan kaikkein tärkeimmät ja oleelliset asiat ja esimerkiksi, jos asiakkaalla on jotain tärkeitä asioita, joita tulee ottaa huomioon häntä kohdatessa. Vaaka-työkalulla pyritään pohtimaan ja tekemään näkyväksi niin lähi-ihmisille kuin asiakkaalle asioita, joita asiakas toivoo ja haluaa tehdä ja minkä takia se asia voi olla esimerkiksi riski terveydelle. Se selventää, miksi joku asia on tärkeää asiakkaalle ja taas asiakkaalle voidaan selventää, miksi se asia voi olla esimerkiksi hänelle haitaksi. Sitten voidaan yhdessä asiakkaan kanssa etsiä ratkaisuja, miten hän voi toteuttaa toivettaan kuitenkin riskeeraamatta liikaa turvallisuuttaan tai terveyttään. Esim. syö karkkia, vaikka kerran viikossa sen sijaan, että syö sitä joka päivä. (Vernerinet 2019.)

Kehitysvammaisenkin henkilö haluaa kokea uusia asioita, mahdollisesti toimia itsenäisemmin jne. Siihen voi liittyä riskejä tai pettymyksiä. Positiivisella riskiarvioinnilla pyritään miettimään asiakkaan ja lähiverkoston kanssa minkälaisia riskejä näihin liittyy ja miten näitä riskejä voidaan pyrkiä hallitsemaan ja kuitenkin mah-

dollistamaan asiakkaan toiveita. Asiakas voi toivoa myös muutosta asioihin ja silloin voidaan käyttää Polku-työkalua apuna. Siinä mietitään, että millaisilla asioilla voidaan mahdollistaa asiakkaan toivoma muutos. Mitä tukea ja eri vaiheita on käytävä läpi, että muutos on mahdollinen. Keneltä hän tarvitsee apua muutoksen toteuttamiseksi ja miten asiassa edetään. Tukiprofiili on enemmänkin henkilökunnan työväline asiakkaan kanssa toimimiseen. Siinä kuvataan, millaista tukea asiakas tarvitsee ja miten hän toivoo sen saavansa. Näin kaikki työntekijät voivat toimia asiakkaan toivomalla tavalla, eikä asiakkaan tarvitse opetella montaa eri työntekijöiden tapaa toimia kyseisessä asiassa. (Vernerinet 2019.)

5 Johtaminen

5.1 Eettinen johtaminen

Kun ihmisiltä kysytään, minkälainen on hyvä eettinen johtaja, tulee usein seuraavia määreitä: oikeudenmukainen, puolueeton, suoraselkäinen ja kantaa vastuun ja on luotettava. Kaikkien näiden vaatimusten keskellä johtajan tulee kuitenkin tehdä myös tulosta, inhimillisesti. Nykyään johtajan tulee pystyä käsittelemään yhä monimutkaisempia ja laaja-alaisempia asioita ja ratkaista niitä yhä nopeammin. Tämän takia johtajan pitää kehittyä koko ajan ja saada tukea oman johtamisensa kehittämiseen. (Heiskanen & Salo 2007, 15-18.)

Nykyaikana johtajan toimintaa ja päätösten eettisyyttä tarkastellaan hyvinkin tarkasti. Esimiehen tulee pystyä keskustelemaan ja perustelemaan ratkaisunsa. Tämä helpottaa myös ratkaisujen hyväksymistä ja ymmärtämistä niidenkin osalta, jotka eivät ratkaisusta ole välttämättä samaa mieltä. Tänä päivänä auktoriteettisyys saavutetaan sillä, että toiminta ja kommunikointi ovat päättäväistä, kunnioitusta herättävää ja eettisesti hyväksyttävää. Johtaja kuuntelee ja tekee päätökset yhdessä oman tiiminsä kanssa ja kantaa päätöksistä myös vastuun.

Eettisten kysymysten vastaan tullessa, tulee niihin reagoida nopeasti, mutta silti harkitusti. Johtajan pitää pystyä asettumaan toisen ihmisen asemaan ja olla inhimillinen. Hänen tulee tehdä työilmapiiristä ja työpaikan kulttuurista työntekijöiden hyvinvointia tukeva. (Hagqvist, Nevalainen & Puranen 2014,192-195.)

Hyvään johtamiseen erityisesti sosiaalialalla yhdistetään tasapuolisuus ja hyvä vuorovaikutus. Esimiehen tulisi olla helposti lähestyttävä, positiivinen ja kannustava. Varsinkin erilaisissa muutostilanteissa johtajan ominaisuudet testataan. Työntekijät pitäisi pystyä kohtaamaan omina persooninaan ja silti pitää mielessä myös koko työyhteisö ja työn päämäärä. Toisaalta esimiehen eettisiin velvollisuuksiin kuuluu myös tunnistaa ja puuttua, jos työyhteisössä on havaittavissa osaamattomuutta tai liiallista työnkuormaa. Hänen tulisi myös silloin tällöin kerata työyhteisön kanssa sitä, mikä on työn perustehtävä. (Sinkkonen, Kauppila & Laulainen 2011, 120-123.)

Johtajalla on iso merkitys työyhteisön eettiseen toimintaan. Johtaja johtaa omalla esimerkillään, työyhteisön kanssa tekemällä yhteiset linjaukset sekä ottamalla avoimesti puheeksi ristiriidat ja tukemalla henkilökuntaa niiden ratkaisemisessa. Sosiaalialan johtamisessa suurimmat ristiriidat aiheutuvat lainsäädännön, talouden ja eettisen toiminnan välisistä ristiriitaisista odotuksista. Nämä ovat jatkuvasti työssä läsnä. Eettinen johtaja haluaa varmistaa omalla esimiestyöllään sen, että organisaatio saa hyvän tuloksen, toiminta on laadukasta ja työilmapiiri on hyvä. Kun sosiaalialalla joudutaan tekemään ratkaisuja erilaisissa ongelmissa, yleensä niihin ei ole vain yhtä oikeaa ratkaisua ja kaikissa ratkaisuissa on jollakin tavalla eettisiä ristiriitoja. Tällöin tulee tarkasti punnita sitä, mikä on kenenkin kannalta riittävän hyvä ratkaisu ja ratkaisut tulee pohjautua eettisiin arvoihin ja ne pitää pystyä perustelemaan. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 113-114; Sinkkonen ym. 2011, 99.)

5.2 Eettisen osaamisen johtaminen

Osaaminen käsittää kolme eri osa-aluetta: tietoja, taitoja ja asenteita. Osaamista voidaan myös tarkastella kolmen eri näkökulman kautta, jotka ovat yksilön, tiimin ja organisaation näkökulma. Esimiehen täytyy pystyä huomioimaan nämä kaikki eri näkökohdat. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 50.)

Yksi osaamisen johtamisen näkökulmia on strateginen osaaminen. Esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on osaamisen johtaminen organisaatiossa. Osaamisprosessin lähtökohtana on aina yrityksen visio, strategia ja tavoitteet. Jotta kaikille yrityksessä työskenteleville tulee selväksi, mikä on yrityksen strategia, tarvitaan siihen yhteistä keskustelua ja pohdintaa siitä, mitä mikäkin osa strategiasta tarkoittaa jokaisen omassa työssä. Strategian pohjalta määritellään yrityksen ydinosaaminen, eli se millä saamme kilpailuedun muihin yrityksiin nähden. Sen jälkeen ydinosaaminen määritellään yrityksen eri organisaation tasoille konkreettiseksi osaamisalueiksi ja osaamisiksi. (Sydänmaalakka 2012, 131-133; Tuomi & Sumkin 2012, 67-68.)

Sama koskee yrityksen eettisiä arvoja. Ne tulee tehdä näkyviksi ja konkreettisiksi, jotta henkilökunta tietää, mitä heiltä odotetaan. Yksilön ja työyhteisön osaamista voidaan kartoittaa osaamiskartoituksilla, henkilöstötutkimuksilla ja kehityskeskusteluilla, joiden pohjalta voidaan miettiä minkälaista osaamisen kehittämistä yksilö ja työyhteisö tarvitsee. (Niiranen ym. 2010, 93-97.)

Esimehellä on mahdollisuus kehittää omaa tiimiään itse tai käyttää siihen ulkopuolista apua. Sisäisiä tiimin kehittämisen mahdollisuuksia on kehittämispäivät, tiimipalaverit, sisäiset valmennukset, kehittämisprojektit ja osaamiskartoitukset. Yksittäistä työntekijää kehitettäessä on olemassa mm. kehityskeskustelut, perehdytys, työnopastus, työkierto, uudet työtehtävät ja haasteet, opastaminen ja toisten kouluttaminen. Ulkoisia mahdollisuuksia kehittää oppimista on mm. ulkoiset koulutukset ja valmennukset, työnohjaukset, coaching, mentorointi, ulkopuolinen

konsultti, yhteisiä kehittämishankkeita ulkopuolisten organisaatioiden kanssa sekä benchmarking. (Kupias ym. 2014, 80-81.)

Oppivalla organisaatiolla tarkoitetaan sitä, että organisaatio oppii virheiden aiheuttamaa toimintaa tarkastelemalla ja miettimällä, mikä organisaation toimintamalleissa mahdollisesti virheen ja kuinka virheen toistuminen voitaisiin estää toimintamalleja kehittämällä. Kehittäminen on aktiivista johtamista. Kehittämisessä on otettava huomioon organisaation yhteinen osaaminen. Osaaminen ja tekeminen muodostavat työn, työ kehittää osaamista sekä osaaminen työtä. Jotta organisaation visio voi toteutua, tarvitaan osaamista, motivaatiota ja johtamista. Johtamisessa on tärkeää saada nämä kaikki kolme eri puolta työstä suhteutettua toisiinsa ja näin päästä kohti tavoitteita. (Tuomi & Sumkin 2012, 13-14, 27.)

Muutos kuuluu olennaisesti osaamisen johtamiseen ja sen kautta tulee organisaatiolle koko ajan kehittämistarpeita, joihin täytyy vastata. Toiminnasta täytyy osata tunnistaa ne käytännöt ja rutiinit, jotka ovat vanhentuneita ja voivat olla esteenä uusien toimintatapojen käyttöönotolle. Jotta markkinoiden haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan mahdollisimman tehokkaasti ja nopeasti, uusien käytäntöjen käyttöönottoon ei kannata käyttää pitkiä aikojen erilaisten projektien ja suunnittelu- ja analyysivaiheiden parissa. Kokeileva organisaatio vastaa kriittisiin asioihin toiminnassaan viemällä uusia toimintamalleja käytäntöön ja näin luo uutta osaamista ja toimintaa. Tämä vaatii yritykseltä kehittämisen positiivista kultuuria ja sitä, että nähdään sekä yksilön, ryhmän, että koko organisaation osaaminen tärkeänä, viestintä ja vuorovaikutus ovat kannustavaa ja sitoutetaan henkilökunta ryhmätoimintaan sekä organisaation tavoitteisiin. (Tuomi & Sumkin 2012, 45-52.)

Henkilöstön osaamista voidaan kehittää motivoimalla työntekijöitä luomalla organisaatiokulttuuria, joka tukee osaamisen kehittämistä sekä sen jakamista henkilöstön kesken, muuttumiskykyä, asiantuntijuuden rakentumista ja jatkuvaa oppimista. Osaamisen kehittäminen ei ole vain yksilön kehittämistä vaan se koskee

koko työyhteisöä ja organisaatiota. Työyhteisöä kehitettäessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että pyritään vähentämään työntekijöiden väsymystä ja stressiä sekä lisäämään heidän motivaatiotaan oman osaamisen kehittämisessä. Eettinen johtaminen voi lisätä henkilöstön luovuutta ja innovatiivisuutta. (Collin & Lemmetty 2018, 7-8.)

Yksilötasolla osaaminen tulee siitä, että työntekijä osaa yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot hyödyllisesti. Yksilö tunnistaa omat tietonsa ja taitonsa, mutta osaa käyttää niitä myös luovasti. Osaa organisoida omaa työtään sekä olla joustava ja vastata eteen tuleviin muutoksiin oikealla tavalla. Hän osaa myös arvioida omaa toimintaansa sekä osaamistaan. Kaikkein tärkein taito on osata soveltaa omaa oppimaansa käytännön työhön. Ammatillinen oppiminen jatkuu läpi elämän ja se koostuu sekä koulutuksesta että työssä oppimisesta ja kaikista täydennyskoulutuksista mitä yksilö käy työuransa aikana. Lisäkoulutusta yksilö voi saada työn kautta, mutta tänä päivänä yksilö on myös osaksi vastuussa itse omasta kouluttautumisestaan ja ammattitaitonsa ylläpitämisestä. (Kupias ym. 2014, 50-51; Miettinen, Miettinen, Nousiainen & Kuokkanen 2000, 14-15.)

Eettistä osaamista voidaan kehittää luentojen ja kirjatieiden lisäksi keskustellen ja väitellen (Juujärvi ym. 2007, 31). Työntekijä voi laajentaa henkilökohtaista ymmärrystään arvoista, kun hänelle mahdollistetaan erilaisista arvokäsityksistä keskusteleminen ja sekä niiden reflektio. Ammatillainen, jolle eettinen toimintatapa on tärkeää yksilönä, toimii eettisemmin myös työssään. (Juujärvi ym. 2007, 48.)

Arvojen ja arvotusten tunnistaminen, niiden määrittelyn yrittäminen ja erilaisten valintojen ennakointi selkiyttää ainakin sellaisen ihmisen arvomaailmaa, joka elää jonkinlaisessa subjektiivisessä arvotyhjyössä tai jonka suhde arvoihin on epäselvä tai tiedostamaton (Purjo 2014, 120).

Yhtä tärkeitä kuin henkilöstön oppimisesta huolehtiminen on myös esimiehen huolehtia omasta oppimisestaan. Johtajan on hyvä saada niin johtamisoppia kuin

myös käytännön johtamisen oppia. Hänen olisi hyvä tiedostaa, miten hänen oma tapansa toimia ja olla vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa vaikuttaa näiden haluun kehittää itseään ja työyhteisöä, työyhteisön vuorovaikutukseen keskenään ja heidän vastuunottoonsa. Nykyään ajatellaan, että johtaja voi koko ajan kehittyä ja kehittää itseään eikä johtajuus ole sisäsyntyistä tai tiettyihin persoonallisuuspiirteisiin liittyvää. Johtamisessa painottuu kaksi eri ulottuvuutta eli strateginen ja ammatillinen ulottuvuus. Strategisessa ulottuvuudessa on kyse siitä, että johtaja hallitsee organisaatiokokonaisuuden ja ammatillinen ulottuvuus tarkoittaa johtajan omaa, työn perusteella tulevaa professionaalista hallintaa. (Niiranen ym. 2010, 99-100.)

Eettinen osaaminen voidaan nähdä kokonaisuudeksi, jossa eettiseen toimintaan liittyy tietoisuus lainsäädännöstä, tietoisuus eettisistä arvoista, periaatteista ja toimintaohjeista sekä eettinen herkkyys havaita ja ratkaista eettisiä ongelmatilanteita ja nostaa niitä keskusteluun. Eettisen osaamisen johtaminen voi olla vaativaa ja siksi se haastaa johtajaa. Johtaja tarvitseekin henkilöstönsä eettisen osaamisen kehittämisen tueksi tietoa ja käytännön välineitä. (Poikkeus 2019, 38-39, 77-78.)

6 Toimintaympäristön kuvaus

Siun sote, Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä, on 13 kunnan kuntayhtymä, joka tuottaa näiden kuntien alueella sosiaali- ja terveystalvelut. Kehitysvammaapuolella Siun sotella on omana tuotantona esimerkiksi asumistalveluja sekä työ- ja päivätoimintaa. Siun sote voi myös myöntää kehitysvammaiselle henkilölle palvelusetelin, joka on yksi palveluiden järjestämisen vaihtoehto. Tällöin kehitysvammaisen voi itse päättää keneltä yksityiseltä palvelusetelituottajalta hän näitä tarvitsemiaan palveluja ostaa. Tämä opinnäytetyö sijoittuu kehitysvamma-alan palvelujen toimintayksiköihin asumistalvelujen ja päiväaikaisen toiminnan alueella. Toimintayksiköt toimivat sekä yksityisellä sektorilla

että julkisella puolella sijoittuen opinnäytetyön pilotointi-luonteen vuoksi Siun soten toiminta-alueella Joensuun alueelle. (Siun sote 2021.)

Kutsu osallistua opinnäytetyön sähköiseen kyselytutkimukseen lähetettiin Joensuun alueella toimivien yksiköiden esimiehille, jotka välittivät kutsun henkilöstölleen. Kehittämistehtävään osallistetut yksiköt Siun soten kehitysvammaisten asumispalveluista olivat tuettu asuminen, Kiulutien asumisyksikkö, Sepänkadun tuetun asumisen yksikkö, Suunnistajantien asumisyksikkö sekä asumisyksiköt Honkalammen alueelta. Yksityisen puolen toimijoista mukaan kutsuttiin Attendo, Tukena Menninkäinen, Mehiläinen Omakotiranta, Elma-Koti, Honkalampi Sirkkalanhelmi ja Pekan Palvelukoti. Päiväaikaisen toiminnan yksiköt olivat Siun sotella Kauppakadun työ- ja päivätoiminta, Vesikkotien vaativa päivätoiminta, Utran päivätoiminta ja Honkalammen päivätoiminta. Yksityisellä puolella päiväaikaista toimintaa järjestävät mm. Attendo ja Pekan Palvelukoti.

Attendo tarjoaa laajan palvelujen kirjon hoiva-, kuntoutus ja asumispalveluja valtakunnallisesti sisältäen myös kehitysvammopalvelut. Tässä opinnäytetyössä kutsu työpajoihin lähetettiin Attendo Noljakkaan, Attendo Mansikkiin ja Poijuun. Attendo Noljakka (15 paikkaa) ja Mansikki (23 paikkaa) tarjoavat kehitysvammaisille asukkaille ympärivuorokautista asumispalvelua keskittyen asukkaiden yksilöllisyyden huomioivaan aktiiviseen ja hyvään arkeen. Päivätoimintayksikkö Poiju puolestaan on Attendo Noljakan ylläpitämää päivätoimintaa kehitysvammaisille ihmisille. Päivätoiminnan tavoitteena on kehitysvammaisen henkilön itseenäisten arjessa suoriutumisen taitojen tukeminen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen, osallisuuden ja omaehtoisuuden edistäminen. (Attendo 2020.)

Tukena on Kehitysvammaisten Palvelusäätiön omistama, valtakunnallinen, kehitysvammaisille ihmisille palveluja tarjoava toimija. Tukena Menninkäisessä asuu 26 kehitysvammaista asukasta Kontiolahden Lehmassa. Keskeisenä ajatuksena Menninkäisessä on asukkaan oman näköinen elämä ja yksilöllinen tuki, jota on saatavissa ympärivuorokautisesti. Menninkäisen osaamista määrittelevät laaja-

alainen kokemus kehitysvammaisten parissa työskentelystä, pitkäaikaiset asiakassuhteet, läheisyhteistyö sekä Lean-ajattelun mukainen toiminta ja kokeileva kehittäminen. Tukenalla yleisesti tärkeää on täysivaltainen ja osallinen palvelunkäyttäjä, hyvää elämää ja toimintakykyä tukeva työote, osaava henkilöstö ja osallistuva ja osallistava läheltä johtaminen. (Tukena 2020.)

Sirkkalanhelmi on Honkalammen ylläpitämä palvelukoti kehitysvammaisille asukkaille ja tarjoaa kodin Joensuussa 14 asiakkaalle. Sirkkalanhelmissä korostetaan yhteistyötä asukkaiden läheisten ja eri sidosryhmien kanssa. Honkalammen asumispalveluissa yleisesti lähtökohtana on hyvinvointi ja laadukas palvelu. Asukkaita kannustetaan etsimään omia vahvuuksiaan ja asukkaan omaa päätöksen tekoa tuetaan laajasti elämän eri osa-alueilla. (Honkalampi 2020.)

Omakoti Ranta on Joensuun Rantakylän kaupunginosassa sijaitseva, Mehiläisen ylläpitämä vaativan autetun asumisen yksikkö aikuisille kehitysvammaisille henkilöille. Toiminnassa on keskeistä asukkaiden yksilöllisten tarpeiden mukainen toimintakyvyn tukeminen ja ylläpito sekä hyvinvoinnin turvaaminen. Omakoti Ranta tarjoaa yksilöllisen asumisen lisäksi asukkailleen aktiivista vapaa-ajantointia. Työntekijöiden ammattitaidossa korostuu kehitysvammaisten henkilöiden ohjauksen ja hoidon erityisosaaminen sekä vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttö. (Mehiläinen 2020.)

Pekan Palvelukoti toimii Ylämyllyllä ja on osa Lieksan Kotipirtti OY:tä. Pekan Palvelukoti tarjoaa kehitysvammaisille asiakkailleen palveluasumista sekä päiväaikaista toimintaa. Myös heillä korostetaan asiakkaan yksilöllisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Keskeisiksi toiminnan arvoiksi on nostettu tasapuolisuus, inhimillisyys, turvallisuus sekä läsnäolo. Myös vuorovaikutusta niin asukkaan itsensä, hänen lähiympäristönsä sekä työyhteisön kesken on korostettu. (Pekan palvelukoti 2021.)

Kehitysvammaisten yksityinen palvelukoti Elma-Koti sijaitsee Joensuun Koverossa. Elma-Kodin kaksi erillistä yksikköä Elma ja Elmeri tarjoavat palveluasumista sekä tehostettua palveluasumista. Toiminnan yksi keskeisimmistä arvoista on asukkaan oman näköinen elämä omassa kodissa luonnon läheisessä ympäristössä. Yhdenvertaisuus ja asukkaan yksilöllinen huomioiminen arjen jokaisessa hetkessä ohjaa työntekijöiden työtä. (Elma-Koti 2021.)

Opinnäytetyö sijoittui sekä kehitysvamma-alan yksityisten palvelutuottajien puolelle että julkiselle puolelle. Opinnäytetyön tutkimusluvan saamiseksi Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymältä Siun sotelta järjestettiin kolmikantaneuvottelu Siun soten, Karelia AMK:n ja opinnäytetyön tekijöiden kesken. Kolmikantaneuvottelussa esiteltiin tutkimuksellisen kehittämistyön opinnäytetyöaihe ja alustava suunnitelma opinnäytetyön teoreettisesta viitekehyksestä, vaiheista ja etenemisestä. Siun soten toiveena opinnäytetyölle oli eettisen osaamisen kehittämisen pilotointi Joensuun alueella, jonka jälkeen eettisen osaamisen kehittäminen voidaan laajentaa koko Siun soten alueelle. Kolmikantaneuvottelussa käydyn keskustelun pohjalta esitettyä tutkimussuunnitelmaa muutettiin sovitusti. Tutkimusluvan saamiseksi tutkimuslupahakemus tarvittavine liitteineen toimitettiin Siun soten vammaispalvelujen palvelujohtajalle, jonka sijainen teki päätöksen tutkimusluvasta. Toimeksiantosopimus tehtiin myös toisen opinnäytetyöntekijän työnantajan Attendo Oy:n kanssa Siun soten tutkimusluvan myöntämisen jälkeen.

7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa ja yhtenäistää kehitysvamma-alalla toimivan hoito- ja ohjaushenkilöstön ammatillista eettistä osaamista suhteessa kehitysvammaisen itsemääräämisoikeuteen ja osallisuuteen omaan elämäänsä Siun soten alueella kehitysvammayksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuot-

taa sähköisen kyselytutkimuksen tulosten kautta esimiestyöhön eettisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen välineitä, kuten koulutusmateriaaleja, joita esimiehet voivat käyttää tukiessaan kehitysvamma-alalla toimivaa henkilöstöään toimimaan työssään eettisesti kestäväällä tavalla.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaisia eettisesti haastavia tilanteita kehitysvamma-alalla toimivat ammattilaiset työssään kohtaavat?
2. Millaista tukea työntekijät tarvitsevat ja toivovat esimiehiltään eettisen osaamisensa kehittämiseksi?

8 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

8.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on kehittämistä, joka hyödyntää tutkimuksellista logiikkaa. Tiedonkeruun systemaattisuus, dokumentaation ja analysoinnin huolellisuus sekä johtopäätösten perustelujen läpinäkyvyys ovat tutkimuksellisen kehittämisen tunnusmerkkejä. Prosessissa hyödynnetään myös projektille tyypillistä, tarkkaa tavoitteiden määrittelyä, prosessin etenemistä sekä tulosten arviointia. (Toikko & Rantanen 2009, 155-157.)

Myös Heikkilä, Jokinen ja Nurmela (2008, 57) toteavat tutkimuksellisen kehittämistoiminnan yhdistävän tutkimuksellisuutta ja projektiluonteista toimintaa. Kehittämisprosessin tuloksena odotetaan syntyvän jotakin uutta, aineetonta tietoa tai aineellinen, määriteltävissä oleva tuote, esimerkiksi opas tai toimintamalli. Keskeistä on, että saavutettu uusi tieto ja kehittämissprosessin tulos voidaan hyödyn-

tää, arvioida sekä soveltaa uusissa toimintayhteyksissä. Tiedontuotannon näkökulmasta katsottaessa tutkimuksellisuus edistää tulosten käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä. (Heikkilä ym. 2008, 57,109; Toikko & Rantanen 2009, 11.)

Kehittämällä yleensä pyritään jonkin konkreettisen tavoitteen saavuttamiseen. Kehittäminen voi kohdistua joko toimintatapaan tai rakenteeseen. Toimintatapaa kehitettäessä prosessi voi kohdistua vain yhden työntekijän toimintaan tai mahdollisesti koko työyhteisön toimintatapaan tai sitten voidaan lähteä kehittämään rakenteellisia uudistuksia organisaatiossa. Kehittäminen voi kohdentua yhteen pieneen organisaatioon tai sitten isompaan, vaikka koko aluetta koskevan organisaation kehittämiseen. Tavoitteet kehittämiselle voivat tulla joko ulkoa tai ylhäältä päin tai sitten organisaation sisältä päin, toimijoiden määrittelemänä. Kehittäminen voi olla organisaatiossa jatkuvaa, jota vain tarkastellaan tietyin ennalta sovituin aika välein tai sitten se voi olla hankeperusteinen, jolloin sille on määriteltä selkeä ajanjakso, jonka sisällä hanke toteutetaan. (Toikko & Rantanen 2009, 14-16.)

Parhaimmillaan kehittämistyö luo organisaatiossa pohjaa uuden oppimiselle. Tällöin puhutaan kehittämispohjaisesta oppimisesta, jonka takana on työelämästä noussut kehittämistarve ja tavoitteena tuottaa jokin uusi palvelu, tuote tai toimintakulttuuri. Kehittämisessä onkin aina tavoitteena muutos. Tarkoituksena on saavuttaa jotain parempaa ja tehokkaampaa kuin aikaisemmin. Kehittäminen voi olla joko johtajalähtöistä tai työyhteisölähtöistä ja se voidaan toteuttaa organisaatiossa sisäisesti tai käyttäen ulkopuolista apua. Viime aikoina on organisaatioiden kehittämisen rinnalle tullut myös verkostokehittämistä, jossa eri verkostot, jotka toimivat yhteisillä rajapinnoilla, kehittävät uusia tapoja toimia yhdessä. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 15; Toikko & Rantanen 2009, 16-17.)

Tutkimuksellista kehittämistoimintaa voidaan lähestyä kolmesta näkökulmasta eli kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden tai tiedontuotannon näkökulmasta. Prosessimaisessa lähestymistavassa otetaan tiettyä mallia projektin etenemi-

sestä vaiheittain kuten, että projekti perustetaan, suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan. Mutta kehittämistoiminta harvoin oikeasti on noin suoraviivaista ja vaivatonta, vaan siinä on otettava huomioon prosessin aikana tulevat muutokset. Muutoksiin pitää myös osata varautua ja niiden mukaan toimia. Eli tutkimuksellisessa kehittämisessä pitää osata prosessia korjata ja suunnata uudelleen koko prosessin ajan. (Toikko & Rantanen 2009, 9-10.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pyrkimyksenä on ratkaista käytännön työelämästä nousevia haasteita tai uudistaa työkäytäntöjä luoden myös uutta tietoa työelämästä. Tietoa kehittämistyön tueksi kerätään sekä teoriasta että käytännöstä kriittisesti arvioiden. Kehittämistyön vaiheiden edetessä vuorovaikutus eri kohderyhmien kanssa korostuu. Kehittämistulosten hyödynnettävyys kehittämisidean implementoinnissa on keskeistä. (Moilanen ym. 2015, 18- 20.)

Osallistamisen näkökulmasta katsoessa on tärkeää kaikkien kehittämistoimintaan osallistuvien tasa-arvoisuus ja dialogi ja jokaisen osallisen ajatusten ja näkemysten hyväksyminen. Osallisten tulee myös vapautua aikaisemmista ajatusmalleista ja toimintatavoista. Yleensä kehittäjä osallistuu itse toimintaan eikä ole vain ulkopuolinen toimija. (Toikko & Rantanen 2009, 10-11.)

Heikkilän, Jokisen ja Nurmelan (2008, 135) mukaan hyvin suunniteltu ja toteutettu kehittämisprosessi tukee henkilöstön osaamista sekä työssäjaksamista, tuo tehokkuutta toimintaprosesseihin ja innostaa henkilöstöä. Henkilöstön osallisuus koko kehittämisprosessiin edistää myös tulosten juurruttamista sekä uusien toimintatapojen käyttöönottoa työyksiköissä. (Heikkilä ym. 2008, 135). Osallistavien menetelmien kautta voidaan kerätä tietoa toimijoiden ja työntekijöiden hiljaisesta tiedosta, kokemuksista ja ammattitaidosta. Aineistoa voidaan koota esimerkiksi haastatteluiden, ryhmähaastatteluiden tai kyselyiden kautta. Myös Toikko ja Rantanen (2009, 10) toteavat, että onnistuneessa kehittämistoiminnassa sekä kehittäjät itse, että muut toimijat ovat samanarvoisesti sitoutuneet ja osallistuneet toimintaan. Pyrkimyksenä on muodostaa yhteinen näkemys kehitettävästä asiasta. Tässä opinnäytetyössä osallistujat ovat kehitysvammatyötä tekeviä ammattilaisia

niin yksityiseltä kuin julkiselta puolelta. (Moilanen ym. 2015, 61; Toikko & Rantanen, 2009, 10.)

8.2 Sähköinen kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimuksellisen kehittämisprosessin toteutusvaiheessa uutta tietoa voidaan pyrkiä tuottamaan monimenetelmällisesti niin kvalitatiivisia, kvantitatiivisia kuin osallistaviakin menetelmiä käyttäen sen mukaisesti, millaista tietoa kehittämistehtävän ratkaisemiseksi tarvitaan. Menetelmiä voidaan myös käyttää eri hankkeen vaiheissa rinnakkain ja vaihtelevasti. Menetelmävalintoja tehtäessä on kuitenkin huomio kiinnitettävä niiden perusteluihin; Ovatko valinnat kehittämistyön kannalta käyttökelpoisia ja loogisia? Saavutetaanko ja tuotetaanko niiden avulla luotettavaa tietoa tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi ja kehittämistuotteen saavuttamiseksi? (Heikkilä ym. 2008, 109 – 110; Salonen 2013, 23.)

Yksi tapa kerätä aineistoa tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on sähköinen kyselylomake. Sen avulla voidaan saavuttaa laaja tutkimusaineisto kysyttäessä samat kysymykset suurelta joukolta ihmisiä. Kyselylomakkeen haasteena on, etteivät tutkijat voi tietää miten paljon vastaajat panostavat aikaansa vastaamiseen, ymmärtävätkö he annetut kysymykset ja vastausvaihtoehdot niin kuin tutkijat ovat tarkoittaneet tai miten tietoisia he ovat tutkitusta aiheesta. Toisaalta kyselytutkimus mahdollistaa esimerkiksi arkaluonteisiin kysymyksiin vastaamisen aidosti, kun tutkijan ja vastaajan välinen vuorovaikutus ei ole tilanteessa vaikuttamassa, niin kuin esimerkiksi kvalitatiivisessa haastattelutilanteessa olisi. (Moilanen ym. 2015, 121.)

Sähköistä kyselylomaketta laadittaessa keskeistä on, että kysymykset pohjautuvat jo aiemmin olemassa olevaan tietoon. Kyselyä tutkimusmenetelmänä käytettäessä on ensin määriteltävä kyselytutkimuksen tavoitteet sekä havaintoyksiköt. Havaintoyksiköt muodostavat tutkimuksen perusjoukon. Luotettavin tulos saavu-

tettaisiin, jos kysely voitaisiin lähettää kaikille perusjoukon edustajille. Usein kyselytutkimuksissa kuitenkin päädytään valitsemaan tutkimukseen satunnainen otos perusjoukosta. Otoksesta saavutettujen tietojen pohjalta aineiston analyysin keinoin päätelmiä, jotka ovat sovellettavissa koko perusjoukkoon. Keskeistä on pohtia, kuinka yleistettävissä otoksen avulla saadut tulokset ovat koko perusjoukkoon. (Moilanen ym. 2015, 122-124.)

8.3 Aineiston analysointi

Aineiston analyysissä sovellettiin sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Kun tarkoituksena on selvittää kysymyksillä yhden muuttujan jakaumaa, suhteessa kysymyksiin käytetään keskiarvoa ja moodia. Keskiarvo kertoo aineiston keskimääräistä suuruutta ja moodi on luku tai arvo, joka on vastauksissa saanut määrällisesti eniten valintoja. Ristiintaulukointia käytetään silloin kun halutaan selvittää kahden eri muuttujan välistä riippuvuutta. Kyselylomakkeen vastausajan umpeuduttua aineisto tarkistetaan ja syötetään sellaiseen muotoon, että aineistoa pystytään tutkimaan numeraalisesti erilaisilla taulukko tai tilasto-ohjelmilla. Aineiston tarkistusvaiheessa sieltä karsitaan pois lomakkeet, jotka ei ole täytetty asiallisesti. Yksinkertaisimmillaan tulokset esitetään suorilla jakaumilla tuloksista, jolloin tulokset näkyvät prosentuaalisesti vastauksittain. (Kananen 2012, 145; KvantiMOTV 2004; Vilka 2007, 111-117.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysiyksiköt muotoutuvat tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Aikaisempi tieto tai teoria ei ohjaa analysointia. Haasteena tässä on se, että tutkija on määritellyt tutkimuksen käsitteet, asetelmat ja menetelmät ja nämä kaikki vaikuttavat kuitenkin tuloksiin aina. Kuinka paljon tutkijan omat ennakkokäsitykset vaikuttavat aineiston analysointiin? Tutkijan omien käsitysten vaikutusta analysointiin voidaan vähentää sillä, että tutkija kirjaa ne ylös ja näin ollen tiedostaa ne analyysiä tehdessään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a; Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.)

Aineiston analysointi aloitetaan sillä, että aineistolta kysytään tutkimusongelman mukaisia kysymyksiä. Näihin kysymyksiin vastaavista alkuperäisistä ilmauksista tehdään pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistettyjä ilmauksia kootessa etsitään alkupe-
räisilmauksista samankaltaisuuksia tai eroja. Sen jälkeen samanlaiset ilmaukset yhdistetään omiksi joukoiksi. Nyt aineisto tiivistyy ja seuravaksi joukot kategorioi-
daan ja luokat nimetään. Tässä vaiheessa tutkijan pitää muistaa huomioida, että hänen omat ennakkokäsityksensä eivät ohjaa ilmaisujen luokittelua. Samankal-
taiset alakategoriat yhdistetään ja niistä muodostetaan yläkategorioita, jotka ni-
metään mahdollisimman kuvaavasti. Lopulta yläkategoriatkin yhdistetään ja niistä muodostaa kaikkia kategorioita kuvaava kategoria. Näiden avulla saadaan vastauksia tutkimusongelmaan. Analyysiä tehdessä tutkija tulkitsee aineistoa ja luo teemat, jotka kuvaavat aineistoa. Johtopäätöksiä tehdessään tutkijan tulee pyrkiä ymmärtämään tutkittavien näkökulmaa tutkittavasti asiasta tai ilmiöstä analyysin jokaisessa vaiheessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b; Tuomi & Sarajärvi 2009, 96-113.)

8.4 Arviointimenetelmät

Kehittämisen prosessia tulee arvioida koko sen prosessin ajan toteutuksesta päätösvaiheeseen saakka. Suunnitteluvaiheessa on hyvä laatia arviointisuunnitelma, jossa pohditaan milloin, miten ja mitä arvioinnin keinoja käytetään arvioitaessa prosessin kulkua ja saavutettuja tuloksia. Arvioinnin avulla voidaan hakea vastauksia muun muassa kysymyksiin, saavuttiko prosessi tavoitteensa, miten prosessissa yleisesti onnistuttiin, ovatko tulokset luotettavia, hyödyllisiä ja käyttökelpoisia ja onko kehittämisellä yhteiskunnallista vaikuttavuutta. (Heikkilä ym.2008, 127, 130.)

Myös Suopajärvi (2013,27) toteaa, että arvioinnin tulee jatkaa koko kehittämisprosessin ajan. Alkuvaiheessa arviointi kohdistuu kehittämisprosessin toimintaympäristöön ja sen odotuksiin, toteutusvaiheessa arvioidaan itse toimintaa ja loppuvaiheessa arviointia tehdään tavoitteiden toteutumisesta, tuloksista ja niiden vaikuttavuudesta. Arvioinnin tavoitteena on antaa tietoa, jonka avulla prosessista voidaan oppia ja tarvittaessa muokata kehittämissuunnitelmaa. Lisäksi sen avulla voidaan tuoda esille myös kehittämistyön tuloksen toimivuus käytännössä. Arvioinnissa myös toimijoiden osallisuus keskeistä. (Suopajärvi 2013, 27; Toikko & Rantanen 2009, 61.)

Kehittämistyön luotettavuuden, uskottavuuden ja saavutetun tiedon käytettävyyden saavuttamiseksi arvioinnin tulee olla systemaattista, kriittistä ja läpinäkyvää. Hän pitää tärkeinä kysymyksinä, miten ja mihin arviointia käytetään ja kuka arvioinnin tuottamaa tietoa hyödyntää. Onko arviointi itsearviointia vai tuotetaanko arviointitietoa ulkopuolisille tahoille kuten rahoittajalle. Tärkeää on myös tuoda esille mahdolliset epäonnistumiset, vaihtoehtoiset tulkinnat ja myös negatiivinen palaute. (Suopajärvi 2013, 9-10.)

Sisäisen arvioinnin suorittavat kehittämisprosessiin osallistuvat henkilöt. Toikko ja Rantanen (2009, 62) toteavat sisäisen arvioinnin vahvuuden olevan arvioitavan asian hyvässä tuntemisessa. Lisäksi he mainitsevat, että sisäisellä arvioijalla on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa toimintojen kehittämiseen hyödyntämällä arvioinneissa saavutettua tietoa. (Toikko & Rantanen 2009, 62.)

Sisäisen arvioinnin keinona toiminnan aikaisessa prosessiarvioinnissa voidaan käyttää esimerkiksi itsereflektiota, jonka avulla voidaan havainnoida ja dokumentoida omaa toimintaa ja saada nopeasti tietoa omaan käyttöön prosessin eri vaiheissa. Ulkoisen arvioinnin tekee jokin prosessin ulkopuolinen taho. Ulkoista arviointia käytetään muun muassa silloin, kun halutaan lisätä kehittämisprosessin uskottavuutta. (Heikkilä ym. 2008, 129.)

Arviointi perustuu aina arvioijan laatimiin kriteereihin arvioitavasta asiasta ja arvioijan niiden perusteella tekemiin johtopäätöksiin arvioitavan asian hyödystä, arvosta ja merkittävydestä. Arvioinnin ei pitäisi olla irrallaan projekteissa/hankkeissa vaan osa niitä ja oppimista. Parhaimmillaan arviointi tukee oppimista, uuden havainnoimista sekä helpottaa virheellisistä käsityksistä luopumista. Arvioinnissa tulisi aina vastata 5 kysymykseen, jotka ovat mitä, miksi, miten, kuka, milloin. (Atjonen 2007, 19-21.)

Mitä kysymyksen takana on ajatus siitä, että tulee tarkasti pohtia mitä arvioidaan. Onko arvioinnin kohteena tulos, menetelmä, kehittäjän toiminta vai joku muu? Sen jälkeen tulee pohtia, miksi arvioidaan juuri valittu asia. Kun nämä asiat on mietitty, on seuraavana pohdittava, miten arviointi suoritetaan ja kuka sen arvioinnin tekee. Näiden päätösten jälkeen jää vielä pohdittavaksi, milloin arvioidaan. Onko arviointi vasta lopussa vai voisiko sitä olla pitkin hanketta/projektia, jolloin se voi antaa osallistujille myös mahdollisuuden kehittyä ja oppia jo matkan varrella? (Atjonen 2007, 22-23.)

Itsearviointissa toimija ja läheiset toimijat pyrkivät kriittisesti tarkastelemaan toimijan toimintaa, saatuja tuloksia, prosessia, menetelmiä jne. Arviointi tehdään usein joko numeraalisesti etukäteen määritellyn mitta-asteikon perusteella tai sitten etukäteen laaditun kysymyslomakkeen perusteella. Vertaisarviointi voi auttaa meitä näkemään uusia asioita ja menetelmiä, joita ei ole tullut huomioiduksi, kun oma työ alkaa olla niin rutiinia ja automaattista. Kun näistä huomioista keskustelee toisen kanssa ja ajatuksia voi jakaa, löytää usein uusia näkökulmia ja oma ammatillisuus lisääntyy samalla. Vertaisarviointi voi tapahtua sisäisesti, ulkoisesti, pareittain tai isossa ryhmässä. Benchmarkingissa on kyse toisten hyvistä käytänteistä oppimisesta ja oman toiminnan reflektoinnista. Vertailussa käytetään paljon havainnointia ja kyselemistä. (Jelli 2017; Seppänen-Järvelä 2005, 13-15.)

9 Opinnäytetyön käytännön toteutus

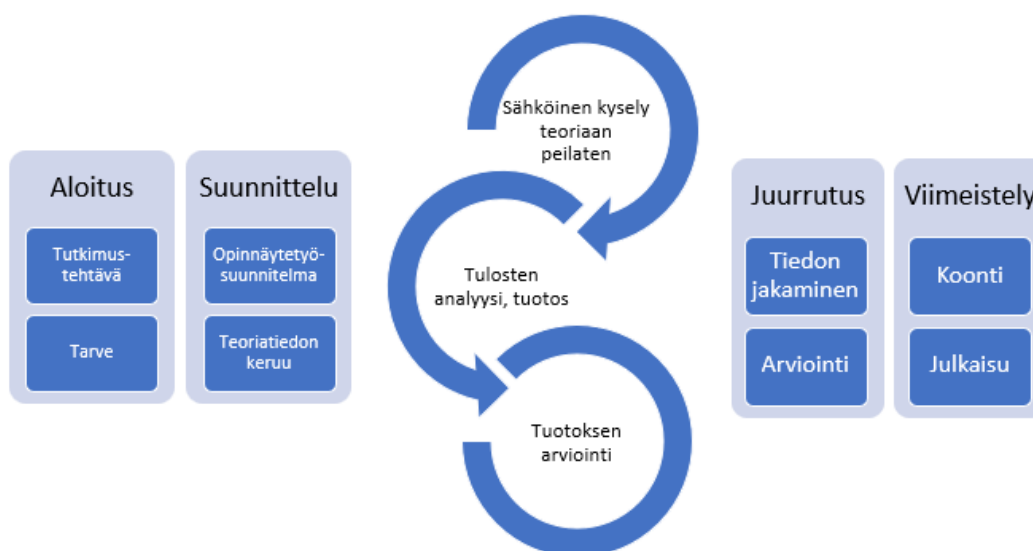
9.1 Opinnäytetyön prosessi

Tutkivaan kehittämisprosessiin voidaan yleisesti nähdä sisältyvän erilaisia vaiheita, joissa toteutetaan erilaisia kehittämistyön kannalta tärkeitä tehtäviä. Vaiheiksi voidaan määritellä tavoitteen määrittely, prosessin suunnittelu ja organisointi, toteutusvaihe, arviointi sekä tulosten juurruttaminen. Vaiheiden etenemistä voidaan määritellä eri tavoin. Lineaarisisessa mallissa ne seuraavat loogisesti toisiaan. Spiraalimallissa kehittämisprosessissa aiemmista vaiheista opitaan ja reflektoidaan opittua seuraavalle spiraalin kehälle rakentaen uutta tietoa jo opitun perusteella. (Heikkilä ym. 2008, 58; Salonen 2013, 13 - 16; Toikko & Rantanen 2009, 56 – 67.)

Salonen (2013, 16) esittelee myös konstruktivistisen mallin, jota hän kuvaa lineaarisen mallin ja spiraalimallin hyvien puolien yhdistelmäksi. Kehittämistoiminta etenee lineaarisen mallin mukaisesti vaiheittain, ja spiraalimallin mukaisesti kehittämistyötä jatkuvasti reflektoiden. Konstruktivistisessa mallissa korostuu toimijoiden osallisuus; tasavertainen ja vuorovaikutteinen keskustelu sekä osallistava näkökulma. (Salonen 2013, 16.)

Kehittämishankkeiden avulla toimintakäytänteitä voidaan uudistaa vain silloin, kun tulokset jäävät todelliseen käyttöön organisaatioissa. Kehittämistyö, joka vie vain aikaa arjen työltä juurtumatta uudeksi toiminta- tai ajattelutavaksi uuvuttaa henkilöstöä ja aiheuttaa turhautumista. Tärkeää onkin pohtia tulosten ja tuotteiden käyttöönottoa jo itse kehittämisprosessin aikana. Yhtenä keinona tähän voidaan nähdä henkilöstön osallistaminen ja mukaan ottaminen jo itse kehittämistyöhön. Jos kehittämisprosessin tuloksia halutaan laajempaan käyttöön, tulosten levittämiseksi laaditaan levittämissuunnitelma. (Heikkilä ym. 2008, 133 – 134.)

Myös Toikko ja Rantanen (2009 8-9) muistuttavat uuden saavutetun tiedon ja toimintatapojen juurruttamisen huomioonottamisen jo tutkimuksellisen kehittämisprosessin aikana. He kehottavat kuitenkin kiinnittämään huomiota sen haasteellisuuteen: ”Olettamus hyvien käytäntöjen siirrettävyydestä ohjaa kehittämistä, vaikka se on käytännössä hyvin haasteellista” (Toikko & Rantanen 2009, 8 – 9). Tärkeässä roolissa kehittämisprosessin tulosten juurruttamisen vaiheessa on myös yksikön esimies. Hän tarvitsee taitoa nähdä tulosten merkitys yksikön toiminnan uudistumisen kannalta ja kykyä saada henkilöstö mukaan tulosten hyödyntämiseen. Kun esimies pyrkii luomaan kehittämismyönteisen, kannustavan ilmapiirin, tukee hän henkilöstöään siirtymään pois totutuista työskentelytavoista kohti uutta. (Heikkilä ym. 2008, 133-134.)



Kuva 2. Opinnäytetyön prosessin vaiheet Salosen (2013,16) mallia mukailleen.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellisen kehittämistoiminnan vaiheet etenevät mukailleen Salosen konstruktivistista mallia korostaen toimijoiden osallisuutta (kuva 2) (Salonen 2013, 16.). Opinnäytetyön tutkimustehtävän ja tarpeen määrittely tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyösuunnitelmaa jouduttiin välillä muuttamaan yhteiskunnassa vallinneen covid-19-tilanteen takia tiedon-

keruumenetelmän osalta. Teoriatiedon pohjalta laadittiin sähköinen kysely toimijoille. Sähköisessä kyselyssä pyydettiin vastaajia myös vaikuttamaan tulevan tuotoksen muotoon ja sisältöön. Tulosten analyysin pohjalta noussut tuotos väliarvioitiin toimeksiantajien edustajien toimesta. Pilotoinnin pohjalta tuotosta muutettiin paremmin toimeksiantajia palvelevaksi. Vastuu valmiin tuotoksen käyttöönotosta ja jalkauttamisesta henkilöstölle sekä Joensuun että koko Siun soten alueella jäi yksityisen sekä julkisen puolen vammaispalveluiden esimiehille, eikä se siten kuulunut tämän opinnäytetyön prosessiin. Valmis opinnäytetyö koottiin ja julkaistiin toukokuussa 2021.

9.2 Webropol-kyselyn käytännön toteutus

Tässä opinnäytetyössä perusjoukko ja otantakehikko on koko Siun soten alueella julkisen ja yksityisen sektorin kehitysvamma palveluita tuottavien työ- ja päivätoiminta- sekä asumispalveluiden henkilöstö. Tutkimuksen otos on Joensuun alueella julkisen ja yksityisen sektorin kehitysvamma palveluita tuottavien yksiköiden henkilöstö. Keskeistä on otoksen edustajien vastaajien satunnaisuus, jotta yleistysten teko koko havaintoyksikköjoukkoa koskevaksi (perusjoukko/otantakehikko) on perusteltua. (Moilanen ym. 2015, 122 -128.)

Sähköinen kysely laadittiin Webropol 3.0. -ohjelmalla ja koekäytettiin kolmella kohderyhmän ulkopuolisella kehitysvamma-alan ammattilaisella, joiden palautteen rohkaisemana kysely voitiin laittaa eteenpäin. Kysely kohdennettiin otannan perusteella Joensuun alueen julkisen ja yksityisen sektorin kehitysvamma palveluita tuottavien yksiköiden henkilöstölle. Joensuun alueen esimiehille lähetettiin henkilöstölle välitettäväksi kutsu marraskuussa 2020 tutkimukseen osallistumisesta sekä linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen. Kutsu toistettiin marraskuun 2020 lopussa. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia ja vapaaehtoista.

Kehitysvamma-alan henkilöstöä osallistavan sähköisen kyselyn kautta pyrittiin osallistamaan kehitysvammatyötä tekevät ammattilaiset pohtimaan ja nostamaan

esille työssään kohtaamia eettisiä erityispiirteitä. Tässä opinnäytetyössä osallistavia menetelmiä olivat sähköinen kyselylomake sekä tuotoksen esittelyvaiheen osallistavat arviointimenetelmät.

Kyselylomakkeen alussa pohjustettiin vastaajalle kyselyn taustaa lyhyesti. Tietoa käytettiin reflektiivisenä herättelyä aiemmin mainitun Toikon ja Rantasen (2009, 117-121) mukaisesti. Kyselylomake sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä, jotka pohtivat ja kartoittivat vastaajien kokemuksia eettisyydestä ja eettisesti haastavista tilanteista suhteessa asiakkaaseen ja hänen kanssaan yksin tehtävään työhön, suhteessa kommunikaatioon sekä suhteessa työyhteisöön. Lisäksi kyselylomakkeessa kysyttiin esimiestyöstä; Eettisesti haastavissa tilanteissa koetusta ja toivotusta tuesta esimieheltä. Tulevaa tuotosta ajatellen vastaajia pyydettiin valitsemaan sopivimpia vaihtoehtoja tuotoksen sisällöstä sekä toteuttamistavasta. Sähköiseen kyselyyn liitettiin myös itse kyselyä arvioiva osuus.

Sähköisessä kyselylomakkeessa tutkimuksen järjestysasteikkona käytettiin neliportaista Likert-asteikkoa, jossa muuttujien arvoilla oli yksiselitteinen järjestys: ei ollenkaan, jonkin verran, kohtalaisesti, paljon. Järjestys vastaus vaihtoehtoissa eteni jokaisessa monivalintakysymyksessä samansuuntaisesti ”ei ollenkaan”-vaihtoehdosta ”paljon”-vaihtoehtoon. (KvantiMOTV 2007.)

Sähköisen kyselyn aineiston tulosten perusteella (Heikkilä ym. 2008,109) opinnäytetyössä tuotettiin esimiestyön tueksi kolmesivuinen Padlet-tietopaketti eettisen osaamisen osa-alueista kehitysvamma-alalla. Tuotosta esimies voi käyttää esimerkiksi ottaessaan puheeksi eettisiä ristiriitoja. Hän voi myös jakaa sitä henkilöstölle itseopiskelumateriaalina.

9.3 Tulosten analyysi

Tässä tutkimuksessa aineisto syötettiin Webropol 3-ohjelmasta Excel-taulukoiksi. Näin saatiin näkyviin kyselylomakkeen vastausten vastausvaihtoehtojen prosentuaalinen osuus. Kyselylomakkeessa oli käytetty kysymyksiin neljä eri vastausasteikkoa: 1 täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 melko samaa mieltä ja 4 samaa mieltä. Yhdessä kysymyksessä saattoi olla useita alakysymyksiä, joihin vastattiin edellä esitetyllä asteikolla. Tuloksissa tuli esiin, kuinka monta prosenttia oli vastannut kysymyksen kuhunkin asteikkoon. Kyselylomakkeessa oli myös joitakin kysymyksiä, joissa ei ollut alakysymyksiä ja näissä vastaus tuli prosentteina vastausasteikon vaihtoehtoihin. Kysymyksistä laskettiin keskiarvo ja myös moodi, jolloin saatiin näkyviin mikä vastausasteikoista oli saanut eniten vastauksia kussakin kysymyksessä.

Tämän jälkeen vastauksia verrattiin niin, että ensimmäisessä osassa verrattiin julkisella puolella työskentelevien vastauksia yksityisellä puolella työskentelevien vastauksiin. Toisessa vertailussa oli koulutustausta vertailussa eli ammatillisen koulutuksen käyneet vertailussa AMK-pohjaisen koulutuksen käyneisiin. Kolmannessa vertailussa oli työkokemusvuodet niin, että toisessa ryhmässä oli alle 10 vuotta työkokemusta omaavat ja toisessa yli 10 vuotta työkokemusta omaavat. Näissä taulukoissa osassa käytettiin keskiarvoa ja prosenttiosuuksia, mutta myös vastauksia selventämään käytettiin myös moodia. Näissä tapauksissa moodi laskettiin kaikkien vastanneiden vastauksista.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka
Pidempi tuntemus asiakkaan tavasta ilmaista itseään ja tämän tulkinta sanelevat monesti ohjauksen tapaa. Kuitenkin kyseessä on vain "hyvä veikkaus".	Asiakkaan kommunikaatioon liittyvät tekijät	Asiakkaan vuorovaikutukseen liittyvät haasteet.
Suurimpana syynä käyttämättömyyteen näen ettei asiaa koeta kuitenkaan niin tärkeänä, valitettavasti.		
Asiakkaat eivät kykene tai eivät ole oppineet käyttämään vaihtoehtoisia kommunikoinnin menetelmiä.	Asiakkaan ymmärrykseen liittyvät tekijät.	
Asiakkaan omat toiveet eivät tue hyvinvointia, ymmärrys ei riitä. Rahan käyttö kauppareissulla.	Asiakkaan haastava käytös.	
Melkein joka päiväisen haastavan käyttäytymisen		

Kuva 3. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalysista tässä opinnäytetyössä.

Sähköisen kyselylomakkeen avoimien kysymysten kautta saavutetun aineiston analyysiin sovellettiin laadullisen tutkimuksen menetelmistä aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Moilanen ym. 2015, 104-105). Vastajien antamia avoimia vastauksia analysoitiin purkaen niitä tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Yhdeksi näkökulmaksi otettiin eettisesti haastavat tilanteet yksin työskenneltäessä, toisena näkökulmana oli eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä ja kolmanneksi näkökulmaksi nostettiin, millaista tukea esimieheltä toivottiin eettisesti haastavissa tilanteissa. Alkuperäisten ilmauksien vastauksia ryhmiteltiin ensin sen mukaisesti, missä vastauksissa oli samankaltaisuutta. Näistä luotiin pelkistettyjä ilmauksia sen mukaisesti, mihin asiaan ne liittyivät. Pelkistettyjen ilmauksien perusteella voitiin nostaa esille selkeät yläluokat (kuva 3).

9.4 Tuloksista tuotokseen

Tulosten analyysissä työntekijöiltä nousi tarpeita saada tietoa ja välineitä eettisesti haastavien tilanteiden konkreettiseen ratkaisuun ja kohtaamiseen. Tuloksissa korostui erityisesti kehitysvammaisen asiakkaan itsemääräämisoikeuteen, vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon sekä seksuaalisuuden ohjaamiseen liittyvät asiat. Esimiestyöltä toivottiin ennakoivaa keskustelua eettisesti haastavista tilanteista ja niiden toimintatavoista. Eettisesti haastavissa tilanteissa toivottiin myös, että niihin etsitään ratkaisua yhdessä esimiehen kanssa.

Padlet on sovellus, jonka avulla osallistujat voivat yhteistyössä luoda yhteisen virtuaalisen seinän, johon he voivat koota mielipiteitä, liittää esimerkiksi tiedostoja, linkkejä ja videoita (Padlet 2020). Padlet-sovellusta käytettiin tuotosvaiheessa ja siihen koottiin kolme (3) eri aiheista sivua esimiestyön tueksi ja käytettäväksi eettisten asioiden puheeksi ottamisen välineenä ja henkilöstölle jaettavana itseopiskelumateriaalina. Padlettiin koottiin jo olemassa olevia tutkimuksia ja linkkejä eettisen osaamisen eri osa-alueilta. Linkkejä on paljon esimerkiksi Vernerinet sivuille. Vernerinet on eri kehitysvamma-alalla toimijoiden yhteisesti ylläpitämä sivu, jota Kehitysvammaliitto johtaa. Sivulla on paljon erilaista

tietoa kehitysvammaisuudesta ja heidän elämästään sekä tietoa heidän kanssaan työskenteleville asiantuntijoille ja työntekijöille. Papunet-sivut taas sisältävät paljon tietoa kommunikaatiosta ja puhevammaisuudesta. Siellä on mm. kuvatyökalu, jolla voi tehdä puhevammaiselle kuvia kommunikaation tueksi ja myös valmiita, kuvilla tehtyjä sivuja eri aiheista. Sieltä löytyy myös pelejä. Papunetin sivujakin hallinnoi Kehitysvammaliitto. Padlettiin on koottu linkkejä myös työtä ohjaaviin lakeihin, eettisiin ohjeisiin ja periaatteisiin.

Moni vastaajista toivoi itsenäisesti opiskeltavaa materiaalia eettisyydestä, kommunikaatiosta ja itsemääräämisoikeudesta. Toivottiin myös, että eettisiä asioita otettaisiin työyhteisössä puheeksi esimiehen johdolla. Asiantuntijaluentoja toivottiin myös, mutta tähän ei tekijöillä ole ollut rahallisesti mahdollisuus vastata. Tämä on kuitenkin otettu materiaalia kootessa huomioon lisäten sinne linkkejä jo olemassa oleviin asiantuntijaluentoihin.

Padlet-ohjelma valikoitui tuotoksen muodoksi, koska tekijät halusivat tarjota helposti käytettävän keinon esimiestyön tueksi. Tuotos on helppo jakaa henkilöstölle internet-linkkein. Tekijät halusivat myös olla mukana digitaalisessa ajassa ja käyttää jotain muuta keinoa materiaalin esittämiseen kuin perinteistä PowerPoint esitystä tai kirjallista esitystä. Internetissä on paljon olemassa olevaa, luotettavaa ja laadukasta tietoa, mutta sitä käytetään kuitenkin melko vähän työelämässä. Se on myös hajanaisesti esillä. Sen takia perustellusti tuotokseen koottiin eri asiakokonaisuuksista helposti saavutettavaksi suoria linkkejä näille sivuille. Myös esimies pääsee esittelemään näitä eettisiä teemoja nopeasti ja helposti omalle työyhteisölle, kun haluaa ottaa niitä puheeksi tai ohjata työyhteisöä perehtymään niihin.

Padlet-tietopaketti lähetettiin pilottina Joensuun alueen sekä yksityisen että julkisen puolen kehitysvammapalveluiden esimiehille. Samassa yhteydessä sen käytettävyydestä pyydettiin arviointia. Padletin juurruttaminen ja levittäminen jäi yksiköiden esimiesten vastuulle, eikä siten kuulunut enää tämän opinnäytetyön prosessiin.

9.5 Prosessin arviointimenetelmät

Ennen sähköisen kyselyn käyttöönottoa se koekäytettiin kolmella kehitysvamma-alan työntekijällä ja heiltä pyydettiin kyselystä palautetta. Sähköiseen kyselyyn osallistumisesta ja itse kyselylomakkeesta kerättiin vastaajilta palautetta kyselylomakkeen viimeisissä kysymyksissä. Lisäksi arviointia tapahtui reflektiivisesti tutkimuspäiväkirjan avulla. Reflektiivassa arvioinnissa keskityttään kysymyksiin, vastaako sähköisen kyselylomakkeen kysymyksiä kautta nouseva tieto tutkimuskysymyksiin (Heikkilä ym. 2008, 129).

Tulosten perusteella tehdystä Padlet-tietopaketesta pyydettiin pilotoinnin yhteydessä palautetta Microsoft Forms-kyselyllä Joensuun alueen sekä yksityisen että julkisen puolen kehitysvammapalveluiden esimiehiltä. Arvioinnissa kysyttiin, mitä mieltä olet Padletin käytettävyydestä eettisten asioiden puheeksi ottamisen tukena tai henkilöstön koulutusmateriaalina, mitä mieltä olet asiasisällöstä, lisäksi vielä jotakin, mitä muuta haluat Padletista sanoa. Palautetta saatiin sekä kirjallisesti että suullisesti. Microsoft Forms on sovellus, jonka avulla voi luoda virtuaalisesti täytettäviä kyselylomakkeita, kerätä palautetta ja analysoida annettuja vastauksia. Vastaajat säilyvät anonyymina. (Microsoft 2020.)

10 Sähköisen kyselyn tulokset

10.1 Taustatiedot

Sähköiseen kyselyyn vastasi 20 henkilöä. Kyselyn oli avannut 111 henkilöä ja se oli aloitettu yli 60 kertaa, mutta sitä ei oltu vastattu loppuun asti. Tutkimuksen tekijät saivat vastaajilta palautetta kyselyn ollessa auki, että useammalla vastaamisen aloittaneella kävi niin, että se heitti heidät pois kyselystä eivätkä päässeet sitä tekemään loppuun asti.

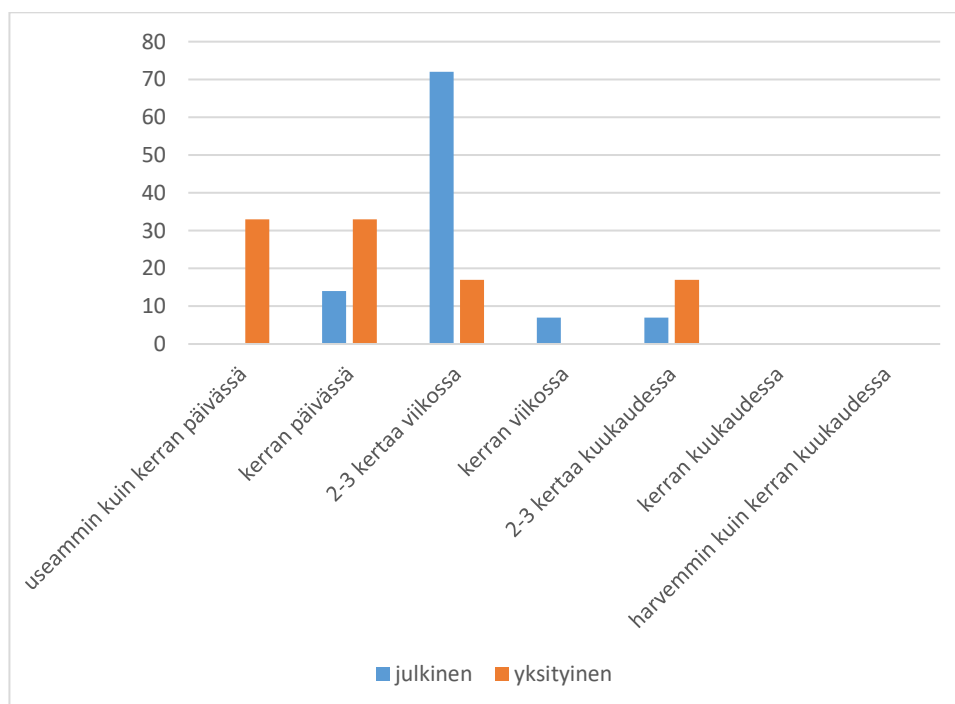
Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin, työskenteleekö vastaaja julkisen tai yksityisen sektorin asumispalveluissa tai päivä- ja työtoiminnassa. Puolet vastaajista työskentelee julkisen puolen asumispalveluissa ja 20 prosenttia julkisen toimijan päivä- ja työtoiminnassa. Vastaajissa ei ollut ketään, joka olisi työskennellyt yksityisen sektorin päivä- ja työtoiminnassa.

Koulutustaustaa kysyttäessä vaihtoehtoina oli peruskoulu, lukio, ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulututkinto (AMK) ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK). Peruskoulupohjalla ei ollut kukaan vastaajista, mutta lukion oli yksi vastaajista vastannut. Tämä yhdistettiin vertailussa ammatillisen koulutuksen saaneisiin. YAMK-koulutuksen käyneitä ei ollut vastaajissa. Ylivoimaisesti eniten vastaajissa oli ammatillisen koulutuksen käyneitä, joita vastaajista oli 70 prosenttia ($n = 14$). Alempi korkeakoulututkinto oli 25 prosentilla ($n = 5$) vastaajista eli he ovat joko sosionomeja tai sairaanhoitajia. Kysyttäessä työskenteleekö vastaaja julkisella vai yksityisellä palveluntuottajalla olimme vielä eritelleet kummallakin palveluntuottajalla asumispalvelut sekä työ- ja päivätoiminnan. Vertailussa yhdistimme sekä asumispalvelut että työ- ja päivätoiminnan vastaajien vähyyden vuoksi. Näin vastaajat eivät ole tunnistettavissa sen perusteella, että kummassa työskentelevät.

Taustakysymyksissä haluttiin selvittää vastaajien työkokemus kehitysvamma-alalla. Vastaajista 8 oli ollut kehitysvamma-alalla töissä 1-5 vuotta. Alalla 6-10

vuotta työskennelleitä oli 3, 11-15 vuotta työskennelleitä 4, 15-20 vuotta työskennelleitä oli 2 ja yli 20 vuotta työskennelleitä oli 3. Alle vuoden alalla työskennelleitä ei ollut yhtään vastaajista. Vastaajien määrä oli sen verran pieni, että vertailtaessa vastauksia työkokemusvuosien perusteella päädyttiin jakamaan vastaajat kahteen ryhmään: 0-10 vuotta ($n = 11$) ja yli 10 vuotta ($n = 9$) työkokemusta. Näin saatiin ryhmistä samankokoiset ja vastaajat eivät ole niin tunnistettavissa työkokemusvuosien perusteella.

Lähihoitajan eettiset ohjeet olivat vastaajille tutuimmat, niihin olivat tutustuneet melkein kaksi kolmesta vastaajasta. Toiseksi eniten oli tutustuttu Etenen tai Valtioneuvoston sosiaali- ja terveysalan eettiseen perustaan. Sairaanhoidajan eettiseen ohjeistukseen ei ollut tutustunut kuin yksi vastaajista ja Sosiaalialan eettiset ohjeet olivat tuttuja noin 30 % vastaajista. Kansainvälisiin sosiaalialan eettisiin ohjeisiin ei ollut tutustunut vastaajista kukaan. Kukaan ei myöskään maininnut muita alan eettisiä ohjeita, joihin olisi tutustunut.



Kuvio 1. Haastavien tilanteiden määrien vertailua yksityisen ja julkisen palveluntuottajan välillä.

Reilu puolet vastaajista koki, että eettisesti haastavia tilanteita tulee työssä vastaan 2-3 kertaa viikossa (kuvio 1). Puolestaan 4 vastaajista koki, että näitä tilanteita tulee vastaan kerran päivässä. Useammin kuin kerran päivässä haastavia tilanteita koki 2, 2-3 kertaa kuukaudessa 2 ja kerran viikossa 1 vastaajista. Kuukaan vastaajista ei todennut kokevansa haastavia tilanteita vain kerran kuukaudessa tai harvemmin. Kuvio 1 näyttäisi siltä, että yksityisellä puolella koetaan useammin eettisesti haastavia tilanteita.

10.2 Eettisesti haastavat tilanteet yksin työskenneltäessä

Vastausvaihtoehdoissa muuttujien arvoilla oli yksiselitteinen järjestys: 1 ei ollenkaan, 2 jonkin verran, 3 kohtalaisesti, 4 paljon. Eli mitä isompi keskiarvo tuloksissa esiintyi, sitä enemmän koettiin asiassa olleen haasteita. Taulukoissa näkyy myös moodi, joka on aineistossa vastaajien kesken useimmin vastattu arvo. Kun kysyttiin, minkälaisiin asioihin vastaajien mielestä eettisesti haastavat tilanteet heidän mielestään yksin työskennellessä liittyivät, nousi selvästi isoimmaksi haasteeksi asiakkaan itsemääräämisoikeus. Toisena nousi asiakkaan haastava käytös ja sen jälkeen asiakkaan oma näkemys hänen päivärytmistään (taulukko 1).

Taulukko 1. Asiat, joihin vastaaja kokee eettisesti haastavia tilanteiden liittyvän yksin työskennellessä.

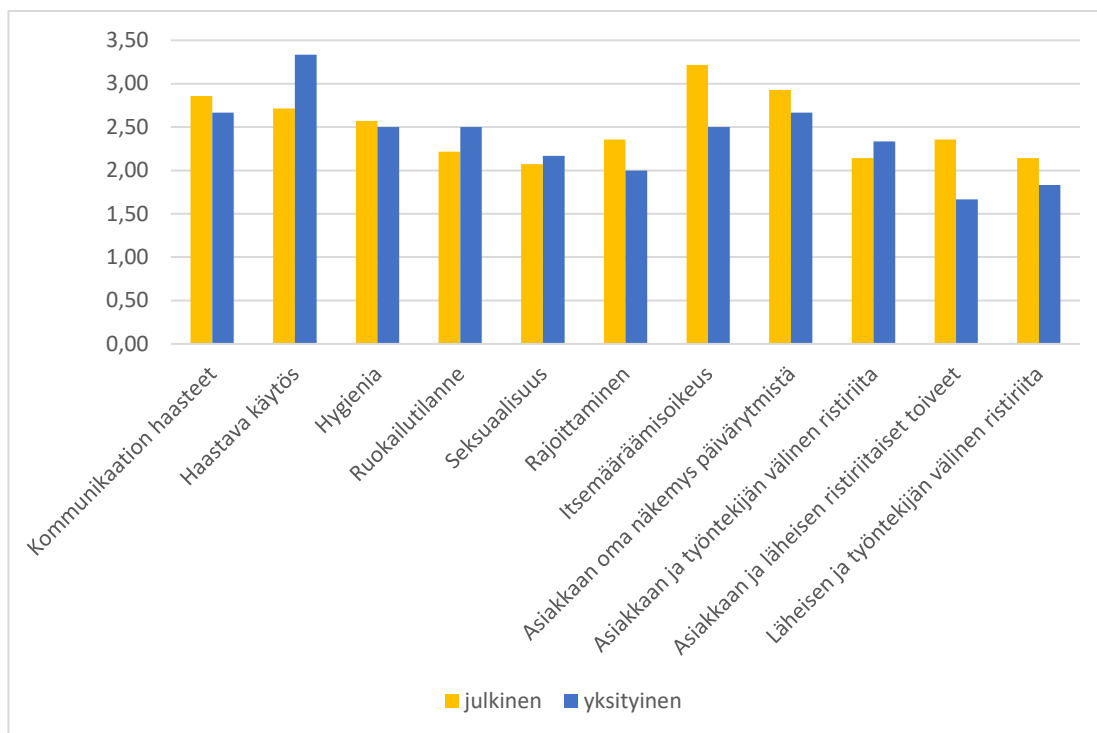
	Keskiarvo	Moodi
Itsemääräämisoikeus	3,0	3
Haastava käytös	2,9	2
Asiakkaan oma näkemys päivärytmistä	2,85	3
Kommunikaation haasteet	2,80	2
Hygienia	2,55	1 ja 3
Ruokailutilanne	2,30	2
Rajoittaminen	2,25	2
Asiakkaan ja työntekijän väliset ristiriidat	2,20	3
Asiakkaan ja läheisen ristiriitaiset toiveet	2,15	2
Kahden työntekijän väliset ristiriidat	2,15	2
Seksuaalisuus	2,10	1
Läheisen ja työntekijän välinen ristiriita	2,05	2

Taulukko 2 tuo esille minkälaisista asioista vastaajien mielestä yksin työskennellessä eettisesti haastavat tilanteet johtuvat. Suurimmiksi syiksi nousivat, että asiakas ei kerro omaa toivettaan tai mielipidettään, hänen valintaansa on vaikea arvioida tai asiakkaan omalle valinnalle ei ole tarpeeksi aikaa eikä myöskään aйдolle kuuntelulle jää tarpeeksi aikaa. Vastauksista voisi vielä nostaa esiin, että vastaajat kokevat, että yhdellä työntekijällä on liikaa työtä, omien arvojen ja annettujen ohjeiden välillä on ristiriita tai vastaajat kokevat, että on epäselvää mikä olisi eettisesti oikea ratkaisu tilanteessa.

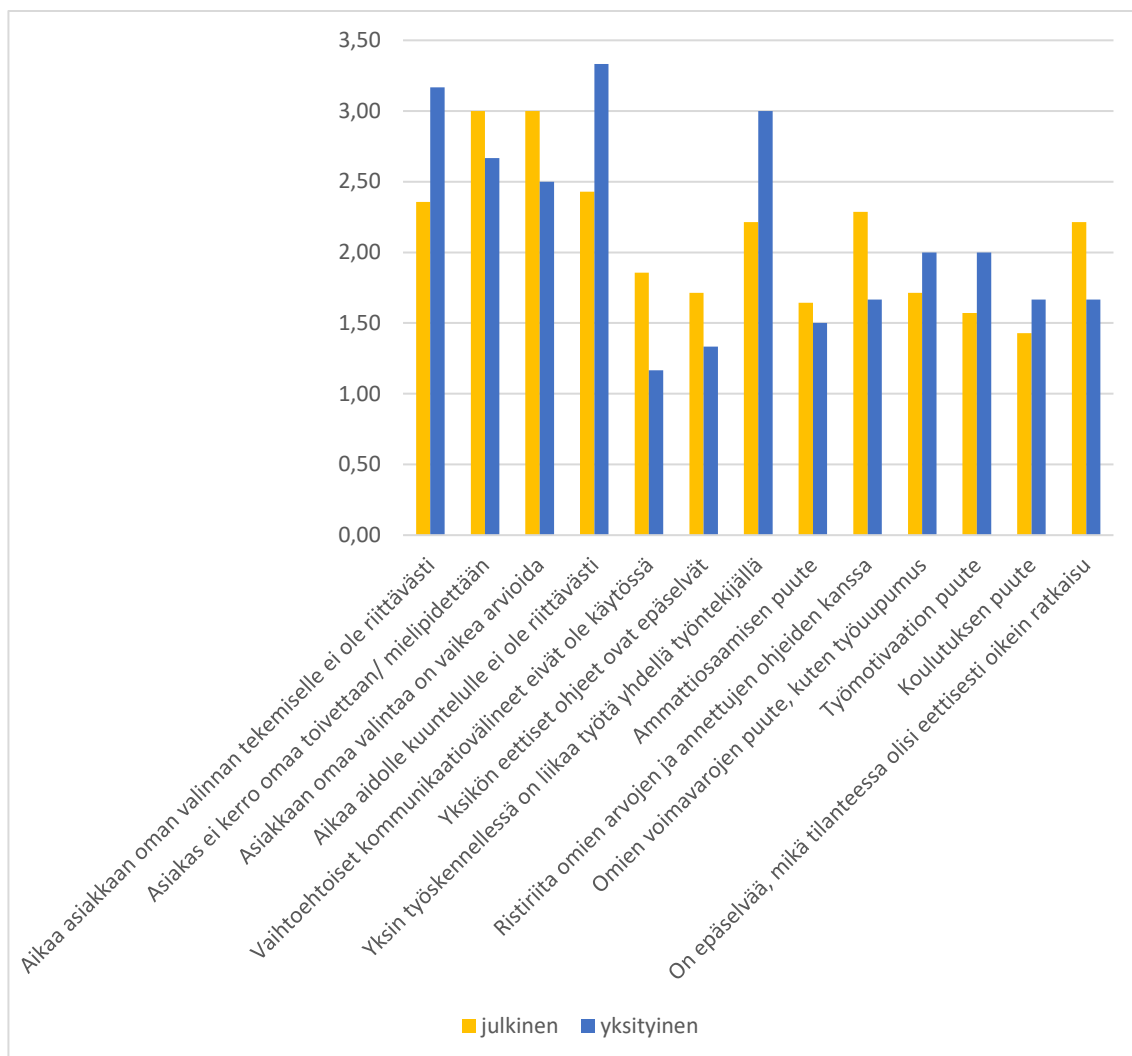
Taulukko 2. Mistä eettisesti haastavat tilanteet vastaajien mielestä johtuvat yksin työskennellessä.

	Keski-arvo	Moodi
Asiakas ei kerro omaa toivettaan/ mielipidettään	2,90	3
Asiakkaan omaa valintaa on vaikea arvioida	2,85	3
Aikaa aidolle kuuntelulle ei ole riittävästi	2,70	2
Aikaa asiakkaan oman valinnan tekemiselle ei ole riittävästi	2,60	2
Yksin työskennellessä on liikaa työtä yhdellä työntekijällä	2,45	3
Ristiriita omien arvojen ja annettujen ohjeiden kanssa	2,10	2
On epäselvää, mikä tilanteessa olisi eettisesti oikein ratkaisu	2,05	2
Omien voimavarojen puute, kuten työuupumus	1,80	1
Työmotivaation puute	1,70	1
Vaihtoehtoiset kommunikaatiovälineet eivät ole käytössä	1,65	1
Yksikön eettiset ohjeet ovat epäselvät	1,60	1
Ammattiosaamisen puute	1,60	1
Koulutuksen puute	1,50	1

Kuvioissa 2 ja 3 vertaillaan yksityisen ja julkisen palveluntuottajien vastauksia eettisesti haastavissa tilanteissa yksin työskennellessä. Niistä nousee keskeisenä erona, että yksityisen palveluntuottajan työntekijät kokevat kiireen aiheuttavan eettisesti haastavia tilanteita. Julkisen palveluntuottajan työntekijöiden vastauksissa nousevat enemmän esille kommunikaation haasteet. Kysyttäessä kaikilta vaihtoehtoisista kommunikaatiomenetelmistä suurin osa vastaajista totesi, että niitä käytetään yksikössä jonkin verran. Niiden vähäiseen käyttöön kerrottiin vaikuttavan sen, ettei asiakas halua käyttää niitä tai työntekijän mielestä asiakas ei tarvitse niitä.

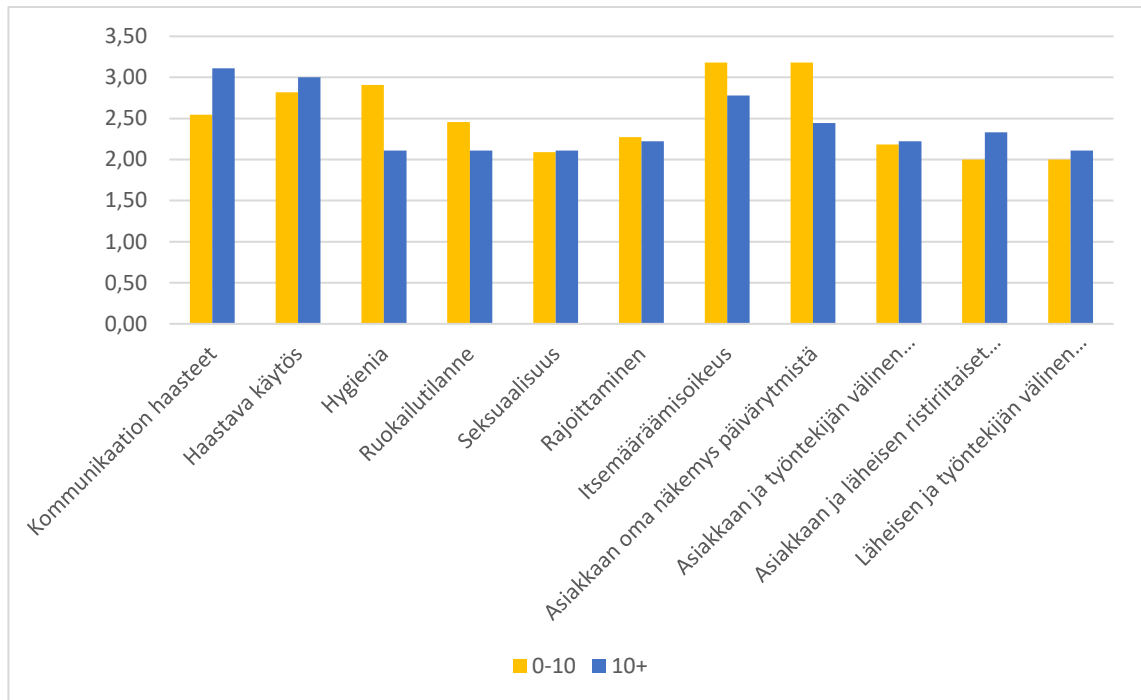


Kuvio 2. Mihin asioihin eettisesti haastavat tilanteet liittyvät, kun työskennellään yksin, vertailua yksityisen ja julkisen palveluntuottajan välillä.



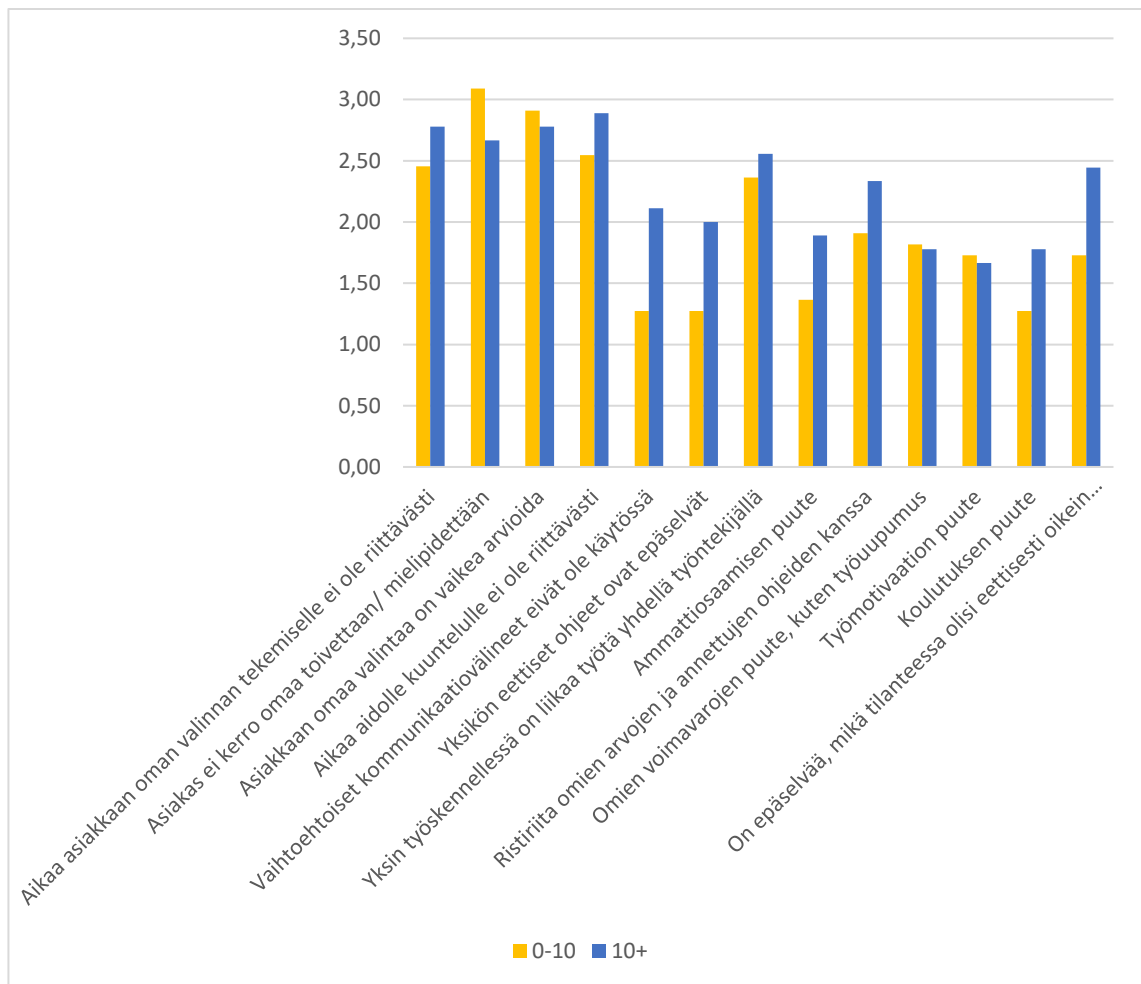
Kuvio 3. Mistä eettisesti haastava tilanteet yksin työskennellessä johtuvat vertailla yksityisen ja julkisen palveluntuottajan välillä.

Kuviosta 4 selviää työkokemusvuosien vertailun tuloksia mihin eettisesti haastavat tilanteet liittyvät yksin työskennellessä. Työkokemusvuosilla ei ole merkittävää vaikutusta näihin kokemuksiin.



Kuvio 4. Mihin asioihin eettisesti haastavat asiakastilanteet liittyvät yksin työskennellessä vertailua alle 10 vuotta työkokemusta tai yli 10 vuotta työkokemusta kehitysvammatyöstä.

Kuviossa 5 yli 10 vuotta työskennelleet nostavat esille, että eettisesti haastavat tilanteet yksikössä johtuvat heidän mielestään siitä, että vaihtoehtoiset kommunikointivälineet eivät ole yksikössä käytössä ja eettiset ohjeet ovat epäselvät.



Kuvio 5. Mistä eettisesti haastavat tilanteet yksin työskennellessä johtuvat. vertailua alle 10 vuotta työkokemusta tai yli 10 vuotta työkokemusta kehitysvamma-työstä.

Avoimissa vastauksissa sisällön analyysin kautta jakaantuivat yksin työskennellessä koetut haasteet yläluokkiin asiakkaan vuorovaikutukseen liittyvät haasteet ja työntekijän kokemuksiin liittyvät haasteet (liite 3). Asiakkaan vuorovaikutukseen liittyvät haasteet koostuivat kolmesta eri tekijästä: asiakkaan kommunikaatioon liittyvät tekijät, asiakkaan ymmärrykseen liittyvät tekijät sekä asiakkaan haastava käytös. Työntekijän kokemukseen liittyvät haasteet koostuivat neljästä eri tekijästä: Työntekijän kokema kiire, työntekijän kokemat kuormittavat, työhön liittyvät ulkoiset tekijät, kommunikaatioon vaikuttavat ulkoiset tekijät sekä esimiestyöhön liittyvät tekijät.

10.3 Eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä

Toisessa kysymysosiossa haluttiin tarkastella, minkälaisia eettisesti haastavat tilanteet ovat työyhteisössä. Ensin kysyttiin, millaisista asiakkaaseen liittyvistä tilanteista tulee työyhteisössä eettisesti haastavia tilanteita. Taulukosta 3 selviää, että itsemääräämisoikeus nousi suurimmaksi asiaksi. Asiakkaan oma näkemys omasta päivärytmistä nousi toiseksi isoimpana asiana ja kolmantena nousi haastava käytös.

Taulukko 3. Mihin asiakkaaseen liittyvät eettisesti haastavat tilanteet liittyvät vastaajien mielestä työyhteisössä.

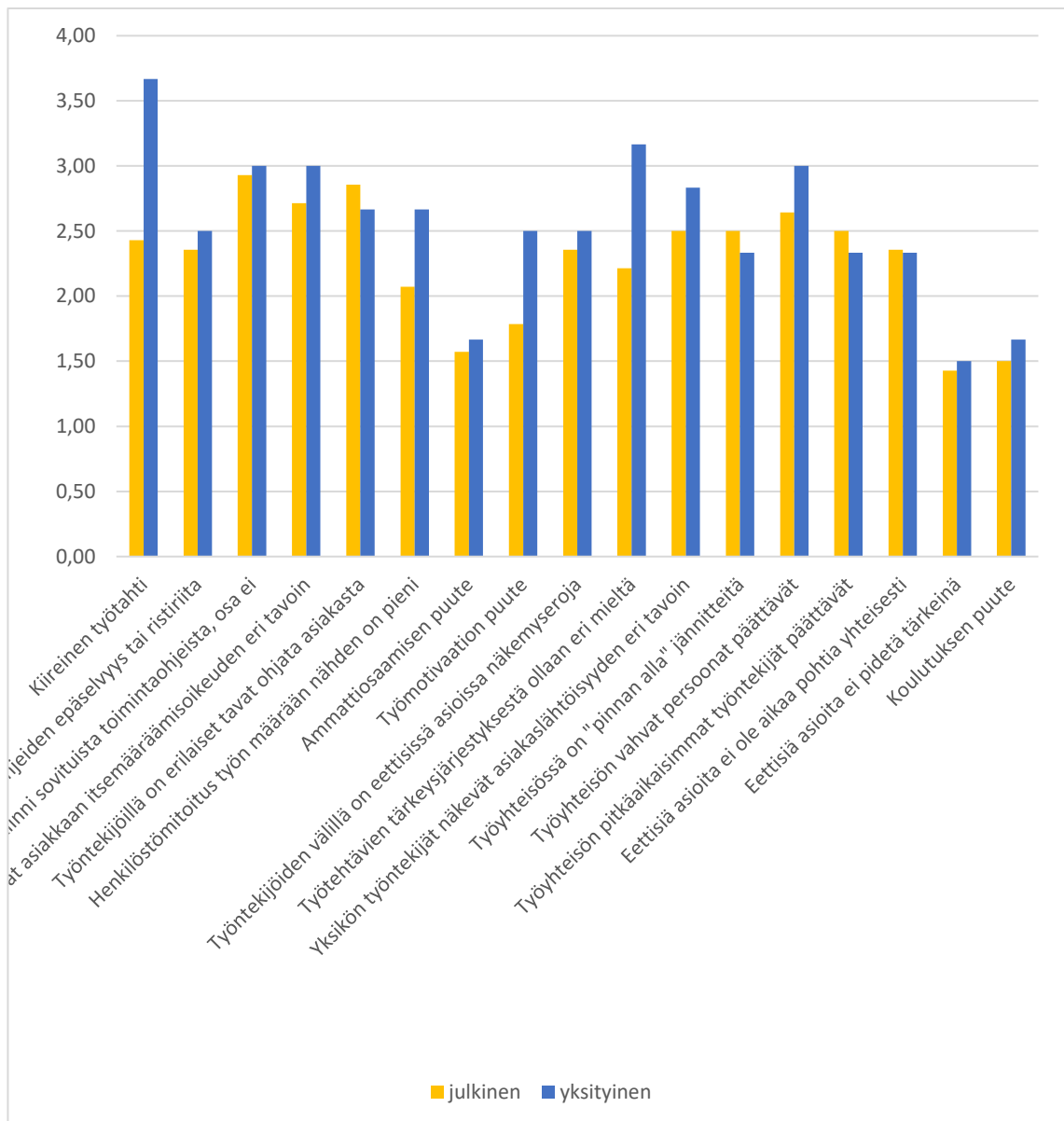
	Keskiarvo	Moodi
Itsemääräämisoikeus	3,05	3
Asiakkaan oma näkemys päivärytmistä	2,95	3
Haastava käytös	2,80	2
Kommunikaation haasteet	2,50	2
Hygienia	2,45	2
Rajoittaminen	2,35	2
Asiakkaan ja läheisen ristiriitaiset toiveet	2,30	3
Asiakkaan ja työntekijän välinen ristiriita	2,30	2
Läheisen ja työntekijän ristiriitaiset ajatukset	2,25	2
Kahden työntekijän väliset ristiriidat	2,15	2
Ruokailu	2,10	1 ja 3
Seksuaalisuus	2,05	1

Suurimmiksi syiksi työyhteisössä asiakkaisiin liittyvissä eettisesti haastavissa tilanteissa vastaajat nostivat, että osa työntekijöistä pitää sovitusta säännöistä kiinni ja osa ei, kiire työtähti, työntekijät kokevat asiakkaan itsemääräämisoikeuden eri tavoin, erilaiset tavat ohjata asiakasta ja sen, että vahvat persoonat ovat ne, jotka päättävät toimintatavoista (taulukko 4).

Taulukko 4. Mistä eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä johtuvat vastaajien mielestä. Vaihtoehto 1= ei yhtään, 2= jonkin verran, 3= melko paljon, 4 = paljon. Moodi on kaikkien vastaajien useimmin vastattu arvo.

	Keski-arvo	Moodi
Osa työntekijöistä pitää kiinni sovituista toimintaohjeista, osa ei	2,95	3
Kiireinen työtahti	2,80	2 ja 3
Yksikön työntekijät kokevat asiakkaan itsemääräämisoikeuden eri tavoin	2,80	3
Työntekijöillä on erilaiset tavat ohjata asiakasta	2,80	3
Työyhteisön vahvat persoonat päättävät	2,75	3
Yksikön työntekijät näkevät asiakaslähtöisyyden eri tavoin	2,60	3
Työtehtävien tärkeysjärjestyksestä ollaan eri mieltä	2,50	3
Työyhteisössä on "pinnan alla" jännitteitä	2,45	2
Työyhteisön pitkäaikaisimmat työntekijät päättävät	2,45	3
Annettujen eettisten ohjeiden epäselvyys tai ristiriita	2,40	3
Työntekijöiden välillä on eettisissä asioissa näkemuseroja	2,40	3
Eettisiä asioita ei ole aikaa pohtia yhteisesti	2,35	2 ja 3
Henkilöstömitoitus työn määrään nähden on pieni	2,25	1 ja 2
Työmotivaation puute	2,0	2
Ammattiosaamisen puute	1,60	1
Koulutuksen puute	1,55	1
Eettisiä asioita ei pidetä tärkeinä	1,45	1

Kun vertaillaan yksityisen ja julkisen palveluntuottajien työntekijöiden vastauksia eettisesti haastavista tilanteista ja mistä ne heidän mielestään johtuvat (kuviot 6), nousee yksityisellä puolella kiire julkista puolta suuremmaksi syyksi. Julkisella puolella nousee enemmänkin kommunikaatiokeinojen käytön vähäisyys ja se, että niitä ei ole totuttu niin käyttämään.



Kuvio 6. Mistä eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä johtuvat vertailua yksityisen ja julkisen palveluntuottajan välillä.

20 vastaajasta 17 on lähes aina samaa mieltä muiden työntekijöiden kanssa eettisesti haastavissa tilanteissa siitä, kuinka tilanteessa tulee toimia. Kuitenkin 3 vastaajista toteaa olevansa harvoin samaa mieltä. Vastaajilta kysyttiin myös, että otetaanko heidän yksikössään eettisesti haastavia tilanteita puheeksi ja yli kaksi kolmannesta vastaajista vastasi, että paljon tai melko paljon. Vain vajaa kolmannes vastasi jonkin verran.

Kun kysyttiin toimintakulttuurin haasteista, vastaajat totesivat julkisella puolella jatkuvien taloudellisten säästöpainneiden olevan yksi isoimmista haasteista. Myös jatkuvat uudet toimintatapaohjeet, vanhat ajattelumallit, organisaation hierarkkisuus ja henkilöstön negatiiviset asenteet toivat haasteita yksiköiden toimintakulttuuriin. Toimintakulttuurin haasteista kysyttäessä AMK-koulutuksen käyneillä haasteita enemmän kuin ammatillisen koulutuksen käyneillä. AMK-koulutuksen käyneet nostavat erityisiksi haasteiksi organisaation hierarkkisuuden, jatkuvat säästöpainneet ja vanhojen ajattelutapojen vallalla olon sekä toimintakulttuurin vanhanaikaisuuden. AMK-koulutuksessa opiskelleet vastaajat työskentelevät kaikki julkisella puolella.

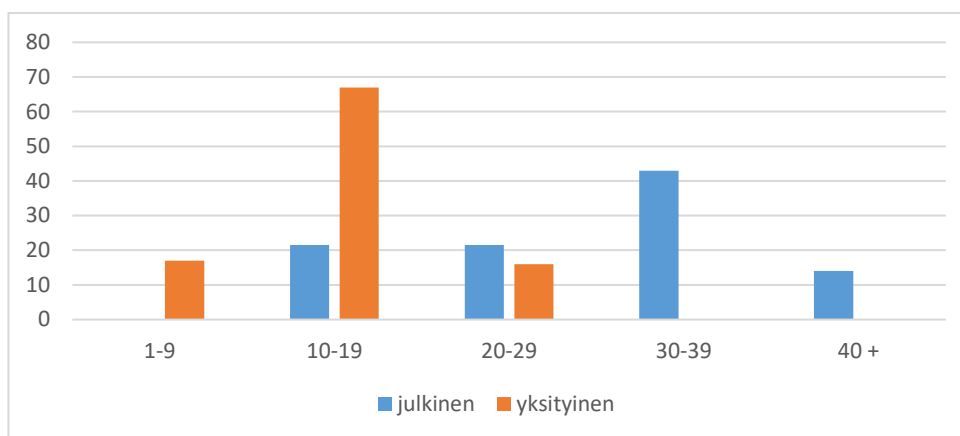
Vastaajilta tiedusteltiin myös, että ovatko he eettisesti haastavissa tilanteissa työyhteisön kanssa samaa mieltä toimintatavoista. Tässä kysymyksessä vertailtiin ammatillisen ja AMK-koulutuksen käyneiden vastauksia. AMK-koulutuksen käyneet ovat useammin eri mieltä eettisesti haastavissa tilanteissa muiden työyhteisön jäsenten kanssa kuin ammatillisen koulutuksen käyneet.

Avoimissa vastauksissa sisällön analyysin kautta jakaantuivat työyhteisössä koetut eettiset haasteet yläluokkiin työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät haasteet ja työyhteisön kokemat ulkoiset haasteet (liite 4). Näistä ensimmäinen rakentui kahdesta tekijästä: työyhteisön kokemista eettisistä näkökulmista sekä puheeksi ottamisen haasteista nousevista tekijöistä. Toisessa nousivat organisaation, lainsäädäntöön sekä esimiestyöhön liittyvät työyhteisön kokemat tekijät.

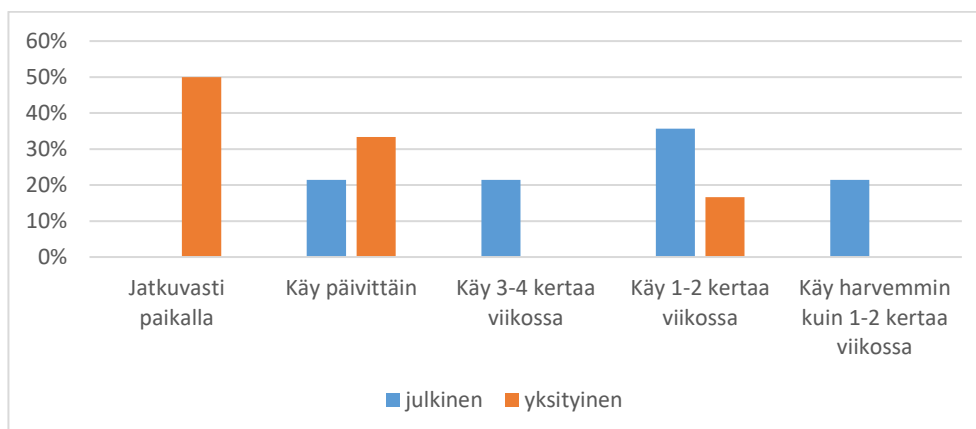
10.4 Esimiestyö ja eettisesti haastavat tilanteet työssä

Kolmannessa kysymysosiossa perehdyttiin esimiestyöhön ja kuinka se vaikuttaa työntekijöiden kokemiin eettisiin haasteisiin. Lisäksi selvitettiin, mitä esimieheltä toivotaan näissä tilanteissa. Tarkasteltaessa esimiesten alaisten määrää ja työpaikalla läsnäoloa yksityisen ja julkisen palveluntuottajan välillä, nähdään, että

yksityisellä palveluntuottajalla esimiehellä on vähemmän alaisia ja hän on pääsääntöisesti läsnä työpaikalla päivittäin. Julkisella palveluntuottajalla esimiehellä on selvästi suurempi määrä alaisia ja hän on harvemmin läsnä työpaikalla päivittäin (kuviot 7 ja 8). Kysyttäessä, kuinka usein työntekijät haluavat, että esimies olisi työpaikalla läsnä nousee yksityisellä puolella suurimmaksi 3-4 kertaa viikossa ja julkisella että 1-2 kertaa viikossa.



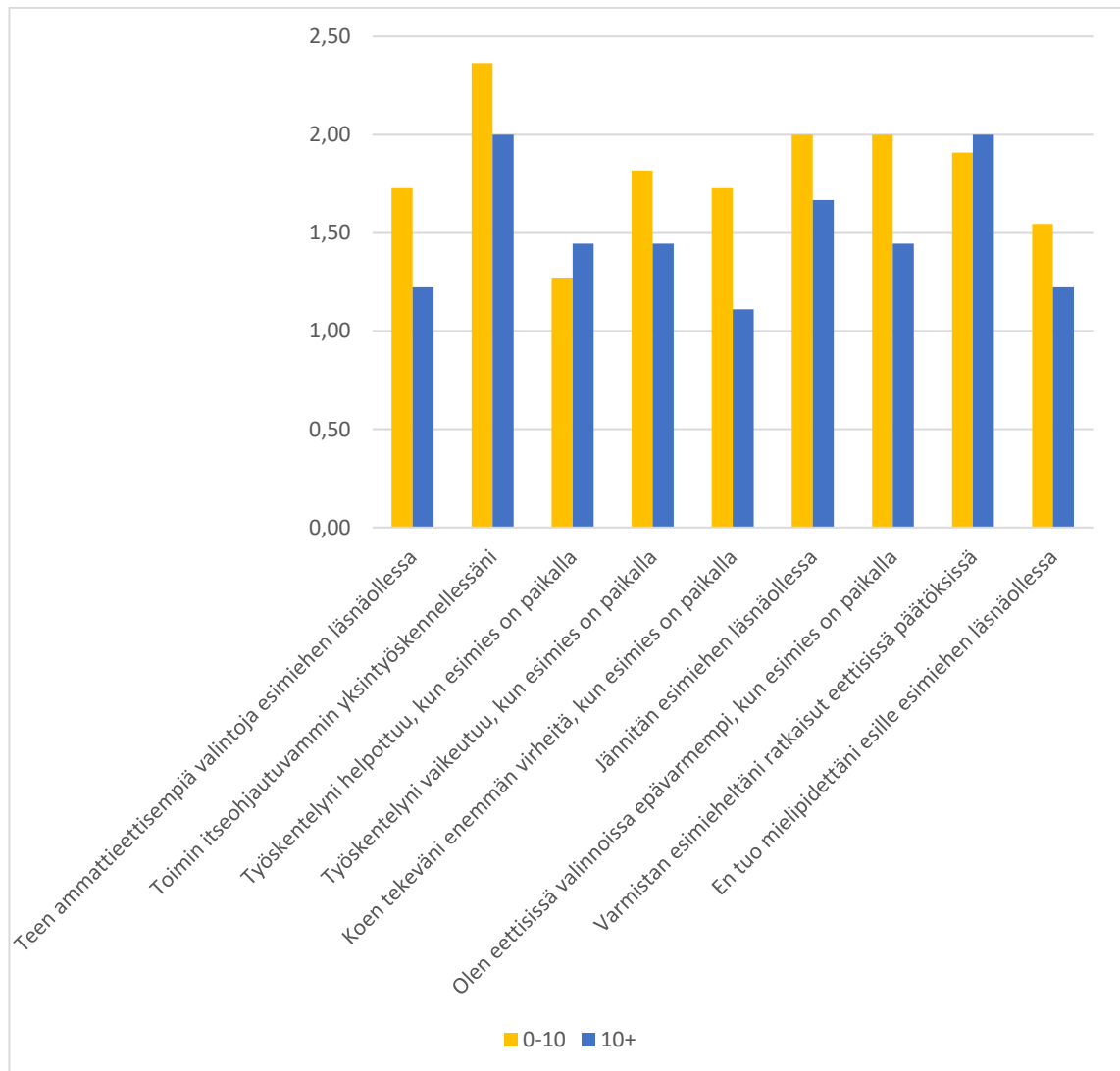
Kuvio 7. Kuinka paljon alaisia esimiehelläni on vertailua yksityisen ja julkisen palveluntuottajan välillä.



Kuvio 8. Kuinka paljon esimies on työpaikalla vertailua julkisen ja yksityisen palveluntuottajan välillä.

Vastaajilta kysyttiin, vaikuttaako esimiehen läsnäolo heidän tapansa tehdä eettisiä valintoja omassa työssään. Vastausten perusteella ei juurikaan vaikuta. Vastaajat ovat sitä mieltä, että yksin työskennellessään he toimivat itseohjautuvammin kuin esimiehen läsnä ollessa erityisesti työkokemusvuosia vertaillessa tämä korostuu nuoremmilla työntekijöillä (kuvio 9). Työyhteisöön esimiehen läsnäolo

saattaa vaikuttaa niin, että he varmistavat esimieheltä eettisten valintojen oikeellisuuden. Toisaalta työyhteisö voi kokea, että he toimivat eri tavalla esimiehen läsnä ollessa ja toisaalta, että he tekevät eettisesti ammatillisempia päätöksiä.



Kuvio 9. Vaikuttaako esimiehen läsnäolo tapaasi tehdä työssäsi eettisiä valintoja. vertailua alle 10 vuotta työkokemusta tai yli 10 vuotta työkokemusta kehitysvammatyöstä.

Vastaajat arvioivat väittämässä, kuinka hyvin väittämät pitivät paikkaansa heidän oman esimiehensä ollessa kyseessä. Suurimman keskiarvon 3,55 sai väittämä, että voit keskustella esimiehen kanssa työssä kohtaamistasi eettisistä haasteista. Lähes samaan arvoon pääsi väittämät, että esimies vaikuttaa kiireiseltä ja esimies arvostaa ammattitaitoasi ja mielipidettäsi. Suurin osa oli myös samaa mieltä

siitä, että voi luottaa esimieheen eettisissä asioissa. Kaiken kaikkiaan esimies työ nähtiin positiivisena.

Kaksi kolmesta vastasi, että esimies ottaa eettisesti haastavia tilanteita puheeksi joko jonkin verran tai melko paljon. 30% vastaajista vastasi, että esimies ottaa puheeksi eettisesti haastavia tilanteita paljon. Vastaajat kokivat, että he ja työyhteisö saavat eettisesti haastavissa tilanteissa esimieheltä tukea niin, että voivat purkaa tilanteita keskustellen, esimies kuuntelee heitä ja auttaa heitä purkamaan tilannetta. Esimies myös pohtii vastaajien tai työyhteisön kanssa ratkaisua yhdessä näihin eettisesti haastaviin tilanteisiin. Esimieheltä saa myös itse tilanteessa tukea ja myös läheisyhteistyöhön esimies antaa tukensa. Koulutustarpeita esimies on myös kartoittanut sekä ryhmänohjausta on ollut mahdollisuus saada (taulukko 5). Kysyttäessä minkälaista tukea työyhteisö tai työntekijä ovat saaneet esimieheltään eettisesti haastavissa tilanteissa, nousee yksityisen palveluntuottajan puolella selvästi julkista puolta isommaksi koulutustarpeiden kartoittaminen ja lisäkoulutuksen sekä ryhmätyönohjauksen mahdollistaminen.

Taulukko 5. Millaista tukea vastaaja tai työyhteisö on saanut esimieheltä eettisesti haastavissa tilanteissa?

	Keski-arvo	Moodi
Keskustelu, kuuntelu ja tilanteen purkaminen	3,50	4
Eettisesti haastaviin tilanteisiin on haettu ratkaisua yhdessä esimiehen kanssa	3,20	4
Esimies on tukenut itse tilanteessa	2,85	4
Eettisesti haastavien tilanteiden toimintatavoista on keskusteltu ennakoivasti	2,80	4
Esimies on kartoittanut koulutustarpeet ja pyrkinyt mahdollistamaan lisäkoulutuksen	2,75	4
Tukea läheisyhteistyöhön	2,65	2 ja 3
Mahdollisuus ryhmätyönohjaukseen	2,30	1
Mahdollisuus yksilöryhmänohjaukseen	2,05	1

Kysyttäessä, millaista tukea vastaaja tai työyhteisö kaipaa esimieheltä eettisesti haastavissa tilanteissa, korostuvat samat toimet mitkä vastaajat ovat jo kokeneetkin saavansa esimieheltään. Keskustelu, kuuntelu ja tilanteen purku ovat ihan

ensimmäisenä, mutta vastauksissa nousee myös mahdollisuus yksilötyönohjaukseen. Myös ennakoivasti keskustelu esimiehen kanssa eettisesti haastavista tilanteista nousee esille vastauksista (taulukko 6).

Taulukko 6. Minkälaista tukea vastaaja tai työyhteisö kaipaa esimieheltä eettisesti haastavissa tilanteissa?

	Keski-arvo	Moodi
Keskustelu, kuuntelu ja tilanteen purkaminen	3,80	4
Eettisesti haastavien tilanteiden toimintatavoista keskustellaan ennakoivasti	3,55	4
Esimies kartoittaa ja pyrkii mahdollistamaan tarvittaessa lisäkoulutuksen	3,50	4
Eettisesti haastaviin tilanteisiin haetaan ratkaisua yhdessä esimiehen kanssa	3,45	4
Mahdollisuus ryhmätyönohjaukseen	3,45	4
Esimies tukee itse tilanteessa	3,35	4
Tukea läheisyhteistyöhön	3,15	4
Mahdollisuus yksilötyönohjaukseen	3,0	4

Työntekijöiden toivoma tuki eettisesti haastavissa tilanteissa jakaantui sisällön analyysin kautta kahteen yläluokkaan (liite 5). Tukea toivottiin sekä lähiesimieheltä että organisaatiotasolta. Esimieheltä toivottiin työtettä, joka on läsnä oleva ja kuunteleva sekä työyhteisössä eettisiä asioita esille nostava. Organisaatiolta toivottiin mahdollisuutta kehittää eettistä osaamista.

10.5 Koulutustarpeet

Vastaajista 16 pohtii yleisesti työssään tällä hetkellä joko paljon tai melko paljon omia eettisiä toimintatapojaan. Vastaajista 4 pohtii niitä jonkin verran. Vastaajista yli kaksi kolmesta kokee, että eettisten asioiden itsenäiselle tiedon hankinnalle annetaan työaikana jonkin verran aikaa. Vastaajista 3 kokee, että aikaa ei anneta yhtään. Loput 3 kokevat, että aikaa annetaan joko melko paljon tai paljon. Viidenes vastaajista toivoisi saavansa itsenäistä tiedonhankintaa varten aikaa 1-2 tuntia viikossa, kolmannekselle riittäisi 1-2 tuntia kahdessa viikossa ja toinen vajaa kolmannes pärjäisi kolmella tunnilla kuukaudessa.

Kyselyssä vastaajat nostivat isoimmiksi asioiksi, joihin tarvitsevat lisää tietoa tai osaamista konkreettiset tilanteet ja niissä tehtävät valinnat sekä eettisesti haastaviin tilanteisiin yksin työskennellessä selkeitä ohjeita. Vastaajat kaipaavat myös tietoa itsemääräämisoikeudesta, kehitysvammaisten seksuaalisuudesta ja sen ohjaamisesta, vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiomenetelmistä (taulukko 7).

Taulukko 7. Minkälaista eettistä ammattitaitoa lisäävää tietoa tai osaamista vastaajat haluaisivat vahvistaa itsellään.

	Keski-arvo	Moodi
Konkreettiset tilanteet ja niissä tehtävät valinnat	2,75	3
Selkeä ohjeistus eettisesti haastaviin tilanteisiin yksin työskennellessä	2,70	3
Vuorovaikutustilanteet ja kommunikaatiomenetelmät	2,55	3
Tietoa kehitysvammaisen seksuaalisuudesta ja sen ohjaamisesta	2,55	3
Tietoa itsemääräämisoikeudesta	2,50	3
Ammattieettiset ohjeet	2,40	3
Tietoa rajoittamistoimenpiteistä ja keinoista välttää niiden käyttöä	2,40	3
Eettisen ajattelun perusteet	2,35	3
Työn tärkeysjärjestyksen määrittely yksin työskennellessä	2,35	3
Tietoa kehitysvammaisuudesta yleensä	2,35	3
Tietoa ravitsemuksesta	2,30	3
Itsensä johtamisen taidot	2,25	2

Samat asiat nousivat esiin kysyttäessä, minkälaisia eettisen ammattitaitoa lisäävää tietoa tai osaamista vastaajat haluaisivat vahvistaa työyhteisössä (taulukko 8).

Taulukko 8. Minkälaista eettistä ammattitaitoa lisäävää tietoa tai osaamista vastaajat haluaisivat lisätä työyhteisössä.

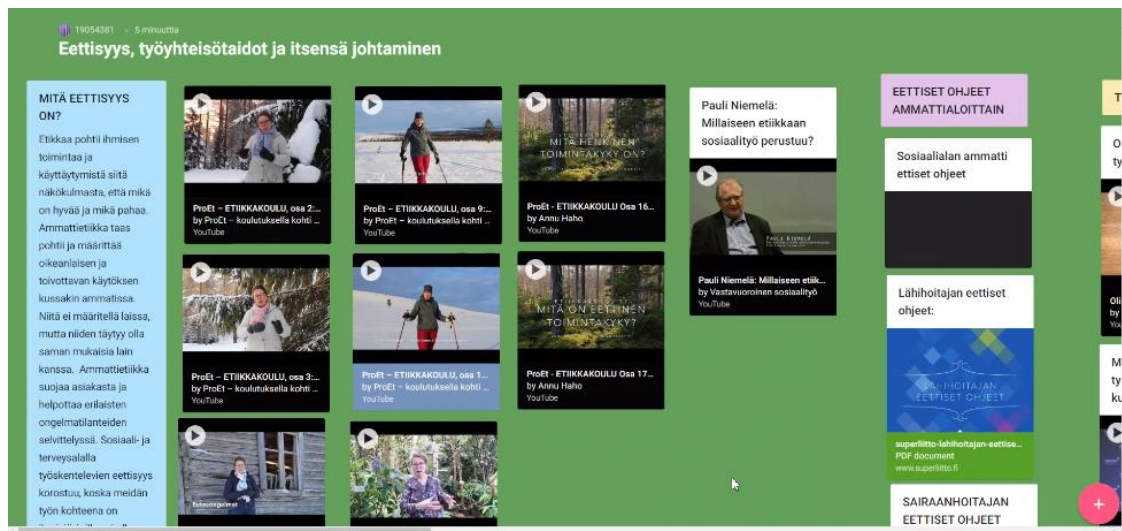
	Keski-arvo	Moodi
Tietoa itsemääräämisoikeudesta	2,85	3
Konkreettiset tilanteet ja niissä tehtävät valinnat	2,85	3
Selkeä ohjeistus eettisesti haastaviin tilanteisiin	2,80	3
Eettisen ajattelun perusteet	2,70	3
Vuorovaikutustilanteet ja kommunikaatiomenetelmät	2,70	3
Puheeksiottamisen taidot työyhteisössä	2,65	3
Työn tärkeysjärjestyksen määrittely	2,60	3

Tietoa rajoittamistoimenpiteistä ja keinoista välttää niiden käyttöä	2,55	3
Ammattieettiset ohjeet, lait ja säädökset	2,50	2 ja 3
Tietoa kehitysvammaisen seksuaalisuudesta ja sen ohjaamisesta	2,45	3
Tietoa ravitsemuksesta	2,45	3
Tietoa kehitysvammaisuudesta yleensä	2,40	3

Suurin osa halusi asiantuntijaluentoja tai koulutusta aiheesta. Myös itseopiskelumateriaalia toivoi moni. Työyhteisölle toivottiin puheeksi ottamisen materiaalia ja myös paneelikeskustelua toivottiin.

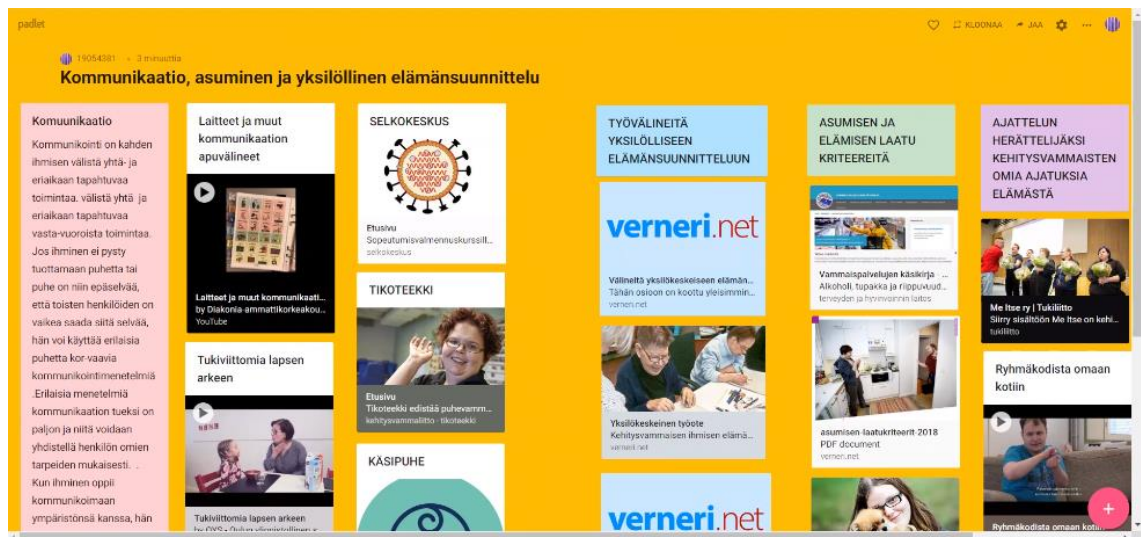
11 Padlet-tietopaketti kehitysvamma-alan eettisistä osa-alueista

Opinnäytetyössä tehdyn kyselyn tulosten perusteella laadittiin esimiestyöhön eettisen osaamisen kehittämisen tueksi Padlet-tietopaketti kehitysvamma-alan eettisistä osa-alueista. Ensimmäisellä Padlet-sivulla (kuva 4) on teemoiksi nostettu eettisyys, työyhteisötaidot ja itsensä johtaminen. Padlet-sivulle on liitetty suorat linkit ProEt-yrityksen Etiikkakouluun, joka on 17-osainen. Nämä osat ovat hyviä, muutaman minuutin kestoisia tietoiskuja eettisyyden eri alueista, joilla esimies voi herätellä työyhteisöä pohtimaan eettisyyttä eri näkökulmista. ProEt-yritys tekee sosiaali- ja terveysalan sekä asiakaspalvelualan yrityksille etiikan täydennyskoulutusta parantamaan asiakaspalvelua ja työyhteisön työhyvinvointia. Ensimmäisellä Padlet-sivulla on myös eri sosiaali- ja terveysalan ammattieettiset ohjeet. Lopuksi siellä on hyviä linkkejä työyhteisötaitoja käsitteleviin Youtube-videoihin sekä itsensä johtamisen videovalmennuksiin. Nämä on Youtubeen tehnyt Filosofian akatemia, joka tarjoaa yrityksille työyhteisövalmennuksia.



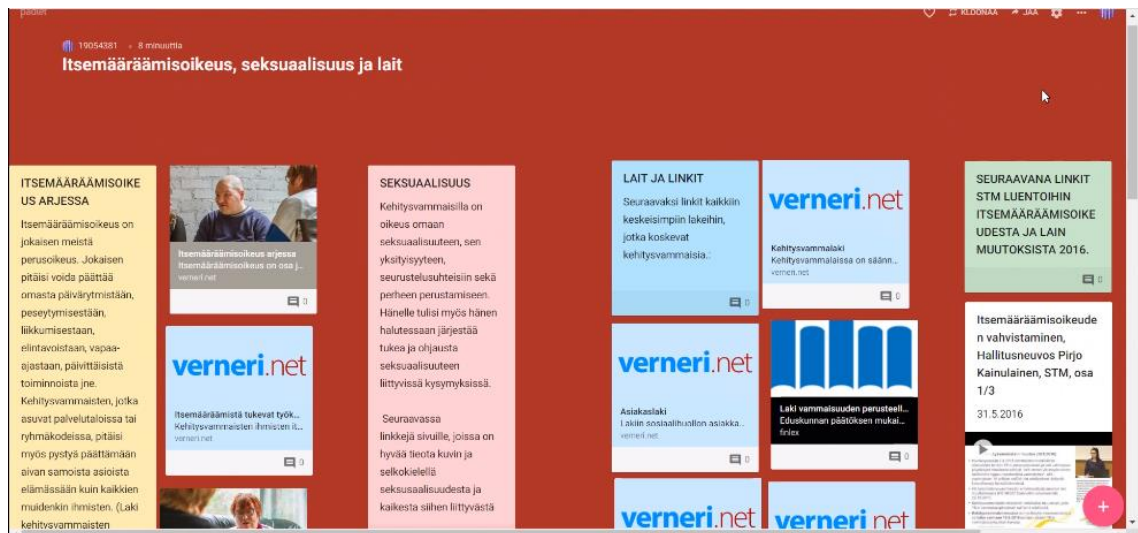
Kuva 4. Kuvakaappaus Padlet-sivusta ”Eettisyys, työyhteisötaidot ja itsensä johtaminen”.

Toisella Padlet-sivulla (kuva 5) keskitytään kommunikaatioon, asumiseen ja yksilölliseen elämänsuunnitteluun. Linkejä on liitetty esimerkiksi Papunetin-sivuille, Selkokeskuksen sivuille ja Youtuben videoihin, joissa käydään läpi kommunikaation tukimenetelmiä ja niiden käyttöä. Tällä sivulla on myös linkit muiden muassa Vernerinet -sivuille yksilölliseen elämänsuunnitteluun liittyviin työkaluihin. Linkeissä myös ohjataan näiden työvälineiden käyttöön. Toiselle Padlet-sivulle on nostettu myös Vernerinet - sivuston linkejä, joissa itse kehitysvammaiset kertovat omia näkemyksiään itsemääräämisoikeudesta ja kuinka se toteutuu. Nämä ovat hyviä keskustelun herättelijöitä työyhteisössä eettisiin asioihin ja niiden pohdintaan.



Kuva 5. Kuvakaappaus Padlet-sivusta "Kommunikaatio, asuminen ja yksilöllinen elämänsuunnittelu".

Kolmannella Padlet-sivulla (kuva 6) aiheena ovat itsemääräämisoikeus, seksuaalisuus ja lait. Siellä ovat linkit Vernerinet eri sivuille, joissa tarkastellaan itsemääräämisoikeutta, mitä se on, miten sitä voidaan tukea, miksi se ei aina toteudu ja missä tilanteissa itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa. Seksuaalisuus on yksi tärkeä osa itsemääräämisoikeutta, jota pitäisi tukea. Myös kyselyssä tuli esille, että siitä toivotaan lisää koulutusmateriaalia. Asiakkaan seksuaalisuuden kohtaamiseen ja tukemiseen tarkoitettut linkit ovat Papunetin, Vernerinet, selkosivujen, Rinnekodin ja Seteken seksuaalisuutta käsitteleviin sivuihin. Mukaan on nostettu aiheesta selkokielliset linkit myös asiakastyön tueksi. Kolmannella Padlet-sivulla ovat myös linkit tärkeimpiin lakeihin, jotka koskevat kehitysvammaisia ja heidän palvelujaan, oikeuksiaan sekä velvollisuuksiaan. Lopuksi on linkit Sosiaali- ja terveysministeriön luentoihin itsemääräämisoikeudesta.



Kuva 6. Kuvakaappaus Padlet-sivusta ” Itsemääräämisoikeus, seksuaalisuus ja lait”.

Tulosten analyysin pohjalta noussut Padlet-tietopaketti kehitysvamma-alan eettisen osaamisen osa-alueista pilotoitiin ja arvioitiin Microsoft Forms kyselyllä Joensuun alueen kehitysvammapalveluiden yksiköiden esimiesten ja Siun soten Vammaispalvelujen palvelujohtajan kanssa. Pilotoinnista saadussa palautteessa tuotos arviointiin kattavaksi ja hyväksi kokonaisuudeksi, josta löytyy kaikki oleellinen tieto. Padletista sanottiin myös, että se on ”hieno ja työssä toteutettavissa oleva materiaali”. Sanallisessa palautteessa ehdotettiin Padlet-linkkien siirtämistä myös QR-koodien taakse, jolloin se olisi paremmin jaettavissa asumispalvelujen asiakkaiden läheisille. Valmiin tuotoksen käyttöönotto ja jalkauttaminen henkilöstölle jäi sekä yksityisen että julkisen puolen kehitysvammapalveluiden esimiehille, eikä se siten kuulunut tämän opinnäytetyön prosessiin.

12 Pohdinta

12.1 Kehitysvamma-alan ammattilaisten työssään kohtaamat eettiset erityispiirteet

Kehitysvamma-alan työntekijät kohtaavat paljon työssään eettisesti haastavia tilanteita. Kyselyn vastauksista kävi ilmi, että julkisella puolella keskeiset eettisesti haastavat tilanteet sekä yksin työskenneltäessä että työyhteisössä liittyivät usein asiakkaan itsemääräämisoikeustilanteisiin. Tämä johtuu mielestämme siitä, että vasta viime vuosina asiakkaan mahdollisuutta oman näköiseen elämään on aloitettu korostaa Kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain itsemääräämisoikeutta korostavan lakiosan tullessa voimaan (Laki kehitysvammaisen erityishuollosta 1977/519). Tämä on varmasti aiheuttanut myös kyselyssä julkiselta puolelta esiin nousseita ristiriitoja sekä asiakkaan läheisen ja työntekijän että asiakkaan itsensä ja tämän läheisen välille. Nämä nousevat esiin myös Superin teettämässä selvityksessä eettisestä toiminnasta ja työskentelystä vammaispalveluissa sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vammaispalvelujen käsikirjassa. (Brusas ym. 2014, 22-23; Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2020.)

Yksilökeskeisestä elämänsuunnittelua on aloitettu julkisella puolella kouluttaa viimeisen kymmenen vuoden aikana, kun yksityisellä puolella koulutus on aloitettu jo paljon aiemmin. Ehkä tämän takia itsemääräämisoikeus yksityisellä puolella ei noussut esille niin suurena eettisenä haasteena. Oman kokemuksemme mukaan yksilöllinen elämänsuunnittelu vähentää työntekijän kokemaa ristiriitaa eettisesti haastavissa tilanteissa, koska se antaa välineitä asiakkaan oman tahdon esille tuomiseen. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu on tärkeä keino asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumisessa (Vernerinet, 2014).

Yksityisellä puolella yksin työskenneltäessä eettisesti haastavaksi tilanteeksi nousee erityisesti asiakkaan haastava käytös. Mielestämme tämä voi johtua siitä, että julkisella puolella aloitettiin purkamaan laitoshoidon yksilöitä joitakin vuosia sitten. Työkokemuksemme mukaan näyttää, että osa haastavasti käyttäytyvistä asiakkaista siirtyi silloin yksityisen palvelun tuottajan tehostetun asumisen kodinomaisempiin yksiköihin.

Julkisen puolen toimintakulttuurin haasteina nousivat erityisesti säästöpainheet, hierarkkisuus ja vanhanaikaiset toimintatavat. Yksityisellä puolella korostuivat puolestaan kiire, yksintyöskentely ja haastavasti käyttäytyvät asiakkaat. Vanhanaikaiset toimintatavat ja hierarkkisuus kertovat julkisen puolen perinteisistä toimintatavoista, joihin kuitenkin on pyritty hakemaan muutosta. Toimintakulttuurin muutosprosessi on käynnissä, mikä näkyy uudistuvina tapoina ajatella asiakkaasta oman elämänsä asiantuntijana (Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta, 2018). Syy, miksi yksityisen puolen vastauksissa kiire ja yksintyöskentely korostuivat julkista puolta enemmän, jää tutkijoille epäselväksi. Asiat eivät liene vieraita myöskään julkisen puolen työntekijöille. Ehkä vastauksissa on otettava huomioon myös työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset työstä ja sen tekemisestä.

Yhdeksi keskeiseksi syyksi eettisesti haastavissa tilanteissa sekä yksin työskenneltäessä että työyhteisössä vastauksissa korostuivat useasti kommunikaatiohaasteet asiakkaan kanssa. Vastaajat kokivat, että joko asiakkaan valintaa on vaikeaa arvioida tai hän ei kerro omaa toivettaan. Ristiriitaista tässä on, että kyttäessä vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käytöstä, suurin osa vastaajista kertoi, ettei niitä käytetä yksikössä paljoakaan. Perusteluina tälle oli, ettei asiakas joko halua käyttää niitä tai koettiin, ettei asiakas tarvitse vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä. Vaikka vammaisten ihmisten oikeuksissa on tultu paljon eteenpäin, niin vieläkin on paljon työtä jäljellä, että heidän todellinen hyvinvointinsa mahdollistuisi (Kaski ym. 2012, 263; Malm ym. 2004, 22-29). Keskeinen osa hyvinvointia on onnistunut vastavuoroinen vuorovaikutus ja ymmärretyksi tuleminen (Huuhtanen 2011, 20-21). Miten tämä onnistuu, jos vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttöä ei työyhteisöissä koeta tärkeänä? Asian merkityksen korostaminen on perusteltua, siksi tämä aihe on myös osana Padlet-tietopakettia.

Työntekijöiden omat asenteet ja motivaatio voivat vaikuttaa vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttöön negatiivisesti.

” Suurimpana syynä käyttämättömyyteen näen, ettei asiaa kuitenkaan koeta niin tärkeänä, valitettavasti”.

”Asiakkaat eivät kykene tai eivät ole oppineet käyttämään vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä”

Lisäksi vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käytön todettiin olevan niin intensiivistä, ettei oma olotila välttämättä aina jaksaa menetelmien käyttämistä. Sinkkonen ym. (2011, 120-123) totesi esimiehen eettisiin velvollisuuksiin kuuluvan työyhteisön eettisiin epäkohtiin puuttumisen. Hän korosti myös niiden tunnistamisen merkitystä. Sinkkonen muistuttikin, että silloin työyhteisön kanssa tulee kerrata erityisesti työn perustehtävä. Niin myös tässä voidaan ajatella, että on viimekädessä esimiehen tehtävä korostaa työyhteisön jäsenille vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien kuulumisen yhdeksi keskeisimmistä osaamisalueista kehitysvamma-alalla. Tarvittaessa esimies voi mahdollistaa henkilöstölle asiasta lisäkoulutusta.

Jos vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä käytettäisiin, ne voisivat myös helpottaa asiakkaan aidon viestin ja valinnan kuulemistä, ilman että ajan puuttuminen, joka myös vastauksissa todettiin olevan yksi haasteista, vaikuttaisi tässä kommunikaation estävänä tekijänä. Kommunikaation puute voi aiheuttaa haastavia tilanteita asiakkaan käytöksessä. Jos asiakas ei saa ilmaistua omaa asiaansa ja tulee siksi ymmärretyksi tai ei itse ymmärrä tilannetta, voi se aiheuttaa asiakkaassa turhautumista (Huuhtanen 2011, 110). Monelta eettisesti haastavalta tilanteelta voitaisiin siis välttyä, kun aitoon, läsnä olevaan kommunikaatioon sekä vaihtoehtoisten menetelmien käyttöön asiakkaan kanssa keskityttäisiin huolellisesti. Tämä voisi esimerkiksi vaikuttaa suoraan asiakkaan haastavan käyttäytymisen vähenemiseen. Kun asiakas kokee, että kommunikaatio onnistuu ja on vastavuoroista sekä ymmärtävää, hän voi rentoutua, haastavat tilanteet ja niiden käsittelyyn tarvittava aika vähenee ja siten myös koettu kiire työssä voisi vähentyä, kun muulle työlle jää enemmän aikaa. (Papunet 2017; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Yksi kehitysvamma-alan keskeisiä osa-alueita on kommunikaatio ja siihen panostaminen siten, että asiakas tulee aidosti kuulluksi ja ymmärretyksi. Tätä pitäisi

korostaa jatkuvasti sekä opintojen aikana että työelämässä. Esimiehellä on suuri merkitys siihen, miten asiaan työyhteisössä suhtaudutaan (Sinkkonen ym. 2011, 120-123). Kommunikaatioympäristön rakentaminen ja siihen huomion kiinnittäminen tulisi olla kehitysvammayksiköissä itsestään selvyyttä ja yksi tärkeimmistä prioriteeteista. Kommunikaatioympäristöön huomion kiinnittäminen työyhteisössä on yksi eettisen osaamisen osa-alueista, johon esimies voi henkilöstöään ohjata. Malm ym. (2004,412) puhui työntekijän vallan käytön mahdollisuudesta tilanteessa, jossa asiakkaalla on toimintakyvyn tai ymmärryksen osa-alueilla haasteita. Aidon vuorovaikutuksen ollessa yksi työyhteisön perusarvoista, vallan käytön mahdollisuuksille tai hyvän hoitajuuden dilemmalle, josta Leino-Kilpi ja Välimäki (2014, 104-105) puhuivat, ei jää oikeastaan paljoakaan tilaa.

12.2 Työntekijöiden esimieheltään tarvitsema ja toivoma tuki eettisen osaamisensa kehittämiseksi

Eettisen osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä on esimiestyöllä paljon merkitystä. Kyselyn vastauksista nousi esiin työntekijän kokema ristiriita omien arvojensa ja annettujen ohjeiden välillä. Lisäksi he kokivat, että on epäselvää, mikä olisi eettisesti oikea ratkaisu tilanteessa. Pohjola (2019, 329-331) toteaa sosiaalialan työntekijöillä olevan vahva arvopohja ja eettismoraalinen tapa tehdä työtä. Hagqvist, Nevalainen ja Puranen (2014, 192-195) näkevät eettisen johtajan ratkaisevan eettiset kysymykset nopeasti, kuitenkin yhdessä työyhteisön kanssa. Esimiehen velvollisuutena on ohjata eettistä keskustelua, selkeyttää ohjeita ja tuoda epäkohtia esiin, ettei työntekijöiden tarvitse kokea työssään eettistä ristiriitaa.

Esimehen läsnäolon ei koettu vaikuttavan eettisten valintojen tekemiseen, mutta silti vastaajat kokivat toimivansa eettisesti itseohjautuvammin silloin, kun esimies ei ollut läsnä. Esimehen läsnäololla ei koettu olevan juurikaan vaikutusta eettiseen päätöksen tekoon yksin työskennellessä. Työyhteisössä kuitenkin koettiin, että työyhteisö toimii toisin, ammattieettisemmin ja varmistaa esimieheltä eettistä

päätöksen tekoa silloin, kun esimies on paikalla. Ohjeena esimiehille voisi olla, että varmistaakseen eettisesti vahvan ja läpinäkyvän työskentelyn työyhteisöissä, hänen olisi pyrittävä olemaan enemmän läsnä. Keskustelu, kuuntelu, tilanteen purku sekä eettisten tilanteiden ennakointi koettiin tärkeiksi eettisen johtamisen välineiksi. Niirasen ym. (2010, 113-114) mielipiteeseen pohjaten eettisen johtamisen kulmakiveksi voidaan yleisesti nostaa työntekijän kokemus luotettavasta, työntekijän ammattitaitoa arvostavasta esimiehestä.

Vastauksista kävi ilmi, että julkisen puolen esimiehellä on yleensä enemmän alaisia kuin yksityisellä puolella. Tämä johtuu siitä, että julkisen puolen esimies johtaa usein useampaa yksikköä kuin yksityisen puolen esimies. Tästä syystä julkisen puolen esimies on myös vähemmän paikalla työyhteisöissä kuin yksityisen puolen esimies. Tämä vaikuttaa myös työntekijöiden mahdollisuuteen saada eettisesti haastavassa tilanteessa tukea esimieheltään. Tuloksissa korostui työntekijöiden toive esimiehen läsnäolosta itse eettisesti haastavissa tilanteissa. Jos etukäteen on jo tiedossa, että työyhteisössä on tulossa eettisesti hankala tilanne tai konflikti, niin esimiehen tulisi tämä huomioida ja pyrkiä olemaan paikalla tukeassa työyhteisössä. Tämä todettiin myös Niirasen, Seppänen-Järvelän, Sinkkosen ja Vartiaisen (2010, 113-114) sekä Sinkkosen, Kauppilan ja Laulaisen (2011, 99) artikkeleissa.

Organisaatiolta toivottiin mahdollisuutta kehittää eettistä osaamista. Sydänmaalakka (2012, 131-133), Tuomi ja Sumkin (2012, 67-68) korostivat osaamisen kehittämisen olevan myös oppivan organisaation etu. Sen avulla voidaan tukea organisaation vision, strategian ja tavoitteiden toteutumista työntekijätasolla samalla parantaen organisaation toiminnan laatua. Kun työntekijöille selkeyttää organisaation eettisiä arvoja, he saavat suunnan ja perustelut omalle työlleen. Siksi eettisen osaamisen kehittäminen on tärkeää myös perustyössä asiakkaan kanssa.

12.3 Pohdintaa kehitysvamma-alan eettisyydestä

Eettisyys on aiheena laaja ja sitä voidaan lähestyä eri suunnista niin globaalisti kuin alueellisestikin. Ympäristöetiikka lähestyy sitä kestävän kehityksen näkökulmasta ja eläinetiikka puolestaan korostaa eläinten oikeuksia. Digitalisaatio ja teknologian kehitys pakottavat pohtimaan niiden eettisiä näkökulmia, esimerkkinä tästä tekoälyn eettisyys tai robotiikan lisääntyminen työpaikoilla, tai bioetiikka ja nopea rokotekehitys covid-19-tilanteessa. Yritysten ja organisaatioiden näkökulmasta eettisyys voi painottua yhteiskuntavastuuseen tai strategian luotettavuutta lisääviin arvoihin. Viime aikoina eettisyyttä on alettu tarkastella lisääntyvässä määrin myös lainsäädännön tasolla. Ympäristönsuojelussa tiukentuva päästökauppalaki (8.4.2011/311) ohjaa kasvihuonekaasujen päästöoikeuksia. Ihmisoi-
keuksien toteutumista tarkastellaan jatkuvasti mm. naisiin kohdistuvan syrjinnän näkökulmasta. Eri aloille on laadittu omia alakohtaisia ammattieettisiä toimintaohjeita ja periaatteita. Puhutaan yleisesti lääkärietiikasta ja lakimiesetiikasta, mutta myös kaupan ala on laatinut omia yrityskohtaisia eettisiä toimintaperiaatteita, joissa korostuvat nykyään erityisesti ihmisoikeudet ja vastuullinen, ympäristöystävällinen tuotanto. Keskeisinä näkyvinä arvoina ovat myös turvallisuus, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys.

Sosiaali- ja terveysalalla ammatillinen eettinen osaaminen korostuu erityisesti asiakasrajapinnassa työskennellessä. Lainsäädäntö ohjaa työtä, ja ammattiliitot ovat laatineet ammattieettisiä toimintaperiaatteita työn tekemisen tueksi. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin marginaaliseen asiakasryhmään, kehitysvammaisiin asiakkaisiin sekä heidän kanssaan työskenteleviin ammattilaisiin. Kehitysvamma-ala on ollut muutoksen alla viime vuosikymmeninä, kun laitoshoidosta on pyritty luopumaan ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden tukeminen on tullut näkyväksi. Historiasta kehitysvamma-alalla on ollut kauan jäänteitä työntekijälähtöisestä toiminnasta, jossa asiakas on ollut toiminnan kohde ei niinkään päättävä, aktiivinen osallistuja. Murros työntekijän tavassa toimia on ollut suuri ja on käynnissä edelleen asiakkaan itsemääräämisoikeuden tullessa kehitysvamma-alan lainsäädäntöön vasta vuonna 2016. Paternalistinen (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 104-105) tapa tehdä työtä on ollut tapana kauan erityisesti kehitysvammapuolella, jossa asiakkaan omaa mielipidettä on ehkä ollut haastava saada esille. Pal-

jon on jäänyt työntekijän oman päätelmän, arvojen ja moraalinkin varaan tilanteiden toimintatavan valinta. Arvojen tunnistaminen ja arvokäsityksistä keskusteleminen laajentaa ammattilaisen eettistä toimintatapaa ja on siksi tärkeää kehitysvamma-alan työssä (Juujärvi ym. 2007, 48).

Ammattieettisen toiminnan neljästä osatekijästä voitaisiin nostaa kehitysvamma-alalta esille monia tilanteita, joissa epäonnistuminen yhdessä osatekijässä on johtanut epäonnistumiseen koko tilanteen eettisessä onnistumisessa. Juujärvi ym. (2007, 29) korostavat Restiä lainaten, että ammattieettiseen toimeenpanotaitoon liittyy oleellisesti myös rohkeus ja valmius tuoda esille ja nostaa yleisesti keskusteluun eettisesti ongelmallisia ja haastavia tilanteita. Opinnäytetyön tuloksista käy kuitenkin esille, että aina työntekijöillä ei ole riittävästi rohkeutta tai taitoja nostaa yhteiseen keskusteluun työyhteisöissä esiin tulevia eettisesti hankalia tilanteita. Tämä voi johtua puhumattomuuden kulttuurista työyhteisössä tai totutusta tavasta toimia. Työntekijä saattaa myös pelätä menettävänsä niin sanotusti kasvonsa työyhteisössä, kun nostaa esille hankalan asian. Erityisesti hankalan tilanteen esiintuominen on varmasti vaikeaa silloin, kun ne aiheutuvat toisen työntekijän toiminnasta. Juujärvi ym. (2007,51) nosti myös esille työyhteisön negatiivisten arvojen olemassaolon ja sen, kuinka ne voivat kielteisesti vaikuttaa tilanteiden eettisesti oikeaan toimintatapaan. Hän korosti myös keskustelua toimintaa ohjaavista arvojen selkiyttämiseksi työyhteisössä. Näiden arvojen puheeksi oton tukena toimii opinnäytetyössä tuotettu Padlet onnistuneesti monipuolisine aihealueineen. Padlettia voi käyttää nostaen sieltä esiin osakokonaisuuksia, ja keskustella niihin liittyvistä työyhteisöä ohjaavista arvoista rakentavasti.

Alemman ammattikorkeakoulututkinnon omaavat työntekijät, jotka oletusarvoisesti ovat pääsääntöisesti sosionomeja (AMK) kehitysvammaisten sosiaalipalveluissa, pohtivat, kyseenalaistivat ja nostivat asioita enemmän esille eettisestä näkökulmasta kyselyn tuloksissa kuin ammatillisen koulutuksen omaavat työntekijät. Tämä ero voi johtua koulutussisältöjen erilaisuudesta. Sosionomit (AMK) joutuvat jo opintojensa aikana käyttämään paljon reflektointia työtöissä,

joten he voivat olla kokeneempia käyttämään työtapaa myös työelämässä. Sosionomi (AMK) tutkii asiakkaan elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti ja voimavaroilähtöisesti. Ammatillisen koulutuksen omaava lähihoitaja lähestyy asiakasta koulutuksensa pohjalta enemmän hoidollisesta näkökulmasta. (Opintopolku 2021a; Opintopolku 2021b.)

Persoonakysymyksissä taustalla vaikuttavat omat arvot (Purjo 2014, 24-26; Schwartz 1992, 1-2, 38) ja koulutustausta kokemuksissa taustalla voi vaikuttaa käyty koulutus. Ammatillaisen työn täytyisi kuitenkin perustua työn ammattieettiin ohjeisiin (Super 2019; Talentian ammattieettinen lautakunta 2017; Valtakunnallinen sosiaali- ja terveystalouden neuvottelukunta ETENE 2018) ja työtä ohjaavaan lainsäädäntöön. Kuitenkin tutkimuksesta nousee esille myös persoonan ja henkilön sekä työyhteisössä olemassa olevien opittujen tapojen ja arvojen vaikutus eettisessä päätöksen teossa. Esimerkiksi vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käytöstä kysyttäessä ammattilaisuuden olisi täytynyt korostua automaattisesti sen käytön merkityksen kuuluessa jo kaikkien ammattiopintoihin. Kuitenkin vastauksissa nousi esille myös, ettei kommunikaatiota pidetty tarpeellisena. Koettiin että pärjätään ilman tai yksikössä ei käytetty kommunikaatiomenetelmiä tai asiakas itse ei tarvinnut niitä. Vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käytön ei pitäisi olla työntekijän valintakysymys vaan automaatio vuorovaikutustilanteissa kehitysvammaisen asiakkaan kanssa.

Brusas ym. (2014, 8) totesivat, että kehitysvamma-alan työn eettiset ristiriidat nousevat usein eettisesti haastavien tilanteiden ratkaisuvaihtoehtojen ristiriitaisuuksista sekä eettisten tilanteiden monimuotoisuudesta. Arkisena esimerkkinä tästä voidaan pohtia kehitysvammaista henkilöä, joka haluaa syödä paljon, ei suostu liikkumaan ja lopulta liiallisella ruokailulla on hänelle terveystaloudellisia, minkä tiedetään lisäävän hoitokustannuksia myöhemmin. Yksi tapa ajatella voisi olla, että työntekijän työ on hyvin tehty, jos asiakas saadaan ohjattua syömään terveellisesti ja myös liikkumaan terveystaloudelliseksi. Voi pohtia, tuleeko tässä kuitenkaan asiakas kuulluksi, jos hän oikeasti haluaisi vain syödä. Toisaalta jos asiakasta suoraan vain kielletään syömästä ja pakotetaan liikkeelle, rikotaan

lakia asiakkaan oikeudesta määrätä itse omista asioistaan. On epäselvää, onko työntekijä epäonnistunut, jos asiakas vain lihoo, lopulta sairastuu ja tarvitsee kallista hoitoa. Vai onko työntekijän työ sittenkin tehty silloin onnistuneesti, kun asiakkaan itsemääräämisoikeutta on loppuun saakka kunnioitettu. Esille nousee tässä vaiheessa kehitysvammaisen henkilön ymmärryksen haasteet. Työntekijä ei aina voi olla varma, ymmärtääkö asiakas oman parhaansa ja työntekijä ei voi arvioida sitä, että asiakas on varmasti ymmärtänyt liiallisen syömisen riskit. Asiakkaalle voidaan tarjota tilanteessa tietoa, mutta miten voidaan silti varmistua, että asiakas ymmärtää, koska eihän ei-kehitysvammaisenkaan ihminen aina ymmärrä. Hän voi ehkä ymmärtää, muttei silti toimi sen mukaisesti. Jos siis ei-kehitysvammaisen ihminen saa syödä itsensä kipeäksi, miksei kehitysvammaisen henkilö? Tämä esimerkki kuvaa hyvin sitä, miten useasta eri näkökulmasta eettistä ristiriitaa voidaan kehitysvamma-alalla tarkastella. Työntekijä on kaiken keskellä tosiaan haastavassa tilanteessa yrittäessään varmistaa, että asiakas tulee aidosti kuulluksi, ohjatuksi, tuetuksi ja ymmärtää tilanteen vaihtoehdot ja seuraukset.

Hyvän eettisen toiminnan merkitys kehitysvammatyössä on merkittävä. Kun työntekijä tietoisesti kiinnittää huomiota ja tiedostaa työnsä eettisiä näkökohtia ja käyttää eettistä harkintaa (Juujärvi ym. 2007, 48), hän voi vaikuttaa positiivisesti kehitysvammaisen asiakkaan haastavan käytöksen vähenemiseen, vuorovaikutuksen laatuun ja asiakkaan oman näköisen elämän mahdollistamiseen.

Vaikka yksilön moraalien ja eettisen osaamisen kehittämiseen voidaan pyrkiä mahdollistamalla yksilön tiedon saanti kyseisissä asioissa, tiedon siirtyminen ymmärryksen ja toiminnan tasolle johtuu kuitenkin viime kädessä yksilön omasta moraalikäsitelmästä, arvoista ja käsityksistä eettisestä toiminnasta. Tuotoksen kaltaisella tietopakettilla voidaan ainoastaan pyrkiä avaamaan työntekijän omaa itsenäistä eettistä ajattelua ja kehottamaan työntekijää pohtimaan omaa toimintaansa. Vastuu, muuttaako työntekijä toimintaansa tai refleктоiko hän sitä tosi-

asiassa, on kuitenkin lopulta yksin hänellä itsellään. Sosiaali- ja terveysalaa ohjaaville ammattieettisille ohjeille ominaista on, että ne eivät anna suorita toimintaohjeita eettisesti haastaviin tilanteisiin. Juujärvi, Myyry ja Pessa (2007, 55, 150) toteavat, että tämä toisaalta jättää tilaa työntekijöiden omalle reflektiolle ja moraaliseen pohdinnalle kyseessä olevissa tilanteissa.

Paracelsus sanoi ”*Alterius non sit qui suus esse potest*“ (Let no man be another's who can be his own) (Crone 2004, 6). Kehitysvammaisen henkilön elämässä tämä voitaisiin vapaasti kääntää: Anna minun olla vapaasti oma itseni, tue minua valinnoissani, ohjaa tarvittaessa, anna minun myös valita väärin ja oppia”.

12.4 Prosessin pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi valikoitui tutkimuksellinen kehittämistoiminta sen työelämälähtöisen, käytännönläheisen ja tarpeeseen perustuvan luonteen takia (Heikkinen ym. 2008, 60-61). Opinnäytetyön menetelmänä tutkimuksellinen kehittämistoiminta oli hyvä, koska voitiin pohtia eettisyyttä työelämälähtöisesti ja niin, että osallistujat ovat niitä, jotka päivittäin kohtaavat näitä eettisiä ristiriitoja. Pyrkimyksenä oli nostaa heidän näkemyksiään siitä, millaista tukea he tarvitsevat painiessaan näiden eettisten asioiden kanssa omassa työssään.

Opinnäytetyö eteni Salosen (2013,16) konstruktivistisen mallin mukaisesti lineaarista ja spiraalista mallia yhdistäen. Prosessin alku oli haastava yhteiskunnassa vallinneen covid-19 tilanteen takia. Alkuperäisessä opinnäytetyösuunnitelmassa tiedonkeruumenetelmänä olivat henkilökunnalle järjestettävät työpajat. Covid 19-tilanteen takia työpajoja aluksi siirrettiin muutamalla kuukaudella eteenpäin. Lopulta kuitenkin piti päätyä tiedonkeruumenetelmän osalta muutokseen. Uudeksi osallistavaksi menetelmäksi valikoitui sähköinen kysely Webropol-ohjelmalla. Toisaalta tämän menetelmän avulla saavutettiin opinnäytetyössä laajempi osallistujajoukko, mikä ei olisi ollut mahdollista työpajatyöskentelyssä.

Haasteeksi sähköisessä kyselyssä nousi, että kyselylomake ei toiminut samalla tavalla kaikille vastaajille. Kyselylomakkeen oli avannut 111 vastaajaa, sen vastaamisen oli aloittanut noin 60 vastaajaa ja vain 20 vastaajista pystyi tekemään lomakkeen loppuun saakka ja lähettämään sen. Vastaajilta saatiin palautetta, että osa pääsi lähettämään lomakkeen vasta kolmannen yrityksen jälkeen. Ongelmaa yritettiin korjata, siinä kuitenkin onnistumatta. Lisäksi vaikka esimiehiä muistutettiin jakamaan kutsua ja linkkiä sähköiseen kyselyyn henkilöstölleen, ei heiltä saatu asiasta varmistavaa vastausta. Jälkeen päin saatiin myös kuulla, että joissakin yksiköissä esimies ei ollutkaan jakanut kyselyä eteenpäin.

Kyselylomakkeessa pyydettiin vastaajilta myös arviointia itse kyselystä ja sen sisällöstä. Moni vastaajista piti 46-kohdan kyselyä liian pitkänä erityisesti työn ohessa tehtynä, mikä on saattanut vaikuttaa viimeisiin kysymyksiin keskittymisessä. Toisaalta loppupään kysymykset pyrkivät kartoittamaan tulevan tuotoksen muotoa ja sisältöä, ja olivat helpommin vastattavissa vaatimatta syvällisempää pohdintaa. Kyselyn pituus on voinut olla myös yksi tekijä kyselyn vastaamisen aloittaneiden keskeyttämiseen.

Sisällöltään kyselyä kuitenkin pidettiin hyödyllisenä ja kehitysvamma-alan eettisyyttä oikealla tavalla kartoittavana. Yksi vastaaja esimerkiksi kommentoi kyselyn aiheen olleen hieno ja odottavansa innolla aikaansaannosta. Toinen piti kyselyä kattavana ja kolmas totesi, että opinnäytetyötä tehdään hyvästä ja tärkeästä aiheesta. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että samoja asioita oli kysytty liikaa. Tästä tulee esille tekijöiden pyrkimys kysyä samoja asioita useasti eri tavoin, jotta voitiin varmistua vastausten luotettavuudesta. Yksi vastaajista korosti kysymysten tulokinnan tärkeyttä, jotta tulee vastanneeksi haluamallaan tavalla.

Organisaation tulee vastata henkilöstön kehittämistarpeisiin ja tunnistaa uudistettavat käytännöt ja rutiinit (Tuomi & Sumkin 2012, 45-52). Kyselyssä vastaajat toivoivat välineitä ratkaista eettisesti haastavia konkreettisia tilanteita, itsenäisesti

opiskeltavaa tietoa itsemääräämisoikeudesta, seksuaalisuudesta ja sen ohjaamisesta, vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiomenetelmistä. Padlet-tuotoksella pyrittiin vastaamaan näihin tarpeisiin. Samalla se toimii esimiestyössä eettisten asioiden pohdinnan tukena. Tuotos jaettiin sekä julkiselle että yksityisille palveluntuottajille, koska tarkoituksena oli yhtenäistää Siun sotien alueella kehitysvamma-alalla työskentelevien eettistä osaamista asiakkaan kannalta samansuuntaiseksi.

Opinnäytetyö on ollut tekijöille haastava, mutta aiheensa tärkeyden takia mielenkiintoinen prosessi. Haasteina prosessissa on ollut opinnäytetyön aikataulun ja tutkimusmenetelmän muuttuminen. Myös ajan löytäminen opinnäytetyön tekemiselle koronatilanteen keskellä on ollut työelämästä johtuvan kuormituksen takia haastavaa. Tämä on selkeästi vaikuttanut heikentävästi tekijöiden mahdollisuuksiin syventyä opinnäytetyön pariin keskeytyksellä ja venyttänyt aikataulua lisää. Tahtotila hyvään lopputulokseen oli kuitenkin suuri ja eteenpäin vievä voimavara. Molemmilla tekijöillä on pitkä työkokemus kehitysvamma-alalta. Työn eettisten haasteiden vahva tiedostaminen oman työkokemuksen avulla antoi tässä opinnäytetyöprosessissa tahtotilaa jatkaa ja tuottaa alalle eettisen osaamisen vahvistamisen työkaluja niin henkilöstölle kuin esimiestyöhönkin.

12.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkivassa kehittämistoiminnassa on tärkeää huomioida hyvä tieteellinen käytäntö ja toimintakäytäntö eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta. Kehittämistoimintaan osallistuvia henkilöitä tulee kunnioittaa ja kohdella oikeudenmukaisesti. Tutkimukselliseen kehittämistoimintaan osallistuvia henkilöitä tulee tiedottaa tutkimukseen osallistumisesta, vapaaehtoisuudesta ja mihin heidän antamaansa tietoa käytetään. Tässä opinnäytetyössä sähköiseen kyselyyn liitettiin tiedote (liite 1) opinnäytetyöhön osallistuville, jossa kerrottiin kyselyn tarkoitus. Tiedotteessa korostettiin myös vastaajien anonymiteettiä ja vapaaehtoisuutta.

Heikkilä ym. (2008, 45) korostaa myös tutkimusluvan merkitystä osallistujien oikeuksien kunnioittamisen näkökulmasta. Tämä opinnäytetyö sijoittui yksityiselle ja julkiselle sektorille kehitysvammapalveluissa. Siun soten antamaa tutkimuslupaa edelsi kolmikantakeskustelu, jossa tutkimussuunnitelma esiteltiin toimeksiantajan edustajalle. Tutkimuslupaan haettiin muutos syksyllä 2020 ja se saatiin tutkimusmenetelmän muuttuessa covid-19-tilanteen takia henkilökuntaa osallistavista työpajoista sähköiseen kyselylomakkeeseen (liite 2).

Opinnäytetyössä toteutettiin sähköinen kysely, jonka kysymyksissä työntekijät pohtivat työssään kohtaamia eettisesti haasteellisia tilanteita yksin työskennellessä, työyhteisössä sekä millaista tukea he toivovat esimieheltä tilanteissa. Moilasta ym. (2015, 121) lainaten todettiin aiemmin, että kyselylomakkeen haasteena on, etteivät tutkijat voi tietää, miten paljon vastaajat panostavat aikaansa vastaamiseen, ymmärtävätkö he annetut kysymykset ja vastausvaihtoehdot niin kuin tutkijat ovat tarkoittaneet tai miten tietoisia he ovat tutkitusta aiheesta. Kehitysvamma-alan ammattilaisten voitiin olettaa ymmärtävän ammattikoulutuksensa puitteissa kysyttävien asioiden taustan ja termistön. Palautetta kysymysten ymmärrettävyydestä ei noussut esille kuin yhdeltä vastaajalta yhdessä kysymyksessä, jossa hän pohti mitä kysymyksellä haettiin. Vastauksesta päätellen, vastaaja oli kuitenkin ymmärtänyt kysymyksen tutkijoiden tarkoittamalla tavalla.

Opinnäytetyömme aiheena oleva eettisyys on hyvin herkkä aihe ja osallistujilla voi olla erilaisia näkemyksiä eettisyydestä omassa työssään. Sähköinen kyselylomake mahdollisti vastaajien omien mielipiteiden ja ajatusten esille tuomisen anonyymisti ja siten rohkaisi nostamaan esille myös vaikeammiksi koettuja asioita. Sähköisen kyselylomakkeen avulla voidaan saavuttaa laaja tutkimusaineisto kysyttäessä samat kysymykset suurelta joukolta ihmisiä. Kyselytutkimus mahdollistaa esimerkiksi arkaluonteisiin kysymyksiin vastaamisen aidosti, kun tutkijan ja vastaajan välinen vuorovaikutus ei ole tilanteessa vaikuttamassa, niin kuin esimerkiksi kvalitatiivisessa haastattelutilanteessa olisi (Moilanen ym. 2015, 104,121).

Tämän opinnäytetyön prosessissa eettistä luotettavuutta korostavaksi tekijäksi nousee, että tekijät eivät kysymyslomakkeen kysymyksillä johdatelleet vastaajia ja heidän näkemyksiään. Keskeiseksi tässä nousee kyselylomakkeen kysymysten asettelu siten, että ne tarjosivat mahdollisimman monta vastausvaihtoehtoa. Tähän pyrittiin monivalintakysymysten lisäksi kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä, jolloin vastaajalla oli mahdollista kirjoittaa itselleen sopivin vastausvaihtoehto.

Opinnäytetyö sijoittuu sekä yksityisten kehitysvamma-alan toimijoiden että julkisten sosiaalialan kehitysvammapalvelujen puolelle. Sähköinen kyselylomake lähetettiin työnantajien kautta näissä toimiville työntekijöille. Tutkimuksen luotettavuuden ja tulosten yleistettävyyden kannalta oleellista on, että otos edustaa perusjoukkoa. Tässä tutkimuksessa otos on rajattu Joensuun alueen yksityisen ja julkisen sektorin henkilöstöön. Keskeistä on myös, että tässä opinnäytetyössä sähköisiin kyselylomakkeisiin vastaaminen tapahtui anonyymisti ja täysin vapaaehtoisuuteen perustuen, eikä ketään ennalta määrätty osallistumaan tutkimukselliseen kehittämistoimintaan.

Kehittämistoiminnan luotettavuutta mitattaessa ongelmaksi nousee, että samantaisia tutkimustuloksia on lähes mahdoton saada erilaisella ryhmällä. Usein kyselylomakkeet ovat nopeasti tehtyjä, jolloin mittareiden pätevyys voidaan kyseenalaistaa sekä aineisto on usein melko suppea. Luotettavuus tulee siitä, että tulokset ovat käyttökelpoisia. Tutkimuksen vakuuttavuus tulee siitä, että tutkija tekee näkyväksi valinnat ja tulkinnat ja osallistujat ovat sitoutuneet prosessin kaikkiin vaiheisiin. (Toikko & Rantanen, 2009, 121-125.)

Tiedon tuotannon näkökulmasta tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on pohdittava, millaista tietoa pidetään pätevänä tietona. Tieto voi olla näyttöön perustuvaa, kuten on tutkimuksiin perustuva tieto, perustua kokemukselliseen ammatilliseen näyttöön tai olla niin sanottua hiljaista tietoa. Kehittämistieto on kuitenkin aina nähtävä laajemmin kuin arkitieto. Uutta, luotettavaa tietoa voidaan tuottaa erilaisin tutkimuksellisin keinoin ja välinein. Kun nämä menetelmät, olemassa olevan teoretiedon tukemana, viedään käytännön toimintaympäristöihin,

päästään ongelmien ratkaisemisen kannalta uuden tiedon syntymiselle keskeisiin ympäristöihin. (Rantanen ja Toikko 2009, 39 – 42.)

Tässä opinnäytetyössä tällä tarkoitetaan tietoa, jota pyrittiin tuottamaan sähköisen kyselylomakkeen kautta kehitysvamma-alan ammattilaisten omiin kokemuksiin perustuen sekä olemassa olevaan teoretietoon pohjautuen. Tiedon tuotannolla pyrittiin löytämään perustellut aihealueet esimiestyön eettisen osaamisen johtamisen tueksi koottuun materiaalipakettiin. Sähköisen kyselylomakkeen kysymykset olivat monivalintakysymyksiä vastausvaihtoehtojen ollessa Likert-asteikon muodossa edeten aina samansuuntaisesti yhdestä neljään. Lisäksi kyselylomakkeessa käytettiin avoimia kysymyksiä, joiden tavoitteena oli saada kerättyä vastaajien muita mielipiteitä ja huomioita kysyttävästä asiasta. Sähköisen kyselylomakkeen luotettavuutta lisää kysymysten muotoilun huomioiminen siten, että vastaajien on mahdollista ymmärtää kysymykset samalla tavoin ja vastata sen mukaisesti. Keskeistä on myös, että vastaaja kokee hänellä olevan kysyttävästä asiasta asiantuntemusta (Vilka 2007, 70 – 77).

Sähköisen kyselylomakkeen toimivuuden haasteeksi nousi palautettujen vastausten määrän vähyys. On pohdittava, voidaanko silloin tuloksia pitää kattavina ja luotettavina yleistettävien johtopäätösten tekemiseksi. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että niissä oli edustettuna eri koulutukset, julkinen ja yksityinen sektori sekä eri työkokemusvuosia omaavat henkilöt. Tämän myötä vastaajat edustivat vähäisestä määrästään huolimatta koko tutkimusryhmää. Tutkimuksemme on vakuuttava, koska tutkimuksessa tehdyt valinnat ja tulkinnat on kirjoitettu auki tähän opinnäytetyöhön. Tutkimusaineisto on kuvattu läpinäkyvästi ja analysoitu huolellisesti.

Tässä opinnäytetyössä saavutettu tieto hyödynnettiin tuotosta laadittaessa. Tiedon käytettävyyttä voidaan lähestyä ja tutkia prosessissa kehittämistulosten näkökulmasta (Toikko & Rantanen 2009, 125 – 126). Padletin käytettävyyttä arvioi toimeksiantaja, ja tarvittaessa siihen olisi palautteen pohjalta tehty muutoksia. Niille ei kuitenkaan arvioitu olevan tarvetta, vaan tuotoksen nähtiin olevan kattava

ja käyttökelpoinen tietopaketti esimiestyön tueksi. Tuotos jaettiin Siun soten Joensuun alueen yksityisen sekä julkisen sektorin kehitysvammapalveluiden esimiehille. Tuotos on tehty helposti ja nopeasti jaettavaksi internet-linkkien avulla ja esimiehiä kehoitettiin jakamaan linkkejä laajemmin myös koko Siun soten alueen muihin kehitysvammapalveluihin. Lisäksi opinnäytetyön tekijät voivat tehdä tätä oman työnsä puitteissa. Näin voidaan todeta, että opinnäytetyö vastaa tulosten ja hyvien käytäntöjen levittämiskysymykseen muihin toimintayksiköihin. Tulokset eivät jää vain julkisen puolen yksittäiseen käyttöön vaan tulevat jaetuksi kaikkiin kehitysvammayksiköihin Siun soten alueella.

Heikkilä ym. (2008, 133 –134) totesivat, että kehittämishankkeiden avulla toimintakäytänteitä voidaan uudistaa vain silloin, kun tulokset jäävät todelliseen käyttöön organisaatioissa. Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena vahvistaa ja yhtenäistää kehitysvamma-alalla toimivan hoito- ja ohjaushenkilöstön ammatillista eettistä osaamista Siun soten alueella kehitysvammayksiköissä. Tähän päästiin tuottamalla esimiestyöhön eettisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen väline, jota kehitysvammapalveluiden esimiehet voivat käyttää tukiessaan kehitysvamma-alalla toimivaa henkilöstöään toimimaan työssään eettisesti kestäväällä tavalla.

12.6 Ajatuksia jatkotutkimuksista

Mielenkiintoista olisi tehdä seurantatutkimus siitä, miten esimiehet ovat käyttäneet Padletia eettisten asioiden puheeksi ottamiseen ja henkilöstön eettisen osaamisen kehittämiseen. Lisäksi kiinnostaisi selvittää, onko palvelun laadun yhtenäistämistä saavutettu kehitysvammaisen asiakkaan näkökulmasta julkisen ja yksityisen palveluntuottajan palveluissa Siun soten alueella. Jatkotutkimuksessa eettisyyttä voisi tarkastella myös erityisesti vaikeasti vammaisten näkökulmasta tutkien työntekijän eettistä herkkyyttä.

Lähteet

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. 2021. Definition of Intellectual Disability. <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>. 29.3.2021.
- Atjonen, P. 2007. Hyvä paha arviointi. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.Attendo. 2020. Attendo Noljakka. <https://www.attendo.fi/yksikot/attendo-noljakka/>. 10.9.2020.
- Brusas, T., Nevala, S., Koivisto, J., Rautanen, M. & Sgureva, L. 2014. Eettisesti toimien, itsenäisyyttä tukien. Selvitys superilaisista vammaispalveluissa. Helsinki: SuPer ry.
- Collin, K. & Lemmetty, S. 2018. Eettinen henkilöstön kehittäminen luovuutta tukemassa. Työn tuuli 2/2018. https://www.henry.fi/media/ajankoh-taista/tyon-tuuli/tyontuuli_022018_20181217_final.pdf. 5.4.2020. 7-18.
- Crone, H. 2004. Paracelsus: The Man who Defied Medicine: His Real Contribution to Medicine and Science. Melbourne: The Albarello Press.
- Elma-Koti. 2021. Elma-koti. <https://www.elmakoti.fi/>. 21.2.2021.
- Guerrero-Dib J G., Heredia-Escorza Y. & Portales L. 2020. Impact of academic integrity on workplace ethical behavior. International Journal for Educational Integrity 16:2. <https://doi.org/10.1007/s40979-020-0051-3>. 15.4.2020.
- Hagqvist, A., Nevalainen, M. & Puranen, J. 2014. Kapasiteetti –johtajan menestystekijä. Saarijärvi: Saarijärvi Offset Oy.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Heiskanen, E. & Salo, J. 2007. Eettinen johtaminen – tie kestävään menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Honkalampi. 2020. Asumispalvelut. <https://www.honkalampi.fi/palvelumme/asumispalvelut/> 10.9.2020.
- Huhtanen, K. 2011. Mitä kommunikointi on? Teoksessa Huhtanen, K.(toim.). Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa. Helsinki: Oppimateriaalikeskus Opik,12-25.
- International Federation of Social Workers. 2018. Global Social Work Statement of Ethical Principles. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>. 29.3.2021.
- Jelli. 2017. Apua ja ohjeita järjestötoimintaan, itsearviointi. <https://www.jelli.fi/jarjestotoiminta/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/itsearviointi/>. 9.5.2020
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2018. Laki muuttui – vajaamielishoitajat eivät päässeet rekisteriin. <https://www.jhl.fi/2018/01/26/laki-muuttui-vaajaamielishoitajat-eivat-paasseet-rekisteriin/>. 30.3.2021.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyks ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä, kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuuden määrittelyä ja esiintymistiheyksiä. Teoksessa Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. (toim.) Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 14-24.
- Kivistö, M. 2019. Sosiaalityön eettinen toimijuus digitalisaatioissa – esimerkkinä vammaissosiaalityö. Teoksessa., Kemppainen, T., Niskala, A. & Peroni, N. & Pohjola, A. (toim.). Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 199-223.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelulautakunta. 2018. Asumisen tekoja, laatu-kriteerit asumisen arviointiin ja kehittämiseen. <https://verneri.net/asumisen-tekoja/wp-content/uploads/2018/11/asumisen-laatu-kriteerit-2018.pdf>. 20.2.2021.
- KvantiMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2004. Ristiintaulukointi. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. 2.5.2021.
- KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2007. Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>. 2.5.2021.
- Laki kehitysvammaisen erityishuollosta 519/1977.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Martimo., K-P. & Antti-Poika, M. 2018. Etiikkaan pohjautuvat moraaliteoriat. Työterveys ja kuntoutus. 10.1.2018 <https://www-terveysportti-fi.tietopalvelu.karelia.fi/dtk/tyt/koti>. 5.4.2020
- Mehiläinen. 2020. Omakoti Ranta. <https://vammaispalvelut.mehilainen.fi/palvelukodit/omakoti-ranta>. 21.2.2021
- Microsoft .2020 Microsoft Forms <https://support.microsoft.com/fi-fi/forms> 3.9.2020
- Miettinen, M., Miettinen, S., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen, sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Molander, G. 2014. Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoivatyössä. Juva: PS-Kustannus.
- Niemelä. P. 2011. Sosiaalityön hyvinvointietiikan toteuttajana. Teoksessa Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim.). Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 13-43.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Opintopolku. 2021a. ePerusteet. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3689879/reformi/rakenne>. 30.3.2021.
- Opintopolku. 2021b. Sosinomi (AMK), päivätoteutus. <https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.14510673198>. 30.3.2021.
- Opintopolku. 2021c. Sairaanhoidaja (AMK), Innovative Nurse 2. <https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.77412816181>. 30.3.2021.
- Padlet 2020. <https://fi.padlet.com/features> 3.9.2020.

- Papunet. 2017. Saako tulla? – Yksinäisyydestä yhdessäoloon. <https://www.youtube.com/watch?v=kGHXgV9ysgE>. 21.3.2021.
- Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. 2011. Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä. Teoksessa Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim.). Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 7-10.
- Pekan Palvelukoti. 2021. Pekan Palvelukoti. <https://pekanpalvelukoti.fi/> 21.2.2021.
- Pohjola, A. 2019. Sosiaalityö yhteiskunnassa ja yhteiskunta sosiaalityössä. Teoksessa Kemppainen, T., Niskala, A., Peronius, N. & Pohjola, A. (toim.). Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö. Tampere: Vastapaino, 323- 341.
- Poikkeus, T. 2019. Support for nurses' ethical competence - Organizational and individual support by nurse leaders. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Grano Oy.
- Purjo, T. 2014 Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Päästökauppalaki. 2011/311.
- Rest, J.R, Narváez, D., Bebeau, M.J. & Thoma, S.J. 2000. A Neo-Kohlbergian Approach to Morality Research. Journal of Moral Education 29 (4), 381 – 395.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tutkijan asema. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html. 2.5.2021.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Analyysi ja tulkinta. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html. 2.5.2021.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Tampere: Suomen yliopistopaino – Juvenes Print oy.
- Sarvimäki, A. & Stenbock-Hult, B. 2009. Hoitotyön etiikka. Helsinki: Edita.
- Schwartz, S.H. 1992. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M.P. Zanna (toim.). Advances in experimental social psychology, vol 25. San Diego: Academic Press, 1- 65.
- Seppänen-Järvelä, R. 2005. Johdanto: Vertaisuuteen perustuvat kehittämis- ja arviointimenetelmät. Innovatiivisia ratkaisuja. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. (toim.). Vertaismenetelmät kehittävät arvioinnin välineinä. 2005. Helsinki: Stakes, 11-16.
- Sinkkonen, M., Kauppila, T. & Laulainen, S. 2011. Hyvä, paha johtaminen – Sosiaalityön eettinen johtaminen. Teoksessa Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim.). Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus, 93-114.
- Siun sote 2021. Vammaispalvelut. <https://www.siunsote.fi/vammaisten-ja-kehitysvammaisten-palvelut>. 29.3.2021
- Suomen YK-liitto. 2015. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Somero: Sälekarin kirjapaino Oy.

- Suopajärvi, L. 2013. Opas projektiarviointiin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan julkaisuja C. Työpapereita 55. <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=a6d01dd9-baad-408a-a6fb-5e131cf74ef5>. 15.9.2020.
- Super. 2019. Lähihoitajan eettiset ohjeet. <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/superliitto-lahihoitajan-eettiset-ohjeet-2019.pdf>. 29.3.2021.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Talentian ammattieettinen lautakunta. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Joensuu: PunaMusta Oy.
- Tehy. 2021. Kenellä on suurin hätä juuri nyt? Jatkuvat vaikeat valinnat aiheuttavat hoitajille eettistä stressiä. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/kenella-suurin-hata-juuri-nyt-jatkuvat-vaikeat-valinnat-aiheuttavat-hoitajille-eettista>. 30.3.2021.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Vammaispalvelujen käsikirja. Itsemääräämisoikeuden tukeminen. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaramisoikeuden-tukeminen>. 20.2.2021.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta – Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.
- Tukena. 2020. Tukena Menninkäinen. <https://tukena.fi/menninkainen/>. 10.9.2020.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2011. Strategia arjessa – Oivalluksia organisaation uudistajille. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- United Nations. 2021 Department of Economic and Social Affairs Disability. Article 7 – Children with disabilities. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-7-children-with-disabilities.html>. 29.3.2021
- Valtakunnallinen sosiaali- ja terveystalouden neuvottelukunta ETENE. 2018. Sosiaali- ja terveystalouden eettiset periaatteet – ovatko ne valideja tulevaisuudessa? Valtakunnallinen sosiaali- ja terveystalouden eettinen neuvottelukunta 2014–2018. ETENE-julkaisuja 46. Helsinki: AT Julkaisutoimisto OY.
- Vernerinet 2014. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu. <https://www.verneri.net/yleis/yksilokeskeinen-elamansuunnittelu>. 4.2.2021.
- Vernerinet 2018. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Tiedon hankinta – kartta työväline <https://www.verneri.net/yleis/tiedonhankinta-kartta-tyovaline>. 4.2.2021.
- Vernerinet 2019. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Välineitä yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun. <https://www.verneri.net/yleis/valineita-yksilokeskeiseen-elamansuunnitteluun>. 4.2.2021.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sen lisäpöytäkirja 27/2016. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsviite/2016/20160027>. 29.3.2021.

- Yli-Harja T. 2013. Työyhteisön näkemyksiä eettisistä arvoista ja ristiriidoista kehitysvammaisten hoito- ja palvelukodissa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Ylinen, T. & Ruokolainen, M. 2019. Hyveiden jäljillä sosiaalityössä. Teoksessa Kemppainen, T., Niskala, A., Peronius, N. & Pohjola, A. (toim.). Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 143-169.
- World Health Organization. 2012. Early child development – Development and disability. A discussion paper. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75355>.29.3.2021.

Tiedote kyselyyn osallistujille

Kehitysvamma-alan ammattilainen!

Tervetuloa vastaamaan sähköiseen kyselyyn eettisen osaamisen vahvistamisesta kehitysvammapalveluissa. Kysely toteutetaan osana Karelia AMK:n Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen YAMK-opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on vahvistaa ja yhtenäistää kehitysvamma-alalla toimivan hoito- ja ohjaushenkilöstön ammatillista eettistä osaamista suhteessa kehitysvammaisen toimijan itsemääräämisoikeuteen ja osallisuuteen omaan elämänsä. Kysely on lähetetty sekä Siun soten että yksityisen sektorin kehitysvammaisten asumispalveluiden sekä työ- ja päivätoiminnan henkilöstölle Joensuun kantakaupungin ja lähiseutujen (Honkalampi ja Lehmo) alueille. Opinnäytetyö tehdään Attendon ja Siun soten toimeksiantona.

Vastauksesi ovat erittäin tärkeitä, jotta Siun soten toiminta-alueen kehitysvamma-alan työntekijöiden omat kokemukset alan ajankohtaisista eettisistä haasteista saadaan mahdollisimman laajasti kartoitettua! Vastaaminen on täysin vapaaehtoista sekä luottamuksellista ja tapahtuu anonymisti. Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Kyselyn kautta kerätyn tiedon avulla pyrkimyksenä on tuottaa:

- Henkilöstölle eettinen keskustelufoorumi, koulutuspaketti tai eettisen osaamisen ohjekirja.
- Esimiestyöhön eettisen johtamisen välineitä, kuten koulutusmateriaalia, jotta he voivat tukea kehitysvamma-alalla toimivaa henkilöstöään toimimaan työssään eettisesti kestäväällä tavalla

Opinnäytetyön tavoitteena on yhtenäistää Siun soten toiminta-alueella niin yksityisten kuin julkisen puolen tuottamien kehitysvamma-alan palveluiden toimintakulttuuria eettisesti kehitysvammaisen asiakkaan kannalta samansuuntaisesti toimivaksi kokonaisuudeksi.

Lisätietoja opinnäytetyöstä saat tekijöiltä

Senja Asikainen p. 050 575 0078 Susanna Hynninen p. 044 494 2850

Kyselylomake

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

Tervetuloa vastaamaan sähköiseen kyselyyn eettisen osaamisen vahvistamisesta kehitysvamma palveluissa!

Sosiaalialan ammattihenkilöstö kohtaa usein työssään ristiriitatilanteita, joissa joutuu pohtimaan eettisesti oikeaa toimintatapaa. Erityisesti tämä korostuu silloin, kun asiakkaana on kehitysvammaisen henkilö ja työntekijä joutuu pohtimaan työssä tekemänsä ratkaisun merkitystä kehitysvammaisen henkilön elämän kannalta.

Kysely toteutetaan osana Karelia AMK:n Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen YAMK-opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on vahvistaa ja yhtenäistää kehitysvamma-alalla toimivan hoito- ja ohjaushenkilöstön ammatillista eettistä osaamista suhteessa kehitysvammaisen toimijan itsemääräämisoikeuteen ja osallisuuteen omaan elämäänsä. Kysely on lähetetty sekä Siun soten että yksityisen sektorin kehitysvammaisten asumispalveluiden sekä työ- ja päivätoiminnan henkilöstölle Joensuun kantakaupungin ja lähiseutujen (Honkalampi ja Lehmo) alueille. Opinnäytetyö tehdään sekä Attendon että Siun soten toimeksi-antoina.

Vastauksesi ovat erittäin tärkeitä, jotta Siun soten toiminta-alueen sekä yksityisen että julkisen sektorin kehitysvamma-alan työntekijöiden omat kokemukset alan ajankohtaisista eettisistä haasteista saadaan mahdollisimman laajasti kartoitettua! Vastaaminen on täysin vapaaehtoista sekä luottamuksellista ja tapahtuu anonyymisti. Kiitos jo etukäteen vastauksista

1. Työskentelen

Julkinen sektori, asuminen

Julkinen sektori, päivä- tai työtoiminta

Yksityinen sektori, asuminen

Yksityinen sektori, päivä- tai työtoiminta

En halua kertoa

2.Koulutustausta

Peruskoulu

Lukio

Ammatillinen koulutus

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

3.Työkokemus kehitysvamma palveluissa

alle 1-vuotta

1-5 vuotta

6-10-vuotta

11-15-vuotta

15-20-vuotta

Enemmän kuin 20-vuotta

4. Olen tutustunut seuraaviin sosiaali- ja terveysalan ammatillisiin eettisiin ohjeisiin: Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta (Etene, Valtioneuvosto)

*

Arki, arvot ja etiikka.Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet (Talentia)

*

Lähihoitajan eettiset ohjeet (Super)

*

Sairaanhoitajien eettiset ohjeet (Sairaanhoitajaliitto)

*

Kansainväliset sosiaalialan eettiset ohjeet "Global Social Work Statement of Ethical Principles" (IFSW)

*

Muu, mikä?

*

En ole tutustunut

*

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

5. Kuinka usein kohtaat työssäsi eettisesti haastavan asiakastilanteen?

Useammin kuin kerran päivässä

Kerran päivässä

2- 3 kertaa viikossa

Kerran viikossa

2-3 kertaa kuukaudessa

Kerran kuukaudessa

Harvemmin kuin kerran kuukaudessa

6. Mihin asioihin eettisesti haastavat asiakastilanteet liittyvät yksin työskennellessä? Vastaa jokaiseen kohtaan sopivin vaihtoehto 1= ei yhtään, 2= jonkin verran, 3= melko paljon, 4 = paljon

1 2 3 4

Kommunikaation haasteet

*

	1	2	3	4
Haastava käytös *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hygienia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokailutilanne *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rajoittaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsemääräämisoikeus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan oma näkemys päivärytmistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan ja työntekijän välinen ristiriita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan ja läheisen ristiriitaiset toiveet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läheisen ja työntekijän välinen ristiriita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Oletko kohdannut yksin työskennellessäsi jonkin muun eettisesti haastavan tilanteen, kuin edellä mainitut? Jos olet, mitä:

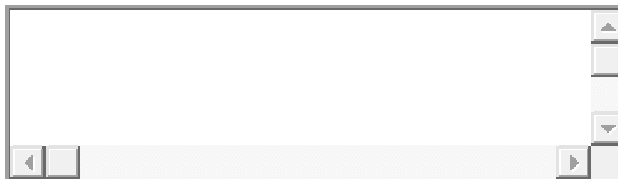
8 Mistä tilanteet mielestäsi yksin työskennellessä johtuvat?

Vastaa jokaiseen kohtaan parhaiten sopiva vaihtoehto sen mukaisesti, miten paljon asialla on mielestäsi vaikutusta, 1= ei yhtään vaikutusta.....4= paljon vaikutusta

	1	2	3	4
Aikaa asiakkaan oman valinnan tekemiselle ei ole riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakas ei kerro omaa toivettaan/ mielipidettään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
* Asiakkaan omaa valintaa on vaikea arvioida *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Aikaa aidolle kuuntelulle ei ole riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Vaihtoehtoiset kommunikaatiovälineet eivät ole käytössä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yksikön eettiset ohjeet ovat epäselvät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yksin työskennellessä on liikaa työtä yhdellä työntekijällä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Ammattiosaamisen puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Ristiriita omien arvojen ja annettujen ohjeiden kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Omien voimavarojen puute, kuten työuupumus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työmotivaation puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Koulutuksen puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* On epäselvää, mikä tilanteessa olisi eettisesti oikein ratkaisu *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Onko joitakin muita syitä eettisesti haastaville tilanteille yksin työskennellessä, kuin edellä mainitut? Jos on, mitä:



10. Pohditko itsenäisesti omia eettisiä tapojasi toimia?

- En yhtään
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Paljon

11. Perustuuko asiakkaan ohjaustilanteesi 1= ei yhtään, 2= jonkin verran, 3 = melko paljon, 4=paljon

	1	2	3	4
Yksikön sovittuihin tavoitteisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaalle sovittuihin tavoitteisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan/asiakkaiden omiin valintoihin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan läheisten toiveisiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omiin arvoihisi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtä ohjaaviin yleisiin ammatillisiin eettisiin arvoihin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation arvoihin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko ohjaustilanne "arjen sanelema", esim. on kiire/ paljon asiakkaita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Onko jotakin muuta, mihin asiakkaan ohjaustilanne mielestäsi perustuu? Jos on, mitä:

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

13. Käytetäänkö yksikössäsi vaihtoehtoisia kommunikaatiovälineitä?

- ei yhtään
- Jonkin verran
- Melko paljon
-

Paljon

14. Millaiset asiat vaikuttavat vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttöön?

1= ei yhtään vaikusta 2= jonkin verran vaikutusta, 3= melko paljon vaikutusta, 4=paljon vaikutusta

	1	2	3	4
Asiakas ei halua käyttää vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakas ei tarvitse vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire työtahti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen pärjääväni asiakkaani kanssa ilman *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En osaa vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössäni ei ole tapana käyttää vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Onko joitakin muita syitä, mitkä vaikuttavat vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien käyttöön? Jos on, mitä ja miten ne vaikuttavat:

16. Mihin asiaan eettisesti haastavat asiakastilanteet liittyvät työyhteisössä? Vastaa jokaiseen kohtaan sopivin vaihtoehto 1= ei yhtään, 2= jonkin verran, 3= melko paljon, 4 = paljon

	1	2	3	4
Kommunikaation haasteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastava käytös *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Ruokailu *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hygienia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rajoittaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsemääräämisoikeus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan oma näkemys päivärytmistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan ja läheisen ristiriitaiset toiveet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan ja työntekijän välinen ristiriita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läheisen ja työntekijän ristiriitaiset ajatukset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kahden työntekijän väliset ristiriidat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Oletko kohdannut työssäsi joitakin muita eettisesti haastavia tilanteita työyhteisössä, kuin edellä mainitut? Jos olet, mitä:

18. Mistä tilanteet mielestäsi työyhteisössä johtuvat? Vastaa jokaiseen kohtaan parhaiten sopiva vaihtoehto sen mukaisesti, miten paljon asialla on mielestäsi vaikutusta 1= ei yhtään vaikutusta... 4= paljon vaikutusta

	1	2	3	4
Kiireinen työtahti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annettujen eettisten ohjeiden epäselvyys tai ristiriita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Osa työntekijöistä pitää kiinni sovitusta toimintaohjeista, osa ei *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikön työntekijät kokevat asiakkaan itsemääräämisoikeuden eri tavoin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöillä on erilaiset tavat ohjata asiakasta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstömitoitus työn määrään nähden on pieni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaation puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden välillä on eettisissä asioissa näkemuseroja *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien tärkeysjärjestyksestä ollaan eri mieltä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikön työntekijät näkevät asiakaslähtöisyyden eri tavoin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä on "pinnan alla" jännitteitä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön vahvat persoonat päättävät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön pitkäaikaisimmat työntekijät päättävät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisiä asioita ei ole aikaa pohtia yhteisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisiä asioita ei pidetä tärkeinä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksen puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Onko joitakin muita syitä eettisesti haastaviin tilanteisiin työyhteisössä? Jos on, mitä:

20. Oletko eettisesti haastavien tilanteiden toimintatavoissa työyhteisössä samaa mieltä toisten työntekijöiden kanssa?

- En koskaan samaa mieltä
- Harvoin samaa mieltä
- Lähes aina samaa mieltä
- Aina samaa mieltä

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

21. Otetaanko eettisesti haastavia tilanteita yksikössäsi puheeksi?

- Ei yhtään
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Paljon

22. Jos ei oteta tai otetaan vähän, mistä se mielestäsi johtuu?

23. Mitä toimintakulttuurin haasteita olet työssäsi kohdannut? Vastaa jokaiseen kohtaan parhaiten sopiva vaihtoehto sen mukaisesti, miten paljon asia on mielestäsi esillä. 1= ei yhtään, 2= jonkin verran, 3= melko paljon 4=paljon

	1	2	3	4
Organisaatiotasolta/esimieheltä tulee jatkuvasti uusia toiminta-ohjeita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhat ajattelutavat ovat vahvasti vallalla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintakulttuuri on vanhanaikainen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön ikärakenne *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden jatkuva muutos *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muutosvastarinta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön negatiiviset asenteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiesten negatiiviset asenteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuvat taloudelliset säästöpaineeet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatio on hierakkinen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajatukset asiakastyön eettisyydestä vaihtelevat yksiköiden välillä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Oletko kohdannut muita toimintakulttuurin haasteita? Jos olet, mitä

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

25. Esimiehelläsi on alaisia

1-9

10-19

20-29

30-39

40-

26. Onko esimiehesi

Jatkuvasti paikalla

Käy päivittäin

Käy 3-4 kertaa viikossa

Käy 1-2 kertaa viikossa

Käy harvemmin kuin 1-2 kertaa viikossa

27. Toivoisitko, että esimiehesi

on jatkuvasti paikalla

Käy joka päivä

Käy 3-4 kertaa viikossa

Käy 1-2 kertaa viikossa

Käy harvemmin kuin 1-2 kertaa viikossa

28. Vaikuttaako esimiehen läsnäolo tapaasi tehdä työssäsi eettisiä valintoja? Valitse jokaiseen kohtaan mielestäsi sopivin vaihtoehto, sen mukaisesti miten asia toteutuu kohdallasi. 1= ei yhtään 2= jonkin verran, 3= melko paljon, 4=paljon

	1	2	3	4
Teen ammattieettisempiä valintoja esimiehen läsnäollessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin itseohjautuvammin yksintyöskennellessäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyni helpottuu, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
*				
Työskentelyni vaikeutuu, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Koen tekeväni enemmän virheitä, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Jännitän esimiehen läsnäollessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Olen eettisissä valinnoissa epävarmempi, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Varmistan esimieheltäni ratkaisut eettisissä päätöksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
En tuo mielipidettäni esille esimiehen läsnäollessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				

29. Jos esimiehen läsnäolo vaikuttaa tapasi tehdä työtä, mistä se mielestäsi johtuu?

30. Vaikuttaako esimiehen läsnäolo työyhteisösi tapaan tehdä työssä eettisiä valintoja? 1= ei yhtään...4= paljon

	1	2	3	4
Työyhteisö tekee ammattieettisempiä valintoja, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Työyhteisön jäsenet toimivat toisin, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Työyhteisön työskentely helpottuu, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Työyhteisön työskentely vaikeutuu, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Työyhteisö toimii paremmin keskenään, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Työyhteisö on epävarmempi eettisessä päätöksenteossa, kun esimies on paikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				

	1	2	3	4
Työyhteisö varmistaa esimieheltä päätöksen eettisessä päätöksentekotilanteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				

31. Jos esimiehen läsnäolo vaikuttaa työyhteisön tapaan tehdä työtä, mistä se mielestäsi johtuu?

32. Seuraavassa on esimiestyötä kuvaavia lauseita. Vastaa sen jokaiseen kohtaan sen mukaisesti, mikä kuvaa tilannettasi parhaiten. 1= ei yhtään, 2= jonkin verran, 3=melko paljon, 4 = paljon

	1	2	3	4
Esimiehellä on laaja toimenkuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimies vaikuttaa kiireiseltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimiehellä on selkeä kuva yksikön eettisistä haasteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimies on varma eettisistä toimintatavoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimies antaa henkilöstölle ristiriitaisia ohjeita eettisistä toimintatavoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimies ei anna työntekijöiden toimia itseohjautuvasti, vaan pyrkii vaikuttamaan arkityöhön oman työnsä ohella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Voit luottaa esimieheesi eettisissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimies arvostaa ammattitaitoasi ja mielipiteitäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Esimies luottaa työyhteisön työntekijöiden eettiseen ammattitaitoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Voit keskustella esimiehesi kanssa työssä kohtaamistasi eettisistä haasteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

33. Ottaako esimiehesi puheeksi eettisesti haastavia tilanteita?

- Ei yhtään
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Paljon

34. Millaista tukea sinä tai työyhteisösi olet/ollette saaneet esimieheltänne eettisesti haastavissa tilanteissa? Vastaa jokaiseen kohtaan sen mukaisesti minkä verran olet k.o. tukea saanut. 1= ei yhtään, 2=jonkin verran, 3= melko paljon, 4=paljon

	1	2	3	4
Keskustelu, kuuntelu ja tilanteen purkaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus yksilötyönohjaukseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus ryhmätyönohjaukseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukea läheisyhteistyöhön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies on kartoittanut koulutustarpeet ja pyrkinyt mahdollistamaan lisäkoulutuksen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisesti haastaviin tilanteisiin on haettu ratkaisua yhdessä esimiehen kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisesti haastavien tilanteiden toimintatavoista on keskusteltu ennakoivasti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies on tukenut itse tilanteessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Millaista muuta tukea sinä tai työyhteisösi olet/olette saaneet esimieheltänne eettisesti haastavissa tilanteissa:

36. Millaista tukea sinä tai työyhteisösi toivoisitte esimieheltänne eettisesti haastavissa tilanteissa? Vastaa jokaiseen kohtaan sen mukaisesti millaista tukea toivoisit olevan saatavilla 1= ei yhtään, 2=jonkin verran, 3= melko paljon, 4=paljon.

	1	2	3	4
Keskustelu, kuuntelu ja tilanteen purkaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus yksilötyönohjaukseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus ryhmätyönohjaukseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukea läheisyhteistyöhön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies kartoittaa ja pyrkii mahdollistamaan tarvittaessa lisäkoulutuksen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisesti haastaviin tilanteisiin haetaan ratkaisua yhdessä esimiehen kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eettisesti haastavien tilanteiden toimintatavoista keskustellaan ennakoivasti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies tukee itse tilanteessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Mitä muuta tukea toivoisit esimieheltäsi eettisesti haastavissa tilanteissa:

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

38. Annetaanko eettisten asioiden itsenäiselle tiedonhankinnalle aikaa?

Ei yhtään

Jonkin verran

Melko paljon

Paljon

39. Toivoisitko, että aikaa annettaisiin

Ei ollenkaan

1-2 tuntia viikossa

1-2 tuntia kahdessa viikossa

3 tuntia kuukaudessa

muu, mikä?

40. Millaista eettistä ammattitaitoa lisäävä tietoa tai osaamista haluaisit vahvistaa itselläsi? Vastaa jokaiseen kohtaan sen mukaisesti, minkä verran haluaisit asiaa vahvistaa. 1= ei yhtään...4= paljon

	1	2	3	4
Eettisen ajattelun perusteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattieettiset ohjeet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkreettiset tilanteet ja niissä tehtävät valinnat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutustilanteet ja kommunikaatiomenetelmät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Selkeä ohjeistus eettisesti haastaviin tilanteisiin yksin työskennellessä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tärkeysjärjestyksen määrittely yksin työskennellessä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsensäjohtamisen taidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa kehitysvammaisuudesta yleensä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa kehitysvammaisen seksuaalisuudesta ja sen ohjaamisesta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa ravitsemuksesta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa itsemääräämisoikeudesta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa rajoittamistoimenpiteistä ja keinoista välttää niiden käyttöä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Mitä muuta eettistä ammattitaitoa lisäävää tietoa tai osaamista haluaisit vahvistaa itselläsi?

42. Millaista eettistä ammattitaitoa lisäävää tietoa tai osaamista haluaisit vahvistaa työyhteisössäsi? Vastaa jokaiseen kohtaan sen mukaisesti, minkä verran haluaisit asiaa vahvistaa. 1= ei yhtään...4= paljon

	1	2	3	4
Eettisen ajattelun perusteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattieettiset ohjeet, lait ja säädökset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkreettiset tilanteet ja niissä tehtävät valinnat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutustilanteet ja kommunikaatiomenetelmät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeä ohjeistus eettisesti haastaviin tilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
*				
Työn tärkeysjärjestyksen määrittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Puheeksiottamisen taidot työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Tietoa kehitysvammaisuudesta yleensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Tietoa kehitysvammaisen seksuaalisuudesta ja sen ohjaamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Tietoa ravitsemuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Tietoa itsemääräämisoikeudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				
Tietoa rajoittamistoimenpiteistä ja keinoista välttää niiden käyttöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
*				

43. Mitä muuta eettistä ammattitaitoa lisäävää tietoa tai osaamista haluaisit vahvistaa työyhteisössäsi?

44. Millaista koulutusta/materiaalia toivoisit olevan tarjolla? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

- Koulutus/asiantuntijaluento
*
- Paneelikeskustelu
*
- Puheeksiottamisen materiaalia työyhteisölle
*
- Itseopiskelumateriaali sähköisessä muodossa
*
- Muuta, mitä?

*

Eettisen osaamisen vahvistaminen

Pakolliset kentät on merkitty (*) ja ne pitää täyttää lomakkeen päättämiseksi.

45. Mitä mieltä olit tästä sähköisestä kyselystä? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto

Kysymyslomake oli liian pitkä

*

Kysymyslomake oli sopivan pituinen

*

Kysymyslomake oli liian lyhyt

*

Kysymyslomake oli hyödyllinen ja kartoitti paljon oikeata tietoa eettisyydestä kehitysvamma-alalla

*

Kysymyslomake kartoitti melko paljon oikeata ja hyödyllistä tietoa eettisyydestä kehitysvamma-alalla

*

Kysymyslomake kartoitti jonkin verran tietoa eettisyydestä kehitysvamma-alalla

*

Kysymyslomake oli tarpeeton eikä kartoittanut oikeaa tietoa eettisyydestä kehitysvamma-alalla

*

46. Halutessasi voit vielä kertoa, olisitko halunnut ottaa esille vielä muita eettisiä asioita tai antaa palautetta opinnäytetyön tekijöille:

- Kiitos vastauksestasi!



•

Kysely
Klikkaa tästä ja lue lisää

luotu

Webropolilla

Sisällön analyysin eettisesti haastavat tilanteet yksin työskennellessä

eettisesti haastavat tilanteet yksin työskennellessä		
Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka
<p>Pidempi tuntemus asiakkaan tavasta ilmaista itseään ja tämän tulkinta sanelevat monesti ohjauksen tapaa. Kuitenkin kyseessä on vain "hyvä veikkaus".</p> <p>Suurimpana syynä käyttämättömyyteen näen ettei asiaa koeta kuitenkaan niin tärkeänä, valitettavasti.</p> <p>Asiakkaat eivät kykene tai eivät ole oppineet käyttämään vaihtoehtoisia kommunikoinnin menetelmiä.</p> <p>Asiakkaan omat toiveet eivät tue hyvinvointia, ymmärrys ei riitä</p> <p>Rahan käyttö kauppareissulla.</p> <p>Meikien joka päiväisen haastavan käyttäytymisen</p>	<p>Asiakkaan kommunikaatioon liittyvät tekijät</p> <p>Asiakkaan ymmärrykseen liittyvät tekijät.</p> <p>Asiakkaan haastava käytös.</p>	Asiakkaan vuorovaikutukseen liittyvät haasteet.
Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Yläluokka
<p>Kiireen vuoksi joutuu joskus oikomaan ja jättämään asioita vähemmälle. Ei ole aikaa opetella kaikkia menetelmiä. Ajan puute.</p> <p>Kannettava vastuu myös ryhmän toiminnasta</p> <p>pohdintaa - kuinka meidän asukkaamme "sopivat" näihin arvoihin.</p> <p>Korona rajoittanut asukkaiden liikkumista yleisissä tiloissa. Mieliala, keskittymiskyky, tarkkaavaisuus, häiriötilanteet esim. Ovikellon/puhelimen soiminen</p> <p>Materiaalin puute.</p> <p>Isot ryhmät, jolloin ei ole mahdollista käyttää aikaa välttämättä jokaisen henkilön vuorovaikutukseen. Tulkit ovat tässä loistava apu! Vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien kanssa vuorovaikutus on hyvin intensiivistä, eikä aina oma olotila vain jaksaa sitä.</p> <p>menetelmiin, ja eivät ole siksi motivoituneita käyttämään kaikkia menetelmiä.</p> <p>Ajatusten jakaminen muiden työntekijöiden kanssa ei ole</p> <p>Esimies keskeyttää arkista asiakastyötä ja tilanteita ilmestymällä ilmoittamatta tai ei ilmoittamiensa aikataulujen mukaisesti ja vaatimalla läsnäoloa tiedotettaviin tai käsiteltäviin asioihin, jolloin asiakastyö on keskeytettävä ja joskus meillä on eri näkemys asioiden tärkeysjärjestyksestä. Luottamuksen rakentumiseen kuluu aikaa.</p>	<p>Työntekijän kokemus kiire.</p> <p>Työntekijän kokemat kuormittavat, työhön liittyvät ulkoiset tekijät</p> <p>Työntekijän kokemat, kommunikaatioon vaikuttavat ulkoiset tekijät.</p> <p>Työntekijän kokemat esimiestyöhön liittyvät tekijät.</p>	Työntekijän kokemuksiin liittyvät haasteet.

Sisällön analyysi eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä

eettisesti haastavat tilanteet työyhteisössä		
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Yläluokka
Asioista pitäisi vain puhua enemmän yhdessä eettisyyden näkökulmasta. Pinttyneet toimintatavat. Asioita varmaan pohditaan enemmän koko yksikön toiminnan näkökulmasta kuin esim. yksilötasolla.	Työyhteisössä koetut, eettisistä näkökulmista nousevat tekijät.	Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät haaseet.
Aiheesta on vaikea päästä yksimieliseen totuuteen, jonka johdosta koko asian käsittely koetaan turhaksi. Voivat olla vaikeita asioita. Kaikkia tilanteita ei muisteta/haluta kertoa eteenpäin, mutta pääsääntöisesti tilanteet käydään läpi. Koetaanko häpeää tai ammattitaidottomuutta jos on epävarmuutta miten toimia?	Työyhteisössä koetut, puheeksi ottamisen haasteista nousevat tekijät.	
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Yläluokka
Ajan puutteesta. Työrauha puuttuu, koska joudutaan hyppimään yksiköstä toiseen, eikä oman yksikön toimintaa voida kehittää intensiivisesti. Organisaatiolla on tiukat tietoturvaohjeet	Työyhteisössä koetut, työn organisointiin liittyvät tekijät. Lainsäädännöstä nousevat tekijät.	Työyhteisön kokemat ulkoiset haasteet.
Esimiehen ilmoittamat aikataulut eivät pidä ja työtä joutuu järjestelemään uudelleen. Esimies ei tiedä, kuinka kentällä toimitaan	Työyhteisössä koetut esimiestyöhön liittyvät tekijät	

Sisällön analyysi työntekijöiden toivoma tuki eettisesti haastavissa tilanteissa

työntekijöiden toivoma tuki eettisesti haastavissa tilanteissa		
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Yläluokka
Avointa keskustelua ja pohdintaa ihan palavereissa. Asian ei ole tarvinnut edetä Haipro-ilmoitukseen. Esimies luo toimintakulttuuria, jossa eettisyyttä pohditaan arjessa avoimesti, koska siellä ne tilanteet tulevat eikä niitä	Eettisiä asioita esiin nostava työote.	Työntekijöiden esimieheltä toivoma tuki.
Läsnäoloa. Meille on järjestetty tilanteen mukaan mahdollisuus purkaa asioita porukassa.	Läsnäoleva ja kuunteleva työote.	
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Yläluokka
Esim. Teams- ohjelman kautta koulutusta/ videotallenteita joita pystyisi katsomaan myös myöhemmin uudestaan. Vaihtoehtoisia	Osaamisen kehittäminen.	Työntekijöiden organisaatiolta toivoma tuki.