



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

RAI-ID VAALIJALAN KUNTAYHTYMÄN PALVELUKODEISSA

TEKIJÄ:

Heli Malkki

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Heli Malkki	
Työn nimi RAI-ID vaalijalan kuntayhtymän palvelukodeissa	
Päiväys	30.05.2021
Sivumäärä/Liitteet	42
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Vaalijalan kuntayhtymä	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Asiakkaan palveluita suunniteltaessa tieto perustuu asiakkaan toimintakykyyn, avun- ja tuentarpeen määrittelyyn. Toimintakyvyn mittaamiseen ja arviointiin tarvitaan luotettava väline. Vaalijalan kuntayhtymän avopalvelut ovat ottaneet käyttöön arviointimenetelmäksi RAI-toimintakyvyn arviointivälineen. Tätä arviointimittaria edellyttää useampi yhteistyökunta asiakkaan palveluiden arvioinnissa.</p> <p>Inter-RAI (Resident Assessment Instrument) on lisensoitu arviointimenetelmä US:asta. RAI on tiedonkeruun ja havainnoinnin välineistö, joka on tarkoitettu vanhus- tai vammaispalvelun asiakkaan palvelutarpeen arviointiin ja hoito-, kuntoutus- ja palvelusuunnitelman laatimiseen. Menetelmä on kehitetty ensin vanhuksille ja myöhemmässä vaiheessa kehitysvammaisten toimintakyvyn ja avuntarpeen selvittämiseksi. Suomeen menetelmä on rantautunut vuonna 2000. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ylläpitää RAI-välineiden suomalaisia versioita huolehtien, että niitä käytetään lisensoimis- ja käyttöehtojen mukaisesti. Suomessa on kunnilla velvollisuus vanhus- ja kehitysvammaisen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä palvelutarpeiden ja toimintakyvyn arvioinnista. RAI koostuu useista arviointivälineistä, jotka sisältävät arviointikysymyksen vastausvaihtoehdoineen. Käsikirja koostaa arvioinnin periaatteet, ohjeistuksen ja ohjeet arviointitiedon tulkitsemiseen. Arvioinneista muodostuvia RAI-mittareita, hyödynnetään asiakkaan hoidon suunnittelussa ja seurannassa.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä kuvataan kehitysvammaisten asumispalveluissa tapahtuvaa arviointiprosessia. Työn aihe on hyvin ajankohtainen Vaalijalan avopalveluiden kehittämisen näkökulmasta, koska arviointiprosessi on käynnistynyt työn myötä ja edellytti vastuuhenkilön käynnistykseen. Työn tavoitteena oli luoda toimintatapa ja kehittää valmiuksia toteuttaa Vaalijalan kuntayhtymän palvelukodissa asuvan asiakkaan toimintakyvyn arviointi InterRAI-id järjestelmällä. Työn yksi menetelmä oli luoda arviointia tukevia lomakkeita sekä kuvata arvioinnin prosessi.</p> <p>Kehittämistyö on tutkimuksellinen kehittämistyö. Toteutettu Webropol kyselytutkimus antoi pienen otannan palvelukodin henkilöstön kokemuksista RAI- menetelmän käytöstä ja tietotaidoista. Tulokset osoittavat, että arviointityö vaatii johtamista ja tulosten selkeyttämistä. Jotta arviointimenetelmä nousee oikeanlaiseksi työkaluksi arjessa, se vaatii selvän prosessinomaisen johtamistavan ja esihenkilöiden lisä perehdytyksen aiheeseen. Lisäksi yksiköihin tarvitaan RAI-vastaavat, joiden avulla tiedonkulku selkeytyy ja saadaan yhtenäiset toimintatavat. Kyselyyn vastanneiden osuus oli pienehkö, mutta antoi samansuuntaisia tuloksia arviointiprosessin selkeyttämisen tarpeesta. Tämä työ jatkuu Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden palvelukodeissa yhdenmukaisena ja yhdessä.</p>	
Avainsanat toimintakyky, arviointimenetelmä, osallisuuden johtaminen, kehitysvammaisuus	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Social Services	
Author(s) Heli Malkki	
Title of Thesis RAI-ID at Vaalijala Joint Municipal authority	
Date 30.05.2021	Pages/Appendices 42
Client Organisation /Partners Vaalijala Association of Municipalities	
<p>Abstract</p> <p>The client´s functional capacity and the need for support and assistance must be considered when planning services. A reliable tool is needed to measure and assess functional abilities. The open services of the Joint Municipal authority of Vaalijala applies the RAI assessment tool as an assessment method. This evaluation measure is required by several municipalities in the evaluation of services provided for client.</p> <p>The Inter-RAI (Resident Assessment Instrument) is a licensed assessment method from the USA and was introduced in Finland in 2000. RAI is a data collection and observation tool designed to assess the service needs of an elderly or disabled client and to develop a care, rehabilitation, and service plan. First it developed for the elderly and later to determine the functional capacity and need for assistance of intellectually disabled. The National Institute for Health and Welfare (THL) maintains the Finnish versions of the RAI instruments, ensuring that they are used in accordance with the terms of the license agreement. In Finland, municipalities have an obligation to support the functional capacity of the elderly and mentally disabled handicapped as well as to assess service needs and functional capacity. RAI consists of several assessment tools that include an assessment question with answer options. The manual contains the principles of evaluation, guidelines, and instructions for interpreting evaluation information. RAI indicators, which consist of assessments, are utilized in the planning and monitoring of the client's care.</p> <p>This thesis describes the evaluation process in housing services for the mentally handicapped. The topic of the work is very topical for the development of Vaalijala open services. Evaluation process in housing services has started and it required a responsible person to get started. The aim of the this study was to create an operating practice and to develop the capacity to carry out an assessment of the functional capacity of a client living in Vaalijala using the InterRAI-id system. One method of this study was to create forms to support the evaluation and to describe the evaluation process.</p> <p>The thesis is research-based development work, which consisted of a Webropol survey carried out provided a small sample of the experience and know-how of the personnel. The results showed that evaluation work requires leadership and clarification of the results. For the evaluation method to become the right kind of a tool, it requires a clear process-based management and additional familiarization of supervisors with the topic. Every unit needs to have a person responsible for information and process guidelines. The number of respondents was small but it gave similar results on the need to clarify the evaluation process. This work will continue in the residential homes of the Valijala Association of Municipalities in a similar way and together.</p>	
<p>Keywords functional capacity, assessment method, inclusion management, intellection disability</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TOIMINTAKYVYN MITTAAMINEN	6
2.1	Toimintakyvyn havainnointi väline RAI-ID.....	7
2.2	Kehitysvammaiset - ja autismikirjon henkilöt.....	9
3	OSAAMISEN JA MUUTOKSEEN JOHTAMINEN	11
3.1	Osaamisen vaatimukset ja toiminnan kehittäminen muutoksen lähtökohtana	11
3.2	Muutoksen johtamiseen tarvittavia osaamisen osa-alueita	13
4	ARVIOINNIN KÄYTTÖÖN OTTAMINEN VAALIJALAN ASUMISPALVELU YKSIKÖISSÄ	17
4.1	RAI-arvion käyttöön ottaminen Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluissa	17
4.2	RAI-prosessin käytännön toteuttaminen Vaalijalan kuntayhtymän palvelukodeissa	19
4.3	RAI-prosessin johtaminen.....	20
5	KEHITTÄMISTYÖ	22
5.1	Kehittämistyö tutkimusmenetelmänä	22
5.2	Kehittämistoiminnan neljä metodologista askelmaa	23
5.3	Kehittämistyöhön luotu kyselytutkimus	24
5.4	Palvelukodin asiakkaan ja asiakkaan läheisen RAI-prosessi	25
5.5	Työntekijän RAI-prosessi	25
5.6	Työn resurssit ja aikataulutus	26
6	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	28
6.1	Kyselytutkimuksen tulokset.....	28
6.1.1	Alku infon saaneet ristiintaulukoidaan infoa vaille jääneiden vastaajien kanssa.....	30
6.2	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	31
6.3	Kehittämistyön johtopäätökset.....	31
7	POHDINTA.....	35
8	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	37
8.1	LIITE 1.....	41
8.2	LIITE 2.....	42

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveydenhuollon suunnitelmat ja päätökset perustuvat tietoon toimintakyvystä (sosiaali- huoltolaki 30.12.2014/1301, § 39). Mittamaalla toimintakykyä, saadaan asiakkaan omat vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet sekä voimavarat esille. Myös avun ja tuen tarve näkyy mittaamisen tuloksena. (Seppälä & Sundin 2011, 78)

Arvioinnit perustuvat yleensä systemaattiseen sekä yksilölliseen havainnointiin. Yleisesti arviointimenetelmien käyttö ei vaadi erityistä koulutusta, oleellisinta ja ensiarvoisen tärkeää on asiakkaan eli havainnointi kohteen hyvä tunteminen. Kun henkilön arviointia valitaan, on määriteltävä mitä mittarilla haetaan. Pääasiassa arviointivälineitä käytetään, kun arvioinnin tuloksilla halutaan hyödyntää asiakkaan, hänen läheisten ja eri ammattiryhmien välisestä yhteistyötä. Arvioinnin tulokset tulee avata selkeästi kaikille asiakkaan lähipiirissä oleville. Asiakkaan toimintaympäristö tulee huomioida myös mittauksessa, selvittäen onko siinä toimintakykyä alentavia tekijöitä. (Kaski, Manninen & Pihko 2013, 242)

Interrail-ID on kehitysvammatyöhön sopiva ja kattava, standardoitu väline arvioimaan kehitysvammaisten henkilöiden tarpeita, vahvuuksia ja mieltymyksiä. Se on tarkoitettu käytettäväksi kaiken ikäisille aikuisille yhteisö-, asuin- ja laitospäristössä. (InterRai 2021. Intellectual Disability (ID)

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa kehitetään toimintatapa ja valmiuksia toteuttaa Interrail-ID toimintakyvyn mittarin käyttöön ottaminen Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden 22 palvelukodissa. Itse RAI- mittarin käyttäjän koulutus tulee ohjelman valmistajalta. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda toimintatapa toimintakykyä mittaavan InterRAI-ID:n käyttöön ottamisessa Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden asumisyksiköissä. Arviointi toteutetaan ½vuoden välein jokaiselle asiakkaalle tai asiakkaan toimintakyvyn muuttuessa useamminkin. Työssä tarkastellaan Interrail-ID arvioinnin prosessia ja kehitetään hyviä käytänteitä arvioinnin suorittamiseen sekä kuvataan toimintamalli toimintakyvyn ja havainnointivälineen käyttämiseen Vaalijalan kuntayhtymän asumispalvelu yksiköissä. Opinnäytetyön tekijä on Vaalijalan kuntayhtymän RAI-ID toimintakyvyn arvioinnin vastuuhenkilö sekä tekninen tuki ohjelman käytettävyydessä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Vaalijalan kuntayhtymän avopalvelut. Vaalijalan kuntayhtymä tuottaa kuntoutus-, asumis-, ja päivätoimintapalveluita erityistä tukea tarvitseville henkilöille Pohjois-Savon, Etelä-Savon ja Keski-Savon maakunnissa. RAI-ID pilotoitiin kolmessa Vaalijalan kuntayhtymän avopalvelu yksikössä kesän ja syksyn 2020 aikana. Pilottiin osallistui Vaalijalan kuntayhtymän kolme tehostetun palveluasumisen yksikköä; Sipilän palvelukoti Kuopiossa, Marian palvelukoti Piekämäellä ja Siekkilän palvelukoti Mikkeliissä. Kaikissa palvelukodeissa asuu kehitysvammaisia ja autismikirjon henkilöitä.

2 TOIMINTAKYVYN MITTAAMINEN

Toimintakyky on ihmisen hyvinvointiin liitettävissä oleva käsite. Toimintakyvyllä tarkoitetaan henkilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kykyä sekä keinoja selviytyä itselle tärkeistä elämän toiminnoista. Esimerkiksi opiskelusta, työstä, jokapäiväisistä elämän toiminnoista, vapaa-ajasta sekä itsestä huolehtimisesta. Toimintakykyyn vaikuttaa myös ympäristön antama tuki ja ohjaus. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021)

Kehitysvammaisen henkilön toimintakyvyn arvioinnilla saadaan luotettavaa tietoa, millä lailla kehitysvammaisuus vaikuttaa henkilön toimintakykyyn arkielämän asioissa. Toimintakyvyn arvioinnilla haetaan oikeanlaisen tuen ja ohjauksen tarpeisiin keinoja. Selkeää tutkimustietoa erilaisista toimintakyky mittareiden tuottamista tuloksista ei ole kehitysvammaisten henkilöiden osalta tehty Suomessa, vaan tuen ja ohjauksen tarve perustuu yleisessä käytössä oleviin toimintatapoihin (Seppälä 2018, 77-78)

Toimintakyky käsittää henkilön arjen taitojen hallinnan mahdollisuuksia, yleisin tarkastelu tapa on arvioida toimintakykyä jakamalla se kolmeen osa-alueeseen, fyysinen toimintakyky, psyykinen toimintakyky ja sosiaalinen toimintakyky. Toimintakykyyn vaikuttaa ympäristö ja olosuhteen, jossa henkilö toimii, näissä on hyvä huomioida erilaiset vaikutukset henkilön toimintakykyyn. Henkilön kyky kommunikoida ja vuoro vaikuttaa ovat myös merkityksellisessä roolissa arvioidessa toimintakykyä, myös sosiaaliset suhteet ympäristöön ja muihin ihmisiin vaikuttavat kykyyn toimia. Kehitysvammaisen henkilö voi olla erittäinkin toimintakykyinen lähipiirin ja omassa tutussa ympäristössä toimessaan, mutta rajoitteet toimintakyvyssä voivat ilmetä merkittävinkin puutteina, tämän piirin ulkopuolella. (Kehitysvammaliitto 2017, toimintakyvyn näkökulma)

Kehitysvammaisten toimintakyky määritellään myös AAIDD:n (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities) näkökulmaa käyttäen. Kehitysvammaisuus on vammaisuutta ja sen seurauksena on useita rajoitteita esimerkiksi älyllisessä toimintakyvyssä sekä sosiaalisissa - ja käytännön toimissa. Kehitysvammaisen henkilön toimintojen suorituskykyyn vaikuttaa mm. päättelykyky, ongelmien ratkaisu kyky, oman toiminnan suunnittelu ja suoriutuminen. AAIDD määritelmä pohjautuu toimintakykyyn. Erilaiset rajoitukset näkyvät henkilön älyllisten toimintojen vajavuutena, ne voivat ilmentyä hitautena ja vaikeutena usean asian käsittelyyn.

Adaptiivisella käyttäytymisellä tarkoitetaan erilaisia käsitteellisiä, sosiaalisia ja käytännöllisiä taitoja, joita ihmiset tarvitsevat jokapäiväisessä elämässä.

- Käsitteellisiä taitoja ovat esim. äidinkielen puhuminen ja ymmärtäminen, lukeminen ja kirjoittaminen, rahan ymmärtäminen sekä aikakäsitteen hallinta.
- Sosiaalisia taitoja ovat esim. kyky muodostaa ja ylläpitää ihmissuhteita sekä käyttäytyä tilanteen vaatimalla tavalla, vastuullisuus, lakien ja normien noudattaminen ja omasta turvallisuudesta huolehtiminen.

- Käytännöllisiä taitoja ovat esim. omasta hygieniasta huolehtiminen sekä kotona asumiseen, liikkumiseen, työntekoon ja vapaa-aikaan liittyvät toiminnalliset taidot. (Kehitysvammaliitto 2017, Kehitysvammaisuuden määritelmiä)

2.1 Toimintakyvyn havainnointi väline RAI-ID

RAI (Resident Assessment Instrumen) on kehitetty Yhdysvalloissa 1980 luvulla. Suomeen RAI on tullut 2000-luvulla. RAI on kansainvälinen tiedonkeruun sekä havainnoinnin väline, jonka avulla arvioidaan asiakkaan palvelun tarvetta, hoito- kuntoutusta ja palvelun tarpeen arvioinnin selvittämistä tukeva apuväline. RAI tuottaa tietoa myös laadun ja kustannustehokkuuden näkökulmasta. (Heikkilä & Mäkelä 2015, 7 & 16) RAI-ID on tarkoitettu aikuisten kehitysvammaisten henkilöiden toimintakyvyn mittaamiseen ja asiakkaan etuna on asiakkaalle oikeanlaisen ja tarvitsemansa palvelun mahdollistaminen (Sholman, Luomala & Mäkelä 2019, 13).

RAI-järjestelmä nostaa myös herättäiteitä = CAPS (Clinical Assessment Protocols), jolloin pystytään kiinnittämään huomiota asiakkaan tuen tarpeeseen tarkemmin. Se on kehitetty huomiojärjestelmä hoitajan /ohjaajan apuvälineeksi, joka ohjaa hoito- ja palvelusuunnitelman teossa. Asiakkaalla saattaa nousta useita herätteitä havainnoinnissa, jotka vaativat tarkempaa tarkastelua. (Interrail 2021) Herätteet lisäävät tietoa henkilön toimintakyvystä, terveydentilasta, ja mahdollisista henkilöön tai asuinympäristöön liittyvistä riskitekijöistä. RAI arviointitietoon perustuva apuväline (CAPS), ilmoittaa asiakkaan voimavaroista ja riskitekijöistä, nämä ovat tärkeä huomioida asiakassuunnitelmissa. (Heikkilä & Mäkelä, 2015, 50-52)

RAI-järjestelmän omistusoikeus interRAI© on kansainvälisellä tutkijaorganisaatiolla, joka tutkii ja kehittää RAI-järjestelmää. RAI:n käyttö edellyttää sopimusta interRAI:n kanssa, jota ylläpitää Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos THL, joka valvoo sekä ylläpitää RAI-välineen käyttöä ja sen asianmukaista käyttöä. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Tietoa RAI järjestelmästä 2021) RAI-ID on kehitysvammaisille suunnattu havainnointi ja tiedonkeruun ohjelma. RAI-ID on kehitetty Suomessa 2014 alkaen. RAI-ID on muokattu Suomen lainsäädäntöön sopivaksi sekä asiakkaiden näkökulma on huomioitu järjestelmän muokkaamisessa. Suomen aikuisten kehitysvammahuollossa ei ole yhtenäistä välinettä, jolla voisi arvioida asiakkaan tarpeita ja samalla kehittää toimintaa, tästä syystä RAI-ID on lähdetty kehittämään ja testaamaan. RAI-järjestelmä on kehitetty palvelutyypikohtaiseksi. Aikuisten kehitysvammaisten palveluihin on nimenomaan kehitetty interRAI Intellectual Disability. RAI:n tarkoitus on mitata systemaattisesti eli järjestelmällisesti ja samankaltaisesti. Systemaattinen arviointi vahvistaa kykyä havainnoida sekä vähentää virheitä ja laiminlyöntejä. Systemaattisuus mahdollistaa mittaamisen, vertailun ja palvelun kehittämisen yksilötasolle sekä yhteisötasolla. (Sholman & Nurmi-Koikkalainen 2006, 1-4)

Interrail-ID arviointialueet ovat;

Yhteisöllisyys ja osallistuminen

- Yhteisöllisyys ja osallistuminen
- Vahvuudet, ihmissuhteet ja tuki

Kognitio ja käyttäytyminen

- Kommunikaatio ja näkö
- Kognitio
- Mieliala ja käyttäytyminen

Jokapäiväinen elämä

- Elintavat
- Ympäristön arviointi
- Arkisuoriutuminen
- Tukitoimet ja palvelut

Terveys

- Terveystila
- Ravitsemustila ja suun terveys
- Lääkitys

(mukaillen, Sohlman ym. 2019, 29)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos perusti RAIMO-hankeen, jonka toiminta-aika 1.9.2016-31.8.2019, hankkeen tarkoituksena oli saada kattavampi kuva RAI-välineen toiminnasta. RAIMO-hankkeessa oli mukana 20 erikokoista organisaatiota kehitysvammapalveluista. Tavoitteena oli saada kokemuksellista tietoa RAI-ID:n käytettävyydestä ja kokemuksia käyttäjiltä. RAIMO-hanke tuotti useita kyselyjä, mutta vastausten määrä on ollut pieni, joten luotettavaa tietoa uusien RAI-välineiden käytettävyydestä ei ole vammaispalvelussa. Tärkeitä havaintoja hankkeessa oli, että RAI antaa hyvin tietoa asiakkaan toimintakyvystä, helpottaa asiakkaan voimien seurannassa sekä tuottaa tietoa asiakkaan kommunikaatiossa. (Sohlman, Luomala & Mäkelä 2019, 13)

Asumisen laatuksiteerit tukevat RAI toimintakyvyn arvioinnin eri osa-alueita ja henkilön tuen tarve nousee arvioinnissa esille ja edistää yksilön osallisuuden mahdollistamista. Asumisen laatuksiteerit on laadittu 2018 kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnassa (KVANK), neuvottelukunnassa on mukana kehitysvamma-alalla toimivien julkisen ja järjestöjen edustus. Hyvän asumisen perustana on ihmisoikeus ja YK:n linjaama yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista. Vaikuttavana tekijänä asumisessa on asua ja osallistua yhteiskunnan toimintoihin muiden ihmisten tavoin. Osallisuutta ja asumista tuetaan henkilölle sopivilla palveluilla. Alla on esitetty yhdeksän asumisen laatuksiteeriä KVANK asumisen työryhmää lainaten

- 1) henkilö asuu omassa kodissa tavallisella asuinalueella
- 2) hän tekee valintoja ja käyttää valtaa arjessaan
- 3) osallistuu yhteisön ja yhteiskunnan toimintaan
- 4) hänellä on merkityksellisiä ihmissuhteita sekä

- 5) mahdollisuus kehittymiseen
- 6) hänellä on arvostettuja sosiaalisia rooleja,
- 7) hänellä on hyvä elämänlaatu ja hyvinvointi,
- 8) hän saa tukea terveyden ylläpitämiseen ja edistämiseen sekä
- 9) on turvassa ja kokee turvallisuutta (Kvank. Laatumääräykset asumisen arviointiin ja kehittämiseen 2018, 2-3)

2.2 Kehitysvammaiset - ja autismin kirjon henkilöt

Kehitysvammaisten erityishuoltoa annetaan lain mukaan henkilöille, joiden kehitys tai henkinen toimintakyky on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden / vamman vuoksi ja muiden lakien nojalla ei voi saada palvelua. Lain tarkoitus tukea ja edistää henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista sekä sopeutumista yhteiskuntaan sekä saada tarvitsemansa hoitoa tai muuta huolenpitoa (laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 20.5.2016/381, 30.12.1996/1369, 1§)

Kehitysvammaisuuden määritelmä on laaja, se kattaa vaikeavammaisesta lievästi kehitysvammaiseen henkilöön. Suomessa käytetään pääasiassa terveyden ja hyvinvointilaitoksen ylläpitämää ja lääketieteelliseen perustuvaa määritelmää, joka pohjautuu maailman terveysjärjestön (WHO) ICD-10-tautiluokitus kriteeristöön. Siinä kehitysvammaisuuden määritelmiä on useita, mutta pääasiassa kehitysvammaisuus luokitellaan neliasteisesti, lievä kehitysvammaisuus, keskivaikea kehitysvammaisuus, vaikea kehitysvammaisuus ja syvä kehitysvammaisuus (Kaski ym. 2013, 16-17).

Yleensä kehitysvammaisuus diagnosoidaan ennen kouluikää, mutta diagnoosin varmistaminen voi varmistua myöhemminkin lapsen kehitysvaiheissa ja ensisijaisesti ennen 18 vuoden ikää. Suomessa pääasiassa neuvolalääkäri huomaa kehitysviiveen ja ohjaa lapsen erikoislääkärin tutkimuksiin. Diagnoosin varmistuminen on vaiheikas ja pitkä prosessi, tarvitaan monipuolisia tutkimuksia sekä arvioin- teja, jotta diagnoosi varmistuu. Lapsen /nuoren seuranta-aikaan, joka on monesti yli vuodenkin mit- tainen, osallistuu asiantuntijoita arvioimaan lapsen kehitystä. Mukana arvioinnissa on yleensä fy- sioterapeutti, toimintaterapeutti, puheterapeutti, päiväkodin henkilöstö ja vanhempien arvio sekä huomiot kehityksestä. (Seppälä 2018, 49)

Autismi on neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö. Ennen lapsen 30 kuukauden ikää autis- mille tyypilliset piirteet tulevat esille varhaislapsuuden autismissa. Diagnoosi voi tulla myöhemmin, jos kyseessä on epätyypillinen autismi, siinä kaikki kriteerit eivät välttämättä täyty. Diagnoosin saaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa on lapsen kuntoutuksen kannalta oleellista. Autis- mipektri tai autistien häiriöiden kirjo kattaa Rettinin, Aspergerin oireyhtymät, varhaislapsuuden au-

tismin ja epätyypillisen autismin diagnoosit alleen. Tyypillisiä autismikirjon oirekuivissa on sosiaalisen vuorovaikutuksen häiriöt, kommunikaatiohäiriöt, poikkeava / rajoittunut käyttäytyminen ja aistien poikkeava toiminta. Yleisiä piirteitä ovat myös liiallinen tai alentunut aktiivisuus, unihäiriöt, itsensä vahingoittava toiminta ja syömishäiriöt. (Kaski ym. 2013, 99-100)

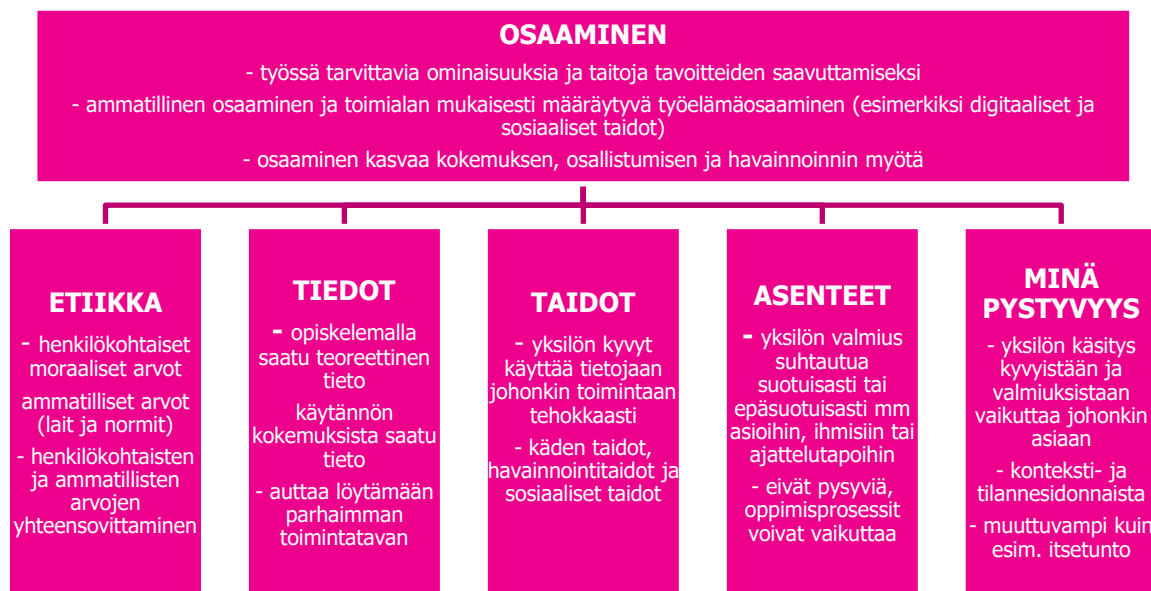
Yhdysvalloissa on tehty tuore tutkimus autististen lasten Interrail arvioinnista terveyden hyvinvoinnin näkökulmasta. RAI-arvioinnilla saadaan myös tarkkaa ja systemaattista tietoa, kuinka terveyden hyvinvointia ja sen edistämistä voi ohjata asiakkaan tueksi. Herätteet olivat tutkimuksessa ohjanneet arvioinnin tehneitä työntekijöitä laatimaan hoito-ohjeita terveyden edistämiseksi ja ohjeiden avulla on pystytty minimoimaan terveyden huonontumista. Tutkimuksen johtopäätöksissä huomio keskittyi autististen henkilöiden korkeisiin herätteisiin (CAP), jossa autistisen sosiaaliset haasteet, unihäiriöt ja vahingollinen käyttäytyminen on oltava jatkuvassa seurannassa. Autististen kanssa työskenteleviä tulee kouluttaa havaitsemaan riskiksi nousevia huolenaiheita. Ennaltaehkäisevä ja varhaisessa vaiheessa oikeanlainen tuki asiakkaan toimintakyvyssä estävät riskitekijöitä. (Redquest, Stewart, Bryden, Fletcher 2020)

3 OSAAMISEN JA MUUTOKSEEN JOHTAMINEN

Käsitteenä osaaminen (competence) on erittäin laaja. Osaamiselle on näkökulmasta sekä tieteenalasta riippuen kirjava joukko erilaisia määritelmiä, joiden sisältöön vaikuttavat jopa tutkimusten maantieteelliset alueet. Britanniassa kirjoitetussa kirjallisuudessa competence käsitteellä tarkoitetaan työntekijän kykyä suoriutua ulkoapäin asetetuista tehtävistä, kun verraten pohjoismaalainen sekä australialainen määritelmä osaamiselle on merkittävästi laajempi pitäen sisällään tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia osa-alueita. Useat suomalaiset tutkijat mieltävät tarkoittavan työssä tarvittavien ominaisuuksien sekä tietojen ja taitojen käyttämistä työn tavoitteiden saavuttamiseksi. (Paloniemi 2004, 19–20; Pihlainen, Kivinen & Lammintakanen 2016, 35-36.)

3.1 Osaamisen vaatimukset ja toiminnan kehittäminen muutoksen lähtökohtana

Osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen lähtökohta voi olla yksilön ja tai organisaation osaamisessa, yleisessä työelämäosaamisessa kuten erilaisissa konkreettisissa taidoissa (kielitaito, viittoma-kielenosaaminen), digitaalisissa tai sosiaalisissa taidoissa, työtehtävän tai toimialan määrittämää ammatillista tai asemaan liittyvää erikoisosaamisesta (Kangasniemi, Hipp, Häggman-Laitila, Kallio, Kärki, Kinnunen, Pietilä, Saarnio, Viinamäki, Voutilainen & Waldén 2018).



Kuvio 1. Osaamisen osa-alueet työelämänäkökulmasta tarkasteltuna. (Cheetham & Chivers 2005; Hanhinen 2010; Kangasniemi ym. 2018, 12-13)

Kuviossa 1 on käsitelty osaamista työelämän näkökulmasta. Kuviossa esitetyt osaamisen osa-alueet liittyvät koko henkilöstöön, mukaan lukien organisaation johtajiin. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla

osaamisvaatimuksiin ja niiden muutoksiin vaikuttavat mm erilaiset palveluintegraatiot, ikääntyvä väestö, palveluiden käyttäjien sekä henkilöstön monikulttuuristuminen, hyvinvointi- ja terveystarpeiden kasvaminen siinä missä tietotekniikan kehittyminen ja alueelliset erot ja mahdollisuudet palveluiden toteuttamisessa. Kokonaisuus liittyy olennaisesti lainsäädännön muutostarpeisiin ja sitä kautta eri ammattien sisältöihin, edellyttäen sekä työntekijöiltä että johtajilta mukautumista ja jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä. (Laulainen, Zitting ja Niiranen 2020, s 153-165).

Siinä missä yksittäisen työntekijän on kyettävä kehittymään ja uudistumaan on organisaatioiden kyettävä kokonaisuutena vastaamaan toimintaympäristöjen muuttuviin tarpeisiin ja rohkeutta jopa luopua joistakin aikaisemmista toimintatavoista tai asenteista. Toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten edessä eettisen osaamisen eli henkilökohtaisten ja ammatillisten arvojen uudistaminen on merkittävässä roolissa etenkin sosiaali- ja terveyspalveluissa, joissa ohjeet sekä ammattieettiset periaatteet ovat vahvasti ammattimaisen toiminnan taustalla ja viitoittamassa toimintaa. Nämä yhdessä lainsäädännön osaamisen kanssa synnyttävät pohjan asiakastyölle sekä palveluiden järjestämiselle. Palveluiden limittäminen yhdistämällä luo uudenlaista asiakaslähtöisyyttä, kustannustehokkuutta ja stimuloi sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen. Henkilöstön on kyettävä näkemään asiat omaa ammatillista näkökulmaansa laajemmin ymmärtääkseen asiakkaiden tarpeet ja oikeudet. (Juujärvi ym. 2019, 5-6)

Tulevat toimintaympäristöjen muutokset sekä palveluiden yhteensovittamiset aiheuttavat mitä luultavimmin entistä enemmän palvelujen toteuttamista käyttäjien näkökulmasta. Palvelujen yhdistäminen ja moniammatillisten asiakaslähtöisten kokonaisuuksien luominen vaativat organisaation henkilökunnalta oman erikoisalnan osaamisen lisäksi ymmärrystä sekä luottamusta myös muiden ammattiryhmien työn sisältöön sekä toteutukseen. Tämä korostuu mm. Vaalijalan kuntayhtymässä tehtäessä asiakas- ja palvelusuunnitelmia monialaisia ja eri ammattiryhmien yhdessä tuottamia palveluja tarvitseville asiakkaillemme. Tiedon ja ymmärryksen jakamisesta yhteistyössä toimiville ammattilaisille muodostuu merkittävä osa moniammatillisessa yhteistyössä.

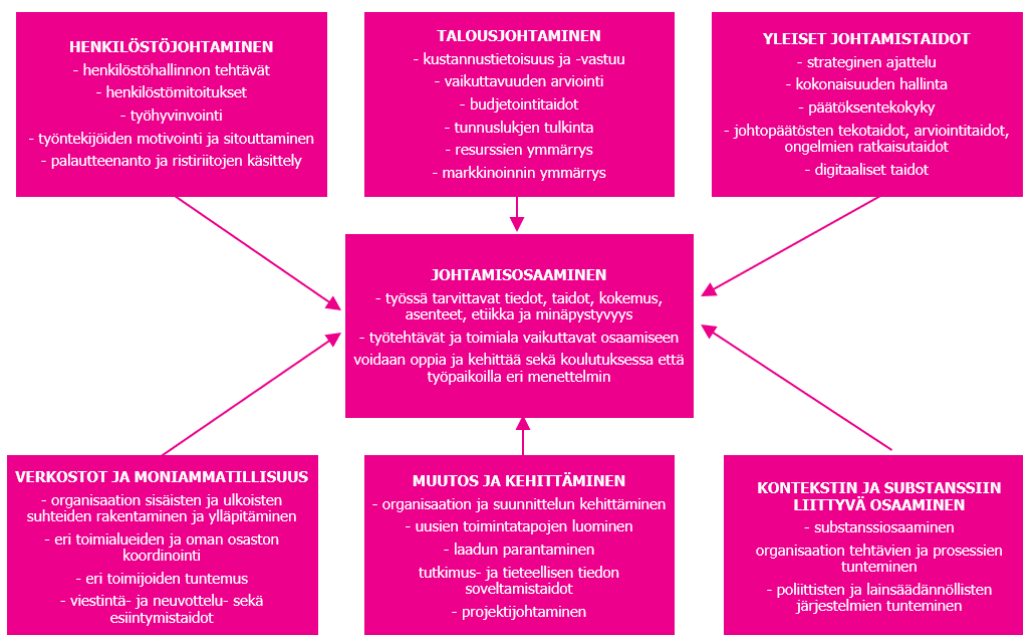
Organisaation tai sen käyttämien työvälineiden uudistaminen edellyttää henkilöstöltä myös erilaisten uusien työvälineiden ja menetelmien käyttötaitoja. Lähes kaikilla aloilla edellytetään digitaalisten välineiden ja raportointikäytänteiden hallintaa, että pystytään tuottamaan asiakkaan tarpeita vastaavaa palvelua, seuraamaan asiakkaan kulkua palveluprosesseissa sekä varmistamaan, että he saavat tarvittavat palvelut. Erityisesti asiakasrajapinnassa työskentelevien olisikin osattava hyödyntää järjestelmiä. (Juujärvi ym. 2019; Nummela ym. 2019.) Organisaation toiminnan kehittäminen hankaloituu tai muuttuu pahimmillaan mahdottomaksi, jos digitaaliset palvelut ja välineet koetaan uhkakuvana. Eettisen osaamisen tärkeys siis korostuu, ammattilainen kykenee kehittämään organisaation toimintaa sekä palvelukokonaisuuden että asiakkaan edun ja oikeuksien puolesta, eikä oman ammatti-identiteettinsä säilyttämiseksi.

Organisaatioiden uudistamista, kouluttamista, aidon yhteistyön ja keskinäisen asioiden ymmärtämistä sekä aitoa yhteistyötä hankaloittaa Vaalijalassa toimintayksiköiden maantieteelliset etäisyydet. Tällainen hajautettuna työskenteleminen ja yhteistyön kehittäminen, on luonteeltaan erilaista kuin lähellä toisia keskitetysti työskenteleminen. Hajautettujen yksikköjen kehittäminen vaatii organisaatiolta yhtenäisen ja kattavan viestinnän lisäksi vähintäänkin digitaalista vuorovaikutusta, työntekijöiden autonomisuutta ja itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuudessa korostuvat asenteiden merkitys ja erityisesti minä pystyvyys eli ammatillainen usko ja luottamus omiin taitoihin ja valmiuksiin selviytyä tilannekohtaisista haasteista (Ollila, Raisio, Vartiainen, Lindell, Pernaa & Niemi 2018, 237-240).

Toiminnan kehittäminen edellyttää henkilöstöltä kaikkien osaamisen osa-alueiden huomioimista: eettistä osaamista, uudenlaisia tietoja ja taitoja, uudenlaista asennetta sekä uskoa omiin kykyihin ja valmiuksiin selviytyä oppivassa ja kehittyvässä organisaatioissa. Koko organisaation panos kehittämisessä on merkityksellistä, mutta usein saattaa käydä niin, että työntekijöiden osaaminen jää hyödyntämättä kokonaan tai osittain, koska organisaatiossa ei tunnusteta tai tunnusteta osaamista.

3.2 Muutoksen johtamiseen tarvittavia osaamisen osa-alueita

Muutos- ja uudistamisprosessi on siis osaamisen jakamisen, osaamisen hyödyntämisen ja osaamisen vahvistamisen summa. Organisaatiokulttuuri, rakenteelliset tekijät, ammatilliset käytänteet ja yksilön omat asenteet vaikuttavat työntekijöiden muutosrooliin, merkitykselliseen rooliin nousee myös johtaminen. Johtamiselta vaaditaan työntekijöiden osaamisen vahvistamista sekä muutosta edistävää johtamisosaamista sekä johtajan omaa muutosvalmiutta ja kykyä ymmärtää muutosta. Muutos – ja uudistusprosessit vaativat johtajalta osaamisalueiden hallitsemisen lisäksi taitoa tunnista organisaation toimintaympäristön vaatimukset ja ohjausmekanismit. Näiden lisäksi tarvitaan myös johtamisen perustaitoja kuten yleisiä johtamistaitoja sekä henkilöstöjohtamiseen liittyvää osaamista. Erityisesti sosiaali- ja terveystaloudissa johtajien on hallittava myös lainsäädäntöä ja sosiaali- ja terveystaloudspolitikkaa.



Kuvio 2. Johtamisen jaottelu erilaisiin osa-alueisiin (Laulainen, Zitting & Niiranen 2019)

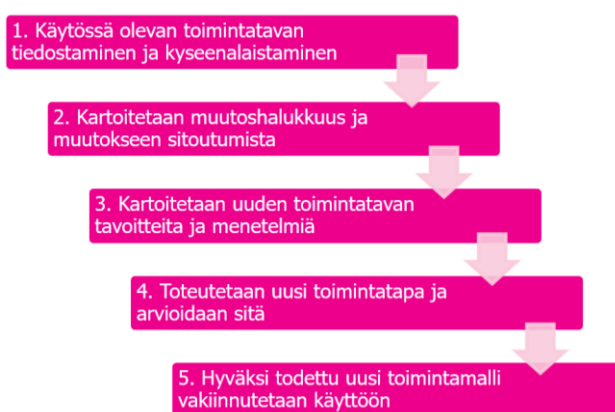
Kuviossa 2 on esitelty johtamisosaamisen jaottelua. Kuvioista on havaittavissa, että johtamisen substanssiosaaminen on lähijohtajan ominaisuuksista tärkeimpiä, kun taas ylemmällä tasolla korostuu kokonaisuusien hallinta ja sen johtamisessa tarvittavien verkostojen ylläpitäminen. Viime vuosina erityisesti lähi- ja keskijohdon tehtäväkokonaisuus on kasvanut mm. strategisen johdon asettamien tavoitteiden toimeenpanemisen ja organisaation kehittäminen on vierittänyt tämän johtoportaan tehtäväksi useammassa organisaatiossa. Heidän tehtävänsä ovat siis muovautuneet yhä laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja strategisempaan suuntaan. Uudet tehtävä kokonaisuudet edellyttävät entistä enemmän kokonaisuusien hallintaa, organisaation eri toimijoiden ja toimialojen tuntemusta sekä verkostoitumis- ja viestintätaitoja. (Laulainen, Zitting & Niiranen 2019, 153-165; Niiranen 2014, 51–53 ja 311-312).

Kaikkien johtajuustasojen osaamisessa korostuu edellä mainittujen lisäksi eri ammattialoihin liittyvän tiedon hallinta, henkilöstön johtaminen ja motivointi, palautteenanto kyky ja työhyvinvoinnin tukeminen (Laulainen, Zitting & Niiranen 2019, 153-165; Niiranen 2014, 51–53 ja 311-312). Työelämässä esimiesten tulisi hallita kaksisuuntaiseen vuorovaikutukseen perustuva valmentava johtaminen. Valmentava johtaja toimii pääasiallisesti työntekijöiden motivoijana, valmentajana ja keskusteluttajana. Työntekijän rooli on valmentavassa johtamiskulttuurissa toimia aktiivisena muutosten katalysaattorina, suunnittelijana ja toimeenpanoon osallistujana. (Aitken & von Treuer 2014; Kaihlanen ym. 2019, 156-157; Miller & Stein 2020). Työntekijöiden osaamispotentiaalini ja kriittisen kyseenalaistamisen lisäksi organisaatiossa tarvitaan avointa vuoropuhelua, rohkeita rajanylityksiä, muutosroolin merkityksen ja käytännön työn haasteiden tunnistamista. Voidaan todeta, että kokonaisvaltainen osaamisen johtaminen sekä kehittämisen toimintamalli ovat kokonaisvaltaisempaa näkemystä organisaation tulevaisuudesta ja tulevaisuudessa vaadittavasta osaamisesta. Oppiminen ja muutoksen

hyväksyntä ovat hitaita prosesseja, ja tästä johtuen myös osaaminen kasvaminen on hitaasti lisääntyvää, tästä syystä osaamisen kehittäminen pitäisi olla organisaation systemaattinen toimintatapa, joka edellyttää jatkuvaa dialogia henkilöstön kanssa ja näin synnyttää keskustelua ja sitouttaa yhdessä tehtyihin päätöksiin. Taitava osaamisen johtaja turvaa yhteisöllisen osaamisen rakentamista, ylläpitämistä ja kehittämistä strategia ja tavoitteet suuntaviittoinaan. Henkilöt, jotka pystyvät näkemään laajempia kokonaisuuksia ja kehittyvät myös itse saavat osaamisen johtamisesta upeita mahdollisuuksia. Osaamisen johtaminen haastaa erityisen paljon johtajaa, sillä osaamisen kehittäjänä hänen on oltava se henkilö, joka mahdollistaa sen, että jokainen työntekijä voi kehittyä huippuosajaksi omassa työssään.

Jotta organisaatio selviää perustehtävästä, on johtamisen mukauduttava tilannekohtaisesti ja vaalittava hyviä johtamiskeinoja. Johtaminen on luonnollinen ja merkityksellinen ydin osa organisaation toiminnassa (Aarva 2009, 48.) Johtajalla on itsellään ymmärrys perustehtävistä ja suoritusten merkityksestä organisaatiolle ja hän kykenee sitouttamaan henkilöstönsä. Taitava osaamisen johtaminen vaikuttaa organisaation tulokseen ja työntekijöiden elämänlaatuun. (Juuti 2006, 9.)

Muutosprosessi tapahtuu Juutin (2006, 95-103) kuvaamana projektimaisesti. Muutoksen laaja-alaisuudesta riippuu henkilöstön reagointi muutokseen. Siinä missä toinen pelkää ja lyttää muutoksen toinen voi nähdä uudistuksen upeana mahdollisuutena. Muutoksen johtajan on kyettävä ymmärtämään koko henkilöstöä, kaikkia tunteita sekä samalla ymmärtää itse ja viimein saada muut ymmärtämään muutosprosessin syyt ja seuraukset. Selkeänä päämääränä muutosjohtajalla on tavoitteiden saavuttaminen yhdessä henkilöstön kanssa. Lauri (2006, 115) havainnollistaa muutosprosessin etenemistä kuviossa 3



kuvio 3. Muutosprosessi (Lauri 2006,115)

Muutoksen pysyvyys korreloi ajattelua ja asenteiden muutoksia, uusista toimintatavoista tulee normeja useiden toistojen jälkeen, mutta pysyväksi se muuttuu vasta kun organisaation rakenteellinen toimintaympäristö mahdollistaa muutoksen (esimerkiksi uuden työmenetelmän tai arviointivälineen käyttäminen on huomioitu työvuorosunnittelussa) lisäksi raportointi, seuranta ja kontrolli ohjaavat

muutosta. Hyvin etenevä muutos voidaan turvata emotionaalisesti turvallisessa työyhteisössä, jossa pelotkin muutoksia kohtaan ovat pienempiä. (Lauri 2006, 115.)

Ydinosaamisen kehittämiseen osallistuvat yksilöt, tiimit ja organisaation johto omalla tasollaan, työstävänä voimana toimii organisaation johto, ydinosaamisten eri osaamisalueita kehittävät tiimit ja konkreettista osaamista vievät eteenpäin yksilöt. Useasti osaamisen johtaminen tapahtuu edelleen niin sanotusti ylhäältä alaspäin johtaen, jossa ylin johto määrittelee osaamisen tarpeet. Osaamisen johtaminen on ennen kaikkea organisaation joka tasolla tapahtuvaa, molempiin suuntiin olevaa vuorovaikutusta, eli ylhäältä alas ja alhaalta ylös tapahtuvaa kehittämistä, jonka pääosassa ja pääomistajina toimivat organisaation esimiehet ja tiimit.

Kaikki tasot organisaatiossa ylläpitävät ja jatkuvasti kehittävät oman yksikkönsä tai tiiminsä osaamista ja osaamisalueita organisaation strategian ja vision mukaisesti ja sitä tukien. Lähiesimiehen tehtävänä on huolehtia, että tavoitteet huomioidaan osaamisen näkökulmasta myös yksikön suunnitelmissa sekä työntekijän henkilökohtaisissa kehittymisen suunnitelmissa. Kun yhdessä määritetyt osaamiset viedään yksikön kehittymisen kohteeksi esimerkiksi seuraavalle vuodelle, ohjaavat ne silloin yksilö ja tiimitasolla osaamisen kehittämistä sekä ovat työntekijöiden kouluttautumisen tavoite sekä kehityskeskustelujen yksi osa-alue. (Sydänmaanlakka 2012, 154–157.)

4 ARVIOINNIN KÄYTTÖÖN OTTAMINEN VAALIJALAN ASUMISPALVELU YKSIKÖISSÄ

Vaalijalan kuntayhtymä on saanut alkunsa Sortavalasta, jossa työtä ”äänettömän hädän” puolesta oli aloitettu 1900 luvun alussa. Vaalijalan perustajana pidetään pastori Otto Aarnisaloa, hän toimi Suomen Kirkon Sisälähetykseuran pappina sekä johti diakonissalaitos Liikola, jossa hoidettiin myös kehitysvammaisia henkilöitä. (Huhta, H & Siianpää N 2007 s. 21-23).

Vaalijalan kuntayhtymän omistuspohja muodostuu 33 savolaisesta kunnasta, se muodostaa kehitysvammalain mukaisen Savon erityishuoltopiiriin. Palveluiden tuottaminen rahoitetaan palveluista perittävillä suoritehinnoilla ja asiakasmaksuilla ja toiminta on voittoa tavoittelematonta. Kaikki investointimensa kuntayhtymä rahoittaa itse ja sen toiminta on vakaalla pohjalla, joskin kuntien ostopalvelusopimusten varassa. Pieksämäen Nenonpellossa toimii edelleen osaamis- ja tukikeskus ja se on valtakunnallinen palveluntuottaja. Vaalijalan kuntayhtymän asiakkaat ovat vaativan erityishuollon tarpeessa olevat asiakkaat. Palveluiden päälinja on osaamis- ja tukikeskustoiminnassa ja avopalvelu-toiminnassa. Hallinnolliset ja tekniset palvelut on keskitetty Pieksämäen Nenonpeltoon.

Osaamis- ja tukikeskus tuottaa kuntoutus ja konsultaatio palveluita asiakkaalle, läheisille ja alan ammattilaisille. Toiminta ylittää Itä-Suomen neljän maakunnan alueelle ja valtakunnallisesti palveluita tarjotaan kohonneen käyttäytymisriskin asiakkaille. Asumispalveluita Vaalijalan kuntayhtymä tarjoaa 14 paikkakunnalla ja asumispalveluita on 22 yksikössä. Tekemisen palveluita Vaalijalassa on viidellä paikkakunnalla omana toimintayksikkönä (työ- ja päivätoiminta), sekä palvelukotien yhteydessä jalkautuvaa päivätoiminta kolmen yksikön toiminnassa.

Vaalijalan toiminnan, ohjaamisen ja kehittämisen tulee perustua tiedolla johtamiseen ja aina faktatietoihin. Mittareiden ja tuloksien avulla analysoimme toimintaamme ja kehitämme niitä oikeaan suuntaan. Esimerkiksi asiakkaan toimintakyvyn mittaaminen ohjaa asiakkaan oman näköiseen elämään. (Vaalijala käsikirja 2016) Vaalijalan arvot ovat osaavuus, vastuullisuus ja ymmärtäminen sekä vuorovaikutus. Osaavuutta ylläpidetään jatkuvalla kouluttamisella sekä kehittämisellä osaamista henkilöstölle. Vastuullisuus näkyy luotettavana ja pitkäjänteisesti tuotettujen palveluiden tuottajana, jossa asiakas on keskiössä. Ymmärtäminen ja vuorovaikutus huomioivat jokaisen ihmisen oikeuden tulla kuulluksi ja ymmärretyksi hänen omalla kommunikaatiotavallaan sekä huomioidaan yksilöllisyys. (Vaalijala 2021.)

4.1 RAI-arvion käyttöön ottaminen Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluissa

Vaalijalaan kuntayhtymän avopalvelut ottavat käyttöön asiakkaan toimintakykyä mittaavan havainnointi välineen interRAI-ID:n vuoden 2021 aikana. Vaalijalan osaamis- ja tukikeskuksessa on RAI-ID (aikuisten kehitysvammaisten arviointi) ja RAI-CHYMH-DD (Lasten ja nuorten arviointi) ollut käytössä vuodesta 2017 alkaen asteittain. RAI-ID on asiakkaan voimavarojen sekä toimintakyvyn havainnointiväline, jolla saadaan tietoa asiakkaan toimintakyvystä, asiakkaan tarvitsemasta tuesta- ja avusta, sekä mahdollisista akuuteista herätteistä eli huomioista asiakkaan toimintakyvyssä ja edellä

mainittujen kustannusten arviointia. Työn toimeksiantajana toimii Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden RAI kehittämisryhmä, johon kuuluu asumispalveluiden esimiehiä, sovellusasiantuntija ja palvelupäällikkö.

RAI-järjestelmä käyttöön ottamisesta Vaalijalan kuntayhtymän asumisyksiköissä, on organisaatio tehnyt alilisenssisopimuksen terveyden- ja hyvinvointilaitoksen kanssa. RAI arviointi on lisensoitu ohjelma, jonne kirjaudutaan henkilökohtaisilla käyttäjätunnuksilla. Lähtökohta on, että kaikilla asumisyksikön henkilökunnassa on tunnukset ohjelmaan, sekä verkkokurssi suoritettuna, jotta toimintakyvyn arviointi toteutuu sovitusti ja systemaattisesti. Osaamisen varmistamisen ja kehittämisen kannalta on päädytty kouluttaa kaikki asumispalvelun työntekijät RAI-arviointiin, tämä lisää myös työntekijälle tietoisuutta asiakkaan avun- ja tuen tarpeesta ja syventää työn merkityksellisyyttä.

Sosiaalihuoltolain 17§ mukaan sosiaalista kuntoutusta ja osallisuuden edistämistä on tehtävä asiakkaan edun mukaisesti. Palvelutarpeen arviointia tehdään asiakkaalle sosiaalihuoltolain 36§ mukaisesti, jotta asiakas saa hänelle sopivat palvelut. Arviointi tehdään yhdessä asiakkaan ja hänen läheisten sekä muiden asiakkaan elämänpäiriin kuuluvien henkilöiden kanssa. Asiakkaalle kerrotaan hänen oikeutensa ja vaihtoehdot eri palveluille. Tehtäessä arviointia kunnioitetaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Erityistä tukevien asiakkaiden kohdalla toimintakyvyn mittaaminen on osa palvelutarpeen arviointia, jolloin myös palvelun tarve huomioidaan asiakkaan oman toiveen palvelusta. (sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 17§ & 36§). Asiakkaan kotikunnat edellyttävät myös palveluntuottajilta toimintakyky mittarin käyttämistä palvelutarpeen arvioinnissa.

Opinnäyteyden tuloksia hyödynnetään kehittäessä arviointiin lomakkeita, jotka helpottavat arvioinnin toteuttamista ja kehitettäessä arvioinnin opastusta Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden asumisyksiköihin. Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden asumisyksiköitä on 22 ja uuden toimintakyky mittarin käyttöön ottaminen koskettaa noin 370 asiakasta ja noin 500 työntekijää koulutautuu RAI-ID toimintakyky mittarin käyttöön. Opinnäyteyden pilottivaiheessa vuonna 2020 mukana on kolme (3) Palvelukotia; Marian palvelukoti, Pieksämäki, Siekkilän palvelukoti, Mikkeli ja Sipulin palvelukoti, Kuopio. Asiakkaita jokaisessa palvelukodissa on 15, eli yhteensä 45 asiakasta. Henkilöstöä palvelukodeissa on yhteensä noin 130hlö. Maailmassa valitsevan Covid-19 vuoksi kaikissa palvelukodeissa ei pystytty aikataulun mukaan käynnistämään RAI arviointia, joten lopputarkastelussa on mukana Marian palvelukoti ja Sipulin palvelukoti.

Vuoden 2021 aikana on vaiheittain käynnistetty RAI arvioinnin tekeminen muissakin kuntayhtymän palvelukodeissa. Henkilökunnalle pidetään info tilaisuus arvioinnin tekemisestä ja yksikön johtaja huolehtii työntekijöiden tiedot avopalveluiden RAI vastaavalle ja tunnukset lähetetään kaikille koulutukseen osallistuville sähköpostiin. Henkilökunnan koulutus vaiheeseen on yksikkökohtaisesti arvioitu menevän 2-3kk aikaa ennen arviointien aloittamista. Toimintakyvyn mittaamisesta kerrotaan asiakkaalle ja hänen läheiselle ennakkoon kirjallisesti tai asiakkaalle sopivalla kommunikaatio tavalla, sekä perustellaan miksi toimintakykyä arvioidaan.

Työn tarkoituksena on huomioida mahdolliset havainnoinnissa ja mittarin käytössä ilmenevät huomiot. Näin pyritään luomaan ennalta työkaluja henkilöstölle esimerkiksi ennakoon asiakkaalta kysyttäviä kysymyksiä. RAI-ID mittaristo on käyttöiltään tuore mittaristo kehitysvammapalveluissa. Osa asiakkaistamme ei pysty vastaamaan puheella asetettuihin kysymyksiin, ja arvio sekä havainnointi perustuvat pitkälti henkilökunnan tekemään arvioon ja havainnointiin. Havaintojen ja arvioinnin suorittamiseen käytetään asiakkaan kommunikointia helpottavia ja kommunikointia tukevia apuvälineitä esimerkiksi kuvia, viittomia tai sosiaalista tarinaa. Arvioinnin todenperäisyyttä Vaalijalan osalta helpottaa se, että palvelusuhteet asiakkaaseen ovat yleisesti ottaen pitkäaikaisia ja henkilökunta tuntee pitkälti ajan jaksolta nykyisen asiakaskuntansa sekä heidän läheisensä. Mittaristo antaa tuloksiin herätteitä, jos tulos poikkeaa vahvasti arviointituloksiin perustuvista kriteereistä. Tärkeää on työssä tarkastella sekä opastaa myös henkilöstön yhteistä ajattelutapa sekä ymmärrystä mitä kysymyksellä tarkoitetaan, jotta tulokset antavat oikean tuloksen arvioinnista.

4.2 RAI-prosessin käytännön toteuttaminen Vaalijalan kuntayhtymän palvelukodeissa

Henkilökunnan suoritettua RAI-verkkokoulutuksen aloitetaan RAI-arvioinnin tekeminen asiakkaalle. Asiakkaan havainnointi on 72 h yhtäjaksoinen kestävä prosessi, jossa nimetyt työntekijät havainnoivat, keskustelevat asiakkaan kanssa ja kirjaavat asiakkaan toimintaa koko ajan. Työntekijällä voi havainnointi jaksolla olla useita asiakkaita ohjattavanaan, jolloin on huomioitava myös tilanteita, kun asiakas ei ole kokoaikaisen valvonnan alla, mutta arviointi tehdään vain yhdelle asiakkaalle kerrallaan. Arviointi jaksolla on tarkoitus ja pyrkimys mahdollisimman normaaliin asiakkaan elämän tapahtumiin, asiakas käy esimerkiksi päivätoiminnassa normaalisti.

Asiakaan arviointiin osallistuu asiakkaan asumisyksiköstä riippuen 2- 3 ohjaajaa. Tavoitteellinen suunnitelma on, että samat ohjaajat (omaohjaajat) ovat asiakkaan kanssa, jotka toteuttavat prosessin kirjaamisen, tämä huomioidaan jo työvuoro suunnittelussa ennakoon. Henkilökunta kirjaa mahdollisimman tarkasti asiakastietojärjestelmään asiakkaan toimintoja sekä tapahtumia. Tähän on luotu oma seurantalomake, joka tukee ohjaajan havainnointia.

Kolmen vuorokauden arviointijakson jälkeen tehdään arviointi RAI-järjestelmään. RAI-ohjelmaan kirjaudutaan organisaatiossa asiakastietojärjestelmän kautta ja näin nousee asiakkaan taustatiedot suoraan arviointiin. Taustatiedoilla tarkoitetaan tässä kohtaa, asiakkaan henkilötietoja, diagnoosia ja lääkitystä. Työntekijät, jotka ovat olleet havainnoimassa asiakasta, kirjaavat huomiot RAI-ohjelmaan. Mukana huomioiden kirjaamisessa on sovitusti asiakas ja hänen läheisensä. Arviointi tuottaa valmiin raportin, joka Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluissa avataan asiakkaan asiakassuunnitelmaan.

Asiakassuunnitelman täyttämiseen on luotu käyttöohje, jonne on RAI –arvioinnin tulosten kirjaaminen myös huomioitu. Asiakassuunnitelma eli Minun Elämäni Suunnitelma on tavoitteellinen kuvaus asiakkaan saamasta palvelusta ja tuesta asiakkaan elämässä. RAI-arviointi tuottaa herätteitä (CAPS), jotka ovat huomioidaan asiakkaan tuen ja avun tarpeesta. Näiden herätteiden kautta asiakkaan tuen tarvetta arvioidaan ja suunnitellaan yhteistyössä asiakkaan, hänen läheisten ja mahdollisesti muiden asiakkaan palvelun suunnittelussa mukana olevien tahojen kanssa. Kotikunnan merkitys palvelun suunnittelussa on merkityksellinen tuen ja palvelun varmistamisen näkökulmasta. Lähtökohteisesti palvelun kustantajat edellyttävät asiakkaalle tehtyä toimintakyvyn arviointia todentaakseen asiakkaan tarvitseman avun ja tuen todellisuuden.

4.3 RAI-prosessin johtaminen

Rauha Heikkilän ja Matti Mäkelän toimittamassa teoksessa, onnistuminen Rai vertailu kehittäminen Suomessa, on jo vuonna 1999 tuonut esille yhdessä kehittämisestä ja yhdessä oppimisesta RAI arvioinnin kehittämisen merkittävänä tekijänä (Heikkilä & Mäkelä 2015, 16). Olemme Vaalijalan avopalveluiden osalta saman asian edessä, yhdessä olemme kehittämässä ja oppimassa RAI arvioinnin hyödyistä. Jotta prosessi onnistuu ja siitä on asiakkaalle asiakkaan toimintakyvylle hyötyä ja etua, on koko organisaation sitouduttava RAI arvioinnin menetelmään. Tähän tulee osallistua koko henkilöstön yhdessä esimiesten kanssa.

RAI prosessi on myös henkilökunnan prosessia ja opettelua. RAI arviointia tekevä työntekijä aloittaa RAI verkkokoulun aloittelijana ja toteuttaa arviointia asiakkaalle, useamman arvioinnin jälkeen arviointi syventyy ja sitä kautta saatu tieto tulee työhön työvälineeksi. Mitä useampi arviointi asiakkaalle tehdään, sen paremmin saadaan arvioinnista asiakkaalle hyöty tavoitteisiin ja asiakkaan toimintakyvyn tueksi. Arviointeja tekemällä saadaan tuloksia, joita hyödynnetään asiakkaan palvelu ja hoidon suunnittelussa ja hoitokäytäntöjä pystytään kehittämään. Jokainen vaihe kehittää työntekijän sekä yksikön kokemusta ja ammatillista kasvua ja auttaa näkemään asiakkaan tuen tarpeen sekä asettamaan esimerkiksi yksikölle tavoitteita. Lähiesimiehen tehtävänä on tukea työntekijöiden RAI koulutautumista sekä arviointi prosessia, yhdessä tarkastellen tuloksia säännöllisesti. (Heikkilä & Mäkelä 2015. 46-47)

RAI arvioinnista saatu hyöty, edellyttää koko organisaation sitoutumista arviointiin ja säännöllistä tulosten tarkastelua läpi organisaation sekä yhdenmukaisuutta arvioinnin tulosten tarkastelussa. Lähtökohtana on, että henkilökunta on koulutettu ja henkilökunta työstää yhdessä asiakkaan kanssa RAI arviointia. Lähiesimiehen mukana oleminen ja kiinnostus arviointiin, sekä yhdessä henkilöstön kanssa arviointitulosten analysointia ja pohdinta synnyttävät kokonaisvaltaista ymmärrystä ja rakentavat organisaation yhteistoimintaa. RAI arvioinnin kautta asumispalveluyksikön työskentelylle voidaan nostaa tavoitteita sekä kehittämisen ja koulutuspolkuja henkilöstölle. Vaikka RAI menetelmä sisältää oman verkkokoulutuksen, on syytä tarkastella RAI arviointia yksikössä ja pitää yllä avointa kehittävää keskustelua. (Heikkilä & Mäkelä 2015. 102-106)

Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluissa RAI-arvioinnin tulokset avataan kuntayhteistyö palaverissa asiakkaan kotikunnan edustajalle. Asiakkaan RAI-arvioinnilla näytetään toteen asiakkaan avun- ja tuen tarpeen tarve ja yhteistyössä pohditaan esimerkiksi asiakkaan lähityöntekijän tarvetta tai maksuluokkaa, jonka asiakkaan kotikunta maksaa asiakkaan asumispalveluista Vaalijalan kuntayhtymälle. RAI-arvioinnista saadaan valtakunnallinen vertailutieto vastaavien RAI-välineistöä käyttävien organisaatioiden kesken, joka auttaa profiloimaan asumispalvelu yksikön tavoitetta sekä huomioimana kustannusten merkitystä.

5 KEHITTÄMISTYÖ

Tämä työ on tutkimuksellinen kehittämistyö ja tarve on työelämä lähtöinen. Työn tavoitteena ja tarkoituksena on arvioida ja tuottaa tietoa ja tarvittavaa tukea RAI-ID:n käyttöön ottamisessa kehitysvammaisten asumisyksiköissä. Selkeyttää aikataulutusta ja tukea henkilöstön perehtymistä ja opastaa uuden arviointimittarin käyttöön ottamisessa ja luoda arvioinnin tueksi lomakkeita, jotka helpottavat arvioinnin toteuttamista sekä varmistaa, että asumisyksiköiden henkilökunnalla on tarvittava tieto ja taito toteuttaa arviointia.

Kehittämistyö on uuden toimintatavan sisäistämistä ja juurruttamista kokemusten kautta asumispalvelu yksiköihin. Kehittämistyö on lähtökohta jatkuvalle kehittämiselle RAI arvioinnin prosessissa. Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden asumisyksiköistä nimetään jokaiseen yksikköön oma RAI-arvioinnin vastaava. Vastaaville järjestetään koulutusta ja yhteisiä tapaamisia, tapamaisien tarkoituksena on jakaa kokemuksia, hyviä käytänteitä arviointiprosessissa sekä jakaa ajankohtaista tietoa arviointiin liittyen.

5.1 Kehittämistyö tutkimusmenetelmänä

Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö. Opinnäytetyössä laaditaan Vaalijalan Kuntayhtymän käyttöön prosessikuvaus Interrail-ID arviointijärjestelmän käyttöönottoamisesta. Lisäksi työssä pohditaan osaamisen johtamisen näkökulmasta arviointijärjestelmän kouluttamista ja osaamisen kehittämistä. Työn punaisena lankana on uuden arviointijärjestelmän tehokas käyttöönottoaminen ja systemaattisen toimintamallin kehittäminen toiminnanohjaukseen. Varsinaista arviointityökalua käyttäville ohjaajille halutaan luoda selkeä käsitys ja lisäarvoa arviointimenetelmän käytöstä asiakastyössä, jota he voisivat myös hyödyntää tulevaisuudessa yksilöllisen, asiakkaan itsemääräisyyden sekä yksilön palvelutarpeen mukaisessa asumispalvelussa.

Toiminnallinen tutkimus määritellään osallistavaksi tutkimusmuodoksi. Sen tavoitteena on ratkaista erilaisia käytännön haasteita sekä saada aikaan muutosta. Edellä mainituista syistä toimintatutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi kehittämistyölle. Päämääränä tutkimuksella on ratkaista käytännön ongelmia ja siksi tutkimus pohjautuu täysin käytäntöön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 58.) Kehittämistyön ensisijaisena tavoitteena on muokata konkreettista asiaa ja yhtenäistä hyvien käytänteiden toimintamallia. Kehittämistyö on hyvin suunniteltua, vaiheistettua ja rajattu kattamaan Interrail-ID arviointijärjestelmän käyttöönotto. Kokonaisuudessaan kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää Vaalijalan Kuntayhtymän toiminnassa tulevaisuudessa. Kehittämistyölle on ominaista, että siinä hyödynnetään tutkimuksellisista menetelmistä tunnetuiksi tulleita tutkimusmenetelmiä kuten haastatteluita, kyselyitä ja tai havainnointia. Edellä mainittujen menetelmien avulla pyritään luomaan

joitakin oleellisia johtopäätöksiä kehittämistyön kannalta. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 34-35.)

Työn toiminnalliseen osuuteen on tehty kyselytutkimus Webropol järjestelmällä, jonka tarkoituksena on selvittää vastaajien kokemus alku infon merkityksestä ja arvioinnin tueksi laadittujen lomakkeiden hyödyllisyydestä. Lisäksi tutkimuksen tarkoitus on avata tarkemmin kehityssuunnitelmaa pilottivaiheeseen osallistuneiden yksiköiden ohjaajien vastausten pohjalta. Pilottivaiheen kautta pyritään saamaan sellaista tietoa, jonka avulla voidaan tulevaisuudessa kehittää arviointijärjestelmän perehdytystä, arviointijärjestelmän toteuttamista sekä osaamisen johtamista niin, että nämä asiat olisivat tulevaisuudessa olennaisena osana Vaalijalan Kuntayhtymän laatu prosessia. (Toikko ja Rantanen, 2009. 15)

Kehittäminen mielletään usein konkreettiseksi toiminnaksi, jolla pyritään selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Esimerkkinä projektitoiminta, se etenee systemaattisina prosesseina, joiden onnistumista voidaan arvioida prosessin alussa määritellyn tavoitteen saavuttamiseen peilaten. Kehittämistoiminnan kohde, laajuus, organisointitapa ja lähtökohta voivat vaihdella huomattavasti. (Toikko ja Rantanen, 2009. 15)

5.2 Kehittämistoiminnan neljä metodologista askelmaa

Kehittämistoiminnan asemointi muotoutuu metodologisiin kysymyksiin vastaamisesta. Ensimmäisenä kuvataan nykytila eli todellisuuden. Todellisuus, joka on kompleksinen ja alati muuttuva sekä täydentyvä, nähdään ainakin osin sosiaalisesti rakentuneena. Näkökulmasta tarkasteltuna todellisuutta ei tarkastella pelkästään ulkoisista faktoista käsin vaan myös tulkinnallisena kokonaisuutena. Työyhteisön toimintaa ja kehittämishankkeiden logiikkaa ei voida ymmärtää pelkästään virallisten tavoitteiden, periaatteiden ja organisaatiokaavioiden valossa tarkastelemalla, vaan olennaista on ymmärtää myös työyhteisön tapa hahmottaa työtä, sille asetettuja tavoitteita ja työtä ohjaavia periaatteita. Toisessa vaiheessa otetaan kantaa tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tietokäsitykseen. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa ei voida rakentaa pelkästään tieteelliseen tietoon, sen tavoitteluun tai soveltamiseen. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on ennemminkin uuden tiedon tuotannon mukaista kehittävää toimintaa, jonka mukaan tiedon voidaan olettaa syntyvän käytäntöyhteyksissä. Syntyvä tieto tai tapa toimia on luonteeltaan transdisiplinaarista (eli tieteen ulkopuolella toimivien asiantuntijaryhmien välistä yhteistyötä, jossa tehtävänä on saavuttaa tutkimuksellinen päämäärä erityisellä yhteistyöstrategialla) ja käytännöllistä, sen keskeisenä kriteerinä on käyttökelpoisuus. Kolmannessa vaiheessa punnitaan kehittämistoiminnan intressi, kuten kenen etua kehittäminen palvelee? Kriittinen kehittämisorientaatio korostuu olennaisesti.

Tämän tarkastelun avulla erilaiset kehittämistoiminnan näkökulmat kuten tavoitteet ja toimintatavat pyritään tekemään läpinäkyviksi. Kehittämistoiminnan avaamisessa avoimelle keskustelulle erilaiset näkökulmat käydään lävitse mahdollisimman tasapuolisesti. Kriittisyys tässä yhteydessä merkitsee asioiden monipuolista tarkastelua. Neljänneksi määritellään kehittämistoiminnan luonne. Kompleksisessa toimintaympäristössä kehittäminen ei pohjaudu ennalta tiukasti määriteltyihin tavoitteisiin ja prosesseihin, vaan se täydentyy prosessimaisesti. Kehittäminen edellyttää toimijoiden sekä toimintatapojen jatkuvaa tarkistamista sekä tukemista. Kehittäjältä itseltään vaaditaan reflektiivistä asiantuntijuutta. Kehittämishankkeiden edellytyksenä on kyetä refleктоimaan, toimimaan ja tekemään ratkaisuja alati muovautuvassa ja tai vaikeasti hahmottuvassa sosiaalisessa todellisuudessa. (Toikko ja Rantanen, 2009. 55-57)

Kehittämisprosessille on määritelty viisi kehittämistoiminnan tehtävään.

1. kehittäminen edellyttää perusteluja. Perustelut vastaavat kysymyksiin mitä ja miksi kehitetään?
 2. kehittäminen vaatii toiminnan organisointia. Kuka tekee mitään ja millä resursseilla?
 3. kehittäminen edellyttää luonnollisesti kehittävää toimintaa.
 4. kehittämiseen liittyy aina arviointi.
 5. kehittämisellä pyritään myös uusien palveluiden ja tuotteiden levittämiseen.
- (Toikko ja Rantanen, 2009. 58-63)

Kehittämisellä tässä opinnäytetyössä pyritään toimintatavan ja toimintarakenteen kehittämiseen. Toimintatapaa koskeva kehittäminen koskee laaja-alaisesti koko organisaation yhteisen toimintatavan muotoutumista ja sen toteutus on lineaarisen mallin mukainen.

5.3 Kehittämistyöhön luotu kyselytutkimus

Laadukkaan lopputuloksen ja arvokkaan lisätiedon saamiseksi opinnäytetyötä varten tehtiin suppea kvantitatiivinen tutkimus Webropol- järjestelmällä. Tutkimukseen osallistui pilottivaiheeseen osallistuneet Vaalijalan Kuntayhtymän avopalvelun ohjaajat (75=17). Tutkimus toteutettiin keväällä 2021 lähettämällä linkki otantatutkimukseen. Palvelukodin esimies lähetti sähköpostilla kaikille kyselyyn osallistuville linkin Webropol kyselyyn. Vastaamiseen oli aikaa 10 päivää ja puolesta välissä lähetettiin muistutusviesti. Kyselyssä oli viisi strukturoitua kysymystä tarkentavilla vastauskentillä ja kaksi avointa kysymystä. Ohjaajien tutkimustulokset kerättiin Webropol-kyselylomakkeella (LIITE 2). Avoin vastausvaihtoehto oli liitetty miltei jokaiseen kysymykseen tarkentavan mielipiteen tai näkemyksen löytymiseksi. Webropol-kyselyiden vastaukset sisälsivät määrällisesti luokitettavaa aineistoa sekä avovastauksia. Määrällisten kysymysten analyysit suoritettiin Webropolissa käytettävissä olevien analysointi toimintojen ja Excelin avulla. Määrällisestä aineistosta tarkasteltiin prosenttijakaumia ja keskiarvoja. (Heikkilä 53 (136) 2014, 198, 210–214, 233).

Avovastaukset luokiteltiin ryhmittelyanalyysin avulla. Ryhmittelyanalyysissä vastaukset pyritään ryhmittelemään joukkoihin mahdollisimman samankaltaisten vastausten perusteella. Luokittelu tapahtuu tulkinnan kautta muodostamalla mielekkäitä kokonaisuuksia. Tätä lajittelua jatketaan niin kauan kuin on tarpeen ja kaikki vastaukset saadaan sijoitettua omiin klustereihinsa. (Metsämuuronen 2008. 247–248). Ryhmittelyanalyysin avulla muodostettiin sisältöluokat ja laskettiin luokkafrekvenssit (Heikkilä 2014. 142). Vastaajia tutkimukseen saatiin 17 kpl (vastausprosentti 12,7 %).

5.4 Palvelukodin asiakkaan ja asiakkaan läheisen RAI-prosessi

Asiakkaan RAI-ID havainnointi jakso kestää 3vrk. Asiakkaalle kerrotaan hänen kommunikaatiomenetelmällä mitä toimintakyvyn mittaaminen on, miksi se tehdään ja mitä se vaatii asiakkaalta. Asiakas osallistuu itse arviointi prosessiin ja on mukana kykyjensä mukaan toteuttamassa arviointia. Mikäli asiakas ei itse pysty olemaan mukana arvioinnissa, on opinnäytetyön tuotoksena luotu ohjelman pohjalta lomake, jossa on keskeisempiä kysymyksiä asiakkaalle ja omaohjaaja kysyy ne asiakkaan kommunikaatio keinolla häneltä ja vie vastaukset RAI-ID ohjelmaan. Asiakkaan ymmärtämisen varmistamiseksi on laadittu sosiaalinen tarina PCS-kuvilla (Picture Communication Symbols) Liite1

Asiakkaan läheinen voi osallistua arvioinnin tekemiseen tai osallistua kyselylomakkeen täyttämisen kautta. Arvioinnista saadut tulokset käsitellään asiakkaan ja hänen läheisen kanssa. Asiakkaan toimintakyky tulokset kirjataan asiakkaan asiakas- suunnitelmaan, joka on Vaalijalan kuntayhtymässä Minun Elämäni Suunnitelma. Kirjaamisen tueksi on laadittu ohje, joka tukee arvioinnin kirjaamista ja auttaa henkilökuntaa RAI-arvioinnin analysoinnissa.

Minun elämän suunnitelmaan kirjatut arvioinnin huomioidut ja tavoitteet käsitellään asiakkaan ja hänen läheisen kanssa yhdessä ja huomioidaan asiakkaan osallisuus oman elämänsä suunnittelussa. Asiakkaan toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset tulevat säännöllisessä RAI-arvioinnissa esille ja näin ollen asiakas saa muuttuvissakin tilanteissa tuen oman elämänsä yksilöllisyydessä.

5.5 Työntekijän RAI-prosessi

Vaalijalan kuntayhtymän palvelukotien ohjaajat (työntekijät) osallistuivat alkuinfoon, jossa RAI-vastaava kertoo mikä on RAI arviointimenetelmä ja kuinka se etenee. Alkuinfo kestää noin 45 minuuttia ja toteutettiin pääasiassa Teams tapaamisena. Asumisyksikön esimies järjestää mahdollisimman monen ohjaajan mukaan tapaamiseen. Tapaamisia pidettiin yksikön esimiehen päätöksen mukaisesti joko ennen RAI verkkokoulua tai RAI verkkokoulun jälkeen.

Yksikön esimiehet suunnittelevat yhdessä henkilöstön kanssa, miten RAI verkkokoulutus toteutetaan yksikössä. Osassa koulutukset onnistuivat pienissä osissa työn lomassa ja osassa yksiköitä siihen

suunniteltiin erikseen työaika. Verkkokoulu kestää noin 4 tuntia ja sen käyminen onnistuu jaksoittain. Varsinainen arviointi kestää 3 vuorokautta, jolloin asiakkaan kanssa työskentelevät työntekijät kiinnittävät entistä tarkemmin huomiota asiakkaan toimintaan ja tekemiseen. Huomiot kirjataan 3 vuorokauden ajan asiakastietojärjestelmään. Lähtökohtana on, että samat ohjaajat työskentelevät havainnointi jakson asiakkaan kanssa ja toteuttavat myös kirjallisen arviointiosuuden. Yksikön esimies on myös huomionnut työvuoro suunnittelussa asiakkaan toimintakyvyn havainnointijakson sekä arvioinnin teon. Esimies ja ohjaajat toteuttavat yhdessä asiakkaan kanssa huomiot Interrail-ID ohjelmaan, ohjelma ohjaa kysymyksissä sekä ohjelman mukana kulkee käsikirja, joka tukee vastuksien merkitystä.

Opinnäytetyö selkeyttää ja tukea pilottijakson jälkeen aloittamaan RAI-ID mittarin käyttöön ottamisessa. Myös pilottiyksiköiden tuki muille asumisyksiköille on ensiarvoisen tärkeää, jotta mittarin käyttö on joustavaa ja jouhevaa. Opinnäytetyön tekijänä olen pilotoimassa Sipulin palvelukodissa RAI-ID:n käyttöä. Osallistun jokaisen viidentoista asiakkaan osahavainnointiin, havainnoinnin kirjaimiseen asiakastietojärjestelmään ja RAI-ID:n täyttämiseen asiakkaan oman ohjaajien kanssa. Teen myös työvuorosuunnittelun yksikköön, jossa huomioidaan koulutusaika ja havainnointiaika. Näin työntekijänä saan kokonaiskäsityksen, mitkä kohdat arvioinnissa tulee tehdä toisin tai avata toimitaohjeeseen. Vaalijalan kuntayhtymä on laatulupauksena päättänyt ottaa yhtenäisen asiakkaan toimintakykyä mittavaan RAI-ID:n käyttöön, näin palvelua ostavat kunnat saavat yhtenäisen mittarin, jolla asiakkaan toimintakykyä voidaan tarkastella.

Työntekijälle RAI-arviointi syventää tietoa asiakkaan toimintakyvystä, terveydentilasta, voimavaroista ja elämäntilanteesta. RAI-arviointi tukee ohjaajan havainnointia asiakkaan muuttuvasta toimintakyvystä ja on konkreettinen väline sen esille tuomiseen. Arvioinnit toimintakyvystä saattavat perustuvat henkilöstön keskustelun pohjalta pelkkään arviointiin, ilman arviointi välinettä. Yhdenmukainen ja systemaattinen arviointijärjestelmä on luotettava väline arvioinnissa, riippumatta arviointijasta.

5.6 Työn resurssit ja aikataulutus

RAI toimintakyvyn arviointi mittarit ovat olleet Vaalijalan osaamis- ja tukikeskuksessa käytössä useamman vuoden. Osaamis- ja tukikeskuksen RAI – vastaavat ovat tehneet organisaatiossa ura uurtavaa työtä ja ovat kehittäneet prosessia kuntoutus asiakkaiden näkökulmasta. RAI vastaavat RAI-ID pilotointi aloitettiin 2020 keväällä Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden yksiköissä. Pilotointi osallistuu Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluyksiköistä Marian palvelukoti Pieksämäki, Sipulin palvelukoti Kuopio ja Siekkilän palvelukoti Mikkeli. Jokaisessa yksikössä on 15 asiakasta. Kevään 2020 aikana koko maailmaa vaikuttanut Covid-19 vaikutti suunnitelmiin, ja Siekkilän palvelukoti aloitti koulutukset keväällä 2021. Samasta syystä kokonaisuudessa RAI-arvioinnin aloitukset siirtyivät syksyyn 2020. RAI toimintakyvyn arviointi, YKS menetelmä (yksilökeskeinen elämänsuunnittelu) sekä Minun elämäni suunnitelma, joka on Vaalijalan avopalveluiden asiakassuunnitelma nivottu yhteen prosessin omaiseen toimintajärjestelmään.



Minun elämäni suunnitelma, RAI ja YKS prosessikaavio
Vaalijalan kehittämistyöryhmä 2020

20.11.2020 Pidettiin kaikille Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden työntekijöille RAI-arvioinnista tiedotus Teams kautta, jossa kerrottiin tulevasta toimintakyky arviointi menetelmästä ja arvioinnin sisällöstä. Käsiteltiin RAI-arvioinnin suunnitelma aikataulu sekä kuinka yksiköissä edetään. Samaan aikaan pilotti yksiköissä RAI verkkokoulun suorittamista arvioitiin ja suunniteltiin, kuinka arvioinnit etenevät ja ketkä toteuttaa arvioinnin.

Talvella 2020-2021 RAI-arviointientoteutus Sipulin palvelukodissa ja Marian palvelukodissa. Arvioinnissa nousi huomion aikatauluttaminen, suunnitelmallisuus ja arvioinnin kirjaamisen selkeyttäminen. Arviointi herätti ohjaajissa innostusta pohtia oman asiakkaan tuen ja avun tarvetta. RAI-arviointi levittäminen avopalveluihin tapahtuu vaiheittain ja alueittain. Yksiköiden esimiehet ovat aikatauluttaneet oman yksikön vaiheita koulutuksen ja arvioinnin näkökulmasta.

Kevättalvi 2021 Pohjois-Savon alueen asumisyksiköihin luotiin koulutustunnukset henkilökunnalle ja henkilöstö alkoivat suorittaa verkkokoulutusta. RAI-vastaava sopi yksikön esimiehen kanssa missä vaiheessa pidettiin RAI-info ja käytiin keskustelua arviointiprosessista. Selkeästi parhaaksi tavaksi pitää alkuinfo oli verkkokoulutuksen jälkeen, jolloin henkilöstöllä oli, käsitys mikä arviointi on ja kuinka se etenee, näin tuli erittäin antoisaa vuorovaikutus keskustelua arvioinnista. Alkuinfoja on pidetty kevään aikana kymmenelle työryhmälle. Infojen pitäminen jatkuu syksyllä 2021 Etelä-Savon alueella ja Keski-Suomen yksikölle.

Huomion arvoinen asia koulutuksessa ja arvioinnin teossa on, että Terveiden ja hyvinvoinnin laitos tekee kaksi kertaa vuodessa tiedonsiirron yhteiseen tietokantaan lukituista arvioinneista ja RAI-ID kehitysvammaisten arvioinnissa se on 30.6 ja 31.12. Yksiköiden arviointi vuosikello on hyvä jakaa näiden päivämäärien mukaan ja lukita aina kaikki arvioinnit näihin päiviin mennessä, jolloin yksikkö on mukana valtakunnallisessa RAI vertailussa. Nämä vertailut tulevat organisaation pääkäyttäjille. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Muutokset RAI vertailutiedoissa. 2021)

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämistyön pilotointi vaiheen kokemuksia on kysytty anonyymisti Webropol kyselynä Sipulin ja Marian palvelukodin henkilökunnalta. Linkki kyselyyn lähti yhteensä 75 työntekijälle, mutta vastauksia tuli vain 17. Syynä alhaiseen vastausmäärään on, että vain osa on konkreettisesti tehnyt vielä RAI-ID:n arviointia ja kysely oli kohdennettu koko henkilöstölle. Vastaustuloksesta voi myös päätellä, että arviointi mittari on varsin uusi vielä henkilökunnalle ja sen käytettävyyden juurruttamista ja opastamista tarvitaan edelleen aikaa ja selkeyttäviä työkaluja työntekijöille.

6.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselyn tarkoituksena on saada tietoa, kuinka RAI toimintakyvyn arvioinnin juurruttaminen toimintatavaksi on paras toteuttaa avopalveluiden ohjaajien näkökulmasta. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat käyneet RAI verkkokoulun.

Kysyttäessä oliko RAI arviointi infosta ollut sinulle arviointi prosessissa hyötyä ja oletko ollut mukana Infotilaisuudessa. 53% oli osallistunut infotilaisuuteen ja 47% ei ollut mukana infotilaisuudessa. Vastaajat, jotka osallistuivat pidettyyn infotilaisuuteen kertoivat, että keskustelu arvioinnista auttoi hahmottamaan etukäteen, mistä on kysymys. Osallistujat kertoivat saaneen lisää tietoa RAI-arvioinnista, he kokivat myös, että ihan konkreettisiin kysymyksiin saatiin vastauksia.

”Olen saanut tietoni RAI-Arvioinnista mm. kehittämispäivä, tiimipalaverista sekä tiedotteena sähköpostissa. Koen, että info ennen RAI-arvioinnin tekoa on ollut hyödyksi, sillä on saanut hyvin käsityksen mistä RAI-arvioinnissa on kyse.”

Kysyttäessä, onko RAI arviointiin tehdyistä lomakkeista ollut apua arvioinnissa? (esim. läheisille osoitettu ennakkotieto kirje, ohjaajan muistilista). 76% vastaajista vastasi, kyllä on ollut apua arvioinnin teossa. Selkeä ohjaajan muistilista auttaa arvioinnin teossa ja selkeyttää arviointia. Valmis ennakkotieto kirje läheisille helpotti tiedottamista ja selkeytti läheisille mistä on kysymys. Läheisille suunnatussa kirjeeseen on kirjattu tiedottamisen lisäksi arvioinnissa esitettyjä kysymyksiä, joista ei yleensä ole asiakkaan lähityöntekijöillä tietoa, mikäli asiakas ei itse osaa kertoa niitä. Vastaajat kokivat, että asiakkaan lapsuus kokemuksia tai aiempia tapahtumia asiakkaan elämässä on hyvä tiedostaa, koska asiakas saattaa niihin liittyvissä asioissa esimerkiksi tarvita tukea. Lisäksi vastauksissa tuli ilmi, että tehdyt lomakkeet toimivat ohjaajille selkeinä muistilistoina toiminnan tueksi. Yksi vastaajista ei ollut tietoinen ennakkokirjeestä tai ohjaajan muistilistasta. Kysymyksen tulokset osoittavat, että prosessin ohjaamisella ja johtamisella on toteuttamisen kannalta merkittävä vaikutus lopputulokseen sekä sitä kautta toiminnan laatuun ja itse arvioinnin toteutumiseen oikeellisesti. Merkittävää on myös läheisten osallistaminen arvioinnin suorittamiseen mm. asiakkaan lapsuuden kokemusten ja nuoruuden historian selvittämiseksi.

Kysyttäessä RAI-arviointiprosessin selkeyttä, 88,28 % koki arviointiprosessin selkeäksi. Esimerkiksi esiin nousi ohjelman helppous ja käsikirjan vaiheittain kysymysten merkityksen ohjaavuus. 11,8 % vastaajista ei ollut tehnyt vielä arviointia asiakkaalle, jolloin arvioinnin tekeminen vaikutti ja tuntui epäselvältä. Kokemus arvioinnin teossa ja useamman arvioinnin tekeminen vahvistavat osaamista ja helpottaa arviointi prosessia. Vastausten perusteella on edelleen nähtävissä Interrail arviointijärjestelmän kouluttamisen, alku infon ja prosessin juurruttamisen merkitys, näiden tarpeellisuutta ei voida väheksyä, vaan perehdyttämiseen ja ensimmäisten arviointien toteuttamiseen on mahdollistettava aikaa ohjaajille ja esihenkilöille laadukkaan lopputuloksen ja osaamisen saavuttamiseksi.

Kysyttäessä mitä RAI arvioinnissa tulisi vielä kehittää, jotta sen tekeminen ja käyttöönotto olisi sujuvaa? Vastaajat toivat esille yhteisien keskustelutilaisuuksien järjestämistä ja RAI vastaavien nimeämistä avopalvelu yksikköihin. Koettiin, että RAI vastaavien kautta saisi vastauksia kysymyksiin ja yhteistä linjaa, kuinka tuloksia tulkitaan ja kirjataan Minun elämäni suunnitelmaan.

Vastaajat pohtivat myös RAI arvioinnin sopivuutta palvelukodin asiakkaille, asiakkaistamme kaikki eivät kykene kommunikoimaan puheella ja ilmaisemaan omia toiveitaan. Vastaajat kokivat siltä osin arvioinnin haasteelliseksi, koska se jättää tulkinnan varaa arviointiin. Myös autismikirjon asiakkaiden tuloksissa on havaittu ristiriitaisia tuloksia, tähän toivottiin ohjeistusta ja tukea RAI työryhmältä. Huomioksi oli nostettu myös arvioinnin kesto 3 vrk, kuinka asiakkaan vointi ja sen hetkinen vointi vaikuttaa arvioinnin tuloksiin. Vastausten pohjalta on havaittavissa prosessin ja arvioinnin selkeyttämistä koko avopalvelu kentässä.

Kokonaisuudessaan tätä kysymystä tulkitessa havaitaan, että ohjaajat kaipaavat arviointien tekoon edelleen tukea ja ohjeita, että arviointityöskentelyssä olisi varmuutta, havainnot olisivat todenperäisiä ja asiakkaan toiminnan ja tuen tarvetta kuvaavia. Usein työntekijät ovat niin rutinoituneita tekemään työtään (varsinkin entuudestaan pitkään tunnetun asiakkaan kanssa), että toiminnanarviointi voi vaikuttaa aluksi kömpelöltä ja ehkä turhalkin. Tosiasiassa he tekevät tällaista arviota asiakkaan tilasta tiedostamattaan jatkuvasti, nyt sen saattaminen kirjalliseen ja lisensoituun muotoon on organisaatiolle opettelemisen paikka.

Seitsemän ja tutkimuksen viimeinen kysymys oli täysin avoin kysymys, jossa vastaajilta pyydettiin vapaamuotoisia kommentteja RAI-arviointiin. Kuudesta vastaajasta kolme vastaajaa kyseenalaisti arviointi menetelmän hyödyllisyyttä ja tai sopivuutta oman asumispalveluyksikkönsä asiakkaille. Itse lisensoitu koulutus sai kritiikkiä ”puuduttavaa katsoa sekä haasteellista ymmärtää, kun ei ole aiemmin tehnyt RAI:ta, mutta arviointia tehdessä sieltä osasi yhdistää asioita sekä tarvittaessa palata video-materiaaleihin.” Tästäkin vastauksesta voidaan vetää johtopäätös, että pidettävällä alku infolla on valtavan suuri merkitys ohjaajan mahdollisuuksiin sisäistää arviointijärjestelmän hyödyllisyys, toimintamalli ja itse prosessi. Arvioinnin tueksi tehdyt lomakkeet, ennakkokirjeet ja muistilistat auttavat ja

selkeyttävät työskentelyä arviointitilanteessa. Itse arviointijärjestelmä koettiin hyödylliseksi ja toimivammaksi järjestelmäksi kuin aiemmin käytössä olleet arviointimenetelmät.

6.1.1 Alku infon saaneet ristiintaulukoidaan infoa vaille jääneiden vastaajien kanssa

Alku infon saaminen korreloi suoraan tutkittujen henkilöiden kykyyn kokea RAI- arviointijärjestelmä hyödyllisenä työvälineenä. Huomioksi nostetaan myös alku infon tärkeys menetelmän sisäistämiseksi. Tutkimukseen osallistuneista ohjaajista 56 %:a (N=9) oli saanut alku infon vastaavasti peilattaessa sellaisiin vastaajiin, jotka eivät olleet saaneet alku infoa (N=7) järjestelmä koettiin abstraktiksi, haasteelliseksi ja sopimattomaksi työkaluksi. Kaikki alku infon saaneet vastaajat (N=9) olivat saaneet ja perehtyneet ennakkotietokirjeeseen ja ohjaajan muistilistaan sekä laadittuihin lomakkeisiin. Huomiona nostetaan edelleen alku infon merkitys, työntekijän omalle vastuulle tai yksikön esimiehen vastuulle ei voida jättää perehdytystä, koska silloin ei voida olla varmoja perehdytyksen tasalaatuisuudesta ja riittävydestä. Tutkijan suositus on, että RAI:lle luodaan organisaatiokaavio, jossa RAI-pääkäyttäjän apukäsinä toimii kussakin yksikössä oma RAI-vastaava. Koulutusten ja perehdytysten päävastuu on pääkäyttäjällä ja yksiköiden RAI-vastaavat huolehtivat käytännötason auttamisesta kukin omassa yksikössään.

Alku infoon itsessään on kiinnitettävä myös vielä tarkemmin huomiota. Alku infon saaneista vastaajista (N=9) 11 %:a vastaajista koki, ettei RAI arviointiprosessi infosta ja koulutuksesta huolimatta ole edelleenkaan selkeä hänelle. Samalla vastauksista käy kuitenkin ilmi, että itse aktiivisesti perehtymällä ja ottamalla tietoa vastaan, on mahdollista saada RAI arviointijärjestelmästä selkeä kokonaiskuva.

Alku infon saaneista vastaajista (N=9) 22 %:a vastaajista ei ollut vielä päässyt toteuttamaan itsenäisesti RAI-arviointia asiakkaalle ja vastaavasti 86 %:a henkilöistä, jotka eivät olleet saaneet alku infoa olivat jo päässeet tekemään RAI-arviota asiakkaalle. Tästä joukosta 13 %:a koki, ettei prosessi ole selkeä. Alku infosta paitsi jääneet vastaajat (N=8) kokivat, että arviointikyselyn tulisi olla selkeämpi, kysymyksiä tai vastausvaihtoehtoja tulisi voida muokata määrittelemättömälle/vaikealle kehitysvammaiselle. Vastaajien keskuudessa koettiin myös, että frekvenssi on liian tiuha ja siksi arviointi koettiin turhaksi, tässä vastauksessa heijastuu kokonaiskuvan puute, eli henkilö ei ole tietoinen kuntatahon vaateesta, arviointijärjestelmän taustoituksesta, sen hyödyistä ja mahdollisuuksista tehdä entistä laadukkaampaa asiakastyötä. Vastaajien keskuudessa koettiin myös epävarmuutta omaa osaamista kohtaan. Nämä vastaukset heijastuvat myös kysymyksessä, jossa kysyttiin ennakkotietokirjeen ja lomakkeiden hyödyllisyydestä. 50 %:a (N=8) ei infotuista kokivat, etteivät etukäteen tehdyt lomakkeet, muistilistat ja läheisten ennakkotietokirje olleet hyödyllisiä.

6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti merkitsee tutkimustulosten tarkkuutta, toisin sanoen mitaustulosten toistettavuutta ja kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava, mikäli tutkimus toistettaessa samalle henkilölle tulos olisi samanlainen tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus rakentuu pätevyydestä ja luotettavuudesta. Mikäli tutkittu joukko edustaa kattavasti perusjoukkoa ja sattumanvaraisuus mittaamisessa on vähäistä, voidaan yleisesti todeta tutkimustuloksen kokonaisluotettavuuden olevan hyvä. Kehittämistyötä varten laadittua kyselytutkimusta voidaan pitää kokonaisluotettavana, sillä vastaajat koostuivat ainoastaan perusjoukosta, jonka perehdyttäminen Interrail-ID arviointijärjestelmään oli toteutettu kehittämissuunnitelman mukaisesti. Tutkimuksen tulokset eivät korreloidu tutkimuksen tekijään. (Vilkkä 2021)

Hyvän tieteellisen tavan, eli eettisellä tavalla toteutetun tutkimuksen lähtökohtana on se, että eettisyys seuraa suunnittelusta esittelyyn saakka. Tutkimusetiikan noudattamisella tutkija sitoutuu noudattamaan eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä. (Vilkkä 2021) Tehy-tutkimusta ja kehitystyötä voidaan pitää sekä luotettavana että eettisenä. Tutkimus ja työn tarkoitus on luoda toimintatapa InterRAI-ID:n käyttöön ottamisessa Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden asumisyksiköissä. Työ toteuttaa toimeksiantajan lähtökohtaisen tarpeen eettisesti kestäviä tiedonhakumenetelmiä ja tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Kehittämistyölle tyypilliseen tapaan kehittämissuunnitelma jatkuu ja tämä opinnäytetyö on ainoastaan tähänastisen kehittämissuunnitelman kuvaus ja sen avulla on kyetty muodostamaan käytännön toimintamalli InterRAI-ID:n käyttämiseen toimeksiantajaorganisaatiolle. Työn luotettavuus kärsi maailmanlaajuisen Covid-19 pandemian vuoksi. Kaikissa asumisyksiköissä ei uusien vallitsevien rajoitteiden vuoksi kyetty tekemään asiakkaiden arviointeja niin paljon, kuin olisi toivottu ja samaisesta syystä kolmantena pilottiyksikkönä toimineessa Siekkilän asumisyksikössä kaikki arvioinnit jouduttiin siirtämään. Toteutettujen toimenpiteiden ja arviointien (30 kpl) suhteessa tutkimustuloksien voidaan katsoa olevan luotettavia. Työssä on onnistuttu luotettavasti ja eettisesti tarkastelemaan Interrail-ID arvioinnin prosessia ja kehittämään hyviä käytänteitä arvioinnin suorittamiseen sekä kuvaamaan toimintamalli toimintakyvyn ja havainnointivälineen käyttämiseen Vaalijalan kuntayhtymän asumispalvelu yksiköissä.

6.3 Kehittämistyön johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja luoda toimintatapa ja kehittää valmiuksia toteuttaa Vaalijalan kuntayhtymän palvelukodissa asuvan asiakkaan toimintakyvyn arviointi IterRAI-id järjestelmällä. Työn yksi menetelmä oli luoda arviointia tukevia lomakkeita sekä kuvata arvioinnin prosessi. Työssä oli mukana pilotti yksiköitä ja pilottien saamien tulosten myötä prosessia oli tavoite selkeyttää. Maailman laajuinen Covid-19 siirsi arviointi prosessin aloitusta sekä sen myötä yksi pilotti yksikkö jäi pois

arvioinnista. Covid-19 vaikuttaa edelleen ja se muutti tapaa työskennellä ja kehitti työnteolle uusia tapoja toimia. Todennäköisesti asiakkaiden arvioinneissa osa tuloksista voi johtua Covid-19, koska asiakkaan toiminnot ovat muuttuneet esimerkiksi uimahallit ovat kiinni eikä asioilla käydä kaupoissa. Tämän vaikutusta ei kysytty tutkimuksessa.

Kahden yksikön arvioinnit aloitettiin ja ne olivat opettelua asiakkaalle, henkilöstölle, läheiselle ja esihenkilöille. Työskentelen yksikön esihenkilönä, jossa arvioinnit aloitettiin ja olin mukana arviointi prosessissa. Se oli hyvä hetki keskustella yhdessä asiakkaan historiasta, nykytilasta, avun ja tuen tarpeesta. Myös arviointiprosessi selkeytyy ja avautuu vasta, kun sitä toteuttaa konkreettisesti. Tästä syystä jokaisen yksikön vastaavan ohjaajan ja esihenkilön on tavoitteellista olla toteuttamassa arviointeja säännöllisesti. Jotta uusi toimintamalli juurtuu ja vakiintuu, on koko johdon oltava arviointiprosessin takana ja varmistaa kautta organisaation osaaminen.

Työn tuloksena luotiin uusia ja muokattiin jo olemassa olevia lomakkeita / työkaluja arvioinnin tueksi. Nämä lomakkeet ovat vain Vaalijalan kuntayhtymän käyttöön, koska Interrail on, terveyden ja hyvinvointilaitoksen ylläpitämä ja Vaalijala on ostanut lisenssin käyttää arviointimenetelmää. Näin ollen luotuja tukityökaluja ei julkaista. Nämä lomakkeet helpottavat ja tukevat ohjaajia ja asiakkaita RAI-arvioinnissa.

Arviointimenetelmä on tuore Vaalijalan avopalveluissa ja tuloksista on selvästi nostettavissa esille tarve selkeyttää prosessia. Vastaukset osoittivat, ettei arviointi prosessi juurru ja tule työkaluksi yhdellä tai kahdella arviointi kerralla, myös vaikutusta on, kun ohjaajat pystyvät tekemään arviointia työparin kanssa. Yhdessä tehden arviointi ei jää yhden henkilön tulkinnaksi vaan herättää keskustelua ja pohdintaa asiakkaan toimintakyvystä RAI arviointi ohjelman avulla. Arvioinnin tehneet ohjaajat kirjaavat tulokset asiakkaan suunnitelmaan, johon on opinnäytetyön tuloksena lisätty ohjeistus RAI-arvioinnin kirjaamisesta. On syytä myös työryhmässä harkita, onko erillisen yhteenveto raportin kirjaaminen hyvä ottaa vaihtoehdoksi avopalveluissa myös. Lähtökohtaisesti kaikki asiakkaan asiat kirjataan asiakkaan suunnitelmaan läpinäkyvästi asiakkaan, hänen läheisen ja asiakkaan kotikunnan edustajan kanssa yhteistyössä. Mutta, on myös tilanteita, joissa asiakkaan toimintakyky arvio voi olla palvelun tarpeen arvioinnissa merkittävässä osassa ja silloin lyhyempi kuvaus toimintakyvyn arvioinnista voi olla tarpeen.

Tuloksissa nousi pohdintaan, kuinka arviointi toimii asiakkailla, joilla ei ole kykyä tuoda omia ajatuksiaan ja tarpeitaan esille. Jolloin arviointi perustuu täysin henkilöstön tekemään havainnointiin ja läheisiltä saatuihin kommentteihin. Näissä tapauksissa arviointiprosessissa on hyvä olla useampi henkilö tekemässä arviointi ja jopa yksikön esihenkilön läsnäolo ja tuki olisi asiakkaan eduksi. Myös arvioinnin tueksi on rakennettava toimivaa kommunikaatio työkalupakkia, jolla arviointia saadaan avattua asiakkaalle mahdollisimman selkeästi hänen käyttämällä kommunikaatio tavalla.

RAI-arviointiprosessi on hyvin alussa palvelukodeissa, mutta yhteydenottojen perustella on tarvetta RAI-vastaaville joka asumisyksikköön. Vastaavien kautta arvioinnissa nousseiden huomioiden, hyvien käytänteiden ja yhteisesti sovittujen toimintatapojen jakaminen ja siirtyminen käytäntöön toteutuu. Arviointiprosessi etenee avopalveluissa kouluttamalla ja perehdyttämällä loputkin asumisyksiköt RAI-arviointiin. Samalla aloitetaan RAI-vastaavien nimeäminen ja heidän yhteiset tapaamiset. Mukaan tulevien yksiköiden on helpompi päästä arviointi prosessissa eteenpäin, kun jo heidän asumisyksikössä on nimetty vastaava henkilö. Kun käyttökokemus karttuu ja saadaan sitä kautta johtopäätöksiä RAI-prosessin hyödyistä voi menetelmä tulla vahvaksi työkaluksi.

Tutkimuksen pieni vastausprosentti kertoo myös arvioinnin epävarmuudesta ja arviointia ei mielletä vielä työkaluksi ja merkittäväksi osaksi asiakastyötä. Raimo-hanke tutki arvioinnin käytettävyyttä ja hyötyä ja sai samansuuntaisia tuloksia, että henkilöstö kokee ristiriitaa asiakkaan arvioinnin eduista. Onko arviointi soveltuva asiakkaalle, joka ei kommunikoi tai ei kykene itse ilmaisemaan itseään. Myös tässä tutkimuksessa oli maininta arvioinnin työläisyydestä, kuten RAIMO-hankkeen tutkimuksessa. Tämä herättää paljon kysymyksiä, kuinka arvio voi keskittyä vain 3 vuorokauteen. Tämä prosessi vaatii myös selkeyttämistä esihenkilöille ja työntekijöille.

Vaalijalan kuntayhtymän osaamis- ja tukikeskuksen RAI pääkäyttäjien ja vastaavien kanssa yhteistyön tiivistäminen ja mahdollisten yhteisten työkalujen rakentaminen sekä prosessin tarkastelu olisi tehokkaan työn tekemisen näkökulmasta järkevää. Yhteistyö on jo aloitettu ja jatkaminen saman prosessin äärellä tiivistetään. Kirjataan yhteinen toimintasuunnitelma prosessille ja määritellään tehtävät sekä vastualueet.

Kehittämistyön tuloksena arviointijärjestelmä käyttöönottoon luotiin prosessikaavio.



Prosessikaavion arviointia ja tarkastelua lähdetään yhdessä RAI-vastaavien ja prosessin omistajien kanssa käsittelemään. Sitä parannetaan ja muokataan sekä arvioidaan vuosittain. Luotu prosessikaavio toimii asumispalveluissa, jossa asiakas lähtökohtaisesti asuu pidempään ja on asiakkaan koti, ei

lyhyt tilapäinen jakso. Työn selkeyttämisen kannalta selvä prosessikaava tuottaa tiedon, missä vaiheessa mikäkin prosessin osa on vuorossaan ja tukee arvioinnin tekijää sekä arviointi johtavia toimijoita oikea-aikaiseen toimintaan.

7 POHDINTA

Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluissa oli otettava uusi arviointimenetelmä käyttöön. Asumispalveluissa tämä loi selvän vision, että työ vaatii ohjaamista ja selkeyttämistä, jotta se lähtee oikea-aikaisesti ja oikeasuuntaisesti toteutumaan. Lähtökohtana työlle oli arvioida myös arvioinnista saatujen tulosten hyödynnettävyyttä ja selkeyttä. Tästä työstä se rajattiin kuitenkin pois, koska henkilöstön ja esihenkilöiden prosessi kouluttautumisessa ja toimintaohjeissa vaati työstämistä. Jatkotyön aiheena näkisin hyvän mahdollisuuden tutkia esimerkiksi autismiasiakkaan arvioinnin tuloksia sekä myös tulosten käytettävyyden hyötyjen avaaminen olisi hyödyllinen tutkimuksen kohde. Työssä oli myös ajatuksena rakentaa prosessin vuosikello, jossa huomioidaan asiakas määrä, asiakkaan havainnointiaika, arvioinnin teko ja kirjallisen osion toteutus. Tämä selkeyttäisi jokaisen yksikön vuosiajattelu prosessia, eikä kukaan asiakas jäisi pois arvioinnista ja näin yksikön suunnitelmallinen ajattelutapa vahvistuisi. Vuosikellon työstäminen on jo alkanut RAI-työryhmässä ja useamman yksikön henkilöstö on nähnyt sen selkeyttävän prosessia.

Näin merkittävän uuden työkalun juurruttaminen asumisyksiköihin vaatii aika aikaa ja työnkautta saatua kokemusta. Arvioinnista saatujen tulosten ja hyötyjen analysoinnissa vaaditaan aikaa ja toistoja. Tällöin rakentuu asiakaskohtainen ja yksikkökohtainen profiili, josta voidaan tehdä esimerkiksi arviota asumisyksikön koulutustarpeesta esimerkiksi ikääntyvien kehitysvammaisten suuntaan tai asiakkaan tarve, vaikka kommunikaatio ohjaukselle tai tunnetaitojen harjoittelulle. Tulosten arviointia ja analysointiin tarvitaan opastusta ja kokemusta. Työtä ohjaavat prosessin omistaja henkilöiden tulisi osallistua Terveiden ja hyvinvointi laitoksen järjestämiin RAI-seminaareihin ja olla mukana vahvasti osaamisen keskiössä. Tätä kautta tieto siirtyy esihenkilöille ja RAI-vastaaville ja sitä asiakkaan kanssa työskenteleville.

Toimintakyvyn arvioinnissa ei ole pelkästään kyse kliinisestä tiedosta vaan tärkeänä ja keskiössä on aina asiakas ja hänen hyvinvointi sekä osallisuus omaan elämään. Arviointi prosessin kehittyessä ja syventyessä sosiaalialan ammattialisten työkaluksi asiakkaan tueksi, muodostuu myös näkökulma ja lähtökohta ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien vahvistamisesta. Asiakkaamme tarvitsevat tukijoita, rinnalla kulkijoita ja heidän elämänsä turvaverkostoa ja siinä sosiaalialan ammattilaiset ovat asiakkaan tukena.

Sosiaalialan työ perustuu asiakkaan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen, luottamus on tärkeää rakentaa heti asiakassuhteen alusta alkaen. Sosiaalialan ammattihenkilön on tarkasteltava eri menetelmiä asiakkaan näkökulmasta ja mukautettava myös toimintaa asiakkaan edun mukaiseen toimintaan. Mikäli asiakas kieltäytyy toimintakyvyn arvioinnista, on sosiaalialan ammattilaisen tuettava asiakasta ja avattava arvion merkitystä asiakkaalle hänelle ymmärrettävällä tavalla. On kuitenkin arvioitava toimintaa tarvittaessa kriittisesti ja nostettava asiat yhteiseen keskusteluun. Uuden toimintamallin sisäistäminen vaatii paljon työtä ja asenne muutostakin. Tärkeää on jatkaa yhdessä kehittämistä ja jakaa kokemuksia sekä muokata mahdollisia toimintakäytänteitä.

Sosiaalialan työntekijöiden on tuettava ja vahvistettava asiakkaan osallisuutta kaikissa asiakasta koskevista asioissa. Työntekijän velvollisuus on selventää asiakkaalle päätöksen tekoon tarvittavat seikat esim. edut, vaarat ja uhkat. Asiakkaan laillinen edustajaa on myös kuultava asiakasta koskevista päätöksissä, varsinkin jos asiakas ei itse kykene tekemään päätöstä. Nämä huomioidut nousevat toimintakyvyn arvioinnissa esille ja sen pohjalta asiakkaan tuen ja avun tarvetta arvioidaan.

Tässä työssä on paljon jokapäiväiseen työntekoon liittyviä elementtejä, asiakastyötä, johtamista, sosiaalialan eettisiä huomioita ja lainsäädäntöä. Kuitenkin työntekemisen prosessi oli uuden oppimista ja ohjeiden kertaamista. Tutkimustyö ei ole työntekijänä kovin tuttua, olen enemmän käytännön työn ja konkreettisten tulosten vahva osaaja. Vahvana tukena työtä tehdessä on olleet kollegat ja samankaltaisen tutkimustyön tehneet henkilöt. Heiltä on saanut aitoa ja suoraa kannustusta sekä kehittämisen kohtiin huomion arvoisia asioita. Työn tekijänä minulla on paljon sanallisesti annettavaa, mutta kirjallinen teoria tuotos on vaatinut paljon keskittymistä ja työtavan opettelua. RAI-arvioinnin prosessi on selkeytynyt työtä tehdessä ja jatkotyöstämisen visio on kirjattu tähän työhön. Organisaatiossamme tunnustetaan RAI arvioinnin merkitys ja aito halu kehittää menetelmää innostaa kehittämään ja lisää arviointi prosessin merkittävyyttä.

Opinnäytetyön tekijänä olisi ollut järkevää olla opintovapaalla ja näin ollen keskittyä systemaattisesti työn tekemiseen. Nyt työn tekemisen aika on ollut pitkä prosessi työn ohella ja opinnäytetyö on ollut tauolla pidempiäkin aikoja virkatyön vaateiden vuoksi ja oman jaksamisen vuoksi. Tästä syystä työn kirjallisen osion jatkaminen oli työlästä ja se hidasti tekstiksi tuottamista. Konkreettinen RAI arviointimenetelmä työ on kiinnostava ja antoisa osa työtä. Työn kirjallisen tuotoksen myötä kirkastui taas ajatus miksi tähän työhön on hakeutunut eli asiakkaamme ja heidän oman näköisen elämän mahdollistaminen.

8 LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

Aarva, Kim 2019. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Akateeminen väitöskirja. Tampere.

Aitken, Kim & Von Treuer, Kathryn 2014. Organizational and leadership competencies for successful service integration. Leadership in Health Services. Springer Pub. Co c2013.

Heikkilä, Tarja, 2014. Tilastollinen tutkimus. Savonia Finna verkkopalvelu. Helsinki: Edita. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.991851446406248>. Viitattu 22.05.2021.

Heikkilä, Tarja. Kvantitatiivinen tutkimus. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2014. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Viitattu 15.5.2020.

Huhta, Ilkka ja Sillanpää, Niina. 2007. VAALIJALA, sata vuotta arvoja ja kokemuksia. Jyväskylä:Gummerus kirjapaino Oy.

InterRai 2021. Intellectual Disability (ID). <https://www.interrai.org/intellectual-disability.html>. Viitattu 12.3.2021.

Juujärvi, Soile, Sinervo, Timo, Laulainen, Sanna, Niiranen, Vuokko, Kujala, Sari, Heponiemi, Tarja & Keskimäki, Ilmo 2019. Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Päätösten tueksi 3/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Juuti, Pauli 2006. Johtamisen kehityslinjoja. Teoksessa johtaminen eilen, tänään ja huomenna. Otava. Helsinki.

Kajjalainen, Anu, Laulainen, Sanna, Niiranen, Vuokko, Keskimäki, Ilmo, Hietapakka, Laura & Sinervo, Timo 2019. "Yrittäny vaan kestää pinnalla – tai sil pelastuslautalla" Sote-henkilöstön näkemyksiä sosiaali- ja terveydenhuollon muutosten keskeltä. Yhteiskuntapolitiikka

Kangasniemi, Mari, Hipp, Kirsi, Häggman-Laitila, Arja, Kallio, Hanna, Karki, Suyen, Kinnunen, Pirjo, Pietilä, Anna-Maija, Saarnio, Reetta, Viinamäki, Leena, Voutilainen, Ari & Walden, Anne 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki.

Kaski, Markus, Manninen, Anja ja Pihko, Helena. 2013. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Kehitysvammaliitto 2017. Kehitysvammaisuuden määritelmiä. Verkkojulkaisu. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelmiä>. Viitattu 28.05.2021

Kehitysvammaliitto 2017. Toimintakyvyn näkökulma. Verkkojulkaisu. <https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>. Viitattu 13.02.2021.

Kehitysvammaliitto 2017. Verkkojulkaisu. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelmiä>. Viitattu 29.5.2021.

Kvank. Laatukriteerit asumisen arviointiin ja kehittämiseen. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. <https://verneri.net/asumisen-tekoja/wp-content/uploads/2018/11/asumisen-laatukriteerit-2018.pdf>. Viitattu 12.12.2021.

Laulainen, Sanna, Zitting, Joakim & Niiranen, Vuokko 2020. Henkilöstön ja johtajien

Lauri, Sirkka ja Kyngäs, Helvi 2005. Hoitotieteen teorian kehittäminen. Sanoma Pro Oy

Osaamisvaatimukset integroituvissa palveluissa. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124086/laulainen_ym_henkiloston_ja_johtajien_osaamisvaatimukset.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu 11.04.2021.

Miller, Robin & Stein, Viktoria K. 2020. The Odyssey of Integration: Is Management its Achilles' Heel? *International Journal of Integrated Care*. Saatavissa: <https://www.ijic.org/article/10.5334/ijic.5440/> Viitattu 10.4.2021.

Metsämuuronen, Jari, 2008. Monimuuttujamenetelmien perusteet (2. korj. p.ed.). Helsinki: International Methelp

Niiranen, Vuokko 2014. Johtamistyön sisältö ja johtamisen moniulotteisuus. Teoksessa Niiranen Vuokko, Joensuu Minna, Lammintakanen Johanna & Kerkkänen Mervi (toim.) Johtajana muutoksissa. Itä-Suomen yliopisto ja Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

Nummela, Olli, Juujärvi, Soile & Sinerva Timo 2019. Competence needs of integrated care in the transition of health care and social services in Finland. *International Journal of Care Coordination*. Saatavissa <https://doi.org/10.1177/2053434519828302>. Viitattu 10.4.2021.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu ja Ritalahti, Jarmo. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3. uudempi painos). [Helsinki]: Sanoma Pro.

Ollila, Seija, Raisio, Harri, Vartiainen, Pirkko, Lindell, Juha, Pernaa, HannaKaisa & Niemi, Tomi 2018. Organisaatio muutoksen pyörteissä – hajautuksessa asiantuntijoiden osaaminen esiin. Työelämän tutkimus.

Paloniemi, Susanna 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Pihlainen, Vuokko, Kivinen, Tuula & Lammintakanen, Johanna 2016. Management and leadership competence in hospitals: a systematic literature review. Leadership in Health Services.

Redquest, Brianne K ; Stewart, Shannon L ; Bryden, Pamela J ; Fletcher, Paula C Julkaisussa: Pediatric nursing 2020. Vol.46 (2)

Salonen, Kari, Eloranta, Sini, Hautala, Tiina ja Kinos, Sirpa. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu

Seppälä, Heikki 2017. Erilaiset eväät. Kouvola: PackadeMedia Oy.

Seppälä, Heikki & Sundin, Markus. 2011. TOIMI – Menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Sohlman, Brita 2019. RAI- järjestelmä – Vaalijala Ky avopalvelut. Rai esittely diat. Mikkeli 25.03.2019

Sholman, Brita & Nurmi-Koikkalainen, Päivi, 2016. RAI-kehitysvammatyö (interRAI-ID) -välineen käyttömahdollisuudet aikuisten kehitysvammaisten palveluissa. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131464/URN_ISBN_978-952-302-767-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 11.3.2021.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, § 39, 17§ & 36§). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L4P39>. Viitattu 1.2.2021

Sydänmaanlakka, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. 8. painos. Vantaa: Talentum

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021, Mitä toimintakyky on? <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on#Toimintakyvyn%20ulottuvuudet>. Viitattu 15.03.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Toimintakykytiedon hyödyntämisen toiminnallinen määrittely. Yleiskuvaus. https://thl.fi/documents/920442/0/YLEINEN_Toimintakyvyyn+hy%C3%B6dynt%C3%A4misen+toiminnallinen+m%C3%A4%C3%A4rittely.pdf/6699977e-c40c-edf1-d43b-39010cd09e13?t=1583402591616. Viitattu 15.03.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021. Tietoa RAI-järjestelmästä. <https://thl.fi/fi/web/ikaantymisen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/rai-vertailutietokannat/rai-tiedonsiirron-ohjeet>. Viitattu 11.03.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021. Muutokset Rai vertailutiedoissa. <https://thl.fi/web/ikaantymisen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta>. Viitattu 15.04.2021.

Toikko, Timo ja Rantanen, Teemu. 2009. TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTOIMINTA Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press

Vaalijalan käsikirja 2016. <https://vaalijala.ims.fi/servlet/ActionServlet?action=frameset>. Viitattu 11.11.2020.

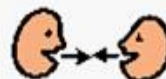
Vaalijala 2021. Verkkojulkaisu. <https://www.vaalijala.fi/arvot>. Viitattu 15.10.2020.

Vaalijalan RAI/YKS/MISU kehittämistyöryhmä 2020, Kontor, Anne, Lausas, Annamrari, Malkki, Heli, Pasanen Saara & Rytönen, Jenni.

Vilka, Hanna, 2021. Tutki ja Kehitä. Ellibs e-kirja

8.1 LIITE 1

Mitä kuuluu? -haastattelu



+



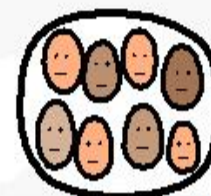
Haastattelussa kysymme sinulta ja läheisiltäsi, mitä sinulle kuuluu ja kuinka voit.



Mietitään yhdessä, millaista apua ja tukea tarvitset nyt ja jatkossa.



Kertomasi asiat ovat tärkeitä ja merkityksellisiä. Voit luottaa meihin.



Näitä samoja asioita kysymme myös muilta palvelukodin asukkailta.

RAI-kokemuksia

Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluissa olemme ottamassa asteittain RAI-ID toimintakyvyn arvioinnin käyttöön. Arviointi prosessia kehitetään jatkuvasti ja vastaukset auttavat siinä sekä

YAMK sosionomi opinnäytetyössä.

Heli Malkki, Sipulin palvelukoti / RAI-vastaava

044 3899642

1. Oletko käynyt RAI toimintakyvyn arvioinnin verkkokoulutuksen?

- Kyllä
- En
- Olen saanut jo tunnukset, mutta en ole käynyt verkkokoulua vielä
- Muu

2. Oliko RAI infosta sinulle hyötyä suunniteltaessa arviointia tai arvioinnin tekemisessä? (Yksiköiden RAI-info PowerPoint esitys)

- Kyllä, kerro millaista apua?

- Ei, kerro miksi ei auttanut

- En ole ollut infossa mukana

3. Onko RAI arviointiin tehdyistä lomakkeista ollut apua arvioinnissa? (esim. läheisille osoitettu ennakkotieto kirje, ohjaajan muistilista)

- Kyllä, millaista apua?

- Ei, kerrotko miksi ei?

4. Onko RAI arviointiprosessi sinulle selkeä?

Kyllä, miksi?

Ei, miksi?

5. Oletko tehnyt RAI arviointia asiakkaalle?

Kyllä

En

Koulutus on kesken

Arviointi on suunniteltu jo

6. Mitä RAI arvioinnissa tulisi vielä kehittää, jotta sen täyttäminen ja käyttöönotto olisi sujuvaa?**7. Mitä muuta haluat sanoa RAI-arviointiin liittyen?**