



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Lastensuojeluyksikön ohjaustoiminnan kehittäminen

Kansikas, Pia

2012 Laurea Lohja

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Lohja

Lastensuojeluyksikön ohjaustoiminnan kehittäminen

Kansikas Pia
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2012

Pia Kansikas

Lastensuojeluyksikön ohjaustoiminnan kehittäminen

Vuosi 2012

Sivumäärä 47

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää ohjaustyötä erässä eteläsuomalaisessa lastensuojelun erityisyksikössä. Työ toteutettiin yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa juurruttamisen menetelmää käyttäen. Kehitettäviksi asioiksi yksikössä todettiin seuraavia tarpeita: rajojen asettaminen entistä selkeämmiksi, ohjaustapojen yhtenäistäminen sekä tiiviimpi yhteistyö ohjaajien kesken.

Ohjaustyön kehittämiseen osallistui yksikön henkilökunnasta puolet, koska tällä menettelyllä työn toteutus oli vuorotyötä tekevässä yksikössä helpoin ja toimivin järjestää. Työn tuotos otettiin kuitenkin koko yksikössä koekäyttöön.

Työn tuotoksena tehtiin muutoksia ohjaustyöhön yksikössä. Muutoksilla keskityttiin yhtenäistämään ohjauskäytänteitä sekä sovittiin muutamista perussäännöistä, joissa ei ole joustovaraa. Kaikenlaiseen ei toivottuun käyttäytymiseen päätettiin puuttua aiempaa tiukemmin ja yhtenäisemmin. Väkivaltaan ja kiroiluun puuttumisessa sovittiin yhtenäiset säännöt. Kaikki työntekijät sitoutuivat kehittämistoimintaan ja työtä arvioitiin ja kehitettiin työyhteisöpala-vereissa kolmen viikon välein.

Tehtyjen muutosten tavoitteena oli saada yksiköstä viihtyisä, turvallinen ja hyväsyvä asu-
misympäristö siellä hoidossa oleville lapsille ja nuorille. Paikka jossa jokainen voi olla oma itsensä ja tulla hyväksytyksi omana itsenään. Työntekijän näkökulmasta työskentelyn mielekkyys lisääntyi ja kuormittavuus väheni.

Muutoksen seurauksena yksikössä rajoitustoimenpiteet lisääntyivät, koska lasten ja nuorten oli vaikea sopeutua kiristettyihin sääntöihin. Ajan kuluessa odotetaan arjen osastolla rauhoittuvan ja rajoitustarpeiden vähenevän.

Kehittämiprojekti tiivisti ohjaajien yhteistyötä ja sitoutti noudattamaan yhteisesti sovittuja toimintatapoja. Yhteishenki yksikössä lisääntyi ja työmotivaatio kasvoi kehittämisen ja yksilöllisen vaikuttamisen myötä.

Jatkotutkimuksessa voisi myöhemmin perehtyä siihen, onko juurruttamisen menetelmä juurtunut yksikössä pysyväksi menetelmäksi tuottaa uutta tietoa ja kehittää yhteisön työmenetelmiä. Toinen jatkotutkimusehdotus voisi olla kuvin tuetun viikko-ohjelman toteuttaminen. Ohjelma tukisi nyt kehitettyä toimintaa ja selkeyttäisi arjen struktuuria.

Asiasanat: ohjaus, juurruttaminen, kehittäminen.

Pia Kansikas

Development of the work methods at the Centre for Child Welfare

Year	2012	Number of pages 47
------	------	--------------------

The purpose of this thesis was to develop the work methods deployed at the Centre for Child Welfare in Southern Finland. The thesis was carried out in cooperation with the staff of the Centre by using the method of dissemination. The need for setting more clearly defined limits as well as standardization of the working methods and improved cooperation among the staff were some of the developing points stated in the research.

Half the staff members participated in the development project; this was the easiest and most convenient way to align research and shift work schedule. However, the research results were implemented throughout the entire centre.

In accordance with the findings gained, we initiated some changes in the working methods deployed at the center. The goal of these modifications was to standardize the staff's work methods. Furthermore, we agreed on few basic rules to be followed rigorously. Any kind of undesired behavior is to be addressed more strictly and consistently than before, and we agreed on general rules for the response to violence and swearing. All staff members committed themselves to this development program; its progress was evaluated and respective methods were developed within the scope of meetings taking place each three weeks.

The changes aimed at turning the center into a more comfortable, safer and agreeable living environment for the children residing there: a place where everyone feels free to be themselves. From the staff's point of view, work at the center became more enjoyable and less stressful.

As a result of the initial changes, an increasing number of disciplinary acts had to be implemented since the children at the center had difficulties accommodating to the new stricter rules. However, we expect things to settle down as time passes by so that some restrictions might be repealed.

The development project enhanced the cooperation between the staff members and supported their more consistent adherence to general methods and guidelines. Both team spirit and motivation in the unit were increased as a result of the advances made.

As a topic for future research, it might be a good idea to examine whether or not the staff has adopted dissemination as permanent method for the creation of new knowledge and for advancing the work methods at the center. Another proposal for further research might be the installation of a visual weekly program on the wall of the center. This would support the changes that were already implemented and clarify the general routine structure.

Key words: nursing, dissemination, developing.

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Kehittämistoiminnan teoreettiset perustelut	8
	2.1 Ohjaus	9
	2.2 Vuorovaikutus ohjaustyössä	14
3	Kehittämistoiminnan menetelmät	16
	3.1 Juurruttaminen	16
	3.2 Juurruttamisen kierrokset	18
	3.3 Aineiston keruu	19
	3.4 Aineiston analyysi	20
	3.5 Kehittämistoiminnan eettiset periaatteet	22
	3.6 Kehittämistoiminnan luotettavuus	22
4	Kehittämistoiminnan ympäristö	23
	4.1 Hankkeen toimijat	25
	4.2 Omaohjaajuus.....	26
5	Kehittämistoiminnan toteutus	26
	5.1 Kehittämistoiminnan suunnitelma	27
	5.2 Muutosprosessi	28
	5.3 Nykytilan kuvaus	29
	5.4 Muutosprosessin merkityksen löytäminen.....	30
	5.5 Juurruttamisen kierrokset ja toteutus	30
	5.6 Uusi toimintatapa	34
6	Tuotos.....	35
7	Kehittämistoiminnan arviointi	36
	7.1 Arvioinnin etiikka	36
	7.2 Oma arviointi	37
	7.3 Yhteenveto arvioinnista.....	39
	Lähteet	41
	Kuviot44	
	Taulukot	45
	Liitteet.....	46
	Liite 1. ”Huoneen taulu”	47

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ohjaustoimintaa ja kehittää olemassa olevia käytänteitä lapsen tai nuoren ohjauksessa. Haastavasti käyttäytyvän lapsen ja nuoren ohjauksessa on käytössä monia eri tapoja toimia. Tässä opinnäytetyössä perehdytään olemassa oleviin tapoihin ohjata sekä kerätään työyhteisön jäseniltä hiljaista tietoa dokumentoitavaksi. Työ etenee juurruttamisen periaatteella kierros kerrallaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa yksikköön uusi toimiva ohjaustyön malli. Hyväksi havaittu toimintamalli on tarkoitus juurruttaa työyhteisön tavaksi toimia ja samalla yhtenäistää ohjaajien toimintatapoja arjen ohjaustyössä. Tarkoitus on kerätä tietoa perehtymällä teorioihin ja muiden yksiköiden jo käytössä oleviin ja hyväksi havaittuihin malleihin.

Yhteistyössä työyhteisön kanssa kerätystä aineistosta poimitaan käyttökelpoiseksi katsomme osasia ja kootaan niistä työkaluja, joita mahdollisesti voisimme hyödyntää ohjaustyössä haastavasti käyttäytyvien lasten ja nuorten kanssa. Työyhteisössä prosessissa toimii moni ammatillinen tiimi ohjaajia sekä esimies, joka mahdollistaa ajankäytön sekä osallistuu prosessin kulkuun työelämän ohjaajan roolissa

Tällä hetkellä yksikössä jokainen ohjaustyötä tekevä aikuinen käyttää hyväksi omaan persoonaansa ja ammattitaitoansa työssään lasten ja nuorten parissa. Hyväksi havaittuja menetelmiä ohjaustyössä käytetään omalla tavalla perustuen omaan koulutukseen ja vankkaan työkokemukseen. Käytössä on paljon hiljaista tietoa, jota ei ole dokumentoitu ja jonka käytöstä on hyviä ja toimivia kokemuksia. Tämän tiedon kerääminen ja muovaaminen uuden tiedon pohjaksi on tämän työn kannalta tärkeää. Lisäksi tämän työn ensimmäisellä kierroksella on tarkoitus haastatteleamalla kerätä kaikki käytössä olevat ohjaustyön mallit, joita ohjaajat arjessa käyttävät.

Luonnollista on, että eri persoonallisuuksiin ja eri-ikäisiin lapsiin ja nuoriin tarvitaan eri ohjaustyyplejä ja tapoja toimia. Konteksti ja tilanne, jossa ohjaustyötä kulloinkin tehdään, vaikuttaa ohjaustyössä tehtäviin ratkaisuihin. Lisäksi lapsen kokemus ja traumaperusta asettaa omat vaatimuksensa ohjaustyölle. Yksikössä on paljon tilanteita, joissa lapsen tai nuoren tilanne voi kriisiytyä niin, että lapsen tai nuoren käytös muuttuu haastavaksi. Mikäli tilanteeseen ei päästä ohjaajan toimesta puuttumaan tarpeeksi aikaisin voi tilanne mennä niin pitkälle, että lapsi tai nuori käyttäytyy aggressiivisesti ja alkaa uhata väkivallalla. Tämän kaltaisessa tilanteessa lasta rajataan Lastensuojelulaissa (2007/417 68§) säädetyin keinoin.

Kriisiytyneitä tilanteita pitäisi ohjaustyön keinoin pystyä edeltävästi ehkäisemään niin, haastavia tilanteita pääsisi syntymään Mitä aikaisemmin lapsen aggression synty havaitaan ja sii-

hen puututaan ohjaustyön keinoin, sitä harvemmin ohjaajat joutuvat puuttumaan jo pitkälle edenneeseen haastavaan käyttäytymiseen. Lisäksi lapsi saa oman subjektiivisen onnistumisen kokemuksensa siitä, että hän on pystynyt rauhoittumaan aikuisen riittävän aikaisin aloitetulla ohjaustyöllä. Ohjaustyöllä on vaikutusta myös yhteiseen turvallisuuden kokemukseen sekä ohjaajien työturvallisuutteen työpaikalla. Mitä enemmän haastavia tilanteita syntyy, sitä enemmän on mahdollisuuksia eri työtapaturmille sekä vaara- ja uhkatilanteille. Tässä työssä en perehdy tarkemmin vaara- ja uhkatilanteiden raportointiin tai niistä tehtäviin asiakirjoihin. Tämän opinnäytetyön tuloksena on tarkoitus luoda toimintamalleja tai malli arjen ohjauksen työvälineeksi yksikköön.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste on julkaissut uudet tavoitteet vuosille 2012- 2015. Toisena tavoitteena mainitaan asiakkaan sosiaalisen henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Ongelmien ehkäisemiseen on kiinnitettävä entistä suurempaa huomiota. Lisäksi toisen ohjelman tavoitteena on palvelujen uudistaminen lapsiperheille lapsille ja nuorille. (Kaste 2012.) Ohjelman säädösuudistuksissa edellytetään jatkossa lasten- ja nuorten hyvinvointisuunnitelman laatimista väestötasolla perustuen lastensuojelulakiin (417/2007). (Kaste Säädösuositukset 2012).

2 Kehittämistoiminnan teoreettiset perustelut

Tunnusomaista yhteisölle ovat yhteinen mielenkiinnon kohde ja päämäärä. Lisäksi yhteisöllä on yhteisesti sovittuja sääntöjä, yhteiset kaikkien hyväksymät toiminnan rajat ja yhteistä päätösvaltaa. Yleensä yhteisön jäseneksi liittyminen edellyttää muilta jäseniltä hyväksyntää. Yhteisöllä tarkoitetaan ihmisryhmää, joka tekee työtä yhteiseksi parhaaksi, asuu yhdessä ja toimii antaen ja saaden vastavuoroisuuden periaatteella. Toimiva yhteisö antaa jäsenilleen enemmän yhdessä, kuin mitä yksilö kykenisi omalla toiminnallaan saavuttamaan. Eri yhteisöjä voidaan luokitella eri perustein sen perusteella liittyvätkö ne perheeseen, työhön, valtioon tai kuntaan. (Antikainen, Rinne & Koski 2006, 12-16.)

Kehittämistoiminnassa tavoite on muuttaa hoitotyön toimintaa. Toimintaa voidaan jakaa kahteen osaan niin, että työntekijän toiminta on toinen osa ja ajattelu toinen. (Ahonen, Ora-Hyytiäinen & Silvennoinen 2005,4.) Tämä on laadullinen eli kvalitatiivinen opinnäytetyö, jonka avulla pyritään löytämään kerätystä aineistosta yhtäläisyyksiä ja alustavia ehdotuksia käsitteistä (Janhonen & Nikkonen 2001,159). Kehittämistoiminnalle on asetettava tavoite, jonka tulisi olla näkyvä käytännön muutos työtavoissa eikä ainoastaan henkilökunnan ajattelun muutos (Ahonen, Ora-Hyytiäinen & Silvennoinen 2006,17). Kehittämistoiminnassa olennaista on, että kaikki osallistuvat työntekijät tuntevat itsensä osaavana ja arvokkaana sekä arvostavat toistensa ammattitaitoa niin, että kaikkien osallisten työpanos voidaan nähdä arvokkaana. (Ahonen ym.2006, 18.) Kehittämistoiminnan tuotoksen juurtumisen edellytys on tiivis yhteistyö työryhmän kesken ja yhteinen päämäärä hankkeen alusta loppuun asti. Sitoutuminen aidoisti yhteiseen tärkeänä pidettyyn asiaan edistää toimintamallin on mahdollista juurtua työyhteisön käyttöön. Kehitettävänä olevaa toimintaa on hyvä arvioida säännöllisesti, onko kehitteillä oleva toimintamalli vastaamassa tarpeeseen ja onko sillä mahdollisuutta juurtua käytännön työhön. (Peltola & Vuorento 2007, 58.)

Kaikkien työntekijöiden työpanos on tärkeä ja välttämätön. Kehittämistyöryhmä työstää asiaa, mutta koko työryhmää tarvitaan arvioimaan ja kehittämään sekä antamaan työtä muokkaavia ehdotuksia työryhmälle. Samalla koko työryhmä tulee sitoutuneeksi muutokseen ja näin muutosvastustus on pienempi. (Ahonen ym. 2005,5.) Oppiminen työryhmän yhteisen prosessin kautta tuottaa oivalluksia ja pakottaa etsimään uutta teoriapohjaa sekä mahdollistaa yksittäiselle työntekijälle vahvemmin vastuuta omasta oppimisesta ja sitouttaa muutosprosessiin (Ora-Hyytiäinen, Ahonen & Partamies 2012, 41).

Johtamisella on tärkeä merkitys kehitystoiminnassa. Esimies on yksikössä edellytysten luoja ja hänen panoksensa onnistuneen kehitystoiminnan mahdollistajana on suuri. Esimiehen tehtävä on järjestää aikaa tuotoksen esittelylle ja keskustelulle sekä motivoida työryhmää osallistumaan aktiivisesti tuotosten arviointiin ja ideointiin. Johtajan tehtävä on kannustaa ja mahdol-

listaa muutos luoden avoimuuteen ja itsensä ilmaisuun rohkaisevaa ilmapiiriä omalta osaltaan. Turvallinen ilmapiiri, jossa kukin rohkenee ilmaista omat ajatuksensa ja ideansa kehittämistoiminnan käyttöön on edellytys kehittämistoiminnalle. Luova ideointi mahdollistaa eri näkökulmien esille tulon ja edelleen auttaa koko työryhmää kasvamaan edelleen alansa asiantuntijoina. (Ahonen ym. 2005,6.) Johdon on tärkeä kannustaa työryhmää tekemään näkyväksi eri oletuksia ja ristiriitaisuuksia. Muutostoimijana on työryhmä itse, jonka omien oivallusten kautta mahdollistuu pysyvä muutos arjen toiminnassa. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 42.) Työyhteisön juurruttamisprosessin johtaminen tarkoittaa käytännössä osaamisen johtamista organisaatiossa. Työyhteisössä juurruttamisen johtaminen merkitsee osaamisen ja yhteisön tuottaman tiedon suuntaamista sekä mahdollistamista ja synnyttää kehittämismyönteistä ajattelua työyhteisössä. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 41.)

Työyhteisön toimintaprosessien uudistamisvaatimuksiin vastaa yhteisön oppimiskäsitysten uudistaminen. Yksittäinen työntekijä saa vahvemman roolin ja vastuun omasta oppimisestaan, kun perinteisen ylhäältä alaspäin suuntautuvan työnjaon malli muuttuu. Näkökulmana yhteisellä oppimisella on yhteisön oppiminen. Yksilön sitoutumattomuus yhteiseksi tarkoitettuun asiaan estää yhteisön mahdollisuuden muodostaa uutta tietoa ja osaamista. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 41.)

Yhteisön työn kehittäminen alkaa jokaisen henkilön omalla sisäisellä prosessilla. Mitä paremmin työryhmän jäsenet ymmärtävät omaa käyttäytymistään sitä paremmin he kykenevät muuttamaan käsityksiään, asenteitaan ja arvojaan. Työn kehittäminen ja muutos on mahdollista, mikäli henkilö tuntee oman käyttäytymisen ohjausjärjestelmänsä, jota voidaan kutsua myös ihmisen omaksi ”käyttöteoriaksi”. Mitä paremmin työntekijä tuntee oman ajattelunsa perusteita, sitä paremmin hän osaa antaa ideoitaan ryhmän tutkittavaksi ja kehitettäväksi. Toiminta muuttuu vasta ajattelun muututtua. Uusi tieto ei yksiselitteisesti muuta käyttäytymistämme vaikka näin ennen onkin ajateltu. (Ojanen 2012, 20.)

Kehittämisen kuluessa on toimintaa syytä arvioida säännöllisesti. Omaa kehittämistoimintaansa arvioidessa työyhteisö tekee itse arviointia, joka on luonteeltaan subjektiivista. Arviointia voi tehdä eri näkökulmista. Arvioinnin aluksi pitää määritellä ne näkökulmat, joista arviointia aiotaan toteuttaa. Näkökulma riippuu siitä, keiden kannalta kehittämistoimintaa on tarkoitus arvioida ja mitkä ovat olleet kehittämistarpeet. Syntynyt hyöty, vaikutukset ja tulokset on työyhteisön velvollisuus esittää. Toimintaympäristö ja toimintaprosessi kuvataan, että arvioinnista voidaan ajatella tuotettavan oppimista. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 47.)

2.1 Ohjaus

Ohjauksesta on hoitotyössä käytössä monia eri osin epäselviäkin käsitteitä. Ohjauksella voidaan tarkoittaa käytännössä opastuksen antamista, ohjaavan henkilön opastuksen alaisena oloa, johdattamista, johtamista tai toisen henkilön johonkin toimintaan vaikuttamista. Sana-kirjamäärittäminen korostaa yksilöohjausta ja hoitajan asiantuntemusta. Ohjaus määrittelyssä asiakkaan rooli kuvataan passiivisena. (Kyngäs, Kääriäinen, Poskiparta, Johansson, Hirvonen & Renfors 2007, 25.)

Nykykäsitelmä ohjaustyöstä määrittää ohjattavan aktiiviseksi toimijaksi. Ohjaustyöllä pyritään edistämään ohjattavan henkilön aloitteellisuutta ja kykyä oppia sekä parantaa omaa toimintakykyään arjen eri tilanteissa sekä vaikuttaa ohjattavan henkilön oman oppimisen ja kautta positiivisesti hänen elämänlaatuunsa ohjattavan haluamalla tavalla. Ohjauksella pyritään ohjattavan aktiiviseen osallisuuteen ja itsenäiseen ongelmanratkaisuun tukemalla häntä päätöksen teossa. Ohjaaja tukee ohjattavaa itsenäiseen ongelmanratkaisuun antamalla valmiita malleja. (Kyngäs ym. 2007, 25.) Ohjaajan tärkein tavoite on tehdä itsensä tarpeettomaksi. Hetkellä, kun ohjattava on saavuttanut taidon selviytyä itsenäisesti, työ on onnistuneesti loppuun saatettu. Tässä työssä ohjaustyö määritellään ohjaajan ja ohjattavan aktiiviseksi tasarvoiseksi vuorovaikutussuhteeksi, päämäärätietoiseksi toiminnaksi, jolla on jokin erikseen määritelty tavoite. Ohjauksen olennaiset piirteet voidaan luokitella vuorovaikutteiseen ohjaussuhteeseen, ohjaajan ja ohjattavan taustatekijöihin sekä aktiiviseen ja tavoitteelliseen toimintaan. (Kyngäs ym. 2007, 26.)

Ohjausprosessissa ja oppimistilanteessa monet muuttuvat tekijät ovat hyvin samansuuntaisia. Oppijan tulee ymmärtää menneitä ja oppia uusia mahdollisia tapoja toimintaansa sekä ymmärtää ja käsitellä muutokseen, oppimiseen liittyviä tunteita. Opetus on myös ohjausta ja ohjaus pedagogista toimintaa, joka sisältää tavan ajatella ihmistä kokonaisvaltaisena, ainutkertaisen yksilönä, joka omaa mittavan määrän tietoa itsestään sekä ympäröivästä maailmasta. Ohjaus rakentuu tämän näkemyksen pohjalle ja saa uusia merkityksiä ohjauksen kuluessa. Ohjaukselle on erilaisia tapoja, jotka kuvaavat muutosta eri käsittein. Mikäli ohjaustilannetta tarkastellaan oppimisprosessina, ohjaus yhdistyy tiedollisten ja taidollisten asioihin, niiden hankintaan ja muutokseen. Yksinkertaisimmin ajatus mielletään kasvatukseksi ja opetuksiksi (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 165.)

Ohjaustilanteessa kumpikin osapuoli antaa ja vastaanottaa toisilleen sekä työstää kokemustietoa. Ohjaustilanteessa kumpikin oppii ja kehittyy. Ohjaajan aitous ja oma persoonallinen työote on eduksi. Ohjaajan pätevä suoriutuminen työstään edellyttää määrättyä käyttäytymistä ja taitoja, jotka kehittyvät ammatillisuuden lisääntyessä. (Mattila 2002, 25.) Ohjaustilanne on eettinen suhde ohjaajan ja ohjattavan välillä. Ohjattava saattaa tarvita kuntoutumiseensa tueksi ohjaajan, jotta kykenee ohjautumaan oikeaan suuntaan yksilöllisen tuen ja kannustuksen avulla. Muutos voi tuettuna olla pysyvä tai kehittymässä jatkumona. (Mattila 2002, 24.)

Taustatekijät vaikuttavat aina ohjaustilanteeseen. Ohjaaja ja ohjattava ovat oman elämänsä asiantuntijoita. Ohjaustilanne muodostuu aina tilanteesta, tarpeesta tai tunteesta.

Ohjaustilanne on aina sidoksissa kummankin osapuolen taustatekijöihin. Taustatekijät taas vaikuttavat ohjaustilanteen kummankin puolisiin tulkintoihin ja johtopäätöksiin. Lähtökohta ohjaukselle on ohjaajan ja ohjattavan taustatekijät sekä huomioon otettava jokaisen ohjattavan erilaisuus. Ohjaajalle haaste on ohjattavien erilaisuus, eri tietoon ja tukeen liittyvät ohjattavan tarpeet huomioiden eri kulttuurien ja uskontojen mukanaan tuomat tavat ja tottumukset sekä ohjattavan tiedot, taidot ja ikä. Ikääntyneen asiakkaan ohjaus on hyvin erilaista kuin nuoren tai lapsen ohjaus. (Kyngäs ym. 2007, 26.)

Ohjaustyössä on tärkeä selvittää ohjattavan lähtötilanne, jotta ohjaus voisi olla yksilöllistä ja juuri tämän ohjattavan tarpeisiin vastaavaa. Haaste on löytää tapa, jolla ohjattavalta saataisiin selville, millaisesta ohjauksesta juuri hän hyötyisi ja mitä asioita ohjauksessa tulisi selvittää. Toisaalta joskus haasteeksi voi muodostua, ettei ohjattava itse kykene arvioimaan mikä hänen kohdallaan on hyväksi. Ohjaajan ammattitaitoa tarvitaan silloin näkemään ohjattavan paras ja toimimaan hänen kanssaan yhteistyössä parhaaksi katsomallaan tavalla. (Kyngäs ym. 2007, 27 -28.)

Ohjaukseen vaikuttaviin fyysisiin taustatekijöihin kuuluu muun muassa ohjattavan terveydentila, sukupuoli, ikä. Mikäli ohjattavana on lapsi, pitää ohjaajan kyetä näkemään minkä verran ohjausta voidaan osoittaa suoraan lapselle ja minkä verran mahdollisesta paikalla olevaa huoltajaa on sitoutettava mukaan. Ensisijaisesti ohjaus suoritetaan suoraan lapselle, jos hän ikänsä ja ymmärryksensä perusteella kykenee asian vastaanottamaan. Mikäli aikuinen joudutaan ottamaan ohjaustilanteeseen mukaan, pitää ohjaajan huolehtia siitä, ettei lapsi jää omassa asiassaan ulkopuoliseksi. Sama teoria pätee kehitysvammaisten henkilöiden sekä avustajan kanssa toimivan vanhuksen ohjaukseen. Nuorten kohdalla neuvoteltava asia on, haluatko nuoret vanhempiaan mukaan ohjaukseen. Ikäihmisten kohdalla taas tulee ottaa huomioon iän tuomat rajoitteet, kuten näkö ja kuulo sekä mahdolliset muistisairausten tai muut rajoitteet. Ikääntynyt saattaa tarvita myös lyhytkestoista usein toistuvaa ohjausta, joka painottuu ydinasioihin. (Kyngäs ym. 2007, 29 -31.)

Fyysiset tekijät vaikuttavat ohjauksen onnistumiseen. Ohjaajan on kyettävä tunnistamaan, mitä ohjauksessa tulee ensisijaisesti käsitellä ja mitä voidaan käsitellä myöhemmin. Ohjaajan on osattava asettaa ohjattavan kannalta asiat tärkeysjärjestykseen ja pohdittava mitä ohjattava on sillä hetkellä valmis vastaanottamaan. Ohjaus saattaa olla haastavaa, mikäli ohjattavan tärkeysjärjestyksessä on muu asia tärkeämpänä mielessä. Esimerkkinä kiireellisesti huostaan otetun lapsen kohdalla voisi olla uuden oppimisen tarve jonkun arjen taidon harjoittelussa. Lapselle ahdistavan tilanteen takia hän ei kuitenkaan kykene miettimään muuta kuin

omaa ahdistavaa tilannettaan eikä näin ole osaltaan valmis vastaanottamaan uutta tietoa. (Kyngäs ym. 2007, 30 -31.)

Ohjaukseen vaikuttavia psyykkisiä taustatekijöitä ovat omat odotukset, tarpeet, motivaatio, aikaisemmat kokemukset, oppimisvalmiudet sekä terveysuskomukset (Kyngäs ym. 2007, 31). Ohjauksessa on otettava huomioon ohjattavan oma käsitys omasta terveydentilastaan sekä hänen odotuksena tarpeensa ja valmius uuden oppimiseen. Motivaatio vaikuttaa ohjauksen onnistumiseen. Ohjaaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa ohjattavan motivaatioon mm. laatimalla ohjattavan kanssa yhdessä suunnitelman ja selkeät, konkreettiset tavoitteet yhteiselle toiminnalle. (Kyngäs ym. 2007, 32.) Kumpikin osapuoli on motivoituneempi, kun yhteinen päämäärä on osapuolten tiedossa. Onnistumisen kokemuksen tunteminen liittyy omiin aikaisempiin kokemuksiin, mutta myös tarpeeksi pieniksi osa tavoitteiksi pilkottuihin päämääriin, jotka ovat saavutettavissa. Ohjaaja ja ohjattava motivoituvat ja saavat onnistumisen kokemuksen tunteen. Ohjaajan oma asenne ja motivaatio työn alussa heijastuvat sekä ohjattavaan että lopputulokseen. Ohjattavan aiemmat kokemukset ohjattavana olemisesta vaikuttavat myös lopputulokseen. (Kyngäs ym. 2007, 32 -33.)

Luovat menetelmät ovat käyttökelpoisia ohjaustyössä käytäviä menetelmiä. Käden taidot ja luova toiminta auttavat ongelman ratkaisussa, jäsentävät ajattelua, rentouttavat sekä helpottavat vaikeiden asioiden käsittelyä ohjaustyössä. Luovat toiminnot auttavat asiakas työssä antaen vaihtelua arkeen sekä rikastuttavat elämää. Luovien toimintojen kautta voidaan työstää ja löytää ratkaisuja ohjaustyön alla oleviin asioihin. Luovan toiminnan laatu tulee valita ohjattavan kiinnostuskohteen mukaan. Ohjaajan olisi toivottavaa kyetä laajentamaan omaa osaamisaluettaan ohjattavan kiinnostuksen kohteen mukaan. Ohjaustyöstä tulee suppeaa ja ohjattavaa arvostamatonta, mikäli ohjaaja ei itse laajenna osaamistaan pystyäkseen tukemaan ja ohjaamaan asiakastaan monipuolisesti ohjattavan kiinnostuksen kohteen mukaan. (Laine, Ruishalme, Salervo, Siven, & Välimäki 2004, 302 -304.)

Lasten ja nuorten ohjauksessa voi käyttää luovan toiminnan menetelmä, kuten liikuntaa, musiikkia, piirtämistä, maalaamista, askartelua, rakentelua, massoilla muotoilua, puu tai tekstiilitöitä, teatteria, sadutusta, nukketeatteria, runoja, loruja ja lasten kirjallisuutta. Edellä mainittuja tapoja apuna käyttäen lapsen tai nuoren kanssa voi opetella muun muassa sosiaalisia taitoja, tunteiden ilmaisua tai puhua vaikeaksi kokemista asioistaan. Mahdollisuuksia on rajattomasti hyödynnettäväksi ohjaustyössä. (Laine ym. 2004, 305-307.)

Sosiaaliset taustatekijät vaikuttavat ohjaustilanteeseen. Ohjattavan käyttäytymisen ymmärtämiseksi tulee ohjattavaa tarkastella hänen maailmankuvansa ja ympäristöönsä liittyvänä osana. Ohjaustyössä tulee ottaa huomioon ohjattavan etninen, uskonnollinen, kulttuuriperusta sosiaalinen tausta, jota vasten hänen toimintaansa tulee ymmärtää. Ohjaajalla ja ohjatta-

valla on oma eettinen arvomaailmansa jonka perusteella osapuolet lähestyvät käsiteltävää asiaa. (Kyngäs ym. 2007,35-37.) Ohjaustyötä tekevän tulee tunnistaa ohjauksen lähtökohdat, jotta ohjaustyö voi onnistua. Ohjaajan on selvitettävä ohjattavansa arvomaailmaa ja tärkeänä pitämiään asioita, tukiverkosto, suhteet lähiomaisiin sekä omaisten mahdollisuudet tukea ohjattavaa. Ohjaajan on tämän tiedon valossa helpompi suunnitella itsemääräämisoikeutta kunnioittava ja asiakasta arvostava ohjaustilanne. Ohjattavalla ja hänen omaisellaan voi lisäksi olla hyvin erilaisia tai ristiriitaisia käsityksiä ohjauksen tarpeesta. Alkuun käsitykset tulee selvittää ja ensisijaisesti kunnioittaa ohjattavan omaa tahtotilaa oman ohjauksensa tarpeista ja tavoitteista (Kyngäs ym. 2007,36-37.)

Ohjaustilanteeseen vaikuttaa myös taustatekijät, jotka liittyvät ympäristöön. Huomioitavaa on, millainen ohjaukseen käytetty tila on sisustukseltaan ja äänimaailmaltaan. Ohjaustilanne voi olla koti, asiakkaan huone tai muu tarkoituksenmukainen tila, jossa ei ole muuta liikehdintää tai läpikulkua. Tilan tarkoituksenmukaisuuteen vaikuttaa, mitä ja kenelle siellä on tarkoitus ohjata. Huomio kiinnittyy lapsilla paremmin ohjattavaan asiaan, mikäli huone on itsessään vähävirikkeinen. Taustamelu voi olla suureksi häiriöksi ja haittaa ohjaajan sekä ohjattavan keskittymistä asiaan. Lisäksi huomio ensivaikutelmasta, viihtyisyydestä, positiivisuudesta on huomioitava ensikontaktissa. Tilassa pitäisi lisäksi olla käsillä kaikki tarvittava materiaali valmiina. (Kyngäs ym. 2007, 36 -37.)

Ohjaustilanteen ilmapiiri vaikuttaa niin ikään ohjaustilanteen onnistumiseen. Ohjaajan tulee olla rauhallinen ja tilanteesta tulisi ohjattavalle välittyä kiireetön, kannustava, kunnioittava ja positiivinen ilmapiiri. Ohjaukseen käytettävän ajan niukkuus sekä ohjaajan tai ohjattavan hermostuneisuus vaikuttaa negatiivisesti tilanteeseen. Mikäli ohjattava aistii kiireen ohjaustyössä, hän ei koe, että hänen asiansa olisi tärkeä ja jättää mahdollisesti kysymättä itselleen tärkeitä kysymyksiä. Ohjattava ajattelee, ettei hukkaa ohjaajan aikaa vähäpätöisillä asioilla. Vuorovaikutus henkilöiden kesken kärsii ja asetettuihin tavoitteisiin on vaikeampi päästä. (Kyngäs ym. 2007, 36 -37.) Ohjaustilanteessa huoneen valoisuus ja sopiva lämpötila edistävät mukavan ohjaustilanteen syntyä. Samoin ohjaajan ja ohjattavan sijoittuminen samalle keskustelutasolle ja sopivan välimatkan päähän toisistaan edistävät mukavan tasavertaisen keskustelusuhteen syntyä. Syntynyt luottamuksellinen keskustelusuhte antaa mahdollisuuden hyvälle vuorovaikutukselle ohjattavan ja ohjaajan välillä sekä hyvän pohjan ohjaukselle. (Kyngäs ym. 2007, 37- 38.)

Hyvin toteutunut ohjaus tarvitsee aktiivisen ja tavoitteellisen roolin sekä ohjaajalta että ohjattavalta. Ohjaajan tehtäväksi jää kannustaa ja rohkaista ohjattavaansa sekä ammattilaisen vastuu tukea ohjattavaa, edistää valintoja ja tunnistaa oma ammattilaisen vastuu toiminnastaan. Ohjaajan rooli on kannustaa ohjattavaa kantamaan oma vastuunsa hoidosta ja kuntoutumisesta. Ohjattava, joka tuntee olevansa riippuvainen ohjaajastaan, ei kykene uskomaan

omiin mahdollisuuksiinsa eikä kannu vastuuta omasta kuntoutumisestaan. Ohjaajan aktiivisuutta tarvitaan selvittämään ohjattavan voimavarat, henkinen tila sekä muutoshalukkuus ja omaan ammattitaitoon tukeutuen. Ohjaaja etsii sellaiset keinot jolla ohjattavan saa aktiiviseksi itseensä uskovaksi tavoitteelliseksi toimijaksi. Ohjaajan on kyettävä kuuntelemaan, antamaan toivoa, kulkemaan rinnalla, antamaan tunne välitetyksi tulemisesta ja luoda toivoa ohjattavaan ei kuitenkaan perusteettomasti. (Kyn­gäs ym. 2007, 41 -42.)

Ohjauksen arviointi ja kirjaaminen kuuluvat tärkeänä osana ohjaajan työhön. Onnistunut ohjaus sisältää jatkuvaa työn arviointia ja tarpeen mukaista muutosta. Ohjaajan tulee säännöllisesti arvioida yhdessä ohjattavan kanssa miten asetettuihin tavoitteisiin on päästy ja millainen kokemus ohjauksesta on jäänyt ohjattavalle. Tavoitteita tulee asettaa ja arvioida pienin aikavälein. Parhaisiin tuloksiin päästään, kun alkuvaiheessa edetään pienin askelin hyvin realistisin tavoittein, jotka on mahdollista saavuttaa. Onnistuminen antaa voimaa asettaa uudet tavoitteet. Arviointia on tärkeä tehdä myös epäonnistumisista, jotta voidaan tehdä toiminnan muutossuunnitelma ja pyrkiä säilyttämään muutos. Ohjaajan on tärkeä kannustaa ja antaa positiivista palautetta onnistumisista. Ohjattava saa uutta motivaatiota hyvästä palautteesta. Ohjaajan on syytä arvioida myös omia ohjaustaitojaan säännöllisesti ja pyytää asiakkailta palautetta kehittyäkseen työssään. Arvioinnin kohteina pitäisi olla ainakin asiakaslähtöisyys, ohjauksen yksilöllisyys ja ohjauksen riittävyys. Kriittinen arviointi, jossa on huomioitu sekä ohjattavan että ohjaajan itsensä näkökulmat auttaa ohjaajaa kehittämään työskentelyä. (Kyn­gäs ym. 2007, 45.)

Mielenterveystyössä ohjaus poikkeaa jonkin verran muusta sosiaali- ja terveysalalla tapahtuvasta ohjaustyöstä. Narumo (2006) kyseenalaistaa, voiko mitään niin henkilökohtaista asiaa kuin mielenterveys, ohjata ulkoapäin toisen henkilön toimesta. Itse kuntoutusta voidaan ohjata neuvon ohjattavaa hyödyntämään eri palveluja oman terveyden edistämiseksi. Asiakastyössä, kehittämishankkeessa oli todettu, että kuntoutumisprosessi on asiakkaan oma polku, jota ulkopuolinen henkilö voi olla tukemassa eri keinoin hienovaraisesti, mikäli asiakas itse sen sallii. (Narumo 2006, 107.) Ohjauksellisen vuorovaikutuksen onnistumiselle keskeisimmät tärkeät asiat olivat hienovaraisuus ja pakottomuus (Narumo 2006, 107). Ohjauksellisessa työotteessa ohjaajan rooli on tarjota, joko toiminnallista tai vuorovaikutteista ohjausta sekä kuunnella asiakasta kumpi on hänelle mielekkäämpi. Oleellisena nähdään vuorovaikutussuhde, joka on tasa-arvoinen ja perustuu täysin vapaaehtoisuuteen (Narumo 2006, 108-109).

2.2 Vuorovaikutus ohjaustyössä

Ohjaustyössä sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat keskeisin työväline, jonka avulla luodaan kontakti toiseen henkilöön. Alan ammattilaisen on osattava ohjaustilanteessa toimia vuorovaikutuksessa ohjattavan kanssa sekä

vetää mahdollisia ryhmiä tai koulutustilaisuuksia. Työryhmän jäsenenä, palavereissa sekä eri verkostojen tai viranomaisten kanssa tehtävässä yhteistyössä on osattava kommunikoida tilanteeseen sopivalla tavalla ja ymmärrettävästi. Vuorovaikutus on viestintäkeino kahden tai useamman henkilön kesken, johon sisältyy paljon muutakin viestintää kuin puhe. Sanaton viestintä, johon kuuluu esimerkkeinä ilmeet, eleet sekä kaikki kehollinen viestintä, jossa ei käytetä puhetta. Myös oheisviestintä, kuten äänenpaino, tauot puheessa, huokaukset ja puhenopeus saavat kuulijan huomiosta ison osan. (Laine ym. 2004, 259.)

Kuulija kiinnittää huomaamattaan huomioita puhujan moniin eri ulkoisiin tekijöihin. Ei ole sama mitä päällesi puuet tai minkälaisia ilmeitä, eleitä liikkeitä teet puhuessasi. Samoin silmiin katsominen puhumisen aikana sekä puhujan sijoittuminen kuulijaan nähden on merkittävää. Viestien tulkinta on helpompaa, jos kuulijat ovat samaa kulttuuria edustavia ihmisiä. Viestintä saattaa aiheuttaa väärinymmärrystä, emmekä ole enää niin varmoja kuulijan tulkinnasta, jos kuulija on vierasmaalainen. Sanattomaan ja oheisviestintään saattaa kulttuureista riippuen liittyä asioita, joista johtuen viestin välittyminen voi olla vaarassa vääristyä. (Laine ym. 2004, 260.)

Vuorovaikutukseen liittyy tilankäytön rajaaminen. Jokaisella henkilöllä on oma henkilökohtainen reviiri, jota ei saa ylittää. On kuitenkin tilanteita, kuten hoito tai muu toimenpide, jossa pakottavasta syystä on mentävä vierastakin ihmistä lähelle. Yleensä ihmisellä oma henkilökohtainen alue käsittää vaihdellen välimatkan puolesta metristä yli metriin ympärilleen. Jokaisella reviirin koko on yksilöllinen ominaisuus ja vaikuttaa ohjaustilanteeseen. Yksilöllistä reviiriä tulee kunnioittaa. Ammattitaitoon kuuluu taito säädellä välimatkaa ohjattavaan henkilöön. Ohjattava voi tuntea myös itsensä etäiseksi, jos välimatka on ohjaajan liian pitkä. Toisaalta taas olo voi olla kiusaantunut, mikäli matka on liian lyhyt ja ylittää oman tai ohjattavan reviirin rajat. Rajaa oppii säätämään parhaiten miettimällä, mikä itsestä tuntuu sopivalta ja havainnoimalla ohjattavan reaktioita sekä miettimällä omalle kohdalle, millaisia asiakkaana olemisen tilanteita on omalle kohdalle osunut ja miltä niissä on tuntunut. Sosiaalinen etäisyys on pidempi välimatka, jota tavallisesti toteutetaan esimerkiksi hoitosuunnitelma palavereissa 1,25 metristä yli 3 metriin. (Laine ym. 2004, 260.)

Eri-ikäiset ihmiset ja eri tilanteet edellyttävät erilaista vuorovaikutusta. Esimerkkeinä ikäihminen, joka todennäköisesti on tottunut tervehtimään kädestä pitäen sekä teitittely kieleen, kun taas päiväkotikiikaisen kohdatessa toimintatapa on muutettava tilanteeseen sopivaksi. Yleisenä ohjeena vuorovaikutukseen eri-ikäisten ihmisten kanssa on kohtelias käytös, aitous, rentous ja myönteinen ajattelu. (Laine ym. 2004, 261.)

Ulkoiset tekijät korostuvat tavatessamme jonkun ensimmäisen kerran. Ensivaikutelma on käsitys, joka muodostuu ihmisestä ulkoisen olemuksen perusteella ensimmäisessä kohtaamisessa.

Siihen vaikuttaa pukeutuminen, rauhallisuus tai hermostuneisuus, liikehdintä, puhe, ulkoasu siisteys, puheen kuuluvuus, toisen kuuntelu ja katsekontakti tai sen puuttuminen. Ensivaikutelma on yleensä niin vahva, että sen muuttaminen myöhemmin voi olla haastavaa. (Laine ym. 2004, 260-261.)

Yksikkömme toimintatapa perustuu yksikön arvojen lisäksi lähes kaikkien työntekijöiden suorittamaan Mapa (management of actual or potential aggression) koulutukseen. Menetelmä on lähtöisin Englannista ja Suomessa, ja sitä on käytetty vuodesta 1999 ensimmäisenä Kellokosken sairaalassa, josta se on nyt levinnyt ympäri Suomea. Menetelmä on kehitetty hoitotyön tarpeisiin haastavien tilanteiden ennaltaehkäisyyn ja turvalliseen hallintaan. Menetelmä perustuu varhaiseen haastavan käytöksen ennakointiin, hoidolliseen vuorovaikutukseen ja potilaasta välittämiseen. (Niiranen 2012.) Vuorovaikutus on keskeisessä roolissa tilanteessa lapsen tai nuoren kanssa. Vuorovaikutus voidaan jakaa nonverbaaliseen ja verbaaliseen viestintään. Nonverbaalisella viestinnällä on haastavassa tilanteessa suurempi painoarvo kuin verbaalisella viestillä. Kiihtynyt lapsi tai nuori huomaa ilmeet, eleet kehon asennot ja äänensävyt. Kiihtyneenä sanat (verbaalinen viestintä) menettävät merkityksensä. (Niiranen 2012.)

Mapa-koulutuksessa pyritään ennakoimaan tai estämään väkivaltatilanteiden syntyä sosiaali- ja terveysalalla. Ohjaajan puuttuminen tilanteeseen pyrkii aina ensin ymmärtämään ohjattavan käyttäytymisen tarkoitus ja syy toiminnalleen. Puuttumisen tavoite ei ole yksinomaan puuttua käyttäytymiseen, vaan myös samalla auttaa lasta tai nuorta löytämään muita sosiaalisesti parempia tapoja toimia vastaisuudessa samankaltaisessa tilanteessa. Lapsen ja nuoren kanssa mietitään yhdessä toivottavampia tapoja toimia. Haastavaan käyttäytymiseen puuttuminen tuottaa tulosta, mikäli puuttuminen seuraa välittömästi tapahtuneen jälkeen. (Defconsys Oy 2010.)

3 Kehittämistoiminnan menetelmät

3.1 Juurruttaminen

Juuruttamisen toimintamallia on edelleen kehitetty Lohjan Laureassa sovellettavaksi hoitotyössä eri yksiköiden uusien kehitettyjen käytänteiden juurruttamiseksi työyhteisöjen käyttöön. Taustalla juurruttamisen menetelmälle on japanilaisten kehittämä yhteisöllinen oppimisprosessi. Eri toimijat yhteistyössä kehittävät mallin avulla uusia toimivia käytänteitä työntekijöiden käyttöön. Usein osapuolina kehittämissuorissa toimii työn tilanteen yksikön esimies, työyhteisö, opiskelija, oppilaitoksen edustaja. Parhaimmillaan juurruttamisen menetelmä on oppimisprosessi kaikille osapuolille ja tuottaa hyvää materiaalia työyhteisöjen käyttöön. Juurruttamisen menetelmä perustuu kierrokseen joiden kuluessa tietoa muokataan, hil-

jaista tietoa tehdään näkyväksi ja teoria tietoa yhdistämällä jo käytössä oleviin malleihin muovataan uusia toimintamalleja. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 12-15.)

Ensimmäisellä kierroksella työyhteisössä jo käytössä olevaa tietoa taitoa ja hiljaista tietoa kerätään näkyväksi. Hiljaista tietoa on vaikea kuvata, ja se siirtykin parhaimmillaan tiiviissä työparityöskentelyssä käytännön mallioppimisen kautta työntekijältä toiselle huomaamatta. Yleensä kysymys on huomaamatta arjessa opituista toimintatavoista. Hiljaisen tiedon siirto tapahtuu parhaiten viettämällä paljon aikaa yhdessä ja tekemällä työtä pitkään yhdessä (Kivisaari 2001, 19.) Hiljaisen tiedon saattaminen eksplisiittiseksi (sanoin tai numeroin kuvatuksi) tiedoksi vaatii yhteistä keskustelua kaikkien osapuolien välillä, jotta tieto saadaan jaettua ja tiedon voidaan katsoa olevan pohjatietoa uudelle tiedolle (Kivisaari 2001, 20).

Työyhteisölle on tärkeää, että hiljainen tieto tehdään näkyväksi. Toiminta työyhteisössä on ennakoimattomampaa ja hallitsemattomampaa, mikäli työkuultuuri sisältää paljon auki käsittelemätöntä hiljaista tietoa. (Rönkkö & Rytkönen 2010, 282.) Hiljaisen tiedon siirtoon oivallisia tapoja työyhteisöissä ovat vapaat yhteiset keskustelut, työparityöskentely, työnkierto ja työnohjaus. Tapahtuma tarvitsee aikaa ja tilaa toteutuakseen sekä kaikkien yhteisön jäsenten osaamisen arvostamista. (Rönkkö & Rytkönen 2010, 283.)



Kuvio 1: Oppimisen prosessi tutkimus- ja kehitystoiminnassa

(Ahonen, Karhu, Kinnunen, Ora-Hyytiäinen & Soikkeli 2007)

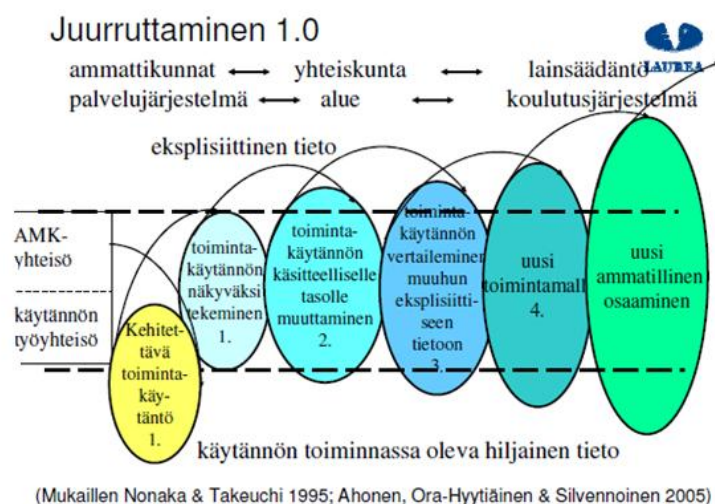
3.2 Juurruttamisen kierrokset

Ensimmäisellä kierroksella pyritään kartoittamaan nykyisin käytössä oleva näkyvä tieto ja hiljainen tieto. Hiljainen tieto muuttuu näkyväksi, kun se kerätään ja kirjoitetaan auki. Tieto voidaan käyttää uuden tiedon pohjana, kun se on auki kirjoitettu. (Ahonen ym. 2005, 5.) Sanoin ja numeroin esitetty tieto on vain jäävuoren huippu koko tiedosta (Nonaka & Takeuchi 1995, 60).

Tietoa on olemassa kahdenlaista: tarkkaa tietoa ja hiljaista tietoa. Tarkka tieto voidaan ilmaista sanoin numeroin ja jakaa sähköisesti tieteellisessä muodossa. Tarkka tieto voidaan lisäksi jakaa perehdytyksessä ja kirjallisissa ohjeissa. Hiljaista tietoa ei voida jakaa, koska se on äänetöntä. Hiljainen tieto täytyy tehdä näkyväksi. Tieto hyvin yksilöllistä ja vaikeaa jakaa tekemättä sitä näkyväksi (Nonaka & Nishiguchi 2001, 14.)

Toisella kierroksella jäsenetään nykyistä käytännön toimintaa teoreettiselle, käsitteelliselle tasolle explisiittiseksi tiedoksi. Explisiittinen tieto on teoreettista, näkyvää ja tutkittua tietoa, jota voidaan kuvata numeroin tai sanoin. Tietoa pystytään jakamaan tieteellisinä kaavioina, universaaleina periaatteina ja sääntöinä. Explisiittinen tietoa voi siirtää sähköisesti ja säilyttää tietokannoissa. (Nonaka & Nishiguchi 2001, 15.) Tarkoituksena on muuttaa käytännön kuvattu toiminta käsitteiksi. Työyhteisössä voidaan tarkastella ja arvioida käsitteitä. Prosessin tässä vaiheessa on tarkoitus pyrkiä tunnistamaan ne kohdat, jotka toiminnassa kaipaavat kehittämistä. (Ahonen ym. 2005, 5.)

Kolmannella kierroksella tarkastellaan muovattuja käsitteitä ja vertailla niitä aikaisempaan tutkittuun tietoon pyrkimyksenä löytää ehdotuksia uudeksi toimintatavaksi. (Ahonen ym. 2005, 5.) Käytännössä löytyneitä malleja ja niistä muodostettuja käsitteitä vertaillaan aiempiin teoreettisiin käsitteisiin. Tämän pohdinnan tuloksena muodostetaan uusia käsitteitä, jotka kuvaavat toimintaa. Neljännellä kierroksella muovattu uusi muutos käytännön työhön käytettyyn nykyiseen toimintatapaan muovataan jälleen arjen käytännöksi. (Ahonen ym. 2005, 6.)



Kuvio 2: Juurruttaminen kehittämismenetelmänä

(Ahonen, Ora-Hyytiäinen, & Partamies. 2007)

Nonaka ja Nishiguchi (2001) kuvaavat uuden tiedon luomista termillä BA. Termi tarkoittaa kahden tai useamman yksilön tai organisaation jakamaa tiedollista tai virtuaalista tilaa. BA on vuorovaikutuksen tila, jossa uutta tietoa jaetaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Uuden tiedon luominen ja käyttöönotto tarvitsevat vuorovaikutteisen useamman henkilön muodostaman tilan, jossa yksilösidonnainen tieto jaetaan muiden kesken. Uuden tiedon luomisprosessi on samanaikaisesti myös BA:n muodostumisprosessi, jossa luodaan tila ja rajat uudelle tiedolle ja vuorovaikutukselle. Luomalla ja hallinnoimalla BA:ta organisaatio voi hallita tiedon luomisprosessia tehokkaasti. BA:ta todennetaan tiedon luomisen alustana missä tieto luodaan, jaetaan ja hyödynnetään. (Nonaka ym. 2001, 18 -19.)

3.3 Aineiston keruu

Kohderyhmäksi valittiin tietoisesti työyhteisön A päädyn työntekijätiimi. Otos on rajattu työyksikön yhteen päättyyn, jotta tiimin on mahdollista kokoontua lähes muuttumattomana joka kerta. Näin saadaan sitoutettua työtiimi osaksi prosessia ja ihmisiä on enintään seitsemän kappaletta eli ryhmä on hyvin hallittavissa ja keskustelua on helppo käydä niin, että jokainen saa omat ajatuksensa ja ideansa tuotua esille. Ryhmä pystyy teknisesti kokoontumaan samansisältöisenä, koska toisen päädyn ohjaustyötä tekevät lomittavat palaveriajan. Lisäksi työtiimin vastustus uutta asiaa kohtaan on pienempi, kun koko tiimi on ollut tiiviisti yhteistyössä mukana kehittämässä uusia toimintatapoja ja yhtenäistämässä vanhoja. Tarkoituksena on

työn edistyttyä laajentaa mahdollisesti löydetty uudet toimintamallit lopuksi koko talon käyttöön.

Ryhmäkeskustelu on käyttökelpoinen menetelmä, johon voi kerrallaan osallistua 6-8 henkilöä. Etuna on saada samanaikaisesti kerättyä lyhyessä ajassa tieto useilta eri henkilöiltä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 42.) Lisäetuna ryhmäkeskustelussa voidaan nähdä myös ryhmädynamiikan vaikutus, jonka ansiosta keskustelusta voidaan saada enemmän irti ja nähdä asioita monipuolisemmin ihan uudella tasolla. Ryhmätilanne auttaa ideoimaan ja tuomaan omia ajatuksia esille. Lisää ymmärrystä mielipiteiden ja toimien taustoista. (Ojasalo ym. 2009, 100.)

Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto. Haastateltavat saavat tukea toisistaan eikä jännittäminen ole yhtä yleistä. Kahta tai korkeintaan kolmea henkilöä pystyy haastattelemaan kerralla. Etuna on, että tietoa saadaan kerättyä yhdellä kerralla paljon. Haitaksi voi muodostua se, ettei kaikkia asioita tuoda esiin mikäli ryhmässä on dominoiva henkilö, joka pyrkii määräämään keskustelun suuntaa. Toisaalta hyvänä puolena ryhmässä saattaa muistua jotakin mieleen, mikä ei olisi yksilöhaastattelussa tullut esille. Ryhmän jäsenet myös tukevat toisiaan sekä auttavat yhdessä väärinymmärrysten korjaamisessa. Haastattelun tuloksen tulokinnassa edellä mainitut seikat on huomioitava tulosta tarkastellessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2010, 210-211.)

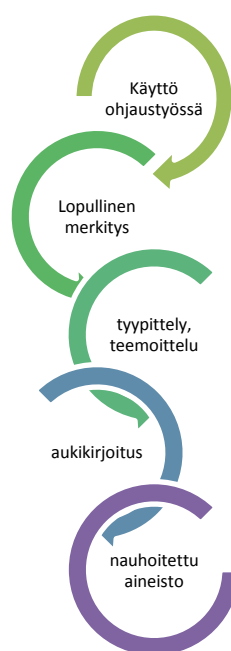
3.4 Aineiston analyysi

Kerätty aineisto käsiteltiin litteroimalla. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun puheen muuttamista tekstimuotoon. Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen nauhoite on muutettava tekstimuotoon, jossa sitä on mahdollista tutkia (Vilkkä 2005, 115). Tutkimusaineisto litteroidaan niiltä osin, kun se on oleellista. Vilkkä & Airaksisen (2005) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä litteroinnin osalta kannattaa keskittyä oleelliseen tarvittuun tietoon, joka on mielekäs kohderyhmän kannalta (Vilkkä ym. 2003, 64). Oleellista tässä työssä on poimia kaikki ohjaustyöhön liittyvät asiat mitään lisäämättä ja mitään pois jättämättä. Litteroinnin on vastattava haastateltavien suullista kerrontaa sekä merkityksiä, jotka ovat oleellisia ohjaustyön kannalta. Litteroinnissa haastateltavien kerrontaa ei voi muokata tai muuttaa miltään osin. (Vilkkä 2005, 116.) Yksiselitteistä ohjetta ei ole olemassa aineiston litteroinnin tarkkuuteen (Hirsjärvi ym. 2010, 222). Litteroitu aineisto analysoidaan, joko teemoittelun tai tyyppittelyn avulla. Periaatteena on aineiston litteroinnin jälkeen valita sellainen analyysitapa, joka näyttäisi aineiston perusteella vastaavan parhaiten työn tavoitetta. (Hirsjärvi ym. 2010, 224.)

Sisällönanalyysillä voidaan tarkastella tapahtumien ja asioiden seurauksia, yhteyksiä ja merkityksiä. Menetelmän tarkoitus on auttaa analysoimaan suullista ja kirjallista materiaalia. Yhteinäistä eri lähestymistavoille laadullisessa tutkimuksessa on tavoite löytää eri toimintatapoja,

eroja tai samankaltaisuutta. (Janhonen & Nikkonen 2001, 21). Analysoinnin tarkoituksena on saada selkeyttä kerättyyn materiaaliin sekä tehdä johtopäätöksiä luotettavasti niin, että aineiston perusteella voidaan saada tuotettua tutkittavasta asiasta uutta tietoa. Kerätyn aineiston laadullinen käsittely tehdään loogisesti aineistoa tulkiten ja päätellen. Aineisto pilkotaan osiin, jonka jälkeen se kootaan uudestaan uudeksi loogiseksi kokonaisuudeksi käsitteiden avulla samalla aineistoa analysoiden koko prosessin ajan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.) Tutkimusaineistosta erotellaan samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Aineistosta etsitään tekniikkaa apuna käyttäen samoihin teemoihin kuuluvia asioita niiden merkityksen perusteella. Tarkoituksena on määrittellä erilaisuuksia ja samankaltaisuuksia niin, että asiat voidaan yhdistellä eri teemoiksi. (Janhonen & Nikkonen 2003, 23.)

Sisällönanalysointiprosessi voidaan jaotella vaiheisiin. Vaiheet ovat aineistoon perehtyminen, pelkistäminen, analyysiyksikön valinta, luokittelu, tulkinta ja arviointi sisällönanalyysin luotavuudesta. (Janhonen & Nikkonen 2003, 24.) Laadullisessa tutkimuksessa haasteeksi muodostuu tutkijan kyky käsitellä aineistoa niin, että aineistosta saadaan mahdollisimman pelkistetty kuva tutkittavasta ilmiöstä (Janhonen & Nikkonen 2001, 36). Analyysiyksikkö pitää valita ja pienimmillään se voikin olla yksi sana tai sanayhdistelmä (Janhonen & Nikkonen 2001, 25). Analyysin avulla pyritään määrittämään ne tavat, joita ohjaajat käyttävät tällä hetkellä työssään lasten ja nuorten kanssa eri ohjaustilanteissa, hillitäkseen haastavaan käytökseen aktivoituvaa lasta tai nuorta. Analysointi tehdään selvittämään näkyväksi jo olemassa olevia menetelmiä ja jo käytössä olevaa hiljaista tietoa, joten analysointikeinoksi käy teemoittelu tai tyypittely (Vilka ym. 2003, 64). Analyysin tarkoitus on tiivistää ja täsmentää aineistoa niin, että kaikki olennainen on käsitelty eikä mitään jää pois (Kajaanin AMK 2012).



Kuvio 3: Laadullisen aineiston analysointiprosessi opinnäytetyöntekijän näkökulmasta

(Kansikas 2012)

3.5 Kehittämistoiminnan eettiset periaatteet

Opinnäytetyössä huomioidaan hoitotyön eettiset periaatteet ja toimitaan vaitiolovelvollisuutta noudattaen. Työn missään vaiheessa ei tule esille yksittäinen hoidossa oleva henkilö eikä myöskään henkilökunnan henkilöllisyys. Aineiston analysoinnissa ja auki kirjoittamisessa noudatetaan rehellisyyttä. Kaikki olennainen tieto kirjoitetaan ylös mitään siihen lisäämättä tai poistamatta. Työssä huomioidaan organisaation arvot ja työ toteutetaan yksikön arvoja noudattaen. Jokaisella organisaatiolla, yksiköllä ja työtiimillä on omat arvonsa ja toimintaperiaatteensa, eettiset säännöt sekä kaikilla näillä lait ja asetukset, jotka määrittelevät toimintaa. Kaikki tämä vaikuttavat uuden tiedon käsittelyyn, muutokseen ja käyttöönottoon jokaisessa toimintaympäristössä omalla tavallaan. (Ahonen ym. 2005, 4.) Työ toteutetaan käyttäen tarkkoja lähdeviitteitä ehdottoman tarkasti ja tunnollisesti (Vilkkä & Airaksinen 2003, 78). Tutkittavan tiedon luotettavuuteen ja tarkistettavuuteen liittyy olennaisina osina tutkimusaineistojen asianmukainen arkistointi, käsittely ja keruu (Kuula 2011, 24). Eettisesti hyvä tieteellinen tutkimus edellyttää taitoja, tietoja ja erityisesti hyviä toimintatapoja, kuten huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Tutkimus on kokonaisuutena suunniteltu ja toteutettu hyvin yksityiskohtaisesti ja tieteellisen tiedon käsittelyn vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Kuula 2011, 34-35.) Tutkimusaineistosta tai valmiista työstä ei ole tunnistettavissa yksittäistä ihmistä tai mitään tietoa, jonka avulla voitaisiin päätellä kenenkään henkilöllisyyttä. Tietosuojalla tarkoitetaan henkilön yksityisyyden suojelemista, kunnioittamista (tietosuojalainsäädäntö), jota jokaisen tutkijan on velvollisuus noudattaa. (Kuula 2011, 64.)

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan Etenen sivustolla on tietoa jotka, käsittelevät tutkimuksen tekoa, asiakkaan oikeuksia ja niihin liittyviä eettisiä kysymyksiä, lakeja ja oikeuksia. Samoin on käyty keskustelu opiskelijan ja työn tilaajan välillä ja todettu, ettei tutkimuslupaa tarvitse hakea yrityksen eettiseltä toimikunnalta, koska tutkimuksen kohteena ei ole yksittäinen henkilö tai ryhmä. Tutkimuslupa on saatu työn tilanneen organisaation esimieheltä, joka on allekirjoittanut projektisuunnitelman 13.2.2012. Etene on julkaissut vuonna 2011 Sosiaali- ja terveysalan eettistä perustaa käsittelevän julkaisun. Julkaisussa on kannanotto sosiaali- ja terveysalan eettisen toiminnan perustasta, jossa kerrotaan, että onnistuakseen eettinen toiminta on sekä ammattilaisten eettistä vastuuta, että vastuunkantoa yhteisötasolla. Taustalla onnistuneelle asiakastyölle on asiakkaan ja työntekijän kokemuksen, osaamisen ja tietämisen kunnioitus molemminpuolisesti. (Etene 2011.)

3.6 Kehittämistoiminnan luotettavuus

Tehdyn tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan aina. Luotettavuuden arviointiin voidaan käyttää erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Virheiden syntymistä pyritään aina välttämään. Tulosten pätevyys ja luotettavuus voivat vaihdella eri syistä. Tutkimustulokseen vaikuttaa myös analysointivaiheessa tutkijan tekemät valinnat ja luokittelut sekä tutkijan kokemattomuus, tukeutuminen tutkimustiedon pohjalta tapahtuvaan omaan soveltamiseen ja ideointiin. Tutkija pyrkii tiedostamaan oman asenteensa ja kantansa käsiteltävään asiaan sekä tietoisesti käsittelemään asiaa ilman oman mielipiteen vaikutusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134 -141.)

Käsite, joka liittyy tutkimuksen arviointiin, on validius eli pätevyys. Validiudella tarkoitetaan mittarin tai menetelmän kykyä antaa tulokseksi juuri mitattavaa asiaa. (Hirsjärvi ym. 2010,231.) Eri laadullisen tutkimuksen oppaissa on ehdotettu edellä mainittujen käsitteiden korvaamista tai jopa hylkäämistä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 137).

Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta on vaikea toiminnallisuutensa takia mitata yksiselitteisesti, joten luotettavuutta pyritään lisäämään tutkimuksen tarkalla kirjaamisella. Tutkimuksen kulku kirjataan tarkasti tutkimuksen kaikissa vaiheissa huomioiden tarkka selostus työn kulusta ja työhön kulloisellakin kerralla mahdollisesti vaikuttavista elementeistä. Aineiston analyysi kuvataan tarkasti perusteluineen ja johtopäätöksineen. (Hirsjärvi ym. 2010, 232 - 233.) Tutkimuksen kuluessa pyrin käsittelemään aineistoa ilman omaa ennakkokäsitystä tai oletusta. Ongelmana on mahdollinen tutkijan ennako-oletusta tutkimustuloksesta. Mikäli, tutkija pitää tiukasti kiinni omasta ennakkokäsityksestään, mikään aineisto ei saa tutkijan päätä kääntymään. Tekstin kirjoittaja tulee kuitenkin päätelmää, ettei kentällä kerättyä aineistoa voi analysoida kukaan toinen henkilö. Teoriassa toinen henkilön avulla voitaisiin saada luotettavampi tutkimustulos. Tutkimusapulaisia on mahdollista käyttää lähinnä tekstien puhtaaksi kirjoituksessa. (Metsämuuronen 2000, 50 -51.) Luotettavuutta on mahdollista lisätä tarkoilla yksityiskohtaisilla kirjauksilla ja asian kuvauksilla sekä tutkijan perusteluilla päätelmillä ja kuvauksilla työn kulusta. Yksityiskohtainen kerronta selkeyttää lukijalle kokonaisuutta ja tekee ymmärrettävämmäksi kokonaisuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141.) Tämän opinnäytetyön luotettavuuteen voi vaikuttaa myös se, että opinnäytetyötä tekevä opiskelija on ensikerätalain tutkimustyössä.

4 Kehittämistoiminnan ympäristö

Kehittämistyön kohde on lasten ja nuorten psykiatrisen hoitoon ja kuntoutukseen erikoistunut lastensuojelun erityisyksikkö. Työtä yksikössä tehdään yksikön arvojen mukaan. Palvelujen ydinajatus on asiakkaan jokaisen elämävaiheen käsittävä ihmisarvoinen, hyvä ja laadukas elämä. Arvot ohjaavat suunnan ja ovat toiminnan perusta. Arvot ovat näkyvillä kaikessa te-

kemisessä arjessa. Ne määrittelevät päätöksiä, suuntaa johon ollaan matkalla sekä auttavat ymmärtämään, mikä on tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Arvot määrittelevät niitä periaatteita, joilla työtä tehdään tiimissä sekä asiakkaiden ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Koko konsernin yhteiset arvot ovat ainutlaatuisuus, joka tarkoittaa, halua palvella jokaista asiakasta hänen odotuksensa ylittäen. Kehitetään toimintaa ja hyödynnetään vahvuuksia yhdessä asiakkaiden henkilökunnan ja muiden yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien kanssa. Toisena arvona on asiantuntijuus, joka tarkoittaa kokemusten ja osaamisen jakamista ja tekemistä asiakkaan parhaaksi. Kannustetaan elinikäiseen oppimiseen. Kolmantena arvona on vastuullisuus, joka välittämisen, turvallisuuden ja luottamuksen muodossa luo vankan perustan toiminnalle. Vastuun kantaminen asiakkaista, työtoverista ja toiminnasta on tärkeää. Jokainen ihminen on meille ainutkertainen. Hoidetaan mitä luvataan. (Konsernin materiaali 2012.)

Yksikkö tarjoaa eri-ikäisille lapsille ja nuorille heidän tarpeitaan vastaavaa yksilöllistä hoitoa ja kuntoutusta sekä vastaa lastensuojelulliseen tarpeeseen. Yksikkö muodostuu kahdesta solusta, joissa kummassakin voidaan hoitaa 7 lasta kerrallaan. Jokaiselle lapselle on varattuna oma huone, johon he niin halutessaan voivat tuoda joitakin omia tavaroita tai kalusteita sekä tekstiilejä. Lapsi voi sisustaa huonettaan mieleisekseen oman viihtyvyyden ja mieltymysten mukaan. Lapset ja nuoret tulevat yksikköön, joko avohuollon tukitoimena toistaiseksi tai huostaan otettuina pidempiaikaiseen sijoitukseen. Hoitajaksot vaihtelevat muutamista kuukausista vuosiin lapsen tai nuoren omien tarpeiden mukaan. Lapselle tai nuorelle tehdään oma kuntoutus ja hoitosuunnitelma, jonka sisällä toteutetaan ostopalveluina kulloinkin tarvittavat terapiat. Lisäksi lapsella on mahdollisesti jo tullessa hoitokontakti lasten tai nuorten psykiatrian poliklinikalle, mikä säilyy hoitajakson ajan. (Lastensuojeluyksikön materiaali, josta myöhemmin käytetään lyhyemmin vain yksikön materiaali 2012.)

Yksikössä toimii moniammatillinen työryhmä eri alojen ammattilaisia yhteistyössä lasten hyvinvoinnin edistämiseksi. Työryhmään kuuluu muun muassa sairaanhoitajia, lähihoitajia, sosionomeja, lasten ja nuorten erityisohjaajia, nuoriso-ohjaaja, perhetyöntekijä, toimintaterapeutti sekä käytettävissä on psykologi ja konsultoiva lasten ja nuorten psykiatrian erikoislääkäri, joka vastaa hoitotyöstä yksikössä. Kasvatus- ja hoitohenkilökuntaan kuuluvia henkilöitä yksikössä työskentelee yhteensä 18. Yksikössä asuvilla lapsilla on käytössään oma koulu piha-piirissä, joka on paikallisen erityiskoulun alainen etäyksikkö. Koulussa toimii kaksi kokopäiväistä opettajaa ja syyslukukauden 2012 alusta kaksi avustajaa. Lisäksi osastolta osallistuu yksi työntekijä koululle mukaan. Yksikössä asuvilla lapsilla on mahdollisuus omien voimavarojen ja tavoitteiden mukaan käydä koulua myös muissa alueen kouluissa. Opettajat vastaavat oppilaiden sopivimman koulupaikan järjestymisestä hoitajakson aikana (Yksikön materiaali 2012.)

Yksikössä on käytössä viikko-ohjelma, joka sisältää eri päiville erilaisia ohjattuja toimintoja. Hoito on yhteisöllistä. Yksiköstä käydään erilaisilla lyhyemmillä tai loma-aikaan pidemmillä

retkillä sekä arjessa liikutaan luonnossa ja tehdään pieniä retkiä lasten innostuksen ja ohjaajien ideoinnin mukaan. Lisäksi viikolla on nimetyt illat mm. liikunnallinen ilta jolloin harrastetaan liikuntaa eri muodoissa riippuen vuodenajasta. Yhteisöllisyyksiltä taas tarkoittaa yhteistä me-henkeä vahvistavaa toimintaa tai jonkun teeman ympärillä tapahtuvaa työskentelyä. Esimerkkeinä yhteisöllisyyksilloissa on mietitty kiusaamista eri näkökulmista. Illoissa on yhdessä mietitty, mitä on kaveruus, mitä on hyvä yhteishenki. Lisäksi illoissa on ollut yhteenkuuluvuutta vahvistavia pelejä, leikkejä tai retkiä. (Yksikön materiaali 2012.)

Yksikön arki pyörii suunnitellun viikko-ohjelman mukaan. Yksi päivä viikosta on varattu omien huoneiden siivousta varten. Lapset ja nuoret siivoavat itse omat huoneensa ja vaihtavat lakanat. Aikuiset ovat mukana ja ohjaavat tekemistä tarvittaessa. Lisäksi ohjaajat ja lapset yhdessä vastaavat yleisten tilojen siistimisestä kerran viikossa. Yksikössä on siistijä käytössä kaksi päivää viikosta. Hän huolehtii perusteellisemmasta puhdistuksesta. Nuoret ja ohjaajat vastaavat yleisestä siisteystasosta arjessa sekä astioiden tiskaamisesta, ilta- ja välipaloista sekä tiskikoneen täytöstä ja tyhjennyksestä. Lisäksi jokainen yli 13-vuotias nuori pesee ohjautusti omat pyykkinsä sekä harjoittelee eri pyykkihuoltoon liittyviä kodin askareita. (Yksikön materiaali 2012.)

Vapaa-aikaa vietetään yhdessä tekemällä eri kädentaitojen, musiikin ja liikkumisen muodossa. Käytössä on bänditila, jossa voi ohjaajan kanssa käydä soittamassa rumpuja. Syksyllä 2012 yhteisöllisyyksiltoina tullaan kokoamaan bändiä A-päädyn nuorista ja harjoittelemaan soittamista yhdessä. Lisäksi aiemmin on perehdytty elokuvan tekemiseen. Monipuolinen toiminta mahdollistuu, kun työryhmän eri toimijoilla on osaamisalueita, joita hyödyntämällä saadaan aikaiseksi monipuolista tekemistä ja toimintaa viikon jokaiselle päivälle. (Yksikön materiaali 2012.)

4.1 Hankkeen toimijat

Työ on toteutettu vuoden 2012 aikana. Työ on tehty juurruttamisen menetelmää käyttäen yhteistyössä työssä eri toimijoiden kanssa. Toimijat ovat koostuneet työtiimistä ja esimiehestä opiskelijasta. Työyksikön esimies on mahdollistanut työyhteisössä ajankäytön prosessin edetessä sekä on toiminut työelämän ohjaajana opinnäytetyötä tekeväälle opiskelijalle. Opiskelija on vastannut työn etenemisestä sekä sopinut tiimipalaverit työpaikalleen. Työpaikan esimies on vastannut ajan antamisesta yhteisiä palaverieja varten, jossa työryhmänä on voitu kehittää uutta toimintamallia työyhteisöön juurrutettavaksi käytännön työhön. Työtiimi on osallistunut kertomalla oman hiljaisen tiedon, käytössä olevat toimintamallit sekä osallistuneet prosessin edetessä tiimipalaveriin ja kehittäneet toimintaa opiskelijan kanssa yhdessä. Opiskelija vastaa kirjallisen tuotoksen teosta, materiaalin käsittelystä sekä tiedon hankinnasta ja tutkitun tiedon esittelystä tiimille.

4.2 Omaohjaajuus

Lapsi saa yksikköön tullessaan oman ohjaajan, joka on paikalla jo lapsen tullessa tutustumaan ja sitten muuttopäivän sekä muutamana seuraavana päivänä tiiviisti lapsen tai nuoren kanssa. Omaohjaaja vastaa lapsen asioiden eteenpäin viennistä, arjen tarpeista kuten vaatehankinnat, yhteistyö lapsen läheisten sekä verkoston kanssa. Omaohjaaja lisäksi huolehtii lapsen hoito- ja kuntoutussuunnitelman laatimisen sekä järjestää tarvittavat viranomaispalaverit ja pitää yhteyttä säännöllisesti lapsen lähipiiriin sekä sosiaalityöntekijään. Omaohjaaja laatii kuukausittain sosiaalityöntekijälle kirjallisen koosteen lapsen edeltävän kuukauden tapahtumista eri osa-alueilla. Omaohjaaja työskentelee lapsen kanssa arjessa yhteistyössä moni ammatillisen työryhmän kanssa. Lapsille pidetään omaohjaaja-aikoja, jolloin lapsen kanssa työskennetään eri asioita mm. pelien, korttien sekä muun sopivan materiaalin avulla. Omaohjaaja ajalla voidaan käydä harjoittelemassa eri asioita mm. kaupassa, ravintolassa jne. Omaohjaajan tehtäviin kuuluu myös lapsen terveydenhuollosta huolehtiminen sekä raha-asioiden hoito. Omaohjaaja huolehtii tarvittavat lääkärintarkastukset sekä hammashuollon ja muut tarvittavat käynnit. Sijoituksen päättyessä omaohjaaja työstää muutosprosessia yhteistyössä lapsen tai nuoren, perheen sekä perhetyöntekijän kanssa yhdessä. (Yksikön materiaali 2012.)



Kuvio 4: Omaohjaajaprossin kuvaus
(Kansikas 2012)

5 Kehittämistoiminnan toteutus

Työ on toteutettu keräämällä työyhteisöltä tietoa tällä hetkellä käytössä olevista ohjaustoimintamalleista sekä hiljaisesta tiedosta. Tiedonkeruu on tapahtunut avoimessa keskustelussa, joka nauhoitettiin myöhempää tietojen auki kirjoitusta varten. Litteroitu aineisto ja tallenne tuhoetaan projektin valmistumisen jälkeen. Työryhmä on kokoontunut työpajaan säännöllisin väliajoin yhdessä pohtimaan ja työstämään käsittekartan avulla kerättyä tietoa ja muovamaan siitä uutta tietoa toimintamallin pohjaksi työyhteisön ohjauskäyttöön. Jokaista kierrosta varten opiskelija on käsitellyt saamansa tiedon sekä kerännyt lisätietoa tutkitusta tiedosta ja

käynyt mahdollisesti tutustumiskäynneillä yksiköissä, joiden toimintaan perehtymällä saadaan eri yksiköiden käytössä olevia ohjaustyön keinoja selville. Opiskelija on esitellyt työryhmälle tapaamisissa uuden tiedon, jota yhteistyössä on muokattu.

Arjessa toimintamallia on käytetty, jonka jälkeen on kokoonnuttu säännöllisesti kolmen viikon välein jakamaan kokemuksia. Onko muovattu malli saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja onko siitä ollut hyötyä käytännön ohjaustyössä? Voidaanko pitkällä aikavälillä osoittaa haastavien tilanteiden launneen ilman kiinnipitoon johtaneita tilanteita useammin kuin ennen. Mikäli työryhmä on katsonut toimintamallin olleen hyödyllinen ja ennalta ehkäiseen kriisiytyneitä tilanteita, mallin käyttöä on jatkettu. Mikäli on katsottu, ettei uudella ohjaustoiminnan mallilla ole voitu saavuttaa haluttuja tuloksia haastavien tilanteiden vähentämiseksi on etsitty uusia toimintatapoja. On pohdittu uusia vaihtoehtoja sekä etsitty muita keinoja, kuten esimerkiksi tilanteiden kuvaaminen ja sitä kautta ohjaustyön näkyväksi tekemistä. Kuvaamalla on voitu nähdä tilanteet ja niitä ennakoineet eleet, ilmeet ja puheet ja mahdollisesti päästy siitä kautta kehittämään ohjaustyötä niin, että haastavat tilanteet on mahdollista sammuttaa alkuun.

Aineistoa on pyritty analysoimaan sen tiedon pohjalta, jota opinnäytetyötä tekevä opiskelija on kirjallisuudesta saanut. Analysointi on toteutettu huolellisesti kaikki olennainen aiheeseen liittyvä tieto huomioiden. Analyysin tuloksena kehittämisen kohteet olivat niitä perusasioita, jotka yksikön arjessa näyttäytyvät. Analyysin tekijä on ensikertalainen ja tämä seikka on saattanut vaikuttaa tutkimuksen tulokseen. Käytännössä tutkimuksesta nousseet kehitettävät, asiat näyttäytyvät myös yksikön arjessa olennaisina osina ohjaustyötä.

5.1 Kehittämistoiminnan suunnitelma

Päivämäärä	Missä	Kuka	Mitä
Viikko 7 13.2.2012	Laurea Lohja	Ohjaavat opettajat, työyhteisön edustaja, opiskelija	Projektisuunnitelmapalaveri
Viikolla 13, 27.3 2012 klo 12.00	Työn tilannut yksikkö	Ohjaajat esimies opiskelija	Työryhmäpalaveri, jossa oli käsittelyssä nykyiset toimintatavat ja hiljainen tieto. Palaverin nauhoitus
Viikolla 15 13.4.2012	Laurea Lohja	Muut opinnäytetyötä tekevät opiskelijat	Alustava opinnäytetyöseminaari

		jat, ohjaajat	
Viikolla 23, 5.6.2012	Laurea Lohja	Muut opinnäytetyö- tä tekevät opiskeli- jat, ohjaajat	Opinnäytetyön suunnitelma- seminaari
Viikoilla 33,14.8.2012, 37,12.9.2012 40,3.10.2012 43, 23.10.2012	Yksikössä johon opinnäytetyö teh- dään	Yksikön työnteki- jät, opiskelija	Työryhmäpalaveri
Viikolla 43 24.10.2012	Laurea Live	Opiskelija ilmoittautuu	Ilmoittautuminen opinnäyte- työseminaariin ja työ Urgund ohjelmaan, kun työ valmis
viikolla 45 7.11.2012	Laurea Lohja	Opiskelija esittelee työn power- point esitystä apuna käyttäen	Opinnäytetyön julkaisuseminaari
viikolla 46 16.11.2012	Laurea Lohja	Opiskelija jättää työn arvioitavaksi	Viimeistely työ jätetään lo- pulliseen arviointiin
Viikolla 48 27.11.2012	Theseus tietokan- ta, Laurea Live	Opiskelija vie työn tietokantaan	Työn tallennus Theseus tietokantaan

Taulukko 1: Kehittämistoiminnan suunnitelma Pia Kansikas

5.2 Muutosprosessi

Rakennettu uusi toimintatapa on alkuun hyvin ohuella pohjalla. Vanha käytännöksi juurtunut tuttu tapa toimia on vaarassa nousta takaisin käyttöön. Muutosprosessi ei ole ohi ennen kuin muutos on vakiintunut käytännöksi yksikössä. Työskentelykulttuurin muutos vasta vahvistaa uuden tavan pysyvyyden, jossa vanhat tavat eivät enää pääse elämään. Työskentelytavat ja sopimukset pitää muokata tukemaan uutta muuttunutta toimintatapaa. Vasta sitten muutoksen voidaan katsoa olevan pysyvä. (Kotter 2011,185.) Muutoksen pysyvyys edellyttää jokaisen työyhteisön jäsenen sitoutumista sovittuun asiaan. Sitoutuminen yhteisesti noudatettavien sään-

töjen toteuttamiseen on vapaaehtoista ja yksilöllistä kiinnittymistä asiaan jota arvostaa ja pitää tärkeänä. Sitoutuminen on osa yhteisöllisyyttä työyksikössä. (Jäppinen 2012, 83.)

Vastuunotto muutoksen pysyvyydestä kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Jokainen kantaa omalta osaltaan vastuun siitä, että yhteisesti sovittuja sääntöjä noudatetaan. Vastuuta on helpompi ottaa asioista, jotka ovat itselle mieluisia tai koetaan tärkeiksi, mutta se ei saisi jäädä siihen vaan vastuunoton tarvitsee ylettyä omia työtehtäviä kauemmas yleiseen asioiden sujuvuuteen sovitusti. (Jäppinen 2012, 35.)

Muutos näyttöön perustuen voi olla asenteiden muutosta, yksilön muutosta käyttäytymisessä tai työn toteuttamiseen liittyvää muutosta. Muutosprosessissa on nähtävissä eri vaiheita, kuten muutosvalmiuden luominen, siirtyminen uuteen toimintatapaan tai ajatteluun ja toimintatavan tai muun muutoksen vakiinnuttaminen käytännön toiminnaksi. Muutosprosessiin liittyy myös kaikissa vaiheissaan arviointi. Muutosprosessi ei ole suoraviivaisen selvä, vaan siihen liittyy taantumista ja muutosvastarintaa jollakin tasolla lähes aina. Mitä enemmän muutosprosessi kohtaa vastustusta, sitä pienempiin väli tavoitteisiin pitää prosessi pilkkoa. (Aalto, Eschner & Kivijärvi 2008, 5-8.)

Muutosprosessi ja oppiminen ovat toisiinsa kietoutunut prosessi, koska aina muutos edellyttää merkittävää oppimista. Muutos on mahdollinen, kun työntekijä on sisäistänyt uusia tapoja toimia sekä ymmärtää menneitä ja tulevia tapahtumia. Tämä toteutuu yksikössä juurruttamisen kierrosten edetessä. Muutosprosessi edellyttää työntekijältä uusien toimintatapojen omaksumista sekä muutokseen liittyvien tunteiden käsittelyä ja hyväksyntää. Tässä työssä käytetty juurruttamisen menetelmä helpottaa prosessin käsittelyä, koska muutos tapahtuu työskentelyn kuluessa pitkällä aikavälillä. Pysyvä muutos toimintatavoissa edellyttää, että asenteet ja ajattelu käyttäytymistavan taustalla muuttuvat pysyvästi tai muutos on vaarana jäädä tilapäiseksi ilmiöksi. (Onnismaa ym. 2000, 164-165.)

5.3 Nykytilan kuvaus

Jokainen aikuinen yksikössä toteuttaa ohjaustyötä oman ammattitaitonsa, persoonansa ja kokenuksensa kautta. Yksikössä on sovitut säännöt ja arvot, jotka ohjaavat työskentelyä siellä. Yksikössä on kummallakin solulla oma lähes samansisältöinen päiväohjelma, joka vaihtuu loma-aikojen ja koulun suhteessa. Lisäksi tarvittaessa lapsella tai nuorella on yksilöllinen omiin tavoitteisiin sopiva oma räätälöity ohjelmansa. Päiväohjelma toimii runkona toteutettavalle struktuurille. Yksikössä henkilökunta on käynyt väkivallan ja haastavan käyttäytymisen hallitsemiseksi koulutuksen, jonka tarkoituksena on pystyä ennakoimaan ja hallitsemaan eri haastavia tilanteita ja reagoimaan niihin jo ennakolta, jotta suuremmilta tilanteita välttyään. Tähän koulutus pohjaan tukeutuen yksikössä tehdään ennaltaehkäisevää ohjaustyötä omaa per-

soonaa hyväksi käyttäen. Lisäksi jokainen käyttää aiemmin opittua kokemusta ja lapsen tai nuoren hyvää tuntemusta avukseen ennalta ehkäisevässä ohjaustyössä.

Haastavaa käytöstä ilmenee, joskus enemmän toisinaan vähemmän. Eri ohjaajien käytännöt puuttua tilanteisiin eroavat tällä hetkellä jonkin verran toisistaan. Tilanteisiin eri ohjaajat puuttuvat eri vaiheessa ja eri tavoin, mikä tekee lapselle tai nuorelle tilanteen ennakoimattomaksi. Syntyy tilanne, jossa lapsi määrittelee, mitä kunkin ohjaajan vuorossa voi tehdä tai pyytää. Lisäksi tilanne johtaa myös lasten ja nuorten taholta ohjaajien luetteloimiseen mukaviin ja vähemmän mukaviin sen mukaan, kuinka paljon lapsi saa määritellä arkea ja kuinka paljon säännöstä joustetaan aikuisen taholta. Lisäksi sääntöjen vaihtelu tuo lapselle mahdollisuuden omaehtoisuuteen ja saattaa laukaista haastavan käyttäytymisen. Haastavasta käytöksestä saattaa seurata vaaratilanne koko yhteisölle sekä turha epäonnistumisen kokemus lapselle tai nuorelle, jolta on karannut oma toiminta käsistä. Liika liikkumavara tuo mahdollisuuden pohtia asiaa kokeilenko, saisinko tällä kerralla ja missä lopullinen raja kulkee. Sitä hakiessa voi tilanne riistäytyä lapsen tai nuoren hallinnasta.

5.4 Muutosprosessin merkityksen löytäminen

Prosessin merkitys on suuri niin osastoilla työskenteleville ohjaajille kuin hoidossa oleville lapsille ja nuorille. Muutosprosessin myötä oletusarvo on, että arki tasaantuu osastolla ja toiminta on ennakoitua ja ennalta arvattavaa työvuorossa olevan aikuisen persoonasta riippumatta. Perussäännöistä pidetään kiinni aina. Lapsen tai nuoren ei tarvitse jokaisella kerralla kokeilla rajoja mikäli säännöt ovat aina samat. Myös lapsen tai nuoren ajatus vapautuu muihin asioihin, kun ei tarvitse pohtia mikä tänään on sallittua ja mikä kiellettyä. Muutosprosessi merkitsee toimiessaan ennakoitavaa samansisältöistä arkea, jossa kaikki säännöt ovat samat aina ja kaikilla. Yksikössä asuvilla lapsilla asumisviihtyvyyden paraneen ja jokainen voi olla oma itsensä ilman pelkoa kiusatuksi tulemisesta. Yksikössä on mukava työskennellä ja asua, kun kielenkäyttö ja toisten huomioiminen ovat hallinnassa. Yksikössä työskentelevien aikuisten työturvallisuus ja viihtyvyys paraneen.

5.5 Juurruttamisen kierrokset ja toteutus

Työ alkoi yksikön esimiehen aloitteesta työyhteisön tarpeesta löytää toimivia yhtenäisiä toiminnan malleja ohjaustyön toteutukseen. Työpaikka esitti opiskelijalle mahdollisuutta toteuttaa opinnäytetyönä työyhteisön kehittämishanke, jonka ensisijaisena tarpeena oli ohjaustyön kehittäminen yksikössä. Yksikkö haki opinnäytetyö rekrytointitilaisuudessa mahdollisuutta hankkeen toteuttamiseen. Projekti käynnistyi Lohjan Laureassa pidetyssä projektisuunnitelmapalaverissa 13.2.2012. Paikalla oli toimeksiantajayrityksen esimies allekirjoittamassa sopimusta sekä työn toteuttava opiskelija ja Lohjan Laurean työtä ohjaavat opettajat.

Viikolla 13, 27.3 2012 kello 12.00 työpaikkapalaverissa kerättiin paikalla olleilta ohjaajilta käytössä olevat toimintatavat sekä hiljainen tieto tallenteeksi, joka on tarkoitus purkaa ja kirjoittamalla olennaisilta osiltaan auki (litterointi) uuden tiedon pohjaksi. Paikalla palaverissa oli viisi yksikön työntekijää mukaan luettuna työtä tekevä opiskelija. Palaveri pidettiin yksikön tiloissa erillisessä rakennuksessa, jossa ei palaverin aikana ollut muita henkilöitä. Palaveri oli keskipäivällä, joten lasten ääniä kuului ulkoa vaimeasti. Tapaamisen tuotoksena tuli nauhoite käytössä olevista ohjaustyön menetelmistä ja hiljainen tieto tallenteeksi myöhempiä käsittelyä varten.

Viikolla 15 toteutui alustava opinnäytetyöseminaari suunnitellusti 13.4.2012 Lohjan Laureassa kello 12.30 -15.45, luokassa 223. Paikalla oli kolme opinnäytetöitä ohjaavaa opettajaa sekä opinnäytetöiden esittelijät. Alustava suunnitelma esitettiin power point -esityksen muodossa kuulijoille. Työstä keskusteltiin esityksen jälkeen. Asiasanat ja työn rajaus olivat ensisijaisina keskustelun sisältöinä.

Aiheen rajaus koskee vain ohjaustyötä, koska opinnäytetyö tehdään nimenomaisesti tavoitteena saavuttaa muutos ja yhtenäistää ohjauskäytäntöjä. Ohjaustyön tavoitteena on lisäksi saavuttaa lapsen tila, jossa ohjattava lapsi tai nuori ei puuttumisen ansioista aktivoidu haastavaan käyttäytymiseen. Työstä rajattiin pois konkreettinen puuttuminen haastavaan käyttäytymiseen ja ympäröivä kokonaisuus, mikä käsittää suojatoimenpiteen, lait ja asetukset, jotka määrittelevät sekä toiminnan ja suojatoimenpiteen raportoinnin sekä työsuojelluksen näkökulman. Katson tämän kokonaisuuden olevan olennaisesti asian ytimeni ulkopuolella ja niin iso asia, jota voisi tutkia uuden opinnäytetyön sisältönä.

Keväällä 14.6.2012 kello 08.00-10.00 kävin tutustumassa Etelä-Suomessa toimivaan yksikköön, johon nuoret tulevat psykiatriselle tutkimusjaksolle läheteellä akuutissa tilanteessa. Yksikön osastohoitaja esitteli minulle osaston ja kertoi heidän työtään ohjaavista arvoista sekä menetelmistä, joita heillä on käytössä ohjaustyössä nuorten kanssa. Huomasin heillä olevan aivan samanlaisia tavoitteita kuin omassa yksikössämme. He tähtäävät kiinnipitoon johtaneiden tilanteiden vähentämiseen ennakoivan ohjaustyön keinoin samoin kuin yksikössä, johon tätä kehitystyötä teen. Suunta ja käytännöt, jolla he nuoren toimintaan puuttuvat ovat samaan Mapa koulutukseen perustuvia kuin kehityksen kohteena olevassa yksikössä.

Työ eteni litterointivaiheeseen kesällä 2012. Litteroitu aineisto purettiin sisällönanalyysiä apuna käyttäen pelkistetyiksi sanapareiksi. Sanaparit ryhmiteltiin ja ryhmistä etsittiin tekstistä nousevia asioita. Tekstistä nousi useissa lauseissa esille varhaisen puuttumisen tärkeys, lapsen tai nuoren hyvä tunteminen ja sitä kautta mahdollisuus ennakoida tulevaa käytöksen mukaan sekä tarve selkeiden rajojen asetteluun arkea helpottamaan.

Litteroidusta aineistosta suoraan lainattuna ohjaajien kommentteja, jotka kuvaavat haastavaan käyttäytymiseen puuttumisen hallintaa ja hiljaisen tiedon jakamista osastolla:

silloin jo pitää puuttua, kun ne hymyilee toisilleen siihen pitää jo mennä, siinä kohtaa jo. Se vaatii tuntea sellaista lasten suhdetta jotta voi tietää, että tästä seuraa nyt jotain huonoa

Tietää, kun se lähtee kävelemään päädyssä ympyrää, se menee ovelle ja kävelee keittiöön, saattaa koskea johonkin oveen. Siinä vaiheessa sille pitää keksiä joku juttelun aihe tai joku?

Kun se alkaa kiemuroimaan, sille pitää sanoa et tuu tänne niin mä vähän rapsutan sua tai toinen et tuu, mennään sun huoneeseen ja mennään istuun vähäks aikaa sinne. Se saa aikuisen vähäks aikaa, sekin riittää sille.

Toinen on jos se menee omaan huoneeseen ja kurkkii ovelta monta kertaa pitää mennä jo kysymään onko jokin hätänä, se haluaa aikuisen sinne. Sinne on pakko mennä, sitä ei voi sivuuttaa.

Aineiston työstäminen jatkui 23.8.2012 saakka, jolloin järjestettiin palaveri, jossa viisi hoito- ja kasvatustalon henkilökuntaan kuuluvaa päädyh ohjaajaa tutustui materiaaliin pohtiva yhdessä keinoja ohjaustyön yhtenäistämiseksi. Aineistosta nousi esille tarve varhaiseen puuttumiseen lapsen tai nuoren käytöksen muuttuessa haastavaksi. Toinen esille nousut asia työstetyn materiaalin perusteella oli ohjaajien työtapojen yhtenäistäminen mahdollisimman saman sisältöiseksi, kuitenkin omaa persoonaa käyttäen ja lapsi yksilönä huomioiden. Selkeä yhdenmukainen rajojen asettelu ja samankaltainen niissä pysyminen näyttivät olevan ne asiat, jotka ainakin kaipaavat yhtenäistämistä.

Työryhmä päätyi tekemään heti tarkennuksia muutamiin tärkeimpiin sääntöihin. Samalla sovittiin ohjaustyön yhtenäisestä linjasta. Sovitusta aikataulusta ei yksikään ohjaaja jouta. Työryhmässä päätettiin hiljaisen tunnin paikka, joka on toiminnasta riippuen aina sama kello 15.00-16.00. Hiljaisen tunnin merkitys on rauhoittuminen vilkkaan koulupäivän jälkeen ja työrauha läksyjen tekoon. Lisäksi sovittiin kotilomalle lähtö- ja paluuajat. Kotilomalle voi yksiköstä lähteä aikaisintaan kello 14.00 sekä palata sunnuntaina viimeistään kello 19.00. Ajat on suunniteltu yksikön päiväohjelmaan sopiviksi ja tarkoituksenmukaisiksi.

Lisäksi työryhmä päätti toteuttaa yksikön yhteisöllisyyksillän aikana Huoneen taulun, johon lapset ja nuoret itse ehdottavat tärkeimmiksi säännöksi katsomiaan asioita. Huoneen taulu päätettiin toteuttaa seinälle laitettavana tauluna, johon on helppo arjessa palata. Tuloksena voidaan todeta, että säännöt pitää olla selkeät ja niitä oli oltava mahdollisimman vähän, jotta ne ovat helposti kaikkien hallittavissa. Työryhmä sitoutettiin noudattamaan niitä sekä haastavan käyttäytymiseen päätettiin puuttua yhtenäisemmin samalla keinoin ja samaan aikaan. Jokainen ohjaustyötä tekevä aikuinen on sitoutunut noudattamaan uutta sopimusta. Työryhmä kokoontui kolmen viikon kuluttua uudelleen työryhmäpalaveriin, arvioimaan muu-

toksen ensi vaikutelmia. Aineistosta nousi esille sanat huomiointi, ennakointi ja positiivinen palaute. Nousseita asioita pohdittiin ohjaustyön kehittämisessä edelleen. Pohdinnan taustalla käytettiin tutkittua tietoa ohjaustoiminnan keinoista, ohjaamisesta hoitotyössä ja Defgonsyss Oy:n koulutusmateriaalia Mapa-koulutuksesta ennakoinnin osalta.

Yhdelle yksikön nuorista on työstetty mallia oman haastavan käyttäytymisen purkamiseen räätälöidysti. Nuoren kanssa suunniteltu toimintatapa esiteltiin työryhmälle palaverissa. Selvisi, että nuori on käyttänyt jo mallia ja se toimi, nuori kykeni rauhoittumaan. Malli perustui nuoren kanssa käytyyn keskusteluun, jossa nuori mietti, itse mitkä ovat ne keinot, jotka hän kokee rauhoittavana. Lisäksi mietittiin mitkä ovat ne asiat, jotka nuorta ärsyttävät lisää tilanteissa. Nuori nimesi rauhoittavaksi keinoksi musiikin kuuntelun ja yhdessä todettiin, että haastavissa tilanteissa nuori ärsyyntyy lisää, jos ohjaava henkilö joutuu verbaalisesti rajamaan häntä tai tulee perässä nuoren huoneeseen. Nuoren kanssa muovattiin malli, jonka avulla hän kykenee rauhoittumaan ilman, että ohjaajan toiminta aiheuttaa lisää-ärsytystä.

Aiemmin tilanne meni niin, että nuoren käytös muuttui haastavaksi ja hän meni omaan huoneeseensa ovet paukkuen ja laittoi musiikin täysille. Tilanne eteni niin, että ohjaaja meni perässä huoneen ovelle kertomaan, ettei ovea paukuteta ja pyysi hiljentämään musiikkia, mistä nuori kiihtyi lisää. Mallissa nuoren ja ohjaajien kesken on sovittu, että yhteisestä merkistä tai yksittäisestä nuoren antamasta sanasta ymmärretään, että nuori on menossa rauhoittumaan suunnitellusti, ja ohjaaja tietää nuoren soittavan sovitusti musiikkia kovaa pienen hetken ja tulee sitten rauhoittuneena itse huoneestaan. Ohjaaja tietää suunnitelman, hän ei mene provosoimaan tilannetta omalla ohjaustyöllään ja nuori tietää, että hänellä on tila rauhoittua, jota kukaan ei tule ohjeistamaan. Lisäksi nuoren kanssa on puhuttu, että tätä mallia voi käyttää päivän aikana, muttei kuitenkaan yöaikaan, jolloin muiden uni häiriintyy soitosta. Päivällä pieni hetki musiikkia haittaa osaston muita henkilöitä vähemmän kuin haastavan nuoren käytös.

Työryhmä kokoontui vielä kaksi kertaa työryhmäpalaveriin, joissa arvioitiin miten muutosprosessi on lähtenyt liikkeelle ja tehtiin uusia tarkentavia suunnitelmia. Käytiin läpi yksikön käytössä olevaa materiaalia ajatuksella, että jokainen aikuinen käy samansisältöisesti lapsen tai nuoren kanssa läpi tilannetta, jonka seurauksella lapselle tai nuorelle on tullut mietintätuokio johtuen käyttäytymisestään. Sovittiin, että kiroilusta mennään saman tien edelleen 10 minuuttia kestäväälle motivaatiotuokiolle omaan huoneeseen. Uhkailusta, haukkumisesta, kiusaamisesta ja epäasiallisesta käyttäytymisestä saa ensin aina kaksi varoitusta. Mikäli varoitukset eivät tuota tulosta ja lapsen tai nuoren käyttäytyminen jatkuu ei-toivottuna, lapselle tai nuorelle seuraa toiminnasta kasvatuksellinen seuraamus. Tämän aikana lapsi tai nuori työstää käyttäytymistään ohjaajan ohjauksessa yksikön materiaalia apuna käyttäen sekä luovia menetelmiä ohjaajan näkemyksen mukaan. Väkivaltaisesta käyttäytymisestä seuraa niin ikään lain

mukainen kirjallinen rajoituspäätös. Rajoituksen keston päättää vuorossa oleva työryhmä suhteessa siihen, minkälaisesta asiasta on kysymys. Tämän seuraamuksen aikana lapsen tai nuoren kanssa käsitellään tapahtumaa monipuolisesti ja yritetään hänen kanssaan yhdessä löytää muita sosiaalisesti parempia käyttäytymismalleja. Tavoitteena työryhmä toivoo rajoitustarpeen vähentyvän jatkossa yksikössä. Tällä hetkellä työryhmä totesi rajoitusten lisääntyneen. Tulos oli odotettavissa, koska rajojen ja sääntöjen kiristäminen aiheuttaa odotetusti vastarintaa. Työryhmä päätti kokoontua uudelleen kolmen viikon kuluttua arvioimaan, miten muutos on vaikuttanut.

Työryhmäpalaverissa 3.10.2012 todettiin, että tiukennetut säännöt ovat aikaan saaneet rauhallisempaa arkea jo näin lyhyen ajanjakson jälkeen. Työryhmän sisällä arvioitiin työviihtyvyyden myös kasvaneen ja todettiin, että työpaikalle on nyt entistä mukavampi tulla. Yhteistyö ohjaajien kesken on parantunut, ja ohjaustyötä on suunnitelmallista ja helppoa toteuttaa, kun säännöt ovat selvät kaikille.

Työryhmäpalaverissa 23.10.2012 arvioitiin jälleen toimintatapoja ja päädyttiin jatkamaan pääosin samalla hyväksi havaitulla linjalla. Muutos tehtiin rajoituspäätösten pituuteen ikätason mukaan. Kolmen kuluneen viikon aikana on huomattu, että väkivaltaisesta käytöksestä seuraava kolmen päivän mittainen liikkumavapauden rajoitus on pienemmille lapsille liian pitkä ja pitkittyessään ei vastaa tarkoitustaan. Päädyttiin lyhentämään aika alle kolmetoista vuotiaiden kohdalla kahteen päivään. Päätettiin myös uudistaa ja lisätä materiaalia, jota väkivaltaa tehneen lapsen tai nuoren kanssa käsitellään monipuolisesti rajoituspäätöksen aikana.

5.6 Uusi toimintatapa

Osaston seinälle tehtiin yhdessä lasten ja nuorten kanssa yksinkertainen Huoneen taulu (Liite 1), jossa on näkyvillä tärkeimmät muistettavat pelisäännöt. Tauluun tärkeimmät säännöt, joista ei tingitä. Niitä ovat hiljaisen tunnin aika sekä aikaisin mahdollinen viikonloppulomalle lähtöaika ja sunnuntaina viimeinen mahdollinen paluu-aika osastolle. Kiroilusta osastolla saa käydä 10 minuutin mietintätuokiolla huoneessa pohtimassa, miten asiat voisi kauniimmin ilmaista. Lisäksi lapset ja nuoret miettivät muutamia käyttäytymiseen ja toisen ihmisen kohteluun liittyviä asioita. Huoneentaulu on konkreettinen asia, johon voi lapsen tai nuoren kanssa palata, jos kaipaa kertausta.

Aikuiset päättivät entistä tiukemmin puuttua kaikkeen haastavaan käyttäytymiseen, uhkailuun ja kiroilemiseen sekä kiusaamiseen. Työryhmäpalaverissa kerrattiin säännöt ja sovittiin yhteisesti tiukemmasta linjasta ja ei toivotun käyttäytymisen seurauksista lapselle ja nuorelle. Aikuiset toimivat nyt kaikki saman sisältöisesti ja ennakoitavasti. Yksikössä on käytössä materi-

aalia, jota työstetään väkivaltaisesti käyttäytyneen lapsen tai nuoren kanssa sillä ajalla, jonka hän on erillään muista yksikön asukkaista käyttäytymisensä takia. Materiaalipakettia laajennetaan ja uudistetaan yksikössä syksyn aikana. Tavoitteena tälle on, että jokainen aikuinen yksikössä käy osaltaan lapsen tai nuoren kanssa läpi hänen käyttäytymistään ja siihen johtaneita syitä sekä yhdessä pohtii, millä keinolla lapsi tai nuori voisi muuttaa käyttäytymistään parempaan suuntaan seuraavassa vastaavassa tapahtumassa.

Tavoite osastolla on, että jokainen yksikköön tuleva lapsi tai nuori voi tuntea olonsa turvallisiksi, luottaa ihmisiin ja pystyä olemaan oma itsensä ilman näyttämisen tarvetta. Jokaiselle lapselle taataan sääntöjen turvin oma rauha omassa huoneessa sekä viihtyisä vapaa-ajan vieto ympäristö, jossa aikuiset valvovat ettei yksikään lapsi tai nuori tule kiusatuksi. Matkalla kohti edellä kuvattua toimintatapaa ohjaajat ottavat tiukennetun linjan kaikenlaisen kiroilun, toisten ilkkumisen, herjaamisen, kiusaamisen suhteen. Toisia niin aikuisia kuin lapsiakin kohdellaan samoin kuin haluaisimme itseämme kohdeltavan. Kenenkään ei tarvitse kuunnella huutoa tai kiroilua yksikössä. Työyhteisöpalaverissa on päätetty, että aikuiset puuttuvat tiukasti näihin asioihin. Aikuinen osastolla muistuttaa alkuvaiheessa lipsahduksesta kaksi kertaa, jonka jälkeen jatketusta ei toivotusta käytöksestä tulee kasvatuksellinen seuraamus. Seuraamuksen tarkoituksena on saada lapsi tai nuori pysähtymään ja ajattelemaan omaa käytöstään sekä aikuisen tuella pohtimaan toisia toimintatapoja. Tuloksena lapsen tai nuoren käytös muokkautuu asianmukaiselle keskustelevalle, toisia ihmisiä kunnioittavalle tasolle.

Väkivallasta toista ihmistä kohtaan seuraa rajoituspäätös. Seuraamuksen keston määrittelee työvuorossa oleva työryhmä tapahtuman mukaan yhteisen keskustelun pohjalta ja kirjallisen päätöksen tekee vuoron vastaava tai yksikön esimies tai muu hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva. Yksiköstä luvattomasta poistumisesta seuraa liikkumisvapauden rajoituspäätös lastensuojelulain mukaisesti. Työryhmä päättää sen kestoista suhteessa tapahtumaan. Seuraamuksen tarkoituksena on käydä tilannetta läpi sekä sitä, mitä tapahtui edeltävästi ennen poistumista, miksi ja miten poistumiset tai väkivalta voitaisiin jatkossa välttää lapsen tai nuoren kohdalla. Uusi toimintatapa kohtaa odotetusti ensin vastustusta ja rajoja koetellaan. Tavoite toiminnalle on, että rajoituksen ja haastavat tilanteet vähenevät yksikössä.

Aikuiset ovat sitoutuneet tiukennettuihin sääntöihin ja noudattavat niitä työsään. Jokainen ohjaustyötä tekevä, tekee tiimityötä ja tukee työparinsa työskentelyä yksikössä. Tarvittaessa ohjaaja muistuttaa ja ohjaa lasta tai nuorta lukemaan Huoneen taulua, johon tärkeät asiat ovat kirjattuina.

Ensimmäisessä vaiheessa osaston toiminnan tärkeimpiä osia tarkennettiin. Osastolle tuloaika ja lähtöajat sovittiin kiinteiksi kellonajoiksi, joiden puitteissa toimitaan eikä niistä jousteta. Lisäksi hiljaisen tunnin aika iltapäivällä vakiinnutetaan kiinteäksi ajaksi, jota ei toiminnan tai halun mukaan siirretä. Näillä päätöksillä vältetään keskustelu, koska voi mitään tehdä. Lisäksi yhdessä osastolla asuvien lasten ja nuorten kanssa laadittiin seinälle huoneen taulu, johon on kirjattuna kaikki olennaisimmat ja toiminnan kannalta tärkeimmiksi koetut asiat. Huoneen taulu on ripustettu seinälle näkyvälle paikalle (Liite 1).

Toiminnassa keskityttiin toimiin, joiden tarkoituksena on lisätä asumismukavuutta ja viihtyisyyttä osastolla. Sääntöjä ja seuraamuksia tarkistettiin ja ohjaajien rivejä yhtenäistettiin. Tiiviit työryhmäpalaverit toetutuvat kolmen viikon välein, joissa arvioidaan toimintaa ja kehitetään niitä osa-alueita jotka todetaan toimimattomiksi. Prosessi jatkuu yksikössä ja saavutettuja tuloksia tarkastellaan kolmen viikon välein työryhmäpalavereissa edelleen.

7 Kehittämistoiminnan arviointi

Huomasin työskenteleväni ajankohtaisen aiheen parissa, kun tietoa etsiessäni löysin Haastehankkeen 2011–2014, jonka keskeisenä tavoitteina on haastavan käytöksen ennaltaehkäisy ja vähentäminen. Hankkeessa on yhteistyössä useampi toimija. Hanketta hallinnoi Autismisäätiö ja mukana on muun muassa Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö ja Keskuspuiston ammattiopisto. Heillä hankkeen tuloksena on tarkoitus tuottaa sähköinen käsikirja sekä muuta materiaalia, jota voidaan käyttää apuna niissä tilanteissa, joissa asiakkaalla ilmenee tai mahdollisesti voi ilmetä ei toivottua käyttäytymistä. (Autismisäätiö 2012.)

Kehittämisen prosessin myötä on virinnyt ohjaajien keskuudessa tiiviitä keskusteluja aiheesta. Uudet tiukennetut rajat kielenkäytön ja väkivallan poistamiseksi yksiköstä ovat puhuttaneet paljon ohjaustyötä tekeviä. Asia on pääsääntöisesti otettu positiivisesti vastaan ja ohjaajat ovat myös uskaltaneet tuoda omia ajatuksiaan esille epäillen toiminnan tuloksellisuutta. Kehittämisen prosessi on pitkä, ja tuloksia pitää kyetä odottelemaan pidemmällä aikavälillä.

7.1 Arvioinnin etiikka

Mitä on eettinen ajattelu? Se on kykyä pohtia arvojen kautta sitä, mikä jossakin tilanteessa on väärin ja mikä oikein. Ajattelun lopputulokseen vaikuttavat sekä yhteisön arvot että omat arvot. Tutkimustyössä tehtävistä valinnoista ja ratkaisuista on jokainen tutkija henkilökohtaisessa vastuussa. Eettisten normien tuntemus auttaa päätöksenteossa, mutta lopullinen vastuu on jokaisella tutkijalla itsellään. (Kuula 2011,21.)

Opinnäytetyön tulisi palvella yksikköä, johon se on tehty ja samaan aikaan palvella opiskelijan intressejä ja luoda jotakin uutta osaamista. Samalla toteutettavan prosessin pitäisi kytkeytyä ammattikorkeakoulun tarpeisiin sekä saatuja tuloksia pitäisi arvioida voidaanko niitä hyödyntää laajemmin eri organisaatioiden eduksi samankaltaisissa tilanteissa. Arvioinnista saatu tieto hyödyttää eniten, jos siitä saatu tieto kehittää toimintaa. (HAMK 2008,83.)

Ihmistieteiden eettiset periaatteet ovat ohjeellisen arvioinnin lähtökohtana. Yksilön itsemääräämisoikeuden toteutuminen opinnäytetyöprosessin kaikissa vaiheissa on ensiarvoisen tärkeä. Yksilön tietosuojan sekä yksityisyyden suojan on toteuduttava. Opinnäytetyö prosessissa on tarkoitus välttyä vahingoittamasta ketään. (Kuula 2011, 231-247.)

7.2 Oma arviointi

Työryhmässä haastetta tuli arvioimaani enemmän yhteisen ajan puutteesta sekä kehittämiseen osallistuneiden henkilöiden vaihtuvuudesta. Otin huomioon kesälomat, mutta jätin huomioimatta työvoiman liikkuvuuden, jonka vuoksi eri työryhmäpalavereissa paikalla olevat henkilöt vaihtuivat jonkin verran. Valitsin aineiston keräämistä varten ryhmäkeskustelun tiedonkeruun menetelmäksi, koska kehittämistoiminnan suunnitteluun osallistuvia työntekijöitä yhdessä palaverissa on useimmiten kuusi kappaletta ja määrä sopi hyvin ryhmäkeskustelumuo-toiseen tiedon keräämiseen. Ryhmähaastattelu ei tullut kysymykseen, koska haastattelutilaisuuksia olisi pitänyt järjestää ainakin kaksi kappaletta ja niiden olisi pitänyt sisällöllisesti olla identtiset, jotta saatua materiaalia voidaan yhdistää ja vertailla keskenään. Lisäksi haastatteluun olisi pitänyt laatia yksityiskohtaiset kysymykset. Ajattelin, että rajatuilla kysymyksillä olisi saattanut jäädä huomiotta jokin olennainen asia. Ryhmäkeskustelun etuna haastatteluun verrattuna pidin sitä, että ryhmän jäsenet voivat tuottaa spontaanisti tietoa, jota en olisi ehkä kysymyksillä saanut. Lisäksi vapaamuotoinen keskustelu herättää muistamaan asioita ja rohkaisee osallistumaan ja näin tuottaa tietoa, jota muulla tavalla ei olisi saatu puheeksi.

Aineiston analysointi tuotti tuloksen, joka ei ollut itselleni yllättävä. Analysointivaiheessa pyrin pitämään oman mielipiteen ja ennakko-odotukset taka-alalla, jotta ne eivät ole vaikuttamassa tulokseen. Analysointi suoritettiin tutkittuun tietoon pohjaten huolellisesti ja tarkasti. Analyysin luotettavuutta halusin lisätä tarkalla yksityiskohtaisella kirjaamisella. Pidän mahdollisena, että analyysiin voi vaikuttaa opinnäytetyön tekijän ensikertalaisuus suoritettavassa asiassa. Aineiston käsittelyä tein tässä työssä ensimmäistä kertaa. Aikaa tehtävään kului paljon arvioitua enemmän, ja useampaan kertaan työn aikana palasin kirjallisuuden pariin tarkastaakseni työni suuntaa. Koin analysoinnin haasteelliseksi syynä mahdollisesti ensikertalaisuuteni suoritettavassa asiassa.

Työn tulos oli kuitenkin hyvin odotetun kaltainen ja arjessa nähtävissä. Kehittämistyön tuloksena näytti siltä, että ennakointi, huomioiminen ja varhainen puuttuminen sekä lapsen hyvä tunteminen ovat niitä asioita, joihin ohjaustyössä tulee kiinnittää huomiota ja joilla haastavan käyttäytymisen ennakointi onnistuu parhaiten ja tuottaa parhaan lopputuloksen. Työn kuluessa havaitsin muillakin toimijoilla olevan meneillään hankkeita, joissa päämäärä on samansuuntainen kuin tässä työssä. Päättelin havaintojeni perusteella, että suunta kehittämislle on ajankohtainen ja oikea

Juuruttamisen menetelmä oli minulle ennalta tuntematon. Nyt kokemani mukaan pidän mallia erittäin toimivana tapana kehittää työtä hoitotyön alalla. Menetelmä sitouttaa koko yhteisöä. Työn kuluessa on ollut mahdollista nähdä koko yhteisön kehittyminen tiimityöskentelyssä. Tiiviin yhteistyön ja usein toistuvien palaverien ansioista asioista on ollut mahdollista puhua työmenetelmistä aiempaa enemmän ja korostuneemmin. Tässä työssä on keskitytty kehittämään työtapoja ja siinä samalla yhteistyötaitoja. Työn mielekkyys on työntekijöillä lisääntynyt ja työ hyvinvointi parantunut. Syynä tähän mahdollisesti yhteenkuuluvuuden lisääntyminen ja mahdollisuus kehittää omaa työtään ja vaikuttaa konkreettisesti asioiden kulkuun. Yksittäisen työntekijän kuulluksi tuleminen, joka palaverissa on koettu tärkeäksi ja motivaatiota lisääväksi tekijäksi. Juuruttamisen menetelmä tukee myös hyvin eettisiä näkökulmia arvostaen yksilön mielipiteitä ja huomioiden kaikki työtä toteuttavat osapuolet tasapuolisesti.

Oma tavoitteeni opinnäytetyöprosessista oli ensisijaisesti kerätä kokemusta ja taitoja sekä työvälineitä, joita voin tulevaisuudessa hyödyntää työssäni. Olen saanut kokemusta, mikä tarjoaa mahdollisuuden olla mukana kehittämässä työyhteisöä ja työskentelytaitoja, jakamalla sitä tietotaitoa, jota tästä prosessista olen saanut. Oma kokemukseni kehittämistyöstä ja tutkitun tiedon hankinnasta on lisääntynyt ja olen saanut arvokasta kokemusta tiedon keräämisestä ja analysoinnista ja organisoinnista. Työ on mielestäni toteutunut niiden eettisten ohjeiden mukaan, joita edellä tähän työhön on kirjattu.

Tämän työn toteuttamisen ohessa käytettiin ohjausmenetelmää, jossa ohjaaja pari sanallisesti tukee toistensa ohjaustyötä. Käytännössä yksittäisen ohjaajan sanan painoarvoa lapsen tai nuoren silmissä lisää, jos työpari tehostaa ohjetta korostamalla olevansa samaa mieltä toisen ohjaajan kanssa ja antamalla lisäkehotuksen kuunnella ohjeen antanutta henkilöä ja toimia ohjeen mukaan. Käytännön työssä yksikössä tämä on huomattu tärkeäksi ja tämän projektin kuluessa mallia on tehostetusti käytetty hyvällä menestyksellä ohjaustilanteissa.

Kehittämisen prosessin läpivienti osana arjen ohjaustyötä ja opiskelua toi omaa aikataulullista haastavuutta työhön enemmän kun osasin ennalta arvioida. Alkuperäisenä suunnitelmana oli tehdä tutustumiskäyntejä vastaaviin yksiköihin useampia. Arjen aikataulu näytti, ettei se tällä

kertaa ollut mahdollista toteuttaa. Lähtötilanteessa oli suunnitteilla mahdollinen videokuvaamisen käyttö ohjaustilanteiden havainnollistamisessa. Videointia ei kuitenkaan vielä käytetty, koska kiireellisimpiä kehityskohteita nousi esiin heti. Prosessi jatkuu yksikössä edelleen ja arjen haasteena lähi tulevaisuudelle on työtä toteuttavien aikuisten jaksaminen ja usko, että haastavan alku vastustuksen jälkeen seuraa seesteisempi arki osastolla ja vähenevässä määrin rajoituksen tarvetta. Tällä hetkellä arki on jo ajoittain tasaisempaa, mutta tuottaa kuitenkin haastetta edelleen sykleittäin. Työ tuotti toivotun tuloksen työyhteisön toiminnan yhtenäistämässä ja yhtenäisti toimintatapoja sekä opetti uutta kehittämisestä sekä työn arvioinnista työyhteisössä.

Haastetta tiimityöhön tuo työyhteisöt, joissa työskentelee moniammatillinen työryhmä eri alojen edustajia. Yksiköissä päädytään pohtimaan samaa tilannetta monista eri näkökulmista. Kokemukseni mukaan koulutustausta vaikuttaa siihen, miltä kannalta kukin työntekijä lähestyy asiaa. Terveystieteiden koulutuksen saaneet katsovat asiaa terveydenhuollon näkökulmasta ja sosiaalihuollon ihmiset taas katsovat asiaa enemmänkin sosiaalisesta, ymmärtävästä lähtökohdasta. Lasten- ja nuorten ohjaukseen koulutautunut henkilö tarkastelee lasta, ehkä enemmän toiminnallisesta näkökulmasta. Kaikki näkökulmat ovat tärkeitä ja arvokkaita ja tuovat lisäpainoa arjen työhön taaten monipuolisesti eri näkökulmia asioihin mutta samalla johtavat mahdollisiin näkemyseroihin siitä miten juuri tiettyä lasta tai nuorta pitäisi ohjata, hoitaa ja miten hänen oirehdintansa ymmärretään. Kukin ammattilainen pyrkii ymmärtämään käyttäytymistä suhteessa omaan koulutustaustansa.

Jatkokehitysehdotuksena olisi mielenkiintoista tutkia vuoden kuluttua onko juurruttamisen menetelmä jäänyt kehittämistoiminnan menetelmänä yksikön arkeen toimivaksi malliksi kehittää työtä. Lisäksi jatkumona arkea tasaannuttavalle työlle ehdotan kuvallisen selkeän viikko-ohjelman työstämistä entistä selkeämpään ja informatiivisempaan muotoon seinälle. Mitä ennakoitavampaa ja strukturoidumpaa arki on, sitä helpompi siellä on kaikkien toimia.

7.3 Yhteenveto arvioinnista

Aineiston analysoinnin tulos oli nähtävissä samanlaisena myös arjessa työpaikalla. Asiat, jotka koettiin haastavaa käyttäytymistä vähentäväksi arjessa, olivat sitä myös paperilla.

Kehittämistyössä mukana ollut henkilökunta sitoutui täysillä tehtyihin muutoksiin arjen ohjauksessa. Tutkittu tieto on ollut pohjana kehittämistyölle. Säännöllisissä työyhteisöpalaverissa yksikön henkilökunta toi monipuolisesti esille omia mielipiteitään tehdyistä muutoksista sekä kehitysehdotuksia. Asioita uskallettiin myös kyseenalaistaa. Työyhteisö on arvioinut toimintaa säännöllisesti kolmen viikon välein ja tehnyt korjausehdotuksia. Arviointia tehtiin sillä perusteella, miten arki oli kolmen viikon aikana sujunut, minkälaisia haasteita työryhmä oli kohdannut ja minkälaiseksi koettiin hoidossa olevien suhtautuminen ja vointi ennen muutos-

prosessia ja jälkeen. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat sitoutuneet muutokseen, vaikka oma mielipide olisi ollut erilainen. Kehittämishanke on aiheuttanut paljon hyvää keskustelua työyhteisössä. Työyhteisön me henki on tiivistynyt kehittämisen myötä. Yhteenkuuluvuus ja työviihtyvyys on lisääntynyt yksikössä. Säännöllinen työn arviointi on tämän kehittämistyön myötä muodostunut rutiiniksi. Työ tuotti toivottua kehitystä tavoitteena olleisiin osa-alueisiin. Työyhteisön arvioinnissa edellä kuvatut positiiviset muutokset nähtiin hyvin samansuuntaisina. Lisäksi työn arvioitiin tuottaneen yksikölle osaamista työn kehittämiseen. Työ vastasi siihen tarpeeseen, mitä yksikössä oli työltä toivottu. Kehittämishankkeen avulla käynnistynyt työn kehittäminen jatkuu yksikössä edelleen.

Lähteet

- Airaksinen, T. & Friman, M. 2008. Asiantuntija-ammattien etiikka. Hämeenlinna: Publisher.
- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2006. Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010 Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: Bookwell Oy.
- Kotter, J.P. & Whitehead, L.A. 2011. Läpimurto. Puolusta ideaasi ja voita muut puolellesi. Tallinna: AS Pakettj.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Kyngäs, H., Kääriäinen, M., Poskiparta, M., Johansson, K., Hirvonen, E. & Renfors, T. Ohjaaminen hoitotyössä. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Siven, T. & Välimäki, P. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jaabes OU, Voru, Viro: Methelp International KY.
- Narumo, R. 2006. Voiko kuntoutumista ohjata? Ohjaava työote mielenterveystyössä. Pori: Kehitys Oy.
- Nonaka, I. & Nishiguchi, T. 2001. Knowledge Emergence. Social, Tecnical, and Evolutionary Dimension of Knowledge Creation. New York: Oxford University Press. Inc.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge- Creating company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press. Inc.
- Ojanen, S. 2012. Käyttöteorian ymmärtäminen ammatillisen kasvun työvälineenä. Professori emerita.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009, Kehittämistyön menetelmät Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja tutkimus. Juva: WS Bookwell Oy.
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Internet-lähteet

Autismisäätiö. 2012. Viitattu. 7.10.2012.
<http://www.autismisaatio.fi/haastavakayttaytyminen/hankkeen-esittely/>.

ETENE. 2011. Viitattu 25.5.2012.
http://www.etene.fi/julkaisut/2011#julkaisu_eettinen_perusta

Kajaanin Ammattikorkeakoulu. 2012. Opinnäytetyöpankki. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Viitattu 30.5.2012.
http://www.kajak.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen_materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen_analyysi_ja_tulkinta.iw3

Kaste. 2012. Luettu 25.5.2012. The National Development Programme for Social Welfare and Health Care THE KASTE PROGRAMME 2012-2015.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf

KASTE. 2012. Luettu 25.5.2012. 4 Säädösuositukset ohjelmat ja suositukset.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf

Kivisaari S. 2001. Kokemuksia vuorovaikutuksesta kehittämistyössä.
Viitattu 20.3.2012. <http://www.vtt.fi/inf/julkaisut/muut/2001/tp58.pdf>

Lastensuojelulaki 13.4.2007. Viitattu 12.11.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Laurea. 2012. Hoitotyön kehittäminen juurruttamalla. Viitattu 18.10.2012.
http://www.laura.fi/fi/tutkimus_ja_kehitys/julkaisut/opetustyo_koulutus/Documents/Hoitotyön_kehittäminen_juurruttamalla_OraHyytiäinen_et_al.pdf

Mattila, E. 2002. Miten ohjata mielen kuntoutujaa?. Viitattu 18.10.2012.
<http://www.thesis.helsinki.fi/kas/kasva/vk/mattila/mitenohj.pdf>

Metropolia.2008. Muutosprosessien kuvauksia sairaalaosastoilla. Muutoksen edellytykset työelämän näyttöön perustuvassa kehittämisessä. Viitattu 18.10.2012.
<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2262/muutosprosessit.pdf?sequence=1>

Peltola, U., Vuorento, M. 2007. Juurruttamisen edistäjät ja estäjät. Kokemuksia työllistymis- palvelujen kehittämishankkeista. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino Viitattu 16.10.2012. www.kuntoutussaatio.fi/files/172/Juurruttamisen_edistajat_estajat.pdf

Artikkelit

Ahonen, O., Ora-Hyytiäinen, E. & Silvennoinen, P. 2005. Juurruttamalla hoitotyön kehittämiseen. Pro Terveys 6/2005, 4-7.

Ahonen, O., Ora-Hyytiäinen, E. & Silvennoinen, P. 2006. Juurruttaminen hoitotyön kehittämistoiminnassa. Pro terveys 2/2006, 16 -19.

Ahonen, O., Ora-Hyytiäinen, E. & Partamies, S. 2007. Juurruttaminen kehittämismenetelmänä Ammatillisen ja ammattikorkeakoulututkimuksen päivät Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Muut lähteet

Defconsys Oy. 2010. Koulutusmateriaali. MAPA- Finland. Väkivaltatilanteiden Ehkäisy ja Turvallinen Hoito. Toimintamalli väkivallan ehkäisyyn ja hallintaan sosiaali- ja terveysalalla.

Yksikön oma materiaali 2012.

Konsernin oma materiaali. Arvot.2012.

Kuviot

Kuvio 1: Oppimisen prosessi tutkimus- ja kehittämistoiminnassa.....	17
Kuvio 2: Juurruttaminen kehittämismenetelmänä.....	19
Kuvio 3:Laadullisen aineiston analysointiprosessi opinnäytetyöntekijän näkökulmasta. ...	21
Kuvio 4: Omaohjaajaprossin kuvaus	26

Taulukot

Taulukko 1. Työn toteutuksen aikataulu Pia Kansikas

Liitteet

Yksikön materiaali.2012.”Huoneen taulu”.

Liite 1. "Huoneen taulu"

