

Turvallinen ja sujuva-arki

Itsemääräämisoikeuslain ja suojatoimenpiteiden oikeaoppinen toteuttaminen kehitysvammaatyössä

Katri Martikainen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2015

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma,
ylempi AMK
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



Tekijä(t) Martikainen Katri	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 28.5.2015
	Sivumäärä 63	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi Turvallinen ja sujuva-arki Itsemääräämisoikeuslain ja suoja-toimenpiteiden oikeaoppinen toteuttaminen kehitysvamatyössä		
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Suomi, Asta ja Jaatinen, Kari		
Toimeksiantaja(t) Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö toteutettiin yhdessä Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata suoja-toimenpidekäytännön laaja-alaisuus sekä tulevan itsemääräämisoikeuslain muutostarpeet ja niistä heräävät ajatukset. Tavoitteena oli löytää hyviä käytänteitä suoja-toimenpideprosessissa, sekä pohtia mahdollisen itsemääräämisoikeuslakimuutoksen myötä tulevia muutostarpeita suhteessa nykykäytäntöeseen. Suoja-toimenpide on haastavaan tilanteeseen reagointia oikeaoppisesti toteutettuna.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista ja käytäntölähtöistä tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin fokusryhmähaastattelulla, joka toteutettiin viidessä ryhmässä. Ryhmiin osallistui yhteensä 51 Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön työntekijää, kaksi heistä oli esimiehiä. Aineisto koostui haastattelun suullisesta osuudesta sekä kirjallisena kerätyistä vastauksista.</p> <p>Työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista nousi teemoittelun avulla viisi yläkategoriaa; 1) organisaation rooli, 2) työyhteisön vaatimukset, 3) ennakoinnin mahdollistava asiat, 4) oikeaoppisen rajoittamistoimenpiteen toteuttamisvaatimukset sekä 5) koulutusvaatimukset. Suoja-toimenpideprosessi vaatii toteutuakseen koko organisaation sitoutumista, kouluttautumista, asiakastuntemusta, selkeitä ohjeistuksia ja jatkuvaa uuden oppimista.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista ilmeni kokonaisuuden hallinnan tarve ja ennakoinnin parantaminen. Itsemääräämisoikeuslain tuleva muutos tulee muuttamaan käytänteitä, mutta turvallisuus on siitä huolimatta taattava kaikille. Tutkimus tuotti tarvittavaa tietoa suoja-toimenpideprosessin hyvistä käytänteistä, ja tulosta voi hyödyntää moni palveluntuottaja. Mahdollisen uuden lakimuutoksen tuomat haasteet on myös koottu palveluntuottajaa ajatellen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) kehitysvammaisuus, haastava käytös, työyhteisön kehittäminen, itsemääräämisoikeus, suoja-toimenpide		
Muut tiedot		



Author(s) Martikainen Katri	Type of publication Master's Thesis	Date 28.5.2015
	Pages 63	Language Finnish
		Permission for web publication (X)
Title Safe and smooth every-day life The correct implementation of the Self-Determination Act and protective measures while working with disabled people		
Degree Programme Master's Degree in the Development and Management of Health Care and Social Services		
Tutor(s) Suomi, Asta and Jaatinen, Kari		
Assigned by The Central Finland Disability Service Foundation CFDSF		
Abstract <p>The Master's Thesis was implemented in cooperation with the Central Finland Disability Service Foundation, CFDSF. The purpose of this thesis was to describe the range of the protective measure practices as well as the changes required by the new Self-Determination Act. The aim was to find good practices in the protective action process and consider the needs for change might brought by Self-Determination Act with regard to the current practices. The protective action is the right way to act in challenging situation.</p> <p>The research approach used in the thesis was that of qualitative and practice-oriented research. The data was collected with focus group interviews carried out with five groups. The groups consisted of a total of 51 employees of the CFDSF. Two of the interviewees were managers. Data included the interviews an oral part and written answers.</p> <p>A theme-based analysis of the employees' and managers' views and experiences gave rise to five upper categories: 1) the organisation's role, 2) the requirements of work community, 3) issues facilitating anticipation, 4) the implementation requirements of correct restraint measures and 5) educational requirements. A successful protective measure process requires the following factors from the whole organization: commitment, education, familiarity with the client-base, clear instructions and continuous learning.</p> <p>The results highlighted the importance of a comprehensive grasp of all the operations as well as the importance of improving anticipation. The new Self-Determination Act will change some practices, but safety must still be guaranteed for everyone. The study gave necessary information about the good practices in the protective action process, and this information can be used by many social and health-care professionals reflecting on the changes required by the new act.</p>		
Keywords Retardation, challenging behaviour, improving work community, self-determination, protective action		
Miscellaneous		

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Itsemääräämisoikeuslain tuoma uudistus vammaishuoltoon	5
2.1 Nykyinen suojatoimenpiteisiin vaikuttava lainsäädäntö	5
2.2 Itsemääräämisoikeuslain toteutumisen tuomat muutokset vammaispalveluiden kannalta.....	8
3 Suojatoimenpiteet kehitysvammatyössä	9
3.1 Kehitysvammaisuuden sekä haastavan käytöksen määrittely	10
3.2 Suojatoimenpidekäytänteet kehitysvammatyössä	11
3.3 Suojatoimenpiteet Keski-Suomen vammaispalvelusäätiossä	15
4 Työyhteisön kehittäminen	19
4.1 Työyhteisön kehittämisen problematiikka	20
4.2 Johtamisen vaatimukset työnkehittämisessä	22
4.3 Kentältä tulevat vaikutteet työnkehittämiselle	25
5 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	28
5.1 Tutkimuksen tarkoitus	28
5.2 Tutkimuksen tavoitteet	29
6 Tutkimuksen toteuttaminen	29
6.1 Tutkimuksen laadullinen ja käytäntölähtöinen lähestymistapa	30
6.2 Tutkimuksen aineiston kuvaus ja kokoaminen	31
6.3 Fokusryhmähaastattelu	32
6.4 Sisällönanalyysi	35
7 Tutkimuksen tulokset	39
7.1 Organisaation rooli hyvässä suojatoimenpideprosessissa	40
7.2 Työyhteisön vaatimukset	41
7.3 Ennakoinnin tärkeys ja sen toteutumisen kriteerit.....	43
7.4 Oikeaoppisen rajoittamistoimenpiteen toteuttamisen lähtökohtia.....	44
7.5 Koulutusvaatimukset kokonaisuuden hallintaan	46
7.7 Tutkimuksen tulosten yhteenvedo	47
8 Pohdinta	48
8.1 Tutkimuksen pohdinta	48
8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	50
8.3 Tutkimuksen eettisyys	52
8.4 Tutkimuksen keskeisten tulosten tarkastelua.....	53
8.5 Jatkotutkimusaiheita	54
Lähteet	56

Kuviot

Kuvio 1. Toimivan työyhteisön peruspilarit.....	23
Kuvio 2. Analyysin kulku.....	36
Kuvio 3. Analyysivaihe 2	38
Kuvio 4. Analyysivaihe 2	39

Taulukot

Taulukko 1 Kirjattavat suojaustoimenpiteet.	17
Taulukko 2. Haastattelun kysymykset.....	34
Taulukko 3. Analyysivaihe 1	37

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveyspalveluissa eletään jatkuvan muutoksen aikaa, tämä muutos vaikuttaa luonnollisesti myös kehitysvammatyöhön. Kuntien vastuun lisääntyminen, päämiesten tarpeiden ja laatuvaatimusten kasvaminen sekä heidän tietoisuutensa omista oikeuksistaan luovat uudenlaisia haasteita palvelukentällä. Tämä opinnäytetyö tarttuu uusimpaan muutokseen – itsemääräämisoikeuslakiin. Itsemääräämisoikeuslaki luo taas työyhteisölle ja koko organisaatiolle uuden kehittymisen tarpeen. Kehitysvammatyössä tämä lakimuutos tulee näkymään vahvasti, koska kehitysvammaisten itsemääräämisoikeutta tullaan korostamaan entisestään.

Organisaation kehittyminen vaatii osaamisen lisäämistä tiimeissä, yksilöillä ja koko organisaatiossa. Osaaminen on monijakoinen kokonaisuus, joka sisältää tiedon, taidon, kokemukset, kontaktin sekä kulttuurin, toimintamallit ja prosessit. Yksilöiden oppiminen ei pelkästään riitä, vaan koko tiimin ja organisaation on pyrittävä kehittymään. (Ks. Sydänmaalakka 2004, 16.)

Jatkuvat sosiaali- ja terveysalalle kohdistuvat lisääntyneet vastuut, laatuvaatimukset, ohjeistukset sekä alati kiristyvät resurssit vaativat koko työyhteisön kehittymistä ja jatkuvaa uuteen orientoitumista. Nyky-yhteiskunnassa ja organisaatioissa tapahtuu jatkuvaa kehitystä ja muutoksia. Ajanhermolla pysyminen ja kilpailukyvyyn säilyttäminen mahdollistuvat jatkuvan kehittämisen myötä. Kehittämistyö on kokonaisvaltainen prosessi, joka onnistuessaan tuo organisaatioon jotain pysyvää ja mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen. Todelliset menestystarinat kertovat niistä, jotka arvioivat tapahtunutta kehittymistä, mutta ovat myös tulevaisuuden tavoitteista tietoisia. Kehittämistyössä on oleellista muistaa, että tarkoitus ei ole vain kuvailla ja selittää asioita, vaan pyrkiä löytämään parempia vaihtoehtoja ja viedä asioita käytännössäkin eteenpäin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 13,19.)

Uuden itsemääräämisoikeuslain tarkoitus olisi kiinnittää huomiota päämiehen oman itsemääräämisoikeuden parempaan huomiointiin ja rajoitustoimenpiteiden vähentämiseen. Laki turvaisi kaikille perustuslain mukaisen välttämättömän hoidon ja huolenpidon sekä parantaisi henkilökunnan oikeusturvaa. Tämänhetkinen päämiesten

perusoikeuksia turvaava lainsäädäntö on puutteellinen sekä henkilökunnan, että päämiesten kannalta katsottuna. (Itsemääräämisoikeuslaki 2015.)

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata tutkimuksen kohteena olevien kehitysvamma-alan ammattilaisten kokemuksia hyvästä suojatoimenpiteen toteutumisesta ja saada tietoa tulevan kehittämisen tueksi. Uuden itsemääräämisoikeuslain vaikutuksia tulevaan on myös käsitelty osana prosessia. Tutkimuksen tavoitteena on kerätä Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön työntekijöiltä tietoa hyvästä suojatoimenpidikäytännön toteutumisesta ja vaatimuksista sekä avata tämän materiaalin pohjalta keskeiset vaatimukset ja periaatteet. Kokonaisuutta voi hyödyntää kuka tahansa alan ammattilainen omaa toimintaansa suunnitellessa ja kehitettäessä. Tutkimuksen aihe nousi esille uuden itsemääräämisoikeuslain ja siitä seuranneen keskustelun innoittamana.

Opinnäytetyö on erittäin ajankohtainen ja urauurtava, sillä itsemääräämisoikeuslaki on vasta tulossa. Aiheen ajankohtaisuutta tukee myös se, että kehitysvammaisten haastavasta käytöksestä puhutaan entistä enemmän ja keinoja tilanteissa toimimiseen tarvitsee varmasti moni alan ammattilainen. Sote-uudistus 2020 haastaa myös palveluntuottajat miettimään toimintaansa. Koko sosiaali- ja terveysalan kenttä muuttuu, ja tätä myötä kehitysvammahuollon palvelut uudistuvat monin tavoin.

Opinnäytetyö toteutettiin fokusryhmähaastatteluna. Haastatteluun osallistui yhteensä 51 Keski-Suomen Vammaispalvelusäätiön työntekijää, joista kaksi on esimiehiä ja 49 toimii ohjaajana. Vastaukset kerättiin osin kirjallisesti ja osin suullisesti. Tutkimuksessa haluttiin vastauksia siihen, mitä kaikkea suojatoimenpiteiden hyvä toteutuminen vaatii käytännön työssä, millaista tukea ja opastusta henkilökunta toivoo käytännön työhön ja miten organisaatio voi toiminnallaan parantaa suojatoimenpiteiden toteutumista ja sujuvuutta. Nämä tiedot ovat erittäin oleellisia nykyiselle haastavalle ja alati muuttuvalle sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kentälle.

Tämä opinnäytetyö etenee siten, että aluksi esitellään teoreettinen viitekehys. Viitekehys sisältää itsemääräämisoikeuslaista tehdyn hallituksen esityksen ja suojatoimenpiteiden nykytilan kehitysvammahuollossa. Tärkeä näkökulma on myös työyhteisön kehittäminen muutoksen yhteydessä. Kehittämisprosessissa käsitellään kehittämistyön problematiikka, kentältä tulevat vaikutteet sekä johtajan rooli huomioiden. Viitekehysten jälkeen selvennetään tutkimuksen kulku aina tarkoituksesta ja tavoitteesta, to-

teutuksen kautta analysoiden tutkimustuloksiksi. Lopuksi pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä jatkotutkimusaiheita.

2 Itsemääräämisoikeuslain tuoma uudistus vammaishuoltoon

Teoriaviitekehys koostuu kolmesta kokonaisuudesta: juridisesta puolesta, kehitysvammatyön ytimeistä sekä työyhteisön kehittämisestä. Luvussa kaksi alalukuineen selvitetään mahdollisesti tulevan itsemääräämisoikeuslain. Alaluku 2.1 sisältää koonnin lain taustasta ja perusteista, ja alaluku 2.2 sisältää koonnin lain kehitysvammatyöhön vaikuttavista kohdista.

2.1 Nykyinen suoja-toimenpiteisiin vaikuttava lainsäädäntö

”Itsemääräämisoikeuslain tarkoituksena on edistää, suojella ja taata vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamista” (Husso 2015, 8).

”Jokaisella tulee olla oikeus laajimpaan mahdolliseen vapauteen, jota rajoittavat toisten yhtäläiset oikeudet vapauteen ja turvallisuuteen.” (Husso 2015, 78).

Itsemääräämisoikeuslaista on tehty hallituksen esitys (108/2014) ja prosessi etenee, mutta on tällä hetkellä vaalien takia käymistilassa. Uusi hallitus päättää asiasta mahdollisesti työskennellessään, mutta tulevasta muodosta ei ole varmuutta. Laissa on tällä hetkellä verrattain vähän selkeitä pykäläitä suoja-toimenpiteitä ajatellen. **Suomen perustuslaki** (L 11.6.1999/731) turvaa ihmisen oikeuksia. Jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Kenenkään henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ei saa puuttua eikä vapautta riistää ilman laissa säädettyä perustetta. Yksilöillä on oikeus yksityiselämän suojaan ja välttämättömän huolenpidon saamiseen. (Mt.) **Kehitysvammaisten erityishuoltolaki** (L 23.6.1977/519.) sisältää maininnan erityishuollon pakon käytöstä erityishuollossa. Pakkoa saa soveltaa erityishuollossa olevaan henkilöön vain siinä määrin kuin erityishuollon järjestäminen tai toisten turvallisuus välttämättä vaati. Sosiaali- ja terveydenhuollon suoja-toimenpiteiden käytön osalta se on tällä hetkellä osin vanhentunut.

Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) säätelee työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen. Lain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa reagoimaan väkivallan uhan torjumiseen. Työpaikalla on oltava asianmukaiset turvajärjestetyt ja ennakointimallit. Työnantajan on tehtävä menettelytapaohjeet, jotka painottavat uhkatilanteiden hallintaan, ennakointiin, torjuntaan. (Mt.)

Sosiaali- ja terveystalvaeluissa vuonna 2006 joutui joka kuudes työntekijäväkivallan tai sen uhan kohteeksi. Väkivaltalla on luonteeltaan sanallista ja fyysistä. Päihde- ja dementiapalveluiden ohella kehitysvammatalvaelut ovat yksi alue, jossa näitä uhkatilanteita erityisesti esiintyy. (Hallituksen esitys 108/2014, 21.). Keski-Suomen Vammais-talvaelusäätiön toimipaikoissa on myös väkivallan uhka, ja siksi on ensiarvoisen tärkeää ottaa uuden tulevan lain velvoitteet tarkasti huomioon.

Laki sosiaali-talvaelun asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 22.9.2000/812) takaa asiakkaalle hyvän ja laadukkaan sekä syrjimättömän kohtelun talvaelun piirissä. Asiakkaalle on järjestettävä mahdollisuus osallistua talvaeluidensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Aina on ensisijaisesti huomioitava asiakkaan etu. Asiakaslaki ohjeistaa myös tietojen antamista asiakkaille. Henkilöstön on lain mukaan selvennettävä oikeudet ja velvollisuudet sekä erilaiset vaihtoehdot talvaeluista. Tietojen annossa on huomioitava asiakkaan ymmärryskyky. Talvaelun järjestämisen on aina perustuttava kirjalliseen sopimukseen. Asiakkaalle on laadittava myös talvaelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma, jossa selviää yksityiskohtaisesti talvaelun luonne ja asiakkaan tarpeet sekä päämäärät. (Mt.)

Potilaslaki (L 17.8.1992/785) sisältää asiakkaan tiedonsaantioikeuden terveydentalvaelusta, hoidon merkityksestä ja kokonaisvaltaisesta hoidon luonteesta. Huomioitavaa on, että jos täysi-ikäinen asiakas ei esimerkiksi kehitysvammaisuutensa takia pysty päättämään hoidostaan, on lähiomaista tai muuta läheistä kuultava hoidon järjestämistä koskeissa asioissa. Jos lähiomainen tms. kieltää hoidon antamisen asiakkaalle, on asiakasta silti hoidettava mahdollisuuksien mukaan yhteisymmärryksessä muulla lääketieteellisesti hyväksyttävällä tavalla. (Mt.)

Kehitysvammalain (L 23.6.1977/519) mukaan tahdonvastaista erityishuoltoa on mahdollista antaa kehitysvammaiseksi määritellylle henkilölle, jonka on syytä olettaa, ilman huoltoa joutuvan vakavaan vaaraan tai hän on vammaisuutensa vuoksi vaarallinen muille henkilöille tai itselleen. Kehitysvammalain mukaan erityishuollossa olevaan henkilöön saadaan soveltaa pakkoa vain turvallisuuden vaatimassa määrin. Tätä pakkoa ei ole nimenomaisesti rajattu vain tahdonvastaisessa erityishuollossa käytettäväksi. (Mt.) Hallituksen esitys (108/2014, 50) korostaa pakon käytön tarkempaa rajaamista viitaten perusoikeusuudistuksen voimaantuloon ja vammaisten henkilöiden oikeuksia käsittelevien kansallisten ja kansainvälisten normien kehitykseen.

Kehitysvammapalveluita tarjoavat toimijat soveltavat edelleen ennen vuonna 1995 annettua perusoikeusuudistusta laadittua ohjeistusta, tehdessään omat ohjeensa pakon käytöstä. Oikeusasiamiehen tekemien tarkastusten pohjalta voi sanoa, että haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden määrä on kasvanut kehitysvammapalveluissa. Siltikään rajoitustoimenpiteitä ei käytetä kaikkien asiakkaiden erityishuollon toteutumisessa. (HE 108/ 2014, 50.)

Oikeusasiamiehen tekemä selvitys muistuttaa, että rajoittaa voidaan ainoastaan silloin, kun se on välttämätöntä, tilanteeseen suhteellista ja tarkoituksenmukaista. Kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisoikeutta, tahtoa ja vapautta rajoittavia toimenpiteitä saa käyttää vain suoja- ja turvaamistoimenpiteinä. Esimerkiksi kasvatuksellinen käyttö ei ole hyväksyttävää. Asiakkaiden yksilöllisyys sekä suojatoimenpiteen käyttöaika on huomioitava jokaisessa tilanteessa erikseen. Selviää myös, että henkilökunnan mitoitus, asumisväljyys ja viriketoiminnan kehittäminen voivat vaikuttaa positiivisesti haastavan käytöksen vähenemiseen. Oikeaoppinen turvahuoneen käyttö voi olla ratkaisu haastavan käytöksen katkaisemiseen. Kehitysvammaisen yhteydenpidonrajoittamista ei voi laillisesti täysin kieltää, mutta kehitysvammaisella tulisi olla valitusoikeus tai mahdollisuus esim. valvottuihin tapaamisiin tms. (Mts. 51-52.)

Yksittäistapauksissa perusoikeuksia voi joutua rajoittamaan **rikoslain** (39/1889) mukaan hätävarjeluna tai pakkotilassa sallittuna tekona. Tällainen teko sisältää jonkin rikoksen tunnusmerkistön, mutta ei ole kuitenkaan oikeudenvastainen. (Mt.) Nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan ole hyväksyttäviä varsinaisina perusoikeuksien rajoittamistoimenpiteinä. Hätävarjelutilanteessa suhteutetaan aina uhka ja sen ehkäisemiseen käytetty keino. (Hallituksen esitys 108/2014, 54-55.)

Yhdistyneiden kansakuntien hyväksymä vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus allekirjoitettiin Suomessa 2007. Sopimus ei sisällä uusia oikeuksia vaan erittelee olemassa olevia. Pohja-ajatus on syrjinnän kieltäminen ja tasapuolisen kohtelun takaaminen. Valtiot sitoutuvat kehittämään lainsäädäntöjään vahvistamaan näitä oikeuksia. (Mts. 61.)

2.2 Itsemääräämisoikeuslain toteutumisen tuomat muutokset vammaispalveluiden kannalta

Uuden lakiehdotuksen ja muiden lakien muutosten päämääränä on vahvistaa asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeutta. Itsemääräämisoikeuslain tavoite on ennaltaehkäistä ja vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Eri-tyinen painoarvo on ennakoinnin näkökulmalla (esim. tilaratkaisut, perehdytys, täydennyskoulutus yms.). Itsemääräämisoikeutta vahvistetaan myös kirjaamiskäytäntöjen vaatimusten tarkalla säätelyllä. Edelleen olisi viimesijaisena keinona mahdollista käyttää rajoitustoimenpiteitä. (Hallituksen esitys 108/2014, 70.)

Suurin muutos olisi jokaiselle tehtävä **itsemääräämisoikeussuunnitelma sekä itsemääräämiskyvyn arviointi ja yksilöllinen itsemääräämisoikeussuunnitelma**. Arviointi perustuu saatavilla olevaan tietoon, jonka pohjalta päätetään, onko arviointikyky mahdollisesti alentunut, pysyvästi tai määräaikaaisesti. (Mts. 169- 171.)

Yleinen itsemääräämisoikeussuunnitelma sisältää mm:

- itsemääräämisoikeutta tukevia toimenpiteitä
- menettelytavat miten hoito toteutetaan ensisijaisesti ilman rajoitustoimenpiteitä
- vastaavat henkilöt ja heidän sijaiset
- rajoitustoimien aikainen asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuuden huomiointi
- henkilöstön koulutus (perehdytys, täydennyskoulutus, ohjeistus itsemääräämisoikeuden toteutumisesta ja rajoitustoimenpiteiden välttämisen keinoista),

- tilaratkaisut
- itsemääräämisoikeutta koskeva tiedonanto ymmärrettävässä muodossa (Mts. 169).

Yksilöllinen itsemääräämisoikeussuunnitelma:

- Sisältää mm. asiakastiedot, toimenpiteitä itsemääräämiskyvyn vahvistamiseksi, kommunikaatiomenetelmä, ennakointikeinot (joilla rajoitustoimet vältetään, keinoja, joilla mahdollisesti rajoitetaan, lääkärin lausunnon ja perustelut yms.
- Tarkistetaan vähintään 3kkn välein
- Arvioinnin tulokset on merkittävä asiakkaan sosiaalihuollon asiakasasiakirjoihin tai potilasasiakirjoihin (Mts. 171.)

Lakimuutos tulee läpimennessään vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti kehitysvammaisten arkeen. Kuntien rooli korostuu osana itsemääräämiskyvyn määrittystä, ja moniammatillisen yhteistyön sujuvuuden painoarvo kasvaa. palveluntuottajille tulee tarve miettiä omaa toimintaansa laaja-alaisesti ja mahdollisten rajoittamistoimenpiteiden tarve on määriteltävä nykyistäkin tarkemmin.

Lakimuutos haastaisi kaikki kehitysvammaisten kanssa työskentelevät tahot pohtimaan työtään uudestaan. Lakimuutos vaikuttaisi kehitysvammaisten oikeuksiin ja mahdollisesti myös vastuisiin. Haasteellista lakimuutoksen kynnyksellä on nopean toimimisen vaatimus, ja ennakointi tulevaan onkin suuri voimavara jatkon toimivuuden kannalta.

3 Suojatoimenpiteet kehitysvammatyössä

Luku kolme sisältää suojatoimenpidikäytänteiden taustaa kehitysvammatyön näkökulmasta. Luku 3.1 selventää kehitysvammaisuuden ja haastavan käytöksen käsitteet, luku 3.2 käsittelee aikaisempien tutkimusten valossa haastavaa käytöstä ja luku 3.2 pureutuu Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön toimintamalliin ja selventää sen kokonaisuutena. Suojatoimenpidikäytänteitä hyödyntää moni sosiaali- ja terveystalouden palveluntuottaja.

3.1 Kehitysvammaisuuden sekä haastavan käytöksen määrittely

Kehitysvammalla tarkoitetaan hermoston vammoja ja vaurioita. Näistä korostetuimpia ovat aivojen kehityshäiriöt, joihin usein liittyy älyllistä kehitysvammaisuutta.

AAIDD:n (The American Association on Intellectual and developmental Disabilities – järjestö) mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta. Ominaista kehitysvammaisuudelle on merkittävästi keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskky. Älykkyysosamäärä (ÄÖ) on siis alle 70-75 ja tähän yhdistyy kaksi tai useampia adaptiivisten taitojen rajoituksia. Adaptiivisilla taidoilla tarkoitetaan kommunikaatiota, itsestä huolehtimista, sosiaalisia taitoja, kotona asumista, itsehallintaa, oppimiskykyä yms. Kehitysvammaisuus ilmenee aina ennen 18 vuoden ikää. (Manninen & Pihko 2012, 16.)

Henkilöillä, joilla on kehitysvamma, on tavallista suurempi riski myös mielenterveyden häiriöihin. Nykyisin tehdään myös psykiatrisen häiriön diagnoosi, ja on todettu, että 35-50 %:lla esiintyy käyttäytymisen ja mielenterveyden häiriöitä. Haastavaa käyttäytymistä arvelaan esiintyvän psyykkisten sairauksien lisäksi vielä 17-36%:lla. (Manninen, Mölsä & Pihko 2002. 127-128.)

Haastava käyttäytyminen on terminä verrattain uusi. Nykyisin se monesti korvaa samankaltaisia termejä (epänormaali, poikkeava, häiriökäyttäytyminen, ongelmakäyttäytyminen yms.) Haastava käyttäytyminen -termiä käytetään kehitysvammaisilla henkilöillä kuvaamaan esimerkiksi aggressiivisuutta, tuhoisuutta, itsensä vahingoittamista tai muuta käytöstä, joka aiheuttaa vahinkoa joko henkilölle itselleen, ympäristölle tai muille henkilöille. Haastava käytös ei viittaa siis psykologisiin ominaisuuksiin vaan käyttäytymiseen, joka uhkaa hyvinvointia tai toimintaa. (Emerson 2001 lähteessä Kupari 2007.)

Kehitysvammaiset ja erityisesti autistiset käyttäytyvät monesti haastavasti, joko tietämättään miten sosiaalisissa tilanteissa tulee toimia tai muuten tunteitaan tuulettaakseen. Käytös voi johtua esim. mukavan toiminnan katkaisusta, täysin yllättäen tai jonkin häiritsevän aistiärsyksen seurauksesta. Oleellista on huomioida, että haastavan käytöksen synnyn syy on oleellista selvittää ja reagoida sen vaatimalla tavalla, ei niinkään vain puuttua haastavaan käytökseen sinänsä. (Moyes 2002, 11-14.) Suojatoi-

menpidekäsikirja sisältää prosessin aina ennakoinnista fyysiseen rajoittamiseen ja jälkiselvittelyn kautta siitä oppimiseen.

Oleellista on muistaa, että normaaliin elämään liittyvät negatiiviset tunnetilat eivät tarkoita haastavaa käytöstä. Meillä kaikilla on oikeus mielipiteemme ilmaisuun. Rajana voidaan pitää sitä, että kun usein toiselle tuotettu mielipaha ei vähene normaalein vuorovaikutuksen keinoin, kyse voi olla haastavasta käyttäytymisestä. Myöskään vammalle tai rajoitteelle tyypillistä käyttäytymistä ei lasketa haastavaksi käytökseksi. Esimerkiksi tauoton käsien taputtelu, liikkuminen, hyppiminen tai jatkuva ääntely voivat olla tällaisia piirteitä. Näistä ei kuitenkaan aiheudu suoranaista haittaa kenellekään. (Korventaival 2012, 5.)

Tilannetta määrittäessä voi miettiä, miten käytös vaikuttaa yksilön elämään ja arkeen. Kärsiikö käytöksestä elämänlaatu tai joutuuko elämää rajoittamaan, että arki onnistuu (esim. voiko luottaa, liikkua vapaasti, pärjääkö sosiaalisissa tilanteissa yms.). Jos nähdään, että käytökseen on puuttuttava normaalin elämän sujuvuuden kannalta, ehdottomasti voidaan pitää käytöstä haastavana. (Ks. Clements & Martin 2002, 21.)

Clements (2005, 21) nostaa esille tärkeän asian. Kehitysvammaisten haastava käytös ja siihen vaikuttaminen tulisi nähdä realistisena. Lehdistön antama kuva siitä, että tilanteeseen puuttumisesta seuraa välittömästi käytöksen häviäminen, on hyvin harvinaista. Haastavaan käytökseen reagoimista kehitysvammaisen kohdalla voi ajatella, kuten kenen tahansa meistä reagointia esim. tilanteeseen ”näin lopetat tupakoinnin”. Jokainen tiedämme, mikä olisi meille hyväksi, mutta emme pysty ehdottomaan nollatoleranssiin ja elämänmuutokseen hetkessä. Tupakoinnin lopettamista voi verrata ”hyvän vanhan ystävän menetykseen” - vaikkakin tämä muutos parantaa elämänlaatua huomattavasti. Kehitysvammaisiltakaan ei tulisi odottaa käytöksen välitöntä muutosta, kun hyvä reagointi keino, tms. on kerran kokeiltu. (Mt.)

3.2 Suojatoimenpidekäytänteet kehitysvammatyössä

Kuntoutuksen perusta on tiivis ja ammatillinen hoito- ja ohjaussuhde kehitysvammaisen henkilön ja hänen ohjaajansa välillä. Tästä seuraa työyhteisölle jo sinällään suuria vaatimuksia. Erityisen haasteelliseksi tilanne muuttuu, jos päämies ilmaisee tuntemuk-

siaan vahingoittamalla itseään, lähihenkilöitä tai fyysistä ympäristöä. Kehitysvammaisen itsensä, työyhteisön, läheisten ja muiden turvallisuus ja oikeusturva on kuitenkin pystyttävä takaamaan. Suojatoimenpiteiden käyttö on aina äärimmäinen toimenpide, niin kehitysvammaisen kuin työntekijänkin näkökulmasta. (Suojatoimenpidekäsikirja 2011, 6.)

Rajoittamisessa käytetyt menetelmät vaikuttavat päämieheen monin tavoin. Onkin erittäin tärkeää, että tilanteet hoidetaan ammatillisesti yksilöä kunnioittaen. Tilanteen tulee muodostua päämiehelle mahdollisimman vähän ahdistavaksi ja sen on oltava kaikille turvallinen. Suojatoimenpiteiden käyttäminen kohdistuu aina asiakkaan itsemääräämisoikeuteen ja perusoikeuksiin, joskin perustellusti. Suojatoimenpide herättää aina monia tunteita niin asiakkaan kuin työyhteisön kesken ja asiat on käsiteltävä tarkasti läpi jälkikäteen. (Suojatoimenpidekäsikirja 2011, 10.)

Yleistä on, että kun haastavaksi koettua käytöstä alkaa ilmetä, kysytään, mitä tilanteen eteen tullessa tulisi tehdä. Yleensä tämä kysymys esitetään jo ennen, kuin on mietitty mistä käytös edes johtuu. Epävarmuus oikeasta toimintatavasta voi pahentaa tilannetta. Epävarmana toimiessa toimintatapa voi vaihdella ja näin sekoittaa haastavasti käyttäytyvän mielen. Joskus reagoititapa voi viestiä, että käytöksestä seuraa palkinto ja toisinaan taas ei. Ensin on siis aina mietittävä, että mitä reagoititavalla tahtoo saavuttaa/viestiä. (Clements 2005, 30-31.)

Reagoititavan pohjaksi hyvä näkökulma on positiivinen lähestymistapa. Positiivinen lähestyminen edellyttää arvostamista. Tulisi tiedostaa, että ”ihminen voi tehdä ainoastaan itse oman hyvän elämänsä määritelmän”(Korventaival 2013, 5). Tässä on huomioitava kyky ymmärtää syy-seuraus -suhdetta. Tätä ohjenuoraa seuraten jokaisen itsemääräämisoikeuden toteutuminen mahdollistuu. Vuorovaikutus, vahvuuksien tukeminen, haastavaan käytökseen vaikuttavien syiden tarkastelu, arvostava ja avoin vuorovaikutus, yksilölliset ratkaisut sekä onnistumisten huomiointi ovat mm. positiivinen tapa lähestyä haastetta. Jokaisen haastavan käytöksen tilanteen takana on ihminen, jolla on yksilölliset tunteet, tarpeet ja ajatukset. (Ks. Korventaival 2013, 5-6.)

Joissain tapauksissa haastavista käyttäytymismalleista luopumisesta voi seurata uusia käytösmalleja. Näitä käytösmalleja tulisi ohjata positiiviseen suuntaan sekä valmistautua muutokseen. Ennakkoon voi esimerkiksi miettiä, millä käytöksellä voisi saada saman tunteen/oman olon rauhoittumiseen /tms, kuin ennen haastavasti käyttäytyen. Voi opettaa esimerkiksi rauhoittamiskeinoja, vuorovaikutustaitoja, valita paineita purkavan tai mielialaa kohottavan harrastuksen. Nämä keinot eivät kuitenkaan toimi kaikilla, vaan asiakastuntemuksella harkiten tulee ennakoida tilanteet. (Durand & Hieneman 2008, 85-86.)

Kupari (2007) tutki kehitysvammaisten haastavasta käytöksestä tehtyjä lehtiartikkeleita. Oikeusrepertuaarissa hän on huomannut, että kehitysvammaisten perusoikeuksien toteutumista laitospalveluissa on arvosteltu. Nytemmin Keski-Suomesta ei enää laitospalveluja löydy, mutta muualla Suomessa niitä on vielä muutama. On koettu, että pienet yksiköt pystyvät paremmin huomioimaan yksilölliset tarpeet ja näin myös haastava käytös vähenee. Kupari on nostanut esille artikkeleissa esiintyneen näkökulman, että paikoissa, joissa kehitysvammaisen ei itse pysty vaikuttamaan omaan elämäänsä, esiintyy varmasti haastavaa käytöstä. Artikkeleissa korostuu myös Kuparin mukaan humanistinen ihmiskäsitys ja kehitysvammaisen tasavertainen ihmisarvo ja vapaus tehdä itseään koskevia päätöksiä. Tutkimuksen jälkeen on tapahtunut paljon ja on menty kohti parempaa, tutkimuksestakin nousevaa, suutausta kohti. Laitospalvelut lakkaavat Suomessa kokonaan ja kehitysvammaisien asumiskäytänteitä ja vaikutusmahdollisuuksia parannetaan huomattavasti. (Mts. 26-29.)

Kupari (2007) on käsitellyt asiaa myös elämänhallintarepertuaarin näkökulmasta. Haastava käyttäytyminen nähdään elämänhallintaan liittyvien haasteiden seurauksena. Kupari on huomannut tutkimuksessaan, että näkökulma kehitysvammaisten harjaantumattomuudesta elämänhallinnan tilanteissa johtaa mahdollisiin haastaviin tilanteisiin. Näkökulman apukeinoksi nähdään uuden oppimisen ja kuntouttamisen mahdollisuus. Tutkimustulos tukee käsitystä, että suojatoimenpidekäytänteiden tarkalla suunnittelulla ja toisaalta tilanteista oppimisella ja käytöksen takana olevien syiden erittelyllä, haastava käytös voi vähentyä. (Mts. 35-37.)

Kontio (2000) on väitöskirjassaan ”Laitoksessa asuvan kehitysvammaisen vanhuksen haastava käyttäytyminen ja hoitajan käyttämiä vaikuttamiskeinoja” tutkinut haastavaan käyttäytymiseen käytettyjä vaikuttamiskeinoja laajasti. Suomessa kehitysvam-

mahuollon palvelujärjestelmässä on nähtävissä selkeät vaiheet, joissa haastavaan käyttäytymiseen vastataan tietyillä keinoilla. Laitosparadigman vaihe ajoittuu vuosiin 1945 - 1969. Tähän vaiheeseen kuuluu aikaisemmin mainitsemani eristäminen, sairauskeskeisyys ja segregaatio. Tuolloin reagoitiin psyykelääkkein ja vankilamaisin eristysseleillä. Tätä aikaa seurasi kuntoutusparadigma 1970–1994, jolloin kehitysvammaisen henkilö hyväksyttiin yhteiskuntaan tietyin reunaehdoin. Osittain integroiden kehitysvammaisten haastavaan käytökseen reagoitiin kasvatustieteellisin menetelmin. Tukiparadigman nähdään alkaneen 1990-luvun alussa. Tukiparadigman aikana kehitysvammaiset nähdään yksilöinä, ja heidän tarpeisiinsa vastataan henkilökohtaisten tuen tarpeiden mukaisesti. Tänä aikana aloitettiin täyden integraation vaihe ja palveluita alettiin aktiivisesti tuoda normaaliin yhteiskuntaan. (Mts. 30-31.)

Väitöskirjassaan Kontio (2000) nostaa esille näkökulman kehitysvammahuollon moniammatillisen työyhteisön hyvistä ja huonoista puolista. Hyvänä nähdään keskustelukulttuuri ja näkökulmien laajuus sekä monet työtoteet. Nämä voivat luoda myös haasteen kehitysvammatyöhön. Kehitysvammaisten haastavaan käyttäytymiseen suhtautumiseen vaikuttaa kuitenkin koulutuksen rinnalla vahvasti myös yhteiskunnan näkemykseen kehitysvammaisista yksilöistä. (Mts. 50.)

Kehitysvammaisen valinnanvapautta ja itsemääräämisoikeutta korostetaan. Huomioitavaa on kuitenkin, että aina tukitoimista huolimatta ei kehitysvammaisen itse pysty tekemään itsenäisiä ratkaisuja. Näissä tilanteissa omaisten/läheisten ja tuttujen työntekijöiden taito tulkita kehitysvammaisen omaa tahtoa on avainasemassa. Kehitysvammaista on arvostettava yksilönä. Kehitysvammahuollossa työntekijöiden on etsittävä saavutuksen tunne monesti pienistä asioista. Väitöskirjassa (Kontio 2000) on selvinnyt, että pitkään hoitotyötä tehneiden on haasteellisempaa löytää näitä onnistumisen kokemuksen tunteita arjessa ja tämä voi vaikuttaa asiakkaan ja työntekijän väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Jos työntekijä on motivoitunut ja löytää onnistumisen kokemuksia työstään, hän pystyy ottamaan asiakkaat paremmin yksilöinä ja keskittyy heidän yksilöllisiin tarpeisiin ja toimintamalleihin. Kehitysvammaisten (vanhusten) haastavaan käyttäytymiseen vastaaminen pohjautuu työn orientaatioon, joka koostuu ihmiskäsityksestä, kehitysvammaisen henkilön vanhuskäsityksestä, arvolähtökohdista sekä hoitajan ja vanhuksen välisestä vuorovaikutuksesta. (Mts 52-53, 63.)

Työntekijöiden näkökulmasta työssä kohdatun väkivallan vaikutuksia on tutkinut Tiihonen (2005). Hänen lähtökohtansa on ollut Niuvanniemen oikeuspsykiatrisessa sairaalassa koettu väkivalta, mutta työntekijän näkökulma on verrannollinen myös kehitysvammaatyötä tekevien työntekijöiden kanssa. Työntekijöiden kokiessa väkivaltaa koettiin tutkimuksen mukaan tärkeimmäksi tukikeinoksi jälkiselvittelyssä keskustelutuki työtovereiden (85%) , esimiehen (40%) ja perheenjäsenten kanssa (n.20% ,vaitioloasiat huomioiden) kanssa. Oleelliseksi nähtiin myös toimintamalli väkivaltatilanteen tullessa kohdalle. Toimintaohje sinänsä auttaa jo tilanteen ennakoimista/käsittelyä ja hoitamista. Myös koulutuksen arvoa tilanteen hallinnassa korostettiin. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden mielestä on tärkeää väkivallanhallintakeinojen harjoittelu. (Mts. 23, 55-56., 62-53.)

Kokonaisuutena voi todeta, että haastavat tilanteet kehitysvamma-alalla tai missä tahansa sosiaali- ja terveysalan palveluiden piirissä vaativat tarkkaa ennakkoon suunnittelua ja niihin valmistautumista. Lakien noudattaminen ja kaikkien turvallisuuden takaaminen on tärkeää. Työyhteisö, työnantaja, asiakas itse ja väkivallan kohteeksi joutunut kokevat väkivallan erikseen. Työyhteisö voi rasittaa ja ilmapiiri huonontua sekä perustehtävän suorittaminen voi kärsiä. Työnantajan kannalta haastavien tilanteiden erityisesti väkivallan uhka lisää vastuita, voi vaikeuttaa rekrytointia ja lisätä työntekijöiden vaihtuvuutta. Asiakkaille väkivalta on myös turvallisuusriski ja rasite. Itse väkivallan kohdanneelle tilanne on pelottava, järkyttävä ja voi aiheuttaa pitkäaikaisia haittoja psyykelle, työmotivaatiolle, työssä jaksamiselle yms. (Ks. Työturvallisuuskeskus 2009, 4.)

3.3 Suojatoimenpiteet Keski-Suomen vammaispalvelusäätiössä

Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö edistää toiminnallaan vammaisten ja vajaakuntoisten elinolosuhteita yhteiskunnan tasavertaisina jäseninä ja kehittää palvelujärjestelmiä heidän tarpeitaan vastaaviksi. Vammaispalvelusäätiö sisältää asumispalvelua, työ- ja päivätoimintaa, kriisi- ja perhepalveluita sekä yksilöllisesti räätälöityjä palveluita. Vammaispalvelusäätiö järjestää myös koulutusta ja konsultaatiota. Vammaispalvelusäätiön päämiehinä toimivat ohjausta ja tukea tarvitsevat henkilöt, heidän läheisensä ja tukiverkostonsa sekä vammaisalan työntekijät ja järjestöt. (Säätiö 2015.)

Keski-Suomen vammaispalvelusäätiöllä on käytössään suojatoimenpidekäsikirja , jonka mukaisesti koko säätiön henkilökunta toimii. Suojatoimenpidekäsikirja oli välitön reagointimuoto, kun selvisi, että itsemääräämisoikeuslaki viivästyisi. Keski-Suomen Vammaispalvelusäätiön Suojatoimenpidekäsikirjan pohjana on toiminut Etevan Suojatoimenpidekäsikirjan toinen painos. Suojatoimenpidekäsikirjan tarkoitus on vastata haasteeseen, kun päämies syystä tai toisesta, ajautuu tilanteeseen jossa vahingoittaa itseään, lähellä olevia ihmisiä tai omaisuutta. Suojatoimenpidekäsikirja turvaa sekä päämiestä että työntekijöitä. Suojatoimenpide on päämiehen hoitoon liittyvä toimenpide. Suojatoimen käytölle on aina perusteet, menettelytavoista on ennakkoon sovittu ja niihin liittyvä valvonnan ja henkilökunnan määrä on etukäteen tarkkaan säädetty. (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 6, 14.)

Yksilöllinen tunnekokemus on huomioitava. Toinen kokee kiinni pitämisen pahimpana mahdollisena ja toinen taas turvallisena tilanteena. Erityisen huomioitavaa on tilanteen jälkiselvittelyn , sekä päämiehen että työntekijöiden hyvinvointia ajatellen. Näin tilanteesta ei jää kenellekään väärää kuvaa. Oleellista on muistaa, että tilanteet eivät aina vaadi konkreettisia rajoittamistoimenpiteitä, vaan hyvä päämiestuntemus ja ennakointi sekä tilanteenlukutaito voivat ratkaista tilanteen. Tämäkin puoltaa tarkkaa yksilöllisyyttä keinoja mietittäessä. Suojatoimenpidekäsikirja selventää kirjattavat ja päätöksentekoa vaativat suojatoimenpiteet (ks. taulukko 1.) (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 10-13, 15.)

Taulukko 1 Kirjattavat suojoimenpiteet.
(Suojoimenpidekäsikirja 2012, 15-24.)

Fyysistä vapautta rajoittavat suojoimenpiteet	Itsemääräämisoikeutta rajoitettava suojoimenpide	Äärimmäiset menettelytavat
<p>Fyysinen ohjaaminen/siirtäminen tahdosta riippumatta omaehtoisen fyysisen toimintakyvyn tai liikkumisen rajoittaminen</p>	<p>Välttämätön hoitotoimenpide Jos päämies ei kykene sairautensa hoidosta kieltäytyy välttämättömästä hoitotoimenpiteestä</p>	<p>Lepositeiden tai magneettivöiden käyttö, ei ole sallittua Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön toimintayksiköissä</p>
<p>Kiinni pitäminen Fyysinen kiinnipitäminen, joka on pidempi-kestoista ja selkeästi päämiehen toimivapautta rajoittavaa</p>	<p>Omaisuuuden haltuunotto Jos päämiehen hallussa on omaa tai muiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantavia esineitä, aineita yms.</p>	
<p>Lukitseminen huoneeseen jos on syytä olettaa, että päämies muutoin vahingoittaa itseään tai muita. Myös nukahtamisen ajaksi lukittu ovi vaaratilanteita välttämään Huom. tarkka valvontaohjeistus</p>	<p>Omaisuuuden/lähetysten tarkistaminen Jos on perusteltua olettaa, että päämiehellä on hallussa omaa tai muiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantavia esineitä, aineita yms. Jos on perusteltua olettaa, että lähetys sisältää edellä mainittuja asioita. Huom. viestiä lukematta</p>	
<p>Turvahuoneen käyttö jos on syytä olettaa, että päämies muutoin vahingoittaa itseään tai muita. Huom. tarkka valvontaohje</p>	<p>Henkilötarkastus tai – katsastus Jos on perusteltua olettaa, että päämiehellä on hallussa omaa tai muiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantavia esineitä, aineita yms.</p>	
<p>Liikkumisvapauden rajoittaminen Perustellusti voi kieltää päämiestä poistumasta tietyltä alueelta, jos on oletettavaa, että alueelta poistuminen aiheuttaa vaaratilanteen.</p>	<p>Yhteydenpidon rajoittaminen Päämiehen yhteydenpitoa omaisiin/viranomaisiin/tms rajoittaminen hoidollisista ja kuntoutuksellisista syistä.</p>	

Jokaiselle päämiehelle, jolla on haastavaa käyttäytymistä, laaditaan **turvallisuussuunnitelma**. Yksilöllisen turvallisuussuunnitelman sisältö on laaja (mm. kuvaus ennakkomerkeistä, haastavasta käytöksestä ja toimintatavoista, suojoimenpideohje, toteutus, seuranta, lääkitys, erityistilanteet...). Turvallisuuteen vaikuttava tekijä on

myös työntekijän suhtautuminen ja viestintä (sanatonkin). Tärkeää on huomioida myös päämiehen tunnetila ja viestintä. Vaara- ja uhkatilanteessa työntekijän on tehtävä nopeita päätöksiä, nämä päätökset helpottuvat hyvällä ennakkoinnilla ja valmistautumisella. (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 27-28.)

Päämiehelle, jonka kohdalla on mahdollista/todennäköistä päätyä suojatoimenpiteitä vaativaan tilanteeseen, laaditaan suojatoimenpiteiden käyttöä koskeva **toimintaohje**. Esimies tai omaohjaaja kutsuu paikalle työryhmän. Osallisina ovat myös mahdollisuuksien mukaan päämies ja omaiset (jos täysi-ikäinen päämies näin haluaa). Keskustelussa arvioidaan päämiehen kokonaistilanne ja keskustellaan ennakkoinnista ja varmennetaan, että hoidolliset ja kuntoutukselliset keinot tähtäävät suojatoimenpiteiden tarpeen vähentämiseen. Toimintaohjeen allekirjoittavat päämies, oma ohjaaja ja asuntoryhmän esimies. (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 29-30.)

Lääkäreitä ja muita asiantuntijoita konsultoidaan tarvittaessa, henkilöstöresursseja arvioidaan ja näiden pohjalta tehdyn toimintaohjeen toteutuminen jää esimiehen vastuulle. Viimeistelty toimintaohje esitetään konsultoidulle/hoitavalle lääkärille, ja hänen allekirjoituksensa on edellytys toimintaohjeen vahvistamiselle. Toimintaohje on voimassa korkeintaan 3 kk (tai 30 pv, jos ohje koskee yhteydenpidon rajoittamista.) Esimies seuraa toimintaohjeen noudattamista ja sen toteutumista arvioidaan viimeistään toimintaohjeen uusimisen yhteydessä. Toimintaohjeen voimassaoloaikana on tilannekohtainen sovittujen suojatoimenpiteiden käyttö sallittua. Jokainen tilannekohtainen suojatoimenpidepäätös ja tilanteen seuranta kirjataan Mediatriin yksityiskohtaisesti. (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 31-34.)

Toimintaohjeesta keskustellaan aina päämiehen kanssa tavalla tai toisella. Keskustelutilanteessa huomioidaan päämiehen ymmärryskyky ja yksilölliset kommunikointi- ja havainnointimenetelmät. Keskustelun tavoitteena on myös vähentää suojatoimenpiteiden käytön tarvetta. Päämiehen edunvalvojalle annetaan aina tieto toimintaohjeesta, kirjallisesti tai suullisesti. Päämiehen kyetessä itse ratkaisemaan hän saa päättää tiedotetaanko asiasta omaisille. (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 33-34.)

Suojatoimenpiteen tarpeellisuudesta on oltava yksimielisyys hoitoon osallistuvien ja päämiehen välillä. Tarpeiden muuttuessa tai työryhmässä ilmenevien näkemyserojen ilmetessä on toimintaohjeen laatineen työryhmän kokouduttava ja pohdittava asiaa.

Edunvalvojan tai omaisen vastustamatta suojatoimenpiteitä, mutta hoitoon osallistuvien puoltaessa, esitellään asia lääkärille ja hän tekee päätöksen tarpeesta. Jos päämies tai päämiehen huoltaja/edunvalvoja on tyytymätön päätökseen, hän voi valittaa toimintayksikön esimiehelle, säätiön toimitusjohtajalle, päämiehen kotikunnan virkamiehelle tai AVI:in. (Suojatoimenpidekäsikirja 2012, 37.)

4 Työyhteisön kehittäminen

Kehitysvammatyössä työyhteisön kehittäminen ei juuri poikkea muista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työyhteisöjen kehittämisestä. Työyhteisön kehittämisen näkökulma on valikoitunut tähän tutkimukseen alan jatkuvan muutoksen ja kehittymisen takia. Oleellista on huomioida kehittämistarve myös työyhteisöjen toimintamallien kehittämisen näkökulmasta.

Tässä luvussa työyhteisön kehittämisen näkökulma on pohdittu tarkasti ajatellen kyseistä tutkimusta ja sen vaikutuksia. Huomioitu on johtamisen näkökulma, työyhteisön rooli sekä haasteet. Myös ulkopuolelta tulevat erityisesti sosiaali- ja terveysalan työn kehittämisen vaikuttavat näkökulmat on käsitelty. Työyhteisön kehittäminen on kokonaisvaltainen prosessi ja vaatii koko organisaation sitoutumista ja motivoitumista toteutuakseen. Thomas Steward (1997) onkin todennut, että ”yksinkertaisesti, tietoisuus/ammattitaitoisuus on tullut organisaatioille tärkeämmäksi kuin taloudelliset resurssit, markkina-arvo, teknologia tai mikä tahansa muu yrityksen voimavara”. Tämä todentaa jatkuvan kehittymisen tarpeen ja uuden oppimisen tärkeyden.

Nykyisin elämme myös yhteiskunnassa, jossa taloudelliset voimavarat ovat aineettomia kuten: luovuus, innovatiivisuus, luottamus ja sosiaaliset suhteet. Siksi työyhteisöillä ja omaksumiamme ajattelutapoja tulee kehittää jatkuvasti. Myös kehittämistoimintaa on arvioitava innovatiivisesti uudesta näkökulmasta avarakatseisesti. Oleellista on jokaisen panoksen tuominen osaksi prosessia, josta ei välttämättä synny yhtä selkeää tuotetta vaan arvoja ja laatua. Enää pelkkä ahkeruus, tuloksellisuus ja tehokkuus eivät riitä mukana pysymiseen vaan on nähtävä jatkuvan kehittymisen ja kehittämisen tarve. (Juuti 2011a, 13 -15.)

Työyhteisön kehittäminen nousee oleelliseksi asiaksi aina erityisesti muutosten yhteydessä. Uusi laki ja sen tuomat ohjeistusten ja käytänteiden mahdolliset muutokset haastavat työyhteisön muuttamaan käyttäytymismallejaan ja oppimaan uutta oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Erityisesti haastavissa tilanteissa oleelliseksi tulee työyhteisön yhteisöllisyyden näkökulma. Keski-Suomessa kehitysvamma-alan työn luonne on muuttunut suuresti viimeaikoina. Laitospalvelut on purettu ja kokonaisvaltaista palveluiden tarjoamista on jouduttu miettimään. Oleellista on nähdä yhteisöllisyyden kehittämisen tärkeys pitkäjaksoisena prosessina jossa on päämäärä. (Ks. Jäppinen 2012, 15-16.)

Tässä luvussa alalukuineen selvitetään työn kehittämistä sen problematiikan ja johtamisen näkökulmasta. Työn- ja työyhteisön kehittämistä tarvitaan jatkuvasti ja se on pitkäkestoinen prosessi. Päämäärätietoinen ja selkeä suunnitelma kantaa kuitenkin pitkälle.

4.1 Työyhteisön kehittämisen problematiikka

Työyhteisö ja työ ovat laajoja käsitteitä jotka ovat muuttuneet aikojen saatossa. Huomioitavaa on se, että työn ja vapaa-ajan suhde on muuttunut ja vaatimustaso kasvanut. Toisaalta myös työn ja vapaa-ajan välille vedettävä raja on suurentunut ja työt pyritään jättämään työpaikalle. Työ voi olla vahva osa identiteettiä, kutsumus, välttämätön pakko tai jotain muuta. Haasteelliseksi työn kehittämisen tekee juuri tämä lähtökohtien moninaisuus. Yhtenäistä on kuitenkin se, että jokainen työntekijä viettää suuren osan päivästänsä työyhteisönsä kanssa. Työyhteisön on oltava toimiva ja tukea antava. Työhön sitoutuminen, motivoituminen ja innostuneisuus ovat monesti sidoksissa myös organisaation johtamiskulttuuriin. Työyhteisössä tehtäviin muutoksiin sitoudutaan selkeästi paremmin, kun työntekijöillä on kokemus, että heidän mielipiteensä kuullaan aidosti jo muutosta suunniteltaessa. (Ks. Virtanen & Sinokki 2014, 10-12, 96-98.)

Työyhteisön toimivuus vaatii paljon jokaiselta sen jäseneltä ja organisaation osalta. Kokonaisuuden on oltava toimiva aina tiedonkulusta lähtien. Avoin ilmapiiri, keskustelukulttuuri ja mahdollisuus vaikuttavat työhön, ovat oleellisia toimivassa työyhteisössä. Myös työnkuormittavuuden pitäminen sopivalla tasolla sekä muutokseen val-

mistautuminen ja ennakoiminen parantavat työyhteisön toimivuutta. (Ks. Työyhteisön kehittäminen. 2014.) Sosiaali- ja terveystalouden jatkuvat resurssien leikkaukset ja muutokset luovat haasteen työtoimivuuden ja hyvän ilmapiirin ylläpitoon. Sote- muutos vaikuttaa mielipiteisiin taustalla. Toisaalta paine suurempien asiakasmäärien ja tilojen riittämättömyyden problematiikasta aiheuttavat keskustelua.

Työyhteisön kehittäminen on aina suunnitelmallinen prosessi ja vaatii jokaisen työyhteisön jäsenen sitoutumista ja osallistumista. Kehittämisprosessi on aina yhtä vahva kuin sen heikoin lenkki. Työyhteisön kehittämisellä tavoitellaan hyvinvointia ja arjen työn parempaa hallintaa ja toteutumista. Aina kehittyminen ei vaadi suurien asioiden muuttamista vaan pienet uudet linjaukset ja avaukset voivat jo parantaa tilannetta. Lopputulemana kehittämisestä hyötyy koko organisaatio. Tärkeää on myös muistaa työntekijöiden saama hyöty. Työhyvinvointi paranee ja työntekijöiden sitoutuminen vahvistuu. Kehittämisestä seuraa myös uuden oppimisen lisäksi vastuunottoa, yhteistyötaitoja sekä työn sujuvuutta ja toimivuutta. Oleellista työyhteisön kehittämisessä on myös jokaisen tulevan muutoksen ja uudistuksen helpompi omaksuminen. Sitoutumista hankaloittaa omalta osaltaan nykyinen yhteiskunta ja sen tuoma paine sosiaali- ja terveystaloudelle. Epävarmuus tulevasta vaikuttaa myös työyhteisöön ja siksi kehittäminen olisikin pilkkottava mahdollisimman pieniin asioihin vähitellen innostaen aiheeseen. (Ks. Työyhteisön kehittäminen. , 2014.)

Oleellista työyhteisön kehittämisessä on työyhteisön valmius kehittyä. Työyhteisön on tuettava kaikkien mahdollisuutta sanoa mielipiteensä ja vuorovaikutuksen on oltava sujuvaa. Avoin kommunikaatio mahdollistaa hyvien ja huonojen käytänteiden sekä työssä oppimisen koko yhteisöltä. Jokaisessa työyhteisössä on paljon sisäistä asiantuntijuutta ja ns. ”hiljaista tietoa” - jonka jakaminen on oleellista koko yhteisön oppineisuuden ja asiantuntijuuden kannalta. (Jäppinen 2012, 25–29.)

Hiljaisen tiedon jakamista kutsutaan myös sosiaalistumiseksi. Tämä menetelmä aiheuttaa erityisen paljon oppimista uuden ja pitkän uran tehneen työntekijän välillä. Hiljaisessa tiedossa muistettavaa on myös se, että tämän tyyppisessä oppimisprosessissa välittyvät myös arvot, asenteet ja uskomukset, tietojen ja taitojen rinnalla. Oppimisprosessi ja jatkossa työyhteisön kehittäminen vaativat onnistuakseen hyvää perehdyttämistä ja motivoitumista ja hyvien asenteiden siirtymistä. Oleellista on huomioida tämä näkökulma suojatoimenpiteiden toteuttamisen välittämisessä ja käytänteiden

muuttamisessa. Kielteinen ja vähättelevä suhtautuminen voi aiheuttaa pitkäkestoista haittaa. Hiljaista tietoa on saatavilla paljon, ja kehittämistilanteessa haasteeksi voi muodostua, myös vanhojen käytänteiden suuri painoarvo ja periytyminen työntekijältä toiselle. (Ks. Paasivaara & Nikkilä 2010, 76.)

Työntekijän, sekä työyhteisön oppiminen mahdollistuu jos heille sopivat oppimistaidot ja oppimisstrategiat ovat hallinnassa. Käytännön ajattelu, resurssien hallintataidot, soveltamisen taito sekä ongelmanratkaisutaitojen hallinta ovat esimerkkejä alueista joiden hallinta helpottaa oppimista. Jokaisessa työyhteisössä on eriasteisesti motivoituneita henkilöitä. Toimivaksi käytänneeksi on koettu, että innokkaimpien ja motivoituneimpien tehostettu koulutus, lisää koko työyhteisön edistymistä ja tietotasoa. Innokkaimmat työntekijät välittävät yleensä tietonsa eteenpäin työyhteisölle. Yksilön ja koko yhteisön heikkouksien ja vahvuuksien tiedostaminen ja hyödyntäminen on myös askel kohti oppimista. (Ruohotie 2000, 55.)

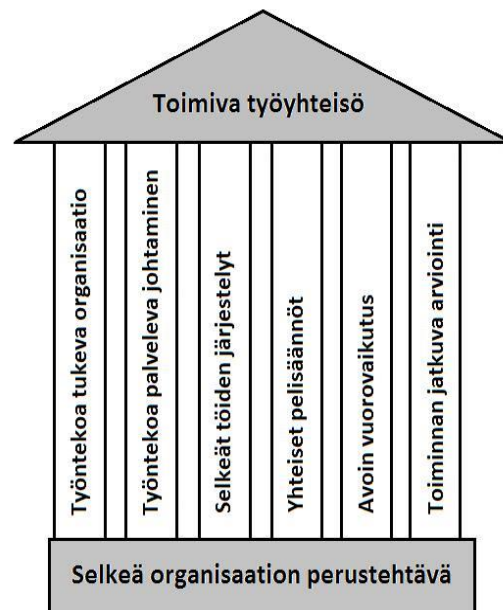
Kokonaisuutena organisaatiosta oppivammaksi kehittyminen vaatii organisaatiolta rohkeutta luoda oppimisen infrastruktuuri. Organisaatio on avoin uusille ideoille ja tukee työntekijöitä kokeilemaan uutta. Motivoituneille työntekijöille annetut valtuudet ja tiedon jakamisen rohkaisu ovat avainasemassa kohti oppimiskokemusta. Esimiehillä on myös tärkeä rooli oppivassa organisaatiossa ja sen synnyn mahdollistamisessa. Esimiesten on luotava yhteen hiileen puhaltamisen kuva ja yhteinen selkeä visio, jota kohti kaikki kulkevat. Esimiesten on toimittava esimerkkinä ja ajateltava avoimin mielin tulevaa. (Ruohotie 2000, 69-73.)

4.2 Johtamisen vaatimukset työkehittämisessä

Johtamisella vaikutetaan koko organisaatioon. Hyvä johtaminen mahdollistaa ihmisten hyvinvoinnin ja työyhteisön tuloksellisuuden. Myös johtamisen on kehityttävä. Johtajan on oltava itse valmis muutokseen, että hän voi ohjata työyhteisöäkin tähän suuntaan. Esimiehet odottavat yleensä, että johtamista kehitettäessä he saavat tukea omalle toiminnalleen sekä mahdollisesti etenevät urallaan. Henkilöstö toivoo, että johtamisen kehittäminen lisää työhyvinvointia, sujuvuutta ja toiminnan mielekkyyttä. Näiden asioiden on oltava kunnossa kehittämistä suunniteltaessa. Johtamisen kehittäminen on

kokonaisvaltainen prosessi, jossa kehitetään henkilön kykyjä toimia esimiesroolissa. Organisaatiomuutokset edellyttävät yleensä johtamisen kehittämistä. (Juuti 2011b, 154-155, 157.)

Esimiehillä ja organisaatiolla on suuri merkitys työyhteisön kehittymisen ja toimivuuden perustana. Kuviossa 1. on selvennetty toimivan työyhteisön peruspilarit. Peruspilarien takana vaikuttaa vahva organisaatio ja toimiva johtaminen.



Kuvio 1. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2014, 57.)

Johtaminen on tiivis osa organisaation aineetonta pääomaa, joka on jokaisella organisaatiolla yksilöllinen. Voikin olla haasteellista luoda innovatiivista ja kehittämismyönteistä työskulttuuria jos toteutetaan vain vanhoja johtamistapoja. Johtaminen säätelee sitä, mitä kussakin organisaatiossa on ylipäätänsä mahdollista saavuttaa. Kehittävä johtajuus tukee henkilöstön voimaantumista oman työnsä tekijänä sekä kehittäjänä. Jokainen työntekijä on niin oman työnsä kuin yhteisen kokonaisuuden kehittäjä. (Niivala 2011, 178-180.)

Esimiehen rooli on kannustaa työntekijää hyviin suorituksiin. Kannustamisena toimii mm. sopivan haasteellisten tavoitteiden asettaminen ja onnistumisien korostaminen. Kannustimina nähdään myös luottamuksen osoittaminen ja toiminnan jatkuva kehittäminen. Kehittämistavoitteen on oltava selkeä ja työntekijän on tiedettävä mitä hänel-

tä odotetaan. Työntekijän on myös oleellista tietää, miten tavoitteet voidaan saavuttaa. Esimiehen on myös selvennettävä, kuinka työntekijät saavat palautetta ja kuinka työtä arvioidaan. (Borgman & Packalèn 2002, 97.)

Omakohmainen kokemus on pohja oppimiselle. Soveltaminen käytäntöön, havainnollistaminen ja pohtiminen yksin ja yhteisössä luo paljon käyttökelpoista tietoa. Muutoksessa erityisesti kokemusoppiminen takaa tiedon leviämisen ja käytänteen helpommin juurtumisen. Toimiva dialogi mahdollistaa reflektoinnin sekä koko yhteisön tiedon yhdistelyn ja eteenpäin kehittämisen. Suojatoimenpidekäytänteen kehittämisessä tarvitaan tiedon juurruttamista, avointa dialogia ja kokemusoppimista. Jokaisella ammattilaisella on näkemys asian hyvästä kulusta ja keskustelulla saadaan varmasti ajantasaista tietoa. (Ks. Ruohotie 2000, 137, 233.)

Esimiehille haaste on tiedonjohtamisen taito. Nykyisin tietoa on saatavilla lähes rajattomasti ja työyhteisön kehittyessä tätä tietoa on pystyttävä jotenkin johtamaan ja hallitsemaan. Esimiesten on myös tiedostettava työntekijöillä olevan tiedon määrä ja opittava hyödyntämään sitä. Tiedon johtaminen prosessina sisältää tiedon luomisen, hankinnan, varastoinnin, jakamisen ja soveltamisen. Tiedon johtaminen vaatii jo organisaation arvoksi tiedon jakamista. Arvoina voidaan nähdä esimerkiksi jatkuvaa oppimista, avoimuutta, yksilönkunnioittamista sekä osallistavaa johtamista. (Sydänmaalakka 2004, 179-182.)

Suojatoimenpidekäytänteen kehittämistä ajatellen osaamisen johtaminen on tärkeä näkökulma. Osaamisen johtamisen tavoite on taata jatkuva osaamisen kehittäminen ja ajanhermolla pysyminen. Osaamisen johtamisen yhteydessä vision selkeyden tärkeys huomioidaan jälleen. Organisaatio voisi käyttää jopa kilpailuetuna esimerkiksi juuri suojatoimenpiteiden toteuttamisen taitoa lainmukaisesti ja päämiehet yksilöllisesti huomioivasti. Työyhteisön ja toimintamallien johdonmukainen kehittäminen vaatii osaamisen johtamista. (Ks. Sydänmaalakka 2004, 133-135.)

Kokonaisuutena johtaminen on tärkeä näkökulma työyhteisön kehittämisestä ja muutoksesta puhuttaessa. Nyky-yhteiskunnassa ei riitä ”kolmen K:n johtamisperiaate” (käske, kontrolloi ja korjaa), vaan vaaditaan myös ”kolmen I:n johtamisperiaate” (innostu, innosta ja innovoi). Johtamisen tulisi pyrkiä tasapainoisesti tehokkuuteen, uu-

distumiseen ja hyvinvointiin. Erityinen painoarvo työyhteisön motivointia ajatellessa on hyvinvointi, koko organisaation tasolla. Älykäs johtaminen pohjautuu ihmiskäsitykseen, jossa työntekijä nähdään tekevänä, tietävänä, tuntevana ja merkitystä hakevana yksilönä. Älykäs johtaminen on myös jaettua johtajuutta, jossa johtajuus nähdään yhteistoimintana, johon jokainen yhteisön jäsen osallistuu omalla painoarvolla. Kaiken johtamisen perusta on kuitenkin itsensä johtaminen. Jos haluaa oppia johtamaan muita, on tunnettava itsensä vahvuuksien ja heikkouksien kokonaisuutena. Taitavalla johtamisella mahdollistuu ”kolmen i:n johtamisperiaatteen”-toteutuminen. (Sydänmaalakka 2009, 143-144, 150-151.)

Muistettava on, että kehitymisprosessi ei tuota tulosta jos sitä ei juurruteta organisaation toimintatapoihin. Uudet toimintatavat ja käytänteet unohtuvat jäädessään organisaatiosta irrallisiksi. Kehittyminen ei myöskään toteudu pitkäkestoisena, jos uusiin toimintamalleihin sitoutuu ja motivoituu vain pieni osa henkilöstöstä. Esimiehien sitoutumisella on erityinen painoarvo esimerkin näyttäjänä ja ohjeistajina. Oppiminen voi kääntyä väärin toteutettuna itseään vastaan ja aikaisemmin innokkaimmat työntekijät voivat kyynistyä ja alkaa vastustaa muutosta, koska väsyvät kantamaan koko kehitystä yksin harteillaan. Oleellista suojatoimenpide käytänteen ja itsemääräämisoikeuslain juurruttamisessa on pitkäkestoinen ja päämäärätietoinen kouluttaminen ja kattava pohjatyö ja periaatteiden selventäminen. (Ks. Kesti 2014, 68.)

4.3 Kentältä tulevat vaikutteet työnkehittämiselle

Yhteiskunta ja asiakkaat ja heidän omaisensa tuovat myös oman panoksensa työnkehittämiselle. Nyky-yhteiskunnassa palvelumuotoilu on pinnalla ja tilaaja- tuottaja malli kovassa käytössä. Asiakaskunta tietää mitä he haluavat ja mihin heillä on oikeus viimeisimpien ohjeistuksien mukaisesti. Asiakkailta on myös laaja käsitys hyvistä toimintamalleista sekä toisaalta toiveita miten palveluita tulisi kehittää.

Palvelumuotoilu on kokonaisvaltainen prosessi. Oleellista on kehittää jokapäiväistä palvelukulttuuria kehittäen uusia ajatuksia. Tavoite on selkeä, 100%:nen asiakastytyväisyys. Palvelumuotoilun hyödyntäminen kehittämisprosessissa laajentaa näkökulmia. Palvelun arvo on noussut materian ohi. Palvelumuotoilu luo uusia toimintamalle-

ja, auttaa huomaamaan palvelun olemassa olevan arvon sekä kehittää olemassa olevia palveluita. Palvelumuotoilu yhdistää asiakkaan tarpeet ja palvelun tarjoajan tavoitteet. Asiakas on palvelun keskiössä ja siten myös palvelumuotoilun ydin. (Tuulanniemi 2011, 9-11, 15.)

Palvelumuotoilun lähtökohta on palvelun pieniin osiin pilkkominen ja niiden tarkka yksilöllinen tarkastelu. Palvelumuoto on prosessi jossa hyödynnetään monia työkaluja parempia toimintamuotoja silmällä pitäen. Tätä menetelmää voivat käyttää kaikki, jotka jotain palvelua tarjoavat. Palvelu on pääasiallisesti aineettomana nähty toiminta tai hyöty minkä toinen voi antaa toiselle ja jossa ei vaihdu tuotteen omistajuus. Palvelumuotoilu on haastavaa, koska palvelut ja niiden tarve elää jatkuvasti. Jokaisella palveluntuottajan ja asiakkaan välisellä vuorovaikutustilanteella on myös vaikutusta palvelun luonteeseen. (Tuulanniemi 2011, 30-33.)

Palvelumuotoilija voi olla kuka tahansa, oleellista on palvelumuotoilijan kommunikointitaito, prosessintuntemus, yksinkertaistamistaito, tiimipelaajan luonne sekä päämäärätietoisuus. Esimiehillä on yleensä tieto kokonaisuuksista, mutta luonteen on myös sovittava palvelumuotoiluun. Lähtökohtaisesti on ymmärrettävä asiakkaan tarpeita ja arvoperustaa, minkä läpi he palvelua tarkastelevat. Palvelumuotoilu on pääsääntöisesti ennakoivaa ja tulevaisuuteen tähtäävää, joten yhteiskunnan ja asiakaskunnan tarpeiden mahdollisista muutoksista tulisi olla tietoinen. (Tuulanniemi 2011, 35-36.)

Asiakkaan kokemus palvelusta voidaan pilkkoa kolmeen osaan : toimintaan, tunteisiin ja merkityksiin. Toiminta näkyy konkreettisena kykynä vastata palveluntarpeeseen. Tunnetaso on asiakkaan omia kokemuksia, helpotusta ja tunteidenkokonaisuutta. Merkitystaso sisältää aistikokemuksia, mielikuvia ja unelmia. Palvelun laadun tulee näkyä kaikilla näillä tasoilla, vaikka palvelu on aineetonta. Kun nämä asiakaskunnan tarpeet on sisäistetty, voidaan lähteä kehittämään olemassa olevaa palvelua vastaamaan paremmin tarpeita. (Tuulanniemi 2011, 36-37, 47.)

Prosessina palvelumuotoilu koostuu määrittelystä, tutkimuksesta, suunnittelusta, palvelutuotannosta ja arvioinnista. Jokaisessa vaiheessa hyödynnetään eri työkaluja kuten mindmap, benchmarking, haastattelut ja muut tiedonkeruu menetelmät, sekä jatkuva kehittäminen. Kokonaisuutena prosessi pureutuu palvelun pienimpiinkin yksityiskoh-

tiin ja analysoi ja innovoi jokaista kohti parempaa. (Tuulanniemi 2011, 56-63.) Sosiaali- ja terveysalaa palvelumuotoilu tukee hyvin. Asiakaskunnan kirjavuus luo haasteen, mutta palveluntuottajat ovat erikoistuneita ja näin tietoisia oman alueensa suuntauksesta. Sosiaali- ja terveysalalla Tilaaja- tuottaja- malli on myös näkyvässä osassa. Tämä malli tuo myös haasteen organisaatiolle ja erityisesti esimiehille joiden on oltava tietoisia tulevista tarpeista, sekä vastattava palvelunlaadusta asiakkaiden lisäksi myös kunnalle.

Tilaaja- tuottaja- mallissa palvelun voi tuottaa joko kunnan oma yksikkö tai kokonaan ulkopuolinen palveluntuottaja. Palvelun tilaaja eli kunta päättää palvelun sisällöstä, turvaa riittävän palvelun saannin, valitsee kilpailutetuista palveluista tuotteet, hoitaa sopimusasiat ja on vastuussa viranomaistoiminnan johtamisesta. Tuottajan rooli on mm. hankkia tuotantontekijät, kehittää, seurata tehokkuutta, vastata että palvelu on sovitun mukaista, laskuttaa tilaajaa ja informoida uusista palveluista sekä muutoksista. (Meklin 2006.)

Pietikäinen (2009) on tutkinut tilaaja-tuottaja-mallin vaikutuksia. Tilaaja-tuottaja-malli voi heikentää asiakkaan äänen kuuluvuutta. Tilaaja hakee kustannustehokkuutta ja näin pienet palveluntuottajat kärsivät. Tuottajan tavoite taas on korkein tuotto. Palvelukokonaisuuksilla on pirstoutumisen vaara ja byrokratian painoarvon lisääntyminen. Toki tunnettavuus, läpinäkyvyys ja kustannustehokkuus lisääntyvät. Tuottajan on keskityttävä palveluiden parantamiseen ja erikoistumiseen. (Mt.)

Myös HUUHTANEN (2009) on tehnyt aiheesta tutkimusta vuonna 2007-2009. Hänen mukaansa kustannustietoisuus lisääntyy mallin myötä. Henkilökunta on ollut sitoutuneempaa, tehtävänjaot selkiytyneet ja työn itsenäisyys parantunut. Esimiehen näkökulmasta paperityöt ovat kasvaneet ja käytännön työnjohtoon käytettävä aika on vähentynyt. Yhdeksi toimivan tilaaja-tuottaja mallin kriteeriksi HUUHTANEN nostaa esimiehen roolin. Heidän on oltava sitoutuneita, kantaa vastuunsa ja innostaa asiaan. Esimiehen antaman vertaistuen ja tiedon hallinnan tärkeys on myös lisääntynyt. (Mt.)

Palvelun innovointi on noussut arvoon, tehtiin sitä sitten tavalla tai toisella. Tarkemmin ajatellessa, huomataan, että kaikki palvelumuodot ovat omalla tavallaan ainutlaatuisia. Jokainen asiakassuhde on jo sinänsä erilainen ja näin palvelusta tulee erityinen. Kaikki palvelut ovat siis sinänsä innovatiivisia. Aina ei siis välttämättä tarvitse keksiä

mitään uutta ja ihmeellistä, vaan vastata ”vain” oman asiakaskunnan yksilöllisiin tarpeisiin. Tämä näkökanta on oltava esimiehellä mielessä. (Ks. Miles 2010, 513-514.)

Muistettavaa on, että kehittymisen tulee tuottaa hyvää niin palvelun tuottajalle kuin asiakkaallekin. Asiakkaan ottaminen mukaan kehittämisajatteluun on suuri voimavara ja arvo sinänsä. Kehittymistä ja sen onnistumista voi suhteuttaa siihen, mitä asiakas saa kehityksen myötä. Kehitysvamma-alalla puhutaan kehitysvammaisten integroitumisesta yhteiskuntaan. Palvelun kehittämisen yhteydessä tulisi puhua kehitysvammaisten integroitumisesta kehitystyöhön ja innovointiin. Esimiehen rooli korostuu jälleen. Esimiehen on velvoitettava tarvittaessa työntekijöitä kehittämään palvelun luonnetta, jos se nähdään tarpeelliseksi. (Ks. Edvardsson, Gustafsson, Kristensson & Wittell 2010, 562, 565.)

Kokonaisuutena voi todeta, että esimies on suuressa roolissa kehitystyössä. Heidän ammattitaitonsa arvo ja ennakkoinnin kyky sekä erityisesti asiakastuntemus ovat avaimia onnistuneeseen lopputulokseen. Esimiehen on kouluttauduttava ja kehityttävä, että organisaatio voi kehittyä.

5 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tässä luvussa selvennetään tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Tavoitteet jakautuvat kahteen erilliseen (kerätä yhteen hyvät käytänteet suojatoimenpideprosessista ja sen vaatimuksista, sekä koota nämä käytänteet kokonaisuudeksi), mutta tuloksissa molemmat on käsitelty yhtenä kokonaisuutena vahvan asiasidonnaisuuden takia. Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet on määritelty Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön toiveiden mukaisesti asiakokonaisuus huomioiden.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen **tarkoituksena on kuvata tutkimuksen kohteena olevien kehitysvamma-alan ammattilaisten kokemuksia hyvästä suojatoimenpiteen toteutumisesta ja saada tietoa tulevan kehittämisen tueksi. Uuden itsemääräämisoikeuslain vaikutuksia tulevaan on myös käsitelty osana prosessia.**

Oleelliseksi asian tarkemman tutkimisen tekee itsemääräämisoikeuslain muutos ja siitä seuraavat suojatoimenpidekäsikirjan uudistus- ja työyhteisön kehittämistarpeet. Kokonaisuutena suojatoimenpiteet ovat sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten piirissä tärkeitä hallita, ja siksi sujuvan suojatoimenpidekäytännön tutkiminen on oleellista. Tämä tutkimus selkeyttää laajaa kokonaisuutta ja antaa hyvän tietopohjan kenelle tahansa, joka joutuu työssään miettimään laajaa vaatimuskirjoa.

5.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on:

Tavoite 1: Kerätä Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön työntekijöiltä tietoa hyvästä suojatoimenpidekäytännön toteutumisesta ja vaatimuksista.

Tavoite 2: Koota yhteen kerätyn materiaalin pohjalta keskeiset/oleellisimmat vaatimukset ja periaatteet hyvästä suojatoimenpidekäytännöstä.

Itsemääräämisoikeuslain muutoksen kynnyksellä tavoite on myös selventää itsemääräämisoikeuslain asettumista nykyiseen prosessiin. Päämääränä on selventää työntekijän näkökulma tulevasta laista ja sen tuomista muutoksista ja mahdollisista haasteista/vahvuuksista. Itsemääräämisoikeuslaista on tehty hallituksen esitys, mutta lopullista päätöstä hiotaan edelleen.

6 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin Keski-Suomen vammaispalvelusäätiössä heidän omia toiveitaan noudattaen keväällä 2015. Tässä osiossa selvennetään tutkimuksen laadullinen ja käytännönläheinen tutkimusmenetelmä, tutkimuksen aineiston kuvaus ja kokoaminen, fokusryhmähaastattelu menettely sekä aineiston analyysi.

6.1 Tutkimuksen laadullinen ja käytäntölähtöinen lähestymistapa

Tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tämä tutkimusmenetelmä selventää tutkittavien käytöstä, uskomuksia, näkemyksiä ja kokemuksia. Tämä menetelmä mahdollistaa vaikeidenkin todellisten tilanteiden ja tapahtumien selventämisen. Tähän tutkimusmenetelmään sovelletaan yleensä muokkautuvampia tiedonkeruumenetelmiä, kuten fokusryhmähaastattelua. Huomio kiinnittyy yksilön kokemuksiin ja näkemyksiin. (Qualitative Research Methods 2010, 1-3.)

Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus löytää ehdotonta totuutta, vaan tutkimus kohdistuu suojatoimenpide prosessiin. Päämääränä on saada Keski-Suomen vammaispuhelinpalvelusäätiön työntekijät kuvaamaan ja jakamaan heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan toimivasta suojatoimenpideprosessista. Laadullisen tutkimuksen avustamana suojatoimenpidekäytännö on mahdollista tutkia kokonaisvaltaisesti. (Ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara , 156-157.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavan aineiston määrä on verrattain pieni, mutta aineistoa tutkitaan ja analysoidaan mahdollisimman perusteellisesti. Oleellista on, että pienestä aineistosta huolimatta on mahdollisuus yleistämiseen, jos aineisto on järkevästi koottu. Tässä tutkimuksessa on haastateltavien suhteellisen yhtenevä käsitys. Heillä on samat perustiedot, lähtökohdat ja yhtenevät kokemukset. Tutkittavat tulevat eri työpisteiltä, joten heillä on laaja kokemus erilaisista tilanteista ja kokonaisuudesta tulee yleistettävä. (Ks. Eskola & Suoranta. 1998, 18, 65-66.)

Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Tutkimuksessa lähtökohdaksi ei ole teorian testaaminen vaan aineiston syvälinen tarkastelu ja käsittely. Tutkimussuunnitelma elää tutkimuksen edetessä ja uusien oleellisten asioiden ilmetessä esim. aineistonkeruuprosessin aikana Keski-Suomen Vammaispuhelinpalvelusäätiöllä on vankka kokemus tutkittavasta aiheesta, kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa aineistoa käsitellään ainutlaatuisena. Yleistettävyyttä muodostuu tutkittavien tarkasta valinnasta. (Ks. Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Tutkimuksessa on hyödynnetty myös käytäntölähtöistä tutkimusotetta. Laadullinen tutkimusote on pääasiallinen katsantokanta, mutta tutkimuksen käytännönläheisyyden takia myös käytäntölähtöistä tutkimusotetta on hyödynnetty. Käytäntölähtöistä aineistoa kerätessä on oleellista huomioida osallistujajoukon tietämys ja kyky nähdä tutkittava asia laaja-alaisesti. Tässä tutkimuksessa tämä täyttyy, koska haastattelujoukosta kaikki ovat aktiivisesti tekemisissä suojatoimenpiteiden kanssa ja ovat prosessoineet asiaa monikantaisesti työyhteisöissään. (Ks. Mutanen 2009. 4.)

Käytäntölähtöinen tutkimusmenetelmä tukee tutkimusta sen kehittämislähtöisyyden ja käytäntöön nojautuvuuden takia. Oleellista on kysymysasettelu, tutkimuksen määrittely ja käytännön toimijoiden näkemysten julkituominen. Tutkimuksen interrogatiivimalli sopii tähän tutkimukseen, koska pohjatieto koostuu olemassa olevasta käytännteestä ja tieto kerätään suojatoimenpiteiden kanssa työskenteleviltä ammattilaisilta. Informaatiolähde on siis perusteltu. Lisäinformaatiota tutkija saa aiheesta perehtymällä yksityiskohtaisesti teoreettiseen viitekehukseen. Huomioitavaa on, että saatava tieto ja teoreettinen viitekehys saattavat erota toisistaan osittain, koska kyseessä on käytännössä hyviksi ja toimiviksi koettujen toimintatapojen julkituominen. Tässä tutkimuksessa tietoa kerättiin haastattelutilanteessa suullisesti ja kirjallisesti, tämä mahdollistaa jatkokysymysten teon ja näin vastaukset ovat varmasti asiasidonnaisia. (Ks. Mutanen 2009, 4-6.)

6.2 Tutkimuksen aineiston kuvaus ja kokoaminen

Tutkimuksen aineisto muodostuu Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön henkilökunnan jäsenille ja esimiehille tehdyistä fokusryhmähaastatteluista. Henkilökuntaa on yhteensä 120 henkilötyövuotta, sekä viisi esimiestä ja toimitusjohtaja. Haastatteluihin osallistui yhteensä 51 työntekijää, joista kaksi työskentelee esimiehenä. Koettiin, että kaksi esimiestä edustaa hyvin koko esimieskunnan näkökulmaa. Esimiehen näkemysten myötä tutkimuksen näkökulmasta saa laajemman ja paremmin koko organisaation reagointitarpeet huomioivan. Haastatteluun osallistuneet ovat aiheeseen virittäytyneitä, koska he ovat ennen olleet AVEKKI (Aggressio, Väkivalta, Ennalta- ehkäisy/hallinta, Kehittäminen, Koulutus ja Integraatio) -koulutuksessa / AVEKKI kertauskoulutuksessa ja saaneet miettiä asioita monelta kantilta.

Haastattelut suoritettiin maaliskuussa 2015. Haastatteluista ja tutkimuksesta informoitiin ennakkoon osallistujia sähköpostitse ja itse tilanteessa vielä kerraten. Tutkimusluvun myönsi toimitusjohtaja, koska käsiteltiin vain työhön liittyviä asioita eikä haastateltavia sinänsä. Haastatteluun osallistuneilla henkilöillä on käytännönkokemusta ja näkemystä suoja-toimenpideprosessista ja sen vaateista ja hyvistä käytänteistä.

Haastattelutilanteita järjestettiin viisi ja haastatteluihin osallistui yhteensä 51 Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön eri toimipisteen työntekijää. Heistä miehiä oli yhteensä 16 ja naisia 35. Kaksi haastatelluista toimii esimiehenä. Haastattelutilanteet kestivät keskimäärin 45 minuuttia. Haastattelut sisälsivät kirjallisen ja suullisen osuuden. Kirjallinen osuus toteutettiin ensin. Kirjallisia avoimia kysymyksiä oli viisi ja suullisia kysymyksiä neljä. Molemmat osiot sisälsivät myös ”vapaa sana” -kohdan, jossa sai tuoda julki tärkeänä näkemiään asioita. Jokainen haastattelutilanne oli täysin anonyymi, edes vastaajan sukupuolta ei kysytty kirjallisessa osuudessa. Suullinen osuus kirjattiin ylös haastattelun aikana. Tilaajan toive oli, että haastatteluja ei nauhoiteta, näin pystytään varmentamaan osallistuneiden anonyymiys. Kirjatut haastattelut käytiin ryhmän kanssa läpi välittömästi haastattelutilanteen jälkeen ja näin varmennettiin saadun tiedon oikeus.

6.3 Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelun päämääränä on avoimen keskustelutilanteen luominen, jonka aikana tutkittavat kertovat mielipiteensä ja omat näkemyksensä aiheesta. Haastattelijan rooli on suuri, hän esittää kysymykset joustavasti ryhmälle ja yksilöille. Tilanteen hallinta mahdollistuu tarkentamisen ja keskustelun oikean suunnan pitämisen. Haastattelurunkoa on myös mahdollista muokata ja kysymysjärjestystä kehittää tilannesidonnaisesti. (Elliot&Assosiates 2005.)

Fokusryhmähaastattelua tukee se, että ryhmään osallistuvat tuntevat/tietävät toisensa tai että heillä on sama lähtökohta keskusteltavaan asiaan. Ryhmän ei ole tarkoitus olla mielipiteiltään yhtenevä, vaan eri näkökulmat ja tästä seuraava perustelun tarve tekee kerättävästä tiedosta mahdollisimman laajan ja eri näkökulmat huomioivan. Jokainen ryhmä on myös erilainen, mutta haastattelijan yhtenevä toimiminen eri haastattelutilanteissa varmistaa haastattelutilanteen pysymisen samanlaatuisena. (Kitzinger 1994.)

Fokusryhmähaastattelu tulisi tehdä saman tutkimuksen aikana vähintään kolmelle ryhmälle (Krueger & Casey 2000, 11). Yleinen fokusryhmähaastatteluun osallistuvan ryhmän koko on 4-10 henkilöä. Tässä tutkimuksessa haastatteluja järjestettiin viisi ja osallistuneita oli yhteensä 51. Tutkimuksessa haastattelun kestoksi muotoutui keskimäärin 45 minuuttia. Ryhmät olivat luonteeltaan avoimia ja sujuva keskusteluyhteys löytyi heti. Haastattelun aihe huomioiden oli oleellista pitää keskustelu haastatteluna, eikä väittelynä tai esimerkiksi ryhmäterapiana tai työnohjauksena. (Elliot & Associates 2005.)

Järjestettiin koehaastattelu yhdelle ulkopuoliselle ryhmälle, jota informoitiin aiheesta löyhästi. Koehaastatteluun osallistujat eivät olleet alan ammattilaisia. Ohjeistuksena on, että fokusryhmähaastattelu sisältää 8- 12 kysymystä, joita voi tuki tarkentaa. Koehaastattelu ja kerättävän tiedon laajuus ja muoto muoivasivat kysymyspaletin 11 kysymykseen ja valmiisiin kysymysten laajennus sekä selvennysajatuksiin. Puolet kysymyksistä oli kirjallisia ja puolet suullisia. Koehaastattelun tärkein rooli oli valmistaa haastattelija tilanteeseen. (Ks. Elliot&Associates 2005.) Testihaastattelu varmistaa haastattelijan huomiointikykyä myös hiljaisempia haastateltavia kohtaan.

Haastattelijan on valmistauduttava haastattelutilanteeseen hyvin. Kysymykset on mietittävä ja valittava perustellusti tutkimusta ajatellen. Haastattelu on avoin vuorovaikutustilanne ja se tuo tilanteeseen sekä etuja että haasteita. Haastattelutilanne on joustava ja tilannesidonnainen. Kysymyksiä voi esimerkiksi tarkentaa tai pyytää perusteluja mielipiteille. Haasteelliseksi tämän tiedonkeruumenetelmän tuo sen kalleus ja aikaa vievyys. Myös kielteisten näkemysten julkituominen voi vaikeutua ryhmätilanteessa. Tutkimuksessa haastattelija pyrki pitämään tilanteen rentona ja asiallisena. Haastattelija korosti positiivista näkemystä, koska tavoite oli kerätä koonti hyvistä käytänteistä ja toivomuksista. Haastattelija rohkaisi tuomaan julki omia näkemyksiä ja kokemuksia ja korosti, että oikeita ja vääriä vastauksia ei ole. (Ks. Hirsjärvi ym. 2007, 200-201.)

Kysymyksiä mietittäessä on keskityttävä jopa kysymysmuotoihin ja sanavalintoihin. Lyhyet ja avoimet kysymykset sopivat tähän haastattelumetodiin parhaiten, näin keskustelu on avointa ja esimerkkejä sekä pohdintoja sisältävää. Kysymysten on oltava sellaisia, että niihin voivat vastata kaikki ryhmän jäsenet. Haastattelutilanteen alussa kysymysten tulee olla ”herätteleviä”. Tässä tutkimuksessa kirjallinen osuus toimi herättelijänä ja asiaan keskittäytymisenä.. Viimeinen kysymys on kokoava ja haastatelta-

villa on näin mahdollista puhua asiasta heräävistä kysymyksistä, huolen aiheista ja kertoa asioita, joita vielä haluavat ryhmässä jakaa. (Ks. Krueger & Casey 2000, 41-45.) Taulukko 2. sisältää haastattelun kysymykset

Taulukko 2. Haastattelun kysymykset.

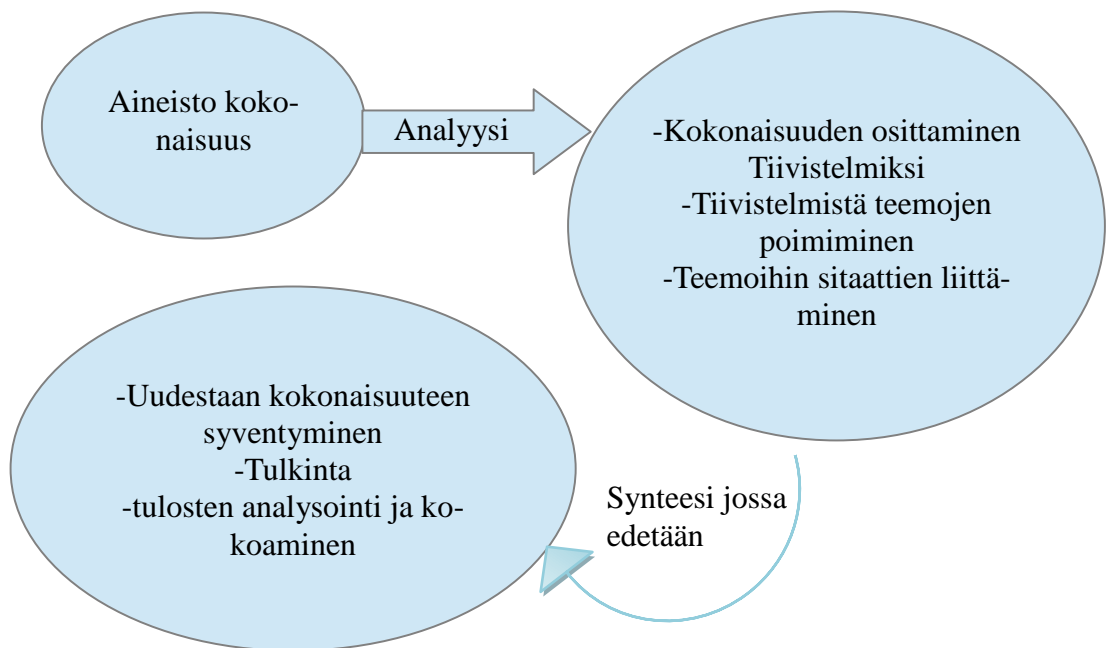
Kirjallinen osuus	
1.	Mitä tukea esimieheltä/organisaatiolta odotat suojatoimenpideprosessissa
2.	Mitä tukea odotat työyhteisöltäsi suojatoimenpideprosessissa?
3.	Mitkä keinot parantavat haastavien tilanteiden ennakoimista ja ennakoinnin toteutumista?
4.	Mitä hyvä/oikeaoppinen rajoittamistoimenpiteen toteuttaminen vaatii?(esim.työyhteisöltä, yksilöltä, esimieheltä..)
5.	Minkälainen koulutus tukee suojatoimenpidekäytänteiden oikeaoppista toteutumista?(käytäntö, teoria, aihepiirit, minkä verran tulisi järjestää, ketä osallistujia..?)
6.	6.Vapaa sana: Mitä hyviä käytänteitä tulisi tukea/mitä vielä tulee mieleen/mitä haluat vielä sanoa
Suullinen osuus	
1.	Onko teillä käsitys, mitä uusi itsemääräämisoikeuslaki sisältää?
2.	Minkälaista koulutusta tarvitsette itsemääräämisoikeuslaista ja sen tuomista muutoksista?
3.	Miten koette itsemääräämisoikeuslakimuutoksen? Mitä haasteita se luo mahdollisten rajoittamistoimien tarpeen tullessa
4.	Miten työntekijänä toivoisitte suojatoimenpidekäytänteiden kehittyvän uuden lain mukaiseksi?(miten haluaisitte osallistua, mitä erityishuomioita..?)
5.	Vapaa sana. Onko jotain sanottavaa vielä, minkä koette tärkeäksi tästä asiasta keskusteltaessa

Ryhmähaastattelulla tavoiteltiin keskustelemaa aineistonkeruutilannetta, jossa saadaan mahdollisimman monipuolista tietoa. Kirjallisella kysymysosiossa varmistettiin, että kaikki saavat mielipiteensä kuuluviin. Ryhmähaastattelussa kysymykset kohdistetaan kaikille, mutta tämä haastattelumuoto mahdollistaa myös yksilöille tehtävät tarkentavat kysymykset. Fokusryhmähaastatteluun osallistujat ovat pääsääntöisesti asiantuntijoita, joiden mielipiteet ovat ajankohtaisia. Heidän käytännön työhönsä kuuluu käytänteiden hallinta ja suojatoimenpideprosessin tuntemus. Tätä menetelmää hyödynnetään yleensä uuden tiedon luomisessa ja uusia tarpeita ja palveluita kehitettäessä. (Ks. Hirsjärvi & Hurme 2000, 61-63.)

Tutkimuksen analysointiprosessi alkoi jo haastattelutilanteen havainnoinnilla. Haastattelutilanteessa kerättiin ensin kirjalliset anonyymit vastaukset. Haastattelutilanteet kirjoitettiin tarkasti ylös haastattelun aikana tietokoneella ja luettiin vielä yhteisesti ääneen haastattelutilanteen loputtua. (ks. Elliot&associates 2005.) Kysymykset olivat avoimia ja näin sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin, ei tule epäselvyyttä vastaamisen muodosta ja ehdotettuja vastauksia ei ole valmiiksi, vaan kaikki tiedot ovat tutkittavien omia mielipiteitä .Suulliset vastaukset kirjattiin muistiin tilanteessa. Kirjallisen ja suullisen tiedonkeruumenetelmät tukivat toisiaan ja molemmissa saa ”suoria lainauksia” todentamaan tuloksia. (ks. Hirsjärvi ym. 2007, 196.)

6.4 Sisällönanalyysi

Aineistoa kertyi yhteensä 51+11 liuskaa, ja siihen syventyminen vaati koko aineiston moninkertaisen lukemisen. Yksittäisten oleellisten sanojen ja termien lukeminen ei anna riittävän syvällistä kuvaa aineistosta. Oleellista on teemoittaa asiat yhdistellen, järjestellen ja ryhmitellen. Tämä ns. koodaus mahdollistaa tutkimusaineiston tulkitsemisen ja uuden kokonaisuuden luomisen. (Silius 2008.) Analyysiprosessi jaetaan kahteen vaiheeseen, analyysi- ja tulkintavaiheeseen. Tulkintavaiheessa tavoitteena on tehdä synteesi tulkinnoista. Synteessin tavoite on selkeyttää ja luoda kokonaiskuva ja esittää tutkittava asia uudessa perspektiivissä. Kuviossa 2. on kuvattu tämä analyysiprosessi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143.)



Kuvio 2. Analyysin kulku. (Hirsjärvi & Hurme 2000, muokattu)

Aineiston analyysimenetelmäksi valikoitui tutkimuksen päämäärään parhaiten sopiva teemoittelu. Teemoittelu valikoitui menetelmäksi, koska fokusryhmähaastattelut kulivat aina tietyn kaavan mukaan ja oletettiin teemojen löytyvän selkeästi. Ensin teemoittelu vaatii aineiston kokonaisuuden sisäistämistä ja jokaisen haastattelutilanteen tiivistelmän kirjoittamista. Taulukko 3. sisältää yhden haastattelutilanteen tiivistelmän kysymysten 1 ja 2 osata, eli analyysivaiheen 1. Näiden tiivistelmien pohjalta havainnoitiin teemat. Haastattelussa ilmenneet toistuvat ja merkitykselliset ilmaisut säilytettiin koskemattomina. Valikoidut ilmaisut olivat perusteltuja ja harkittuja. Sitaatit päätettiin pitää täysin anonyymeinä, mainittiin vain haastattelutilanteet, joissa tulivat julki (esimerkiksi H1 tarkoittaa ensimmäistä haastattelutilannetta). Valinta tehtiin siksi, että työyhteisöillä oli tiedossa haastatteluihin osallistujat ja pienessä työyhteisössä kommenttien sanojat olisi voitu saada selville. Tutkimuksen kannalta ei myöskään ollut perusteltua eritellä vastaajia. (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Teemoittelun kulku eli analyysivaihe 2 on selvennetty kuvioissa kahden teeman kohdalta kuvioissa 3 ja 4.

Taulukko 3. Analyysivaihe 1

Kirjallinen osuus	
1.	<p>Mitä tukea esimieheltä/organisaatiolta odostat suojatoimenpideproses- sissa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selkeät ohjeet mitä mahdollista tehdä ja milloin • Koulutus suojatoimenpiteistä • -Selvät säännöt ja tiedotus ja perehdytys • Asioihin perehdytetään kunnolla ja niitä kerrataan säännöllisesti • Tilanteiden ennakointi etukäteen ja haastavien tilanteiden purku • Perehdytys tärkeää • Jälkipuinti • Selkeät toimintamallit • Ymmärrys siitä, mitä jokapäiväinen työ todella on • Ymmärtävä, riittävän tehokkaasti ja nopeasti toimiva tuki.
2.	<p>Mitä tukea odostat työyhteisöltäsi suojatoimenpideprosessissa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhteiset sävelet • Työyhteisön tunnettava ja luotettava toisiinsa • Kukaan ei luista vaikeista tilanteista • Hyvä yhteishenki • Tietää että apua saa aina, sekä voi keskustella tilanteest • Toimintatapojen yhdessä miettiminen • ennaltaehkäisyn suunnittelu yhdessä • Perehdytys • Hyväksyvä, kannustava ja ammattitaitoinen
Suullinen osuus	
1.	<p>Onko teillä käsitys, mitä uusi itsemääräämisoikeuslaki sisältää? Esimies ja yksi työntekijä on tutustunut Muuten ”ei tietoa”</p>
2.	<p>Minkälaista koulutusta tarvitsette itsemääräämisoikeuslaista ja sen tuomista muutoksista?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kannattaa odottaa että laki ensin on tarkkaan kirjattu. Oletettavasti päätös venyy ja lakikohdat muutokset. Tuo paljon yhteiskuntaan kustannuksia, jtn lain tuleminen venynee. • Sitten kun tulee niin kaikki koulutukseen. • Käytännön tasolle vietyä keskustelua ja koulutusta, mitä oikeasti tarkoittaa arjessa • siltä osin kuin se meitä koskee+ päälinjat. Mutta Huomioitavaa se, että sitten vasta kun laki tulee. • Laitoskuvioden purku on vaikuttanut jo valmiiksi itsemääräämis- oikeuden toteutumiseen- mutta miten laki vaikuttaa tähän vielä lisää • päämiesten kohdalla yksilökohtainen keskustelu. Miten toimitaan oikeaoppisesti. Huomio myös , että itsemääräämisoikeuslaki tuo oikeuksia mutta myös vastuuta päämiehelle.

Analyysivaihe 1 selvensi koko aineistosta nousevia pääkohtia. Jokaisen haastattelutilanteen tiivistelmistä näki selkeästi yhtenevyydet ja korostuneet aihealueet. Tiivistelmien pohjalta löytyi pääteemat, jotka koottiin yhteen analyysivaiheessa 2. Vastausten pohjalta muodostui kokonaisuuksia, jotka asettuivat teemojen alle. Analyysivaihetta kaksi selventävät kuvio 3 ja kuvio 4.

"Perehdytys kaikille"	"Perehdytys tärkeää"	"Hyvä koulutusjärjestely, säännöllisesti"	"Tieto mitä kentällä tapahtuu"	"Huom: arki-työtä tekevien mielipiteet"
"Tarvittava tieto ajallaan"	Perehdytys	Riittävä koulutus	Esimiehillä tieto arkityöstä	"Organisaatio tuntee päämiehetkin"
"Selkeät ohjeet"	Yhtenäinen ohjeistus	Organisaation rooli	Turvallisuuden takaaminen lakimuutoksenkin jälkeen	"Tarpeeksi harjoittelua, esim työpaikalla"
"käydään asiat läpi keskustellen, eikä syylistäen"	Työntekijöiden kuuntelu	Vastuun kantaminen/tuki	Toimiva ympäristö	"Riittävä henkilökuntamäärä"
"Työn laadukkaan tekemisen tukeminen"	"työntekijöiden kanssa on hyvä käsitellä asioita"	"Esimies läsnä ja tukee todella"	"Tilojen suunnittelu tarpeen mukaan"	"Oikeanlainen turvallinen ympäristö"

Kuvio 3. Analyysivaihe 2

”heidän kanssaan voi keskustella avoimesti”	”Luottamus, että kukaan ei jää yksin”	”Joku auttaa aina-asenne”	”Avoin keskustelu ja pohdinta”	”Syyllistämätön ilmapiiri”
”Avoin jälkipointi”	Kommunikoiva	Yhteisöllisyys	Avoimuus	”asiat asioina, mutta käsitellen”
”arvostetaan toinen toistemme osamista”	Luottamus	Työyhteisön vaatimukset	ammattillisuus	”Sama tietotaito-taso”
”Oma aktiivisuus ja kiinnostuneisuus	Sitoutunut	Hyvä ennakkointi	Pysyvät työntekijät	”Tutut ammatillaiset”
”..virheistä oppiminen..”	”yhteiset noudatetut käytännöt”	”Keskustelu, läsnäolo ja tilannetaju”	”Luotto että vahvuus riittävä(myös tutut työntekijät)”	”päämiestunteudesta ”vanhoilta” työntekijöiltä”

Kuvio 4. Analyysivaihe 2

Kuvioista 3 ja 4 näkee, miten teemat ovat selkiintyneet. Haastatteluissa kerätyn aineiston pohjalta on koottu yhtenevyyksiä ja toistoa. Kommentit on yhdistetty ja näistä on valikoitunut aihealueita jotka asettuvat pääteemoiksi muotoutuneiden kokonaisuuksien alle. Pääteemojen osiot näkyvät kukin korostuneesti vastauksissa. Osaa osioista korostettiin useamman pääteeman alla eri näkökulmasta. Tämä on huomioitu teemoittelussa ja tutkimustuloksien esityksessä.

7 Tutkimuksen tulokset

Luvussa 7 puretaan fokusryhmähaastattelun tutkimustulokset selkeäksi kokonaisuudeksi. Haastatteluissa kerättiin tietoa hyvän suojatoimenpideprosessin edellytyksistä ja koottiin näiden pohjalta kokonaisuus. Haastatteluihin osalistui yhteensä 51 henkilöä. Tuloksia tukevat suorat lainaukset, jotka on eritelty haastattelutilanteiden mukaan (esim. H1, H2 ym.). Tässä yhteydessä ei eroteltu miehiä, naisia tai työyhteisöjä tunnistettavuuden vuoksi. Osio on jaettu sisällönanalyysissä selventyneiden teemojen alle ja käsitelty mahdollisimman laajasti. Tutkimustulosten pohjalta on luotu kokonaisuus hyvistä käytänteistä sekä suojatoimenpiteiden, että itsemääräämisoikeuslakimuutoksen tiimoilta.

Teemoiksi ”yläotsikoiksi” muodostuivat:

- Organisaation rooli hyvässä suojatoimenpideprosessissa
- Työyhteisön vaatimukset
- Ennakoinnin tärkeys ja sen toteutumisen kriteerit
- Oikeaoppisen rajoittamistoimenpiteen toteuttamisen lähtökohtia
- Koulutusvaatimukset kokonaisuuden hallintaan.

7.1 Organisaation rooli hyvässä suojatoimenpideprosessissa

Organisaation roolin tärkeys ja sitoutuneisuus näkyi vastauksissa selkeästi. Organisaatiolta peräänkuulutettiin riittävää koulutusta, yhtenäistä ohjeistusta, työntekijöiden kuuntelua, vastuun kantamista/tuen antamista, arkityötietoisuutta, turvallisuuden takaamista lakimuutoksenkin jälkeen sekä toimivaa ympäristöä. Erityisen korostettuna näkyi hyvän perehdyttämiskäytännön toteuttaminen.

H3: ”Työpaikan vastuu perehdyttää miten talossa tapana toimia.” **Perehdytyksellä** työntekijät saavat pohjatiedon, peruseriaatteet ja selkeän käsityksen kokonaisuudesta. Perehdytykselle toivottiin löytyvän riittävästi aikaa. Erityisen tärkeänä nähtiin organisaatiolle hyvästä perehdytyksestä koitua hyöty, työntekijöistä tulee varmempia ja heillä on tilaisuus kysyä askarruttavia asioita ja saada luottamusta omaan osaamiseen.

Organisaatiolta toivottiin myös **yhtenäistä ohjeistusta**. H2: ”Tarkat ohjeistukset siitä, kuinka missäkin tilanteessa toimitaan.” Kaikilla tulisi olla selkeä käsitys voimassa olevista käytänteistä, säännöistä ja muutoksista. Yhtenäinen tieto nähtiin osin koko organisaation tasolla ja osin kunkin yksikön omien ”erityispiirteiden” tietojen yhtenevyytenä. Yhtenäisillä ohjeistuksilla ja tiedoilla kaikki työntekijät ovat samalla viivalla toimiessaan haastavissa tilanteissa. Organisaation selkeä linja mahdollistaa motivoitumisen ja toisaalta minimoi virheiden syntymisen.

Työntekijöiden kuuntelu ja esimiehen vastuun kantaminen/tuki nousi ilmi lähes kaikissa vastauksissa. H3: ”Työnantaja ja esimies kiinnostuneita työntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista”, H1: ”esimiehen tarjottava tukea, aina jos tarvetta.” Pidettiin oleellisena, että keskusteleva kulttuuri toimii myös työntekijöiltä esimiehille päin. Tämän nähtiin vaikuttavan niin motivoitumiseen kuin luottamukseen asioiden hoidos-

ta. Esimiesten vastuun kantamista/tuen antamista korostettiin myös motivoitumista ja luottamusta herättävänä piirteenä.

Suora seuraus työntekijöiden kuuntelusta on **tieto arkityön** luonteen välittymisestä esimiehille. H2: ”Ymmärrys siitä, mitä jokapäiväinen työ todella on.” Esimiesten tulisi olla tietoisia arkityön haasteista, kompastuskivistä sekä voimavaroista ja hyvistä käytänteistä. Huomion herätti myös yhtenevä näkemys siitä, että arkityöhön sitoutunut esimies osaa myös ajaa omien päämiestensä asioita ja erityistarpeita paremmin. Työntekijöillä on kuitenkin arkityöstä ajantasaisin ja tarkoin tieto, jonka esimiehet voivat hyödyntää omaa rooliaan toteuttaessaan.

Organisaation tulisi taata **toimivat tilat**. H4: ”Ympäristön suunnittelu sopivaksi (tilat, henkilöt..).” Toimivien tilojen vaikutuksia kokonaisuuteen pidettiin tärkeänä. Vastanneet näkivät, että huonoissa tiloissa työskentely voi j olla suuri rasite työlle.

Organisaatiolta peräänkuulutettiin myös **riittävää koulutusta**. H2: ”Koulutukset ovat olleet hyvin tärkeitä.” Koulutuksista nähdään olevan suuri hyöty, erityisesti jos kaikki osallistuvat niihin säännöllisesti. Koulutusvaatimuksia selvennetään enemmän kohdassa 7.5 , mutta yleistykseenä pidettiin organisaation yhteisen koulutuslinjan tärkeyttä.

Itsemääräämisoikeuslaki herätti laajaa keskustelua. Organisaation roolina pidettiin **työntekijöiden turvallisuuden takaamista** lakimuutoksenkin jälkeen . H1: ”Työntekijöiden turvallisuus on taattava jatkossakin”, H5: ”miten itsemääräämisoikeuslaki vaikuttaa ohjaajien tehtäviin ja myös miten päämiehiin – mitä velvollisuuksia ja oikeuksia heillä on.” Avoin keskustelu nosti myös esille ajatuksen kehitysvammaisten oikeuksista ja velvollisuuksista. Jokaisella työntekijällä on oikeus nollatoleranssiin väkivaltilanteista ja tämän mahdollistumista lakimuutoksen kynnyksellä kyseenalaistettiin. Organisaation ja työntekijöiden yhteistyön tärkeyttä lakimuutoksesta seuraavien käytännemuutoksien suunnittelussa ja yhteen kokoamisessa korostettiin. Selkeä mielipide oli, että työntekijöiden arkikäytänteiden ja näkemysten huomioiminen on voimavara tulevaa mietittäessä.

7.2 Työyhteisön vaatimukset

Yhdeksi pääalueeksi nousivat aineistosta työyhteisölle kohdistettavat vaatimukset. Työntekijät kertoivat suojatoimenpidekäytänteitä näkökulmana pitäen, millainen työyhteisö tukee arjen sujuvaa toteutumista. Pääkohdissa ei juuri ollut hajontaa, vaan kokemus työyhteisöstä voimavarana haastavan käytöksen kohtaamisessa pidettiin erityisen tärkeänä. Työyhteisön tulisi olla kommunikoiva, yhteisöllinen, avoin, luottamusta herättävä, sitoutunut, ennakkointikykyinen ja ammatillinen. Myös työntekijäjoukon pysyvyys ja tuttuus nähtiin tärkeänä.

Kommunikointia pidettiin oleellisena moneen vaikuttavana kokonaisuutena. Kommunikoinnista ja sen avoimuudesta seuraa myös **luottamus ja avoimuus**. H5: ”Tietosiitä että apua varmasti saa”, H2: ”Avointa keskustelua siitä mitä tapahtui, miten tilanteessa toimittiin, mitä olisi voinut tehdä toisin ja mitä tästä opittiin.” Kommunikoinnin tulisi olla vaivatonta, asiakaskeistä ja kaikki huomioivaa. Avoimuus ja luottamus ovat pohja-arvoja turvan ja käytänteiden juurtumiseen. Näitä kärkiarvoja ei kuitenkaan pääse syntymään ilman sujuvaa kommunikointia. Kommunikoitiin ja vaikeistakin asioista keskusteluun ja niiden käsittelyyn tulisi saada tukea työkavereilta, esimieheltä ja koko organisaatiolta. Jokaisen työntekijän tulisi osata ottaa vastaan niin rakentavaa kuin positiivistäkin palautetta sekä jakaa omaa tietotaitoaan muille työntekijöille.

Ammatillisuutta kasvattaa kommunikointi, luottamus ja avoimuus ja niistä kumpua-va tiedon jakaminen. H2: ”Kouluttautuneisuutta, sitoutumista yhtenäisiin pelisääntöihin, hyvää yhteishenkeä, sopivaa vireystilaa tehdä töitä.” Työntekijöiden riittävä koulutustausta ja yhtenevä tietämys asioista ja niiden hoitotavoista mahdollistaa kokonaisvaltaisen ammatillisuuden. Hyvän ammatillisuuden kokemus työyhteisöstä nähtiin myös luottamuksen lisääjänä ja toisaalta oman motivoitumisen ja sitoutumisen kasvattajana.

Sitoutuminen työhön ja sen toimintaperiaatteisiin mahdollistaa suojatoimenpidekäytänteiden toteutumisen. H1: ”Kaikkien pitää pitää kiinni säännöistä, rajoista, arvoista ja normeista.” Sitoutunut työyhteisö toimii sovittujen sääntöjen mukaisesti ja näin päämäärä ja kuntoutustavoite toteutuvat. Työyhteisön sitoutuneisuus lisää myös joustavuutta ja avunantohengen nousua koko työyhteisössä. Jokaisen tasapuolinen osallistuminen ja oman työnsä varmasti hoitaminen oli selkeästi perusta kokonaisuuden to-

teutumiseen. Sitoutunut työyhteisö myös säilyy ja **pysyvä työyhteisö** nähtiinkin voimavarana erityisesti haastavissa tilanteissa selviytymisessä. H5: ”Mahdollisimman vakiporukka, jossa jokaisella oma roolinsa.” Jokaiselle muodostuu pitkäaikaisessa toiminnassa oma roolinsa ja jouhevuus sekä työn sujuvuus parantuvat luonnostaan. Vakituiset sijaiset nähtiin myös todellisena vahvuutena, näin luottamus ja turvantunne työssä säilyvät.

Hyvä ennakkoinnin taito nousi koko työyhteisöstä puhuttaessa esille. Ennakointia konkaisuutena käsitellään tarkemmin alaluvussa 7. Ennakointi lisäsi turvan tunnetta ja se nähtiin mahdollisuutena minimoida haastavien tilanteiden äityminen pahaksi. Ennakointi on hyvin toteutuessaan monen asian summa.

7.3 Ennakkoinnin tärkeys ja sen toteutumisen kriteerit

Ennakkoinnin nähtiin mahdollistavan suojatoimenpiteiden vähenemisen ja haastavan käytöksen synnyn rajoittamisen. Ennakointi vaatii kuitenkin tiedotusta, asiakastunte-
musta, rauhallisuutta, aikaa, riittävää henkilökuntaresurssia, yhteneviä toimintamalle-
ja, toimivia tiloja ja ehdottoman avointa kommunikointia **Aika** resurssina nähtiin en-
nakkoinnin hyvänä työkaluna. H1: ”aikaa pohtia kehittää ja siirtää tietoa.” Aika mah-
dollistaa **kommunikoinnin** ja **tiedotuksen** sekä tarkkaan harkitun toiminnan. Nämä
kolme ennakkoinnin apukeinoa riittävät jo pitkälle. Kommunikointi ja tiedotus takaavat
muutosten ja uusien käytänteiden yms. välittömän siirtymisen työyhteisössä. Aika si-
nänsä antaa mahdollisuuden miettiä ja harkita tarkoituksenmukaiset toimintamallit
yksilöllisesti jokaiselle.

Yhtenevät toimintamallit nähtiin ehdottomina ennakkoinnin toteutumisessa. H4: ”en-
nalta sovitut toimintamenetelmät ja erityisesti niistä kiinni pitäminen”, H2: ”Työn-
tekijöiden erilaisuus ja vahvuudet mutta yhtenäiset säännöt ja arvot.” Toimintamallien
yhtenevä tietoisuus ja kirjaaminen eivät sinällään riitä, vaan korostettiin työntekijöi-
den sitoutumista toimintamalleihin. Ennakointi mahdollistuu, jos kaikilla on samat
rajat päämiesten kanssa ja toisaalta samat toimintamallit haastavan tilanteen kärjisty-
essä.

Riittävät henkilökuntaresurssit nousivat selkeästi esiin ennakoinnin toteutumisen mahdollistajana. H3: ”Riittävä määrä henkilökuntaa jolla koulutus.” Henkilökunta tuo oikein mitoitettuna turvaa, hallintaa ja riittävää tietotasoa haastavissa tilanteissa. Henkilökunnan suurikaan määrä ei kuitenkaan korvaa asiakastuntemusta ja toimintamallien hallintaa.

Asiakastuntemus ja siitä seuraava rohkea **rauhallisuus** tilanteissa näkyi vastauksissa korostuneena ennakoinnin arvona. H4: ”Vaatii työntekijöiltä myös hyvää asiakastuntemusta, sen myötä tiedetään, millaiset keinot kunkin päämiehen kohdalla toimii parhaiten.” Asiakastuntemus takaa tilanteen todellisen arvion mahdollistumisen ja yksilöllisyyden oikeaoppisen toteutumisen. Päämiehiin tutustumalla löytää parhaat toimintamallit ja pysyvissä tiimeissä näiden tietojen jako luo ajantasaisen näkemyksen päämiehen tarpeista ja niiden täyttämistä.

7.4 Oikeaoppisen rajoittamistoimenpiteen toteuttamisen lähtökohtia

Oikeaoppisen rajoittamistoimenpiteen toteutumisen lähtökohdat käsiteltiin vastauksissa laajasti. Toki koulutus pohjaa korostettiin, mutta tiedotus, ennakointi, jälkiselvittely (ja siitä oppiminen), yksilölliset suojatoimenpidekäytännöt, luottamus, kirjaaminen ja selkeä ohjeistus nähtiin myös rajoittamistoimenpiteen mahdollistajina.

Tiedotus ja selkeä ohjeistus toimintamalleista oli yleinen ehto rajoittamistoimenpiteen oikeaoppiselle toteutumiselle. H5: ”Tiedonkulku työntekijöiden/työvuorojen välillä.” Nähtiin, että tiedottamalla ja selkeillä ohjeistuksilla mahdollistetaan tasapuolinen lähtökohta yksilöllisiin tilanteisiin. Ohjeistuksella ja tiedotuksella nähtiin olevan myös merkitys työntekijöiden omalle turvallisuudelle. Itsemääräämisoikeuslain voimaantulo herätti tässä kohtaa paljon keskustelua ja käytännön vaikutuksista konkreettisiin rajoittamistoiimiin toivottiin tarkkaan selvennettävän työntekijöille.

Kaikkien työntekijöiden yhteinen **koulutus pohja** ja erityisesti Keski-Suomen vammaispalvelusäätiötä ajatellen AVEKKI-koulutuksen käyminen nähtiin suojatoimenpiteen mahdollistajana. H2: ”Oikea koulutus, myös sijaisten tiedettävä oikeat mallit.” Koulutus lisää turvaa, mutta myös tietoutta ja saa työntekijät miettimään

rajoittamista kokonaisuutena. Koulutusten nähtiin myös parantavan keskusteluyhteyttä työyhteisössä ja pohtimaan päämiehiä tarkemmin yksilöinä.

Koulutus lisää **luottamusta** työyhteisön välillä ja näin myös varmuutta suojatoimenpiteiden toteuttamiseen. H2: ”Luottamus, että työkaveri auttaa.” Luottamusta herättävänä nähtiin myös työntekijän fyysinen vahvuus ja kunto sekä asenne suojatoimenpiteisiin. Oikeaoppinen toteuttaminen vaatii kaikkien työntekijöiden tasapuolista osallistumista konkreettisiin tilanteisiin ja näin yhteisen turvallisuudentunne lisääntyy.

Yksilöllisten suojatoimenpidekäytänteiden tietäminen ja tiedostaminen käytännön työssä nähtiin ehdottomana. H3: ”kaikilla ohjaajilla tieto kenellä suojatoimenpiteitä ja mitä suojatoimenpiteitä.” Luottamus ja oikeaoppinen toteuttaminen vaatii perusteellista perehtyneisyyttä ja tutustumista suojatoimenpiteitä tarvitsevien päämiesten yksilöllisiin päätöksiin. Jokaiselle päämiehelle joka suojatoimenpidettä tarvitsee, on oma tapo rajoittaa ja ennakoita sekä hallita tilanteita.

Ennakointi käsiteltiin tarkemmin alaluvussa 7.3, mutta myös oikeaoppisen toteuttamisen yhteydessä tämä nousi esille. Nähtiin, että yksilön lähettämiä sanattomia ja sanallisia viestejä on tarkkaan huomioitava ja näin ennakoitava tilanteen kärjistymistä. Vastauksissa huomioitiin myös mahdollisuus välttää koko konkreettinen rajoittamistoimi, jos ennakointi on oikeaoppisesti toteutettu

Kirjaamista ja jälkiselvittelyä sekä niistä oppimista peräänkuulutettiin. H1: ”Aikaisempien tilanteiden tarkka kirjaaminen ja läpikäyminen koko työyhteisön kesken.” Kirjaamisille tarvitaan aika ja paikka, mutta niiden tarkka yksityiskohtainen teko on sekä tiedotusta esimiehille ja organisaatiolle, että toisille työntekijöille. Jälkiselvittely nähtiin tärkeänä, mutta sen järjestämistä pidettiin tilannesidonnaisena. Toinen työntekijä haluaa esimiehen ja työyhteisön kanssa käytävän jälkiselvittelyn ja toinen koki hyväksi työyhteisön kanssa keskustelun ja esimiehelle tästä tiedottamisen. Yhtenevä näkemys oli kuitenkin se, että jälkiselvittelytilanne tulisi aina tarvittaessa järjestää ja työyhteisön olla avoin siten, että jokainen uskaltaa tuulettaa ne tunteensa, joita tilanteessa on herännyt. Oppimista ei tapahdu jos ei huomioida kaikkien kokemusta ja näkemystä.

7.5 Koulutusvaatimukset kokonaisuuden hallintaan

Koulutuksen tarve on ilmeinen erityisesti ajatellen tulevaa lakimuutosta. Koulutus takaa ammattitaidon ylläpidon ja toisaalta takaa lainmukaisen toiminnan. Koulutusvaatimuksiksi nousivat esille lait, AVEKKI, suoja-toimenpideprosessi sekä erinäiset toimintamallit. Näiden rinnalla myös tiedotustilaisuudet muutoksista, kertaamiset/ylläpitokoulutukset, yhteiset keskustelut ja päämiestuntemuksen monialainen parantaminen näkyivät vastauksissa.

Lakimuutos herätti monenlaista keskustelua. Yhtenevä mielipide oli kuitenkin, että itsemääräämisoikeuslakia tulisi kouluttaa koko henkilökunnalle. H5: ”Ohjaajan velvollisuudet ja vastuut- miten toimia- siten että korostuisivat uudessa laissa.” Oleellisena nähtiin pääsääntöisesti lain käytäntöön vaikuttavien osien läpikäyminen esimerkein, mutta myös lain pykälien käsittely koettiin tarpeelliseksi. Lakituntemusta tarvitaan myös muista työhön vaikuttavista lainkohdista.

Itsemääräämisoikeuslakimuutoksesta keskusteltaessa myös **suoja-toimenpideprosessin muutos** ja kehittäminen nousi esille. Työntekijät näkevät, että heidän panoksensa käytännön näkökulmasta tulisi huomioida ja näin välttyttäisiin ”vääriiltä” linjoilta. H2: ”Lähituntemusta hyödynnettäisiin työntekijöiden ja asuntoryhmän ohjaajien tuntemus tietyissä asioissa ja tilanteissa.” Selkeästi ymmärrettiin, että lain mukainen toiminta on ehdotonta, mutta tuleva herätti paljon kysymyksiä niin turvallisuuden, kuin oikeuksien ja velvollisuuksienkin näkökulmasta.

Yhteiset keskustelut nähtiin koulutuksena, jos päämääränä on suoja-toimenpideprosessin kehittäminen tai **päämiestuntemuksen lisääminen**. H4: ”Avoin keskustelu, eriävät mielipiteet otetaan käsittelyyn ja kysytään ”tyhmiä kysymyksiä” → oppimista.” Päämiestuntemuksen nähtiin parantuvan huomattavasti työyhteisön tietojen koonnilla, mutta toisaalta kaivattiin esimerkiksi koulutusta kommunikaatiokeinoihin. Päämiestuntemusta korostettiin vahvasti läpi vastauksien.

H1: ”Lisää koulutuksia myös haastavasta käyttäytymisestä ja kommunikointi keinoista, käytännönläheinen koulutus toimii parhaiten.” **Kertaaminen ja tietojen ylläpito** koulutuksien positiivista vaikutusta korostettiin säännöllisesti toteutettuna. Säännölliseksi kertausväliksi **AVEKKI-toimintatapamallia** ajatellen suositeltiin pääsääntö-

sesti 1-2 kertaa vuodessa. Yksimielinen näkökulma oli kuitenkin, kaikkien työntekijöiden koulutukseen osallistuminen. Jokaisen tulisi myös kerrata taitojaan ja nähdä kertauksissa oppiminen arvona sinänsä. Kertausta toivottiin niin käytännön kuin teoriankin osalta. Hyväksi malliksi nähtiin myös taloihin viedyt koulutukset, joissa toimitaan todellisissa tiloissa ja todellisten työkavereiden kanssa.

Vastauksista huokui myös **muutoksista tiedottamisen** tarkeys. H1: ”miten toimitaan töissä – mitä muutoksia ja mitä työssä otetaan huomioon”, H3: ”Uudistuksien vaikutukset käytännöntyöhön tulisi selventää.” Jokaisella organisaation yksiköllä tulisi olla samat pohjatiedot perusasioista ja suurista linjoista sekä yhteisistä säännöistä yms. Varmuuden ja toisaalta motivoitumisen näkökulmasta perusteltiin yhtenevyyden ja hyvinvoinnin sekä toiminnasta ymmärtämisen parantumista. Tiedottamisen tulisi olla suunnitelmallista kirjallisena ja suullisena. Koettiin, että kaikkea ei voi kerralla oppia ja tiedot tulisi olla selkeästi saatavilla kirjallisessakin muodossa.

7.7 Tutkimuksen tulosten yhteenveto

Oleellisena selvisi, että suojatoimenpidekäytänne vaatii onnistuakseen monimuotoisen prosessin, joka koostuu kaikkien tahojen tiiviistä ja luottamuksellisesta yhteistyöstä. Vahvasti korostuivat yhteiset selkeät säännöt ja niistä kiinnipitämisen tarkeys. Prosessin on oltava saumatonta ja ennakkoinnin taitodon täytyy löytyä kaikilta työntekijöiltä. Koulutusta tulisi olla tämän osalta kaikilla yhtenevä ja toisaalta avunanto aina itsestänselvyys, kun kohdataan haastava tilanne. Asiakastuntemus auttaa koko tilanteen hallintaan fyysisten suojatoimenpiteiden veroisesti – jopa paremmin.

Itsemääräämisoikeuslaki herätti keskustelua, ihmettelyä ja kysymyksiä monelta näkökannalta. Vain muutama vastanneista oli tutustunut lakiehdotukseen ennakkoon. Huolta herätti turvallisuuden takaaminen jatkossa. Päämiesten oikeuksia ja velvollisuuksia mietittiin, jos itsemääräämisoikeuskykyisyys todetaan kokonaisvaltaisesti. Useamassa keskustelussa nousi myös puheeksi täysi-ikäisten päämiesten omaisten/läheisten mielipiteiden huomiointi, jos päämiehet kuitenkin itsemääräämiskykyisiksi todetaan. Toivottiin, että laki on voimaantullessaan tarkkaan mietitty ja arkityön näkökulma on huomioitu myös päätöksiä tehdessä.

8 Pohdinta

Tässä luvussa alalukuineen käsitellään tutkimuksen pohdinta kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen luotettavuus, pätevyys, eettisyys sekä keskeisimmät tulokset on käsitelty yksityiskohtaisesti. Tutkimusta kokonaisuutena on myös pohdittu eri näkökulmista. Tarpeellisia jatkotutkimusaiheita on myös mietitty.

8.1 Tutkimuksen pohdinta

Nyt eletään ajassa, missä **kehitysvammaisten itsemääräämisoikeutta ja integraatiota kehitetään jatkuvasti**. Tavoitteena on täysipainoisen elämän takaminen. Tähän keinona käytetään palvelujärjestelmän laajuutta. Palvelujärjestelmän moninaisuus mahdollistaa jokaisen yksilöllisten tarpeiden huomioon. Kehitysvammalaki mahdollistaa kehitysvammaisen henkilön liittymisen yhteiskunnan elämään muiden ihmisten rinnalla. (Ks. Manninen & Pihko 2012, 263, 304.)

Aikaisemmin Suomessa kehitysvammaisten käyttäytymisongelmat nähtiin aina 1960-luvun loppupuolelle asti heidän ominaisuuksinaan ja kontrollin ongelmina. Tuolloin henkilö, joilla oli kehitysvamma, eristettiin yhteiskunnasta ja heidän käytöstään kontrolloitiin tarkasti vankilamaisissa laitosympäristöissä. 1960-luvulla Yhdysvalloissa alkoi tutkimustoiminta, joka painotti käyttäytymisongelmiin. Varsin tulokselliseksi osoittautui psykologiaan perustava soveltava käyttäytymisanalyttinen malli, jonka pohjalta Suomessa on tehty joitain tutkimuksia. (Ks. Saloviita 1987.) Nykyisin tilanne ja lähtökohta on täysin toinen. Integraatiota ja kehitysvammaisen itsemääräämisoikeutta kehitetään koko ajan.

Sosiaali- ja terveydenhuollon pakotteista laaditussa muistiossa on perusajatuksena hoitaa asiakasta hänen henkilökohtaista etuaan noudattaen. Lähtökohtaisesti on pyrkimys hoitaa asiakasta täydessä yhteisymmärryksessä hänen ja hänen läheistensä kanssa. Jokaisen työntekijän on tarkkaan selvitettävä ja tiedettävä omassa työssään mahdolliset vasten tahtoa tehtävät toimenpiteet ja pyytää niiden oikeellisuudesta esimieheltä/organisaatiolta tarkka selonteko. Näin työntekijöillä on varmuus toimia haastavissakin tilanteissa ja toisaalta välttää myös ylilyöntejä ja sääntöjenvastaista toimintaa. (Lehestö, Koivunen & Jaakkola 2004, 89.)

Haastavaa tilannetta voi ennakoida esim. esitietojen ja asiakastuntemuksen avulla. Ennakoiva asenne ja kaikkien tiedossa olevat toimintamallit ovat kaikkein tärkein yksittäinen sosiaali- ja terveysalan työturvallisuutta parantava tekijä. Riskitekijöiden tiedostaminen on jo sinänsä hyvä alku turvallisempaa työympäristöä luodessa. Jokaisen organisaation tulee olla mahdollisimman turvallinen. Sosiaali- ja terveysalan asiakkaiden hajanaisuuden ja palveluiden moninaisuuden takia jossain päästään tilanteeseen jossa haastavaa käytöstä ei esiinny lainkaan ja toisessa haastavia tilanteita on huomattavasti. Jokaisen työntekijän on tiedostettava, että tilanteiden ennaltaehkäisy ja selvittäminen helpottavat työntekoa huomattavasti. (Lehestö ym. 2004, 98-101.)

Työntekijältä haastavan käytöksen kohtaaminen **vaatii vahvaa psyykkistä kanttia.** organisaatiolta nämä tilanteet vaativat tarkkaa työntekijöiden valintaa ja tuntemusta, kaikista ei ole kohtaamaan haastavia tilanteita. Jokaiselle tulee järjestää tarkka perehdytys. Myös tilojen toimivuus lisää työturvallisuutta. Oleellista on haastaviin tilanteisiin varmistavan koulutuksen järjestäminen. Kouluttamattomat joutuvat tutkimusten mukaan enemmän haastaviin tilanteisiin. Koulutetut taas selviävät haastavista tilanteista luontevammin. Oleellista on valita koulutus organisaation yksilöllisiin tarpeisiin vastaavaksi. Koulutuksen tulee kuitenkin sisältää lainsäädäntöä, verbaalisien kykyjen parantamista haastavissa tilanteissa, fyysisten tilanteiden hallintaa, ennakointitaitojen parantamista. Turvalaitteiden, hälytysjärjestelmien, tilojen ja suojavälineiden käyttö-tietous on myös osa koulutusta. (Lehestö ym. 2004, 103, 105-106, 123- 124.)

Itsemääräämisoikeuslakia odotetaan, mutta siihen valmistaudutaan jo varovasti. Suojatoimenpidekäytännöissä oleellista on organisaation oman roolinsa kantaminen, osaava ja toimiva työyhteisö, luottamuksellinen ja toimintamalleja tarkasti toteuttava henkilökunta, joka käsittelee kohtaamiaan haastavia tilanteita avoimesti. Erityisen tärkeää on hyvä ennakointitaidon osaaminen ja tämä vaatii erityistä perehtyneisyyttä asiakaskuntaan sekä organisaation tapaan toimia, lainsäädäntöä unohtamatta. Haastavaan käytökseen valmistavan säännöllisen monitahoisen koulutuksen tarpeellisuutta korostettiin myös vahvasti.

Tuloksia voi hyödyntää kuka tahansa sosiaali- ja terveysalan palveluntuottaja tai työntekijä, joka joutuu kohtaamaan työssään haastavaa käytöstä. Tulevan lakimuutoksen todellisia vaikutuksia ei vielä voi varmuudella sanoa. Selvää on, että ne yhteisöt, jotka ovat tottuneet toimimaan haastavissa tilanteissa ja valmistautuneet niihin, joutuvat

opettelemaan vähemmän uusia toimintamalleja ja tulevat sopeutumaan lain tuomiin ohjeistuksiin paremmin.

Oleellista on mielestäni se, että sosiaali- ja terveysalalla työtä tehdään omalla henkilökunnallaan. Jokaisen meidän oma aktiivisuus, kiinnostuneisuus sekä kouluttautuneisuus luo vankan pohjan työlle. Organisaatio, yhteiskunta yms. tuovat omat ohjeistuksensa toimintaan, mutta teemme konkreettista työtä ihmisinä ihmisille - yksilöille. Kaikki tehtävä työ on erityistä ja arvokasta, toisaalta taas teemme vain työtämme. Mielestäni haastavia asiakastilanteita kohdatessa toimintamallit ja oma reagointitapamme ovat loppujenlopuksi yhtä tärkeitä. **Olemme yksilöitä.**

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimus pidettiin tarkoituksenmukaisesti pienimuotoisena, yhdelle toimijalle tehtynä kokonaisuutena. Oleellista oli juuri tämän työyhteisön tarpeisiin vastaaminen ja kehittämisenäkökulman löytäminen todelliseen arkeen. Organisaationa Keski-Suomen vammaispalvelusäätiöllä on kuitenkin pitkä tausta haastaviin tilanteisiin reagoinnista, ja heidän mallistaan voi moni oppia ja tehdä poimintoja omaan organisaatioon soveltaen.

Tutkimuksen tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä on valikoitu harkiten tutkimusta ajatellen. Oleellista menetelmän valinnassa on tavoite, mikä kerättävälle aineistolle oli asetettu. Ryhmähaastattelutilanne tuki keskustelevaa ja syvällistä asian pohdintaa ja kokemusten ja mielipiteiden laajaa jakamista juuri tässä työyhteisössä. Tietoja kerättiin myös kirjallisesti, että kaikki varmasti saivat mielipiteensä anonyymisti julki. Anonyymiys koko haastattelussa valittiin verrattain pienen työyhteisön takia. Myös koulutuksiin ja kertauksiin osallistujat olivat koko työyhteisössä tiedossa, ja näin muuten olisi ollut mahdollista selvittää, kuka sanoi mitään.

Tutkimuksessa tavoitellun tiedon saaminen vaatii haastateltavien tarkan valinnan. Haastateltavien määrän ja taustan tulee tukea ja mahdollistaa halutun aineiston saanti. Jo pienen joukon haastattelusta voi seurata suuri määrä tietoa, jos joukko on tilanteeseen oikein valikoitu. Fokusryhmähaastattelun joukko on erityisen tarkasti harkittu ja heidän yhtenevyytensä takaa tiedon saannin. Tämä menetelmä tukee erityisesti uuden

kehittämistä sekä haastateltavien tarpeita ja näkemyksien julkituontia. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 58-62.)

Tutkimukseen osallistuneet valikoituivat luonnollisesti AVEKKI-koulutukseen ja kertauskoulutukseen osallistuneista. Pohja-ajatuksena oli koota tiedot, mitä toimiva suoja-toimenpidekäytänne vaatisi uuden itsemääräämisoikeuslain myötä. Asiaan oli viritäydyytty koulutusten aikana, ja näin mielipiteet olivat harkittuja ja laajoja.

Haastattelua suunnitellessa oleellista on selkeän rungon ja teemojen sekä kysymysmuotojen pohtiminen. Kaikkiin mahdollisiin lisäkysymyksiin tai muihin yllätyksiin ei voi valmistautua, mutta tämän haasteen tiedostaminen sinänsä oli oleellinen asia.

Haastattelurungon tarkastaminen ennen haastattelun loppua, sekä jokaisessa haastattelussa opittujen hyvien käytänteiden jatkojalostaminen lisäsivät myös laatua. Haastattelutulosten välitön läpikäynti takasi myös osaltaan luotettavuuden. Tutkimussuunnitelma varmentaa luotettavuutta ja pätevyyttä. Tutkimussuunnitelma sisältää kokonaisvaltaisen idean selvennyksen aina taustasta toteutukseen ja lopulta analysointiin. Myös tutkittavien valinta sekä selkeä aikataulus lisäsivät tässä tapauksessa luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184-185, 54-57.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden pohdinta herättää keskustelua. Reliaabeliutta ja validisyyttä ei laadullisessa tutkimuksessa suositella pohdittaviksi. Laadullisessa tutkimuksessa oleellista on mahdollisimman tarkka tutkimuksen kulun ja tulosten selventäminen. Tämän tarkkuus koskee koko tutkimusta jopa aineiston keruun olosuhteita ja haastatteluihin käytettyä aikaa. Tutkimuksessa muodostuvan luokittelun synnyn selventäminen lisää myös luotettavuutta. Tutkijan on esitettävä tulkintansa aineistoon pohjaten ja tarkasti perustellen. (Hirsjärvi ym 2007, 226-228.)

Tässä tutkimuksessa pyrittiin mahdollisimman tarkkaan raportointiin. Toki rajaamista on pakko tehdä ja poiminnoiksi päätyivät useissa vastauksissa korostuneet asiat. Tällä menetelmällä voi jäädä huomiotta jollekin yksilölle tai jopa koko yhteisölle tärkeä asia, mitä moni ei ollut muistanut mainita. Silti mielestäni tulos on tässä mittakaavassa hyvä. Jatkossa voi esimerkiksi mahdollisen palvelumuotoilun yhteydessä käydä tarkemmin läpi jokaisen kokonaisuuden ja löytää uusia tärkeitä huomioitavia asioita.

8.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen taustalla on tuleva uudistus ja sen tuomat muutokset. Menetelmävalinta on tehty kyseistä tutkimusta ja sen päämäärää ajatellen. Tutkimuksen eettisyyden takaaminen vaatii tarkkaa pohdintaa, analysointia ja luotettavuutta. Tarkoitusta tulee pohtia, miten sen on tarkoitus parantaa olemassa olevaa tietoa. Haastattelutilanteen luottamuksellisuus ja tyyli sekä saadun tiedon tarkka läpikäynti lisäävät eettisyyttä. Esitetyn tiedon on oltava todenmukaista ja raportointi oikeudenmukaista sekä haastateltavien yksityisyys takaavaa. (Kvale 1996.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien anonyymiydestä huolehdittiin tarkasti. Pienen työyhteisön ja toisaalta pinnalla olevan asian sekä siitä heräävien tunteiden takia eettisyyttä piti pohtia erityisen tarkasti.

Haastateltavalle on annettava riittävä, joskaan ei liian yksityiskohtainen, ennakkotieto haastattelusta. Tutkittavien ja tutkijan välillä ei myöskään saa olla vaikeuttavaa riippuvuussuhdetta (kuten terapeutti ja potilas). Oleellista eettisyyttä mietittäessä on tutkijan herkkyyks toimia eettisesti ja ongelmakohdat tiedostavasti. Tutkimuksessa tutkittaville oli tiedotettu ennakkoon aiheesta, mutta ennakko-oletuksia tai erityisiä päämääriä ei ollut eritelty. Korostettu oli myös haastattelutilanteen luonnetta, kyse ei ole työnohjauksesta vaan heidän hyvien käytänteidensä keräämisestä. Tutkijana annoin aikaa prosessoida vastauksia ja korostin avoimuutta asian käsittelyssä. (ks. Eskola & Suoranta 1998, 54-55, 60.)

Tutkimusmenetelmä mahdollistaa tarvittavan tiedon saamisen hyvistä käytänteistä. Tutkimuksen edetessä tiedostettiin tutkimusetiikka ja sen lainalaisuudet. (ks. Vilkkä 2006, 56-57.) Ihmisarvon kunnioittaminen huomioitiin kärkiarvona ja anonyymiyys taattiin keräämällä tiedot ilman erillisiä tunnistetietoja. Näin pienehköstä työyhteisöstä kerätyjä tietoja ei pystytä kohdentamaan kenenkään tietyn henkilön antamiksi. Ennakkoon tiedotettiin tutkimukseen suhteutetusti sopivalla määrällä ja raportointi tehtiin yksityiskohtaisesti todellisten aineistojen pohjalta. (ks. Hirsjärvi ym 2007, 25-26.)

Tutkimus noudattelee kokonaisuudessa hyviä tieteellisiä käytänteitä. Perusperiaatteena on rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tutkimuksen esittämisen tarkkuus. Arviointimenetelmä on tämäntyyppiseen tutkimukseen mietitty ja tutkimustulokset on avoimesti julkaistu. Huomioitu on myös aikaisempien tutkimuksien asianmukainen lainaaminen. Aineiston säilyttämisestä on sovittu ennakkoon ja tutkijan sekä tutkimuksen tilaajan

vastuut ja roolit on määritelty selkeästi tutkimuksen alkaessa tutkimusluvassa. . (Ks. Kuula 2006, 34-35.)

Tutkijana minulla on oma kiinnostus aiheeseen ja hyvä tietotaso jo AVEKKI-kouluttajan roolin myötä. Myös sosiaali- ja terveystieteiden jatkuvan kehityksen mukana pysyminen ja asiakaslähtöisyys ovat vahvoja arvoja, joita tutkija noudattaa työssä. Olin siis tutkijana sopiva, koska aihe on itselleni tärkeä. Haastattelutilanteessa en ollut kouluttajan, vaan selkeästi tutkijana.

Tutkimuksen aikana omasta asiaan vihkiytymisestä oli ajoittain haittaa. Sain tutkijana pohtia tarkkaan, mikä on täysin omia mielipiteitäni ja huomioitani ja mikä alan perustietoa. Koin tämän haasteelliseksi, koska pitkäaikaisen työuran omaavana myös moni ns. perustieto on itsestäänselvyys. Olen maininnut tutkimuksessa tarkasti käyttämäni lähteet. Toivoakseni onnistuin valitsemaan oleelliset pääkohdat ja näin muut alan ammatillaiset saavat myös jotain uutta, eivätkä vain ”vanhan kertausta”. (ks. Vilkkä 2005, 31-32.)

8.4 Tutkimuksen keskeisten tulosten tarkastelua

Tutkimuksen tuloksissa nousee selkeästi esille suojatoimenpidekäytännön ja haastaviin tilanteisiin reagoinnin laajuus. Selkeää hyötyä nähtiin organisaation sitoutumisesta, toimivasta ja ammattitaitoisesta työyhteisöstä, ennakkoinnin taidossa sekä työntekijöiden toimintamallitietämyksestä, luottamussuhteesta ja avoimuudesta. Koulutuksen painoarvoa korostettiin myös. Tuleva itsemääräämisoikeuslakimuutos herätti keskustelua ja sen vaikutuksia pohdittiin erityisesti turvallisuuden takaamisen näkökulmasta.

Nykyisin kehitysvammaisten oikeuksia käsitellään ihmisoikeuksien, kansalaisten perusoikeuksien, osallisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmista. Yhteiskunnassa eläminen ei yksinään riitä turvaamaan vammaisen ihmisen hyvää elämää, vaan tarvitaan todellista mukaan ottamista. Kaikkien tukitoimien pohja-ajatuksiksi tulisi huomioida yksilölliset tarpeet. Joidenkin kehitysvammaisten käyttäytymisessä esiintyy haastavaa käytöstä, joka vahingoittaa asiakasta itseään, läheisiä tai ympäristöä. Näihin tilanteisiin on pakko reagoida turvallisuuden takaamiseksi. Kehitysvammaisuus sinänsä on pysyvä tila, eikä sen syytä voida poistaa. Oleellista on vahvistaa kehitysvammaisen

ihmisen realistista käsitystä omista mahdollisuuksista ja tukea hänen yksilöllisiä tarpeitaan elinympäristössä. (Manninen & Pihko 2012, 148, 152, 173.)

Sosiaali- ja terveystalvet elävät tällä hetkellä suurta murroksen aikaa ja muutoksia tultaneen tekemään paljon. Haasteen palveluntuottajille tuo muutosten mukana pysyminen ja toisaalta laajalla kentällä kilpailu. Asiakasnäkökulmaan heijastuvia vaikutuksia on vaikea ennustaa. Osa uskoo, että uudistukset vaikeuttavat palveluiden saamista ja lähipalvelut vähenevät. Toisaalta uskotaan, että palvelukenttä laajenee ja valinnanvaraisuus lisääntyy. Asiakaskunnan on oltava jatkossa (edelleen) tietoisia oikeuksistaan ja omiin tarpeisiin vastaavista palveluista.

Esimiehille ja palveluiden johtamisesta vastaaville tahoille muutokset teettävät töitä. Esimiesten on ennakoitava, sopeuduttava, kokeiltava rohkeasti ja innovoitava avarakatsaisesti. Vastuuta on kannettava monista suurista päätöksistä ja kokonaisuudet on hallittava tarkasti. Työntekijöiden tärkeys ja osaaminen nousee arvona edelleen ja esimiesten on osattava pitää kiinni toimivasta työyhteisöstä. Resursseja tultaneen kiristämään monessa suhteessa, ja kilpailutuksen osaaminen, tietoisuus tarjoamansa palvelun laadusta sekä kunnan/sote-alueen/lähiympäristön muiden palveluntarjoajien osaamisalueista tulee hallita entistä paremmin. Oman vahvuuden, erikoisuuden ja palvelun yksilöllisyyden korostaminen tulee olemaan tärkeää.

Muutoksista huolimatta, se tosiasia ei muutu, että ihmiset tulevat tarvitsemaan sosiaali- ja terveystalvet jatkossakin.

8.5 Jatkotutkimusaiheita

Suojatoimenpiteistä kehitysvammauolella on verrattain vähän tehtyjä tutkimuksia. Itsemääräämisoikeuslaki muuttaa käytänteitä suurelta osin, ja näin tutkimusaiheita on jatkossa paljon. Rajoittamistoimenpiteitä voi tehdä muutakin toimintamallia kuin AVEKKIA noudattaen ja näiden menetelmien vertailulla saisi arvokasta tietoa käytänteistä. Itsemääräämisoikeuslain näkökulmasta näiden menetelmien käsittely ja mahdollisten muutosten/kehittämistarpeiden tarkastelu olisi myös arvokasta.

Alaa ajatellen olisi oleellista tietää, miten käytänteiden vaatimukset muuttuvat eri vammaryhmistä ja ikäryhmistä puhuttaessa. Jokainen vammaryhmä sisältää paljon yksilöllisiä piirteitä ja nämä heijastuvat myös toimenpiteisiin. Yksilöitä ei tokikaan vammaryhmittäin tehdyt tutkimukset auta, mutta antaisi paljon arvokasta tietoa olemassa olevista hyvistä käytänteistä. Kokonaisuutena aihealue puhuttaa paljon, ja kiinnostavia näkökantoja on monia.

Lähteet

Borgman, M. & Packalèn, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Clements, J. & Martin, N. 2002. Assessing Behaviors Regarded As Problematic for People with Developmental Disabilities. London/Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers. Viitattu 15.3.2015. www.janet.amkit.fi. Ebrary.

Clements, J. 2005. People with Autism Behaving Badly-. Helping People with ASD Move on from Behavioural and Emotional Challenges. London/Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers. Viitattu 15.4.2015. www.janet.amkit.fi. Ebrary.

Durand, M.V. & Hieneman, M. 2008. Helping Parents with Challenging Children. Positive Family Intervention. United States of America: Oxford University Press. Viitattu 15.3.2015. www.janet.amkit.fi. Ebrary

Edvardsson, B., Gustafsson, A., Kristensson, P. & Witell, L. 2010. Service Innovation and Customer Co-development. kirjassa. Handbook of Service Science. 2010. Editors. Maglio, P., Kieliszewski, C & Spohrer, J. Viitattu 15.3.2015. www.janet.amkit.fi. Dawsonera.

Elliot & Associates. 2005. Guidelines for conducting a focus group. Pdf. Viitattu 6.2.2015. https://assessment.trinity.duke.edu/documents/How_to_Conduct_a_Focus_Group.pdf.

Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Hallituksen esitys.108/2014. 2014. Esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Pdf. Viitattu 15.2.2014.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13.p. Keuruu: Otava.

Husso, R. 2015. Itsemääräämisoikeus. Laissa ja käytännössä. Koulutusmateriaali 4.2.2015. pdf. Viitattu 13.3.2015.

Huuhtanen, P. 2009. Tilaaja-tuottaja-toimintatapa – kokemuksia ja vaikutuksia. Työterveyslaitos. Pdf. Viitattu 13.3.2015. <http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/jarjestaminen/tiltu/kuma2009/Documents/Huuhtanen%20Pekka.pdf>.

Itsemääräämisoikeuslaki. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 1.2.2015. <http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/itsemaaramisoikeuslaki>.

- Juuti, P. 2011a. Työt ja organisaatiot ovat muuttuneet – nyt tarvitaan uudenlaisia työyhteisöjen kehittämisen muotoja. Artikkeliteoksessa: Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. 2011. Toimittanut Juuti, P. Johtamistaidon opisto. Vantaa: Hansaprint.
- Juuti, P. 2011b. Johtamisen kehittäminen. Artikkeliteoksessa: Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. 2011. Toimittanut Juuti, P. Johtamistaidon opisto. Vantaa: Hansaprint.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä!. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 2014. Esimies ongelmatilanteissa. Viro: Print Best.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Teoksessa Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Toim. Makkonen, T. 2014. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino.
- Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Turenki: FINVA.
- Kitzinger, J. 1995. The methodology of Focus Groups. The importance of interaction between research participants. Glasgow University Media Group. Pdf. Viitattu 13.3.2015. <http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/1467-9566.ep11347023/asset/1467-9566.ep11347023.pdf?v=1&t=i7c7abad&s=a009d87da41bce4f78517002b232204d2e5f24ff>.
- Kontio, M-L. 2000. Laitoksessa asuvan kehitysvammaisen vanhuksen haastava käyttäytyminen ja hoitajan käyttämiä vaikuttamiskeinoja. Väitöskirja Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Korventaival, N. 2012. Haastavan käyttäytymisen määrittely- opas. Haastavan käyttäytymisen ennaltaehkäisy ja vähentäminen 2012-2014. HAASTE-hanke. Viitattu 23.3.2015. pdf. <http://www.autismisaatio.fi/haastavakayttaytyminen/materiaalipankki/>. Haaste-opas osa 1 Haastavan käyttäytymisen määrittely.
- Korventaival, N. 2013. Vahvuuksien tukeminen- opas. Haastavan käyttäytymisen ennaltaehkäisy ja vähentäminen 2012-2014. HAASTE-hanke. Viitattu 23.3.2015. pdf. <http://www.autismisaatio.fi/haastavakayttaytyminen/materiaalipankki/>. Haaste-opas osa 3 Vahvuuksien tunteminen.
- Krueger, R & Casey, M. 2000. Focus groups. 3rd Edition. A Practical Guide for Applied Research. United States of America.
- Kupari, K. 2007. Diskurssianalyttinen tutkimus kehitysvammaisten henkilöiden haastaa käyttäytymistä koskevista lehtiartikkeleista. Pdf. Viitattu 13.3.2015. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18347/URN_NBN_fi_jyu-200801201071.pdf?sequence=1.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus.
- Kvale, S. 1996. InterViews. An introduction to qualitative research interviewing. Te-

- oksessa Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- L 23.6.1977/519 . Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. 1978. Kehitysvammalaki. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 12.2.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>.
- L 19.12.1889/39. Rikoslaki. Oikeusministeriö. Viitattu 21.2.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- L 17.8.1992/785. Potilaslaki. 1993. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 21.2.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. 2000. Oikeusministeriö. Viitattu 12.2.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.
- L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. 2001. Sosiaalihuollon asiakaslaki. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 21.2.2015.
[.https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812)
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. 2003. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 21.2.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Lehestö, M., Koivunen, O. & Jaakkola, H. 2004. Hoitajan turva. Helsinki: Edita prima.
- Manninen, A., Mölsä, P. & Pihko, H. 2002. Kehitysvammaisuus.1.-2. painos. Toimittanut Kaski, M. 2002. Helsinki: WSOY.
- Manninen, A & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. Uudistettu painos. Toimittanut Kaski, M. 2012. Helsinki: Sanoma pro.
- Meklin ym 2006. Kaupungit tilaajina ja tuottajina. Sivustolla. Suomen kuntaliitto. 2015. Tilaaja-Tuottaja- toimintatavan peruselementit. Viitattu 18.3.2015.
<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/jarjestaminen/tiltu/peruselementit/Sivut/default.aspx>.
- Miles, I. 2010. Service Innovation. kirjassa. Handbook of Service Science. 2010. Editors. Maglio, P., Kieliszewski, C & Spohrer, J. Viitattu 15.3.2015. www.janet.amkit.fi. Dawsonera.
- Moyes, R. 2002. Addressing the Challenging Behavior of Children with High-Functioning Autism/asperger Syndrome in the Classroom. A Guide for Teachers and Parents. London and New York: Jessica Kingsley Publishers. Viitattu 15.3.2015.
www.janet.amkit.fi. Ebrary.
- Mutanen, A. 2009. Käytäntölähtöinen tutkimus. Artikkelit. pdf. Kever vol 8. nro 3.
<http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/view/1119/996>.
- Nivala, V. 2011. Kehittävä johtajuus. Artikkelit teoksessa: Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. 2011. Toimittanut Juuti, P. Johtamistaidon opisto. Vantaa: Hansaprint

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlais-ta osaamista liiketoimintaan. Porvoo: WSOY.

Paasivaara, L & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print.

Pietikäinen, R. 2009. Yksilön vai talouden ehdoilla?. Kokemuksia tilaaja-tuottaja-toimintatavasta sosiaalisen työllistämisen kentällä. Pdf. Viitattu 13.3.2015.
<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/jarjestaminen/tiltu/kuma2009/Documents/Pietikaainen%20Reetta.pdf>.

Qualitative Research Methods. 2010. Qualitative Research Method Overview. A data collector`s Field Guide. Module 1. pdf. Viitattu 12.3.2015.
<http://www.ccs.neu.edu/course/is4800sp12/resources/qualmethods.pdf>.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemoittelu. Viitattu 6.1.2015.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html.

Saloviita, T. 1987. Ei-toivotun käyttäytymisen sammuttaminen. Vaihtoehto rankaisemiselle. Tutkimus- ja kokeiluyksikkö, Kehitysvammaliitto. Pro gradussa. Kuopari, K. 2007. Diskurssianalyttinen tutkimus kehitysvammaisten henkilöiden haastaa käyttäytymistä koskevista lehtiartikkeleista. Pdf. Viitattu 13.3.2015.
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18347/URN_NBN_fi_jyu-200801201071.pdf?sequence=1.

Silius, K. 2008. Teemoittelu ja tyypittely. Pdf. Viitattu 6.1.2015.
http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatko-opintosemma/2008/Silius_teemoittelu-tyypittely_141108.pdf.

Suojatoimenpidekäsikirja. 2012. Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö. Suojatoimenpiteet. Uudistettu ohjeistus 1.9.2012. Pdf.

Suojatoimenpidekäsikirja. Suojatoimenpiteet. 2011. 2.uudistettu painos. Toim. Koskentausta, T. Eteva kuntayhtymä julkaisuja 2/2011.

Steward, T. 1997. Intellectual capital. The new wealth of organizations. New York: Doubleday. Teoksessa. Marquardt, M. 2002. Building the Learning Organization. Mastering the 5 elements for corporate learnig. Second edition. United States of America

Sydänmaalakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Karisto.

Sydänmaalakka, P. 2004. Älykäs organisaatio. Jyväskylä: Gummerus.

Säätiö. 2015. Keski-Suomen Vammaispalvelusäätiö. Viitattu 20.1.2015. www.ksvs.fi. Säätiö.

Tiihonen, K. 2005. Henkilökunnan kokema väkivalta Niuvanniemen oikeuspsykiatriassa sairaalassa. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopiston hoitotieteen laitos.

Tuulanniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Hämeenlinna: Karisto.

Työyhteisön kehittäminen. 2014. Työterveyslaitos. Viitattu 27.1.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi .

Vilka, H. 2006. Tutki ja Havainnoi. Helsinki: Gummerus.

Virtanen, P & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda.