

# ”Apua jaksamaan haastavassa työssä ”

AVEKKI-toimintatapamalli työntekijöiden kokemana Vaalijalan kuntoutuskeskuksen  
lastenyksiköissä

Mari Ylönen e25n

Opinnäytetyö, syksy 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Itä, Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Ylönen, Mari. ”Apua jaksamaan haastavassa työssä” AVEKKI-toimintatapamalli työntekijöiden kokemana Vaalialan kuntoutuskeskuksen lastenyksiköissä. Pieksämäki, syksy 2011, 79 sivua, 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä, Pieksämäki. Sosiaalian koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Vaalijalan kuntoutuskeskuksen eräissä lastenyksiköissä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia AVEKKI-toimintatapamallista osana työtä. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa, miten AVEKKI-toimintatapamalli on muuttanut henkilökunnan työtä ja kuinka se toteutuu kasvatuksellisen kuntoutuksen ohella. Lisäksi haluttiin selvittää kuinka AVEKKI-toimintatapamallia halutaan kehittää.

Tutkimus on kvalitatiivinen. Aineisto kerättiin kahden lastenosaston ja opetusryhmän henkilökunnalta helmi-maaliskuussa 2011. Aineistonkeruumenetelmänä oli kyselylomake. Tutkimukseen osallistui 20 työntekijää. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan työntekijät kokivat saavansa uusia valmiuksia sekä keinoja ennaltaehkäistä, kohdata ja selvittää haastavia tilanteita yhteistyön avulla. Työntekijät kokivat AVEKKI-toimintatapamallin vahvistaneen myönteisiä kasvatuskäytäntöjä. Tärkeäksi koettiin yhteistyön vahvistamisen lapsen eri kasvatusympäristöjen välille ja opittujen asioiden ylläpitämistä ja kehittämistä tulevaisuudessa.

Tutkimuksen perusteella AVEKKI-toimintatapamalli koetaan hyödylliseksi mutta sen sisäistäminen on haastavaa. Tarve ylläpitokoulutuksille on ilmeinen. Malli antaa mahdollisuuden ammatilliseen kasvuun, mikä riippuu työntekijästä itsestään. Yhteistyön avulla voidaan tukea työntekijän ammatillista kasvua sekä antaa henkistä tukea, mikä heijastuu lapsen hyvinvointiin sekä kehitykseen edistävästi.

Avainsanat: kehitysvammaisuus, lapset, kasvatus, kasvatuskumppanuus, kvalitatiivinen tutkimus

## ABSTRACT

Ylönen, Mari. Help to Manage in Challenging Work. AVEKKI – action pattern, experienced by the employees of the Vaalijala-rehabilitation centre's children's units. 79 p., 3 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, autumn 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree; Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to study the experiences of employees in the Vaalijala – rehabilitation centre, in some children's units, of AVEKKI- action pattern as a part of their daily work. The goal was to get information on how AVEKKI has changed their work and how it is carried out during pedagogic rehabilitation. One goal was also to find out how AVEKKI is wanted to be improved.

The research is qualitative. The material was gained between February and May 2011 from two children's units and study groups staff. The method of collecting material was an open questionnaire. There were 20 members of staff participating in the research. The material of the research was analysed with contents analysis.

According to the results employees felt to get new ways and means to prevent, face and solve challenging situations with teamwork. The employees felt AVEKKI- action pattern to confirm positive education routines. It is felt important in future that the co-operation in children's growing environment can be strengthened and to maintain and develop the things already learnt.

According to the research AVEKKI is felt useful but embracing it is challenging. There is a need for maintenance training. It gives the opportunity to a professional growth that depends on the employees themselves. With co-operation is could help professional growth of employees and give mental support which reflects on the wellbeing and development of the child.

Keywords: Mental deficiency, children, education, partnership, quantitative research method

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 KEHITYSVAMMAISUUS .....	8
3 HAASTAVA KÄYTTÄYTYMINEN .....	10
3.1 Mitä haastava käyttäytyminen on?.....	10
3.2 Haastava käyttäytyminen ja kehitysvammaisuus.....	11
4 ERITYINEN LAPSI- ERITYISEN TUEN TARPEET .....	15
4.1 Kasvatus .....	15
4.2 Mitä on kuntoutus .....	15
4.3 Kasvatuksellinen kuntoutus .....	16
4.4 Miksi tarvitaan erityistä tukea kasvuun ja kehitykseen?.....	17
4.5 Perhelähtöisyys .....	21
4.6 Kasvatuskumppanuus.....	22
5 AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLI .....	24
6 VAALIJALAN KUNTAYHTYMÄ .....	27
6.1 Mikä Vaalijalan kuntayhtymä on? .....	27
6.2 AVEKKI-toimintatapamalli Vaalijalan kuntayhtymässä.....	28
6.2.1 Tausta .....	28
6.2.2 Koulutus .....	30
6.2.3 Konsultointi.....	31
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	33
7.1 Tutkimusongelma.....	33
7.2 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä.....	33
7.3 Kvalitatiivinen tutkimus.....	35
7.4 Aineistonkeruumenetelmä.....	35
7.5 Aineiston analysointi.....	37
8 TULOKSET .....	39
8.1 Vastaajat.....	39
8.2 Uusia tuulia .....	39
8.3 AVEKKI-toimintatapamalli mukana haastavissa tilanteissa .....	42
8.4 AVEKKI-toimintatapamalli osana lasten kasvatusta.....	45
8.5 Lapsen haastavan käyttäytymismallin katkaisu .....	47
8.6 AVEKKI-toimintatapamallia vanhemmille? .....	49

8.7 Kehittämisideoita? .....	52
8.8 Vapaita mielipiteitä .....	53
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	55
10 POHDINTA .....	59
10.1 Tulosten yleistäminen ja jatkotutkimusaiheita.....	59
10.2 Tutkimuksen eettisyys.....	60
10.3 Reliabiliteetti ja validiteetti .....	61
10.4 Oma ammatillinen kehittyminen.....	64
LÄHTEET.....	66
LIITE 1: Saatekirje.....	70
LIITE 2: Kyselylomake .....	71
LIITE 3: Analysointirunko.....	73

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalalla on varsin suuri riski joutua työpaikkaväkivallan uhriksi. Uhriksi joutuminen voi aiheuttaa monenlaisia ongelmia työyhteisöissä tai yksittäisen työntekijän hyvinvoinnissa. Tietoisuus riskistä joutua työpaikkaväkivallan uhriksi omassa työssä on ollut kiinnostava aihe. Tulevana ammattilaisena on tärkeää tiedostaa, kuinka pystyy varmistamaan itselleen sekä muille työyhteisön jäsenille turvallisen työympäristön. Jos väkivaltatilanteita pystytään välttämään, on silloin hyvä tiedostaa, millaisilla menetelmillä ja työkaluilla tähän pystytään.

Savossa on kehitetty AVEKKI-toimintatapamalli, jonka tavoitteena on antaa työntekijöille valmiuksia kohdata haastavasti käyttäytyvä asiakas ammatillisesti, ennakoiden sekä kivuttomuuteen pyrkien. AVEKKI-toimintatapamalli on käytössä useassa eri organisaatiossa eri laajuuksin. Vaalijalan kuntayhtymä on yksi niistä organisaatioista, joka on ottanut AVEKKI-toimintatapamallin käyttöönsä omien tarpeidensa mukaisesti. AVEKKI-toimintatapamalli on uusi, eikä sitä ole tutkittu kehitysvammahuollossa työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta, mikä tekee tutkimuksen tarpeelliseksi..

Tutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa, miten työntekijät ovat kokeneet AVEKKI-toimintatapamallin muuttaneen työtä kehitysvammaisten lasten parissa. Tavoitteeksi on asetettu myös kehittämisen näkökulma: kuinka työntekijät haluaisivat AVEKKI-toimintatapamallia kehitettävän tulevaisuudessa. Tutkimuksessa lähestytään työntekijöitä laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Tutkimuksen toimeksiantaja on Vaalijalan kuntayhtymä.

Tutkimuksen teoretieto koostuu niistä käsitteistä, jotka olen tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti valinnut. Tutkimuksen toteutus pyritään kertomaan lukijalle tarkasti. Tutkimuksen tulokset ja pohdintaosia tulevat viimeisinä, joiden tavoitteena on antaa selkeä kuvaus siitä, mitä tutkimuksen kautta on selvinnyt. Tutkimuksessa puhutaan väkivaltaisista tai muutoin uhkaavasta käyttäytymisestä termillä ”haastava käyttäytyminen”. Se korostaa, että käyttäytymisen olevaan haaste ympärillä oleville ihmisille. Tutkimuksessa puhutaan ”lapsista”, sillä tutkimukseen osallistuvat työntekijät työskentelevät lastenosastoilla tai koululla, joissa lasten ikäjakauma on 0–17 vuotta.

Opinnäytetyöprosessi alkoi parityönä, mikä vaikutti opinnäytetyön kohderyhmän ja tutkimusongelman muotoiluun. Siksi tutkimus kohdistui pienten lasten kanssa työskenteleviin työntekijöihin ja tutkimuksessa on mukana kasvatuksellinen näkökulma. Parityö vaihtui yksilötyöksi kyselylomakkeiden analysointivaiheessa.

## 2 KEHITYSVAMMAISUUS

Suomen laki kehitysvammaisten erityishuollosta (23.6.1977/519) määrittelee erityishuollon palveluihin oikeutetun henkilön seuraavasti:

Tässä laissa säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluksia.

Vammalla voidaan tarkoittaa fyysistä tai psyykkistä vajavuutta, mikä rajoittaa pysyvästi henkilön toimintakykyä ja suoriutumista päivittäisistä asioista. Henkilöä ei määritellä kehitysvammaiseksi, jos hänelle aiheutunut vamma on tullut jonkin mekaanisen syyn seurauksena, esimerkiksi auto-onnettomuudesta. Laki ei määrittele kehitysvammaisuuden alkamiselle yläikärajaa, mutta yleisesti 18 vuoden ikävuoden jälkeen alkanutta suorituskyvyn alentumista on kutsuttu dementiaksi. Erityishuollon saamiseen kehitysvammaisuuden perusteella ei kuitenkaan vaikuta ikäraja, sillä tarve ratkaistaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16.)

Kehitysvamma ei ole sairaus (Kehitysvammaisten tukiliitto i.a.). Kehitysvammaisuuden kuuluvat hermostoon liittyvät kehityshäiriöt. Niitä voi olla hermoston sairaudet, poikkeavuudet ja vauriot sekä muut toiminnan puutokset. Merkittävimpiä ovat aivoissa ilmenevät häiriöt, joihin usein liittyy älyllisten toimintojen vajavuutta. Kehitysvammaisuus tarkoittaa myös muiden elimien vauriota ja vammoja. Suomessa yksilö on luokiteltu kehitysvammaiseksi, kun hän ennen 18 ikävuottaan täyttää seuraavat kriteerit: hänen älykkyysosamääränsä on alle 70 ja hänen sosiaalinen selviytyminen on ikätasoaan heikompaa. (Kaski ym. 2009, 16.)

WHO:n eli maailman terveysjärjestön tautiluokituksen ICD-10 (International Statistical of Diseases and Related Health Problems) mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa henkinen toimintakyky on poikkeava tai sen kehitys on jäänyt vajaaksi. Kehitysiässä kehittyvät taidot, kuten kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot ovat jääneet kehitykseltään puutteellisiksi. Älyllisen kehitysvammaisuuden mukana voi esiintyä fyysinen tai psyykkinen poikkeavuus. (Kaski ym. 2009, 16.)



The American Association on Intellectual and Development Disabilities kuvaa älyllisen kehitysvammaisuuden perustaltaan toiminnalliseksi, jonka määrittelyssä ratkaisevia tekijöitä ovat edellytykset, ympäristö ja toimintakyky. Tämä tarkoittaa, että kehitysvammaisuus ilmenee älyllisten ja adaptisten taitojen ja ympäristössä vallalla olevien vaatimusten vuorovaikutuksen tuloksena. Määritelmän mukaan kehitysvammaisuus alkaa ennen 18 vuoden ikää. AAID:n määrittelyssä osana on myös keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskyky, jolloin älykkyydosamäärä on alle 70–75. Lisäksi tilaan liittyy rajoitus kahdessa tai useammassa adaptiivisten taitojen osa-alueissa, joita ovat kommunikaatio, huolehtiminen itsestä, sosiaaliset taidot, kotona asuminen, yhteisöissä toiminen, itsehallinta, turvallisuus ja terveys, kyky oppia, vapaa-aika sekä työ. (Kaski ym. 2009, 16–17.)

Kehitysvammaisella henkilöllä voi ilmetä osa-alueita, joissa hänen kykynsä vastaa yleistä toimintakykyä. On tärkeää, että tiedostetaan, mikä osaamattomuus on kehitysvammasta johtuvaa ja mikä ei. Tieto helpottaa yksilöllisten kuntoutus-, hoito- ja opetuspalveluiden järjestämistä. Lisävammat ja -sairaudet kuuluvat usein kehitysvammaisuuteen. Ne haittaavat usein henkilön toimintakykyä. Ne saattavat ilmentyä normaalista poikkeavilla muodoilla, mikä aiheuttaa kehitysvammaisen kanssa työskenteleville henkilöille haasteen tulkita kehitysvammaisen henkilön käyttäytymistä. (Kaski ym. 2009, 19, 106.)

### 3 HAASTAVA KÄYTTÄYTYMINEN

#### 3.1 Mitä haastava käyttäytyminen on?

Terminä haastavalla käyttäytymisellä kuvaillaan poikkeavaa, häiritsevää, sopimatonta, aggressiivista tai uhkaavaa käyttäytymistä. Määrittely on aina sosiaalinen tapahtuma. Psykologian professori Timo Järvisen mukaan toiminnan ja käytöksen voidaan katsoa silloin olevan häiriintynyttä, kun se poikkeaa siitä, miten ihmiset normaalisti tilanteessa toimivat. (Kerola & Sipilä 2007, 13.) Se, että koetaanko tilanteet haastavaksi, riippuu niiden arvioijasta (Weizmann-Henelius 1997, 59). Sosiaalisesti määriteltynä haastava käyttäytyminen tarkoittaa yksilön toimimattomia vuorovaikutussuhteita ja kommunikaatiotaitoja suhteessa yhteiskuntaan (Kerola & Sipilä 2007, 13). Englanninkielisessä kirjallisuudessa haastava käyttäytyminen on synonyymi käytöshäiriöille. Lääketieteellisen määritelmän mukaan haastava käyttäytyminen on jatkuvaa epäsosiaalista, hyökkäävää tai uhkaavaa käyttäytymistä. Haastavan käyttäytymisen termillä kuvataan, että käyttäytyminen on ennen kaikkea haaste kasvattajille. (Malm 2004, 360.) Haastava käyttäytyminen on henkilön viesti ympäristölle, että jotakin on vialla (Kirkkomäki 2006, 8-9). Aikuisen tai kypsemmän henkilön tehtävä on ymmärtää ja löytää ratkaisuja haastavalle käyttäytymiselle (Kerola & Sipilä 2007, 13).

Haastavasti käyttäytyvä henkilö aiheuttaa ympäristölleen haasteen. Haastavasti käyttäytyminen on moninainen ilmiö. Se voi olla käytöstä, tekoja, sanallista tai sanatonta viestintää jotka poikkeavat ympäristön odotuksista ja joilla ei ole ympäristön hyväksyntää. Se voi olla väkivaltaisuuksia itseään tai toisia kohtaan, metelöintiä, uhkailua, sylkemistä, paikkojen rikkomista, tavaroiden särkemistä tai solvaavaa kielenkäyttöä. Väkivaltaisesti käyttäytyvällä on usein syy käyttökseen. Väkivalta, oli se sitten itsen tai toiseen kohdistuvaa on aina rankkaa haastavaa käyttäytymistä. Ennen kaikkea yksilön koskemattomuuden perusarvo rikkoutuu. (Kerola & Sipilä 2007, 13–16.) Haastava käyttäytyminen voi kohdistua johonkin tiettyyn henkilöön, joka koetaan esteeksi omien tarpeiden tavoittamiselle. Toisen ihmisen autonomiaan, koskemattomuuteen ja yksityiseen kohdistuvat rajoitukset voivat aiheuttaa haastavan käyttäytymisen. (Weizmann-Henelius 1997, 58–60.) Haastavan käyttäytymisen tunnistaminen on yleensä selkeää ja sitä ennakoivat usein yksilölliset ennusmerkit. Ennakoivat merkit ovat esimerkiksi muutoksia

puheessa, tunnetilassa tai fyysisessä tilassa. Ennusmerkkien havainnointi on tärkeää, sillä reagoimalla nopeasti niihin voidaan ennaltaehkäistä haastava tilanne. (Kerola & Sipilä 2007, 14.) Tärkeä keino ennaltaehkäistä haastavia tilanteita on työntekijöiden kouluttaminen niiden ehkäisemiseen ja kohtaamiseen (Weizmann-Henelius 1997, 53).

Lapsen haastavaa käyttäytymistä voivat aiheuttaa perhe-elämän turvattomuus ja hajanaisuus. Näitä ovat esimerkiksi alkoholismi, mielenterveysongelmat, väkivaltaongelma tai vanhemman vakava fyysinen sairaus. (Määttä & Rantala 2010, 92.) Haastavalle käyttäytymiselle altistavia tekijöitä voivat olla myös vanhemmuuden ongelmat, epäjohtomukainen kasvatus, lapsen vähäinen valvonta sekä lapsen ja vanhempien etäiset suhteet (Malm 2004, 360–361).

### 3.2 Haastava käyttäytyminen ja kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisten henkilöiden haastava käyttäytyminen on usein uhka heitä hoitavan ja kuntouttavan henkilökunnan jaksamista (Repo 2004, 419). Haastavan käyttäytymisen muodot ovat paljon voimavaroja kuluttavia ja ne herättävät ympärillä olloissa vahvoja tunteita. Haastava käyttäytyminen voi nostattaa vuosien mittaiset tunnereaktiot ja tehdä pysyviä muutoksia henkilöiden välisiin suhteisiin. (Kerola & Sipilä 2007, 13–14.) Eriytisesti hoitolaitoksissa työyhteisön ilmapiirillä on vaikutus asiakkaiden käyttäytymiseen. Yhteiset toimintatavat ehkäisevät haastavaa käyttäytymistä. Yksittäisen työntekijän tapa kohdata asiakas vaikuttaa asiakkaan käyttäytymiseen. Esimerkiksi vaativa ja kontrolloiva työntekijä voi saada omalla asenteellaan aikaan haastavaa käyttäytymistä. Herkkä asiakas pystyy vaistoamaan työntekijän tunteita. Herkästä vaistoavat asiakkaat voivat havaita työntekijässä turhautuneisuutta, mikä saattaa laukaista haastavan tilanteen. (Weizmann-Henelius 1997, 89.)

Kehitysvammaisen henkilön haastava käyttäytyminen on oire jostakin, jonka taustalla on olemassa moninaiset syyt. Pelkän oireen hoitaminen ei poista perimmäistä ongelmaa. Syiden selvittäminen on usein työlästä, mikä vaatii aikaa sekä moniammatillisen työryhmän panosta. Se on kuitenkin välttämätöntä, jos haastava käyttäytyminen halutaan eliminoida. (Haastavien tilanteiden kohtaaminen erityistä tukea tarvitsevien palveluissa 2007–2009 i.a., 5.) Haastavan käyttäytymistä on usein kuvattu belgialaisen autismikou-

luttaja Theo Peetersin mukaan jäävuorimallina. Jäävuorimallissa jäävuoren kapea huippu on haastavaa käyttäytymistä, sitä, mikä näkyy ulospäin. Pinnan alla laajenevassa jäävuoressa on kuitenkin useita eri syitä haastavalle käyttäytymiselle. (Kerola & Sipilä 2007, 28; Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 13–15.12.2010.) Seuraavana esittelen vain muutamia syitä, mitkä voivat olla haastavan käyttäytymisen taustalla.

Kehitysvammaisuuteen liittyvät aivojen rakenteelliset poikkeukset sekä toimintahäiriöt voivat aiheuttaa haastavaa, jopa aggressiivista käyttäytymistä, mutta myös niille ominaiset lisäsairaudet, kuten epilepsia, ovat mahdollisia haastavan käyttäytymisen aiheuttajia. (Koskentausta 2006a.) Kipu voi olla myös yksi syy. Kehitysvammaisella henkilölle ei välttämättä ole keinoja kertoa kivusta. Somaattinen sairaus, johon liittyy kovaa kipua, voi aiheuttaa haastavaa käyttäytymistä. (Kerola & Sipilä 2007, 32; Niko Kivimäki & Jamil Zidani 13–15.12.2010.) Haastavan käyttäytymisen taustalla voi olla elämäkokemuksiin liittyvät vaikeudet kuten muun muassa syrjintä ja kiusatuksi tuleminen. Henkilöllä saattaa olla kokemuksia alemmuuden tunteesta, heikosta itsetunnosta sekä toistuvat epäonnistumiset ovat myös riskitekijä haastavalla käyttäytymiselle. Ongelmat seksuaalisuudessa aiheuttavat myös haastavaa käyttäytymistä. (Kaski ym. 2009, 112–116.)

Toimintakyvyn rajoittuneisuus lisää riskiä haastavaan käyttäytymiseen. Monesti kehitysvammaisella henkilöllä on vaikeuksia luoda tai ylläpitää vuorovaikutusta toiseen ihmiseen. Kehitysvammaisella ihmisellä ilmenee usein ongelmia ymmärtää sekä ilmaista itseään. Kyky kommunikoida vaihtelee vamma-asteen mukaan. Kognitiivisen suori-tuskyvyn ollessa heikko vaikeutuu ihmisen kielellinen ajattelukyky sekä kyky jäsentää, käsitellä ja muistaa asioita. Kehitysvammaisen ihminen ei välttämättä kykene kertomaan omasta voinnistaan tai pahasta olostaan kielellisten keinojen avulla. Paha olo voi oireilla haastavana käyttäytymisenä. Kehitysvammaisuuteen liitetään usein lyhytjänteisyys, ärsyyntyvyys, heikko sietokyky, vaikeus tajuta syy-seuraussuhteita sekä levottomuus. Ne voivat tuottaa ongelmia ympäristön kanssa, mikä ilmenee haastava käyttäytymisenä mutta voivat myös haitata oppimista ja sosiaalistumista. (Koskentausta 2006b; Matero 2004, 192–195.) Kommunikaatiotaitojen heikkoutta lisää osaltaan puhehäiriön vaikeudet (Kaski ym. 2009, 145). On tärkeää, että kehitysvammaisen henkilö voi kom-

munikoida ympäristön kanssa keinoin, joilla hän tulee kuulluksi mutta pystyy myös ymmärtämään hänelle tarkoitetut viestit (Kerola & Sipilä 2007, 68).

Toimettomuus ja virikkeettömyys sekä liiallinen virikkeellisyys ja toiminnallisuus voivat provosoida haastavaan käyttäytymiseen. Kehitysvammainen voi tuntea itsensä riittämättömäksi tai tarpeettomaksi. (Kerola & Sipilä 2007, 78.) Sosiaaliin suhteisiin liittyvät ongelmat voivat ilmentyä puutteellisena tai negatiivisina keinoina ilmaista omia tarpeitaan tai tunteita. Henkilö saattaa kokea, ettei hän selviä liian vaativista tai sosiaalisesta tilanteista eikä hänellä ole tilanteeseen sopivia toiminta- tai käyttäytymismalleja. Haastava käyttäytyminen voi olla keino paeta sosiaalisista tai liian vaativista tilanteista tai tavoitella huomiota. Esimerkiksi laitospäristössä haastava käyttäytyminen voi olla keino saada itselleen huomiota ja virikkeitä. (Koskentausta 2006b.)

Muita haastavan käyttäytymisen syitä voivat olla struktuurin puute, aistipoikkeavuudet, pelko, stressi, turvattomuus sekä tunteisiin käsittelyyn liittyvät ongelmat (Kerola & Sipilä 2007, 32). Kun asuinympäristö ei vastaa kehitysvammaisen henkilön tarpeisiin, on se riskitekijä haastavalle käyttäytymiselle (Haastavien tilanteiden kohtaaminen erityistä tukea tarvitsevien palveluissa 2007–2009 i.a., 6-7). Kehitysvammaisten haastavaa käyttäytymistä aiheuttaa vaikeista elämäntilanteista mutta myös siitä, ettei heillä ole mahdollisuuksia toteuttaa itseään. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a.) Kaisa Kupari (Kupari 2007, 48) pohtii pro gradussaan, että ehkä kehitysvammainen henkilö kapinoi haastavalla käyttäytymisellään yhteiskunnan normeja ja vaatimuksia vastaan. Tällöin yhteiskunnan vaatimukset kehitysvammaisen henkilöön nähden ovat liian korkeat.

Lievästi kehitysvammaiset ihmiset tajuavat erilaisuutensa vertailemalla itseään ympäristöön nähden. Kehitysvammainen lapsi voi vertailla itseään ikätovereihin ja havaita oman kehityksensä hitauden. Tämä voi aiheuttaa masennusta tai syrjään vetäytymistä. Masennus voi oireilla monenlaisin eri oirein haastavana käyttäytymisenä, kuten aggressiivisuutena, fyysisinä oireina tai hyperaktiivisuutena. (Matero 2004, 195.)

Haastavan käyttäytymisen taustalla saattaa olla mielenterveyshäiriö tai käyttäytymishäiriö. Kehitysvammaisilla on muita suurempi riski sairastua mielenterveyshäiriöihin. Kehitysvammaisista henkilöistä noin 35–50 % on mielenterveyshäiriö tai käyttäytymishäiriö. Kehitysvammaisten lasten yleisemmin ilmeneviä mielenterveyshäiriöitä ovat autis-

tiset häiriöt, käytöshäiriöt, joista erityisesti uhmakkuushäiriö, tarkkaavaisuushäiriö sekä masennus voivat olla haastavan käyttäytymisen taustalla. Kehitysvammaisten lasten ja nuorten aggressiivisuuteen liitetään usein lapsuus- ja nuoruusiän käytöshäiriöt. Käytöshäiriö ilmenee pitkäaikaisena, toistuvana epäsosiaalisena, aggressiivisena ja uhkaavana käyttäytymisenä. Lasten ja nuorten käytöshäiriöissä merkittävänä tekijänä on yhteiskunnan käytösnormien sisäistämisen puutteellisuus. Lapsen kanssa olevien aikuisten on tärkeää löytää yhteiset toimintatavat. Mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöt vaativat tarkkaa arviointia ja diagnosointia. Niiden tunnistaminen ja hoito on tärkeää, jotta kehitysvammaisen henkilön subjektiivisen hyvinvoinnin säilyttämiseksi mutta myös asianmukaisen hoidon ja kuntoutuksen takaamiseksi. (Koskentausta 2006a.)

## 4 ERITYINEN LAPSI- ERITYISET TUEN TARPEET

### 4.1 Kasvatus

Kasvatus on laaja käsite, jolla on monenlaisia ulottuvuuksia. Se voidaan tulkita ja ymmärtää eri tavoin. Kasvatuksen pohjimmainen tavoite on muuttaa ihmistä. (Ahvenainen, Ironen & Koro 2002, 11–12.) Kasvatus on pyrkimystä muuttaa yksilöä toimimaan ympäristön toivomalla tavalla. Kasvatuksen pyrkimyksenä on vaikuttaa yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksen luonteeseen. Kehittyvä yksilö luo suhteensa siihen ympäristöön, jonka osaksi hän on tullut. Ympäristöön hän voi vaikuttaa vain vähän. Kasvatuksen keinoin pyritään tukemaan yksilön omaa valmiutta vaikuttaa ympäristöönsä. (Hämäläinen & Nivala 2008, 36–37.) Kasvatukseen vaikuttaa oleellisesti kasvattajan käsitys kasvatettavasta (Ahvenainen ym. 2002, 12). Kasvatuksen tarkoituksena on tukea yksilöä kasvamaan osaksi moraalista yhteiskuntaa. Kasvatussuhde on kokemuksellinen, jossa on osana kasvatettavan sekä kasvattajan kokemukset. Kokemuksellisena suhteena se tuottaa yksilön kasvun myötä uusia kokemuksia. (Hämäläinen & Nivala 2008, 42, 66.)

### 4.2 Mitä on kuntoutus?

Kuntoutus tarkoittaa muutoksen mahdollisuutta. Kuntoutus on looginen prosessi, jossa pyritään asetettuihin tavoitteisiin ja arvioidaan, onko näitä tavoitteita saavutettu. Se, onko kuntoutus onnistunut, voidaan arvioida kuntoutujan toimintakyvyn paranemisen pohjalta. (Malm 2004, 47.) Kuntoutumisen tavoitteena on edistää toimintakykyä, itseenäistä selviytymistä ja hyvinvointia. Kuntoutusprosessissa on tärkeää kuntoutujan oma osallisuus tavoiteltaessa asetettuja tavoitteita (Järvikoski & Härkäpää 2004, 19). Lapsen kuntoutuksessa on aina huomioitava se, että lapsi on osa perhettään. Kuntoutuksen onnistumisen kannalta perheen huomiointi on merkittävä osa lapsen kuntoutusprosessia. (Koivikko & Sipari 2006, 33.)

### 4.3 Kasvatuksellinen kuntoutus

Lapsen kuntoutusprosessi sisältää aina kasvatuksellisen näkökulman. Kasvatuksellinen kuntoutus on erityistä tukea tarvitsevan lapsen kuntoutumisen tukemista kasvatuksellisin keinoin. Toisin sanoen, se sisältää kaiken toimintakykyä edistävän oppimistoiminnan. Siinä lapsen kasvua ja kehitystä tuetaan pyrkien vahvan minäkuvan kehittymiseen, itsensä hyväksymiseen sekä psyykkiseen itsenäisyyteen lapsen vahvuuksia tukien. Kasvatuksellinen kuntoutus alkaa varhaisvuosista kestäen työelämään saakka. Mitä nuorempi lapsi, sitä kokonaisvaltaisempaa on kasvatuksellinen kuntoutus. Kasvatuksellinen kuntoutus tarkoittaa, että lapselle luodaan tietoisesti edistävä oppimis- ja kehitysympäristö. Kasvatuksellista kuntoutusta on esimerkiksi kehitysvammaisen lapsen päivähoidon tai opetuksen järjestäminen. Lastensuojelussa kasvatuksellista kuntoutusta voi olla perheen tukeminen kasvatustehtävään. (Kähäri-Wiik, Niemi & Rantanen 2006, 67.) Kehitysvammaisen lapsen varhaiskasvatus sekä erityisopetus perustuvat arviointiin ja seurantaan, joiden pohjalta lapsen tukitoimenpiteitä aletaan suunnitella. Muun muassa erityisopetuksessa kehitysvammaisen lapsen tuen tarpeita ja vahvuuksia arvioidaan henkilökohtaisen opetuksen järjestämisen suunnitelmassa eli HOJKS:ssa. (Matero 2004, 99.)

Vanhempien kokemus lapsen tuen tarpeista on tärkeää tietää tukitoimenpiteitä suunniteltaessa. Perheen tukeminen nähdään keskeisenä osana kasvatuksellista kuntoutusta, sillä on lapsen ensisijainen kasvuympäristö hänen perheensä. Lisäksi perheen sisäiset voimavarat on hyvä saada käyttöön kuntoutusprosessiin. Kun vanhempia tuetaan, edistetään samalla perheen toimintakykyä, jolla on taas lapsen kehitystä edistävä vaikutus. (Matero 2004, 90.) Perheen tukeminen edistää perheen kykyä selvitä arjessa. Tutkimusten kautta on todettu, että kehitysvammaisen lapsen perheen tyytyväisyys edistää lapsen kehitystä enemmän kuin kuntoutustoimenpiteet. (Kähäri-Wiik ym. 2006, 68.) Tärkeää on huomioida lapsen vahvuudet sekä heikkoudet. Niiden kertominen lapselle itselleen sekä vanhemmille on merkittävää. Kehitysvammaisen lapsi saattaa usein kokea olevansa muita heikompi oppija, joten vahvuuksien huomioimisella ja tukemisella on lapsen itsetuntoa kohottava merkitys. (Matero 2004, 91.)

Kokonaisvaltainen tukeminen on tuloksellisempaa kuin yhden kehitysosa-alueen tukeminen. Se edellyttää moniammatillisen työryhmän työpanosta ja yhteistyötä. (Matero



2004, 92.) Kasvatuksellinen kuntoutus perustuu moniammatilliseen työhön, sillä menestyksenkäs kuntoutus ei onnistu ilman eri alojen asiantuntijuutta. Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen on tärkeää. Kuntoutus, kasvatus, opetus ja ohjaus suunnitellaan ja perustellaan yksilöllisesti lapsen taitojen ja kehityksen mukaisesti. (Matero 2004, 92, 95.) Lapsen kuntoutusta suunnittelevan moniammatillisen työryhmän tulee tehdä tavoitteellista kuntoutussuunnitelmaa yhdessä lapsen perheen kanssa. Lapsen päivittäinen hoidon ja kasvatuksen on tapahduttava kuntoutumissuunnitelman mukaisesti, jotta tuloksia voisi syntyä. On tärkeää ottaa huomioon, onko perheellä voimavaroja sitoutua kuntoutukseen. (Kähäri-Wiik ym. 2006, 67–68.)

Kasvatuksellinen kuntoutus on keino vastata haastavaan käyttäytymiseen. Pyrkimyksenä on muutos. Kasvattajilta tämä vaatii vahvan käsityksen siitä, että muutos on mahdollinen ja sen eteen aletaan määrätietoisesti tehdä töitä. Voimavarana mutta myös ehtona on vahva moniammatillinen yhteistyö. Tavoitteena on löytää lapsen kasvattajille yhteiset toimintatavat, jotka tukevat lapsen myönteistä käyttäytymistä. Yhdessä sovitut säännöt ja tavoitteet pitää selvittää lapselle ja jokaisen lapsen ympärillä olevan tulisi sitoutua noudattamaan niitä. Lapsi tarvitsee aikuisen tuen oppiakseen uuden toimintamallin. Yhteisten pelisääntöjen tulisi ohjata päivittäistä toimintaa. Uusien toimintamallien opettaminen haastavan käyttäytymisen tilalle on keino muutokseen. Ensisijaisena tavoitteena on löytää myönteinen tapa toimia ja pohtia, kuinka sen voi opettaa haastavasti käyttäytyvälle henkilölle. Hyväksyttävän toimintatavan avulla pyritään häivyttämään kielteinen toimintamalli. Keinoja muutokseen on useita, muun muassa strukturointi, rentoutuminen, kommunikoinnin kehittäminen, virikkeellisyys, palkitsevuus sekä ympäristön muuttaminen. (Kerola & Sipilä 2007, 35, 42, 47, 48.)

#### 4.4 Miksi tarvitaan erityistä tukea kasvuun ja kehitykseen?

Kehitysvammaisuus on pysyvä tila, eikä sitä voi poistaa. Kehitysvammaisen elämää voidaan kuitenkin helpottaa huomioimalla kokonaisvaltaisesti hänet elinympäristössään, tukea häntä oppimaan itsenäisyyttä lisääviä taitoja sekä vahvistamalla realistisen minäkuvan syntymistä. Ne auttavat kehitysvammaista yksilöä ymmärtämään kehitysvamman tuomat rajoitteet. (Kaski ym. 2009, 190.) Kehitysvammaiset lapset ovat hyvin erilaisia oppijoita. Yleistä on, että oppiminen on hidasta ja abstrakti ajattelu vaikeaa.

Oppimista vaikeuttavat lisävammat. Mitä enemmän lapsella on lisävammoja, sitä enemmän hän tarvitsee oppimisen tukea. (Matero 2004, 181.) On merkittävää kehitysvammaisen henkilön kannalta, että hän voi vaikuttaa omaan elämäänsä sekä olla aktiivinen, omien asioidensa hoitaja. Yksityisyyden ja yksilöllisyyden huomioiminen arjessa tukee kehitysvammaisen lapsen kasvua itsenäiseksi aikuiseksi. (Kaski ym. 2009, 205.)

Tukitoimenpiteitä suunniteltaessa on kasvattajien tiedettävä lapsen kehitystaso, jotta tukitoimenpiteillä pystytään vastaamaan lapsen tarpeisiin. Havainnoimalla sekä arvioimalla aikuinen pystyy tiedostamaan lapsen vahvuuksia ja puutteita mutta myös tuntemaan lasta paremmin. Lapsen tunteminen ehkäisee väärinkäsityksiä ja vääriä luuloja lapsesta. Väärinkäsitykset ja väärät luulot voivat aiheuttaa haastavia tilanteita. (Pihlaja & Viitala 2004, 155.) Kehitysvammaisen lapsen arviointiin on kehitetty erilaisia menetelmiä ja mittareita, joita on käytössä (varhais)erityiskasvatuksessa sekä erityisopetuksessa (Matero 2004, 95–99).

Tärkeää on luoda lapselle turvallisuuden tunne ja saada lapsi tuntemaan itsensä arvostetuksi, omatoimiseksi ja kuulluksi. Lapselle tulee tarjota kehitystä vastaavaa toimintaa sopivassa määrin. Kasvattajien on annettava malleja, kuinka erilaisista tilanteista voi suoriutua. Lapselle arkea voidaan tukea luomalla selkeä päivärytmi. Se tekee arjesta johdonmukaisempaa, tukee oppimista ja luo lähtökohdat lapsen turvallisuuden tunteelle. Asioiden toistuvuus auttaa lasta oppimaan. Aikuisten yhteiset toimintatavat tuovat kasvatukseen johdonmukaisuutta ja toistuvuutta. Yhteistyön toimimisen kannalta on tärkeää, että aikuinen muistaa huolehtia myös omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan. (Pihlaja & Viitala 2004, 203, 225.)

Kehitysvammaisen lapsen minäkuvan vahvistaminen on oleellinen osa kasvatusta. Lapselle täytyy antaa mahdollisuus vaikuttaa asioihin sekä muihin ihmisiin ja ottaa vastuuta oman toimintansa seurauksista. Minäkuvan kannalta on tärkeää, että lapsen kasvattajat sekä lapsi itse tietävät, johtuuko mahdollinen osaamattomuus kehitysvammasta vai ei. Kehitysvammaisen lapsen kasvatuksessa riskittömyyteen pyrkiminen voi aiheuttaa sen, ettei lapsi opi omia rajojaan. (Kaski ym. 2009, 204–205.)

Kehitysvammaisen lapsen kehityksen kannalta on tärkeää, että hänen kehitystasonsa huomioon ottaen hän saa ottaa osaa tavallisiin arjen toimintoihin, kuten käydä koulua ja saada sosiaalisia kontakteja. Virikkeitä tulee olla riittävästi, mutta ei liikaa. (Kaski ym. 2009, 190.) Lapsen tukeminen itsenäisyyteen alkaa lapsen ollessa pieni. Elämänhallinnan kehittymisen kannalta hänelle tulee antaa mahdollisuus itsenäisen yrittämisen avulla suoriutua erilaisista, tarpeeksi haastavista tehtävistä. Lapsen on suorituksen jälkeen saatava palaute toiminnastaan. Onnistumisen kokemusten luominen ovat edellytys hyvän itsetunnon kehittymiselle. (Matero 2004, 177.)

Luottamuksen luominen lapseen vahvistaa lapsen turvallisuuden tunnetta, mikä auttaa lasta ilmaisemaan omia tunteitaan. Tavoitteena on, että lapsi ymmärtää omien tunteidensa syyt ja oppii nimeämään niitä. (Pihlaja & Viitala 2004, 226.) Emotionaalisen kasvun tukemisessa on tärkeää, että kasvattaja tunnistaa omat tunteensa ja asenteensa. Lapsi luo itselleen emotionaalista käsitystä peilaamalla omia tuntemuksiaan aikuisen kautta. Kehitysvammaista lasta ohjataan yhteiskunnan määrittelemien normien mukaiseen käyttäytymiseen ja tunteiden hallintaan. Lapsella on kuitenkin oikeus näyttää myös kielteisiä tunteita. Kasvattajan tulee ohjata lasta, kuinka hän voi näyttää kielteiset tunteet hyväksyttävällä tavalla. (Kaski ym. 2009, 206.) Aikuisen tehtävä on ymmärtää ja kestää lapsen negatiivisetkin tunteet (Pihlaja & Viitala 2004, 226).

Kehitysvammaisen lapsen sosiaalisten taitojen kehittymistä on tärkeää tukea. Sosiaalisilla taidoilla on merkittävä osa kokonaiskehityksen kannalta. Tarve tulla ymmärretyksi ja hyväksytyksi sekä kyky selviytyä itsenäisesti luovat tarpeen sosiaalisille taidoille. Niitä kehitetään yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen avulla. Oppimiseen vaikuttavat ympäristön odotukset. Lapsi oppii sosiaalisia taitoja mallioppimisen sekä jäljittelyn avulla. Toiset lapset ja aikuiset ovat lapselle malliesimerkkejä, joilta hän oppii vuorovaikutustaitoja, mutta joiden kanssa myös voi harjoitella niitä. Lapselle tulee luoda tilanteita, jossa hänellä on mahdollisuus kehittyä sosiaalisten taitojensa osalta. (Matero 2004, 179.)

Kielelliset vaikeudet kuuluvat lähes aina kehitysvammaisuuteen. Kielellisten taitojen edistäminen on tärkeä osa kehitysvammaisen lapsen kasvun ja kehityksen tukemista, sillä kommunikaation kehitys on hitaampaa. Kommunikaation edistämiseksi yhteistyö perheen, hoitohenkilöstön ja puheterapeutin kanssa on tärkeää. Kasvattajat voi tukea

lapsen kielellistä kehitystä luomalla tilanteita, joissa lapsi voi harjoitella kysymyksiin vastaamista ja niiden tekemistä. Kommunikaatiotaitojen kehittäminen vaatii lapsen ympäriltä olevilta ihmisiltä paljon aikaa ja valppautta, jotta he oppisivat tunnistamaan lapsen pienetkin ilmaisyrytykset sekä vastaamaan niihin. Lapsen kommunikaation yritysten huomiotta jättäminen voi ehkäistä lapsen motivaation kommunikaatioon. (Kaski ym. 2009, 195–196.) Tavoitteena on kehittää lapsen valmiuksia olla aktiivinen vuorovaikutuskumppani, ymmärtää sekä tuottaa erilaisia ilmaisuja (Matero 2004, 103, 194). Kielellisten taitojen suotuisa kehittyminen vaatii kielellistä vuorovaikutusta sisältävän kasvuympäristön jo ennen kouluikää. Se toteutuu leikin, aktiivisen toiminnan, osallistumisen ja vuorovaikutuksessa saatujen tietojen ja taitojen avulla. (Ahonen & Holopainen 2002, 247.)

Tukemalla kehitysvammaisen lapsen aistitoimintoja autetaan hänen todellisuuskäsityksensä kasvamista. Vammasta riippuen lapsi saattaa tarvita aikuisen tukea ymmärtääkseen eri aistien kautta tulevat ärsykkeet havainnoiksi. Aistitoimintojen avulla lapsi oppii erilaisia havaintoja ympäröivästä maailmasta sekä saa tarvitsemiaan kokemuksia. Aistitoimintojen kokonaisvaltaisen tukemisen avulla luodaan edellytykset kehitysvammaisen lapsen ympäristön jäsentymiselle, sosiaaliselle kehitykselle sekä omatoimisuudelle. (Kaski ym. 2009, 191.) Aistitoimintojen vääristymät, jotka voivat juontua muun muassa traumaattisesta kokemuksesta, voivat aiheuttaa haastavaa käyttäytymistä (Kerola & Sipilä 2007, 56).

Kehitysvammaisuudessa motorisen kehityksen viivästyminen ilmenee perus- sekä havaintomotoriikassa. Motoristen taitojen harjaannuttaminen on tärkeä osa lapsen kokonaisvaltaista tukemista, sillä ne auttavat lasta selviämään itsenäisesti, vahvistavat sosiaalisia taitoja sekä tarjoavat lapselle mahdollisuuden uusille, ympäristöstä saataville kokemuksille. (Kaski ym. 2009, 199.) Motorisia taitojen harjaannuttaminen pohjautuu oman kehon hahmotukseen, joka aiheuttaa monelle kehitysvammaiselle vaikeuksia. Harjoittelun tulee perustua tietoisuuteen lapsen motoristen taitojen kehitystasosta. Motoriikan taitojen harjoittelua voidaan kehittää ohjattujen leikkien sekä arkirutiinien avulla. Tavoitteena on edistää kokonais- ja hienomotorisia taitojen kehittymistä. (Matero 2004, 177–179.)

#### 4.5 Perhelähtöisyys

Suomessa lasten kuntouttamiseen on vaikuttanut ekokulttuurinen näkemys, joka korostaa, että lapsen kehitys tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Lapsen keskeisin kasvu- ja oppiympäristö on koti. (Repo 2004, 51.) Ekokulttuurisen näkemyksen mukaan perheen arjella, vanhempien hyvinvoinnilla sekä lapsen myönteisellä kehityksellä on kiinteä yhteys toisiinsa (Määttä & Rantala 2010, 53; Vernerinen 2011). Työntekijän näkemykset perheestä vaikuttavat työntekijän ja perheen väliseen yhteistyöhön. Ideaalimalli perhelähtöisestä työstä on se, että lapsen hoitoa, kuntoutusta tai opetusta suunniteltaessa perheen tilanne huomioidaan kokonaisvaltaisesti ja perhe on tilanteissa täysivaltainen kumppani ammattilaisten rinnalla. (Määttä & Rantala 2010, 168.) Lähtökohdiana kehitysvammaisen lapsen vanhempien kanssa tehtävässä perhelähtöisessä työssä on perheen vahvuuksien ja sen toimintakyvyn vahvistamista. Perhelähtöisen ajattelun mukaan perheen tulisi voida osallistua kaikkiin lasta koskeviin palavereihin ja kokouksiin niin, että vanhempien mielipiteillä on aidosti vaikutusta suunnitelmien ja päätösten tekemisessä. (Repo 2004, 54.) Lapsen myönteisen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että perhe voimaantuu ja arjessa selviytyminen onnistuu (Määttä & Rantala 2010, 170). Perheen arjen sujumisen tavoittelu on keskeinen osa perhelähtöistä työtä. Ammatillaiset ovat määritelleet perhelähtöisen työn olevan perheeseen suuntautumista, positiivisuutta, herkkyyttä, joustavuutta ja ystävällisyyttä sekä yhteisöllisiä taitoja. Tärkeitä asioita ovat myös saada tietoa lapsen kehityksestä sekä kykyä toimia ohjaavassa vuorovaikutuksessa lapsen kanssa. (Määttä & Rantala 2010, 157.)

Perhelähtöisen työskentelytavan periaatteet ovat olleet kauan hoito- ja kuntoutustyössä mukana. Perhelähtöistä työtä tulee kuitenkin kehittää, jotta vanhempia kunnioitettaisiin lapsen elämän asiantuntijana lapsen tukipalveluita suunniteltaessa. Vanhemmilla on tietoa, mitkä tukevat ammattilaisten tieto-taitoa sekä toisinpäin. Tavoitteena on toiminta, jossa työskennellään tasa-arvoisen kumppanuuden nimissä pyrkien lapsen täysivaltaiseen hyvinvointiin. Perhelähtöisessä työskentelyssä on tärkeää tiedostaa perheen voimavarat sekä haasteet. (Repo 2004, 54.)

#### 4.6 Kasvatuskumppanuus

Kasvatuskumppanuus on varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja vanhempien välinen keskinäinen suhde, jonka tavoitteena on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen. Keskeisinä periaatteina ovat dialogisuus, luottamuksellisuus, kuuleminen sekä kunnioitus. Kasvatuskumppanuuden tarkoituksena on, että vanhempien ja lapsen muiden kasvattajien yhteinen, jaettu kasvatustehtävä luo lapselle hyvän elämäntilanteen. Vanhemmat ovat vastuussa lapsesta kotona ja varhaiskasvatuksen ammattilaiset silloin, kun lapsi heidän vastuullaan. Vanhemmille on usein tärkeää, että he saavat keskustella varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa lapsesta. Lapsen vanhemmilla sekä ammatti-ihmisillä on molemmilla omanlaista tietoa lapsesta. Kun kasvupaikat yhdistävät tietonsa lapsesta, muodostuu lapsen ympärille kehitystä edistävä verkko. Työntekijältä vaaditaan ammatillisuutta kuulla kunnioittaen vanhempia ja vastaanottaa heidän viestinsä ja ajatuksensa. (Määttä & Rantala 2010, 130.)

Kasvatuskumppanuus-käsitteen taustalla on tieto siitä, että lapsen varhaista kehitystä ja kasvua ohjaa lapsen kiintymyssuhde vanhempiin. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset pystyvät tukemaan ja vahvistamaan tätä vuorovaikutusta. Heiltä tämä vaatii tietämyksen, mitä lapsen ja vanhempien välinen vuorovaikutussuhde merkitsee. Kasvatuskumppanuus edellyttää varhaiskasvatuksen ammattilaisilta taitoa edistää lapsen ja vanhempien välistä vuorovaikutussuhdetta. (Kaskela & Kekkonen 2006, 23.)

Vanhemmilla on lapsesta ensisijainen kasvatusvastuu. Kasvatuskumppanuus lähtee lapsen tarpeista. On merkittävää, että lapsi tulee kuulluksi oman elämänsä toimijana ja kokinjana. Haasteen kasvatuskumppanuudelle luo tilanteet, kun lapsi tarvitsee erityistä tukea ja erityisiä tukitoimenpiteitä. Silloin työntekijöiden tulisi toimia niin, että luottamus vanhempiin säilyy. (Kaskela & Kekkonen 2006, 17–18, 47.) Usein kehitysvammaisen lapsen vanhemmat kokevat olevansa yksin ja tarvitsevat erilaista tukea. Silloin on tärkeää, että työntekijä havaitsee tuen tarpeen. Tuen tarve voi olla monenlaista, kuten sosiaalisiin tai suhteisiin liittyvää tukea, vahvistavaa tukea tai tunnetukea. (Talvela 2004, 43.)

Vaalijalan Kuntoutuskeskuksessa termi ”kasvatuskumppanuus” ei ole virallisesti käytössä. Tässä tutkimuksessa kasvatuskumppanuus käsitettä käytetään kuitenkin kuvaamaan Vaalijalan kuntoutuskeskuksen työntekijöiden ja vanhempien välistä yhteistyötä.

## 5 AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLI

AVEKKI-toimintatapamalli on Pohjois-Savossa vuosina 2004–2007 kehitetty toimintatapamalli väkivaltaisen asiakkaan ammatilliseen ja turvalliseen kohtaamiseen sekä väkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan. Tavoitteena on ollut luoda toimintatapamalli, mikä olisi tunnettu sekä arvostettu ja joka antaa työntekijöille valmiudet kohdata väkivaltaisen asiakas ammatillisesti. AVEKKI nimitys tulee toimintatapamalliin liittyvistä sanoista, jotka ovat Aggressiivisuus, Väkipalta, Ennaltaehkäisy ja hallinta, Kehittäminen, Koulutus ja Integraatio. Toimintatapamallin arvopohjana on EU-alueen yleisesti hyväksytyt moraaliarvot ja eettisyys. Näitä arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, tasa-arvoinen kohtelu sekä yksilöllisyyden kunnioittaminen. (Savonia-ammattikorkeakoulu i.a.)

AVEKKI-toimintatapamalli hanketta hallinnoi Savonia-ammattikorkeakoulu Terveysalan Kuopion yksikkö. Lisäksi AVEKKI-toimintatapamalli hanketta ovat olleet kehittämässä Savon ammatti- ja aikuisopisto, sosiaali- ja terveysala Kuopio ja turvallisuusala, Pelastusopisto, Niuvanniemen sairaala, Iisalmen sairaala, Varkauden sairaala sekä Kuopion yliopistollinen sairaala. Hankkeessa on ollut ohjausryhmä sekä projektiryhmä. Ohjausryhmän tehtävänä on ollut valvoa projektin etenemistä ja antaa projektiryhmälle ideoita kehittämiseen. Lisäksi sen tehtävänä on ollut antaa tarpeen mukaan tietoa mallista sekä koulutukseen liittyvistä asioista. Projektiryhmän tehtävä on ollut kehittää, tuottaa sekä toteuttaa AVEKKI-toimintatapamallia sekä suunnitella ja toteuttaa koulutuksen sisältö, materiaalit ja opetus. AVEKKI-toimintatapamallia kehitetään jatkuvasti ja siinä otetaan huomioon työturvallisuus, kivuttomuus sekä yksilön kunnioittaminen. (Savonia-ammattikorkeakoulu i.a.)

AVEKKI-toimintatapamallin perustana ovat työntekijän turvallisuus, varhainen ennaltaehkäisy, vähäiseen rajoittamiseen ja voimankäyttöön pyrkiminen sekä kivuttomuus. Tärkeimpänä on ennaltaehkäisy. Siihen pyritään antamaan välineitä muun muassa luokittelumallin avulla, jossa asiakkaan uhkaavuutta luokitellaan kolmen värin kautta. Väreinä ovat punainen, keltainen ja vihreä, joilla jokaisella on oma merkityksensä haastavaa tilannetta arvioidessa. Myös työntekijän vireystilan arviointiin annetaan välineitä luokittelumallin avulla, jossa on punaisen, keltaisen ja vihreän lisäksi musta ja harmaa.



Luokittelumallien avulla on tavoite välttää fyysiseen hallintaan johtavia tilanteita. (Hakkarainen ym. 2007, 4, 8.)

AVEKKI-toimintatapamalli on yhteisöllinen, koko työorganisaatiota koskeva toimintamalli, joka vaatii koko henkilökunnalta yhteisen tavoitteen. Yhteisöllistä ajattelutapaa korostetaan sillä, että työyhteisö pyrkii tavoitteisiinsa yhteisiä sääntöjä noudattamalla ja refleктоimalla omaa toimintaansa. Keskeisinä teemoina AVEKKI-toimintatapamallissa ovat myös provokaatio, viestintä, työntekijän vireystila, pelon hallinta sekä jälkiselvittely. Lisäksi AVEKKI-toimintatapamallissa pureudutaan haastavaa käyttäytymistä aiheuttaviin tekijöihin. (Hakkarainen ym. 2007, 5–14.) Jälkiselvittely on tärkeää, sillä sen avulla voidaan ehkäistä mahdollisia traumoja, joita haastavista tilanteista voi syntyä (Hulkko & Piispa, 2010, 16). Oikeudellisesti väkivaltaisen potilaan hoitoa ja kuntoutusta ohjaavat useat lait, jotka ovat AVEKKI-toimintatapamallin perustana. Näitä lakeja ovat perustuslaki (11.6.1999/731), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (17.8.1992/785), laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (28.6.1994/559), työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), rikoslaki (19.12.1889/39), lastensuojelulaki (13.4.2007/417) sekä perusopetuslaki (21.8.1998/628). Fyysistä hallintaa mahdollistavia ja ohjaavia lakeja ovat mielenterveyslaki (14.12.1990/1116), päihdehuoltolaki (17.1.1986/41), laki kehitysvammaisten erityishuollosta (23.6.1977/519) sekä tartuntatautilaki (25.7.1986/583). (Hakkarainen ym. 2007, 5–14.) Savonia-ammattikorkeakoulun (i.a.) mukaan AVEKKI-toimintatapamallin tavoitteina on:

- jatkuva pyrkimys hoidollisuuteen, ammatillisuuteen ja kivuttomuuteen
- jatkuva pyrkimys ehdottomaan työturvallisuuteen
- jatkuva pyrkimys parempaan väkivaltaisen ja aggressiivisen käyttäytymisen ymmärtämiseen, hahmottamiseen ja käsittelyyn vuorovaikutuksen avulla
- jatkuva pyrkimys fyysisen aggression riskin arviointiin, vastaanottamiseen ja hallintaan

AVEKKI-toimintatapamallilla on eriteltävissä neljä eri osa-aluetta. Ensimmäinen osa-alue on ennaltaehkäisy. Toinen osa-alue on tapa kohdata väkivaltaisen asiakas. Kolmas osa-alue on tilanteen jälkeinen asiakkaan sekä työntekijän hoito ja neljäntenä osa-alueena on lainsäädäntö, aggression syyt sekä muut taustalla olevat tekijät. (Savonia-ammattikorkeakoulu i.a.)

AVEKKI-kouluttaja Risto Lommi ja AVEKKI-projektin projektipäällikkö Seija Taattola kertovat, että lapsen kasvuympäristöissä on tärkeää olla samankaltaiset toimintamallit lapsen kasvun ja kehityksen takaamiseksi. Ne luovat lapselle turvallisuutta. Kun AVEKKI-toimintatapamallia toteutetaan kokonaisvaltaisesti, voidaan toimia tulevaisuudessa vastaavassa tilanteessa paremmin. Tämä vaatii kuitenkin panostusta kaikilta lapsen ympärillä olevien aikuisilta. (Lommi & Taattola 2009.) Kuntoutusohjaaja Tuomo Puruskainen (Grönstrand 2008) arvioi, että kehitysvammaisten lasten vanhemmat ovat usein yksin arjen ongelmiansa kanssa. Esimerkiksi perheneuvolan työntekijöille suunnattu AVEKKI-koulutus voisi luoda yhteisen kielen lasten vanhempien ja ammattilaisten välille, jolloin ongelmista olisi helpompi keskustella.

## 6 VAALIJALAN KUNTAYHTYMÄ

### 6.1 Mikä Vaalijalan kuntayhtymä on?

Vaalijalan kuntayhtymä on nykyään 38 eri kunnan omistama kuntayhtymä Savon alueella. Vaalijalan kuntoutuskeskus sijaitsee Pieksämäen Nenonpellossa 10 kilometrin päässä Pieksämäen keskustasta. Vaalijan kuntayhtymä tarjoaa monenlaisia kehitysvammaisten erityispalveluita sekä asiantuntijapalveluita. Kuntayhtymä tarjoaa kehitysvammaisille muun muassa kuntoutus- ja ympärivuorokautiset asumispalvelut, työtoimintaa, vaikeimmin vammaisille perus- sekä jatko-opetusta sekä lapsille ja nuorille psykososiaalisen tuen palveluita. Erityisosaamisena on muun muassa autismikuntoutus, kehitysvammaisten käyttäytymis- ja mielenterveysongelmat, moniammatillinen yhteistyö, asumisvalmennus, vaativa monivammaisten hoito, vaikeavammaiset lapset ja nuoret sekä vanhenevat kehitysvammaiset. Tarjolla on niin lyhyt- kuin pitkäaikaishoitoa. Kuntoutus- ja hoitajaksojen pituuden määrittää asiakkaan tarpeet. Lyhyet hoitajakset voivat tukea kotona asumista ja niiden aikana kartoitetaan asiakkaan kunto, lääkitys ja tarpeet. Pitkäaikaishoitoa tarjotaan niille vaikeimmin kehitysvammaisille henkilöille, jotka tarvitsevat ympärivuorokautisesti koulutetun henkilökunnan apua. Vaalijala tarjoaa myös konsultointia sekä koulutusta kehitysvamma-alan ammattilaisille. (Vaalijalan kuntayhtymä 2010.)

Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa on nykyisin kaksikymmentä eri osastoa, joista jokaisella on oma toiminta-ajatuksensa. Lapsille ja nuorille on kuusi osastoa, psykiatriseen hoitoon erikoistuneita osastoja on myös kuusi ja vaikeimmin vammaisille on neljä osastoa. Aistimonivammaisille ja ikääntyville on kummallekin oma osasto. Lisäksi on vastaanotto-osasto ja kaksi palveluasumisyksikköä. (Huhta & Sillanpää 2007, 218–219.) Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa on tällä hetkellä hieman alle 250 asukaspaikkaa (Vaalijalan kuntayhtymä, hallituksen pöytäkirja 13.4.2011, 4). Henkilökuntaa Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa on noin 450, joista noin 350 henkilöä on vakituisia työntekijöitä (Henkilökohtainen tiedonanto 25.8.2011).

## 6.2 AVEKKI-toimintatapamalli Vaalijalan kuntayhtymässä

### 6.2.1 Tausta

Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa on tilastoitu useiden vuosikymmenten ajan väkivaltatilanteita. Niiden määrä on vaihdellut aikakausittain. 1990-luvun alkupuolella kuntoutuskeskukseen alkoi tulla yhä enemmän psykiatrisia kehitysvammaisia aikuisia sekä autistisia lapsia. 2000-luvulla Vaalijalan kuntayhtymässä kehittyi lasten- ja nuorten psykiatrisen hoito, jonka vuoksi esimerkiksi koulun ryhmäkoot kasvoivat. Tilastoinnista ilmenee, että henkilöstöön kohdistuvia väkivaltatilanteita oli liikaa. Väkivaltatilanteiden riskit sekä lisääntyvä kehitysvammaisten lasten ja nuorten psykiatrisen hoito muodostivat tarpeen väkivallan ehkäisykeinoille. AVEKKI-toimintatapamallia kokeiltiin aluksi ulkopuolisen kouluttajan järjestämien koulutusten avulla. Koulutustarpeen suuruuden ja väkivaltatilanteiden riskin johdosta Vaalijalan kuntayhtymään päätettiin kouluttaa omat AVEKKI kouluttajat. Vastuu Vaalijalan kuntayhtymän henkilökunnan koulutuksesta tuli kouluttajille sekä koulutussuunnittelijalle. (Tuula Karvinen, henkilökohtainen tiedonanto 17.2.2011.)

Vaalijalan kuntayhtymässä AVEKKI-toimintatapamallista on tarkoitus muodostua koko organisaation yhteinen toimintatapamalli. AVEKKI-toimintatapamallin juurruttaminen Vaalijalan kuntayhtymään edellyttää jatkuvan koulutuksen sekä koko organisaation yhteisen tahtotilan ja käsityksen yhteisistä toimintatavoista. Taustalla on Vaalijalan kuntayhtymän johdon vahva tuki AVEKKI-toimintatapamallin toteuttamiseen. Koko henkilöstön kouluttaminen on edellytys sille, että AVEKKI-toimintatapamallista juurtuisi koko organisaation yhteinen toimintatapa. Tämän vuoksi Vaalijalan kuntayhtymässä on kaksi täysipäiväistä kouluttajaa, jotka ovat käyneet AVEKKI-kouluttaja koulutuksen ja toimivat Vaalijalan kuntayhtymän kouluttaja-nimikkeellä. Muista organisaatioita poiketen Vaalijalan AVEKKI-toimintatapamalli on viety pidemmälle ja se sisältää koko henkilöstön kouluttamisen lisäksi ylläpitokoulutukset, ennakkokäynnit, konsultoinnin sekä jälkiseurannan. Heidän tehtävänä on vastata AVEKKI-toimintatapamallin koulutuksista, koulutuksia edeltävistä ennakkokäynneistä sekä konsultoinnista, jälkiseurannasta sekä AVEKKI-toimintatapamallin asiantuntijuudesta. Suuri rooli AVEKKI-toimintatapamallin toteutumisessa on myös Vaalijalan kuntayhtymän koulutussuunnittelijalla, joka vastaa koulutustapahtumien käytännönjärjestelyistä, kuten tilojen varaami-

sesta ja kahvituksista, koulutuskutsujen lähettämisestä ja työntekijöiden sijoittamisesta oikeisiin koulutuksiin. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Koulutusmateriaali on kehittynyt ja muokkautunut koulutuksien myötä. Kehittämistä ja muokkaamista ovat ohjanneet myös koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden näkemykset. Tällä tavoin myös AVEKKI-toimintatapamallin perusajatus kehittäminen on koko ajan läsnä toiminnassa. Vaalijalan Kuntayhtymän AVEKKI-koulutuksissa pyritään huomioimaan kehitysvammaisuuden erityispiirteitä eri näkökulmista. On pyritty huomioimaan ominaisuuksia, jotka voivat aiheuttaa haastavaa käyttäytymistä. Niitä ovat muun muassa kehitysvammaisen ihmisen puutteelliset sosiaaliset taidot, kommunikointikyky, ymmärrys, toimintakyky sekä seksuaalisuus. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Ennen koulutusta kouluttajat tekevät ennakkokäynnit yksiköissä. Tavoitteena on, että ennakkokäynnin aikana mahdollisimman moni työntekijä olisi paikalla. Ennakkokäynnin aikana kouluttajat kartoittavat yksikön fyysisiä tiloja sekä kertovat sekä millainen AVEKKI-koulutus se käytännössä on ja mitä se sisältää. Tarkoituksena on käydä vapaa- ta keskustelua AVEKKI-toimintatapamallista. Työntekijöillä on mahdollisuus kysyä AVEKKI-toimintatapamalliin ja -koulutukseen liittyviä kysymyksiä. Ennakkokäynti mahdollistaa myös työntekijöiden ja kouluttajien tutustumisen toisiinsa ennen koulutus- tapahtumaa. Keskustelujen ja kysymysten avulla pyritään poistamaan mahdollisia ennakkoluuloja sekä kynnystä osallistua AVEKKI-koulutukseen. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Koulutusta edeltää ennakkokysely, joka lähetetään koulutuskutsun yhteydessä jokaiselle koulutukseen osallistuvalla. Ennakkokyselyn lähetyksestä vastaa Vaalijalan kuntayhtymän koulutussuunnittelija. Ennakkokyselyn tarkoituksena on saada kohdeanalyysi koulutukseen osallistuvista mutta myös orientoida koulutukseen osallistuvia henkilöitä. Koulutusta pyritään ennakoita muokkaamaan osallistujien työympäristöjen mukaisesti. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

## 6.2.2 Koulutus

Kouluttajat ovat yhdessä Vaalijalan kuntayhtymän johdon kanssa luoneet koulutusrytmin, jonka tarkoituksena on ylläpitää AVEKKI-toimintatapamallin jatkuvuutta. Henkilökunnan kouluttamisjärjestys on priorisoitu. Ensimmäisenä AVEKKI-peruskoulutuksen ovat käyneet lähiesimiehet. Sen tarkoituksena on ollut luoda esimiestasolle tahtotila sekä kasvattaa heidän tietoisuuttaan siitä, millaiseen koulutukseen heidän alaisensa osallistuvat. Taustalla on ollut myös ajatus, että esimiestason kouluttaminen ensimmäisenä mahdollistaa AVEKKI-toimintatapamallin juurtumisen työyksiköihin. Jatkossa koulutuksiin pyrittiin priorisoimaan niiden osastojen henkilökuntaa, joissa on eniten uhkaavia tai väkivaltaisia tilanteita. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Yhteen koulutustapahtumaan osallistuu 12 henkilöä. AVEKKI-toimintatapamallin koulutus koostuu AVEKKI I -koulutuksesta eli peruskoulutuksesta ja ylläpitokoulutuksista. AVEKKI I -koulutus kestää 24 oppituntia tai 12 oppituntia. Hoitohenkilökunta, koulun henkilökunta, toiminnallisen kuntoutuksen henkilökunta, avohuollon työntekijät sekä erityistyöntekijät käyvät 24 tunnin koulutuksen. Sijaisille järjestetään tarvittaessa 8 tunnin koulutus, joka ei sisällä käytännönharjoitteita. Vaalijalan kuntayhtymän AVEKKI I -koulutuksen painopiste on teoriassa, joka ohjaa koulutustapahtumaa. AVEKKI I -koulutus jakautuu niin, että teoriaa on 16 tuntia ja käytännön harjoitteita on 8 tuntia. Pyrkimyksenä on, että perus- ja ylläpitokoulutukset käydään aina samalla ryhmäkoonpanolla. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Peruskoulutuksen noin 30 vuorokauden jälkeen on ylläpitokoulutus. Ylläpitokoulutus kestää 6 oppituntia, josta puolet on teoriaa ja puolet käytännön harjoitteita. Kahden kuukauden päästä ensimmäisestä ylläpitokoulutuksesta on toinen ylläpitokoulutus, mikä kestää kaksi tuntia. Ylläpitokoulutukset ovat käytäntöpainotteisia, mutta teoria ohjaa vahvasti tekemistä. Jatkossa ylläpitokoulutukset keskittyvät myös teoriaan mutta myös kehittyvät teorian ja käytännönharjoitteiden osalta. Vaalijalan kuntayhtymän avohuollon työntekijöiden koulutusrytmi poikkeaa hieman kuntoutuskeskuksen rytmistä. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.) Kahdessa AVEKKI-toimintatapamallia tutkivassa opinnäytetyössä ilmenee, että ylläpitokoulutus ja harjoitusten toisto tarpeellisia. Ne tukevat AVEKKI-toimintatapamallin sisäistämistä ja anta-

vat työntekijälle lisää valmiuksia kohdata aggressiivinen asiakas. (Heinänen, Juntunen & Juuti 2009, 37; Blohin, Kankkunen & Piitulainen 2010, 32.)

Kouluttajat suorittavat osastoilla seurantakäynnin, kun kaikki työyksikön työntekijät ovat käyneet AVEKKI I -koulutuksen. Seurantakäynnin tarkoitus on niin AVEKKI-koulutusten kuin AVEKKI-toimintatapamallin kehittäminen Vaalijalan kuntayhtymässä. Seurantakäynnin keskustelua ohjaa neljä teemaa. Tarkoituksena on kartoittaa, miten AVEKKI-koulutus on vaikuttanut työntekijöihin ja työyhteisöön sekä kuinka vaikutukset näkyvät arjen työssä. Työntekijöillä on mahdollisuus esittää toiveita, millaisia asioita he haluaisivat käsitellä ylläpitokoulutuksissa. Samalla työntekijöiltä kysytään kehittämisideoita koulutustapahtumia ajatellen. Työntekijöiltä pyydetään myös palautetta tiedotuksesta ja koulutusjärjestelyistä. Seurantakäynnin aikana ilmenneet asiat kirjataan ylös ja seurantakäynnistä jää kirjallinen raportti osastolle sekä kouluttajille. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

### 6.2.3 Konsultointi

Kouluttajat toteuttavat konsultointia Vaalijalan kuntayhtymän yksiköissä. Konsultointi tapahtuu yksikön pyynnöstä. Konsultoinnin tavoitteena on AVEKKI-toimintatapamallin avulla pohtia yhteisössä ilmenneitä asioita. Ilmenneet asiat voivat keskittyä muun muassa yksittäisen asiakkaan tai asiakasyhteisön haastavan käyttäytymisen pohdintaan sekä työyhteisön voimavarojen ja työkalujen pohdintaan. Konsultaatio voidaan toteuttaa myös yksittäisen työntekijän kanssa. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Näkökulmana voi olla pohtia yhdessä työyhteisön ja kouluttajien kesken, mitkä lukuisat syyt voivat olla asiakkaan haastavan käyttäytymisen taustalla ja samalla pyrkiä ymmärtämään käyttäytymistä. Konsultoinnin aikana kouluttajat arvioivat avoimesti ja rehellisesti työntekijöiden valmiuksia kohdata haastavasti käyttäytyvä asiakas. Lisäksi he arvioivat työntekijöiden työskentelytapoja ja heidän valitsemiaan toimintatapoja haastavissa tilanteissa, sillä AVEKKI-toimintatapamallissa tarkastellaan ympäristön vaikutuksia asiakkaan käyttäytymiseen. Konsultaatiosta pyritään tekemään prosessi, jossa kouluttajat palaavat työyhteisön kanssa pohtimaan tilannetta uudestaan sovitun ajan kulut-

tua. Konsultaatiokäyntien väliin jäävä aika ei ole standardi, vaan se sovitaan yhdessä yksikön kanssa heidän tarpeidensa ja tilanteen mukaisesti. Konsultaatioprosessille sovitaan yhdessä yksikön kanssa arviokerta, jossa tarkastellaan prosessin toteutumista ja tavoitteita sekä sovitaan yhteistyön jatkamisesta ja rytmistä (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Vuonna 2010 Vaalijalassa on aloitettu tekemään konsultaatiokäyntejä moniammatillisissa työryhmissä. Työryhmän kokoonpano on riippuvainen yksikön tarpeista. Konsultaatiokäynneille voi kouluttajien mukaan lähteä tarpeen vaatima erityistyöntekijä. Moniammatillisen työryhmän tarkoituksena on löytää tilanteisiin ratkaisuja eri työntekijöiden näkökulmista katsottuna. Konsultoinnin avulla kouluttajat pystyvät havainnoimaan, millaisia asioita koulutukseen pitäisi lisätä tai painottaa. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)

Vaalijalan jokaisessa AVEKKI I -koulutuksen käyneessä yksikössä on kaksi AVEKKI-vastaavaa. Heidän toimenkuvansa on perehdyttää uudet työntekijät ja sijaiset AVEKKI-toimintatapamalliin, toimia kouluttajien ja yksikön välisenä ensisijaisena välikätenä sekä käydä puolivuositain tai tarpeen mukaan useammin kouluttajien järjestämässä tapaamisessa. Uusille työntekijöille tapahtuvan AVEKKI-toimintatapamallin perehdytyksen tukena on AVEKKI-perehdytyskansio, jonka Vaalijalan kouluttajat ovat tehneet. (Niko Kivimäki & Jamil Zidani, henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011.)



## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 7.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, miten Vaalijalan AVEKKI-toimintatapamalli on muuttanut henkilökunnan työtä kehitysvammaisten lasten parissa. Tutkimuksen avulla halutaan myös selvittää, miten henkilökunta haluaisi AVEKKI-toimintatapamallia kehittää, jotta se olisi entistä käytännöllisempi kehitysvammaisten lasten parissa tehtävään työhön.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Miten Vaalijalan AVEKKI-toimintatapamalli on muuttanut henkilökunnan työtä?
2. Millaisia näkemyksiä tai kokemuksia henkilökunnalla on Vaalijalan AVEKKI-toimintatapamallista osana kehitysvammaisten lasten kasvatuksellista kuntoutusta
3. Millaisia kehittämisideoita ja ajatuksia henkilökunnalla on Vaalijalan AVEKKI-toimintatapamallin kehittämiseksi?

### 7.2 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Tutkimusympäristönä toimi Vaalijalan kuntayhtymän kuntoutuskeskus. Kouluttajien kanssa pohdittiin yhdessä, mitkä olisivat sopivat kohderyhmät aineistokeruulle. Kohderyhmien valintaa vaikutti kaksi asiaa: oli tärkeää valita yksiköitä, joissa suurin osa työntekijöistä on käynyt AVEKKI-toimintatapamallin ja yksiköitä, jossa asiakkaina on pääosin lapsia. Kohderyhmiä pohtiessa oli merkittävää pitää mielessä, että kohderyhmän on oltava tarvittavan suuri, jotta vastaajien määrä ei jäisi liian vähäiseksi. Olisi hyvä, että tutkimukseen osallistuisi eri työyksiköistä työskenteleviä ihmisiä, jotta saataisiin vastauksia eri yksiköiden väliltä. Kaikkia lastenosastoja ja opetusryhmiä ei voitu tutkimukseen ottaa, koska kohderyhmä olisi kasvanut liian suureksi. Lisäksi kaikkien yksiköiden AVEKKI-koulutukset eivät olleet käynnistyneet riittävästi, jotta heidän osallistuminen tutkimukseen olisi tarkoituksenmukaista. Kohderyhmäksi valittiin kahden Vaalijalan

kuntoutuskeskuksen lastenosaston sekä kahden opetusryhmän henkilökunta. Näiden yksiköiden työntekijät olivat käyneet AVEKKI-koulutuksen, joten heillä olisi tarvittava tieto osallistua tutkimukseen. Koimme, että näistä yksiköistä muodostuva kohderyhmä olisi riittävän suuri tutkimuksen kannalta. Työyksikön yhteyshenkilöiltä kysyttiin joulukuussa 2010 sähköpostin tai puhelimen välityksellä, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Heille lähetettiin tarvittaessa tutkimussuunnitelma tai annettiin lisätietoa sähköpostin tai puhelimen välityksellä.

Ennen tutkimuksen aloittamista oli saatava tutkimuslupa tutkimuksen suorittamiselle Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa. Tutkimuslupaa haettiin erillisellä tutkimuslupalomakkeella, jonka mukana tuli toimittaa tutkimussuunnitelma. Tutkimuslupa myönnettiin 24.1.2011. Tutkimusluvan saavuttua lähetettiin kyselylomakkeet sekä ohjeistava saatekirjeen kohderyhmälle. Tutkimukseen osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Edellytyksenä oli, että työntekijä on käynyt AVEKKI I -koulutuksen.

Tutkimukseen osallistui kaksi lasten osastoa sekä kaksi opetusryhmää. Näiden yksiköiden lapset ovat iältään 0-17-vuotiaita. Osastot tarjoavat yksilöllisten tarpeiden mukaisesti joko lyhyt- tai pitkäaikaista kuntoutusta. Asiakkaan yksilölliset tarpeet määrittelevät kuntoutusjakson pituuden. Kuntoutustarvetta arvioidaan yksilöllisesti moniammatillisten tiimien avulla, joissa on osaston henkilökunnan lisäksi muun muassa lääkäri, psykologi, psykiatri ja eri terapeutteja. Lasten päivän ohjelma riippuu heidän iästään. Pienet lapset viettävät päivän osastolla varhaiskuntoutuksessa ja oppivelvolliset käyvät koulua Sateenkaaren erityiskoulussa. (Henkilökohtainen tiedonanto, hoitaja a 23.5.2011; Henkilökohtainen tiedonanto, hoitaja b 27.5.2011.) Lähes kaikilla oppilailta on pidennetty oppivelvollisuus. Opetusryhmien koot vaihtelevat, riippuen lasten kuntoutusjaksojen pituudesta. Tästä syystä myös ohjaavien aikuisten määrä vaihtelee. Opetusryhmissä on oppilaita 1–10 luokilta. (Henkilökohtainen tiedonanto, opettaja 31.5.2011.)

Vanhempiin pidetään yhteyttä pääasiallisesti puhelimen tai sähköpostin välityksellä sekä verkostotyön avulla. Yhteydenpitoa lapsen vanhempiin ohjaa lapsen tarve. Vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön tuo haasteita muun muassa se, jos kyseessä on lastensuojeluasiakas. (Henkilökohtainen tiedonanto, hoitaja a 23.5.2011; Henkilökoh-

tainen tiedonanto hoitaja b 27.5.2011; Henkilökohtainen tiedonanto, opettaja 31.5.2011.)

### 7.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Miksi kvalitatiivinen tutkimus? Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ja tutkia tutkittavaa asiaa kokonaisvaltaisesti. Sen avulla pyritään luomaan käsityksiä asioista, joita ei voi mitata. Tavoitteena on kuvata todellista elämää huomioiden, että todellisuus on moninainen. Eri asiat ovat suhteessa toisiinsa ja niiden suhteet ovat erilaisia muuttaen toinen toistaan. Tutkijan omat arvot vaikuttavat siihen, miten asiaa pyrkii ymmärtämään. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tehdä yleistettäviä päätelmiä. Toisaalta taustalla on ajatus siitä, että yksittäinen tapaus toistaa yleistä. On huomioitava, että tutkijan tietämys asiasta vaikuttaa siihen, kuinka paljon tutkittavasta aineistosta voidaan havaita erilaisia näkökulmia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161, 181–182.) Tavoitteena oli tutkia AVEKKI-toimintatapamallia Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa ilmiönä ja saada syvällistä tietoa siitä, miten työntekijät AVEKKI-toimintatapamallin kokevat ja kuinka he toivoisivat sitä kehitettävän. Kysyttäessä esimerkiksi ”miten” oli tavoitteena saada tietoon eri seurauksia, mitä uusi toimintamalli on tuonut. Tieto siitä, kuinka moni oli kokenut jonkun tietyn asian muuttaneen työtään, ei tämän tutkimuksen kannalta ole tarpeellista. Kvalitatiivinen tutkimus tuntui hyvältä vaihtoehdolta myös siksi, koska AVEKKI-toimintatapamallia ei ole tutkitta lainkaan osana kehitysvammaisten lasten kasvatusta ja kuntoutusta. Ajatus saada kokonaisvaltaista tietoa todellisesta elämästä valmiiksi valitun kohdetyhmän avulla tuntui tutkimuksen lähtökohtiin ja tarkoitukseen sopivalta vaihtoehdolta.

### 7.4 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmänä kyselylomakkeella on monia etuja: voidaan kerätä laajaa aineistoa ja tutkimukseen voi osallistua useita henkilöitä. Kyselylomakkeen tehokkuutta lisää se, että se ei vie tutkijalta kauheasti aikaa tai vaivannäköä. Avoin kyselylomake kuitenkin antaa vastaajalla mahdollisuuden vastata, mitä hänellä on mielessään. Tällöin myös vastaajan tietämys asiasta, tunteet sekä keskeisimmät asiat aiheesta tulevat ilmi.

Kyselylomakkeella on heikkouksia. Tutkija ei voi tietää, onko vastaaja ymmärtänyt kyselylomakkeen niin kuin tutkija on tarkoittanut tai kuinka vakavasti vastaajat ovat osallistuneet tutkimukseen. Vaarana on myös, että vastausprosentti jää vähäiseksi. Haittana on, että avoimet kysymykset tuottavat laajemman skaalan vastauksia kuin strukturoitu kyselylomake, jossa vastaajaa ohjataan niin, kuin valmiit vaihtoehdot on kyselylomakkeessa annettu. Tämä voi tuottaa aineiston analysointivaiheessa ongelmia, sillä aineiston koodaaminen voi olla hankalaa. Avoin kyselylomake sopii kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.)

Tutkimusta aloittaessa, tuntui avoin kyselylomake mielekkäimmältä vaihtoehdolta kerätä tutkimusaineistoa, sillä se ei sitouttaisi työntekijöitä tai tutkijoita tiukasti sovittuihin aikatauluihin. Tutkimuslupaa myönnettäessä työelämäyhteistyökumppanin toive oli, että aineistonkeruu ei veisi työntekijöiltä kohtuuttomasti aikaa. Tämä vahvisti ajatusta siitä, että avoin kyselylomake olisi tähän tutkimukseen paras vaihtoehto. Tavoitteena oli myös antaa vastaajille vapaat kädet kertoa, ilman, että heille olisi tarjottu valmiita vastausvaihtoehtoja. Avoimen kyselylomakkeen täyttäminen ei veisi työntekijöiltä liikaa aikaa ja sen voisi täyttää silloin, kun olisi rauhallinen hetki.

Kyselylomakkeen tekeminen vaati paljon aikaa. Mitkä kysymykset ovat tarpeellisia? Ensimmäisenä asiana kyselylomaketta suunniteltaessa pohdin, saanko kysymilläni kysymyksillä vastauksen siihen asiaan, mitä tavoitellaan? Kyselylomakkeesta pyrittiin luomaan mahdollisimman selkeä kokonaisuus, jotta vastaajan olisi helppo vastata lomakkeeseen ja että hänelle selviäisi, mitä kysymyksellä haetaan. Kysymyksistä pyrittiin tekemään mahdollisimman lyhyitä. Miten voi kysyä asioita mahdollisimman selkeästi kuitenkin saaden vastaajan ymmärtämään, mitä kysymyksellä halutaan hakea? Kyselylomakkeen esitetaus on merkittävää, sillä sen avulla voidaan kyselylomaketta muokata varsinaista tutkimusta varten (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Kyselylomakkeen raakaversio valmistuttua se esitettiin yhdellä Vaalijalan kuntayhtymän työntekijällä, joka antoi kyselylomakkeesta palautteen. Palautteen mukaisesti kyselylomake muokattiin lopulliseen muotoonsa pieniä korjauksia tehden.

Osastonhoitajilta sekä opetusryhmien yhteyshenkilöiltä tiedusteltiin, mitä mieltä he ovat ehdotetuista aineistonkeruu tavoista. Haluaisivatko työntekijät osallistua tutkimukseen www-pohjaisen Webropol-kyselyn vai perinteisten paperi-kyselylomakkeiden avulla.

Myöhemmin yksiköistä tuli sähköpostin välityksellä niiden työntekijöiden nimet, jotka halusivat osallistua Webropol-kyselyyn. Webropol-kyselyn toimivuus testattiin lähettämällä sen omaan sähköpostiin ja tarkastamalla, että siinä on kaikki niin kuin pitää. Kaikkiaan 33 henkilöä antoi luvan lähettää heille Webropol-kyselyn. Näille työntekijöille lähetettiin Webropol-kyselylomakkeen linkki sähköpostin välityksellä. Lisäksi lähetettiin viisi paperista kyselylomaketta kummallekin osastolle (Liite 1:Saatekirje) vastauskuorineen. Opetusryhmille lähetettiin yhteensä viisi vastauslomaketta. Kumpikin kyselylomakemuoto sisälsi saatekirjeen (Liite 2: Kyselylomake). Saatekirjeessä kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista sekä kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen on anonyymia. Kyselylomakkeessa toivottiin, että työntekijät vastaisivat rehellisesti sekä kerrottiin jokaisen vastauksen olevan tutkimuksen kannalta tärkeä. Niin Webropol-kyselylomakkeet kuin paperiset vastaukset palautuivat nimettömänä, eikä niitä voinut yhdistää kehenkään yksittäiseen työntekijään.

Webropol-kyselyn välityksellä saatiin 15 vastausta. Paperisia kyselylomakkeita palautui 6 kappaletta, joista tutkimukseen hyväksyttiin 5 kappaletta. Yksi vastaaja ei ollut käynyt AVEKKI I -koulutusta, joten hänen vastaustaan ei otettu tutkimuksessa huomioon. Vastausprosentti oli 43,5 %. Vastausten määrä koettiin hyväksi tutkimuksen kannalta. Vastausprosenttiin on voinut vaikuttaa yksiköiden arjen tilanne ja esimerkiksi kiire. On epäselvää, kuinka tutkimuksesta on keskusteltu ja kuinka yksiköiden yhteyshenkilöt ovat tiedottaneet tutkimuksesta työntekijöille.

## 7.5 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tutkimustulosten analysointiin tulisi valita sellainen analyysimenetelmä, joka soveltuu parhaiten tutkimusongelmaan (Hirsjärvi ym. 2009, 224). Sisällönlähtöisen analyysin tarkoituksena on tuottaa selkeä, sanallinen kuvaus tutkittavasta asiasta, joka perustuu tulkintaan ja päätteilyyn. Tavoitteena on järjestää aineisto tiiviiseen muotoon, sisällyttäen kaiken informaation, jotta voidaan tehdä luotettavia päätelmiä tutkittavasta asiasta. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on kolmivaiheinen. Ensin tutkimusaineisto redusoidaan eli pelkistetään. Pelkistäminen voi olla informaation tiivistämistä tai sen pilkkomista osiin. Klusterointi eli ryhmittely on toinen vaihe, joka tarkoittaa asiayhteyksien tai eroavaisuuksien etsi-

mistä pelkistetyille ilmauksille. Klusterointi luo pohjaa tutkimuksen kuvaukselle. Kolmanneksi abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet valikoidun tiedon perusteella. Teoreettinen aineisto liitetään tutkimusaineistoon ja muodostetaan kuvausta tutkittavasta ilmiöstä. Näin saadaan vastaus tutkimusongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113.)

Aineiston analysointi alkoi paperiversioina palautuneiden kyselyiden litteroinnilla, eli vastausten puhtaaksi kirjoittamisella. Tämän jälkeen analysointiprosessi jatkui aineiston silmäilyllä ja pintapuolisella tutustumisella pieniä havaintoja tehden. Aineisto luettiin useaan kertaan läpi tehden samalla huomioita ja havaintoja. Mitä aineistosta nousee keskeiseksi? Tämän jälkeen aineisto redusoiitiin eli pelkistettiin. Pelkistetyistä aineistosta alettiin tehdä ryhmittelyä. Ryhmittely oli pitkän prosessin tulos. Vastauksia ryhmiteltiin useaan kertaan ja pohdittiin, millaisia luokituksia olisi tutkimusongelman sekä aineiston kannalta järkevintä tehdä. Mitkä asiat kuuluvat samaan ryhmään ja ovatko vastauksissa suuria eroavaisuuksia? Ryhmittelyn jälkeen täytyi pohtia, mitkä vastaukset ovat tutkimusongelman kannalta oleellisia. Aineiston ryhmittelyn jälkeen täytyi löytää ryhmille yhdistäviä luokkia. Yhdistävien luokkien nimeämistä helpotti teoreettisen tiedon tarkastelu sekä tutkimusongelmien vertaaminen saatuihin alaluokkiin. Yhdistäviä luokkia yhdistettiin vielä pääluokalla ja lopuksi yhdistävällä luokalla. Ryhmittelyn ja yhdistelyn tuloksena syntyi analyysirunko (Liite 3: Analyysirunko). Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä luokkia yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimusongelmaan. Tutkimusta tulkittaessa tutkijan arvot vaikuttavat siihen, miten tutkittava tai tutkimusta lukeva ymmärtää asian. (Hirsjärvi ym. 2009, 229.) Ymmärtääkseni tutkijana paremmin vastaajien tuomia näkökulmia sain osallistua joulukuussa 2010 Vaalijalan kuntoutuskeskuksen kolmipäiväiseen AVEKKI I -koulutukseen, missä sain perustiedot tutkittavasta aiheesta.

## 8 TULOKSET

### 8.1 Vastaajat

Tutkimukseen osallistui 20 työntekijää. Työntekijöiltä kysyttiin ennen varsinaisia tutkimuskysymyksiä taustatietoja. Taustatiedoissa kysyttiin ikää, sukupuolta, työvuosia Vaalijalassa, koulutusta sekä milloin työntekijä on käynyt AVEKKI I -koulutuksen. Pääosin vastaajat olivat iältään 30–50-vuotiaita. Kaksi vastaajaa oli 30-vuotiaita tai alle 30-vuotiaita. Myös kaksi vastaajaa oli 51 vuotta tai enemmän. Miehiä vastaajien joukossa oli 3 ja naisia 17. Vastaajista kymmenen oli työskennellyt Vaalijalassa 5–15 vuotta. Kuudella vastaajalla oli työvuosia 16 vuotta tai enemmän ja neljällä vastaajalla oli työvuosia Vaalijalassa 0–5 vuotta. Yhdeksän vastaajan koulutustaso oli opisto- tai ammattikorkeakouluaste. Samoin yhdeksän vastaajan koulutustaso oli sosiaali- ja terveysalan toinen aste. Mukana oli myös yksi kasvatustieteen korkea-asteen käynyt sekä kouluavustaja. AVEKKI I -koulutuksen vastaajat olivat pääosin käyneet vuosina 2009 tai 2010. Pari vastaajaa oli aloittanut koulutuksen vuonna 2011.

### 8.2 Uusia tuulia

Ensimmäisen avoimen kysymyksen tavoitteena oli saada kohderyhmältä tietoa, millaisia muutoksia heidän työhönsä on AVEKKI-toimintatapamallin myötä tullut. Kysymykseen vastasi kaksikymmentä työntekijää. Vastauksissa oli monipuolisesti kerrottu AVEKKI-toimintatapamallin tuomista muutoksista ja jokainen vastaaja mainitsi jonkin muutoksen.

Ennakointi nousi vastauksissa usein esille. Kaikkiaan kahdeksan vastaajaa kertoi ennakkoinnin olevan muutos, jonka AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut. AVEKKI-toimintatapamalli on antanut välineitä ennakkointiin sekä lisännyt ennakkointia arjen työssä. Eräs vastaajista mainitsi ennakkoinnin lisäksi riskien arvioinnin tulleen uudeksi toimintatavaksi. Vastaajat kertoivat, että tilanteita ennakoidaan enemmän, päivittäin ja paremmin. Eräs vastaaja korosti ennakoivansa aiempaa enemmän asiakkaan mielialaa ja

tilanteita. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että AVEKKI-toimintatapamalli on opettanut ennakoimaan.

#### Asioita ennakoidaan paremmin

Muutama vastaajaa kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli on muuttanut toiminta- tai ajattelutapoja tilanteisiin puuttumisen osalta. Yksi vastaajista kertoi, että AVEKKI-toimintatapamallin myötä puuttumaan tilanteisiin aikaisempaa varhaisemmin. Tästä seurasi erään vastaajan mielestä se, että haastavia tilanteita ei ole enää niin paljon. AVEKKI-toimintatapamallin toimintatavat eräs vastaaja koki vahvistukseksi sille, että asiat hoidetaan silloin, kun ne ilmenevät. Eräs vastaaja kertoi, että luokitus auttoi tarkastelemaan tilannetta.

"Puututaan" tilanteisiin aikaisemmin=kun tilanteen "sammuttaminen" onnistuu, on vähemmän aggressiivisia tilanteita.

Seitsemän vastaajaa miettii aiempaa enemmän provokaation osuutta. Yksi vastaaja koki asiakkaiden provosoinnin vähentyneen. Pari vastaajaa kertoi, että provosoinnin merkitystä ja sen osuutta tapahtumiin mietitään. Eräs vastaaja kertoi, että hän pyrkii tietoisesti välttämään provosointia omalla toiminnallaan haastavissa tilanteissa. Eräs vastaaja kertoi, että hän on oppinut ymmärtämään provosoinnin merkityksen.

Provosoinnin tarkkailu itsessä: Kun kohtaan haastellisesti käyttäytyvän asiakkaan, pyrin tietoisesti omalla toiminnallani mahdollisimman vähän provosoimaan asiakasta enää lisää.

Asiakkaiden provosointi vähentynyt.

Kolme vastaajaa kertoi, että he olivat oppineet viestintätaitoja AVEKKI-toimintatapamallin avulla. Viestintätaitojen kehittyminen näkyi muun muassa muutoksena tavassa puhua. Eräs vastaaja kertoi, että hän pyrkii aiempaan enemmän ratkaisemaan haastavat tilanteet keskustelemalla sekä neuvottelemalla asiakkaan kanssa. Eräs vastaaja koki oppineensa tulkitsemaan paremmin asiakkaan sanatonta viestintää.

Pyrin pitemmälle ja kärsivällisemmin neuvottelemaan ja keskustelemaan tilanteen laukaisemiseksi.



Kolme vastaajista mainitsi jälkipuinnin uutena toiminta- tai ajattelutapana AVEKKI-toimintatapamallin myötä. Eräs vastaajista kertoi, että nyt jälkipuintien järjestämiseen on ryhdytty. Eräessä vastauksessa kerrottiin, että nykyisin heidän yksikössään tehdään jälkipuintia, jos siihen on tarve.

Muutama vastaaja mainitsi yhteistyön vastauksissaan. Yhteistyö koettiin vahvistuneen AVEKKI-toimintatapamallin myötä. AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut yhteisiä linjoja sekä tiimityöstä on tullut toimivampaa. Lisäksi AVEKKI-toimintatapamalli on antanut työntekijöille ”luvan” puhua haastavasta käyttäytymisestä ja on tuonut ”yhteisen kielen” työntekijöiden välille. Eräs vastaajista koki oppineensa AVEKKI-toimintatapamallin avulla ottamaan muut työntekijät paremmin huomioon haastavissa tilanteissa:

Taito ottaa työkaverit huomioon AVEKKI-tilanteissa helpottanut yhteistyötä, tiimityö toimivampaa.

Neljännesosa vastaajista totesi, että AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut asiakasläh- töisen ajattelun yhä keskeisemmäksi osaksi työtä. Erään vastaajan mukaan tämä näkyy muun muassa niin, että asiakkaalle annetaan enemmän aikaa arjessa. Yksi vastaaja nosti esille, että heidän yksikössään on alettu tarkkailemaan tilannetta, mikä aiheuttaa asiakkaalle haastavaa käyttäytymistä. Asiakkaan näkökulmaa on huomioitu aiempaa enem- män. Eräs vastaaja nosti esille, että asenne asiakkaan kohtaamiseen on muuttunut.

Asiakaslähtöinen ajattelu ehkä lisääntynyt.

Hillitympi lähestymistapa tuli useassa vastauksessa esille. Vastaajat kokivat, että AVEKKI-toimintatapamalli on auttanut heitä kohtaamaan haastavasti käyttäytyvän asi- akkaan rauhallisemmin ja tilannetta tarkkaillen. Eräs vastaaja kertoi, ettei hän enää tartu asiakkaaseen kiinni niin helposti, ellei väkivallan uhka ole todellinen. Yhdessä vastauk- sessa kerrottiin, että asiakkaalle on alettu antamaan aikaa rauhoittua tilanteessa. Myös työntekijän itsensä rauhoittuminen nostettiin vastauksissa esille. Eräs vastaajista koki oppineensa oikeanlaisen asiakkaan kohtaamisen myötä turvaamaan myös oman selus- tansa. Yksi työntekijä kertoi, kuinka aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen on muuttu- nut:

Ei nykyään lähde liian rohkeasti kohtaamaan aggressiivista asiakasta kuin aiemmin, kun tietää mitä seurauksia voi tulla ja AVEKKI-mallilla tilanteesta voi päästä huomattavasti helpommalla eteenpäin, purkaamaan tilanne.

Turvalliset hallintakeinot mainittiin kolmessa vastauksessa. Yksi vastaajista koki AVEKKI-toimintatapamallissa opettujen hallintakeinojen olevan turvallisia niin asiakkaalle kuin työntekijällekkin. Myös oman toiminnan tarkkailu oli tullut uudeksi toimintatavaksi muutamalle työntekijälle. Omaa toimintaa mietitään ja arvioidaan aikaisempaa enemmän. Toiminnan arvioinnin lisäksi työntekijät arvioivat omaa käyttäytymistään. Eräs vastaaja kertoi, että koko henkilökunta on alkanut enemmän miettimään omaa käytöstään.

Oman toiminnan tarkkailua ja arvioimista.

Mietin omaa toimintaani enemmän.

Pari vastaajista koki, että AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut varmuutta toimia työsään oikein. Toinen heistä kertoi, että hänen ajattelu- ja toimintatapojaan AVEKKI-toimintatapamalli oli muuttanut niin, että hänen oma maailmankuvansa on tullut osaksi käytännöntyötä. AVEKKI-toimintatapamallista koettiin saatavan myös tukea omille ajatuksille ja työtavoille, että toimii oikein.

### 8.3 AVEKKI-toimintatapamalli mukana haastavissa tilanteissa

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin työntekijöiltä, millä tavoin AVEKKI-toimintatapamalli on auttanut vastaajaa/työyhteisöä selviämään haastavista tilanteista ja mistä toimintatavoista on erityisesti ollut apua. Kaikki vastaajat olivat vastanneet kysymykseen jotain. Kysymykseen vastasi kaksikymmentä työntekijää.

Lähes puolet vastaajista mainitsi yhteisten toimintatapojen helpottavan työntekoa. Tämän vuoksi haastavien tilanteiden haltuun ottaminen on nykyisin paljon selkeämpää ja helpompaa. Eräs työntekijä kertoi, että haastavassa tilanteessa työntekijöiden roolit ovat selvät. Kolmessa vastauksessa kerrottiin, että nykyään työntekijät auttavat toisiaan hel-

pommin haastavissa tilanteissa. Yhdessä vastauksessa kerrottiin esimerkki haastavan tilanteen hoitamisesta: kun yksi puhuu, toiset ovat taustalla tukena. Erään vastaajan kokemus oli, että kynnyks pyytää apua toiselta osastolta on madaltunut ja avunantajien osuus haastavissa tilanteissa on selkeytynyt. Yhteinen toimintatapa mainittiin tarpeelliseksi myös siksi, että haastavassa tilanteessa vältetään ”klikseiltä” eli työntekijöiden välisiltä yhteistyöongelmilta kesken tilanteen.

Kaikilla on tietoa, miten toimitaan esim kiinnipitotilanteet. Kaikki tietävät, miten toimitaan siis yhteinen toimintatapamalli.

Turvalliset hallintakeinot nostettiin myös esiin useissa vastauksissa. Kuusi vastaajaa koki turvallisten hallintakeinojen olevan erityinen apu. Fyysisten hallintakeinojen koettiin auttaneen selviämään työssä haastavista tilanteista. Kahdessa vastauksessa korostettiin fyysisten hallintakeinojen turvallisuutta. Yksi vastaaja koki fyysiset hallintakeinot hyödyllisiksi, mutta niiden harjoittelua tarvitaan vielä. Eräs vastaajista totesi, ettei hän enää väsytä itseään riuhtomalla. Kahden vastaajan mielipiteitä fyysisistä hallintakeinoista:

Kuljetusasennot, kiinnipito istualtaan olleet ”eniten käytössä” ja niistä ollut apua.

oikeita, turvallisia otteita

Eräessä vastauksessa mainittiin, että AVEKKI-toimintatapamallin myötä kiinnipidot sekä rajut väkivaltatilanteet ovat vähentyneet. AVEKKI-toimintatapamallilla oli toisen vastaajan mielestä apua verinäytteiden otossa, jumitilanteiden selvittelyssä sekä haastavissa tilanteissa, jossa on mukana fyysinen päällekkäyminen. Näissä vastauksissa ei kuitenkaan kerrottu, miksi AVEKKI-toimintatapamalli helpottaa näitä tilanteita.

Kiinnipidot ovat vähentyneet ja rajut väkivaltatilanteet.

Tilanantaminen oli kolmen vastaajan mielestä auttanut heitä. Eräs vastaaja totesi, ettei aggressiivista lasta ”kasvateta”, vaan hänelle annetaan tilaa selvittää tilanteesta ilman fyysistä hallintaa. Tilanantamisella mutta myös omien tunteiden hallinnalla oli vastaajan mielestä onnistuttu vähentämään kiinnipitoja. Provosoinnin todettiin myös vähentyneen.

Neljäsosa vastaajista kertoi, että tilanteiden ennakointi on parantunut. Eräs vastaaja kirjoitti, että mahdollisuuksien mukaan tilanteita pyritään ennakoimaan. Toinen vastaajista mainitsi, että tilanteiden ennakointi on parantunut. Yhdessä vastauksista kerrottiin, että työyhteisössä keskustellaan enemmän tilanteista ennakoivasti. Ennakointi tuli esille myös mielikuvaharjoituksina, pohdintana sekä suunnitteluna.

Keskeisiksi selviytymis- ja tukikeinoiksi koettiin kouluttajien konsultointi. Kaikkiaan kuusi vastaajaa mainitsi konsultoinnin tärkeäksi. Eräs työntekijä kertoi saavansa konsultaatiosta apua jaksamiseen haastavassa työssä. Etenkin keskustelu konsultaatioiden aikana antoi yhdelle työntekijälle voimia haastavaan työhön. Kouluttajilta saatu konsultaatio on auttanut erästä työntekijää pohtimaan omaa työtänsä. Konsultaation koettiin myös avaavan uusia näkökulmia työhön sekä työtapoihin.

Konsultointi auttanut todella paljon.

AVEKKI-kouluttajien konsultaatioista hyötyä oman työn pohdiskeluun.

Kahdeksan vastaajaa mainitsi jälkiselvittelyn olevan tärkeä osa haastavista tilanteista selviämistä. Jälkiselvittelyn tärkeys on korostunut työntekijöille ja sitä on tehostettu. Yksi vastaajista kirjoitti, että jälkiselvittelyä ei vieläkään tehdä niin usein kuin tarve olisi, mutta AVEKKI-toimintatapamallin myötä parannusta aikaisempaan on kuitenkin tullut. Toinen vastaaja oli samoilla linjoilla:

Työyhteisön oma jälkiselvittely toimii jo paremmin, silloin kun muistetaan.

Tilanteen purkaminen työpaikalla niin asiakkaiden kuin henkilökunnan kanssa koettiin yhdessä vastauksessa tärkeäksi:

Tilanteiden purku asiakkaan/ asiakkaiden kanssa. Henkilökunnan kanssa keskustelu, purku ettei tarvi lähteä töistä ”sekavassa” mielentilassa.

#### 8.4 AVEKKI-toimintatapamalli osana lasten kasvatusta

Kolmas avoin kysymys oli ”Miten AVEKKI-toimintatapamalli toteutuu arjen kasvatuskäytännöissä?”. Kysymykseen vastasi seitsemäntoista työntekijää.

Yhteiset pelisäännöt olivat kuuden vastaajan mielestä keskeinen asia, miten AVEKKI-toimintatapamalli näkyy arjen kasvatuskäytännöissä. Eräs vastaaja kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli vaatii paljon keskusteluja yhteisön kesken. Yhdessä vastauksessa todettiin, että AVEKKI-toimintatapamalli käy käsi kädessä yhteisohoidon kanssa. Yhteisten pelisääntöjen koettiin vähentävän sooloilua ja siten vähentävän väkivaltatilanteita. Poikkeuksena oli yhden vastaajan mielipide: hän kokee, että AVEKKI-toimintatapamalli toimii periaatteena hyvin, mutta on käytännössä vaikea toteuttaa, koska on huomioitava koko yhteisö, ei vain yhtä asiakasta. Yhteisten pelisääntöjen koettiin helpottavan työskentelyä arjen tiimellyksessä. Ratkaisun etsiminen haastavissa tilanteissa koettiin helpommaksi, kun kaikki työntekijät ajattelevat tilanteista samalla tavalla.

Yhteistyö ja saman toimintamallin omaava henkilöäkunta ajatteleekin tilanteista samoin, mikä helpottaa ratkaisua arjen tiimellyksessä hankalissa tilanteissa.

Muutama vastaaja kertoi AVEKKI-toimintatapamallin näkyvän arjessa reflektointina. Tilanteesta opitaan muun muassa keskustelemalla tilanteista jälkikäteen. Eräs vastaaja mainitsi jälkiselvittelyn. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että jälkikäteen pohditaan, miten tilanteessa olisi voinut tehdä toisin.

AVEKKI-toimintatapamalli näkyy arjen kasvatuskäytännöissä tilanteen ja asiakkaan arviointina. Tämä nousi esille kolmessa vastauksessa. Asiakkaan, eli lapsen mielentilaa ja uhkaavuutta on alettu arvioimaan entistä enemmän ja sen muutoksiin pyritään reagoimaan entistä aiemmassa vaiheessa. Luokitus oli erään vastaajan mielestä auttanut arviointia.

Mietin enemmän koko ajan asiakkaan vireystilaa ja mahdollista uhkaavuutta, pyrin aiemmin ennalta ehkäisemään tilanteen kriisiytymistä.

Ennakointi koettiin tärkeäksi osaksi AVEKKI-toimintatapamallin tuomina kasvatuskäytäntöinä. Neljäsosa vastaajista nosti ennakoinnin esille vastauksessaan. Eräs vastaajista kertoi, että nykyisin hän pyrkii aiemmin ennaltaehkäisemään tilanteiden kriisiytymistä. Ennakointi näkyy myös päivittäisen työn suunnitteluna ja toteutuksena. Eräs vastaaja kertoi AVEKKI-toimintatapamallin näkyvän arjen kasvatuskäytännöissä aiempaa varhaisemmalla pyrkimyksellä ehkäistä tilanteen kriisiytyminen.

Ennakoinnilla on suurin merkitys.

AVEKKI-toimintatapamalli näkyy kolmen vastaajan mielestä arjen kasvatuskäytännöissä lapsen omatoimisuuden tukemisena ja vastuun antamisena. Se näkyy nykyisin muun muassa niin, että lapselle annetaan vaihtoehtoja selvitä tilanteista, jolloin lapsi ei provosoidu niin helposti. Yksi vastaajista kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli näkyy arjen kasvatuskäytännöissä tilanantamisena lapselle. Hän korostaa, että kiinnipito ei ole AVEKKI-toimintatapamallin perimmäinen tarkoitus. Yksi vastaajista kirjoitti, että AVEKKI-toimintatapamalli toteutuu arjen kasvatuskäytännöissä itsemääräämisoikeuden tukemisena.

Vastaajista kolme kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli toteutuu kasvatuskäytännöissä ohjauksena sekä neuvontana. Se ilmenee yhden vastaajan mielestä niin, että lasta tuetaan oivaltamaan oman toimintansa seuraukset. Provosoinnin merkitys pyritään myös erään vastaajan mielestä ymmärtämään puolin ja toisin. Eräs vastaus:

Ei lähde mukaan siihen enää niin helposti vaan osaa itse rajoittaa tilannetta.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että AVEKKI-toimintatapamalli on kokonaisvaltainen, toimiva työkalu arjen kasvatuskäytännöissä ja se on päivittäin työssä mukana. Eräs vastaaja kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli on mukava kokonaisvaltaisesti. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että AVEKKI-toimintatapamalli kulkee aina ”takaraivossa”. Eräs työntekijä koki, että AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut arjen kasvatuskäytäntöihin joustavuutta.

Opetetut asiat on aika hyvin luiskahtaneet käytäntöön, sen suuremmin asiaan kiinnittämättä huomioon. Elikkä, AVEKKI toimintatapamalli on erittäin hyvä ja toimiva käytännössä.

Pari vastaajaa mainitsi suojautumisen. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että AVEKKI-toimintatapamalli ilmenee kasvatuskäytännöissä tarpeellisen etäisyyden pitämisenä asiakkaaseen. Toinen vastaaja kertoi nykyisin miettineensä aiempaa enemmän sitä, kuinka suojaa itsensä haastavissa tilanteissa. Lisäksi hän kertoi miettivänsä omaa jaksamistaan.

### 8.5 Lapsen haastavan käyttäytymismallin katkaisu

Kohderyhmältä kysyttiin, mitä he mieltä he ovat siitä, että AVEKKI-toimintatapamalli ehkäisisi lapsen myöhäisempää väkivaltaista käyttäytymistä. Kysymykseen vastasi yhdeksäntoista vastaajaa. Vastauksissa oli eriävääsiisyyttä siinä, mikä tekijä lasten myöhäisempää väkivaltaikäyttäytymistä vähentäisi. Samoja asioita vastauksissa nousi ilmi, mutta poikkeavaa oli se, mikä asia on seurausta mistäkin asiasta.

Kolmen vastaajan mielestä aikuisen näyttämä esimerkki on lapselle suora malli käyttäytyä haastavissa tilanteissa. Turvallisuuden luominen tilanteissa on tärkeä, mikä voisi ehkäistä lapsen väkivaltaisen toimintamallin jatkumista. Eräs vastaajista vastasi, että jos lapsi kokee aikuisen käyttäytyvän häntä kohtaan väkivaltaisesti, on se suora käyttäytymismalli lapselle.

Esimerkiksi hoitajilta. Hillitty ja höveli käytös.

Turvallisuuden tunteen luominen lapselle oli viiden vastaajan mielestä myöhäisempää väkivaltaista käytöstä ehkäisevä keino. Hyvin opetellut kiinnipitotilanteet saa lapsen tuntemaan olonsa turvalliseksi. Turvallisuuden tunteen luominen oli erään vastaajan mielestä keino saada lapset oppimaan toista mallia tunteiden purkamiseen. Eräs vastaaja pohti myös, että vaikka jouduttaisiin kiinnipitämiseen, se tapahtuu AVEKKI-toimintatapamallin avulla suotuisasti.

Hyvin opetellut kiinnipitotilanteet eivät aiheuta kipua asiakkaalle ja hänen on helppo tuntea olonsa turvalliseksi vaikka jouduttaisiinkin pitämään kiinni.

Osa vastaajista koki, että AVEKKI-toimintatapamalli kasvun tukena ehkäisee lapsen myöhäisempää väkivaltakäyttäytymistä, koska kiinnipitoja pyritään välttämään mahdollisimman paljon. Kiinnipitoja voidaan välttää ennakoimalla tilanteita ja puuttumalla tilanteeseen, ennen kuin tilanne menee ”punaisen luokan” tilanteeksi. Haastava tilanne voidaan ehkäistä ennakoinnin avulla puuttumalla ajoissa.

Ennakoidaan tilanteita, puututaan asioihin ennen kuin mennään punaiselle alueelle, kiinnipidot mahd.↓

Myöhäisempi väkivaltakäyttäytyminen ehkäistään puuttumalla lapsen haastavan käyttäytymisen toimintamalliin. Näin totesi pari vastaajaa. Yksi vastaaja totesi, että lapsen haastavaan käyttäytymiseen puuttuminen heti sen ilmetessä, ehkäisee toimintamallin omaksumista. Toinen vastaaja totesi, että alkava väkivallan kierre voidaan katkaista kaikkien toimiessa samoilla periaatteilla.

Jos haastavat tilantet saadaan katkaistua alkuunsa niin niistä ei kehity lapselle toimintamallia.

Alkava väkivallankierre pyritään keskeyttämään varhaisessa vaiheessa kaikkien toimiessa samoilla periaatteilla.

AVEKKI-toimintatapamallin koettiin tukevan lapsen oppimista myönteiseen selviytymiskeinoon, mikä koettiin keinoksi välttyä tulevaisuudessa väkivaltaiselta käyttäytymiseltä. Lähes puolet vastaajista oli tätä mieltä. Myönteiseksi koettiin esimerkiksi muiden huomioiminen ja tunteiden purkaminen suullisesti. Eräs vastaaja kirjoitti, että lasta tuetaan oppimaan pois väkivaltaisesta käyttäytymisestä tarjoamalla vaihtoehtoja selvittää tilanne.

annetaan lapselle/ nuorelle mahdollisuus valita toinen vaihtoehto hoitaa tilanne.

Noin neljäsosa vastaajista koki, että AVEKKI-toimintatapamallissa korostettu asiallinen ja suotuisa tapa toimia on väkivaltaista käyttäytymistä ehkäisevä keino. Eräs vastaajista kertoi, että AVEKKI-toimintatapamallissa tilanne rauhoitetaan suotuisasti, vaikka jouduttaisiin kiinnipitämiseen. AVEKKI-toimintatapamalli koettiin myös hyväksi, asialliseksi, ja inhimilliseksi tavaksi lähestyä ihmistä. Lisäksi mainittiin, että AVEKKI-toimintatapamalli on asiakkaan kuuntelemista ja kunnioittamista korostava toimintamal-



li. Sen avulla lapsen myöhäisempi väkivaltakäyttäytyminen voidaan ehkäistä. Vastauksessa kerrottiin, että lapsen yksilöllisyyden huomioiminen on myöhäisempää väkivaltaista käyttäytymistä ehkäisevä keino. Yksilöllisyyttä huomioidaan myös sillä, että pureudutaan niihin taustatekijöihin, jotka lapsen haastavaa käyttäytymistä aiheuttavat. Erään vastaajan mukaan tämä on johtaa siihen, että lapselle välittyy tunne, että työntekijät haluavat auttaa häntä.

Lähestymistapa on inhimillinen, asiakasta kunnioittava ja kuunteleva niin miksikäs ei se ehkäisi myöhempää väkivaltaista käyttäytymistä.

Jos muistettaisiin pureutua mahdollisiin syihin, mitkä aiheuttavat väkivaltaista käytöstä, niin lapset tuntisivat että heistä välitetään ja heitä halutaan auttaa. Tämä vähentäisi väkivaltaista käyttäytymistä.

Parissa vastauksessa kerrottiin, että lapsesta välittäminen on väkivaltaista käyttäytymistä ehkäisevä tekijä. Eräs vastaaja kertoi, että lapsen kokemus turvallisuus luo lapselle tunteen, että hänestä välitetään. Yhdessä vastauksessa todettiin, että kun lapsi kokee tulleensa välitetyksi, tukee se oppimaan toisia selviytymiskeinoja.

Kaksi vastaajaa suhtautui kriittisesti AVEKKI-toimintatapamallin vaikutteisiin. Eräs vastaaja oli sitä mieltä, että AVEKKI-toimintatapamalli on hyvä ja inhimillinen toimintamalli, mutta se ei voi itsessään ehkäistä lapsen väkivaltaista käyttäytymistä. Hän jatkoi, että lapsen väkivaltaisen käyttäytymisen ehkäiseminen vaatii kokonaisvaltaista kuntoutusta. Yksi vastaaja kirjoitti, ettei heidän osastollaan olla näytetty väkivaltaista esimerkkiä lapsille ennenkään, mutta koteihin he eivät voi paljon vaikuttaa.

## 8.6 AVEKKI-toimintatapamalli vanhemmille?

Kehittämisideoita kysyttiin viidennessä kysymyksessä: Mitä mieltä olet AVEKKI-toimintatapamallin järjestämisestä lasten vanhemmille? Kuinka se tukisi kasvatuskumppanuutta? Vastauksia saatiin kaksikymmentä kappaletta.

Seitsemän vastaajista koki, että vanhempien kouluttaminen AVEKKI-toimintatapamalliin tai vanhemmille AVEKKI-toimintatapamallista kertominen helpottaisi vanhempien ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Yksi työntekijä koki yhteistyön

helpottavan esimerkiksi keskustelua vanhempien kanssa, koska silloin molemmat osapuolet tietävät, mistä puhutaan, ja yhteisten tavoitteiden sopiminen on helpompaa. On yhteinen kieli. Vastauksissa pohdittiin myös, voisiko lapsen haastava käyttäytyminen vähentyä, kun vanhemmilla ja työntekijöillä olisi samanlaiset toimintatavat. Pari vastaajaa pohti, tuntisiko lapsi olonsa turvallisemmaksi, kun kotona ja Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa olisi samat toimintatavat. Eräs vastaaja totesi, että samat toimintamallit työntekijöillä ja vanhemmilla helpottaisivat niin aikuisia kuin lapsiakin.

Erittäin tärkeänä on yhteinen kieli keskustella myös heidän kanssa haastavasta puolesta.

Luo myös mielestäni turvallisuutta jo lapsellekin, kun hänkin huomaa toimintamallin olevan sama kaikkialla. Ehkäpä haasteellinen käyttäytyminen jopa vähentyisi?

Muutaman vastaajan mielestä vanhempien olisi hyvä tietää, että yksiköissä on käytössä AVEKKI-toimintatapamalli. Yksi työntekijä kertoi, että vanhemmille luo turvallisuuden tunnetta, se että he tietävä heidän lastaan kohdeltavan inhimillisesti. Tietoa AVEKKI-toimintatapamallista vanhemmille voisi antaa esimerkiksi esittein tai suullisesti. Yksi työntekijä oli sitä mieltä, että AVEKKI-käsitteen avaaminen vanhemmille olisi tärkeää, jotta heillä ei olisi tunne, että jäävät jonkin oleellisen ulkopuolelle. Lisäksi AVEKKI-käsitteen avaaminen olisi tärkeää, etteivät vanhemmat pitäisi AVEKKI-toimintatapamallia aivan utopiana.

Olisi varmasti hyvä ainakin avata AVEKKI-käsitettä, etteivät vanhemmat pidä sitä ihan utopiana eivätkä he tuntisi jäävänsä jonkin oleellisen ulkopuolelle.

Lähes puolet vastaajista pohti, että vanhempien kouluttaminen AVEKKI-toimintatapamalliin riippuu vanhemmista. Syynä oli muun muassa se, onko vanhemmilla voimavaroja osallistua. Eräs vastaaja pohti AVEKKI-toimintatapamallin olevan vanhemmille hyvä, jos vanhemmilla olisi motivaatiota tutustua AVEKKI-toimintatapamalliin ja jos he kokevat, että siitä on apua arkeen. Vastauksista ilmeni, että joillekin vanhemmille AVEKKI-toimintatapamallia ei kannattaisi tarjota heidän heikon elämän- tai terveydentilanteensa vuoksi. Usea vastaajista mietti myös sitä, että vaikka vanhemmilla ei olisi voimia tai sopivaa elämäntilannetta päästä osallistumaan AVEKKI-koulutukseen, voisi heille avata AVEKKI-toimintatapamallin teorioita joiltain osin.

Etenkin silloin, jos vanhemmat kokevat, että AVEKKI-toimintatapamalli helpottaisi heidän arkeaan. Kaksi vastaajaa kertoi, etteivät koe tarpeelliseksi tarjota AVEKKI-toimintatapamallia vanhemmille vanhempien tilanteen vuoksi.

Riippuu vanhemmista, heidän voimavaroistaan! Jossain määrin kyllä.

Jos vanhemmat riittävän motivoituneita ja kokevat että siitä olisi helpotusta heidän arkeen, niin miksei.

Kaksi vastaajaa pohti, onko vanhempien AVEKKI-koulutukseen riittävästi resursseja. AVEKKI-koulutukset ovat suuri taloudellinen panostus. Eräs vastaajista kirjoitti, ettei hoitajille ole aikaa perehdyttää vanhempia.

AVEKKI-toimintatapamalli koetaan hyväksi keinoksi haastavasti käyttäytyvän lapsen kasvattajille. Tämä ilmeni kuuden vastaajaan vastauksissa. AVEKKI-toimintatapamalli helpottaisi heidän arkeaan toimia haastavasti käyttäytyvän lapsen kanssa. Se auttaisi vanhempia hallitsemaan tunteitaan sekä miettimään oman toiminnan vaikutusta. AVEKKI-toimintatapamalli voisi antaa vanhemmille eväitä puhumaan lastensa kanssa asioita läpi. Eräs vastaaja kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli helpottaa toimia kotona, koska se on hyvä malli haastavasti käyttäytyvän lapsen kanssa toimiville. Eräs vastaaja kertoi, että vanhemmat saisivat keinoja väkivaltaisen tilanteen hallintaan sekä jälkipyykkiin.

Opettaisi puhumaan lasten kanssa asiat läpi. Sekä tietysti miettimään myös omaa toimintaansa.

Helpottaisi toimia kotona, koska malli on hyvä haastavan lapsen kanssa toimiville henkilöille.

Neljäsosa vastaajista mielsi ennakkoinnin käsitteen avaamisen vanhemmille tärkeäksi. Ennakointi koettiin työntekijöiden osalta tärkeäksi ja osa vastaajista koki, että vanhemmat voisivat hyötyä ymmärtäessään sen tärkeyden. Eräs vastaaja totesi, että vanhemmille pitäisi saada paremmat keinot ennakkointiin.

auttaisi vanhempia ajattelemaan ennakkoinnin tärkeyttä.

Pari vastaajaa pohti, onko AVEKKI-toimintatapamalli vanhemmille sopiva. Yksi vastaajista pohti, että hänen on vaikea kuvitella, että käyttäisi AVEKKI-toimintatapamallia omaan lapseensa. Hän kuitenkin jatkoi, että kai AVEKKI:a käyttäisi, jos oma lapsi olisi haastavasti käyttäytyvä. Toisessa vastauksessa kerrottiin, että työntekijöillä on erilainen suhde lapseen kuin vanhemmilla, mikä muuttaa tilanteita. Vastaaja jatkoi, ettei vanhemmilla välttämättä ole aina realistinen kuva lapsestaan.

No, en tiedä. Itse vaikea kuvitella, että käyttäisin omaan lapseen.. mutta kai sitä käyttäisi, jos olisi haastava lapsi.

### 8.7 Kehittämideoita?

Tutkimusryhmältä kysyttiin, kuinka he haluaisivat AVEKKI-toimintatapamallia kehitettävän. Kysymykseen vastasi yhteensä viisitoista työntekijää.

Kolmannes vastaajista oli tyytyväinen nykyiseen käytäntöön. Erityisesti ylläpitokoulutukset koettiin tärkeäksi ja niihin oltiin tyytyväisiä. Tyytyväisyys johtui muun muassa siitä, että ylläpitokoulutuksia on säännöllisesti ja ne tukevat toimintamallin muistamista. Ylläpitokoulutuksia toivottiin ”hamaan tulevaisuuteen”. Eräs vastaaja totesi olevansa nykyiseen ”systemiin” tyytyväinen.

Jatkuva ylläpito erittäin hyvä, jotta asiat pysyvät mielessä. Mallia ei ole tarve käyttää edes viikoittain niin malli ja toimintatavat säilyvät mielessä ylläpidon avulla.

Pari vastaajaa ehdotti kriisituen kaltaista apua, kun haastavia tilanteita ilmenee. Toinen vastaajista kirjoitti, että apua tarvitessa voisi soittaa AVEKKI-kriisitukeen, kun oman osaston voimin ei saada väkivaltaista tilannetta laukeamaan. Toinen vastaajista toivoi, että haastavan tilanteen sattuessa voisi paikalle kutsua kouluttajat auttamaan tilanteen selvittämistä. Hän kuitenkin pohti, että on ymmärrettävää etteivät kouluttajat voi tulla akuutisti.

AVEKKI-kriisituki, johon voisi soittaa, jos tarvitsee apua tilanteessa, esim. jos osaston omin voimin ei ole saatu sitä laukeamaan tai väkivalta on niin suurta, ettei osaston väki riitä.

Kehittämisen näkökulmana oli yksikön tarpeista nousevan harjoittelun ja kertausten lisääminen, mikä oli kuuden vastaajan kehittämisehdotus. Konsultointia ja yksikkökoh-  
taisia keskusteluja toivottiin lisää. Pikakertaukset yksiköittäin oli erään vastaajan mu-  
kaan hyvä keino kehittää AVEKKI-toimintatapamallia. Eräs vastaaja kertoi, että toivoisi  
tilanteiden harjoittelua, jossa asiakkaana ei ole aikuinen. Vastauksissa pohdittiin myös,  
kuinka käytännön harjoittelu saataisiin onnistumaan osastolla. Eräs vastaaja kirjoitti,  
että työyhteisössä pitäisi olla henkilöitä, jotka voisivat omalta osaltaan kehittää ja viedä  
AVEKKI-toimintatapamallia eteenpäin.

Miten saataisiin toimimaan käytännön tilanteiden harjoittelu osastolla?

Noin kolmannes vastaajista koki, että tarvitaan lisää kertausta ja käytännönharjoittelua  
tukemaan selviämistä haastavassa tilanteessa mutta myös tukemaan mallin sisäistämistä.  
Eräs vastaajista kirjoitti, että vielä tarvitaan paljon kertausta.

Kerrata ja taas kerrata, niin että siitä jää pysyvä malli päähän!

Enemmän toistoja ja enemmän pitäisi päästä ihan käytännössä harjoittele-  
maan ko.asiaa.

Parissa vastauksesta ilmeni, että AVEKKI-toimintatapamallin sisäistäminen on haas-  
teellista. Toinen vastaajista totesi, että toimintatapamalli vaikuttaa hyvältä, mutta koki  
käytäntöön juurruttamisen olevan haaste. Toinen vastaaja kirjoitti, että mallin pitää saa-  
da selkärangan. Yksi vastaaja totesi, että AVEKKI-toimintatapamalli pitäisi saada  
mahdollisimman monelle tietoon ja moni koulutettua.

Sen pitäisi olla ns. selkärangassa.

## 8.8 Vapaita mielipiteitä

Viimeiseksi vastaajille annettiin mahdollisuus vastata kysymykseen ”Mitä muuta haluat  
sanoa?” Vastaus tähän kysymykseen tuli yhdeltätoista työntekijältä. Vastauksissa esitet-  
tiin kehittämistoiveita, annettiin palautetta kouluttajille, korostettiin, että toimintatapa-

malli täytyy sisäistää sekä annettiin vielä yleisesti palautetta AVEKKI-toimintatapamallin toimivuudesta.

Kolme vastaajaa korosti, jotta AVEKKI-toimintatapamalli toimisi niin kuin sen pitäisi, täytyy malli sisäistää. Eräs vastaaja korosti, että AVEKKI-toimintatapamalli on muuta-kin kuin vain pelkät otteet. On ymmärrettävä mallin tarjoamat hyödyt sekä tunnettava malli omakseen, jotta toimintatapamalli toimii. Eräs vastaaja asetti tavoitteeksi, että AVEKKI-toimintatapamallista pitäisi hoitokäytäntö jokapäiväiseen elämään.

Ajatus pitäisi tosin KAIKKIEN SISÄISTÄÄ.

Kaksi työntekijää esitti vielä jatkotoiveita tulevaisuuteen. Eräs vastaaja kertoi toivovansa, että suunnitellut koulutukset toteutuvat siinä laajuudessaan, kuin ne on suunniteltu. Erään vastaajan toive:

Ollaan toisillemme ”peilejä” tällätavoin voidaan myös näyttää, että välitämme toisistamme ja kannamme vastuun työstämme!

Neljä vastaajaa AVEKKI-toimintatapamallin toimivuutta ja käytännöllisyyttä. AVEKKI-toimintatapamalli oli antanut eräälle vastaajista välineitä käytännön työhön. Hän oli tyytyväinen, että oli saanut osallistua koulutukseen. Yksi vastaaja kertoi, että AVEKKI-toimintatapamalli on kovin tarpeellinen väline työhön. Yksi vastaajista kehuu kouluttajia tehdystä työstä, innostuneisuudesta sekä motivoitumisesta.

Avekki on mielestäni ollut yksi parhaista työmalleista omaa työtäni ajatellen.

avekki-miehiltä hyvää työtä: ovat omistauneet asialleen, innostuneista ja motivoituneita.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Miten AVEKKI-toimintatapamalli on muuttanut työntekijöiden työtä? AVEKKI-toimintatapamallin tavoitteena on antaa työntekijälle valmiuksia ennaltaehkäistä ja kohdata haastavia tilanteita. Aina niitä ei voi välttää tai selvittää ilman fyysistä kiinnipittoa. Siksi on tärkeää, että työntekijä saa valmiudet kohdata asiakas ammatillisesti: yksilöllisyys, turvallisuus sekä kivuttomuus huomioiden. Kyse on prosessinomaisesta menetelmästä. (Hakkarainen ym. 2007, 4,12.) Tulosten mukaan AVEKKI-toimintatapamalli on muuttanut työntekijöiden työtä ja antanut heille välineitä työhön riippumatta heidän työkokemuksensa pituudesta tai koulutuksesta. Kaikilla vastanneilla oli koulutus työhön, joten voi olettaa, että heillä on työn vaatima tieto-taitotaso toimia tehtävässään.

Ennaltaehkäisyn tärkeys, yhteisöllisyys, henkinen sekä sanallinen valmius tilanteiden hallintaan on lisääntynyt ja ne ovat helpottaneet työtä haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa. Henkinen valmius lisää itsevarmuutta työhön ja voi parhaimmillaan ”laukaista” haastavia tilanteita, kun pystytään hallitsemaan omia tunteita. Tämä lisää työntekijän kykyä havainnoida, miten asiakkaat reagoivat hänen toimintaansa. Tilanteen laukaiseminen onnistuu, kun kaikilla on samat toimintatavat. Fyysiset hallintakeinot eivät olleet työntekijöille vain suojautumiskeino, vaan niillä koettiin olevan tärkeä turvallisuuden ulottuvuus. Tärkeä on muistaa, että haastavia tilanteita voidaan välttää tai lieventää keinoin, jotka voivat olla hyvin yksilöllisiä. Silloin on tärkeää, että työntekijä tuntee asiakkaan. Vastausten perusteella henkisen tuen saaminen työkavereilta on merkittävä osa AVEKKI-toimintatapamallin antia, jonka ansiosta työasioita ei tarvitse pohtia kotona. Työpaikalla väkivallan uhriksi joutuminen tai sen uhka voi nostattaa vuosien mittaiset ongelmat, jotka voivat heijastua niin työ- kuin siviilielämäänkin (Hulkko & Piispa 2010, 12). Henkisen tuen avulla saadaan varmuutta myös siihen, että toimitaan oikein mutta se myös parantaa työpaikan ”me-henkeä”. Hyvinvoiva työyhteisö voi oletettavasti lisätä myös herkästi tunnelmaa aistivien asiakkaiden hyvinvointia.

AVEKKI-toimintatapamalli korostaa ymmärtämään sekä etsimään syitä haastavalle käyttäytymiselle. Yhteistyön, pohdintojen sekä jälkiselvittelyjen avulla pyritään löytämään tapoja, joilla haastava käyttäytyminen voidaan välttää. (Hakkarainen ym. 2007, 7, 12.) Muutos lapsen käyttäytymismalleissa onnistuu vain, jos työntekijä uskoo muutok-

sen mahdollisuuteen (Kerola & Sipilä 2004, 42). Kasvatuksellinen kuntoutus perustuu yhteistyöhön. Lapsen kuntoutusprosessi on aina kasvatuksellinen tapahtuma, jonka tavoitteena on edistää lapsen kasvua psyykkisesti vahvaksi yksilöksi. (Kähäri-Wiik ym. 2002, 67.) Lapsen kehityksen ja turvallisuuden tunteen kannalta on tärkeää, että lapsen eri kasvatusympäristöissä on samat toimintamallit haastavissa tilanteissa (Lommi & Taattola 2009). Tulosten mukaan AVEKKI-toimintatapamallista on hyötyä arjen kasvatustilanteissa ja haastavasti käyttäytyvien lasten kuntoutuksessa. Lisäksi on viittauksia, että AVEKKI-toimintatapamallin avulla lapsen myöhempiä väkivaltakäyttäytymistä voidaan ehkäistä. Vastausten perusteella on vaikeaa yksiselitteisesti todeta, että mikä AVEKKI-toimintatapamallissa on myöhempiä väkivaltakäyttäytymistä ehkäisevä tekijä.

Syytä on muistaa, ettei lapsesta kasvateta kiinnipitojen avulla hyväksyttäviä sääntöjä noudattavaa yksilöä. Lapsi tarvitsee roolimallin, joka johdonmukaisesti näyttää lapselle esimerkillisiä toiminta- ja käyttäytymismalleja. On tärkeää, että roolimallina oleva ihminen on turvallinen, huolehtiva ja hänellä on kyky huomioida ympärillä olevia ihmisiä. Väkivaltaisen käyttäytymisen väheneminen on haasteellinen mutta realistinen tavoite, johon AVEKKI-toimintatapamallia käyttäen voidaan päästä. Ennen sitä työntekijän tulee kuitenkin sisäistää malli kokonaisvaltaiseksi menetelmäksi, sillä hänen roolinsa vaikuttaa paljon siihen, kuinka lapsi oppii myönteisiä käyttäytymismalleja. Lapsen varhaisiin haastavaa käyttäytymistä ennakoiviin merkkeihin reagointi on tärkeää. Reagoimalla työntekijä voi auttaa lasta löytämään toisen selviytymiskeinon tilanteeseen.

Niin AVEKKI-toimintatapamalli kuin kasvatuksellinen kuntoutus korostavat yhteistyötä, mikä ilmenee myös vastauksissa. Työntekijät elävät arkea lasten kanssa pyrkien vahvistamaan yhteisiä linjoja niin yksikön arkeen kuin lasten kasvatuskäytäntöihin. Yhteisiä linjauksia arvioidaan yhdessä, mitä ja miten voitaisiin tehdä toisin? Yhteisillä linjoilla on arkea helpottava vaikutus: on helpompi toimia, kun tietää, mitä työkaverit tekisi samassa tilanteessa. Se luo arjesta turvallisempaa ja se voi olla keino ehkäistä lapsen myöhempiä väkivaltakäyttäytymistä. Arjen tilanteissa ollaan läsnä: huomioidaan ja tarkkaillaan lasta ja hänen tilannettaan sekä arvioidaan tulevaa. Lapselle pyritään luomaan turvallinen ympäristö, jossa aikuiset ovat vahvoina, tavoitteellisina, yhteistyökykyisinä kasvattajina. Olisiko AVEKKI-toimintatapamalli ehkä vahvistanut työntekijöi-



den roolia kasvattajana? Tulokset viittaavat, että AVEKKI-toimintatapamalli on vahvistanut kasvatuskäytäntöjä.

Kasvatuskumppanuus on yhteistä tavoitteellista toimintaa, jossa päämääränä on lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Sen tarkoitus on myös tukea perheitä kasvatustehtävässään. Kasvatuskumppanuuden ylläpitäminen voi haastaa työntekijän silloin, kun vanhempien ja työntekijän käsitykset kasvatuksesta tai sen käytännöistä eroavat. (Kaskela & Kekkonen 2006, 17–46.) Lasten kuntoutuksessa otetaan perheet usein hyvin huomioon, mutta parantamisen varaa on yhä. Kun pyrkimyksenä on kumppanuuteen perustuva yhteistyö, on ammattilaisten tehtävä tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään, oli vanhempien tausta millainen hyvänsä. Työntekijöillä ja vanhemmilla on usein erilaista tietoa lapsesta. Tämän tiedon jakaminen voi olla lapsen hyvinvoinnin kannalta merkittävää. (Repo 2004, 54.)

Vastauksissa oli havaittavissa eroavaisuuksia koskien sitä, kannattaako vanhempia kouluttaa AVEKKI-toimintatapamalliin ja kuinka suurella volyyymilla se tehdään. Tulosten mukaan lapsen vanhempien kouluttaminen AVEKKI-toimintatapamalliin on moniulotteinen asia. Yhteistyö vanhempien kanssa voi olla haastavaa vanhempien erilaisten taustatekijöiden tai mahdollisten ongelmien vuoksi. AVEKKI-toimintatapamallin tarjoaminen vanhemmille voisi kuitenkin lisätä kasvatuskumppanuuden elementtejä vanhempien ja työntekijöiden välille. AVEKKI-toimintatapamalli tukisi vanhempien selviytymistä arjessa, sillä tulosten mukaan AVEKKI-toimintatapamallista on hyötyä haastavasti käyttäytyvän lapsen kasvatuksessa. Onhan kasvatuskumppanuuden tarkoitus tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään. Tulosten perusteella AVEKKI-toimintatapamalli lisäisi lasten vanhempien ja työntekijöiden välistä keskustelua, helpottaisi yhteisten tavoitteiden sopimista ja ymmärrystä lapsesta. AVEKKI-toimintatapamallin tarjoaminen vanhemmille voisi tulosten perusteella olla mahdollinen kehityssuuntaus. On kuitenkin huomioita, että kehityssuuntauksena se vaatii paljon resursseja, mikä vastauksissa nousi esille. Vastaako siitä mahdollisesti saatava hyöty sitä panostusta, mitä vanhempien AVEKKI-koulutukseen kuluisi?

Heinäsen ym. (2009, 37) ja Blohin ym. (2010, 32) tutkimuksissa ilmeni, että työntekijät olivat halunneet kehittää AVEKKI:a panostamalla ylläpitokoulutuksiin. Sama ilmeni tässä tutkimuksessa: ylläpitokoulutus ja kertaamisen tarve nousivat kehittämisideoissa

keskeisesti esille. Se viittaa siihen, että AVEKKI-toimintatapamallin sisäistäminen on haastavaa. Voidaan myös olettaa, että työntekijöillä on halu oppia fyysisiä hallintakeinoja, jotka ovat turvallisia. Se kertoo myös siitä, että työtapoja halutaan arvioita koko ajan uudestaan. Jokaisen yksikön omista tarpeista nouseva tuen- ja avuntarve voi viestiä myös siitä, että työntekijät haluavat siirtää asiat ”teoriasta käytäntöön” ja pyrkiä syvällisempään oman työskentelytavan arviointiin omissa työpisteissään. Toisaalta se viittaa siihen, että työntekijät tai yksiköt kaipaavat henkistä tukea ja akuuttia apua silloin, kun haastavia tilanteita ilmenee. Kun työntekijät kokevat tarpeelliseksi kerrata asioita, on heillä silloin motivaatiota ja innostusta kehittää itseään sekä toimintatapamallia ja tavoitetta taata hyvä hoito ja huolenpito.

Tulosten perusteella voidaan olettaa, että AVEKKI-toimintatapamallilla on annettavaa työntekijälle, oli hän sitten vanha tai nuori, kokenut tai kokematon työntekijä. Se, mitä asioita työntekijä saa AVEKKI-toimintatapamallista ”irti”, voi riippua hänen aiemmista kokemuksistaan, arvoistaan tai siitä, kuinka hän on AVEKKI-toimintatapamallin sisäistänyt. Kaiken kaikkiaan AVEKKI-toimintatapamalli on kokonaisvaltainen toimintatapamalli, jonka anti perustuu pitkälti siihen, kuinka paljon työntekijä on valmis arvioimaan ja muuttamaan omia ajatus- ja toimintamallejaan. Ilman sitä, ”helpompaan arkeen” pääseminen voi olla vaikeaa. Muutokset työyksiköiden toimintatavoissa tai työntekijässä voivat tulosten mukaan aiheuttaa muutoksen asiakkaan käytöksessä, mikä tukee ajatusta AVEKKI-toimintatapamallin kasvatuksellisuudesta. Lisäksi asiakkaiden, työyhteisön sekä lasten läheisten huomioiminen on tärkeää, jotta yhteistyö toimii. Silloin yhteisiä tavoitteita on helpompi arvioida ja toteuttaa ja arjesta tulee selkeämpää. Se voi olla haastavaa ja siksi tarve muilta työntekijöiltä saatavaan tukeen, jatkuvaan koulutukseen ja konsulttoijien apuun nähdään ilmeisenä. Voidaan todeta, että AVEKKI-toimintatapamallin prosessimaisuus on osana työntekijöiden työtä: haastavien tilanteiden ehkäisemisen ja niiden kohtaamisen lisäksi tapahtuneesta oppiminen yhdessä muiden kanssa ja tuen saaminen ovat mukana arjen työssä.

## 10 POHDINTA

### 10.1 Tulosten yleistäminen sekä jatkotutkimusaiheita

Tutkimus tuotti työntekijöiden kokemukseräistä tietoa AVEKKI-toimintatapamallista Vaalijalan Kuntoutuskeskuksen eräillä lasten osastoilla. Vaalijalan Kuntoutuskeskuksen tapa toteuttaa AVEKKI-toimintatapamallia on omanlaisensa. Sen vuoksi tutkimustuloksista nousseita asioita ei voi olettaa tapahtuvan jokaisessa muussa organisaatiossa, joissa AVEKKI-toimintatapamalli on käytössä. Lisäksi tulee huomioida kehitysvammaisuuden tuomat näkökulmat, joka tekee tutkimukseen osallistuvien työstä erilaisen, kuin mitä on työ esimerkiksi mielenterveyspotilaiden kanssa. Tavoitteeni on kuitenkin saada heräteltyä keskustelua ja pohdintaa siitä, onko näin laajasti toteutettu AVEKKI-toimintatapamalli panostuksen arvoinen. Toivon, että tutkimus muistuttaa niin Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden keskuudessa kuin muissakin organisaatioissa haastavan käyttäytymisen tuomista uhista työntekijöille ja keinoista niiden välttämiseksi. Olisiko AVEKKI-toimintatapamalli hyödyllinen myös muissa organisaatioissa?

Toivon tutkimuksen herättävän keskustelua ja pohdintaa, kuinka nämä tutkimukseen osallistuneet työntekijät ovat AVEKKI-toimintatapamallia hyödyntäneet työssään. Tutkimustuloksia voidaan yleistää Vaalijalan kuntoutuskeskuksen eri yksikköihin. Kuitenkin yleistäminen ilman kriittisyyttä on arveluttavaa: jokainen yksikkönsä on oma, erilainen yhteisönsä. Jokaisessa yksikössä on myös yksilölliset asiakkaansa, joiden kanssa arkea eletään. Ei voida suoraan olettaa, että tutkimusten avulla saadut tulokset olisivat todellisuutta muissakin Vaalijalan Kuntoutuskeskuksen yksiköissä. Tutkimus antaa myös koko Vaalijalan kuntayhtymälle tärkeää tietoa siitä, mitä AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut tullessaan. Tärkeää on, että myös Vaalijalan kuntayhtymän asiakkaat ja/tai heidän omaisensa voivat havaita, kuinka työntekijät pyrkivät hyvään, ammatilliseen kohteluun työssään. Tutkimustuloksia voidaan toivottavasti käyttää tulevaisuudessa hyödyksi, jos AVEKKI-toimintatapamallin tarpeellisuutta on tarve perustella. Yleisesti ottaen tutkimuksen avulla saadut tulokset antavat tietoa muille organisaatioille siitä, miten haastavaan käyttäytymiseen on Vaalijalan kuntayhtymässä vastattu. Tutkimuksen aihe sekä tutkimuksen tulokset herättävät toivottavasti keskustelua haastavien tilanteiden riskeistä sekä siitä, miten AVEKKI-toimintatapamalli voi auttaa työnte-

kijää kohtaamaan haastavia tilanteita. Lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää, kun halutaan perustella AVEKKI-toimintatapamallin tarpeellisuutta. Toivottavasti myös päiväkodit ja koulut, joissa ilmenee haastavaa käyttäytymistä, voisivat myös hyötyä tutkimustuloksista.

AVEKKI-toimintatapamallin ”tuoreuden” vuoksi siitä voi tehdä tutkimuksia vielä monelta eri näkökulmalta. Samoin haastava käyttäytyminen tarjoaa tutkijoille erilaisia vaihtoehtoja suorittaa tutkimuksia. Kiinnostavana pidin tutkimuksen kautta saatuja vastauksia kysyttäessä, voisiko vanhemmille tarjota AVEKKI-toimintatapamallia. Jos tulevaisuudessa tulisi tilanne, että Vaalijalan kuntayhtymä katsoisi tarpeelliseksi tehdä AVEKKI-toimintatapamalli vanhemmille tutuksi, pitäisi sen tarvetta ja vanhempien kiinnostusta kartoittaa. Voisiko vanhempien kiinnostuksen ja motivaation kartoittaminen kyselytutkimuksen avulla olla tarpeellinen opinnäytetyön aihe? Toisaalta kun työntekijät arvioivat oman työotteensa muuttuneen AVEKKI-toimintatapamallin myötä, olisi mielenkiintoista kartoittaa Vaalijalan kuntayhtymän asiakkailta ja asukkailta, miten he kokevat työntekijöiden työotteen muuttuneen. Tämän kaltaisen tutkimuksen tekeminen vaatisi kuitenkin intensiivistä yhteistyötä henkilöstön kanssa, jotta tutkimukseen tulisi valituksi sopiva kohderyhmä.

## 10.2 Eettisyys – mukana koko prosessin ajan

Miksi tutkimuksen eettisyyttä tarvitsee pohtia? Tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu. Mitä tutkitaan, kenen ehdoilla ja miksi? Onko aiheella merkitystä? Merkittävää on tutkittavien henkilöiden kunnioittava kohtelu koko tutkimuksen ajan, kun on kyse ihmisiin kohdistuvasta tutkimuksesta. On tärkeää pohtia ennalta, aiheutuuko tutkittaville joitain riskejä tutkimukseen osallistumisen takia. Aineisto tulee käsitellä niin, että anonyymius säilyy myös tutkimuksen jälkeen. Tutkimus vaatii muiden tuottamien tekstien käyttöä. Niiden käyttämisessä tulee muistaa heidän kunnioittamisensa: muiden tutkimuksia ei vähätellä ja tekstiä lainatessa tulee merkitä selkeästi lähdeviitteet. Tutkimuksen tuottamat tulokset tulee esitellä johdonmukaisesti ja rehellisesti. Niitä ei voi yleistää kriittikittömästi. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–27, 233.)

Koko tutkimuksen ajan on pyritty eettisiin valintoihin. Eettisyys tutkimusprosessissa on alkanut siitä, että tutkimuksen tavoitteet on pohdittu yhdessä työelämäyhteistyökumppanin kanssa heidän toiveitaan ja tarpeitaan kuunnellen. Tutkimusprosessin aloittaminen edellytti tutkimusluvan saamista. Tutkimusluvan saamiseksi tutkimusprosessi kuvattiin menetelmiseen ja aikatauluineen mahdollisimman tarkasti tutkimussuunnitelmassa. Niiden pohjalta prosessia on ollut hyvä alkaa työstämään.

Eettinen ajattelu tutkimusta tehdessä on ilmentynyt kohderyhmän kunnioittavana kohteluna. Heille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Kyselylomakkeen mukana olevassa saatekirjeessä oli myös tietoa siitä, mikä tutkimuksen tarkoitus on. Saatekirjeessä annettiin yhteystiedot, mistä saa lisätietoa tutkimuksesta, jos jokin asia askaruttaa. Jokaisella työntekijällä on kysymyslomakkeen nähdessään ollut valta itse päättää, ottaako osaa tutkimukseen ja millaisia tietoja haluaa tuoda julki. Kohderyhmän valinnanvapautta on pyritty lisäämään sillä, että jokainen tutkimukseen osallistuva saa itse päättää, haluaako vastata Webropol-kyselyyn vai paperilomakkeelle. Tutkimuksen kohderyhmä on pidetty nimettömänä. Kun kohderyhmää ei tuoda julki, pysyy yksittäisten työntekijöiden henkilöllisyys paremmin salassa. Kaikki se tieto, mitä tutkimuksen teko vaiheet ovat edellyttäneet, joilla on salassapitovelvollisuus, on pysynyt yksinomaan omana tietona.

Tutkimuksesta on pyritty tekemään johdonmukainen kokonaisuus, jota on ohjannut rehellisyys. Muiden tekstejä lainatessa on lähdeviitteet mainittu asianmukaisilla merkinnöillä. Tutkimuksessa on käytetty muiden tutkimuksia ja julkaisuja. Näitä käytettäessä tulee merkitä tarkoin lähdeviitteet, jotta tekijänoikeus toteutuu. Henkilökohtaisia tiedonantaja käytettäessä tutkimuksessa, on jokaiselta tiedonantajalta kysytty, saako heidän nimensä tulla julki tutkimuksessa. Kaikkia lähteitä on käytetty alkuperäistä tekijää kunnioittaen, sillä niillä on suuri arvo työn onnistumista ajatellen.

### 10.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta tulee pohtia validiteetin ja reliabiliuden avulla (Tuomi & Sarajärvi 136, 2004). Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkija on ollut tarkka tutkimuksen tekemisessä ja kertoo tutkimusvaiheet tarkasti tutkimusraportissa. Tutki-

muksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että kuinka käytetty tutkimusmenetelmä on mitannut tutkittavaa asiaa. Tutkimuksen validius tulee pohtia tutkimusta arvioitaessa. Reliaabelius tarkoittaa mitattujen tulosten toistettavuutta, eli että tutkimus ei sisällä sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Olen pyrkinyt kertoamaan tutkimuksen tekovaiheet mahdollisimman selkeästi ja tarkoin, jotta tutkimus olisi toistettavissa. Oliko avoin kyselylomake paras vaihtoehto tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi? Ymmärtävätkö työntekijät mitä kysymyksellä haetaan? Ymmärränkö minä, mitä työntekijät vastauksilla tarkoittavat? Tutkimuksen uskottavuuden varmistamiseksi olen pyrkinyt kertomaan tutkimuksen eri vaiheet mahdollisimman tarkasti ja selkeästi, jotta tutkimus olisi toistettavissa. Liitteenä (Liite 3) on tutkimusaineiston jaottelu, josta selviää, kuinka olen aineiston analysoinut.

Oli tärkeää, että sain esitettävää kyselylomakkeen henkilöllä, joka työskentelee Vaalijalan Kuntoutuskeskuksessa ja on käynyt AVEKKI-koulutuksen. Hän pystyi kertomaan, kuinka kyselylomaketta voi muokata niin, että se olisi selkeämpi ja kuinka se antaisi vastauksia tutkimusongelmaan. Merkittävää oli myös, että tutkimukseen osallistui neljän eri työpisteen työntekijöitä, mikä mahdollisti saada eri työyhteisöjen kokemuksia, jonka koen tämän tutkimuksen rikkautena.

Tutkimuksessa on käytetty avointa kyselylomaketta. Mielestäni se on ollut mittarina hyvä, sillä sain sillä vastauksia työntekijöiden kokemuksista ja näin ollen siis vastauksen tutkimusongelmaan. Kyselylomaketta arvioidessani jälkeinpäin havaitsin, että kysymykset 6 ja 7 (Liite 2) antoivat paljon samankaltaisia vastauksia. Niiden kysymysasettelua olisi pitänyt muuttaa jotenkin. Lisäksi olisin vielä lyhentänyt kysymyksiä ja poistanut ”kaksiosaiset” kysymykset kokonaan pois. Se olisi helpottanut vastaajia vastaamaan vain yhteen asiaan ja minua analysoimaan vastauksia. Tai ovatko kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset olleet tarpeeksi selkeitä, ettei epäselvyyksiä ole syntynyt. Kysymyksen 9 lauserakenne on kömpelö mutta kysymys antoi mielestäni vastauksia, joita sen avulla tavoiteltiin. En tiedä, onko kaikilla vastaajilla tieto kasvatuskumppanuuden käsitteestä ja ovatko he perehtyneet asiaan millä tavoin. Se olisi pitänyt ottaa huomioon taustatietoja kysyttäessä sekä kyselylomaketta valmistellessa. Toisaalta vastaajien koulutustason ja kyselyyn osallistumisen vaatimusten tulisi taata, että he tietävät käsitteiden merkityksen. Terminä kasvatuskumppanuus on ehkä ollut huono valinta tä-

män tutkimuksen tarkoitusta ajatellen. Sen tarkoituksenmukaisuutta ei pohdittu tarpeeksi, kun kyselylomaketta valmisteltiin ja teorian tietoa kasattiin.

Haastattelututkimuksen kautta edellä mainittuja ongelmia olisi ehkä saatu minimoitua, mutta sekään ei menetelmänä ole aivan ongelmaton. Kyselylomakkeeseen vastatessa vastaaja saa vastata anonyymisti ja se saattaa eliminoida vastaajaa vastaamaan vain sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Lisäksi kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä on mielestäni antanut työntekijöille tilaisuuden pohtia omaa rooliaan työntekijänä. Toivon, että tutkimukseen osallistuminen on myös jälkeenpäin herättänyt työntekijöille erilaisia ajatuksia heidän työroolistaan sekä AVEKKI-toimintatapamallista.

Pohdin useasti vastauksia analysoidessani, olenko aina vastaajien kanssa ”samalla aaltopituudella”, eli olenko ymmärtänyt asiat samalla tavalla, sillä on selvää että kaikilla on erilainen tapa tulkita maailmaa. En voi tietää, ovatko työntekijät vastanneet kysymyksiin tosissaan ja rehellisesti pyrkimättä sosiaalisesti hyväksyttäviin vastauksiin. Epäselväksi jää, ovatko työntekijät pystyneet vastaushetkellä keskittymään kyselylomakkeessa esitettyihin kysymyksiin tai ovatko heidän sen hetkiset tunteensa vaikuttaneet vastauksiin jollakin lailla. Mahdollista on, että vastauksiin on vaikuttanut myös se, missä vaiheessa työntekijän AVEKKI-koulutus on. Lisäksi vastauksiin on voinut vaikuttaa kuinka työntekijä on pystynyt olemaan osallinen AVEKKI-toimintatapamalliin liittyvissä tilanteissa, kuten esimerkiksi konsultaatiossa tai seurantakäynneillä.

Aineistoa analysoidessani mietin usein, ymmärränkö vastauksen aina oikein. En voi olla varma, olenko saanut analysointivaiheessa kiinni siitä ajatuksesta, mitä analysoimani vastaus on sisältänyt. Niin minulla tutkijana, kuin työntekijöillä tutkittavina ovat omalaisensa käsitykset ympäröivästä maailmasta ja ne vaikuttavat oleellisesti siihen, kuinka asioita ymmärtää. Kuitenkin koen, että osallistumisellani AVEKKI I -koulutukseen antoi minulle lisää ymmärrystä analysoida vastauksia avoimen kyselylomakkeen vastauksia. Lisäksi ymmärrystäni asiaan lisäsi Vaalijalan kouluttajien antama perehdytys aiheeseen. Merkittävää on myös se, että olin tehnyt tutkimuksen teoriaosuuden lähes valmiiksi, ennen kuin aloin analysoida vastauksia. Erityisesti AVEKKI-toimintatapamallia käsittelevä teorian tieto auttoi minua ymmärtämään vastauksia. Haastetta analysointiin toi ne vastaukset, jotka vastasivat kaksiosaisiin kysymyksiin. Koen kuitenkin, että olen

analysoinnin kautta onnistunut nostamaan ne asiat esille, joita vastauksissa on haluttu tuoda esille ja mitä tutkimusongelmien kautta on haettu.

#### 10.4 Oma ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi näyttäytyi minulle kiinnostavana mutta haasteellisena. Tutkimuksen tekeminen on ollut minulle aivan uusi asia ja usein prosessin aikana sain huomata, että jotkin asiat olisi pitänyt tehdä toisin. Toisinaan huomasin keskittyväni asioihin, jotka eivät tutkimuksen kannalta olleet oleellisia. Sain tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka minua kiinnostaa oikeasti. Kun asia on ollut kiinnostava, motivaation löytäminen ei ole ollut vaikeaa, vaikka tutkimuksen tekeminen on välillä tuottanut ”harmaita hiuksia”. Kuitenkin monet kysymykset ovat pyörineet mielessäni. Saanko tuotettua laadukkaan tutkimuksen? Jaksanko viedä prosessin loppuun? Pysyykö oma motivaationi yllä koko prosessin ajan?

Parityönä aloitettu työ muuttui yksintehtäväksi työksi matkan varrella, mikä toi lisäpaineita, mutta lisäsi samalla sisukkuutta saattaa työ loppuun kunnialla. Otin muutoksen haasteena. Olisihan tutkimus nyt omasta tekemisestäni kiinni. Muutoksen tapahtuessa toukokuussa 2011 kyselylomakkeiden analysointivaiheessa oli tutkimusta vaikea alkaa rajaamaan. Tiesin, että tutkimuksesta tulisi laaja. Haastavuutta lisäsi se, että minun tuli kirjoittaa teoriaosuutta itselleni vieraasta aiheesta, lasten kasvatuksesta ja kuntoutukselta. Pystynkö tekemään tutkimuksen, jossa käsittelen itselleni hieman vierasta aihetta. Enhän opintojeni aikana perehtynyt lasten ja nuorten kanssa tehtävään työhön. Jälkeenpäin olen jossitellut välillä, olisinko onnistunut tutkimuksessa paremmin, jos olisin pysynyt muuttamaan tutkimusongelman ja kyselylomakkeen toisin, kuin mitä ne ovat. Silloin en olisi ottanut lapsen näkökulmaa lainkaan huomioon. Mutta sain mahdollisuuden perehtyä erityislapsen kuntoutuksen ja kasvatuksen kiemuroihin, mikä on avannut minulle monia uusia ajatuksia sekä lisännyt tietouttani aiheesta.

Ennen kaikkea AVEKKI-toimintatapamalliin perehtyminen on antanut minulle paljon ajatuksia erilaisten asiakkaiden kanssa tehtävään työhön. Opinnäytetyön teoriatiedon kasaaminen sekä vastauksiin perehtyminen on avannut minulle paljon kehitysvammaisen haastavan käyttäytymisen taustalla olevia syitä mutta myös lasten kasvatukseen ja



kuntoutukseen liittyviä asioita, joihin en ole aiemmin opinnoissani perehtynyt. Se on avannut minulle käsityksen siitä, kuinka haastavaa kehitysvammaisten lasten kuntoutus voi olla. Uskon kuitenkin, että työssä on myös se antoisa puoli, jonka avulla työtä jaksetaan tehdä.

Olen alkanut yhä vahvemmin pohtimaan oman toimintani vaikutusta asioihin. Toiminko aina ammatillisesti? AVEKKI-toimintatapamalliin sain tutustua teoretiedon lisäksi Vaalijalan kuntayhtymän AVEKKI-koulutukseen. Se on tukenut pohtimaan oman toimintani eettisyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta entistä enemmän, millä koen olevan suuri vaikutus omaan tapaan tehdä työtä. Tämä ilmenee niin, että ihmisiä kohdatessani pohdin yhä enemmän omien tunteideni taustoja ja niiden aiheuttamia seurauksia sosiaalisiin tilanteisiin.

Vaikka prosessi tuotti päänvaivaa sekä vaati paljon keskittyneisyyttä koen kasvaneeni ammatillisesti. Keskenkäisyyden sietäminen on ollut suurimpia haasteita oppinäytetyötä tehdessä. Toisaalta varauduin siihen tietyllä tavalla prosessin alussa keväällä 2010, mutta silti se herätti välillä negatiivisia tunteita. Jälkeenpäin koen, että se on ollut suurin ja raskain henkilökohtainen oppimisen kokemus, mikä on eniten tuottanut tuskaisuuden tunteita. Se toivottavasti palkitsee minua tulevaisuuden työelämässä.

Prosessin aikana olen saanut olla tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa muun muassa teoretietoa etsiessäni. Se on tietysti opettanut sosiaalisesta kanssakäymisestä, aina erilaisten ihmisten kanssa toimiminen opettaa jotain. Se on monesti ollut oman jaksamiseni kannalta ensiarvoisen tärkeää. Lopuksi haluan kiittää kaikkia niitä ihmisiä, jotka ovat myötävaikuttaneet tutkimuksen valmistumista.

## LÄHTEET

- Ahvenainen, Ossi; Ikonen, Oiva & Koro, Jukka 2002. Johdatus erityiskasvatuksen käytäntöön. Helsinki: WSOY.
- Ahonen, Timo & Holopainen, Leena 2002. Erityiset oppimisvaikeudet. Teoksessa Markku Jahnukainen (toim.) Lasten erityishuolto ja -opetus. Suomessa. Toim.. Helsinki: lastensuojelun keskusliitto, 239–248.
- Blohin, Jari; Kankkunen Kaisa; Piitulainen, Teemu 2010. AVEKKI - koulutuksen antamat valmiudet väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen Niuvanniemen sairaalassa. Viitattu 19.1.2011. Opinnäytetyö. Kuopio. Savonia - ammattikorkeakoulu.  
[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21202/Piitulainen\\_Teemu.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21202/Piitulainen_Teemu.pdf?sequence=1)
- Grönstrand, Eeva 2008. AVEKKI opettaa lukemaan lasta. Viitattu 12.5.2011. Ketju 5. <http://kehitysvammaliitto.fi/julkaisut/ketju/ketju-arkisto/ketju-52008.html#c675>
- Haastavien tilanteiden kohtaaminen erityistä tukea tarvitsevien palveluissa 2007-2009 i.a. Viitattu 2.3.2011.  
<http://www.eskoo.fi/documents/Haastavat%20tilanteet%20-%C3%A4sikirja.pdf>
- Hakkarainen, Kari; Häkkinen, Arto; Hietanen Aija; Jokiniemi Krista; Lommi, Risto & Taattola, Seija 2007. AVEKKI-toimintatapamalli. Oppilaan käsikirja. Viitattu 1.5.2011. [http://portal.savonia.fi/pdf/julkaisutoiminta/AVEKKI-toimintatapamalli\\_Oppilaan\\_kasikirja.pdf](http://portal.savonia.fi/pdf/julkaisutoiminta/AVEKKI-toimintatapamalli_Oppilaan_kasikirja.pdf)
- Heinänen, Matti; Juntunen, Anni; Juuti, Tuomas 2009. AVEKKI1-koulutukseen osallistuneiden mielipiteitä koulutuksen sisällöstä ja soveltuvuudesta työelämän väkivaltatilanteisiin. Kuopio: Savonia - ammattikorkeakoulu.  
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5259/OPN.pdf?sequence=1>
- Henkilökohtainen tiedonanto 25.8.2011. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Mari Ylönen. Tulosten vastaanottajan hallussa.
- Henkilökohtainen tiedonanto hoitaja a 23.5.2011. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Mari Ylönen. Tuloste vastaanottajan hallussa.

- Henkilökohtainen tiedonanto hoitaja b 27.5.2011. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Mari Ylönen. Tuloste vastaanottajan hallussa.
- Henkilökohtainen tiedonanto, opettaja 31.5.2011. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Mari Ylönen. Tuloste vastaanottajan hallussa.
- Hirsjärvi; Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: WSOY.
- Huhta, Ilkka & Sillanpää Niina 2007. Vaalijala - Sata vuotta arvoja ja kokemusta. Pieksämäki: Vaalijalan kuntayhtymä.
- Hulkko, Laura & Piispa Minna 2010. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. Viitattu 1.3.2011.  
[http://www.tyoturva.fi/files/1660/Tyovakivallan\\_riskiammatit.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1660/Tyovakivallan_riskiammatit.pdf)
- Hämäläinen, Juha & Nivala, Elina 2008. Kasvatustiede: pedagogisen ihmistyön tiede. Kuopio: Unipress.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY
- Karvinen, Tuula 2011. Kuntoutuksen johtaja. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Pieksämäki. Sähköpostiviesti 17.2.2011. Vastaanottaja Mari Ylönen. Tuloste vastaanottajan hallussa.
- Kaskela, Marja & Kekkonen, Marjatta 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta - opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Helsinki: Stakes.
- Kaski, Markku (toim.); Manninen, Anja & Pihko, Helena 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a. Aina ei ole kyse sairaudesta. Viitattu 5.3.2011.  
<http://www.kvtl.fi/fi/ammattisivut/paattyneet-projektit/miellertaa/aina-ei-ole-kyse-sairaudesta/>
- Kerola, Kyllikki & Sipilä, Anna-Kaisa 2007. Haastava käyttäytyminen: syitä, muutoksen mahdollisuuksia. Oulu: Tervaväylän koulu.
- Kirkkomäki, Pirkko 2006. Eron turhasta kiukuttelusta. Tukiviesti. 36 (1), 8-9.
- Kivimäki, Niko & Zidani, Jamil 2011. Kouluttaja. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Pieksämäki. Henkilökohtainen tiedonanto 5.1.2011. Tallenne tekijän hallussa.
- Kivimäki, Niko & Zidani, Jamil 2010. Kouluttaja. Vaalijalan kuntoutuskeskus. Pieksämäki. Koulutus 13-15.12.2010.
- Koivikko, Matti & Sipari Salla 2006. Lapsen ja nuoren hyvä kuntoutus. Helsinki: Vaajaliikkeisten kunto.

- Koskentausta, Terhi 2006a. Kehitysvammaisten mielenterveyshäiriöt - mitä etsitään ja mitä hoidetaan. Viitattu 10.3.2011. Tuloste tekijän hallussa. Saatavissa [www.nelliportaali.fi](http://www.nelliportaali.fi). Medic.
- Koskentausta, Terhi 2006b. Kehitysvammaisten henkilöiden aggressiivisuus ja itsensä vahingoittaminen. Suomen lääkärilehti. Viitattu 1.5.2011. Tuloste tekijän hallussa. Saatavissa [www.nelliportaali.fi](http://www.nelliportaali.fi). Medic
- Kupari, Kaisa 2007. Diskurssianalyttinen tutkimus kehitysvammaisten haastavaa käyttäytymistä koskevista lehtiartikkeleista. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan oppilaitos. Pro gradu-työ. Viitattu 2.3.2011. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18347/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200801201071.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18347/URN_NBN_fi_jyu-200801201071.pdf?sequence=1)
- Kähäri-Wiik, Kaija; Niemi, Aira & Rantanen Anneli 2006. Kuntoutuksella toimintakykyä. Helsinki: WSOY
- Laki kehitysvammaisen erityishuollosta 23.6.1977/519. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 5.10.2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- Lommi, Risto & Taattola, Seija 2009. AVEKKI -toimintamallista apua lapsen haastavaan käyttäytymiseen. Joroisten lehti. Viitattu 23.5.2011. [http://www.joroistenlehti.fi/Mielipiteet/avekki\\_toimintamallista\\_apua\\_lapsen\\_haastavaan\\_k%C3%A4ytt%C3%A4ytymiseen\\_9603832.html](http://www.joroistenlehti.fi/Mielipiteet/avekki_toimintamallista_apua_lapsen_haastavaan_k%C3%A4ytt%C3%A4ytymiseen_9603832.html)
- Malm, Marita 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Teoksessa Malm, Marita; Matero, Marja; Repo, Marjo & Talvela Eeva-Liisa 2004. Helsinki: Ws Bookwell Oy.
- Matero, Marja 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Teoksessa Malm, Marita; Matero, Marja; Repo, Marjo & Talvela Eeva-Liisa 2004. Helsinki: Ws Bookwell Oy.
- Määttä, Paula & Rantala, Anja 2010. Tavallisen erityinen lapsi. Yhdessä tekemisen toimintamalleja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pihlaja, Päivi & Viitala, Riitta 2004. Erityiskasvatus varhaislapsuudessa. Helsinki: Werner Söderström osakeyhtiö.
- Repo, Marjo 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Teoksessa Malm, Marita; Matero, Marja; Repo, Marjo & Talvela Eeva-Liisa 2004. Helsinki: Ws Bookwell Oy.

- Savonia-ammattikorkeakoulu i.a. Terveysala Kuopio. AVEKKI. Viitattu 20.12.2010.  
<http://webd.savonia-amk.fi/projektit/markkinointi/avekki/default.aspx?link=ETUSIVU>
- Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Teoksessa Malm, Marita; Matero, Marja; Repo, Marjo & Talvela Eeva-Liisa 2004. Helsinki: Ws Bookwell Oy.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Vaalijalan kuntayhtymä 2010. Palvelut. Viitattu 1.3.2011.  
[http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu\\_id=56&menupath=47,56#56](http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=56&menupath=47,56#56)
- Vaalijalan kuntayhtymä, hallituksen pöytäkirja 13.4.2011. Kokouspäiväkirja. Viitattu 5.6.2011  
[http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu\\_id=168&menupath=150,162,168#168](http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=168&menupath=150,162,168#168)
- Weizmann-Henelius, Ghitta 1997. Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Vernerit 10.3.2011. Perhelähtöinen asiakastyö. Viitattu 19.5.2011.  
<http://verneri.net/yleis/kehitysvamma-ala-ammattina/tyomenetelmia/perhelahtoinen-asiakastyo.html>

LIITE 1: Saatekirje

HEI!

Olemme sosionomi (AMK) ja sosionomi (AMK) lastentarhaopettaja opiskelijoita Dia-konia ammattikorkeakoulusta Pieksämäeltä. Olemme tekemässä opintoihimme kuulu-  
vaa opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tutkimus aiheenamme on AVEKKI-  
toimintatapamalli Vaalijalan kuntoutuskeskuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Toivoisimme Teidän vastaavan kysely-  
lomakkeeseen rehellisesti. Jokainen vastaus on tutkimuksen kannalta tärkeä, jotta sai-  
simme mahdollisimman monipuolisia tutkimustuloksia. Ehtona vastaamiseen on, että  
olet käynyt AVEKKI1- peruskoulutuksen.

Kyselylomakkeisiin vastataan nimettömänä. Käsittelemme vastauslomakkeet luotta-  
muksellisesti. Vastaajien tiedot eivät tule tutkimuksessa ilmi ja käsittelemme tutkimus-  
aineiston niin, ettei ketään voida tunnistaa vastauksen perusteella. Vastaaja voi valita,  
haluaako vastata perinteiseen paperiversioon vai sähköpostiin lähetettyyn Webropol-  
kyselyyn

Täytetyn lomakkeen voi sulkea kirjekuoreen (A5) ja laittaa takaisin kirjekuoreen (A4),  
jossa kyselylomakkeet on Teille postitettu.

Noudamme vastaukset 16.3.2011

Kiitos etukäteen!

Tarvittaessa annamme lisätietoa. Sähköpostiosoitteemme ovat muotoa etuni-  
mi.sukunimi@student.diak.fi.

Mari Ylönen  
sosionomi (AMK)

---

sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajan kel-  
poisuus

## LIITE 2: Kyselylomake

## AVEKKI-TOIMINTATAPAMALLI VAALIHALASSA

Taustatiedot. Rastita sopivin vaihtoehto.

## 1. Ikä

1. Enintään 30v.
2. 31-50 v
3. 51 tai enemmän

## 2 Sukupuoli

1. Nainen
2. Mies

## 3 Työvuodet Vaalihalassa

1. alle 5 vuotta
2. 5-15 vuotta
3. 16 vuotta tai enemmän

## Koulutusaste

1. Sosiaali- ja terveysalan toinen aste
2. Sosiaali- ja terveysalan opisto- tai AMK-aste (esim. sairaanhoitaja, sosionomi)
3. Kasvatustieteen korkea-aste (esim. erityisopettaja)
4. Muu, mikä? \_\_\_\_\_

5. Milloin kävit AVEKKI1-koulutuksen? \_\_\_\_\_

6. Millaisia muutoksia ja uusia ajattelutoimintatapoja AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut toimintaasi työssä? Kerro esimerkki.

7. Millä tavoin AVEKKI-toimintatapamalli on auttanut sinua/työyhteisöäsi selviytymään haastavista tilanteista? Mistä toimintatapamalliin liittyvistä asioista (esim. konsultointi, jälkiselvittely, valmiusasento tai joku muu) on erityisesti ollut apua?

8. Millä tavoin AVEKKI-toimintatapamalli toteutuu arjen kasvatuskäytännöissä?

9. Miten ajattelet AVEKKI-toimintatapamallia kasvatuksen tukena käyttäen ehkäisevän lasten myöhempää väkivaltaista käyttäytymistä?

10. Mitä mieltä olet AVEKKI-toimintatapamallin järjestämisestä lasten vanhemmille? Kuinka se tukisi kasvatuskumppanuutta

11. Miten AVEKKI-toimintatapamallia voitaisiin kehittää vielä eteenpäin, jotta se tukisi enemmän työtäsi?

12. Mitä muuta haluat sanoa?

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**



## LIITE 3: Analysoitirunko

TAULUKKO 1: Millaisia muutoksia ja uusia ajattelutoimintatapoja AVEKKI-toimintatapamalli on tuonut toimintaasi työssä? Kerro esimerkki.

Suora lainaus	Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ennakointi osana päivittäistä työtä</li> <li>- On oppinut ennakoimaan tilanteita paremmin</li> <li>- Ennakointia,</li> <li>- Lisää tilanteiden ennakointia</li> <li>- Ennakoin paremmin tilanteita ja asiakkaiden mielialaa.</li> <li>- Asioita ennakoidaan paremmin</li> <li>- Ennaltaehkäisyn tärkeys</li> <li>- Enää ei vaan pyri päämääräisesti toimimaan vaan lukee tilannetta.</li> </ul>	ennakointi	Ennaltaehkäisy
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puututaan" tilanteisiin aikaisemmin</li> <li>- Vahvistusta siitä, että asiat hidetaan"tässä ja nyt".</li> <li>- luokitus mahdollistaa pysähtymisen ennen kuin rytisee</li> </ul>	varhainen puuttuminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provosoinnin poissulkeminen</li> <li>- huomaamaan provosoinnin merkityksen</li> <li>- Provosoinnin tarkkailu itsessä: Kun kohtaan haastellisesti käyttäytyvän asiakkaan, pyrin tietoisesti omalla toiminnallani mahdollisimman vähän provosoimaan asiakasta enää lisää.</li> <li>- Asiakkaiden provosointi vähentynyt.</li> <li>- provokaation osuus</li> <li>- provokaation välttäminen</li> <li>- provosoinnin miettiminen</li> </ul>	provosoinnin välttäminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paremmin oppinut tulkitsemaan asiakkaan sanatonta kviestintää</li> <li>- Tapa puhua</li> <li>- Pyrin pitemmälle ja kärsivällisemmin neuvottelemaan ja keskustelemaan tilanteen laukaisemiseksi.</li> </ul>	viestintätaidot	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- turvalliset hallintakeinot</li> <li>- Paremmat keinot saada fyysisesti pidettyä asiakasta kiinni TURVALLISESTI</li> <li>- Turvalliset hallintaotteet</li> </ul>	turvallinen hallinta	sanallinen hallinta
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oman toiminnan tarkkailua ja arvioimista</li> <li>- Henkilökunta miettii enemmän omaa käytöstään</li> <li>- Mietin omaa toimintaani enemmän</li> </ul>	oman toiminnan arviointi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakkaaseen tarttuminen ohjausmielessä vähentynyt. Kiinni tarvitsee ottaa vasta "punaisella" alueella, eli kun väkivallan uhka on todellinen</li> <li>- Asiakasta lähestyminen muuttunut, oppinut ns. oikean tavan lähestymiseen</li> <li>- Ei nykyään lähde liian rohkeasti kohtaamaan aggressiivista asiakasta kuin aiemmin</li> <li>- malli antaa myös valmiuksia kohdata agg. ihminen</li> <li>- Annan asiakkaalle enemmän toiminta-aikaa, ts. rauhoittumisaikaa</li> <li>- Enää ei vaan pyri päämääräisesti toimimaan vaan lukee tilannetta</li> <li>- rauhoittumista.</li> <li>- Rauhoittua ensin itse!</li> </ul>	hillitympi lähestymistapa	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oman maailmankuvan tuleminen läsnäolevaksi myös käytännön työssä.</li> <li>- tukea omille ajatuksille ja toimintatavoille. Varmuutta, että toimii oikein</li> </ul>	varmuus toimia	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jälkipuintia</li> <li>- esim nyt tarvittaessa tehdään myös jälkipuintia</li> <li>- tilantiedien jälkipuintiin on ryhdytty</li> </ul>	jälkipuinti	yhteisöllisyys
<ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteisiä linjoja</li> <li>- Taito ottaa työkaverit huomioon AVEKKI-tilanteissa helpottanut yhteistyötä tiimityö</li> <li>- Aveckki- toimintatapa ja ajattelumalli on antanut "luvan" puhua haastavasta ja agg. käytöksestä On yhteinen kieli</li> </ul>	yhteistyö	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enemmän asiakkaan näkökulmaa asioihin.</li> <li>- Asiakaslähtöinen ajattelu ehkä lisääntynyt.</li> <li>- Asenne asiakkaiden kohtaamiseen</li> <li>- Antaa asiakkaalle aikaa</li> <li>- Nykyisin huomioidaan asiakkaan aggressioon johtavaa tilannetta paremmin</li> </ul>	asiakaslähtöisyys	

TAULUKKO 2: Millä tavoin AVEKKI-toimintatapamalli on auttanut sinua/työyhteisöäsi selviytymään haastavista tilanteista? Mistä toimintatapamalliin liittyvistä asioista (esim. konsultointi, jälkiselvittely, valmiusasento tai joku muu) on erityisesti ollut apua?

Suora lainaus	Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- fyys. harjoitteet.</li> <li>- oikeita, turvallisia otteita.</li> <li>- Käytännön "otteista" hyötyä tilanteissa (vaatisi tosin lisää harjoittelua).</li> <li>- Ei väsytä itseä riuhtomalla</li> <li>- Kuljetusasennot, kiinnipito istualtaan olleet "eniten käytössä" ja niistä ollut apua</li> <li>- Turvalliset hallintaotteet</li> </ul>	turvalliset hallintakeinot	Keinoja kohdata
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiinnipidot ovat vähentyneet ja rajut väkivaltilanteet.</li> <li>- esim. verinäytteiden otossa. Jumitilanteiden selvittelyssä. Päällekkarkauksissa.</li> </ul>	apu haastaviin tilanteisiin	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-yhteiset toimintatavat</li> <li>- Työntekijöillä yhteiset toimintamallit.</li> <li>- Yhteistyö parantunut,. Eli kun kaikilla on sama toimintamalli mielessä ei tule "klikkejä" kesken haastavan tilanteen.</li> <li>- Kaikilla on tietoa, miten toimitaan esim kiinnipitotilanteet. Kaikki tietävät, miten toimitaan siis yhteinen toimintatapamalli</li> <li>- Muun yhteisön taustatuki uhkaavissa tilanteissa. Vain yksi hoitaa puhumisen</li> <li>- Kynnys pyytää apua on toiselta osastolta on myös madaltunut.</li> <li>- avunantaminen, avunantajien osuus,</li> <li>- vaaratilanteet osataan ottaa haltuun hallitummin ja selkeämmin AVEKKI-mallin myötä</li> </ul>	yhteiset toimintatavat	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Myöskin mietimme kaikki omaa käytöstämme enemmän haastavissa tilanteissa</li> <li>- jokainen henkilökunnasta on muuttunut rohkeammaksi analysoimaan omaa osuutta tapahtumiin</li> <li>- Jälkiselvittely myös korostunut entisestään</li> <li>- Tilanteiden purku asiakkaan/ asiakkaiden kanssa. Henkilökunnan kanssa keskustelu, purku ettei tarvi lähteä töistä "sekavassa" mielentilassa.</li> <li>- Työyhteisön oma jälkiselvittely toimii jo paremmin, silloin kun muistetaan</li> <li>- Jälkiselvittelyä on tehostettu</li> <li>- Jälkiselvittelyn tärkeys tullut ilmeiseksi. AVEKKI.</li> <li>- Jälkiselvittelyä pitäisi vieläkin hieman useimmin tehdä-parannusta on tullut, aiempaan verrattuna.</li> </ul>	jälkiselvittely	Henkinen tuki
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsultointi on tuonut käytännötyöhön elementtejä</li> <li>- konsultointi hyvä- keskustelusta apua jaksamaan haastavassa työssä</li> <li>- kouluttajien konsultaatioista hyötyä oman työn pohdiskeluun</li> <li>- Konsultointi avekki vastaaviin ( Niko ja Jamil ) on tuonut ihan uusia näkökulmia omaan työhön, työtapoihin</li> <li>- konsultointi,</li> <li>- Konsultointi auttanut todella paljon</li> </ul>	konsultointi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- suunnittelua, mielikuvia</li> <li>- Tilanteiden ennakointi parantunut</li> <li>- Ennakointi</li> <li>- Mahdollisuuksien mukaan ennakoida tilanteita</li> <li>- Tilanteista keskustellaan enemmän ja ennakoidenkin.</li> </ul>	ennakointi	Keinot lieventää
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agg. lasta ei kasvateta vaan hänelle annetaan tilaa ja mahd. selvittää tilanteista ilman fyysistä hallintaa. Tilanantaminen ja omien tunteiden hallinta on vähentänyt kiinnipitoja!</li> <li>- Provosointi on selkeästi vähentynyt</li> <li>- provokaation välttäminen</li> </ul>	tilanantaminen	

TAULUKKO 3. Millä tavoin AVEKKI-toimintatapamalli toteutuu arjen kasvatuskäytännöissä?

Suora ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- tuo yhteisiä linjoja, vähentää sooloilua,</li> <li>-Yhteistyö ja saman toimintamallin omaava henkilöäkunta ajatteleekin tilanteista samoin, mikä helpottaa ratkaisua arjen tiimellyksessä hankalissa tilanteissa.</li> <li>- Helpottaa kohtaamaan haastavia tilanteita kun tietää muidenkin toimivan samalla tavalla jos tilanteet kärjistyvät</li> <li>- Vaatii paljon keskustelua yhteisön kesken. Käy käsi kädessä yhteisöhoiton koulutuksen kanssa.</li> <li>- Asiasta vaihdetaan mielipiteitä ja mietitään</li> <li>- Käytännössä on vaikea toteuttaa joskus koska muuttuvia tekijöitä on paljon. On huomioitava koko yhteisö, ei pelkästään yhtä asiakasta</li> </ul>	yhteiset linjat	yhteisöllisyyden vahvistaminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koko ajan kehitymme ja menemme eteen päin.</li> <li>- Tilanteista keskustelua jälkikäteen.</li> <li>- miten olisimme voineet toimia toisin?</li> </ul>	reflektointi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- huomioidaan luokitus,</li> <li>- Mietin enemmän koko ajan asiakkaan vireystilaa ja mahdollista uhkaavuutta,</li> <li>- Aikaisempaa nopeampaa reaktiota asiakkaan mielialaan</li> </ul>	tilanearviointia	työntekijän valppaus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ennakoidaan,</li> <li>- pyrin aiemmin ennalta ehkäisemään tilanteen kriisiytymistä.</li> <li>- Ennakoinnilla on suurin merkitys</li> <li>- miten toimitaan tietyissä tilanteissa</li> <li>- Päivittäisen työn suunnittelun</li> </ul>	ennakointia	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mietin myös omaa jaksamista ja suojaamista haastavissa tilanteissa enemmän kuin ennen.</li> <li>- Pitää tarpeellisen etäisyyden asiakkaaseen.</li> </ul>	suojautuminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- periaatteena toimii hyvin.</li> <li>- Opetetut asiat on aika hyvin luiskahtaneet käytäntöön, sen suuremmin asiaan kiinnittämättä huomioon. Elikkä, AVEKKI toimintatapamalli on erittäin hyvä ja toimiva käytännössä</li> <li>- Kulkee aina 'takaraivossa'</li> <li>- Mielestäni melko hyvin.</li> <li>- on tuonut joustavuutta työotteeseen.</li> <li>- Toimintatapamalli on mukana kokonaisvaltaisesti</li> <li>- Joka päivä se on käytössä, välillä paremmin ja joskus vähemmän</li> <li>- Päivittäin haastavissa tilanteissa.</li> </ul>	tuki kasvattajalle	tuki vaativaan kasvatustehtävään
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sieltä voi poimia keskustelu taitoonkin liittyviä vinkkejä, esim. provosointi ja sen ymmärtäminen puolin ja toisin</li> <li>- Ei lähde mukaan siihen enää niin helposti vaan osaa itse rajoittaa tilannetta.</li> <li>- Autetaan asiakasta oivaltamaan oman toimintansa seurauksia.</li> </ul>	ohjaus ja neuvonta	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- annetaan tilaa. <b>Muistetaan , että KIINNIPITO EI OLE ITSETARKOITUS!</b></li> <li>- Annetaan aikaa ja vaihtoehtoja, jolloin asiakas ei provosoidu niin helposti.</li> <li>- Itsemääräämisoikeuden kunnioituksena.</li> </ul>	omatoimisuuden vahvistaminen	lapsen kasvun ja kehityksen tuki

**TAULUKKO 4: Miten ajattelet AVEKKI-toimintatapamallia kasvatuksen tukena käyttäen ehkäisevän lasten myöhempää väkivaltaista käyttäytymistä?**

Suora ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pysähdytään ennakkomerkkeihin, ennakoidaan ”jo jalkaterän asennosta</li> <li>- Esim. ennakkoinnilla vältetään useita kiinnipitotilanteita Jotkut asiakkaat provosoituvat helposti kun joudutaan pitämään kiinni.</li> <li>- Ennakoidaan tilanteita, puututaan asioihin ennen kuin mennään punaiselle alueelle, kiinnipidot mahd. (nuoli alaspäin)</li> </ul>	kiinnipitojen välttäminen	aikuisen malli lapselle
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jos asiakas kokee, että häntä kohdellaan väkivaltaisesti, sehän on suora malli asiakkaalle.</li> <li>- Esimerkkinä oleminen</li> <li>- Esimerkiksi hoitajilta</li> </ul>	aikuisen esimerkki	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Turvallisen tunteen kautta</li> <li>- Hyvin opetellut kiinnipitotilanteet eivät aiheuta kipua asiakkaalle ja hänen on helppo tuntea olonsa turvalliseksi vaikka jouduttaisiinkin pitämään kiinni.</li> <li>- Kasvatuksessa AVEKIN kautta lapset ja nuoret huomaavat, että aikuisilla on turvalliset keinot rajoittaa heidän väkivaltaisuutta</li> <li>- Kun osataan kohdata haastava asiakas ketään satuttamatta niin lapsienkaan ei tarvitse kokea vakivaltaa eikä aikuisten päteä vakivallalla. AVEKKI-mallissa rauhoitetaan tilanne suotuisasti vaikka jouduttaisiin kiinnipitämiseen ja siirtämiseen</li> <li>- Haastavista tilanteista ei ainakaan pitäisi näin tulla lapselle niin pelottavia eikä traumaattisia, josko sekin on jo iso voitto asiaan.</li> </ul>	turvallisuuden tunne	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- aikuiset välittää</li> <li>- niin lapset tuntuivat että heistä välitetään ja heitä halutaan auttaa.</li> </ul>	välittäminen	hyväksytyksi tulemisen vahvistaminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lähestymistapa on inhimillinen, asiakasta kunnioittava ja kuunteleva niin miksi ei se ehkäisi myöhempää väkivaltaista käyttäytymistä</li> <li>- Jos muistettaisiin pureutua mahdollisiin syihin, mitkä aiheuttavat väkivaltaista käytöstä</li> <li>- Yksilöllisyyden huomioiminen, hyvän korostaminen</li> <li>- AVEKKI-toimintatapamalli on asiallinen ja asiakasta kunnioittava tapa toimia.</li> </ul>	yksilöllisyyden korostaminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alkava väkivallankierre pyritään keskeyttämään varhaisessa vaiheessa kaikkien toimiessa samoilla periaatteilla</li> <li>- Jos haastavat tilantet saadaan katkaistua</li> </ul>	puuttuminen	tuki oppia muita selviytymiskeinoja
<ul style="list-style-type: none"> <li>- annetaan lapselle/ nuorelle mahdollisuus valita toinen vaihtoehto hoitaa tilanne</li> <li>- Keskustelu tilanteista asiakkaan kanssa opettaa lasta</li> <li>- tukee oppimaan muita selviytymiskeinoja</li> <li>- oppivat purkamaan tunteita suullisesti</li> <li>- He oppivat ottamaan aikaa ja raivo ei yllä väkivaltaan saakka ehkä jatkossa.</li> <li>- Oppivat huomioimaan muut.</li> <li>- Puhua asiat.</li> <li>- voidaan ratkaista tilanne vain keskustelemallakin</li> </ul>	toinen selviytymiskeino	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osastolle ei mielestäni ole aienminkaan näytetty väkivaltaista mallia, paljonhan me emme voi koteihin vaikuttaa.</li> <li>- Yksin AVEKKI ei tietenkään riitä, mutta on hyvä ja inhimillinen toimintamalli. Aggression väheneminen vaatii kokonaisvaltaista kuntoutusta</li> </ul>	kriittinen suhtautuminen	

**TAULUKKO 5: Mitä mieltä olet AVEKKI-toimintatapamallin järjestämisestä lasten vanhemmille? Kuinka se tukisi kasvatuskumppanuutta**

Suora ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Helpottaisi toimia kotona, koska malli on hyvä haastavan lapsen kanssa toimiville henkilöille.</li> <li>- väkivaltaisen tilanteen hallintaan</li> <li>- Opettaisi puhumaan lasten kanssa asiat läpi. Sekä tietysti miettimään myös omaa toimintaansa.</li> <li>- Vanhemmille paremmat keinot - - sekä tietenkin myös jälkipyykkiin.</li> <li>- kokevat että siitä olisi helpotusta heidän arkeen, niin miksei.</li> <li>- turhat väittelyt jäisivät lasten kanssa pois</li> </ul>	työkaluja arkeen	Vanhempien tuki
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tukisi kyllä, auttaisi vanhempia ajattelemaan ennakkoinnin tärkeyttä</li> <li>- Vanhemmille paremmat keinot ennakkointiin</li> <li>- Lähinnä ennakkoinnin muodossa.</li> <li>- Erit. ennakkoinnin merkitys ja tunteiden hallinta ovat myös tärkeitä kotonakin.</li> <li>- Se toisi vanhemmille ennakkoinnin käsitteen selkeämmäksi.</li> </ul>	ennakkoinnin tärkeys	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhempien on tärkeää tietää, että yksikössämme on käytössä AVEKKI-malli. Antaa turvaa vanhemmille, että heidän lastaan kohdellaan inhimillisesti</li> <li>- Olisi varmasti hyvä ainakin avata Avekki käsitettä, etteivät vanhemmat pidä sitä ihan utopiana eivätkä he tuntisi jäävänsä jonkin oleellisen ulkopuolelle.</li> <li>- Esite vanhemmille mukaan, ja tarvittaessa avoin kertominen toimintamallista</li> </ul>	tieto menetelmästä	Yhteistyön lisääminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kun käytössä on sama malli kaikille kotona/työntekijöillä ym. kaikki tietävät mistä puhutaan ja se helpottaa myös yhteistyötä.</li> <li>- Luo myös mielestäni turvallisuutta jo lapsellekin, kun hänkin huomaa toimintamallin olevan sama kaikkialla. Ehkäpä haasteellinen käyttäytyminen jopa vähentyisi?</li> <li>- Kyllä tukisi! Jos toimintamallit ovat samat, on keskustelu ja yhteistyö helpompaa</li> <li>- Yhteistä tavoitetta perheille, yhteistä päämäärää, voisi hyvinkin toimia</li> <li>- Kaikilla yhteistyötahoilla samallaiset tavat toimia kyseisissä tilanteissa helpottaa niin aikuisia kuin lastakin.</li> <li>- Erittäin tärkeänä on yhteinen kieli keskustella myös heidän kanssa haastavasta puolesta.</li> <li>- Sama linja eri kasvatuspaikoissa, toisiko turvallisuutta samat toimintamallit olisi sekä täällä että kotona</li> </ul>	sama toimintamalli	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riippuu vastaanotosta</li> <li>- Jos vanhemmat riittävän motivoituneita</li> <li>- Hyvähän se olisi, ja motivaatio riittää.</li> <li>- Riippuu ihan vanhemmista, ainakin meidän osastolla on vaikea uskoa kenenkään vanhemman sitoutuvan moiseen sekä ymmärtävän edes koko asiaa.</li> <li>- Jos vanhemmat ovat ok ja heillä ei ole psyykkisiä tai päihde- tms ongelmia, joissakin tapauksissa joihinkin tilanteisiin voisi vanhemmille olla apua AVEKKI-toimintatapamallista.</li> <li>- Riippuu vanhemmista, heidän voimavaroistaan!</li> <li>- Vanhemmilla ei usein ole kovin realistinen kuva lapsestaan, vaikeuksia saatetaan vähätellä.</li> <li>- En suosittelisi nykyisen osaston lasten vanhemmille Ymmärrys monilla puutteellinen. Ehkä joiltain osin voisi toteuttaa</li> <li>- Lapsillamme on mielisairaita, alkoholisoituneita ja kehvammaisia vanhempia. En usko enkä koe mitenkään tarpeelliseksi tässä työssä tarjota ko.asiaa vanhemmille.</li> </ul>	riippuu vanhemmista	Riippuu eri tekijöistä
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resurssit???</li> <li>- jos resurssit</li> </ul>	resurssit	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No, en tiedä. Itse vaikea kuvitella, että käyttäisin omaan lapseen.. mutta kai sitä käyttäisi, jos olisi haastava lapsi</li> <li>- Vanhemmilla on oikeus olla vanhempia. Hoitohenkilökunnalla erilainen asenne lapseen kun ei ole sukulaisuussuhdetta taustalla. Vanhemmilla ei usein ole kovin realistinen kuva lapsestaan, vaikeuksia saatetaan vähätellä</li> </ul>	eri suhde	

**TAULUKKO 6: Miten AVEKKI-toimintatapamallia voitaisiin kehittää vielä eteenpäin, jotta se tukisi enemmän työtäsi?**

Suora ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olen varsin tyytyväinen jatkuvaan ylläpitokoulutukseen</li> <li>- Ylläpito on tärkeää ja se että avoin keskustelu asioista jatkuu.</li> <li>- Jatkuva ylläpito erittäin hyvä, jotta asiat pysyvät mielessä. Mallia ei ole tarve käyttää edes viikoittain niin malli ja toimintatavat säilyvät mielessä ylläpidon avulla.</li> <li>- Ylläpitokoulutusta hamaan tulevaisuuteen, ettei unohdu.</li> <li>- Tämä systeemi tukee ihan hyvin työtäni.</li> </ul>	jatkumo nykyiseen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerrata ja taas kerrata, niin että siitä jää pysyvä malli päähän!</li> <li>- Enemmän toistoja ja enemmän pitäisi päästä ihan käytännössä harjoitteluun ko.asiaa</li> <li>- paljon kertausta tarvitaan,</li> <li>- Lisää käytännönharjoitteita tukemaan väkivaltilanteista selviämistä.</li> </ul>	käytännön kertausta	oppimisen lisääminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Itse toimintatapamalli vaikuttaa hyvältä, käytäntöön juurruttaminen haaste.</li> <li>- Sen pitäisi olla ns. selkärangassa</li> </ul>	haasteellinen omaksua	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ehkä joskus kaipaisi tilanteisiin kouluttajia - ymmärrettävää kuitenkin, että eivät voi tulla hetkeen yllättäen.</li> <li>- AVEKKI-kriisituki, johon voisi soittaa, jos tarvitsee apua tilanteessa, esim. jos osaston omin voimin ei ole saatu sitä laukeamaan tai väkivalta on niin suurta, ettei osaston väki riitä.</li> </ul>	kriisituki	oma/yksikkökohtainen tuki
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsultointeja voisi olla useammin.</li> <li>- pikakertauksia yksiköittäin</li> <li>- Ehkäpä enemmän pitäisi harjoitella tilanteita, missä asiakkaana ei ole aikuinen</li> <li>- Miten saataisiin toimimaan käytännön tilanteiden harjoittelu osastolla?</li> <li>- työyhteisössä pitäisi olla ihmisiä jotka voisivat viedä asiaa eteenpäin!</li> <li>- Keskustelut työpaikkakohtaisesti!</li> </ul>	tukea omiin tarpeisiin	

TAULUKKO 7: Mitä muuta haluat sanoa?

Suora ilmaus	Alaluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajatus pitäisi tosin KAIKKIEN SISÄISTÄÄ.</li> <li>- Työntekijöiden täytyy tuntea malli omakseen ja ymmärtää sen hyödyt, jotta toimintatapamalli toimii. Toimintatapamallista tulisi tulla hoitotyönkäytäntö, joka kuuluu joka päiväiseen elämään</li> <li>- AVEKKI on muutakin kuin otteet</li> </ul>	vaatii sisäistämisen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kovasti tarpeellinen työväline.</li> <li>- Avekki on mielestäni ollut yksi parhaista työmalleista omaa työtäni ajatellen.</li> <li>- AV EKKI antaa hyviä keinoja arjen työhön!!</li> <li>- Kannatan kovasti AVEKKI-toimintatapamallia.</li> </ul>	tarpeellinen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toivottavasti jatkossa saadaan pidettyä koulutuksen laajuus suunnitelman mukaisena ja aina uudet työntekijät koulutettua sekä vanhojen kanssa ylläpito koulutukset toteutettua.</li> <li>- Ollaan toisillemme ”peilejä” tällätavoin voidaan myös näyttää, että välitämme toisistamme ja kannamme vastuun työstämme!</li> </ul>	toive tulevaan

TAULUKKO 8: Yläluokat ja pääluokka

Yläluokat	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ennaltaehkäisy</li> <li>- Sanallinen hallinta</li> <li>- Yhteisöllisyys</li> <li>- Henkinen valmius</li> </ul>	yhteistyötä ja valmiuksia haastaviin tilanteisiin ja ennaltaehkäisyyn
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keinoja kohdata</li> <li>- Henkinen tuki</li> <li>- Keinot lieventää</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteisöllisyyden vahvistaminen</li> <li>- Työntekijän valppaus</li> <li>- Tuki vaativaan kasvatustehtävään</li> <li>- Lapsen kasvun ja kehityksen tuki</li> </ul>	Myönteisten kasvatuskäytäntöjen vahvistaminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aikuinen malli lapselle</li> <li>- Hyväksytyksi tulemisen vahvistaminen</li> <li>- Tuki oppia muita selviytymiskeinoja</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhempien tuki</li> <li>- Yhteistyön lisääminen</li> <li>- Riippuu eri tekijöistä</li> </ul>	yhteistyön ja opittujen asioiden vahvistaminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oppimisen lisääminen</li> <li>- Oma/yksikkökohtainen tuki</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaatii sisäistämisen</li> <li>- Tarpeellinen</li> <li>- Toive tulevaan</li> </ul>	oikein opittuna käytännöllinen

TAULUKKO 9: Pääluokat ja yhdistävä luokka

Pääluokat	Yhdistävä luokka
valmiuksia haastaviin tilanteisiin ja ennaltaehkäisyyn	AVEKKI-toimintatapamalli työntekijän ammatillisen kasvun tukena
Myönteisten kasvatuskäytäntöjen vahvistaminen	
yhteistyön ja opittujen asioiden vahvistaminen	
oikein opittuna käytännöllinen	