

Vesa-Matti Pietarinen, Reetta Nikinmaa

Osaamisen jalkauttaminen, pilottiryhmä Rk- asunnot Joutsenvirta

Metropolia ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

29.12.2016

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Vesa-Matti Pietarinen, Reetta Nikinmaa Osaamisen jalkauttaminen, pilottiryhmä RK-asunnot Joutsenvirta 25 sivua + 2 liitettä Kevät 2017
Tutkinto	Sosionomi AMK
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalialan koulutusohjelma
Ohjaajat	Lehtori Seija Mäenpää Lehtori Arto Salonen
<p>Tässä opinnäytetyössä suunniteltiin ja testattiin Osaamisen jalkauttamisen – prosessia pilottiryhmän avulla Rinnekodin Joutsenvirran asumispalveluyksikössä. Tarkoituksena oli selvittää onko Rinnekodin työntekijöilleen antamalla koulutuksella merkitystä ja jalkautuuko koulutuksissa saatu tieto sekä talon sisällä oleva moniammatillinen osaaminen koko työyhteisön käyttöön.</p> <p>Totetutimme opinnäytetyömme monimuotoisena, kehittäispainotteisena produktina. Prosessi sisälsi kaksi erillistä verkossa anonyymisti tehtävää teemahaastattelua (koulutus- ja palautehaastattelu), ryhmien toiminnallisten osuuksien suunnittelun ja toteutuksen, tulosten analysoinnin ja raportoinnin. Pienryhmien toiminnallisissa osuuksissa viitekehyksenä toimi jaetun asiantuntijuuden teoria sekä osallisuuden ja työhyvinvoinnin sosiaalipedagogiset käsitteet.</p> <p>Prosessin alussa pidetyn koulutushaastattelun tulosten mukaan koulutus ei levinnyt yksiköihin työkäytännöiksi asti, vaan jäi usein ainoastaan koulutukseen osallistujan tiedoksi. Osaamisen jalkauttamisen- prosessin jälkeen palautehaastattelussa lähes kaikki osanottajat kokivat tietotaitonsa lisääntyneen ja myös annettu koulutus koettiin aiempaa hyödyllisemmäksi. Yksikön työtavoissa ja asiakkaiden kanssa kommunikoidessa koettiin positiivista muutosta ja kehitystä.</p>	
Avainsanat	osallisuus, jaettu asiantuntijuus, osaamisen jalkauttaminen, asumispalveluyksikkö, työhyvinvointi

Author(s) Title Number of Pages Date	Vesa-Matti Pietarinen, Reetta Nikinmäki Implementing of know-how & education, a pilot group at Rinnekoti Foundation Housing Service Unit Joutsenvirta 25 pages + 2 appendices Spring 2017
Degree	Bachelor Of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Seija Mäenpää, Senior Lecturer Arto Salonen, Senior Lecturer
<p>The main purpose of this thesis was to design and to test the process of Implementing of know-how & education with a pilot group at Rinnekoti Foundation's housing service unit Joutsenvirta. The aim was to find out does the education provided by Rinnekoti Foundation and the hidden know-how of a multi-professional staff implement into common working methods and public knowledge.</p> <p>We performed this thesis as a diverse/ functional developing production. In the process of Implementing education & know-how we used (2) theme interviews as a method of collecting data. Theoretical framework in our functional groupwork was shared expertise, involvement and work welfare. We had three different group sessions and one seminar. Then we collected and analysed the data</p> <p>The results showed that the education provided by Rinnekoti Foundation usually stays with the individuals participating the courses. Also the hidden know-how of a multi-professional staff tends to stay hidden. The second theme interview after the process of Implementing of education & know-how showed encouraging results. Almost every participant felt that the given education was now easily spread among the staff and that they had learned a lot from their colleagues. They experienced increase of professional tools, involvement and work welfare. Work-related education in general was found more useful than before.</p>	
Keywords	involvement, shared expertise, implementing of know-how & education, housing service

Sisällys

Johdanto	1
1 Opinnäytetyön lähtökohdat ja tavoitteet	2
2 Toimintaympäristö	2
2.1 Rk-asunnot Joutsenvirta	3
3 Lainsäädäntö	4
3.1 Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista	4
3.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta	4
4 Vammaisen määritelmä	5
4.1 Kehitysvamma	5
4.2 Autismi	6
5 Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu, YKS	7
5.1 Osallisuus	7
5.2 Itsemääräämisoikeus	8
6 Työkäytännöt osana työhyvinvointia	9
6.1 Muutos ja hyvinvointi	9
6.2 Työmotivaatio	9
6.3 Jaettu asiantuntijuus	10
7 Kommunikaatio	10
7.1 Kommunikaation vaikeudet	10
7.2 Ketkä tarvitsevat puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiokeinoja	11
7.3 Kommunikaation tukeminen	12

8	Toiminnallinen prosessi ja tavoitteet	12
8.1	Prosessin toiminnallisen osuuden toteutus	12
8.1.1	Osaamisen kartoitus yksiköittäin	13
8.1.2	Työryhmien perustaminen yksiköittäin	15
8.1.3	Osaamispaketin rakentaminen	16
8.1.4	Osaamisen jalkauttaminen	17
8.1.5	Osaaminen näkyä asukkaalle arjessa	18
9	Arviointi	19
9.1	Palautekyselyn sisältö	19
9.2	Palautekyselyn tulosten esittely	20
9.3	Prosessin siirrettävyys	22
9.4	Palautetta prosessista	23
10	Pohdinta	23
	Lähteet	26
	Liitteet	
	Liite 1. Koulutus- ja palautekyselyt	
	Liite 2. Esimerkkejä ryhmien tuottamista uusista kommunikation apuvälineistä	

Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijöiden saaman koulutuksen siirtymistä työkäytäntöihin RK-Asuntojen Joutsenvirran asumispalveluyksikössä. Tavoitteena on monimuotoisen opinnäytetyöprosessin avulla tutkia ja selvittää mitkä seikat estävät tai vaikeuttavat koulutuksissa saadun uuden tiedon siirtämistä eteenpäin. Samalla opinnäytetyön yhtenä toiminnallisena osa-alueena on perustaa Joutsenvirran asumispalveluyksikköön työryhmä, jonka kanssa harjoitellaan työyhteisön sisäistä tiedonsiirtoa, vahvistetaan vuorovaikutustaitoja sekä pyritään luomaan työntekijöille toimintamalli ja peruskoulutuspaketti, jota RK-Asunnot voi hyödyntää uusien työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tekijät ovat mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa Osaamisen jalkauttamisen pilottiryhmää, jossa testataan ja arvioidaan uuden toimintamallin toimivuutta ja siirrettävyyttä. Pilottiryhmän ohjausvastuu on kokonaan opinnäytetyön tekijöillä. Aineistoa kerätään kyselytutkimuksella ennen toiminnallista osuutta sekä palaute- ja arviointikyselyllä prosessin jälkeen. (Liite 1.)

Opinnäytetyön aihe ja tarve kanavoituivat meille Rinnekoti-Säätiön kehittämissyksiköstä. Säätiön tasolla koetaan, että vaikka henkilökunta saa jatkuvasti paljon erilaista koulutusta, jää niiden anti usein ainoastaan koulutukseen osallistujan käyttöön, eikä tieto leviä asumispalveluyksiköiden muille työntekijöille.

Viime vuosien paljon julkisuudessaakin olleilla vammaispoliittisilla linjauksilla ja sopimuksilla on pyritty parantamaan autististen ja kehitysvammaisten ihmisten tasa-arvoista ja yhdenvertaista asemaa yhteiskunnassa. Kaiken tämän ytimessä on asiakkaan yksilökeskeinen palveluntarve ja itsemääräämisoikeus. Näiden asiakasryhmien kanssa työskentelevät ja heille palveluita tarjoavat tahot joutuvat päivittämään ammattiosaamistaan jatkuvasti. Siksi Rinnekoti- Säätiö haluaakin tutkia onko heidän tarjoamallaan koulutuksella vaikuttavuutta ja leviääkö/ muuttuuko koulutuksessa saatu tieto asumispalveluyksiköissä uusiksi toimintamalleiksi ja työmuodoiksi.

Pilottiryhmän kanssa keskityimme osa-alueena kommunikointiin. Joutsenvirran asumispalveluyksikön asukkaista ainoastaan 5/18 osaa kommunikoida puhumalla. Muut asiakkaat käyttävät erilaisia, varsin yksilöllisiä, kommunikaatiomenetelmiä. Muita esille suunnitteluvaiheessa esille nousseita aihepiirejä olivat mm. vammaisen seksuaalisuus ja haastava käyttäytyminen. Kommunikaatio koettiin Joutsenvirran

yksikön kohdalla ensiarvoisen tärkeäksi. Rinnekodin arvot ovat lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä ja näissä korostuu asiakkaan äänen kuuleminen ja asiakkaan asiantuntijuus oman hyvän elämänsä määrittäjänä.

1 Opinnäytetyön lähtökohdat ja tavoitteet

Opinnäytetyö on kehittämispainoinen produkti, monimuotoinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on tuottaa Rinnekoti- Säätiölle kirjallinen raportti osaamisen jalkauttamisen prosessista ja siihen osallistuneiden antamasta palautteesta. Samalla työyhteisö tuottaa pienryhmätyöskentelyssä opinnäytetyöntekijöiden ohjauksessa uutta materiaalia asiakkaiden jo olemassa olevien kommunikaatio-apuvälineiden tueksi. Opinnäytetyössä käytämme teoretiedon lähteinä aiempia tutkimuksia, tieteellisiä artikkeleita ja eri vammaisjärjestöjen julkaisuja sekä muuta alan kirjallisuutta. Toiminnallisen osuuden suunnittelemme ja toteutamme osana opinnäytetyötä. Oleellisia käsitteitä opinnäytetyön kannalta on osallisuus, työhyvinvointi, työmotivaatio sekä jaettu asiantuntijuus. (Seitamaa- Hakkarainen, Hakkarainen. 2006.)

Osana opinnäytetyötä työyhteisölle pidetään kaksi verkkokyselyä joihin työntekijät vastaavat anonyymisti. Osa kysymyksistä verkkokyselyihin tulee meille Rinnekodin kehittämissyksiköltä. Loput yksikkökohtaiset kysymykset suunnittelemme yhdessä Joutsenvirran yksikön esimiehen kanssa.

2 Toimintaympäristö

Rinnekoti- Säätiö on valtakunnallinen, voittoa tavoittelematon säätiö, joka tuottaa erilaisia sosiaali- ja terveyshuollon sekä opetustoimen alaisia palveluita erityisesti kehitysvamma- diagnoosin saaneille henkilöille. Säätiön toiminta perustuu ihmisen yksilöllisen elämän arvon tunnustamiseen sekä asiakkaan omana hyvän elämän tukemiseen. Toimintaa ohjaavina arvoina ovat lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä. Kaikki säätiön tuottamat palvelut tuotetaan näiden arvojen pohjalta asiakkaiden yksilölliset toiveet ja tarpeet huomioon ottaen. Yksilökeskeinen palvelusuunnittelu ja asiakkaan äänen kuuleminen sekä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on kaiken toiminnan ytimessä. (Rinnekoti 2016.)

Rinne koti-Säätiön yksiköistä suurin osa sijaitsee Uudellamaalla mutta toiminta on valtakunnallista ja uusia yksiköitä perustetaan jatkuvasti ympäri Suomea. Säätiö toiminta perustuu yksityiselle palveluntuottajalle lainsäädännössä annettuun oikeuteen tuottaa palveluita kunnille, tai muille palveluita tarvitseville. Tällä hetkellä Säätiöllä on noin 30 yksikköä ympäri Suomea ja se on yksi suurimmista sosiaalipalveluiden yksityisistä toimijoista. Entisenä keskuslaitoksena ja toiminnan alullepanijana Rinne koti-Säätiö on ollut viimeisinä vuosikymmeninä mukana kehittämässä yksilöllisempiä asumismuotoja ja purkamassa keskittyntä vammaisten laitoshuoltoa. Tulevaisuudessa palvelut pyritään tarjoamaan asiakkaille pääsääntöisesti heidän omissa kodeissaan tai kodinomaisissa asumispalveluyksiköissä.

2.1 Rk-Asunnot Joutsenvirta

Joutsenvirta on moderni 2013 valmistunut Helsingin Laajasalossa sijaitseva asumispalveluita tarjoava yksikkö. Asukkaina on 18 eriasteisen kehitysvamma- tai autismin kirjon diagnoosin omaavaa asiakasta. Asiakkaat ovat siirtyneet kodinomaista asumispalvelua tarjoavaan ryhmäkotiin meneillään olevan laitoshuollon purkamisen seurauksena. Rk-Asunnot Joutsenvirta tarjoaa heille ympärivuorokautista hoivaa, tukea ja ohjausta kaikissa arkipäivän toiminnoissa.

Joutsenvirta sijaitsee Laajasalossa luonnonkauniilla metsäisellä pientaloalueella. Asumisyksikössä jokaisella asukkaalla on erillinen oma yksiö, jonka lisäksi heidän käytössään ovat yhteiset ruokailutilat, sauna- ja vapaa- ajantilat. Lisäksi yksikössä on erillinen aistihuone ja viherhuone.

Työntekijöitä on esimiehen lisäksi 20 ja työntekijöillä on koulutuksena lähihoitajan, toimintaterapeutin, sairaanhoitajan tai sosionomin tutkinnot. Joutsenvirran henkilökunnalla on erikoisosaamista aistimonivammaisuudesta ja autismista. Päivittäisessä työssä korostuu suuresti kommunikointi ja sen haasteet.

Joutsenvirta on jaettu kolmeen eri ryhmäkotiin. A- kodissa asuu pääsääntöisesti vaikean kehitysvamma- diagnoosin alla olevat asiakkaat. B- kodissa on sekä kehitysvamma- diagnoosin että autismin kirjon omaavat asukkaat ja C- kodissa on diagnoosiltaan autismin kirjon diagnoosin omaavia haastavia asiakkaita. Jokainen asiakkaista tarvitsee yksilöllistä ohjausta ja palvelua ja Rk- asunnoissa palvelut suunnitellaan yksilökohtaisen elämänsuunnittelun, YKS: in, periaatteiden mukaisesti.

Palvelusuunnitelmat tarkistetaan ja tehdään vuosittain moniammatillisen yhteistyöryhmän kanssa ja palveluita suunniteltaessa otetaan huomioon jokaisen asiakkaan tarpeet sekä kunnioitetaan itsemääräämisoikeutta.

3 Lainsäädäntö

Rk-asunnot Joutsenvirrassa tuotettavat asumispalvelut ovat erilaisten lakien ja säädösten alla olevaa valvottua palvelutuotantoa, jota eri viranomaistahot valvovat. Valtakunnallisella tasolla toiminnasta ja tuotettavista palveluista raportoidaan Valviralle joka ostaa palvelun Aluehallintovirastolta. Valvira on toimiluvan myöntävä taho asumispalveluiden osalta.

3.1 Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista

Kaikki vammaisille tuotettavat palvelut ja asumistukipalvelut ovat vammaispalvelulain alaisia. Tämän lain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää mahdollisimman normaalia elämää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa mahdollisia vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä jokapäiväisessä elämässä. (380/1987)

3.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

Samaan aikaan kun Suomi ratifioi YK:n vammaisten oikeuksien sopimuksen 10.6.2016, voimaan astuivat myös vammaislainsäädännön muutokset, jotka koskevat itsemääräämisoikeuden vahvistamista ja rajoitustoimenpiteiden käyttöä erityishuollossa. ”Erityishuolto on järjestettävä ja erityishuollossa olevaa henkilöä on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja hänen yksityisyyttään kunnioitetaan. Erityishuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon erityishuollossa olevan henkilön toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet. Erityishuollossa olevalle henkilölle on turvattava mahdollisuus osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan. Erityishuollossa olevan henkilön hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta on ylläpidettävä ja edistettävä.” (Finlex 42 §)

Laki velvoittaa myös kirjaamaan erityishuollossa olevan henkilön palvelu- ja hoitosuunnitelmaan toimenpiteet, joilla tuetaan ja edistetään henkilön itsenäistä suoriutumista ja itsemääräämisoikeuden toteutumista.

Tämän lisäksi, mitä sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista annetun lain (254/2015) 3. luvussa säädetään, palvelu- ja hoitosuunnitelman tulee sisältää tiedot muun muassa toimenpiteistä henkilön itsenäisen suoriutumisen tukemiseksi ja edistämiseksi sekä itsemääräämisoikeuden vahvistamiseksi, kohtuullisista mukautuksista henkilön täysimääräisen osallistumisen ja osallisuuden turvaamiseksi ja henkilön käyttämistä kommunikaatiovälineistä.

Kunnan on lain mukaan järjestettävä vammaiselle henkilölle kohtuulliset kuljetuspalvelut niihin liittyvine saattajapalveluineen, päivätoimintaa, henkilökohtaista apua sekä palveluasuminen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista. (Laki kehitysvammaisten erikoishuollosta 8 §)

4 Vammaisen määritelmä

Lain toisessa pykälässä vammainen henkilö määritellään henkilöksi, jolla on joko vamman tai pitkäaikaissairauden vuoksi erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista arkielämän toimista. (Vammaispalvelulaki 2 §)

4.1 Kehitysvamma

Suomessa on 1990-luvulta lähtien käytetty laajalti amerikkalaista AAMR:n (The American Association on Mental Retardation) kehitysvammaisuuden määritelmää, joka on uusittu vuonna 2002. Sen mukaan kehitysvammaisilla henkilöillä on huomattavia rajoituksia sekä älyllisissä toiminnoissa että adaptiivisessa eli sopeutuvassa käyttäytymisessä, jotka ilmenevät käsitteellisissä, sosiaalisissa ja käytännöllisissä adaptiivisissa taidoissa. (<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140108>)

Kehitysvamma voi johtua joko syntymää edeltävistä, syistä, synnytyksen yhteydessä sattuneista komplikaatioista, tai lapsuusiän sairauksista tai tapaturmista. Kehitysvammaisuuden syy jää tuntemattomaksi noin 30 prosentissa vaikeista ja 50

prosentissa lievistä kehitysvammoista. Kehitysvamma ilmenee ennen 18 vuoden ikää. Vamman aste vaihtelee vaikeasta vammasta lievään oppimisvaikeuteen. Suomessa on n.40 000 kehitysvammaiseksi diagnosoitua henkilöä. (Mäki 2006)

Noin 27 000 heistä on erilaisten sosiaalihuollon palveluiden piirissä. (<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140108>)

4.2 Autismi

Autismi on autismin kirjon kuuluva neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö. Autisteilla aistien välittämä tieto ja sen tulkinta on yksilöllistä ja tavallisesta poikkeavaa. Autismi havaitaan ja diagnosoidaan yleensä kehitysvaiheessa, jolloin lapsi alkaa opettelemaan vuorovaikutustaitoja. Autististen henkilöiden maailman kuvataan koostuvan irtonaisista tosiasioiden yksityiskohdista, joiden yhdistely saattaa jäädä puutteelliseksi. (Kerola, Kujanpää, Timonen 2009)

Autistisille henkilöille ovat tyypillistä erityispiirteet vuorovaikutuksessa, vaikeudet kommunikoinnissa sekä kiinnittyminen rutiineihin ja rituaaleihin. Heillä saattaa usein olla jokin intensiivinen mielenkiinnon kohde. Vuorovaikutuksen erityispiirteet ilmenevät usein vaikeutena sanallisessa ja sanattomassa kommunikoinnissa. Osa autisteista käyttää kommunikaation tukena apuvälineitä, kuten tukiviittomia, kommunikaatiokansioita tai erilaisia atk- pohjaisia kommunikaatiosovelluksia. Heidän on vaikea tunnistaa ja ymmärtää muiden ihmisten tunnetiloja sekä ilmaista omiaan. Useilla autisteilla tavataan myös aistien yli- ja aliherkkyksiä ja motorisia haasteita. Autismin kirjon henkilöitä arvioidaan olevan Suomessa noin 54 000, autistisia heistä on noin 10 000 ja osa heistä tulee täysin itsenäisesti toimeen, osa taas tarvitsee ympärivuorokautista tukea. Selkeä, strukturoitu ympäristö, pysyvyys ja ennakoitavuus helpottavat toiminnan sujumista. Autististen henkilöiden monia ominaisuuksia voidaan kääntää haasteista vahvuuksiksi tarjoamalla oikeanlaisia tukitoimia ja lisäämällä tietoa ja ymmärrystä autismista. (Autismisäätiö 2012)

2000-luvulla voidaankin jo sanoa saavutetun yleisen tietämyksen autismin kirjosta ja kasvatuksellisesta kuntoutuksesta. Varhaiskuntoutuksessa on paljon osaamista niin puhe-, toiminta-, ja muissakin terapiamuodoissa. Kuntoutustyössä on edetty pois kahdenkeskisyydestä kohti moniammatillista yhteistyötä autistisen lapsen arjen kehittämiseksi. (Autismisäätiö 2015)

Varhain diagnosoidun autismin kokonaisvaltaisella kuntoutuksella voidaan helpottaa huomattavasti nuoruus- ja aikuisiän elämää. Kuntoutus- ja palveluntarjontaa ohjaakin nykyään näkemys kokonaisvaltaisesta tuesta, jossa huomioidaan yksilöllisen tuen tarve, joka kattaa asumisen, työtoiminnan ja vapaa-ajan. (Kerola, Kujanpää, Timonen. 2009).

5 Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu, YKS

Rinnekodin toimintastrategiassa korostuu jokaisen asiakkaan yksilökeskeinen elämänsuunnittelu, eli YKS. Tällöin käytetään erilaisia lähestymistapoja, joilla pyritään etsimään keinoja ja työkaluja jotka mahdollistavat asiakkaan osallisuuden kokemuksen hänelle tärkeissä asioissa. Suunnittelun keskiössä on ihminen, tämän henkilökohtaiset tarpeet ja voimavarat. YKS mahdollistaa elämänlaadun parantamisen ja asiakkaan oman äänen kuulumisen.

Joutsenvirran asiakkailla on useita päällekkäisiä diagnooseja, joten on mahdotonta luoda ja tarjota yleispätevää tai standardisoitua hoivaa ja ohjausta edes ryhmäkotikohtaisella tasolla. Tämän vuoksi kaikki tarjottavat palvelut suunnitellaan ja toteutetaan yksilöllisesti, jokaisen asiakkaan henkilökohtaisen tarpeen mukaisesti.

YKS: ssä korostuu asiakkaan oma arvomaailma sekä oma arvio sekä omaisten näkemys siitä , millaista tukea ja ohjausta asiakas tarvitsee. Ennen kaikkea yksilökeskeinen suunnittelu on asiakkaan kuuntelemista, arvostamista ja aitoa kohtaamista. Kokeiluja, tarkkailua ja positiivisia oppimiskokemuksia. Tavoitteita eivät aseta työntekijät, vaan he ovat mukana prosessissa muuttamassa asiakkaan elämään tämän omannäköiseksi. Asiakasta ei nähdä lääketieteellisen diagnoosin kautta, vaan häntä kohdellaan yksilönä, jonka on mahdollista osallistua jokaiseen päivän hetkeen. Suunnitelmaa tehdessä keskiössä ovat asiakkaan osallisuus, itsemääräämisoikeus, kunnioitus, valinnat ja ihmisoikeudet. (http://www.e-julkaisu.fi/hameenlinnan_kaupunki/yks/opas)

5.1 Osallisuus

Osallisuus on olennainen osa sosiaalipedagogista käsitteistöä. Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta katsoen osallisuus on erittäin laaja-alainen käsite, joka sekä kuvaa

yksilön ja yhteisöjen että myös yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Ihmisen kokemus itsestään osana jotain yhteisöä ja yhteiskuntaa, sekä tunne siitä, että kuuluu johonkin, ajatellaan olevan ihmisen hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää. Osallisuus on toisten ihmisten kanssa olemista, sosiaalisten suhteiden muodostamista ja näiden suhteiden aikaansaamia merkityksellisiä kokemuksia – ei siis pelkästään kansalaisosallistumista tai yhteiskunnan toimintatapoihin sopeutumista. (Nivala – Ryytänen, 2013: 10.)

Järvikoski ja Härkäpää (2006, 138) mieltävät sosiaalisen osallisuuden tilana, jossa riski syrjäytymiseen tai yhteiskunnasta eriytymiseen on vähäinen. Heidän kuvaamassa sosiaalisessa osallisuudessa henkilöllä on mahdollisuus aktiiviseen osallistumiseen ja kehittymiseen yhteiskunnan tasavertaiseksi jäseneksi. Osallisuus merkitsee näin ollen myös erilaisuuden ja yksilöllisyyden hyväksymistä. Perimmäisenä tavoitteena osallisuuden luomiselle he näkevät sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon.

Kehitysvammaisilla ja autistisilla henkilöillä on muiden ihmisten tavoin oikeus osallisuuteen. Heidän kohdallaan erityisen tärkeää on osallisuus arjen toimintoihin. Monipuolisen ja aktivoivan toiminnan kautta voidaan kehittää tietoisuutta ympäristöstä ja omasta itsestä sekä hyödyntää jo valmiiksi löytyviä motorisia vahvuuksia. Toiminnasta saatavat aistikokemukset voivat herättää kiinnostusta vuorovaikutukseen ja rohkaisevat aloitteisiin vuorovaikutuksissa ja toiminnassa. Arjen osallisuuden lisäksi kehitysvammaisen henkilön saaman tuen ja palveluiden on tarjottava hänelle mahdollisuus osallistua ja toimia yhteisössään ja käyttää muiden kuntalaisten tavoin yleisiä palveluja. Yhteiskunnallisen osallistumisen ja sosiaalisen kanssakäymisen tukeminen on määritelty osaksi kehitysvammaisten kanssa työskentelevän henkilökunnan työnkuvaa. (http://papunet.net/yleis/fileadmin/muut/Esitteet/toimimalla_osallisuuteen.pdf)

5.2 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan henkilön oikeutta määrätä omasta elämästään ja päättää hoidostaan ja palveluistaan. Ihmisten perusoikeudet, kuten oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen sekä liikkumisvapaus, yhdenvertaisuus ja yksityiselämän suoja, omaisuudensuoja, oikeus sosiaaliturvaan ja oikeusturva, turvataan jokaiselle perustuslaissa. (<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140108>)

Henkilöillä, jotka tarvitsevat apua ja tukea jokapäiväisissä toimissaan, itsemääräämisoikeuden toteutuminen on usein riippuvaista siitä, millä tavoin apua ja tukea tarjoavat organisaatiot ja niissä työskentelevä henkilökunta toimivat. Asiakkailta on itsemääräämisoikeuden ohella oikeus tarvitsemaansa apuun, joten organisaatioiden ja henkilökunnan tehtävänä on etsiä tasapainoa itsemääräämisoikeuden maksimoinnin ja terveyden turvaamisen välillä.

6 Työkäytännöt osana työhyvinvointia

Opinnäytetyömme sivuaa selkeästi myös työhyvinvointia ja sen parantamista työpaikalla. Rk- asunnoissa koetaan ettei annettu koulutus välttämättä jalkaudu yhteisiksi työmuodoiksi asumisyksiköihin ja tämä on työhyvinvoinnin kannalta negatiivinen asia. Yhtenäisen toimintakulttuurin puute koetaan stressaavaksi ja epävarmuutta luovaksi tekijäksi. Sosiaalialalla toimivien vammaispalveluita tuottavien yksiköiden perustyö pohjaa nimenomaan yhteisiin hyväksi havaittuihin työkäytäntöihin, jotka luovat turvaa niin asiakkaille kuin työntekijöille. Koulutuksessa saadut tiedot halutaankin jalkauttaa mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti koko työyhteisön tietoon ja käytäntöön. Sosiaalialalla työkäytännöt ovat jatkuvassa kehityksessä ja muutoksessa niin lainsäädännön kuin uuden tutkimustiedon valossa.

6.1 Muutos ja työhyvinvointi

Muutokset ja uudistukset saattavat usein lisätä henkilöstön työmäärää. Samalla kun uutta työtä ajetaan sisään, tehdään myös samanaikaisesti työtä vanhan mallin mukaisesti. Vaikka itse fyysisinä suorituksina mitattu työmäärä ei juurikaan muuttuisi, on havaittu että työn sisällölliset muutokset kuormittavat työntekijöitä erityisen paljon. Keskenäinen muutos aiheuttaa monenlaisia häiriöitä perustyöhön, jotka vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. Hyvinvoiva, toimiva työyhteisö pystyy ottamaan vastaan uusia asioita ja kehittämään näin itseään. (Schaupp, Koli, Kurki, Ala-Laurinaho. 2013. 10.)

6.2 Työmotivaatio

Työmotivaatiota voidaan tarkastella esimerkiksi kollektiivisesti yhteisen työn sujumisen näkökulmasta. Työmotivaatiolla on myös henkilökohtainen puoli. Usein joudutaankin miettimään miten työmotivaatioon voidaan vaikuttaa henkilökohtaisella tasolla ja miksi toisia sama työ voimaannuttaa ja toisia väsyttää. Työmotivaatiota voidaan ajatella jokaisen työntekijän yksilöllisenä, sisäisenä ominaisuutena tai asennoitumisena. Tällöin työntekijän voidaan katsoa suhtautuvan uudistuksiin ja muutoksiin joko avoimen myönteisesti ja ennakkoluulottomasti tai epäilevän kielteisesti. Työmotivaatiota voidaan yrittää herätellä oikeanlaisten kannustimien avulla. Työmotivaatio vahvistuu yleensä kun työntekijä kokee olevansa osallisena työyhteisössä ja onnistuu itselleen tärkeissä työn osa-alueissa. Epäonnistuminen työssä taas väsyttää ja synnyttää ongelmia jaksamisen suhteen. (Schaupp, Koli, Kurkinen, Ala-Laurinaho 2013)

Näin ajatellen voidaankin hyvin todeta että työmotivaatio ei ole pelkästään hyvän työnteon edellytys vaan myös sen seuraus. Työmotivaatio ja työhyvinvointi ovat siis hyvin pitkälti sama asia ja saman toiminnan tulosta. (Schaupp, Koli, Kurkinen, Ala-Laurinaho 2013. 64)

6.3 Jaettu asiantuntijuus

Lyhyesti kuvattuna jaettu asiantuntijuus tarkoittaa yhdessä osaamista. Uuden tiedon muodostamista, jakamista, käsittelemistä ja yhdistämistä useamman ihmisen kanssa. Jaettu asiantuntijuus perustuu vastavuoroisuuteen, avoimuuteen ja luottamukseen, jossa työntekijä antaa oman asiantuntijuutensa muiden käyttöön ja pääsee samalla myös osaksi muiden asiantuntijuutta.

Jaettu asiantuntijuus voi olla joko organisaatioiden sisällä tai usean organisaation/toimijan välillä tapahtuvaa toimintaa. Monesti oletetaan, että asiantuntijuuden rajat ylittävään, hedelmälliseen yhteistyöhön kuuluu kaikki tiedustelut, puhelut, konsultaatiot tai keskinäiset kokoontumiset. Ne ovat kuitenkin enemmän aiheeseen liittyvää yhteydenpitoa, kuin yhdessä tietoisesti sovittua, yhteiseen tavoitteeseen tähtäävää asiantuntijuuden yhdistämistä.

Usein käytetty termi moniammatillinen yhteistyö ei siis tarkoita automaattisesti jaettua asiantuntijuutta. Tällaisella yhteistyöllä on kuitenkin mahdollista tuottaa jaettua asiantuntijuutta ja sen kautta uutta tietoa. (Parviainen, 2006.)

7 Kommunikaatio

Opinnäytetyön keskiössä olevan toimintamallin testaamisen aihepiiriksi valikoitui Rk-asunnot Joutsenvirran asiakkaiden tarpeiden mukaan kommunikaatio. Asiakkaiden suuret haasteet kommunikaation suhteen luovat asiakastyölle erityispiirteen, jossa asiakkaan oman äänen kuuluminen ei ole itsestään selvyys.

Kommunikaation merkitystä yksilön kehityksessä ei voida vähätellä ja se luokin perustan yksilön persoonalliselle kehittymiselle aivan elämän alkuvaiheista lähtien. Vastasyntynyt vauva aloittaa kommunikoinnin ja vuorovaikutussuhteen muodostamisen vanhempiensa kanssa ilmaisemalla tarpeensa ja tuntemuksensa itkulla, hymyllä ja kosketuksella.

Kommunikaatiolla tarkoitetaan yleisesti tietoista vuorovaikutusta, jossa ihmiset ilmaisevat, vastaanottavat ja tulkitsevat erilaisia viestejä. Yleisimmin tämä kommunikaatio tapahtuu puheella, jota erilaiset eleet, ilmeet, intonaatio ja toiminta tukevat. (Autismisäätiö 2012.)

Kommunikaatioon tarvitaan kyky olla kontaktissa ja vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Tarvitaan kykyä vastaanottaa toisen tuottamia viestejä kuulon tai muiden eri aistikanavien avulla ja kykyä osata tulkita näitä. Kommunikoidessa tarvitaan kykyä tuottaa itse viestejä joko kielellisen tai muun kyvyn kautta. Rk- asunnot Joutsenvirran asiakkaiden kanssa kommunikaatio on kaiken työssä tapahtuvan ohjaamisen ydin ja asiakaslähtöisen työn perusedellytys.

7.1 Kommunikaation vaikeudet

Kommunikaation vaikeutumiseen tai puuttumiseen voi olla monia syitä. Kontaktissa olemista voivat vaikeuttaa esimerkiksi autismin kirjon erityisvaikeudet. Kielenkehityksen vaikeudet, kuten dysfasia, tai kehitysvammaisuus voivat puolestaan vaikuttaa henkilön kielellisiin kykyihin. Motoriset vaikeudet puheen tuottamisessa voivat vaikeuttaa

viestien tuottamista merkitsevästi. Lisäksi erilaiset muut aistivammat, kuten kuulo- tai näkövammat, voivat myös hankaloittaa henkilön kommunikaatiomahdollisuuksia.

Kommunikaatioon vaaditaan kolme pääasiaa: funktio, ydintaidot ja välineet. Kun nämä ovat hallussa, myös motivaatio kommunikoida kasvaa. Kommunikaation funktiolla tarkoitetaan yksilön taitoa käyttää kommunikaatiota eli ymmärrystä kommunikaation merkityksestä ja vaikutuksesta. Onnistunut kommunikointi vaatii käyttäjältään ydintaitoja eli aloitteellisuutta, vuorovaikutuksellisuutta ja sinnikkyyttä. Oikein valittu ja hallittu väline on ilmaisun ja ymmärtämisen väline. (Nivarpää-Hulkki, Tanskanen, Tarpila 2012)

7.2 Ketkä tarvitsevat puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointikeinoja?

Puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointikeinoja käyttävät pääsääntöisesti puhevammaiset henkilöt, heidän lähipiirinsä ja yhteisönsä. Puhevammat liittyvät tavallisesti johonkin sairauteen tai vammaan, joka voi olla joko synnynnäinen tai vasta aikuisiällä esim. aivovaurion myötä saatu.

Puhuminen tai puheen ymmärtäminen voi olla puutteellista tai puuttua kokonaan, joko väliaikaisesti tai pysyvästi. Puhumista tai puheen ymmärtämistä vaikeuttaa esimerkiksi: CP-vamma, kehitysvammat, kehitykselliset kielihäiriöt, neurologiset sairaudet ja häiriöt, kuten MS- ja ALS-tauti, aivoverenkierron häiriöt ja aivovammat.

Jos perheessä on lapsi, jolla on kommunikointihäiriö, tulisi perheen saada vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvää tukea ja ohjausta mahdollisimman varhain. Onnistuneet vuorovaikutuskokemukset vaikuttavat siihen, miten lapsen kommunikointi kehittyy. Esimerkiksi autismin kohdalla aikaisella diagnosoinnilla ja varhaisilla kommunikaation tukitoimilla on todettu olevan merkittävät vaikutukset yksilön myöhemmän kehityksen kannalta. (Autismisäätiö 2015)

7.3 Kommunikaation tukeminen

Tavallista puheella tapahtuvaa kommunikointia voidaan sen häiriintyessä, tai kokonaan puuttuessa, tukea monella eri tavalla. Kommunikaation välineen valinnassa tulee huomioida henkilön tuen tarpeiden ja omien henkilökohtaisten vahvuuksien lisäksi se, että kommunikaation tulee olla ymmärrettävää, itsenäisesti toteutettavaa sekä

sosiaalisesti hyväksyttävää. Henkilön kommunikointi tulee olla mahdollisimman vähän kommunikaatiokumppanista riippuvaista. Samaa tuen välinettä pitäisi pystyä käyttämään mahdollisimman monen ihmisen kanssa niin, ettei vastapuoli joudu tulkitsemaan kommunikoitavaa viestiä. (Autismisäätiö 2012)

Erilaisia käytettäviä kommunikaation tukimenetelmiä ovat mm. selkokieli, tukiviittomat, viittomakieli, kuvat, toimintataulut, sosiaaliset tarinat.

8 Toiminnallinen prosessi ja tavoitteet

Rinnekoti- Säätiön kehittämissyksikkö tarjosi meille opinnäytetyön aiheeksi Osaamisen jalkauttamisen -strategian pohjalta tehtävän prosessin. Tarkoituksena on mitata ja parantaa henkilökunnan saaman koulutuksen siirtymistä yksiköiden työkäytäntöihin. Jokaisen RK-Asuntojen asumispalveluyksikön vuosibudjettiin on mitoitettu koulutukseen käytettävät varat sekä ohjaajien työaikaan sisältyvät koulutuspäivät per ohjaaja. Joutsenvirran työntekijöiden koulutukseen budjetoidut rahat vaihtelevat 50-500 € /ohjaaja ja koulutuspäiviä tulee olla 3-5 päivää per vuosi/ohjaaja. Käydyt koulutukset voivat olla Rinnekotisäätiön tarjoamia omia koulutuksia tai jonkin toisen tahon (esimerkiksi Kehitysvammaliiton) laajempia koulutuskokonaisuuksia. Myös yksikkökohtaiset työyhteisön sisäiset kehittämispäivät sisältyvät näihin budjetoituihin koulutuspäiviin. Työntekijöiden kouluttamista pyritään hajauttamaan eri osa-alueille, jotta yksikön yhteisosaaminen olisi mahdollisimman laajaa ja työntekijöillä olisi eri osaamisalueita. Joutsenvirrasta löytyy erityisosaamista muun muassa autismissa, vammaisten seksuaalisuudesta sekä kommunikaatiosta.

Rinnekoti-säätiö haluaa opinnäytetyömme avulla tutkia kuinka hyvin työntekijöiden saama koulutus siirtyy yksiköiden muille työntekijöille, sekä luoda uuden toimintamallin, jota voidaan hyödyntää kaikissa yksiköissä osaamisen jalkauttamisessa. Toteutamme toiminnallisen prosessin Joutsenvirran asumispalveluyksikössä kesän 2016 aikana, jonka jälkeen luovutamme raportin RK-asuntojen palvelupäällikkö Hanna Pohjalaiselle. Lisäksi käymme prosessin ja sen tulokset läpi Joutsenvirran työyhteisön kanssa syyskuussa 2016 pidettävässä koulutus- ja kehittämispäivässä.

8.1 Prosessin toiminnallisen osuuden toteutus

Prosessi alkoi 29.3. 2016 Joutsenvirran yksikön esimiehen Hanna Lamrothin ja palvelupäällikkö Hanna Pohjalaisen tapaamisella. Tapaamisessa he alkoivat hahmottelemaan Osaamisen jalkauttamisen-strategian runkoa Rk-asunnoille. Tätä suunnittelua me opinnäytetyön tekijät jatkoimme, sekä lähdimme toteuttamaan prosessia käytännössä Joutsenvirran työyhteisössä. Prosessin jaoin viiteen erilliseen osuuteen, joista muodostui meille selkeä prosessikaavio: Osaamisen kartoitus yksiköittäin, Työryhmän perustaminen, Osaamispaketin rakentaminen, Osaamisen jalkauttaminen ja Osaamisen näkyminen asukkaan arjessa.

8.1.1 Osaamisen kartoitus yksiköittäin

Pidimme palaverin 28.4.2016, jonka tavoitteena oli yhdessä pohtia henkilökunnan vahvuuksia ja tuoda esiin kehittämistarpeet. Palaveriin osallistuivat palvelupäällikkö Hanna Pohjalainen, esimies Hanna Lamroth, sekä opinnäytetyön tekijät.

Palaverissa keskustelimme vaihtoehtoisista aihepiireistä, esimerkiksi vammaisten seksuaalisuudesta, haastavasta käytöksestä ja ikääntymisestä, mutta yhteisestä päätöksestä päädyimme valitsemaan aiheeksi kommunikaation. Joutsenvirran tarpeet kommunikaatio-osaamisen kertaamiselle ja kouluttamiselle ovat selkeät useiden asukkaiden ollessa puhumattomia ja tarvitsevan muunlaisia välineitä päivittäisessä kommunikoinnissa. Aihevalinta oli myös siksikin luonnollinen että muutamalla Joutsenvirran työntekijällä on vahvaa koulutuksen ja kokemuksen kautta kertynyttä osaamista kommunikaatiosta, joka olisi hyvä saada myös muiden työntekijöiden käyttöön. (Kuva 1, vaihe 1)

Pohdimme palaverissa yhdessä keinoja, kuinka saisimme työyhteisön perehdytettyä ja johdateltua aiheeseen. Halusimme myös saada enemmän tietoa työntekijöiden omasta kokemuksesta koulutuksien välittymisestä, joten päätimme toteuttaa näitä kahta aihepiiriä yhdistelevän kyselyn työntekijöille.

Esittelimme siis hankkeen ensimmäistä kertaa työyhteisölle yksikön sisäisessä kouluttamispäivässä 3.5.2016 jossa toteutimme kyselyn ”Koulutuksien hyödyntäminen työssä” (ks. liite 1). Kysely toteutettiin nettikyselynä koulutuspäivän yhteydessä, jolloin lähes koko työyhteisö oli läsnä. Kyselyyn vastattiin yksin ja anonyymisti. Se sisälsi sekä avoimia-, että kyllä/ei- kysymyksiä ja sen suunnittelivat opinnäytetyön tekijät. Kyselyn tulokset käytiin läpi yhdessä esimiehen ja opinnäytetyön tekijöiden kesken. Tulokset kielivät jo ennalta oletettuja asioita koulutuksen siirtymisestä; ne koettiin joskus

hyödyllisiksi, mutta koulutusten siirtäminen arkeen koettiin haastavaksi. Koulutuksen siirtymisen haasteiksi mainittiin muun muassa yhteisten toimintatapojen puuttuminen, oma jaksaminen ja ”kun pärjätään näinkin jo ihan hyvin”. Suurimmaksi ongelmaksi useassa vastauksessa nousi hankkeemme ydin: koulutuksen sisällön siirtyminen muille työntekijöille ja sen myötä opitun asian tuominen arkeen. Yllätyimme viimeisen, kommunikaatioon liittyvän kysymyksen vastauksista; lähes kaikki työntekijät kertoivat käyttävänsä kaikkia kommunikaatiovälineitä (kuvat, tukiviittomat, iPad) päivittäin asukkaiden kanssa. Kuitenkin arjessa esiin nousseet keskustelut, uusien opiskelijoiden ihmettelyt kommunikaation puutteesta sekä esimiehen ja opinnäytetyön tekijöiden oma kokemus kielivät muuta.

Tulevien koulutuspäivien kehittämistarpeeksi nousi kommunikaation osaamisen lisääminen, sen tuominen osaksi arjen työtä ja liittäminen uusien työntekijöiden, opiskelijoiden ja sijaisten perehdytykseen. Lisäksi tärkeäksi nousi yhteinen pohtiminen siitä, kuinka jokaisen asukkaan kohdalla kommunikaatio tukee asukkaan itsemääräämisoikeutta sekä korostaa YKS-ajattelua. Näistä pohdintoista nousi esiin tarve myös uudenlaisten kommunikaation apuvälineiden tuottamiseksi jo olemassa olevien rinnalle ja tueksi.

8.1.2 Työryhmän perustaminen yksiköittäin

Päätavoite prosessin tässä vaiheessa oli henkilökunnan osallistaminen. Opinnäytetyöproduktiksi osaamisen jalkauttaminen haluttiin pääosin siksi, että prosessi haluttiin toteuttaa työyhteisö- lähtöisesti, eikä ylhäältä päin tulevana kehittämisprojektina. Rk-Asuntojen kehittämissyksikössä koettiin että projekti olisi hedelmällisempi jos sen toteututtaisi kaksi työyhteisön jäsentä, jolloin työyhteisö kokisi olevansa tasa-arvoisessa asemassa projektin vetäjien kanssa.

Työyhteisön esimies oli keväällä 2016 käynyt kaikkien yksikön työntekijöiden kanssa henkilökohtaiset kehitys- ja tavoitekeskustelut, joissa selvitettiin henkilökunnan jäsenten vahvuudet, erikoisosaamiset ja Rk-Asuntojen omissa koulutuksissa saadut alakohtaiset tiedot. Jokaisesta kolmesta Joutsenvirran ryhmäkodista valitsimme kaksi neljä työntekijää työryhmään. Työryhmään kuului heidän lisäksi Joutsenvirran lähiesimies Hanna Lamroth ja me opinnäytetyön tekijät. Työryhmien koko vaihteli työntekijä- ja sairauslomatilanteen mukaan viidestä kahdeksaan henkilöön.

Työryhmään valittujen kanssa pidimme erikseen ryhmäkoti-kohtaiset suunnittelupalaverit, joissa esittelimme opinnäytetyömme aiheen sekä kerroimme sen tavoitteen, tarkoituksen ja aikataulun. Kerroimme työntekijöille miksi he olivat valikoituneet työryhmään ja miksi juuri heidän erikoisosaamisensa tulisi saada koko työyhteisön ja asiakkaiden käyttöön. (Kuva 1, vaihe 2)

Työryhmälle kerrottiin että opinnäytetyönämme oleva prosessi rajattiin Joutsenvirran yksikössä asiakkaiden kommunikointiin, sillä siinä oli yksikössä selvästi suurimmat haasteet ja kehittämiskohdat. Muita mahdollisia aihepiirejä olisi ollut mm. vammaisen seksuaalisuus, haastava käytös tai ikääntyminen. Työryhmien kanssa kävimme yhdessä läpi mitä erilaisia kommunikaatiokeinoja on olemassa, mitä he jo käyttävät mahdollisesti asiakkaiden kanssa ja mitä erilaisia tai uusia kommunikaation välineitä voisimme ottaa käyttöön. Jokaisesta ryhmäkodista valittiin kaksi- kolme asukasta, joiden kanssa kommunikointi on erittäin haasteellista. Työryhmän kanssa sovimme yhdessä miten prosessia lähdettäisiin käytännössä toteuttamaan ja asetimme ryhmäkoti-kohtaiset aikataulut.

8.1.3 Osaamispaketin rakentaminen

Osaamispaketin rakentamiseen voidaan tarpeen tullen hankkia asiantuntija-apua, mutta tässä yhteydessä sille ei ollut tarvetta. Arvelimme jo etukäteen että tiimien koulutuspäivistä saataisiin enemmän irti kun paikalla on vain omia työntekijöitä sillä tiimit tuntevat omat asukkaansa parhaiten ja tietävät mitä on jo kokeiltu.

Jaetun asiantuntijuuden teorian pohjalta jaoimme kaikki prosessin tämän vaiheen tehtävät ja osa-alueet osallistujien kesken. Näin saimme käyttööme koko työyhteisön tiedot ja älylliset voimavarat. Vuorovaikutuksellinen asiantuntijuuden jakaminen synnyttää uutta tietoa ja ymmärrystä, johon kukaan prosessiin osallistujista ei yksin kykenisi. Samalla jokainen jakaa omalla osallistumisellaan yhtä suuren vastuun oman tiiminsä onnistumisesta. (Seitamaa- Hakkarainen, Hakkarainen. 2006.)

Joutsenvirran jokaiselle kolmelle tiimille järjestettiin oma tiimikohtainen tapaaminen, aikaa näille tapaamisille varattiin kahdesta kolmeen tuntia.

Tiimipalaverien perusrunko oli sama, mutta sisältö ja tapaamisen tarpeet vaihtelivat. Opinnäytetyöntekijät järjestivät tiimipalaverin yhdessä esimiehen sekä työryhmään

valitun tiimin edustajan kanssa. Opinnäytetyön tekijät esittelivät tiimeille yleisesti Osaamisen Jalkauttamisen-hanketta ja kaikille tiimin jäsenille jaettiin prosessin kaaviosta tuloste. Esittelimme mitä olemme aikaisemmin tehneet, mitä tapaamisia hankkeen puitteissa on järjestetty ja miksi aiheeksi on valikoitunut kommunikointi. Kerrottiin että valitun aihepiirin osaamisen jalkauttamisessa ja osaamispaketin rakentamisessa on kyse palveluiden tasalaatuisuuden takaamisesta yksiköstä riippumatta. (Kuva 1, vaihe 3)

Kaikissa tiimipalaverissa käytiin läpi myös koulutuspäivässä toteutetun kyselyn tulokset ja avattiin hiukan mitä muissa tiimeissä on tehty. Kaikista tiimipalaverista koottiin muistiot, joiden avulla tiimit jatkavat työskentelyä viimeisessä osiossa.

Palaverin aloituksen jälkeen ja kerroimme keiden asukkaiden kommunikaatiota palaverin on tarkoitus käsitellä ja miksi. Jokainen valitun asukkaan kommunikaatiomuodot käytiin läpi sekä pohdittiin niiden toimivuutta, ja tiimissä nousseita huomioita siitä mikä toimii ja ei toimi kyseisen asukkaan kohdalla. Esiin nousi myös huomio siitä, kuinka Joutsenvirran alle kolmivuotisen taipaleen aikana asukkaat ovat nyt kunnolla kotiutuneet Joutsenvirtaan ja aika kommunikaation tukemiselle on oikea, sillä luottamus ja tuntemus asukkaista ovat korkeampaa kuin aiemmin. Usean asukkaan kohdalla nousi tarve luoda heille lisää konkreettista materiaalia ja työvälineitä ohjaajille. Siispä jokaisessa tiimipalaverissa tehtiin yhdessä sosiaalisia tarinoita yleisimmistä erikoistapahtumista (esimerkiksi lääkärireissut, juhlat, retket), kuvia erilaisista vaihtoehdoista joita voidaan käyttää esimerkiksi ruokailutilanteissa ja käytiin läpi ja tulostettiin kuvat siitä millaisia tukiviittomia kukin asukas käyttää. Tiimipalaverien aktiivinen osio vaihteli paljon tiimistä riippuen sillä asukkaiden käyttämät kommunikaatiovälineet ja niiden tarve vaihtelivat paljon.

Tiimipalaverien jälkeen tiimit koostavat oman tuotoksen, eli osaamispaketin, kehittämispäivää varten, joka järjestetään 23.9.2016.

8.1.4 Osaamisen jalkauttaminen

Prosessin tämän osuuden tavoite ja tarkoitus on nimensä mukaisesti yhdessä etsityn ja tuotetun tiedon, erikoisosaamisen ja materiaalin jakaminen työyhteisön kesken kaikkien saataville. Osaamisen jalkauttaminen tapahtuu käytännössä Joutsenvirran asumispalveluyksikön kehittämispäivänä 23.9. 2016. Tällöin jokainen

ryhmäkohtainen työryhmä esittelee, jakaa ja perustelee muille omat tuotoksensa n. 30-45 minuutin mittaisena briefing- sessiona. Asukaskohtaiset ratkaisut, toimintamallit ja kommunikaation apuvälineet kirjataan ylös ja lopulta liitetään osaksi asukkaiden henkilökohtaisia perehdytyskansioita. Näin koko henkilökunta saa saman osaamispaketin ja sitoutuu Rk-Asuntojen yhteisiin toimintaperiaatteisiin ja arvoihin.

Autismin kirjon asiakkaiden kanssa työskennellessä on erittäin tärkeää noudattaa samoja rutiineita ja pelisääntöjä työyhteisön sisällä. Yhtenäiset työskentelytavat ja toimintamallit luovat asiakkaille turvallisuuden tunteen ja ehkäisevät haastavaa käytöstä sekä vaara- ja ristiriitatilanteita. (Autismisäätiö 2012.)

Prosessin tässä vaiheessa on mahdollista ottaa mukaan vielä Rk-Asuntojen oma kommunikaatio- kouluttaja osaksi kehittämispäivää. Muuten päivän vetovastuu on esimiehellä ja opinnäytetyön toteuttajilla. Työryhmien vastuulle jää asukaskohtaisten perehdytyskansioiden päivittäminen vuoden 2016 loppuun mennessä. Tämän kontrolloiminen jää Joutsenvirran esimiehen vastuulle. (Kuva 1, vaihe 4)

8.1.5 Osaaminen näkyy asukkaan arjessa

Prosessin viimeisen osuuden tavoitteena on saada henkilökunnan vahvuudet ja erikoisosaaminen käyttöön sekä tiimit toimimaan johdonmukaisesti noudattaen samoja toimintaperiaatteita ja työtapoja. Prosessin tässä osuudessa eri koulutuksista saadut tiedot siirretään käytäntöön, jolloin se tulee näkyväksi myös asiakkaiden arjessa uusina työvälineinä. (Kuva 1, vaihe 5)

Henkilökunta toimii nyt arjessa samalla tavalla yhteisten uusien toimintatapojen mukaan ja näin kehittää työtä asiakaslähtöisemmäksi. Kaiken tavoitteena on taata asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja oman äänen kuuluminen. Näin asiakas muuttuu työn kohteesta aktiiviseksi, omaan elämäänsä vaikuttavaksi yksilöksi, joka on osallinen itseään koskevasta päätöksenteosta. Asiakas saa mielipiteensä, toiveensa ja yksilökohtaiset tarpeensa kuuluviin. Tämä parantaa asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutussuhdetta ja näin ollen myös työn laatua. Prosessin antama aktiivinen tuki muuttaa työskentelytapoja ja nostaa esiin sekä henkilökunnan että asiakkaiden vahvuuksia ja voimavaroja. (Parviainen 2006, 155-182.)

Palautetta prosessista kerätään palautekyselylomakkeella sekä asiakkailta, että prosessiin osallistuneilta työyhteisön jäseniltä.

Kuva 1. Prosessikaavio



9 Arviointi

Prosessin viimeisen osuuden jälkeen arvioitiin ja kerättiin palautetta sen onnistumisesta ja vaikuttavuudesta. Palauteensa pääsivät anonymisti antamaan niin asiakkaat kuin prosessiin osallistuneet työyhteisön jäsenet. Lisäksi palautetta prosessista saatiin sen kuluessa sekä lähiesimieheltä että asumisen palvelupäälliköiltä.

Palaute kerättiin ensisijaisesti prosessin jälkeen tehtävällä palautekyselyllä, joka sisälsi avoimia kysymyksiä prosessista ja sen vaikuttavuudesta. Rk-asunnot Joutsenvirrassa

kysely toteutettiin verkkokyselynä aikavälillä 24.9- 1.10. 2016 välisenä aikana. (kts. liitteet 1 ja 2)

9.1 Palautekyselyn sisältö

Kyselyssä (ks. Liite 2) oli kaksi kyllä- ei-kysymystä tarkentavine lisäkysymyksineen, sekä kolme avointa kysymystä, joilla mitattiin prosessin onnistumista ja vaikuttavuutta. Kyllä- ja ei- kysymykset vastasivat prosessin hyödyllisyyteen asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Omaa vastausta perusteltiin avoimen lisäkysymyksen avulla. Kysymyksiin vastattiin anonyymisti, jotta oman mielipiteen ilmaisemiseen ei vaikuttaisi ryhmädynaamiset motiivit. Ryhmällä/ tiimillä on luontainen pyrkimys esittäytyä yhteinäisenä ja mahdollisimman positiivisena joukkona. Mielekkään ryhmätyöskentelyn lähtökohtana toimii tietoisuus tavoitteesta. Tietoisuus tavoitteesta helpottaa ja parantaa motivaatiota. (Niemistö 2007. 37-38)

Opinnäytetyön onnistumisen arvioinnin kannalta oleelliset vastaukset saatiin kyselyn kolmesta avoimesta kysymyksestä, joissa prosessiin osallistujat kertoivat kokemuksiaan, jakoivat oppimaansa ja antoivat palautetta.

9.2 Palautekyselyn tulosten esittely

Kyselyyn vastasi kymmenen prosessiin osallistunutta RK-Asunnot Joutsenvirran työntekijää, joka on noin puolet koko työyhteisön koosta. Kaikki kyselyyn vastanneet arvioivat Osaamisen Jalkauttamisen prosessin hyödylliseksi (Kuva 1). Kaikki vastaajat perustelivat mielipiteensä omin sanoin seuraavassa tarkentavassa avoimessa kysymyksessä. Ohessa lainauksia työntekijöiden vastauksista kysymykseen: "Miksi osaamisen jalkauttamisen prosessi oli mielestäsi hyödyllinen?" (Liite 2)

"Auttoi kiinnittämään enemmän huomiota asukkaan omaan mahdollisuuteen vaikuttaa arkeensa."

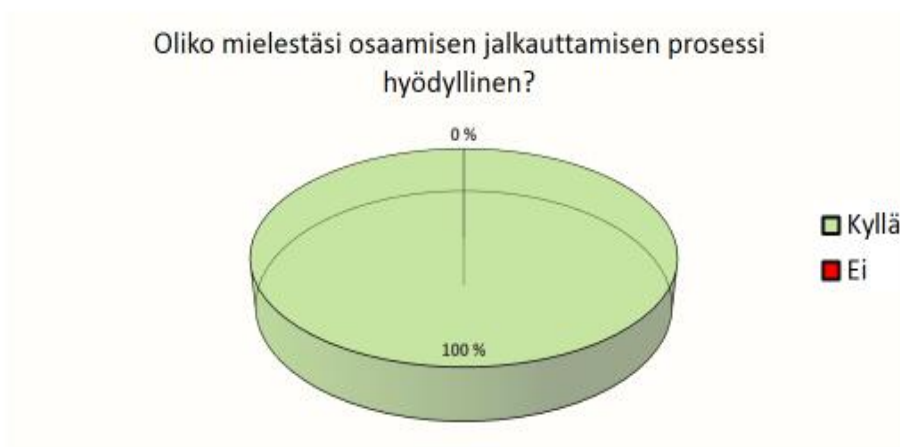
"Asioista ei vain puhuttu vaan myös toteutettiin, eli tieto tuli oikeasti arkeen käyttöön"

"Yhtenäiset työkäytännöt. Paljon olemassa ollutta hiljaista tietoa tuli ilmi ja kaikkien hyödyksi ja käyttöön. Sai monipuolisen kuvan eri ryhmäkotien asukkaiden tarpeista ja kyvyistä. Turvallisuuden tunnetta työskennellessä itselle vieraampien asukkaiden kanssa."

"Asukas tulee paremmin kuulluksi."

“Tuotoksista on jo nyt ollut selvää hyötyä asukkaiden kanssa”

Kuva 2. Prosessin hyödylliseksi kokeminen



Kyselyn seuraavassa kysymyksessä työntekijät arvioivat omien henkilökohtaisten toimintatapojen sekä työskentelymenetelmien muuttumista prosessin myötä. Vastauksista ilmenee, että työntekijät kokevat että työtapojensa muuttuneen prosessin myötä yksilökeskeisimmäksi, eivätkä he enää tee olettamuksia siitä, mitä asiakkaat haluavat. Prosessin jälkeen työntekijät käyttävät uusia, erilaisia kommunikaatiomuotoja asiakkaiden kanssa tämän selvittämiseksi. Työntekijät kertovat myös että prosessi toimi hyvänä muistutuksena kommunikaation tärkeydestä ja nykyään he tiedostavat uudella tavalla kommunikaation vaikutuksen asiakkaiden arjessa. Lähes kaikki vastaajat kertovat käyttävänsä huomattavasti enemmän eri kommunikaation keinoja nyt kuin aiemmin.

RK-Asunnot Joutsenvirran asiakkaat eivät ole syvän älyllisen kehitysvamman tai autismin vuoksi kykeneväisiä vastaamaan kyselyihin. Tiedustelimme palautekyselyssä

työntekijöiden kokemusta siitä, ovatko asukkaat hyötäneet prosessista. 100% kyselyyn vastanneista koki, että asukkaat ovat hyötäneet prosessista ja perustelivat vastaustaan tarkentavassa avoimessa kysymyksessä muunmuassa seuraavanlaisesti: (kuva 2)

“Asukkaiden ääni tulee paremmin kuuluviin, he saavat vastata itseään koskeviin kysymyksiin ja valintatilanteissa kertoa mitä haluavat. Lisäksi uskon että ryhmissä tehdyistä tuotoksista on hyötyä että uudetkin työntekijät ymmärtävät asukkaita ja heidän viittomiaan sujuvammin.”

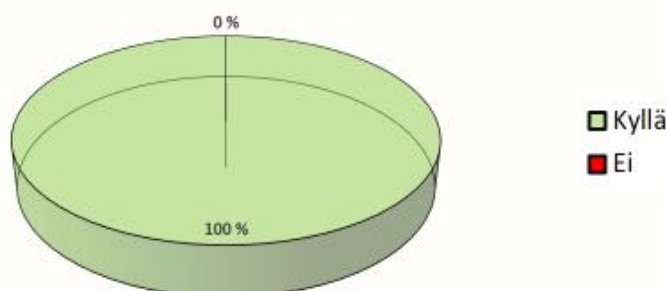
“Asukkaiden oma ääni tulee enemmän kuulluksi. Meillä on nyt enemmän työkaluja uusille työntekijöille annettavaksi niin, että he heti pystyvät kommunikoimaan asukkaiden kanssa heidän omalla tavallaan.”

“Saavat enemmän henkilökohtaista huomiointia.”

“Turha hermostuneisuus vähenee kun asukas kokee tulleen ymmärretyksi.”

Kuva 3. Prosessin hyöty asiakkaille

Koetko että asukkaat ovat hyötäneet prosessista?



9.3 Prosessin siirrettävyys

Prosessin siirrettävyyden kannalta oli tärkeää saada Joutsenvirran työntekijöiden arvio siitä, voisiko testattu Osaamisen Jalkauttamisen prosessi toimia muunkin aihepiirin, kuin pilottihankkeeseen valitun kommunikaation suhteen. Työntekijöistä 90% vastasi myöntävästi ja yksi vastaus, eli 10% ei tiennyt.

Työntekijöiden mukaan prosessi toi hyvin esiin työryhmän jäsenten erikoisosaamisen sekä käytännön kokeilut toimivat asiakkaiden kanssa hyvin. Muiksi mahdollisiksi aihepiireiksi Joutsenvirran työntekijät ehdottivat esimerkiksi haastavaa käyttäytymistä ja autismia. Prosessin koettiin selkeyttäneen työskentelyä, samalla parantaen työyhteisön ilmapiiriä ja yhteishenkeä.

9.4 Palautetta prosessista

Palautekyselyn viimeisessä kysymyksessä työntekijät saivat antaa parannus- ja kehitysehdotuksia pilottiryhmän vetäjille niin ohjaamisen kuin prosessinkin suhteen. Työntekijöiltä tuli esiin toive että ryhmän vetäjät, eli tässä tapauksessa opinnäytetyön toteuttajat, olisivat mukana asiakkaiden ohjaustilanteissa uusia työmenetelmiä kokeiltaessa. Prosessista kokonaisuutena kaivattiin selkeämpää ohjeistusta, samoin selkeyttä kaivattiin lisää myös ohjaustilanteisiin. Vastauksissa toivotaan lämpimästi jatkoa Osaamisen Jalkauttamisen prosessille muiden aihepiirien muodossa tulevien koulutusten jälkeen.

Positiivista palautetta ja kiitosta projektista olemme saaneet myös Joutsenvirran esimies Hanna Lamrothilta ja hankkeesta työnantajan edustajana vastanneelta palvelupäälliköltä. Onnistunut pilottihanke koetaan hyödylliseksi muita Rk- asuntojen yksiköitä ajatellen ja sen tulokset esiteltiin Rinnekodin asumisen johtoryhmän kokouksessa 5.10.2016 opinnäytetyöntekijöiden toimesta. Palaute ja vastaanotto oli äärimmäisen positiivista ja asumisen johtoryhmässä alettiin hahmottelemaan miten prosessi voidaan ottaa osaksi Rinnekodin vuoden 2017 toimintastrategiaa.

Kaikki asumisen palvelupäälliköt (myös terveyden- ja lastenhoidon yksiköiden) kokivat että prosessista olisi hyötyä heidän omissa yksiköissään. Kaikki olivat samaa mieltä siitä että on hyödytöntä jatkaa koulutuksien järjestämistä nykyisessä muodossa. Olemme lähettäneet heille sähköisesti prosessikuvauksen ja luvanneet olla käytettävissä keväällä 2017 kun he alkavat ajamaan prosessia sisään omissa yksiköissään.

10 Pohdinta

Koska opinnäytetyö on tehty omassa työyksikössäni, yhteistyössä toisen ammattikorkeakoulun opiskelijan kanssa, tarjosi se melko hedelmälliset lähtökohdat erilaisten näkökulmien ja painotusten osalta. Eri oppilaitokset painottavat eri näkökulmia esim. sosiaalipedagogisten käsitteiden osalta. Myös toiminnallisen osuuden pilotti-ryhmän toteuttaminen oli innostavaa. Se antoi meille opinnäytetyöntekijöille mahdollisuuden toimia sosionomin/ lähiesimiehen roolissa työyhteisössämme ja samalla antoi perspektiiviä tulevaan ammatilliseen elämään.

Rinnekodin tarjoama tuki ja resurssit mahdollistivat sujuvan yhteistyön työelämäkumppanin kanssa. Saimme toteuttaa prosessin rauhassa ja käyttää siihen myös omaa työaikaamme. Tämän pilottiryhmän merkitys oli Rinnekodille sen verran merkittävä, että he resursoivat siihen reilusti aikaa.

Vaikka opinnäytetyömme ei olekaan varsinainen tieteellinen tutkimus, noudatimme siihen liittyvissä prosesseissa hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimukseen liittyviä yleisiä periaatteita. Luotettavuuden kannalta pohdimme tekemiämme ratkaisuja ja valintoja eettisyyden näkökulmasta. Ennen kaikkea pyrimme eettisyyden tiukkaan tarkasteluun sen vuoksi että projekti oli työnantajan tilaama ja siinä oli mukana oma lähiesimiehemme sekä palvelupäällikkömme.

Toimintamme koko projektin ajan oli täysin avointa kaikille siihen osallistuneille ja heidän osallistumisensa perustui vapaaehtoisuuteen sekä anonymiteetin säilyttämiseen. Työnantaja-osapuoli ei missään vaiheessa puuttunut projektin toteutukseen, ainoastaan tarjosi ohjausta ja resursseja jos niitä tarvitsimme. Olemme raportoineet tulokset totuudenmukaisesti niiden kriittisen tarkastelun jälkeen.

Monesti opiskeluvuosien aikana muistan kuulleen sananparren: ”Opinnäytetyö on yksi oppimistehtävä muiden joukossa ja sen kirjoittaminen pidempi aikainen prosessi.” Itse yhdyn tähän lauseeseen helposti ja kirjoitusprosessi onkin edennyt hitaasti useassa eri osassa pitkin syyslukukautta. Toiminnallisen osuuden opinnäytetyöstä saimme tehtyä jo kesällä. Tulosten analysointi ja niiden raportointi vei oman hetkensä mutta kuitenkin ajallisesti pienen osan verrattuna itse lopulliseen kirjoitusprosessiin.

Haasteellisinta tässä oli ennenkaikkea erilaisten sosiaalipedagogisten käsitteiden, esim. osallisuus määrittely ja tulkinta. Koimme että osallisuuden selkeä ja lyhytsanainen määrittely oli meille lähes mahdotonta ja niinpä rajasimmekin sen

parhaan kykymme mukaan, tässä projektissa mukana olleiden työ- ja elämänpiiriin. Kolleegani opiskelee Diak: in etelän yksikössä ja heillä on luonnollisesti opintosuunnitelmassa mukana myös kristilliset arvot yhtenä painopisteenä. Osallisuus määrittellään heidän opintosuunnitelmassaan paljolti myös hengellisen elämän lähtökohdista.

Haastattelut toteutimme anonymisti pääsääntöisesti avointen kysymysten avulla, saadaksemme työntekijöiden omat, selkeät ja rehelliset mielipiteet esille. Haastatteluihin osallistujat olivat tietoisia koko prosessin ajan etteivät yksikön lähiesimies tai kukaan muu työnantajan edustaja saa tietää vastauksista muuta kuin lopulliset tulokset. Tuttu työyhteisö toi mukanaan sekä tiettyjä etuja että haasteita. Kommunikointi ja pienryhmän vetäminen oli luontevaa ja sujuvaa eikä vuorovaikutustilanteisiin tarvinnut keskittyä niin paljon. Samalla jouduimme koko ajan pohtimaan ammatillisesti miten toteutamme projektin niin etteivät osallistujat pyrkisi vastaamaan kyselyn toteuttajien omien oletettujen käsitysten mukaisesti. Keräsimme prosessin loppupuolella palautteen ja kehitysehdotukset myös omasta toiminnastamme ammatillisen kasvun näkökulmasta.

Prosessin tulosten myötä pilottiryhmä oli erittäin hyvin onnistunut ja vastasi hyvin sille asetettuja tavoitteita ja tarkoitusta. Tulosten valossa varsinkin työntekijät kokivat prosessiin lähes yksipuolisesti parantaneen oman työnsä vaikuttavuutta ja laatua. Tämän myötä myös työilmapiirin ja viihtyvyyden koettiin parantuneen.

Työnantajan edustaja, tässä tapauksessa asumisen johtoryhmä, otti tulokset äärimmäisen positiivisesti vastaan ja saimme paljon kiitosta projektista. Ennen kaikkea tulokset toivat esille sen, etteivät tähän astiset henkilökunnan koulutukset ole levinneet yksiköihin työkäytännöiksi asti. Osaamisen jalkauttamisen- prosessin pilottiryhmän tulokset osoittivat että prosessi on toimiva ja vaikuttava. Kannattavuus tuli ilmi sekä koulutuksen vaikuttavuuden, säätiön talouden, työssä jaksamisen ja työn vaikuttavuuden näkökulmissa.

Rinne koti ottaakin osaamisen jalkauttamisen- prosessin osaksi vuoden 2017 toimintastrategiaansa ja alkaa ajamaan sitä sisään niin asumisen, terveydenhoidon kuin koulutuspuolenkin yksiköiden toimintaan. Opiskelijan näkökulmasta tuntuu hyvältä että on saanut olla mukana kehittämässä suuren valtakunnallisen toimijan työtä kohti heidän toimintaansa ohjaavia arvoja. Lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä

toteutuvat asiakkaan kohdalla parhaiten kun työntekijät ovat kouluttautuneita, motivoituneita ja voivat työssään hyvin.

Lähteet

Autismisäätiö 2012. Kommunikaation tukeminen, Haaste-opas 2. Helsinki.

Autismisäätiö 2015. Autismi ja Autismin kirjo, Autismi-opas. Helsinki

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi 108/2014. Viitattu 1.8.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140108>

Helkama, Myllyniemi, Liebkind 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki Edita

Hämeenlinnan Kaupunki 2014. YKS-Opas. Viitattu 20.7.2016. http://www.e-julkaisu.fi/hameenlinnan_kaupunki/yks/opas

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2006. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY

Kerola, Kujanpää, Timonen 2009. Autismin kirjo ja kuntoutus. Juva: WS Bookwell

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. Viitattu 17.8.2016.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Lamroth, Hanna 2016. Sosionomi ja RK-Asunnot Joutsenvirran esimies Hanna Lamrothin haastattelu Joutsenvirrassa Helsingissä 28.5.2016.

Mäki, Maiju 2006. Toimimalla osallisuuteen. Kehitysvammaliiton kehittämishanke vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnista ja vuorovaikutuksesta. Viitattu 22.7.2016.

Niemistö. 2007. Ryhmän luovuus. Tampere: Tammer-paino

Nivarpää-Hukki, Tanskanen, Tarpila: Sosiaalisen kommunikaation ydintaitojen arviointimenelmä. Luento 13.9.2012, Biomedicum, Helsinki.

Parviainen, Jaana 2006. Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä.

Parviainen, Jaana 2006, s.155-182) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print, Tampere.

Schaupp, Koli, Kurkinen, Ala-Laurinaho 2013. Yhteinen muutos. Helsinki: Otava

Seitamaa-Hakkarainen, P. & Hakkarainen, K. 2006. Tutkiva oppiminen. Tulostettu 5.11.2012. http://www.mlab.uiah.fi/polut/Yhteisollinen/teoria_tutkiva_oppiminen.html

Koulutus- ja palautekyselyt

Koulutuskysely

1.	<p>Onko saamillasi koulutuksilla (autismipassi, YKS...) ollut merkitystä/ hyötyä ryhmäkodissa tekemäsi työn kannalta? *</p>			
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="336 658 614 882"> <p>Osallistujamäärä: 16 15 (93.8%): kyllä 1 (6.3%): ei</p> </td> <td data-bbox="614 658 887 882"> <p>ei: 6.25%kyllä: 93.75%</p> </td> </tr> </table>			<p>Osallistujamäärä: 16 15 (93.8%): kyllä 1 (6.3%): ei</p>	<p>ei: 6.25%kyllä: 93.75%</p>
<p>Osallistujamäärä: 16 15 (93.8%): kyllä 1 (6.3%): ei</p>	<p>ei: 6.25%kyllä: 93.75%</p>			
<hr/>				
2.	<p>Mikäli vastasit edelliseen kysymyksen kyllä, anna esimerkki.</p>			
<p>Osallistujamäärä: 13</p> <ul style="list-style-type: none"> -Oma osaaminen lisääntynyt, sitä kautta ryhmäkodille hyötyä. Itsellä tunne että ymmärtää asiakkaita paremmin ja tietää mahdollisista tavoista joilla heidän elämäänsä voi helpottaa (paljon näitä keinoja on jo käytössä). -Ymmärtää asukaslähtöisemmin ja pyrkii ottamaan asukkaan omat "tavoitteet" paremmin huomioon. Struktuurien merkitys. -Osaan enemmän ottaa asukkaat yksilöinä huomioon ja miettiä enemmän mitä he haluavat -Auttoi kiinnittämään entisestään huomiota asukkaan yksilöllisiin piirteisiin ja tarpeisiin. -Hahmottaa paremmin kokonaisvaltaisesti asiakkaan elämää. historia ja tulevaisuus. -Kävin kävin ensiapu koulutuksesta jaosta, on ollut hyötyä. Luin myös mini Love tenttiin joka on auttanut minua työssäni olemaan tarkkaavaisempi, lääketyön tekemisessä työpaikalla. -Olen saanut jokaisesta koulutuksesta ainakin jotain uutta tietoa ja "työkaluja" työhön. -Tulee mietittyä asioita enemmän käytännön tasolla ja miten näkyy asiakkaan arjessa. -Asiat selkiytyvät ja käytännöt ovat samanlaisia. <ul style="list-style-type: none"> -Asukas kyetään kohtaamaan yksilöllisenä, asettamaan suunnitelmalliset tavoitteet tämän mukaan. -Yksilöllinen elämänsuunnittelu-kurssi antoi valmiuksia tehdä ja suunnitella asukkaan arkea, haaveita ja tulevaisuutta. -Esimerkiksi mediatri koulutus opettanut kirjaamaan oikein. -Yks-koulutus varsinkin herätti huomaamaan ja toimimaan yksilökeskeisemmin. Lisäksi huomaamaan hyvät asiat ja puutokset joita Joutsenvirrassa on. 				
<hr/>				
<hr/>				

3.	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Minkä koet haastavana koulutuksen siirtämisessä työkäytäntöön? *</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>	Minkä koet haastavana koulutuksen siirtämisessä työkäytäntöön? *		
Minkä koet haastavana koulutuksen siirtämisessä työkäytäntöön? *				
	<p>Osallistujamäärä: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tiedon välittäminen muille työntekijöille. Millä tavalla välittää heille tieto jonka saamiseen on itsellä mennyt monta tuntia? -Jos koulutuksesta on kulunut aikaa, asiat unohtuvat helposti. Pitäisi harjoitella silloin tällöin ja palauttaa tietoja mieleen. -Haastavampana on ohjaajien ja ryhmän sitoutuminen sekä uusissa toimintamalleissa pysyminen ja niiden muuttuminen rutiineiksi. Vanhat tavat pidetään helpompana ja nopeimpana. Uusientapojen tuominen arkeen vaatii jokaisen sitoutumista joka vuorossa. -Koulutuksessa esimerkkeinä paljon omatoimisempia asukkaita. Pitäisi olla enemmän haasvampia asukkaita esimerkeiksi -Tiedonsiirron puutteen , koulutuksen käyneiden vastuuta koulutuksen sisällön siirtämisestä työpaikan arkeen voisi alleviivata/painottaa. -yövuorossa ei pakosta saa neuvoa kirjaamiseen. -En koe että esim; mini love teetti materiaalin käytäntöön pano olisi ollut haastavaa. -Ajanäyttö. käytännön yleistyminen. -Vuorotyö aiheuttaa haasteita, työntekijöiden vaihtuminen ja sitoutuminen uusien käytäntöjen jalkauttamiseen. -Meillä on yhteisiä palvereja, mutta silti harvoin olemme kaikki yhtäaikaa paikalla. -Mediatrin. -Tiedon siirtäminen muille työntekijöille ja tiedon siirtyminen -Ajanpuute ja resurssien vähyys. Liian vähän aikaa tehdä tietokoneella tehtäviä asioita, koska arjen työ asiakkaiden kanssa vie niin paljon aikaa. -Työvälineiden puute, viitseliäisyys, yleinen ilmapiiri -Ehkä sen, jos itse toimii toisin ja muut toteuttavat silti "vanhoja" toimintatapoja ja näkevät muutoksen haastavana. Lisäksi haastavaa mielestäni on, kun työntekijät näkevät eri työtehtävät niin eri tavoin ja asukkaiden normaalit tarpeet (ulkoilu, suihkut jne) jäävät turhempien työtehtävien alle. 			
	<hr/>			
4.	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">Miten voisit itse edesauttaa uusien toimintamallien käyttöönottamista? *</td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>	Miten voisit itse edesauttaa uusien toimintamallien käyttöönottamista? *		
Miten voisit itse edesauttaa uusien toimintamallien käyttöönottamista? *				
	<p>Osallistujamäärä: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> -Jos tarjottaisiin mahdollisuus käyttää reilusti työaikaa esimerkiksi jonkinlaisen powerpoint-esityksen tekoon, koulutuksen käynyt henkilö voisi koota koulutuksesta tärkeimpänä pitämänsä/yksikköön sopivat asiat esitykseksi jonka voisi sitten näyttää muille työntekijöille. -Kalenteriin suunnitelma. -Olla itse esimerkkinä ja yrittää siten saada muutkin mukaan. Toisto toisto toisto toisto. -Kertoa omia mielipiteitä ja ehdotuksia työkavereille -Toimia esimerkkinä uusien toimintamallien käyttöönotossa ja opastamalla tarvittaessa työkavereita , jotka eivät ole olleet koulutuksessa . -opastaa muita siinä mitä itse osaa. tiedon jakaminen työyhteisössä. -Kommunikoinnissa voisin enemmän käyttää kokemustani joata olen saanut kun työskentelin Autismisi säätiöllä. -Puheeksi otto mm.palaverissa. -Tutustumalla ajan kanssa ja ajatuksella, puhumalla asioista työkavereiden kanssa. -Opiskella uudet mallit ja toteuttaa niitä. -Ottamalla selvää epäselvistä asioista ja jakamalla omaa tietoa ja osaamista muille. -Muistuttamalla ja kirjaamalla kalenteriin. Kokouksissa puhuminen asioista. -Järjestämällä itse tehokkaammin aikaa toimintamallien käyttöönottamiseen (esim. vuorojen vaihtotilanteet) sekä asennoitumalla sekä ottamalla vastuuta toimintamallien käyttöönottoon. 			

	-Omalla toiminnalla ja asenne ja yleisesti tiimi vaikuttaa paljon. Työvälineitä on jo valmiiksi paljon. -Toimia ainakin itse toisin.			
5.	<table border="1"> <tr> <td>Mitä välineitä (kuvat, iPad, tukiviittomat) käytät asukkaiden kanssa kommunikoidessasi? *</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Mitä välineitä (kuvat, iPad, tukiviittomat) käytät asukkaiden kanssa kommunikoidessasi? *		
Mitä välineitä (kuvat, iPad, tukiviittomat) käytät asukkaiden kanssa kommunikoidessasi? *				
	<p>Osallistujamäärä: 16</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tukiviittomat. iPadiä ja kuvia olen kokeillut mutta ei tuntunut hyödyttävän asukkaita. -kuvat, tukiviittomat -Tukiviittomat -I pad, tukiviittomat, kuvat, elekieli -Vähän tukiviittomia ja kuvia. -i Pad -Käytän työssäni apuviittoamia ja kuvia sekä ipadiä. -i pad -Kuvat, i Pad, tuki viittomat, eleet ja ilmeet, ohjaus. -kuvia, ipadia, puhetta, sosiaalisia tarinoita, tukiviittomia. -tukiviittomia ja kuvia -Kuvia jonkin verran, tukiviittomia sekä ihan konkreettista ohjaamista sanoilla tukien. -kuvat, Ipad, tukiviittomat ,esineet ,värejä -kuvat, tukiviittomat, iPad, kehonkieli. -En mitään edellämämainituista. Kehonkieltä ja joidenkin asukkaiden kanssa kuvia. -Välineitä on, mutta itse käytän työssäni todella vähän mitään kommunikointimenetelmiä. Osan asukkaista kanssa kommunikoin elein ja muutamain tukiviittomin, osan kanssa tulen ymmärretyksi puheella (luultavasti.....). Joskus harvoin kuvia ja iPadiä. 			

Palautekysely

1.	<table border="1"> <tr> <td>Oliko mielestäsi osaamisen jalkauttamisen prosessi hyödyllinen? *</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Oliko mielestäsi osaamisen jalkauttamisen prosessi hyödyllinen? *		
Oliko mielestäsi osaamisen jalkauttamisen prosessi hyödyllinen? *				
	<table border="1"> <tr> <td>Osallistujamäärä: 10 10 (100.0%): kyllä - (0.0%): ei</td> <td>kyllä: 100.00%</td> </tr> </table>	Osallistujamäärä: 10 10 (100.0%): kyllä - (0.0%): ei	kyllä: 100.00%	
Osallistujamäärä: 10 10 (100.0%): kyllä - (0.0%): ei	kyllä: 100.00%			
2.	<table border="1"> <tr> <td>Jos vastasit kyllä, perustele miksi.</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Jos vastasit kyllä, perustele miksi.		
Jos vastasit kyllä, perustele miksi.				
	<p>Osallistujamäärä: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tuotoksista on jo nyt ollut selvää hyötyä asukkaiden kanssa 			

	<p>-Adioista ei vain puhuttu vaan myös toteutettiin, eli tieto tuli oikeasti arkeen käyttöön</p> <p>-Saadaan sama tieto kaikille, ja toivottavasti myös opimme asioista ja hyödynnämme niitä työssä</p> <p>-Yhtenäiset työkäytännöt. Paljon olemassa ollutta hiljaista tietoa tuli ilmi ja kaikkien hyödyksi ja käyttöön. Sai monipuolisen kuvan eri ryhmäkotien asukkaiden tarpeista ja kyvyistä. Turvallisuuden tunnetta työskennellessä itselle vieraampien asukkaiden kanssa.</p> <p>-yhdessä tekeminen vahvistaa kommunikaation käyttöön ottoa jos se on ollut haasteellista</p> <p>-Tule tiedostettua paremmin mm. nämä kommunikaatiota tukevat menetelmät</p> <p>-Auttoi kiinnittämään enemmän huomiota asukkaan omaan mahdollisuuteen vaikuttaa arkeensa.</p> <p>-asukas tulee paremmin kuulluksi</p> <p>-Edesauttaa uusia ihmisiä toimimaan asukkaidemme kanssa. Asukkaat näinollen rauhallisempia kun tulevat ymmärretyksi.</p> <p>-Oli hyvä saada aikaa kerrata asukkaiden kommunikaatio-asioita. Oli hyvä kuulla kerralla koko talon kommunikaatio-asiat yhteenvedossa.</p>			
	<hr/>			
3.	<table border="1" data-bbox="352 770 799 846"> <tr> <td data-bbox="352 770 740 846">Jos vastasit ei, perustele miksi.</td> <td data-bbox="740 770 767 846"></td> <td data-bbox="767 770 799 846"></td> </tr> </table>	Jos vastasit ei, perustele miksi.		
Jos vastasit ei, perustele miksi.				
	<p>Osallistujamäärä: 0</p> <hr/>			
	<hr/>			
4.	<table border="1" data-bbox="352 1016 1444 1122"> <tr> <td data-bbox="352 1016 1385 1122">Kuinka prosessi on muuttanut henkilökohtaisia toimintatapoja/työskentelymenetelmiäsi? *</td> <td data-bbox="1385 1016 1412 1122"></td> <td data-bbox="1412 1016 1444 1122"></td> </tr> </table>	Kuinka prosessi on muuttanut henkilökohtaisia toimintatapoja/työskentelymenetelmiäsi? *		
Kuinka prosessi on muuttanut henkilökohtaisia toimintatapoja/työskentelymenetelmiäsi? *				
	<p>Osallistujamäärä: 10</p> <p>-Ei suuresti. Tämä on ollut enemmänkin kuin "muistutus" siitä, että näinhän se kannattaa tehdä. Toiseksi koen monista prosessin tuotoksista olevan kaikkein eniten hyötyä uusille työntekijöille.</p> <p>-Käytän kuvia paljon enemmän</p> <p>-kommunikaatio asia on enemmän mielessä ja havainnoin asiakasta"uusin silmin"</p> <p>-Olen alkanut miettimään enemmän asukkaita yksilökohtaisesti ja sitä miten he kommunikoivat ja yrittävät saada oman äänensä kuuluviin. Olen kokeillut erilaisia ja uusia kommunikaatiovälineitä. Huomaan tekeväni vähemmän oletuksia siitä, mitä asukkaani haluavat ja teen pitkäjänteisemmin töitä saadakseni heitä kommunikoidaan ja ilmaisemaan oman mielipiteensä. Oma työskentelyni on muuttunut asiakaslähtöisemmäksi.</p> <p>-helpompi käyttää kuvia kun näkee mikä niillä on vaikutus</p> <p>-tulee käytettyä enemmän kuvakommunikointia asukkaiden kanssa</p> <p>-Annan mahdollisuuksien mukaan asukkaalle enemmän aikaa valinta tilanteessa.</p> <p>-tukiviittomat enemmän käytössä</p> <p>-Pystyn toimimaan asukkaan kanssa paremmin esim käyttämällä hänelle tuttuja kommunikointimenetelmiä kun on saanut selvyyttä kuka mitään käyttää.</p> <p>-Käytän avainnippussa kuvakortteja kommunikoidessani asukkaiden kanssa. Huomioin ja keskityn enemmän kommunikaatioon.</p>			
	<hr/>			
5.	<table border="1" data-bbox="352 1816 1027 1892"> <tr> <td data-bbox="352 1816 970 1892">Koetko että asukkaat ovat hyötäneet prosessista? *</td> <td data-bbox="970 1816 997 1892"></td> <td data-bbox="997 1816 1027 1892"></td> </tr> </table>	Koetko että asukkaat ovat hyötäneet prosessista? *		
Koetko että asukkaat ovat hyötäneet prosessista? *				
	<hr/>			

	Osallistujamäärä: 10 10 (100.0%): kyllä - (0.0%): ei	kyllä: 100.00%			
<hr/>					
6.	<table border="1" data-bbox="352 465 791 544"> <tr> <td data-bbox="352 465 730 544">Mikäli vastasit kyllä, perustele.</td> <td data-bbox="730 465 756 544"></td> <td data-bbox="756 465 791 544"></td> </tr> </table>		Mikäli vastasit kyllä, perustele.		
Mikäli vastasit kyllä, perustele.					
<p>Osallistujamäärä: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asukkaiden oma ääni tulee enemmän kuulluksi. Meillä on nyt enemmän työkaluja uusille työntekijöille annettavaksi niin, että he heti pystyvät kommunikoimaan asukkaiden kanssa heidän omalla tavallaan. -asukkaan mielipiteet esim. juomista otetaan huomioon kun hän itse kuvista valitsee mieleisen -Saavat enemmän henkilökohtaista huomiointia -Asukkaat ovat paljon enemmän ilmaisseet omia mielipiteitään, tunteitaan, tehneet valintoja kuin aiemmin. Vaikutus kuulluksi tulemisesta on näkynyt myös haastavan käyttäytymisen vähenemisenä ja asukkaiden yleisillassa ja hyvinvoinnissa. -tulee kuulluksi -asukkaat tulevat kuulluksi ja ymmäretyksi -Kun kommunikaatiokeinot on merkattu ylös ja kommunikaatiomateriaali on helposti saatavilla , niin kaikki työntekijät oppivat helpommin niitä käyttämään. -osa on hyötynyt enemmän. Vaikuttavat itse esim. päätöksiin ja valintoihin. -Turha hermostuneisuus vähenee kun asukas kokee tullessa ymmärretyksi. -Asukkaiden ääni tulee paremmin kuuluviin, he saavat vastata itseään koskeviin kysymyksiin ja valintatilanteissa kertoa mitä haluavat. Lisäksi uskon että ryhmissä tehdyistä tuotoksista on hyötyä että uudetkin työntekijät ymmärtävät asukkaita ja heidän viittomiaan sujuvammin. 					
<hr/>					
7.	<table border="1" data-bbox="352 1238 759 1317"> <tr> <td data-bbox="352 1238 699 1317">Mikäli vastasit ei, perustele.</td> <td data-bbox="699 1238 724 1317"></td> <td data-bbox="724 1238 759 1317"></td> </tr> </table>		Mikäli vastasit ei, perustele.		
Mikäli vastasit ei, perustele.					
<p>Osallistujamäärä: 0</p> <hr/>					
8.	<table border="1" data-bbox="352 1485 1437 1585"> <tr> <td data-bbox="352 1485 1385 1585">Koetko että testattu toimintamalli voisi toimia muunkin aihepiirin, kuin testatun kommunikaation suhteen? *</td> <td data-bbox="1385 1485 1410 1585"></td> <td data-bbox="1410 1485 1437 1585"></td> </tr> </table>		Koetko että testattu toimintamalli voisi toimia muunkin aihepiirin, kuin testatun kommunikaation suhteen? *		
Koetko että testattu toimintamalli voisi toimia muunkin aihepiirin, kuin testatun kommunikaation suhteen? *					
<p>Osallistujamäärä: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> -kyllä -kyllä -kyllä -Miksei. Kommunikaatiosta saatu koulutus ja työryhmän jäsenten erikoisosaaminen ainakin tulivat hyvin esille. Käytännön kokeilut toimivat asukkaiden kanssa hyvin ja asukkaat hyöttyivät selkeästi tiedon jakamisesta. -kyllä esim. autismi, haastava käyttäytyminen, voisi olla hyviä aihepiirejä -mikä ettei! -Miksei... -en tiedä 					

	-Ehdottomasti! -Luulen että toimii.

9.	<table border="1"><tr><td>Onko sinulla parannus-/kehitysehdotuksia pilottiryhmän vetäjille joko prosessin tai ohjaamisen suhteen? *</td><td></td><td></td></tr></table>	Onko sinulla parannus-/kehitysehdotuksia pilottiryhmän vetäjille joko prosessin tai ohjaamisen suhteen? *		
Onko sinulla parannus-/kehitysehdotuksia pilottiryhmän vetäjille joko prosessin tai ohjaamisen suhteen? *				
	<p>Osallistujamäärä: 10</p> <ul style="list-style-type: none">-ei -ei -Ehkä olla mukana ohjaustilanteissa, kun ensimmäistä kertaa jostaikin asiaa kokeillaan. -Prosessin toimintamallia voisi käyttää jokaisen koulutuksen jälkeen. Esim. niin että koulutuksessa ollut henkilö jakaa ensin saamansa tiedot/taidot oman tiiminsä kanssa, jonka jälkeen he esittävät koulutuksen annin koko työyhteisön tiimipäivänä. Työvuorosunnittelussa voisi koettaa varata ryhmäkotien tiimipäiville esim. lisää aikaa koulutuspäivien jälkeen. -selkeämpi ohjaus-selkeyttä prosessin kulkuun -Ei tällä erää..-mitä sitä hyvää parantamaan-Toivoisin että tästä tulisi toimintamalli useisiin eri ryhmäkoteihin! Ja jokaiselle asukkaalle tehtäisiin omat kommunikointivälineet, ihan niinkuin teidän idea olikin :)-ei nyt tule mieleen.			

Esimerkkejä ryhmien tuottamista uusista kommunikation apuvälineistä

Kuva-avaimet, kaulaan vuoron alussa.



















Asukkaan oven viereen päivän aikana tarvittavat perusviittomat



Asukkaan omat henkilökohtaiset viittomat omalla kuvalla.

ANNIN VIITTOMAT

			
wc-hätä (taputtaa etumusta)	"Haluan uuden vipsun" (heiluttaa ylempää kättä)	sakset vipsun leikkaamiseen (etu- ja keskisormi viittovat)	kättely vuoron alkaessa
			
suihku	kahvi (kätet viittovat myllyä vaakatasossa)	"Nyt ärsyttää!"	
			
Hyvää huomenta!	Hyvää yötä!	työ	kengät
			
Istua	hammaspesu	kävelyille	syödä