



Haasteista mahdollisuuksiksi: Välineitä haastavan käyttäytymisen kohtaamiseen autismikirjon kanssa tehtävässä työssä

Lauri Metsola

2020 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Haasteista mahdollisuuksiksi: Välineitä haastavan käyttäytymisen kohtaami- seen autismikirjon kanssa tehtävässä työssä

Lauri Metsola
Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu 2020

Lauri Metsola

Haasteista mahdollisuuksiksi: Välineitä haastavan käytöksen kohtaamiseen autismikirjon kanssa tehtävässä työssä

Vuosi 2020

Sivumäärä 77

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli avata ja kehittää toimintamalleja haastavan käytöksen kohtaamiseen autismikirjon asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä. Toisena tavoitteena oli kirjata ylös sitä hiljaista tietoa, jota vuosien työkokemus alalta on kerryttänyt ja yhdistää sitä teoreettiseen tietoon lähdekirjallisuuden pohjalta.

Haastava käyttäytyminen on käyttäytymistä, joka poikkeaa tilanteen tai ympäristön normeista niin, että se aiheuttaa konkreettista haittaa joko henkilölle itselleen tai muille ihmisille tai fyysiselle ympäristölle. Haitta voi olla fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai taloudellista.

Työ on muodoltaan päiväkirjaopinnäytetyö. Kymmenen työskentelyviikon aikana päiväkirjaraporttiin poimitaan esiinnoitteita teemoja ja ajatuksia, joita peilataan työn tavoitteisiin ja teoreettiseen tietoon.

Päiväkirjaraportoinnin perusteella toimeksiantajalle syntyi kuva siitä, miten perehdytystä voitaisiin työpaikalla kehittää haastavan käytöksen kohtaamiseen sekä henkiseen jaksamiseen ja työturvallisuuteen liittyen.

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Degree Program in Social Services

Bachelor's thesis

Lauri Metsola

From Challenges to Possibilities: Ways of Managing Challenging Behaviour in working with individuals with autistic spectrum disorders

Year

2020

Pages

77

The purpose of this thesis was to open up and develop the operating models considering challenging behaviour in working with individuals with autistic spectrum disorders. The second objective was to write down the silent knowledge that has been collected from years of experience from this field and combine it with theoretical knowledge based on professional literature.

Challenging behaviour is behaviour that differs from the norms of the situations or the communities so that it causes concrete disadvantages to the people themselves or to others or to their environment. The disadvantages can be physical, mental, social or economic.

This is a dairy thesis. During ten weeks of work, the reports were filled with themes and topics that were analysed and compared with the objectives of this thesis and theoretical knowledge from the source literature.

Based on the dairy thesis work the client was given a picture of what could be done with the operating models with facing the challenging behaviour, coping at work and safety at work.

Keywords: Autistic Spectrum, Challenging Behaviour, Familiarization, Coping at Work

Sisällys

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 9 |
| 1.1 | Toimeksiantajan esittely..... | 10 |
| 1.2 | Autismikirjon ja haastavan käyttäytymisen käsitteet..... | 10 |
| 2 | Nykytilanne..... | 11 |
| 2.1 | Työn sisällön kuvaus..... | 11 |
| 2.2 | Sidosryhmät..... | 15 |
| 2.3 | Vuorovaikutustaidot..... | 17 |
| 2.4 | Kehittäminen..... | 20 |
| 2.5 | Opinnäytetyön tavoitteet..... | 20 |
| 3 | Päiväkirjaraportointi..... | 21 |
| 3.1 | Viikko 1..... | 21 |
| 3.2 | Viikko 2..... | 24 |
| 3.3 | Viikko 3..... | 30 |
| 3.4 | Viikko 4..... | 33 |
| 3.5 | Viikko 5..... | 36 |
| 3.6 | Viikko 6..... | 39 |
| 3.7 | Viikko 7..... | 42 |
| 3.8 | Viikko 8..... | 46 |
| 3.9 | Viikko 9..... | 50 |
| 3.10 | Viikko 10..... | 52 |
| 4 | Yhteenveto ja pohdinta..... | 57 |
| 4.1 | Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi..... | 57 |
| 4.2 | Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset..... | 58 |
| 5 | Lähteet..... | 59 |
| | Kuviot..... | 62 |
| | Liitteet..... | 63 |

1 Johdanto

Haastavasta käytöksestä puhutaan autismikirjon henkilöiden kanssa tehtävässä ohjaustyössä paljon. Työntekijöissä väkivallan uhka herättää pelkoa ja vaihtuvuus on yksiköissä suurta. Erilaisia menetelmiä ja ohjeistuksia liittyen haastavasti käyttäytyvän henkilön kohtaamiseen, ennakointiin ja syiden selvittämiseen on paljon. Erilaisia koulutuksia aiheeseen liittyen on myös monenlaisia.

Suurin osa oppimisesta tapahtuu kuitenkin käytännön työn kautta. Työntekijöillä on valtavasti aiheeseen liittyvää hiljaista tietoa, jota on vaikea tuoda esille. Olen tehnyt itse haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa töitä ensin laaja-alaisena erityisopettajana ja erityisluokanopettajana viisi vuotta, ja sen jälkeen jatkanut saman asiakaskunnan ja problematiikan kanssa työskentelyä Autismisäätiöllä lähes seitsemän vuotta. Työssäni olen oppinut valtavasti ja opin koko ajan lisää.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda sitä vuosien varrella omaksuttua hiljaista tietoa haastavan käytöksen kohtaamisesta näkyväksi päiväkirjan muodossa. Aihetta lähestytään teorioiden pohjalta ja materiaalina käytetään erilaisia vuosien varrella käymieni koulutusten materiaaleja (Avekki, PART, Haaste -toimintamalli), lähdekirjallisuutta liittyen autismikirjioon, soveltavaan draamaan, vuorovaikutukseen, kommunikaatioon, sekä ennen kaikkea omiin kokemuksiini ja aktiiviseen havainnointiin jokapäiväiseen työhöni.

Edelleen työhöni liittyen haastattelen näkökulman syventämiseksi kollegoitani, joilta tarkoitus on myös saada kartoitettua haastavaan käyttäytymiseen liittyvää tietotaitoa ja niitä asioita, jotka kyseiseen aihepiiriin liittyen mietityttävät.

Kaikesta tästä materiaalista on tarkoituksena koostaa perehdytysmateriaali, eräänlainen muistilista, josta tulee työväline tulevaan työpaikkaani käytettäväksi työntekijöiden perehdyttämisessä autismikirjon asiakkaiden kohtaamiseen. Materiaali sisältää ohjeita niin vuorovaikutustilanteisiin, ympäristön virikkeiden hallintaan, ennakointiin, pukeutumiseen kuin tilanteiden purkuunkin. (Liite 1. Muistilista haastavien tilanteiden varalta)

Työn alussa esittelen toimeksiantajani ja heidän toiveensa koskien tuottamaani perehdytysmateriaalia. Käyn myös läpi työssäni käytettäviä keskeisiä ammattikäsitteitä. Nykytilanteen kuvauksessa kerron omista työtehtävistäni ja miten ne ovat viimeisten vuosien aikana muoutuneet. Samoin käyn läpi tavoitteita sekä omasta, että toimeksiantajan näkökulmasta.

Opinnäytetyöni keskiössä on päiväkirja, jota täytän kymmenen viikon ajan alkaen helmikuusta 2020. Päiväkirjassa käyn läpi kulloisenakin päivänä eniten pohdituttaneita asioita sekä

käytännön, että teoreettisen aineiston avulla. Viikon jälkeen nostan keskeisimmät asiat esiin viikkokoosteeksi. Samoin viikkokoosteessa peilaan keskeisimpiä esiin nostettuja asioita opinnäytetyön tavoitteistoon ja omaan oppimiseeni. Lopuksi reflektoin koko oppimisprosessia, tavoitteistoa, esittelen itse materiaalin ja pohdin, miten jatkotyöstöä olisi tarkoitus tehdä.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii kolmannen sektorin palveluntuottaja. Säätiö, joka tarjoaa monipuolisesti palveluita liittyen ammatilliseen koulutukseen, kuntoutukseen, valmennukseen, työllistymiseen ja niitä tukeviin toimintoihin. Asiantuntijoita kyseisten palveluiden piirissä työskentelee toimeksiantajani palkkalistoilla n.500.

Kolmannen sektorin tuottamat toiminnot ovat kansalaisjärjestöjen toimintaa sekä vapaaehtoista kansalaistoimintaa. Niiden toiminta on voittoa tavoittelematonta, ja se perustuu vapaaehtoisuuteen. Järjestäytyneen kansalaistoiminnan ajatellaan määräytyvän aatteen, arvo- ja intressiperustalta kansalaisten omaehtoisten keskustelujen ja yhteenliittymisen tuloksena. Kolmannen sektorin organisaatiot vaihtelevat kovasti kokonsa ja toimintojensa puolesta. Niihin luetaan yleisesti muun muassa urheiluseurat, naapuruusyhdistykset, virkistysyhdistykset, avustusjärjestöt, yhdyskuntien paikallisyhdistykset, kirkot, ammatilliset järjestöt, avustussäätiöt sekä erilaiset hyvinvointiorganisaatiot. (Konttinen 2020)

Toimeksiantajani on hiljattain avannut autismikirjon nuorille aikuisille suunnatun päivätoimintayksikön, jossa on nyt aluksi viisi asiakasta. Palvelua on tarkoitus monistaa ja laajentaa. Laajentamiseen tarvitaan työntekijöitä ja siihen kohtaan myös opinnäytetyöni tulee mukaan kuvaan, osaksi uusien työntekijöiden perehdytystä.

Olen vaihtamassa kesän alussa kyseiselle säätiölle työntekijäksi tehtävänimikkeellä kouluttaja ja opinnäytetyöni tulee toimimaan perehdytys- ja koulutusmateriaalina tulevassa työssäni.

1.2 Autismikirjon ja haastavan käyttäytymisen käsitteet

Opinnäytetyöhöni liittyvät keskeiset ammatilliset käsitteet ovat monitahoisia, koska työni aihepiiri on laaja. Sen ytimessä ovat autismin kirjoon ja kuntoutukseen liittyvät käsitteet, menetelmälliset käsitteet niin haastavan käyttäytymisen kanssa toimimiseen kuin kommunikaatioon ja vuorovaikutukseen ja soveltavaan draamaankin liittyen, haastavaan käytökseen ja sen prosesseihin liittyvät käsitteet ja työssä jaksamiseen liittyvät käsitteet.

Avaan tässä luvussa autismin kirjon ja haastavan käytöksen käsitettä ja haastavan käytöksen määritelmää. Muita esille tulevia käsitteitä avaan sitä mukaa kun ne tulevat päiväkirjassani esille.

Autismikirjon häiriö on aivojen neurobiologinen kehityshäiriö, joka vaikuttaa siihen, miten ihminen viestii ja on vuorovaikutuksessa muiden kanssa, sekä siihen, miten hän aistii ja kokee ympäröivän maailman. Autismikirjon oireyhtymä ilmenee jokaisella hyvin yksilöllisesti, ja sen aiheuttamat toimintarajoitteet ovat myös yksilöllisiä ja vaihtelevia. Monilla autismikirjon ihmisillä on aistisäätelystä liittyviä erityispiirteitä, esimerkiksi yli- ja aliherkkyksiä. Lisäksi autismikirjon ihmisiä yhdistää erityinen stressiherkkyys. Autismikirjoon liittyy myös vahvuuksia, kuten esimerkiksi hyvä yksityiskohtien havaitseminen ja keskittymiskyky erityisiin mielenkiinnon kohteisiin sekä hyvä oikeudentaju. Autismikirjon diagnoosit on WHO:n kansainvälisessä tautiluokitusjärjestelmässä (ICD) liitetty laaja-alaisiin kehityshäiriöihin. Näitä autismikirjon diagnooseja ovat autismi, Aspergerin oireyhtymä, Rettin oireyhtymä, disintegratiivinen kehityshäiriö ja epätyypillinen autismi. Vuonna 2022 diagnosointi muuttuu ja tilalle tulee sateenvarjo -diagnoosi: autismikirjon häiriö. (Autismikirjo 2020)

Haastava käyttäytyminen on käyttäytymistä, joka poikkeaa tilanteen tai ympäristön normeista niin, että se aiheuttaa konkreettista haittaa joko henkilölle itselleen tai muille ihmisille tai fyysiselle ympäristölle. Haitta voi olla fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai taloudellista. Ei voi määritellä, että tämä ja tämä käyttäytyminen on haastavaa, koska käyttäytymisen haastavuus riippuu siitä, missä ympäristössä ja tilanteessa käyttäytymistä esiintyy ja mitä siitä seuraa. Esimerkiksi potkiminen ei ole haastavaa käyttäytymistä, jos se kohdistuu kentällä jalkapalloon, mutta se on haastavaa käyttäytymistä, jos se kohdistuu ohjaajaan asumisyksikössä ja aiheuttaa fyysistä ja psyykkistä haittaa, mustelmia ja pelkoa, ohjaajalle sekä sosiaalista haittaa potkijalle itselleen, kun muiden suhtautuminen ja valmius vuorovaikutukseen henkilön kanssa muuttuvat negatiivisiksi ja sitä kautta henkilön osallisuuden mahdollisuudet vähenevät. Taloudellista haittaa voi tulla esimerkiksi, kun henkilö rikkoo tavaroita heittelemällä niitä. (Ala-Kihniä, Sollasvaara, 2014)

2 Nykytilanne

2.1 Työn sisällön kuvaus

Työpaikkani viimeisen kuuden ja puolen vuoden ajan on ollut autismikirjon asiakkaille suunnattu päivätoimintayksikkö, joka tarjoaa päivätoiminta-, ohjaus-, ja valmennuspalveluja autismikirjon henkilöille. Suurin osa asiakkaista on erilaisilla kehitysvamma- ja autismikirjon diagnooseilla olevia vahvan tuen (palveluluokka 3-5) henkilöitä. Oma työnkuvani keskittyy päivätoimintaan ja painottuu vahvimman tuen (PL5) asiakkaisiin. Kaikki asiakkaamme ovat aikuisia, ikähaarukan ollessa 18 ja 65 -vuoden välillä.

Yksikkömme on suuri, asiakkaita on yli 50 ja moniammatillista henkilökuntaa erilaisissa tehtävissä n.30. Suurin osa työntekijöistä on koulutukseltaan lähihoitajia ja ammattinimikkeenä on

ohjaaja. Valmentajina työskentelee sosionomeja, liikunnanohjaajia, fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja ja yhteisöpedagogeja. Lisäksi yksikössä on muutama avustava- ja yksi keittiötyöntekijä. Työyhteisö on jaettu moniammatillisiin tiimeihin ja asiakkaat pajoihin omien mielenkiinnonkohteidensa perusteella. Yhdessä pajassa on 3-6 asiakasta ja 3-5 henkilökunnan edustajaa asiakkaan tuen tarpeesta riippuen. Lisäksi on erityistyöntekijöiden tiimi, jonka edustajat tuottavat perhetyötä, TEAK -kuntoutusta, nepsy -valmennusta ja ammatillista tukihenkilötoimintaa.

Yksikkö, jossa työskentelen, on siis varsin monipuolisesti palveluja tarjoava, moniammatillinen yksikkö. Oma tehtäväni on vastata yhden pajan toiminnasta ja sisällöistä yhdessä tiimini kanssa. Lisäksi toimin varaesimiehenä vastuualueenani ammatillisen tukihenkilötoiminnan koordinointi, henkilökunnan perehdytys, sijaisten ja työntekijöiden palkkaaminen ja rekrytointi. Osan työstäni teen toisena ohjaajana autismikirjon asiakkaille suunnatussa teatteriryhmässä ja vielä osan Haaste -toimintamallikouluttajana. Oma työnkuvani on siis varsin laaja, pääsen hyödyntämään osaamistani monipuolisesti ja olen saanut vaikuttaa työnkuvani muodostumiseen tällaiseksi.

Autismikirjo on laaja käsite, toimintakyky ja tapa hahmottaa maailmaa on asiakkaillamme varsin monimuotoinen. Menetelmien valikoima on myös laaja, koska käyttöön valitaan yksilöllisesti asiakkaiden käyttöön parhaiten soveltuvia menetelmiä. Menetelmistä on kuitenkin poimittavissa ainakin seuraavia alaryhmiä, joita työssäni käytän.

Keskeisiä käyttämiäni menetelmäalueita ovat puhetta- ja kommunikaatiota tukevat menetelmät, Soveltavan draaman ja vuorovaikutuksen menetelmät, asiakkaan toimintakyvyn arviointiin ja kuntoutuksen suunnitteluun liittyvät menetelmät ja työturvallisuuteen ja asiakkaan haastavan käytöksen kanssa toimimiseen liittyvät menetelmät.

Vuorovaikutuksen harjoitteluun ja tukemiseen, sekä itseilmaisuuksiin ja sen harjoitteluun liittyvät menetelmät ja niiden harjoittelu, on omaa erikoisosaamisaluetta, mitä tulee työhöni autismikirjon asiakkaiden kanssa. Menetelmiä on tarttunut mukaan vuosien varrella paljon erilaisista koulutuksista ja läheteoksista. Autismikirjon asiakkaat ovat melko marginaalinen ryhmä kasvatuksen ja kuntoutuksen kentällä ja suurin osa menetelmistä on kehitetty neurotyypilliselle kohderyhmälle. Näin ollen lähes kaikkia menetelmiä on sovellettava, jotta ne toimisivat autismikirjon henkilöillä erilaisten erityispiirteiden takia. Tätä soveltamistyötä olen tehnyt koko työurani ajan ja koen sen yhdeksi vahvuuksistani.

Merkittävimpiä itseäni vaikuttaneita menetelmiä ovat voimauttava vuorovaikutus, jota minulla oli kunnia olla pilotoimassa oman työtiimini kanssa, kun se rantautui Suomeen Jaana Salmisen suomentaessa Nindin ja Hewettin menetelmäopasta Voimauttava vuorovaikutus -Opas toimintatavan käyttöön vuosina 2010-2011 (teos julkaistiin vuonna 2011). Lisäksi olen ammentanut paljon Draaman työtapoja ja kontaktiharjoituksia Owensin ja Barberin prosessidraaman

ja soveltavan teatterin harjoituksista (Draama toimii, 1998 ja Draamasuunnistus 2002), draamakastatuksen perusopinnoista, soveltavan draaman opettajiltani Jouni Piekkarilta ja Pieta Koskenniemeltä Metropolia AMK:ssa.

Haastavan käyttäytymisen kanssa toimiminen on osa työtäni ja siihen on olemassa useita menetelmiä, joista osa keskittyy toimintaan haastavissa tilanteissa ja osa henkiseen, oman toiminnan tiedostamiseen ja stressin käsittelyyn liittyviin asioihin. Olen vuosien varrella käynyt useita asiaan liittyviä koulutuksia. Näitä koulutuksia ovat mm. Avekki- ja PART -koulutukset.

Kuten jo aiemmin mainitsin, niin osa työstäni on kouluttaa ympäri Suomea sote-alan työntekijöitä ja asiakkaiden sidosryhmiä HAASTE -toimintamallin käyttöön. Haaste -toimintamallissa fokus on haastavan käytöksen juurisyyn etsimisessä ja vahvuuksien kautta haastavan käytöksen vähentämisessä. Tässä työtehtävässä on apua paitsi teorian ja koulutussisältöjen hyvästä hallinnasta, niin myös esiintymis- ja viestintätaitoista. Näitä taitoja olen vuosien saatossa harjoittanut teatterin ja opetuksen työ- ja opiskelukentillä. Olen myös jonkun verran kouluttanut esiintymistä ja viestintää lastentarhanopettajaopiskelijoille.

Erilaisissa verkostoissa tehtävä työ kuuluu myös perustehtäviini. Valmentajan toimenkuvaan kuuluu erilaisiin verkostopalaveriinhin osallistuminen ja niiden koolle kutsuminen. Näissä palaverissa oman ammatillisen ja palaverin vaatiman roolin omaksuminen on tärkeää. Pitää tuntea ryhmädynamiikkaa ja osata ottaa kulloisenkin verkoston ja tilanteen vaatima rooli itselleen, jotta saa luotua verkostoon toisiaan kunnioittavan ja yhteistyölle perustuvan ilmapiirin. Tämä asiaa opiskeluissa sivutaan harvinaisen vähän, ja suurin osa asiaan liittyvästä osaamisesta on karttunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden alaan liittyvän työkokemuksen ja erilaisten kohtaamisten kautta.

Oman osaamisen arviointi ja kehittyminen

Olen ollut sote -alalla erilaisissa työtehtävissä nyt yli kaksikymmentä vuotta. Viimeiset kolme toista vuotta olen työskennellyt haastavan käytöksen ja autismikirjon asiakkaiden kanssa ensin erityisluokan opettajana ja laaja-alaisena erityisopettajana erityiskoulussa ja sen jälkeen valmentajana, ilmaisutaidon ohjaajana ja kouluttajana nykyisessä työpaikassani kolmannella sektorilla. Kaikkien näiden vuosien aikana olen opiskellut lyhyempiä ja pidempiä opintokokonaisuuksia, kursseja ja menetelmäkoulutuksia alaani ja työhöni liittyen. Kokemusta sekä työelämästä, kouluttautumisesta, että opinnäytetyöhöni liittyvästä problematiikasta on karttunut siis paljon monesta eri näkökulmasta. Olen vuosien varrella ohjannut ja perehdyttänyt kymmeniä työntekijöitä, ohjannut opiskelijoita, kouluttanut sekä edustamassani työyhteisössä ja sen muissa yksiköissä, että ympäri Suomea erilaisissa yhteisöissä. Työtehtäviini on myös kuulunut kriisityö vakavasti oireilevien asiakkaiden ja heitä ohjaavan henkilökunnan kanssa, jossa olen ohjannut työyhteisöjä löytämään oireilevalle asiakkaalle sopivia toimintamalleja sujuvan arjen saavuttamiseksi.

Edelliseen peilaten voin melko huoletta kutsua itseäni kokeneeksi asiantuntijaksi, kun vertaan osaamistani PONT -ohjeistuksen osaamislukitteluun.

Kokenut asiantuntija: pystyt kehittämään työtehtävässä vaadittavia toimintamalleja, kykenet ohjaamaan/opastamaan muiden toiminta. (Ohje PONTin tekoon, Laurea 2019)

Työni on kuitenkin sen luonteista, että jokaisena päivänä opin jotain uutta. Autismikirjon kanssa työskennellessä ei ikinä voi sanoa olevansa valmis. Asiakkaiden erityispiirteistä, kommunikaatiosta ja maailmankuvasta oppii päivittäin lisää. Oppii ennakoimaan käyttäytymismalleja, tunnistamaan vuorovaikutusaloitteita ja -menetelmiä, reagoimaan asioihin ja impulsseihin parhaalla mahdollisella asiakasta palvelevalla tavalla. Eniten tämä jatkuva oppimisprosessi näkyy reflektiossa. Oman ja asiakkaan toiminnan suunnitelmallinen havainnointi ja seuranta on avainasemassa omalle oppimiselle ja se on kehittynyt vuosien saatossa valtavasti. Kehittyy edelleen.

Miten pitkä kokemus sitten näkyy työssäni? Käytännön asiakastyössä ja varsinkin uusia asiakkaita kohdatessa kokemus näkyy rauhallisuutena ja kykynä havainnoida ja tulkita asiakasta. Uudet ympäristöt, asiat, muutokset ja kontaktit ovat autismikirjon asiakkaille usein varsin stressaavia ja saattavat laukaista voimakkaitakin reaktioita. Ohjaajan on tällaisissa tilanteissa pysyttävä rauhallisena, koska tunnetilat siirtyvät herkästi asiakkaaseen. Mieluummin lainaan itsestäni rauhaa kuin jännitystä. Lisäksi ohjaajan on kyettävä tulkitsemaan hienovaraisia vinkkejä asiakkaan olemisesta ja kontaktialoitteista, jotta kohtaaminen olisi palkitsevaa ja tilanne pysyisi luontevana ja rauhallisena.

En häkelly enää oikeastaan mistään, tai ainakaan se ei näy eleistäni, liikkeistäni tai ilmeistäni. Minua on vuosien varrella yritetty lyödä veitsellä saksilla, tuolilla ja kakkavaipalla. Sen lisäksi minua on purtu naamaan. Koulutus ja kokemus on opettanut tuntemaan ja hallitsemaan itseni, omat ilmeeni ja reaktioni. Tiedän, miten pääsen uhkaavassa tilanteessa tarvittaessa alta pois ja hahmotan etäisyyden tarkkaan. Jotain kertoo sekin, että näiden kahdentoista haastavan käytöksen kanssa vietetyn työvuoden aikana minulle on sattunut kaksi sairaalahoitoa vaatinutta asiakaslähtöistä työtapaturmaa, joista molemmat olivat täysiä vahinkoja.

Henkisellä puolella kokemus näkyy hyvänä stressin sietokykynä, tiedän mitkä asiat ammattisani saattavat kuormittaa ja olen vuosien saatossa kehittänyt itselleni toimivat coping -keinot stressiä purkaakseni. Kokemus on myös tuonut kykyä laittaa työasiat tärkeysjärjestykseen. Hahmotan mitä ehdin tehdä ja mitkä asiat eivät ole heti välttämättömiä suorittaa. Kokemus opettaa myös olemaan itselleen armollinen, virheitä sattuu kaikille, niistä voi oppia ja harvasta asiasta kannattaa ottaa itselleen turhia paineita. Peruseriaatteeni ja tärkein stressiä vähentävä keino on se, etten koskaan ota töitä kotiin. Kun työpaikan ovi menee kiinni, niin työpäivä loppuu. Voin toki jäädä tekemään niitä joksikin aikaa töihin.

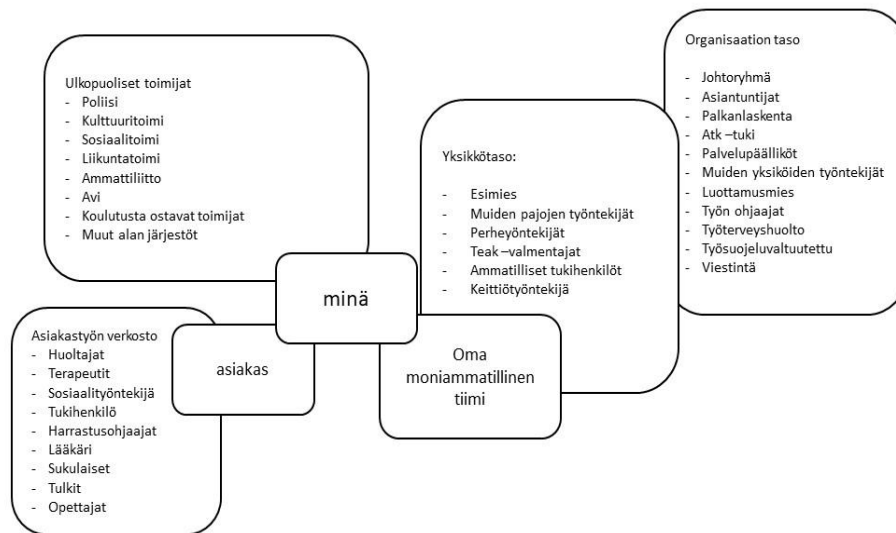
Lisäksi kokemus näkyy menetelmien käytössä. Tilanteiden, ryhmien ja asiakkaiden lukeminen auttaa käytettävän menetelmän valinnassa. Kokemus on tuonut menetelmäpankkiin paljon käytettäviä vaihtoehtoja ja lisäksi uskalluksen soveltaa valittua menetelmää tai tarvittaessa vaihtaa sitä kesken toiminnan johonkin paremmin tilanteeseen sopivaan.

Kokonaisvaltaisesta kuntoutuksen moniottelijan työkuvasta on vaikea nimetä yhtä kehityskohdetta, joka palvelisi ammatillista osaamistani tai oppimistani. Näen työn niin monipuolisenä, että tärkeimmät kehityskohteet liittyvät lähinnä oman, innostuneen, avoimen ja ihmettelevän asenteen säilyttämiseen, kykyyn analysoida ja reflektoida omaa toimintaansa suhteessa asiakkaisiin ja ryhmiin, tarkkaavaisuuden kehittämiseen ja innostavaan työotteen kehittämiseen ja säilyttämiseen. Tiimityön, kouluttajan ja esimiestehtävien näkökulmasta suurimmat kehityskohteet liittyvät entistä parempaan kuuntelukykyyneen, kollegoiden osaamisalueiden ja vahvuuksien käyttöön saamiseen ja luottamuksellisen, avoimen ilmapiirin ylläpitämiseen.

Kaikkea voi vielä oppia vaikka paljon olen jo oppinut ja ehtinyt unohtaa. Tavallaan olen kaksikymmentä vuotta töitä tehneenä vasta ammatillisen matkani alussa ja se on hieno tunne. Uuden oppiminen on palautteen ohella niitä asioita, jotka kannattelevat joskus verrattain kuormittavassa työssä.

2.2 Sidosryhmät

Monipuolinen työkuvani johtaa väistämättä siihen, että itseäni ja ammattiani koskettavia verkostoja ja sidosryhmiä on paljon. Työni on asiakasryhmien ja heidän sidosryhmiensä kanssa tehtävää tiimityötä, jossa usein kontaktoidaan myös ammatillisia verkostoja sekä asiakkaiden, työpaikkani, että henkilökohtaisen toimenkuvani takia. Seuraavissa kuvassa verkostot on esitetty visuaalisessa muodossa.



Kuvio 1. Keskeisimmät työnkuvaani vaikuttavat sidosryhmät

Sisäisiin sidosryhmiin kuuluvat oman tiimin ja oman yksikön työntekijät, joiden kanssa käytännön työ suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan. Lasken myös asiakkaat sisäiseen sidosryhmään, koska työtä tehdään yhdessä asiakkaan kanssa ja sitä peilataan tauotta asiakkaiden omiin toiveisiin, jotta itsemääräämisoikeus toteutuisi mahdollisimman hyvin.

Ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien väliin lasken oman yksikköni työntekijät, joiden toimenkuvassa on piirteitä molemmista. Aikaisemmin: kun yksikössämme oli kolmasosa nykyisestä työntekijämäärästä, niin olisi ollut helppo laskea kaikki sisäiseen sidosryhmään, mutta yksikön koon kasvaessa myös toimenkuvat ja yhteydenpito ovat osan työntekijöistä kanssa vähentyneet merkittävästi.

Ulkoisiin sidosryhmiin kuuluvat organisaatiomme johto, hallinto, asiantuntijat ja muiden yksiköiden työntekijät ympäri Suomea. Niin ikään siihen kuuluvat asiakkaiden verkostot ja ulkopuoliset yhteistyötahot kuten kaupungin eri toimialat, muut järjestöt, palveluntuottajat, poliisi ja AVI.

Sidosryhmien mielipiteet ja intressit vaikuttavat monella tavalla perustyöhöni. Suurin painoarvo käytännön kannalta on asiakkaalla. Itsemääräämisoikeus, eli IMO määrittää toimintaa ja asiakkaalle asetettavia tavoitteita.

Kehitysvammalakiin tehtyjen muutosten avulla pyritään vahvistamaan erityishuollossa olevien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja itsenäistä suoriutumista. Kehitysvammaisen henkilön mielipiteet ja yksilölliset tarpeet on otettava huomioon hänen asioitaan suunniteltaessa ja hänellä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa. Kehitysvammaisella henkilöllä tulee

olla, kuten muillakin henkilöillä, oikeus tehdä valintoja. Henkilöllä on oikeus tehdä myös huonoja valintoja ja ottaa riskejä sekä oppia virheistään. Työntekijöiden tehtävänä on mahdollistaa itsemääräämisoikeuden toteutuminen tarjoamalla henkilölle hänen tarvitsemaansa tukea siinä. Tällöin voidaan puhua mm. tuetusta päätöksenteosta. (IMO-käsikirja, 2017)

Lähimpien kollegojen mielipiteet käytännön ohjaukseen, työnjakoon ja toiminnan sisältöihin ovat keskeisiä. Työ on tiimityötä, jossa jokainen tiimin jäsen on yhtä merkittävässä roolissa vahvuksiensa käyttöönoton, mielipiteiden, sisältöjen ja menetelmien valinnan osalta. Toiminnan suunnittelu, toteutus ja reflektio tehdään yhdessä.

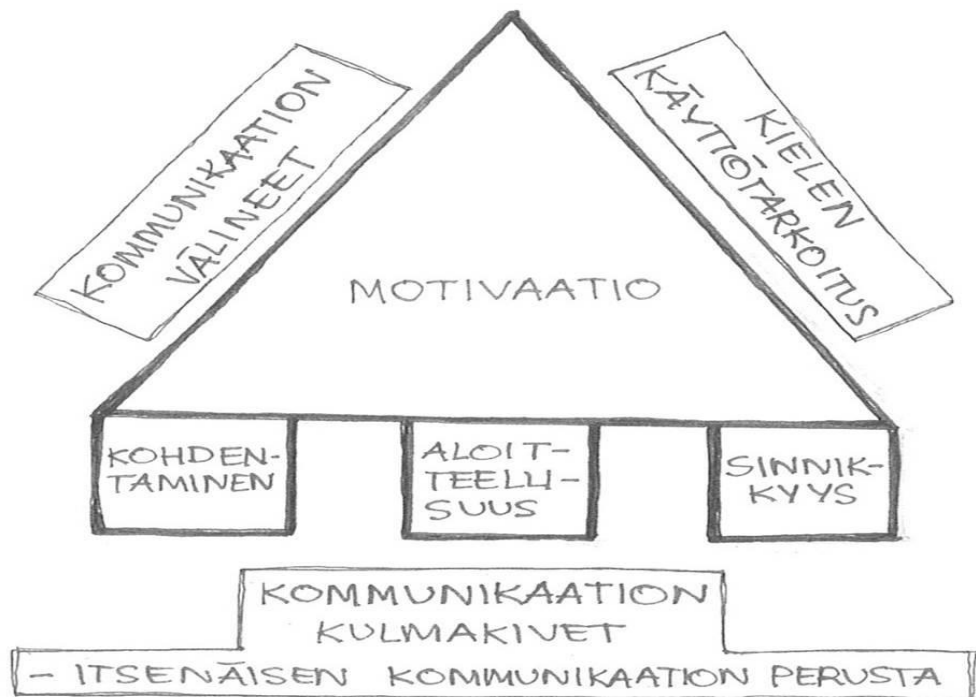
Tiimityöllä tarkoitetaan työskentelyä pysyvässä ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään. Ryhmä määritellään usein kahden tai useamman ihmisen muodostamaksi jatkuvasti keskenään vuorovaikutuksessa olevaksi yhteisöksi tai joukoksi, jolla on yhteiset tavoitteet. Työelämässä ryhmiä ja tiimejä voidaan perustaa hoitamaan jatkuvaa tehtävää tai tuotantoa tai toisaalta vain jotain rajattua tehtävää varten. (Tilastokeskus, Käsitteet, tiimityön määritelmä 2020)

Myös ulkoiset sidosryhmät tuovat omat intressinsä ja mielipiteensä yhteiseen pöytään. Organisaatiolla on oma strategiansa ja suunnitelmansa koskien toiminnan linjauksia, sisältöjä ja laatua. Palvelun ostajalla, eli kaupungilla on omat laatuksiteeristönsä toiminnalle. Tästä pidetään huolta säännöllisellä seurannalla ja toiminnan kilpailutuksella. Valvontaa suorittaa myös AVI. Niin ikään asiakkaan sidosryhmät, huoltajat, asumispalveluiden työntekijät ja terapeutit tuovat oman näkökulmansa toiveineen ja odotuksineen toiminnan sisältöihin ja toteutukseen: Näistä sovitaan kaksi kertaa vuodessa järjestettävässä Pato (palvelutoiminnan suunnittelu) -palaverissa, johon asiakas verkostoineen osallistuu. Palaverin koollekutsuminen tapahtuu joko päiväaikaisen toiminnan tai asumispalveluiden toimesta.

2.3 Vuorovaikutustaidot

Voi hyvin sanoa, että työni perustuu vuorovaikutukselle ja erilaisille vuorovaikutustilanteille. Olen jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristöni kanssa ja työni onnistuminen ja tulokset riippuvat paljon siitä, miten näissä tilanteissa onnistun. Vuorovaikutustilanteet tapahtuvat erilaisten sidosryhmien kanssa erilaisissa rooleissa ja erilaisissa tilanteissa. Hyvät ja monipuoliset vuorovaikutustaidot ovat yksi tärkeimmistä työvälineistäni.

Autismin kirjon henkilöillä on paljon erilaisia tapoja hahmottaa ympäristöään, kommunikoida, ilmaista itseään ja olla vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Käytän työssäni paljon erilaisia kommunikaation apuvälineitä ja tapoja vuorovaikutustilanteissa oppiakseni paremmin ymmärtämään asiakasta. On tutkittu, että suurin osa haastavasta käytöksestä saa alkunsa stressitason noususta, joka johtuu siitä, ettei tule ymmärretyksi. Puhetta ja kommunikaatiota tukevan menetelmän valinta vaihtelee asiakkaan tarpeista lähtien ja niiden valikoima on laaja.



Kuvio 2: Kommunikaation kolmio (Nivarpää-Hukki, Tanskanen, Tarpila, 2012)

Onnistunut kommunikaatio ja vuorovaikutustilanne vaatii paljon erilaisia tekijöitä onnistuakseen. Kehitysvammaisilla autismin kirjon henkilöillä usein osa näistä taidoista vaatii vielä paljon harjoittamista, jotta kommunikaatiosta ja vuorovaikutustilanteista tulisi onnistuneempia. Työssäni keskityn paljon näiden taitojen harjaannuttamiseen ja omaksumiseen.

Asiakkaillamme käytössä olevia, ja työssäni käyttämiäni kommunikaatiomenetelmiä ja apuvälineitä ovat mm. erilaiset kuvat: symbolikirjoitus, PECS, AAC, valokuvat ja mm. pikapiirtämisen avulla piirretyt kuvat. Kuvakommunikaation menetelmistä maininnan arvoinen on Talking mats, jonka itse olen kokenut erittäin hyväksi mielipiteen ilmaisussa ja kommunikaatiotaitojen harjoittelussa.

Toinen merkittävä menetelmä/apuväline ovat erilaiset digitalisaation mukanaan tuomat kommunikaation apuvälineet: tablettien ja muiden äylaitteiden kommunikointiohjelmat, jotka ovat viimeisinä vuosina kehittyneet paljon. Niin ikään on käytössä katseohjauksella toimiva tietokone, jossa katsetta kohdistamalla valitaan haluttu toimintaa tai mielipidettä osoittava kuva tietokoneen näytöltä. Vanhempia kommunikoinnin teknisiä apuvälineitä ovat Lightwriter ja erilaiset mekaaniset painikkeilla toimivat laitteet, joita edelleen on jonkun verran käytössä.

Laitteiden lisäksi on käytössä viittomakieli ja erilaiset tukiviittomat, eleet, ilmeet ja fyysinen ohjaaminen. Esineihin tai tuoksuihin perustuvaa kommunikaatiota käytetään muutaman asiakkaan kohdalla, joille kuvien ja konkretian yhteys ovat liian vaikeaa hahmottaa.

Tärkein asia, joka asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa on hallittava, on havainnoinnin ja kuuntelun taito: Ohjaajan tulee osata reagoida asiakkaan antamiin impulsseihin niiden vaatimalla tavalla ja antaa asiakkaalle aikaa tehdä vuorovaikutus- ja kommunikaatioaloitteita.

Vuorovaikutus rakentuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä. Viestinnällä luodaan toimiva suhde toiseen ihmiseen. Ihmisten välinen viestintä edellyttää, että ihmiset avaavat omat viestintäkanavansa. (Kauppila, 2000, 28)

Menetelmäpuolella yksi tärkeimmistä työvälineistäni on voimauttava vuorovaikutus, jonka periaatteita olen noudattanut varsinkin vahvemman tuen asiakkaiden kanssa pitkään. Olin erityisopettajana luokkani kanssa mukana pilotoimassa menetelmää, kun se rantautui suomeen 2009 ja käyttänyt sitä työssäni tietoisesti siitä lähtien.

Voimauttavan vuorovaikutuksen avainperiaatteet:

- Ole kumppanisi saatavilla.
- Ole valpas ja mukauta ilmaisuasi.
- Vastaa herkästi kumppanillesi.
- Ole rento ja nauti vuorovaikutuksesta.
- Ole lämmin ja leikkisä.
- Juhli kumppanisi vastauksia ja uusia toimintoja.
- Suo taukoja kumppanillesi.
- Anna kumppanisi johtaa vuorovaikutusta.
- Luo ja toista tuttuja, yhteistä iloa tuottavia vuorovaikutustapoja.
- Pidennä vastauksia niin, että ne muuttuvat vuorotteluksi ja muuksi uudeksi toiminnaksi.

(Nind, Hewett, 2011, 23)

Yllä olevat periaatteet toimivat ohjeina mielestäni hyvin kaikessa vuorovaikutuksessa kaikkien ryhmien kanssa ja ohjaavat toimintaani arjessa.

Eräiden tutkijoiden mukaan sanattoman viestinnän osuus on keskimäärin 60 prosenttia. Usein eleet ja ilmeet paljastavat ihmisestä enemmän kuin hänen sanansa. Sanattoman viestinnän on havaittu olevan kriittisissä tilanteissa luotettavampaa kuin sanallisen. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu sanallisten ja sanattomien viestien yhdenmukaisuus. Eleiden joukko paljastaa helposti viestin oikeellisuuden tai yhdenmukaisuuden. Ihmisen viestintään kuuluu laaja joukko asentoja, eleitä ja ilmeitä. Tämä kuuluu kinestetiikaksi kutsuttuun alaan ja ihmisten havaintotoimintoihin. (Kauppila R. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot, PS-kustannus, 2000, s.33)

Huolimatta siitä, että autismikirjon henkilöllä on usein haasteita kommunikaatiossa, vuorovaikutuksessa ja eleiden, ilmeiden ja tunnetilojen tulkinnassa, sanaton viestintä korostuu

kohtaamisissa. Kokemukseni mukaan autismin kirjon henkilö hämmentyy ihan yhtä lailla, jos ei enempää kuin neurotyyppillinen vuorovaikutuskumppani ristiriitatilanteissa sanallisen ja sanattoman viestinnän välillä. Oman ilmaisun hallinta näyttelee siis merkittävää roolia ammatillisissa vuorovaikutustilanteissani. Etenkin haastavan käytöksen tilanteissa tulee olla tarkkana sanattoman viestinnän kanssa, ettei eleillä, ilmeillä ja äänenpainoilla provosoi ja tuota vuorovaikutuskumppanilleen lisää stressiä.

Työni erilaisissa verkostoissa vaatii myös paljon vuorovaikutustaitoja ja erilaisten roolien omaksumista erilaisissa tilanteissa. Näitä rooleja ovat mm. kuuntelija, asiantuntija, innostaja, puheenjohtaja, kouluttaja ja myötävaikuttaja. Tietoisen roolin tiedostaminen tunnistaminen ja omaksuminen kulloisessakin tilanteessa auttaa suotuisan vuorovaikutustilanteen luomisessa ja parhaan mahdollisen tuloksen saamisessa. Myös näissä tilanteissa sanaton viestintä on suuressa roolissa: millaiset eleet ja asennot osoittavat minun olevan palaverissa läsnä, kiinnostunut asioista ja aktiivinen?

2.4 Kehittäminen

Työni on sen luonteista, että tietoista kehittämistä tapahtuu päivittäin. Reflektoin työtäni jatkuvasti sekä yksin, että yhdessä asiakkaiden ja kollegojen kanssa. Vuosien saatossa erilaisten menetelmien soveltamisesta kulloisellekin asiakkaalle tai ryhmälle sopivaksi on tullut olennainen osa työtäni. Hankittua tietotaitoa on valtava määrä. Sen purkaminen käytettäväksi koko työyhteisöä hyödyttävään muotoon on yksi keskeisistä kehittämiskohteistani ja myös yksi tärkeimmistä opinnäytetyöni tavoitteista.

Osa työntekijöistä kokee työnsä myös melkoisen kuormittavana. Kuormitus on sekä henkistä, että fyysistä. Henkisellä puolella jatkuva yliviritystila kommunikaatio- ja vuorovaikutustilanteissa, väkivallan uhka ja kiireen tuntu lienevät niitä suurimpia kuormittavia tekijöitä. Fyysisesti erilaiset nostot, liikkeellä olo ja väkivaltatilanteissa tulleet vammat ovat vastaavasti kuormittavia tekijöitä. Minulla on aiheesta pitkä kokemus ja tietotaitoa, joten kyseisiin aiheisiin paneutuminen ja niihin ratkaisumallien kehittäminen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta on myös kehityskohde, johon haluan panostaa. Myös tätä puolta ammatistani haluan päiväkirjassani kirjoittaa näkyväksi.

2.5 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteet määrittyvät kahdesta lähtökohdasta. Henkilökohtaiset tavoitteet, jotka olen asettanut itselleni ammatillisen kehittymisen ja oppimisen näkökulmista, sekä toimeksiantajan työlleni asettamat tavoitteet.

Henkilökohtaisia tavoitteita ovat:

- 1. Vuosien varrella omaksutun hiljaisen tiedon saaminen järkevään muotoon, jotta sitä voisi hyödyntää perehdytyksessä ja työvälineenä.
- 2. Itsereflektion ja oman työn ja työtavan analysoinnin kehittäminen.

Toimeksiantajalta tavoite on luoda perehdytysmateriaali, eräänlainen käsikirja ja työväline haastavan käytöksen kohtaamiseen autismin kirjon henkilöillä. Tätä on tarkoitus lähestyä sekä toiminnan kautta esittelemällä erilaisia huomioitavia seikkoja, vinkkejä ennakointiin, toimintamalleihin ja struktuurin luomiseen, että työssä jaksamisen ja työturvallisuuden kannalta ohjeina ja vinkkeinä siihen, miten henkistä ja fyysistä kuormittavuutta voi autismin kirjon kanssa tehtävässä työssä vähentää.

3 Päiväkirjaraportointi

3.1 Viikko 1

Viikkosuunnitelma

Viikon tavoitteena on rakentaa perehdytysmateriaalin alustava runko. Rajata aihealueet selkeiksi, että pystyn toteuttamaan opinnäytetyöni annetussa ajassa. Lisäksi on tarkoitus lukea läpi teoriaosuutta. Hankkia siis mahdollisimman paljon taustatietoa opinnäytetyötäni varten.

Päiväkirjassa aloitan opinnäytetyöhöni liittyvien arjessa tapahtuvien keskustelujen ja havainnoinnin pohjalta ajatusten työstöä ja läpikäyntiä.

Maanantai 10.2.2020

Mietin opinnäytetyöni rakennetta ja sitä, millaisesta materiaalista on eniten hyötyä. Tarvetta olisi ainakin seuraaville sisällöille: 1. Psykkisen hyvinvoinnin turvaaminen ja välineet oman henkisen voimavaran turvaamiselle haastavan käytöksen tilanteissa, niiden purkamisessa ja ennakoinnissa. Tämä sisältäisi myös stressin hallintaan ja psykkisen kuormituksen vähentämiseen tähtäävät harjoitteet, menetelmät ja keinot. 2. Turvalliset toimintamallit haastavien tilanteiden ennaltaehkäisyssä ja ennakoinnissa: ohjaajan sijoittuminen, pukeutuminen, erilaiset hälytys- ja muut turvalaitteet ja niiden tarkoituksenmukainen käyttö, tarkoituksenmukaiset tilat, materiaalit ja toimintaympäristöt 3. Autismi kirjon asiakkaiden erityispiirteet haastavan käytöksen tilanteissa: aistiherkkyydet, kommunikaatiovaikeudet, ennakointi ja kohtaamiseen liittyvät asiat. 4. Vahvuusajattelu: miten muuttaa ajattelutapaansa siihen suuntaan, että näkee asiakkaiden vahvuudet ja lähtee sitä kautta vahvistamaan hyväksytyjä toimintamalleja? Miten pääsee eroon edelleen ajoittain päätään nostavasta tiukkojen rajojen, rangaitusten ja kieltojen kulttuurista, johon olen törmännyt kouluttaessani aihetta ympäri maata?

Tiistai 11.2.2020

Tänään pohditutti haastavan käytöksen määrittely. Mitä on haastava käytös? Miten jokainen meistä kokee haastavan käytöksen? ks. 1.2. haastavan käytöksen käsite.

Toisen ihmisen käyttäytymistä tarkasteltaessa on tärkeää määritellä, onko käyttäytymien haitallista vai vain vaikeaa? Mikäli käyttäytyminen on haitallista henkilölle itselleen tai muille ihmisille, ainoa vaihtoehto on käyttäytymiseen puuttuminen. Mikäli kyseessä on jollakin muulla tavalla ympäristöä häiritsevä käytös, kuten esimerkiksi jatkuva hyppiminen tai käsien taputtelu, lähestymistapoja on useampia. Toisinaan haastavaksi koettu käyttäytyminen muuttuu vähemmän haastavaksi tietoisien asenneilmapiirin tarkastelun avulla; miksi kyseinen käytös tuntuu minusta haastavalta ja voisinko itse tehdä jotakin sellaista, mikä vähentäisi kokemustani asian kuormittavuudesta? Häiritsevällä käyttäytymisellä voi myös olla henkilölle itselleen tärkeä, selviytymistä tukeva merkitys. Äänen tuottaminen voi auttaa hallitsemaan ympäröivää ärsyketulvaa ja hyppiminen puolestaan antaa tärkeitä aistituntemuksia nivel- ja lihastunnon kautta. (Ala-Kihniä, Sollasvaara, HAASTE -hankkeen toimintamallikoulutusmateriaalit, 2014)

Lyhyesti kollegoiden kanssa aiheesta keskustellessani ylivoimaisesti eniten aiheista pinnalle nousi väkivalta ja sillä uhkaaminen. Kerratessani aiheen määrittelyä edellä olevan pohjalta huomattiin, että haastavan käytöksen ilmenemismuodot ovat kuitenkin huomattavasti moninaisemmat työkentällämme autismin kirjon parissa.

Keskiviikko 12.2.2020

Töissä on usein valitettavan vähän aikaa pedagogiselle keskustelulle ja perehdyttämiselle. Alalla vaihtuvuus on suurta ja jo muutamankin vuoden samassa paikassa työskennelleelle ihmiselle voi huoletta myöntää veteraanistatuksen. Se on sääli, koska pysyvyys ja asiakastunte-
mus ovat avainroolissa haastavia tilanteita kohdatessa ja autismin kirjon asiakkaiden kanssa työskentelyssä yleensä. Mitä paremmin tunnet asiakkaasi, niin sitä helpompi on yleensä reagoida yllättävissäkin tilanteissa.

Autistiselle henkilölle rutiinit ovat hyvin tärkeitä. Ne ovat usein tapa hallita hänelle vaikeasti ymmärrettävää maailmaa. Autistinen ei myöskään osaa soveltaa jossain toisessa tilanteessa opittua toimintamallia ilman harjoittelua uudessa ympäristössä, ja kognitiivinen taitamattomuus voi aiheuttaa henkilössä hermostumista. Muutosten vastustaminen on autistiselle keino hallita edes osaltaan ympäröivää todellisuutta. Myös positiivisiin muutoksiin liittyvä jännitys ja tietämättömyys uudesta voi laukaista ei-toivotun stressikäyttäytymisen. (Oksanen, 2019, 25)

Tänään nousi keskusteluissa esille se, miten kokemus näkyy meidän hieman kauemmin asiakasryhmän kanssa olleiden työotteessa. Asian toi esille kollega, joka on ollut nyt muutaman

kuukauden päivätoimintayksikössä töissä. Ennen kaikkea se hänen mielestään näkyy rentoutena, jatkuvana tilanteen tasalla pysymisenä ja kykynä vastata asiakkaiden vuorovaikutusaloitteisiin nopeasti ja tarkasti.

Jäin miettimään hiljaisen tiedon merkitystä, asiakastuntemusta ja kokemuksen mukanaan tuomia välineitä autismityössä. Tunnen asiakkaat hyvin ja osaan tuttujen asiakkaiden kohdalla tulkita pieniäkin viitteitä stressistä tai vuorovaikutushalukkuudesta esimerkiksi nonverbaalisen viestinnän perusteella. Pitkä kokemus auttaa ehkä myös uusien asiakkaiden kohdalla havainnoimaan niitä merkkejä, joista saa aikaiseksi positiivisia kohtaamisia ja vuorovaikutustilanteita sekä löytämään tilanteeseen sopivimman menetelmän.

Jokainen päivä on erilainen ja täynnä oppimiskokemuksia myös työntekijän näkökulmasta. Yllättäviä tilanteita sattuu jatkuvasti ja niistä on osattava oppia ja reflektoida niitä oman toimintansa sovittamiseksi seuraavaan samantapaisen tilanteen sattuessa kohdalle. Ei kuullosta helpolta, eikä se aina sitä ole. Toisaalta se on ehdottomasti hienoimpia yksittäisiä piirteitä autismin kirjon asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä. Miten tätä tilanteessa elämisen taitoa ja jatkuvaa vireystilan arviointia parhaan mahdollisen toimintamallin löytämiseksi kohtaamistilanteissa voi perehdyttää uusille työntekijöille? Siinä riittää vielä pohdittavaa ja auki kirjoitettavaa.

Torstai 13.2.2020

Työni on luonteeltaan tiimityötä ja ideaalitulanteessa mahdollisimman pysyvää, niin asiakkaiden kuin henkilökunnankin osalta. Vaihtuvuus on kuitenkin alalla suurta. Mikä kannattelee työelämässä ja auttaa minua kestämaan jatkuvaa kuormitusta. Ensimmäisenä tuli mieleen avoimuus ja luottamus työtiimin ja esimiehen välillä. Mitä enemmän pystyt käymään ammatillista keskustelua, purkamaan tilanteita, ottamaan ja antamaan palautetta ja pohtimaan työhön liittyviä mahdollisesti kuormittavia seikkoja, sitä paremmin ymmärrät työtäsi ja jaksat tehdä sitä.

Haastavien tilanteiden purkukeskustelut, kyky kuunnella ja asettua kollegan asemaan ovat ensiarvoisen tärkeitä. Olen urallani käynyt läpi työtiimini kanssa lukemattomia tilanteita ja miettinyt niihin ratkaisumalleja ja suunnitellut niiden pohjalta jatkotyöstöä. Tärkeintä on sen tajuaminen, että haastava käytös ei ikinä kohdistu minuun henkilönä, vaan on reaktio jostain muusta, hyvin usein ymmärtämättömyydestä. Ohjaajana tehtäväni on päästä kiinni haastavan käytöksen syyhyn ja opittava vähitellen ennakoimaan niitä tilanteita. Mitä enemmän aiheeseen saa näkökulmia, niin sitä paremmin niihin on mahdollista reagoida. Muita kannattelevia asioita ovat asiakailta tuleva välitön ja aito palaute ja ne pienin askelein tapahtuvat edistyneen ja onnistumisen hetket. Nautin myös suunnattomasti päästessäni kokeilemaan uusia asioita ja menetelmiä ja soveltamaan niitä autismikirjon kanssa tehtävässä työssä. Joka päivä yllätyn ja opin uutta.

Perjantai 14.2.2020

Tänään pääsin palaverissa tuomaan julki huoleni pedagogisen keskustelun vähyydestä. Huoleen tartuttiin heti ja aloimme mieltä yksikkötasolla mahdollisuuksia järjestää työtiimeille enemmän suunnittelu-aikaa. Alustavasti saimme upotettua tiimeille suunnittelu-aikaa siten, että otamme enemmän yhteistoimintaa viikossa yhdelle iltapäivälle, jolloin yksi tiimi hoitaa kahden tiimin asiakkaat ja vapauttaa toisen suunnittelemaan. Tämä oli helppo järjestää, sillä yhteistoimintaa oli jonkun verran jo valmiina toiminnan rakenteissa. Teoriassa kaikki siis toimii, mutta aika näyttää onnistuuko se myös käytännössä. Rakenteiden muutoksiin tarvitaan sekä yhteistä tahtotilaa, motivaatiota niiden muutosten tekemiseen, että joku, joka saa tapahtuman liikkeelle.

Toiminnan ollessa jatkuvassa muutoksessa henkilökunta tuntuu jotenkin turtuvan päätösten tekemiseen. Alalle on tyypillistä, että jatkuvasti on erilaisia hankkeita ja uusia raportoinnin kohteita, joista osa koetaan hyödyttömiksi. Varsinkin kun edellistä kokeilua ei viedä maaliin ennen seuraavan aloittamista. Muutosten tulee olla sellaisia, että niiden tekemiseen löytyy sisäinen motivaatio ja ne koetaan hyödyllisiksi. Tuntuu siltä, että mitä enemmän muutoksia on liikkeellä, niin sitä enemmän ja voimakkaampaa on myös muutosvastarinta. Jatkuva työn kehittäminen ja uuden oppiminen on autismin kirjon kuntoutusten keskiössä, mutta motivaation täytyy löytyä työntekijästä itsestään.

Viikkoyhteenveto

Keskeiset teemat: Haastavan käytöksen määrittely, pedagoginen keskustelu ja tiimin sisäinen vuorovaikutus, oma tapa käsitellä kuormittavia tilanteita.

Kun peilaan kulunutta viikkoa sille asettamieni tavoitteiden valossa, niin tuli sekä onnistumisia, että epäonnistumisia. Huomasin kehittyväni raporttien kirjoittamisessa ja jo nyt pohtivani työtäni ja sen teemoja aiempaa analyttisemmin. Opinnäytetyö teemoineen alkoi jo muodostaa selkeän osan jokapäiväistä arkeani. On hauskaa huomata, että opinnäytetyöprosessin teknisestä osuudesta voi vetää suoran yhtäläisyysmerkin työelämään, toimintamallien tunnistamiseen ja harjaannuttamiseen sekä niiden tietoiseen muuttamiseen.

Illoinen olen myös siitä, miten työtoverini ovat ottaneet opinnäytetyöni vastaan: Keskustelua on paljon, se on vaivatonta ja luontevaa. Ihmiset tulevat oma-aloitteisesti kertomaan ajatuksiaan ja aiheita työhön liittyen.

3.2 Viikko 2

Viikkosuunnitelma

Edellisen viikon teemat jatkuvat: Eli materiaalinkeruuta, monipuolisia keskusteluja arjesta, hiljaisen tiedon näkyväksi tuomista ja näkökulmien etsintää perehdytysmateriaalin fokukseen.

Maanantai 17.2.2020

Huomaan työstäväni tämän opinnäytteen aihetta ja sisältöjä jatkuvasti. Tänään pohditutti roolitus ja ohjaajan tilanteessa eläminen poikkeustapauksissa. Työpaikallani oli tänään palohälytys, jossa asiaa pääsi aitiopaikalta seuraamaan. Jokaisen toimijan selkeä rooli palohälytyksen tai muun äkillisen struktuurimuutoksen tapahtuessa on äärimmäisen tärkeää toiminnan sujuvuuden kannalta. Autismikirjon asiakkailla haasteet poiketa struktuurista ja aistiylherkkyydet tuovat näihin poikkeustilanteisiin oman pikantin lisänsä. Kaikilla tulee olla taju siitä, miten edetään, jotta haastavilta tilanteilta vältytään ja toiminta on mahdollisimman turvallista.

Sama roolitus asiakkaan käyttäytyessä uhkaavasti tai esimerkiksi sairaskohtauksen sattuessa on myös suunnitella etukäteen: Kuka ottaa tilanteessa vastuun ja hoitaa ohjauksen, puhuu, antaa tehtävät muille tilanteessa oleville ohjaajille, hoitaa purku- ja reflektiokeskustelun ja raportoi tilanteen tarvittaville tahoille.

Tiistai 18.2.2020

Tänään kävin kaksi pitkää ja tuottavaa keskustelua kollegojeni kanssa. Ensimmäisessä pohdittiin luottamusta. Mikä tekee työntekijästä luotettavan? Millaisen ihmisen kanssa on helppo tehdä töitä ja olla työpaikalla?

Ensimmäisenä nousi esiin se, että on syytä olla ajoissa paikalla. Molemmilla oli kokemuksia kollegoista, joilla on taipumus myöhästellä tai lähteä töistä ilmoittamatta. Autismikirjon kanssa tehtävä työ on luonteeltaan sellaista, että tilanteet ja tunnelmat saattavat vaihtua salamannopeasti seesteisestä hektiseen. On siis suotavaa, että ei missään olosuhteissa joudu tekemään työtään täysin yksin, vaan voi luottaa siihen, että kutsuetäisyydellä on työpari, joka saapuu avustamaan, jos tilanne niin vaatii. Jos esimerkiksi äärivuoroissa on kaksi työntekijää, niin toisen tulisi myös olla sellainen, joka tuntee asiakkaat suhteellisen hyvin. Osaa ennakoida mahdollisesti haastavia tilanteita ja ohjeistaa kokemattomampaa työntekijää sellaisen sattuessa. Perehdyttämisen onnistuminen on erinomaisen tärkeää. Oppiminen tapahtuu kuitenkin pääsääntöisesti käytännön työssä, joten kokeneemman työntekijän on hyvä osata sanoittaa myös omaa toimintaansa perehdytystyössään.

Toinen päivän keskusteluista liittyi niihin muistijälkiin, joita vanhat asiakkaat jättävät meihin. Onnistumisia, epäonnistumisia ja oppimiskokemuksia. Näitä kokemuksia puidessa, on hyvä kiinnittää huomiota realismiin painottaen positiivisia kokemuksia: helposti perehdytystyössä tulee kerrottua kaikkein hurjimmat kohdatut tapahtumat ja peloteltua uusia työntekijöitä.

Ammatillisesti kaikkein kiinnostavinta ja hyödyllisintä näissä hurjalta kuulostavissa tilanteissa on se, miten ne käytiin läpi, mikä niihin oli syynä ja mitä niistä opittiin. Miten tilanteita jatkossa ennakoitiin, jotta ne saatiin vähenemään.

Keskiviikko 19.2.2020

Vahvan tuen autismikirjon asiakkaiden kanssa työskennellessä pitää tiedostaa koko ajan mitä on tekemässä ja mitä ympärillä tapahtuu. Keskustelin tänään aiheesta esimiehen kanssa ja puhuttiin harjoittelun ja kokemuksen merkityksestä. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja asiakastuntemus vasta kehityksessä. Kun yksikössä on ollut pitkään rauhallinen kausi menossa, niin uudet työntekijät eivät tiedä ja vanhemmatkin unohtavat ajoittain sen tosiseikan, että melkein jokaisella vahvan tuen asiakkaalla on historiassaan kausia, jolloin on sattunut ja tapahtunut enemmän. Asiaan ei kiinnitä huomiota, ei osaa varoa ja riskit haastavalle käytökselle kasvavat. Tämä ei tarkoita sitä, että koko ajan pitäisi olla yliviritystilassa, pelätä tai jännittää. Ajan tässä takaa sitä, että asia pitää tiedostaa ja huomioida ympäristön merkkejä ja tapahtumia. Tarpeettomia riskejä on turha ottaa.

Mietin myös huomioitavia seikkoja, jotka eivät välttämättä tulisi ensimmäisenä mieleen. Pukeutumisen: Aistiliherkkyyksistä johtuen tietyt kirkkaat värit, kuviot ja kuvat vaatteissa saattavat laukaista haastavaa käytöstä. Lisäksi kannattaa huomioida se, että liian ihonmyötäisiä vaatteita ei kannata käyttää. Ainakin itsestä on huomattavasti miellyttävämpää, kun asiakas tarttuu kynsillään ihon sijasta pelkkään vaatteeseen. Kaulassa roikkuvia avainnippuja ei kannata käyttää, koska ne kiinnostavat ja niihin on luontevaa tarttua. Korvakoruja kannattaa varoa, koska niistä saattaa olla helppo repäistä. Sen lisäksi kiiltävästä kiinnostunut asiakas on aikoinaan syönyt kollegani korvakorun repäistyään sen ensin irti korvasta. Vaatteissa ja kenissä on myös huomioitava se, että niissä tulee päästä mahdollisimman hyvin liikkeelle, koska yllättäviä tilanteita sattuu.

Tärkein huomioitava asia ohjaustilanteessa on etäisyyden ja ympäristön havainnointi. Itsensä kannattaa asemoida siten, että tie taakse on avoin. Yllättävässä uhka- ja vaaratilanteessa et halua jäädä asiakkaan ja seinän väliin vaan tarvittaessa on hyvä päästä pois alta. Lisäksi pitää tiedostaa turvallinen etäisyys lyöntien ja potkujen varalta. Kuinka nopea olen ja missä vaiheessa ehdin vielä väistää. Kaikki edellinen pitää kuitenkin saada verhottua normaaliin ohjaus- ja vuorovaikutustilanteeseen. Miten näytän vielä rennolta ja läsnä olevalta huomioidessani kaiken edellisen? Kuulostaa hieman haasteelliselta, mutta asian tiedostamalla tätä kykyä on mahdollista kehittää. Itsekontrollisuunnitelma kannattaa myös laatia helpottamaan omien reaktioiden ja itsensä tuntemista. Itsetuntemuksesta ja omien rajojen ja vajavaisuuksien hahmottamisesta turvallinen työtapa kuitenkin lähtee liikkeelle.

Torstai 20.2.2020

Tänään puhutti ja mietitytti työnohjaus. Työkenttäämme pidetään melkoisen kuormittavana ja asia on saatu pienen tauon jälkeen taas kevääksi järjestymään. Tapoja toteuttaa työnohjausta on jokseenkin yhtä monta kuin on työpaikkoja, työntekijöitä ja työnohjaajia. Mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi toiselle. Joku kaipaa suurta ryhmää, jossa voi vetäytyä tarkkailijan ja kuuntelijan rooliin, toinen keskustelua asiakkaista ja case-työskentelyä erilaisten teemojen ympärillä, kolmas pienryhmätyöskentelyä, neljäs terapeutista tuuletusta, viides äiti-hahmoa ja lohduttajaa, kuudes koulutusta, seitsemäs toiminnallisuutta jne. Urani varrelle on nopeasti laskettuna mahtunut kymmenisen työnohjaajaa ja tapaa toteuttaa sitä, on ollut hyviä ja sellaisia, jotka eivät työryhmälle niin hyvin sopineet. Tärkeintä lienee se, että työnohjaajalla on kyky muotoilla työnohjaus kulloistakin työyksikköä ja sen tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla palvelevaksi. Se ei aina ole helppoa, koska työyhteisökään ei aina tunnista omia kehittymisen paikkojaan.

Hyvän työnohjauksen merkitys työn ammatillisessa reflektoinnissa on sekä yksikön, että yksilön ammatillisessa kehittämisessä ja työhyvinvoinnissa hirvittävän suuri. Olen ollut työnohjauksessa, jossa työyhteisö dominoivimmat jäsenet vievät kaiken tilan ja ajan, manipuloivat työnohjaajaa ja saavat koko työnohjauksen käsittelemään omia ongelmiaan. Hyvä työnohjaaja osaa jakaa ajan ja tilan kaikkien kesken, sekä muodostaa ryhmän siten, että kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi.

Työnohjauksen tulisi olla myös riittävän pitkäjänteistä. Ihan samalla lailla kuin meillä asiakastyössä, niin myös työnohjaajalla kuluu aikaa siihen, että oppii tuntemaan kohderyhmänsä riittävän hyvin. Kun pohjatyö on tehty ja tuntemus on riittävällä tasolla, niin varsinainen työnohjaus vasta alkaa. Monesti sorrutaan siihen, että työnohjauksia on resurssien takia liian harvoin ja juuri kun aletaan päästä vauhtiin, niin työnohjauskerrat ovat jo ohitse.

Perjantai 21.2.2020

Viikon viimeinen päivä: tein lähinnä kirjauksia, IMO -suunnitelmia ja palvelutoiminnan suunnitelmia. Lisäksi pohdin kulunutta viikkoa. Materiaalia on karttunut valtavasti ja siitä on ollut hirvittävä hyöty opinnäytetyön kannalta. Työn runko alkaa hahmottua ja alkaa olla aika siirtyä sen viimeistelyyn. Ensi viikko on viimeinen täällä ja aion ottaa siitä kaiken irti: kerätä lisää materiaalia, haastatella kollegoita ja löytää uusia näkökulmia. Päästä kiinni opinnäytetyöni ytimeen löytämällä kaikesta sen, mikä hyödyttää uutta työntekijää eniten. Tavoite on siis pikkuhiljaa päästä rajaamaan ja löytää se työn punainen lanka.

Viikkoyhteenveto

Keskeiset teemat: Tehtävänjako akuutissa kriisitilanteessa, haastavan käytöksen tilanteiden purkamisen oppiminen, haastava käytös ja perehdytys: Oman toiminnan sanoittaminen,

itsekontrollisuunnitelma, työnohjaus, sen monipuolista kenttää ja tärkeyttä yksilölle ja työyhteisölle.

Monipuolinen viikko, jonka aikana tuli pohdittua asioita useammalta eri kannalta.

Ensimmäinen iso asia viikon pohdinnoista oli tehtäväjako akuutissa kriisitilanteessa: Kuka ottaa tilanteessa vastuun ja hoitaa ohjauksen, hoitaa puheen, antaa tehtävät muille tilanteessa oleville ohjaajille, hoitaa purku- ja reflektiokeskustelun ja raportoi tilanteen tarvittaville tahoille. Työnjako ja marsijärjestys on yksikössämme sovittu hieman eri tavalla eri tilanteissa. Palohälytyksen ym. yllättävän kaikkia koskevan tilanteen sattuessa toimintamalli on sovittu koko työyhteisön palaverissa. Roolit on jaettu ja kirjoitettu auki. Toimintaohjeet on kirjattu palo- ja pelastustoiminnan kansioon ja lyhyemmin ilmoitustaululle, josta näkee oman roolinsa kuvauksen.

Työntekijöillä tulisi olla selkeä käsitys siitä, kuinka hyökkäävä käytös korvataan turvallisella käytöksellä. Tämän ymmärtämyksen tulisi peilata ehkäiseviä interventiosuunnitelmia. Ilman näitä suunnitelmia työntekijöillä on riski enemmänkin ”reagoida” hyökkävään käytökseen kuin toimia ”suunnitellulla tavalla”. Systemaattisen suunnitelman puuttuessa (ensisijainen suunnitelma) hätäsuunnitelmasta tulee ensisijainen suunnitelma. (Smith, 2002, 15)

Haastavan käytöksen tilanteissa toimintamalli on sovittu pääpiirteittäin: Yksi ohjaajista, yleensä se, joka on ensimmäisenä paikalla, ottaa tilanteen johtaakseen ja hälyttää apua tarvittaessa. Tämä ohjaaja johtaa puhetta ja antaa ohjeet sekä asiakkaalle sanoittamalla toimintaa, että muille ohjaajille, jos tarvitaan rauhoittavaa elementtiä (esim vettä) tai kiinnipitoa. Avustavat ohjaajat toimivat tilanteen vastuuhjaajan ohjauksen mukaan, eli puuttuvat tilanteeseen vasta saatuaan siihen luvan. Vastuuhjaajaa voi myös vaihtaa kesken tilanteen, jos se koetaan tarpeelliseksi. Syy tähän on yksinkertainen: Mitä useampi ohjaaja on aktiivinen tai puhuu tilanteessa, niin sitä enemmän asiakkaan fokus särkyä, tilanteen ja ohjeiden seuraaminen vaikeutuu ja stressitaso nousee. Yhdellä aktiivisella ohjaajalla, joka hallitsee tilannetta, on parempi mahdollisuus saada se rauhoittumaan puheella, eleillä, itsekontrolliaan lainaamalla ja toiminnanohjauksella.

Haastavan käytöksen tilanteiden purkaminen mietitytti myös. Mitä ja miten niistä voi oppia? Usein tilanteista tehdään haitta- ja vaaratilanne ilmoitus ja kirjaus, joissa molemmissa tilannetta kuvaillaan varsin lyhyesti. Henkilökunnan kanssa purkaminen tapahtuu keskustellen, mutta niistä ei välttämättä tehdä muistiinpanoja. Haastavan käytöksen tilanteista olisi kuitenkin saatava mahdollisimman paljon irti monelta osa-alueelta, jotta jatkossa toimintamallin, ennakkoinnin ja varoitusmerkkien rakentaminen ja tunnistaminen olisi helpompaa.

Kirjoitettujen raporttien tarkoituksena on:

- Tarjota kuvaus siitä, mitä tapahtui
- Informoida poissaolleita tiimin jäseniä
- Kommunikoida ohjaajien, johtajien ja muiden kanssa
- Luoda virallinen ja pysyvä arkisto
- Ehdottaa uudistuksia yksilö- tai ryhmäsuunnitelmiin
- Tarjota asiatarikkaa kuvausta ammattimaisista interventioista
- Suojella ammattilaisia ja laitoksia henkilökunnan suorituksen väärintulkinnalta

Kirjattaessa kannattaa muistaa seuraavat asiat

- Jos se, mitä teit oikein, ei ole kirjoitettuna, sitä ei tapahtunut.
- Jos sattui virhe, etkä kirjoittanut ylös mitä tapahtui, on olemassa kaksinkertainen epäily.
- Jos välikohtaus on kirjoitettu epätarkasti tai väärin, se tapahtui sillä tavalla, kuin sen kirjoitit.
- Käytä yksinkertaista, lyhyttä ja ammattitermitöntä kieltä.

(Smith, 2002, 82)

Yllä lyhyesti se, mitä PART -koulutus antaa ohjeeksi haastavan käytöksen raportoinnista. Mielestäni tärkeitä asioita, jotka ainakin pitää muistaa: herkästi sorrumme kirjatessa epätarkkuuksiin kiireeseen vedoten. Jotta tuloksellinen seuranta ja toimintamallien jatkokehittely olisi mahdollista, niin näin ei kuitenkaan saisi olla.

Viikon aikana nousi esille myös oma toiminta ja sen sanoittaminen perehdytystilanteessa. Miten pukeudun ja miksi? Miten sijoitun ja ympäristöön ja asiakkaaseen nähden ja miksi? Tärkeitä kysymyksiä, joista molemmat ansaitsevat huomiota perehdytysmateriaalia kirjoitettaessa. Molempiin pätee vahvasti työturvallisuuden näkökulma: sekä oikeanlainen pukeutuminen, että ympäristön uhka- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja niihin reagointi muodostavat keskeisen osan turvallista työtapaa.

Itsekontrollisuunnitelma on myös asia, joka on auttanut ja kehittänyt itseäni valtavasti vuosien aikana liittyen haastavan käytöksen tilanteissa toimimiseen, helpottanut niiden purkamista ja vähentänyt työn kuormittavuutta.

Itsekontrollin säilyttäminen vaikeissa olosuhteissa on ammattimaisen käytöksen tunnusmerkki. Kuitenkin on vaikeaa pysyä rauhallisena ja kontrollissa kun sinua vastaan hyökätään fyysisesti. Ainoa luotettava tapa ammattilaisille selviytyä tästä 'Fight or Flight'-vaikutuksesta on kehittää joukko ennalta suunniteltuja interventioita kontrollin säilyttämiseen (tai uudelleen saavuttamiseen). Stressi, jonka aiheuttavat toistuvat 'Fight or Flight' -heräämiset, kumuloi sen

vaikutuksiin. Siksi suunnitellut metodit tämän stressin vähentämiseen ja emotionaalisen tasa-painon säilyttämiseen ovat myös välttämättömiä. (Smith, 2002, 28)

Lyhyesti kyse on siis siitä, että opit tuntemaan omat reaktiosi stressaavassa ja uhkaavassa kohtaamisessa, ja kehität niihin tilanteisiin toimintamallit, joiden avulla pystyt reagoimaan jäsennellysti ja harkiten tilanteen vaatimalla tavalla. Edelleen suunnittelet itsellesi sopivat stressinpurkukeinot, joita tilanteesta palautuminen omalta kohdaltasi edellyttää. Kaikki meistä ovat yksilöitä ja yksi ainoa tapa emotionaaliseen vahvistamiseen ei toimi kaikilla. On siis tärkeää löytää oma tapansa. Mitä paremmin olet tasapainossa, sitä ammattimaisemmin pystyt tilanteessa suoriutumaan ja sitä vähemmän kuormitut.

Viikon lopuksi pohdin työnohjausta, sen monipuolista kenttää ja tärkeyttä yksilölle ja työyhteisölle.

3.3 Viikko 3

Viikkosuunnitelma

Viimeinen työviikko nykyisessä työpaikassani. Keskityn mahdollisimman monipuoliseen asiakastilanteiden havainnointiin ja perehdytykseen ja haastavan käytöksen tilanteisiin liittyvään keskusteluun ja reflektioon. Olen sopinut, että viikon aikana haastattelen erilaisissa työuransa vaiheissa olevia kollegoitani. Eli tarkoitus on saada erilaisia näkökulmia aiheeseen ja löytää sieltä punainen lanka varsinaiseen työhön.

Maanantai 24.2.2020

Tänään ilokseni huomasin, että viime viikolla aloitettu tiimipalaverikäytäntö saatiin toimimaan. Pääsimme oman tiimin kanssa käymään pedagogista keskustelua asiakkaista, jakamaan vastuualueita ja tehtäviä sekä sopimaan uuden työntekijän perehdytysvastuista. Allekirjoittaneella alkoi nykyisen työn viimeinen viikko, joten asiaa oli paljon. Annoimme yksikön esimiehelle palautetta, että käytäntöä on hyvä jatkaa, koska uuden työntekijän vastaanoton ja ryhmäyttämisen takia se on erinomaisen tärkeää. Pysyvyys on kuitenkin yksi keskeisiä asioita työssä viihtymisen ja asiakastyytyväisyyden kannalta, joten siihen kannattaa satsata.

Tiistai 25.2.2020

Tänään sovin tukun haastatteluja kollegojen kanssa. Onnistuin sopimaan haastattelut siten, että haastateltavat ovat vastavalmistuneesta, juuri aloittaneesta 20 vuotta autismikirjon kanssa työskennelleisiin. Samoin koulutustausta vaihtelee sosionomin, lähihoitajan, fysioterapeutin ja toimintaterapeutin välillä. Uskon, että näistä haastatteluista saan paljon apua varsinaisen materiaalin fokuksen löytämiseen.

Keskiviikko 26.2.2020

Haastatteluja ja niiden litterointia. Paljon mielenkiintoisia asioita ja mielenkiintoisia pointteja, joita en itse ole tullut ajatelleeksi.

Palasin taas pedagogisen keskustelun tärkeyteen. Jos saa omalle työtiimilleen syntymään avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin, niin keskustelu vaikeistakin asioista mahdollistuu ja ammatillinen reflektio ja oma työn kehittyminen lisääntyy huomattavasti. Ihmiset näkevät asiat eri tavalla ja luovat erilaisia näkökulmia. Työn kehittämisen kannalta asioiden jakaminen ja reflektointi ovat ehkä keskeisin osa ammatillista osaamista ja sen kehittymistä. Pitää myös osata ja uskaltaa antaa palautetta ja nostaa asioita esille. Ennen kaikkea muistaa, että asiat keskustelevat.

Torstai 27.2.2020

Etä- ja koulupäivä. Palvelutoiminnan suunnitelmien tekoa ja muita kirjallisia töitä. Eniten pohditutti kirjaaminen ja erilaiset kirjalliset arvioinnin ja suunnittelun välineet ammatissani. Kaikki järjestelmät on uusittu tässä viimeisen vuoden aikana. Seurauksena on ollut se, että käytössä on useita osittain päällekkäisiä järjestelmiä ja ajoittain tuntuu siltä, että tekee turhaa työtä.

Suurin osa asiakkaisiin liittyvästä materiaalista on kasattu yhteen järjestelmään, johon on koottu perustietojen ja lääkityksen lisäksi palvelutoiminnan suunnitelmat, IMO, tavoitteet ja niiden seuranta, kirjaukset, laskutus ja palvelutuotteet. Idea on erinomaisen hyvä, mutta toteutus ainakin toistaiseksi ontuu. Materiaalia ja erilaisia ominaisuuksia on valtavasti ja niiden löytäminen/tarkoituksenmukainen käyttö on varsin haastavaa. Esimerkiksi palvelutoiminnan suunnitelman pitäisi olla helposti saatavilla oleva avoin työväline, mutta sen saatavuus järjestelmästä on varsin haastavaa. Lisäksi ainoastaan osa henkilökunnasta on saanut järjestelmän käyttöön koulutuksen, jolloin paine kasaantuu tietyille työntekijöille.

Järjestelmän käyttökoulutukseen tulisi satsata ja mieluummin ennen kuin järjestelmä otetaan pakollisena käyttöön. Kaikilla pitäisi olla perustiedot ja lisäksi työpaikoilla pitäisi olla joku, joka pystyy toimimaan käyttötukena. Lisäksi olisi parasta ottaa uudet järjestelmät käyttöön toimintakauden alussa, jolloin siirtymä olisi luontevampaa kuin kesken toimintakauden.

Perjantai 28.2.2020

Viimeinen työpäivä nykyisessä työpaikassa. Haikeita jäähyväisiä ja luopumista. Asiakkaita, joista osan tunnen koko seitsemän vuoden työssäoloajan ajalta, tulee varmasti ikävä. Työpaikallani järjestettiin tänään Avekki -menetelmän kertaus. Nykyisin uhka- ja vaaratilanteita on sen verran harvoin, että turvallisen työotteen kertaaminen säännöllisesti on erinomaisen tärkeää. Avekissa edelleen mietityttää se, että varsinkin ryhmätoimintaan kykenemättömien

vahvan tuen asiakkaiden kanssa on usein 1:1 tapahtuvaa. Jos uhka- ja vaaratilanne tulee, niin olet siinä aluksi yksin. Miten silloin tulee toimia ja mitä asioita tulee huomioida? Suurin osa peloista ja työtaturmista sekä jännityksestä liittyy näihin tilanteisiin. Miten tätä voi purkaa ja miten jännitystä vähentää? Avekki ei anna tähän vastausta, ja se on menetelmän suurin puute.

Viikkoyhteenveto

Keskeiset teemat: Pedagoginen keskustelu ja työilmapiiri: jakaminen ja reflektointi, asiakastietojärjestemät ja niihin kouluttaminen, yksin oleminen haastavan käytöksen tilanteissa, haastavan käytöksen tilanteiden harjoittelun merkitys.

Pedagoginen keskustelu ja työilmapiiri nousivat esille alkuvuikosta. Viikon tekstejä lukiessani nousee esille yksi kappale: Työn kehittämisen kannalta asioiden jakaminen ja reflektointi ovat ehkä keskeisin osa ammatillista osaamista ja sen kehittymistä. Pitää myös osata ja uskaltaa antaa palautetta ja nostaa asioita esille. Ennen kaikkea muistaa, että asiat keskustelevat.

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on vaikea laji. Helposti otamme asiat siten, että ne kohdistuvat henkilöömme, eivätkä toimintaan, jota voisi kehittää. Emme pysty ottamaan palautetta vastaan vertaisiltamme rakentaaksemme sen pohjalta uutta, laadukkaampaa toimintaa, vaan kaivaudumme poteroihimme kiukuttelemaan ja kiroamaan pahaa maailmaa. Riskiriita asiakastyön näkökulmaan on huomattava: Yksi keskeisistä työssä jaksamisen avaimista haastavaa käytöstä kohdatessa on sen tosiseikan tajuaminen, että uhkaukset ja väkivalta eivät kohdistu minuun henkilönä vaan ovat reaktio jostain muusta. Jos pystymme ajattelemaan näin asiakastyössä, niin miksi se on niin vaikeaa kollegojen ollessa kyseessä.

Asiakastietojärjestemät ja niihin kouluttaminen mietitytti myös. Miten ja missä vaiheessa uudet järjestelmät tulisi ottaa käyttöön, jotta työstressi vähenisi ja työntekijät olisivat vastaanottavaisia järjestelmien käyttöönotolle. Kesken toimintakautta ei tarvita yhtään uutta epävarmuustekijää työssä jaksamisen kannalta, joten parasta olisi satsata loma-aikoihin ja kehittämispäiviin uusia järjestelmiä lanseerattaessa, jotta niitä ei koettaisi taakaksi.

Haastavaan käytökseen liittyen pinnalla olivat ne tilanteet, joihin joutuu yksin. Miten silloin on turvallista toimia? Kaikki käymäni koulutukset, joissa fyysisestä rajoittamisesta ja väkivaltatilanteista puhutaan, perustuvat siihen, että tilanteessa on aina vähintään kaksi ohjaajaa. Aina ei kuitenkaan ole. Varsinkin vahvan tuen asiakkaiden kanssa liikutaan usein yksin virike-tulvan hillitsemiseksi ja stressin vähentämiseksi. Seuraavat ohjeet perustuvatkin siis omaan kokemukseen ja menetelmien soveltamiseen, jota vuosien varrella on tehty paljon.

Ohjeita ollessasi yksin haastavan käytöksen tilanteessa:

1. Kutsu apua: Paina hälytysnappia, voimista ääntäsi. Pysy kuitenkin rauhallisena, pelko projisoituu herkästi asiakkaaseen.
2. Jatka puhumista. Käytä asiakkaan nimeä. Yleensä asiakas tunnistaa ja reagoi omaan nimeensä. Käytä selkokieltä. Kolmen sanan ohjeet ovat jo pitkiä. Puhuminen on edelleen paras vaihtoehto rauhoittaa tilanne.
3. Sijoittuminen. Pysy poissa iskujen ulottuvilta, mutta älä pakene. Pysyttele rauhallisena. Etäisyys on tärkeä asia luottamuksen ja vuorovaikutustilanteen rakentamisessa. Jos asiakas luulee, että pakenet, niin tilanne usein eskaloituu väkivallaksi. Pidä kuitenkin huolta, että tarvittaessa pystyt pakenemaan tai väistämään mahdollisen hyökkäyksen. Tarkkaile tilannetta äläkä irrota katsettasi asiakkaasta.
4. Asiakkaan hyökätessä väistä hyökkäystä mieluummin kuin pakene. Väistämisen jälkeen pyri taakse, koska siellä olet paremmin turvassa iskuilta. Yritä saada kädet hallintaan ja siellä takana ollessasi myötäile asiakkaan liikkeitä. Puhu samalla koko ajan ja yritä rauhoittaa tilanne. Sanoita toimintaasi sekä asiakkaalle, että itsellesi.
5. Ole kärsivällinen. Kun sinua vastaan hyökätään, muista, että hyökkäys ei voi kestää ikuisesti. Suurin osa hyökkäyksistä menettää liikevoimansa ja loppuu minuuttien sisällä. Muista, että jopa ammattilaisnyrkkeilijät pitävät taukoa kolmen minuutin välein.
6. Kontrolloi itseäsi. Käytä itsekontrollisuunnitelmaasi. Anna sen toimia puolestasi. Jos menetät kontrollin, on todennäköisempää, että loukkaannut tai satutat asiakastasi.

(Lähde: Oma pohdinta, pitkä kokemus ja kirjoitetut, hyväksi havaitut käytänteet haastavan käyttäytymisen tilanteessa.)

Hyvin usein apu ehtii paikalle nopeasti ja pääset toimimaan Avekki- tms. ennalta sovitun toimintaohjeen tai menetelmän mukaisesti ennen kuin asiakas käy päälle tai joudut häntä rajoittamaan. On kuitenkin hyvä tiedostaa miten toimia ja valmistautua siihen.

Aina tulee myös muistaa harjoitella näitä taitoja säännöllisesti. Läheskään jokaisessa työpaikassa haastavan käytöksen tilanteet eivät ole arkipäivää, vaan niitä sattuu varsin harvoin. Keskellä opitulla on taipumus unohtua ajan kuluessa ja siksi säännöllinen kertaus on tärkeää.

3.4 Viikko 4

Viikkosuunnitelma

Perehdytysmateriaalin kanssa jatkan rungon työstämistä ja sen muodon hahmottamista. Lisäksi suunnitelmissa on aloittaa materiaalin työstäminen lopullisempaan muotoon. Teorian puolella jatkan eri menetelmien kertaamista. Puran viime viikolla tehdyt haastattelut. Lisäksi valmistelen ensimmäiset havainnointikäynnit tulevaan työpaikkaani. Tarkoituksena on havainnoida ja suunnitella toimintaympäristöä.

Maanantai 2.3.2020

Materiaalin ja perehdytysmateriaalin runkoon keskittynyt päivä. Tein myös viikkosuunnitelman ja aikataulutin työtäni. Materiaalia on paljon ja rajaamisessa on paljon työtä. Tavoitteena on saada tällä viikolla saada se kasattua niin, että oleelliset asiat ovat työni kannalta selvillä.

Tiistai 3.3.2020

Aloin valmistella ensimmäiseen havainnointikäyntiin liittyviä asioita: Mitä tulee ympäristön ja tilojen kannalta huomioida mahdollisimman turvallisen työympäristön luomiseksi? Virikemäärä? Tilojen esteettömyys? Hälytysjärjestelmät? Välineiden saatavuus? Aistiärsykkeet? Tilojen motivoivuus?

Keskiviikko 4.3.2020

Viime viikon haastattelut tuottivat pienet yllätyksen: eniten ehdottomasti toivottiin sitä, että kokeneemmat työntekijät ns. näyttäisivät eteen haastavan käytöksen tilanteissa ja muutenkin ohjaustyössä. Näin se hiljainen tieto, jota kokeneemilla työntekijöillä on, välittyisi parhaiten. Samoin oman toiminnan sanoittamista toivottiin kovasti. Itse kuulemma teen paljon päätöksiä ja johdan tilanteita niin vaistonvaraisesti johtuen pitkästä kokemuksestani, että sitä on todella mielenkiintoista seurata.

Ratkaisuna pohdin jonkunnäköistä työparitoimintaa perehdytysjakson aluksi, jotta seuraaminen helpottuisi. Haasteeksi muodostuu resurssi, varsinkin vahvan tuen 1:1 asiakkailta. Videot voisivat olla toinen ratkaisu: haasteeksi muodostuisi enää niiden katsomiseen käytettävä aika.

Torstai 5.3.2020

Teoriapäivä: jatkoin *Managing aggressive behaviour in care settings* - teoksen lukemista, siitä pohdintaa myöhemmin. Kävin myös kirjastossa ja totesin, että seuraavaksi siirryn yksityisten tai järjestökirjastojen pariin: aiheeni on sen verran spesifi, että lisätietoa löytynee parhaiten niistä.

Perjantai 6.3.2020

Teoriapäivä: jatkoin *Managing aggressive behaviour in care settings* - teoksen lukemista, siitä pohdintaa myöhemmin.

Viikkoyhteenvedo

Viikon teemat: Perehdytys ja ajatus parityöskentelystä perehdytyksen muotona.

Viikon keskeisenä teemana oli perehdytys. Miten kokeneempi työntekijä, joka toimii tilanteissa asiakastuntemuksen pohjalta, vaistojensa, itsekontrollisuunnitelman ja pitkän kokemuksen pohjalta, voisi mahdollisimman hyvin perehdyttää uutta työntekijää kohtaamaan ja toimimaan haastavan käytöksen tilanteissa? Työpariajatus nousi esiin kokeilemisen arvoisena asiana.

Työparina toimiminen vaatii sekä perehdyttäjältä, että perehdytettävältä paljon. Pitää olla avoin, luottaa työpariin ja pystyä keskustelemaan ammatillisesti vaikeista ja henkilökohtaisistakin ajatuksistaan. Jos perehdytettävä uskaltaa puhua tuntemuksistaan, jännityksistään, epävarmuudestaan ja ajatuksistaan paljon, niin perehdyttäjän on helpompi päästä kiinni perehdytyksen kannalta oleellisimpiin asioihin, eikä ainoastaan mekaanisesti käydä läpi toimintamallejaan. Perehdyttäjän pitää niin ikään osata sanoittaa toimintaansa tarkasti. Samoin perehdytyksessä pitää olla paljon aikaa käydä keskustellen tilanteita läpi, koska toimintamallit pitää päästä kunnolla purkamaan.

Miten työpariajatuksen sitten päästäisiin käytännössä ja mitä se vaatisi? Tärkeimmät asiat lienevät sitoutuminen, motivaatio ja aika. Työparille pitäisi pystyä suunnittelemaan mahdollisimman pitkälle yhtenevät työvuorot ja työtehtävät. Asiakkaat tulisi jakaa siten, että työparityöskentely olisi mahdollista toteuttaa käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Jos tehdään töitä vahvempaa tukea vaativien henkilöiden kanssa, niin siinä tapauksessa sellaisten, että toiminta tapahtuisi mahdollisimman pitkälle samassa tilassa. Samoin ryhmätilanteiden suunnittelussa pystyisi käyttämään hyödyksi ryhmiä, jotka jo valmiiksi vaativat kahden ohjaajan työpanoksen. Näin ollessa käytettävä resurssi kohdentuisi mahdollisimman hyvin, eikä perehdytys olisi pois asiakkaiden toiminnasta tai kuormittaisi muuta henkilökuntaa liikaa.

Työtehtävien suunnittelussa palautekeskustelulle ja reflektiolle olisi jätettävä päivittäin riittävästi aikaa, jotta pystyttäisiin puhumaan keskustelua herättäneistä ja mietityttävistä asioista. Jos aikaa ei ole tarpeeksi tai riittävän usein, mietityttäneet asiat usein unohtuvat. Reflektiokeskustelua ei kannata käydä asiakkaiden ollessa samassa tilassa, koska se aiheuttaa turhaan ylimääräistä kuormitusta ja häiritsee ohjaajan ja asiakkaan välistä vuorovaikutusta, joka on perustyön keskiössä.

Perehdyttäjän motivaatio ja koulutus ovat myös tärkeitä asioita, joista tulee huolehtia. Organisaation ja yksikönkin tasolla pitäisi kehittää koulutusta, joka valmistaisi ja auttaisi työntekijöitä perehdyttämään toisiaan. Koulutus voisi sisältää paitsi työn perusteiden ja kirjauksen kertausta, niin myös keskustelutaitojen, esiintymisen ja kuuntelutaitojen koulutusta. Kaikki eivät halua tai uskalla ottaa perehdytystä vastuulleen, monesti sen takia, että tuntevat olonsa asian kanssa epävarmoiksi. Koulutus auttaisi tässä asiassa.

3.5 Viikko 5

Viikkosuunnitelma

Luennon valmistelua, luento Laurea AMK:ssa Lasten ja nuorten kanssa työskentelyn kurssilla, Reflektio luennoista, teorian opiskelua ja perehdytysmateriaalin kasaamista tarkoituksena löytää suunta, johon materiaalia lähden viemään.

Maanantai 9.3.2020

sairaslomapäivä.

Tiistai 10.3.2020

Torstain luennon valmistelua: Tutkin materiaalia ja pohdin, miten luentoni rakennan. Peruskäsitteet tulee määritellä tarkkaan, varsinkin autismikirjon, stressin ja haastavan käytöksen osalta. Materiaalia poimin autismiliiton sivuilta (autismikirjo), haastekoulutus-materiaalista (haastavan käytöksen syyt ja stressi ja aiheeseen liittyvät videot), Amiedun asiakaspalvelukoulutusmateriaalit (oman työn reflektointi ja tapani valmistautua toteuttaa ja suunnitella työtäni). Törmäsin siihen, että olen vuosien varrella hankkinut itselleni tietoa varsin vaikuttavan määrän. Kirjoittelin auki niitä keskeisiä pointteja, jotka haastavaan käytökseen ja siinä kontekstissa toimimiseen vaikuttavat. Huomenna tarkoitus on sitten saada materiaali valmiiksi.

Kirjoittamista pitäisi harrastaa enemmän. Se toimii hyvin refleктоimassa omaa oppimistani ja osaamistani ja auttaa jäsentämään ajatuksia. Materiaalia tuntuu syntyvän kuin itsestään ja paperille sanalliseen muotoon tuotetusta tavarasta on helppo poimia oleellimmat asiat käyttöönsä.

Keskiviikko 11.3.2020

Huomisen luennon valmistelua Avekki- ja PART -menetelmien kertauksen avulla. Menetelmissä on paljon hyvää mitä tulee turvalliseen tapaan kohdata aggressiivista asiakasta. Molempien lähestyminen on pitkälti samanlainen. Ongelma molemmissa on se, että niiden toteuttaminen on suunniteltu siten, että tilanteessa on paikalla vähintään kaksi ohjaajaa. Käytännössä varsinkin vahvan tuen autismikirjon asiakkaan kanssa toimiessa haastava käytös triggeröityy hyvin usein tilanteessa, jossa asiakkaan kanssa toimii ainoastaan yksi ohjaaja. Apu tulee kyllä paikalle hälytysjärjestelmien ollessa kunnossa, mutta siihen menee hetki. Miten tällaisessa tilanteessa tulee toimia, jotta työturvallisuus säilyisi? Miten sitä voi harjoitella?

Tähän yritän materiaalissani antaa vastauksen, koska omaan aiheesta pitkän kokemuksen ja sen lisäksi olen pitkälle sitä mieltä, että yksin tilannetta ohjattaessa sinulla on asiakkaan fokus itsessäsi. Joten jos ja kun niitä apuvoimia tulee paikalle, niin mieluummin siten, että ovat poissa näkyvistä. Mitä enemmän liikettä ja ohjaajia on tilanteessa, sitä enemmän haastavan käytöksen asiakkaan keskittyminen herpaantuu ja tapaturmariski kasvaa. Toki ohjaajalla pitää olla tietoisuus etäisyydestä, kyky tulkita asiakkaan stressin varoitusmerkkejä ja nonverbaalista viestintää ja varmuus omista rajoistaan toimintatavastaan. Usein kuitenkin yksin tilanteessa toimiessa on suurempi mahdollisuus saada tilanne laukaistua ennen kuin kaaosraja ylittyy.

Toinen ajatus, joka nousi materiaaleista ilmoille, liittyy omaan psyykkiseen jaksamiseen. Coping -keinoja meillä on kaikilla, mutta niiden tiedostaminen on hirvittävän tärkeää. Miten puran stressaavat tilanteet ja saan työperäisen stressin pois mielestäni? Onko minulla taipumusta ”ottaa töitä kotiin” ja stressata niistä? Itselläni on viimeisen 20 vuotta ollut se linja, että kun työpäivä päättyy ja laitan työpaikan oven kiinni, niin työasiat jäävät sinne. Raskaat työpäivät puran pääasiassa hyötyliikkumalla työmatkat ja kuuntelemalla musiikkia. Kotitöinä voin tehdä jotain mukavaa töihin liittyvää: editoida videoita tai käsitellä valokuvia tms. Jos en jotain raporttia ehdi tehdä töissä, niin sitten teen sen myöhemmin. Oma henkinen hyvinvointi on tärkeämpi.

Torstai 12.3.2020

Koulupäivä. Tänään pidin luennon, joka sivusi opinnäytetyöni aihetta opiskelijakollegoilleni Laureassa.

Huomioita: Esiintyminen oli pitkästä aikaa mukavaa, toki aihe oli sellainen, jossa olen todella sisällä ja siitä oli luonteva puhua. Sisäinen opettajani heräsi pitkästä aikaa ja oli innostavaa vastaila ihmisten kysymyksiin. Huomasin myös sen, että pystyin pitämään kohdeyleisön suhteellisen hyvin otteessani koko luennon ajan. Hirveästi houkuttaisi lisätä perehdytysmateriaaliin osio, joka käsittelee esiintymistä. Asiakaskohtaamisissa oman äänen ja kehon käyttö

oikealla tavalla on äärimmäisen tärkeää ja varsinkin sanattoman viestinnän merkitystä potentiaalisessa uhka- ja vaaratilanteessa tai yleensä ohjaustilanteessa ei voi ylikorostaa.

Sisällöstä: Käytin paljon aikaa luennostani peruskäsitteiden määrittelyyn, joka oli perusteltua tässä tapauksessa, koska kohderyhmällä ei ollut niin paljon tietoa aiheesta. Omassa perehdytystyössäni näissä asioissa voinee hieman oikaista, mutta esimerkiksi stressin varoitusmerkkejä ja muita keskeisiä haastavan käytöksen syihin liittyviä tekijöitä ei voi sivuuttaa, päinvastoin.

Aika asettautui haasteeksi: Olisin helposti voinut puhua aiheesta koko päivän, koska materiaalia on niin paljon. Sama pätee myös opinnäytetyöhöni. Nyt on hyvin aikaa kirjoittaa, mutta rajauksia tulee perustellusti edelleen tehdä, jotta ydinasiat tulevat selkeästi esiteltyä ja materiaalista saa mahdollisimman paljon irti. Mitä enemmän aiheeseen perehdyn, niin sitä enemmän alan olla sitä mieltä, että selkeys materiaalissa pitää lukijan paremmin otteessaan ja tuottaa tehokkaamman oppimiskokemuksen.

Perjantai 13.3.2020

Reflektiota eilisestä. Opinnäytetyöpalaverista sain irti paljon. Luottamus omaa tekemistä kohtaan kasvoi ja sain uusia ideoita. Oli myös erinomaisen innostavaa kuulla, missä vaiheessa muut menevät. Vertaistuki on hirvittävän tärkeää.

Vertaistuki pohdituttaa liittyen omaan työhön ja tiimin toimintaan. Parhaat työtiimit, joissa olen urani aikana toimineet ovat olleet hyvin keskustelevia ja jakavia. Kun tiimin työntekijät luottavat toisiinsa tarpeeksi, niin kaikki uskaltavat jakaa asioita, pelata omilla vahvuuksillaan, antaa ja ottaa vastaan palautetta, puhua jännityksistään ja peloistaan sekä ennen kaikkea antaa ja ottaa vastaan palautetta sekä tarjota ja ottaa vastaan apua toisiltaan. Avun pyytäminen koetaan valitettavan usein huonona asiana ja heikkoutena. Niin ei kuitenkaan saisi olla. Apua tulisi uskaltaa pyytää ja antaa: siitä oppii uusia toimintamalleja ja luottamuksellinen ilmapiiri antaa mahdollisuuden aitoon reflektioon.

Viikkoyhteenvedo

Keskeiset teemat: Luennon rakentaminen ja esiintyminen, stressi ja coping -keinot työelämässä, tiimin toiminta.

Luennon valmistelussa jatkoin edellisen viikon pohdiskelua työturvallisuudesta ja yksinolosta haastavan käytöksen tilanteessa. Pohdin luentoa valmistellessani paljon sitä, mikä on kaikkein tärkeintä opinnäytetyössäni. Mitkä ovat niitä perusasioita, joita haluan kertoa ja jotka eniten kuvaavat työtäni. Tämä tuli oikeaan aikaan. Oli todella hyödyllistä suunnitella ja päästä pitämään ikään kuin ennakkoesitys opinnäytetyöstäni. Sain rakennettua loogisen kokonaisuuden ja poimittua siihen tietoisuiksi tärkeimmät asiat aiheestäni.

Pohdin myös vertaistuen merkitystä. Tätä tulee varmasti pohdittua ja avattua myöhemmässä vaiheessa työtäni niin opiskelujen, työelämän, asiakkaiden kuin heidän huoltajiensakin kannalta.

3.6 Viikko 6

Viikkosuunnitelma

Ensimmäiset havainnointikäynnit ja niiden purku, edellisten viikkojen teemat jatkuvat.

Maanantai 16.3.2020

Tänään tuli se viesti, jota jo vähän olin ennakoanut tulevaksi. Eli huomiseksi suunniteltu havainnointikäynti ja palaveri on vallitsevan virustilanteen takia vaihdettu etäpalaveriksi. Vaihdoin siis suunnitelmaa ja mietin kaikkia niitä kysymyksiä, joita minulla oli hieman erilaiseen muotoon. Käytän tilaisuuden haastatellakseni mahdollista uutta työnantajaani toiveista ja odotuksista opinnäytetyötäni kohtaan. Autismikirjon päivätoimintayksiköt ovat kiinni enemmän tai vähemmän koko maassa (pois lukien ne kotona asuvat asiakkaat, joiden vanhemmat eivät pysty hoitoa järjestämään) ja työntekijät ohjataan asumispalveluyksiköihin.

Edellinen sai minut pohtimaan muutoksia ja millaisia vaikutuksia niillä on autismikirjon asiakaskäsiin, jotka usein reagoivat varsin voimakkaasti. Struktuurin rikkominen on toki tärkeä itesesäätelykeinojen opettamisen ja harjaannuttamisen opetteluun muoto, mutta se tulee aina tehdä mahdollisimman hallitusti. Tällaisessa tilanteessa, jossa todennäköisesti suurin osa struktuurista menee uusiksi ja tutut työntekijätkin vaihtuvat (tai ovat väärässä paikassa, eli päivätoiminnan ohjaajat tulevat kotiin), muutokset ovat varsin rajuja ja kaikki ne opitut haastavan käytöksen ennakoimiseen tähtäävät mallit tulevat käyttöön. Olisi mielenkiintoista olla juuri nyt töissä ohjaamassa, perehdyttämässä ja vastaanottamassa muutoksia. Ne tilanteet ovat itselleni äärettömän opettavaisia ja palkitsevia ammatillisuuden, menetelmien soveltamisen ja ammatillisen reflektion kannalta.

Tiistai 17.3.2020

Palaveripäivä. Pohdin sitä, kuinka ensiarvoisen tärkeää on yhteinen arvopohja liittyen tiimityöhön ja viihtyvyyteen sekä toiminnan laatuun. Se, että vaikuttavuutta haetaan nimenomaan laadullisista eikä taloudellisista tekijöistä, asiakkaan kuuntelu ja kunnioittaminen, riittävät resurssit, lupa kokeilla uusia asioita ja kantaa niistä vastuu ja avoin pedagoginen keskustelu vaikuttavat niiltä arvoilta, jotka kohtaavat tulevan mahdollisen työyhteisöni ja oman tapani ajatella ammatillisista asioista melko lailla täydellisesti.

Ajatus siitä, että oma osaaminen pidetään jotenkin piilossa ja työskennellään salassa jakamatta arvokkaita kokemuksia, on valitettavan vallalla myös vammaistyön kentällä ja siitä

pyrin eroon. Loppujen lopuksi mitä enemmän tietoa ja kokemuksia jakaa, niin sitä enemmän työkalupakkiinsa saa välineitä ja työ palvelee paremmin asiakasryhmää. Tulevaisuudessa yksi avaintehtäviäni liittyy motivointiin ja uskallukseen ottaa näitä asioita ja tätä osaamista käyttöön ja se on hirvittävän kiinnostavaa.

Keskiviikko 18.3.2020

Pohdin omia odotuksiani ja sitä, mitä voin tulevaan työyhteisöni tuoda omalla panoksellani. Ajatukset ovat kuitenkin jäsentymättömiä ja sekaisin päässäni, joten päiväkirjaosuus jää nyt melko tyhjäksi. Voimauttava vuorovaikutus ja näyttelijän työn kokemukset, niiden yhdistyminen omassa tavassani tehdä työtä, kummittelevat tuolla taustalla, joten taidan kerrata niitä asioita ja toivoa, että ajatukset jäsentyvät ja purkautuvat paperille huomenna.

Torstai 19.3.2020

Teoriaa ja käytäntöä. Mietin menetelmiä, jotka eniten ovat osaamiseni vaikuttaneet opinnäytetyöni tematiikkaan liittyen. Yksi vaikuttavimmista menetelmistä on ehdottomasti Voimauttava vuorovaikutus. Olin aikoinaan mukana pilottiprojektissa, jossa menetelmää lanseerattiin Suomeen. Kokemus oli silmiä avaava. Huomasimme silloisen tiimini kanssa, että olemme työsämme haastavan käytöksen parissa toteuttaneet voimauttavan vuorovaikutuksen periaatteita jo pitkään, mutta nyt saimme intuitiiviselle tekemiselle ikään kuin teoreettisen vahvistuksen. Omasta kokemuksestani olen huomannut soveltavan draaman menetelmien tukevan ja laajentavan voimauttavan vuorovaikutuksen käyttöä menetelmänä hyvin.

Asiakastuntemus ja yhteisen kommunikaatio- ja vuorovaikutustavan löytäminen ovat haastavan käyttäytymisen ennakoinnissa ja ehkäisyssä avainasemassa, niihin näistä menetelmistä on hirvittävän paljon apua. Suuri osa haastavan käytöksen syistä liittyy kuitenkin siihen, ettei asiakas tule ymmärretyksi ja turhautuu siihen, kun ohjaaja ei osaa vastata kommunikaatio- ja vuorovaikutusaloitteisiin aloitteisiin oikein.

Muistettavaa:

- Älä kiirehdi.
- Anna itsellesi aikaa tehdä havaintoja.
- Anna itsellesi aikaa omaksua.
- Mieti oletteko jo vuorovaikutuksessa.
- Dokumentoi lähtötilanne.

(Nind, Hewett, 2011. 25)

Vuorovaikutus ja tilanteessa eläminen on työni ydinaluetta. Näyttelijäopinnoista ja -taustasta on hyötyä kykynä olla läsnä, heittäytyä vuorovaikutustilanteeseen, imitoida ja reagoida asiakkaan tuottamiin pienimpiinkin ilmaisun muotoihin ilmeistä ja eleistä lähtien. Luottamussuhteen muodostaminen ja yhteisen kommunikaatiotavan löytäminen on kiehtovaa ja palkitsevaa. Näitä periaatteita noudattamalla ja kiireettömien kommunikaatiohetkien luomisella asiakastuntemus kehittyy nopeasti, varsinkin puhumattomien ja vaikeammin kehitysvammaisten autismin kirjon henkilöiden kanssa ja haastavan käytöksen ennakointi ja väheneminen on mahdollista. Opit tunnistamaan asiakkaan turhautumista jo pelkkien eleiden ja ilmeiden perusteella ja reagoimaan niihin oikealla tavalla. Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomiseen saattaa mennä todella pitkä aika, jopa vuosia. Ensimmäisiä tuloksia tulee kuitenkin nopeasti, niistä pitää iloita ja ne motivoivat jatkamaan. Pidän näitä tilanteita tärkeimpinä ja motivoivimpina työni kannalta. Se auttaa jaksamaan.

Perjantai 20.3.2020

Vallitseva tilanne vaikutti tähän päivään. Kollegallani ja ystävälläni toisesta yksiköstä todettiin eilen koronavirus, ja ajatukset ovat aika tiukasti läheisissä ihmisissä. Mietin työturvallisuutta tällaisessa poikkeustilanteessa. Erityisryhmien asumisyksiköt ovat varsin suljettuja yhteisöjä. Asiakkaiden kyky huolehtia hygieniastaan ja tapa ottaa kontaktia on usein poikkeuksellinen ja varsin fyysinen. Pisarat lentelevät ja lähikontakti on enemmän sääntö kuin poikkeus. Entä jos virus iskee tällaiseen paikkaan? Se on äkkiä kaikilla. Toiminnan pitäisi olla mahdollisimman kodinomaista, henkilökunnan lämmintä ja läsnä olevaa.

Omat haasteensa tilanteeseen tuo myös se tosiseikka, että suojatoimenpiteet aiheuttavat väistämättä muutoksia. Muutoksia tulee niin asenteisiin, henkilökunnan vaihtuvuuden ja suojatoimenpiteiden takia toimintatapoihin, kuin muuhunkin toimintaan esim. päiväaikaisen toiminnan sulkeuduttua. Autismikirjon henkilöt reagoivat usein voimakkaasti muutoksiin ja tämä aiheuttaa stressiä ja luo haastavan käytöksen tilanteita ja uusia fyysisiä kontakteja.

Viikkoyhteenvedo

Viikon teemat: Muutosten merkitys autismikirjon henkilöille, muutoksista oppiminen, voimauttava vuorovaikutus

Viikosta muodostui täysin suunnitelmastani poikkeava. tärkeitä pohdintoja tuli kuitenkin useita. Ensimmäisenä muutosten merkitys asiakkaille.

Elämäntilanteen muutokset ja siirtymävaiheet ovat autismikirjon henkilöille erityisen haastavia vaiheita. Näihin siirtymävaiheisiin tarvitaan tukea, jotta ne sujuisivat menestyksellisesti. Muutokset ja siirtymävaiheet tulisi nähdä prosesseina, joihin täytyy käyttää resursseja, jotta siirtymävaihe sujuisi niin, että toiminta uudessa toimintaympäristössä mahdollistuisi.

Kontekstisokeus tekee uusien toimintaympäristöjen hahmottamisen haasteelliseksi autismin kirjon henkilöille. Vaaditaan tarpeeksi konkreettisia keinoja, jotta henkilö voisi hahmottaa uutta toimintaympäristöään. Asiakkaan kanssa rakennetaan kuvaa ja hahmotelmaa siitä, millainen uusi toimintaympäristö on ja miten siellä toimitaan. (Partanen, 2010, 57-58)

Koronavirus laittaa käytännössä kaikkien autismikirjon henkilöiden viikoittaiset rutiinit uusiksi. Muutosten kohtaamiseen vaaditaan paljon suunnittelua ja resursseja niiden toteuttamiseen. Koko toiminta pitää nyt organisoida eri tavalla, ja se tulee todennäköisesti aiheuttamaan melkoisia törmäyskursseja ympäristön kanssa.

Toisaalta tämä antaa mahdollisuuden ja tilaisuuden henkilökunnalle oppia asiakkaistaan paljon. Toivon todella, että nyt kerätään kaikki mahdollinen tieto stressin varoitusmerkeistä, triggereistä ja muusta haastavaa käytöstä ennakoivista reaktioista. Tämä tieto on nimittäin korvaamatonta kaikille asiakkaiden kanssa jatkossa työskenteleville.

3.7 Viikko 7

Viikkosuunnitelma

Viikkokoosteiden kirjoittaminen. Teoreettisen tiedon kerääminen ja lisääminen viikkokoosteisiin. Menetelmistä ainakin voimauttava vuorovaikutus ja draaman menetelmät asiakastunteumuksen, vuorovaikutuksen ja kommunikaatioaloitteiden tekemisessä.

Maanantai 23.3.2020

Eilinen koronaviruspohdinta sai aikaan eräänlaisen ketjun ja aloin pohtia struktuuria autismituntoutuksessa, sen muotoja ja tärkeyttä autismin kirjon ihmisille. Varsinkin muutosten keskellä strukturi tuo palan tuttuutta rakenteiden muodossa toimintoihin. Autismikirjon henkilön on hieman helpompi toimia uusissa tilanteissa uusien ihmisten kanssa jos päivän toiminnat ovat tuttuja, selkeästi jäsenneiltyjä ja rakennettuja vastaamaan asiakkaan kommunikaatiota. Yleisin struktuurin jäsentelyn muoto lienevät erilaiset kuvat. Boardmaker- ja Symwriter -kuvat lienevät se yleisin kuvien muoto, mutta myös Bliss -kuvia, Papunetin kuvapankin kuvia, itsepiirrettyjä kuvia ja valokuvia näkee käytössä.

Keskeisenä periaatteena on välineiden monipuolisuus: jollain asiakkaalla toimivat tietynlaiset (esim. Boardmaker) kuvat: jos niitä ei ole saatavilla, niin käytetään muita kuvia (valokuvat ovat usein helpompia ymmärtää kuin piirretyt kuvat) tai sitten piirretään itse. Kuljin/kuljen töissä aina pieni ruutuvihko ja kynä taskussa yllättävien kommunikaatio- ja vuorovaikutustilanteiden varalta. Jos tulee eteen tilanne, joka tarvitsee selvennystä, niin piirrän sen asiakkaalle: piirtäminen toimii paitsi loistavana strukturoinnin välineenä, myös siinä, että sen avulla on mahdollista suunnata hermostuneen/hermostumassa olevan asiakkaan fokuksen

johonkin käsillä olevaan. Asiakas alkaa seurata kuvittamista ja tarinaa niiden takana, keskittyminen suuntautuu paremmin ja asiakas rauhoittuu.

Keskeinen osa perustehtävää on itsemääräämisoikeudenkin kannalta kommunikaation ja vuorovaikutuksen tukeminen asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla.

Kehitysvammalakiin tehtyjen muutosten avulla pyritään vahvistamaan erityishuollossa olevien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja itsenäistä suoriutumista. Kehitysvammaisen henkilön mielipiteet ja yksilölliset tarpeet on otettava huomioon hänen asioitaan suunniteltaessa ja hänellä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa. Kehitysvammaisella henkilöllä tulee olla, kuten muillakin henkilöillä, oikeus tehdä valintoja. Henkilöllä on oikeus tehdä myös huonoja valintoja ja ottaa riskejä sekä oppia virheistään. Työntekijöiden tehtävänä on mahdollistaa itsemääräämisoikeuden toteutuminen tarjoamalla henkilölle hänen tarvitsemaansa tukea siinä. Tällöin voidaan puhua mm. tuetusta päätöksenteosta. (IMO-käsikirja, 2017)

Asiakkaan on päästävä mahdollisimman hyvin vuorovaikuttamaan ympäristönsä kanssa, tekemään valintoja ja päättämään itse. Ymmärretyksi tulemisen vaikeus on varmaankin suurin yksittäinen syy haastavalle käyttäytymiselle, mitä enemmän siihen pääsemme vaikuttamaan, sitä vähemmän haastavaa käytöstä esiintyy.

Tiistai 24.3.2020

Lämpimikseni kaivoin lisää materiaalia strukturoinnista autismin kirjon henkilöiden ja opetuksen näkökulmista.

Strukturoidulla opetuksella tarkoitetaan järjestelmällisesti suunniteltua ja toteutettua opetusta, joka perustuu mahdollisimman monipuoliseen, tarkkaan ja säännöllisesti toistettuun oppilaan arviointiin. (Ikonen, Suomi, 1999, 164).

Kaikessa suunnitelmallisessa opetuksessa ovat mukana strukturoidun opetuksen elementit. Autismi kirjon lapsilla strukturoitua opetusta voidaan pitää kuntoutuksen perusmenetelmänä. (Kerola, Kujanpää, Timonen, 2009).

Edellinen on yleistettävissä mielestäni kaikkeen ohjaukseen ja opetukseen liittyvään työhön. Tavoitteiden asettelu, välineiden ja ympäristön muokkaaminen, ohjaaminen ja reflektio, ovat äärettömyyteen jatkuva ympyrä, jonka mukaan väittäisin suurimman osan meistä, kentällä työskentelevistä ammattilaisista toimivan. Määritelmä ei sinänsä ole tässä parinkymmenen vuoden aikana juurikaan muuttunut, käytännön menetelmät ovat sen sijaan eläneet melko paljon teoria- ja tutkimustiedon karttuessa. Se mikä itselle tuosta nousee suurimpaan rooliin, on reflektio. Jatkuva reflektio ja ympäristöstään palautteen ammentaminen lienevät niitä tärkeimpiä omaa työtä kehittäviä mekanismeja. Mikä meni hyvin? Mikä meni huonosti? Mitä olisin voinut tehdä toisin? Mitä teen ensi kerralla toisin? Miten ympäristöä tulisi muokata

paremmin asiakkaan tarpeita vastaavaksi? Miten välineitä ja menetelmiä voisi muokata paremmin toimiviksi? Millaisia vinkkejä ja palautetta asiakas kohtaamisestamme antoi? Mitä opin asiakkaasta, mitä itsestäni? Edellä olevat ovat niitä kysymyksiä, joita lähes poikkeuksetta kysyn itseltäni ohjatun ryhmän tai kohtaamisen jälkeen. Väitän, että se on kehittänyt minusta sen työntekijän, joka olen.

Keskiviikko 25.3.2020

Tänään piti kirjoittaa lisää struktuurista ja sen suhteesta draaman menetelmiin ja tilannetajuun. Kirjoitan kuitenkin jostain ihan muusta: Työpaikkani nimittäin päätti lomauttaa henkilöstöään koronaviruksen takia. Päivätoimintayksiköt ovat suljettuna vähintään 13.5. asti ja suurin osa päivätoiminnan henkilökunnasta laitetaan pakkolomalle. Itsekin sain lomautusilmoituksen ja jos tilanne niin jatkuu, olen mahdollisesti ensimmäistä kertaa elämässäni lomautettuna kesäkuun ajan. Vanhempainvapaani jatkuu siis toukokuun loppuun ja otin nyt alustavasti vuosilomaa koko kesäkuuksi. Uudessa työpaikassani lomautuksia ei vielä ole tehty, mutta tilanne elää koko ajan.

Ymmärrän lomautusten syyn, mutta silti fiilikset ovat varsin ristiriitaiset tällä hetkellä ja tulevaisuus mietityttää aika paljon. Mietityttää paitsi omasta puolestani, niin myös kollegojeni ja ennen kaikkea asiakkaiden puolesta. Maailma näyttäytyy jotenkin erilaisena ja turvattomampana paikkana. Onneksi omaan coping -keinoja ja hilpaisen tästä tunnin juoksulenkillä, jotta saan ajatukseni taas jotenkin kasaan.

Torstai 26.3.2020

Yllättävät muutokset, poikkeaminen totutusta struktuurista tai sen puute ovat usein syynä haastavaan käytökseen. Aina ja kaikkialla totutussa pysyminen ei kuitenkaan ole mahdollista. Siksi hallittua struktuurista irtautumista ja pieniä yllättäviä muutoksia on hyvä harjoitella, jotta muutoksia opitaan hieman paremmin hallitsemaan. Tuttu ja turvallinen, asiakkaansa tunteva ohjaaja, on avaintekijä autismin kirjon henkilön muutoksensietokyvyn harjaannuttamisessa. Tutussa paikassa pienillä muutoksilla ja hallitulla stressitason hetkellisellä kohottamisella on mahdollista opettaa stressin hallintaan liittyviä coping -keinoja ja oppia tuntemaan asiakkaan stressin varoitusmerkkejä ja ennakoimaan niitä. Jatkuva liian tutussa struktuurissa ja ympäristössä työskentely ei auta asiakasta hallitsemaan ympäristöään. Coping -keinoihin palannan myöhemmin.

Perjantai 27.3.2020

Koronapäivitys. Uudenmaan sulku alkaa. Ajatukseni ovat taas hieman jossain muualla. Vanhempi lapseni nimittäin asuu maakunnan rajojen toisella puolella ja ensi viikolla joudun selvittämään liikkumiseen liittyviä asioita tarkemmin, jotta saan lapseni luokseni.

Viikkoyhteenvedo

Keskeiset teemat: Struktuuri ja sen hallittu rikkominen, kommunikaation ja vuorovaikutuksen mahdollistaminen kaikissa arjen tilanteissa, Nopea piirrosviestintä -menetelmä

Keskityin tällä viikolla paljon tiedonhankintaan ja hiljaisen tiedon kirjaamiseen pääpainon ollessa erilaisissa kommunikaatiota ja vuorovaikutusta tukevissa menetelmissä, struktuurissa ja sen hallitussa rikkomisessa.

Tärkeimpänä asiana liittyen haastavan käytöksen ennakointiin on kommunikaation ja vuorovaikutuksen mahdollistaminen kaikissa arjen tilanteissa. Jos asiakas ei osaa itse huolehtia kommunikaatiovälineensä saatavuudesta ja niin ollen kommunikaatiostaan, niin on ohjaajan tehtävä huolehtia siitä. Parhaaksi kokemani keino on ruutuvihon ja kynän kantaminen taskussa, jolloin mahdollisuus selittää tilanteita piirtämällä on aina olemassa.

Nopea piirrosviestintä -menetelmä (*engl. Quick Drawing Communication System*) tukee viestintää keskustelutilanteissa, joissa kommunikointilaitteesta tai -taulusta ei löydy tarvittavia kommunikointikuvia tai symboleja. Menetelmä soveltuu myös tilanteisiin, joissa kommunikointin apuvälineitä ei ole saatavilla.

Nopea piirrosviestintä -menetelmän kehittäminen alkoi 1996 Kilon päiväkodissa, alkuun nimellä Nopea piirroskuvakommunikointi. Siellä havaittiin, että lapset oppivat piirtämisen puhevammaisten kavereidensa kanssa helposti, kun saivat aikuisilta mallia ja ohjausta. Hyvin pienetkin lapset uteliaana kysyivät: miten piirtäisin, että saisin tietää, mitä Martti pitää teatterista.

Menetelmä ei vaadi erityisiä taiteellisia taipumuksia, sillä kukin kuva käydään aina puhuen läpi. Tärkeää on, että kuvia piirretään reippaaseen tahtiin, jotta lapsi ei kyllästy odottamiseen.

Käytännössä kaikki lapset nauttivat piirtämistilanteista riippumatta siitä, onko lapsella puhevamma vai ei.

Aikuisilla on ollut myös matala kynnys alkaa käyttää piirtämistä kommunikaatiokeinona kun ymmärretään, että itse tuotoksen ulkoasu ei ole merkityksellinen.

(Nopea piirrosviestintä, Papunet. 2020)

3.8 Viikko 8

Viikkosuunnitelma

Perehdytysmateriaalin rakentaminen ja kokoaminen omien kokemusten kautta refleктоimalla ja kirjoittamalla. Teoreettisen tiedon ja menetelmien kirjoittaminen materiaaliin soveltuvin osin.

Maanantai 30.3.2020

Edellisen viikon struktuuripohdinta jatkuu edelleen lähdeostosten lukemisen edetessä. Onneksi omaan suhteellisen laajan vuosien varrella hankitun käsikirjaston, mitä tulee autismin kirjoja ja draaman menetelmiä käsittelevään aineistoon. Kirjastot ovat nimittäin kiinni ja lähdeostosten hankinta olisi varsin haasteellista, jos olisi pelkästään sen varassa.

Tämän työn tekeminen on saanut minut jo nyt soveltamaan ja arvioimaan kaikkea vuosien varrella lukemaani ja oppimaani teoriaa ja käytäntöä ja luomaan sen pohjalta uutta materiaalia. lisäksi se on käynnistänyt ihan uudella tavalla reflektioprosessin, jossa olen analysoinut työtäni ihan uudella tavalla ja saanut siitä hiljaista tietoa ja niitä oman toimintani periaatteita uudella tavalla.

Tiistai 31.3.2020

Tilan strukturointi. Autistisilla on usein vaikeuksia hahmottaa tilaa ja itseään tilaansa. Fyysisen ympäristön rakenne vaikuttaa hyvin paljon siihen, miten kykenee toimimaan siinä. Useimmiten autistinen on vaikeuksissa ympäristöissä, jotka ovat virikkeellisiä ja joissa toimitetaan monia arkipäivän erilaisia toimintoja. Ympäristöt, jotka ovat selkeitä ja joissa toteutetaan joitain tiettyjä arkipäivän toimintoja, helpottavat autistien sopeutumista. Tilojen tulisi olla selkeitä ja sellaisia, jotka visuaalisesti vihjaisivat siellä tapahtuvan toiminnan sisällön. (Ikonen, Suomi, 1999, 170).

Tilojen strukturointiin voimme vaikuttaa monin tavoin. Fyysisesti ideaali tila työturvallisuuden kannalta on sellainen, josta haastavan tilanteen sattuessa on riittävän helppo päästä pois. Virikemäärää pystymme kontrolloimaan suhteellisen helposti valitsemaan avohyllyjen tilalle kaappeja, joissa on ovet. Välineiden ja materiaalien valinnassa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että ne on järjestetty selkeästi ja ylimääräisiä tavaroita ei ole sotkemassa järjestystä. Usein tiloissa on kuitenkin rajoitteita: tilojen määrä vaikuttaa suunnitteluun erittäin paljon: käytännössä on mahdotonta rakentaa ympäristöä siten, että jokaiselle toiminnalle olisi oma tilansa.

Lisäksi ulkopuoliseen maailmaan on mahdotonta vaikuttaa: liikuttaessa oman talon ulkopuolella, toteutettaessa perustehtävää yhteiskuntaan integroitumisen osalta, on kaikkien sopeuttava mahdollisimman hyvin ulkomaailman viriketulvaan. Sosiaaliset tarinat toimivat ennakoinnin ja struktuurin jäsentämisen apuvälineenä, pikapiirtäminen ja matkalle valitut tapahtumakuvat auttavat toiminnan tutuksi tulemistä ja jäsentävät tapahtumia. Lisäksi erilaiset aistiärsyksiä vähentävät välineet, kuten kuulosuojaimet, aurinkolasit ja painevaatteet vähentävät ulkomaailman viriketulvasta tulevaa stressiä ja auttavat ympäristön hallinnassa ja edistävät ulkopuolisessa maailmassa toimimista.

Keskiviikko 1.4.2020

Aika. Struktuurista päästään sujuvasti aikaan, ajan käsitteeseen ja ennen kaikkea kiireeseen ja kiireen tuntuun. Usein olen vuosien saatossa kuullut sadateltavan sitä, että koko ajan on kiire ja siksi mitään ei saa tehdyksi. Olen toki myös itse päästellyt aiheeseen liittyviä asioita suustani. Viimeiset vuodet olen kuitenkin tehnyt sitä huomattavasti vähemmän. Miksi? Ollesani haasteohjaaja -kouluttajakoulutuksessa eräs kollegani, suuressa arvossa pitämäni alan konkari kertoi tarinan, joka sai minut ajattelemaan uudella tavalla. Oikeastaan kaikki liittyy yhteen kysymykseen: Kenellä on kiire?

Valitettavan usein ohjaaja kokee työssään painetta saada tietty määrä suorituksia tehdyksi päivän aikana. Haluamme itsellemme palkinnon suorituksesta tehtävästä ja siirtyä seuraavaan. Ajatteleme tiukasti jo tulevaa tehtävää, emmekä keskity siihen mitä olemme tekemässä. Asiakkaalla sen sijaan ei ole kiire. Hän saattaa olla vasta miettimässä tehtävään ryhtymistä, pohtimassa jotain muuta asiaa tai järjestellä asiaa mielessään, alkaa ymmärtää ohjetta. Käsitteilyajat saattavat olla melko pitkiä. Siinä vaiheessa, kun ohjaaja antaa jo seuraavan ohjeen tai hoputtaa, niin autismin kirjon henkilöllä tilanne ja ajatteluprosessi alkaa taas alusta: nyt pitää järjestää seuraavakin ohje oikeaan kohtaan. Tätä kehää hetken jatkettaessa stressitasot nousevat ja seurauksena on haastava käytös. Tästä saa ohjaaja syyttää ainoastaan itseään ja luomaansa tilannetta ja aikataulua. Kun oppii antamaan asiakkaalle riittävästi aikaa, niin moni haastavaan käytökseen johtava, stressaava tilanne tulee vältettyä.

Miettimällä sitä, että kummalla on kiire, tulee (ainakin minä) huomaamaan, että kiire on hyvin usein ohjaajalähtöistä ja varsin keinotekoista. On ohjaajan ammattitaitoa suunnitella aikataulu, jossa on helppo pysyä ja tehtäville/toiminnoille on riittävästi aikaa. Edelleen on ammattitaitoa se, että ennakoi muutokset: mitä toimintoja voi jättää ohjelmasta pois, jos joku venyy ja mitä tuon aikatauluun lisää, jos jostain suoriudutaan ennakoitua nopeammin.

Pieniä aikataulumuutoksia joutuu ohjatessa tekemään päivittäin. Tarkoitus on kuitenkin pitää toiminta asiakkaalle motivoivana ja mielekkäänä, on ohjaajan tehtävä järjestää asia niin. Kokemus toki auttaa siinä, että takataskusta löytyy motivoivaa tekemistä, jos sattuu sitä tarvitsemaan. Loppujen lopuksi päivän aikana on syömistä, peseytymistä, vessassa käyntejä ja

nukkumista lukuun ottamatta melko vähän ehdottoman pakollisia menoja, joiden aikataulu ei joustaa.

Torstai 2.4.2020

Aikaisemmin on ollut jo muutamaan otteeseen puhetta coping -keinoista. Työ on ajoittain erilaisista syistä melko kuormittavaa. Itselläni suurinta stressiä aiheuttavat erilaiset deadlinet kirjalliset raportit (varsinkin sellaiset, joita en koe itseni tai työni kannalta hyödyllisiksi), jollekin toiselle stressiä tuottavat väkivallan uhka ja haastavat tilanteet, kolmannelle äänet ja neljännelle jatkuva yliviritystila kun yrittää havainnoida kaikkea ympärillään tapahtuvaa. Olen vuosien varrella kehittänyt itselleni useita suojautumismekanismia stressiä ja uupumusta vastaan. Tärkein niistä on liikunta: teen paljon työmatkoja polkupyörällä musiikkia kuunnellen ja saan sillä tavalla ajatukset pois stressaavasta päivästä. Toinen tärkeä asia, joka auttaa minua jaksamaan arjessa, on periaate siitä, että työpaikan oven sulkeutuessa työt jäävät sinne sisäpuolelle: en koskaan ota töitä kotiin. Voin jäädä niitä tekemään työpaikalle jos on ihan pakko, mutta sinne ne saavat jäädä. Mitään niin tärkeää ei ole, etteikö se työpäivän päättyessä voisi odottaa huomiseen.

- Coping-keinot ovat aina yksilöllisiä ja ne voivat olla
 - psyykkisiä (kuten huumori tai itsensä rauhoittaminen)
 - sosiaalisia (kuten keskustelu ystävän kanssa)
 - fyysisiä (kuten lenkkeily).
- Attwoodin mukaan autismin kirjon henkilöiden coping -keinoja ovat:
 - erityiset kiinnostuksenkohteet, joihin syventyminen vähentää stressiä.
 - kognitiivisen ymmärryksen kompensointi, eli autismin kirjon ihmisten täytyy tietoisesti pyrkiä ymmärtämään asioita, joita nt-henkilöt automaattisesti ymmärtävät (tietoinen mielellistäminen)
 - toiminnot, kuten esim. juokseminen, tenniksen pelaaminen, hengitysharjoitusten tekeminen, rentoutus-CD:t.
- Clementsin (2005) mukaan coping-keinoja voidaan harjoitella mm.:
 - Aistiärsykkeiden estäminen (esim. kuulokkeiden käyttö)
 - Liikkeiden kontrollointi (esim. käsien yhteen puristaminen)

- Itsensä rauhoittaminen (esim. hengitysharjoitukset, syöminen)
- Kommunikaatiotaidot (esim. avun pyytäminen)

(HAASTE -toimintamallikoulutusmateriaalit, 2019)

Coping-keinoja voi oppia ja niitä voidaan harjoitella. Usein keinon löytäminen, harjoittelemisen ja hallinta tapahtuu ohjaajan myötävaikutuksella, koska varsinkaan vahvemman tuen asiakkailla ei välttämättä ole kommunikaatiomenetelmän puuttuessa kykyä sanoittaa tai kertoa tunnettaan, stressiään tai mielentilaansa.

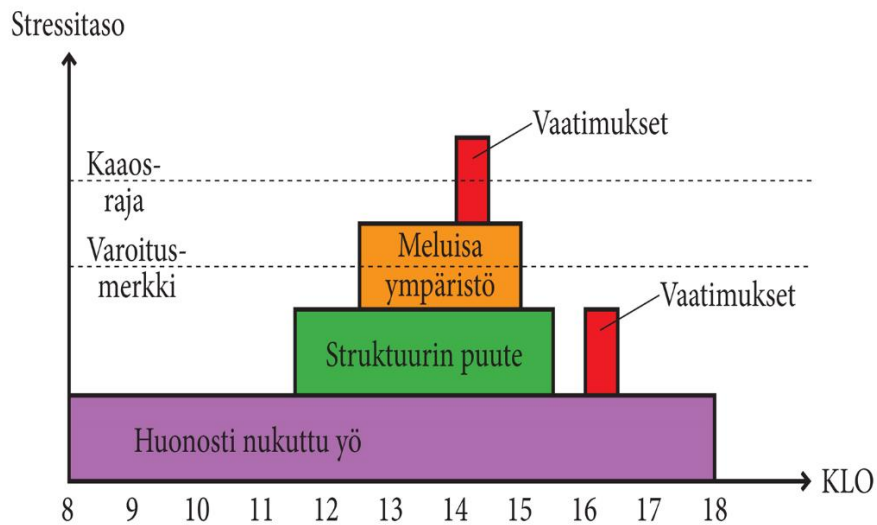
Asiakastuntemus ja asiakkaan jatkuva havainnointi auttaa oikean coping -keinon löytymisessä. Samoin muilta verkostojen jäseniltä, kuten huoltajilta tai terapeuteilta saattaa saada vinkkejä oikean coping -keinon löytymiseen. Varmaankin yleisin keino hallita stressiä ja käsitellä ylimääräistä viriketulvaa autismin kirjon henkilöillä on omiin erityiskiinnostuksen kohteisiin syventyminen.

Viikkoyhteenveto

Viikon teemat: Struktuuri tilan ja ajan näkökulmista, stressin rakenne ja coping asiakkaan näkökulmasta ja niihin vaikuttaminen.

Tällä viikolla käsittelin taas suuria teemoja. Jatkoin struktuurin pohtimista sekä tilan, että ajan näkökulmista. Varsinkin aika on asia, jota mietimme harmittavan vähän. Se ohjaajasta lähtöisin oleva kiireen tuntu on hirvittävän yleistä ja ainakin itseltä siitä pois oppiminen ja oman toimintansa kyseenalaistaminen on vienyt paljon aikaa.

Toisena kantavana teemana olivat coping -keinot. Stressin merkitystä ei voi liikaa painottaa autismin kirjon kanssa tehtävässä työssä. Haastava käytös johtuu aina stressireaktiosta ja siitä kun kaaosraja ylittyy.



Kuvio 3: Stressin kasautuminen (Oksanen, 2019, 15)

Ideana stressitason laskemisessa on se, että päästessämme vaikuttamaan johonkin kuvan vuoden osa-alueista, pystymme ehkäisemään haastavan käytöksen tilanteen, koska stressitaso pysyy kaaosrajan alla. Tässä esimerkkitapauksessa voisimme vaikuttaa meluiseen ympäristöön tarjoamalla kuulosuojaimia tai siirtymällä rauhallisempaan paikkaan. Struktuurin puutteeseen taas voisimme vaikuttaa esim. sosiaalisella tarinalla.

3.9 Viikko 9

Viikkosuunnitelma

Perehdytysmateriaalin rakentaminen ja kokoaminen omien kokemusten sekä kerätyn materiaalin pohjalta. Teoreettisen tiedon ja menetelmien kirjoittaminen materiaaliin soveltuvin osin.

Tiistai 7.4.2020

Melkoinen päivä. Olen pyöritellyt perehdytysmateriaalini runkoa ja asioita, joita haluan siihen nostaa esille. Runko on vaihtunut varmaan kymmenisen kertaa, enkä ole siihen vielä tyytyväinen.

Keskiviikko 8.4.2020

Sain materiaalini rungon lopullisesti kirjoitettua, enkä vaihda sitä enää. Pohdin paljon sitä, millä saan lukijan mielenkiinnon pysymään materiaalissa. Totesin, että itse kirjallisessa työssä on parasta pysyä tiivistelmässä, eräänlaisessa tietoisuudessa, jota voi sitten käytännössä erilaisien koulutusten avulla syventää.

Pohdin tiivistelmää ja luin erilaisia tapoja tiivistää. Yksi hienoimmista ohjeista oman toiminnan ohjaukseen haastavan käytöksen tilanteesta löytyi *Managing Aggressive Behaviour in Care Settings* -kirjasta, jossa sitä kuvattiin viidellä periaatteella:

1. Pysy rauhallisena. Tai vielä tarkemmin: näytä rauhalliselta. Kontrolloi hengitystäsi, vältä äkkinäisiä liikkeitä ja korkeita ääniä. Konfliktitilanteessa henkilökunnan on pysyttävä mahdollisimman rauhallisena ja vältettävä kaikkea ylimääräistä provosointia.
2. Vältä fyysistä kontaktia. Kosketuksella saattaa olla rauhoittava, mutta myös toimintaa kiihdyttävä vaikutus.
3. Kiinnitä huomiota sanattomaan viestintään ja vältä uhkaavia eleitä.
4. Pidä etäisyyttä. Sosiaalinen etäisyys on yleensä 1-2 metriä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että mitä lähemmäs menet, sitä suuremmaksi väkivallan riski kasvaa.
5. Vastaa väkivallattomasti. Tämä on sekä moraalinen, että käytännöllinen valinta. Väki-valta synnyttää väkivaltaa.

(McDonnell, 2010, 56)

Samansuuntaisia tiivistelmiä löytyy myös menetelmäkirjoista, joten tämä vaikuttaa oikealta tavalta edetä.

Torstai 9.4.2020

Stilisointipäivä. Lähinnä pohdin sitä, miten vaikeaa on saada kasaan materiaali, johon on itse tyytyväinen. Asiaa ja hiljaista tietoa on niin valtavasti, ja sitä on tullut vielä lisää tämän päiväkirjapohdinnan aikana. Olen yllätynyt siitä tehosta, minkä tämä työtapana on tuonut oman ajattelun kehittämiseksi. Analysointi ja prosessointi on koko ajan käynnissä. Oman reflektion kehittymisen kannalta päiväkirja on tehokas väline. Aikataulu alkaa myös vähän hirvittää. Josain vaiheessa lienee pakko pistää loppu tälle stilisoinnille.

Perjantai 10.4.2020

Tänään rönnyilin. Juttelin pitkään erään kollegani kanssa puhelimesta, ja keskustelu kääntyi motivaatioon ja työn ajoittaiseen turhauttamiseen, koska vaikka kuinka paljon tekisit työtä, niin edistystä ei välttämättä tapahdu. Keskustelu oli mielenkiintoinen ja polveileva. Totesimme puhelun kestäessä, että kokemus antaa myös perspektiiviä kuntoutuksen tai oppimisen edistysaskeliin. Kun seuraa tilannetta läheltä, niin ei aina huomaa, että edistystä tapahtuu, vaikka kuinka kirjaisi ja peilaisi tavoitteisiin. Edistysaskeleet ovat lähes poikkeuksetta pieniä ja vaikeasti havaittavia. Aiheesta ovat kirjoittaneet mm. Tetzchner ja Martinsen seuraavasti:

Jotkut työntekijät pitävät oppijan edistysaskeleita tai edistymisen puutteellisuutta oman onnistumisensa mittana. He saattavat siksi asettaa suunnitteluvaiheessa epärealistisia tavoitteita ja olla kärsimättömiä tulosten suhteen. Tästä saattaa seurata, että kuntoutus

lopetetaan liian aikaisin ja yritetään löytää uusia menetelmiä. Oman toiminnan arviointi on tärkeää, mutta toimintaa pitää kokeilla riittävän kauan ja pitää asettaa mielekkäät lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet. (Tetzchner S, Martinsen H, 1999, 106)

Tämän kun kaikki aina muistaisivat. Nykyaikaa leimaa hirveä kiire. Uutta hanketta ja uutta menetelmää kokeillaan usein ennen kuin edellistä on ehditty edes kunnolla omaksua. Varsinkin autismin kirjon henkilöiden kanssa, jotka vaativat usein tuhansia toistoja omaksuakseen uusia asioita, kiire on pelkästään huono asia. Asiakkaan ehdoilla tätä työtä kuitenkin pitäisi tehdä, eikä ohjaajan tai sidosryhmien henkilökohtaisen kunnianhimon. Lopeteltuumme puhelua kollegani kanssa olimme yhtä mieltä siitä, että meillä ei ole kiire mihinkään.

Viikkoyhteenvedo

Viikon teemat: Tiivistäminen, pienin askelin edistyminen ja ajan antaminen, ohjaajan oman toiminnan ohjaus haastavan käytöksen tilanteessa.

Ylivoimaisesti töiden kannalta vaikein viikko, jonka aikana ei noussut päiväkirjaan asti juuri-kaan uusia teemoja. Itse työn tekeminen eteni kuitenkin suurin harppauksin ja perehdytysmateriaalini alkaa olla monilta osin valmis.

Oikeastaan ainoa uusi asia, joka tällä viikolla tuli esille oli ajan antamisen tärkeys autismin kirjon henkilöiden kanssa toimiessa. Asiakas on keskiössä, toistoja tarvitaan paljon, jotta edistymistä voi tapahtua ja se ottaa aikansa. Ajan siihen määrittää asiakas, ei kukaan muu.

3.10 Viikko 10

Viikkosuunnitelma

Perehdytysmateriaalin viimeistely ja ulkoasun rakentaminen. Tarkoituksena saattaa perehdytysmateriaali työvälineeksi soveltuvaan muotoon, tehdä siitä houkutteleva ja helppolukuinen.

Maanantai 13.4.2020

Kuten jo aiemmin todettua, struktuurimuutokset, päivätoimintojen sulkeutuminen ja arjen radikaalit muutokset vaikuttavat väistämättä meidän kaikkien elämään. Huomaan itse luovani itselleni turvaistavia rutiineja, jotta selviydyn eristyksen ja sosiaalisten kontaktien puuttumisen mukanaan tuomista arjen psyykkisistä haasteista. Teen perheelle aamupalan, hoidan vauvan aamutoimet, laitan vauvan nukkumaan, käyn lenkillä ja hoidan opiskelut. Rutiineista kiinnipitäminen auttaa tuomaan sisältöä elämään. Huomaan samankaltaisuutta tilanteeseen avioeron jälkeen vuosia sitten: tajuan toimivani täsmälleen samalla lailla kuin silloin.

Pidän itseäni varsin joustavana ja mukautuvana ihmisenä. Kutenkin stressaavan ja elämää mullistavan tilanteen jälkeen alan selviytymiskeinonani luoda itselleni päivään rakenteita ja pitää niistä tiukasti kiinni. Ajattelen autismin kirjon asiakkaitani. Ihmisiä, joille ne rakenteet ovat jo valmiiksi elintärkeitä stressaavasta ulkomaailman viriketulvasta selviytymistä. Miten suurelta muutos tuntuu? Millainen vaikutus sillä on lähiomaisiin, verkostoihin ja ympäristöön? Miten esimerkiksi lähiomaiset tilanteessa selviävät? Mistä he saavat apua?

Mistä autismin kirjon lasten vanhemmille on vertaistukea saatavilla, jotta kotona olemiseen sitten saisi ymmärtävää vertaistukea? Olen jokunen vuosi sitten kouluprojektina ollut käynnistämässä edellä mainitulle kohderyhmälle vertaistukiryhmää itä -Helsinkiin. Ryhmä on edelleen toiminnassa ja niistä ajoista kasvanut ja kehittynyt. Toiminnassa on mukana aktiivisia vanhempia erilaisilla taustatarinoilla. Normaalisti vapaaehtoiset kokoontumiset olisivat kerran kuukaudessa, mutta näin poikkeusaikana yhteyttä pidetään satunnaisten pienen porukan puistotreffien ja sosiaalisen median välityksellä.

Haastattelin sosiaalisen median välityksellä ryhmässä toimivia vanhempia, kyselin kuulumisia ja juttelin arjesta. Monilla on pieniä lasia, jotka ovat siis autismin kirjolla. Lähes kaikilla oli mennyt koko arki uusiksi. Työt olivat loppuneet tai siirtyneet kotitoimistolle, lapset olivat päivähoiton tai koulun sijaan kotona, koska monet olivat perussairauksiensa takia riskiryhmää. Vanhemmat olivat käytännössä etätöidensä ohessa omaishoitajia struktuurinmuutoksista oireileville lapsilleen. Kaikilla tuntui kuitenkin menevän suhteellisen hyvin. Huolimatta kaikesta stressistä kaikki jaksoivat löytää vallitsevasta tilanteesta positiivisia puolia. ”Mutta tämä on vaan arkea, koronaa ei ehdi murehtimaan, kaikki ollaan terveitä. Tänään laitetaan päivävaatteet päälle ja ulkoillaan.” (vanhempainverkoston some-haastattelu 2020)

Poikkeuksetta voimauttaviksi tekijöiksi mainittiin vertaisverkoston tuki, ihmiset, jotka olivat samassa tilanteessa, osasivat antaa parasta mahdollista tukea, ymmärtää ja kuunnella. Asioiden jakamista pidettiin myös kaikkien mielestä erittäin tärkeänä. Vanhempainverkosto nostettiin tukimuotona monessa vastauksessa viranomaisten, suvun ja muiden ystävien/läheisten ryhmien edelle, koska nimenomaan luottamus ja tilanteen mahdollisimman syvä ymmärrys oli muita ryhmiä paremmalla tasolla.

Tiistai 14.4.2020

Haastavien ja kuormittavien tilanteiden purkaminen on ensiarvoisen tärkeää oman jaksamisen kannalta. Töissä tapahtuvat asiat kuuluvat lähes poikkeuksetta vaitiolovelvollisuuden piiriin, joten niiden purkaminen tapahtuu myös vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvien ihmisten kesken.

Palvelujen tuottajan palveluksessa olevat sekä muut sen tehtäviä suorittavat tai sen tiloissa työskentelevät eivät saa luvatta ilmaista mitä he asemansa, tehtävänsä tai työnsä vuoksi ovat saaneet tietää toisen terveydentilasta, sairaudesta tai vammaisuudesta taikka häneen kohdistuvista toimenpiteistä tai muista vastaavista seikoista. Vaitiolovelvollisuus säilyy palvelussuhteen tai tehtävän päättymisen jälkeen. (Laki yksityisestä terveydenhuollosta 2020)

Eli ammatilliseen työtteeseen kuuluu olennaisena osana se, että kaikkea työhön liittyvää ei voi nostaa esille kotona. Tämä asettaa töissä tapahtuvat purkukeinot ja niiden toteuttamistavan erittäin suureen rooliin henkisen työssä jaksamisen kannalta. Mitkä sitten ovat niitä olennaisia seikkoja, jotka tähän vaikuttavat?

Työnohjaus on tärkeää, mutta vielä suuremmassa arvossa pidän työtiimin ja työntekijöiden välistä, avoimuuteen ja luottamukseen perustuvaa pedagogista keskustelua ja vuorovaikutusta haastavien tilanteiden purkamisen ja työn kehittymisen kannalta. Parhaat työtäni kehittäneet ja stressanneiden tai uhkaavien tilanteiden purkukeskustelut ovat ehdottomasti tapahtuneet kahden kesken jonkun kollegan kanssa kahvikupin ääressä työpaikalla. Keskustelu ei välttämättä ole ohjattu tai korvamerkitty alun perin miksikään purkukeskusteluksi, vaan se on lähtenyt käyntiin itsestään impulssin tullessa.

Mitä keskustelutilanne vaatii? Ensinnäkin mahdollisuuden: järjestettyä aikaa, tilan ja ilmapiirin. Yleensä kun on hetki yhteistä aikaa, kahvia ja tarpeeksi rento ilmapiiri, niin keskustelu alkaa. Työpaikalla ollaan yhteisen asian äärellä, jolloin kokemukseni mukaan kääntyy melko lailla automaattisesti työasioihin. Rentous ja kiireettömyyden tunne on tärkeää, koska pakotettuna tai kiireessä keskustelu usein tyrehtyy alkuunsa. Jatkan huomenna aiheesta työnohjauksen näkökulmasta.

Keskiviikko 15.4.2020

Työnohjauksella voi olla merkittävä rooli työnteon ja työyhteisön toimivuuden kannalta. Kuten nimikin kertoo, niin työnohjaajalla on onnistumisen kannalta merkittävä rooli. Vuosien varrella melkein jokaisessa työpaikassa, jossa olen työskennellyt, on jossain muodossa ollut järjestettyä työnohjausta. Matkalle on mahtunut erilaisia työnohjaajia erittäin hyvistä kamottavan huonoihin.

Yhteistä hyvälle työnohjaajille työtavasta riippumatta on ollut kyky motivoida työyhteisö ymmärtämään työnohjauksen hyödyllisyys. Jos työnohjaaja saa työryhmän ryhmäytettyä yhteisen asian äärelle ja otettua prosessiin mukaansa, niin tulokset ovat yleensä hyviä. Tätä voi hyvin verrata prosessidraaman aluksi ryhmän kanssa tehtävään draamasopimukseen, jossa sitoudutaan yhteiseen tavoitteeseen ja sovitaan työtavan säännöt.

Draamasopimus syntyy, kun draamaohjaaja ja ryhmä sopivat, että he tekevät jotain yhdessä. Kun tapaamme ryhmän ensimmäisen kerran, neuvottelemme sopimuksen. Se mahdollistaa sekä draamaohjaajalle, että osallistujille oikeuden ”pysäyttää draama” ja selvittää yhdessä, miksi se ei toimi ja mitä pitäisi tehdä, että se saataisiin toimimaan. Yksi sopimuksen hyvistä puolista on sen persoonattomuus ja se, että se on neuvoteltu, ennen kuin konflikti alkaa. Jos konflikti kuitenkin syntyy, kenenkään ei tarvitse lukkiutua henkilökohtaisesti. Vain sopimus rikkoutuu - väittelyä tai henkilökohtaista syyttelyä ei tarvita. Sopimuksen kautta meillä on strategia jatkaa eteenpäin, kun prosessi on pysähdyksissä. (Owens, Barber, 2002, 10).

Olen itse käyttänyt prosessidraamaa vuosien varrella yhtenä merkittävänä työtapana sen monipuolisuuden vuoksi kaikilla ohjaamillani ryhmillä niin lapsilla kuin aikuisillakin. Prosessidraamaan on helppo nivoa erilaisia työtapoja ja tavoitteita jokaisen yksilölliset tarpeet huomioiden. Nyt huomaan sen toimivan myös työnohjauksellisesta näkökulmasta.

Noin yleisesti työnohjaajan hyvyttä ei määrittele niinkään käytetyt menetelmät, olivat ne sitten toiminnallisia tai keskustelevia, vaan nimenomaan se kyky löytää jokaiselle ohjausryhmälle se tuloksia palveleva menetelmä. Sama pätee mihin tahansa ohjaukseen: huonosti valitulla tai sovelletulla menetelmällä seinä tulee vastaan todella nopeasti.

Torstai 16.4.2020

Tärkein ominaisuus haastavia tilanteita tai stressiä purkaessa yhdessä kollegan kanssa on kyky kuunnella. Olen työni puolesta järjestänyt tai ollut osallisena sadoissa erilaisissa purkukeskusteluissa. Ne alkoivat sujua hyvin siinä vaiheessa, kun opin olemaan hiljaa. Vaikka omaan paljon mielipiteitä ja tartun ratkaisukeskeisesti ja ajoittain varsin kärkkäästi tilanteisiin, niin näissä tilanteissa se oli suurin virhe. Kun annoin kollegan puhua, kuuntelin ja odotin sitä hetkeä, että minulta kysytään jotain tai sain signaalin siihen, että nyt päästään pohtimaan yhdessä syitä ja seurauksia, niin avasin suuni. Tämän tajuttuani saimme aikaan paljon hyviä tuloksia: opin valtavasti itsestäni ja työstäni. Lisäksi työyhteisön kannalta luottamus, avoimuus ja kyky jakaa vaikeitakin ajatuksia paranivat huomattavasti. Tämä taito ei synny hetkessä, koska varsinkin juuri opiskelleena tai nuorempana piti tärkeänä sitä, että oli tarjota kaikkeen ratkaisu tai neuvoja: Niitä ei kuitenkaan voi ottaa vastaan, jos ei siihen ole valmis, ja se vaatii oikean mielentilan. Huomaan samaa itsessäni: jos kesken jonkun prosessin joku tulee neuvomaan, niin en ole yhtään valmis ottamaan neuvoja vastaan vaan ärsyynyn.

Kuuntelu ja havainnointi ovat myös avaintekijöitä asiakastyössä autismikirjon asiakkaiden kanssa. Mitä enemmän maltat odottaa, havainnoida ja etsiä erilaisia merkkejä asiakkaasta vuorovaikutustilanteessa, niin sitä enemmän opit ja sitä valmiimpi olet kohtaamaan asiakkaan seuraavalla kerralla, ennakoimaan stressitekijöitä ja reagoititapoja kulloiseenkin ohjauseleeseen ja toimintoon.

Perjantai 17.4.2020

Ajatukset aika pitkälle aikataulussa ja työn viimeistelyssä. Tuntuu siltä, että en nuku ennen toukokuun puoltaväliä, koska tehtävää on niin paljon. Olo on samaan aikaan huojentunut ja kauhistunut. Päiväkirja on nyt paketissa, mutta suurin työ vasta edessä.

Viikkoyhteenvedo

Teemat: Vertaistuki ja sen merkitys autismikirjon asiakkaiden vanhemmille, vertaistuki työelämässä ja vaitiolovelvollisuus, Prosessidraama työmenetelmänä autismin kirjon kanssa, sanaton viestintä.

Päiväkirjan lopuksi melkoinen rönsyviikko. Jokaisena päivänä eri teema. Maanantaina vertaistuki ja sen merkitys autismin kirjon asiakkaiden vanhemmille. Tiistaina jatkoin pohdintaa vertaistuen merkityksestä ja sen suhteesta vaitiolovelvollisuuteen.

Keskiviikkona nostin esille hyvän työnohjaajan ominaispiirteitä, tai lähinnä käytin sitä aasin-siltana päästäkseni avaamaan prosessidraamaa työtapana. Draaman monipuolisesta käytöstä autismikirjon kanssa tehtävässä työssä olisin voinut kirjoittaa kokonaan oman lopputyön, koska siitä riittäisi paljon puhuttavaa, sovelluksia ja käytännön työhön opittavaa jokaiselle. Prosessidraaman rooli menetelmänä oikeastaan minkä tahansa ryhmän kanssa työskentelyssä on itselleni niin merkittävä, että se oli tässä yhteydessä mainittava. Soveltamismahdollisuudet ovat käytännössä rajattomat ja sen varjolla voi harjoittaa autismikirjon henkilöille niin tärkeitä tunne-, kontakti-, vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja.

Sosiaalisten taitojen puutteellisuus on näkyvin ja tunnetuin autismiin ja Aspergerin oireyhtymään liitetty piirre. Autistisilla henkilöillä on erilaisia vaikeuksia käsitellä sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvää tietoa, koska heidän taitonsa tällä alueella ovat puutteellisia. Sanattoman viestinnän lukeminen on heille työlästä. Ilmeet, eleet ja äänenpainot voivat olla heille täysin merkityksettömiä. Tästä aiheutuu yhteentörmäyksiä ympäristön kanssa. Vaikka yksittäisiä ilmeitä, eleitä ja äänenpainoja harjoiteltaisiinkin, niin niiden merkitys määräytyy tilanteen mukaan, ja tämä on autistiselle ajattelijalle haastavaa. Kun on opittu, että hymy on sopiva ilme tervehdittäessä tuntematonta henkilöä juhlissa, henkilö saattaa mennä hautajaisiin ja tervehtiä itkevää leskeä juuri oppimallaan tavalla. (Partanen, 2010, 30-31)

Tämä on se kohta mihin soveltavaa draamaa autismin kirjon kanssa toimiessa tarvitaan. Draaman avulla on mahdollista sitoa erilaisia tunneilmaisuuksiin liittyviä taitoja erilaisiin konteksteihin ja opettaa hallitsemaan niitä turvallisessa ympäristössä. Mitä enemmän näitä taitoja opitaan hallitsemaan, niin sitä vähemmän törmäyksiä ympäristön kanssa sattuu

4 Yhteenveto ja pohdinta

Olin asettanut itselleni kaksi henkilökohtaista tavoitetta aloittaessani tämän opinnäytetyön tekemisen. Ensimmäinen oli vuosien varrella omaksutun hiljaisen tiedon saattamisen sellaiseen muotoon, että siitä olisi hyötyä uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja työvälineenä. Toinen tavoite oli kehittyä itsereflektiossa ja oman työtavan analysoinnissa. Kolmas tavoite tuli toimeksiantajalta ja koski perehdytysmateriaalin tuottamista liittyen haastavan käytöksen kohtaamiseen autismin kirjon henkilöillä.

4.1 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tämän työn tekeminen on ollut melkoinen matka. Eräs suuresti arvostamistani opettajista, Pieta Koskenniemi on joskus sanonut, että prosessi on tärkeämpi kuin lopputulos. Tämä on periaate, joka kuvaa omaa työskentelytapaa sekä autismin kirjon henkilöiden kanssa, että tatterin kentällä. Prosessin aikana tapahtuu nousuja ja laskuja, tulee eteen yllättäviä tilanteita, onnistumisia ja epäonnistumisia. Kaikki edelliset yhdessä mahdollistavat oppimisen ja tekevät matkasta kokemisen arvoisen. Lopputulos on mukava bonus, mutta oppimisprosessin kannalta sivuseikka.

Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö on sopinut työtapana minulle erittäin hyvin. Olen oppinut työtä tehdessäni, prosessin aikana, valtavan paljon sekä teoreettista tietoa, että asioita itsestäni työntekijänä ja ihmisenä. Onnistuin mielestäni tavoitteiden asettelussa varsin hyvin: oli tuloksellinen tavoite perehdytysmateriaalin tuottamisen muodossa ja ammatillisen kehittymisen tavoite reflektion ja työtavan analysoinnin osalta. Tavoitteet olivat riittävän monipuolisia, väljiä ja itselleni sopivia mahdollistamaan oman ajattelun kehittämistä ja uuden oppimista.

Ajatus siitä miten työ etenee, muuttui melko paljon matkan varrella. Olin suunnitellut opinnäytetyön rungon ja teemoittanut eri viikkoja alustavasti jo ennen päiväkirjaraportoinnin aloittamista. Käytäntö kuitenkin osoitti nopeasti, että yksinkertaiset ja ytimekkäät viikkosuunnitelmat yhdistettynä tilanteessa elämiseen, kohtaamisista ja omista ajatuksista nousevien teemojen käsittelyyn oli itselleni se luontevin ja tuloksellisin tapa toimia. Varsin nopeasti alkoi myös luottaa itseensä kirjoittajana ja saada ajatuksiaan paremmin päiväkirjaan raportoitua. Ensimmäisen viikon jälkeen päiväkirjan kirjoittamisesta oli kehkeytynyt rutiini, ajatukset askartelivat työpäivän aikana opinnäytetyön parissa ja metatyötä tärkeiden opinnäytetyön teemallisiin kokonaisuuksiin tuli tehtyä oikeastaan koko ajan.

Opinnäytetyöni prosessissa tapahtui myös suuri muutos kesken päiväkirjaraportointijaksoa. Koronaviruksen aiheuttamat poikkeusjärjestelyt muuttivat työtapaa ja ajatuksia opinnäytetyöni sisällöstä. Kaikki sovitut havainnointikerrat toimeksiantajani tiloissa ja ryhmissä

peruuntuivat ja jouduin siirtymään etäkonsultointiin. Haastattelujen avulla sain kuitenkin lisää ideoita ja tarkennettua työni sisältöä erittäin hyvin.

Opinnäytetyöprosessin ja varsinkin päiväkirjaraportointijakson aikana olen kehittynyt ammatillisesti paljon. Reflektoinnista ja työn analysoinnista on tullut entistä suurempi, tiedostavampi osa työtäni. Peilaan tekemistäni, motiivejani ja tapaan valita toiminnan sisältöjä ja menetelmiä tarkemmin kuin aiemmin. Tietoisuus kaikesta on kasvanut huomattavasti. Työtapani tämä varmasti säilyy ja kehittyy edelleen jatkossakin. Myös tiimityö- ja keskustelutaitoni työpaikallani erilaisissa tiimeissä ovat parantuneet tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Olen oppinut omasta työtavastani ja kiinnittänyt eri lailla huomiota esimerkiksi niihin rooleihin, joita otan erilaisessa työpaikan sisäisissä palavereissa ja verkostopalavereissa. Kuuntelutaitoni ovat kehittyneet paljon.

Tavoitteistoni hiljaisen tiedon purkamiseen ja perehdytysmateriaalin rakentamiseen liittyen toteutui niin ikään hyvin. Päiväkirjaraportoinnin parhaita puolia oli se, että siihen pystyi purkamaan sitä vuosien saatossa hankittua hiljaista tietoa vapaamuotoisesti ja suodattamatta. Tästä materiaalista ja päivittäin esiinnoituksesta teemoista oli mahdollista lähteä koostamaan perehdytysmateriaalia, jota toimeksiantajani minulta työn tuloksena odotti.

Itse perehdytysmateriaalin koostaminen oli melkoisen työläs ja raskas prosessi. Aiheiden rajaaminen keskeisiin kohteisiin haastavaan käytökseen reagoinnin, autismin kirjon erityispiirteiden, psyykkisen ja fyysisen jaksamisen sekä ympäristöön vaikuttamisen ja työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden näkökulmista oli haastavaa. Pohdin paljon sitä, miten saan esitettyä asiat riittävän selkeästi, lyhyesti, mutta silti kattavasti. Materiaalin rajaamisessa ja loogisen materiaalin koostamisessa oli suuri työ. Lopulta sain aikaiseksi materiaalin, johon voin olla tyytyväinen. En juurikaan ehtinyt testata sitä vielä käytännössä, joten saattaa olla, että siihen tulee vielä paljon muutoksia.

Palautte työnantajalta oli kauttaaltaan positiivinen. Perehdytysmateriaalini otetaan käyttöön uusien työntekijöiden työvälineenä jo kuluvana kesänä. Lisäksi koulutan työntekijöitä haastavan käytöksen kohtaamiseen ja tämän työn pohjalta kerättyyn materiaaliin liittyen. Ehdotettiin myös sitä, että tämän työn sisältöön pohjautuvaa koulutusta lisättäisiin osaksi Avekki -menetelmän koulutuksia, ja niissä keskittyisin nimenomaan henkiseen jaksamiseen, coping -keinoihin ja reflektioon työvälineenä.

4.2 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöni oli tavallaan tilaustyö, joten sille olen jo suunnitellut jatkoa ja kehitystä. Materiaalia on tarkoitus käyttää uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Lisäksi sen pohjalta suunnitellaan sarja koulutuksia, jotka keskittyvät tästä opinnäytetyöstä kumpuaviin teemoihin ja kokonaisuuksiin.

Pidimme palaverin toimeksiantajani kanssa ja pohdimme mihin kaikkeen opinnäytetyötäni voisi hyödyntää. Tarkoituksena on aloittaa siitä, että opinnäytetyön sisältöä nivotaan yhteen Avekki -menetelmäkoulutuksen kanssa. Kootaan koulutus, johon tuotan opinnäytetyössäni keskeisiksi nousseista sisällöistä ainakin henkisen jaksamisen, tilanteissa yksin olemisen ja reflektoinnin osalta materiaalia. Tätä koulutusta on sitten tarkoitus kehittää ja tuottaa koulutus sekä oman yhteisön, että ulkopuolisten kiinnostuneiden käyttöön.

Prosessina päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö oli sellainen, että se tuotti valtavasti ideoita. Lähes jokaisena päivänä, reflektoidessa päivän tapahtumia ja oppimaani, nousi esiin joku teema tai idea, jota olisi voinut työstää eteenpäin. Huomasin tämänkaltaisen työtavan olevan oman ammatillisen kehittymisen kannalta erittäin hyvän. Työn analysoinnista tuli entistä tietoisempaa ja se näkyi toimintana työpaikalla.

Työn kuormittavuudesta puhutaan tänä päivänä paljon. Kuormittavuuden kokemus on jokaisella ihmisellä kuitenkin erilainen. Haastatellessani kollegoitani opinnäytetyöprosessini aikana pohdin paljon sitä, miten vähän henkiseen hyvinvointiin liittyviä koulutuksia ja opintojaksoja on tarjolla. Työnohjausta toki on järjestetty lähes jokaisella työpaikalla, mutta se ei koskaan palvele kaikkia. Opintojen osalta en muista omalta kohdaltani, että aihetta olisi muuten kuin hätäisesti sivuttu jollain kurssilla. Tässä olisi mielestäni suuren kehityskohteen paikka: Jatko-työstää koulutus aiheesta: miten pidän itseni psyykkisesti tasapainossa jatkuvien muutosten, henkisen kuormituksen ja stressin keskellä. Koulutuksen, joka antaisi valmiuksia itsereflektion ja -tuntemuksen kehittämiseen, käytännön vinkkejä coping -keinojen harjoitteluun ja itsekontrollisuunnitelman tekemiseen sekä ennen kaikkea valmiuksia vuorovaikutukseen ja stressaavien tilanteiden purkuun kollegojen kesken. Uskallusta ottaa vaikeat ja ahdistavat asiat puheeksi.

Itseäni kiinnostaisi lähteä kehittämään ja kouluttamaan tiedostetun reflektion mahdollisuuksista oman ammatillisen kehittymisen välineenä. Tämä päiväkirja on antanut minulle valtavasti välineitä oman työn analysointiin ja kehittänyt minua työntekijänä paljon. Näiden oppien jatkotutkimus ja hyödyntäminen olisi varmasti palveleva kokemus.

5 Lähteet

Painetut:

Kauppila R. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot, PS-kustannus, 2000

IMO-käsikirja - Itsemääräämisoikeuden ja itsenäisen suoriutumisen tukeminen ja rajoitustoimenpiteet, Vammaistyö, Helsinki, 11/2017

Nivarppää-Hukki, Tanskanen, Tarpila, Kommunikaation kolmio ja kulmakivet, 2012

Nind, Hewett: Voimauttava vuorovaikutus Opas toimintatavan käyttöön, 2011

Oksanen J. Positiivisen psykologian opit hyödyksi arjessa -Toimintamalli autismikirjon henkilöiden stressinhallintaan ja onnellisuuden tukemiseen, Autismisäätiön julkaisuja 2019

Owens A. ja Barber K., Draama suunnistus -prosessidraaman arviointi ja reflektointi, Gummerus 2002

Kerola, Kujanpää, Timonen, Autismin kirjo ja kuntoutus, PS-kustannus 2009

Ikonen ja Suomi, Autismi -teoriasta käytäntöön, Atena kustannus 1999

Partanen K. Voimaa autismin kirjon kuntoutukseen, PS -kustannus, 2010

McDonnell A, Managing Aggressive Behaviour in Care Settings, John Wiley & Sons Ltd 2010

Sähköiset

Konttinen, E. Kolmas sektori. Jyväskylän yliopiston internetsivut. Viitattu 1.3.2020. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>)

Autismiliiton www-sivut Viitattu 1.3.2020. <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo>

Tilastokeskuksen www-sivut tiimityön määritelmä. Viitattu 1.3.2020. <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

Laki yksityisestä terveydenhuollosta. Viitattu 14.4.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19900152#L5P23>

Nopea piirrosviestintä, Papunet. Viitattu 28.3.2020. <https://papunet.net/tietoa/nopea-piirrosviestinta>

Julkaisemattomat

Ohje PONTin tekoon, Laurea 2019

Ala-Kihniä, Sollasvaara, HAASTE -hankkeen toimintamallikoulutusmateriaalit, 2014

Vanhempainverkoston some-haastattelu 2020, Lauri Metsola

Smith P, PART (Professional Assault Response Training) -käsikirja, 2002

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1. Keskeisimmät työnkuvaani vaikuttavat sidosryhmät | 16 |
| Kuvio 2: Kommunikation kolmio (teoksessa: Nivarpää-Hukki, Tanskanen, Tarpila, Kommunikation kolmio ja kulmakivet, 2012) | 18 |
| Kuvio 3: Stressin kasautuminen (Oksanen J. Positiivisen psykologian opit hyödyksi arjessa - Toimintamalli autismikirjon henkilöiden stressinhallintaan ja onnellisuuden tukemiseen, Autismisäätiön julkaisuja 2019, s.15.)..... | 50 |

Liitteet

| | |
|---|----|
| Liite 1: Muistilista haastavien tilanteiden varalta | 64 |
|---|----|

Liite 1: Muistilista haastavien tilanteiden varalta

MUISTILISTA HAASTAVIEN TILANTEIDEN VARALTA

Lauri Metsola 2020

Lukijalle.

Muistilista haastavien tilanteiden varalta on syntynyt osana opinnäytetyötäni Laurea AMK:n sosionomitutkintoa keväällä 2020. Tähän on kasattu niitä hyväksi havaittuja käytänteitä avuksi ammatilliseen ja turvalliseen tapaan kohdata haastavan käytöksen tilanteita. Materiaalina on käytetty teoriaa, omia kokemuksiani ja sitä hiljaista tietoa, jota aiheen piiristä on kertynyt viimeisen 15 vuoden ajalta työelämässä. Materiaalia kerättiin ja prosessoitiin Päiväkirjamuotoisessa opinnäytetyössäni, Haasteista mahdollisuuksiin, joka valmistui toukokuussa 2020. Siellä asioita on prosessoitu syvällisemmin.

Tämän muistilistan ei ole tarkoitus olla yleispätevä ohjeistus, vaan enemmänkin tarkoituksena on herätellä meitä työntekijöitä miettimään omia työtapojamme ja huomioonotettavia asioita liittyen haastavan käytöksen kanssa toimimiseen, tilanteiden purkuun ja työssä jaksamiseen.

Muistilista on jaettu kolmeen osaan.

Ennakointiosiossa käydään läpi etukäteisvalmisteluja asiakaskohtaamiseen niin fyysisen kuin henkisenkin valmistelun näkökulmasta. Puhutaan asiakastuntemuksesta ja niistä keskeisistä asioista, joita haastavan käytöksen ennakointiin liittyy. Ohjaajaan liittyen käydään läpi puukeutumista, sijoittumista, suhdetta tilaan ja resursseja. Henkiseen valmistautumiseen liittyen käydään läpi itsekontrollisuunnitelmaa ja sen tekoa. Itsekontrollisuunnitelma on työväline, joka auttaa meitä tunnistamaan omat luontaiset reaktiomme uhkaavassa tilanteessa. Tunteiden ja sisäänrakennettujen toimintamallien tunnistaminen auttaa meitä harjoittelemaan ja toimimaan uhkatilanteissa turvallisemmin ja kontrolloidummin. Lisäksi puhutaan stressin sietämisestä ja purkamisesta ennakoinnin näkökulmasta

Tilanteessa toimiminen -osioon on kasattu muutamia yksinkertaisia ja mahdollisimman selkeitä toimintamalleja, joita haastavan käytöksen tilanteissa noudatetaan. Mallit on muokattu erilaisista menetelmistä ja omista kokemuksista. Käydään läpi ohjaustapaa stressitason noustessa, tilan rajaamista ja asiakkaan valvontaa tilanteen purkautuessa, fyysistä rajoittamista ja yksin tilanteessa olemista..

Tilanteiden purkaminen osiossa on lueteltu lyhyesti peruseriaatteet tilanteiden läpikäynnille muistilistan muodossa.

Ennakointi

Etukäteisvalmistelut

Mietitään jokaisen asiakkaan kohdalla millaisissa tilanteissa haastavaa käytöstä saattaa esiintyä ja miten tilanteita voidaan ennakoida. Huomioidaan ainakin tapa ottaa kontaktia, stressiä nostavat ja laskevat asiat, stressin varoitusmerkit, aistiyliherkkyydet, ohjaustapa ja kontakti, kommunikaatio, reviirintarve ja suhteet ohjaajiin ja toisiin ihmisiin. Päivitetään HAASTE -passit tai luodaan joku muu vastaava ohjausohje. Luodaan ohjaukseen yhteiset toimintatavat.

Sijoittuminen

Ohjaajien sijoittuminen tilanteissa: pitääkö sijoittua johonkin tiettyyn paikkaan suhteessa toisiin asiakkaisiin tai ympäristöön? Laskeeko stressitaso sijoittumalla tiettyjen asiakkaiden väliin ryhmämuotoisessa toiminnassa tai esim. ruokailutilanteissa? Entä mielenkiinnon kohteiden ja asiakkaan väliin sijoittuminen? Miten omalla sijoittumisella voi rajata tilaa tarvittaessa ennakoiden? Mitkä ovet ovat lukossa/kiinni/auki. Tarvitaanko stressin laskemiseksi ohjaajan läsnäolo tilassa, vai voiko asiakkaan jättää toimimaan yksin?

Ympäristön havainnointi

Riskit ympäristössä: onko tilasta esteetön poistumistie haastavan tilanteen sattuessa? Onko tilassa esineitä, joilla saatetaan vahingoittaa toista/heittää/tuottavat stressitason nousua? Valaistus: onko valoa liikaa/liian vähän? Tuoksut: onko tilassa häiritseviä hajuja/voimakkaita tuoksuja? Värit: Onko tilassa räikeitä värejä tai asiakasta ärsyttävää värimaailmaa? Kontrolloidaan virikkeiden määrää ja laatua.

Resurssien käyttö

Pidetään huolta, että apu on tarvittaessa kutsuetäisyydellä. Esim. taksista hakuihin tarvittaessa 2 ohjaajaa turvallisuuden takaamiseksi. Ennakoidaan ohjaajien määrää sopivaksi mahdollisissa tilanteissa, joissa stressitaso saattaa nousta. Hälytyslaitteiden lataus ja pitäminen ohjaajilla mukana.

Pukeutuminen

Haastavasti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa kannattaa arvioida riskit omassa pukeutumisessa. Apuna voi käyttää esimerkiksi seuraavaa listaa: Arvioi ja ota huomioon mahdolliset riskit, joita saattaisi olla hyökkäävässä välikohtauksessa.

Pää ja kaula

- Onko minulla koruja, joissa on repimis- tai leikkaamisriski?
- Onko silmälasit vai pystynkö käyttämään piilolaseja?
- Hiukset: voiko tarttua helposti tai voiko estää näkökykyä?
- Antavatko kaulakorut, solmiot, kaulahuivit tms. mahdollisuuden tukehtua?

Käsivarret ja kädet

- Voivatko sormukset, rannekorut, kellot tai kynnet repiä ihoa/aiheuttaa haavoja?

Vartalo

- Vaatetus: Estääkö vaatetukseni minua hyppimästä, juoksemasta, taipumasta tai polvistumasta?
- Onko vaatteissa kirkkaita värejä tai kuvioita, jotka saattavat ärsyttää?
- Ovatko vaatteet tiukkoja vai löysiä, tarttuuko asiakas vaatteeseen vai ihoon?

Jalat

- Haittaavatko kenkäni kykyäni liikkua nopeasti?
- Tarjoavatko kenkäni riskin itseni tai muiden loukkaantumiselle?

Emotionaalinen kiintymys

- Jos vaatteeni tai koruni vahingoittuisivat, niin olisinko pahoillani?

Lisäksi kannattaa miettiä tarvitseeko käyttää esim. pipoa/huivia hiusten suojana.

Itsekontrollisuunnitelma

Mieti ainakin seuraavia kysymyksiä: Miten reagoin/pystyn sammuttamaan reaktioni haastavan käytöksen sattua kohdalle ja toimimaan tilanteen edellyttämällä tavalla sovitun toimintamallin mukaan? Pystyn analysoimaan tilannetta ja etsimään ratkaisuja/reaktioita, jotta ensi kerralla reagoiminen/toimiminen on helpompaa. Tilanteen tullessa kohdalle, tiedän toimintamallin ja osaan toteuttaa sen. Minulla on keino, välineet ja aikaa purkaa tilanne sen jälkeen. Työyhteisön tehtävänä on järjestää purkamiseen tarvittava aika. Muista, että haastava käytös ei kohdistu sinuun henkilönä, vaan on aina reaktio johonkin muuhun.

Tilanteen osuessa kohdalle kun sinua uhataan fyysisellä loukkaantumisella, kehosi valmistautuu vähentämään uhkaa tai eliminoimaan sen fyysisellä kamppailulla tai nopealla vetäytymisellä. Tämä on normaali reaktio ja tarpeellinen selviytymiseen. Ne valmistelut, joita kehosi tekee, ovat lähes tahdosta riippumattomia. Niitä on tutkittu laajasti ja niihin viitataan usein 'Fight or Flight' (taistele tai pakene) -reaktiona. Näitä tutkimuksia voi löytää otsikolla Yleinen Adaptaatio Syndrooma (alun perin kehittänyt Hans Selye).

Kun koet tämän 'Fight or Flight'-vaikutuksen hyökkäävän välikohtauksen aikana, saatat tuntea itsesi fyysisesti vahvaksi, mutta kuitenkin tilapäisesti kykenemättömäksi tekemään

virheettömiä päätöksiä. Kun näemme tämän reaktion muissa, sanomme, että he ovat ”menettäneet malttinsa”, eivätkä kyenneet tekemään hyviä valintoja ennen kuin rauhoittuivat.

Itsekontrollin säilyttäminen vaikeissa olosuhteissa on ammattimaisen käytöksen tunnusmerkki. Kuitenkin on vaikeaa pysyä rauhallisena ja kontrollissa kun sinua vastaan hyökätään fyysisesti. Ainoa luotettava tapa ammattilaisille selviytyä tästä ’Fight or Flight’-vaikutuksesta on kehittää joukko ennalta suunniteltuja interventioita kontrollin säilyttämiseen (tai uudelleen saavuttamiseen). Stressi, jonka aiheuttavat toistuvat ’Fight or Flight’ -heräämiset, kumuloi sen vaikutuksiin. Siksi suunnitellut metodit tämän stressin vähentämiseen ja emotionaalisen tasapainon säilyttämiseen ovat myös välttämättömiä.

Itsekontrollisuunnitelmat vaihtelevat valtavasti. Seuraavat ovat tehokkaan suunnitelman kriittiset piirteet:

ITSEARVIOINTI:

Käytä pieni hetki oman fyysisen tilasi arvioimiseen.

OMIEN RAJOJEN TUNNISTAMINEN:

Pidä mielessäsi selkeä kuva siitä, miten pitkälle saattaisit mennä, jos menettäisit itsekontrollin.

ITSEKONTROLLIN UUDELLEEN SAAVUTTAMINEN:

Kun tietää mitä tuntee ja tietää mitä ei halua tehdä on jo hyvä alku. Ollaksesi todella tehokas itsekontrollissa, käytä erityisiä askelia vastataksesi ’Fight or Flight’ -vaikutukseen. Esimerkiksi, jos huomaat, että hengität todella nopeasti kun olet peloissasi, sinun itsekontrollisuunnitelmasi sisältäisi tietoisien pyrkimyksen hitaaseen ja syvään hengitykseen. Toinen esimerkki olisi, jos sinusta tuntuisi, että otat pois kaikki sinua vastaan hyökkäävän yksilön erityisvapaudet hänen loppuelämäkseen, silloin suunnitelmasi saattaisi pitää sisällään sen, että viivytät seuraamuksia siihen asti kunnes olet täysin rauhoittunut.

VAHVISTUMINEN, PARANTUMINEN:

Uhattuna tai hyökkäyksen kohteena oleminen luo fyysistä ja emotionaalista stressiä. Stressi tekee rauhallisena ja kontrolloituna pysymisen vaikeammaksi hyökkäyksen seurauksena. Palautuminen on tarpeellinen ja normaali prosessi. On tärkeää suunnitella ja käyttää metodeja fyysisen ja emotionaalisen tasapainon säilyttämiseen hyökkäyksen jälkeen.

Koska jokainen meistä on ainutlaatuinen, mikään yksi ainoa tapa emotionaaliseen vahvistumiseen ei toimi kaikilla. On tärkeää ymmärtää, mitä voit tehdä saadaksesi itsesi tuntemaan olosi paremmaksi stressaavan välikohtauksen jälkeen. Fyysinen ja emotionaalinen tasapaino on elintärkeää hyvälle ammattimaiselle suoritukselle.

ITSEKONTROLLISUUNNITELMA

ITSEARVIOINTI: Koetut oireet hyökkäyksen aikana

| | Fight | Flight |
|--------------|-------|--------|
| HENGITYS | _____ | _____ |
| NÄKÖKYKY | _____ | _____ |
| PUHEKYKY | _____ | _____ |
| AJATTELU | _____ | _____ |
| HAVAINTOKYKY | _____ | _____ |
| TUNTEET | _____ | _____ |

TEHTÄVÄ

Omien rajojen tunnistaminen

Jos epäonnistuisin säilyttämään itsekontrollin ja **ylireagoisin**, mitä olisin tekemässä?

Jos epäonnistuisin säilyttämään itsekontrollin ja **alireagoisin**, mitä olisin tekemässä?

Mitä sellaisia **tapoja** minulla on stressaantuneena, jotka voisivat pahentaa tilannetta?

TEHTÄVÄ**Käytännöllisiä metodeja itsekontrollin säilyttämiseen**

Olet täydentänyt itsearviointin ja totesit, että aiot joko ”taistella” tai ”paeta”. Luo konkreettinen suunnitelma, jolla pidät käytöksesi ammattimaisesti hyväksyttävissä rajoissa. Tee suunnitelma vastaamaan omia ainutlaatuisia oireitasi, sisältäen:

- | | |
|------------|--------------------|
| - hengitys | - ajattelu |
| - näkökyky | - havainnointikyky |
| - puhekyky | - tunteet |

TEHTÄVÄ**Metodeja tasapainon uudelleen saavuttamiseen
Stressistä selviytyminen ja burnoutin ehkäiseminen**

Välittömästi työpaikalla sen jälkeen kun minua on uhattu tai hyökätty vastaan, teen seuraavia asioita säilyttääkseni käsitykseni hyvinvoinnista.

Kun minua on uhattu tai minua vastaan on hyökätty työssä, teen näitä asioita **töiden jälkeen** säilyttääkseni käsitykseni hyvinvoinnista:

Koska minulla on työ, jossa on todellinen mahdollisuus tulla uhatuksi tai hyökätyksi hoitaessani työtehtäviäni, olen kehittänyt seuraavia **elintapoja** estääkseni itseäni palamasta loppuun:

Oma toimintakyky

Ohjaaja miettii omaa fyysistä toimintakykyään haastavien tilanteiden kohdalla: onko minulla liikuntarajoitteita? millainen etäisyys on turvallinen, jotta ehdin tarvittaessa tilanteesta pois ajoissa?

Kouluttautuminen

Pidetään huolta koulutuksen ajantasaisuudesta henkilökunnan kohdalla: Avekki tms. koulutusta riittävästi ja sitä päivitetään aktiivisesti: toimintaa harjoitellaan ja ylläpidetään, koska haastavia tilanteita on yksikössä verrattain vähän.

Asiakastuntemus:

Haastavien ennakointi, ohjaaminen ja purkaminen perustuu asiakastuntemukseen. Jokainen tilanne on mahdollisuus löytää keinoja haastavan käytöksen ennakointiin ja tilanteiden ratkaisemiseen nopeasti ja mahdollisimman rauhallisesti. Aktiivinen havainnointi ja purkaminen on ensiarvoisen tärkeää. Jokaisen tilanteen jälkeen kannattaa miettiä tilanteeseen johtaneita syitä ja sitä millä keinoin tilanne laukesi. Miten ennakointiä voi lisätä/muuttaa vastaamaan asiakkaan tarpeita paremmin? Miten stressitasoa voi laskea ja millä keinoin? Miten tilanne eteni, miten ohjaaminen suhtautui tilanteen etenemiseen? Miten tilanne laukesi? Millaiset olivat ohjaajien roolit? Oliko tilanne turvallinen, jos ei, niin miksi? Miten asiakkaan itsesääätelykeinoja voisi harjoitella enemmän? Kannattaa myös olla yhteydessä elämän muihin tärkeisiin henkilöihin ja sidosryhmiin: löytyykö sieltä toimintamalleja tilanteiden ratkaisemiseksi?

Tilanteessa toimiminen

Ohjaaminen stressitason noustessa:

- Havainnoi tilannetta koko ajan: yritä löytää aktiivisesti vihjettä ja keinoa stressitason laskemiseksi
- Kokeile rohkeasti, jos löydät mielestäsi vihjeen siitä, miten toimia
- 1 ohjaaja kontrolloi tilannetta, muut ovat läsnä/lähellä: mitä enemmän ohjaajia on aktiivisessa roolissa, niin sitä enemmän asiakkaan keskittyminen hajaantuu ja stressitaso nousee.
- Äänenkäyttö: Pidä puheääni rauhallisena, muista hengittää.
- Äänen voimakkuus: Puhu hiljaisella äänellä, pidä huolta kuitenkin artikulaatiosta. Voit välillä vaihdella äänenvoimakkuutta hiljaisen ja erittäin hiljaisen välillä: jos asiakas

joutuu keskittymään ohjeiden kuuntelemiseen ja on vielä kontaktissa, niin todella hiljainen ääni saattaa katkaista tilanteen.

- Lauserakenne/lausepituus: Käytä lyhyitä, selkokielisiä lauseita. Lausepituus 1-3 sanaa, ei mitään ylimääräisiä ohjeita. Ohjeet stressaantuneina yksivaiheisia.
- Kuvat: jos asiakas käyttää kuvia, niin kuvilla tai kirjoitetulla ohjeella voi tehostaa sanomaansa/suunnata huomiota/laskea stressiä
- Turvalauseiden käyttö: jos asiakas käyttää turvalauseita, niin yritetään päästä kontaktiin toistamalla turvalauseita, joita asiakas tuottaa. Voi myös yrittää ohjata lauseita toiseen helppoon/motivoivaan sellaiseen tai kääntää niitä positiiviseen ajoittain asiakas pystyy kääntämään toimintaansa turvalauseitaan vastaavaksi.
- Katsekontakti: Asiakkaan sitä hakiessa annetaan katsekontakti. Jos tuntuu siltä, että ei pysty siihen ja alkaa nostaa stressitasoaan entisestään, katsotaan ”pään läpi”. Voi myös kokeilla välillistä ohjaamista, eli puhua asiakkaan toimintaohjeita toiselle ohjaajalle, jolloin toiminta saattaa siirtyä suoraan asiakkaan omaan toimintaan (pitää muistaa pitää ohjeet yksinkertaisina, koska toimintaohjeiden ymmärrys on edelleen sama).
- Etäisyys: pidä huolta turvallisesta ohjausetäisyydestä: mitä stressaantuneempi asiakas on, niin sitä tärkeämpää on, että ehdit tarvittaessa alta pois.
- Ole mahdollisimman rento, jännitys/pelko siirtyvät helposti asiakkaaseen.
- Ota asiakkaalta ohjeita vastaan: Asiakas saattaa pyytää tyhjentämään tilan rauhoittuakseen siellä itse: ovi raolleen ja tilan ulkopuolelle. Samoin käyttää vessaa rauhoittumispaikkanaan, jotta saa olla yksin: tätä vaihtoehtoa kannattaa tarjota jos alkaa vaikuttaa stressaantuneelta.
- Anna aikaa: liian monet peräkkäiset ohjeet nostavat stressitasoa (edellistä ohjetta ei ole vielä prosessoitu seuraavan tullessa)

Tilan rajaaminen:

- Jos stressitaso on korkealla, kannattaa tilan tyhjentämistä kokeilla stressitason laskemiseksi (osa ehdottaa sitä usein myös itse).
- Poistu tilasta rauhallisesti, pidä huolta, että rauhallisuus säilyy, vaikka asiakas lähtisi kohti/ryntäämään.

- Sanoita toimintaasi: ”Minä menen nyt pois, jos haluat jutella, niin tule sanomaan kun olet valmis.”
- Jos asiakas tulee ovelle yrittäen sen läpi, niin anna ohje: ”Istu sohvalle. Kun olet istumassa, niin voin tulla juttelemaan.”
- Odota. Varmista: ”Oletko istumassa?” Saatuasi vastauksen: ”Tulen sisälle.”
- Toista edellistä kunnes tilanne rauhoittuu

TÄRKEÄ MUISTAA!

- Säilytä kontakti: ovi koko ajan raollaan. Silloin näet/kuulet mitä tapahtuu ja asiakas saa turvallisuuden tunnetta kun tietää, että ohjaaja on lähellä.
- Dialogi rauhallista, toimintaa sanoitetaan, annetaan aikaa. (tarkemmin kohdassa *ohjaaminen stressitilanteessa*)
- Havainnointi tärkeää: laskeeko stressitaso vai ei: alkaako asiakas esim. satuttaa itseään tai rikkoa asioita.
- Resursseja riittävästi: tilanteessa oven takana/välittömässä läheisyydessä tilannetta kontrolloivan ohjaajan lisäksi 1-2 muuta ohjaajaa takaamassa turvallisuutta siltä varalta, että asiakas on vahingoittamassa itseään tai joudutaan muusta syystä rajoittamaan fyysisesti.

Fyysinen rajoittaminen:

- Fyysistä rajoittamista käsitellään tarkemmin avekkikoulutuksessa. Seuraavat asiat on kuitenkin aina syytä muistaa.
- Ole rauhallinen: 1 ohjaa toimintaa, muut tukevat sitä.
- Riittävät resurssit toiminnan turvallisuuden takaamiseksi.
- Sanoita toimintaasi, anna mahdollisuus valita: ”Haluatko mennä matolle rauhoittumaan?” -Jos vastaa myöntävästi, niin ohjataan matolle käsistä kiinnipitäen vaihe kerrallaan: ”Mene polvillesi, käy makaamaan.” Muistetaan kehua onnistuneesta suorituksesta. Jos ei suostu itse, niin hallitusti toimintaa sanoittaen avekkioitteella mattoon: ”XX, nyt menemme matolle rauhoittumaan.”

TÄRKEÄ MUISTAA!

- Säilytä kontakti: dialogi tärkeää, ei katsekontaktia, voit mitata samalla pulssia ran-teesta (voi päätellä stressitasoa). Muista kysellä välillä missä mennään.
- Resursseja riittävästi: 3 ohjaajaa yhteensä.
- Muista kehua onnistumisista.

Ohjeita ollessasi yksin haastavan käytöksen tilanteessa:

1. Kutsu apua: Paina hälytysnappia, voimista ääntäsi. Pysy kuitenkin rauhallisena, pelko projisoituu herkästi asiakkaaseen.
2. Jatka puhumista. Käytä asiakkaan nimeä. Yleensä asiakas tunnistaa ja reagoi omaan nimeensä. Käytä selkokieltä. Kolmen sanan ohjeet ovat jo pitkiä. Puhuminen on edel-leen paras vaihtoehto rauhoittaa tilanne.
3. Sijoittuminen. Pysy poissa iskujen ulottuvilta, mutta älä pakene. Pysyttele rauhalli-sena. Etäisyys on tärkeä asia luottamuksen ja vuorovaikutustilanteen rakentamisessa. Jos asiakas luulee, että pakenet, niin tilanne usein eskaloituu väkivallaksi. Pidä kui-tenkin huolta, että tarvittaessa pystyt pakenemaan tai väistämään mahdollisen hyök-käyksen. Tarkkaile tilannetta äläkä irrota katsettasi asiakkaasta.
4. Asiakkaan hyökätessä väistä hyökkäystä mieluummin kuin pakene. Väistämisen jäl-keen pyri taakse, koska siellä olet paremmin turvassa iskuilta. Yritä saada kädet hal-lintaan ja siellä takana ollessasi myötäile asiakkaan liikkeitä. Puhu samalla koko ajan ja yritä rauhoittaa tilanne. Sanoita toimintaasi sekä asiakkaalle, että itsellesi.
5. Ole kärsivällinen. Kun sinua vastaan hyökätään, muista, että hyökkäys ei voi kestää ikuisesti. Suurin osa hyökkäyksistä menettää liikevoimansa ja loppuu minuuttien si-sällä. Muista, että jopa ammattilaisnyrkkeilijät pitävät taukoa kolmen minuutin vä-lein.
6. Kontrolloi itseäsi. Käytä itsekontrollisuunnitelmaasi. Anna sen toimia puolestasi. Jos menetät kontrollin, on todennäköisempää, että loukkaannut tai satutat asiakastasi.

Tilanteiden purku:

Järjestetään aikaa tilanteiden purkamiseen työntekijöiden kesken mahdollisimman nopeasti. Lisäksi tarvittaessa aikaa tarkempaan purkuun.

Ohjaajat:

Tilanteita purkaessa muistetaan läpikäydä ainakin seuraavat asiat:

- Onnistumiset, epäonnistumiset
- Toimintojen kehittäminen
- Seuranta
- Pelot ja niiden käsittely
- Välitön lyhyt purku heti tilanteen jälkeen toimineiden ohjaajien kesken. Laajempi purku sopivalla hetkellä mieluiten saman päivän aikana. Laajemmassa purussa tärkeä muistaa myös toimintamallien päivitys tarvittaessa. Muistetaan omat stressinpurkukeinot.

Asiakas:

Asiakkaiden kanssa tilanteiden purku ei aina ole välttämätöntä. Suhteutetaan tapa purkaa asiakkaan vireystilaan ja kommunikaatio- ja vuorovaikutuskykyyn. Tärkeämpää on siirtyä toiminnassa loogisesti eteenpäin ja saada tilanne rauhoitettua/onnistumisia aikaiseksi. Purkaminen ja tilanteiden analysointi saattaa nostaa stressitasoa ja negatiivinen toiminnan kierre jää päälle, jolloin struktuuri katkeaa.

Rangaistukset eivät yleensä hyödytä, onnistumisista palkitseminen kehuilla hyödyttää.

Muiden asiakkaiden kanssa tilannetta käydään läpi heidän vireystilansa/toimintastrategioidensa kautta heitä parhaiten hyödyttävällä tavalla.

Lähteet:

Smith P, PART (Professional Assault Response Training) -käsikirja, 2002

Ala-Kihniä, Sollasvaara, HAASTE -hankkeen toimintamallikoulutusmateriaalit, 2014

McDonnell A, Managing Aggressive Behaviour in Care Settings, John Wiley & Sons Ltd 2010

Lisäksi tukku muita aiheeseen liittyviä koulutuksia vuosien varrelta

Omat kokemukset työstä haastavan käytöksen parissa koulu-, päivätoiminta ja asumisyksiköiden maailmassa. Kaikkien menetelmien sovellukset ovat muokkautuneet käytänteiksi työelämässä vuosina 2008-2020.