



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Perehdytyskansio RK-Asunnot Saunalahti

Stark, Annika

2015 Tikkurila



Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Perehdytyskansio RK-Asunnot Saunalahti

Stark Annika
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Syyskuu, 2015

Annika Stark

Perehdytyskansio RK-Asunnot Saunalahti

Vuosi 2015 Sivumäärä 36

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa perehdytyskansio kehitysvammaisten ryhmäkotiin RK-Asunnot Saunalahteen uusille työntekijöille sekä sijaisille. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotettiin ensin produktina perehdytyskansio ja sen jälkeen raportti. Produktin taustalla oli työyhteisön tarve uudelle perehdytyskansiolle ja kohderyhmänä olivat erityisesti uudet työntekijät ja sijaiset. Etenkään jälkimmäisen ryhmän perehdytykseen ei kiinnitetä kovin paljoa huomiota. Vaikka perehdytys on määritelty työtä koskevissa laeissa ja perehdytys on iso osa työtä ja perehdytykseen tulee panostaa läpi työuran. Perehdytyksen merkitys on suuri niin työnantajan kuin työntekijän kannalta. Kunnon perehdytyksellä saadaan sitoutettua työntekijät työpaikkaan pitkäksi ajaksi.

Raportin teoreettisessa viitekehyksessä käytiin läpi perehdytyksen ja toiminnallisen opinnäytetyön lisäksi produktin kannalta keskeisiä käsitteitä, kuten kehitysvammaisuutta, autismin kirjoa, kehitysvammaisten asumispalveluita, itsemääräämisoikeutta sekä yksilökeskeistä työtettä. Raportissa on myös kerrottu lyhyesti Rinnekoti-Säätiöstä ja sen toiminnasta. Liitteeksi raporttiin on liitetty perehdytyskansion sisällysluettelo ja esimerkki sen sisällöstä.

Asiasanat: perehdytys, toiminnallinen opinnäytetyö, kehitysvammaisuus, autismin kirjo, itsemääräämisoikeus, yksilökeskeinen työote, asumispalvelut

Annika Stark

Workplace orientation guidebook for RK-Asunnot Saunalahti

Year	2015	Pages	36
------	------	-------	----

The aim of this thesis was to produce a guidebook for RK-Asunnot Saunalahti which is a group home for people with disabilities. The guidebook was aimed at new and stand-in workers. This functional thesis was implemented in two phases. The first phase was to create the guidebook and second phase was to write a report about the work.

This thesis arose because the guidebook that was in use had become outdated with inaccurate information; therefore a new one was required. The guidebook functions as a workplace orientation that is required under Finnish law and is very important when working as careers. Workplace orientation does not stop after a few first weeks; it is a constant process that should last the whole of a person's working life. Well implemented orientation has a huge significance for employees and employers. When orientation is done well, employees will stay longer working an employer.

The theoretic framework of the thesis describes workplace orientation and the principles of a functional thesis. In addition, key concepts of the guidebook are dealt with: - people with disabilities, autism, housing services, self-determination and a self-oriented approach to working. The thesis also briefly describes the Rinnekoti-Säätiö and its activities. The table of contents and an example of the guidebooks contents are included as an Annex of this thesis.

Keywords: Introduction, functional thesis, people with disabilities, autism, self-determination, the housing services and oriented approach to working.

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tavoitteet.....	7
3	Toteuttamisympäristö.....	7
3.1	RK-Asunnot Saunalahti, Koti 1	8
3.2	Kehitysvammaisten asumispalvelut	9
4	Kehitysvammaisuus	10
4.1	Autismin kirjo	12
4.1.1	Autismi	14
4.1.2	Aspergerin oireyhtymä	14
4.1.3	Disintegratiivinen kehityshäiriö ja Rettin oireyhtymä	15
4.2	Historiasta tulevaisuuteen.....	15
4.3	Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus.....	16
4.4	Yksilökeskeinen työote kehitysvamma-alalla	18
5	Perehdytys	20
5.1	Perehdytyksen tärkeys ja sen merkitys	21
5.2	Perehdytystä koskeva lainsäädäntö.....	22
5.3	Perehdytyksen järjestäminen	22
5.4	Ryhmäkoti perehdyttämisympäristönä	25
6	Prosessin kuvaus.....	26
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	27
7	Pohdinta	29
	Lähteet	31
	Liitteet.....	33

1 Johdanto

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, joka on tuotettu produktiomallin mukaisesti. Siinä yhdistyvät erillinen produktio sekä raporttina teoreettinen viitekehys. Produktiona toimi perehdytyskansion tekeminen RK-Asunnot Saunalahteen, joka on osa Rinnekoti-Säätiötä toimiva ryhmäkoti kehitysvammaisille ja autismin kirjon ihmisille. Valitsin aiheen, koska sille oli tarvetta ryhmäkodissa. Vanha perehdytyskansio oli täynnä väärää tietoa ja toimintatavat olivat muuttuneita. Koin myös siitä kirjoitettavan teoreettisen viitekehysten itseäni kiinnostavana sekä ammatillisuuttani kehittävänä. Kehitysvammaisuus ja etenkin autismin kirjo ovat itseäni kiinnostavia aiheita ja tavoitteenani on hyödyntää myös oppimaani teoriaa työelämässä.

Tässä opinnäytetyöraportissani käyn läpi yleisesti kehitysvammaisuutta ja sen ohella autismin kirjoa. Autismin kirjo liittyy vahvasti produktiooni, koska tuotin perehdytyskansion autismin kirjon puolelle. Näiden lisäksi käyn raportissa läpi hieman Rinnekoti-Säätiötä, kehitysvammaisuuden kuntoutuksen lähihistoriaa ja tulevaisuutta sekä pinnalla olevia suuntauksia kuten itsemääräämisoikeutta sekä yksilökeskeistä työtettä. Käytyäni hieman läpi näitä aiheita, siirryn raportissani perehdytykseen.

Vaikka produktioni käsitteleekin perehdytystä, niin koin tärkeäksi käydä läpi myös aiemmin luettelemiani aiheita, koska suurin osa niistä on tällä hetkellä kehitysvamma-alalla pinnalla ja kuinka voisin tehdä hyvän perehdytyskansion, jos en tietäisi perehdytyksen kohteesta sen enempää. Perehdytyksen tärkeys on viime vuosina ymmärretty aivan uudella tavalla työyhteisöissä. On huomattu, että kunnon perehdytyksellä saadaan sitoutettua työntekijöitä ja työtaturmat vähenevät. Perehdytyksen tärkeyttä ei voi myöskään väheksyä ryhmäkodissa, koska kyseessä on ihmisten koti, jossa työntekijöiden pääasiallinen tavoite on luoda kodinomainen ympäristö ja turvata siellä asuvien ihmisten päivittäinen elämä. Koska yksilökeskeisyys on kokoajan nouseva trendi, on myös tärkeää huomioida se perehdytyksessä.

2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa perehdytyskansio Rinnekoti-säätiön RK-Asunnot Saunalahteen. RK-Asunnot Saunalahti on kehitysvammaisten ryhmäkoti, jossa on kolme eri osastoa eli tavallisemmin kotia. Perehdytyskansio toteutetaan Koti 1 puolelle, joka tunnetaan työntekijöiden keskuudessa myös autismpuolena. RK-Asunnot Saunalahdessa on aiemmin ollut koko talon yhteinen perehdytyskansio, joka on kirjoitettu paikan auetessa tammikuussa 2012. Moni asia on niistä päivistä muuttunut ja kehittynyt suuntaan jos toiseen, joten uudelle kansiolle on tilausta. Myös asukkaat ja heidän rutiininsa ovat muuttuneet vuosien varrella. Rajasin perehdytyskansion teon yhteen asumisyksikön kotiin. Kyseisen kodin asukkaat tarvitsevat huomattavasti ohjausta, jotta pääsevät eteenpäin päivittäisissä toimissa. Olen myös itse työskennellyt kyseisessä ryhmäkodissa ja erityisesti Koti 1 puolella, joten huomasin perehdytyskansion uusimisen tärkeyden perehdyttäessä uusia ihmisiä töihin. Produktion edetessä huomasin, että tarve perehdytykselle ei niinkään ole pitkäaikaisille työntekijöille, vaan ensisijaisesti sijaisille, joille raskaat monikymmensivuiset koko organisaation läpikäyvät perehdytyskansiot ovat liikaa.

Perehdytyksen tärkeyttä on etenkin viime vuosina painotettu monessa paikassa ja kunnon perehdytyksestä tuleva hyöty on jokaisen etu, niin vanhan kuin uudenkin työntekijän. Perehdytys mainitaan työturvallisuuslain toisen luvun 14 §, jossa sanotaan, että työntekijä on perehdytettävä työn vaatimustasot huomioiden (Työturvallisuuslaki 2001.)

3 Toteuttamisympäristö

Toteuttamisympäristö on kehitysvammaisten asumisyksikkö, joka on osa Rinnekoti-säätiötä. Rinnekoti-säätiö on sosiaali- ja terveystalvija sekä opetuspalveluita tuottava säätiö, jonka kohderyhmänä ovat kehitysvammaiset. Rinnekoti-säätiöllä on pitkät perinteet kehitysvammaalalla ja se onkin perustettu jo vuonna 1927 Helsingissä. Rinnekoti-säätiön perusti Sisar Aino Miettinen, joka toimi säätiön johtajana aina vuoteen 1959. Rinnekoti-säätiö toimi ensin Diakonissalaitoksen yhteydessä, kunnes 1957 se irrotettiin omaksi itsenäiseksi toimijaksi. Tällöin Rinnekodin toiminta siirtyi täysin Pohjois-Espooseen silloisen Skogby nimisen maatilan tiloihin, joka oli ostettu talvisodan kynnyksellä Rinnekoti-säätiölle. (Rinnekoti-säätiö 2014). Rinnekoti-säätiön palveluita asiakkaille ostaa useimmiten kunta.

Rinnekoti-säätiö on rakentunut kolmen arvon ympärille: lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä. Lähimmäisyydellä tarkoitetaan kristillistä lähimmäisen rakkautta, josta Rinnekoti-säätiön toiminta sai alkunsa. Palveluissa se näkyy myötäelämisen tukena avun tarpeisiin vastaamisena. Erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä kunnioitetaan sekä eri kulttuureja.

Asiantuntijuus perustuu Rinnekoti-säätiön ammatillisuuteen, tutkimuksellisuuteen ja kokemuksellisuuteen. Rinnekoti-säätiöllä on pitkä historia kaiken edellä mainitun toteuttamisessa. Rinnekoti-säätiö käyttää moniammatillista asiantuntijuutta palveluissaan, jotta asiakkaat saisivat parasta palvelua. Näin voidaan taata erityinen tulkintakyky kehitysvammaisten ihmisten viesteihin ja tarpeisiin sekä toimia menetelmin, joita hän voi ymmärtää ja arvostaa.

Hyvä elämä merkitsee Rinnekoti-säätiössä jokaiselle mahdollisuutta kokea itsensä ja työnsä arvokkaaksi. Sosiaaliset suhteet, elämän hallinta ja iänmukainen elämäntapa toimivat hyvän elämän perustana. Rinnekoti-säätiö antaa mahdollisuuden viihtyisään ja turvalliseen asuin- ja työympäristöön, jossa ihminen voi käyttää ja kehittää kykyjään ekologiset näkökohdat huomiioon ottaen. (Rinnekoti-säätiö 2014).

RK-Asunnot on Rinnekoti-säätiön osa, joka tarjoaa asumispalveluita kehitysvammaisille ihmisille. Usein ne ovat ryhmäkotimallisia paikkoja, jotka voivat sijaita omakotitalossa, osassa isoa kerrostaloa, rivitalossa tai pienkerrostalossa. (Rinnekoti-Säätiö 2015).

3.1 RK-Asunnot Saunalahti, Koti 1

Paikka, jossa opinnäytetyöni toteutan, on RK-Asunnot Saunalahti, jossa on asuinhuoneet/-huoneistot 20 asukkaalle kahdessa kerroksessa ja kymmenkunta työntekijää, joilla kaikilla on jokin sosiaali- tai terveysalan koulutus. Asumisyksikkö sijaitsee tavallisessa kerrostalossa, jossa kaksi ensimmäistä kerrosta on Rinnekoti-säätiöllä vuokralla. Alakerrassa, jossa toteutan opinnäytetyöni, on kaksi puolta erityyppisille kehitysvammaisille ihmisille. Toisella puolella asuu lievästi kehitysvammaisia ihmisiä ja toisella eritasoisia autismin kirjon ihmisiä tai autismin kirjon piirteitä omaavia henkilöitä. Itse toteutan opinnäytetyöni autismin kirjon puolella. Ryhmäkoti on perustettu 2011 Espoon Saunalahteen, joka on melko uusi asuinalue läntisessä Espoossa. Talo sijaitsee rauhallisella, joskin kokoajan kasvavalla, kerrostaloalueella, jonka läheisyydessä on Saunalahden koulu. Muut palvelut löytyvät lähimmiltään Kivenlahdesta tai Espoonlahdesta. Saunalahteen on kaavailtu lisää palveluita, ja niitä on alettu rakentaa vuoden 2014 aikana.

Jokaisella asukkaalla on asumisyksikössä oma huone, jotka ovat suuruudeltaan 18-21 neliötä. Heillä on huoneissaan omat kylpyhuoneet ja minikeittiöt jääkaapeilla, joissa he voivat säilyttää omia eväitään sekä vesipisteet, vain liesi/uuni puuttuu. Yläkerran asukkailla on yksiöt, joissa on makuualkovit, kylpyhuoneet ja tupakeittiöt. Asukkaat ja heidän omaisensa ovat saaneet sisustaa huoneensa niin kuin ovat itse parhaaksi nähneet ja omalla tyylillään. Jokaisella asukkaalla onkin näin ollen uniikki ja juuri omanlaisensa huone. Yhteisinä tiloina löytyy kaksi olohuonetta, joissa asukkailla on mahdollista viettää yhteistä aikaa tv:n ääressä tai ruokailun. Yläkerrasta löytyy asukastupa, jonka yhteydessä on kaksi toimistoa. Alakerrasta löytyy myös yhteiskeittiö ja kellarikerroksesta pesutupa kuivaushuoneineen sekä varastotilat.

3.2 Kehitysvammaisten asumispalvelut

Monesti kehitysvammaiset ihmiset asuvat pitkälle aikuisuuteen vanhempiensa kanssa, mutta kuten lähes jokaiselle ihmiselle, tulee heillekin jossain vaiheessa tarve aikuistumiseen ja omaan asuntoon muuttamiseen. Asuntojen järjestäminen kehitysvammaisille ihmisille on kirjoitettu sosiaalihuollon lainsäädäntöön ja erityisesti vammaispalvelu- ja kehitysvammalakiin. Lakeja noudatetaan niin, että ensisijainen laki on sosiaalihuoltolaki. Jos sosiaalihuoltolaki ei ole tarpeeksi kattava turvaamaan ihmisen asumista, noudatetaan vammaispalvelulakia ja viimeisimpänä noudatetaan kehitysvammalakia, joka turvaa viimekädessä kehitysvammaiselle ihmisarvoisen asumisen, joka on miljööltään ja palveluiltaan tarpeeksi hyvä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2015).

Asumispalveluiden järjestämisestä vastaa kunta, joka voi järjestää kehitysvammaisen ihmisen asumisen omassa kodissa, ryhmäkodissa tai jossain muualla henkilölle sopivassa paikassa. Kunnan on pakko järjestää palveluasuminen, eikä se voi tässä asiassa vedota määrärahojen puutteeseen (THL 2015.) Asuinpaikkaa valittaessa tulisi aina kuunnella asiakasta sekä hänen omaisiaan ja ottaa heidän mielipiteensä huomioon. Asuinpaikan tulee olla sellainen, että henkilö selviytyy siellä päivittäisistä asioista. Kun kehitysvammaiselle ihmiselle järjestyy hänelle soveltuva asuinpaikka, solmii hän siitä useimmiten normaalin huoneistoa koskevan vuokrasopimuksen. Vuokran lisäksi hän vastaa itse tai häneltä voidaan periä maksu ruuasta, hygieniatarvikkeista, vedestä ja sähköstä. Jos henkilö tarvitsee apua päivittäisissä toiminnoissa, kuten ruuanlaitossa tai peseytymisessä, ovat avut hänelle ilmaisia. Niistä ei peritä häneltä erillistä maksua vaan ne on kirjattu sekä vammaispalvelulakiin ja kehitysvammalakiin palveluiksi ja tukitoimiksi. Palveluihin ja tukitoimiin kuuluu joukko muitakin apuja, jotka auttavat kehitysvammaista henkilöä selviytymään päivittäisestä elämästä.

Nykypäivänä sopivaksi asunnoksi kehitysvammaiselle ihmiselle luetaan sellainen asunto, jossa on perusmukavuudet kuten oma kylpyhuone sekä keittiö ja vesipiste, myös suositeltava huoneiston koko on määritelty. Vuosien 2010-2017 laatusuosituksen mukaan ryhmäkodin asuinhuoneistojen kokosuositus on 25m² ja erillisten huoneiston yksiöissä 35m² ja kaksioiden 45m². Ennen ryhmäkodeissa oli usein huoneita, joissa kaikissa ei ollut omaa kylpyhuonetta taikka keittiötä, mutta nykypäivänä ne kuuluvat asuntojen perusvarustukseen. Vaikka usein ryhmäkodeissa asuvat ihmiset syövät talon laittamaa ruokaa, on tärkeää, että heillä on mahdollisuus myös jonkinasteiseen ruuanlaittoon omassa kodissaan, jos he kokevat tarvetta siihen ja heidän toimintakykynsä on tarpeeksi hyvä suoriutumaan ruuan laittamisesta. Vuosien 2010-2017 laatusuosituksen mukaan jokaiseen rakennettavaan asuntoon täytyy rakentaa mahdollisuus keittiölle vaikka sitä ei rakennettaisi. Kunnan tehtävä on myös tarkistaa, että huoneistot

ovat varustukseltaan kullekin henkilölle soveltuvat. Jos huoneisto vaatii muutostöitä, niin on kunnan tehtävä järjestää niiden rakentaminen ja ne ovat ilmaisia asiakkaalle. (THL 2015).

4 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuudelle on luotu monia eri määritelmiä vuosien varrella, mutta yksi yleisemmin käytetyistä on Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmä ICD-10, jonka mukaan älyllisellä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan tilaa, jossa ihmisen henkinen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Tällöin puutteellisesti kehittyneitä ovat erityisesti kehitysiässä ilmaantuneet taidot eli yleiseen henkiseen suorituskykyyn vaikuttavat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot. Älyllistä kehitysvammaisuutta voi esiintyä joko yksin tai minkä tahansa fyysisen tai psyykkisen tilan kanssa (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 17.) Usein näitä muita lisädiagnooseja ovat kehityshäiriöt, lisävammat & sairaudet joihin kuuluvat erityisesti aisti-, puhe-, ja liikuntavammat sekä epilepsia, autismi, mielenterveyshäiriöt ja haastava käyttäytyminen (Kaski ym. 2009, 19).

Älyllisesti kehitysvammaisia arvioidaan Suomessa olevan noin 50 000 eli noin 1 % väestöstä. Arvio kuitenkin eroaa tilastollisesta totuudesta, joita sosiaali- ja terveystalot sekä Kela ovat vuosien varrella keränneet. Näissä tilastoissa älyllisesti kehitysvammaisia olisi noin 35 000 eli 0,67 % väestöstä ja vielä vähemmän kehitysvammaisia on erityishuollon mukaan, jonka piiriin kuuluu 27 000 älyllisesti kehitysvammaista eli 0,52 % väestöstä. (Kaski ym. 2009, 23.) Näitä lukujen epäsuhtia on vuosien varrella selvitetty ja selitykseksi arvioidaan sitä, että vaikeimmin vammaiset kuolevat usein niin nuorena, etteivät he ehdi erityishuollon piiriin sekä sitä, että alle kouluikäisille ole vielä haettu erityishuoltoa. Erityishuollon hakemisen puute johtuu usein siitä, että diagnoosia tutkitaan ja osalla ei vielä epäillä mitään. Tilastolukuja arvioista pienentää myös se, että monet vanhemmat haluavat hoitaa lapsensa itse pitkälle keski-ikään, eivätkä halua erityishuollon piiriin. (Kaski ym. 2009, 23.)

Kehitysvammadiagnoosi todetaan Suomessa usein ennen 18-vuoden ikää, mutta sille ei ole laissa koskaan määritelty mitään tarkkaa alkamisikää. (Kaski ym. 2009, 17). Diagnoosin saaminen kuitenkin mahdollisimman aikaisin helpottaa kehitysvammaisen ihmisen tulevaisuutta, koska tällöin hänet on mahdollista saada erityishuollon piiriin ja saamaan parasta mahdollista kuntoutusta sekä apua elämäänsä. Kehitysvammadiagnoosi oikeuttaa aina erityishuollon palveluihin iästä riippumatta, joskin usein älyllisen suorituskyvyn aletessa ihmisen täytettyä 18 vuotta puhutaan tavallisesta dementiaasta kehitysvammaisuuden sijasta, mutta jokainen tilanne arvioidaan erikseen. (Kaski ym. 2009, 17).

Kehitysvammaisuuden arviointi tapahtuu psykologisten testien mukaan ja niitä tehdessä ihmisen suorituskyky voi muuttua vuosien varrella kumpaakin suuntaan. Testeissä käytetään myös älykkyydosamäärän mittaamista, joskin nykyisin määriteltyä 70 rajaa pidetään häilyvänä. Ennen WHO määritteli rajaksi 85 jolloin puhuttiin heikkolahjaisuudesta, joskin siitä on tautiluokituksissa luovuttu. (Kaski ym. 2009, 18.) Diagnooseja kuunnellessa ja tehdessä tulisi kuitenkin muistaa, ettei diagnoosien tarkoituksena ole luokitella ihmisiä, vaan heidän terveydentilaansa ja näin ollen kuvata siihen liittyviä aiheita, piirteitä tai tarpeita. (Kaski ym. 2009, 19.) Jokaisen tulisi kohdata kehitysvammainen ihminen ihmisenä eikä kehitysvammaisena sekä puhua heille kuin heidän ikäiselleen normaalisti puhutaan.

Vaikka kehitysvammaisuuden yhteydessä puhutaan paljon älyllisestä taidosta, niin se ei yksistään määrittele ihmisen kykyä selviytyä arjesta elämässään. Seuraavassa käyn läpi hieman älyllisen kehitysvammaisuuden asteita ja sitä, kuinka älykkyydosmäärällä määritellyt ihmiset yleensä tulevat toimeen kategorioissa.

Lievään älylliseen kehitysvammaisuuteen kuuluu ihmiset, joiden älykkyydosmäärä on 50-69 pistettä ja he tarvitsevat yleensä pientä tukea elämässään. Lapsuudessa he tarvitsevat usein erityistä tukea koulussa, mutta kuntoutuksen avulla he yleensä kykenevät elämään aikuisena täysin normaalia arkea itsenäisessä tai vähän tuetussa asumisessa. Työelämässä ollessaan he tarvitsevat usein hieman ohjausta/valvontaa, jotta suoriutuvat työtehtävistään oikein. Monesti lievästi kehitysvammaiset, jotka asuvat tuetussa asumisessa eivätkä yksin, käyvät töissä esimerkiksi kaupassa hyllyttämässä taikka siivoavat erilaisia toimitiloja. Lievästi kehitysvammaisten kompastuskiviä elämässä on usein rahankäyttö, jonka takia heillä on monesti määritelty joko yleinen edunvalvoja tai heidän joku perheenjäsenensä toimii edunvalvojana. Heidän riskinään ovat myös erilaiset hyväksikäytöt, koska he ovat helposti johdateltavissa esimerkiksi edellä mainituissa raha-asioissa. Lievästi älyllisen kehitysvammaisen diagnoosi saattaa jäädä huomaamatta helposti, jolloin sen puuttuminen kehitysiässä saattaa olla psyykkisen sairastumisen tai psykososiaalisen umpikujan taustalla. (Kaski ym. 2009, 20.)

Keskiasteisen älyllisen kehitysvamman omaavalla ihmisellä on usein merkittäviä viiveitä lapsuusajan kehityksessä ja he tarvitsevat erityisopetusta koulussa. Heidän on kuitenkin mahdollisuus varhain aloitetun kuntoutuksen avulla oppia kommunikoidaan sekä huolehtimaan itsestään niin, että selviävät päivittäisistä asioista melko itsenäisesti. Keskiasteisesti älykkäät tarvitsevat kuitenkin vahvempaa tukea asumisessa kuin lievästi kehitysvammaiset sekä työnteossa. (Kaski ym. 2009, 21.) Heidän työpaikkoinaan toimivat yleensä erilaiset järjestetyt työtoiminnot, joita järjestävät usein säätiöt sekä kunnat.

Seuraavana älyllisessä luokittelussa on vaikea älyllinen kehitysvammaisuus. Tämän ryhmän ihmiset tarvitsevat tukea niin koulussa, asumisessa kuin työelämässäänkin. He ovat riippuvaisia

toisista ihmisistä ja heidän avustaan läpi elämänsä, eivätkä koskaan voi asua yksin, vaan tarvitsevat vahvasti tuetun asumismuodon, joka vielä nykypäivänä on useimmiten ryhmäkoti. Varhain aloitetun kuntoutuksen avulla heidän on kuitenkin mahdollista kehittyä melko itsenäiseksi päivittäisissä asioissa kuten vessassa käymisessä ja ruokailussa sekä tarpeen tunnistamisessa ja ilmaisemisessa. (Kaski ym. 2009, 21)

Viimeisenä luokituksessa on syvä älyllinen kehitysvamma, jotka ovat täysin riippuvaisia muista. Heillä on jatkuva hoivan tarve, eivätkä he välttämättä osaa kommunikoida tai liikkua itsestään. Heillä ilmenee myös suuria puutteita kyvyssä huolehtia henkilökohtaisista toimituksista eivätkä he useimmiten hallitse suolen tai rakon toimintaa. Syvästi älyllisesti kehitysvammaisten kuntoutuksessa tähdätään pääasiassa päivittäisiin asioihin kuten aiemmin mainittuihin kommunikaatioon ja liikkumiseen. Tämän luokituksen ihmisillä on mahdollisuus oppia syömään itse, mutta usein he tarvitsevat apua ja vähintään ohjausta siinä läpi elämänsä. (Kaski ym. 2009, 21-22.) Työelämässä heillä on mahdollisuus oppia tekemään yksinkertaisia työtehtäviä, joita aiemmin mainitut kuntien ja säätiöiden työtoiminnot sekä päivätoiminnot järjestävät.

4.1 Autismin kirjo

Koska yksikkö, jonne tein perehdytyskansion, on autismin kirjon paikka, koen aiheelliseksi hieman avata mitä autismin kirjolla oikein tarkoitetaan. Usein kuulee puhuttavan pelkästä autismista, vaikka pitäisi puhua autismin kirjosta, joka kattaa käsitteenä useita eri diagnooseja. Näihin diagnooseihin lukeutuvat Autismi, Aspergerin oireyhtymä, Rettin oireyhtymä sekä Disintegraatiivinen kehityshäiriö. Autismikirjon ihmisiä on Suomessa jopa 54 000, joista 11 000 on lapsuusajan autisteja ja loput kuuluvat kolmeen muuhun kategoriaan (Autismi- ja Aspergerliitto ry). Käyn seuraavana läpi hieman jokaista diagnoosia ja hieman autismin historiaa, jotta kirjon monipuolisuus tulee ilmi.

Alun perin autismikäsitteen kehitti Yhdysvaltalainen lääkäri nimeltä Leo Kanner vuonna 1943. Hän tutki yhtätoista lasta viiden vuoden ajan ja huomasi näistä, ettei heillä ollut normaaleja sosiaalisia kykyjä. Lapset eivät välittäneet esimerkiksi siitä, tuleeko joku huoneeseen vai ei ja edes omien vanhempien näkeminen ei ilahduttanut näitä lapsia (Snedden 2013, 11). Kanner alkoi käyttää sanaa autismi kuvaillessaan näitä lapsia ja hän uskoi, että taustalla oli biologinen syy edellä mainituille oireille. Muutama vuosi tästä eteenpäin puhuttiin yleisesti, että autismi on huonon vanhemmuuden seuraus ja etenkin äitejä syyllistettiin lapsien oudosta käytöksestä. Äideistä puhuttiin nimellä jääkaappiäidit, jolla tarkoitettiin sitä, että äidit olivat viileitä eivätkä kovin hoidollisia lapsiaan kohtaan. Tämä käsitys kuitenkin kumottiin myöhemmin ja nykyisin ollaan sitä mieltä, että autismi on neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö (Kaski ym. 2009, 107).

Ennen, kuin ihmisellä todetaan jokin autismin kirjon diagnoosi, tehdään hänelle erittäin huolelliset tutkimukset. Diagnoosia tehdessä tehdään lääketieteelliset, psykologiset, pedagogiset sekä sosiaaliset tutkimukset, jotta varmuus diagnoosin oikeellisuudesta saadaan (Kaski ym. 2009, 107). Monesti vanhemmat saattavat vieroksua ajatusta siitä, että heidän lapsensa ei olekaan niin sanotusti normaali, mutta oireyhtymien varhainen tunnistus on lapsen tulevaisuuden ja kuntoutuksen kannalta kaikkein paras. Kun kuntoutus saadaan aloitettua ajoissa, helpottaa se lapsen elämää huomattavasti. Tällöin lapsi saa parhaan tuen oman elämänsä hallintaan niin kommunikoinnin, ympäristön kuin ongelmakäyttäytymisen osalle. Vaikka aina puhutaan kuntoutuksesta autismin kirjon parissa, niin täytyy muistaa, että autismi itsessään ei ole sairaus. Sille ei ole parannuskeinoja, vaan sen kanssa eletään koko elämä. Autististen henkilöiden kohdalla täytyy myös muistaa, että jokainen autisti on erilainen, eikä heitä voi kategorioida massaksi. (Autismi- ja Aspergerliitto ry 2015).

Autismin kirjon kuntoutuksessa käytetään usein kasvatuksellista kuntoutusta, jossa tuetaan kommunikaatiota, visualisoidaan sekä järjestetään ympäristö ja käydään lähipiirin kanssa läpi ongelmakäyttäytymisen syitä ja keinoja kohdata tilanteet (Kaski ym. 2009, 110). Kuntoutuksen tukena käytettäviä kommunikaation keinoja on monia, mikä helpottaa jokaiselle sopivan kommunikaation löytymistä. Autismi- ja Aspergerliitto ry (2015) kuvailee sivuillaan kommunikaatiokeinoiksi muun muassa:

- Esinekommunikointi, jossa hyödynnetään erilaisia ympäristössä olevia esineitä. Tällöin ihminen saattaa esimerkiksi ilmaista janoa tuomalla tyhjän mukin.
- Kuvakommunikointi, jossa käytetään kuvia apuna. Kuvat helpottavat muun muassa tilanteesta toiseen siirtymisiä sekä helpottavat päiväjärjestyksen eli kuvastruktuurin tekoa. Päiväjärjestys eli struktuuri on oiva keino kertoa päivän kulku ihmiselle, etenkin, jos siinä on jotain eroavaisuutta normaaliin päivään verrattuna. Kuvien käytössä täytyy vain muistaa, että niitä on monia eri versioita liikenteessä, ja jos ihminen on oppinut kommunikoimaan yhden avulla, ovat muut kuvat hänelle luultavasti täysin ymmärtämättömissä.
- Aakkostaulut, aakkostaulut ovat helposti mukana kulkevia ja niistä ihminen voi näyttää kirjain kerrallaan, mitä sanaa tarkoittaa ja näin kertoa ajatuksensa.
- Kommunikaattorit ovat saman asian ajavia, kuin aakkostaulut, mutta nykyaikaisempia ja teknisempiä.
- Tietokoneet, tietokoneilla kommunikoinnissa vain mielikuvitus ja osaaminen ovat rajana. On olemassa muun muassa ohjelmia, joissa tietokone tunnistaa silmän liikkeet ja näin ollen voi kertoa, mitä ihminen haluaa sanoa.

- Viittomat ovat myös yleisesti käytössä, etenkin puhumattomien keskuudessa. Niitä on helppo opettaa ja näin ei tarvitse kantaa mukana erillisiä apuvälineitä, vaan ihminen voi kertoa suoraan mitä haluaa.

4.1.1 Autismi

Autismi aiheuttaa vaihtelevia toiminnan esteitä henkilölle ja hänen aistiensa välittämä tieto ja tiedon tulkinta on yksilöllistä sekä poikkeaa huomattavasti tavallisesta tulkinnastaan. Autismin aiheuttaa neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö ja sen syntyä ei tiedetä. Häiriö ilmenee usein siinä vaiheessa, kun lapsen pitäisi opetella ikänsä mukaisia vuorovaikutustaitoja. (Autismi- ja Aspergerliitto ry 2015). Autistinen henkilö kommunikoi usein poikkeavasti ja kommunikointi on usein todella vähäistä. Myös ajattelutapa, ymmärrys ja asioiden mieltäminen poikkeavat valtavirran tavoista. Sosiaaliset kyvyt ovat usein autistisilla henkilöillä puutteelliset tai huomattavasti poikkeavat, joten kontaktin saaminen autistiseen henkilöön voi kestää jonkin aikaa. Autistisen henkilön on vaikea käyttää katsekontaktia sekä eleitä ja ilmeitä, jotka ovat sosiaalisen vuorovaikutuksen perusta (Hämäläinen, Laine, Aaltonen & Revonsuo 2006, 415.) Autistisen henkilön tavoissa on myös usein havaittavissa rutinoitunutta käyttäytymistä ja arkirutiinit ovatkin erittäin tärkeitä heille. Usein eri aisteihin reagoiminen poikkeaa myös ja he saattavat tuntea aistit joko voimakkaampina tai aistien tunteminen on puutteellista.

4.1.2 Aspergerin oireyhtymä

Aspergerin oireyhtymä on autismin lailla neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö, joka aiheuttaa vaihtelevia toiminnan esteitä. Aspergerin oireyhtymässä on kyse omaleimaisesta ja monimuotoisesta käyttäytymisestä. Aspergerin oireyhtymällä ei ole kirjallisuudessa määritelty yhtenäistä diagnoosikriteeristöä. Se eroaa autismista erityisesti kielellisen kehityksen myötä eikä siinä ole havaittavissa muitakaan autismille tyypillisiä kehityshäiriöitä ennen kolmen vuoden ikää. (Hämäläinen ym. 2006, 415). Oireyhtymän kuntoutuksessa keskitytään aivan ensimmäiseksi ihmisen vuorovaikutustaitoihin, koska ne ovat usein suppeat. Aspergerit eivät useinkaan pysty samaistumaan muihin ihmisiin tai heidän tunteisiinsa ja näin ollen he eivät aina ymmärrä vuorovaikutuksen normeja. Heillä on myös usein puutteellinen ympäristön ja ajan hahmotuskyky. Kuntoutuksessa käytetään päivittäisten asioiden strukturointia, koska arjen päivittäiset rutiinit ovat tärkeitä. (Autismi- ja Aspergerliitto ry 2015). Aspergerin oireyhtymän omaavat ihmiset ovat monesti älykkyydosamäärältään laidasta laitaan, eikä heitä voi lokeroida sen perusteella.

4.1.3 Disintegratiivinen kehityshäiriö ja Rettin oireyhtymä

Disintegratiivinen kehityshäiriö muistuttaa loppuvaiheessa autismia ja taantumiskausi kestää noin vuoden verran. Lapsen kehitys on aluksi aivan normaalia noin 3-4 ikävuoteen, kunnes taantumisen alkaa. Taantumisen aikana lapsi menettää sosiaaliset taitonsa, puhekykynsä, viestintäkykynsä sekä virtsarakon ja suolen hallinnan. Hänen motoriset taitonsa heikkenevät myös sekä lapsesta tulee ylivilkas ja levoton. (Autismi- ja Aspergerliitto ry 2015).

Kolmas autismin kirjon alaisuuteen kuuluva oireyhtymä on Rettin oireyhtymä, joka on usein vain tytöillä ja naisilla ilmenevä, koska geenimutaatio sijaitsee X-kromosomissa (Viitapohja & Kerminen 2015.) Se on erittäin harvinainen neurologinen oireyhtymä, joka aiheuttaa vaikeaa monivammaisuutta. Rettin oireyhtymässä on normaalia, että kehitys on aluksi aivan normaalia, mutta taantumisen alkaa 6-36kk iässä (Rett ry 2015.) Kun kehitys on alkanut taantumaan, seuraa hieman hitaampi vaihe, jonka aikana motoriset kyvyt eivät useinkaan taannu huomattavasti vaan saattavat jopa edetä jonkin verran. Myöhemmässä vaiheessa jotkut Rett - ihmiset menettävät kävelykykynsä. Rettin oireyhtymälle on myös tyypillistä, että käsien käyttäminen vaikeutuu, koska hienomotoriikka taantuu. Usein on myös havaittavissa stereotyyppisiä käsien liikkeitä, joissa käsiä hierotaan yhteen tai niillä taputellaan. (Rett ry 2015).

4.2 Historiasta tulevaisuuteen

Kehitysvammaisuuden historia Suomessa on vain reilu 100 vuotta vanhaa. Ensimmäiset maininnat löytyvät vuodelta 1880 vaikka kehitysvammaisia on aina ollut. Tällöin heitä nimitettiin tylsämielisiksi. (Vernerinet 2015). Mitään hoitosuunnitelmaa heille ei kuitenkaan ollut vaan he jäivät usein kunnallisen köyhäinhuollon piiriin, jos heidän sukulaisensa tai muut läheiset ihmiset eivät pitäneet heistä huolta. Köyhäinhuollon piiriin joutuessaan he joutuivat vaivastaloon.

Ensimmäinen tylsämielisten kasvatustalon perustettiin 1891 ja 1900-luvun alussa perustettiin ensimmäisiä hoito-osastoja hoitolaitoksiin, jossa toiminta oli erittäin sairaalamaista. Näinä aikoina uskottiin, että tylsämielisyys johtaa rikolliseen käytökseen, haureuteen sekä köyhyyteen ja sen uskottiin periytyvän sukupolvelta toiselle. Tämän takia uskottiin, etteivät kehitysvammaiset ikinä sopeudu teolliseen yhteiskuntaan, vaan heidät on suljettava laitoksiin. Laitoksista tehtiin mahdollisimman isoja ja niissä tehtiin myös sterilisaatioita, johtuen periytymissen pelosta ja vallitsevasta rotuhygienian aatteesta. Myös Suomi hyväksyi 1900-luvun alussa pakkosterilisaatiot. (Vernerinet 2015).

1900-luvun edetessä tylsämielisiä alettiin kutsua vajaamielisiksi ja ensimmäinen vajaamielislaki Suomessa tuli voimaan vuonna 1958. Tällöin Suomi jaettiin vajaamielisiin, joihin piti

kuhunkin perustaa keskuslaitos. 1960-luku oli näiden keskusten rakentamisen kulta-aikaa ja vajaamieliset asutettiin niihin tai niiden ympärille muodostuneisiin paikkoihin. Samaan aikaan kuitenkin kyti ajatus uudesta, ettei kehitysvammaisia välttämättä tarvitsisi suojella ympärillä olevalta maailmalta eikä ympärillä olevaa maailmaa kehitysvammaisilta. Alettiin uskoa, että kehitysvammaiset pystyvät parempaan, kuin mitä oli oletettu. (Vernerinet 2015).

1970-luvulle tultaessa alettiin arvostaa avohuollonmallia ja kuntoutus rantautui maailmalta Suomeen. Tällöin oli juuri saatu valmiiksi 1960-luvulla tehty uudistus, jossa oli perustettu laitoksia ja siitä alettiin siirtyä hieman inhimillisempään suuntaan. Uusi kehitysvammalaki astui voimaan vuonna 1978 ja siinä korostettiin avohuollon mallia laitoshoidon sijaan. 1980-luvulla oli vuorossa kehitysvammaisten integroiminen yhteiskuntaan, joka jatkuu yhä näinä päivinä, ja alettiin perustaa asuntoloita aivan keskelle tavallista asutusta. Näiden uudistusten taustalla oli voimakas keskustelu, jota erityisesti alan järjestöt ajoivat. Vielä 1980-luvulla olevissa laitoksissa ei ollut yövalvontaa, joten kaikista paraskuntoiset pystyivät asumaan niissä. Vasta 2000-luvulla on alettu rakentamaan 24/7 valvottavia ryhmäkotimuotoisia paikkoja, joissa myös hieman syvemmin kehitysvammaiset voivat asua tavallisilla asuinalueilla.

Vuonna 2012 sosiaali- ja terveysministeriön valtioneuvosto päätti tavoitteeksi, että laitoshuolto puretaan vuoteen 2020 mennessä ja jokaiselle vammaiselle ja kehitysvammaiselle tarjotaan yksilöllisempää asumista. Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti aletaan varmistaa vammaisten henkilöiden ja heidän läheistensä osallisuutta ja oikeuksia, pyritään kehittämään palveluita ja varmistetaan henkilökuntien osaaminen ja kasvatetaan yhteistyötä.

4.3 Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus

Yksilökeskeisestä työtoteesta on hyvä siirtyä siihen, mistä kaikki siihen liittyvä on saanut alkunsa. Nykyisin puhutaan paljon kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta ja siitä, kuinka laaja itsemääräämisoikeus voi olla, ilman että se koituu haitaksi henkilölle. Kehitysvammaiset ihmiset eivät aina välttämättä ymmärrä omaa parastaan, jolloin heidän kanssaan työskentelevät työntekijät joutuvat hankalaan tilanteeseen, koska eivät tiedä, kuinka pitkälle itsemääräämisoikeuden voi antaa mennä. Halusin myös käydä itsemääräämisoikeutta läpi tässä teoreettisessa viitekehysessä, koska perehdytyskansio, jonka tein, pohjautuu asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen.

Itsemääräämisoikeus on kirjattuna vammaispalvelulain 3 § 2 momenttiin ja sillä tarkoitetaan yksilön oikeutta määrätä omasta elämästään ja omaa elämää koskevien päätösten toteuttamisesta (Ahola & Konttinen 2009, 8). Jotta itsemääräämisoikeus toteutuisi, edellytetään henkilöltä kykyä hallita itseään. Samalla edellytetään myös, että ihminen kykenee harkittuihin ja itsenäisiin päätöksiin sekä tekoihin. Myös kyky toimia niin, että päätökset ovat henkilön omia,

eikä ulkoisten tekijöiden määrittelemiä, on tarpeen. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilön on ymmärrettävä asiaan liittyvät tärkeät erilaiset vaihtoehdot ja kyettävä näkemään mahdolliset seuraukset teoista (Ahola & Konttinen 2009, 9).

Koska aina ei voi olla täysin varma ihmisten kyvyistä päättää omista asioistaan ja niiden hoitamisesta on henkilökunnan annettava asiakkaalle mahdollisuus itse ensin kokeilla asioiden hoitamista ja niistä päättämistä. Esimerkiksi, jos kehitysvammainen asiakas haluaa kokeilla itsenäisesti ulkona kävelemistä, on hänelle annettava mahdollisuus siihen ja pyrkiä turvaamaan kyseinen tapahtuma. Asiakkaalle, jonka suuntavaisto saattaa vaikka olla hieman huono, voi antaa esimerkiksi puhelimen mukaan ja käydä kävelyreitti useaan otteeseen läpi, jotta se iskostuu asiakkaalle. Näiden niin sanottujen turvatoimien jälkeen asiakas mahdollisesti kykenee käymään lenkillä itsenäisesti. Silloin, jos tulee suurempia ongelmia, kuten, että asiakas poikkeaa aiemmin sovitusta ja ajautuu tekoihin, jotka eivät ole yhteisten pelisääntöjen mukaisia, voidaan tätä yksin ulkoilua rajoittaa, koska se ei enää ole asiakkaan edun mukaista. Tämän kaltaisia tekoja saattaisivat olla esimerkiksi huumeiden käyttö tai varastaminen lähikaupasta, jonne asiakkaan ei edes pitänyt mennä. Tarkoitus on kuitenkin ensin kokeilla asiakkaan kyvyt, koska kehitysvammainen ihminen on oman elämänsä paras asiantuntija ja tietää usein sen, kuinka paljon apua tarvitsee.

Valvira teki vuonna 2013 selvityksen itsemääräämisoikeuden toteutumisesta sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa palveluissa. Tämän selvityksen aikana huomattiin, että itsemääräämisoikeus ei vielä toteudu niin hyvin, kuin lain mukaan pitäisi, koska siihen liittyy paljon epäselvyyksiä. Epäselvyyksiä tuottaa muun muassa se, ettei osata erotella, mikä on asiakkaan oikeuksien rajoittamista ja mikä normaalia hoitoa ja ohjausta. Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ei tarkoita sitä, että asiakas hylättäisiin täysin omien päätöksien tekoon, vaan hänelle annetaan mahdollisuus keskustella järkevistä vaihtoehdoista. Työntekijän rooli on antaa asiakkaalle tukea keskustelemalla järkevistä vaihtoehdoista. Työntekijän tulee myös muistaa, että asiakkaalle tulee antaa mahdollisuus kokeilla myös niin sanottuja tyhmiä asioita, koska niin sanotut tavallisetkin ihmiset tekevät niitä. Kehitysvammaiset ihmiset oppivat yhtäläillä asioita kantapään kautta ja heille pitää antaa mahdollisuus siihen.

Koska itsemääräämisoikeus on merkitty lakiin, sen voi kumota vain toista lakia käyttämällä. Usein kehitysvammaisten kohdalla sovelletaan holhouslakia, jos kehitysvammainen ihminen ei ymmärrä omaa etuaan ja oikeuksiaan tai hän ei pysty huolehtimaan omista asioistaan. (Verneeri.net 2015) Työelämässä tämä holhouslain käyttö näkyy eniten raha-asioiden hoidossa. Usein kehitysvammaisen raha-asiat hoitavat hänen vanhempansa (vaikka kyseessä olisikin jo täysi-ikäinen henkilö) tai yleinen maistraatin määräämä edunvalvoja, mutta muutkin sukulaiset kelpaavat edunvalvojiksi raha-asioissa. Yleensä kehitysvammainen henkilö tekee maistraatin kanssa sopimuksen käyttörahasta, kun kaikki pakolliset menot on hoidettu. Tämän jälkeen se,

mihin asiakas itse käyttää käyttörahansa on hänen päätösvallassaan. Asiakasta voidaan koittaa neuvoa järkevään rahankäyttöön, mutta asiakkaan niin halutessaan, hän voi käyttää edunvalvojan antamat käyttövarat juuri siihen, mihin itse haluaa ja asumispalveluiden työntekijällä ei ole päätösvaltaa siihen.

4.4 Yksilökeskeinen työote kehitysvamma-alalla

Tällä hetkellä kehitysvamma-alalla puhuttaa paljon kehitysvammaisten ihmisten itsemääräämisoikeus sekä yksilökeskeinen työote. Kauas ollaan tultu niistä ajoista, kun kehitysvammaiset saatettiin vain sulkea laitoksiin, jotta he olisivat poissa muitten silmistä ja näin ollen poissa mielistä. Tietenkin myös nykyisin tapahtuu kehitysvammaisen lapsen pois antamisia, mutta nykyaikana se ei ole enää niin suuri tabu. Yhä harvemmin nykyisin kuulee työelämässä tarinoita hylätyistä kehitysvammaisista, joita yksikään biologinen sukulainen ei kävisi katsomassa.

Yksilökeskeisen työtteen pääpiirteet koostuvat kolmesta elementistä: ajattelusta, suunnittelusta ja toiminnasta. Yksilökeskeisen ajattelun päätavoitteena on nähdä jokainen kehitysvammainen ihminen ainutlaatuisena yksilönä, jolla on omat tarpeet, ajatukset, näkemykset ja kyvyt sekä halut. Ajattelutavan keskeisiksi lähtökohdiksi voidaan nimetä muun muassa ratkaisukeskeisyys ja positiivisuus. (Vernerinet 2015). Kehitysvammaisten palvelusäätiö eli KVPS järjestää yksilökeskeisen työtteen koulutuksia, joissa käsitellään sitä, miten työtettä voidaan käytännöstä käyttää. Koulutus on kolmipäiväinen, joista ensimmäiseen osallistuu vain työntekijät ja toisessa sekä kolmannessa ovat mukana myös kehitysvammaiset asiakkaat eli päämiehet, kuten koulutuksessa haluttiin ilmaista asiakkuus. Olen itse käynyt tämän kyseisen koulutuksen ja sitä kautta oppinut lisää yksilökeskeisestä työtteenä ja sen vaikutusmahdollisuuksista itsemääräämisoikeuden tukemiseen. (KVPS 2014.)

Kehitysvamma-alan verkkopalvelussa kerrotaan yksilökeskeisestä ajattelutavasta esimerkin avulla: ”Kehitysvamma-alalla työskentelevät kokevat toisinaan ongelmaksi ihmisen liiallisen huomionhakuisuuden. Voidaan ajatella, että se kertoo esimerkiksi vanhempien liiallisesta huolenpidosta. Vanhempia saatetaan syyttää siitä, että he ovat antaneet lapselleen kaikessa periksi. Asiaa voidaan katsoa myös toisesta näkökulmasta, jossa huomion hakeminen nähdään ensisijaisesti ihmisen tarpeena saada läheisyyttä ja/tai kokemusta siitä, että on tärkeä jollekin. Huomionhakuisuus voi kertoa siitä, että läheisiä ja rakkaita ihmisiä on ihmisen elämässä liian vähän tai hänellä ei ole riittävästi mahdollisuuksia viettää aikaa heidän kanssaan” (Vernerinet 2015.) Kyseinen esimerkki on melko yleinen kehitysvamma-alalla, koska monesti kehitysvammaiset ihmiset hakevat huomiota erilaisilla tavoilla, koska eivät osaa ilmaista tahtoaan ääneen. Osa tavoista työntekijöinä toimivat ihmiset saattavat pitää rasittavina, koska he kokevat ne kuormittaviksi työaikana. Heiltä saattaa näissä tapauksissa unohtua se, että kyseessä voi olla ihminen, joka tuntee itsensä yksinäiseksi ja kaipaa huomiota lähellään olevilta ihmisiltä. Ajatukset tilanteesta vaikuttavat siihen, millaisia ratkaisuvaihtoehtoja otetaan

huomioon. (Vernerinet 2015). Yksilökeskeisessä ajattelutavassa pyritään ajattelemaan erilaisia ratkaisuja tilanteisiin myös niiden ensimmäisenä mieleen tulleiden takaa. Ajattelemalla positiivisesti ja syvemmälle voidaan saada täysin uudenlaisia ratkaisuja ja mahdollisuuksia.

Yksilökeskeisestä ajattelutavasta siirrytään kohti yksilökeskeistä elämänsuunnittelua, jossa pyritään tekemään näkyväksi henkilön omat ajatukset elämästään. Kehitysvammaista henkilöä avustetaan löytämään oma tapa ja tyyli elää ja hänen vastuuta omasta elämästä koitetaan lisätä niin paljon, kun hänen voimavaransa antavat periksi. Etenkin kehitysvammaisen ihmisen lähellä olevilta ihmisiltä odotetaan yksilökeskeisessä työotteessa paljon. Näitä lähellä olevia ihmisiä ovat mm vanhemmat, sisarukset, muut sukulaiset, työntekijät asuinpaikassa sekä työ-/päivätoiminnassa sekä kaikki muut läheisesti tekemisissä olevat ihmiset. Monella kehitysvammaisella on elämässään tukihenkilöitä tai henkilökohtaisia avustajia, jotka voivat myös muodostua erittäin tärkeiksi.

Kehitysvammaisen ihmisen on erittäin vaikea päättää omasta elämästään, koska monesti hänen puolestaan tehdään häntä koskevat päätökset, jotka koetaan järkevimmiksi ja hänelle parhaiksi. Välttämättä nämä päätökset eivät ole niitä parhaita, jos katsoo kehitysvammaisen henkilön omasta näkökulmasta. Yksilökeskeisessä työotteessa kannustetaan kehitysvammaista henkilöä pohtimaan omaa elämäänsä ja omia toiveitaan, etenkin, jos hänen puolestaan on ennen päätetty asiat. Prosessi, jossa opitaan päättämään omista asioista ja tuomaan mielipiteitä ja toiveita julki, voi kestää kauan ja on tärkeää, että yksilökeskeinen suunnittelutyö on osa arkea ja jatkumo. (Vernerinet 2015) Suunnittelu vaiheessa voidaan käyttää apuna unelmakarttaa, joka koostuu kuudesta osasta:

1. Unelma
2. Mitä unelma vaatii konkreettisesti
3. Unelman nykytila
4. Ketä tarvitsee mukaan unelman toteuttamiseen
5. Seuraavan kuuden kuukauden tavoitteet
6. Ensimmäinen askel kohti unelmaa

Yksilökeskeisestä suunnittelusta on jatkumo yksilökeskeiseen toimintaan, jossa on tarkoitus muuttaa suunnittelun aikana syntyneet ideat konkreettiseksi toiminnaksi. Tavoitteena on työskennellä joka päivä yhdessä henkilön kanssa ja sitoutua toimimaan kehitysvammaisen henkilön toiveiden ja ajatusten kannalta, niitä muuttamatta. Työotteessa tuetaan henkilöä ja hänen osallistumistaan juuri hänelle parhaalla tavalla.

Kehitysvamma-alan verkkopalvelussa työtettä kuvataan tandem-pyörällä ajamiseksi. Henkilö ohjaa pyörää ja päättää suunnan ja muut istuvat kyydissä ja auttavat eteenpäin tarvittaessa. Tarkoituksena on auttaa ja tukea henkilöä tilanteissa, joissa oma ymmärrys ja taidot eivät

riitä (Vernerinet 2015.) Monesti kehitysvammaiset ihmiset tietävät oman parhaansa ja hehän ovat oman elämänsä asiantuntijoita, mutta joskus heitä pitää hieman ohjeistaa oikeaan suuntaan. He eivät aina ajattele tekojensa seurauksia, joten tandemin mukana olevien täytyy varmistaa tehtävien asioiden turvallisuus.

Ylisuojelevaiseksi ei kuitenkaan kannata ryhtyä, vaan myös kehitysvammaisten ihmisten voi antaa kokeilla asioita pienistä uhista huolimatta. Näinhän lapsetkin oppivat itsenäisiksi ja pitämään huolta itsestään enemmän. Kukaan ei ole seppä syntyessään on mielestäni yksilökeskeisen työtteen suurimmista osoituksista (Vernerinet 2015).

5 Perehdytys

Perehdytys terminä tarkoittaa tutustuttamista työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin (Surakka 2009, 72.) Enenemissä määrin nykypäivänä on opittu ymmärtämään kunnan perehdytyksen tärkeys työpaikoilla. Kunnan perehdytyksellä sitoutetaan osajia organisaatioon, jolloin koko työyhteisö hyötyy perehdytyksestä. Jokaisella uudella työntekijällä on myös muun muassa työturvallisuuslain (738/2002) takaama oikeus hyvään perehdytykseen työpaikallaan ja lisäperehdytykseen aina työnkuvan muuttuessa.

Perehdytyksen määrä ja sen sisältämät aiheet voivat vaihdella sen mukaan, onko uusi työntekijä tulossa vakituiseseen pitkäaikaiseen työsuhteeseen vai lyhemmäksi ajaksi sijaiseksi tai tekemään määräaikaisen työsuhteen. Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus ja se määritellään muun muassa työturvallisuuslain toisen luvun 14 § pykälässä (Työturvallisuuslaki 2002.) Perehdytyksessä tulisi yleisesti käydä läpi työolosuhteet, työvälineet, tuotantomenetelmät, turvallisuus sekä terveys. Perehdytystä aloitettaessa on hyvä muistaa, että vanhat työntekijät, jotka usein toimivat perehdyttäjinä, ovat työnantajansa kasvot ja näin ollen he luovat ensivaikutelman työnantajasta. Perehdyttäjän on muutenkin hyvä olla kokenut työntekijä, joka osaa tuoda myös hiljaista tietoa esiin, jota ei aina lue kansien välissä. (Surakka 2009, 73). Hyvällä perehdyttäjällä on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämistä kohtaan sekä perusymmärrys aikuisen ihmisen oppimiskyvystä sekä hän on vuorovaikutuskyvyltään hyvä. Kun perehdytys on hyvää alusta alkaen, vältetään virheet työssä, joiden korjaamiseen saattaa mennä yllättävänkin paljon aikaa sekä rahaa. (Kupias & Peltola 2009, 13)

Ennen perehdytyksessä oli kyse suurimmaksi osin vain työhön opastamisesta. Silloin ei ajateltu, että yrityksen tai työyhteisön tunteminen olisi kovin tärkeää. Tämän kaltainen ajattelumalli johtaa juurensa siitä, että työ oli yksinkertaisempaa ja työntekijän ei yksinkertaisesti tarvinnut tietää kaikkea organisaatiosta, koska se ei koskettanut hänen työtään eikä vaikuttanut työstä suoriutumiseen. Vasta 1900-luvulla on alettu kiinnittämään huomiota työntekijän osaan tuotantoprosessissa. Ennen 1900-lukua työt opeteltiin oppipoikina ja työtä tehden kas-

vettiin ammattilaisiksi. (Kupias & Peltola 2009, 13) Silloin ei käyty nykypäivän tavoin kouluja ja hypätty sen jälkeen työelämään valmiina työntekijänä. Toisaalta ajatellen ennen perehdytyskäsitystä, työhön perehdyttiin vuosikausia ja opittiin näin tekemään työtä sen vaatimalla tasolla. Nykyisin organisaatiot ovat kasvaneet niin suuriksi, että niiden työnjako ja -tehtävät ovat monimutkaistuneet, jolloin on välttämätöntä, että työntekijä tietää enemmän organisaatiosta, sen rakenteesta ja siitä, miksi työtä ylipäättänsä tehdään. Nykymuotoinen perehdytys on alkanut Suomessa vasta 1990 - luvun myötä ja syyksi on arveltu silloista it-alan nousua.

5.1 Perehdytyksen tärkeys ja sen merkitys

Perehdytyksellä on suuri merkitys niin uudelle työntekijälle, kuin koko yhteisölle. Hyvällä perehdytyksellä työntekijä saa heti työyhteisöön kuuluvuuden tunteen ja näin hän sitoutuu työhönsä paremmin, kuin ihminen joka tuntee olevansa vielä tuuliajolla. Työnantaja taasen hyötyy, kun työntekijä sitoutuu työpaikkaansa ja työ tulee heti alusta asti tehtyä hyvin ilman turhia korjailuja. Perehdytyksellä on myös suurempi merkitys, koska se on myös kansantaloudellisesti hyödyttävää. Perehdytys luo pohjan työntekijän henkiselle ja fyysiselle terveydelle työpaikalla, saa työntekijän välittämään työnsä tuottavuudesta ja turhat sairauspoissaolot vähenevät. (Kupias & Peltola 2009, 20). Seuraavassa käsittelem hieman lisää hyötyjä eri näkökulmista.

Työntekijän näkökulmasta perehdytyksestä hyötyy, koska se antaa hänelle itsevarmuutta työntekoon sekä yhteisöön kuulumisen tunteen. Työnteko myös sujuu helpommin, kun se on alusta asti opetettu oikein, eikä työntekijän tarvitse arpoa, onko hänen tekemänsä työ tehty oikein. Työntekijä pääsee myös näyttämään ammattitaitonsa paremmin heti alusta, kun hän pääsee käyttämään osaamistaan ja kykyjään. Ammattitaito myös kehittyy ja hänen oppimisensa työstä helpottuu sekä nopeutuu. Hänen mielenkiintonsa ja vastuuntuntonsa työtä kohtaan useimmiten kasvaa, koska kokee päässeensä heti alusta asti mukaan eikä koe itseään turhaksi. (Työturvallisuuskeskus 2004, 56).

Työpaikka hyötyy perehdytyksestä, koska uuden työntekijän työn tuloksellisuus ja laatu ovat alusta alkaen hyviä ja paranevat perehdytyksen jatkumisessa. Uuden työntekijän asenne työpaikkaa kohtaan myös paranee hyvällä perehdytyksellä ja ajatus työtä kohtaan muodostuu myönteisemmäksi. Useimmiten onnettomuuksia, virheitä ja tapaturmia tapahtuu vähemmän uudelle työntekijälle, jos hän on saanut hyvän perehdytyksen eikä joudu arvailemaan oikeita toimintatapoja. Työpaikka usein voittaa myös pienemmän hävikin suhteen sekä sen, että poissaolot ovat vähäisiä ja työntekijöiden vaihtuvuus pysyy alhaisena. Kuva yrityksestä myös paranee, kun uusi työntekijä kehuu työpaikkaansa, koska kokee itsensä heti tervetulleeksi. (Työturvallisuuskeskus 2004, 57).

Esimiehen näkökulmasta uuden työntekijän perehdytys parantaa uuden työntekijän tuntemista alusta asti, työongelmien ratkaisemiset ovat helpompia, esimiehen aikaa säästyy vastaisuudessa ja työpaikan yhteishenki ja yhteistyö saa hyvän perustan toiminnalleen (Työturvallisuuskeskus 2004, 57.)

5.2 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö

Perehdytystä koskevaa lainsäädäntöä löytyy erityisesti työsopimuslaista (738/2001), työturvallisuuslaista (738/2002) sekä laista yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Näiden lakien tarkoitus on taata, ettei työntekijöiden aika kulu heidän oikeuksiensa vahtimiseen, vaan he voivat keskittyä työntekoon ja kehittymiseen. Kuten aiemminkin mainitsin, niin hyvä perehdytys on pohja hyvälle maineelle työnantajana. (Kupias & Peltola 2009, 20-21). Käyn seuraavaksi läpi, mitä nämä edellä mainitut lait perehdytyksestä sanovat.

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajan velvollisuudeksi katsoa, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään vaikka työpaikan toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Työturvallisuuslaki määrittelee myös sen, että työnantajan on annettava työntekijälleen mahdollisuus kehittyä omien kykyjensä mukaan työurallaan. Nämä asiat kuulostavat nykyaikana itsestäänselvyyksiltä, mutta ennen ei kiinnitetty huomiota perehdytykseen samalla tavalla, jonka vuoksi se on kirjattu lakiin. Hyvällä perehdytyksellä taataan se, ettei oppiminen tapahdu työvireyttä korjaamalla. Näin säästetään sekä työnantajan sekä työntekijän aikaa ja rahaa (Kupias & Peltola 2009, 21.)

Työsopimuslaissa (55/2001) mainitaan yleisvelvoite, joka velvoittaa työnantajaa edistämään omia suhteitaan työntekijöihinsä sekä työntekijöiden välisiä suhteita. Osaltaan nämä asiat ovat myös perehdyttämisessä mukana, koska perehdyttäminen edesauttaa uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön. Yleisvelvoitteessa mainitaan myös, että työnantajan tulee huolehtia työntekijän mahdollisuuksista suoriutua työnteosta myös muutostilanteissa sekä työnantaja ei saa asettua tielle, jos työntekijä haluaa edetä työurallaan. (Työsopimuslaki 55/2001).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä painottaa sitä, että työntekijälle tulee antaa riittävät tiedot perehdytyksessä, jotta hän voi suoriutua työstään. Lain 16 § määrittellään, että työnantajan tulee vuosittain laatia henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, joka tukee työntekijöiden ammatillisuuden kasvua sekä ylläpitää sitä. (Työsopimuslaki 55/2001).

5.3 Perehdytyksen järjestäminen

Perehdytyksen järjestäminen uudelle työntekijälle kannattaa aloittaa jo hyvissä ajoissa. Uuden työntekijän perehdytysprosessi lähtee siitä, että hänelle hankitaan työhön tarvittavat asiat, jotta työnteko onnistuu. Tarvittavina asioina voi nimetä työpisteen ja sen järjestämisen, työvälineet, tietokoneyhteydet ja järjestelmäsääläsanat, mahdollinen työpuhelin sekä työvaatteet. (Hyppänen 2013, 218). Järjestämällä nämä valmiiksi uudelle työntekijälle, työnantaja säästää aikaa työntekijän ensimmäisenä työpäivänä ja konkreettinen perehdytys pääsee alkuun nopeammin.

Suurin vastuu perehdytyksen järjestämisestä on aina lähimmällä esimiehellä, joka voi halutessaan nimittää perehdyttäjän uudelle työntekijälle. Esimies kuitenkin huolehtii perehdytysohjelman suunnittelusta, jotta se on yhtenäinen jokaiselle uudelle työntekijälle. Hänen vastuullaan on myös uuden työntekijän työtilat sekä työvälineet. Suositeltavaa myös on, että esimies on se henkilö, joka ottaa uuden työntekijän vastaan ensimmäisenä päivänä sekä pitää alkukeskustelun hänen kanssaan sekä esittelee muut työntekijät hänelle. Vaikka nykypäivänä työntekijöillä on usein käsitys yrityksestä/organisaatiosta, johon ovat menossa työskentelemään, niin esimiehen on hyvä kuitenkin pitää pienoinen yritysesittely. (Hyppänen 2013, 217).

Usein organisaatioiden perehdytysohjelma mukailee listaa, johon on merkitty kaikki läpikäytävät asiat. Paikka, jonne tein perehdytyskansion, mukailee perehdytyksessä Rinnekoti-säätiön perehdytysohjelman tarkistuslistaa. Perehdytyksessä lähdetään usein liikkeelle suullisella kertomisella asioista, jotka harvemmin kuitenkaan jäävät uuden työntekijän mieleen. Tämän takia perehdytyksessä on hyvä olla tukena kirjallista materiaalia, johon uusi työntekijä voi turvautua halutessaan myöhemmässä vaiheessa. Kirjallisesta materiaalista voi löytyä myös yksikkökohtaisen tiedon lisäksi organisaatioiden esitteitä, vuosikertomuksia, henkilöstökertomus, henkilökunta- ja asiakaslehtiä sekä tuote- ja palveluesitteitä. Uudelle työntekijälle voi myös halutessa antaa ennakoon eräänlaisen tervetuloa taloon - materiaalin, johon hän voi tutustua jo ennen ensimmäistä työpäivää. (Hyppänen 2013, 218).

Perehdytys on hyvä yleensä aloittaa sillä, että ensin käydään läpi organisaatio, jotta työntekijälle jää mielikuva siitä, missä hän työskentelee ja minkä takia. Tämän yhteydessä on myös hyvä käydä läpi se, mitä kaikkea uusi työntekijä voi työpaikastaan kertoa ulkopuolisille, koska usein läheiset ihmiset kyselevät uudesta työpaikasta ensimmäisinä päivinä paljon. Sosiaali- ja terveysalalla jokainen työntekijä allekirjoittaa alussa salassapitovelvollisuuden, joka itsessään rajoittaa kertomista, mutta myös organisaatiotaso kannattaa käydä läpi. (Hyppänen 2013, 219).

Organisaatioon perehdyttämisen jälkeen on loogista siirtyä perehdyttämään siihen paikkaan, missä työntekijä fyysisesti työskentelee. Tässä kohdassa käydään läpi yksikkö/osasto ja siihen liittyvät asiat, kuten mistä löytyy mikäkin paikka ja mikä on yksikön tehtävä organisaation

sisällä. Tässä kohdassa tärkeää on keskustella työntekijän työtehtävistä, asiakkaista, yhteistyökumppaneista sekä mitkä työnarvioinnin kriteerit ovat. On myös hyvä käydä läpi uuden työntekijän kanssa, että mikä hänen työnsä merkitys on, vastuut ja valtuudet. (Hyppänen 2013, 219). Osan perehdytyksestä voi toteuttaa myös itseopiskelun avulla, mutta silloin opiskelumateriaalista on hyvä keskustella vanhan ja uuden työntekijän välillä, jottei väärinkäsityksiä pääse syntymään. Suurissa organisaatioissa järjestetään myös yhteisiä isoja perehdytyspäiviä, jolloin keskitytään erityisesti organisaation yhteisiin asioihin ja tällöin organisaatiotason perehdytys voi olla myöhemmin kuin yksikötason. (Hyppänen 2013, 219).

Hyppänen mainitsee kirjassaan perehdytyksessä selvitettäväksi asioiksi:

- työ, työyksikkö ja organisaatio
- työajat ja aikataulut
- palkkausperusteet, palkanmaksupäivä, palkanmaksuun liittyvät rutiinit
- poissaolosäännökset ja muut pelisäännöt
- ruokailu
- tauko- ja muut sosiaalitilat
- työterveyshuolto
- työsuhde- ja henkilöstöedut
- virkistyspalvelut
- mahdollinen luottamusmiesjärjestelmä.

Nämä asiat on myös hyvä kirjoittaa ylös perehdytysmateriaaliin, josta työntekijät voivat tarkistaa aina tarpeen mukaan asiat. Helposti kirjattavien lisäksi perehdytyksessä tulisi muistaa hiljaisen tiedon jakaminen ja sen tärkeys. Jokaisessa työpaikassa on hiljaista tietoa, joka tulee vanhoilla työntekijöillä intuition avulla. Monet hoitajat muun muassa kertovat aavistavansa potilaista, kun kaikki ei ole hyvin, koska ovat monesti nähneet samankaltaisia tilanteita. Tämän vuoksi perehdyttäjän on hyvä olla aktiivinen ja pyytää uutta työntekijää mukaansa tekemään asioita ja näkemään tilanteita, jotta hiljainen tieto siirtyy ja uusi työntekijä ei välttämättä ymmärrä mennä mukaan katsomaan. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 245). Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tietoa, joka on ennakoivaa, aavistavaa, intuitiivista ja vaikeasti kuvailtavaa (Surakka 2009, 77.)

Perehdytys kestää monessa paikassa niin kauan, kuin koeaikakin. Tietenkin työn vaativuus ja laatu määrittelevät sen, kuinka pitkä perehdytys on tarpeen. Osassa työpaikoista perehdytys saattaa kestää muutaman päivän ja työntekijä on valmis työskentelemään itsenäisesti ja toisissa paikoissa perehdytys vaatii puolikin vuotta.

Työturvallisuuskeskus (Penttinen & Mäntynen 2009, 3) mainitsee perehdyttämisen ja opastamisen onnistuneiksi kun:

- työntekijä on omaksunut opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet
- työntekijä pystyy soveltamaan tietoa myös muuttuvissa tilanteissa
- työntekijä on oppinut työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet
- työntekijä on aktiivinen ja ottaa asioista itsenäisesti selvää

Perehdytyksen tavoitteena on siis antaa työntekijälle riittävästi olennaista tietoa uudesta työstä ja työpaikasta sekä saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Perehdytys on myös organisaation etu, koska kuten aiemmin mainitsin, niin hyvällä perehdytyksellä sitoutetaan osajia työpaikkaan, jolloin työpaikan ei tarvitse kokoajan perehdyttää ja näin ollen he säästävät perehdytyksessä syntyvissä kustannuksissa. Perehdytys kuitenkin usein on suuri kustannuserä, koska se sitoo kaksi työntekijää kiinni toisiinsa, jolloin tuottavuus kärsii.

5.4 Ryhmäkoti perehdyttämisympäristönä

Perehdyttämisympäristönä ryhmäkoti on haastava paikka, koska jokainen päivä saattaa olla erilainen eikä rutiininomaista työpäivää välttämättä ole koskaan. Ikinä ei voi varmana sanoa uudelle työntekijälle, kuinka päivä tulee menemään, vaikka joitakin rutiininomaisia tapahtumia työvuoroon sisältyisikin. Monella kehitysvammaisella on toimintatapoja, joita perehdyttäjä ei välttämättä muista ensimmäisenä kertoa uudelle työntekijälle. Etenkin autistien kanssa rutiininomaiset toimintatavat ovat tärkeitä ja uusien työntekijöiden toimintatavat saattavat aiheuttaa autistille hämmentymistä ja hänen toimintakykynsä saattaa laskea huomattavasti, koska hän ei ymmärrä, mitä uusi työntekijä toimillaan haluaa. Tämän kaltainen toiminta saattaa myös muuttaa koko vuoron kulun, jos asukas hermotuksissaan menettää toimintakyvyn ja muuttuu vaikka väkivaltaiseksi joko itseään tai muita kohtaan. Myös kommunikaatiovaikeudet aiheuttavat usein muutoksia työvuorojen kulkuun, koska ryhmäkodin asukas saattaa turhautua, jos uusi työntekijä ei välttämättä ymmärrä, mitä asukas tarkoittaa ja mitä ja tarkoittamisellaan haluaa. Nämä ongelmat ovat toki vältettävissä sillä, että ryhmäkotiin varataan tarvittava määrä henkilökuntaa perehdytysvuorojen ajaksi ja tällöin uusi työntekijä voi ensimmäiset päivänsä kulkea toisen työntekijän mukana ja saada hyvän perehdytyksen toimintatavoista jokaisen asukkaan kohdalla.

Ryhmäkodin perehdytyksessä tulee myös muistaa asukkaiden omaiset, joita uusi työntekijä tulee varmasti kohtaamaan työssään. Omaisten kohdalla on tärkeää muistaa kertoa, kenelle asukkaan asiat kuuluvat ja kuinka paljon. Kannattaa myös kertoa, kuinka omaiset kohdataan kussakin paikassa, koska vaihtelevia käytäntöjä on monia ja uusi työntekijä saattaa tulla täysin erilaisesta työpaikasta, jossa on toimittu eri tavalla. Monilla kehitysvammaisilla esimerkik-

si edunvalvoja on jompikumpi vanhemmista, mutta joillakin on maistraatin määräämä yleinen edunvalvoja, joka huolehtii asukkaan yleisistä raha-asioista. Tällöin vanhemmilla tai muilla sukulaisilla ei ole oikeutta puuttua asukkaan raha-asioihin.

Perehdyttävälle tulisi myös selventää paikan päätehtävä ja miksi työtä tehdään. Monesti nykypäivänä keskitytään suorittamiseen työpaikoilla ja monet etenkin nuoret työntekijät ovat ensin olleet töissä paikoissa, joissa suorittamisella mitataan työtä. Monien ryhmäkotien pääasiallinen tehtävä on tarjota sen asukkaille kodinomaista asumista ja näin ollen iso osa työtä on yksinkertaisesti olla läsnä. Jokainen ihminen kaipaa toisen ihmisen läsnäoloa, eivätkä kehitysvammaiset ihmiset tee tässä poikkeusta. Toki osa heistä viihtyy omissa oloissaan, koska kokevat sosiaaliset tilanteet ahdistaviksi, mutta hekin omalla tavallaan kaipaavat vaikka sitä hiljaista läsnäoloa.

6 Prosessin kuvaus

Prosessin opinnäytetyöaihe sai alkunsa työpaikaltani, jossa perehdytyskansio oli täynnä vanhaa tietoa ja hajanainen. Se ei palvellut etenkään sijaistyöntekijöitä, joiden ei tarvitse perehtyä aivan kaikkeen niin intensiivisesti, vaan tehdä perustyöt ja tietää käytännön asioista. Yksi syy myös perehdytyskansion luomiseen oli se, että tällöin asukkaat saavat mahdollisimman tasapuolista ohjaamista työntekijöiltä. Helposti nimittäin tapahtuu joko yli- tai alilyöntekijä työpaikoilla, jos pelisäännöt eivät ole selvät. Asukaslähtöisyys on kuitenkin se, minkä takia ihmisten kuuluisi käydä ryhmäkodeissa töissä.

Lopetin itse täysipäiväisen työni paikassa, johon tein opinnäytetyöni produktion kesken opinnäytetyöprosessia, koska huomasin, etten voi keskittyä opinnäytetyöprosessiin, jos teen täydet tunnit töitä. Näin ollen siirryin keikkailemaan eri paikkoihin ja siinä samalla huomasin, kuinka vähän kiinnitetään huomiota niiden työntekijöiden perehdytykseen, jotka eivät välttämättä pysy talossa kovin pitkään. Tämän johdosta perehdytyskansio, jonka tein, on suunnattu ensisijaisesti sijaisille. Vakituiset tai pidemmät määräaikaiset työntekijät saavat pitkän perehdytyksen, mutta sijaisille ei sitä ole aikaa antaa, eikä sijaisilla oli tarvetta lukea monta kymmentä sivua asioita, jotka eivät liity juuri siihen hetkeen ja vaikuta sen hetkiseen työpäivään.

Itse prosessi on ollut pitkä ja sain huomata, että aikataulutusta ja sen tärkeys on oikeasti todella tärkeää. Itse en prosessin alkuvaiheessa pitänyt aikataulutusta tärkeänä, osittain johtuen luonteestani, mutta myöhemmässä vaiheessa olen huomannut, että sen noudattaminen olisi oikeasti erittäin iso osa prosessin onnistumisesta. Jos olisin heti alussa aikatauluttanut työni paremmin, olisin valmistunut huomattavasti aikaisemmin.

Prosessissa mukana on kulkenut ryhmäkodin esimies, joka on antanut tukensa ja arvioinut prosessiani. Koska en ole enää ollut töissä ryhmäkodissa loppuvaiheessa, niin hän on myös antanut viimeisen palautteen perehdytyskansioista, koska työntekijöiltä sen saaminen on hankalaa, koska en näe heitä. Olen kylläkin satunnaisesti tehnyt sijaistuksia ryhmäkodille, joten tuotannon onnistuminen on ollut sen ansiota ja olen keskustellut suullisesti työntekijöiden kanssa tapahtuneista muutoksista ja samalla tehnyt korjauksia samalla perehdytyskansioon. Minulla on ollut kahden vuoden kokemus työskentelemisestä yksikössä, jonne tein perehdytyskansion, joten osan perehdytyskansioon tulevista asioista osasin sanoa kokemuksesta ja asiat, joista on ollut eri mielipiteitä, on käyty keskustelua ja todettu, mikä on paras mahdollinen keino. Perehdytyskansio on ollut käytössä jonkin aikaa ryhmäkodilla ja se on helposti myös tietokoneella, jolloin asioiden uudistuessa sitä saa helposti muokattua aina ajankohtaiseksi.

Prosessi sai alkunsa sillä, että aloin havainnoida ympäristöä ja eri työntekijöiden toimintatapoja. Tämän jälkeen keskustelimme toimintatavoista viikoittaisissa palavereissa ja kävimme keskustelua mikä toimii ja mikä ei ja mitä toimintatapoja kannattaisi kehittää. Tutkin myös yleisesti Rinnekoti-säätiön linjauksia asioihin. Materiaalia kerättyäni aloin kasaamaan perehdytyskansiota ja jätin raportti osuuden vähemmälle huomiolle. Kun olin saanut kansion tehtyä, huomasin vasta aloittaa teoreettisen viitekehyksen. Jos olisin tajunnut aloittaa aikaisemmin myös teoreettisen viitekehyksen, niin olisin hyötynyt siihen tulleista asioista huomattavasti perehdytyskansiota tehdessä. Sain kuitenkin lisättyä asioita perehdytyskansioon, koska luovutin sen vasta, kun teoreettinen viitekehys oli lähes valmis ja näin ollen se eli raportin rinnalla.

Koska prosessi on alkanut jo silloin, kun olin töissä ryhmäkodissa, niin tarkoitukseni oli alun perin kerätä myös kirjallinen palaute työyhteisöltä, mutta se jäi johtuen omista kiireistä ja siitä, ettei ryhmäkodilla tullut käytyä kuin harvoin tekemässä sijaistuksia. Pyysin kuitenkin aina palautetta ja kehitysideoita nähdessäni sijaisuuksissa työntekijöitä ja muokkasinkin kansioita heidän toiveidensa mukaisesti. Vaikka prosessi ei suunnitelmien mukaisesti täysin kulkenut, tuli se valmiiksi ja työyhteisölle hyödylliseksi.

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle ja se tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä sekä järjeistämistä. Näitä käytännön toimintaa kuvastavia produktioita voivat olla esimerkiksi ohje, ohjeistus tai opas kuten perehdyttämisoas, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjeistus. Toteutustapana voi olla lähes mikä vain tuotos kuten kirja, kansio, vihko, opas, cd, dvd, portfolio, kotisivut tai näyttely. Tärkeintä toiminnallisessa opinnäytetyössä on, että

siinä yhdistyy käytännön toteutus ja toteutuksen raportointi tutkimusviestinnän kautta. Toiminnalliselle opinnäytetyölle on myös suositeltavaa, että sillä on työelämästä toimeksiantaja, jotta opinnäytetyön kirjoittajan osaaminen pääsee oikeasti esiin, eikä tuotos ole vain harjoittelua. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 16). Opinnäytetyöllä, jolla on toimeksiantaja, on myös mahdollista herättää työnantajan mielenkiinto ja näin opiskelijalla on mahdollisuus saada töitä valmistumisensa jälkeen paikasta, jonne hän teki opinnäytetyönsä. Opiskelijalla on opinnäytetyöprosessin aikana mahdollisuus antaa työnantajalle itsestään hyvä ja tunnollisen ihmisen kuva ja luoda ammatillista kasvua prosessin aikana. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 17.)

Ensimmäinen vaihe toiminnallisessa opinnäytetyössä on tehdä aiheanalyysi eli ideoida aihe. Tässä kohtaa opiskelijan on tärkeää miettiä, mikä aihe häntä oikeasti kiinnostaa opinnoissa, syventävissä opinnoissa, vaihdossa tai työharjoittelussa. Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää, että aihe kiinnostaa oikeasti ja, että opiskelija kokee johonkin syventymisen tarpeelliseksi tulevaisuuden kannalta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23.) Monesti toiminnallisen opinnäytetyön tekijät haluavat, että heidän opinnäytetyöstään on jotain hyötyä jollekin, ettei sen tekeminen ole turhaa. Aiheanalyysia tehdessä opiskelijan tulee myös muistaa aiheen huolellinen rajaaminen, koska toiminnallinen opinnäytetyö leviää herkästi turhan laajaksi.

Seuraavana vaiheena toiminnallisessa opinnäytetyössä on toimintasuunnitelman tekeminen. Toimintasuunnitelma tulee tehdä, jotta pystyy näyttämään, että opinnäytetyö ideat ja tavoitteet ovat tiedostettuja, harkittuja sekä perusteltuja. Suunnitelman perimmäinen idea on, että opiskelija selvittää itselleen, mitä hän on tekemässä opinnäytetyössään. Toiseksi suunnitelmalla osoitetaan, että opiskelija kykenee päättämään johdonmukaisesti ideassaan ja tavoitteissaan. Kolmas merkitys suunnitelmalla on, että sillä opiskelija lupaa tehdä aiheen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26-27). Suunnitelmavaiheessa opiskelijan on myös hyvä tehdä aikataulutus, jotta myös hänen ohjaaja näkee, millaisella aikataululla ollaan liikenteessä ja onko aikataulu realistinen aiheen laajuuteen nähden. Jos tekijöitä on monta, täytyy aikatauluun saada enemmän joustoa, kuin yhden tekijän kohdalla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 28).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei esitellä tutkimuskysymyksiä tai -ongelmaa, ellei toteutustavassa ole mukana selvityksen teko. Opiskelija voi kuitenkin kysymysten asettelulla tämentää itselleen, mitä hän on tekemässä. Toiminnallinen opinnäytetyö kaipaa kuitenkin teoreettista viitekehystä, koska ammattikorkeakouluun pelkkä tapahtuma, tuote, opas tai ohjeistus ei vielä riitä opinnäytetyöksi. Opintojen ideana on, että opiskelija kykenee näyttämään, että hän osaa käyttää ammatillista teoriaa myös käytännössä. Teoria osuus auttaa opiskelijaa myös toiminnallisen osuuden tekemisessä, koska se voi toimia apuvälineenä. Monesti opiskelijat tiedostavat tämän vasta loppumetreillä ja uskovat alkuun, ettei teoreettisella viitekehysellä sekä tietoperustalla ole niin suurta merkitystä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42-43).

Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä tulisi opiskelijan muistaa kirjoittaa palautteesta, suunnittelusta sekä tarkoituksesta (Vilkkä & Airaksinen 2003, 55.) Niistä kirjoittaminen on tärkeää, koska siinä ei tutkita mitään, jolloin näiden avulla selviää, miksi tehdään toiminnallista opinnäytetyötä laadullisen tai määrällisen tutkielmatyyppisen opinnäytetyön sijasta. Opiskelijan tulee myös muistaa teoreettista viihdekehystä kirjoittaessa lähdekritiikki (Vilkkä & Airaksinen 2003, 53.) Lähdekritiikki on toki tärkeää jokaisen opinnäytetyön kohdalla, ei vain toiminnallista opinnäytetyötä kirjoittaessa.

Usein toiminnallinen opinnäytetyö on produktiomallinen, jolloin opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa jokin produktio työelämälle. Produktiomallisen opinnäytetyön ainakin toivotaan olevan työelämälähtöinen, jolloin sen pitäisi olla niin sanotusti kolmikantaperiaatteellinen. Kolmikantaperiaatteellisella tarkoitetaan sitä, että siinä on mukana kolme tahoa. Jo suunnitteluvaiheessa siinä tulisi olla mukana opiskelija, ohjaaja sekä työelämäedustaja. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 49).

7 Pohdinta

Prosessin aikana olen huomannut, miten iso osa työskenteleminen vaatii jatkuvaa perehtymistä. Perehdytys ei lopu työn alkuaikoihin, vaan jatkuu koko työuran ajan, koska uutta tietoa ja oppimista tulee kokoajan lisää. Itse olen huomannut välillä, että työtä tehdessä ihmiset jumiutuvat vanhoihin tapoihinsa, eivätkä enää kehitä itseään, kuten ihmisluonteeseen kuuluu. Prosessin aikana olen myös huomannut, kuinka opinnäytetyön tekeminen ja etenkin siihen liittyvät produktion tekeminen vaatii jatkuvaa itsepohdiskelua ja eettisyyden tarkastelua. Eettisyyden tarkastelu on erittäin iso osa prosessia, koska opinnäytetyöproduktiota tehdessä kasaat perehdytyskansion tietoa yksin, jolloin saatat kirjata sinne vain omat toimintatapasasi välittämättä muiden toimintatavoista. Työskenteleminen ryhmäkodissa muiden työntekijöiden kanssa vaatii kykyä työskennellä ryhmässä ja kykyä pystyä keskustelemaan muiden ihmisten kanssa. Nämä asiat tulee myös muistaa kansiota tehdessä.

Kuten aiemmin mainitsin, niin prosessin aikatauluttaminen on todella tärkeää ja itse en sitä ymmärtänyt kuin aivan loppuvaiheessa, mistä syystä prosessi on venynyt todella pitkäksi. Opinnäytetyötä tehdessä havahduin myös siihen, kuinka sitä tehdessä tuntee olevansa täysin yksin, jolloin täytyy vain rohkeasti pyytää apua ja neuvoja prosessin muilta osapuolilta. Itse olen oppinut tämän prosessin aikana pyytämään apua ja neuvoja, kun omat keinot loppuivat. Se osaltaan on myös kasvattanut ammatillista minääni, koska olen oppinut eräänlaista nöyryyttä se aikana. Opin myös sen, että ihmisen ei tarvitse olla ammattilainen jokaisella osa-alueella, vaan voit rohkeasti pyytää apua osa-alueisiin, joita et täysin hallitse ja näin oppia.

Huomasin myös työtä tehdessä, että produktion raportin pitäminen tiiviinä ja aiheessa pysyvänä on erittäin hankalaa. Oma työni lähti hieman laajenemaan liikaa ja vaikuttaa hieman hajanaiselta, mutta koin kuitenkin erittäin tärkeäksi käsitellä siinä olevat aiheet. Esimerkiksi autismin kirjon käsitteleminen oli minulle itselleni todella tärkeää, koska kuinka voisin tehdä ammatillisesta näkökulmasta hyödyllisen perehdytyskansion autismin kirjon parissa työskenteleville, jos en itse ymmärtäisi siitä mitään. Koin myös tärkeäksi mainita asioista, jotka ovat todella pinnalla tällä hetkellä kehitysvammaisuuden parissa työskentelevillä eli itsemääräämisoikeus sekä yksilökeskeisyys. Niihin tullaan luultavasti panostamaan yhä enemmän, jos tavoite, ettei yksikään kehitysvammaisen ihminen enää asu laitoksessa vuonna 2020 saadaan voimaan.

Oma arvioni perehdytyskansioista on, että sain siihen koottua tärkeimmät asiat, etenkin sijaisia ajatellen. Uusilla pitkäaikaisilla työntekijöillä on aikaa tutustua talon tapoihin ja asukkaisiin niin paljon kauemmin, että heille perehdytyskansio ei mielestäni ole edes niin tärkeä. Sijaisille se taas merkitsee paljon, koska sen avulla voi tutustua normaaliin päivärytmiin ja tehdä päivään kuuluvat perustyöt. Työyhteisö on kokenut perehdytyskansion myös hyvänä, kun olen kysellyt ja he ovat sanoneet, että siitä on hyötyä juuri sijaisia ajatellen. Monesti perehdytyskansioista tehdään liian pitkä, jolloin siellä on tekstiä niin paljon, ettei sisältö jää ihmisten mieliin. Kansio on käytössä ja helposti muokattavissa, koska lähetin myös sähköisen version heille, joten sen saa pidettyä ajan tasalla koko ajan ja tulostettua kansioon muutetun kohdan, koko kansion sijasta.

Mielestäni sain perehdytyskansion rakennettua tarpeeksi kattavaksi, muttei kuitenkaan liian laajaksi. Toki aina löytyy jotain parannettavaa, mutta sijaistarpeeseen perehdytyskansio on erittäin hyvä omasta mielestäni sekä työyhteisö ja esimieskin sen kelpuuttivat. Kävimme esimiehen kanssa palautekeskustelun ja hän antoi muutaman korjattavan asian, jotka korjasin ja sen jälkeen hän hyväksyi kansion ja sanoi ottavansa käyttöön. Syy, miksi juuri Koti 1 mielestäni tarvitsi uuden sijaiskansion, on se, että tulevat sijaiset ovat lähes aina sillä puolella, koska siellä on useampi työntekijä aina vuorossa. Mielestäni sain sen myös rakennettua jokaisen asukkaan itsemääräämisoikeutta sekä yksilökeskeistä työtettä ajatellen.

Lähteet

Ahola, S. & Konttinen, J-P. 2009. Uudistuva vammaispalvelulaki. Oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. Vaasa: Arkmedia.

Autismi- ja Aspergerliitto ry. 2015. Aspergerin oireyhtymä. Viitattu 17.7.2015
http://www.autismiliitto.fi/autismin_kirjo/aspergerin_oireyhtyma/kuntoutuminen

Autismi- ja Aspergerliitto ry. 2015 Autismin kirjo. Viitattu 17.2.2015
http://www.autismiliitto.fi/autismin_kirjo

Autismi- ja Aspergerliitto ry. 2015. Kuntoutuminen. Viitattu 20.2.2015
http://www.autismiliitto.fi/autismin_kirjo/autismi/kuntoutuminen

Finlex. Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 13.9.2015
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Huhta J. 2013 Kohti yhdenvertaista kuntalaisuutta - Kehitysvammaisten asumisen ohjelman toimeenpanon tilanne. Helsinki: Sosiaali- & Terveysministeriö. Viitattu 9.7.2015
<http://www.kvps.fi/images/tiedostot/Tapahtumat/huhta-11-2013-hki.pdf>

Hämäläinen, H. Laine, M. Aaltonen, O. & Revonsuo, A. 2006 Mieli ja aivot. Kognitiivisen neurotieteen oppikirja. Kognitiivisen neurotieteen tutkimuskeskus Turun yliopisto. Turku: Gummerus kirjapaino.

Kaski, M. Manninen, A. & Pihko, H. 2009 Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. 2010. Laatusuositukset kehitysvammaisten henkilöiden asuntojen rakentamiseen vuosiksi 2010-2017. Viitattu 27.11.2015
http://www.kvtl.fi/media/Julkaisut/MuutJulkaisut/laatusuositukset_kehitysvammaisten_henkiloiden_asuntojen_rakentamiseen_vuosiksi_2010_2017.pdf

Kehitysvammaisten tukiliitto ry. 2015. Asuminen. Viitattu 27.11.2015
<http://www.kvtl.fi/fi/lakineuvonta/aihealueet-aakkosittain/palvelut-ja-tukitoimet/asuminen/>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus -ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 13.9.2015
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Rett ry. 2015. Rettin oireyhtymä. Viitattu 20.8.2015
<http://aure.fi/rettin-oireyhtyma/>

Snedden, R. 2013 Explaining Autism. London: Franklin Watts.

Surakka, T. 2009 Hyvä työpaikka hoitoalalla -näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2015. Asuminen. Viitattu 27.11.2015
<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/asuminen>

Toom, A. Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Alfabox Oy

Valvira. 2013. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa palveluissa. Lastensuojelussa, vammaispalveluissa, mielenterveyspalveluissa ja päihdehuollossa. Helsinki. Viitattu 10.4.2015

http://www.valvira.fi/documents/14444/22511/Selvityksia_1_2013.pdf

Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. 2014. Kehitysvammahuolto ennen. Viitattu 15.3.2015. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammahuolto-ennen>

Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. 2014. Yksilökeskeinen työote. Viitattu 15.8.2015

<http://verneri.net/yleis/yksilokeskeinen-tyoote>

Viitapohja, K. & Kerminen, H. 2015. Rettin oireyhtymä. Viitattu 20.8.2015.

<http://www.kvhtietopankki.fi/oireyhtymat/r/rett/>

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

Liitteet

Liite 1 Perehdytyskansion sisällysluettelo ja näyte sisällöstä

Liite 1 Perehdytyskansion sisällysluettelo ja näyte sisällöstä

Perehdytyskansio RK-Asunnot Saunalahti Koti 1

1. Saatesanat
2. Rk-Asunnot Saunalahti
3. Rinnekoti-säätiön arvot
4. Yhteystiedot
5. Yleiset käytännöt
 - Henkilökunnan työaika ja - vuorot
 - Palkanmaksu
 - Avaimet
 - Henkilökunnan ruokailu
 - Kahvit
 - Puhelimet
 - Tietokoneet
 - Vaatetus
6. Viikko-ohjelma
7. Yleistä työvuoroissa
8. Yleistä asukkaista
9. Retkikäytännöt
10. Asukaskokous
11. Asukkaiden ruokailu
12. Struktuurit
13. Kommunikointi
14. Omaohjaajuus
15. Vuorojen tehtävät
16. Asukasinfot
17. Yksilökeskeinen työote

Yleiset käytännöt työvuoroissa

- Jokaisessa vuorossa annetaan seuraavalle vuorolle raportti, joka kestää 15-30 minuuttia. Raportilla pidetään mukana tietokone ja sieltä avoinna Mediatri, jotta kaikki tulee kerrottua.
- Työvuorolistassa on aina merkitty lääkevastaava, jonka vastuulla on lääkkeiden antaminen Koti 1:n ja Koti 2:n asukkaille. Lääkevastaava kantaa lääkekaapin avainta mukanaan työvuorossa, muttei vie avainta talon ulkopuolelle. Lääkevastaava myös tarkistaa, tarvitseeko lääkkeitä jakaa, jos hänellä on lääkkeidenjakolupa.
- Muista kiinnittää huomiota tiedonkulkuun ja merkitä kaikki info kalenteriin, Mediatriin ja taululle.

- Ruuanlaittovuorolista löytyy keittiön kaapin ovesta. Koti 1 valmistaa päivälliset seuraavasti: maanantai, keskiviikko, perjantai ja sunnuntai sekä lounaan lauantaisin.

Yleistä asukkaista

- Muista ottaa mahdollisuuksien mukaan asukkaita mukaan arkiaskareisiin. Muistetaan kuntouttava työote, asukaslähtöisyys ja yksilökeskeinen työote.
- Pyri aina myös huomioimaan asukkaan itsemääräämisoikeus.
- Pyri säilyttämään rauha Koti 1 puolella, koska asukkaat hermostuvat herkästi liiasta hälinästä.
- Koti 1 puolen asukkaat saattavat herkästi stressata sosiaalisissa tilanteissa ja ryhmässä toimimisessa, joten pyri näissä tilanteissa kunnioittamaan jokaisen asukkaan omia rajoja. Virikkeitä suunnitellessa kannattaa myös huomioida, onko se asukkaalle mielekästä. Esim. Ihminen, joka hermostuu kovista äänistä, ei välttämättä halua lähteä isoon tapahtumaan.
- Toimiston seinältä löytyy virikemittari, johon kirjataan ylös, mitä kukin asukas on tehnyt ja milloin.
- Sauna on torstaisin.