

Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

Jyväskylän yliopisto

Sanna Väyrynen, Sari Pisto ja Satu Miilumäki

MUUTOKSIA AVOHUOLLON ASUMISPALVELUISSA

Kärjen kortteerin kehittämiskohteita

Neurokognitiivinen käyttäytymisanalyysi kuntoutus, hoito ja ohjaustyössä
(NERO 2.0) –koulutuksen projektityö 2016

Sisällys

TIIVISTELMÄ	3
SUMMARY IN ENGLISH	4
1. YHDESSÄ KOHTI ONNISTUMISTA	5
1.1. Muutokset työelämässä	5
1.2. Työtapojen kehittäminen.....	6
1.3. Työhyvinvointi	7
1.4. Työn arvot, etiikka ja osallistuminen	7
2. KEHITYSVAMMAHUOLTO.....	9
2.1. Muutokset kehitysvammaisten asumisessa	9
2.2. Yksilöllistä asumista	9
2.3. Täysimääräisen osallistuvuuden tukeminen.....	11
3. KÄRJEN KORTTEERI	12
3.1. Asukkaat.....	13
3.3. Henkilökunta	14
3.3. Yksikön arvot.....	15
3.2. Yksilöllinen elämänsuunnittelu.....	17
4. PROJEKTITYÖN TAVOITE, AINEISTO JA TULOKSET.....	19
4.1. Projektin tavoite	19
4.2. Projektityön menetelmät	19
4.2.1. Työ kärjen kortteerissa	20
4.2.2. Tiedonsiirto	22
4.2.3. Työvälineet.....	23
4.2.4. Toimintaympäristö	24
4.2.5. Avoimet vastaukset	26
5. KYSELYSTÄ NOUSSEET KEHITTÄMISKOHTEET	27
5.1. Tyhy-toiminta.....	27
5.2. Asukkaiden psyykkisen voimien tukemisen työkalut	28
5.2.1. Kompassi.....	28
5.2.2. Käyttäytymisanalyysi	30
5.2.3. Arjen työvälineitä.....	30
5.3. Kärjen kortteerin rakenteiden kehittäminen	32

5.4. Luovuus ja viihtyisyys	33
5.5. Henkilökohtainen budjetointi	34
6. HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPEUTTINEN (HOT) TYÖTAPA KÄRJEN KORTEERISSA / Satu Miilumäki	36
6.1 Yhteistyö yksilötyön tukena	36
6.2 Hyväksymis- ja omistautumisterapian prosessi Kärjen kortteerissa	37
6.3 HOT- arvokasta elämää työkirja	39
7. POHDINTA	42
LÄHTEET	7

TIIVISTELMÄ

Projektityömme käsittelee kehitysvammaisten asumiseen liittyviä tekijöitä. Kehitysvammahuolto on ollut suurien muutosten alla 2000-luvulla. Valtioneuvosto on antanut periaatepäätöksen kehitysvammalaitosten purkamisesta vuoteen 2020 mennessä. Eskoon sosiaalipalveluiden kuntayhtymä on vastannut muutoksiin perustamalla uusia avopuolen asumisyksiköitä ja kehittänyt toimintaa Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan suositusten mukaisesti.

Suomi ratifioi vuoden 10.6.2016 toukokuussa Yk:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen. Yleissopimus tuli voimaan samanaikaisesti kehitysvammalakiin tehtävien itsemääräämisoikeutta koskevien muutosten kanssa. Laki vahvistaa erityishuollossa olevan henkilön itsemääräämisoikeutta. Kehitysvammahuollon palveluiden piirissä olevasta henkilöstä on tullut osallistuja joka tekee valintoja ja vaikuttaa omaan elämäänsä.

Kärjen kortteeri aloitti toimintansa vuonna 2006 avohuollon asumisyksikkönä. Kuluneen kymmenen vuoden aikana Kärjen kortteerin toimintaa on kehitetty asukkaiden tarpeiden ja toiveiden sekä yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten mukaan. Asumisyksikön toiminnan lähtökohtana on yksilöllisten asumispalvelujen järjestäminen ja asukkaiden osallistuminen mielekkääseen vapaa-ajan ja yhteiskunnan toimintaan.

Kärjen kortteerissa itsemääräämisoikeutta tuetaan selvittämällä ja pohtimalla asukkaan kanssa erilaisia toimintavaihtoehtoja ja kannustetaan kokeilemaan rohkeasti erilaisia tapoja toimia sekä ohjataan asukasta käytännön tilanteissa. Edellä mainittujen valtakunnallisten muutosten myötä tulee Kärjen kortteerin kehittää toimintaansa vastaamaan tulevaisuuden tarpeita.

Projektityön kautta haluamme tuoda esiin yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten vaikutukset vammaispalveluissa arjen asiakastyössä sekä mitä osa-alueita Kärjen kortteerissa on tarve kehittää. Halusimme koko työyhteisön näkökulman aiheeseen ja teimme työntekijöille kyselytutkimuksen kehittämiskohteista.

SUMMARY IN ENGLISH

This project explores housing solutions for people with intellectual disabilities. Social welfare for the mentally disabled has gone thru major changes since the early 2000's. Finnish Council of State has made a decision to close all institutions by 2020. Eskoo – The Centre for Disability empowerment has responded this challenge by establishing new housing solutions and have been developing special social welfare services for people with intellectual disabilities.

Finland ratifies the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The Convention and its Optional Protocol has entered into force for Finland on 10 June 2016. This new law will strengthen the peoples right to choose for themselves. People with disabilities now have greater influence over the decisions which affect their lives and they can make choices and plans to support their personal goals.

Kärjen Kortteeri was started in 2006 as a community care for persons with disabilities. Over the last 10 years, the Kärjen kortteeri has made improvements in it's functions according to needs and wishes of it's residents and as a result of changes in our society. One of the key function of Eskoo is to arrange quality housing services for people with disabilities. Eskoo also organises educational and daytime activities and support for making a contribution to community forums.

In Kärjen Kortteeri, people will be brought through a process that enables them to make informed choices about what they want to do and the have the support they need to achieve their goals. We also offer support for our customers to manage their own daily lives. We need to develop the actions to match the objectives we have set for our self and to meet the future regulatory guidelines.

Thru this project, we would like to highlight the changes in our society and how this affects our daily work with people with intellectual disabilities. We would like to point out dimensions in which the Kärjen kortteeri should evolve. It is also important to take the position of the whole work community into account so thats why we have conducted a survey among our staff. Thru this survey we hope to find key points to develop in the future.

1. YHDESSÄ KOHTI ONNISTUMISTA

1.1. Muutokset työelämässä

Nyky-yhteiskunta muuttuu vauhdilla ja muutokset näkyvät myös työelämässä. Informaatioteknologinen kehitys on vaikuttanut organisaatioiden toimintaan ja toimintatavat ovat olleet uudistusten kohteena. Tyypillisiä tänä päivänä tapahtuvia muutoksia työelämässä ovat organisaatioiden, työaikojen ja työsuhteiden monimuotoisuus, päivittäinen vaihtelu, erilaistuminen ja yksilölliset ratkaisut. Työ on usein jatkuvaa varuillaan oloa, erilaisiin pyyntöihin ja vaatimuksiin odotetaan nopeaa reagoitua, nämä asiat voivat heikentää työn mielekkyyttä, oman osaamisen kehittymistä ja edistää työntekijän haitallista kuormittumista. Useita muutoksia tapahtuu samanaikaisesti, edellistä uudistusta ei ole saatu vielä osaksi käytäntöä kun seuraava uudistus on jo tulossa. Työntekijöiltä edellytetään moniosaamista ja joustavuutta työtehtävissään. Tärkeää on että jokainen työntekijä tuntee organisaationsa perustehtävän, päämäärän ja tavoitteet sekä ymmärtää oman roolinsa työyhteisössä. Onnistuakseen tämä edellyttää hyvää perehdytystä ja yksilöllistä kehittymistä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Rauramo 2003)

Toimivan ja terveen työyhteisön tunnuspiirteinä voidaan pitää avointa keskustelukulttuuria, hyvää tiedottamista, yhteisen me-hengen rakentamista ja vahvistamista joka näkyy yhdessä tekemisen meininkinä. Toiminnan perustana ovat yhdessä sovitut ja auki kirjoitetut arvot ja periaatteet, uusia ideoita arvotetaan ja kehitetään. Toimintaa ohjaavat yhteiset päämäärät, tavoitteet ja pelisäännöt ja näihin on työyhteisössä sitouduttu. Työ ja työyhteisön kehittäminen on osa yksikön toimintaa ja toimintaa kehitetään säännöllisesti kerätyn tai saadun palautteen kautta. Työntekijät saavat olla yksilöitä ja työntekijöillä on toistensa ja esimiehen luottamus. Työyhteisössä ollaan tietoisia työn ja työympäristön riskeistä ja työntekijöiden hyvinvoinnista ja

jaksamisesta pidetään huolta. Tärkeää on, että organisaation ja työyhteisön muutoksiin suhtaudutaan positiivisesti. (Mäkisalo 2004)

1.2. Työtapojen kehittäminen

Jokainen työyhteisön jäsen kokee muutoksen eri tavalla ja se herättää yksilöissä sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. Muutos on uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen ja turvallisten suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista. (Rautamo 2013) Organisaation ja työntekijän oman työn muutokset koetaan usein haitallista kuormitusta aiheuttavaksi jos muutosten merkitystä ei läpikäydä tai yksilön vaikutusmahdollisuudet muutoksiin ovat vähäiset. Muutosvastarinta on yleistä ja se on osa ihmisten luonnollista käyttäytymistä. Työpaikalla on muutostilanteessa tärkeää huomioida yhteinen visio, avoin tiedottaminen ja ratkaisuvaihtoehtojen puntarointi yhdessä. Parhaimmillaan muutos antaa yksilölle mahdollisuuden itseilmaisuun, omien kykyjen hyödyntämiseen ja uuden oppimiseen. (Rauramo 2003)

Hyvän ja laadukkaan työn tekeminen edellyttää kehittämistyötä sekä työelämässä tapahtuvat muutokset johtavat työtapojen jatkuvaan kehittämiseen. Muutosprosessi voi alkaa yksikön sisältä työntekijöiden kautta tai organisaatio vetoisesti. Muutoksen alkaessa nousee esiin eettiset kysymykset ja miltä perustalta kehittämistyötä lähdetään tekemään. (Mäkisalo 2004)

1.3. Työhyvinvointi

Työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakyvyn ylläpitämistä työuran kaikissa vaiheissa. Tutkimusten mukaan hyvin toteutettu tykytoiminta kehittää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä.

Työterveyslaitoksen (2015) verkkosivujen mukaan tykytoiminnan keskeisiä käytännön toimenpiteitä ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistämistä. Tulevaisuudessa on tärkeää huomioida työelämän muutokset ja kehittää työkykyä yllä pitävää toimintaa niin, että se vastaa työkentällä tapahtuvia muutoksia. Työterveyslaitos korostaa painopisteen siirtämistä fyysisen työkyvyn ylläpitämisen ohella myös henkisen ja sosiaalisen työkyvyn, työyhteisöjen toimivuuden ja ikääntyneen työkyvyn ja osaamisen varmistamiseen.

1.4. Työn arvot, etiikka ja osallistuminen

Ammattietiikka antaa vankan pohjan sosiaali- ja terveysalan asiakastyöhön. Eettisten ohjeiden tehtävänä on ohjata työntekijää tekemään arjessa valintoja jotka tulevat palvelun saajaa väärinkäytöksiltä ja mahdollistavat palvelujen saajan elämään omannäköistä elämää. Arvot ja etiikka ohjaavat sosiaali- ja terveysalan työntekijää päivittäin työssä vastaantulevissa tilanteissa. Palveluasumisessa eettiset kysymykset nousevat erityisesti esille kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa asukkaan valintoihin ja päätöksiin.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen on kaikissa tilanteissa pyrittävä mahdollisen asialliseen ja neutraaliin toimintaan, vaikka ei aina saisikaan osakseen myönteistä palautetta. Asiakkaan ihmisarvon ja yksilöllisyyden ehdoton kunnioittaminen on perusta eettiselle työskentelytavalle. Eettisyys merkitsee myös kykyä pohtia ja kyseenalaistaa jatkuvasti omaa toimintaa ja päätöksentekoa, niiden oikeudenmukaisuutta ja perusteita. (Talentia ry 2013)

2. KEHITYSVAMMAHUOLTO

2.1. Muutokset kehitysvammaisten asumisessa

Kehitysvammaisten laitosasumiselle on etsitty vaihtoehtoja 1980-luvulta lähtien, jolloin laitosasumista alettiin kritisoida. Tästä alkoi laitospaikkojen vähentäminen ja muiden asumispalvelumuotojen kehittäminen. Kehitysvammaisten asumisen rakenteellinen muutos on alkanut selkeästi 2000-luvulla. Valtioneuvosto on antanut periaatepäätöksen kehitysvammalaitosten purkamisesta vuoteen 2020 mennessä. Laitosasumisen piiriin jää Suomessa n. 500 henkilöä. (Väänänen 2014)

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta 8.3.2010 on todennut, että kehitysvammaisten henkilöiden asumiseen ja palveluiden järjestämiseen on tulevaisuudessa suurten muutosten edessä. Lähitulevaisuudessa haasteena on järjestää asumis- ja tukipalvelut vanhempien luota ja laitosasumisesta muuttaville kehitysvammaisille sekä tukea näiden osallistumista yhteiskuntaan. Uusien asuntojen tarve tälle kohderyhmälle on suuri ja keskeinen tavoite onkin, että kunnissa on tulevaisuudessa riittävästi esteettömiä ja toimivia asuntoja kehitysvammaisille ja asumista tukevia palveluja.

2.2. Yksilöllistä asumista

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta on laatinut laatusuosituksen kehitysvammaisten henkilöiden asuntojen rakentamiseen vuosiksi 2010 - 2017.

Laatusuosituksen lähtökohtana on mahdollistaa kehitysvammaiselle yksilöllistä asumista normaalissa asuinympäristössä siten että kehitysvammaisen henkilö voi valita asuntonsa ja sen kenen kanssa hän asuu. Suosituksen perustana on näkemys tulevaisuuden asumisesta, joka perustuu kansalaisuuden periaatteille sekä perus- ja ihmisoikeuksille, mahdollistaa yhtäläisen osallistumisen ja pääsyn erilaisiin yhteisöihin, muodostuu fyysisestä asuntoratkaisusta ja siihen yhdistettävästä avusta ja tuesta, suunnitellusti yksilöllisesti kunnioittaen henkilön toiveita ja tarpeita.

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta (6/2011) on laatinut yksilöllisen tuen laatukriteerit vammaisten ihmisten, heidän läheistensä, palvelun tuottajien, kunnan ja valvontaviranomaisten käyttöön. Neuvottelukunnan tavoitteena on edistää YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen toimeenpanoa Suomessa ja tukee asumiseen liittyvien palveluiden laadukasta järjestämistä. Yksilöllinen tuki on yksilöllisesti suunniteltu, toteutettu ja hinnoiteltu. Tuki on tarpeen mukaista, joustavaa ja henkilön valitsemaa ja perustuu käyttäjälähtöiseen tuen tarpeen arviointiin. Tuen avulla henkilöllä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta. Tuki ei perustu diagnoosiin tai tietty diagnoosi ei johda automaattisesti tiettyihin palveluihin.

Asuntojen rakentaminen keskeisille alueille tukee harrastuksiin ja vapaa-ajantoimintaan osallistuvuutta. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta on laatinut asunnoille yleiset laatutavoitteet, siinä on määritelty että asunto on enemmän kuin huone ja asunnon tulee sisältää oman eteisen, keittiötilat, kylpyhuoneen, makuutilan joka ei ole yhtä kuin oleskelutila, tarpeenmukaiset säilytystilat myös apuvälineille, parveke tai piha-alue, riittävät viestintäyhteydet, postilaatikon/luukun, ovikellon, sekä oman nimen ovesa. Asunnon pinta-alalle on asetettu suositukset, lisäksi tilojen tulee olla esteettömät, materiaalit tukevat turvallista asumista ja niissä on huomioitu yksilölliset tarpeet. Asuntoryhmien kokoon vaikuttaa asuntotyyppi ja sijainti. Omakotitalo- ja rivitaloratkaisuissa maksimi asuntojen määrä samalla tontilla on 15. Kerrostaloratkaisuissa suosituksena on maksimissaan 15 - 20 asuntoa samassa kerrostalossa.

2.3. Täysimääräisen osallistuvuuden tukeminen

Kehitysvammaisten erihuollosta on annettu laki joka on tullut voimaan kesäkuussa 2016. Lakimuutosten tarkoituksena on vahvistaa erityishuollossa olevan henkilön itsemääräämisoikeutta ja itsenäistä suoriutumista ja vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä. Laki korostaa erityishuollossa olevan henkilön täysimääräistä osallistumista yhteiskunnassa, yksilöllisten tarpeiden huomioonottamista ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin asioihinsa. Lakiin (2016) on kirjattu säännökset joilla pyritään vähentämään rajoitustoimenpiteiden käyttöä erityishuollossa. Lakiin on kirjattu tarkasti missä tilanteissa erityishuollossa rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää, näitä voidaan käyttää silloin kun se on välttämätöntä erityishuollossa olevan tai jonkun toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden suojaamiseksi tai kun tarvetta torjua merkittävä omaisuusvahinko. Oikeusturvaa vahvistetaan käytettyjen rajoitustoimenpiteiden kirjaamisella ja jälkiselvittelyillä, virka- ja vahingonkorvausvastuulla ja tehostetulla viranomaisvalvonnan koskevilla säädöksillä.

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan (6/2011) mukaan erityishuollon piirissä olevalle henkilölle laaditaan yhteistyössä palvelu- ja hoitosuunnitelma jossa kirjataan toimenpiteet, joilla tuetaan ja edistetään henkilön itsenäistä suoriutumista ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Suunnitelmaa tulee arvioida puolen vuoden välein.

Asumisyksikössä mahdollistetaan oman näköinen elämä tuetulla päätöksenteolla. Asukas saa tarvittavan tiedon palveluistaan ymmärrettävässä muodossa. Lähiyöntekijä selvittää eri vaihtoehtojen merkitykset ja seuraukset jolloin asukas voi tehdä päätöksen. Asukasta kannustetaan ja tuetaan osallistumaan lähiyhteisönsä ja yhteiskunnan toimintaan.

3. KÄRJEN KORTTEERI

Kärjen kortteeri sijaitsee Eskoon tuki- ja osaamiskeskuksen alueella Tupatiellä kolmekerroksisessa kerrostalossa. Asumisyksikkö oli ensimmäinen avopalvelun yksikkö Eskoon tuki- ja osaamiskeskuksen alueella. Kärjen kortteerissa on 18 vuokra-asuntoa ja yksi intervalliasunto. Asunnot ovat yksiöitä, pinta-alaltaan 27 - 32 m². Ensimmäisessä kerroksessa on viisi asuntoa, joissa on huone, wc-tila suihkulla, vaatehuone tai vaatekaappeja. Toisessa ja kolmannessa kerroksessa on yhteensä neljätoista asuntoa, joissa on huone, keittokomero, suihkullinen wc-tila, vaatehuone tai vaatekaappeja. Toisen kerroksen asunnoista yksi on lyhytaikaisen asumisen käytössä, joka mahdollistaa yksilöllisten asumisharjoittelu jaksojen toteutumisen.

Jokaisessa kerroksessa on yhteistila, siivouskomero ja wc-tilat joihin on sijoitettu pyykkikoneita ym. kodinhoitoon liittyviä tarvikkeita. Ensimmäisessä ja kolmannessa kerroksessa sijaitsee keittiö. Toisen ja kolmannen kerroksen asukkailla on mahdollisuus ruokailla kolmannen kerroksen yhteistilassa. Toisessa kerroksessa sijaitsee sauna pesu- ja pukutiloineen, kellarikerroksessa on myös sauna, pyykkitupa, henkilökunnan pukuhuone, wc ja varastotilat. Ensimmäisessä kerroksessa ovat lääkkeenjako-tila, neuvotteluhuone, toimisto sekä henkilökunnan pukuhuone. Jokaisessa kerroksessa on parveke, joihin käynti on yhteistilasta. Asukkaalta peritään asumisesta vuokra johon sisältyy sähkö ja vesi. Kärjen kortteerissa toimii sähköinen hälytysjärjestelmä. Työvuorossa olevalla ohjaajalla on mukanaan kerroksen matkapuhelin ja turvahälytin.

3.1. Asukkaat

Kärjen kortteeriin asukkaaksi hakeudutaan kunnan sosiaalipalvelujen kautta. Asukas voi muuttaa Kärjen kortteeriin vanhempiensa kotoa, toisesta asumisyksiköstä, lastensuojeluyksiköstä tai laitososastolta. Eskoon muuttovalmentajan tuella asukas suunnittelee muuton joka toteutetaan muuttovalmentajan, läheisten ja Kärjen kortteerin henkilökunnan kanssa. Asukkaan palvelukokonaisuus suunnitellaan muuton jälkeen tapahtuvassa tuki- ja palvelusuunnitelma palaverissa.

Asukkaiden ikäjakauma on 19–52 vuotta. Asukkaina on lievästi ja keskivaikeasti kehitysvammaisia henkilöitä, joilla on lisäksi mielenterveys- tai käyttäytymishäiriöitä ja haasteita kommunikaatiossa, sekä neuropsykologisia ongelmia. Osalla asukkaista on pitkäaikaissairauksia joiden hoidossa he tarvitsevat kokonaisvaltaista tukea ja apua päivittäisissä hoitotoimenpiteissä. Asukkaiden fyysinen toimintakyky on hyvä, liikkuminen, hygienian hoito, pukeutuminen ja ruokailu tilanteet sujuvat suullisella ohjauksella. Osalla asukkaita käytetään tukena kuvakommunikaatiota. Arjessa tuen ja ohjauksen tarve tulee näkyviin erityisesti tunnetilojen säätelyssä ja tunnistamisessa, vuorovaikutustilanteissa ja sosiaalistensuhteiden ylläpitämisessä, ristiriitatilanteiden selvittämisessä ja oman toiminnan ohjauksessa.

Työ- ja päivätoiminta suunnitellaan asukkaan toiveiden ja yhteiskunnan tarjoamien mahdollisuuksien mukaan. Suurin osa asukkaista käy tuetussa työssä, toimintakeskuksessa, päivätoiminnassa tai koulussa, mutta osa asukkaista viettää päivänsä Kärjen kortteerissa. Asumispalvelutuotteista on ohjattua asumista 18 %, vahvasti ohjattua 18 %, vahvasti autettua 18 % ja autettua asumista 46 %.

Avohuollon asiakkaina Kärjen kortteerin asukkaat kuuluvat julkisen terveydenhuoltopalveluiden piiriin. Asukkaiden on mahdollista käyttää Eskoon asiantuntijoiden palveluita kehitysvammaisuuteen liittyvissä asioissa. Käyntejä varten asukkaalle haetaan maksusitoumus kotikunnan vammaispalvelujen kautta. Yksikön sairaanhoitaja vastaa asukkaiden terveydenhoitoon liittyvistä asioista.

3.3. Henkilökunta

Kärjen kortteerin henkilökuntaan kuuluu esimies, sairaanhoitaja, 2 sosiaali-ohjaajaa, 9 ohjaajaa ja kotiavustaja sekä oppisopimusopiskelija. Aamuvuorossa on kolme ohjaajaa, arkisin myös esimies ja kotiavustaja. Työvuorosuunnittelussa pyritään siihen että iltavuorossa olisi neljä työntekijää kuitenkin vähintään kolme. Yövuorossa työskennellään yksin, yöllä on mahdollista hälyttää apua toisesta yksiköstä.

Työntekijöille on laadittu toimenkuva jossa on huomioitu vastuutehtävät ja nimikkeen mukaiset työtehtävät. Ohjaajan pätevyys on vähintään kouluasteinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammatillinen tutkinto, sosiaali-ohjaajalla vähintään opistoasteinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammatillinen tutkinto, sairaanhoitajalla opistoasteinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan. Työtehtäväkenttä on laaja, haasteellinen ja nopeasti muuttuva. Työ pitää sisällään asukkaan kokonaisvaltaisesta päivittäisestä ohjauksesta, tuesta ja avusta vastaamisesta yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti. Työ on toiminnan suunnittelua yksikön kokonaisuuden huomioon ottaen, asukkaan päivittäisestä toiminnan kirjaamisesta ja arvioinnista, yhteistyötä omaisten ja lähiverkostojen kanssa. Lisäksi yksikössä korostetaan oman ammattitaidon ylläpitämistä ja opiskelijoiden ohjausta. Ohjaustyötä tekevä henkilökunta on jakaantunut kolmeen kerrostiimiin ja tiimien

tehtävänä on vastata kerroksen asukkaiden asioista. Kärjen kortteerin asukkaalle nimetään omaohjaaja jonka valintaan asukas saa itse vaikuttaa.

Henkilökunnan kesken vallitsee hyvä ilmapiiri. Vuorovaikutus on avointa ja kannustavaa, Kärjen kortteerissa vahvuutena on yksilöllisten mielipiteiden ja näkemysten huomioon ottaminen, mielipide-eroihin suhtaudutaan asioina, ei henkilökohtaisuuksina. Suhtautuminen uudistuksiin on positiivista ja toiminnan kehittäminen ja uudistuminen on olennainen osa työtä.

Tiedottamisen kanavina ovat viikoittaiset työpaikkakokoukset ja viikkokatsausta. Työpaikkakokouksessa käsitellään henkilöstä asioita ja viikko katsauksessa läpikäydään asukkaiden asioita. Kerrosten tiimipalavereita pidetään kaksi kertaa vuodessa. Kaksi kertaa vuodessa pidetään henkilökunnan kehittämispäivä johon osallistuu koko Kärjen kortteerin henkilökunta. Kehittämispäivässä päivitetään yksikön tulokortti ja keskustellaan ajankohtaisista asioista. Vammaispalvelujen johtaja osallistuu säännöllisesti kehittämispäiviin, jolloin avoin keskustelu on mahdollista organisaation johdon kanssa. Kärjen kortteerilla on mahdollista käyttää Eskoon asiantuntijapalveluiden työntekijöistä koostuvaa tukitiimiä. Tukitiimin tarkoitus on tukea henkilökuntaa haastavissa tilanteissa, kokoontumisia on ollut tarpeen mukaan. Tapaamisiin osallistuu työvuorossa oleva henkilökunta.

3.3. Yksikön arvot

Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymän arvot ovat ihmisarvon kunnioitus, vastuullisuus ja uudistumiskyky. Kärjen kortteerin henkilökunta on avannut nämä arvot yksikön toiminnan perustaksi kehittämispäivässä 17.11.2016.

Ihmisarvon kunnioitus

Jokaisella ihmisellä tulee olla mahdollisuus kasvuun ja kehitykseen sekä oikeus omannäköiseen elämään. Autamme asiakkaita omien vahvuuksien tunnistamisessa ja kehittämisesssä. Ohjauksen ja tuen lähtökohtana ovat yksilöllisyys ja asiakkaiden aito kohtaaminen. Ohjaamme työssämme asiakkaita kunnioittavasti huomioiden jokaisen henkilökohtaiset elämänarvot ja elämäntyylit.

Tuemme asiakkaiden itsemääräämisoikeutta ja vahvistamme jokaisen osallisuutta oman yhteisön ja yhteiskunnan toimintaan. Kannustamme itsenäiseen ja tuettuun päätöksentekoon. Edistämme asiakkaiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin.

Vastuullisuus

Toimimme uudistuvien lakien ja työnantajan antamien ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Vastaamme työryhmän jäsenenä omasta työstämme ensisijaisesti asiakkaillemme, mutta myös työyhteisölle ja työnantajalle. Huolehdimme ammattitaitomme ylläpitämisestä kouluttautumalla sekä hakemalla aktiivisesti uutta tietoa ja uusia toimintamalleja työskentelyymme. Vastaamme omalta osaltamme asiakkaiden ja työympäristön turvallisuudesta.

Noudatamme laissa säädettyä salassapitovelvollisuutta kaikessa toiminnassamme. Kunnioitamme asiakassuhteidemme luottamuksellisuutta ja varjelemme asiakkaiden yksityisyyttä noudattamalla tietosuojan liittyviä ohjeita. Teemme yhteistyötä asiakkaiden läheisten ja muiden tahojen kanssa asiakkaan tietosuoja huomioiden.

Uudistumiskyky

Yksikkömme tarjoaa yksilöllisiä asumispalveluja ja muuttuu jatkuvasti uusien lakien ja toimintamallien mukaisesti. Kannustamme työntekijöitä jatkuvaan ideointiin ja toiminnan kehittämiseen. Uudistamme jatkuvasti omaa ja työyhteisömme toimintaa. Otamme mahdollisuuksien mukaan asiakkaiden toiveet huomioon toiminnan kehittämisessä.

Yksikössämme on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö. Pyrimme jatkuvaan työtapojen ja yksikön toiminnan kehittämiseen, että pystymme vastaamaan asiakkaidemme tarpeisiin myös tulevaisuudessa.

3.2. Yksilöllinen elämänsuunnittelu

Osa asukkaista sekä henkilökunnasta ovat osallistuneet Kehitysvammaliiton Yksilökeskeinen elämänsuunnittelu koulutukseen vuonna 2012. Koulutuksen pohjalta kaikille asukkaille on tehty sähköiseen kirjausohjelmaan yksiköllinen tukiprofiili jossa on huomioita asukkaiden toiveet, vahvuudet ja myönteiset piirteet. Tukiprofiilin avulla asukkaille mahdollistetaan heidän näköinen arki. Tukiprofiilia laadittaessa työvälineinä ovat kartta- ja polkutyökälyt. Vuonna 2016 on aloitettu yksikköön myöhemmin tulleiden työntekijöiden kouluttaminen yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun.

Yksikön toiminnan perustana on asukaslähtöinen toimintatapa. Tätä tuetaan mm. asukaskokouksilla joita pidetään joka toinen viikko. Asukkaat valitsevat kokoukseen puheenjohtajan sekä sihteerin kokoukseen ja tuovat kokoukseen käsiteltäviä asioita. Henkilökunnalla on mahdollisuus tiedottaa kokouksessa yksikössä tapahtuvista ajankohtaisista asioista. Kokoukseen osallistuminen on vapaaehtoista, kokouksista tehdään muistio ja joka julkaistaan Kärjen kortteerin Facebook-ryhmässä. Asumiskokouksista ja niiden hyödyistä on kertonut Itonen, 2014.

Asukkaiden täysimääräistä osallisuutta oman näköiseen elämään tuetaan viikoittaisilla tukikeskusteluilla jossa asukkaan kanssa läpikäydään hänen arkeensa liittyviä asioita ja suunnitellaan vapaa-ajan viettoa. Asukkaan menot mahdollistetaan arjen rutiineista joustuen. Asukkaalla on mahdollisuus valita mitä yksikössä tarjottavia ruokia hän haluaa

syödä. Halutessaan asukas voi valmistaa itse ateriat tai ruokailla haluamassaan ravintolassa. Asukkaan vapaa-ajanviettoa ei rajoiteta yksikön toimesta. Kuitenkin vapaa-ajan menoja suunnitellaan keskustellaan turvallisuudesta ja järkevyydestä.

Vammaispalvelulain (2008) mukaan palveluasumisen tai asumispalvelun piirissä oleville henkilöille myönnetään henkilökohtaista apua kodin ulkopuolisiin päivittäisiin toimiin heidän välttämätöntä avuntarvettaan vastaavalla tavalla. Kärjen kortteerin osalle asukkaille on myönnetty vammaispalveluin mukaista henkilökohtaista apua harrastuksien ylläpitämiseen, yhteiskuntaan osallistumista ja sosiaaliseen kanssakäymistä varten. Asukas toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana ja he suunnittelevat yhdessä asukkaan näköisen vapaa-ajan suunnitelman.

Vammaispalvelulain (2008) mukaista kuljetuspalvelua on myönnetty osalle asukkaista. Kuljetuspalvelu on keskeinen vaikeavammaisten omatoimista suoriutumista auttava palvelu. Koulunkäynti, työ ja harrastukset edellyttävät mahdollisuutta liikkua. Vammaispalvelulain mukaisilla kuljetuspalveluilla turvataan vaikeimmin vammaisille henkilöille kohtuulliset liikkumismahdollisuudet samoin kustannuksin kuin muille kansalaisille. Asukkaille on myös haettu kotikuntien vammaispalvelujen kautta harkinnan varaista kuljetuspalvelua tilanteessa kun asukas ei ole oikeutettu vammaispalvelujen mukaiseen kuljetuspalveluun. Harkinnanvaraisen kuljetuspalvelun on koettu tukevan asukkaan sen hetkistä arkea ja osallistumista yhteiskunnan toimintoihin.

4. PROJEKTITYÖN TAVOITE, AINEISTO JA TULOKSET

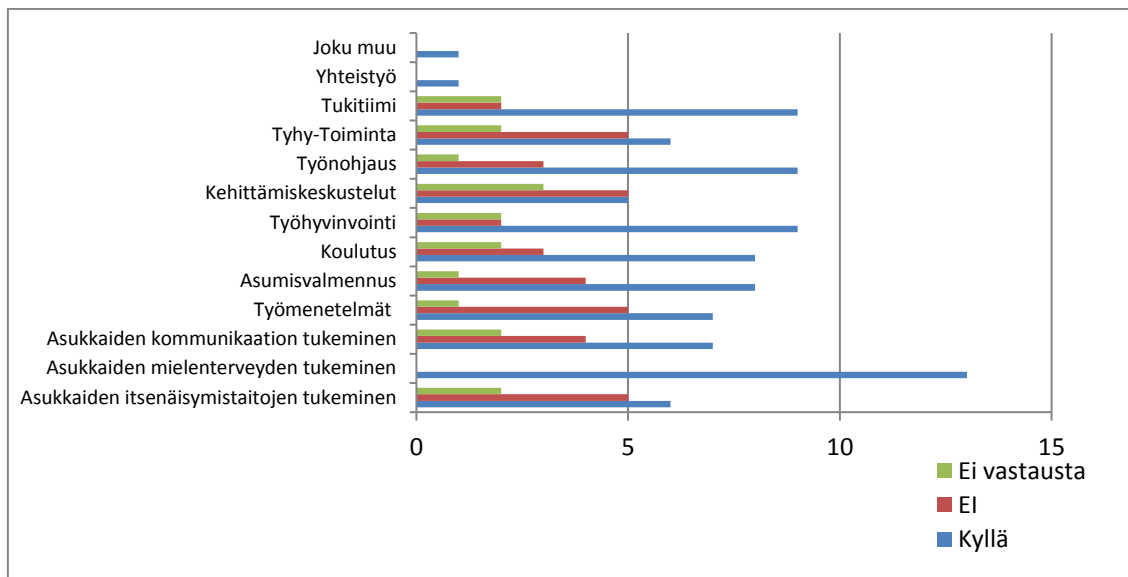
4.1. Projektin tavoite

Projektin kautta halusimme tuoda esiin yhteiskunnan muutokset jotka ovat vaikuttaneet kehitysvammahuoltoon ja muutokset avohuollon asumispalveluissa. Projektin kautta halusimme selvittää muutostarpeita Kärjen kortteerissa henkilökunnan perustehtävässä ja työskentelytiloissa. Lähtökohdaksi otimme näkökulman että muutokset johtavat toiminnan kehittämiseen ja päädyimme tekemään kyselytutkimuksen asumispalvelun henkilökunnalle koskien kehittämistä arjen työssä, tiedonsiirrossa, tiloissa tai työtavoissa.

4.2. Projektityön menetelmät

Kysely jaettiin yksikön työntekijöille tammikuussa 2016 ja vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselylomake oli jaettu neljään osa-alueeseen; työ kärjen kortteerissa, tiedonsiirto, työvälitteet, toimintaympäristö ja avoin kohta. Kysymykset koostuivat avoimista ja kyllä/ei kysymyksistä. Kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista, kyselyn vastaus prosentti oli 85. Kyselyn vastaukset läpikäytiin yksikön kehittämisspäivässä 18.3.2016.

4.2.1. Työ kärjen kortteerissa



Kuvio 1. Työ Kärjen kortteerissa; vastaukset aihepiireittäin

Kaikissa vastauksissa nousi esille, että asukkaiden mielenterveyden tukeminen arjen työssä kaipaa kehittämistä. Vastaajat kokivat, että asukkaan psyykkisen voimien muuttuessa asukkaan tulisi saada apua ja tukea nopeammin. Vastauksissa nousi esille, että haastavissa tilanteissa ulkopuolisesta konsultaatiosta olisi henkilökunnalle apua läpikäymään tilannetta ja saamaan uusia näkökulmia tilanteeseen. Myös lisäkoulutuksella mielenterveyteen liittyvissä asioissa ja uusilla työvälineillä ja menetelmillä koettiin olevan merkitystä hyvään asukastyöhön ja työssä jaksamiseen. Lisäkoulutuksen tarve nousi myös erillisessä kohdassa esiin. Koulutusta toivottiin turvallisuudesta, kommunikaatio menetelmien käytöstä ja YKS-koulutusta niin asukkaille kuin henkilökunnalle.

Työ hyvinvoinnin edistäminen nousi esiin yli puolesta vastauksista. Työn kuormittavuus koettiin nousseen ja työn kuormittavuuden kasvamisen vaikutukset arjen työssä nousi esiin. Kyselyn vastauksissa nousi esiin, että työ hyvinvoinnin vointia voisi tukea työnkierrolla, tiedottamisella ja työn kuormittavuuden arvioinnilla. Väkiältä ja

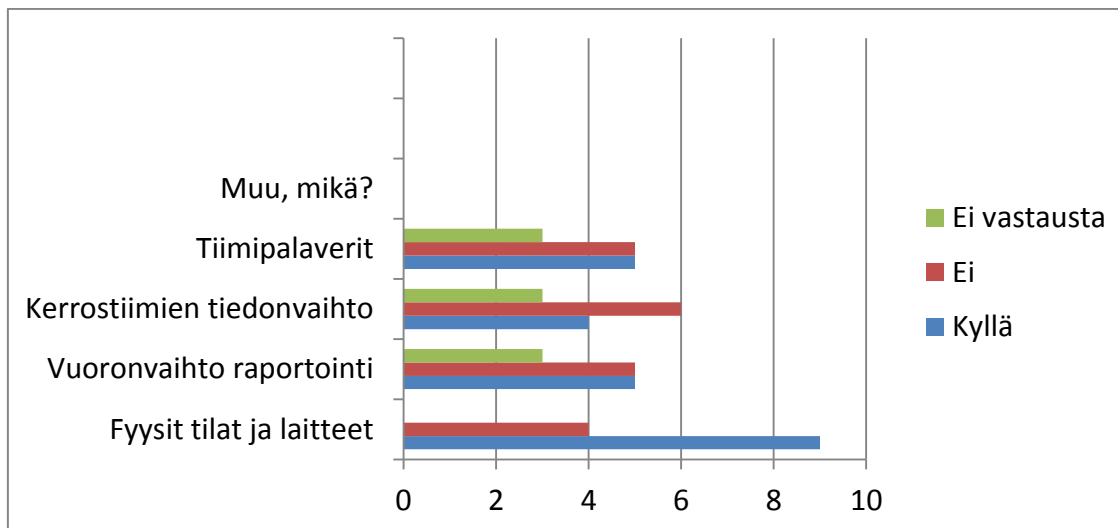
haastavien tilanteiden purkutilanteet koettiin tärkeäksi heti tapahtuman jälkeen. Työnantajan järjestämän tyhy-toimintaan toivottiin lisää rahaa ja aikaa. Asumisyksikössä toivottiin kehitettävän omia toimintamalleja tukemaan työssä jaksamista.

Eskoon asiantuntijapalveluiden työntekijöistä koostuva tukitiimi todettiin tärkeäksi osaksi yksikön toimintaa ja sen kokoontumista toivottiin useammin ja säännöllisesti. Kyselyssä nousi esiin, että työnohjaukseen tulisi olla mahdollisuus ja sitä toivottiin myös säännölliseksi toimintatavaksi.

Asumisvalmennuksen kehittäminen nousi esiin yli puolessa vastauksissa. Asukkaasta saamalla esitiedoilla ja työntekijöiden hyvästä tiedottamisesta koettiin olevan suuri merkitys hyvässä muutossa. Vastauksissa nousi esiin yhteistyö asukkaan ja henkilökunnan kanssa muuttovaiheessa asukkaan arjen taitojen kartoittamisessa ja näistä sopimisessa on tärkeä osa-alue kehittää. Kehittämiskohteeksi nostettiin suunnitella yksikköön asukkaan muuttovaiheen pohjaksi runko jonka mukaan toimittaisiin muuttavien asukkaiden kanssa. Muuttovalmentajan osallistuminen tukitiimeihin muuttovaiheessa koettiin kehittämisen kohteeksi.

Työmenetelmien kehittäminen nousi myös yli puolessa vastauksissa esiin, yksikön perustehtävän selkeyttämien ja uusien työmenetelmien pohdinta ja käyttöönotto toivottiin kehittämistä. Myös asukkaiden arjessa käytettävien työmenetelmien kehittäminen yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa nähtäisiin hyväksi. Asukkaiden mielenterveysongelmien ja kommunikaation tukeminen nousi myös tässä osiossa esille. Lisäksi toivottiin asukkaille tukimenetelmiä joiden kautta he paremmin voisivat hyväksyä itsensä kehitysvammaisina. Puolet vastaajista koki että kehittämiskeskusteluja esimiehen kanssa tulisi kehittää.

4.2.2. Tiedonsiirto

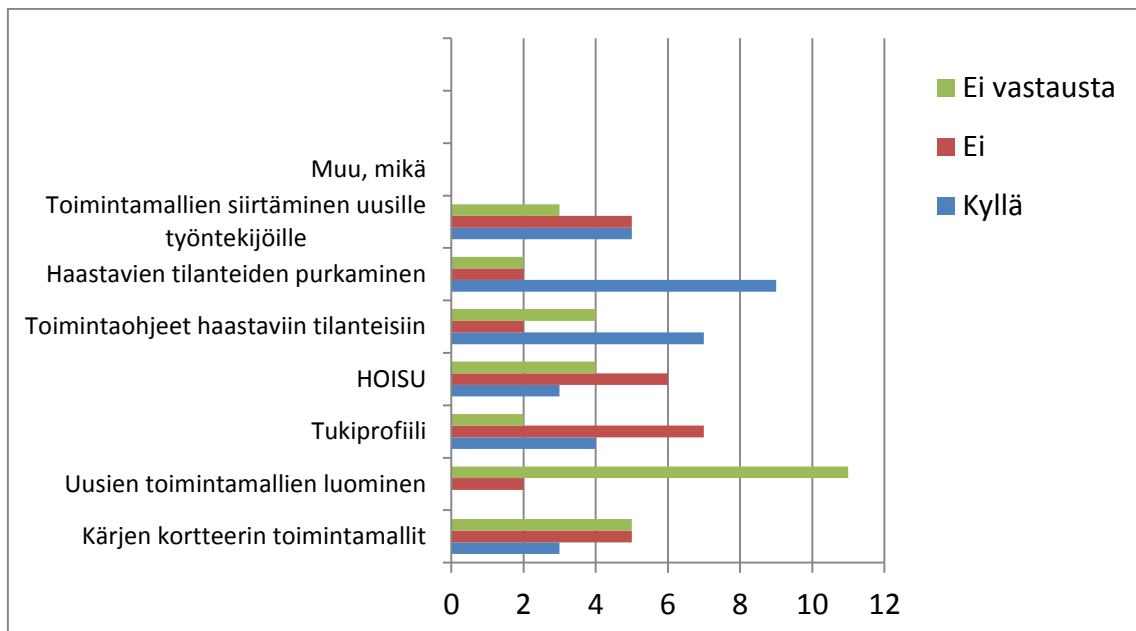


Kuvio 2. Tiedon siirto Kärjen kortteerissa; henkilökunnan vastaukset aihepiireittäin

Kärjen kortteerin fyysiset tilat ja laitteet nousivat yli puolessa vastauksissa kehittämisen kohteeksi. Ensimmäisen kerroksen tila jossa henkilökunta antaa raportin koettiin epäsopivaksi, koska asukkaiden tietosuojan ei koettu toteutuvan raporttien aikana. Vastauksissa nouse esiin kirjaamistilan tarpeellisuus joka kerroksessa. Kehittämisen kohteeksi nähtiin tablettien/kännyköiden käyttö tulevaisuudessa raportoinnissa. Kolmannen kerroksen ruokailutilana toimivan tilan kehittämiseen ja ruokailujen aikatauluihin toivottiin toimenpiteitä. Päivittäisessä työskentelyssä tarvittava tietomäärä on valtava ja työskentelyä helpottaisi materiaalin sijoittaminen yhteen paikkaan.

Kehittämisen kohteeksi nähtiin aamu- ja iltavuoron vaihtuessa olevan raportin sisältö ja kesto. Kerrosten tiimipalavereiden kokoontumista toivottiin useammin. Kerrostiimien sisäisessä viestin vaihdoissa koettiin parantamiseen varaan. Vastausten perusteella nousi esiin, että Effican sisäistä viestintää ja sähköpostia tulisi hyödyntää enemmän, nyt Effican hoitokertomukseen kirjataan asukkaan asioita jotka eivät sinne kuulu.

4.2.3. Työvälineet



Kuvio 3. Työvälineet Kärjen kortteerissa; henkilökunnan vastaukset aihepiireittäin

Haastavien tilanteiden purkaminen asukkaiden ja henkilökunnan välillä nousi kyselyssä esiin yli puolella vastaajista. Tilanteiden purkaminen koettiin tärkeäksi kaikkien asukkaiden kohdalla ja tämä toimintapa haluttiin osaksi arjen toimintaa. Purkutilanteiden järjestäminen heti tapahtuman jälkeen koettiin vastausten perusteella tärkeäksi ja seurantaan että purkutilanteet järjestetään. Vastauksissa nousi esiin että purkutilanteiden järjestäminen asukkaille jotka eivät ole osallisena tapahtumaan mutta näkevät/kokevat tilanteen on kehittämisen kohde. Lisäksi toivottiin, että työterveyden psykologin apua käytettäisiin haastavien tilanteiden purkamisessa matalalla kynnyksellä.

Kyselyssä nousi esiin toimintaohjeet haastavien tilanteiden varten tulee kerrata säännöllisesti ja kuinka toimintaohjeita noudatetaan. Vastauksissa nousi esiin väkivaltaisesti käyttäytyneen asukkaan asumisen jatkaminen yksikössä tilanteen jälkeen.

Asukkaan Efficassa olevan tukiprofiilin sisältöön koettiin tarvetta muutokseen. Efficassa olevan tukiprofiilin koettiin olevan enemmän toimintaohje henkilökunnalle ja minä-

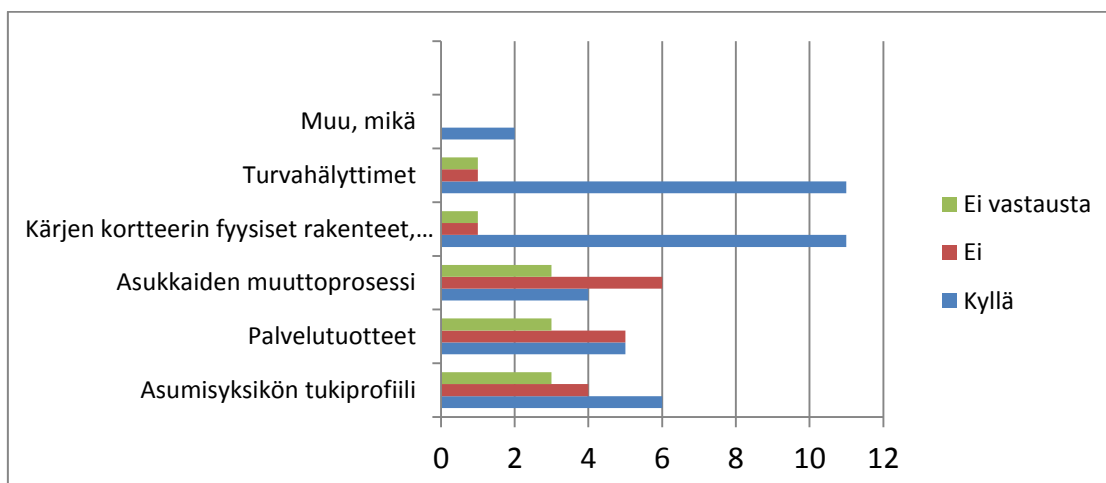
muodossa tukiprofiileista on tullut liian pitkiä jolloin arjen toiminnassa tarvittavat asiat katoavat runsaan tekstin joukkoon. Lisäksi esiin nousi että tukiprofiili päivittäminen asukkaan kanssa tulisi olla automaattista.

Uusien työntekijöiden perehdytys nähtiin tärkeänä osana hyvän työpolun käynnistämiseksi. Perehdytyksessä tulisi erityisesti kiinnittää yksikön toiminta-ajatuksen ja toimintatapojen avaamiseen. Tärkeänä osana perehdytyksessä nähtiin asukkaiden kohtaaminen ja itsemääräämisoikeuden avaaminen yksikön toimintatavoissa.

Hoitosuunnitelman tavoitteiden asettamisessa nousi esiin että tavoitteita ei asetettaisi liian paljon ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi tulisivat olla konkreettia jolloin ne saataisiin kirjauksessa näkyviksi ja käytännössä keskityttäisiin vain muutamaan asiaan kerralla. Hoitosuunnitelman läpikäyminen arvioinnin aikana asukkaan kanssa yhdessä tukisi asukkaan arkea ja pienillä tavoitteilla asukas saisi positiivista palautetta.

Vastaajat olivat tyytyväisiä Kärjen kortteerin toimintamalleihin eikä uusien toimintamallien kehittämistä koettu ajankohtaiseksi. Voimassa olevien toimintamallien kertaus nähtiin kehittämisehdotukseksi.

4.2.4. Toimintaympäristö



Kuvio 4. Toimintaympäristö Kärjen kortteerissa; henkilökunnan vastaukset aihepiireittäin

Lähes kaikissa vastauksissa nousi esiin että rakenteelliset muutokset ovat ajankohtaisia. Alakerran asuntoihin toivottiin keittiötiloja, yhteiskeittiötä kakkoskerrokseen, intervalliasuntoa, kellarin saunatilojen käyttöönottoa ja lisäksi pienempiä päivityksiä arjen viihtyvyyteen liittyen. Tässä osiossa nousi myös esiin asukkaiden tietoturvan rikkoutuminen raporttienannon aikana ja tietokoneiden sijoittelun osalta. Turvahälyttimien hankinta nousi esiin myös lähes kaikissa vastauksissa.

Asumisyksikön profiilissa nähtiin kehittämisen tarvetta, profiili tulisi päivittää vastaamaan yksikössä tehtävää työtä ja asukkaiden ohjauksen ja tuen vaativuutta. Kyselyssä nousi esiin että yksikön asukasprofiili on muuttunut vuosien aikana ja työntekijöiden työtapoja sekä menetelmiä on pyritty kehittämään tämän ajan tarpeita vastaaviksi. Kyselyssä nousi vahvasti esiin että, yksikön profiilissa ei näy työn toiminnan muutokset ja että toimintatapoja tulee kehittää edelleen.

Palvelutuotteiden kehittäminen nähtiin myös yhdeksi kehittämisen kohteeksi. Palvelutuotteisiin toivottiin lisäävän Eskoon asiantuntijapalveluiden kautta lääkäriaikoja, ainakin muuton alkuvaiheeseen. Maksusitoumuksien hankkiminen Eskoon lääkäripalveluihin asukkaiden koti kunnilta koettiin aikaa vieväksi ja hidastavan

asukkaan hoitoon ohjautumista akuuteissa tilanteissa. Palvelutuote olisi muuton alkuvaiheessa vahvasti autettua jolloin kartoitettaisiin asukkaan tuen ja avun tarve eri osa-alueilla. Yhteistyön kehittämistä Eskoon Tuulentuvan mielenterveysyksikön kanssa asukkaiden akuuteissa tilanteissa nähtiin tarpeelliseksi.

Vastausten perusteella nähtiin tarpeelliseksi muuttoprosessin kehittämistä niin muuttajan kuin pois muuttajan näkökulmista. Muuttoprosessin kehittäminen asumisyksikön näkökulmasta nousi myös esiin. Vastaajat kokivat että muuttovaiheessa tärkeäksi muuttajan asioiden tiedottamisessa yksikössä ja asukkaan erityistarpeiden huomioiminen asukkaan arjessa ja tätä kautta työmenetelmien pohdintaa, tukena Eskoon asiantuntijapalveluista työntekijä. Muuttoprosessin osaksi nähtiin YKS-koulutus.

4.2.5. Avoimet vastaukset

Henkilökunnan työajat, toimienkuvat, henkilökunnan määrä ja työote nousivat vastauksista esille. Laadukkaan työn mahdollistajaksi koettiin henkilökunnan lisäystä ja asukasmäärän vähentämistä. Yksikön profiiliin toivottiin päivitystä ja yksikön toiminnasta/profiilista toivottiin tiedotettavan läheisille. Kerroksille toivottiin omat profiilit jotka tukisivat asukkaan toiveita/haaveita.

5. KYSELYSTÄ NOUSSEET KEHITTÄMISKOHTEET

Tässä kappaleessa kerromme kyselystä nousseista kehittämiskohteista ja miten niitä on viety eteenpäin Kärjen kortteerissa, sekä mitä uusia työvälineitä olemme saaneet asiakastyöhön.

5.1. Tyhy-toiminta

Kyselyn vastauksissa nousi esille tyhy-toiminnan tärkeys työssä jaksamisen kannalta. Koettiin myös että yksikössä tulisi panostaa työssä jaksamiseen. Suunnittelimme Kärjen kortteerin henkilökunnalle leikkimielisen toimintaillan ”Amazing race -seikailuja maalla, vesillä ja ilmassa” -teemalla. Tarkoituksenamme oli erilaisen tekemisen ja vapaamuotoisen yhdessäolon kautta tukea työssä jaksamista.

Jokaiselle työntekijälle suunniteltiin teeman mukainen henkilökohtainen kutsukortti, jossa annettiin ensimmäisen toimintapisteen vihje. Tämä olisi ollut Seinäjoen kirjastolla ja sisältänyt tehtävän kirjastossa, mistä olisi löytynyt seuraavan paikan vihje. Vihje olisi ohjannut Lakeuden Ristin tornille, jossa olisi ollut valittavana nopea tai hidas reitti ylös torniin, hissillä tai portaita pitkin. Tornin huipulla olisi ollut yksi entisistä työntekijöistä, joka olisi luovuttanut seuraavan vihjeen. Vihjeessä olisi kerrottu kulkuneuvo ja seuraava paikka. Muutaman rastin jälkeen viimeinen vihje olisi johtanut porukan Seinäjoen rantaan Barbur-laiivaravintolaan. Täällä olisi toinen entinen työntekijä luovuttanut palkinnot vihjeiden selvittämisestä. Ravintolassa ruokailun jälkeen, Kärjen kortteerin entiset

työntekijät olisivat kertoneet nykyisestä työstään jonka jälkeen olisi ollut vapataata keskustelua arjen työstä. Tämän jälkeen ilta olisi jatkunut vapaamuotoisena illanviettona.

Haimme Tutki-hankkeesta rahoitusta tyhy-illalle ja tarkoituksenamme oli järjestää se toukokuussa, mutta hakemuksemme evättiin. Rahoituksen puuttuessa toimintailta jäi toteuttamatta.

5.2. Asukkaiden psyykkisen voinnin tukemisen työkalut

Kyselyn vastauksista ilmeni, että työntekijät kokivat tarvitsevansa työkaluja asukkaiden psyykkisen voinnin tukemiseen sekä koulutusta aiheesta. Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä on järjestänyt neurokognitiivinen käyttäytymisanalyysi koulutuksen vuosina 2015 – 2016. Kärjen kortteerista koulutuksen ensimmäiseen osaan keväällä 2015 osallistui yhdeksän työntekijää joista kaksi jatkoi syksyllä 2015 koulutuksen jatko-osaan. Lisäksi vuonna 2016 osa Kärjen kortteerin henkilökunnasta on osallistunut Tutki-hankkeen kautta järjestettyihin hyväksymis- ja omistautumisterapia-koulutukseen ja Kompassi-verkko-ohjelman koulutuksiin.

5.2.1. Kompassi

Tutki-hankkeen kautta Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä aloitettiin Hyvän elämän kompassi- hanke Jyväskylän yliopiston alaisuudessa. Kärjen kortteerin yksikkö lähti kokeiluun mukaan. Hankkeen kautta yksikön työntekijät ovat voineet perehtyä hyväksymis- ja omistautumisterapien menetelmiin ja periaatteisiin. Asukkaista ohjelman

käyttäjäksi valikoitui henkilöitä joidenka koettiin hyötyvän tämän tyyliässä työskentelystä ja menetelmistä.

Hyvän elämän kompassi on kuuden viikon verkko-ohjelma joka sisältää paljon kokemuksellisia harjoituksia, jotka pohjautuvat hyväksymis- ja omistautumisterapiaan. Ohjelman tavoitteena on lievittää mielialaongelmia ja auttaa löytämään elämälle suunta; kirkastamaan itselle tärkeitä arvoja ja käyttäytymään niiden ohjaamana. Hyvän elämän kompassi soveltuu käytettäväksi hyvin moninaisissa tilanteissa. Kuuden viikon aikana asukas pohtii mielekästä elämää, tekee käytännön tekoja sekä harjoittelee tietoisien läsnäolon taitoja ja hyväksyntää. <https://headsted.fi/ammattilaiset/#asiakastyo>

Verkko-ohjelman tehtäviä asukas on tehnyt Eskoon asiantuntijoiden sairaanhoitajan kanssa sekä tapaamisillaan saatuja kotitehtäviä yksikössä ohjaajan kanssa. Ohjelman sisältö on läpikäyty asukkaan toimintakyvyn mukaan; toiset asukkaat ovat kokeneet verkkotyöskentelyn mieleiseksi kun taas toisia asukkaita on hyödyttänyt enemmän läsnäoloharjoitukset.

Kompassi-verkko-ohjelman sisällöt:

Arvot

Mikä sinulle on tärkeää? Elätkö sen mukaan?

Teot

Elä arvojesi mukaan. Pienistä muutoksista se lähtee.

Ole läsnä

Elä tässä hetkessä. Rauhoita ja kirkasta mieltäsi.

Havainnoi

Tunnista ajatuksesi, tunteesi ja tuntemuksesi.

Vapaudu

Et ole yhtä kuin ajatuksesi. Vähennä ajatusten valtaa.

Hyväksy

Mitä et voi muuttaa? Lakkaa kamppailemasta turhaan ja tee sen sijaan itsellesi merkityksellisiä asioita.

<https://headsted.fi/ammattilaiset/#asiakastyo>

5.2.2. Käyttäytymisanalyysi

Neurokognitiivisen käyttäytymisanalyysin teko auttaa hahmottamaan mitkä eri tekijät vaikuttavat henkilön käyttäytymiseen. Näin pystytään löytämään niitä kohtia ja asioita, joihin voidaan vaikuttaa positiivisemmän käytöksen aikaansaamiseksi. Tero Timosen Kallonkutistajan käsikirjassa (2016) kerrotaan kattavasti käyttäytymisanalyysin hyödyistä ja käytännönohjeita analyysin tekemiseen.

Kärjen kortteerissa käyttäytymisanalyysi on tehty muutamalle asukkaalle haastavissa tilanteissa. Analyysit on purettu moniammatillisessa työryhmässä jolloin on pohdittu keinoja auttaa asukasta löytämään uusia toimintatapoja vaikeaan tilanteeseensa. Nero- ja HOT-koulukset ovat antaneet henkilökunnalle valmiuksia tukea asukkaan omaa arvotyöskentelyä ja tätä kautta lisätä henkilökohtaista hyvinvointia.

5.2.3. Arjen työvälineitä

Piirtäminen on havaittu hyväksi työ menetelmäksi havainnollistaa asukkaalle vaikeaa asiaa ja varmistaa, että asukas ymmärtää mistä puhutaan. Piirtämistä on käytetty valmiiden kuvien lisäksi viikko-ohjelmissa, kauppalistoissa, siivousohjeissa jne.

Piirtäminen on ollut hyödyllinen väline myös asukkaalle itselleen auttaen tunneilmaisussa.

Yhden asukkaan kanssa on alettu käyttää niin sanottua ”lapputekniikkaa” hänen ollessaan ahdistunut ja kiihtynyt. Ohjaaja ottaa paperilappuja ja kirjoittaa niille asukkaan kertoman mukaan, mikä mieltä kiihdyttää. Tämän on havaittu rauhoittavan asukasta muutamassa minuutissa. Näin siitä huolimatta, että asukas ei itse osaa lukea. Ilmeisesti se, että ohjaaja suhtautuu vakavasti hänen asiaansa ja kirjoittaa niitä sellaisenaan ylös rauhoittaa mieltä. Lapputekniikan on kuvaillut Nero-koulutuksen luennolla Tero Timonen.

Tero Timoselta luennolta saatu idea Mindmap-karttojen käyttämisestä on koettu hyödylliseksi. Karttoja on käytetty mm. sosiaalisten suhteiden läpikäymisessä, asiakokonaisuuksien ymmärtämisessä ja hahmottamisessa. Yhdelle asukkaalle on tehty oma karttapohja ja valmiit symbolit picto-kuvin joidenka merkitys on asukkaan yhdessä suunniteltu. Kartan avulla läpikäydään tukikeskustelun yhteydessä viikoittain sosiaalisen median käyttöä.

Näytteleminen on yksi tapa, jolla voidaan etukäteen harjoitella asukkaalle vaikeaa sosiaalista tilannetta niin, että ohjaaja näyttelee vastapuolta. Harjoiteltavat asiat liittyvät myös sosiaalisiin suhteisiin, ajanhallintaan, rahankäyttöön tai henkilökohtaisen hygienian hoitamattomuuteen. Näyttelemällä voidaan myös jälkikäteen käsitellä asukkaalle epäselviä tilanteita ja pohtia yhdessä, mitä tapahtui ja miltä vastapuolesta ehkä tuntui tilanteessa. Asukkaiden ahdistuneisuuden ja jännityksen purkamiseen on käytetty erilaisia rentoutumismenetelmiä ja näillä pyritty lisäämään asukaan oman tunnetilan tunnistamista.

Kyselyssä nousi esiin myös toive saada apua uusista teknisistä sovelluksista. Näitä tulisikin aktiivisesti kokeilla ja arvioida olisiko niistä hyötyä työssämme. Yksi kokeilu

tehtiin Count de Coins- android-puhelin pelillä. Pelissä harjoitellaan rahasummien laskemista kolikoilla ja seteleillä. Pelistä poistettiin aika toivomuksestamme ja pelin koodaaja Sami Niinisalo teki siihen muitakin toivomiamme muutoksia. Tulevaisuudessa voimme saada pelintekijältä muitakin sovelluksia, joita voimme käyttää asukkaiden kanssa.

5.3. Kärjen kortteerin rakenteiden kehittäminen

Kärjen kortteerin rakenteellista kehittämistä pidettiin tärkeänä vastausten perusteella. Avoimissa vastauksissa tuli esiin yläkerran ruokailun ja yhteistilojen käytön haasteellisuus, kun 14 asukasta ruokailevat samassa tilassa. Yksikön henkilökunta teki suunnitelman, jossa yhdestä toisen kerroksen asunnosta tehtäisiin ruokailutila. Tällöin toisen ja kolmannen kerrokset toimisivat pienempinä ryhminä ja tämä mahdollistaisi yksilöllisemmän tuen ruokailutilanteissa. Tätä ajatusta tukee myös kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan julkaisemat laatukriteerit, jotka määrittelevät että ryhmäasumisen yksikössä saa olla korkeintaan 15 asuntoa, jotka on jaettu vähintään kolmeen pienempään ryhmään. Tutkimukset osoittavat, että tätä suuremmassa ryhmässä asumisella on kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin. Vernerinet, kehitysvamma-alan verkkopalvelu <http://verneri.net/yleis/asuminen-ryhmassa>

Suunnitelma läpikäytiin vammaispalvelujen johtajan kanssa 18.3.2016 yksikön kehittämispäivässä. Tällöin tehtiin suunnitelma kokeilusta sijoittaa ruokailutilat kahteen eri keittiöön käyttämällä toisen kerroksen yhteistilassa olevaa minikeittiötä muutaman viikon ajan asukasruokailuihin. Myöhemmin keväällä 2016 päätettiin kokeilu siirtää vuoden 2017 alkuun asumisyksikössä tapahtuneiden muiden muutosten takia.

Kehittämispäivässä tuotiin esiin vammaispalvelujen johtajalle myös tarve saneerata alakerran asuntoihin minikeittiöt.

5.4. Luovuus ja viihtyisyys

Mervi Ranta luennoi 24.2.16 Eskoossa aiheenaan taideterapian mahdollisuudet kehitysvammaisten kuntoutuksessa: ”Taiteella on monia positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Taide auttaa omien tunnetilojen tiedostamisessa ja voi mahdollistaa onnistumisen kokemuksia ja itsetunnon paranemista.”

Kärjen kortteerin sisustukseen on kiinnitetty enemmän huomiota viime vuosina. Sisustuksessa on haluttu ottaa huomioon asukkaiden ikärakenne ja vanhanaikaisten sisustuselementtien tilalle on hankittu nuorekkaampia. Asukkaat ovat mahdollisuuksien mukaan itse voineet vaikuttaa siihen, minkälaisia sisustuselementtejä hankitaan. Kärjen kortteerissa huomioidaan myös kuluvat vuodenajat ja juhlapyhät sisustuksessa ja koristein. Asukkaat huolehtivat koristeiden asettelusta yhdessä ohjaajan kanssa. Piha-alueiden hoitoon osallistuvat asukkaat henkilökunnan kanssa. Myös piha-alueille on hankittu viihtyvyyttä lisääviä elementtejä.

Kesällä 2016 hankittiin alakerran oleskelutilaan aikuisten värityskirja sekä puuvärit asukkaiden ja henkilökunnan yhteiseen käyttöön. Värityskirjan vastaanotto oli yllättävä. Asukkaat innostuivat värittämisestä ja jo ensimmäisen viikon aikana suosituimmat värit olivat kuluneet jo lyhyiksi pätkiksi. Asukkaiden toiveesta hankittiin enemmän värejä ja väritys jatkui uudella innolla. Kesän aikana asukkaat löysivät erilaisia rooleja värityskirjan parissa, kuten kynien teroittamista, värityskirjassa olevien runojen lukemista ja itse värittämistä. Asukkaiden kesken on syntynyt mukavia hetkiä kun he ovat yhdessä värittäneet kirjaa ja suunnitelleet yhdessä jonkin tietyn sivun värittämistä. Myös

ohjaajan ja asukkaan värittäessä yhdessä on ollut mukavia keskusteluja ja leppoisaa yhdessäoloa. Värittämisellä on ollut myös rauhoittava vaikutus kun asukas on ollut kiihtynyt asukas ja häntä on pyydetty mukaan väritlemään.

Huono itsetunto on näkynyt asukkaille tehdyissä käyttäytymisanalyyseissä vaikuttavana tekijänä. Yhteisen tekemisen kautta ohjaajan on ollut helppoa ja luontevaa antaa positiivista palautetta kehumalla heidän väritymistään. Poikkeuksetta kaikki ovat ottaneen positiivisen palautteen vastaan.

5.5. Henkilökohtainen budjetointi

Henkilökohtainen budjetointi tarkoittaa palveluiden järjestämisen tapaa, jossa palvelujen käyttäjä on itse avainasemassa suunnittelemassa, mitkä palvelut tai muu tuki auttaisi häntä suoriutumaan arjessa. Henkilökohtainen budjetti on rahasumma, jolla henkilön palvelut on mahdollista järjestää yksilöllisesti, palvelujen käyttäjän toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Raha seuraa asiakasta ja ohjautuu hänelle tarkoituksenmukaisiin palveluihin. Määrittelemällä henkilökohtainen budjetti saadaan tehtyä näkyväksi se taloudellinen resurssi, joka on käytettävissä tietyn henkilön palvelujen järjestämiseen. Kun käytettävissä oleva resurssi tiedetään, voidaan suunnitella, miten resurssi olisi mielekästä käyttää, jotta palvelut vastaisivat henkilön toiveita ja tarpeita ja tukisivat henkilön omannäköistä elämää. Tämä mahdollistaa joustavuuden, innovoinnin sekä valinnanvapauden hallinnan. (THL.fi)

Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä on mukana Kehitysvammaisten Palvelusäätiön Henkilökohtainen budjetointi hankkeessa jota toteutetaan pohjalaismaakunnissa. Kärjen kortteerin henkilökunnasta koulutuksessa on ollut kolme ohjaajaa. Henkilökohtainen budjetoinnin ajatus esiteltiin asukkaille ja kaksi asukasta innostui koulutukseen mukaan

joka käynnistyi syksyllä 2016. Valmennuksessa asukkaat ovat tehneet oman toimintasuunnitelmansa henkilökohtaisesta budjetoinnistaan.

6. HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPEUTTINEN (HOT) TYÖTAPA KÄRJEN KORTEERISSA / Satu Miilumäki

Kärjen Kortteerissa asuu nuoria ja nuoria aikuisia, jotka tarvitsevat tukea ja apua erilaisissa mielenterveyden tai käyttäytymisen pulmissa. Tarkkaavaisuushäiriöt, impulsiivinen käytös ja vaikeudet sosiaalisissa suhteissa näkyvät Kärjen Kortteerin arjessa. Kielelliset vaikeudet ja rikkonainen lapsuuden historia vaikuttavat myös usean asukkaan nykypäivässä. Psykkisenä oireiluna näkyy eniten ahdistuneisuutta ja masennusta, joka ajoittain purkautuu aggressiivisena käytöksenä.

Asiakkaan elämäntilanteen kuvaamiseen käyttäytymisanalyysi tuo rakennetta sekä helpottaa kuntoutuksen prosessin suunnittelua. Hyväksymis- ja omistautumisterapia on sovellettavissa erityisryhmien mielenterveystyöhön. Arvotyöskentely linkittyy yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun sekä henkilökohtaiseen budjettiin. Kokemuksellinen oppiminen soveltuu erityisryhmille hyvin, kun harjoittelulle varataan tarpeeksi aikaa ja riittävästi toistoa. Erityisryhmien mielenterveystyössä myös läsnäoloharjoitukset, kehollisuus ja aistien korostaminen sekä kielellisyyden heikentäminen vaikuttavat käyttökelpoisilta lähestymistavoilta.

6.1 Yhteistyö yksilötyön tukena

Omassa työssäni Asiantuntijapalvelujen psykiatrisena sairaanhoitaja tapaan Kärjen Kortteerin asukkaita. Yleensä tapaamiset ovat työhuoneellani mutta asiakkaan toiveen mukaan voimme tavata myös hänen asunnollaan. Psykiatrisen hoitotyön menetelmät sinällään soveltuvat vain mukautettuina asiakastyöhön. Työskentely alkaa luottamuksen rakentamisella ja etsimällä ymmärrettävän ja yhteisen tavan kommunikoida. Apuna

toiminnallisia menetelmiä kuten piirtäminen, keskustelumatto , karttatyöskentely sekä NLP- menetelmät. Asiat on ilmaistava mahdollisimman konkreettisesti ja mieluummin niin että asiakas löytää niihin yhteyden omien kokemusten ja historiansa kautta.

Usein tuntuu, että asiakkaat ovat sisäistäneet elämänohjeeksi sen, että vain reipas ja kiltti käytös on sallittua. Käytöksen lisäksi pitää olla myös kiltti ajatuksen tasolla eikä epämiellyttäviä tunteitakaan saisi tuntea saati niistä kertoa. Tunnetyöskentely onkin keskeisessä osassa asiakkaan kanssa työskentelyssä. Asiakkailta voi olla vaikeuksia kertoa toisessa ympäristössä oma arkielämänsä tapahtumista ja pulmista. Omien vahvuuksien ja hyvien ominaisuuksien tunnistaminen on toisinaan myös hyvin vaikeaa. On toki tilanteita, että asiakas hyötyy yksilöterapeuttisesta työskentelystä mutta useimmiten vaikuttavuutta syntyy vasta kun asiakkaan lähiympäristö on työskentelyssä mukana.

Yhteistyö Kärjen Kortteerin ohjaajien kanssa tekee työskentelystä asiakkaan kanssa sisällöltään rikkaampaa ja uskon, että pystyn auttamaan asiakasta monitahoisemmin kuin tietoa arjesta tulee myös ohjaajilta. Näen roolini niin, että asiakkaan kanssa käymme hänen näkökulmaansa läpi ja pyrin välittämään asiakkaan toiveet ja ajatukset ohjaajille niin, että asiakas saisi sellaista ohjausta tai apua mikä hyödyttää häntä parhaiten. Toisinaan asiakas tuo kokemiaan epäkohtia ohjaamisessa tai sosiaalisissa suhteissa muiden asukkaiden kanssa voimakkaasti esille ja niitä purkamalla asumisyksikön ulkopuolella toivottavasti arjen elämä rauhoittuu.

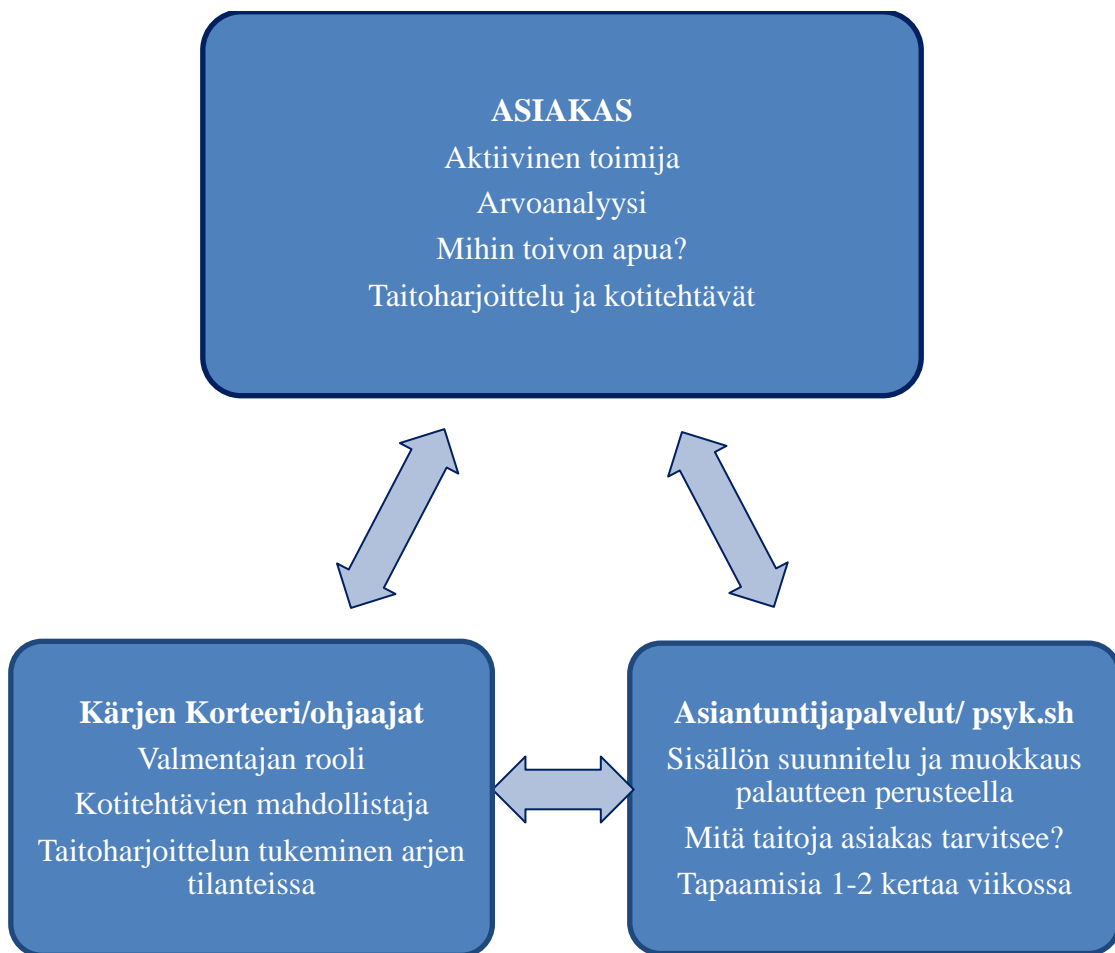
6.2 Hyväksymis- ja omistautumisterapian prosessi Kärjen kortteerissa

Asiakas nähdään aktiivisena toimijana, prosessin päämiehenä. Työskentely pohjautuu asiakkaan arvoihin ja arvojen mukaisiin tavoitteisiin. Asiakasta tuetaan ilmaisemaan itse

missä asiassa toivoo apua. Asiakas tekee kotitehtäviä kykyjensä mukaan saavuttaakseen haluamansa tulokset. Menetelmällä ei siis lähdetä hoitamaan esimerkiksi ympäristön kokemaa ns. ”haastavaa käytöstä”. Jos asiakas itse kokee että esimerkiksi itsehillinnän vaikeudet estävät häntä elämästä arvojensa mukaista elämää, niin työtavassa lähdetään miettimään miten asiakasta autetaan hillitsemään impulssejaan. Menetelmässä hyödynnetään kokemuksellista oppimista ja asiakas tekee omassa arjessaan taitoharjoittelua/kotitehtäviä.

Ohjaajat toimivat Kärjen Kortteerissa ikään kuin henkilökohtaisena valmentajana. Valmentaja ohjaa tarvittaessa kotitehtävien tekemisessä ja esimerkiksi auttaa asiakasta löytämään arjesta sopivan ajan ja paikan kotitehtävien tekemiseen. Valmentaja myös hyödyntää taitoharjoittelua arjen tilanteissa, näin asiakas saa käytännön harjoitusta ja tukea hankalina pitämilleen asioille. Valmentajan tuella on myös suuri merkitys asiakkaan motivaation ylläpitäjänä sekä positiivisen palautteen antajana asiakkaan sitoutuessa harjoitusten tekoon.

Asiantuntijapalvelujen sairaanhoitaja suunnittelee terapian sisällön asiakkaan tavoitteita vastaavaksi. Yhteistyössä asiakkaan kanssa mietitään mitä taitoja asiakas tarvitsee elääkseen merkityksellistä elämää. Terapian sisältöjä muokataan asiakkaalle sopivaksi sekä ohjaajien ja asiakkaan antaman palautteen perusteella. Yksilötapaamisia asiakkaan kanssa 1-2 kertaa viikossa. Terapian kesto on yksilöllinen, yleensä kuitenkin useita kuukausia. Terapian kestoa määrittävät valitettavasti myös maksusitoumukset useammin kuin asiakkaan tarve. Tarvittaessa sairaanhoitaja myös järjestää yhteisiä tapaamisia sekä asiakkaan että ohjaajien kanssa normaalien yhteistyö muotojen lisäksi.

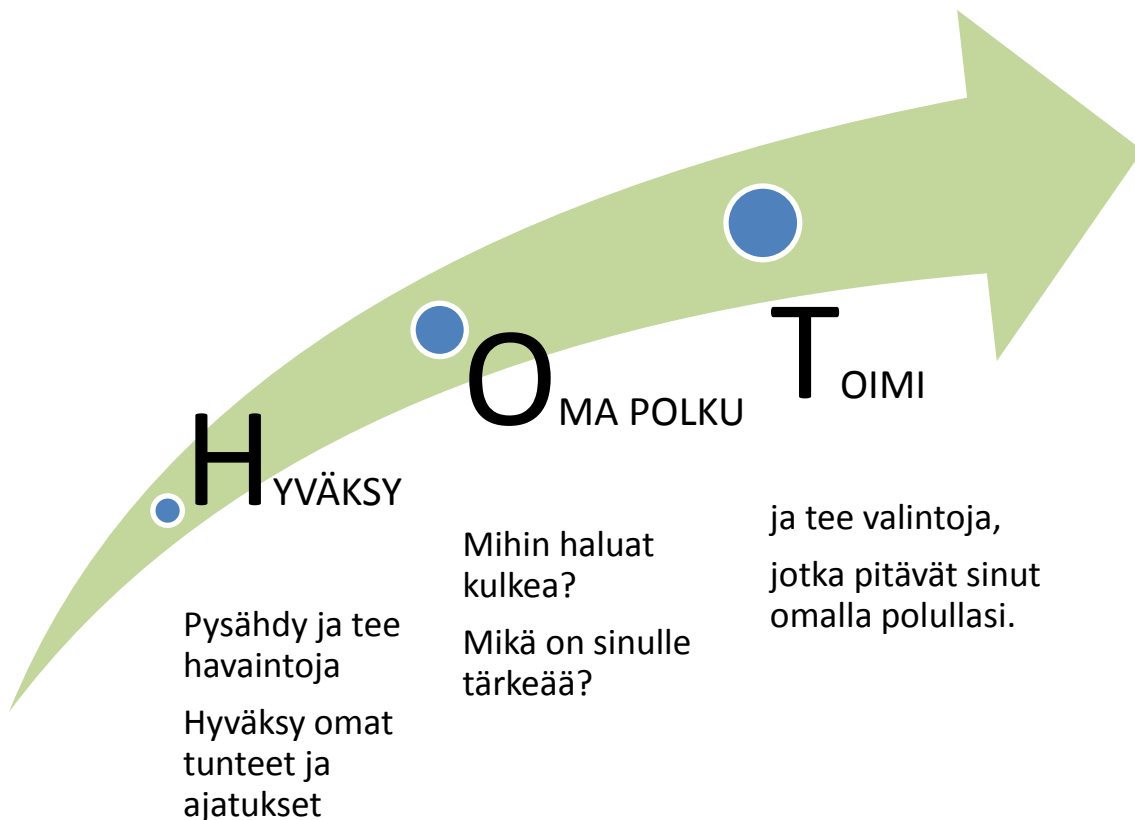


Kuvio 1. Asiakkaan, ohjaajien sekä sairaanhoitajan välinen yhteistyö

6.3 HOT- arvokasta elämää työkirja

Nero-koulutuksen lopputyönä tein työkirjan Hyväksymis- ja omistautumisterapian (HOT) käyttöön asiakastyössä. Työkirjan sisällön pohjana on käytetty julkaisematonta lapsille suunnattua ACT For Kids: Living a Valued Life- luonnosta (Gordon, Steven, B. Michael, J. Asher & Michael, C. Selbst 2014). Työkirjan tarkoitus on toimia materiaalipankkina omassa psykiatrisen sairaanhoitajan työssäni. Tehdessäni käännöstä olen muokannut sisältöjä niin että se soveltuu paremmin nuorille ja nuorille aikuisille.

Työkirjan etuna on se, että sähköisessä muodossa siitä pystyy muokkaamaan asiakkaalle yksilöityä tekstiä tai kuvia. Työkirjan nimi on HOT- Arvokasta Elämää.



Kuvio 2. HOT- Arvokasta Elämää työkirjan kolme pääkohtaa.

Työkirjan ydinsisällöt ovat kuvattuna kuviossa 2. Hyväksymiseen kuuluu läsnäoloharjoitukset sekä omien tunteiden ja ajatusten hyväksyminen tuomitsematta. Oma polku osio sisältää arvotyöskentelyä ja tavoitteiden määrittelyä. Toimi kuvaa tekoja ja valintoja, jotka pohjautuvat omiin arvoihin. Työkirja on sovellettu ja yksinkertaistettu versio Hyväksymis- ja omistautumisterapiasta. Tarkoitus on, että asiakas käyttää työkirjaa valmentajan kanssa. HOT- valmentajalla tarkoitetaan lähinnä sairaanhoitajaa tai asumisyksikön ohjaajaa. Sairaanhoitajan kanssa käydään läpi sisältöjä ja asumisyksikössä kotitehtäviä. Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa hyödynnetään harjoitusten ohella metaforia, työkirjassa metaforat on korvattu tarinoilla ja saduilla.

Tarkoituksena on, että työkirjan muokkaus jatkuu ja ainakin tunnetyöskentelyn osalta se tarvitsee täydennystä. Kaarisillan kulttuuripainotteisessa opintolinjassa on tarkoitus tehdä työkirjaan kuvitus, tällä hetkellä kuvat ovat vain viitteellisiä. Alkuperäisessä työkirjassa oli myös erilliset ohjeet lasten vanhemmille. Ohjeita en vielä ole kääntänyt koska koin ne tarpeettomaksi omassa työssäni mutta ehkä ne hyödyttäisivät niitä ohjaajia, joille lähestymistapa on uusi.

7. POHDINTA

Kärjen kortteeri toimii yksikkönä, joka tarjoaa asumispalveluja erityistä tukea tarvitseville nuorille ja aikuisille. Asukkaiden profiili on koostunut aikaisemmin kehitysvammaisuudesta, muista lievistä neurologisista ongelmista ja lisäksi joillakin on ollut myös mielenterveysongelmia. Yksikköön muuttaneiden asukkaiden arjen haasteet ovat muuttuneet viime vuosina moninaisimmiksi. Uusiin haasteisiin vastataan kuitenkin vanhoilla toimintatavoilla joita on pyritty kehittämään. Kärjen kortteerin toimintatavat eivät enää kuitenkaan vastaa asukkaiden tämän hetken tarpeita. Kyselystä nousi esiin, että yksikön profiili tulisi päivittää nykyistä asiakastilannetta vastaavaksi.

Asukkaiden itsemääräämisoikeuden vahvistaminen on ollut luonteva työtapa jo useita vuosia Kärjen kortteerissa. Uusi itsemääräämisoikeuslaki ohjaa vielä tarkemmin asiakastyötä ja asukkaat ovat tietoisempia omista oikeuksistaan kuin aikaisemmin. Eettinen pohdinta kasvaa siitä, kuinka asukkaan itsemääräämistä voidaan tukea ja vahvistaa kun asukas kokee, että itsemääräämisoikeus antaa hänelle oikeuden tehdä mitä haluaa ja jopa laiminlyödä valinnoillaan terveyttään. Selkeää rajanvetoa ei ole ja koska tilanteet muuttuvat nopeasti valmiita toimintamalleja ei voida etukäteen luoda. Henkilökunta kokee usein riittämättömyyttä näissä tilanteissa, joka osaltaan kuormittaa.

Yhtenä Kärjen kortteerin palveluna on tarjota asukkaalle ohjausta ja tukea asumisen taitojen harjoittelussa. Asukkaan tarvitsema tuki suunnitellaan yksilöllisesti asukkaan tuki- ja palvelusuunnitelmassa. Tuki voi kattaa kaiken siivouksesta henkilökohtaisen hygienian hoitoon ja sosiaalisten taitojen harjoitteluun. Tällä hetkellä asukkaiden arkea vaikeuttavat haasteet kommunikaatiossa sekä käytöshäiriöt ja mielenterveysongelmat. Nämä haasteet aiheuttavat paljon ristiriitaitilanteita ohjaajien ja asukkaiden välillä ohjaustilanteissa. Asukkaalla ja ohjaajalla on eri näkemys asioiden hoitamisesta. Asetelma ohjaustilanteissa on usein se, että asukasta ohjataan tekemään jotain

välttämättömiä asioita, kuten pyykinpesua tai suihkussa käyntiä, mitä asukas itse ei näe tarpeelliseksi. Asukkaat kokevat omien sanojensa mukaan että: ”aina te jäkätätte jostain”. Haaste on, miten saada asukas motivoitua näihin arkisiin toimiin ja miten erottaa se tilanne, jolloin asukas ei psyykkisen tilansa takia kykene näistä suoriutumaan.

Asukkaiden psyykkiset vaikeudet aiheuttavat monia ongelmia Kärjen kortteerin arjessa. Tärkeää on että henkilökunnalla on tarpeeksi tietoa ja taitoa työskennellä heidän kanssaan. Saatamme joskus toimia jopa väärin asukkaan kannalta, kun haastavassa tilanteessa keskitymme arkisiin askareisiin, mutta asukas ei psyykkisen tilansa vuoksi siihen kykene. Työyhteisöä auttaisi toimintaperiaatteiden auki kirjoittaminen, jossa kuvattaisiin ohjaajien rooli ja työyhteisön arvot ja periaatteet. Mikä on toimintamme tavoite ja millä keinoilla pyrimme siihen?

Haastavissa tilanteissa myös väkivallan uhka on ajoittain todellinen asukkaiden kohdistaessa negatiivisia tunteitaan ohjaajiin. Väkivalta kohdistuu materiaan, asukkaaseen itseensä, toisiin asukkaisiin tai henkilökuntaan. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. Työntekijöiden yhtenäisillä toimintavoilla on iso rooli ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja pienikin poikkeama asukkaan arjessa voi aiheuttaa haastavan käyttäytymistä. Hyvin usein yhden kerran tehdystä poikkeuksesta tulee asukkaan mielestä totuttu toimintatapa ja kun seuraava pitäytyy sovitussa, on riskialtis tilanne valmis. Uusien työntekijöiden perehdytyksessä tulisi erityisesti tämä huomioida.

Turvatiimin ja poliisin apua väkivaltatilanteissa käytetään vähän. Tästä on keskusteltu, mutta koska tilanteet menevät yleensä nopeasti ohi, ei lisäävun hälyttäminen tunnu tarpeelliselta. Vähentäisikö ulkopuolisen avun paikalle tulo uhkaavia tilanteita? Kesällä 2016 otettiin käyttöön hälytysjärjestelmä, jonka avulla saa hälytettyä työvuorossa olevan henkilökunnan ja tarvittaessa myös turvatiimin paikalle yhdellä napin painalluksella. Tämä on lisännyt työturvallisuutta toimittaessa yksin asiakastilanteissa.

Avohuollon asumispalveluissa olevan asukkaan terveysterveystoimet toteutetaan julkisen terveydenhuollon kautta. Kun asukas tarvitsee psyykkisiin oireisiin lääkäriä, olisi hyödyllistä käyttää lääkäripalveluja Eskoon asiantuntijapalveluista. Eskoon lääkäripalvelujen käyttö edellyttää kotikunnan maksusitoumusta, jota on joskus hankala saada. Kun erityishuoltopäätöksen perusteena on kehitysvammadiagnoosi, ei todellinen tuen ja avun tarve aina tule huomioiduksi muuttuvissa tilanteissa. Myös julkisten mielenterveyspalvelujen piiriin on vaikea päästä, koska mielenterveys puolella erityisosaamisen katsotaan löytyvän Eskoosta ja siksi hoitajakso jäävät psykiatrisilla osastoilla lyhyiksi, jos niitä saadaan ollenkaan. Eskoon Tuulentuvalla on mielenterveysyksikkö, mutta sinne päästäkseen täytyy asukkaalla olla myös kotikuntansa maksusitoumus. Hoitajakso saattaa estyä myös siitä syystä, ettei asukas halua siirtyä Tuulentupaan, eikä tilanteessa vielä täyty vastentahtoisen hoidon kriteerit. Asukkaan kannalta olisi parempi jos hoitajakso saataisiin toteutettua ennen kuin tilanne kriisiytyy ja asukkaan tilanne kärjistyy kestävämmäksi.

Kärjen kortteeriin muuttaessa asukkaalla saattaa olla taustalla useampia asumisjaksoja muissa asumisyksiköissä tai laitoksessa. Näiden asukkaiden kanssa Kärjen kortteerissa on tehty työt, joka tukee heidän arjessa suoriutumistaan. Asumisen alkaessa asukkaalla on usein suuria haasteita. Kyselyssä saatujen vastausten ja oman pohdintamme perusteella on noussut esiin kysymys, tulisiko tarkemmin määritellä yksikkömme profiili ja toiminta-ajatus. Saisimmeko sitä kautta myös lisää resursseja ja työkaluja käyttöömmee? Voitaisiko myös palvelutuotteet tulevaisuudessa nostaa vastamaan toimintaamme? Onko asukasmäärä liian suuri jos asukaskunta on tulevaisuudessa yhä haasteellisempaa? Projektityömme kautta saimme nostettua esille monia yksikössä tapahtuneita muutoksia ja koemme että olemme myös löytäneet työkaluja vastaamaan arjen haasteita. Tulevaisuudessa meitä odottaa vielä monet haasteet joihin meidän tulee kehittää taas uusia toimintamalleja. Vierivä kivi ei sammaloidu.

LÄHTEET

Gordon, Steven B, Michael J. Asher & Michael C. Selbst (2014) *ACT For Kids: Living a Valued Life*. New Jersey Behavior Therapy Associates.

Ilonen Milla; 2014, Osallisuuden olotiloissa, opas asumispalveluiden käyttäjille ja työntekijöille, Printpalvelut Ari Harju Oy: Aspa

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta 8.3.2010; Laatusuositukset kehitysvammaisten henkilöiden asuntojen rakentamiseen vuosiksi 2010-2017

Kehitysvammalaki 2016

Kuntainfo: Mikä muuttuu kehitysvammalaissa, 2016, Sosiaali- ja terveysministeriö

Mäkisalo Merja; 2004, Yhdessä onnistumme, Kustannusosakeyhtiö Tammi Helsinki

Rauramo Päivi; 2003. Työhyvinvointi muutostilanteissa, Nykypaino Oy, 2003

Sauna-aho Oili; 2014, Miten kehitysvammainen henkilö tulee kuulluksi – yksilökeskeisen työskentelyn näkökulma, Eteva

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 42§

STM:n YM:n ja kuntaliiton kuntakirje kehitysvammaisten ihmisten asumisohjelman toteuttamisesta. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta, 6/2011

Talentia ry; 2013, Arki, arvot, elämä, etiikka, sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet, Ammattieettinen lautakunta

Timonen Tero; 2016, Kallonkutistajan käsikirja – Neuro-kognitiivisen käyttäytymisanalyysin (N-KKA) näkökulmia elämäntilanteeseen ja ongelmien analyysissä, pääkohteena neuropsykiatriset ongelmat

Työturvallisuuskeskus TTK, Päivi Rautamo Nykypaino Oy 2013

Vammaispalvelulaki 2008, 8§

Väänänen Ida; 2014. Kehitysvammaisten asuminen, ratkaisumalleja asukaslähtöiseen asuntosuunniteluun, Tampereen teknillinen yliopisto

Verkkolähteet:

<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/liikkuminen/kuljetuspalvelu-ja-saattajapalvelu> luettu 18.10.2016

<https://headsted.fi/ammattilaiset/#asiakastyo> luettu 17.10.2016

Vernerinet, kehitysvamma-alan verkkopalvelu <http://verneri.net/yleis/asuminen-ryhmassa> luettu 10.11.2016

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvointi/Sivut/default.aspx> luettu 10.11.2016