

Henna Kosonen ja Raija Martikainen

OMAOHJAAJA ASUKKAAN  
ELÄMÄN TUKENA  
Haaparinteen palvelukodissa


Opinnäytetyö  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Huhtikuu 2017




**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

## KUVAILULEHTI

		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  9.4.2017
<b>Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu</b>		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi AMK
<b>Tekijä(t)</b> Henna Kosonen, Raija Martikainen		
<b>Nimeke</b> Omaohjaaja asukkaan elämän tukena Haaparinteen palvelukodissa		
<b>Tiivistelmä</b>  Opinnäytetyömme aiheena oli omaohjaajan työtehtävien selvittäminen kehitysvammaisten palvelukodissa. Työelämäyhteistyökumppanimme toimi Vaalijalan yksikkö Haaparinteen palvelukoti Mikkelissä. Opinnäytetyömme tavoitteena ja kehittämistehtävänä oli luoda työkalu palvelukodin käyttöön ja auttaa tällä tavalla omaohjaajan työtehtävien kehittämistyössä.  Opinnäytetyömme oli laadullinen tutkimus, jossa käytimme tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Yhteistyökumppanimme osuus opinnäytetyössämme oli olla haastateltavana ja palautteen antajana. Haastattelimme Haaparinteen palvelukodin asukkaita, työntekijöitä sekä johtajaa. Vertasimme saamiamme vastauksia aikaisempaan tutkimustietoon omaohjaajasta, jota oli niukasti saatavilla. Siksi käytimme myös omaohjaajan lähikäsitteitä. Meidän roolimme oli kirjata haastattelusta saamiemme vastausten perusteella omaohjaajan työtehtäviä ylös ja tehdä vastauksista konkreettinen työkalu, jolla omaohjaajan työtehtäviä voi jatkossa kehittää.  Opinnäytetyömme lopputuotoksena syntyi kirjallinen työkalu omaohjaajan työtehtävistä ja vastuu-alueista. Työkalun tarkoituksena oli helpottaa Haaparinteen palvelukodin työntekijöiden omaohjaajakäytännön ja työkalun oli tarkoitus jäädä työntekijöiden kehitettäväksi. Opinnäytetyöstämme on hyötyä tuleville tutkimuksille konkreettisena omaohjaajan työnkuvauksena.		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> Kehitysvammaisuus, palveluasuminen, omaohjaaja, työn kehittäminen		
<b>Sivumäärä</b> 33 + 7	<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b> Liitteenä tutkimuslupalomake, saatekirje, haastattelulupalomake, työkalu, haastattelurunko asukkaille, haastattelurunko työntekijöille ja haastattelurunko johtajalle.		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Eija Karjalainen		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Vaalijalan kuntayhtymä, Haaparinteen palvelukoti

## DESCRIPTION

		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  9.4.2017
<b>Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu</b>		
<b>Author(s)</b>  Henna Kosonen, Raija Martikainen	<b>Degree programme and option</b>  Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi AMK	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Personal instructor supporting life of the client in assisted living building Haaparinne		
<b>Abstract</b>  <p>Our theses subject was to find out what personal instructor work tasks are in mentally disabled people assisted living building. Our work cooperation partner in Mikkeli was assisted living building Haaparinne witch is one department of Vaalijala. Our theses goal and developing task was to create a tool for assisted living building and in that way help developing work.</p> <p>Our theses was qualitative research where we used theme interview as information retrieval method. Our cooperation partner's task was to be interviewed and to give feedback. We interviewed clients, employers and the manager. We compared our results to earlier research results. Because we didn't find much information about personal instructor, we used concepts that were near it. Our role was to write down the personal instructors tasks and create a concrete tool which helps develop instructors work in the future.</p> <p>Our theses output was written tool about personal instructor's tasks and areas of responsibilities. Purpose of the tool was make employees work easier and help them with the development work. Our theses will be useful for future research because it's concrete tool about personal instructors work tasks.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b> disability, assisted living, personal instructor, work development		
<b>Pages</b>  33 + 7	<b>Language</b>  Finnish	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b> Authorization for research, cover letter, authorization for interview, tool, questions of interview for clients, employees and manager		
<b>Tutor</b> Eija Karjalainen	<b>Bachelor's thesis assigned by</b> Vaalijalan kuntayhtymä, Haaparinne	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	2
2.1	Kehitysvammaisuus .....	3
2.2	Palveluasuminen .....	5
2.3	Omaohjaaja .....	6
2.4	Työn kehittäminen .....	9
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	11
4	TOTEUTUS .....	12
4.1	Laadullinen tutkimus .....	13
4.2	Luvat ja tiedottaminen .....	14
4.3	Haastattelut .....	15
4.4	Tiedon käsittely ja analysointi .....	16
4.5	Tuotokset .....	18
4.6	Eettisyys ja luotettavuus .....	18
5	TULOKSET .....	21
5.1	Omaohjaajuus .....	22
5.2	Omaohjaajuuden kokeminen .....	23
5.3	Omaohjaajuuden kehittäminen .....	24
5.4	Johtopäätökset.....	25
6	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KULKU.....	26
7	POHDINTA .....	28
	LÄHTEET .....	32

### LIITTEET

- 1 Tutkimuslupalomake
- 2 Saatekirje
- 3 Haastattelulupalomake
- 4 Työkalu
- 5 Haastattelurunko asukkaille
- 6 Haastattelurunko työntekijöille
- 7 Haastattelurunko johtajalle

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena oli kehitysvammaisten palvelukodissa omaohjaajan työtehtävien kartoitus ja kirjaaminen. Tutkimme omaohjaajan roolia ja sitä, mitä työnkuvaan kuului. Tavoitteena oli, että työelämäyhteistyökumppanille jäi opinnäytetyön lopputuotoksena työkalu, johon työtehtävät olivat selkeästi kirjattuna. Työkaluun kirjattiin työtehtävät selkeästi ja sitä voi esimerkiksi käyttää sijaisten perehdyttämiseen Haaparinteen palvelukodissa.

Oma mielenkiintomme vammaistyöhön tuli opintojen aikana tehtyjen harjoittelujen ja aikaisemman työkokemuksen kautta. Vammaistyön kiinnostavuuden mukaan aloimme etsiä yhteistyökumppania. Vaalijalan kuntayhtymältä oli tullut opinnäytetyöpyyntö ja olimme sinne aiheesta yhteydessä. Haaparinteen palvelukoti kuuluu Vaalijalan alaisuuteen ja se toimi työelämäkumppaninamme. Haastattelimme Haaparinteen palvelukodin asukkaita, työntekijöitä ja johtajaa opinnäytetyötämme varten.

Haastattelut ja raportin kirjoittaminen sijoittuivat keväälle 2017. Haastattelujen pohjalta teimme analyysiä saatavilla olevaan teoriaan pohjaten, sekä loimme omaohjaajan työnkuvasta kirjallisen työkalun, jota työpaikalla voidaan kehittää eteenpäin. Käytimme teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä, koska halusimme saada tarkkaa käytännön tietoa sekä asukkailta että työntekijöiltä.

Opinnäytetyömme ajankohtaisuus tuli ilmi omaohjaajuuden vähäisestä teorian tiedosta sekä työelämätarpeesta. Opinnäytetyömme oli ajankohtainen siksi, että tarve tuli työelämästä. Opinnäytetyömme oli ajankohtainen myös omaohjaajuuden merkityksen selvittämisen takia. Kyseistä sanaa käytetään työelämässä, mutta sanan merkitystä ei löydy suoraan aikaisemmasta tutkimus- ja teorian tiedosta. Useammin teorian tiedoissa käytetään sanoja omahoitaja ja lähityöntekijä, jotka periaatteiltaan kuvaavat omaohjaajuutta. Näiden lisäksi yhteiskunnassa vallitsevat muutokset kehitysvammaisten itsemääräämisoikeudesta ja tasa-arvosta loivat tutkimuksellemme arvoa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2016) mukaan lakiuudistusten myötä tavoitteena on vahvistaa erityishuollon asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) 42. a §:ssä puhutaan toimenpiteistä, joilla itsemääräämisoikeutta pystyy

vahvistamaan. Toimenpiteet ovat kirjattu kehitysvammaisen asiakkaan hoito- ja palvelusuunnitelmaan. Kun hoito- ja palvelusuunnitelma on ajankohtainen, osallistuu asiakkaan omaohjaaja sen laatimiseen ja tekemiseen yhdessä asiakkaan ja häntä koskevien tahojen kanssa. Näin ollen omaohjaaja on lähellä asiakkaan elämää ja omalta osaltaan vastuussa itsemääräämisoikeuden toteutumisesta.

Haaparinteen palvelukodissa omaohjaajuus oli otettu vasta vähän aikaa sitten käyttöön, joten se oli sekä työntekijöille että asukkaille uusi asia. Opinnäytetyömme tavoitteena oli antaa työelämäkumppanillemme uusi työkalu, jota he voivat tulevaisuudessa hyödyntää ja kehittää työn mukana. Asukkaiden näkökulmasta opinnäytetyömme toi myös heidän mielipiteensä kuuluviin. Itse saimme opinnäytetyön avulla ajankohtaista tietoa omaohjaajuudesta sekä saimme luoda uuden työkalun, josta voi olla hyötyä myös muille yksiköille tulevaisuudessakin.

Rajasimme teoreettisen viitekehiksemme koskemaan kehitysvammaisuutta, palveluasumista, omaohjaajan lähikäsitteitä omatyöntekijä, lähityöntekijä, omahoitaja ja ohjaaja sekä työn kehittämistä. Koska opinnäytetyömme aihe oli hyvin tarkkarajainen, päätimme keskittyä rajattuun teoreettiseen viitekehikseen ja etsiä täsmällistä tietoa tutkimuskysymyksiimme näiden käsitteiden avulla.

## **2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

Jokaisen tutkimuksen alussa on tärkeää luoda teoreettinen viitekehys, joka ohjaa tutkimusta eteenpäin (Hirsjärvi ym. 2009, 140). Pertti Alasuutarin (2007, 79) mukaan teoreettisessa viitekehiksessä tärkeintä on tehdä selkeä analyttinen ero havaintojen ja johtolankojen välille. Kaikissa tutkimuksissa havaintoja tarkastellaan johtolankoina vain ja ainoastaan tietystä määritellystä näkökulmasta. Kuitenkin tieteelliselle tutkimukselle päämääränä on pyrkiä saamaan aikaan teoriaa (Hirsjärvi ym. 2009, 141). Teoreettinen viitekehiksemme tässä tutkimuksessa keskittyi kehitysvammaisuuteen, kehitysvammaisten palveluasumiseen, siellä tehtävään omaohjaajan työhön ja työn kehittämiseen. Käytimme lähikäsitteitä avaamaan omaohjaajan työnkuvaa.

## 2.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaliitto (2015) määrittelee kehitysvammaisuuden tarkoittavan vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kehitysvammaisuuden aste on yksilöllistä ja se voi vaihdella paljon. AAIDD (The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) mukaan kehitysvammaisuus rajoittaa ihmisen toimintakykyä huomattavasti, mutta sitä ei tule sekoittaa muihin vammaisuuden muotoihin, kuten CP-vammaan tai liikuntavammaan. Kehitysvammaisuudelle ominaista on keskimääräistä heikompi älyllinen toimintakyky. Kehitysvamma todetaan yleensä ennen 18 vuoden ikää. (Ihalainen & Kettunen 2013, 189.) Älyllinen kehitysvammaisuus WHO:n (World Health Organization) kriteerien mukaan tarkoittaa tilaa, jossa henkilön henkisen suori-tuskyvyn kehitys on estynyt tai vajaavainen. Henkilön kognitiiviset, kielelliset, motori-set ja sosiaaliset taidot ovat puutteellisesti kehittyneet (Kaski ym. 2012, 16). Kehitys-vammaliitto korostaa, ettei kehitysvamma ole sairaus ja että jokaisella ihmisellä on omia vahvuuksia ja kykyjä kehitysvammasta huolimatta (Kehitysvammaliitto 2015). Vamma saattaa kuitenkin olla jonkin sairauden tulos, mutta vammaisen ihminen on muuten terve, ellei esimerkiksi sairasta jotain tautia, kuten esimerkiksi flunssaa. Aino-astaan sellainen sairaus, joka vaurioittaa pysyvästi tai pitkäaikaisesti jonkin elimen, voi aiheuttaa henkilölle vamman. (Malm ym. 2004, 9.)

Maaailman Terveysjärjestön WHO:n luoma kansainvälinen tautiluokitus ICD-10 on to-dennäköisesti tunnetuin vammaisuuden määrittelyn malli ja se on myös luonut pohjan tämän päivän vammaistyölle. WHO:n malli on kiinnittänyt huomiota vamman aiheut-tamaan sosiaaliseen haittaan, jolloin mallissa on kolme eri tasoa. Ensimmäisen mallin mukaan tapaturma tai sairaus voi aiheuttaa vaurion tai poikkeavuuden normaalitoimin-nasta ihmisen elimellisissä, fyysisessä tai psyykkisissä toiminnoissa. Tällöin puhutaan esimerkiksi kuulovauriosta. Toisella tasolla edellinen tapaturma tai sairaus aiheuttaa henkilön toimintakyvyn vajavuutta. Kolmannessa tasossa on kyse varsinaisesta vam-maisuudesta, jolloin vammaisen kohtaa normaalin eli ei-vammaisen ehdoilla rakenne-tun yhteiskunnan ja sen vaatimukset. Tällöin esille tulee se haitta, mitä seurauksia syn-tyneestä vaurioista on ihmiselle todellisuudessa. WHO puhuu sosiaalisesta haitasta, joka esimerkiksi voi vähentää ihmisen sosiaalisia kontakteja tai vaikuttaa työpaikan saantiin. Ympäröivillä olosuhteilla on vaikutuksensa sosiaaliseen haittaan, joten haitta

vaihtelee sen mukaan millaisessa ympäristössä ja yhteiskunnassa vammainen ihminen elää. (Malm ym. 2004, 9–10.)

Syitä kehitysvammaisuudelle on paljon ja sen syyt jäävät tuntemattomaksi noin 30 prosentissa vaikeista ja 50 prosentissa lievissä kehitysvammoissa (Kehitysvamma-alan verkkopalvelut 2017b). Kehitysvammaisten tukiliiton (2017a) mukaan kehitysvamma voi johtua syntymää edeltävistä syistä, lapsen synnytyksen yhteydessä sattuvista komplikaatioista tai lapsen lapsuusiän sairauksista, vammoista ja tapaturmista.

Älyllinen kehitysvammaisuus luokitellaan neljään eri luokkaan. Nämä luokat ovat lievä-, keskivaikea-, vaikea- ja syvä kehitysvammaisuus. Luokituksessa käytetään WHO:n ICD-10- tautiluokitusta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 272–273.) Lievässä kehitysvammaisuudessa lapsella on esimerkiksi oppimisvaikeuksia ja lapsi ymmärtää oman erilaisuutensa. Koulussa lapsi voi kokea alemmuuden ja huonommuuden tunnetta, joka vaikuttaa lapsen normaalin itsetunnon kehittymiseen. Siksi onkin tärkeää tukea ja ohjata lasta omatoimiseksi, jotta aikuisiällä hän oppisi selviytymään mahdollisimman itsenäisesti. Lievästi kehitysvammaiset luovat sosiaalisia suhteita, mutta työelämässä he tarvitsevat opastusta ja valvontaa työtä tehdessään. (Malm ym. 2004, 176.)

Keskivaikeassa kehitysvammaisuudessa kehityksessä on suurempia viivästyksiä kuin lievästi kehitysvammaisella. Tuen tarve vaihtelee yksilöittäin, mutta sen avulla pystytään ohjaamaan keskivaikeasti kehitysvammainen selviämään päivittäisestä arjesta melko itsenäisesti. Vaikeasti kehitysvammaiset taas tarvitsevat jatkuvaa ohjausta ja tukea jokapäiväisessä elämässään. He tarvitsevat pitkää, jatkuvaa ja tavoitteellista kuntoutusta selvitäkseen päivän rutiineista melko itsenäisesti. Useasti monilla vaikeasti kehitysvammaisilla on jonkin asteisia kommunikointivaikeuksia. (Malm ym. 2004, 176.)

Syvä kehitysvamma tarkoittaa ihmisen tarvitsevan täyttä ympärivuorokautista valvontaa, avustusta ja ohjausta. Syvästi kehitysvammaisilla henkilöillä on vaikeuksia kommunikaatio- ja liikkumistaidoissa. Suolen ja rakon toiminnan säätely on heille vaikeaa,



joten he tarvitsevat jatkuvaa hoitoa ja ohjausta arkipäiväisissä asioissa. (Malm ym. 2004, 176.)

Haaparinteen palvelukotiin pääsevät asukkaaksi sellaiset henkilöt, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta arkipäiväisten asioiden hoitamisessa. He kuitenkin suoriutuvat osaksi itsenäisesti arjen askareista, sillä Haaparinteen palvelukodissa ei ole yövalvontaa. Haaparinteen palvelukodissa on myös autismikirjoon kuuluvia henkilöitä. Autismi on neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö, joka vaikuttaa henkilön käyttäytymiseen ja vuorovaikutustaitoihin. Autismikirjo on laaja, mutta yleisimpiä ongelmia autistisella henkilöllä esiintyy käyttäytymisessä sekä vuorovaikutus- ja kommunikointitaidoissa. Myös erilaiset aistiyliherkkyydet ovat autistisilla yleisiä. (Malm ym. 2004, 219.)

## **2.2 Palveluasuminen**

Palveluasuminen tarkoittaa asumista yksikössä, jossa henkilökuntaa on paikalla aamu- vuorossa ja iltavuorossa. Asukkaalla on oma huone tai oma asunto, ja yhteisiä tiloja ovat muun muassa sauna sekä ruokailu- ja oleskelutilat (Ihalainen & Kettunen 2013,155). Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista velvoittaa kuntaa järjestämään vaikeavammaiselle henkilölle palveluasumista (8.§, 3.4.1987/380). Sama laki määrittää vammaisen henkilön tarvitsevan apua päivittäisissä toiminnoissa vamman tai sairauden vuoksi (2.§, 3.4.1987/380). Palveluasuminen on subjektiivinen oikeus, joten se ei ole määrärahasidonnainen. Myöskään miltään vammaisryhmältä tai ikään vedoten ei voida palveluasumista sulkea pois. Tarvittaessa palvelua voidaankin järjestää muun muassa lapselle, kehitysvammaiselle tai mielenterveyskuntoutujalle. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Kehitysvammaista tulee kuunnella valittaessa asumisen muoto. Kehitysvammaisella on myös oikeus valita se, kenen kanssa hän asuu. Ryhmämuotoisessa asumisessa asuntojen määrä on maksimissaan 15. Tuon määrän ylittyessä hyvinvoinnin on katsottu heikenevän. Nämä 15 asuntoa tulee vielä jakaa kolmeen pienryhmään. Ryhmämuotoista asumista järjestetään vammaispalvelulain tai kehitysvammalain mukaisesti ja palvelun

tuottajia voivat olla yksityiset toimijat tai kunnat. Vammaispalvelulain mukainen asumispalvelu on tarkoitettu vaikeavammaisille. Asuntoja haetaan sosiaalitoimen kautta. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu 2017a.)

Palveluasuminen on avohuollon palvelu, jota voidaan järjestää muun muassa vammais- palvelulain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Palveluasumisen sisältöön kuuluvat asunto tai huone sekä välttämättömät arkielämän asumisen palvelut. Esimerkiksi henkilökohtaisessa hygieniassa, ruuan laitossa ja siivouksessa avustaminen ovat tarvittavia palveluja. Täytyy myös muistaa, että palveluasumiseen kuuluu kuntoutuksen ja terveyden edistämiseen liittyvät palvelut. (Ihalainen & Kettunen 2010, 194.)

Haaparinteen palvelukoti tarjoaa pääasiassa kehitysvammaisille tuettua ja ohjattua asumista ja päivätoimintaa. Asukkaan täytyy kyetä selviytymään mahdollisimman itsenäisesti, koska työntekijät ovat vain ohjaamassa ja paikalla ainoastaan päiväaikaan. Asukkaat osallistuvat arjen askareisiin ohjaajien kanssa ja palvelukodin ohjaajat toimivat kehitysvammaisten omatoimisuutta tukien ja huomioiden jokaisen yksilölliset tarpeet. (Vaalijalan kuntayhtymä 2017.)

### **2.3 Omaohjaaja**

Koska omaohjaaja-käsitettä ei ole laajasti määritelty kirjallisuudessa tai aikaisemmissa tutkimuksissa kehitysvammatyössä, meidän tämän hetkisen käsityksemme mukaan seuraavat käsitteet ohjaaja, lähityöntekijä, omahoitaja ja omatyöntekijä kuvasivat omaohjaajan työtä, työtehtäviä ja työnkuvaa. Opinnäytetyössämme vertasimme jo löytämäämme tutkittua tietoa haastatteluissa saataviin työntekijöiden ja asukkaiden kokemuksiin ja mielikuviin omaohjaajuudesta.

Vilkman (2014, 11–13) opinnäytetyössään Omaohjaajatyö lastensuojelulaitoksessa kuvaa omaohjaajan olevan kokonaisvaltaisesti vastuussa lapsen arjesta ja hyvinvoinnista lastensuojeluyksikössä. Omaohjaajia valitaan kaksi jokaiselle lapselle, jotka ovat vastuussa lapsen asioista. Omaohjaaja on lapselle tukena ja opettajana, rajojen asettajana

ja keskustelukumppanina. Kun omaohjaajuus toimii kunnolla, kokee lapsi olonsa turvalliseksi ja luottaa aikuiseen. Lapsen kuuntelu ja mielipiteen arvostaminen sekä dialogisuus ovatkin tärkeitä omaohjaajan ominaisuuksia. Parhaassa tapauksessa omaohjaaja saa muutettua negatiiviset kokemukset positiivisiksi.

Omaohjaajuuden käsitettä lähellä oleva *ohjaaja* toimii kehitysvammaisen arjessa avustajana ja ohjaajana. Avustaja voi tarkoittaa henkilökohtaista avustajaa tai asumisyksikössä työskentelemistä. Apua ja ohjausta annetaan jokapäiväisissä arjen toiminnoissa, kuten henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtimisessa ja kodin hoidossa. Ohjaaja avustaa niissä asioissa joista kehitysvammaisen ei itsenäisesti selviydy, mutta kuitenkin niin, että ottaa huomioon kehitysvammaisen itsemääräämisoikeuden ja päätätävällän. Ohjaamisen tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista sekä yhdessä asiakkaan kanssa tapahtuvaa. (Ihalainen & Kettunen 2013, 202–204.)

*Lähityöntekijällä* tarkoitetaan palveluasumisessa, laitoksessa, ohjaus- ja hoitotehtävissä tai työ- ja päivätoiminnassa työskentelevää työntekijää, joka on koulutukseltaan yleensä kehitysvammaohjaaja, lähihoitaja tai sairaanhoitaja. Lähityöntekijän työtehtäviä ovat muun muassa ohjaaminen, neuvominen sekä tiedon etsiminen kehitysvammaiselle. Lähityöntekijän tärkeä ominaisuus on tukea kehitysvammaisen itsemääräämisoikeutta ja päätöksen tekoa. (Vesala 2012, 4–5.)

Inna Tomson opinnäytetyössään ”KUIN DIAPAM TASKUSSA” - asiakkaiden kokemuksia Asumisen tuki - jaoksen lähityöstä (2015, 30) kertoi haastattelujen tutkimustuloksissaan lähityöntekijän olevan asiantuntija, jolla on erityisesti tietoutta sosiaali- ja terveyspalveluista. Lähityöntekijä toimii tiedonantajana ja ohjaajana asiakkaan elämäntilanteeseen liittyvissä asioissa, kuten tukipalveluissa. Lähityöntekijän kuvataan olevan myös taho, joka huolehtii asiakkaan oikeiden palvelujen ja etuuksien piiriin.

Joissakin kehitysvammaisten palveluyksiköissä käytetään työntekijästä myös nimitystä *omahoitaja*. Omahoitajan tehtäviä ovat muun muassa yksilöllisyyden huomioon ottaminen sekä asiakkaan kanssa vuorovaikutuksen edistäminen (Malm ym. 2004, 382).

Omahoitajuus tarkoittaa myös sitä, että yksi hoitaja vastaa asukkaan hoidon suunnittelusta ja tarpeen arvioinnista. Omahoitajalla on vastuu kehittää työtä, vuorovaikutusta ja hoitosuunnitelmia sekä tiedottamista. Kun asiakkaan asioita hoitaa yksi työntekijä, on omahoitaja tilanteen tasalla ja hoitaa esimerkiksi yhteydenotot muihin ammattilaisiin. Kun omahoitaja on lomalla, nimetty varahoitaja hoitaa asioita. (Haapala & Hyvönen 2001, 5–7.)

Omaohjaaja tunnetaan paremmin omahoitajana. Esimerkiksi lastensuojelun puolella omahoitaja- nimikkeestä on siirrytty omaohjaajaan, koska omahoitajassa on hoidollinen leima. Omaohjaaja- menetelmää on viimevuosina otettu enemmän käyttöön, ja se saakin eri yksiköissä erilaisen merkityksen ja on sisällöllisesti erilainen. Yhteistä omaohjaajuudessa ja omahoitajuudessa kuitenkin on se, että omaohjaaja on henkilö joka tietää omaohjattavan asiakkaan asioista eniten ja kertoo tiedot ja muutokset muille yksikön työntekijöille. Omaohjaajalle kuuluu ohjattaviin asiakkaisiin liittyvät kirjalliset työt, palaverit ja tiiviimpi yhteistyö omaisten kanssa. (Ahanen 2011, 13.)

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 42. § määrittelee *omatyöntekijän* ammattitaitoiseksi, asiakkaan tarvitsemien palveluiden osaajaksi. Omatyöntekijän tehtävänä on kartoittaa tuen ja avun tarve sekä ohjata asiakasta toimimaan omatoimisesti ja itsenäisesti. Omatyöntekijän täytyy myös osata luoda palvelutarpeelle päätös eli asiakkaan kanssa sopia palvelutarpeen loppuminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa Sosiaalihuoltolain soveltamisoppaassa (2016, 92) kuvataan omatyöntekijän työtehtäviksi seurata asiakkaan kanssa määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista sekä asiakkaan voimavarojen käyttämistä. Omatyöntekijän tulee seurata käytössä olevien palveluiden soveltuvuus asiakkaan tilanteeseen nähden ja ohjata asiakasta palveluissa ja tukitoimissa sekä niiden hakemisessa.

Näiden käsitteiden avulla omaohjaajan työnkuvaksi on noussut arjen auttaminen, asioiden hoitamisessa avustaminen, tuen ja avun arviointi, yksilöllisyys, tiedon antaminen, ja vuorovaikutuksen kehittäminen. Omaohjaaja on siis apuna kaikissa niissä toiminnissa, joita kehitysvammaisen tekisi itse, jos kykenisi (Räty 2010, 217). Omaohjaajan työn kuvauksesta tuli näiden lähikäsitteiden mukaan hyvin käytännönläheinen ja sisälsi

pääasiassa arjessa toistuvia toimintoja. Voisikin sanoa, että omaohjaaja toimii kehitysvammaisen arjessa tukea antavana ja ohjaavana henkilönä. Omaohjaaja on henkilö, joka tietää omaohjattavien asioista eniten, kuitenkin jättämättä muita yksikön asukkaita huomiotta.

## 2.4 Työn kehittäminen

Työn kehittäminen kuuluu jokaisen työntekijän velvollisuuksiin sekä henkilökohtaisella että työpaikka tasolla. Työyhteisössä jokaisella työntekijällä on velvollisuus kannustaa toisia sekä keskustella vaikeista asioista ja jakaa vastuuta työtovereiden kesken. Koska yhteistyö ei aina välttämättä ole helppoa, tulee työntekijän olla valmis oppimaan uusia vuorovaikutustaitoja yhteistyön helpottamiseksi. Koska työyhteisö muodostuu yksilöistä, näkyy siinä myös jokaisen henkilökohtainen motivaatio työyhteisössä. (Malm ym. 2004, 417–418). Yrityksen menestymiseen vaikuttaa henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen työhönsä, joten henkilöstön tulisi olla motivoitunut pääsemään yrityksen asettamiin tavoitteisiin ja päämääriin. Pelkkä jatkuvan työn varmuus ja palkan korotukset eivät välttämättä riitä pitämään henkilöstöä motivoituneena, jolloin tarvitaan motivointitaitoja esimieheltä. Esimiehen tulisi siis opetella motivaatioprosessi ja työmotivaatiota määräävät tekijät. Näitä voivat olla mahdollisuus vaikuttaa työhön, työtehtävien kiinnostavuus, henkilöstön henkilökohtaiset ominaisuudet sekä muut motivointikeinot. (Joronen 1993, 26.)

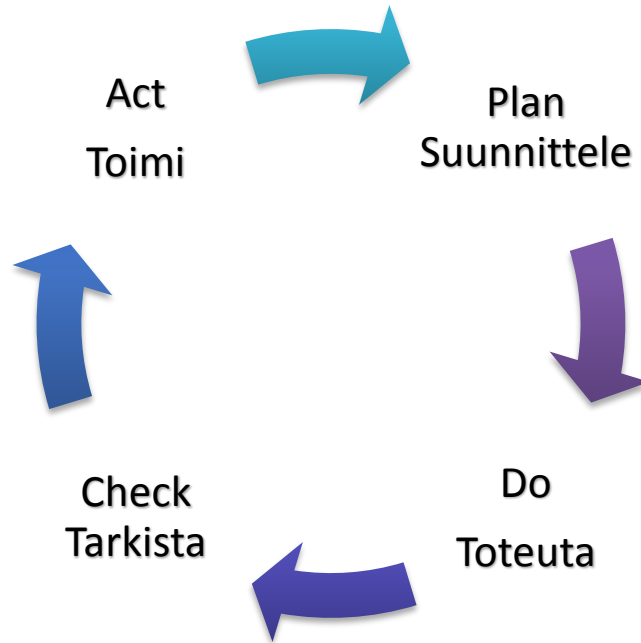
Vammaistyössä työtä tehdään omalla persoonalla ja päivän aikana tulee monia eri kontakteja niin asiakkaiden kuin eri ammattiryhmien kanssa. Henkisen kuormittumisen lisäksi vammaistyössä monesti on lisänä fyysinen rasitus, mikä lisää työntekijän työssä rasittumista. Siksi on tärkeää, että työntekijä pitää omasta fyysisestä kunnostaan huolta, jotta hänellä riittää voimavaroja auttaa toisia. Työssä jaksamiseen ja kehittymiseen liittyy myös se, että osaa havaita stressitekijöitä ja omia voimavaroja. Työyhteisöllä on merkitys jokaisen työntekijän jaksamiseen. Moniammatillinen työryhmä on sekä asiakkaan että työntekijän hyödyksi, vaikka yhteistyö ei välttämättä ole aina helppoa. Työntekijöiden ajatustenvaihto tuo uusia näkemyksiä ja ulottuvuuksia käsiteltäviin asioihin. (Malm ym. 2004, 417–418.) Heikkilä ja Heikkilä puhuvat (2005, 201–202) organisaa-

tion kommunikoinnin merkityksestä voimaantuvassa työyhteisössä. Puhutaan dialogista eli keskustelusta, jossa työntekijöiden ajatukset kohtaavat ja heidän välillään vallitsee luottamuksellinen suhde. Ajatusten kohtaamisella kukaan ei vain huolehdi omasta näkemyksestään keskustelussa vaan on kuunneltava uusia mahdollisuuksia, joita keskusteluissa tulee esille. Dialogi on siis jatkuvasti uutta luova prosessi.

Työn kehittämisen kannalta dialogin käyttäminen ja siihen panostaminen on avainasemassa työyhteisössä. Avoimissa ja luottamuksellisissa dialogeissa jokainen pääsee jakamaan omaa näkemystään, jotta ymmärrettäisiin paremmin toinen toisiamme. Dialogi auttaa löytämään työvälitteet tarkoituksenmukaiseen toimintaan, jota kehittyvä työorganisaatio ja toimintaympäristö tarvitsevat. Dialogi on arkipäivään sijoittuva yhdessä ajattelemisen muoto, johon kaikki työyhteisön jäsenten tulisi osallistua. Kuuntelemalla ja vastaamalla toisen ihmisen ajatuksiin rakentuu toimiva suhteiden verkosto. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 201–203.)

Työnohjaus on yksi työn kehittämisen menetelmä. Siinä arvioidaan, tutkitaan ja kehitetään omaa työtä sekä siellä voi keskustella työn herättämisestä erilaisista tunteista ja kokemuksista muiden työyhteisön jäsenien kanssa. Työnohjausta tarjotaan yksilö- tai ryhmämuotoisena. Työnohjaus vaikuttaa työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin sekä tehtävään työhön. Työnohjauksessa työporukan työilmapiiri paranee ja luottamus toisiin vahvistuu. Yksilötasolla tapahtuu kehitystä työtavoissa, tuloksellisuudessa ja laadussa. (Talentia 2017.)

Opinnäytetyömme kehittämismenetelmänä käytimme *PDCA-menetelmää*, mikä tarkoittaa sitä, että me tutkijoina selvitimme ja loimme lähtötilanteen omaohjaajan työkuvasta. Teemahaastattelujen avulla saimme kuvan sen hetkisestä omaohjaajan tilanteesta Haaparinteiden palvelukodissa. Toteutus ja kehittäminen jäivät työelämän tehtäviksi. PDCA- menetelmä on jatkuvan kehittämisen ympyrämalli, jota kutsutaan myös Demingin ympyräksi, ja sen tarkoituksena on saada aikaan työn arviointia ja kehittämistä. (Quality knowhow Karjalainen Oy 2007.) Kehittämistyötä on helpompi tulevaisuudessa jatkaa valmiin kehittämismenetelmän avulla. Seuraavassa kuvaamme (Kuva 1) kehittämismenetelmäämme.



**KUVA 1. Kehittämisen malliympyrä**

### **3 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ**

1. Mitä omaohjaajuus on kehitysvammaisten palvelukodissa?
  - 1.1 Millaisia työtehtäviä omaohjaajuuteen kuuluu?
2. Miten työntekijät kokevat omaohjaajuuden omassa työssään?
3. Miten omaohjaajan työtä tulisi kehittää palvelukodissa?

Asetimme tutkimuskysymykset vastaamaan opinnäytetyömme tavoitetta, joka oli omaohjaajuuden merkityksen selvittäminen ja uuden omaohjaajuutta koskevan työkalun luominen Haaparinteen palvelukotiin. Luomamme työkalun avulla Haaparinteen työntekijöiden olisi mahdollisuus vaivattomasti kehittää omaohjaajuutta. Halusimme myös selvittää, miten työntekijät kokivat työn kehittämisen tulevaisuudessa. Koska opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää omaohjaajan työtehtäviä, asetimme tutkimuskysymykset tukemaan tutkimusprosessia. Tutkimuskysymykset olivat myös haastattelukysymysten pohjana.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppanina toimi Haaparinteen palvelukoti Mikkelissä. Haaparinteen palvelukoti kuuluu Vaalijalan kuntayhtymän alaisuuteen, joka tuottaa asumispalveluja Savon alueella 14:sta paikkakunnalla ja useimmat palvelukodit ovat yövalvottuja. Palvelukodeissa työskentelee lähihoitajia tai sosionomeja. Asukkailla voi

myös olla henkilökohtaisia lähiohjaajia. Jokaiselle asukkaalle on nimetty myös omaohjaaja. (Vaalijalan kuntayhtymä 2017.)

Haaparinteen palvelukoti tarjoaa pääasiassa kehitysvammaisille tuettua ja ohjattua asumista ja päivätoimintaa. Siellä työskentelee kolme ohjaajaa, mutta työvuorossa on vain yksi työntekijä kerrallaan. Asukkaita Haaparinteella on 9 ja ikäjakauma on noin 30-vuotiaasta eläkeikään. Neljällä heistä on oma sisäänkäynti asuntoihin. Muut asuvat palvelukodin yhteisten tilojen läheisyydessä. Asukkaan täytyy kyetä selviytymään mahdollisimman itsenäisesti, koska työntekijät ovat vain ohjaamassa. Ohjaajat ovat paikalla päivisin ja viikonloppuisin, mutta yövalvontaa ei ole. Asukkaat osallistuvat arjen askareisiin ohjaajien kanssa, esimerkiksi siivoukseen, ruuanlaittoon ja pöydän kattamiseen. Palvelukodissa ohjaajat toimivat kehitysvammaisten omatoimisuutta tukien ja huomioiden jokaisen yksilölliset tarpeet. (Vaalijalan kuntayhtymä 2017.) Selvitimme opinnäytetyömme avulla Haaparinteen omaohjaajien työnkuvaa asukkaiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi pyysimme uuden johtajan näkökulmaa asiaan tulevaisuutta ajatellen. Sekä työntekijät että asukkaat osallistuivat kehittämistyöhön.

Haaparinteen palvelukodissa oli otettu omaohjaaja-käytäntö käyttöön vuoden 2016 puolella, mutta käytännön mukautuminen palvelukodin arkeen vie aikaa. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli auttaa tuossa prosessissa selkeyttämällä ja kirjaamalla omaohjaajan työnkuvaa. Koska osuutemme oli saada aikaiseksi omaohjaajuutta tukeva työkalu, jäi omaohjaajuden kehittäminen tulevaisuudessa yksikön ja sen työntekijöiden vastuulle esimerkiksi jatkamalla PDCA-menetelmän käyttöä.

#### **4 TOTEUTUS**

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada avattua omaohjaaja-käsitettä kehitysvammatyössä sekä luoda omaohjaajan työn kehittämistä helpottava työkalu. Käsitteenä omaohjaaja oli kehitysvammatyön teorialiedoissa vieras, joten siitä ei löytynyt paljoa tutkittua tietoa. Koska omaohjaajuutta ei ollut kehitysvammatyössä määritelty teoreettisesti paljoa, kehitimme yhteen yksikköön määritelmän, mutta annoimme myös tuleville tutkimuksille aineistoa tutkia omaohjaajuutta. Tarkka omaohjaajan työnkuvan määritelmä Haaparinteen palvelukotiin oli työkalu, johon oli kirjattu omaohjaajan työtehtäviä. Tällä työkalulla olisi helppo esimerkiksi tulevaisuudessa perehdyttää uusia työntekijöitä, kehittää oman yksikön toimintaa sekä jäsentää omaa omaohjaajan toimintaa,



koska kaikki oli kirjattu ylös. Opinnäytetyömme tavoitteena oli myös saada selville se, tietävätkö asukkaat mitä omaohjaaja tarkoittaa ja mitä omaohjaaja tekee. Asukkaiden haastattelujen pohjalta saimme vertailupohjaa sille, miten omaohjaajuus ymmärretään ja onko sillä miten suuri merkitys asukkaan arkeen.

#### **4.1 Laadullinen tutkimus**

Opinnäytetyömme oli laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisella tutkimuksella selvitetään ja pyritään löytämään todellisen elämän väittämiä (Hirsjärvi ym. 2010, 161). Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan niitä tutkimuksia, joilla sanojen ja lauseiden kautta pyritään löytämään vastauksia. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistämään vaan löytämään vastaus ”mistä tässä on kyse?”- kysymykseen. Laadullinen tutkimus keskittyy pieneen kohderyhmään, jolloin tutkittavasta ilmiöstä saadaan tutkimustuloksena hyvä kuvaus. Hyvällä kuvauksella tarkoitetaan tarkkaa, ymmärrettävää ja kokonaisvaltaista tulosta. Laadullisella tutkimuksella halutaan selvittää se, miten ihmiset kokevat ja näkevät tutkittavan ilmiön. (Kananen 2014, 16–18). Laadullinen tutkimus poikkeaa tilastollisesta tutkimuksesta siten, etteivät luotettavina pidetyt ja tutkimukseen liittyvät seikat ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa. Tilastollisessa tutkimuksessa tällaiset poikkeamat ovat sallittuja. (Alasuutari 2007, 38.)

Kvalitatiivinen tutkimus koostuu aina kahdesta tutkimuksen vaiheesta, joita ovat havaintojen pelkistäminen sekä arvoituksen ratkaiseminen. Havaintoja pelkistettäessä aineistoa tarkastellaan tietystä teoreettisesta näkökulmasta, jolloin kiinnitetään huomiota siihen mikä on teoreettisen viitekehyksen kannalta olennaista. Tällöin analyysin kohteena oleva teksti pelkistyy hallittavammaksi aineistoksi. Havaintomäärää karsitaan edelleen pelkistäen ja yhdistelemällä havaintoja. Havaintojen yhdistämiseen päästään etsimällä aineistosta havaintoja yhdistävä piirre tai nimittäjä. Näin voi myös tehdä luomalla säännön, joka poikkeuksetta pätee koko aineistoon. (Alasuutari 2007, 39–40.) Tällaista havaintojen yhdistämistä pystyi tekemään esimerkiksi asukkaille tehdyistä haastatteluista, joissa haastattelun vastaukset koostuivat hyvin pitkälle samanlaisista asioista.

Arvoituksen ratkaisemista kutsutaan myös tutkimuksen tulkinnaksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistosta löytyneitä johtolankoja verrataan jo aiheesta löytyvään tutkittuun

tietoon, jolloin tutkimuksessa viitataan muihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Arvoituksen ratkaisemisessa haastattelumenetelmin kerätty tieto ei ole absoluuttista vaan siitä etsitään merkitystulkintoja ja yhdistetään niitä teoriaan arvoituksen ratkaisemiseksi. (Alasuutari 2007, 44–46.)

## 4.2 Luvat ja tiedottaminen

Haimme tutkimuslupaa (liite 1) Vaalijalan kuntayhtymältä marraskuun alussa 2016. Saimme allekirjoitetun tutkimusluvan marraskuun lopulla. Tutkimusluvalla pyysimme saada tutkia omaohjaajan työtehtäviä Haaparinteen palvelukodissa, lupaa haastatella ja havainnoida työntekijöitä ja asukkaita, sekä lupaa käyttää saatua haastattelu- ja havainnointitietoa tutkimuksen raportoinnin lähteenä. Kerroimme myös, että valmis työ tullaan julkaisemaan valtakunnallisessa tietokannassa. Painotimme myös sitä, ettei raportissa tule esille kenenkään henkilö- tai tunnistetietoja. Tutkimuslupa oli Vaalijalan puolelta lisätty kaksi ehtoa, jotka liittyivät haastatteluista informointiin sekä henkilötietojen dokumentointiin. Teimme tutkimusluvan saamisen jälkeen palvelukodin asukkaille ja henkilökunnalle saatekirjeen (liite 2), jossa kerroimme mitä opinnäytetyö koski, mikä haastateltavien rooli oli ja mihin aineistoa käytetään. Ilmaisimme kirjeessämme myös sen, että jokaisella oli oikeus kieltäytyä haastattelusta.

Pyysimme palvelukodin työntekijöitä jakamaan asukkaille kirjeet sekä haastattelulupalaput (liite 3). Työntekijät myös kävivät suullisesti läpi mitä kirjeessä luki ja auttoivat asukkaita täyttämään lupalapun. Jokaiselle asukkaalle informoitiin suullisesti ja kirjallisesti siitä mitä olimme tulossa tekemään. Pyysimme työntekijöitä keräämään lupalaput kokoon ja saimme tiedon haastatteluun osallistuvista asukkaista, kun kävimme tekemässä projektityötä palvelukodissa.

Olimme yhteydessä sähköpostitse ja puhelimitse palvelukotiin haastatteluajkojen sopimisesta. Saimme sovittua ensimmäiset haastattelupäivät tammikuulle 2017. Haastatelimme Haaparinteen palvelukodin asukkaita omaohjaajuuden merkityksestä. Avoimien kysymysten kautta saimme lähtökohdan kehityshaasteelle, ja kuten Tuomi & Sarajärvi (2003, 74) toteavat, täytyy kysyä henkilöiltä itseltään, jos haluaa saada kysymyksiin vastaukset. Haastattelutavaksi valitsimme yksilöhaastattelun siksi, että työntekijät ja asukkaat eivät olleet kaikki samaan aikaan paikalla.

### 4.3 Haastattelut

Haastattelu sopii erilaisiin tutkimustarkoituksiin, koska se on menetelmänä joustava (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34). Haastattelu on yleinen ja nopea menetelmä saada tietoa kehittämisen aiheesta. Haastattelu sopii hyvin aineistonkeruumenetelmäksi silloin, kun halutaan luoda yksilölle tilanne kertoa mielipiteensä vapaasti. Näin saatu aineisto avaa uusia näkökulmia. Haastattelulla voidaan myös syventää tai selventää vaikeitakin asioita. Kun haastattelu tehdään haastateltavan arkiympäristössä, saadaan vastauksiin syvempi ja totuudenmukaisempi kuva. Haastateltavan on helpompi kuvailla asioita niiden ollessa lähellä. (Ojasalo ym. 2014, 106.)

Haastattelun voi toteuttaa monella erilaisella menetelmällä. Aineistonkeruumenetelmään vaikuttaa se, minkälainen haastattelu on aikeissa tehdä. Haastattelun tyyliin vaikuttaa paljon se, minkälaista tietoa kehittämistyöhön tarvitaan. Haastattelu voi kestoltaan olla minuuteista tunteihin. Haastattelun ollessa pidempi muuttuu haastattelijan rooli enemmän osallistuvaksi. Haastattelija on etukäteen suunnitellut haastattelulle rungon, jota on helppo haastattelun aikana seurata. Haastattelijan rooli on johtaa keskustelua ja pitää motivaatiota yllä. Haastattelussa on myös tärkeää osapuolten välinen luottamus. (Ojasalo ym. 2014, 106–107.)

Haastattelussa haastattelija ja haastateltava ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Haastattelijan tehtävänä on saada haastateltavan kokemukset, ajatukset, tunteet ja käsitykset kuvattua raporttiin (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41). Haastattelun alussa haastateltavalle on kerrottava luottamuksellisuudesta sekä miksi haastattelu tehdään. Kehittämistehtävään tarvittava tieto tulee olla ratkaisua edistävää, joten haastattelu on luonteeltaan ohjattua keskustelua. Haastattelija kerää tietoa ja haastateltava antaa tietoa. Saadakseen tuloksellista tietoa haastattelijan täytyy huomioida haastateltava niin pukeutumisellaan kuin käyttäytymiselläänkin. Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös puhetapaan. Haastateltavalle on myös kerrottava haastattelun kulku sekä annettava hänen valmistautua haastattelun lopettamiseen. (Ojasalo ym. 2010, 108.)

Haastattelumme olivat sekä strukturoituja että puolistrukturoituja. Strukturoitu haastattelu tarkoittaa valmiiksi muotoiltuja ja järjestyksessä esitettäviä kysymyksiä, kun taas puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten järjestystä voi muuttaa ja tarkkoja sanamuotoja ei tarvitse käyttää (Ojasalo ym. 2014, 108). Asukkaille tehdyt haastattelut

olivat lyhyitä ja selkeitä ja etenivät kaikki samassa järjestyksessä. Kysymykset olivat selkeitä ja saadut vastaukset tukivat opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiä sekä kehittämistehtävää. Työntekijöille sekä johtajalle tehdyt haastattelut noudattivat enemmän puolistrukturoitua menetelmää. Puolistrukturoitu haastattelu, eli teemahaastattelu tarkoittaa sitä, että kysymykset ovat valmiiksi mietittyjä tiettyjen teemojen mukaan, mutta niiden järjestystä voi muuttaa haastattelun edetessä (Hirsjärvi ym. 2009, 208).

Työntekijöiden ja asukkaiden haastattelut olivat kaikki erilaisia tilanteita, mutta noudattimme suunnittelemaamme haastattelurunkoa jokaisessa haastattelussa. Näin saimme kaikilta haastateltavilta tietoa samoihin teemoihin liittyen. Näissä haastatteluissa oli myös enemmän keskusteleva sävy ja pohdintaa oli laajemmin. Haastattelujen aikana tuli myös esille kysymyksiä, joita emme haastattelijoina olleet osanneet ottaa huomioon. Huomasimme myös haastattelujen edetessä, että osasimme itse kysyä tarkentavia kysymyksiä enemmän, ja saimme sitäkin kautta syvempää tietoa.

Asukkaista 6 halusi osallistua meidän haastatteluun. Näiden lisäksi 1 vastaajista oli tukiasukas. Tämä tarkoittaa sitä, että hänellä on oma asunto kaupungilla, mutta Haaparinteen työntekijät huolehtivat hänenkin asioistaan. Työntekijöistä pääsimme haastattelemaan kaikki kolme sekä Haaparinteen johtajaa. Haastattelut olivat 5-15 minuutin mittaisia, riippuen siitä kuinka paljon keskustelua syntyi kysymysten ohi. Vaikka sekä asukkaita että työntekijöitä oli haastatteluissa vähän, saimme tarvittavaa haastattelumateriaalia paljon. Kysymysten asettelu auttoi saamaan tutkimuskysymyksille vastauksia nopeasti ja selkeästi sekä opinnäytetyön tarkoitus selkiytyi haastattelujen myötä.

#### **4.4 Tiedon käsittely ja analysointi**

Haastattelun aineiston käsittelyyn vaikuttaa haastattelun luonne. Strukturoitu haastattelu voidaan käsitellä tilastollisesti, kun taas avoimemmat haastattelut käsitellään laadullisen aineiston menetelmällä. Avoimemmat haastattelut on hyvä nauhoittaa ja litteroida haastattelun jälkeen. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitettujen haastattelujen puhtaaksi kirjoittamista. Litteroinnissa voi käyttää joko puhekieltä tai kirjakieltä ja tähän päätökseen vaikuttaa se, miten raportoinnissa aikoo käyttää saamaansa tietoa. Usein kuitenkin haastatteluiden analyysissä käytetään sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. (Ojasalo ym. 2014, 110.) Analysointi, tulkitseminen ja johtopäätösten tekeminen ovat tutkimusprosessin tärkeimpiä vaiheita. Aineistoa analysoidessa selviää, saako

tutkimuksen kysymyksiin vastauksia vai ei. Mahdollisesti tutkijalle myös selviää kuinka kysymysten asettelu olisi pitänyt toteuttaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221.)

Haastattelujen analysoinnissa saatua tietoa käydään läpi useita kertoja. Tuloksista pyritään löytämään yhteneväisyyksiä jo valmiiseen teoretietoon nähden. Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmiä on muun muassa teemoittelu. (Hirsjärvi ym. 2009, 224). Teemoittain läpi käydystä aineistosta etsitään asioita, joita useamman haastateltavan materiaalista löytyy. Niiden vertailua kutsutaan yhteyksien tarkasteluksi, jolla analyysistä saadaan syvällisempi. Laadullinen analyysi alkaa usein jo haastattelun aikana ja haastateltava voi haastattelun aikana tehdä erilaisia havaintoja. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 136). Haastattelujen määrä ja se miten aineisto analysoidaan, riippuvat kehittämissuhteen tavoitteista ja laadusta. Haastattelussa aineiston määrällä ei ole vaikutusta laatuun, mutta aineisto on hyvä mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen analysoida. Haastattelijalla on tuoreessa muistissa haastattelun kulku, ja hänellä on tarvittaessa myös mahdollisuus muokata haastattelurunkoa tulevia haastatteluja varten. (Ojasalo ym. 2014, 110–111.)

Mikäli haastatteluja ei tarvitse purkaa sanasta sanaan, on haastattelijan itse hyvä tehdä aineiston jatkokäsittely. Haastattelija tuntee aineiston, joten hän osaa tehdä valintoja muun muassa tarkan dialogin kirjoittamisesta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 140). Laadullisen tutkimuksen analyysin tekee mielenkiintoiseksi ja toisaalta haastavaksi se, että aineisto on elämänläheistä. Haastattelujen läpikäyminen ja muun aineiston järjestäminen vievät jopa kuukausia aikaa, mutta tutkijan täytyy päättää mitä aineistoa hän käyttää. Tuolloin kaikkea aineistoa ei tarvitse analysoida. (Hirsjärvi ym. 2009, 225.)

Haastatteluja analysoidessamme teimme haastatteluvastauksista taulukot, jossa oli eriteltynä kaikki kysymykset. Teimme asukkaiden ja työntekijöiden vastauksille omat taulukot, jotta pystyimme vertaamaan saamiamme tietoja keskenään. Jokaisen kysymyksen kohdalle kirjoitimme saamamme sanalliset vastaukset. Koska haastattelutilanteissa asukkaiden vastaukset kirjoitettiin paperille, siirsimme ne vain tietokoneelle. Työntekijöiden haastattelut taas nauhoitimme ja heti haastattelujen jälkeen litteroimme vastaukset kirjalliseen muotoon. Vaikka litterointi tarkoittaa nauhoitetun tekstin sanasta sanaan auki kirjoittamista, ei litteroinnin tarkkuudesta ole yksiselitteisiä ohjeita (Hirsjärvi ym. 2009, 222). Purimme nauhoitetut haastattelut kysymys kysymykseltä auki samalla ta-

valla kuin asukkaiden haastattelut oli kirjattu. Saimme sekä asukkaiden että työntekijöiden vastaukset kirjoitettua teemoittain, joten pystyimme jatkossa vertailemaan ja löytämään mahdollisia yhteneväisyyksiä vastauksista.

Koska haastatteluja oli melko vähän, kolme työntekijää ja johtaja sekä 7 asukasta, päätimme ottaa kaiken haastattelumateriaalin käyttöön raportoinnissa. Päätöstämme puolsi myös se, että kyseessä oli tutkimus, joka keskittyi palvelukodin arkeen. Jokaisella oli mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä yhteisestä asiasta. Saamamme haastatteluaineisto oli siksi tärkeässä roolissa tutkimuskysymysten vastausten löytämiseksi.

#### **4.5 Tuotokset**

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi työkalu omaohjajaan työnkuvasta (liite 4). Työkalu oli A-4 paperin kokoinen ja sisälsi asiakokonaisuuksia, joita selitimme sanallisesti jokaisen kokonaisuuden jälkeen. Ensimmäinen versio, jonka teimme, oli erittäin raakilemeidän itsemmekin mielestä ja saamamme palaute yhtyi siihen. Haastattelussa saamamme vastaukset olivat enemmän arjen joka päiväisiä asioita. Koska jäimme jumiin ensimmäisen työkaluversion kanssa, halusimme saada siihen lisätietoa sekä vinkkiä työelämästä. Näin saimme työkalusta myös sellaisen, joka vastasi työelämän sen hetkistä tarvetta.

Työstimme toisen version saamamme palautteen perusteella. Työkalu oli helpompi työstää saamamme lisämateriaalin ja palautteen ansiosta. Olimme tyytyväisiä tuotokseemme ja laitoimme sen opinnäytetyön yhteistyökumppanille hyväksyttäväksi. Meidän mielestämme työkaluun oli kirjattu ne tiedot, jotka saimme haastattelujen perusteella sekä palautteen mukana. Koimme työkalun olevan siinä muodossa, että sitä pystyi työelämässä käyttämään esimerkiksi perehdytyksessä ja kehittämistyötä olisi vaivatonta jatkaa työntekijöiden toimesta eteenpäin.

#### **4.6 Eettisyys ja luotettavuus**

Etiikka on ihmisen jokapäiväisessä elämässä mukana tilanteissa, joissa joutuu miettimään oikean ja väärän suhdetta omien arvojen kautta. Tutkimusta tehdessä tutkimuksen tekijän on otettava tutkimuksen tekemiseen liittyvät eettiset kysymykset huomioon.

Jotta tutkimus olisi eettisesti hyvä, tulee sitä tehdessä noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Opetusministeriö listaa hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluvan tutkijan noudattavan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten käsittelyssä ja esittämisessä sekä tutkimustulosten arvioinnissa. Tutkijan tulee soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tutkimus-, tiedonhankinta ja arviointimenetelmiä sekä harjoittaa avoimuutta tutkimustulosten julkaisemisessa. Tutkijan tulee myös ottaa aikaisemmat tutkimukset ja niiden tulokset huomioon omassa tutkimuksessaan, antaa niille arvoa ja kunnioittaa muiden tutkimuksia. Tieteellisesti hyvä tutkimus sisältää hyvän suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin, jotka ovat tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaiset. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–24; Kuula 2011, 21, 34–35.)

Tutkimusluvassa tulee käydä ilmi tutkimukseen osallistuvien vastuut ja velvollisuudet sekä tutkimukseen saadun aineiston säilyttämistä koskevat asiat. Mahdolliset rahoittajat ja muut yhteistyökumppanit ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja siitä raportoidaan tutkimuksessa. Viimeisenä hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu ”noudattaa hyvää hallintokäytäntöä ja henkilöstö- ja taloushallintoa”. (Hirsjärvi ym. 2009, 24; Kuula 2011, 35.) Loppujen lopuksi tutkija itse on vastuussa tieteellisten käytäntöjen noudattamisesta. Vastuu kuuluu myös organisaation johdolle ja tutkimusryhmälle. Hyvän tutkimuksen merkki on se, että tutkija pitää mielessään edellä mainittujen käytäntöjen lisäksi sen, ettei loukkaa toisen ihmisarvoa, itsemääräämisoikeutta, vähättele muita tutkimuksia, kopioi ja plagioi toisen tekstiä eikä anna vääristettyjä tai tekaistuja tutkimustuloksia. Nämä voivat tuntua jokaisesta tutkijasta itsestäänselvyyksiltä, mutta ne tulee pitää mielessä koko tutkimusprosessin ajan. Avoimuus ja keskustelu esiin nousevissa ongelmissa ovat hyvää tutkimusetiikkaa. (Kuula 2011, 36–39.)

Puhuttaessa tutkimuksen tieteellisestä pätevyyydestä ja luotettavuudesta käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti (Anttila 2006, 510). Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa sen kriittisyys käytettyjä menetelmiä kohtaan. Näitä menetelmiä ovat muun muassa havainto- ja aineistonkeruumenetelmät sekä tulosten analysointi. Tutkimukselle asetetut tavoitteet ja päämäärät saavutetaan antamalla mahdollisimman perusteltua informaatiota. Tutkimuksen tulee olla sellainen, että muut tutkijat ja yhteiskunta pystyvät sitä hyödyntämään. (Pietarinen 2002, 58–60.)

Tutkimuksen luotettavuudesta kertoo sen reliabelius ja validius. Reliaabeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimus ei anna sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimus on reliabeli silloin, kun päästään samaan tutkimustulokseen esimerkiksi kahden tutkijan toimesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Kvalitatiivisen tutkimuksen mitattavuuteen on kaksi kriteeriä, uskottavuus ja arvioitavuus. Arvioitavuudella tarkoitetaan lukijan mahdollisuutta kritisoida tutkimusta ja uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksesta ilmenee tutkimusmenetelmän ja lopputuloksen tarkoituksenmukaisuus. (Anttila 2006, 518.) Validiuksella tarkoitetaan taas tutkimuksen pätevyyttä eli sitä, onko tutkimusmittarilla tai -menetelmällä mitattu juuri sitä, mitä on tarkoitettu mitattavan. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Validiteettia voidaan pitää täydellisenä silloin, kun teoria ja käytäntö kohtaavat (Anttila 2006, 512).

Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys voidaan kuvata tarkalla selosteella tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuutta kannattaa selostaa tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Esimerkiksi haastattelutilanteesta tulisi kertoa paikka ja olosuhteet, haastattelun kesto, häiriötekijät, mahdolliset virhetulkinnat ja tutkijan itsearviointi. Laadullisessa tutkimuksessa keskeisimpänä ovat luokittelujen tekeminen ja lukijalle tulisi tehdä selväksi luokittelujen alkaminen ja perusteet. Tutkijan täytyy osata selittää tarkasti tutkimustuloksia teoriaan pohjautuen. Tutkimuksen lukijalle voi olla helpompaa ymmärtää tutkimustuloksia, jos tutkija kirjoittaa esimerkiksi suoria lainauksia tutkimuksen raporttiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.) Näiden tieteellisten kriteerien lisäksi tutkijan täytyy muistaa pitää mielessään myös reaali maailman luomat vaatimukset (Anttila 2006, 518).

Opinnäytetyötä tehdessämme huomioimme oman käytöksemme, ilmoitusvelvollisuutemme haastateltaville, rehellisyytemme tutkimuksen kulusta, osallistujien panoksesta sekä raportoinnissa tunnistamattomuudesta. Otimme huomioon tutkimusluvan liitteenä tulleet kohdat, jotka koskivat tiedoksi antamista sekä tunnistamattomuutta. Teimme saatekirjeen ja pyysimme myös kirjallisen luvan haastatella. Nämä haastattelulupalaput toimitimme Haaparinteen johtajan arkistoon, ettei henkilötietoja turvallisuussyistä jäänyt meidän säilytykseen. Haastattelujen alussa kerroimme, ettei henkilö- ja tunnistetietoja tulla käyttämään raportoinnin yhteydessä ja sen, ettei ketään voida vastausten perusteella raportista tunnistaa.

Olimme avoimia opinnäytetyön aiheen kanssa alusta asti. Koska teimme yhteistyötä kehittämässä Haaparinteen kanssa, kuuntelimme heidän toiveitaan ja ehdotuksiaan



niin tutkimusmenetelmän kuin lopputuloksena syntyvän työkalun muodosta. Tämä ohjasi myös vahvasti sitä, miten aloimme tutkimusta toteuttaa ja aineistoa keräämään. Koska teorian tietoa etsimme lähikäsitteiden avulla, luotimme siihen, että tulemme saamaan haastattelujen avulla käytännön tietoa omaohjaajan työstä ja työtehtävistä. Käyttämämme teorian tieto sai arvostusta, kun vertasimme tutkimustuloksiamme löytämämme tietoon. Löydetty teoria aukaisi myös meidän silmiä siitä, ettei niinkään työnkuva muutu vaan saamme uuden käsitteen jo tutulle työlle.

Opinnäytetyömme raportoinnissa säilyi henkilö- ja tunnistetietojen tunnistamattomuus. Raportoimme niin, ettei kenenkään yksittäisiä vastauksia pysty tekstistä poimimaan. Jätimme raportoinnista pois myös suorat lainaukset tunnistamisriskin vuoksi. Noudattimme opinnäytetyön eri vaiheessa jokapäiväistä etiikka- ajatusta, millä tarkoitamme oikean ja väärän tavan pohtimista. Mietimme toimintaamme sen mukaisesti, kuinka itse haluaisimme tulla kohdelluksi.

Tutkimustuloksemme olivat sellaisia, että niitä pystyisi uudelleen tutkimaan ja vertaamaan jo löydettyyn tietoon. Tutkimuksemme oli siis toistettavissa. Saamamme tutkimustulokset olivat myös tutkimuskysymyksiimme vastaavia, joten tutkimuksemme oli sekä luotettava että pätevä. Saimme tutkimuksesta tuloksia, joita voidaan hyödyntää jatkossakin. Raportoimme saamamme vastaukset totuudenmukaisesti niitä muokkamatta, emmekä antaneet omien päätelmien vaikuttaa lopputulosta väärentävästi.

## **5 TULOKSET**

Aloimme purkamaan opinnäytetyön tutkimustuloksia haastattelussa käytettyjen kysymysten pohjalta siten, että jaoin ne teemoittain tutkimuskysymysten aihealueisiin. Tämä jaottelu on tehty alla olevaan taulukkoon (Kuva 2). Käsittelimme työntekijöiden ja johtajan vastaukset yhdessä työntekijöiden vastausten kanssa, jotta opinnäytetyöhön osallistuneita haastateltavia ei tunnistettaisi vastausten perusteella.

Tutkimuskysymykset	Omaohjaajuus kehitysvammaisten palvelukodissa?	Työntekijöiden kokemuksia omaohjaajuudesta omassa työssä?	Miten omaohjaajan työtä tulisi kehittää palvelukodissa?
Asukkaiden kysymyksistä (Liite 5)	1 ja 3		4
Työntekijöiden kysymykset (Liite 6)	1 ja 4	2,3 ja 5	6 ja 7
Johtajan kysymykset (Liite 7)	1 ja 2	3	4

**KUVA 2. Kysymysten jaottelu teemoittain tutkimuskysymyksiin**

### 5.1 Omaohjaajuus

Omaohjaajan työnkuvaksi asukkaiden vastauksista nousi esiin omaohjaajan tuki ja apu. Asukkaat kertoivat omaohjaajan olevan tukena erilaisissa arjen tilanteissa. Omaohjaaja lähtee mukaan lääkärikäynneille ja avustaa henkilökohtaisissa asioissa. Asukkaat käyvät omaohjaajan kanssa asioilla kaupungilla, ostavat yhdessä lahjoja ja vaatteita sekä käyvät yhdessä virastoissa ja hoitavat ”kaupunkiasioita”. Omaohjaaja auttaa asukkaita siivoamisessa, kuten pölyjen pyyhkimisessä ja vaatekaapin siistimisessä. Asukkaiden vastauksista henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen, esimerkiksi sauna-apu, nousi esiin. Asukkaiden vastauksista kauppa-asioden hoitaminen, siivous ja muiden asioiden hoitaminen nousivat useampaan otteeseen esille.

Työntekijät kuvasivat omaohjaajuuden näkyvän palvelukodissa ja sen arjessa arjen asioiden hoitamisena ja asukkaan tukena olemisena. Työntekijöiden vastausten mukaan omaohjaajan työn tulisi olla sellaista, mikä tukee ja edistää asukkaiden hyvää ja mielekästä elämää ja asumista. Jokaisen omasta asukkaasta vastuussa olevan omaohjaajan tulisi hoitaa asukkaan asiat yhdessä hänen kanssaan siten, että se täyttää mielekkään elämän ja asumisen vaatimukset. Koska omaohjaajuus on Haaparinteellä uusia asiaa, se hakee vielä arjessa uomiaan. Tiettyjä asioita on vastuunjaon kautta selkeytetty, joka helpottaa omaohjaajan työnkuvan hallitsemista. Työntekijöille on jaettu omat asukkaat, joiden asioista omaohjaajan tulisi ensisijaisesti huolehtia.

Työntekijöiden vastausten mukaan omaohjaaja ei kuitenkaan ole ainut työntekijä asiakkaan arjessa, vaan olisi pyrittävä siihen, että yksi henkilö on päävastuussa ja perillä asiakkaan kaikista asioista. Asukkaiden ei kuitenkaan tulisi saada sellaista kuvaa, että he eivät voisi puhua asioistaan muillekin työntekijöille eivätkä pelkästään omaohjaajalleen. Kun asukkaat on jaettu, omaohjaajan on helpompi pyrkiä järjestämään aikaa omalle asukkaalleen, kuunnella hänen toiveitaan ja unelmiaan sekä huomioimaan asukkaan asettamat tavoitteet elämässä.

## **5.2 Omaohjaajuuden kokeminen**

Työntekijöiden haastatteluissa esille nousivat arjen keskellä tapahtuvat askareet sekä kirjoittamiseen ja raportointiin liittyvät asiat. Arkisia askareita olivat terveydenhuollolliset asiat, kuten lääkäreissä ja laboratorioissa käynnit. Kaupungilla ja ostoksilla käynnit sekä muut terveyteen ja hygieniaan liittyvät käynnit, kuten jalkahoidot, parturit ja reseptienuusinnat, tapahtuivat arjen ohessa. Omaohjaajan vastuulla työntekijät näkivät omaisiin yhteydenpidon ja heidän kanssaan neuvottelut sekä raha-asioiden hoitamisen, kuten edunvalvojan yhteydenpidon. Haastatteluissa vahvasti esille nousi omaohjaajan tuki asukkaan kodin siisteyden ylläpitämisessä. Omaohjaajan tulisi myös huolehtia asukkaan vaatteiden asianmukaisuudesta sekä säännöllisestä vaatekaappien tarkistamisesta ja siivoamisesta yhdessä asukkaan kanssa. Omaohjaaja huolehti asukkaan syömisestä ja ruuanlaitosta yhdessä hänen kanssaan. Sekä työntekijöiden että asukkaiden haastatteluissa yhteneväisiä vastauksia saimme juuri näistä arjen askareista.

Työntekijöiden haastatteluiden vastauksista omaohjaajan työtehtäviin listattiin erilaiset raportoinnit ja kirjaukset asukkaiden asioista ja toimintakyvystä. Näitä kirjauksia ja palvelusuunnitelmien tekemistä omaohjaajilla oli ainakin kolmen kuukauden välein. Yleisimmät vuosittain tehtävät kirjaukset olivat TOIMI eli menetelmä, jolla kuvataan asukkaan toimintakykyä. Myös Minun elämäni suunnitelman tekoon omaohjaaja osallistui yhdessä asukkaan kanssa. Viikko-ohjelmien ja ruokalistojen noudattaminen sekä niistä huolehtiminen nousi omaohjaajan vastuuksi työntekijöiden haastatteluissa.

Työntekijöiden haastatteluissa kävi ilmi, että syksyllä 2016 käyttöön otettu omaohjaajuus ei vaikuttanut arjen keskellä työtä tehdessä. Työntekijöiden mukaan omaohjaajuuden käyttöönotto oli ollut hyvä juttu ja selkeyttänyt työtehtäviä, mutta työn tekeminen

asukkaiden kanssa ei ole muuttunut radikaalisti. Työntekijät kokivat työn kuormituksen vähentyneen, koska enää ei tarvinnut muistaa kaikkien asukkaiden asioita tarkasti. Työntekijöiden haastatteluiden mukaan omaohjaajuutta tuettiin työyhteisössä ja he saivat tukea toinen toisiltaan. Työnohjaus oli koettu tarpeellisena, jotta asioista voitiin keskustella kerrankin yhdessä koko työporukan kesken.

### 5.3 Omaohjaajuuden kehittäminen

Oman työnsä kehittämistä kysyttäessä työntekijät vastasivat lisäkoulutustarvansa tarpeen ja oman mielenkiintonsa mukaan. Asukaskunnan muuttuessa koulutustarve lisääntyy, esimerkiksi uusien autismikirjoon kuuluvien asukkaiden takia autismikoulutus olisi tarpeen. Omaa työtään Haaparinteeseen työntekijät kehittivät myös pakollisilla ammattitaitoa ylläpitävillä koulutuksilla, esimerkiksi lääkehoidon koulutuksella. Työntekijöiden haastatteluista kävi ilmi, että oma motivaatio, työn reflektointi ja vuorovaikutustaitojen harjoittaminen vaikuttivat omaan ja asukkaiden kanssa työskentelyyn. Avoimuus työyhteisössä ja muiden mielipiteiden kuuntelu auttoi kehittämään työyhteisöä ja työilmapiiriä. Myös asukkailta saatu palaute laittoivat miettimään omaa käyttäytymistä ja saadun palautteen perusteella voi kehittää omaa työtä ja toimintatapoja.

Haastatteluissa kävi ilmi, että omaohjaajan työtehtävät selkiytyivät erilaisten työtehtävälisterien avulla, joita Haaparinteelle oltiin jo kehittämässä. Näistä listoista työntekijän oli helppo tarkistaa omaohjaajalle kuuluvat työtehtävät ja niiden avulla omaohjaajan työ olisi tavoitteellisempaa ja asukkaan ääntä enemmän kuuluviin tuovaa. Työntekijöiden mielestä asukkaan elämän tavoitteita tulisi työssä ottaa enemmän huomioon, esimerkiksi vapaa-ajan huomioiminen. Asukkaiden haastattelussa ilmi tuli toive kuvataiteen ja puutarhahoidon lisäämisestä Haaparinteeseen arkeen. Lisäksi asukkaan itsemäärääminen tulisi ottaa huomioon ja suunnitella toiminta siten, että rajoitustoimenpiteitä ei tarvitsisi tehdä.

Tutkimustulostemme perusteella omaohjaajan työtehtävät olivat hyvin pitkälti arjen asioita, jotka asukas tekisi itse jos pystyisi. Omaohjaaja oli asukkaan arjen tukena ja apuna päivittäisissä arjen asioissa, kuten menojen muistuttamisessa, henkilökohtaisessa hygieniassa ja ruuanlaitossa. Omaohjaajan täytyi huomioida asukkaan elämä kokonaisvaltaisesti ja olla hänen asioissaan se, joka tiesi ne parhaiten. Omaohjaajan tehtävänä oli pyrkiä takaamaan mielekäs ja hyvä elämänlaatu asukkaalle palvelukodissa huomioimalla

asukkaan tarpeet, toiveet ja unelmat. Myös omaohjaajan omalla käyttäytymisellä oli vaikutusta arjen sujuvuuteen.

#### 5.4 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista löytämiemme tulosten mukaan omaohjaajuuden työtehtävät voitiin jakaa kolmeen isompaan kokonaisuuteen, joita olivat arjen askareet, kokonaisvaltainen huomioiminen ja ohjaajan oma ammatillinen käyttäytyminen. Arjen askareissa omaohjaaja toimi samalla tavalla kuten ohjaaja kehitysvammaisen tukena ja apuna jokapäiväisissä toiminnoissa, kuten siivouksessa ja ruuanlaitossa. (Ihalainen & Kettunen 2013, 202–204.) Tutkimustulokset osoittivat, että omaohjaajan työ koostui asukkaiden arjen pyörittämisestä ja siinä mukana olemisesta.

Kuten Wilkmanin opinnäytetyössä Omaohjaajatyö lastensuojelulaitoksessa (2014, 11–13), omaohjaajan tuli ottaa lapsen kokonaisvaltainen tilanne huomioon olemalla vastuussa lapsesta ja hänen hyvinvoinnistaan. Haaparinteen palvelukodissa omaohjaajat vastasivat asukkaidensa asioista kokonaisvaltaisesti huomioiden asukkaiden henkilökohtaiset tavoitteet ja itsemääräämisoikeuden. Jopa sosiaalihuoltolain soveltamisoppaassa (2016, 92) määritellään omatyöntekijän vastaavan asiakkaan kanssa asiakkaan tavoitteiden saavuttamisesta. Myös Vesalan Asu-hankkeen väliraportissa (2012, 4–5) korostettiin lähityöntekijän ominaisuutta ottaa kehitysvammaisen itsemäärääminen huomioon. Saamiemme tutkimustulostemme mukaan kokonaisvaltaisuutta tukivat omaohjaajien tekemät kirjaukset, suunnitelmat ja arvioinnit.

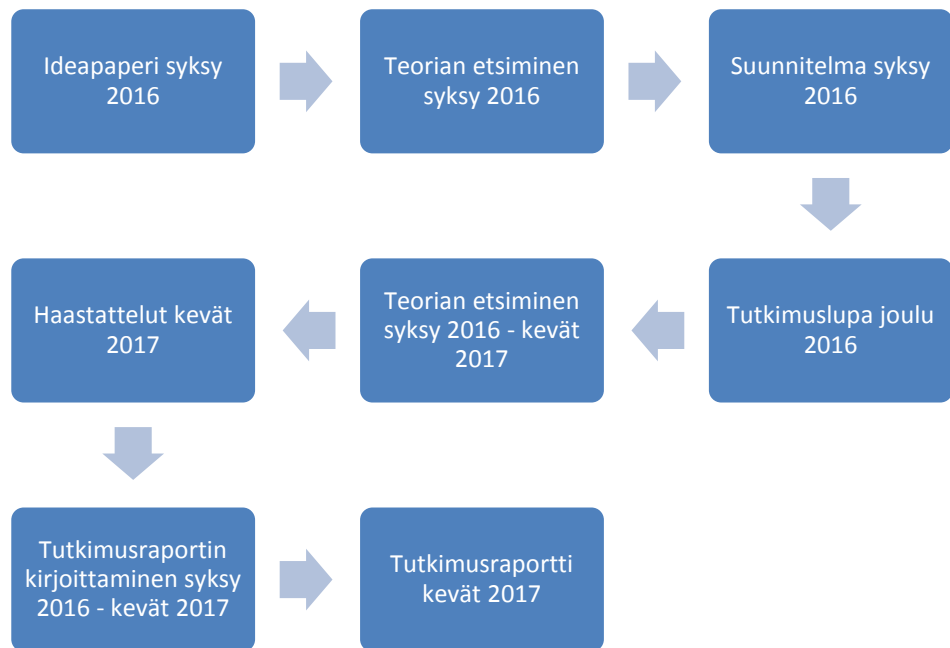
Tutkimustulostemme mukaan omaohjaajan oma käyttäytyminen ja ammatillinen rooli olivat tärkeässä osassa työn sujuvuuden kannalta. Hyvien vuorovaikutustaitojen omaaminen ja niiden kehittäminen sekä työn kehittäminen olivat omahoitajan tärkeitä henkilökohtaisia vastuutehtäviä. Näiden lisäksi vastuualueisiin kuului tiedottaminen ja hoitosuunnitelmien tekeminen. (Haapala & Hyvönen 2001, 5–7.) Näitä edellä mainittuja omahoitajan vastuutehtäviä nousi esille myös tutkimuksessamme omaohjaajan tehtävistä. Muuta yhteneväisyyttä Haapalan ja Hyvösen pro gradu työhön (2001, 5–7) tutkimustuloksistamme löytyi siihen, että yhden työntekijän keskittyessä asiakkaan asioihin, oli tämä työntekijä asiakkaan tilanteen tasalla. Samalla kyseisellä työntekijällä oli vastuu olla yhteydessä myös muihin asiakkaan asioita hoitaviin tahoihin.

Tutkimuksen lopputulemaksi toteamme, että tutkimuksemme vastasi asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja teoreettinen viitekehys tuki saamiamme tuloksia omaohjaajan työkuvasta. Oli kyse sitten kehitysvammaisista, lastensuojelusta tai vanhustyöstä ja niissä käytettävistä työntekijöiden nimikkeistä, mielestämme omaohjaaja käsitteenä tarkoittaa sisällöltään samaa kaikissa asiakasryhmissä.

## **6 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KULKU**

Opinnäytetyömme valmistui suhteellisen nopealla aikataululla. Ideapaperi ja opinnäytetyön suunnitelma valmistuivat muutamassa kuukaudessa, kun saimme opinnäytetyön aiheen sovittua. Aloimme tehdä työtä nopeasti mutta määrätietoisesti. Haasteena suunnitelman tekemisessä oli teorian tiedon löytäminen aiheesta. Omaohjaaja oli teoriassa käsitteenä uusi, vaikka koulussakin olimme sitä käsitettä käyttäneet. Teoriatietoa etsimekin koko prosessin ajan ja pyysimme apua myös tiedonhaku opettaneelta henkilöltä. Sieltäkään emme omaohjaajasta suoraan englanninkielisiä tekstejä löytäneet. Meillä siis oli tietynlainen kuva omaohjaaja työtehtävistä ennen tutkimuksen aloittamista. Opinnäytetyön suunnitelman jälkeen haimme tutkimuslupaa Vaalijalta. Sen odottaminen tuntui pitkältä ajalta, vaikka todellisuudessa siinä meni vain pari viikkoa.

Kun saimme tutkimusluvan, teimme haastattelulupalomakkeiden saatteeksi kirjeen, jossa kerroimme mitä, miksi ja miten halusimme tehdä sekä mikä olisi haastateltavan rooli. Jokainen sai itse päättää osallistuuko haastatteluun vai ei. Kun saimme tiedon, kuinka moni halusi osallistua, aloitimme haastatteluajkojen sopimisen Haaparinteen palvelutaloon. Tämäkin vaihe sujui nopeaan tahtiin, ja tammi- ja helmikuussa 2017 pääsimme tekemään haastattelut palvelukodin asukkaille ja työntekijöille.



**KUVA 3. Opinnäytetyön prosessi**

Haastattelujen tekeminen oli jännittävää, koska emme tieneet minkälaisia vastauksia saisimme tai miten asukkaat reagoisivat meihin. Haastattelupäivänä saimme kuulla, että osa asukkaista oli kysellyt meidän tulostamme ja kun teimme haastatteluja koimme, että meitä oli odotettu innolla. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja vastaukset lyhytsanaisia, joten haastatteluihin ei mennyt ajallisesti pitkään. Kuitenkin vastaukset olivat opinnäytetyötämme ja tutkimuskysymyksiä tukevia. Myöskään työntekijöiden haastattelut eivät olleet pitkäkestoisia, mutta sisällöllisesti sitäkin asiapitoisempia. Haastattelujen aikana kehityimme myös itse esimerkiksi esittämään lisäkysymyksiä.

Tutkimusraportin kirjoittamista teimme opinnäytetyösuunnitelman esittämisen jälkeen tasaisesti melkein joka viikko. Raportin kirjoittaminen tuntui sujuvan sujuvasti ja missään vaiheessa ei suurta paniikkia ollut ilmassa. Tulosten purkaminen oli vaikein osio ja haasteena oli saada kirjoitettua vastaukset niin, että niistä ei voinut ketään tunnistaa. Loppua kohti oli havaittavissa pientä luottamuspulaa omaa työtä kohtaan, mutta siitäkin huolimatta motivaatio säilyi koko prosessin ajan hyvänä. Hyvä aikataulutusta ja ennalta yhdessä sopiminen raportin kirjoittamisesta auttoivat siinä, ettei paniikkia syntynyt, vaikka joitakin tapaamisia jouduimme perumaan. Raportin valmistuminen oli suunniteltu keväälle 2017, ja siihen pääsimme oman päättäväisyyden ja ennakoinnin avulla. Olimme molemmat suorittaneet keväällä 2017 opinnoista aikaisemmin ne opinnot mitkä pystyi itsenäisesti suorittamaan ja siten raivasimme opinnäytetyön tekemiselle aikaa.

Raportin ensimmäinen versio valmistui maaliskuussa 2017, joten meillä oli hyvin aikaa tehdä tarvittavia lisäyksiä ja muutoksia.

## 7 POHDINTA

Saamamme tutkimustulokset omaohjaajan työnkuvasta vastasivat jo tutkittua tietoa ohjaajasta, lähityöntekijästä, omahoitajasta ja omatyöntekijästä. Ei ollut väliä puhuttiinko lastensuojelusta, vanhustyöstä tai kehitysvammatyöstä, kun saadut tutkimustulokset vastasivat näiltä aloilta saatuja tutkimustuloksia. Tämä vahvisti meidän ajatusta siitä, että työ itsessään pysyy samana, mutta tuo lisänä työntekoon tietyt vastuualueet.

Tutkimustulokset eivät ole luoneet mitään sellaista uutta tietoa, jota emme olisi osanneet odottaa. Mietimme, onko omaohjaajuutta ajateltu aiemmin ehkä hieman liian vaikeasti ja monimutkaisemmalla tavalla kuin mitä se todellisuudessa ja käytännön työkentällä oli? Omaohjaajan työ oli samaa työtä, mitä aikaisemmin työntekijät olivat asukkaiden kanssa tehneet. Ja vaikka käsite olisi joku muu, löytyy esimerkiksi Tomsonin (2015) tutkimuksesta yhtäläisyyttä ohjauksesta ja asiakkaan tilanteen kartoituksesta. Vastuualueet oli kuitenkin jaettu työntekijöille selkeyttämään työntekijöiden vastuita ja samalla oli saatu asiakkaan ääni ja huomioiminen suuresti esille kehitysvammatyötä tehdessä.

Opinnäytetyöstämme oli hyötyä sekä meille opiskelijoille että yhteistyökumppanille, jolle työtä teimme. Tutkimustuloksistamme meille jäi sellainen kuva, että omaohjaajan työtä ei välttämättä Haaparinteellä osattu vielä erottaa normaalista arjessa tapahtuvasta työstä, koska työtehtävät ovat niin lähellä arjen perusaskareita. Omaohjaajan työn konkreettinen listaus oli hyödyksi sekä Haaparinteeseen palvelukodin työntekijöille työn sujuvuutta ajatellen että myös tuleville tutkimuksille ja aiheesta kiinnostuneille antamassa pohjaa ja taustatietoa omaohjaajuudesta. Haaparinteelle kehittämämme työkalun tarkoituksena oli helpottaa työn kehittämistä jatkossa valmiin mallin avulla.

Asukkaiden osallisuus opinnäytetyömme prosessissa syvensi työmme työelämälähtöisyyttä. Kaikki halukkaat saivat osallistua ja he pääsivät vaikuttamaan opinnäytetyömme lopputulokseen. Asukkaiden ääni tuli kuulluksi ja he olivat meidän havaintojemme mukaan innostuneita vastaamaan. Vaikka jotkin kysymykset olivat haasteellisia, saimme



käsityksen, että suurin osa tiesi kuka omaohjaaja oli. Jäimme pohtimaan, että omaohjaajan työnkuvaa olisi hyvä asukkaille vielä kerrata ja huomioida siinäkin yksilölliset tarpeet. Siinä olisi yksi jatkokehityksiasia Haaparinteen palvelukodin työntekijöille. Kuten Malm ym. (2004) kertovat kuuluu työn kehittämien kaikille työntekijöille ja kehittämiseen vaikuttaa jokaisen yksilön motivaatio. Motivaatioon taas pystyy johtaja omalla toiminnallaan ja tieto taidollaan vaikuttamaan (Joronen 1993).

Ajankohtaisuus opinnäytetyössämme tuli niin työelämätarpeen kautta esille kuin teoriatiedon vähyydenkin kautta. Lisäksi yhteiskunnan muutokset koskien kehitysvammaisten itsemääräämisoikeutta ja tasa-arvoisuutta antoivat tutkimuksellemme lisäarvoa. Omaohjaajan tulee kuunnella asukasta, mutta osata myös siirtää käytäntöön itsemääräämisen toteutuminen. Itsemääräämisen kunnioittaminen nousi esille myös työntekijöiden haastatteluissa. Arjen pyörittäminen vaatii työntekijältä muuntautumiskykyä jokaisen asukkaan tarpeisiin, mutta myös taitoa olla tarpeettomasti rajoittamassa. Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) 42. §:ssä puhutaan nimenomaan erityishuollon järjestämisestä siten, että häntä kohdellaan ihmisarvoa kunnioittavasti sekä kuunnellaan hänen toivomuksiaan, mielipidettään ja tarpeitaan. Laki korostaa erityishuollossa olevan henkilön terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä sekä turvallisuutta, joten palveluasumisessa tulisi suunnitella ja toteuttaa asumista siten, että se tukee näitä laissa määrättyjä asioita. Meidän mielestämme omaohjaajan tehtävä oli auttaa asukasta ymmärtämään oman itsemääräämisen merkityksestä ja mahdollisuuksista.

Opinnäytetyömme oli prosessina selkeä ja tiesimme alusta asti mitä teimme ja miten lähdemme työskentelyssä etenemään. Yhteistyömme opinnäytetyöskentelyssä toimi Haaparinteen sekä työelämäohjaajamme kanssa hyvin, ja saimme työelämästä sekä ohjaavalta opettajalta ohjausta tarvittaessa. Pyysimme ja saimme palautetta sekä opinnäytetyöstä että työkalusta niin työelämästä kuin ohjaavalta opettajalta. Itse työskentely Haaparinteella oli luontevaa ja meille jäi tunne, että asukkaat olivat odottavalla ja hyvällä mielellä meidän haastatteluissamme mukana. Osan asukkaista olimme tavanneet aikaisemman projektin tiimoilta, ja he selvästi olivat ilahtuneita meidän läsnäolostamme. Myös työntekijöiden kommentteista ymmärsimme, että läsnäolomme oli mieluisaa.

Haastatteluvastauksissamme ei noussut esille kehitysvammaisten seksuaalikasvatus. Jäimme pohtimaan sen tärkeyttä kehitysvammaisen elämässä ja sitä, että meidän mielestämme se kuuluisi omaohjaajan velvollisuuksiin. Vaikka seksuaalisuus voi aiheena

tuntua vaikealta käydä asukkaan kanssa läpi, tarvitsee kehitysvammaisen ohjausta ja neuvontaa seksuaalikasvatuksesta (Kehitysvammaisten tukiliitto 2017b). Kehitysvammaisen tuntee seksuaalisuutta kuten muutkin ihmiset, mutta kehitysvammaisen voi kohdata monta haastetta seksuaalisuutensa täyttämässä. He tarvitsevat ohjausta ja ympäristön hyväksynnän voidakseen turvallisesti ilmaista seksuaalisuuttaan sekä saada terveen parisuhteen. (Eastgate 2008.) Jäimme pohtimaan, vaikuttiko asukkaiden ikäjakama siihen, että seksuaalikasvatus ei haastatteluissamme noussut esille. Haaparinteella suurin osa asukkaista lähentelee keski-ikää ja seksuaalikasvatuksen ajankohtaisuus ei ollut välttämätöntä juuri sillä hetkellä.

Mitä olisimme voineet tehdä toisin? Varmaankin kaikki prosessin vaiheet olisimme voineet tehdä toisella tavalla. Aikaa olisi voinut käyttää enemmän esimerkiksi asukkaisiin ja tutkimusympäristöön tutustumisessa tai laajemman näkökulman ottamisesta tutkimukseen. Vaikka olisimme käyttäneet enemmän aikaa tutkimuksen tekemiseen, emme usko, että lopputulos olisi siitä muuttunut. Saimme ensimmäisellä haastattelukerralla vastauksia tutkimuskysymyksiimme ja kuten totesimme tuloksia purkaessa, ei tuloksissa tullut yllättäviä käännteitä. Työkalua pohtiessamme törmäsimme siihen, että saamamme vastaukset olivat juuri niitä arkiaskareita, jotka kuuluivat kaikille. Siksi halusimme saada apua ja palautetta työelämästä, että työkalu oli työelämän kehittämistyötä tukevaa.

Työkalua tehdessämme pohdimmekin omaa kysymysten asettelua ja tarkentavien kysymysten tekemisen tärkeyttä haastattelutilanteissa. Asukkaille esitetyistä kysymyksistä huomasimme, että omaohjaajuuden kehittäminen oli haastavaa asukkaiden ymmärtää, joten sen olisimme voineet muotoilla toisella tapaa. Työntekijöiden haastatteluissa taas osasimme viimeisten haastattelujen kohdalla kysyä tarkentavia kysymyksiä enemmän kuin alussa. Tulevaisuutta ajatellen saimme kokemusta ja ymmärsimme kysymysten asettelun tärkeyden sekä sen, että täytyi huomioida se, ketä haastatellaan.

Jatkoa ajatellen hyviä tutkimusaiheita voisivat olla esimerkiksi; Miten omaohjaajuus on istunut palvelukodin arkeen? Kuinka asukkaat ovat ymmärtäneet omaohjaajan merkityksen pidemmällä aikavälillä? Kokevatko asukkaat, että he saavat päättää omista asioistaan? Nämä asiat nousivat meille mieleen raportin kirjoittamisen yhteydessä ja tuntuivat loogisilta jatkotutkimuskohteilta. Meidän mielestämme osa jatkotutkimusaiheista

olisi hyvin toteutettavissa esimerkiksi yhteistyössä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa.

Olimme tyytyväisiä opinnäytetyömme prosessiin, aikataulussa pysymiseen sekä lopputuotoksena syntyneeseen työkaluun. Mielestämme työkalu olisi helppo ottaa myös muiden käyttöön ja varsinkin työkalun kehitystyön jatkaminen olisi helpompaa tulevaisuudessa. Vaikka löytämämme aikaisempi tutkimustieto tuntui aluksi vähäiseltä, löysimme teoreettisessa viitekehksessämme käyttämiemme tutkimusten tutkimustuloksista paljon yhtäläisyyksiä meidän tutkimustulostemme kanssa. Sekä meidän että aikaisempien tutkimustulokset selkiyttivät omaa ajatustamme omaohjaajan työnkuvasta ja pystymme saamaamme tietoa soveltamaan myös tulevaisuudessa ja käytännön työssä.

## LÄHTEET

- Ahanen, Sari 2011. Omaohjaajuus voimavara vai vallankäytönväline. Opinnäytetyö. WWW-dokumentti. [http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/28763/Ahanen\\_Sari.pdf?sequence=1](http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/28763/Ahanen_Sari.pdf?sequence=1). Luettu 23.1.2017.
- Alasuutari, Pertti 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi oy.
- Eastgate, Gillian 2008. Sexual health for people with intellectual disability. Article in Salud publica in Mexico. WWW-dokumentti. [https://www.researchgate.net/publication/5381923\\_Sexual\\_health\\_for\\_people\\_with\\_intellectual\\_disability](https://www.researchgate.net/publication/5381923_Sexual_health_for_people_with_intellectual_disability). Ei päivitystietoja. Luettu 8.4.2017.
- Haapala, T. & Hyvönen, K. 2001. Omaha-ohjauksen toiminnan itsearviointikriteerien laatiminen ja niiden arviointi. Pro gradu työ. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Raamatutrukikoda.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Ihalainen, Jarmo & Kettunen, Terttu 2013. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Joronen, Liisa 1993. Ammatillisen kasvun edellytykset organisaatiossa – tutkimuksia 135. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos. Saarijärvi: Saarijärven offset oy.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Suomen yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Kaski, Markus, Manninen, Anja & Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelut 2017a. Asuminen ryhmässä. WWW-dokumentti. <http://verneri.net/yleis/asuminen-ryhmassa>. Päivitetty 29.6.2016. Luettu 21.2.2017.
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelut 2017b. Kehitysvammaisuus. WWW-dokumentti. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus>. Ei päivitystietoja. Luettu 20.1.2017.
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelut 2017c. Kehitysvammalaki. WWW-dokumentti. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammalaki>. Päivitetty 24.1.2017. Luettu 23.2.2017.
- Kehitysvammaliitto 2015. Kehitysvammaisuus. WWW-dokumentti. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>. Päivitetty 11.6.2015. Luettu 20.1.2017.
- Kehitysvammaisten tukiliitto 2017a. Tietoa kehitysvammasta. WWW-dokumentti. <http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->. Ei päivitystietoja. Luettu 20.1.2017.
- Kehitysvammaisten tukiliitto 2017b. Oikeus seksuaalisuuteen. Pia Hettonen 2005. Seksuaalikasvatus. Essee. Lähteestä Nordeman, Margareta. 1999. Utvecklingsstörning och sexualitet. WWW-dokumentti. <http://www.kvtl.fi/fi/ammattisivut/paattyneet-projektit/enemman-otetta-omaan-elamaan/kehitysvammaisuus-ja-seksuaalisuus/oikeus-seksuaalisuuteen/>. Ei päivitystietoja. Luettu 8.4.2017.
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Bookwell oy.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. 42. §. Itsemääräämisoikeuden vahvistaminen. Päivitetty 20.5.2016. Luettu 9.4.2017.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. 42 a §. Toimenpiteet itsenäisen suoriutumisen ja itsemääräämisoikeuden tukemiseksi. Päivitetty 20.5.2016. Luettu 3.4.2017.

- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987. 2§. Vammaisen henkilö. Päivitetty 30.12.2016. Luettu 11.1.2017.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987. 8§. Vammaisille tarkoitettut palvelut. Päivitetty 30.12.2016. Luettu 11.1.2017.
- Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pietarinen, Juhani 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, Sakari, Launis, Veikko, Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani (toim.). Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammer-paino.
- Quality knowhow Karjalainen Oy 2007. Ongelman ratkaiseminen & parantaminen – palvelu- ja tuotanto-organisaatiossa. WWW-dokumentti. <http://www.qk-karjalainen.fi/fi/artikkelit/ongelman-ratkaiseminen-and-parantaminen-palvelu-ja-tuotanto-orga/>. Ei päivitystietoja. Luettu 17.10.2016.
- Räty, Tapio 2010. Vammaispalvelut ja vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Vaasa: Arkmedia Oy.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Omatyöntekijä. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>. Päivitetty 30.12.2014. Luettu 18.10.2016,
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Erityishuollossa olevien itsemääräämisoikeus vahvistuu. WWW-dokumentti. [stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/erityishuollossa-olevien-itsemaaramisoikeus-vahvistuu](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/erityishuollossa-olevien-itsemaaramisoikeus-vahvistuu). Päivitetty 19.5.2016. Luettu 3.4.2017.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. PDF-tiedosto. <http://stm.fi/documents/1271139/1352015/Sosiaalihuoltolain+soveltamisopas.pdf/cb12a5c4-9bfa-4983-adf6-94ca18815f1b>. Päivitetty 7.12.2016. Luettu 23.1.2017.
- Talentia 2017. Työnohjaus. WWW-dokumentti. [www.talentia.fi/tyoelama/hyva\\_tyopaikka/tyonohjaus](http://www.talentia.fi/tyoelama/hyva_tyopaikka/tyonohjaus). Ei päivitystietoja. Luettu 24.2.2017.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011. Tautiluokitus ICD-10. WWW-dokumentti. <https://www.thl.fi/documents/10531/1449887/ICD-10.pdf/8091c7cc-fda6-4e86-8ef9-7790d8d6a1a2>. Päivitetty. Ei päivitystietoja. Luettu 10.10.2016.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Vammaispalvelujen käsikirja - palveluasuminen. WWW-dokumentti. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itse-naisen-elaman-tuki/asuminen/palveluasuminen>. Päivitetty 25.9.2015. Luettu 11.1.2017.
- Tomson, Inna 2015. ”KUIIN DIAPAM TASKUSSA” - asiakkaiden kokemuksia Asumisen tuki - jaoksen lähityöstä. Opinnäytetyö YAMK. WWW-dokumentti. [http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/98067/Tomson\\_Inna.pdf?sequence=1](http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/98067/Tomson_Inna.pdf?sequence=1). Ei päivitystietoja. Luettu 23.1.2017.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vaalijalan kuntayhtymä 2016. Haaparinne. WWW-dokumentti. <https://www.vaalijala.fi/haaparinne>. Ei päivitystietoja. Luettu 10.10.2016.
- Vaalijalan kuntayhtymä 2017. Asuminen. WWW-dokumentti. <https://vaalijala.fi/asuminen>. Ei päivitystietoja. Luettu 11.1.2017.
- Vesala, Hannu T. 2012. Kehitysvamma-alan lähityöntekijöiden ammatti-identiteetti ja työhyvinvointi. Asu-hankkeen väliraportti. WWW-dokumentti. <http://www.hel.fi/static/sote/vamty/asu/asu-valiraportti-2012-10.pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 10.10.2016.
- Vilkman, Susanna 2014. Omaohjaajatyö lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö. WWW-dokumentti. <http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/74505/vilkman%20susanna.pdf?sequence=1>. Ei päivitystietoja. Luettu 2.2.2017

Vaalijalan kuntayhtymä

1.11.2016

Haaparinteen palvelukoti

**TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

Opiskelemme Mikkelin ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa sosionomeiksi (AMK). Tällä hakemuksella haemme tutkimuslupaa Vaalijalan kuntayhtymältä Haaparinteen asumispalveluyksikköön tehtävää opinnäytetyötä varten.

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää Haaparinteen palvelukodissa omaohjaajan työn kuvaa. Tarkoituksenamme on kerätä tutkimustietoa haastattelemalla Haaparinteen palvelukodin työntekijöitä ja asukkaita ja Mikkelin Savosetin monipalvelukeskuksen johtajaa sekä havainnoida asumispalveluyksikön toimintaa ja asiakkaita. Tutkimusaineistoin keruun ajankohta on syksyllä/keväällä 2016-2017. Opinnäytetyömme lopputuotoksena teemme omaohjaajan työkuvauksesta lomakkeet, jotka jäävät Haaparinteen palvelukodin käyttöön.

Tällä hakemuksella pyydämme lupaa:

1. haastatella Haaparinteen työntekijöitä ja asukkaita sekä käyttää haastattelemalla saatua tutkimusaineistoa opinnäytetyömme raportoinnissa.
2. havainnoida Haaparinteen **työntekijöiden** ja asukkaiden toimintaa sekä raportoida saamiamme tutkimustuloksia opinnäytetyössämme.

Valmis opinnäytetyömme tullaan julkaisemaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa se on julkisesti kaikkien saatavilla.

Sitoudumme noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitoon. Kerättävä aineisto on luottamuksellista eikä tutkimuksessa haastateltavia tai havainnoituja henkilöitä mainita loppuraportissa omilla nimillään tai muuten mainita tunnistettavasti. Haastattelu- ja havainnointimateriaalit ovat vain allekirjoittaneiden käytössä.

Aika ja paikka

Opiskelijat

-----

-----

Henna Kosonen

-----

Raija Martikainen

Aika ja paikka

Työelämän edustaja

-----

-----

## LIITE 2

Hyvä Haaparinteen palvelukodin asukas ja työntekijä!

Olemme sosionomiopiskelijoita Mikkelin ammattikorkeakoulusta, ja teemme opinnäytetyötä Haaparinteen palvelukotiin omaohjaajuudesta. Opinnäytetyötämme varten tarkoituksenamme on haastatella sekä asukkaita että työntekijöitä siitä mitä omaohjaajuuteen kuuluu. Haastattelut tapahtuisivat tammikuussa 2017 yhden viikon aikana. Toteutustapana on yksilöhaastattelu ja kysymyksiä 4-5 kappaletta. Jokaisella on oikeus olla osallistumatta, mutta toivomme innostusta osallistua haastatteluun.

Haastattelumateriaali tulee olemaan nimetöntä, emmekä raportoinnissa käytä nimi- tai tunnistetietoja. Haastattelumateriaali on täysin luottamuksellista. Emme myöskään itse säilytä allekirjoitettuja lupalomakkeita vaan toimitamme ne Savonet monipalvelukeskuksen johtajalle.

Toivomme, että allekirjoitettu lupalomake toimitetaan meille \_\_\_\_\_ mennessä.

Ystävällisin terveisin

Henna Kosonen ja Raija Martikainen

## Haastattelulupa

---

Asukkaan/työntekijän nimi

Annan Henna Kososelle ja Raija Martikaiselle luvan haastatella itseäni opinnäytetyötä varten:

**Kyllä** \_\_\_\_\_

**Ei** \_\_\_\_\_

---

Aika ja paikka

---

Allekirjoitus/ puolesta



**Terveys**

Lääkärissä käynnit  
Laboratorio käynnit  
Optikolla käynnit  
Reseptien uusinnat

**Hyvinvointi**

Jalkahoito  
Kampaaja/Parturi  
Painonhallinta  
Vaatehuolto  
Vapaa-ajan suunnittelu  
Asukkaan kuulumiset

- ☆ *Omaohjaajan tehtävänä on varata, viedä tieto asukkaalle ja muistuttaa asukasta mm. sovituisista tapaamisista ja lääkäriaajoista.*

**Kirjaaminen**

Minun elämäni suunnitelma, Ehot, Palsut, Toimit, Effica  
Puolivuotis- ja yksivuotissuunnitelmat  
Yhteydenpito läheisiin/ yhteistyötahoihin  
Tavoitteiden laatiminen, arviointi ja tarkistaminen

- ☆ *Omaohjaaja tekee koosteen Efficaan kolmen kuukauden välein ja on tarvittaessa mukana asukasta koskevissa palavereissa ja suunnitelmien tekemisissä.*

**Muut**

Suursiivoukset:

Ikkunanpesut, mattojen tamppaaminen, kaappien pyyhkiminen, kylpyhuoneen pintojen pesut, kaivojen ja hajulukkojen puhdistaminen

Hankinnat:

Vaatteet, huonekalut, käyttötavarat

Raha-asiat

- ☆ *Siivouksen yhteydessä ”omaohjaajalla on vastuu muistaa ja tarkistaa tehtävät toimenpiteet asuntoon tai huoneisiin.” Omaohjaaja on yhteydessä asukkaan raha-asioissa asukkaan edunvalvojaan.*

**Haastattelulomake asukkaille**

1. Mitä omaohjaaja/omaohjaajuus tarkoittaa?
2. Kuka on omaohjaajasi?
3. Mitä teet omaohjaajasi kanssa?
4. Mitä haluaisit tehdä omaohjaajasi kanssa?

## **Haastattelulomake työntekijöille**

1. Kuinka omaohjaajuus näkyy yksikössä?
  
2. Kuinka itse koet omaohjaajuuden?
  
3. Miten omaohjaajuus vaikuttaa työskentelyysi?
  
4. Millaisia tehtäviä omaohjaajalla on?
  
5. Saatko tukea omaohjaajuuteen työyhteisössä?
  - 5.1 Miten?
  
6. Millä tavoin kehität ammatillista osaamistasi?
  
7. Tuetaanko ammattitaidon ylläpitämistä organisaatiossasi?
  - 7.1 Miten?

**Kysymyslomake johtajalle**

1. Mitä omaohjaajuus tarkoittaa sinun mielestäsi? Johtamisen näkökulmasta?
2. Mitä työtehtäviä omaohjaajalle mielestäsi kuuluu?
3. Miten omaohjaajuus näkyy Haaparinteellä?
4. Miten omaohjaajuutta tulisi kehittää eteenpäin Haaparinteellä?

