



”Työ ei ole pelkkää musisointia”
Opas uusille leiriohjaajille -
kehitysvammaisten taideleireille

Minna Hakala

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

”Työ ei ole pelkkää musisointia!”
Opas uusille leiriohjaajille - kehitysvammaisten taideleireille

Minna Hakala
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2020

Minna Hakala

”Työ ei ole pelkkää musisointia”

Opas uusille leiriohjaajille - kehitysvammaisten taideleireille

Vuosi 2020 Sivumäärä 46

Opinnäytetyön aihe nousi esiin työelämän tarpeista. Kesällä 2019 Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön kesäleirien loppuyhteenvedossa selvisi, että leiriohjaajat olisivat kaivanneet jonkinlaista perustietopakettia kehitysvammaisuudesta ennen leirien alkua, sillä valtaosalla ei ollut kokemusta kehitysvammaisten kanssa työskentelystä eikä heillä ollut koulutusta kehitysvammatyöhön.

Tavoitteena on ollut koota tiivis ja helppolukuinen opas kesäleirien ohjaajille, joka perehdyttää heidät asiakasryhmään, tulevaan kesätyöhön ja selventää käytännön asioiden työnjakoa. Leiriohjaajille suunnattu opas on Uudenmaan Vammaispalvelusäätiölle ensimmäinen kirjallinen materiaali, joka organisaatiolla on jatkossa antaa leiriohjaajille.

Opinnäytetyö on muodoltaan toiminnallinen opinnäytetyö, joka toteutettiin Jämsän ja Mannisen (2000) tuotekehitysprosessia hyväksi käyttäen. Tuotekehitysprosessissa voidaan erottaa viisi vaihetta: kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja viimeistely. Jokaisessa vaiheessa työelämäkumppani oli arvioimassa prosessin etenemistä. Aihealueiden ideoinnissa olivat mukana myös kesän 2019 leiriohjaajat, joilta ideoita kysyttiin kyselylomakkeella.

Lopputuloksena syntyi perehdytysopas, joka kertoo tiivistettynä tietoa kehitysvammaisuudesta, lääkähoidosta, perushoidosta, kommunikoinnista ja levon tärkeydestä. Opas on tallennettu sähköisenä Canva-palveluun, jossa se on muokattavissa työelämäkumppanin toimesta. Canvan kautta oppaan jakaminen onnistuu helposti muun muassa Whatsapp-sovelluksen kautta, jota ohjaajatiimi käyttää viestinnässään.

Työn tilaaja arvioi oppaan olevan selkeä ja helppolukuinen ja pienillä muokkauksilla siitä saa työkalun perehdyttämiseen myös muihin työyksiköihin.

Asiasanat: Kehitysvammaisuus, kommunikointi, ohjaajuus, perehdytys

Minna Hakala

Work is not just about making music - A guide for new camp instructors at summer camps for developmental disabilities.

Year 2020

Pages

46

The topic of this thesis emerged from the needs of working life. In the summer of 2019, the final information summary of the Uusimaa Disability Services Foundation's (UDSF) summer camps revealed that the camp instructors needed some basic information package on developmental disabilities before the camps had actually started, as the majority had no experience working with people with intellectual disabilities and no training in developmental disabilities.

The main aim of the thesis has been to compile a concise and easy-to-read guide for summer camp instructors that will familiarize them with; the client group, future summer work, and clarify the division of labour in practical matters. The guide for camp instructors will be the first written material the UDSF organization has provided for camp instructors.

The thesis is a functional one, which was assisted by using the product development process of Jämsä and Manninen (2000). Five stages can be distinguished in the product development process; identification of development needs, ideation, product sketching, development and finishing. At each stage, the working partner was reappraising the progress of the process. The summer 2019 camp instructors were also involved in the ideation of the topic areas, and they were asked for ideas with a questionnaire.

The result was an orientation guide that summarizes information about; developmental disability, medication, basic care, communication, and the importance of rest. The guide has been stored electronically on the Canva service, where it can be edited by a work partner. It is easy to share the guide through Canva, (for example in Whatsapp), which is the main tool that the instructor team uses to communicate.

The client thinks that the guide is clear and easy to read, and with small modifications it can be used as a familiarization tool with other work units as well.

Keywords: Developmental disability, communication, guidance, orientation

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön lähtökohdat.....	7
2.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	7
2.2	Työelämäkumppanin esittely.....	7
3	Perehdyttämisen tavoitteet ja lainsäädäntö.....	8
3.1	Perehdyttämisen hyödyt.....	8
3.2	Perehdyttämisen työvälineet.....	9
4	Ohjaajuudesta - ohjaukseen.....	10
5	Kehitysvammaisuus.....	11
5.1	Kehitysvammaisuuden syyt.....	11
5.2	Käyttäytymisfenotyytit.....	12
5.3	Käyttöoire.....	13
6	Kommunikointi.....	14
7	Oppaan tekeminen tuotekehitysprosessin mukaisesti.....	15
7.1	Kehittämistarpeen tunnistaminen.....	16
7.2	Oppaan ideointi.....	16
7.3	Oppaan luonnostelu.....	17
7.4	Oppaan kehittäminen.....	19
7.5	Oppaan viimeistely ja arviointi.....	20
8	Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys.....	21
9	Pohdinta.....	21
	Lähteet.....	24
	Liitteet.....	28

1 Johdanto

Vammaistyöhön tarvitaan ammattitaitoisia ja motivoituneita ammattilaisia. Alalla on tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka vaativat työhön liittyvien mielikuvien päivittämistä nykypäivään. Tästä syystä Kehitysvammaliitto ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL) käynnistivät koko vuoden 2020 kestävä kampanjan, jonka kautta vammaistyötä tehdään tutuksi etenkin nuorille. Värikäs vammaistyö -kampanjan tavoitteena on, että vammaistyön arvostus kasvaa ja alalle koulutettavien määrä lisääntyy. (Värikäs vammaistyö 2020.)

Sain itse mahdollisuuden tutustua vammaistyöhön kesällä 2019, jolloin minut valittiin leiriohjaajaksi Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön järjestämille kehitysvammaisten taideleireille. Minulla ei ollut minkäänlaista kokemusta vammaistyöstä, enkä ollut kokemattomuuteni kanssa yksin, sillä valtaosa ohjaajista oli kanssani samalla viivalla. Mielikuva, joka meille kullekin oli syntynyt musiikkipainotteisista leireistä, joissa tanssittaisiin ja luotaisiin taidetta kuvataiteen keinoin, ryvetyi heti ensimmäisen leiriviikon aikana, jolloin vastassa olikin leiriläisten kuivitusta, jolla tarkoitetaan vaippojen vaihtoa. Tämän lisäksi työ piti sisällään paljon muuta perushoidollista tehtävää. Tuon kesän aikana syntyi ajatus perehdyttämispoppaasta, joka tarjoaisi perustietoa kehitysvammaisuudesta ja tilanteista, joihin leiriohjaajat kesän aikana joutuivat.

Tein opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyönä. Lopputuloksena opas, jonka toteutin tuotekehitysprosessia mukailen. Opas on suunnattu Karjalohjan Pukkilan kehitysvammaisten taideleirien ohjaajille, mutta se on osin käyttökelpoinen missä tahansa heidän yksikössä, jossa uusi työntekijä kohtaa ensikertaa kehitysvammaisia.

Työelämäkumppanina toimi Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö, jonka käyttöön opas jää. Oppaan sisältö laadittiin ideoiden yhdessä työelämäkumppanin edustajan kanssa. Aiheita oppaaseen kysyttiin myös kesän 2019 leiriohjaajilta, joihin olin yhteydessä sähköpostitse. Itse leirillä ohjaajana olleena peilasin myös omia ohjaajakokemuksia, unohtamatta alan kirjallisuutta. Opas tallennetaan Canva-ohjelmaan, jossa se on muokattavissa, kun työelämäkumppani haluaa muuttaa tai päivittää oppaan sisältöä.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa kerron kehitysvammaisuudesta ja yleisimmistä käyttäytymisfenotyypeistä, perehdyttämisestä sekä ohjaajuudesta. Kuvaan opinnäytetyössäni myös oppaan valmistamisen prosessin sekä oppaan arvioinnin ja lopuksi pohdin koko prosessia.

Liitteenä opinnäytetyössäni on Uudenmaan Vammaispalvelusäätiölle valmistamani oppaan sisällysluettelo ja kyselylomake, jonka lähetin kesän 2019 leiriohjaajille.

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

Kesällä 2019 Karjalohjan Pukkilassa järjestettävien Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön leirien ohjaajille suunnatussa loppuyhteenvedossa kävi selväksi, että valtaosa ohjaajista ei tiennyt millaista työtä tulee kesän aikana tekemään, eikä ohjaajilla ollut kokemusta työskentelystä kehitysvammaisten kanssa, jonka vuoksi moni asia tuli yllätyksenä leirien alkaessa. Leiriohjaajille ei ole aikaisemmin ollut antaa minkäänlaista aiheeseen perehdyttävää aineistoa, jonka vuoksi syntyi ajatus oppaasta, jossa olisi perustietoa kehitysvammaisuudesta ja niistä asioista, joita ohjaajat tulevat leireillä kohtaamaan.

Ohjaajille järjestetään ennen leirien alkua perehdyttämisviikonloppu, jossa suuri osa ajasta menee käytännön asioiden, kuten työsopimusten ja tuntityölistojen läpikäymiseen. Siksi oppaaseen suunniteltiin myös osio näille asioille, jotta asiakasryhmästä keskusteluun jäisi enemmän aikaa.

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tavoitteenani oli luoda selkeä, tiivis ja kokemusasiantuntijamainen opas leiriohjaajille, jotka tulevat Karjalohjan Pukkilaan taideleireille kesätöihin. Työelämäkumppani toivoi oppaan olevan tiivis, nuorekas ja kokemusasiantuntijamainen ja että teksti, jota oppaassa käytetään, on puhekieltä. Oppaan tarkoitus on antaa perustietoa kehitysvammaisuudesta ennen leirien alkua, mutta myös herättää sekä ajatuksia että kysymyksiä, joita ohjaajat voivat käydä läpi ohjaajien ensitapaamisessa, perehdyttämisviikonloppuna ennen leirien alkamista.

Tarkoitukseni oli rakentaa opas, joka olisi pienellä muokkauksella käyttökelpoinen missä tahansa työelämäkumppanin yksikössä, jossa uusi työntekijä kohtaa ensikertaa kehitysvammaisia.

2.2 Työelämäkumppanin esittely

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö tuottaa asumispalveluita, työ- ja päivätoimintaa, työllistymis- ja kuntoutuspalveluita sekä loma ja leiritoimintaa kehitysvammaisille ja osatyökykyisille henkilöille. Asumispalvelua on tarjolla Tuusulassa, Mäntsälässä, Loviisassa sekä Lohjalla. (Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö N.d.)

Teemoitettu leiritoiminta järjestetään Karjalohjalla, Pukkilan kartanossa. Kesän leirien ajankohta sijoittuu toukokuusta elokuuhun. Leirien teemoina on musiikki, kuvataide ja tanssi. Leirit kestävät neljästä viiteen päivää ja pitävät leiriohjelman lisäksi sisällään ympärivuorokautisen huolenpidon, täysihoidon sekä ryhmävuokituksen. (Loma- ja leiriopas 2020.)

3 Perehdyttämisen tavoitteet ja lainsäädäntö

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä asioita, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa ja sen tavat, tutustuu työyhteisöön ja oppii ymmärtämään odotukset, jotka liittyvät työhön (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdytys antaa työntekijälle mielikuvan organisaatiosta ja hyvin onnistuessaan työntekijä kykenee jo varhain keskittymään huolellisesti omaan työhönsä ja koko organisaation toimintaan (Surakka & Laine 2011, 152-153).

Hyppäsen (2013, 217) mukaan perehdyttämisen tavoitteena on tarjota työntekijälle sellaiset valmiudet, joilla työntekijä voi onnistuneesti toteuttaa työtehtävää, johon hänet on palkattu. Aaltonen (2018, 8-13) tarkastelee puolestaan perehdyttämisen tavoitteita organisaatio-, työyhteisö- ja yksilötason kautta. Organisaatiotasolla perehdyttämisen tavoite on tehokkuuteen ja laadukkaaseen työhön pyrkivä työntekijä, jonka tulosten avulla organisaation liiketoiminta kasvaa haluttuun suuntaan. Työyhteisötasolla tavoitteena on auttaa uutta työntekijää sisäistämään organisaation työkäytännöt ja arvot, rohkaisten samalla työntekijää tuomaan esiin omia tulkintoja, joiden avulla työyhteisön on mahdollista kehittää itseään eteenpäin. Yksilötasolla tavoitteena on perehdyttää työntekijä niin, että hän pystyy käyttämään oppimaansa arjen työtehtävissä.

Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle perehdytyksen organisaation toimintatapoihin. Työturvallisuuslain 14§ velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työssä käytössä oleviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä työtapojen turvallisuuteen ennen työn aloittamista tai niiden muuttuessa. Työturvallisuuslain 31§ velvoittaa puolestaan työnantajan järjestämään työn lomaan taukoja, jotka mahdollistavat lyhytaikaisen poistumisen työpaikalta, jos työ on yhtäjaksoisesti vaativaa tai kuormittavaa työtä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työsopimuslain 1§ velvoittaa työnantajan mahdollistamaan työntekijän kehittymisen kykyjensä mukaan edetäkseen työurallaan. Laki säätelee myös työnantajan vastuun siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään myös silloin, kun organisaation toiminta, tehtävä työ tai työmenetelmät muuttuvat tai kehittyvät. (Työsopimuslaki 55/2001.) Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 15 § velvoittaa puolestaan työnantajan antamaan uudelle työntekijälle tarpeelliset tiedot organisaatioon perehtymiseksi (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007).

3.1 Perehdyttämisen hyödyt

Uusi työntekijä hyötyy hyvästä perehdytyksestä oppimalla työtehtävät nopeasti ja tehden ne alusta alkaen oikein. Näin mahdollisten virheiden määrä vähenee ja työaika säästyy. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20.) Organisaatiotasolla hyvällä perehdytyksellä voidaan luoda mielikuvaa yhtiöstä ja sitouttaa työntekijä paremmin työyhteisöön. Hyvä perehdytys on myös taloudellisesti kannattavaa. (Surakka & Laine 2011, 152.)

Uudenmaan Vammaispalvelusäätöille uuden oppaan valmistuminen luo hyvän organisaatiokuvan muodostumisen, joka on yksi tavoitteellinen hyötynäkökohta. Hyvällä perehdyttämällä on myös vaikutus ohjaajien motivaatioon, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Seuraavassa käyn läpi uuden työntekijän perehdyttämisen hyötyjä tarkemmin sekä leiriohjaajien, leiriläisten että Uudenmaan Vammaispalvelusäätöiden kannalta.

Hyödyt leiriohjaajille: hyvän perehdytyksen avulla leiriohjaajat saavat paremman kokonaiskuvan työnantajasta, työnkuvasta ja asiakasryhmästä, joka mahdollistaa onnistuneisiin työkokemuksiin ja antaa valmiudet kehittyä työssä, jaksaa työn raskautta ja ylläpitää työmotivaatiota. Leiriohjaaja voi paremmin, kun hän oppii, huomaa osaavansa ja pääsee osoittamaan taitojaan ja vahvuuksiaan ja ymmärtää myös sen, mikä vaikutus riittävällä levolla on työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Hyvin perehdytetty ohjaaja kokee paremmin olevansa osa työyhteisöä ja tuntee, että häntä tarvitaan leirien päämäärän saavuttamiseksi. Hyvällä perehdytyksellä mahdollistetaan sujuva ja turvallinen työ, vaaratilanteiden ennakoiminen ja tapaturmien ennaltaehkäisy, jolloin työn laatu ja lopputulos paranee.

Hyödyt leiriläisille: hyvällä ohjaajien perehdytyksellä turvataan leiriläisten osallistuminen leirillä. Virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrä vähenee ja se parantaa leirien laatua ja asiakastyytyväisyyttä.

Uudenmaan Vammaispalvelusäätöille: hyvällä perehdytyksellä turvataan leiritoiminnan sujuvuus ja laadukkuus. Hyvä perehdytys mahdollistaa työn kokonaisuuden hahmottamiseen ja sitouttaa leiriohjaajan työhönsä paremmin. Hyvä perehdytys antaa positiivisen kuvan työnantajasta ja vaikuttaa koko organisaation maineeseen haluttuna työpaikkana. Parhaimmassa tapauksessa tämä näkyy kiinnostuksena vammaistyötä kohtaan. Hyvin hoidetulla perehdytyksellä Uudenmaan Vammaispalvelusäätö pystyy vaikuttamaan siihen, millainen mielikuva koko organisaatiosta syntyy.

3.2 Perehdyttämisen työvälineet

Perehdyttämiseen suunniteltu aineisto kannattaa pitää mahdollisimman vähäisenä. Aineiston tulee olla helposti käytettävissä ja sen päivittämisen vastuu tulee ratkaista ja kohdentaa jo suunnitteluvaiheessa. Ennen varsinaista perehdytystä, uudelle työntekijälle voi antaa luettavaksi jo olemassa olevaa materiaalia organisaatiosta, kuten pohjapiirustus, työturvallisuusohje ja organisaation vuosikertomus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206; Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdyttämismateriaalin tekeminen vie aikaa, mutta se maksaa itsensä takaisin uuden työntekijän perehdyttämävaiheessa. Materiaali voi olla tervetuloa taloon -opas, perehdyttämiskansio tai esimerkiksi työohje. Materiaalia tehdessä tulee sopia, kuka tarkistaa materiaalin, jotta se on ajassa kiinni ja kuinka usein tarkistus tehdään. (Perehdyttämisen suunnittelu 2010, 7, 10.) Hyvä perehdyttäminen edellyttää perehdyttämissuunnitelman ja -aineiston perehdytykseen. Myös uuden työntekijän tulisi itse olla aktiivinen alusta alkaen. Perehdytys

on jatkuva prosessi, joka on tarpeellista aina, kun toimenkuva tai työmenetelmät muuttuvat. (Hyvä työura alkaa perehdytyksestä.)

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön kesäleirien ohjaajat perehdytetään ennen leirien alkua viikonlopun aikana. Aikaisemmin perehdyttämisviikonloppu on pitänyt sisällään tutustumisen leiripaikkaan ja toisiin ohjaajiin sekä paloturvallisuusasioihin, joita harjoitellaan paikallisen vapaapalokunnan ohjaajien voimin. Itse asiakasryhmästä keskusteluun ja muihin käytännön harjoituksiin ei ole ollut aikaa, eikä minkäänlaista kirjallista perehdytysmateriaalia ole ollut käytössä. Uusi opas otetaan välittömästi käyttöön ja sen päivityksestä vastaa leiritoiminnan esimies.

4 Ohjaajuudesta - ohjaukseen

Ohjaajuuden määrittely merkitsee toiselle kaiken kattavaa kasvattajan roolia ja toiselle taas ohjaushetken vetämistä. Kumpikaan määrittely ei ole väärä. Yhteistä näillä määrittelyillä on ohjaajuuden peruselementit, joihin kuuluu muun muassa itsetuntemus, yksilö- ja ryhmäohjaamistaidot, taito kohdata erilaisia ihmisiä, suunnittelukyky, vuorovaikutustaidot ja kyky arvioida omaa toimintaa. (Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010, 7-8.)

Kokemattoman ohjaajan tapa tehdä töitä perustuu opiskelun kautta hankittuun tietoperustaan (Marttila, Pokki & Talvitie-Kella 2008, 34). Kokemuksen karttuessa ohjaaja rakentaa oman roolinsa olla ohjaajana, johon vaikuttaa vahvasti myös se, millainen hän on persoonana ja miten hän käyttää persoonaansa työvälineenä. Ohjaajan tärkein tehtävä on luoda ryhmään kannustava ilmapiiri ja turvallisuuden tunne. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27.) Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Vesterbacka (2010, 73) toteavat puolestaan, että ohjaajan taidoista tärkein on itsetuntemuksen kehittäminen, jonka avulla omien tunteiden tunnistaminen ja tietäminen helpottaa ryhmässä vallitsevan tunnetilan tunnistamista. Näin ohjaaja löytää helpommin kuhunkin tilanteeseen sopivan ohjaustavan.

Ohjaus on vuorovaikutusta, jossa ohjaaja kohtaa joukon ihmisiä, joilla on erilaisia taitoja, tietoja, tunteita ja reaktioita. ”Ohjauksen ilo, arvokkuus ja palkitsevuus kumpuavat aina samasta lähteestä: kunnioittavasta yhteistyöhön perustuvasta suhteesta ohjattavan kanssa ja etuoikeudesta saada olla mukana, kun toinen ihminen käy läpi vaativaa ja palkitsevaa oppimis- ja työskentelyprosessia ja tulee sen myötä hieman enemmän toimijaksi, osalliseksi ja omaksi itsekseen.” (Vehviläinen 2014, 6-7.)

5 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuudella tarkoitetaan yksilön vaikeutta oppia tai ymmärtää uusia asioita. Kehitysvamma voi rajoittaa yksilön elämää vain vähän tai vastaavasti paljon. Jokaisella meistä on vahvuuksia ja heikkouksia, mutta kehitysvamman omaavilla nämä haasteet saattavat olla suurempia. Kehitysvamman aste vaihtelee aina vaikeasta lievempään vaikeuteen oppia ja sisäistää uusia asioita. (Mitä kehitysvammaisuus on? 2018.)

Suomessa käytetään Maailman terveysjärjestön (WHO) ICD-10 -tautiluokitusta, jossa kehitysvammaisuus määritellään seuraavasti: ”Älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa mielen kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Heikosti kehittyneitä ovat erityisesti kehitysiässä ilmaantuvat taidot eli yleiseen älykkyytasoon vaikuttavat älylliset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset kyvyt. Älylliseen kehitysvammaisuuteen saattaa liittyä tai olla liittymättä mitä tahansa muita henkisiä tai ruumiillisia häiriöitä.” (Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017.)

Kehitysvammaisuuden vaikeusaste luokitellaan neljään eri asteeseen: lievään, keskivaikeaan, vaikeaan sekä syvään kehitysvammaan. Kaikista vaikeimmin kehitysvammaisia ja monivammaisia henkilöitä on tästä ryhmästä 5-10 prosenttia. Heistä käytetään nimitystä ”Profound Multiple Disabilities” PMD. (Mitä kehitysvammaisuus on? 2018.) Näissä vaikeammissa kehitysvammoissa on usein myös joku liitännäissairaus kuten epilepsia, Alzheimerin tauti, erilaiset aistivammat sekä autismin kirjon häiriöt. Itse kehitysvammaisuuden vaikeusasteen arvioinnissa ja diagnoosissa käytetään erilaisia mittareita, kuten älykkyytstestejä että sosiaalisen kyvyn mittareita. Moniammatillinen yhteistyö on ehdotonta kehitysvammaisuuden diagnosoinnissa, ja itse diagnoosi tulisi myös aina suhteuttaa nykyhetkeen. Tämä siitä syystä, että kuntoutus ja sosiaalinen kanssakäyminen usein johtaa parempiin tuloksiin. (Lääketieteellinen näkökulma 2017.)

5.1 Kehitysvammaisuuden syyt

Kehitysvammaisuuden syntymisen taustalla on useita tekijöitä. Useimmiten kumminkin kehitysvammaisuus johtuu perinnöllisistä tekijöistä tai raskausajan ongelmista. Tästä esimerkkinä hapen puute synnytyksen yhteydessä tai synnytyksen aikana tulevat aivovauriot. Perinnöllisissä tekijöissä on taas kyse yleensä kromosomipoikkeavuudesta. Lapsuusiän sairaudet tai onnettomuudet voivat olla myös kehitysvammaisuuden taustalla. Äidin raskauden aikainen päihitteiden käyttö tai infektio saattavat myös vaurioittaa sikiötä, ja pahimmillaan johtaa itse kehitysvammaisuuden syntyyn. Joissain tapauksissa kehitysvammaisuus todetaan heti syntymän jälkeen, mutta usein kehitysvamma tulee ilmi vasta ensimmäisten elinvuosien aikana. Aina syytä kehitysvammaisuuden taustalle ei kumminkaan löydy; jopa 30 prosenttia vaikeiden ja 50 prosenttia lievien kehitysvammojen syistä jää tuntemattomaksi. Kumminkin geenitutkimus on edistynyt nykypäivänä, ja on löydetty yhä enemmän geneettisiä syitä kehitysvammaisuuden syntyyn. (Kehitysvammaisuuden syyt 2017.)

Useimmiten lievässä kehitysvammassa tarvitaan apua vain tietyissä osa-alueissa, kun taas vaikeammassa kehitysvammassa on avun tarve jatkuvaa (Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017). Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön leiriläisten avuntarve vaihtelee vammaisuuden mukaan. Osa tarvitsee vahvan perushoidon vuodepesuista - syöttämiseen, osa ainoastaan suuhygienian ohjaamisesta - lääkehoitoon. Perushoidolla tarkoitetaan henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtimista, johon kuuluvat ihon, suun, silmien, hiusten, parran ja kynsien hoito. Perushoito vaatii ennen kaikkea suurta hienotunteisuutta asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. (Kangas 2010, 436.) Lääkehoito on yksi merkittävä ja keskeinen osa kokonaisvaltaista hoitoa. Lääkehoidolla pyritään parantamaan sairautta, hidastaa sairauden etenemistä, lievittää sairauden oireita sekä ehkäistä sairauksia. Turvallinen lääkehoito pitää sisällään kaksi osa-aluetta: lääketurvallisuus ja lääkitysturvallisuus. (Lääkehoidon turvallisuus N.d.) Lääkityksestä päättää lääkäri ja hoitotyöntekijä vastaa lääkehoidon toteutumisesta, johon vaaditaan lääkehoidon koulutus. Työnantaja päättää puolestaan hoitotyöntekijöiden tehtävänjaon ja huolehtii siitä, että työpaikalla on aina riittävästi lääkehoitoon koulutettua henkilökuntaa. (Lääkehoidon toteuttaminen 2020.)

5.2 Käyttäytymisfenotyypit

Moniin kehitysvammaoireyhtymiin liittyy tietty käyttäytymisfenotyyppi, jolla tarkoitetaan oireyhtymään liittyvää kasvanutta todennäköisyyttä tietynlaiselle käyttäytymiselle, persoonallisuudelle ja älyllisten toimintojen ominaisuudelle. Fenotyypin tunteminen auttaa ymmärtämään kehitysvammaisen käyttäytymistä ja helpottaa psyykkisten oireiden tunnistamista. (Koskentausta 2009, 4365-4370). Yleisimpiä oireyhtymiä ovat: Downin oireyhtymä, Catch 22-oireyhtymä, Fragiili X-oireyhtymä, Williamsin oireyhtymä, Prader-Willin oireyhtymä, Cornelia de Langen oireyhtymä sekä Smith-Magenisin oireyhtymä. (Aaltonen & Arvio 2011, 158.) Seuraavassa avaan yleisimpiä käyttäytymisfenotyyppisiä hieman tarkemmin.

Catch 22 -oireyhtymään liittyy suurentunut psyykkisten häiriöiden riski. Aikuisiässä tässä oireyhtymässä voi kehittyä lisääntyvässä määrin ahdistus- ja masennusoireita. Aggressiivisuus on vähäistä. Tyypillisiä ulkoisia piirteitä ovat poikkeavat kasvopiirteet ja suulakihalkio. Kehitysvammaisen kommunikaatio on poikkeavaa. Hänen puheäänensä on monotoninen ja siinä on nasaalinen sointu. Tyypillisiä oireita ovat myös impulsiivisuus ja totisuus. (Aaltonen & Arvio 2011, 160; Koskentausta 2009, 4367.)

Cornelia de Lange -oireyhtymään liittyy itsetuhoista käytöstä ja aggressiota, joka saattaa esiintyä huutona, raivokohtauksina ja itsensä sekä muiden lyömisenä. Tyypillistä on myös autistiset piirteet, hyperaktiivisuus ja korkea kipukynnys. Ulkoisista piirteistä mainittakoon poikkeavat kasvopiirteet, pienikasvuisuus sekä raaja-anomaliat, jolla tarkoitetaan poikkeavuutta tai epämuodostumaa raajassa. (Aaltonen & Arvio 2011, 163; Koskentausta 2009, 4368; Dysmelia 2007.)

Down-oireyhtymään liittyy vähemmän vakavia mielenterveyshäiriöitä ja käytösongelmia kuin muihin oireyhtymiin. Nuoruus- ja aikuisiässä saattaa esiintyä lisääntyvässä määrin ahdistuneisuutta ja taipumusta vetäytymiseen. Depressio on henkilöillä, joilla on Downin oireyhtymä 2-3 kertaa yleisempää kuin muissa oireyhtymissä. Depressio voi ilmetä ruokahaluttomuutena, itkuisuutena, takertumisena ja esimerkiksi mielialan vaihteluina. (Aaltonen & Arvio 2011, 158; Koskentausta 2009, 4366.)

Fragiili X eli Frax-oireyhtymä periytyy X-kromosomeissa ja näin ollen oireet tulevat selvemmin esiin pojilla, joilla kehitysvamman aste vaihtelee lievistä vaikeaan. Tyttöillä oireyhtymä esiintyy oppimisvaikeuksina ja lievänä älyllisenä kehitysvammana. Ahdistuneisuus ilmenee sosiaalisissa tilanteissa, joihin liittyy arkuutta ja katsekontaktin välttelyä. Stereotyyppisenä toimintana oireyhtymässä on käsien räpyttely, puheen toisto, käsien yhteen lyöminen tai käden pureminen. (Aaltonen & Arvio 2011, 162; Koskentausta 2009, 4367.)

Prader-Willi-henkilöt ovat pääsääntöisesti hyvin ystävällisiä ja yhteistyökykyisiä. Pituuskasvu loppuu aikaisin. Miehet ovat keskimäärin 155 cm ja naiset 148 cm pituisia. Monilla saattaa olla poikkeuksellinen lämmönsäätely, joka näkyy siten, että kesällä Prader-Willi-henkilöt haluavat pukeutua lämpimästi ja talvella puolestaan kevyesti. Kipukynnys voi olla hyvin korkea. Tyypillistä tässä oireyhtymässä on ylipaino, koska ruokahalu on rajaton. Aggressiivisuus liittyy usein niihin, jotka estävät ruuan saannin. Yli 90 prosenttia Prader-Willi-henkilöistä nyppii tai raapii itseään. (Aaltonen & Arvio 2011, 81, 163-164; Koskentausta 2009, 4368.)

Williamsin oireyhtymässä ominaista ovat tyypilliset kasvonpiirteet, pienikasvuisuus sekä tuki- ja liikuntaelinoireet. Ystävällisyys, sosiaalisuus ja välittömyys ovat myös oireyhtymän tunnusmerkkejä. Williams-henkilöt haluavat esiintyä ja ovat musikaalisia, mutta osa heistä kärsii ääniherkkyydestä. Heidän toimintakykensä saatetaan yliarvioida, jonka vuoksi heiltä saatetaan vaatia liian suuria odotuksia suoritustasoon nähden, jolloin Williams-henkilöt saattavat ahdistua. (Aaltonen & Arvio 2011, 76, 162; Koskentausta 2009, 4367-4368.)

5.3 Käyttöoire

Kun yksilöön tai ympäristöön kohdistuu ei toivottua tai häiritsevää käyttäytymistä, puhutaan käyttöoireesta, joka voi ilmetä aggressiivisuutena tai itsetuhoisena käyttäytymisenä (Aaltonen & Arvio 2011, 140). Kehitysvammaisen käyttöoireen taustalta voi löytyä hyvin erilaisia syitä, jonka vuoksi onkin tärkeää erottaa, onko kyse mielenterveyden häiriöstä vai löytyykö haastavalle käyttäytymiselle muita syitä. Käyttöoireen taustalla voi olla myös käyttäytymisfenotyyppille ominainen piirre. Haastavan käyttäytymisen syntyy saattaa vaikuttaa myös kommunikation ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmat tai ryhmätilanteissa syntyneet epäselvyydet, aistien ali- tai yliherkkyys, fyysiset vaivat tai väärät käyttäytymismallit, jolla tarkoitetaan sitä, että henkilö on oppinut saamaan käytöshäiriöllä tahtonsa läpi. (Haastava käyttäytyminen 2017; Tietoa kehitysvammaisten mielenterveydestä.)

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön järjestämällä taideleireillä haastavaa käyttäytymistä ilmenee aika ajoin ja ne leiriläiset, joilla on käytösoireita, tiedetään jo leirin alkaessa. Tilanteet saattavat eskaloitua nopeasti ja siksi haastavasti käyttäytyvillä leiriläisillä on niin sanottu oma ohjaaja, jonka tulee puuttua häiriökäyttäytymiseen välittömästi, ettei leiriläinen vahingoita itseään tai muita leiriläisiä.

6 Kommunikointi

Puhe on ihmisen ensisijainen kommunikointikeino. Kyky puhua voi kuitenkin erinäisistä syistä jäädä kehittymättä tai puhekyvyyn voi menettää kokonaan tai osittain. Tällöin puheen tuke-
miseksi voidaan käyttää puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikointia, josta käytetään kansainvälisesti yleiskäsitettä Augmentative and Alternative Communication (AAC). Kommunikointi koostuu tiedostetuista ja tiedostamattomista viesteistä. Tiedostamattomiin, sanattomiin viestintäkeinoihin luetaan muun muassa eleet, ilmeet ja katse. (Huuhtanen 2011, 8, 12.) Seuraavassa kerron yleisimmistä puhetta tukevista ja korvaavista kommunikointimenetelmistä, joita Pukkilan kesäleireillä käytetään. Menetelmät ovat: selkokieli, aakkostaulu, tuki-
viittomat ja kuvakommunikointi.

Selkokielellä tarkoitetaan suomen kielen yksinkertaistettua muotoa, jossa kieli muutetaan sisällöltään ja rakenteeltaan sekä sanastoltaan yksinkertaisemmaksi ymmärtää. Selkokieli on tarkoitettu henkilöille, joilla on vaikeuksia lukemisen ymmärtämisen kanssa sekä niille, joilla on vaikeuksia ymmärtää normaalisti käytettävää yleiskieltä. (Selkokieli 2018.) Pukkilan kesäleireillä selkokieli kuuluu joka aamu aamupiirissä, kun koko leirin väki kuuntelee tuoreimmat Ylen selkouutiset, jotka löytyvät Yle Areenasta, joka on Yleisradion tarjoama suoratoistopalvelu, jossa on radio- ja televisio-ohjelmia. Palvelun kautta voi katsoa myös suoria lähetyksiä. (Mikä on Yle Areena? 2019).

Aakkostaulun avulla sanat tuotetaan kirjain kirjaimelta käyttämättä kynää tai näppäimistöä. Paperisen aakkostaulun kirjaimia osoitetaan kirjain kirjaimelta kädellä, otsatikulla tai suussa olevalla puikolla. Jos aakkostaulu on tulostettu kalvolle, on sitä mahdollista käyttää katseella. (Aakkostaulun käyttö 2020; Siriuksen alla 2020). Aakkostaulun käyttö edellyttää käyttäjältä taidon muodostaa kirjaimista sanoja. Aakkostaulua käyttävät esimerkiksi henkilöt, joiden puheen tuotto on epäselvää. Aakkostaulujen kirjainten järjestys on joko aakkosjärjestys, yleisyysjärjestys - millä tarkoitetaan sitä, että kirjainten järjestys muodostuu suomen kielessä käytettävien kirjainten yleisyyden mukaan. Lisäksi käytetään qwertyjärjestystä, jolla tarkoitetaan tavanomaista näppäimistöjärjestystä. (Kommunikointitaulut ja -kansiot N.d.)

Kun puheen kehityksessä on viivästymistä, tulisi kommunikointiin sisällyttää aina tukiviittomat. Viittomista voi tulla myös pysyvä kielellinen kommunikointikeino, jos puheen

erityisvaikeudet ovat laajat (Viittomat 2020). Tukiviittomat eivät ole varsinaista viittoma-kieltä vaan yksittäisiä, viittomakielestä lainattuja viittomia. Puheen aikana lauseesta viitotaan vain keskeisimmät sanat. Viittomia käytetään muun muassa opettaessa autismikirjon henkilöitä, vaikka he käyttävätkin usein kuvia paremmin, kuin viittomia (Viittominen vahvistaa puhetta 2020). Myös henkilöt, joilla on vaikeuksia lukemisen ja kirjoittamisen kanssa, voivat hyötyä viittomien käytöstä. (Sume 2018, 310.) Viittomien käyttö mahdollistaa sosiaalista osallistumista ja lisää toiminnallisuutta, joiden kautta koetaan positiivisia onnistumisia ja yhteinen oppimiskokemus. (Huokuniemi 2018). Käytettäessä tukiviittomia on tärkeä muistaa, että viittomien rinnalla käytetään aina puhetta, koska tämä edistää puheen kehitystä. Joillakin vahva puheen kehityksen vaikeus johtaa siihen, että viittomista tulee heille pysyvä kommunikoinnin muoto. (Huuhtanen 2011, 28.) Kuvakommunikoinnilla tarkoitetaan kuvien käyttöä puheen ja/tai sanattoman viestinnän rinnalla. Kun henkilö ei kykene sanallisesti ilmaisemaan asiaa, hän voi kuvaa osoittaen tulla paremmin ymmärretyksi. Kuvalliset sanat kootaan normaaliksi yksittäisiksi kuviksi, kommunikaatiotauluksi tai kansioksi, mutta kuvia käytetään myös puhelaitteissa ja kommunikointiohjelmissa. (Kuvat kommunikoinnissa 2019.) Leirillä kuvia käytetään kuvatessa päivän ohjelmaa leirikeskuksen seinällä olevalla taululla, jossa päivästrukturi, eli päivän kulku ja tapahtumat kerrotaan. Päiväohjelma käydään leiriläisten kanssa yhdessä läpi joka leiriaamu. Usealla leiriläisellä on mukana oma kuvakansio, jota käytetään kommunikoidessa leiriläisen kanssa. Kuvakerronnan ohessa leirillä käytetään myös tukiviittomia.

7 Oppaan tekeminen tuotekehitysprosessin mukaisesti

Koska opinnäytetyöni on toiminnallinen ja olin valmistamassa aivan uutta tuotetta, päätin ottaa tueksi Jämsän ja Mannisen (2000) tuotekehitysprosessin, jonka avulla hahmotin selkeästi suunnan prosessin etenemiseen. Tuotekehitysprosessissa voidaan erottaa viisi vaihetta: kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja viimeistely (Jämsä & Manninen 2000, 28).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelija tuottaa tuotteen, jonka tavoitteena on esimerkiksi käytännön toiminnan ohjeistaminen tai uuden palvelun suunnittelu. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi perehdyttämiskansio, opas tai uusi työtapo. Toiminnallisen opinnäytetyöt jaetaan kahteen pääryhmään: 1. tuotekehittelyyn, jonka lopputuloksena valmistuu uusi tuote 2. kehittämishankkeeseen, jossa kehitetään uusia tapoja toimia. Molemmissa pääryhmissä on tavoitteena valmistaa tuote, joka kehittää toimeksiantajan työtä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotteen kehittämisen vaiheet etenevät toimeksiantajan kanssa, pitäen sisällään muun muassa keskustelua, arviointia ja toiminnan uudelleen suuntaamista. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät itse käytännön toteutus ja toteutuksen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Salonen 2013, 5-6; Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 33.)

Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen, sisältäen itse tuotteen sekä prosessin selvityksen tekemisen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee osoittaa kyky yhdistää ammatillinen teoreettinen tieto ja sen tuntemus ja täten raportin tulee aina sisältää myös tietoperusta, jonka kautta tarkastellaan opinnäytetyön aihetta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 41-42.)

Salonen, Eloranta, Hautala ja Kinos (2017, 6-15) toteavat, että korkeakoulutetun kehittämissaaminen ja innovatiivisuus ovat merkittäviä ja arvostettuja edellytyksiä työelämässä. Aiidossa työelämäyhteistyössä tehtävät projektit vahvistavat näitä ominaisuuksia, jotka ovat tärkeä osa ammatillista osaamista.

7.1 Kehittämistarpeen tunnistaminen

Jämsän ja Mannisen (2000, 32) mukaan sosiaali- ja terveysalalla kehittämistarpeita syntyy asiakkaiden terveystarpeista, muutoksista, jotka syntyvät yhteiskunnallisista päätöksistä, uusituvasta tiedosta sekä ymmärryksestä, joka liittyy toiminnan tavoitteisiin. Ajatus leiriohjaajien infopakettista syntyi loppukesällä 2019, kun Uudenmaan Vammaispalvelusäätien kesäleirit lähenivät loppuaan ja ohjaajat antoivat palautteen työnantajalle. Moni koki, että kesätyö toi tullessaan monta yllätystä, jotka johtuivat silkasta tietämättömyydestä kehitysvammaisuudesta. Leiriohjaajat kokoontuvat noin kuukausi ennen leirien alkamista Karjalohjalle Pukkilan kartanon leirimaisemiin tutustumaan sekä toisiinsa että leiripuitteisiin ja suunnittelemaan leiriohjelmaa. Unohtamatta jää itse leiriläiset eli kohderyhmä, heidän erityisyytensä ja tarpeensa. Lokakuussa 2019 työelämäkumppanin edustaja Uudenmaan Vammaispalvelusäätöstä otti minuun yhteyttä kysyen mahdollisuutta yhteistyöhön, jossa toteuttaisin tuleville leiriop-paille perehdytysoppaan leirityöhön. Oppaan tarkoitus on avata ohjaajille kehitysvammaisuutta ja sitä, miten heidän kanssaan tulee toimia ja kommunikoida, jotta leirielämä sujuu kesän ensimmäisestä leiristä alkaen vaivattomammin.

7.2 Oppaan ideointi

Kun varmuus kehittämistarpeesta on saatu, käynnistyy ideointiprosessi. Tämä vaihe saattaa olla lyhyt, jos kyseessä on jo olemassa olevan tuotteen uudistaminen. Jos tuote on uusi, ratkaisua etsitään esimerkiksi keräämällä palautetta. Ideoinnin arvioijina toimivat kehitystarpeen kehittäjät itse. Arviointia on hyvä pyytää myös kehittämistyön toimeksiantajalta. (Jämsä & Manninen 2000, 35, 38.)

Aloitimme ideoinnin yhdessä aivoriihen omaisesti työelämäkumppanin kanssa paikan päällä Pukkilassa, Karjalohjalla. Aivoriihen tavoitteena on luoda suuri määrä tuoreita ajatuksia. Periaatteena aivoriihessä on, että ajatusten määrä tuottaa laadun, sillä runsas ideoiden määrä mahdollistaa toteuttamiskelpoisia ideoita. (Aivoriihi N.d.) Tämänkaltainen innovaatioprosessi on tarpeen erityisesti silloin, kun ideoitavan tuotteen tarpeellisuutta ja ominaisuutta ei ole rajattu (Jämsä & Manninen 2000, 38-39).

Ideointitapaamisessa laadimme työelämäkumppanin edustajan kanssa listan asioista, joita oppaassa voisi olla. Työn tilaaja toivoi, että opas tehtäisiin ”kokemusasiantuntija twistillä”, joka itselläni on. Mahdollisiksi aiheiksi nousivat leirityön sisältö ja vastuut, erilaiset kommunikointimenetelmät, perushoito ja levon tärkeys. Ehdotin, että olisin yhteydessä kesän 2019 leiriohjaajiin kysyen heiltä aihealueita oppaaseen. Työelämäkumppani piti tätä hyvänä ehdotuksena. Rakensimme oppaan yhdessä työelämäkumppanin kanssa siten, että se vastaa tiiviisti ja informatiivisesti seuraaviin kysymyksiin: Mitä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan? Millaisia ovat kehitysvammaisten yleisimmät käyttäytymisfenotyypit? Kenen vastuulla on leiriläisten lääkehoito? Miten tulee toimia, kun leiriläisellä esiintyy haastavaa käyttäytymistä? Mitkä ovat yleisimmät kommunikointitavat, mitä leirillä käytetään? Olin tämän jälkeen sähköpostitse yhteydessä viime kesän 15 leiriohjaajaan, joista 12 vastasi kysymyksiini. Kysymykseni olivat: Mitä kokemattoman leiriohjaajan tulisi tietää ennen leirien alkamista? Miten leireihin kannattaa valmistautua? Millaisista asioista koit itse suurinta tiedon puutetta? Millaiset terveiset haluat lähettää uusille leiriohjaajille? (liite 1)

7.3 Oppaan luonnostelu

Tuotteen luonnostelu alkaa suunnitelmalla, millainen tuote on tarkoitus valmistaa. Tämä vaatii analyysin siitä, mitkä kaikki tekijät ja näkökohdat tulee ottaa huomioon tuotteen suunnittelussa ja valmistamisessa. Laadukas tuote syntyy, kun näistä tekijöistä tehdään synteesi ja ne muokataan tukemaan toisiaan. (Jämsä & Manni 2000, 43.)

Ryhdyimme työelämäkumppanin kanssa luonnostelemaan opasta, mieltien pääasiallisesti ryhmää, jolle opas valmistetaan. Tavoitteenamme oli tässä vaiheessa tarkentaa, mitkä kaikki aihealueet olisivat olennaisia, jotta uudet leiriohjaajat saisivat oppaasta mahdollisimman parhaan hyödyn ja että opas pysyy tiiviinä. Luonnosteluvaiheeseen vaikutti vahvasti myös kesän 2019 leiriohjaajilta saadut vastaukset. Tässä luvussa esittelen kyselyni tuloksia, jotka olen jakanut ohjaajien olemassa olevaan tietoon, joka heillä oli ennen leirien alkua sekä leirien aikana ilmenneisiin tiedon puutteisiin ja kehitysideoihin. Kyselyyn vastanneiden vastaukset ovat sitaateissa, jossa vastaajat on kuvattu O-kirjaimella ja numeroitu yhdestä kahteentoista.

Kyselyn perusteella selvisi, että moni ohjaajista ei tiennyt paljoakaan kehitysvammaisuudesta ja kyseisen asiakasryhmän kanssa työskentelystä.

”Mulla itselläni ei ollut mitään tietoa juurikaan mistään, kun töihin hain. Olin koulussa käynyt yhden kehitysvammaisuuskurssin, mutta aika pintapuolista sen sisältö oli. Mielestäni kokemattoman leiriohjaajan on hyvä tiedostaa vähän mihin on tulossa” (O1)

”Itseäni yllätti, miten hoidollista työ lopulta oli” (O3)

”Lääkeluvallisten ohjaajien olisi hyvä tietää, millä tavalla vastuuvuorot jaetaan ja mitä tulee huomioida silloin, kun omalle kohdalle osuu lääkevastuu” (O10)

”Olisi hyvä tietää jotain kehitysvammaisuudesta ja kommunikaatiokeinoista” (O4)

Ohjaajien vastauksista nousi tarve perustietoon kehitysvammaisuudesta ja niistä kommunikointikeinoista, joita leirillä käytetään. Vastauksista nousi myös toive käytännön harjoituksiin, jotka voitaisiin toteuttaa perehdyttämiskiiklonloppuna. Harjoitustoive kohdistui erityisesti perushoidollisiin töihin ja apuvälineiden käyttöön.

” Olisin kaivannut ohjeistusta siihen, mitä kaikkea on tulossa, millaisia apuvälineitä: asiakkaan valjaat, pesutuoli voi olla ja miten niitä käytetään” (O3)

”Monelle suurin uusi asia on perushoito, josta vois enemmän puhua perehdyttämiskiiklonloppun aikana ja saada opastusta siihen” (O10)

”Perehdyttämiskiiklonloppuna voisi harjoitella käytännössä, kuinka leiriläistä avustetaan pukeutumisessa ja riisuuntumisessa. Myös nostamiset ja vessakäytännöt olisi hyvä käydä läpi, että ne olisivat turvallisia kaikille. Itsellä olisi ollut paljon annettavaa pedagogiselle puolelle ja toisaalta opittavaa hoidolliselta puolelta. Olisin mielelläni jakanut osaamistani esimerkiksi perehdyttämiskiiklonloppuna ja oppinut itse muilta ” (O4)

”Henkilönosturin käyttö olisi hyvä käydä läpi jo etukäteispäivillä” (O9)

Koostan kyselyssä esiin nousseista käytännönharjoitusideoista muistilistan ja toimitan sen työelämäkumppanille. Kyselystä selvisi myös se, että moni ohjaajista koki monen uuden asian tulleen eteen vasta leirien alkaessa.

”Ensimmäinen leiri oli hyppy tuntemattomaan, mutta asiat opittiin käytännön työssä. Välillä ohjelma saattoi muuttua sitä toteuttaessa, eikä tieto kulkenut kaikille” (O7)

”Kaipasin tarkempaa taustatietoa asiakkaista ja heidän tarpeistaan” (O2)

”Itselleni tuli yllätyksenä leirien rankkuus ja se, kuinka laidasta laitaan porukkaa leireille oli” (O11)

”Olin täysin kokematon hoivahommissa, enkä tiennyt miten tällainen tapahtuu tai mitä se edes tarkoittaa” (O9)

”Koko leirin ajan työpaikalla viettäminen ja koko päivän mittainen työvuoro oli henkisesti ja fyysisesti raskasta ja siihen olisi hyvä vähän varustautua etukäteen” (O4)

Mutta vaikka leiriohjaajantyö koettiin raskaaksi, oli ohjaajien palaute ja viesti tuleville leiriohjaajille positiivinen ja kannustava.

”Ei kannata etukäteen stressata. Monet asiat oppii tekemällä ja työkavereilta saa tarvittaessa apua ja neuvoja. Päivät ovat pitkiä, joten ennen ja jälkeen leirien kannattaa levätä hyvin ja huolehtia omasta jaksamisesta” (O7)

”Tärkeää on myös muistaa puhua ääneen omista tunteista ja tuntemuksista työn suhteen. Leireihin kannattaa valmistautua erityisesti positiivisuudella ja olemalla avoin kaikelle uudelle” (O10)

” Omasta kokemuksesta voin sanoa, että missään muussa työssä en ole ollut fyysisesti yhtä poikki, mutten myöskään nauranut ja nauttinut, niin paljon kuin tässä” (O11)

Yhdistin leiriohjaajien vastauksista ja työelämäkumppanin kanssa tehdystä aivoriihestä oppaaseen pääotsikot: työelämäkumppanin esittely, kehitysvammaisuus ja käyttäytymisfenotyypit sekä kommunikointi. Työelämäkumppani toivoi, että oppaassa avattaisiin hyvin lyhyesti myös itsemääräämisoikeutta ja sitä, mitä haastava käyttäytyminen tarkoittaa ja miten siihen tulisi reagoida. Ehdotin itse, että avaisin lyhyesti myös sekä vammaispalvelulakia että yhdenvertaisuuslakia. Ohjaajien vastauksista selvisi, että oppaaseen on syytä ottaa mukaan myös tietoa mitä perus- ja lääkehoito tarkoittaa leiriohjaajan toimenkuvassa. Sain työelämäkumppanilta valokuvia, joita käytin oppaan kuvituksessa. Oppaassa käytetyt tikku-ukot ovat puolestaan Pixabay-kuvapankista, joka mahdollistaa vapaan käytön (Pixabay N.d.). Tämän jälkeen valmisitin oppaasta ensimmäisen valmiin version ja lähetin sen hyväksyttäväksi työelämäkumppanille.

7.4 Oppaan kehittäminen

Tuotteen kehittäminen etenee sen mukaan millaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja rajoituksia on valittu luonnosteluvaiheessa. Painotuotteiden kohdalla tämä tapahtuu varsinaisessa tuotteen teko- vaiheessa, jossa tehdään lopulliset valinnat niille asioille, jotka koskevat tuotteen sisältöä ja ulkoasua. Sosiaali- ja terveysalan tuotteiden tavoite on informoida, tekstin tulee olla ymmärrettävää ja selkeää. Tuotteen ulkoasun tyyli on yksi osa imagoa, jonka organisaatio haluaa itsestään annettavan. (Jämsä & Manni 2000, 54-57.) Sain työelämäkumppanilta tarkat ohjeet oppaan tekstin tyylilajiin ja värimaailmaan. Toive oli, että opas kirjoitetaan nuorekkaasti, koska leiriohjaajat ovat keskimäärin 20-vuotiaita. Oppaan värimaailmassa ja tekstin fontissa

pyrittiin samaan, mikä on kesäleirien esittelyoppaassa. Kansilehden pääväriksi työelämäkumppani toivoi keltaista, joka toistuu värinä myös leirien esittelyoppaassa. Sain sähköpostitse Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön logon, jonka lisäksi toivottiin, että oppaan etusivun fontti olisi samankaltainen kuin logossa. Logon tuli olla oppaan kansilehdellä, koska opas jää Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön käyttöön.

Yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli luontevaa ja sain tarvittaessa nopeastikin vastauksen esittämäni kysymyksiin tai ideoihin. Tekemiseeni uskottiin alusta alkaen ja työn kehittämiseksi annettiin aikaa.

7.5 Oppaan viimeistely ja arviointi

Palautteen ja arvioinnin saaminen on tärkeää jokaisessa tuotekehitysprosessin vaiheessa. Yksi keino on testata tuotetta sen valmisteluvaiheessa. Tuotteen testaajana voi olla sekä tuotteen tilaajat, että mahdolliset loppukäyttäjät, jotka eivät tunne valmisteilla olevaa tuotetta ennestään. Palautteen antamista helpottaa, jos tuotteen rinnalla on aikaisemmin toteutettu tuota tai jos tuotetta ei ole aikaisemmin ollut lainkaan. (Jämsä & Manninen 2000, 80.)

Olin yhteydessä työelämäkumppaniin tuotekehittelyprosessin jokaisessa vaiheessa. Saadun palautteen pohjalta viimeistelyvaihe voi sisältää muun muassa päivittämisen suunnittelua tai yksityiskohtien tarkentamista (Jämsä & Manninen 2000, 81). Viimeistelyvaiheessa työelämäkumppanin palaute liittyi pieniin asiatarkeuksiin ja muutamaankirjoitusvirheeseen. Poistin oppaasta vuosiluvut, koska työelämäkumppanin mielestä opas vanhenee nopeasti, jos siinä on mainittu vuosilukuja. Korjaukset tehtyäni esittelin lopullisen tuotteen työelämäkumppanille, joka antoi oppaasta loppuarvioinnin. Opinnäytetyön arviointi on osa oppimisprosessia. Palautetta voi pyytää esimerkiksi oppaan käytettävyydestä, visuaalisesta ilmeestä ja luettavuudesta. Palautetta on hyvä kysyä myös kohderyhmältä, ettei arviointi jää subjektiiviseksi. (Vilkka & Airaksinen 2003, 154, 157.)

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön edustajista sekä palveluyksiköiden esimies, että palvelujohtaja antoivat oman arvionsa. Tämän lisäksi valmiin oppaan lukivat myös sosiaalialalle pyrkivä kouluavustaja, joka ei ole tehnyt töitä kehitysvammaisten kanssa sekä lähihoitajalle, joka tekee keikkatöitä mm. kehitysvammaisten asumisyksikössä.

Työelämäkumppanin palautteesta kävi ilmi, että oppaasta tuli juuri sen näköinen ja helppolukuinen, kuin mitä koko prosessin alussa suunniteltiin. Työelämäkumppani piti myös siitä, että tiiviiksi rakennettu opas on käytännönläheinen ja usko, että oppaasta saatu tieto auttaa erityisesti niitä leiriohjaajia ymmärtämään, millaisen asiakasryhmän kanssa tulee työtä tekemään, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta kehitysvammaisuudesta. Työelämäkumppani piti myös hyvänä ideana siitä, että opas olisi pienillä muokkauksilla käytettävissä Uudenmaan

Vammaispalvelusäätien muissa yksiköissä, erityisesti asumisen ja päiväaikaisen toiminnan perehdyttämismateriaalina, jossa uusi työntekijä kohtaa ensikertaa kehitysvammaisia.

Sosiaalialalle hakeva kouluavustaja, jolla ei ole kokemusta kehitysvammaisuudesta sekä lähihoitaja, joka tekee keikkatöitä mm. kehitysvammaisten asumispalvelussa, pitivät oppaan helppolukuisuudesta. Molemmat uskoivat, että oppaan luettuaan ymmärtää paremmin, millaiseen työhön on ryhtymässä ja että työ on paljon muutakin kuin musisointia. Oppaan arvioinnin tehnyt kouluavustaja piti erityisesti eri käyttäytymistyyppien avaamisesta. Hän uskoi tämän auttavan ohjaajia ymmärtämään leiriläisten erityisyyden ja täten parantavan työturvallisuutta ja ennaltaehkäisemään konfliktitilanteita.

8 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

”Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskotavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla.” (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Noudatin opinnäytetyötä tehdessäni tiedeyhteisön hyviä käytänteitä, joihin lukeutuvat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus itse tutkimustyössä, tulosten esittämisessä ja arvioinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6).

Panostin alusta alkaen opinnäytetyön luotettavuuteen ja eettisyyteen. Sovimme työelämäkumppanin kanssa yhteisymmärryksessä oppaan käyttö- ja julkaisuoikeuksista. Varmistin työelämäkumppanilta myös tutkimusluvan tarpeellisuuden, jota ei lopulta ollut, koska leiriohjaajat, joille lähetin kysymykset, eivät olleet enää Uudenmaan Vammaispalvelusäätien palveluksessa. Leiriohjaajat olivat tietoisia siitä, että kyse oli opinnäytetyöprojektista, jossa tarvitsen heidän ajatuksiaan oppaan sisältöön. Valokuvat, joita käytin oppaassa on saatu Uudenmaan Vammaispalvelusätiöltä. Kaikki valokuvissa olevat henkilöt ovat antaneet kuviin käyttöoikeuden. Huomioin lähdekritiikin ja toimin koko opinnäytetyöprojektin aikana läpinäkyvästi.

9 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli valmistaa työelämäkumppanille opas, jota voidaan käyttää Karjalohjan Pukkilaan kehitysvammaisten kesäleireille töihin tuleville leiriohjaajille ennakoon jaettavana perehdytysmateriaalina ja joka olisi pienillä muokkauksilla käytettävissä Uudenmaan Vammaispalvelusäätien muissakin yksiköissä, jossa uusi työntekijä kohtaa ensikertaa kehitysvammaisia.

Onnistuin tavoitteessani koota tiiviin, mutta riittävän kattavan ja selkeän oppaan. Kysyin ideoita oppaan aiheisiin myös kesän 2019 leiriohjaajilta, joista 15 ohjaajasta kysymyksiin vastasi

12 - vastausprosentin olevan näin 80 prosenttia. Kyselyyn vastaajien aktiivisuuteen saattoi vaikuttaa se, että kesätyö oli vielä tuoreessa muistissa ja avoimet kysymykset olivat helppoja. Kyselyn myötä selvisi, että perehdytystä kehitysvammaisuuteen toivotaan, koska valtaosalla leiriohjaajasta ei ollut aikaisempaa kokemusta vammaistyöstä. Kyselyyn vastanneet ottivat esiin myös tarpeen perehdytyksestä eri apuvälineisiin ja lääkehoitoon, jotka ovat olennainen osa potilasturvallisuutta (Stakes & Lääkehoidon kehittämiskeskus Rohto 2006, 5). Vastauksista sai myös kuvan siitä, että leiriohjaajien perehdytys vaatii vielä jatkokehittelyä. Kehittämistarpeet kohdistettiin etenkin perehdyttämisiiklonloppuun, jonne toivottiin käytännönharjoituksia muun muassa perushoidosta ja eri apuvälineiden käytöstä. Koin itse leiriohjaajana minimaalisen perehdytyksen vaikuttaneen hyvinvointiin niin leiriohjaajien työhyvinvoinnin kuin leiriläisten turvallisuuden kannalta. Työelämäkumppani koki oppaan tekemisen tärkeäksi, koska leiriohjaajien perehdyttämiseen ei ole aikaisemmin ollut käytössä aineistoa. Perehdyttämisestä huolehtiminen antaa organisaatiosta hyvän kuvan työnantajana ja jokainen uusi leiriohjaaja saa tasapuolisen ja yhtenevän kohtelun. Hyvästä perehdytyksestä hyötyvät kaikki - työntekijä, työyhteisö, organisaatio kuin asiakkaatkin.

Kehittämistyön tärkein tavoite - opas leiriohjaajille - valmistui ajallaan ja se tehtiin yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa, jossa organisaation edustajina toimivat palvelujohtaja, palveluysiköiden esimies sekä hallintosihtööri. Valmis opas sai heiltä hyvää palautetta, opasta pidettiin selkeänä ja riittävän tiiviinä. Oppaan tekemisen haasteena oli aiheiden rajaaminen. Työelämäkumppanin kanssa käytyjen keskustelujen avulla päädyimme supistamaan aiheet niin, että uusien leiriohjaajien mielenkiinto herää ja parhaimmassa tapauksessa ohjaajat ryhtyvät omatoimisesti etsimään aiheista lisätietoa jo ennen leirien alkamista.

Henkilökohtaisesti opinnäytetyöprosessi antoi eniten eväitä tiedon etsimiseen. Myös yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli positiivinen kokemus. Opinnäytetyön teoreettinen osuus on suppea, mutta oppaan sisältöä ajatellen riittävän kattava. Suurin haaste liittyi aiheiden rajaamiseen, koska samankaltaista opasta ei ole aikaisemmin tehty. Myös lukihäiriöni teki kokonaisuuden hahmottamisesta haastavan. Lukihäiriön keskeisin piirre on vaikeus hahmottaa ja ymmärtää luettua tekstiä, joka näkyy myös lukemisen ja kirjoittamisen hitautena sekä virheettiutena (Lukivaikeuden määritelmä 2015.) Olin koko prosessin aikana säännöllisesti yhteydessä opinnäytetyöni ohjaajaan, joka sai ajatukseni työn päämäärästä jokaisella tapaamisella kirkaammaksi. Oman haasteen toi Covid-pandemia, jonka vuoksi oppaan valmistumisen aikataulu muuttui useaan otteeseen prosessin aikana. Alussa tehty tarkka suunnitelma ohjasi tekemistä, mutta kevään ja kesän poikkeusolot muuttivat aikataulua useaan otteeseen, mikä osaltaan aiheutti sen, että otteeni opinnäytetyöhön keveni kesän aikana ja kokonaisuuden hahmottaminen heikkeni. Onneksi tukenani oli jo alusta asti tarkoin tekemäni päiväkirja prosessin etenemisestä, joka helpotti loppuraportin tekemisessä.

Työelämäkumppanin toiveesta, en julkaise koko opasta (sivut 33-46) opinnäytetyöni julkaisu-
vaiheessa, vaan julkaisuun tulee ainoastaan oppaan kansilehti, sisällysluettelo sekä tervetuloa
sivu, koska työelämäkumppani haluaa pitää oppaan sisällön itsellään, organisaation omana ai-
neistona.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi on ollut pitempi kuin oletin. Se on ollut mielenkiintoi-
nen, ajoittain hyvin haastava, mutta opettava. Toivon, että oppaasta on hyötyä tulevien ke-
sien leiriohjaajille.

Lähteet

Painetut

Aaltonen, S. & Arvio, M. 2011. Kehitysvammaisen potilaana. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy/Duodecim.

Huuhtanen, K. 2011. Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa. Helsinki. Kehitysvammaliitto ry. Helsinki: Oppimateriaalikeskus Opike.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen, liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla Ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.

Kangas, R-B. 2010. Potilaan perushoito, mobilisointi ja kuntoutus. Teoksessa Kaarlola, A., Larmila, M., Pyykkö, A., Rantalainen, T. & Ritmala-Castrén, M. (toim.) Teho- ja valvontahoitotyön opas. Helsinki: Duodecim, 436-448.

Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: Ps-kustannus/Taito.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. (2003). Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy

Koskentausta, T. 2009. Kehitysvammaoireyhtymät ja käyttäytymisfenotyyppi. Suomen Lääkärilehti 50/2009, 4365-4371.

Perehdyttämisen suunnittelu. 2010. Työturvallisuuskeskus. Vantaa: Nykypaino Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Sume, H. 2018. Lapsi, jolla on kuulovamma. Teoksessa Pihlaja, P. & Viitala, R. (toimittajat) Varhaiserityiskasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus, 305-319.

Surakka, T., & Laine, N. 2011. Käsikirja ammatilliseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas - Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Aakkostaulun käyttö. 2020. Papunet. Viitattu 09.09.2020. <https://papunet.net/tietoa/aak-kostaulun-kaytto>

Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työssä oppimisessa - Työntekijöiden kokemus perehdytyksen taso yrityksessä X. Pro gradututkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Viitattu 15.09.2020. <https://core.ac.uk/download/pdf/250152766.pdf>

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.09.2020. https://ttk.fi/opaat_ ja_ohjeet/digijulkaisut/pe-rehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ennakoivaa_ tyosuojelua

Aivoriihi. N.d. Innokylä. Viitattu 09.04.2020. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>

Dysmelia. 2007. Invalidiliitto. Viitattu 26.02.2020. <https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2016-11/DYSMELIA.pdf>

Haastava käyttäytyminen. 2017. Verner. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 24.09.2020. <https://verneri.net/yleis/haastava-kayttaytyminen>

Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. Työterveyslaitos. Viitattu 09.09.2020. <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>

Kehitysvammaisuuden määritelmiä. 2017. Verner. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 22.02.2020. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelmia>

Kehitysvammaisuuden syyt. 2017. Verner. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 22.02.2020. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-syyt>

Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. 2010. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 09.09.2020. https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2017/12/Diak_Kohti_tutkivaa_ammattikaytanta_opas.pdf

Kommunikointitaulut ja -kansiot. N.d. Tikoteekki-verkosto. Viitattu 09.09.2020. <https://tikoteekkiverkosto.fi/apuvalineiden-saatavuus/kommunikointitaulut-ja-kansiot/>

Kuvat kommunikoinnissa. 2019. Papunet. Viitattu 09.09.2020. <https://papunet.net/tietoa/kuvat-kommunikoinnissa>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Viitattu 17.09.2020. <https://www.finlex.fi/fi/>

Loma- ja leiriopas 2020. Uudenmaan Vammaispalvelusätiö. Viitattu 24.02.2020. https://uvps.fi/wp-content/uploads/2019/11/Leiriopas20_WEB.pdf

Lukivaikeuden määritelmä. 2015. Lukihäiriö.fi. <https://www.lukihairio.fi/lukivaikeus/>

Lääkehoidon toteuttaminen. 2020. Valvira. Viitattu 20.09.2020. https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattinharjoittaminen/laakehoito/laakehoidon_toteuttaminen

Lääkehoidon turvallisuus. N.d. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 26.09.2020. <https://stm.fi/laakehoidon-turvallisuus>

Läketieteellinen näkökulma. 2017. Kehitysvammaisuus. Vernerin verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 22.02.2020. <https://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>

Marttila, N., Pokki, K., Talvitie-Kella, T. 2008. Ammattina ryhmän ohjaaminen - Ohjausprosessin ryhmäohjaajien kokemana ja kertomana. Pro gradu tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Viitattu 19.09.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78987/gradu02505.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mikä on Yle Areena? 2019. Viitattu 22.09.2020. <https://ohjeet.areena.yle.fi/hc/fi/articles/115002983165-Usein-kysytyt-kysymykset>

Mitä kehitysvammaisuus on? 2018. Kehitysvammaisuus. Vernerin verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 22.02.2020. <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Pixabay. N.d. Kuvapankki. Viitattu 24.09.2020. <https://pixabay.com/fi/>

Selkokieli. 2018. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 09.09.2020. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/asiakasprosessi/neuvonta-ja-ohjaus/selkokieli>

Siriuksen alla. 2020. Opettajan aineisto. Opetushallitus. Viitattu 06.10.2020. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/siriuksen-alla-opettajan-opas/lasten-oikeuksia/17-severia-haukutaan>

Stakes & Lääkehoidon kehittämiskeskus Rohto. 2006. Potilas ja lääkehoidon turvallisuussuunnitelma. Viitattu 22.09.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75835/T28-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>

Tietoa kehitysvammaisten mielenterveydestä. Mielenterveystalo. Viitattu 24.09.2020. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itseoito-ja-opaat/oppaat/tietoa_kehitysvammaisten_mielenterveydesta/Pages/mita_tehda_ja_milloin.aspx

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 26.09.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/fi/files/HTK_ohje_2012.pdf?_ga=2.81580947.58531309.1600706442-249426946.1600706442

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 09.09.2020. <https://www.finlex.fi/fi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 09.09.2020. <https://www.finlex.fi/fi/>

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö. N.d. Viitattu 24.02.2020. <https://uvps.fi/>

Viittomat. 2020. Papunet. Viitattu 09.09.2020. <https://papunet.net/teemat/viittomat>

Viittominen vahvistaa puhetta. 2020. Papunet. Viitattu 06.10.2020. <https://papunet.net/tietoa/viittominen-vahvistaa-puhetta>

Värikäs vammaistyö. 2020. Kehitysvammaliitto. Viitattu 09.09.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kampanjat/>

Julkaisemattomat

Huokuniemi, H. 2018. Tukiviittomat ja niiden käyttö. Kurssimateriaali. Savonia. Kuopio.

Kesän 2019 leiriohjaajat. Sähköpostikysely 12.02.2020.

Liitteet

Liite 1: Saatekirje kesän 2019 leiriohjaajille	23
Liite 2: Opas Pukkilan kesäleirien ohjaajille.....	24

Liite 1: Saatekirje kesän 2019 leiriohjaajille

Tervehdys!

Teimme yhdessä töitä Karjalohjan Pukkilan taideleireillä kesällä 2019. Teen tulevien kesien ohjaajille toiminnallisena opinnäytetyönä oppaan, jonka tarkoitus on antaa eväitä ja ajatuksia ennen leirien alkamista.

Ideoimme opasta yhdessä Uudenmaan Vammaispalvelusäätiön edustajan kanssa, mutta otan ilolla vastaan ideoita ja ajatuksia myös sinulta. Käytän vastauksia mahdollisesti myös lopullisessa oppaassa. Kenenkään henkilöllisyyttä ei paljasteta.

1. Mitä kokemattoman leiriohjaajan on hyvä tietää, ennen leirien alkamista?
2. Miten leireihin kannattaa valmistautua?
3. Millaisista asioista koit itse suurinta tiedon puutetta?
4. Mitä haluaisit sanoa uusille leiriohjaajille? Esim. ohjeita?

Alla sähköpostiosoitteeni, jonne voit vastauksesi lähettää.

Kiitos vastauksesta 😊

t: Minna Hakala

minna.hakala@student.laurea.fi

Liite 2: Opas Pukkilan kesäleirien ohjaajille



UUDENMAAN
VAMMAISPALVELU-
SÄÄTIÖ

PUKKILAN KESÄLEIRIEN OHJAAJAOPAS



OPPAAN SISÄLTÖ

3
TERVETULOA

4
MIKÄ ON UVPS?

5-7
KEHITYSVAMMAISUUS
JA KÄYTTÄYTYMISTYYPIT

8
ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS
VAMMAISPALVELULAKI
YHDENVERTAISUUSLAKI

9
LÄÄKEHOITO

10
PERUSHOITO

11
HAASTAVA KÄYTTÄYTYMINEN

12
KOMMUNIKOINTI

13-14
OHJAAJATAPAAMINEN

15
OHJAAJIEN LEVON TÄRKEYS

16
VANHOJEN OHJAAJIEN TERVEISET

17
LÄHTEET

TERVETULOA!

Keväällä 2019 sain tiedon, että minut oli valittu leiriohjaajaksi Pukkilan kesäleireille. En ollut aikaisemmin työskennellyt kehitysvammaisten kanssa, eikä minulla ollut aavistustakaan mitä tuleman pitää. Päässäni pyöri paljon kysymyksiä: Miten kehitysvammaisen kanssa kommunikoidaan? Ymmärränkö mihin olen menossa? Saanko ottaa vahvuuteni käyttöön leiriohjelman toteutuksessa?

Tämän oppaan tarkoitus on herättää sinussa ajatuksia, mutta ennen kaikkea kysymyksiä, joihin etsitään vastauksia, kun kokoonnutte ennen leirien alkua yhteen tutustumaan toisiinne ja suunnittelemaan leiriohjelmia.

Tehkää tästä yhdessä ikimuistoinen kesä!

minna

