



KOKEMUKSIA HENKILÖKOHTAISEN BUDJETOINNIN YHTEISKEHITTÄMISESTÄ

Muistio vaikuttavuushaastatteluista

Huhtikuu 2018 | Tuula Puranen



KEHITYSVAMMAISTEN
PALVELUSÄÄTIÖ

SAATESANAT

- Henkilökohtainen budjetointi on ihmisen valinnanvapautta ja osallisuutta korostava tapa tuen ja palveluiden järjestämiseen. Budjetilla tarkoitetaan rahasummaa, jonka kunta myöntää kehitysvammaisen tai muuten tukea tarvitsevan ihmisen palveluihin. Henkilökohtaisessa budjetoinnissa ihminen päättää itse mihin raha käytetään - mitkä palvelut tai tuki auttaisivat häntä parhaiten omissa elämässä.

Meillä Kehitysvammaisten Palvelusäätiössä on ollut ainutlaatuinen mahdollisuus kehittää ja kokeilla henkilökohtaiseen budjetointiin liittyviä käytänteitä liki vuosikymmenen ajan. Työtä olemme tehneet tiiviissä yhteistyössä yhdessä kumppaneidemme kanssa. Viimeaikaisia kumppaneitamme ovat olleet Helsingin ja Jyväskylän kaupungit sekä Etelä-Savo (Essote, Pieksämäki ja Sosteri).

Kehittämisellä ja kokeilemisella haluamme saada aikaan vaikutuksia. Pyysimme toimittaja Tuula Purasta haastattelemaan kehittämistyöhön osallistuneita kumppaneidemme työntekijöitä ja kokoamaan niiden pohjalta asiasta muistion. Myöhemmin tarkoituksemme on selvittää, millaisia vaikutuksia henkilökohtaisella budjetoinnilla on ollut kehittäjäkumppaneidemme asiakkaille eli ihmisille itselleen.

Uskomme vahvasti henkilökohtaisen budjetoinnin olevan oikea tapa järjestää tuki ja palvelut laadukkaasti ja tarkoituksenmukaisesti ihmisen omaa osallisuutta kunnioittaen. Työmme nykyisten ja tulevien kumppaneidemme kanssa sen parissa jatkuu edelleen. Ratkaisevaa on onnistua valtakunnallisten käytäntöjen kehittämisessä siten, että ne aidosti edistävät ihmisen oikeuksien ja hyvän elämän toteutumista.

Tampereella 23.4.2018

Petteri Kukkaniemi, projektipäällikkö
Kehitysvammaisten Palvelusäätiö

SISÄLTÖ

1. ALUKSI	04
2. PALVELUT JA TUKI	05
3. TIETO	10
4. KUULLUKSI TULEMINEN JA OSALLISUUS	12
5. VAHVUUDET JA ITSETUNTEMUS	15
6. KOULUTUS JA SEN KEHITTÄMINEN	17
7. YHTEENVETO	19
LIITTEET	20

MUISTION JULKAISIJA

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö

Pinninkatu 51

33100 Tampere

–

Puh. 0207 713 500 (vaihde)

–

www.kvps.fi

www.facebook.com/palvelusaatio

twitter.com/kvpsfi



KEHITYSVAMMAISTEN
PALVELUSÄÄTIÖ



1. ALUKSI

Paras vaikuttavuus on se, että meillä on asiakkaita, jotka ovat pystyneet rakentamaan omaa elämäänsä ja ovat tyytyväisiä. Se on se tärkein. Lukuja ei ole antaa, mutta onnellisuus on ehkä se tärkein.

– Työntekijä ryhmähaastattelussa 2018

● Kehitysvammaisten Palvelusäätiö on toteuttanut henkilökohtaisen budjetoinnin kehittämistä jatkona Kehitysvammaliiton ja KVPS:n Tiedän mitä tahdon -projektille (2010 – 2013). Projektin päätyttyä kehittäminen jatkui Raha-automaattiyhdistyksen/STEAn tuella. Toimintamuotoja ovat olleet koulutuspäivät, valmennuspäivät ja ydinryhmätyöskentely. (Liite 1)

Tämä muistio kokoaa koulutukseen ja/tai valmennuspäiviin osallistuneiden työntekijöiden näkemyksiä kehittämisen vaikutuksista. Muistio perustuu kolmeen ryhmähaastatteluun, jotka tehtiin Helsingissä, Jyväskylässä ja Mikkelissä. Kunkin ryhmään kuului 2 – 5 haastateltavaa. Ryhmät kokosi paikallinen yhteyshenkilö KVPS:n ja haastattelijan ohjeiden mukaan. Haastattelut tehtiin 1.3., 7.3. ja 12.3.2018.

Haastateltavat työskentelivät haastattelujen aikaan eri tehtävissä kehitysvammaisten palvelujen parissa. Yksi haastateltavista oli kehitysvammaisen henkilö (päämies), jonka ryhmän paikallinen kokoaja oli omaloitteisesti pyytänyt mukaan. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olivat osallistuneet KVPS:n koulutuspäiviin ja/tai valmennuspäiviin 2016 – 2017. Näihin osallistumaton haastateltava oli ollut mukana henkilökohtaisen budjetin laadinnassa asiakkaalleen.

Kaikki haastattelut tapahtuivat samalla tavalla. Niiden aikana käytiin läpi viisi eri teemaa. Jokaisessa teemassa oli 3 – 5 vaikutusväittämää, joista haastateltavat kes-

kustelivat keskenään.

Vaikuttavuusväittämät herättivät kaikissa ryhmissä vilkasta kommentointia, keskustelua ja pohdintaa. Haastattelija ohjasi keskustelua ja esitti tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Haastattelurunko teemoineen, vaikuttavuusväittämineen ja tarkentavine kysymyksineen on *liitteenä 2*.

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineisto on anonymisoitu, ja muistio on kirjoitettu siten, etteivät haastateltavat ole tunnistettavissa. Sitaatteja on lyhennetty ja tarvittaessa muokattu hieman yleiskielisemmiksi. Sitaattien sisältö ei ole muuttunut.

Muistio tiivistää ryhmissä esitetyt näkemykset ja kokemukset henkilökohtaisen budjetoinnin kehittämistoiminnan vaikutuksista. Se on kirjoitettu niin, että kukin teema muodostaa oman lukunsa, jossa esitellään vaikuttavuusväittämät ja referoidaan niistä käyty keskustelu vaikuttavuuden näkökulmasta.

Lukijan on hyvä muistaa, että syy-seuraussuhteet ovat yleensä monimutkaisia. Vaikka jokin muutos tai muu seuraus näyttäisi syntyneen tietyn toiminnan vaikutuksesta, siihen on voinut vaikuttaa myös moni sellainenkin seikka, joka ei ole näkyvissä tai edes tiedossa.

2. PALVELUT JA TUKEI

● Tässä luvussa on kolme vaikuttavuusväittämää, joista 2. ja 3. (ks. s. 6) käsitellään yhdessä, koska ne sisällöllisesti ovat niin lähellä toisiaan.

Vaikuttavuusväittäjä 1 ORGANISAATIOMME ON SAANUT TUKEA TAI UUSIA AJATUKSIA TOIMINTAAN.

Kaikkien ryhmien haastateltavat vahvistivat yllä olevan väittämän. Konkreettisen tuen tai uusien ajatusten sanallistaminen oli kuitenkin hetkittäin hankalaa. Sen sijaan haastateltavat ilmaisivat vaikutuksia puhumalla "ajatusten tuulettamisesta", "ajatuksiin ja/tai asenteisiin havahtumisesta", "herätyksestä" tai "ravistelusta". Eräs haastateltava kuvasi tätä näin:

Mun mielestä on saanut uusia ajatuksia niin, että voi olla vaikea luetella niitä, mutta uusi ajatusmalli ja uusi tuulahdus on tullut. Sai uusia ideoja päähänsä.

Vaikka henkilökohtaisen budjetoinnin kehittämisen kaikkia vaikutuksia ei voinut sanoittaa, ne olivat kuitenkin tavalla tai toisella koettavissa. Joitakin konkreettisiakin esimerkkejä tuesta ja uusista ajatuksista löytyi. Yksi haastateltava kertoi havahtumisesta tai ajatusten siirtymisestä uusille urille seuraavasti:

Perinteisesti henkilökohtainen budjetointi on liitetty henkilökohtaisen avustajaan. Että sellaisen saa henkilökohtaisella budjetilla. Koulutuksessa tuli ilmi, että se voi olla vakan muuta.

Juuri liikkumavara ja mahdollisuus luoviin ratkaisuihin koettiin henkilökohtaisen budjetoinnin vahvuuksiksi. Toisaalta vapaus aiheutti hämmennystä ja epätietoisuutta. Joillakin haastateltavilla hämmennys tuli esille esimerkiksi niin, että he olisivat kai-

vanneet koulutukselta henkilökohtaiseen budjetointiin liittyviä sääntöjä tai reunaehdotuksia. Heidän mukaansa myöskään laki ei anna apuja henkilökohtaiseen budjetointiin liittyviin ongelmatilanteisiin.

Toisaalta ryhmä, joka erityisesti toi hämmennyksen esiin, totesi samaan hengenvetoon, että heidän on työntekijöinä itse luotava malli, jolla henkilökohtaista budjettia toteutetaan.

Otetaan vaikka autoavustus. Siinä on selkeä kaava ja sulla on siihen varmuus. Luulen, että kun tiedetään, miten budjetti lasketaan ja miten se menee ja miten sitä tekee käytännössä ja keneltä sitä pitää kysyä ja mikä valta mulla on [niin sitten se sujuu].

Ryhmän ajatus oli, että kun malli on olemassa, sen ottaminen käytäntöön sitten kyllä sujuu. Hämmennyksen oloinen ryhmä oli kuitenkin innostunut henkilökohtaisen budjetoinnin luomisesta mahdollisuuksista, mutta keskustelussa oli hetkittäin lannistunut viire. Ryhmä koki, ettei mallin luomiseen ja toteuttamiseen ole resursseja: puuttuu aikaa ja työntekijöitä. Haastateltavat kokivat, että heidän on vaikea luoda uusi malli, koska se pitää tehdä omien tehtävien ohessa. Yksi haastateltavista sanoi, että osa työntekijöistä työskentelee jo nyt voimiensa ääri rajoilla. Ryhmän mukaan töihin tarvittaisiin henkilö, jonka päätehtävä olisi mallin luominen ja käytäntöön juurruttaminen.

Ajatusten ja asenteiden tasolla henkilökohtainen budjetointi nähtiin kaikissa haastatteluryhmissä merkittäväksi, koska se mahdollistaa asiakkaan tahdon huomioiden entistä paremmin. Tätä pidettiin innostavana lähtökohtana.

Aika jännää, tämä [henkilökohtainen budjetointi] onkin kivaa! Voidaanko

me näin vapaasti lähteä tekemään asioita? Voidaan! Kunnallisena palveluna ollaan totuttu siihen, että "näin tehdään" ja meillä on tietty palvelut ja asiakas valitsee niistä. Mutta henkilökohtaisessa budjetoinnissa voidaankin lähteä tekemään jotain muuta.

Vaikutti siltä, että ainakin osa haastattelutavista koki vapauttavaksi, että jatkossa ei tarvitse pitäytyä jäykästi tietyssä palveluvalikossa, johon asiakas sovittautuu, vaan asetelma kääntyy yhä asiakaslähtöisemmäksi – asiakas määrittelee, mitä palveluja hän tarvitsee, ja palvelut pyritään järjestämään juuri hänelle sopiviksi. Tämän mahdollistamisessa nähtiin henkilökohtaisen budjetoinnin keskeinen arvo.

Eräs haastateltava sanoi, että vaikka hänen alueellaan palvelujen valikoima on jo nyt melko laaja, henkilökohtainen budjetointi mahdollistaa palveluissa "uudenlaisen tekemisen". Hän kertoi esimerkin asiakkaasta, joka ei tavallisissa päivätoimintapalveluissa "kiinnittynyt oikein mihinkään". Kun asiakas sai mahdollisuuden räätälöidä päivätoimintaa "omannäköiseen", hän löysi itselleen sopivaa toimintaa marttayhdistyksen matonkudonnasta.

Koulutus vaikutti myös työntekijöiden tapaan ajatella asiakasta ja hänen elämäntilannettaan ja tarpeitaan. Yksi haastateltava tiivistä ajattelutavoissa näkyvää vaikutusta näin:

Normaalisti polku on että päivätoiminta, työtoiminta, tuettu työ, mutta nyt siellä prosessissa on myös miettiminen, olisiko tämä asiakas budjetointiasiakas. Ainakin itselleni on tullut sellainen ajatus koulutuksen jälkeen.

Kun haastateltavat tuovat koulutuksen vaikutuksen esiin ajatuksiin ja ajattelutapoihin kohdentuneena, he kertovat sen näkyvän palvelujen ja asiakkaiden katsoamisena uusista näkökulmista. Jotkut haastateltavat kertoivat alkaneensa ideoida

palvelujen järjestämistä osittain uudella tavalla. Vaikka oma ajattelu- ja toimintatapa olisi muutoksessa, henkilökohtaisen budjetoinnin tiellä nähtiin muualla asenteellisia hidasteita.

Mutta että se [henk.koht. budjetointi] jalkautuisi sosiaalityöhön, siinä on työtä vielä. Vaatii joustavuutta ja aika isoakin asennemuutosta ja muutosta toimintatapoihin ja palvelutarpeen kokonaisvaltaista arviointia. Vie aikaa ja vaatii uusia koulutuksia, että me saadaan ajattelutapaa muuttamaan. Ja se on jännä, että helpommin yksiköiden työntekijät lähtevät uuteen ajattelutapaan ja muuttamaan toimintaa. Se on päätöksenteossa se jarru pikkasen.

Asenteellisten esteiden syiksi nähtiin "vanhakantainen ajattelu", jossa esimerkiksi rakenteita ei kyseenalaisteta, vaan katsotaan, että asiakkaiden on soviteltava tarpeensa olemassa oleviin palveluihin. Myös yhteistyö eri yksiköiden välillä on liian vähäistä. "Vielä ollaan vähän siiloissa", eräs haastateltava kuvasi tilannetta. Hän kuitenkin uskoi asenteiden muuttuvan pikkuhiljaa.

Yksiköiden keskinäinen yhteistyö nousi esille kahdessa haastatteluryhmässä. Esimerkiksi ohjaaja, joka ei ollut osallistunut KVPS:n koulutukseen eikä valmennukseen, sai tietoa henkilökohtaisesta budjetoinnista koulutukseen osallistuneelta toisen yksikön työntekijältä. Hän osallistui tämän ja kanssa henkilökohtaisen budjetin laadintaan asiakkaalleen, joka oli prosessissa mukana päämiehenä. Ohjaaja kertoi:

Henkilökohtainen budjetointi on älyttömän hyvä väline asiakkaani kaltaisille käsityöläisille tai taitelijoille. Sen avulla löytyi ratkaisu, jossa asiakkaani pystyy toteuttamaan itseään eikä ole jossakin kaupassa tai pakkaamossa laittamassa tavaroita hyllyyn. Hän on oikeasti saanut tehdä, mitä haluaa ja mihin hän on kolme

vuotta opiskellut. Löydettiin ratkaisu, jota tavallisen työelämän puolelta ei toistaiseksi ole löydettävissä.

Esimerkki kuvaa hyvin tilannetta, jossa henkilökohtaisen budjetoinnin idea ja tarkoitus aukeaa yhteistyön kautta niillekin, jotka eivät ole perehtyneet siihen itse. Uudet ajatukset ja toimintamallit leviävät, kun on joitakin työntekijöitä, jotka ovat ne sisäistäneet ja kertovat niistä yli yksikkörajojen yhteistyötä viritellen. Asiakas itse kertoi haastattelussa olevansa erittäin tyytyväinen voidessaan tehdä taidetta työksensä. ”Henkilökohtainen budjetti sopi minun tilanteeseeni”, hän sanoi.

Osa haastateltavista kertoi havahduneensa huomaamaan myös luutumia omassa ajattelussaan. Työntekijällä voi olla vakiintuneita näkemyksiä siitä, mikä asiakkaalle olisi hyvä ratkaisu. Moni haastateltava sanoi, että asiakasta on opittava kuuntelemaan aidosti, ja siihen pitää olla riittävästi aikaa. Lisäksi pitää olla joku, jonka kanssa omia näkemyksiään voi peilata.

Oli hyvä ravistus, että henkilökohtainen budjetointi ei ole tarkoitettu siihen, mitä minun päässäni liikkuu, vaan tässä voi olla hyvinkin erilaista hankintaa. Mutta sitä tarvitsee tehdä jonkun kanssa, on se sitten työpari tai kouluttaja tai muu, niin ehdottomasti tarvitaan kanssakulkija ja koutsit.

Kanssakulkija tai valmentaja henkilökohtaisen budjetoinnin polulla olisi henkilö, jonka kanssa ratkaisuihin voisi keskustella kaikilla tasoilla, niin käytännöllisesti kuin eettisesti ja ideologisesti.

Ylipäättään haastateltavat kaikissa ryhmissä pitivät keskusteluita tärkeinä. Esimerkiksi yksikkörajat ylittävissä keskusteluissa kollegojen kanssa pystyy paremmin arvioimaan omaa ja oman yksikkönsä työtä, saamaan uusia ideoita ja näkemyksiä sekä

kehittämään toimintatapojaan.

Vaikuttavuusväittäjä 2: ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN IHMISTEN PALVELUT JA TUKI SUUNNITELLAAN ENTISTÄ YKSITYISKOHTAISEMMIN.

Vaikuttavuusväittäjä 3: OLEMME KEHITTÄNEET ENTISTÄ ENEMMÄN PALVELUITA YHDESSÄ ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN IHMISTEN JA HEIDÄN LÄHEISTENSÄ KANSSA TAI OLEMME LUONEET UUDENLAISIA MAHDOLLISUUKSIA YHTEISKEHITTÄMISEEN.

Vaikuttavuusväittämät ovat haastattelujen perusteella jonkin verran toteutuneet, mutteivät välttämättä kaikkialla ja koko toimintaa läpäisevästi. Haastattelussa niitä kommentointiin kahdella tavalla: joko niin, että palvelujen ja tuen suunnittelu on tullut yksityiskohtaisemmaksi, tai niin, että ”siihen suuntaan ollaan menossa”. Palvelujen kehittäminen yhdessä erityistä tukea tarvitsevien ihmisten ja heidän läheistensä kanssa on olemassa vähintään tavoitteena.

On selkeesti tahtotila, että tehdään ja kehitetään palveluja yhdessä. Sitä on jo ollut työ- ja päivätoiminnassa tosi paljon, siellä on asiakkaita kuultu ja he ovat sisältöihin päässeet vaikuttamaan ihan eri tavalla. Tätä pitää tehdä vielä enemmän.

Palvelujen kehittäminen yhdessä asiakkaan ja tämän läheisten kanssa on tavoite, josta kaikissa haastatteluryhmissä oltiin yksimielisiä. Kehittämisen keinoiksi määritettiin asiakkaiden ja omaisten koulutukset ja työpajat, ja pääkaupunkiseudulla on nähtävästi vireillä henkilökohtaiseen budjetointiin liittyvä pilottihanke.

Kyllä me nyt halutaan paljon enemmän yhteistyötä palvelujen käyttäjien ja omaisten kanssa, ja meillä on esimerkiksi mietinnässä palvelusetelin

käytön laajentaminen, sitä varmaan tehdään yhteistyössä omaisten ja asiakkaiden kanssa. Asiakkaat itse ovat omassa toiminnassamme mukana suunnittelemassa toimintojaan, omaisetkin sitten osaltaan siihen pääsevät vaikuttamaan.

Toistaiseksi yksi hidaste palvelujen yhteiskehittämisessä saattaa olla kokemattomuus henkilökohtaisesta budjetoinnista. Yksi haastatteluryhmistä painotti, että työntekijän on tunnettava henkilökohtainen budjetointi ja sen toteuttaminen omalla alueellaan niin hyvin, että hän pystyy kertomaan siitä selvästi, ymmärrettävästi ja uskottavasti asiakkaalle ja tämän läheisille. Jos asia on työntekijälle hämärä, siitä on vaikea kertoa selkeästi asiakkaalle.

Henkilökohtaiseen budjetointiin voi liittyä myös yhteistyötä ja toteuttamista hankaloittavia väärinkäsityksiä, jotka yleensä ovat asiakkaan tai hänen läheistensä. Kun väärinkäsitykset on korjattu ja asiakas ja läheiset ymmärtävät, mitä henkilökohtainen budjetointi on, he yleensä näkevät sen mahdollisuudeksi saada yksilöllisempiä palveluja. Haastatteluissa tuli kuitenkin esille tuli ero nuorten ja iäkkäiden asiakkaiden perheiden välillä.

Ne [henkilökohtaisesta budjetista] innokkaat ovat aika nuorten aikuisten asiakkaiden perheitä. Ehkä iäkkäillä asiakkailla on vakiintunut ne paikat ja toimintaympäristöt eikä vanhat vanhemmat halua lähteä tämmöisiin prosesseihin mukaan. Nuoret itse haluaa uutta.

Vaikka henkilökohtaista budjetointia kohtaan olisikin riittävästi kiinnostusta, yhteistyön tiivistämisen todettiin edellyttävän asennemuutosta.

On hirveän paljon totuttu siihen, että joku muu päättää mun puolesta. Meidän pitää hirveen hyvin pyrkiä tarjoamaan vaihtoehtoja ja koko ajan tukea päätöksentekoa. Sitä muutosta

tarvitaan vielä paljon. Ei ole valmis maailma, ja sitten kun luullaan, että se on, ei se sittenkään ole.

Yhteistyö edellyttää siis herpaantumaton vaihtoehtojen esille tuomista ja asiakkaan päätöksenteon tukemista. Sitä varten tarvitaan onnistunutta vuorovaikutusta, sellaista, jossa eri osapuolet saavat viestinsä perille ja ymmärtävät toisiaan.

Henkilökohtainen budjetointi on tulevaa, nyt ollaan polun alkuvaiheessa, että vahvistetaan kommunikaatiota ja muuta. Tämä on pääavaus, että saataisiin enemmän, on se sitten asumista tai työtoimintaa, henkilökohtaisen budjetoinnin kautta. Ollaan tien alussa nyt.

Joillakin alueilla työntekijät kokoavat määrätietoisesti kommunikaation keinoja, jotta mahdollisimman monenlaiset erityistä tukea tarvitsevat ihmiset tulisivat ymmärretyiksi palveluista ja niiden tarpeesta keskusteltaessa. Joskus keskustelunavauksena voi toimia asiakkaan näkyvä tyytymättömyys esimerkiksi päivätoiminnassa. Tyytymättömyyden syiden selvittely voi avata tien henkilökohtaiseen budjetointiin, minkä avulla asiakas voi löytää sellaista toimintaa, jonka hän tuntee mielekkääksi ja juuri itselleen sopivaksi.

Vuorovaikutus erityistä tukea tarvitsevan henkilön läheisten kanssa koettiin herkäksi alueeksi, jolla työntekijät tasapainottelevat erityistä tukea tarvitsevan henkilön ja hänen läheistensä näkemysten keskellä. Moni haastateltava kuitenkin korosti, että työntekijöiden tehtävä on kuulla ensisijaisesti asiakastaan. Joskus asiakkaan äänen tavoittamista hankaloittavat hänen puolestaan puhuvat omaiset.

Monesti voi käydä niin, että omaiset puhuvat puolesta ja ne voi puhua ihan... Mä kerran mietin, mitä mun puoliso sanoisi, jos sen oikeasti pitäisi ruveta kertomaan, mistä mä tykkään! On hyvä ajatus, että läheisen kanssa mietitään, mutta helposti se menee

siihen, että vanhempi on äänessä. Ensin pitäisi avata keskustelut asiakkaan kanssa ja sitten ottaa läheiset mukaan. Me työskennellään meidän asiakkaiden kanssa.

Vaikka asiakkaan puolesta puhuvissa läheisissä on omat haasteensa, kaikissa ryhmissä todettiin, että myös läheisten kuuleminen on tärkeää. Lisäksi todettiin, että yhteistyö vanhempien kanssa on yleistyntynyt tai tiivistynyt esimerkiksi työelämän asioissa. Haastateltavat kuitenkin muistuttivat toistuvasti, että yhteistyön tiivistyessä on huolehdittava siitä, että erityistä tukea tarvitseva henkilö saa äänensä kuuluviin, ja siitä, että hän osaa tunnistaa omia toiveitaan ja tarpeitaan.

Eräs haastateltava totesi, että henkilökohtainen budjetointi on hyvä työkalu asiakkaan toiveiden ja tarpeiden tunnistamisessa – myös asiakkaalle itselleen. Henkilökohtainen budjetointi edellyttää, että asiakas pohtii itse tai riittävästi tuetuna, mitä hän haluaa ja tarvitsee. Haastatteluissa kuitenkin huomautettiin, että toisinaan syntyy tilanteita, joissa päätös vain on saatava ripeästi aikaan. Näissä tilanteissa vanhempien näkemykset pääsevät herkimmin dominoimaan.

Etenkin kiireisissä tilanteissa myös työntekijän mielipide asiakkaan parhaasta saattaa ”voittaa”, ja usein mielipidettä ohjaa halu suojella asiakasta. Eräs haastateltava sanoi, että työntekijät saattavat nähdä asiakkaan elämässä esimerkiksi taloudellisia tai muita uhkia, joiden toteutumisen he haluavat estää asiakkaan puolesta.

Meidän ohjaajien pitää muuttaa ajattelutapaa. Me usein nähdään, mikä muka on hyväksi. Me nähdään uhkia ja suojellaan. Asiakas on joskus meitä ohjaajia rohkeampi ja näyttää esimerkkiä. Ei ohjaajat pahalla suojele ja varmistele, se on perinteinen ajattelu, että tehdään valmiiksi, ettei asiakkaan tarvitse itse tehdä. Mutta

mistä ihminen voi oppia, jos ei tule uusia asioita eteen?

Yhdessä ryhmässä todettiin, että samalla, kun erityistä tukea tarvitseva henkilön tuettu päätöksenteko toteutuu, hän ottaa myös vastuuta päätöksistään. Tämä voi olla monille kehitysvammaisille henkilöille uusi asia, joka täytyy oppia. Toisaalta todettiin, että varsinkin nuorille erityistä tukea tarvitseville henkilöille päätöksen ja vastuun yhteenkuuluvuutta opetetaan jo koulussa.

Viimeksi KVPS:n koulutukseen osallistuneen ryhmän jäsenet eivät vielä osanneet sanoa, onko koulutus vaikuttanut palvelujen räätälöintiin ja niiden kehittämiseen yhdessä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa. He pitivät niitä hyvinä tavoitteina, mutta muistuttivat resurssien niukkuudesta. Henkilökohtaisen budjetoinnin toimintamallin käyttöönotto ja kehittäminen riippuvat heidän mukaansa siitä, paljonko niihin on aikaa keskittyä. Lisäksi henkilökohtaiseen budjetointiin tuntui liittyvän paljon epäselvyyttä.

[Organisaatiossa] on sopimatta, onko henkilökohtainen budjetti se, mikä asiakkaalla tällä hetkellä menee rahaa, vai voiko se olla enemmän ja paljonko? Mitkä on meidän pelimerkit mitä me voidaan asiakkaalle sanoa? Mutta onhan se niin, että kun menee palvelutarpeen arviota tekemään ja jos suoraan näkee, että henkilökohtainen budjetointi olisi asiakkaalle hyvä ratkaisu, niin tottahan sitä alkaa eteenpäin viemään.

Haastateltavien kokemus tuntui olevan, että ellei organisaatio ole tehnyt henkilökohtaista budjetointia koskevia linjanveitoja ja päätöksiä, myös siihen liittyvien palvelujen kehittäminen yhdessä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa on työntekijöille haasteellista. Yhteistyöltä puuttuvat perustyökalut.

3. TIETO

● Tässä luvussa on kolme vaikuttavuusväittämää. Ne käsiteltiin haastatteluissa väittämäpaketina, sillä ne kutoutuvat sisällöllisesti läheisesti toisiinsa: tuen ja palvelujen kehittäminen yhteistyössä edellyttää riittävästi uutta tietoa ja uuden tiedon tuottamista sekä kehittämismyönteisyyttä.

Vaikuttavuusväittämä 1: OLEMME SAANEET UUTTA TIETOA JA TUOTTANEET SITÄ ITSE.

Vaikuttavuusväittämä 2: TUKEA JA PALVELUJA KEHITETÄÄN ENTISTÄ ENEMMÄN YHTEISTYÖSSÄ JA OSANA LAAJEMPAA YHTEISKUNNALLISTA MUUTOSTA.

Vaikuttavuusväittämä 3: ORGANISAATIOMME ON ENTISTÄ KEHITTÄMISMYÖNTEISEMPI.

Haastatteluissa laajemmaksi yhteiskunnalliseksi muutokseksi, jossa tukea ja palveluja kehitetään, hahmottui asiakkaan itsemääräämisen ja osallisuuden mahdollistaminen entistä painokkaammin.

Enää ei olla sillä tavalla, että meillä on nyt nämä palvelut, ja kun asiakas tulee, niin katsotaan, mihin hän sopii. Ei, vaan mietitään, miten muokataan palvelua siten, että se tukee asiakkaan tavoitteita.

Henkilökohtaisen budjetoinnin katsottiin ilmentävän yhteiskunnallista muutosta siten, että sen avulla palvelut voidaan räätälöidä ja järjestää itsemääräämistä ja osallisuutta tukevilla tavoilla.

Yhteistyö hahmottui haastatteluissa lähinnä kollegojen väliseksi keskusteluiksi sekä tietojen ja ideoiden vaihtamiseksi yksikkörajojen yli. Yhdessä ryhmässä todettiin, ettei yhteistyötä ei ole vielä ehditty

tehdä. Tulevalta yhteistyöltä ryhmä toivoi mielipiteiden ja ajatusten vaihtoa, koska se "veisi asioita eteenpäin" omassakin työssä. Tuleviin yhteistyömahdollisuuksiin suhtauduttiin avoimesti todeten, että myös yllättäviä yhteistyökumppaneita voi löytyä. "Yhteistyökartta avartuu ja monipuolistuu", eräs ryhmän jäsen arveli.

Kaikki haastatteluryhmät kokivat saaneensa uutta tietoa henkilökohtaisesta budjetoinnista. Yleisesti todettiin esimerkiksi, että "tietoa on kertynyt", mutta varsinkin ne haastateltavat, joilla koulutuksesta oli vain vähän aikaa, sanoivat, etteivät olleet vielä ehtineet tuottaa sitä itse. Muutenkaan uuden tiedon tuottaminen ei juuri tullut esille. Toisaalta siellä, missä henkilökohtaisessa budjetoinnissa oli edetty, on täytynyt omakohtaistakin tietoa ja kokemusta kertyä. Ehkä tätä kertymistä ei mielletty varsinaisesti uuden tiedon tuottamiseksi.

Uuden tiedon tuottamisen sijaan painottui KVP:n koulutuksissa saadun tiedon levittäminen. Jotkut haastateltavat kertoivat, että he olivat vieneet tietoa eteenpäin esimerkiksi kollegoille omassa ja jossakin muussa yksikössä. Yksi ryhmä nosti esille kohteen, jonne tietoa henkilökohtaisesta budjetoinnista ei vielä ollut viety, mutta pitäisi viedä, nimittäin sosiaalitoimeen.

Sosiaalityöntekijät tekevät päätökset, ja sosiaalityöntekijän rooli on niin keskeinen, kun asiakas hakee jotakin ratkaisua. Jos näkemys palveluista on liian jäykkä ja jos on liian tarkkoja raameja ja ohjeita siitä, millä tavalla esimerkiksi henkilökohtaista budjettia määritellään, itsemääräämisoikeus ei toteudu.

Konkreettisenä opittuna asiana nousivat esille erilaiset kommunikaation ja vuoro-

vaikutuksen työkalut, joiden avulla työntekijän ja erityistä tukea tarvitsevan henkilön on helpompi ymmärtää toisiaan. Jotkut haastateltavat kertoivat ottaneensa niitä aktiivisesti käyttöön. Mainituiksi tulivat muun muassa opiskelun ja työelämän unelmakartta ja Minä pärjään -työkirja. Eräs haastateltava kertoo niistä näin:

[Koulutus] on tuonut kipinän työkalujen käyttöön. Just tehtiin opiskelu-työelämä-unelmakarttaa asiakkaan kanssa, ja on otettu Minä pärjään -työkirjaa käyttöön. Työkaluja on ihan eri tavalla, ja se on näkynyt omassa työssä. Se tuo myös sen, että niitä käytetään muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Toivon, että tämä työskentelytapa on oikeasti sitä tulevaa.

Kommunikaatiossa ja vuorovaikutuksessa hyödynnettävät menetelmät olivat konkreettisimmat esimerkit uusista asioista, joita on opittu. Niihin viitattiin haastatteluissa toistuvasti eri yhteyksissä, mikä viestii niiden ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä.

Yksi haastateltava kertoi uuden oppimisen myötä muuttaneensa työmenetmiään. Hän kertoi oivaltaneensa koulutuksen aikana, että asioita voi tehdä uusilla tavoilla. Omassa työssään hän on alkanut esimerkiksi toisinaan korvata asiakkaiden koti- tai toimistotapaamisia isommilla teemailloilla. Hän kertoo myös alkaneensa jalkautua enemmän. "Olen uskaltanut revitellä eri tavalla kuin perinteistä asiakastyötä tehden", hän sanoi. Näyttääkin siltä, että tiedon karttuminen vaikuttaa lisäämällä kokeilunhalua ja rohkeutta tehdä omaa työtä uusilla tavoilla.

Kolmas väittämä, "organisaatiomme on entistä kehittämismyönteisempi", koettiin hitusen provosoivaksi. Sen nähtiin sisältävän oletuksen, että organisaatio on aiemmin ollut enemmän tai vähemmän kehittämisvastainen, eikä tällaista piiloväitettä hyväksytty. Kehittämismyönteisyyttä

perusteltiin esimerkiksi sillä, että omassa organisaatiossa on vuosikaudet ollut menossa jatkuva muutos.

4. KUULLUKSI TULEMINEN JA OSALLISUUS

● Tässä luvussa on viisi vaikuttavuusväittämää. Ne käsiteltiin haastatteluissa väittämäpakettina, sillä ne kutoutuvat sisällöllisesti läheisesti toisiinsa yhteisenä nimittäjänään erityistä tukea tarvitsevan henkilön itsemääräämisoikeus.

Vaikuttavuusväittämä 1:
OLEMME SAANEET/KEHITTÄNEET YHDESSÄ TAITOJA JA TYÖVÄLINEITÄ ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN IHMISTEN JA HEIDÄN LÄHEISTENSÄ ÄÄNEN KUULEMISEEN JA VAHVISTAMISEEN

Vaikuttavuusväittämä 2:
ORGANISAATIOILLAMME ON ENTISTÄ PAREMMAT VALMIUDET KEHITTÄÄ JA TOIMEENPANNAN PÄÄTÖKSEN TUKEA.

Vaikuttavuusväittämä 3:
ORGANISAATIOILLAMME ON ENTISTÄ PAREMMAT VALMIUDET KEHITTÄÄ ITSEMÄÄRÄMISOIKEUDEN TUKEA JA OSALLISUUTTA.

Vaikuttavuusväittämä 4:
YMMÄRRÄMME ASIAKKAITAMME / KOHDERYHMÄMME JA HEIDÄN TARPEITTAAN ENTISTÄ PAREMMIN.

Vaikuttavuusväittämä 5:
OLEMME SAANEET NÄKÖALOJA TULEVAISUUDEN KEHITTÄMISTYÖHÖN.

Haastatteluissa tuli esille, että vaikka tietoja ja taitoja on tullut, niitä toivotaan lisää etenkin erityistä tukea tarvitsevan ihmisen kuulemiseen. Osaamista ja välineitä on tullutkin, esimerkiksi asiakkaiden toiveita kartoittava peli ja vaikeavammaisten asi-

akkaiden kohdalla videoinnin hyödyntäminen. Tarvetta on kuitenkin keinoista, joilla pystytään tulkitsemaan asiakkaan hienovaraisintakin ilmaisua, joka nyt helposti jää huomaamatta. Yksi haastateltava totesi, että tämäkin on paljon asenteesta kiinni: "Asiakasta on tahdottava kuulla. Kun asenne on oikea, välineitäkin alkaa löytyä", hän sanoi.

Haastatteluissa painottui myös toisilta oppiminen: itselle kertynyttä tietoa ja kokemusta pitää jakaa. Esimerkiksi eräässä asumisyksikössä oli saatu organisaatiossa työskenteleviltä puheterapeuteilta vinkkejä ja tukea asiakkaiden kuulemiseen. Lisäksi asumisyksikkö kuuli kokemuksia ja sai tietoa päivätoimintayksilöltä, jossa oli otettu käyttöön vaihtoehtoisia kommunikointimenetelmiä.

Kyllä sitä osaamisen jakamista tapahtuu. Päivätoiminnan sisällä on ollut työnkiertoa. Siinä syntyy kontakteja, ja sitä tietoa saadaan ja viedään. Kun kontaktit syntyvät työntekijöiden välillä, on helpompi ottaa yhteyttäkin, kun tietää, että se siellä tietää tästä ja tästä ja osaa tätä. Ja kehittämispäiviä on ollut yksikön sisällä ja yhteisiä.

Kun työntekijät keskustelevat, kehittävät ja ideoivat yhdessä, voi syntyä uusia, asiakasta monipuolisesti tukevia työkäytäntöjä ja toimintamalleja. Työntekijöiden vuorovaikutus koettiin tärkeäksi myös henkilökohtaisen budjetoinnin yhteydessä, koska taustalla vaikuttaa koko ajan pyrkimys asiakkaan yksilöllisiin ratkaisuihin ja itsemääräämisoikeuden toteutumiseen. Jotkut haastateltavat kertoivatkin, että heistä palkitsevinta työssä on asiakkaan kuulemisessa onnistuminen.

Asiakkaan kuuleminen liitettiin tiiviisti hänen itsemääräämisoikeuteensa. Eräässä

haastatteluryhmässä kerrottiin, että alueella aiotaan piakkoin aloittaa itsemääräämisklinikan toiminta. Klinikka tukee työntekijöitä muun muassa asiakkaiden tuetun päätöksenteon toteuttamisessa. Klinikkan ansiosta työntekijät voivat pohdita ja keskustella itsemääräämisoikeudesta jatkuvasti. Myöhemmin klinikkan toiminta ulottuu ehkä myös asiakkaisiin ja heidän läheisiinsä. Muutakin uutta toimintaa on otettu käyttöön.

Uusia juttuja on myös että on jalkauduttu pitämään infoiltoja, on ollut iltoja opintopolusta, asumisesta. Meillä on uusia tapoja ja menetelmiä kohdata asiakkaita ja kertoa heille asioista. Varsinkin alle kolmikymppisiä asiakkaita, ne elää niin erilaisessa ympäristössä kuin me muut, on Instagramit ja facet ja kaikki. Meidän perinteiset palvelut on vammaisia, ei ne vastaa enää 2000-luvulla syntyneiden elinympäristöä.

Kokemukset sukupolvien välisistä eroista kertautuivat kaikissa haastatteluissa, ja tarjolla olevien palvelujen vanhentuneisuuteen viitattiin myös useasti. Arveltiin, että nuorille sukupolville palvelujen yksilöllisyys on selvempää, kun taas vanhemmat sukupolvet ovat tottuneet sopeutumaan olemassa oleviin palveluihin. Toisaalta myös nuoren erityistä tukea tarvitsevan henkilön mielipide saattaa edelleenkin jäädä pimentoon ja selvittämättä, ellei hän itse pysty sitä riittävän selkeästi ja vahvasti esittämään, ja myös nuorten joukossa on ihmisiä, jotka ovat tottuneet siihen, että muut päättävät heidän puolestaan. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden todettiin tarvitsen taitoja ja työkaluja äänensä esille tuomiseen.

Mutta ikuinen [tarve] on työkalujen saaminen päättämiseen ja oman tahdon ilmaisemiseen. Jos kysyy, lähetkö jumppaan, niin sanotaan, etten tiedä, pitää äidiltä kysyä. Siihen tullaan tarvitsemaan vielä lopun

elämää työkaluja.

Valmennuspäivien – jotkut puhuivat työpajoista – koettiin olevan hyödyllisiä erityistä tukea tarvitseville ihmisille, koska niiden katsottiin antavan heille mahdollisuuksia syventyä omaan elämäänsä ja tarpeidensa tunnistamiseen.

[Pajoissa] oli työvälinoita, asiakkaille annettiin tehtäviä omaan oivaltamiseen omasta elämäntilanteesta ja palvelujen tarpeista. (...) Ne oli hyviä, koska ei asiakaskaan välttämättä ole niin selvillä omasta tilanteestaan, kun palveluja mietitään, eikä kaikissa elämän osioissa tule niitä automaattisesti mietittyä.

Tehtävät auttoivat ymmärtämään ja oivaltamaan.

Jotkut haastateltavat pohtivat, voisiko he omissa asiakastilanteessa tehdä asiakkaan kanssa samoja tehtäviä, tai pyytää asiakasta tekemään niitä itse. Periaatteessa tehtävät ovat hyvä työväline sekä asiakkaalle että työntekijälle.

Meillä työntekijöillä on vähän se, että kun kiireessä tekee, niin sitä sanelee miten itsestä tuntuu, ja vähän kysyy [asiakkaalta], että eikö näin. Koulutuksessa avautui itselle lisää mikä kaikki vaikuttaa siihen asiakkaan tilanteeseen, ja asiakas itse oivalsi paremmin. Ei siinä asiakastilanteessa niin syvällisesti käydä keskustelua normaalisti. Ei millään.

Syvällisten keskustelujen ja tehtävien tekemisen esteeksi nähtiin ennen kaikkea ajanpuute ja kiire. Osa haastateltavista mietti, että nyt valmennukseen osallistuneilla asiakkailla on työvälinoita käytössään, mutta otetaanko niitä yleisesti jatkossa käyttöön ja jos, miten niitä käytetään? Siltä osin kuin kiire haittaa asiakkaan kuulemistä, löydettiin joitakin ratkaisujakin: lisäresurssit ja työn organisointi uudelleen.

Että kuka ottaa kopia mistäkin.

Kaikki ei varmaan voi tehdä henkilökohtaista budjetointia alusta loppuun.

Ja sitten työntekijä vaihtuu aina välillä, vaikka oma työntekijä tuntisi asiakkaan parhaiten ja parhaiten pystyisi budjettia tekemään. On puolensa ja puolensa. Jos tuntee asiakkaan, tietää enemmän hänestä ja on paremmin perillä mikä olisi hänelle ehkä hyödyksi ja mikä ei.

Juuri asiakkaan tuntemisen merkitys korostui henkilökohtaisen budjetin laadinnassa. Kun työntekijä ja asiakas tuntevat toisensa, syntyy luottamusta, joka auttaa asiakasta ilmaisemaan tarpeitaan ja mie-

lipiteitään avoimemmin. Niistä voi keskustella suoraan, mutta jos se on syystä tai toisesta vaikeaa, asiakas voi ilmaista itseään vaikkapa edellä mainittuja tehtäviä tekemällä. Jotkut haastateltavat totesivat, että henkilökohtainen budjetointi vaatiikin paljon myös asiakkaalta.

5. VAHVUUDET JA ITSETUNTEMUS

● Tässä luvussa on kaksi vaikuttavuusväittämää. Ne käsiteltiin haastatteluissa väittämäpakettina, sillä ne kutoutuvat sisällöllisesti toisiinsa. Parhaimmillaan oman organisaation kokeminen tärkeäksi palveluiden ja tuen kehittämisessä vaikuttaa myönteisesti sen toimintakulttuuriin – etenkin, jos yhteistyö sujuu hyvin, työntekijät ovat motivoituneita, yhteistyön tavoitteet koetaan yhteisiksi ja niihin pyrkimisen keinoista vallitsee riittävä yksimielisyys.

Vaikuttavuusväittäminen 1: TUNNEMME ORGANISAATIOMME ROOLIN PALVELUIDEN JA TUEN KEHITTÄMISESSÄ ENTISTÄ TÄRKEÄMMÄKSI.

Vaikuttavuusväittäminen 2: YHTEISTYÖMME ON MUUTTANUT MYÖNTEISELLÄ TAVALLA ORGANISAATIOMME TOIMINTAKULTTUURIA.

Haastateltavat vastasivat kumpaankin väittämään yleisellä tasolla myöntävästi, mutta jotkut heistä jättivät varauksia sanomalla esimerkiksi, että vielä on töitä tehtävänä toimintakulttuurin muuttamiseksi. Joillakin vaikuttavuusväittämien kommentoinnissa oli ainakin pintatasolla epävarmuutta: ”Kyllä kai”, ”uskoisin näin”, ”varmaankin”.

Varauksin vastanneetkin kuitenkin totesivat, että suunta, johon ollaan menossa, on ehdottomasti hyvä. Suunnalla he viittasivat asiakaslähtoisempään toimintatapaan. Toimintakulttuurin muutos ei kuitenkaan tapahdu omalla painollaan.

Tarvitaan koulutusta esimerkiksi yksilökeskeisessä työotteessa ja kommunikaatioissa ja vuoro-

vaikutuksessa, päätöksenteon tukemisessa ja itsemääräämisoikeudessa.

Koulutuksen tarvetta koetaan nimenomaan sellaisessa toiminnassa, joka tukee organisaation toimintakulttuurin muuttamista asiakaslähtoisemmäksi ja joustavammaksi. Koulutuksen ja kokeilujen merkitystä pidettiin tärkeänä siksi, että huomion voi kohdentaa palvelujen sisältöihin, ja kun niitä yhdessä pohditaan ja ideoidaan, jotain ”valuu aina arjen tasolle ja tulee osaksi elämää”.

Jotkut haastateltavat muistuttivat, että he ovat koko työuransa ajan pitäneet tärkeänä erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden mahdollisuuksia yksilöllisiin valintoihin. Eräs haastateltava muotoili asian näin:

Musta se [asiakaslähtöisyys] on ollut aina tärkeää, ja meidän tehtävä vammaispalveluissa on tukea erityisryhmien polkua. Musta se on luonnollinen asia, en mä sitä tämän [henkilökohtaisen budjetoinnin] myötä jalustalle nostaisi, vaan tässä on tullut työväliteitä, ja herättelyä on tapahtunut.

Osa haastateltavista koki organisaation tukeneen omien toimintatapojensa muuttamista antamalla vapautta kokeiluihin. Organisaation tuen rinnalla myös yhteistyö kollegojen kesken yli yksikkörajojen koettiin tärkeäksi. Yhteistyön sanottiin sekoittamisen sijasta kirkastaneen työnjakoa, minkä taas katsottiin tukevan asiakkaan päätöksentekoa.

Asiakkaalta on lupa, että me ollaan hänen asioissaan yhteistyössä [asumisen puolelta työtoiminnan kanssa] ja käydään keskustelua. Nämä kulkee käsi kädessä, ja tuo asiakkaallekin tukea itsemääräämiseen. Meillä on yhteinen kieli

löytynyt, toinen käy asiakkaan kotona, toinen pyörittää työkuviota. Se on vahvistanut myös palveluohjausta.

Yhteistyö organisaation sisällä nähtiin tärkeäksi. Se toimii parhaiten, kun vuorovaihtus kollegojen kesken sujuu hyvin ja he puhuvat yhteistä kieltä riippumatta siitä, missä yksikössä he työskentelevät ja mistä näkökulmasta he katsovat asiakastaan ja tämän asioita.

Pari haastateltavaa otti esille myös yhteistyön Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kanssa. Sen koettiin koulutuksillaan tukevan henkilökohtaisen budjetoinnin viemistä käytäntöön. Lisäksi haasteltavat mainitsivat, että palvelusäätiöön on helppo ottaa yhteyttä, jos henkilökohtaisessa budjetoinnissa tulee kysyttävää tai keskusteltavaa.

6. KOULUTUS JA SEN KEHITTÄMINEN

PALAUTETTA KOULUTUKSESTA

Haastateltavat tunsivat henkilökohtaisen budjetoinnin vaihtelevasti, samoin heidän kokemuksensa sen toteuttamisesta oli vaihtelevaa. Osa oli alkanut paneutua siihen jo Tiedän mitä tahdon -projektissa, kun taas osalle vasta koulutus antoi asiaan lähempää tuntumaa.

Ryhmässä, jonka jäsenet olivat viimeksi osallistuneet koulutukseen, tuntui olevan enemmän kysymyksiä ja pohdiskelua henkilökohtaisesta budjetoinnista kuin näkemyksiä sen toteuttamisesta. Ryhmä korosti koulutuksen merkitystä, ja nimenomaan niin, että kouluttajana on asiansa tunteva järjestö. "Ilman Kehitysvammaisten Palvelusäätiön koulutusta olisimme henkilökohtaisesta budjetoinnista ihan pihalla", eräs ryhmän jäsenistä sanoi.

Koulutusta pidettiin välttämättömänä, ja sille toivottiin jatkoa. Jatkokoulutuksen paikka voisi olla siinä vaiheessa, kun henkilökohtaista budjetointia on kokeiltu jonkin aikaa käytännössä. Silloin siitä olisi kokemukseen perustuvia kysymyksiä yhdessä pohdittaviksi. Tietojen, kokemusten ja näkemysten vaihtamista ja toisilta oppimista pidettiin erittäin tärkeänä.

Jatkokoulutus tukisi henkilökohtaisen budjetointiin liittyvien toimintamallien luomista ja kehittämistä. Haastateltavat toivoivat, että mahdollisessa jatkokoulutuksessa käsiteltäisiin myös epäonnistumisia ja mokia. Perustelun mukaan niistä usein oppii enemmän kuin menestystarinoista. Menestyskertomuksiin on vaikeampi saada sellaista näkökulmaa, josta voisi ottaa opiksi omassa toiminnassa.

Jatkokoulutuksen tarvetta perusteltiin myös sillä, että henkilökohtainen budjetointi ja sen käyttöönotto ovat prosesseja, joissa herää kysymyksiä koko ajan. "Autokoulussakin on kaksi vaihetta, miksei siis

tässä", eräs haastateltava vertasi.

Koulutuksessa jaettua materiaalia pidettiin selkeänä ja riittävänä, runsaanakin. Yksi haastateltavista kertoi koonneensa materiaaleista kansion. Hänen mielestään kansio oli jo osoittanut hyödyllisyytensä, vaikka hän ei vielä ollut edennyt työssään konkreettiseen henkilökohtaisen budjetin laadintaan.

Myös koulutuksen järjestelyistä tuli palautetta. Eteläsvolaiset työntekijät kokivat koulutukseen osallistuneen ryhmän liian isoksi. Heidän mielestään sen koko olisi pitänyt pienentää puoleen, eli vain kehitysvammahuollosta tuleviin osallistujiin. Nyt samaan koulutukseen osallistui myös vanhustyön työntekijöitä ja asiakkaita. "Siihen nähden, että laitetaan uusi palvelumalli käytäntöön, kaiken mieltäminen niin isossa porukassa oli vaikeaa", yksi ryhmän jäsen sanoi.

Kehitysvammahuollon omassa ryhmässä olisi voinut keskittyä omaan työhön kuuluviin asioihin, näkökulmiin ja esimerkkeihin. Lisäksi haastateltavat kertoivat saaneensa vaikutelman, että vanhustyön puolelta oli ollut vaikea löytää osallistujia koulutukseen ja sitoutumisenkin laita näytti olevan niin ja näin. Häiritsikö se? "Kyllähän se häiritsi, kun mukaan tuli aina uusi tyyppi ja katsoin, että kukahan tuokin on. Mutta tämä ei ollut KVPS:n vika, vaan kuntayhtymän. Sitoutumista toivoo kaikilta tällaisissa isoissa asioissa."

Eräs toinen ryhmä kertoi, että sen alueella koulutukseen oli osallistunut työntekijöitä myös sosiaalityön puolelta. Ryhmän jäsen kertoi saaneensa sosiaalityöntekijöiltä palautetta, ettei koulutuksessa ollut uusia asioita. "En kuitenkaan saanut selville, mitä ne uudet asiat sitten olisivat heille olleet ja mitä he jo tiesivät. Luulen, että he ehkä odottivat teknistä lähestymis-

tapaa, sellaista, että tämä ja tämä päätös tehdään sillä ja sillä pykälällä”, hän arveli.

Perheille ja asiakkaille tarkoitettuja valmennusta/työpajoja haastateltavat pitivät hyvinä ja toimivina. ”Innokkaasti he tekivät esitöitä ja suunnittelua, eikä kukaan jäänyt koulutuksista pois”, eräs haastateltava tiivistä.

Yhteistä kaikille haastatelluille ryhmille oli näkemys, että koulutus on vaikuttanut kirkastamalla henkilökohtaisen budjetoinnin lähtökohtia ja tavoitteita. Koulutus oli herätellyt ajattelemaan uusilla tavoilla, innostanutkin. Moni myös tunnisti koulutuksen aikana oman ajattelunsa jumikohtia. Niiden tunnistamisesta heräsi halu muuttaa ja murtaa niitä.

Viimeksi koulutukseen osallistuneen ryhmän jäsenet tunsivat olevansa niin uuden edessä, että he olisivat halunneet saada henkilökohtaisen budjetoinnin toteuttamiseen joitakin malleja ja sääntöjä, selkeitä reunaehtoja. Ryhmä kuitenkin vastasi omatoimisesti tähän toiveeseensa: ”Meidän on itse luotava omat käytännötme ja toimintamallimme.”

JÄRJESTÖN ROOLI TOIMINNAN KEHITTÄMISEN TUKENA VS. KONSULTTIPALVELUT

Haastateltavat näkivät Kehitysvammaisten Palvelusäätiöllä useita vahvuuksia yhteistyökumppanina ja kouluttajana/valmentajana henkilökohtaisen budjetoinnin kehittämisessä. Järjestön merkittävimpiä vahvuuksia on kosketus erityistä tukea tarvitsevien ihmisten elämään ja elämäntilanteisiin. Siksi koulutuksessa käytetyt esimerkit henkilökohtaisesta budjetoinnista koettiin konkreettisiksi ja todentuntuisiksi, työntekijöiden näkökulmasta tutuiksi ja uskottaviksi – oman työn piiristä tunnistettaviksi. Haastateltavat totesivat muun muassa näin:

Järjestötaustaisella kouluttajalla on asiakaslähtöisyys, asiakkaan näkökulma.

Järjestö kouluttajineen ja me osallistujat olimme tasavertaisia.

Järjestö on henkilökohtaisessa budjetoinnissa hyvä kumppani, koska sillä on ollut pitkään erilaista kokeilutoimintaa.

Konsulteilta voi tulla jotakin, mitä ei ole realistista toteuttaa. Järjestöllä on ymmärrystä ja tietämystä, ja se haluaa ajaa erityisryhmien etua kokonaisvaltaisesti ja monipuolisesti.

Kun järjestö toteuttaa koulutusta, sillä on tieto vammaisuudesta, konsulteilla sitä ei ehkä ole.

Kehitysvammaisten Palvelusäätiöllä on oikea arvopohja.

Sitaatit ovat tulkittavissa ja tiivistettävissä esimerkiksi niin, että järjestöä pidetään tiedoiltaan, osaamiseltaan, ymmärrykseltään, arvoiltaan ja asenteiltaan luotettavana yhteistyökumppanina. Myös järjestön työntekijöitä pidettiin hyvinä kumppaneita henkilökohtaisen budjetoinnin polulla.

Oli pitkä pöytä ja syötiin yhdessä, oltiin kuin yhtä perhettä. Oli paljon nuoria, innokkaita työntekijöitä. Oli helppo oli kysyä keneltä tahansa tai soittaa jälkepäin. Eivät pönötäneet, olivat innokkaita ja välittömiä, asiastaan innostuneita. Henkilökohtainen budjetointi on hyvä silta heihin.

Sitaatti kuvaa erään koulutuksen osallistujan kokemuksia Tampereen-käynniltä. Sisällöllisen osaamisen rinnalla Kehitysvammaisten Palvelusäätiön vahvuutena pidettiin sen kouluttajina toimineita työntekijöitä.

7. YHTEENVETO

● Kehitysvammaisten Palvelusäätiön henkilökohtaisen budjetoinnin kehittäminen koulutuksen ja valmennuksen avulla on vaikuttanut yhteistyökumppaneihin eniten ravistelemalla, tuulettamalla ja muuttamalla ajattelutapoja erityistä tukea tarvitsevista ihmisistä ja heidän tarpeistaan.

Muutos ajattelussa ei välttämättä ole radikaali, sillä moni oli jo aiemminkin pyrkinyt työskentelemään asiakaslähtöisesti. Silti muutos on voinut olla juuri se sykäys, joka on johtanut toimintatapojen arvioimiseen ja kirkastamiseen asiakkaan kuulemisen ja itsemääräämisoikeuden toteutumisen suuntaan.

Aineiston perusteella on selvää, että työntekijöiden keskuudessa on menossa toimintatapojen muutos tai vähintään pyrkimys siihen. Erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä pyritään kuuntelemaan aidosti, heidän itsenäistä päätöksentekoaan halutaan tukea ja heidän itsemääräämisoikeutensa mahdollistamista pidetään yhtenä työn johtotähtenä. Konkreettisesti tavoite näkyy muun muassa erilaisten kommunikaatiomenetelmien ja kommunikaation apuvälineiden käyttöönottona ja kokeiluina sekä kommunikaatiota koskevan tiedon hankintana.

KVPS:n koulutus on vaikuttanut pyrkimysten toteuttamiseen antamalla valmennuksessa/työpajoissa tietoa, malleja ja kokemusta niistä keinoista, joiden avulla työntekijä voi selvittää asiakkaan toiveita, tarpeita ja mielipiteitä. Koulutus on vaikuttanut myös niin, että henkilökohtainen budjetointi ymmärretään itsemääräämisoikeuden mahdollistajaksi. Työntekijät kokevat henkilökohtaisessa budjetoinnissa tärkeäksi myös yhteistyön erityistä tukea tarvitsevan henkilön läheisten kanssa. Työntekijöiltä yhteistyö vaatii kuitenkin herkkyyttä, että toimintaa ohjaisivat ni-

menomaan päämiehen tarpeet, toiveet ja mielipiteet – eivät esimerkiksi vanhempien tai työntekijän näkemykset.

Henkilökohtaisessa budjetoinnissa yhteistyö organisaation eri yksiköiden välillä nähdään tärkeäksi, sillä erityistä tukea tarvitsevan henkilön elämä on kokonaisuus, johon hänen palvelutarpeensakin kuuluvat. Työntekijät odottavat henkilökohtaisen budjetoinnin yleistymisen tuovan mukanaan uudenlaisia yhteistyökumppaneita myös oman organisaation ulkopuolelta.

Koulutus oli vaikuttanut lisäämällä tietoa henkilökohtaisesta budjetoinnista, mikä joissakin tapauksissa näkyi yhteis-

työn viriämisenä eri yksiköiden välillä. Koulutukseen osallistuneet työntekijät ovat välittäneet saamaansa tietoa sellaisille kollegoille, jotka eivät olleet koulutuksessa mukana. Toisaalta työntekijöiden keskuudessa on vielä jonkin verran henkilökohtaista budjetointia koskevaa hämmennystä ja epätietoisuutta sekä lisätiedon ja -koulutuksen tarvetta. Näissä tapauksissa korostui tarve keskusteluun ja kokemusten vaihtoon niiden kollegojen kanssa, jotka ovat jo jonkin aikaa tehneet työssään henkilökohtaista budjetointia.

Haastateltavien oli vaikeinta ottaa kantaa väitteisiin, joiden mukaan he tunsivat organisaationsa roolin palvelujen ja tuen kehittämisessä entistä tärkeämmäksi, ja yhteistyö olisi myönteisellä tavalla muuttanut organisaation toimintakulttuuria. Vastaukset olivat periaatteessa myönteisiä, mutta silti epävarmoja.

Tämä saattaa johtua siitä, että työarjen tiimellyksessä huomio on enemminkin oman käytännön työn tilanteissa ja vaatimuksissa kuin organisaation muodostamassa kokonaisuudessa tai toimintakulttuurissa. Tuen ja palveluiden kehittämisenkin saattaa avautua haastateltaville enemmän yksilöiden kuin organisaation toimintana. Osa haastateltavista koki kuitenkin saaneensa organisaatioltaan tukea esimerkiksi vapautena kokeilla erilaisia henkilökohtaiseen budjetointiin liittyviä käytäntöjä ja työtapoja.

KVPS:n koulutukseen haastateltavat olivat tyytyväisiä ilman soraääniä. He pitivät koulutusta hyödyllisenä ja jopa välttämättömänä, ja toivoivat lisäkoulutusta. KVPS:n vahvuudet kouluttajana konsulttikouluttajana verrattuna ovat syvälinen asiantuntemus, kokemus kokeilutoiminnasta ja vankka arvopohja. Myös asiantuntevat, osaavat ja innostavat kouluttajat, joihin myöhemminkin voi olla yhteydessä, ovat KVPS:n vahvuus. Heikkouksiakin kysyttiin, mutta niitä ei kukaan haastateltava osannut sanoa.

LIITTEET

LIITE 1 *(Lyhennetty alkuperäisestä tekstistä)*

HENKILÖKOHTAISEN BUDJETOINNIN KEHITTÄMINEN

Kehittämisen tavoitteena

- henkilökohtaiset budjetit kokeiluun osallistuville ihmisille
- alueellisen mallin kehittäminen

Yhteisellä kehittämisellä tuetaan

- uuden kokeilua
- käytännön tilanteiden ratkaisemista
- tiedonkulun varmistamista
- toimintatapojen ja roolien lujittamista
- kokeilun arviointia ja jatkuvuutta

Toimintamuodot

- Koulutuspäivät työntekijöille
- Valmennuspäivät päämiehille
- Ydinryhmätyöskentely vastuuhenkilöille

Henkilökohtaisen budjetoinnin ja sen kehittämisen päätavoitteena on kehitysvammaisten ihmisten oman päätösvallan vahvistaminen ja yksilöllähtöisen ajattelu- ja toimintatavan edistäminen kehitysvammaisten ihmisten palveluissa ja elämässä. Toiminnalla vahvistetaan kehitysvammaisten ihmisten ja heidän läheistensä vallinnanmahdollisuuksia, kehitetään yksilöllisiä palvelumalleja ja tuetaan niiden soveltamista

palveluissa. Henkilökohtaisella budjetoinnilla, kuten kaikella muullakin toiminnallamme, pyrimme edistämään kehitysvammaisten ihmisten oikeutta elää lähiyhteisönsä aktiivisena jäsenenä ja yhteiskunnan täysivaltaisena kansalaisena.

Henkilökohtainen budjetointi tarkoittaa sote-palveluiden järjestämisen tapaa, jossa ihmiset ovat itse avainasemassa määrittämässä, mitkä palvelut tai muu tuki auttaisivat heitä heidän elämässään. Henkilökohtainen budjetti on rahasumma, jolla henkilön palvelut on mahdollista järjestää yksilöllisesti, palvelujen käyttäjän toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti. Raha seuraa asiakasta ja ohjautuu hänelle taroituksenmukaisiin palveluihin.

Henkilökohtaista budjetointia on viime vuosina kokeiltu ja sovellettu Suomessa eri tavoin vammaisten ihmisten palveluissa useissa kunnissa ja kuntayhtymissä. Kokemukset ovat olleet erittäin hyviä ja kustannusvaikuttavia. Kehitysvammaisten Palvelusäätiöllä on Tiedän mitä tahdon! -projektin (RAY 2010–2013) ja tämän jälkeen Raha-automaattiyhdistyksen / STEA:n tuella jatkuneen kehittämistyön kautta ainutlaatuinen, laaja kokemus henkilökohtaisen budjetoinnin kehittämisestä ja toteuttamisesta Suomen lainsäädännön ja järjestelmän reunaehdoin. Kehittämistyö on ollut vaikuttavaa ja tärkeää ja budjetointi on nostettu mm.

vammaisjärjestöjen vaikuttamistyön tuloksena Sote- ja maakuntauudistuksessa yhdeksi keskeiseksi valinnanvapautta edistäväksi malliksi. Aktiivisen kehittämistyön jatkaminen on tärkeää, jotta aidosti palvelun käyttäjien valinnan mahdollisuuksia edistävän mallin luomisessa onnistuttaisiin. Tässä tehtävässä palvelunkäyttäjillä ja heidän läheisillä järjestötoimijoiden tuella on tärkeä rooli. Parhaassa tapauksessa henkilökohtainen budjetointi edistää sosiaali- ja vammaispalveluiden uudistuksen tavoitteita mm. siirtämällä sosiaalihuollon painopistettä korjaavista toimita hyvinvoinnin edistämiseen ja varhaiseen tukeen, vahvistamalla asiakaslähtöisyyttä, edistämällä ihmisten osallisuutta, omatoimisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa yhteiskunnassa ja omassa palveluprosessissaan, muuttamalla ajattelua ongelmalähtöisestä voimavaralähtöiseen ja vahvistamalla sosiaalityössä yksilöllistä tuen tarpeiden selvittämistä, asiakassuunnitelmaa ja yhteistyötä.

Tavoitteet

... jatketaan henkilökohtaisen budjetoinnin ja siihen tiiviisti liittyvän yksilöllisen palvelusuunnittelun kokeilutoimintaa kolmella alueella sekä viestitään kokemuksista vaikuttaen lainsäädäntöön sekä palvelujärjestelmän kehittymiseen. Tavoitteena on vahvistaa vammaisten ihmisten itsemääräämistä, asemaa ja roolia palvelujen suunnitteluun ja järjestämiseen liittyen sekä tätä kautta moninaistaa kunnan järjestämien vammaispalvelujen valikkoa vastaamaan paremmin vammaisten ihmisten yksilöllisiä tarpeita ja toiveita. Toimintasuunnitelmassa toimintaprosessit on jaettu alueellisen kokeilu ja kehittämistoiminnan sekä tiedon jakamisen pääotsikoiden alle.

Päätöimenpiteet tässä työssä ovat ydinryhmyöskentely vammaispalveluiden johdolle sekä nimetyille avainhenkilöille, koulutuspäivien järjestäminen alueiden sosiaalityötä ja palveluohjausta tekeville työntekijöille sekä valikoidulle asumisen ja päivätoiminnan henkilöstölle sekä valmennuspäivien järjestäminen kehittämistyöhön osallistuville päämiehillä ja heidän läheisille.

>>>

Osatavoitteet	Toimenpiteet	Oletetut vaikutukset
Kehittää yhdessä vammaispalveluiden johdon ja nimettyjen avainhenkilöiden kanssa henkilökohtaisen budjetoinnin alueellisia malleja.	Ydinryhmätyöskentely: ryhmän koonti, ylläpito ja fasilitointi	Yhteistyössä kehitetty henkilökohtaisen budjetoinnin toteuttamisen malli lisää ihmisten osallisuutta ja valinnanvapautta palveluiden suunnittelussa sekä mahdollistaa uusia, toimivia tapoja toimia. Työskentely turvaa riittävän tuen prosessin onnistumiselle ja vahvistaa sitoutuneisuutta Tiedonkulku varmistetaan, rooli-odotukset täyttyvät. Kehittämistyön ja kokeilun arvioinnin mahdollistaminen. Jatkuvuuden varmistaminen.
Vahvistaa sosiaalityötä ja palvelu-ohjausta tekevien työntekijöiden sekä asumisen ja päivätoiminnan henkilöstön tietoa ja ymmärrystä henkilökohtaisesta budjetoinnista.	Koulutuspäivien järjestäminen	Koulutus vahvistaa osallistujien osaamista: <ul style="list-style-type: none"> • yksilökeskeisessä elämänsuunnittelussa • avun ja tuen tarpeiden selvittämisessä • henkilökohtaisten budjettien määrittämisessä • tuki- ja palvelusuunnitelmien seurannassa ja arvioinnissa
Mahdollistaa kehitysvammaisille ja erityistä tukea tarvitseville ihmisille ja heidän lähi-ihmisille oman elämän kannalta tarpeellisten mielekkäiden ja tarkoituksenmukaisten palveluiden suunnittelu.	Valmennuspäivien järjestäminen	Uudet toiveille, tarpeille ja tavoitteille perustuvat yksilölliset ratkaisut mahdollistavat omaehtoisen elämän elämisen sekä onnellisuuden lisääntymisen. Valmennus antaa osallistujille valmiuksia elämänsuunnitteluun sekä avun ja tuen itsearviointiin. Valmennus tarjoaa vertaistukea, mm. mahdollisuuden keskustella, jakaa kokemuksia ja lisätä yhteistä ymmärrystä.

LIITE 2

Haastattelujen teemat ja kysymykset (Helsinki, Jyväskylä, Mikkeli) HENKILÖKOHTAINEN BUDJETOINTI

1. TEEMA: Palvelut ja tuki

Millaisia ajatuksia seuraavat väittämät herättävät?

a) Organisaatiomme on saanut tukea tai

uusia ajatuksia toimintaan.

- Millaista tukea saatu; mitä vielä olisi tarvittu?
- Miten tuen saaminen/puuttaminen on vaikuttanut toimintaan?
- Millaisia uusia ajatuksia; onko niistä jo käytännön kokemusta?

b) Erityistä tukea tarvitsevien ihmisten palvelut ja tuki suunnitellaan entistä yksityiskohtaisemmin.

– Millaisia muutoksia palvelujen ja tuen suunnittelussa on käytännössä tapahtunut?

- Millaisia vaikutuksia muutoksilla on ollut teidän työskentelyynne?
- Jos suunnittelu ei ole muuttunut yksityiskohtaisemmaksi, miksi ei, ja pitäisikö sen muuttua?
- c)** Olemme kehittäneet entistä enemmän palveluita yhdessä erityistä tukea tarvitsevien ihmisten ja heidän läheistensä kanssa tai olemme luoneet uudenlaisia mahdollisuuksia yhteiskehittämiseen.
- Esimerkkejä molemmista kohdista?
- Jos väittämä on totta, miten yhteinen kehittäminen on vaikuttanut työhönne?

2. TEEMA: Tieto

Millaisia ajatuksia seuraavat väittämät herättävät?

- a)** Olemme saaneet uutta tietoa tai tuottaneet sitä itse.
- Mitä uutta tietoa on saatu?
- Mitä uutta tietoa on tuotettu itse?
- Millä tavoilla uuden tiedon saaminen tai sen tuottaminen näkyvät työssänne?
- b)** Tukea ja palveluja kehitetään entistä enemmän yhteistyössä ja osana laajempaa yhteiskunnallista muutosta.
- Mikä on havaitsemanne yhteiskunnallinen muutos?
- Millä tavalla tuen ja palvelujen kehittäminen yhteistyössä niveltyy muutokseen?
- Millaisia seurauksia muutoksella on organisaation toimintaan?
- c)** Organisaatiomme on entistä kehittämis-myönteisempi.
- Jos on / ei ole, miten se näkyy?

3. TEEMA: Kuulluksi tuleminen ja osallisuus

Millaisia ajatuksia seuraavat väittämät herättävät?

- a)** Olemme saaneet/kehittäneet yhdessä taitoja ja työvälineitä erityistä tukea tarvitsevien ihmisten ja heidän läheistensä äänen kuulemiseen ja vahvistamiseen
- Esimerkkejä?

- Vaikutuksia?
- Millaisia taitoja ja työvälineitä vielä tarvittaisiin, tai miten olemassa olevia pitäisi kehittää; mitä niistä vielä puuttuu?

b) Organisaatiollamme on entistä paremmat valmiudet kehittää ja toimeenpanna päätöksenteon tukea.

- Esimerkkejä?
- Vaikutuksia?
- Mitä vielä tarvitsisitte?
- c)** Organisaatiollamme on entistä paremmat valmiudet kehittää itsemääräämisoikeuden tukea ja osallisuutta.
- Jos on, millä tavalla se näkyy ja vaikuttaa?
- Jos ei ole, millä tavalla se näkyy ja vaikuttaa?

d) Ymmärrämme asiakkaitamme / kohde-ryhmäämme ja heidän tarpeitaan entistä paremmin.

– Miten tämä näkyy ja vaikuttaa?

e) Olemme saaneet näköaloja tulevaisuuden kehittämistyöhön.

- Millaisia näköaloja? Ovatko ne kielteisiä vai myönteisiä?

4. TEEMA: Vahvuudet ja itsetuntemus

Millaisia ajatuksia seuraavat väittämät herättävät?

- a)** Tunnetta organisaatiomme roolin palveluiden ja tuen kehittämisessä entistä tärkeämmäksi.
- Millaisia kehittämisen mahdollisuuksia ja tarpeita näette nyt tai lähitulevaisuudessa?
- b)** Yhteistyömme on muuttanut myönteisellä tavalla organisaatiomme toimintakulttuuria.
- Miten se näkyy ja vaikuttaa, ja kuinka pysyviä arvioitte muutosten olevan?

5. TEEMA: Muuta

- Koulutuspäivien kehittäminen: Mitä olisitte halunneet koulutuspäiviin; mitä jäi puuttumaan? Mitä kannattaa ehdottomasti pitää mukana?
- Miten koette järjetön roolin toiminnan kehittämisen tukena? Miten se eroaa esimerkiksi konsulteilta tilatusta koulutuksesta (järjestön kumppanuuden vahvuudet ja heikkoudet)?

