



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**

**”Ajan hermolla”**

Työelämäpolkujen ja aktiivisen osallisuuden kehittämistä  
Oulun kaupungin päivä- ja työtoiminnassa.

*Heli Tihinen*

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma (Yamk) 90 op)

Toukokuu / 2019

**[www.humak.fi](http://www.humak.fi)**

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Heli Tihinen	<b>Sivumäärä</b> 78 ja 6 liitesivua
<b>Työn nimi</b> ” Ajan hermolla” Työelämäpolkuja ja aktiivisen osallisuuden kehittämistä Oulun kaupungin päivä- ja työtoiminnassa.	
<b>Ohjaava opettaja</b> Merja Kylmäkoski	
<b>Työn tilaajat</b> Ammattiopisto Luovi ja Oulun kaupungin toimintakeskukset	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa on käytetty laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Kehittämistyössä kehitetään toimintamallia aktiivisesta osallisuudesta. Kehittämisessä on mukana Ammattiopisto Luovi ja Oulun kaupungin toimintakeskukset. Toimintamallia kehitetään Luovilta valmistuvia opiskelijoita ja toimintakeskuksen asiakkaita varten. Kehittämiselle on tullut tarve yhteiskunnan muutoksista ja valmistuvien opiskelijoiden jatkosijoittumisen tarpeesta. Opiskelijoille on mietitty erilaisia vaihtoehtoja valmistumisen jälkeen heidän siirtyessä päivä- tai työtoimintaan. Opinnäytetyön tilaajana toimii Ammattiopisto Luovi ja Oulun kaupungin toimintakeskukset.</p> <p>Opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa on toimintatutkimuksen piirteitä. Syksyllä 2018 on alkanut Reformi-Telmassa kehittämishanke, jonka kautta kehitetään toimintamallia Oulun kaupungin toimintakeskuksiin. Reformi-Telma hankkeelle on myönnetty rahoitus kahdeksi vuodeksi 2018-2020. Hankkeen rahoittaa opetushallitus.</p> <p>Toimintatutkimuksessa tutkimus yhdistyy toimintaan ja teoriaa ja käytäntöä ei erotella toisistaan. Toimintatutkimuksessa painotetaan teorian sijaan enemmän käytännön hyötyä ja tiedon lisääntymistä käytäntöön. Aineisto koostuu erilaisista ajankohtaisista julkaisuista ja kyselyn vastauksista. Kyselyyn ovat vastanneet toimintakeskuksen osa työntekijöistä ja Ammattiopisto Luovin Reformi-hankeessa olevat pilottiryhmän työntekijät. Lisäksi opiskelijoilta on kysytty mielipiteitä toiminnasta. Opinnäytetyön tulokset ovat seurausta työelämän kokemusten, aineiston ja teorian välisestä dialogista.</p> <p>Kehittämistyö rakentuu dialogisuuden perustalle ja sen käyttäminen vaatii merkitystä – vuorovaikutusta ja muutosta. Opinnäytetyön lähtökohtana on nähdä mahdollisuus muutokseen. Työ rakentuu yhteistyöhön, jonka avainasemassa on aito kiinnostus muuttaa toimintaa reformin mukaiseksi. Työntekijältä se merkitsee muutosta, aktiivisuutta ja yhteistyön luomista.</p> <p>Kehittämistyöstä noussutta arvokasta tietoa voi hyödyntää muihinkin toimintakeskuksiin valtakunnallisesti ympäri suomea, joissa työskennellään kehitysvammaisten nuorten kanssa.</p>	
<b>Asiasanat</b> Kehitysvammaisuus, Reformi, Yhteiskunnan muutokset, tasa-arvoisuus, aktiivinen osallistaminen <a href="http://finto.fi/yso/fi/">http://finto.fi/yso/fi/</a>	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Heli Tihinen	<b>Number of Pages</b> 76 and <b>6 attachments</b>
<b>Title</b> "Keeping up with the times" Paths of working life and development of active participation in day- and work action of the City of Oulu.	
<b>Supervisor(s)</b> Merja Kylmäkoski	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Luovi Vocational College and activity centres of the City of Oulu.	
<p>This thesis is a development work, which uses methods of qualitative research. This development work is about improving an operating model for active participation. Luovi Vocational College and activity centres of the City of Oulu are part of this development. The operating model is improved for the graduating students of Luovi and customers of the activity centers. Need for improvement has come from changes in society and need of graduate placement for graduating students. There has been different options for students after graduating when they proceed to day- or work action. Orderers of this thesis are Luovi Vocational College and activity centres of the City of Oulu.</p> <p>Thesis is a development, which has features of activity analysis. In autumn 2018 started The Reformi-Telma development work project and it develops an operating model for the activity centres of the City of Oulu. Reformi-Telma project has granted a funding for two years 2018-2020. Finish National Agency for Education is the financier of this project.</p> <p>In this activity analysis research combined with activity also theory and practice are not separated. This activity analysis emphasizes practical benefits and increasing information in practice. Material consists of different current publications and answers of the survey. Answers comes from employees of the activity centres and pilot group of the Reformi-project of Luovi Vocational College. Along with survey the students has been interviewed for opinions on activity. The results of the thesis are consequences of the dialogy between experience of working, material and theory.</p> <p>This development project builds on the basis of dialogue and the use of it marks understanding and will from the employee for different parts of the work. Those parts consists encounters, shared meanings, interaction and change. Starting point of this thesis is to see possibility for the change. This work builds on cooperation, which key position is authentic interest to adjust activity compatible with reform. It means modification, activity and creation of cooperation for the employee.</p> <p>Valuable information from the development project and the operating model can be introduced to other activity centers nationwide around Finland where there is cooperation with mentally handicapped youth.</p>	
<b>Keywords</b> Development disability, reform, changes in society, whereas, active inclusion	

## SISÄLLYS

1.1. Kehittämistyö	9
1.2. Kehittämistyön toimintaympäristö	11
1.2.1. Työtoiminta	12
1.2.2. Reformi Telmassa -hanke	14
1.2.3. Pilottiryhmä	15
2. KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	19
2.1. Toimintatutkimus	19
2.2. Tutkimusetiikka kehittämistyössä	23
2.3. Aineiston kerääminen	23
2.4. Analysointi	26
3. TEOREETTINEN VIITEKEHYS	28
3.1. Dialogisuus	28
3.2. Osallisuus	31
3.3. Kriittinen pedagogiikka	36
3.4. Muutos kehittämisessä	38
4. KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA	43
4.1. Kehitysvammaisuus	44
4.2. Kehitysvammaisen tasa-arvoa lisäävät palvelut	46
5. KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	53
5.1. Toiminnan kehittäminen	53
5.2. Toimintamalli aktiivisesta osallisuudesta	58
5.3. Yhteistyö	62
5.4. Tulevaisuuden visio ja jatkosuunnitelma	65
6. POHDINTA	70
6.1. Johtopäätökset	71
LÄHTEET	75
LIITTEET	79

## 1. JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen reformi koskee myös Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (Telma). Reformi koskee kaikkia ammatillisen koulutuksen järjestäjiä valtakunnallisesti. Kehittämistyötäni on tukemassa Reformi-Telmassa hanke. Yhä suurempi joukko erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita hankkii osaamista aidoissa työympäristöissä työpaikoilla. Hankkeen tavoitteena on luoda uusia verkostoja työelämään ja suunnitella opiskelijoiden jatkosuunnitelmia yhdessä vammaispalveluiden kanssa. Rahoittajana hankkeessa toimii opetushallitus. Uusi 2018 voimaan tullut vammaispalvelulaki velvoittaa, että sosiaalihuollon palvelut jakautuisivat jatkossa kahteen osaan; työelämää vieviin palveluihin, jotka ovat työelämävalmiuksia edistävää kuntoutusta ja muuta osallisuutta tukevaa palvelua, kuten osallisuutta edistävä kuntoutus. Molemmissa toiminta tulisi toteuttaa siten, että kehitysvammaiset henkilöt, voisivat osallistua palvelun suunnitteluun, sisällön määrittämiseen ja palvelun vaikutusten arviointiin. Työtoiminnan järjestämisedellytysten tarkentamista parannettaisiin kuntoutujien oikeudenmukaisen kohtelun varmistamiseksi. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 8 b §.)

Oulun kaupungin työ- ja toimintakeskuksissa on tullut lähivuosina tilat täyteen ja asiakasmäärä kasvanut paljon vuosittain, mikä on aiheuttanut resurssipulaa. Yhteistyön kautta on tullut tarve kehittää toimintaa niin, että jokaisella nuorella olisi mahdollisuus sijoittua koulun jälkeen johonkin työelämälähtöiseen toimintaan. Työelämälähtöinen toiminta tarkoittaa tässä kehittämisessä uutta toimintamallia, jonka kautta valmistuvia opiskelijoita ja toimintakeskuksen asiakkaita osallistettaisiin aktiiviseen työelämälähtöiseen toimintaan toimintakeskuksen sisälle tai ulkopuolisiin ympäristöihin ja työpaikoille. Haluan nostaa tässä kohtaa esille aiheeseen liittyvän opinnäytetyön ajatuksia Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehdystä opinnäytetyöstä, jossa aiheena oli kehitysvammaisten työtoiminnan kehittäminen asiakaslähtöisesti. Opinnäytetyön on tehnyt Päivi Laukkanen. Vuonna 2012 on myös noussut huoli siitä, mitä toiminta toimintakeskusympäristöissä on. *”Ajattelutapa kehitysvammaisten asiakkaiden osallistamisesta sisällön suunnittelussa ei ole vielä yhteiskunnassamme vallitseva. Palveluja tuotetaan niitä tarvitseville, mutta sisällöstä vastaa ne henkilöt, jotka ohjaavat toimintaa.”* (Laukkanen 2012,

15.) Kyseisessä opinnäytetyössä kehitettiin työtoimintaa ja päivätoiminta suljettiin pois. Työtoimintaa on kehitetty työ- ja toimintakeskuksissa ja se alkaa vastamaan tämän päivän tarpeita. Päivätoiminnasta en löytänyt kehittämiseen liittyviä julkaisuja tai töitä. Koen, että tämän päivän kehittämisen työn alla on ennen kaikkea päivätoiminnan kehittäminen. Päivätoiminta ei ole työtoimintaa, mutta ei ole poissuljettua, etteikö siihen voisi sisällyttää työelämälähtöistä toimintaa. Päivätoiminnan kehittämisessä tulee huomioida asiakkaiden tarpeet, realismi ja mahdollisuudet. Päivätoiminnan palveluihin kuuluvat erityisesti enemmän tukea tarvitsevat kehitysvammaiset. Myös heille on tarve kehittää pienimuotoista aktiivista osallistamista, mikä voi olla myös työelämälähtöistä.

Ammattiopisto Luovi järjestää koulutusta erityistä tukea tarvitseville nuorille ja aikuisille. Luovilla tarjotaan ammatillista perustutkintokoulutusta, Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (Telma), ammatilliseen perustutkintokoulutukseen valmentavaa koulutusta (Valma) ja aikuiskoulutusta. Luovi tarjoaa ammatillista erityisopetusta yhteensä 20 eri paikkakunnalla. Opinnot lähtevät liikkeelle kaikilla yksilöllisesti ja oman opintopolun mukaisesti. Toimin itse ammatillisena erityisopettajana Ammattiopisto Luovissa Oulun yksikössä Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa. Yhteistyössä on mietitty erilaisia ratkaisuja ja vaihtoehtoja Luovilta valmistuvien opiskelijoiden sijoittumiseen opiskelujen jälkeen. Opiskelijoita on sijoittunut toimintakeskuksiin ja sitä kautta myös avotyötoimintaan.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on toimintamallin kehittäminen ja aktiivisen osallistamisen ja osallisuuden kehittäminen. Kehittämisen tarve on tullut opiskelijänäkökulmasta, eli toimijat ovat nähneet tarpeen luoda aktiivista työelämälähtöistä toimintaa nuorille kehitysvammaisille. Lisäksi Ammattiopisto Luovin Telma-koulutuksesta valmistuvat opiskelijat ovat toivoneet työelämälähtöistä toimintaa jatkosuunnitelmalle. Opiskelijat harjoittelevat opiskeluajan 1-3 vuotta paljon työelämätaitoja. Opiskelijoilla olisi toive myös valmistumisen jälkeen jatkaa työn tekemistä joko toimintakeskusympäristössä tai ulkopuolisilla työpaikoilla. He kokevat työelämätaitojen ylläpitämisen tärkeänä jatkossakin ja heillä on halu tehdä töitä tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Nuoret kehitysvammaiset ovat aktiiv-

visia ja motivoituneita tekemään aktiivista toimintaa ja heille täytyy antaa mahdollisuus kokea työelämälähtöistä toimintaa yhdenvertaisina yhteiskunnan jäseninä. Tässä kohtaa kehittämistä nuoret ovat kokeneet työssä käymisen kaupassa positiivisena ja he ovat odottaneet päiviä, milloin pääsevät töihin. Asiakaslähtöisyys on huomioitu kehittämistyössäni, mutta tavallaan herätelty toimijat miettimään palveluita asiakkaan edunmukaisesti. Kehittämishankkeen myöhemmässä vaiheessa kehittämisen toimijat ovat haastatelleet opiskelijoita, miten he kokevat toiminnan työpaikoilla tai toimintakeskusympäristössä.

Oulun kaupungin työ- ja päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettyä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Päivätoimintaa järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään työkyvyttöntä henkilöä, jolla vamman tai sairauden aiheuttaman erittäin vaikean toimintarajoitteen vuoksi ei ole edellytyksiä osallistua sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:ssä tarkoitettuun työtoimintaan ja jonka toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. Päivätoimintaa on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan siten, että vaikeavammaisen henkilö voi osallistua toimintaan viitenä päivänä viikossa tai tätä harvemmin, jos vaikeavammaisen henkilö kykenee osallistumaan työtoimintaan osa-aikaisesti tai siihen on muu hänestä johtuva syy. Palvelut ovat hyvät toimintakeskuksissa, mutta ohjausresurssia on tällä hetkellä ollut niin vähän, että heillä ei sieltä käsin ole ollut mahdollisuutta saattaa asiakkaita toimintakeskuksen ulkopuolelle.

Viimeiset kolme vuotta olen ollut kehittämässä Ammattiopisto Luovin Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen opettajien kanssa Luovin opiskelijoiden työelämäpolkua ja jatkosuunnitelmaa yhdessä Oulun toimintakeskuksien kanssa. Kehittämistyön aihe on valtakunnallisesti erittäin tärkeä ja myös minulle yhteisöpedagogin koulutuksen omaavana koen nuorten yhteiskunnallisen sijoittumisen tärkeänä. Telma-koulutuksessa olen ollut opettajana viisi vuotta ja koko sen urani ajan olen halunnut kehittää opiskelijoiden jatkosuunnitelmaa. Oman yhteisöpedagogikoulutuksen näkökulmasta haluan edesauttaa kehitysvammaisten nuorten yhteiskuntaan sitoutumista. Yhteiskunnan muutokset tuovat uuden haasteen kehittämiselle. Uusi vammaispalvelulaki velvoittaa muutokseen. Asiakkaan

subjektiivinen oikeus saada palvelu tarkoittaa sitä, että kunnalla on ehdoton velvollisuus järjestää palvelu, mikäli asiakas täyttää laissa tai asetuksessa mainitut palvelun myöntämisedellytykset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Ihminen on aina kokonaisuus puutteidensa ja kykyjensä kanssa ja voidakseen hyvin, hänelle pitää antaa mahdollisuus tyydyttää perustarpeensa. (Kaski, Manninen, Mölsä & Pihko 2002, 251.) Uuden toiminnan kehittäminen vaatii muutosta ajatuksissa ja asenteissa. Uudenlaisen toiminnan kehittäminen vaatii aikaa ja yhteistä ymmärrystä siitä, mitä olemme tekemässä. Teemaksi tässä kehittämistyössä nostan muutosprosessin, kehitysvammaisuuden, osallisuuden, dialogisuuden ja kriittisen pedagogiikan. Edellä mainitut teemat toimivat teoreettisena viitekehyksenä läpi kehittämistyön. Vammaispalvelulain muutos tuo omat tavoitteet ja edellytykset kehittää kehitysvammaisten palveluita, kuten päivä- ja työtoimintaa. Vammaispalvelulain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380 1 §).

Itselläni on herännyt kiinnostus kehittämisen kautta, onko työelämälähtöinen toiminta kuntoutusta? Osittain puhutaan kuntoutuksesta, koska se on toimintaa, jonka avulla kehitysvammaisen nuori saavuttaa paremman toimintakyvyn fyysisesti, on tyytyväinen ja sosiaalisesti kelpoinen. Aktiivinen toiminta päivittäin on edellä mainittujen toimenpiteiden kokonaisuus, jotka edistävät kehitysvammaisen toimeentuloa, päivittäisistä toiminnoista suoriutumista. (Emt., 259.) Kehitysvammaisen nuoren aktiivinen osallistaminen tukee hänen oppimistaan, tiedon soveltamista, kommunikaatiota, ihmisten välistä yhteistoimintaa, ihmissuhteita, yhteiskuntaan sitoutumista, sosiaalista elämää ja kansalaisena olemista. (Emt., 265.) Kehitysvammaisille kuuluu palvelut, joka sisältää kuntoutuksellista toimintaa heidän fyysisen ja sosiaalisen toimintakykynsä edistämiseksi. Oman opettajan urani aikana olen huomannut, että toiminnallisuus, työelämälähtöinen toiminta ja aktiivinen osallistaminen pitää kehitysvammaiset nuoret fyysisesti virkeinä ja toiminnan kautta osallistaminen tuo yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta kehitysvammaisille nuorille.



Kehittämistyössäni tulen käsittelemään muutosprosessia kehittämisessä henkilöstön kokemuksen kautta ja miten opiskelijat ovat kokeneet kehitettävän toiminnan. Tarkastelen muutosta ja kehittämisen etenemistä kehittämistyössäni Webropol- kyselyn kautta ja Pilotti-ryhmän opettajan havaintojen ja opiskelijoiden haastattelun kautta. Kehittämisen kautta toteutunut toimintamalli aktiivisesta osallisuudesta on tarkoitus laajentaa valtakunnallisesti muihinkin päivä- ja työtoiminta yksiköihin ja organisaatioihin, missä kehitysvammaisille tarkoitettua palveluita järjestetään. Yhteisöpedagogina (YAMK) koen, että vahvana teemana kehittämisessä haluan tuoda esille yhteistyön, dialogisuuden ja vuorovaikutuksen.

### 1.1. Kehittäminen

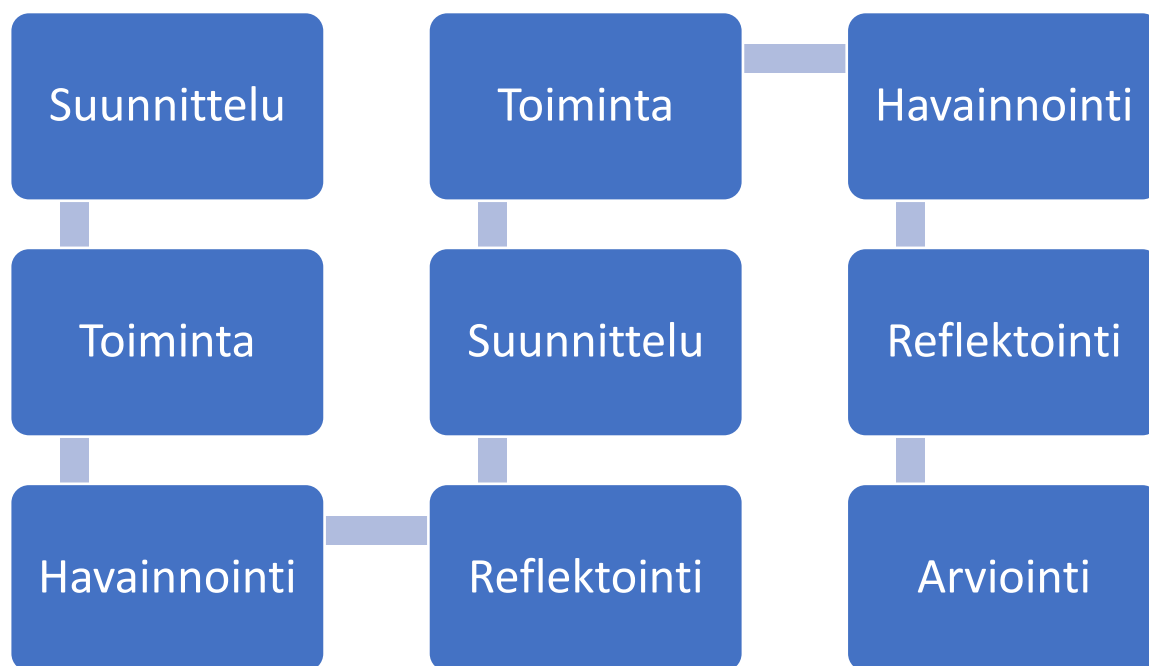
Kehittämistyön tarkoituksena on kehittää toimintamallia päivä- ja työtoimintaan. Toimintamallia kehitetään Oulun kaupungin päivä- ja työtoimintayksiköissä. Kehittäminen on alkanut syksyllä 2018. Kehittäminen on edelleen alkumetreillä, mutta etenee pikkujalalla. Kehittämisen ja muutoksen haasteita ja onnistumisia on kuvattu toimintatutkimuksellisesti henkilökunnan havaintojen ja kokemusten perusteella Webropol-kyselyä hyödyntäen. Opiskelijoilta on myös kysytty kokemuksia toiminnasta. Kehittämistyön alussa koin paljon haasteita siitä, miten kehittäminen etenee ja ehdinkö saada jotain tuloksia. Muutos päivä- ja työtoimintayksiköissä tuntui haasteelliselta. Toiminnan käynnistyminen vei paljon aikaa. Yhteisen ymmärryksen luominen toiminnasta ei ollut ihan selvää. Yhteistyö ja toiminnan kehittäminen pääsi alkuun vasta alkukevästä 2019. Yhteistyöpalaverit koettiin merkittäväksi kehittämisessä, jotta toiminta saatiin käynnistymään ja se koettiin merkitykselliseksi. Henkilöstön kuulluksi tuleminen koettiin tärkeäksi ja kyselyn kautta tuli hyviä ideoita kehittämiselle. Alku kankeuksista huolimatta muutosta on tapahtumassa ja kehittämistä ollaan viemässä positiiviseen suuntaan.

Opinnäytetyöni on kehittäminen, jossa kehitetään toimintaa tiedon ja toiminnan kautta. Olen lähestynyt kehittämistyössäni kehittämistä muutoksena, joka mahdollisesti muuttaa toimintaa ihmisten tiedon ja näkemysten kautta toimivaksi käytännöksi. Toimintaympäristöt muuttuvat ajan myötä yhteiskunnan muutoksen mukana, joten on jatkuvasti luotava uusia parempia toimintamalleja ja toimintaympäristöjä vastaamaan ajan tarpeita. Kehittämässäni työssä näkyy nykyhetki

ja ajan tarpeet. Olen käsitellyt työssäni ihmisarvoa, kehitysvammaisuutta, dialogisuutta ja muutosta. Kehittäminen on työssäni ollut prosessi, joka on edennyt jonkin verran sykleissä. Olen tehnyt toiminnassa mukana olleille haastatteluita kahteen kertaan ja sitä kautta saanut tietoa toiminnan kehittämistarpeista. Työväni nousee esille ajatuksiani käytännön tasolla ja teoreettisen viitekehyksen kautta.

Tässä kehittämistyössä tieteelliset kysymyksenasettelut liittyvät teorian kautta tuotettuun tietoon työntekijöiden ja organisaation kehittymisestä ja oppimisesta. Käytännölliset kysymyksenasettelut tuottavat puolestaan organisaation edustajille tietoa ja taitoa kehittää työtään ja kehittämistyön tekijälle kokemuksellista tietoa kehittämisprosessin ohjaamisesta. Tässä kehittämistyössä edustan toimintatutkimuksen piirteisiin kuuluvaa sosiaaliekperimenttiä, jonka tavoitteena on tieteellisten tulosten välittäminen käytäntöön kehittämistyöntekijän ja osallistujien välisen keskustelun ja yhteistyön avulla. Osittain tässä on myös interaktiivisen toimintatutkimuksen piirteitä. Olen toiminut osittain muutosagenttina kehittämistarvetta edellyttävässä organisaatiossa. Olen yhdessä pohtinut toimijoiden kanssa tavoitteista ja prosessista. Prosessissa korostuu osallistujien välinen keskustelu ja reflektio oman toiminnan tarkastelusta. Kehittämistyön tarkoituksena on lopulta tulosten välittäminen laajemmin koko organisaation käyttöön keskustelujen ja yhteistyön avulla. (Mäntylä 2002, 112 - 113.)

Kehittäminen opinnäytetyössäni on konkretisoitunut itselleni parhaiten prosessin kuvauksena. Kehittämistyön prosessi on edennyt sykleissä. Kehittämisprosessin eteneminen on helpompi hahmottaa sykleissä. Kehittämisessä kehittämistoiminnan tehtävät muodostavat kehän, jossa perusvaiheita ovat suunnittelu, toiminta, reflektointi ja arviointi. (Toikko & Rantanen 2009, 66.) Opinnäytetyön rakentuminen on mahdollistunut syklien kautta.



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen spiraalimalli. Opinnäytetyön rakenne sykleissä. (Toikko & Rantanen 2009, 67.)

## 1.2. Kehittämistyön toimintaympäristö

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kehittää ammatillista osaamista ja kehittää reformin mukaista työelämäosaamista. Kehittämistyön toimintaympäristönä toimii myös ammatillinen erityisoppilaitos Ammattiopisto Luovi. Ammattiopisto Luovi on Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos. Luovi tarjoaa ammatillista erityisopetusta yhteensä yli 20 eri paikkakunnalla ympäri Suomen. Luovissa kaikkia opiskelijoita kohdellaan tasavertaisesti. Opinnoissa lähdetään liikkeelle opiskelijan omista edellytyksistä ja tavoitteista. Luovissa opiskelee vuosittain 1 498 ammatillisen erityisopetuksen opiskelijaa. Lisäksi Luovin koulutukseen osallistuu vuosittain satoja aikuiskoulutuksen opiskelijoita. Ammattiopisto Luovissa työskentelee yhteensä noin 700 eri alojen asiantuntijaa. Luovi on osa Hengitysliittoa. Oulussa Luovin toimintaa on kahdessa osoitteessa: Nahkatehtaankadulla ja Veteraanikadulla. Oulussa sijaitsee myös ammattiopiston hallinnollinen keskus. (Ammattiopisto Luovi 2012.)



Kuvio 2. Luovin koulutuspaikkakunnat. (Ammattiopisto Luovi 2012.)

Kehittämistyössä on mukana Ammattiopisto Luovin työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen (Telma) yksi opiskelijaryhmä. Ryhmä toimii pilotina (luku 1.2.3) Reformi Telmassa-hankkeessa (luku 1.2.2). Telma-koulutuksessa vahvistetaan valmiuksia selviytyä jokapäiväisessä elämässä yhteiskunnan ja työyhteisön jäsenenä. Opinnot tukevat opiskelijan itsetuntemuksen ja sosiaalisten taitojen kehittymistä. Tavoitteena on omatoimisuuden, toimintakyvyn ja arkielämän taitojen vahvistuminen. Näitä harjoitellaan esimerkiksi ruokailun, pyykinpesun, ruuanvalmistuksen ja hygieniasta huolehtimisen yhteydessä. Arjen taitojen lisäksi koulutuksen tavoitteena on työtaitojen oppiminen ja itsenäisen asunon harjoittelu opiskelijan edellytysten mukaisesti. Koulutus on laajuudeltaan 60 osaamispistettä (osp). Opinnot kestävät 1-3 vuotta. (Ammattiopisto Luovi 2012.)

### 1.2.1. Työtoiminta

Oulussa työtoimintaa järjestetään Kipinän, Tsempin ja Kontinkankaan toimintakeskuksissa. Päivätoimintaa järjestetään Hanhilehdon päivä- ja työtoiminta yksi-

kössä. Ammattiopisto Luovi on mukana kehittämässä pilottiryhmän kautta pääosin Hanhilehdon päivä- ja työtoimintaa ja Kontinkankaan työtoimintaa. Opiskelijaryhmä on kiinnitettyinä osittain näihin toimintoihin. Asiakkaille tarjotaan tukea ja kuntoutusta jokapäiväisiin toimiin sekä rakennetta päiväohjelmaan.” Työtoiminta tarjoaa erilaisia työnluonteisen toiminnan mahdollisuuksia kehitysvammaisille ja muille asiakkaille, joilla on erityistarpeita, asiakkaan omat mielipiteet ja kyvyt huomioiden.” (Oulun kaupunki 2018.) Työtoiminta tukee asiakkaan hyvinvointia ja osallisuuden kokemusta. Käynnit voi aloittaa tutustumiskäynnin ja/tai sosiaalityöntekijän kartoituksen ja palvelupäätöksen jälkeen. Työtoiminta voi olla työkokeilua, jota järjestetään laitoksista, kouluista tai muiden yhteistyötahojen kautta tuleville asiakkaille. Työkokeilulla edistetään ja tuetaan kehitysvammaisen henkilön ammatillista suunnittelua ja kehittymistä sekä työelämään kiinnittymistä. Palvelun tarjonta on joustavaa ja mitoitettavissa asiakkaan tilanteen mukaisesti. Palvelu voi sisältää musiikkitoimintaa, askartelua ja pelaamista sekä erilaisia aktiviteetteja.

Oulun kaupungilla on pitkät perinteet kehitysvammahuollon järjestämisessä. Vuosien mittaan on koko ajan enemmän haluttu kehittää erityispalveluita. Avotoimintaa on järjestetty 1980-luvulta lähtien. Toiminta on muuttunut paljon sen jälkeen ja saanut systemaattisen muodon. Avotyötoiminta on työtoimintaa, jota tehdään useimmiten työtoimintakeskuksien ulkopuolisissa työympäristöissä, kuten ulkoiset työpaikat, virastot, laitokset tai yritykset. Työtoiminta ja avotyötoiminta ovat kuntoutuksellista, hoitosuhteista toimintaa, ei palkkatyötä. Toiminnalla pyritään ottamaan käyttöön ne kehitysvammaisen voimavarat, joita hän voi hyödyntää työelämässä ja näin integroidaan hänet tavalliseen arkielämään. Työpaikalla kehitysvammaisen ei ole toiminnan keskipiste, vaan hän tekee itselleen mielekästä ja tarpeellista työtä muiden rinnalla omien kykyjensä mukaan tasavertaisesti. (Hemmilä & Järvenpää 1991,1 - 2.)

Ammattiopisto Luovin työhön ja itsenäiseen elämään koulutukseen kuuluu työelämään valmentautumisen koulutuksen opintoja. Opiskelijat, jotka ovat valmistumassa opinnoista, ovat käyneet viimeisen vuoden aikana toimintakeskuksissa noin kahden viikon työelämään valmentautumisen jaksolla. Prosessista on tehty palvelunkuvaus, minkä mukaan prosessi etenee. Luovi on ollut yhteydessä ensin

toimintakeskukseen, jonka kanssa keskustellaan työelämään valmentautumisen viikkojen ajankohdista. Luovi lähettää vuosikellon toimintakeskukseen ja siellä katsotaan sopivat viikot toteutukselle ja lähetetään vuosikello takaisin Luoville. Yhdessä Luovin ja toimintakeskuksen kanssa sovitaan tutustumiskäynti opiskelijan kanssa Toimintakeskukseen. Tutustumiskerralla kartoitetaan ohjaustarve opiskelijalle. Tämän jälkeen tehdään ruokailusopimus ja työelämään valmentautumisen sopimus, joka on nimeltään koulutusopimus. Jakson aikana ja lopussa tehdään arviointi opiskelijan jaksosta. Arvioidaan opiskelijan taidot suhteessa työtehtäviin, kiinnostuksen kohteet, toimintakyky, tuen tarve ja arvioiva työote. Opiskelija tekee myös itsearviointin.

### 1.2.2. Reformi Telmassa -hanke

Tämän opinnäytetyön taustalla toimii Reformi Telmassa-hanke. Ammatillisen koulutuksen reformin vaikutukset ulottuvat myös Telma-koulutukseen. Yhä suurempi joukko vaativaa erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita hankkii osaamista aidoissa työelämäympäristöissä työpaikoilla. Hankkeen tavoitteena on luoda uusia verkostoja työelämään. Opiskelijoiden yksilölliset opintopolut suunnitellaan palvelemaan opiskelijan jatkosuunnitelmia, joiden laatimista kehitetään yhdessä vammaispalveluiden kanssa. Ura- ja jatkosuunnitelmat uudistetaan niin, että ne tukevat nykyistä paremmin opiskelijoiden työllistymistä. Hanke on mahdollistanut sen, että syksyllä 2018 Luovin opiskelijaryhmä lähti pilotoimaan toimintakeskusympäristöihin. Pilotointi tarkoittaa tässä kohtaa sitä, että ryhmä opiskelee toimintakeskusympäristöissä Luovin opettajan ja ohjaajien avulla. Opiskelijat käyvät sieltä käsin töissä toimintakeskuksen ulkopuolella.

Hankkeen tavoitteena on koulutusopimuksen käyttäminen ja hyödyntäminen vammaispalveluissa ja muissa työelämäverkostoissa työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Työpaikalla tapahtuvan osaamisen hankkimisen lisääminen ja monipuolistaminen varmistaa opiskelijan ohjauksen ja tuen tarpeiden huomioimisen. Lisäksi tavoitteena on luoda toimintatapoja yksilöllisten opintopolkujen suunnitteluun ja toteuttamiseen siten, että ne tukevat opiskelijan jatkosuunnitelman toteutumista. Urasuunnitelmat ja jatkosuunnitelman uudistaminen työllistymistä tuke-

vammaksi yhteistyössä vammaispalvelujen kanssa. Hanketta koordinoi Keskuspuiston ammattiopisto. Yhteiskumppaneita ovat Ammattiopisto Luovi, Spesia, Optima Samkommun ja Aitoon Emäntäkoulu. Hankkeen rahoittaa Opetushallitus. (Ammattiopisto Luovi 2012.)

### 1.2.3. Pilottiryhmä

Syksyllä 2018 Ammattiopisto Luovin Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen opiskelijaryhmä aloitti opiskelun toimintakeskusympäristössä. Ryhmässä on 9 opiskelijaa. Ryhmän neljä opiskelijaa on ollut varsinaisesti mukana toimintakeskusympäristössä opiskelemassa. Kehittäminen on alussa ja toimintaa kehitetään pienin askelin. Ryhmän muut opiskelijat ovat hajaantuneet esimerkiksi omille paikkakunnille yrityksiin töihin. Lisäksi opiskelijoilla on omia yksilöllisiä opintopolkuja. Reformi Telmassa -hanke on tässä mukana mahdollistamassa pilotoinnin. Opiskelijat ovat kolmannen vuoden opiskelijoita ja osa heistä on valmistunut jouluna 2018 ja osa keväällä 2019. Pilotoinnin tarkoituksena on kehittää yhteistyötä Ammattiopisto Luovin ja Oulun kaupungin toimintakeskusten kanssa. Tällä hetkellä opiskelijoita on neljässä eri toimintakeskuksessa. Yhteistyö on käynnistynyt pikkuhiljaa.

Osassa toimintakeskuksissa kehittäminen on käynnistynyt hyvin jo käytännön tasolla. Opiskelijat ovat päässeet ryhmäytymään hyvin toimintakeskuksen kehitysvammaisten nuorten kanssa ja he ovat lähteneet hyvin mukaan toimintakeskuksen ulkopuolelle Luovin opiskelijoiden ja ohjaajien mukaan. Pilottiryhmän neljä opiskelijaa on mukana toimintamallin kehittämisessä. Pilotti-opiskelijoiden opiskelu koostuu työelämälähtöisestä opiskelusta. Opiskeluun kuuluu myös arjentaitoja. Työelämälähtöisyys toteutuu yhdessä päivä- ja työtoimintakeskusten asiakkaiden kanssa toimintakeskusten läheisillä työpaikoilla. Kaksi päivää opinnoista toteutuu arkielämäntaitojen opinnoissa koululla Ammattiopisto Luovissa.

”Työkeskuksesta on meidän mukamme ollut yksi työtoimija ja ohjaaja ollut mukana S-marketilla. Olivat innostuneita työstä ja ensi viikolla tulee jo 2 työtoimijaa meidän mukaamme. yhteistyö on alkanut hyvin, kun olen voinut perehdyttää heidät itse hyllytystöihin eikä näin ollen ole tarvinnut

"vaivata" kaupan henkilökuntaa liikaa. Opiskelijatkin ovat oppineet työt niin hyvin, että hekin osallistuivat perehdytykseen" (Toimija b, Ammattiopisto Luovi.)

Toimintamallin kehittämisessä ideana on saada Luovin opiskelijat ja osittain toimintakeskuksen asiakkaita jalkautumaan toimintakeskuksen ulkopuolelle erilaisiin yrityksiin töihin. Työ voi olla esim. 1-2 tuntia kestävä työtä esim. kaupassa hyllytystä tai palvelutalossa puhtaanapitoa.

"Yhteistyö on viriämässä ja kiinnostusta/halukkuutta on kovasti. Hyvä näin. Alkuun meidän on pitänyt käynnistää yhteistyö työpaikoilla ja löytää työtehtävät. Tällä hetkellä meillä alkaa olla valmiutta ottaa toimintakeskuksen väkeä mukaan." (Toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

Muutos ja kehittäminen ovat vielä alussa ja osassa toimintakeskuksessa on ollut vielä haasteita yhteistyölle. Muutos vaatii aina aikaa ja tiivistä yhteistyötä ja asioiden hyvää organisointia ja tiedonkulkua.

"Yksi haasteista on ollut päästä osaksi ryhmää. Meitä pidetään luovilaisina eikä osana ryhmää missä olemme toimintakeskuksessa. Itse on saanut olla aktiivisena siinä, että saamme osallistua ryhmän mukana kaikkeen toimintaan. Helposti meidät sivuutetaan ja ajatellaan, että mieluummin olemme keskenämme. Toimintakeskuksen ohjaajien luottamuksen voittaminen tuntuu tapahtuvan pikkuhiljaa, kaikki eivät vieläkaan tervehdi minua, vaikka moikkaan heitä käytävällä. Uusien ja keikkalaisten kanssa tulen kyllä hyvin juttuun." (Toimija a, Ammattiopisto Luovi.)

Kahden organisaation yhteistyössä kehitteillä olevan toimintamallin kautta yhdeksi tärkeimmäksi seikaksi on noussut opiskelijan ja asiakkaan toimintakyvyn ja osaamisen arviointi. On hyvä miettiä, miten arvioimme asiakkaita ja opiskelijoita yhteisesti, jotta saadaan parhaat yhtenäiset tulokset nuorten kehitysvammaisten toimintakyvystä ja osaamisesta, jotta on helpompi miettiä, mikä heille on parasta



työelämäpolkua ja aktiivista osallisuutta. Ammattiopisto Luovi on mukana Veto-voimalla -hankkeessa, jonka kautta Oulun kaupungin toimintakeskuksen henkilöstöä on tutustunut ja testannut kehittämisen aikana Ruori-arviointi työkalua. Kehittämiseen otetaan myöhemmässä vaiheessa kokeiluun Ruori-arviointi työkalu arvioinnin yhtenäistämiseksi. Yhteinen arviointimenetelmä olisi hyvä Luovin opiskelijoilla ja toimintakeskuksen asiakkaila, jotta arviointimenetelmät olisivat mahdollisimman yhteneväiset.

Ruori-arviointityökalu on ohjauksen, tuen ja osaamisen tarpeen arviointi opiskelussa tai työelämässä. Nuoren kanssa laaditaan tuen tarpeen arviointi opiskelussa tai työelämässä. Ruori on ohjauksen ja tuen tarpeen arviointiin liittyvä kyselylomake, joka toteutetaan Webropol-kyselylomakkeen avulla. Kyselyn lopuksi tulokset voi tulostaa tai tallentaa itselleen. Ruori-arviointityökalua on kahdenlaista. Webropolin kautta toteutettava itsearviointi tai Ruori-peli Työpajaversiota kehitellään parhaillaan. Siinä on painotettu enemmän työkykyarviointia, eikä niinkään opiskelua. Ruori on ohjauksen ja pedagogisen tuen tarpeen arviointityökalu, jonka ovat kehittäneet ammatillisten erityisoppilaitosten asiantuntijat. Ruori-arviointi soveltuu käytettäväksi esimerkiksi nivelvaiheen ohjauksessa yhteistyössä toimintakeskusten kanssa työelämään valmentautumisen jaksoilla ja työtoiminnan arviointimenetelmänä. Ruori-arvioinnissa opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä opiskelija verkostoineen voivat osallistua ohjauksen ja pedagogisen tuen tarpeen arviointiin jollakin tietyllä koulutusalaalla, opinnoissa yleensä tai työtoiminnassa. Arviointi toteutetaan sähköisellä kyselyllä, jossa vastataan valitsemalla annetuista vaihtoehdoista sopivin. (Ammattiopisto Luovi 2012.)

Ruoriarviointi jaetaan neljään osa-alueeseen, jotka ovat:

1. Kiinnostus opiskeluun / koulutusalaan/työtehtäviin
2. Opiskeluvalmiuden alalle / opiskeluun/työhön
3. Yhteistyötaidot
4. Arkielämän taidot ja asumisen taidot.

Ruori-arviointityökalua kehitetään parhaillaan Vetovoimalla-hankkeessa. Tarkoitus on saada arviointi palvelemaan myös työelämää, eikä pelkästään opiskelua. Nivelvaiheessa kun opiskelija on siirtymässä opiskelusta toimintakeskukseen tai

tuettuun työhön, olisi arviointi samankaltainen kuin opiskelussa toteutettu. Veto-voimaha-hankkeen tavoitteena on erityisen ja vaativan erityisen tuen asiakkaiden ammatilliseen koulutukseen ohjaamisen ja siirtymävaiheen palvelujen kehittäminen. Kehittämistyön tuloksena syntyy valtakunnallisesti yhdenmukainen toimintamalli tukea tarvitsevan oppilaan ja opiskelijan ohjaukseen. Palveluita kehitetään perusopetuksesta ja jatkuvan haun kautta hakevien erityistä ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tarpeisiin ja lisäksi nivelvaiheessa valmistumisen jälkeen. Toimintamallissa hyödynnetään toimintakyvyn kuvaamista osana ohjauksellista tukea. (Vetovoimalahanke 2018.)

## 2. KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kehittämistyössäni olen käyttänyt laadullisen tutkimuksen menetelmää. Laadullisella tutkimusmenetelmällä voi kerätä aineistoa monella eri tavalla. Kaikki ihmisten tuottama materiaali kertoo laadusta, mitä he ovat kokeneet. Kehittämistyössäni koin tärkeänä ihmisten kokemukset ja ajatukset siitä, mitä mieltä he ovat kehittämisestä ja mihin sillä on merkitystä. Tässä kehittämistyössä ainoaksi vaihtoehdoksi osoittautui kyselyn tekeminen. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee kirjallisesti kysymykset ja vastaa niihin kirjallisesti. Tämä menetelmä sopii parhaiten isolle ryhmälle tai organisaation, missä ihmiset ovat hajallaan, mutta tässä kehittämistyössä se oli helpoin vaihtoehto myös pienelle joukolle. Kehittämisen alussa oli haasteita yhteistyön rakentumisessa, mikä poissulki haastatteluvaihtoehdon. Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja jää tuntemattomaksi. Tyyppillinen haittatekijä kyselyssä on se, että vastaajajoukko voi jäädä alhaiseksi. Kyselylomakkeeseen liittyy myös herkästi eettisiä riskejä, jos kysely lähetetään sähköpostilla. Vastaajan anonymiteetin turvaaminen voi olla vaikeaa. Vastauksissa pitää huomioida vaitiolovelvollisuus, että vastauksien kautta ei pysty profiloimaan esimerkiksi ihmisiä tai toimintaa, mikä on arkaluontoista. (Vilka 2015, 93 - 94.)

Kehittämistyön kysymykset ovat:

- Miten Pilotti-ryhmän henkilöstö ja päivätoiminnan - ja työtoiminnan henkilöstö kokee toimintamallin kehittämisen mahdollisuudet ja tarpeellisuuden, muutoksen ja haasteet?
- Miten opiskelijat ovat kokeneet työelämälähtöisen oppimisen toimintakeskusympäristössä tai ulkopuolisissa oppimisympäristöissä, kuten palvelutalo?
- Mikä on tulevaisuuden visio ja jatkosuunnitelma tulevaisuudessa päivä- ja työtoiminnan kehittämisessä?

### 2.1. Toimintatutkimus

Toimintatutkimus suuntautuu käytännön toiminnan kehittämiseen ja tässä kohtaa muutokseen. Toimintatutkimukseni kohdistuu myös sosiaaliseen ja vuorovaikutukselliseen toimintaan. Kun kyseessä on yhteistyön luominen ja toimintamallin

kehittäminen, ovat työntekijät kehittämisen kannalta isossa roolissa. Jokaisen ääni kehittämisessä ja muutoksessa pitäisi saada kuuluviin. Muutoksessa ihmisten reaktiot voivat olla hyvin erilaisia ja jopa kriittisiä. Kriittisen ajattelun kautta muutos voi olla parempi kehittämisen kannalta. Jotain ehkä tapahtuu. (Heikkinen 2006, 19-21.)

Mitä jos tutkimuksen tekijä ei ole varsinaisesti toiminnassa mukana? Osallistuminen tutkimuskohteen toimintaan vaikuttaa olennaisesti tutkijan kielen käyttöön. Tekijä ei välttämättä etäännytä itseään kohteesta piiloutumalla passiivimuotoon vaan käyttää aktiivimuotoa ja ensimmäistä persoonaa. Tutkimuksen tekijä voi olla mukana raportin kertojana, jolloin tutkimuksesta tulee kertova, eli narratiivinen tutkimus. Tutkimus etenee alkujuonen kautta tiettyjen juonikänteiden kautta vaiheesta toiseen ja päättyy johonkin. (Emt., 19-21.) Tämän tutkimuksen kautta tieto tulee pääosin toimijoiden näkemyksistä ja tarkoituseristä. Toiminnalla on jokin tulevaisuuden tavoite. Tässä kehittämisessä on toiminnan ja yhteistyön kehittäminen. Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön tuloksina esitetään henkilöstön kokemuksia muutosprosessista sekä niistä tehtyjä johtopäätöksiä edelleen kehittämisen tueksi.

Toimintatutkimuksen ideana on yhdistää käytäntö ja teoria. Hyvä teoria on käytännöllistä. Kehittämisessä tutkijan rooli on aktivoida ja kehittää toimintaa ja käyttää aikaa keskusteluihin ja palavereihin, missä suunnitellaan ja arvioidaan toiminnan etenemistä ja kehittymistä. Tässä tutkimuksessa olen ulkopuolinen toimintatutkija. En ole varsinaisesti toiminnassa mukana, joten kehittämistyön tekijänä roolini on aktiivisesti keskustella organisaation johdon sekä työntekijöiden kanssa. Olen huomannut, että pelkkä kysely ei välttämättä anna kattavasti vastauksia työntekijöiden todellisista mielipiteistä toiminnan kehittämiseen. Keskustelun kautta voi saada konkreettisempia ideoita kehittämiselle. Tutkijan roolissa tulee tutustua työtehtäviin, tehdä erilaisia huomioita käytännöstä ja pyrkiä edistämään vuoropuhelua, jonka avulla kaikkien asianosaisten näkemykset otetaan huomioon. Tätä lähestymistapaa on kehitetty pitkälle keskustelumenetelmäksi tai demokraattisen dialogin menetelmäksi. Usein tutkija on työyhteisön jäsen, kuten työtään kehittävä opettaja. Tässä tutkimuksessa olen tavallaan työyhteisön jä-

sen, koska toimin Ammattiopisto Luovin opettajana koulutuksessa, josta opiskelijoita suuntaa toimintakeskuksiin. Pilottiryhmässä on kaksi minun entistä opiskelijaa mukana. Näen, että ulkopuolisena voi nähdä erilaisia asioita, mitä näkisi silloin kun olisi toiminnassa mukana. Tästä voi olla monta mieltä. Tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin tuottaa uutta tietoa ja saattaa se julkisesti arvioitavaksi, joten tässä mielessä toimintatutkimus eroaa muusta kehittämisestä. (Heikkinen 2006, 19-21.)

Kehittävässä toimintatutkimuksessa pyritään tehostamaan työtä tarkoituksenmukaisilla työnjaoilla ja -välineillä. Kehittämistutkimus nähdään teknisenä, mutta praktista se on silloin, kun tavoitteena on ymmärtää kulloisenkin työtoiminnan ongelmat toimijoiden näkökulmasta tutkimalla, miten he puhuvat siitä ja miten he tekevät työtään. Kriittisenä suuntauksena nähdään pyrkimys muutokseen ja tukeminen ristiriitojen tunnistamiseen, välineiden kehittämiseen ja haltuun ottamiseen. (Heikkinen 2006, 29.) Kehittämistyössäni näkyvät toimintatutkimuksen piirteinä pyrkimys muutokseen ja tutkittavien, eli henkilökunnan ja opiskelijoiden osallisuus tutkimusprosessissa. Opiskelijat ovat toiminnan kehittämisessä kokeilemässä erilaisia toimintoja, joiden kautta havainnoidaan kehittämisen etenemistä. (Kuula 1999, 10.)

Opinnäytetyössäni on toimintatutkimuksen piirteitä. Opinnäytetyöni ei ole tutkimus vaan kehittämistyö, missä kehitetään olemassa olevaa toimintaa. Opinnäytetyössäni on tarkoitus tuoda esille toiminnan kehittämisen edistymistä ja tulevaisuuden visioita. Kehittäminen on alkuvaiheessa, joten lopullisia tuloksia ei vielä toiminnan kehittämisen pysyvyydestä tässä vaiheessa saada. Kehittämistyö perustuu sosiaaliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen. Tiedon jakamisen kautta selvitetään, kuinka asiat ovat ja luodaan havaintojen pohjalta teoreettista tietoa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tavoitella käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa toiminnan kehittämiseksi. (Emt.,19.) Opinnäytetyössäni olen lähestynyt kehittämistä muutosprosessia ymmärtäen. Muutokset tuovat toiminnalle aina uusia haasteita toteuttaa toimintaa uudella tavalla. Toimintaympäristöt ja toiminta muuttuvat yhteiskunnan muutosten mukana, joten on selvää, että on luotava uusia ja parempia toimintamalleja vastaamaan tämän ajan tarpeita. Toiminnan kehittämi-

sessä olen mukana enemmän ulkopuolisena vaikuttajana, opinnäytetyön kirjoittajana, mutta osallistun vuorovaikutuksellisesti hankkimalla ajantasaista tietoa kehittämisestä. Kehittämistyössä olen mukana yhteistyöpalavereiden kautta ja vuorovaikutuksessa toimijoihin. Opinnäytetyön tekijänä on tärkeää pitää aktiivinen rooli yllä vuorovaikutuksellisesti ja tietoa hankkimalla toiminnan kehittäjien kanssa. (Emt.,20.) Kehittämäni työote vastaa tähän hetkeen ja dialoginen viitekehys tuo keskiöön kaikkien ihmisarvon kunnioittamisen ja muutoksen. Kehittämistyö on tutkimus- ja kehittämisprojekti. Sitä kautta suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. Kehittäminen vaatii yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Kyseessä on yleensä joku organisaatio ja toimintaympäristö. Tätä kautta toimintatutkimus laajenee yhteiskunnalliseksi ja poliittiseksi toiminnaksi. (Heikkinen 2006, 17.)



Kuvio 3. Toimintatutkimus prosessina. (L.T. Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2006, 79.)

## 2.2. Tutkimusetiikka kehittämistyössä

Mikä on hyvää ja mikä pahaa? Mikä tekee tekemisestä sallittua ja mitä pidetään velvollisuutena? Kysymyksiä, mihin törmätään, kun tehdään kehittämistyötä tai tutkimusta. Lisäksi tutkimusetiikkaan liittyy eettisiä kysymyksiä tiedon hankintaan ja julkaisemiseen. Eettiset kysymykset täytyy huomioida, kun kehittämisessä on ihmisiä tutkittavana. Kehittykö toiminta ihmisten avulla? On hyvä huomioida, mitä voi julkaista ja mikä on yhteiskunnallisesti tärkeää tietoa julkaistavaksi. Tutkittavilta täytyy olla lupa esim. mielipiteiden julkaisemiseen. Webropol-kyselyssä kysyin luvan käyttää vastauksia opinnäytetyöhöni. Tutkimusetiikan tunteminen ja tieteellisten käytäntöjen noudattaminen on tutkijan vastuulla. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 1997, 24.) Tutkimusetiikka on mukana koko kehittämisprosessin ajan. Tutkimusetiikan kautta sovitaan pelisäännöt kollegoiden, tutkimuskohteen, suuren yleisön ja rahoittajan kanssa. Kehittämistyön tekijän tulee noudattaa eettisiä tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä. Tiedonhankinta tulee olla oman alan tieteellistä kirjallisuutta ja tietolähteitä. Huolellinen ja tarkka viitteiden ja lähteiden merkitseminen noudattaa parhaiten hyvää tieteellistä käytäntöä. (Vilkkä 2015, 43-45.) Tilanne nykyään tuo haasteita eettisiin kysymyksiin. Mihin tutkimustuloksia käytetään? Halutaanko tutkimuksella uskottavuutta yhteiskunnassa? Tutkimusta tai kehittämistyötä tehdessä työntekijän on noudatettava tutkimusetiikan pelisääntöjä ja samalla tavalla kuin ammattialalla työskentelevän on noudatettava ammattietiikkaa työelämässä. Se on osa ammatillisuutta ja sivistystä tänä päivänä. (Emt., 52-53.) Tämän kehittämistyön tarkoitus on herättää mielenkiinto yhteiskunnallisesti ja tuoda esille arvokasta tietoa kehittämisestä valtakunnallisesti Suomen toimintakeskusympäristöihin.

## 2.3. Aineiston kerääminen

Aineistonkeruumenetelmässäni on laadullisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tarkastellaan toimintaympäristöä, mikä on ihmisten välistä ja sosiaalista. Menetelmän kautta tavoitellaan ihmisten kokemuksia toiminnasta,

kehittämisestä ja merkityksistä. (Vilkkä 2015, 118.) Laadullisella menetelmällä haetaan ihmisten tulkintoja toiminnan kehittämisestä. Miksi näin tehdään ja mikä on merkityksellistä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä voi kerätä aineistoa monella eri tavalla. Kaikki ihmisten tuottama materiaali kertoo laadusta, mitä he ovat kokeneet. Toimijat tutkimuskohteessa ovat parhaita asiantuntijoita kehittämisen eteenpäin viemiseksi. (Emt., 122.) Aineistoa keräsin Webropol-kyselyn kautta, koska haastatteluiden tekeminen ei ollut mahdollista ja jouduin aineistonkeruussa operoimaan Webropolin avoimilla kysymyksillä, jotta aineisto ylipäättään saatiin kerättyä. Tutkittavien pienen määrän vuoksi varsinaisen tilastollisen Webropol-kyselyn tekeminen ei ollut mielekäästä, mistä syystä paremmin tilastollisen aineiston keruumenetelmänä tunnettua Webropolia käytettiin laadullisen aineiston keräämiseen. Tätä kehittämistyötä tehdessäni on ollut vaikeuksia päästä tutkimuksen kentälle erilaisten portinvartioiden takia. Kahden organisaation yhteistyön käynnistäminen vaatii aikaa ja sopeutumista. Iso osa tavoitelluista organisaation toimijoista ei halunnut osallistua vastaamalla kyselyyn. Kehittämistyö on alussa ja kaikki kehittämisen kannalta oleellinen tieto on tässä vaiheessa tärkeää. Ihanteellisinta olisi saada mahdollisimman moni toimija mukaan kehittämistyön ideointiin. Kehittämistyön tekijänä olen joutunut perustelemaan työn tärkeyttä ja mielekkyyttä työntekijöille. Työn tilaajana on organisaatioiden johto, joka on myönteinen kehittämistyölle. Työntekijöiden mukaan saaminen on tuonut omat haasteensa, koska he ovat kokeneet, että kehittäminen ja uuden luominen tuovat liikaa haasteita arjen toimintaan. Haasteet ovat tuoneet mukanaan jonkin verran muutosvastarintaa. Kehittämistyöntekijänä koin, että työntekijät itse päättivät osallistumisestaan tai osallistumisesta jättämisestään. Suurempi määrä vastaajia olisi mielestäni antanut enemmän ideoita ja kehittämistarpeita kehittämiselle. Ihanteellisinta tässä olisi ollut se, että organisaation tasolla annettu lupa olisi ymmärretty oikeudeksi osallistua kehittämistyöhön liittyvään kyselyyn. (Kuula 2006, 144-145.) Informointi kehittämisessä on aika oleellista. Miten informointi annetaan ja kuka sen antaa, vaikuttaa asenteisiin ja muutoksiin. Niiden merkitys korostuu, kun kehittämisessä on mukana ihmisiä, jotka tavalla tai toisella ovat mukana aineiston keruussa. (Emt., 146.)



Kyselyn kautta oli helpoin tapa tavoittaa ihmisiä, jotka ovat eri työpaikoissa töissä ja pystyvät vastaamaan sen avulla helpoiten. Haastattelu oli yksi vaihtoehto aineiston keräämiseen, mutta yhteistyön rakentuminen oli niin alkuvaiheessa, että se koettiin haasteelliseksi ja jopa haitalliseksi. Koettiin, että kehittämistyön ulkopuolisena kirjoittajana olisin ”sohinut muurahaispesää”. Arkuus ja pelko nousivat vahvasti esille, miten yhteistyö rakentuu ja eteneekö kehittäminen. Webropol-kyselyn lähetin sähköpostilla ja kyselyn kohdejoukkona olivat Ammattiopisto Luovin pilottiryhmän työntekijät 4 henkilöä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksesta ja 11 Oulun kaupungin toimintakeskuksen henkilökuntaa. Kyselyitä tein kaksi. Tein kehittämishankkeen aikana kaksi Webropol-kyselyä. Toisen kehittämisen alussa, eli lokakuussa 2018 ja toisen helmikuussa 2019. Ensimmäinen kysely lähti neljälle Ammattiopisto Luovin pilottiryhmässä mukana olevalle henkilökunnalle ja vastausprosentti oli 75%. Yhden kerran lähetin muistutusviestin. Vastausaikaa oli kuukausi. Ensimmäinen kysely lähti toimintakeskuksen yhdelletoista henkilökunnan jäsenelle. Vastausprosentti oli noin 36 % ja tästä kyselystä muistutin neljä kertaa. Vastausaikaa oli kuukausi. Muistutusviesteistä huolimatta kaikki eivät halunneet vastata kyselyyn. Toiseen kyselyyn helmikuussa 2019 vastasi Ammattiopisto Luovin pilottiryhmän henkilökunnasta kaikki kenelle kyselyn lähetin. Vastausprosentti oli 100%. Kyselyn lähetin kolmelle henkilökunnan jäsenelle. Toimintakeskuksen henkilökunnalle lähetin helmikuussa 2019 toisen kyselyn yhdeksälle henkilökunnan jäsenelle. Vastausprosentti oli noin 56 %. Kyselyn saajista 5 henkilöä vastasi kyselyyn. Muotoilin kysymykset avoimiksi kysymyksiksi, jotta vastaajilla olisi mahdollisuus kertoa siitä, mitä heillä todella oli mielessä aiheesta. Vastausten määrä olisi ollut kattavampi, jos kaikki olisivat vastanneet. Avoimien kysymysten avulla tietoa tuli aika kattavasti kehittämisen edistämiseksi. vastauksista ilmeni paljon kehittämistarpeita ja tulevaisuuden visioita. Kyselyä lähdin miettimään teoriaviitekehityksen ja käsitteiden kautta. Kysymykset mietin kehittämistyön kysymyksen pohjalta. Miten Pilotti-ryhmän henkilöstö ja päivä- ja työtoiminnan henkilöstö kokee toimintamallin kehittämisen mahdollisuudet ja tarpeellisuuden, muutoksen ja haasteet? Miten opiskelijat ovat kokeneet työelämälähtöisen oppimisen toimintakeskusympäristössä tai ulkopuolisissa oppimisympäristöissä, kuten palvelutalo? Mikä on mahdollinen visio ja jatkosuunnitelma tulevaisuudessa päivä- ja työtoiminnan kehittämisessä? Miten yhteistyö on rakentunut?

## 2.4. Analysointi

Aineiston analyysi kehittämistyössäni viittaa sisällönanalyysiin. Sisällön analyysiä voidaan kerätä teoriaviitekehityksen avulla ja aineistolähtöisesti. Olen tehnyt analyysiä aineistosta teorialähtöisesti ja aineistolähtöisesti. Tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta toiminnan logiikka tai jonkinlainen kertomus. Kehittämistyössäni olen miettinyt ennen analyysiä, miten aineistosta saan johdonmukaista tietoa kehittämistyölleni. Analysoin aineistoa ja teoriaviitekehystä rinnakkain ja sitä kautta ryhmittelin ne eri teemoihin. Analysoin aineistosta oleellisen kehittämiskysymysten mukaan. Pilkoin kehittämisaineiston osiin ja tiivistin kehittämisiongelman ja kehittämiskysymysten mukaan useampaan teemaan. (Vilka 2015, 163-164.) Analyysin avulla pystyin havainnoimaan, miten saan parhaiten hyödynnettyä tuloksia. Teemoittelun jälkeen oli helpompi ryhmitellä aihealueet vastaamaan kehittämisiongelmaan. Kyselyissä sain paljon hyviä vastauksia avoimien kysymyksien avulla. Miten voidaan kokemuksen avulla kehittää toimintamallia jatkossa ja mikä voisi olla tulevaisuuden visio. Teorialähtöinen aineisto tuki hyvin kyselyä ja analysointia lopullisille tuloksille. Teoria-aineistosta sain paljon ajantasaista tietoa, miksi kehittämiselle on tarve. Itsemääräämisoikeuslaki ja yhteiskunnan muutokset ja uudistunut kehitysvammalaki puoltaa päivä- ja työtoiminnan kehittämistä työelämälähtöisemmäksi.

Alla kuvaamani taulukko kuvaa keräämääni aineistoa toisesta Webropol-kyselystä, minkä tein helmikuussa 2019. Aineiston kautta nousi esille teemat: toiminta, kehittäminen, tulevaisuuden visio ja jatkosuunnitelma. Johtopäätökset kyselyn vastauksista nostan esille luvussa 5. ja luvussa 6.1. Johtopäätöksillä tuen kahden organisaation henkilökunnan kehittämistyötä. Opiskelijan näkökulmaa tuon esille osallisuuden näkökulmasta, joita käsittelen luvussa 3.2 osallisuus ja luvussa 6.1 johtopäätökset ja jatkosuunnitelma. Opiskelija näkökulma tulee pilottiryhmän opettajan havainnoinnin ja kokemuksen kertomana ja opiskelijoiden kommentina.

onko toimintamallista hyötyä tulevaisuudessa toiminnalle?		Miten yhteistyö on sujunut?		
	LUOVI	TOIMINTAKESKUS	LUOVI	TOIMINTAKESKUS
<b>TOIMINTA JA MENETELMÄT</b>	<p>Toimintamalli on mielestäni ollut hyvä. Olemme saaneet luotua uudenlaista opiskelijan/asiakkaan polkua työelämään yhteistyössä toimintakeskusten kanssa.</p> <p>- vaikuttaa tosi hyvältä. -- aivan liian pienimuotoista koko Oulun Telmaa ajatellen. Mutta työ + toimintakeskus malli vaikuttaa tosi hyvältä. Mutta miten sitä kehitetään</p> <p>-ideaa tähän saattaa tulla jo piakkoin koska toimintakeskus on itsekin halukas menemään "ulos" töihin ja ovat niitä nyt jo puuhassa.</p>	<p>-Asiakkaiden osallistaminen toimintakeskuksen ulkopuolisiin tahoihin on erittäin hyvä asia, mutta hankaluutena on toimintakeskuksissa henkilökunnan vähyys.</p> <p>- Näin alussa vasta ollaan, mutta ajatukset ohjaajalla innostuneet ja jatkuva kehitystä miettien.</p> <p>- Toimintamalli on toiminut esimerkkinä, mallina ohjaajille ja hoitajille. Malli on laajentanut ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia asiakkaiden osallistamisen vahvistamisesta</p> <p>Hanke on vahvistanut myös toimintakeskuksen ohjaajien ammattitaitoa</p>	<p>-yhteistyö on aluillaan, joten vuoropuhelua tulee olla säännöllisesti. Olen tykännyt yhteistyöstä. Tämä malli lähentää meitä.</p> <p>-yhteistyön käynnistymisessä on mennyt oma aikansa. Nyt kun tiivistä työskentelyä on takana n. puoli vuotta, on vuorovaikutus alkanut vapautua ja yhteistyön hyötyjä aletaan nähdä ja käyttää.</p>	<p>-Yhteistyöpalavereita alussa vähemmän ja niitä lisätty Alussa kangerteli, mutta nyt toimii jo hyvin.</p> <p>-Parasta on ollut yhteistyö opiskelijan ja ohjaajan kanssa, jolloin olemme voineet keskustella käytännön kokemuksista.</p> <p>-Yhteistyö Luovin kanssa on ollut rakentavaa ja molemminpuolinen tuntemus on kasvanut hankkeen aikana</p>
<b>KEHITETTÄVÄÄ</b>	<p>Toimintamalli:</p> <p>- aktiivista osallistamista tulisi tehdä enemmän toimintakeskuksissa</p> <p>- vaatii vielä töitä ainakin päivätoiminnan puolella, jossa asiakkaita ei ehkä nähdä niin toimeliaina ja ulos päin suuntautuvina.</p> <p>- mallin jalkautuminen vaatii vielä toimintakeskuksilta osittain asennemuutosta, viitseliäisyyttä ja panostamista työntekijäresursseihin.</p>	<p>-Liikkuva työ/päivätoiminta pitäisi olla arkea.</p> <p>-Toimintakeskuksesta lähdetään enemmän ulkopuolisiin tapahtumiin, aukioloaika voi olla pidempi, toimintaa myös iltaisin ja viikonloppuisin?</p> <p>-Henkilöstöresursseja tarvitaan, jotta voidaan toimia asiakaslähtöisemmin.</p>	<p>-Enemmän vielä toivottiin yhteistyötä toimijoiden välillä. Koettiin, että se lähentää ja tuo realismia siihen mitä opiskelijan olisi hyvä osata toimintakeskukseen tullessaan ja minkä tyyppiset ihmiset soveltuvat juuri tähän toimintakeskukseen.</p> <p>-kehittämisen paikkana on osallistuminen viikkopalaveriin toimintakeskuksessa (toiminnasta tiedottaminen). Toiminnan jatkaminen nyt, kun yhteistyö on todella alkamassa</p>	<p>-Kaivataan perehdyttämistä ja tietoiskuja enemmän henkilökunnalle.</p>
<b>TULEVAISUUDEN VISIO</b>	<p>-Yhteistyön säilymistä halutaan</p> <p>- Hyvällä alulla ja näen sen mahdolliseksi.</p> <p>-toimintakeskukset ovat muutoksessa ja ajattelun, että aktiivinen osallistuminen toimintakeskusten ulkopuolelle olisi myös tulevaisuudessa toimiva malli.</p>	<p>-Malli nähdään hyödyllisenä toimintakeskuksen kehittämisen rinnalla.</p> <p>-Tulevaisuus on juuri sitä mitä mallilla haetaan, että asiakkaamme työllistyisivät toimintakeskuksen ulkopuolelle.</p> <p>Ihan varmasti tämä jatkuu, kun saadaan jäykähkö henkilöstö myös mukaan liki kokonaisvaltaisesti.</p>		<p>Toivotaan lisää Ammattiopisto Luovin henkilökunnan ammattitaitoa luomaan uusia työpaikkoja ja toimimaan yhteistyö linkkinä</p>
<b>JATKOSUUNNITELMA</b>	<p>-Kyseessä on työote tai toimintatapa, jolloin sen jatkaminen ei ole mielestäni mahdotonta.</p> <p>- vaatii yhteistä tahtotilaa. Tärkein visio ja suunnitelma lienee se, että toimintamalli jatkuu vielä seuraavan lukuvuoden ja saadaan lisää kokemuksia ja uusia näkökulmia ja tulevaisuuden suunnitelmia.</p>	<p>-Toimintamalli pystytään vakiinnuttamaan osaksi toimintakeskuksen toimintaa. Toimintamalliin vakiinnuttaminen vaatii resursseja toimintayksiköltä</p> <p>-Näen hyvät mahdollisuudet tulevaisuudessa tälle toimintamallille.</p>		<p>yhteistyön mahdollistuminen toimijoiden kesken</p> <p>Olisi hyvä, jos yhteistyö jatkuisi.</p>

Kuvio 4. Ote aineistosta helmikuu 2019.

### 3. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

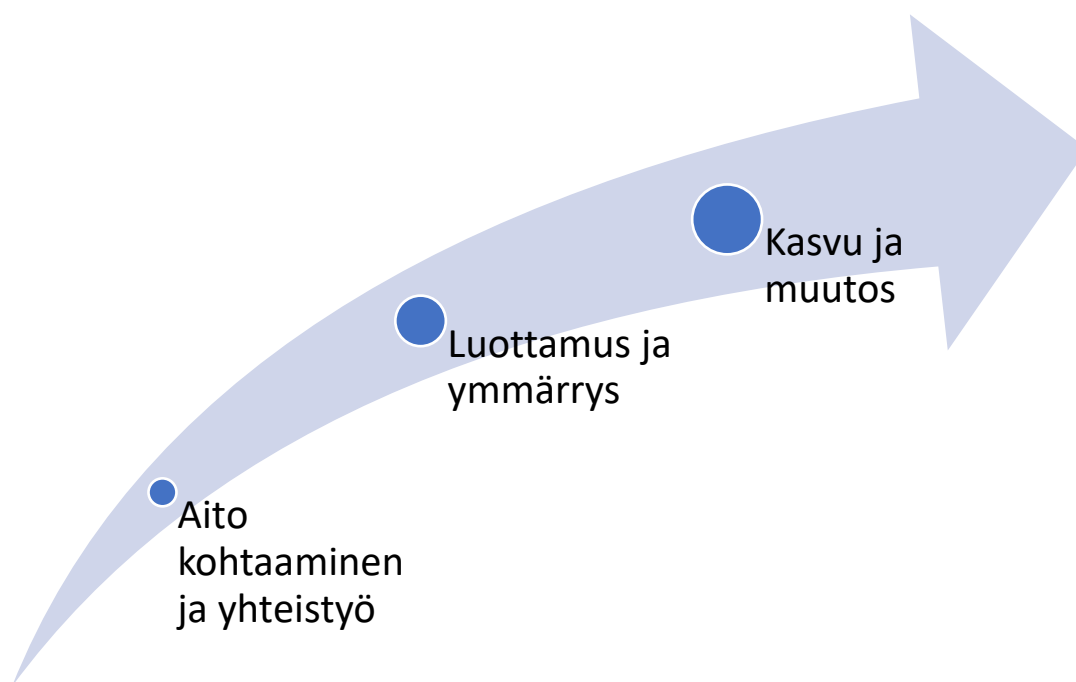
Opinnäytetyössäni teoreettinen viitekehys muotoutuu lähtökohtaisesti kehitysvammaisuuden tarkastelusta, tasa-arvosta ja yhteiskuntaan sitouttamisesta ja muutoksista. Miten yhteiskunnassa nykyään mielletään kehitysvammaisen työllistymismahdollisuus, menetelmät ja -palvelut. Mikä on koulun rooli tässä hankkeessa? Tämän toimintamallin kautta mietinnässä on se, minkälainen oppiminen ja oppimisympäristö palvelisi valmistuvia opiskelijoita parhaiten. Voisiko tässä kohtaa jo miettiä opiskelijan tulevaisuuden näkökulmia ja työllistymistä? Ammatitopisto Luovin Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen pilottiryhmä on aloittanut opiskelun osittain toimintakeskusympäristössä ja sitä kautta oppimismenetelmät tarkentuvat opiskelijälähtöisiksi. Opiskelijoilla on mahdollisuus sitoutua toimintakeskuksen toimintoihin ja lisäksi käydä toimintakeskuksen ulkopuolella oppimassa työtehtäviä. Giroux'n ja McLarenin mukaan koulun tehtävänä on oppimisympäristöjen moninaisuuden kautta huomioida, miten opiskelijan arkipäivässä tapahtuva oppiminen ja toiminta tapahtuvat opiskelijälähtöisesti. Tämä on elämän lähipedagogisointia, joka määrittelee, mikä on oppimisen arvoista. (Giroux & McLaren 2001, 22.)

#### 3.1. Dialogisuus

Dialogisuus onnistuu parhaiten, kun ollaan yhteistoiminnallisessa suhteessa. Yhteistoiminnallinen suhde voi olla työntekijöiden välinen suhde tai asiakkaan ja työntekijän välinen suhde. Kahden organisaation kehittämisessä on nämä kummatkin suhteet läsnä. Työntekijät kehittävät yhdessä organisaation toimintaa asiakaslähtöiseksi. Nämä ovat sosiaalisia perusmuotoja dialogisessa suhteessa. Dialogisen vuorovaikutuksen kautta syntyy luottamus yhteistoiminnalliseen suhteeseen. (Mönkkönen 2007, 123.) Yhdeksi teoreettiseksi viitekehukseksi valitsin kehittämistyöhöni dialogisuuden, koska kahden organisaation kehittämisen lähtökohtana ja pohjana on luoda vuorovaikutus ja dialogisuus, jotta kehittämisen kulku lähtee liikkeelle. Yhteistyössä kehittämisessä kaikilla osapuolilla täytyy olla yhteinen päämäärä, johon tarvitaan työnjakoa, jotta tavoite voidaan saavuttaa. Vuorovaikutus ja yhteinen ymmärrys auttavat saavuttamaan päämäärän. Asiakastyössä erilaiset kuntoutussuunnitelmat edustavat yhteistyön vuorovaikutusta,

koska niissä tehdään yhdessä suunnitelmia tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaikka yhteistyö olisi tavoitteellista ja vuorovaikutus hyvä asiakassuhteessa, se ei vielä takaa molemminpuolista sitoutumista. Yhteistyössäkin voidaan joutua kontrolloimaan toista osapuolta, jos ei ole varmuutta sitoutuuko toinen yhteistyöhön. Yhteistyössä tarvitaan luottamusta. (Emt.,118.) Ensimmäinen askel kohti dialogisen asiakastyön kehittämistä on vuorovaikutussuhteen hahmottaminen sosiaalisena kokonaisuutena. Ei erillisten yksilöiden törmäyksenä. Ihmisiä on syytä tarkastella aktiivisina toimijoina. Sosiaalisissa tilanteissa jokainen omalta osaltaan vaikuttaa vuorovaikutuksen kulkuun. Kaikki vuorovaikutuksen osapuolet ovat sosiaalisissa tilanteissa mukana rakentamassa tiettyä sosiaalista järjestystä ja yhteistä tarinaa ja toimintaa. (Emt.,100.)

Jokainen työntekijä ottaa vastuun hyvän palvelun toteutumisesta ja hyvä palvelu näkyy koko yhteisössä. Vuorovaikutuksen laadulla ja dialogisella kohtaamisella on yhteys, kun puhutaan eettisten periaatteiden soveltamista käytäntöön. Eettinen työtapo joko toteutuu tai jää toteutumatta kohtaamisissa, asiakastilanteissa tai työyhteisöissä. eettiset periaatteet tulisi olla kaikilla selvillä, kun tehdään asiakastyötä ja myös työyhteisössä toimiessa. Asiakastyössä kaikilla on oikeus itsenäisyyteen ja elämänhallintaan, ihmisarvoon, osallisuuteen ja itsemääräämisoikeuteen. Eettisiin periaatteisiin kuuluu myös oikeudenmukaisuus, hyvä ammattitaito, hyvinvointia edistävä ilmapiiri ja yhteistyö. (Mönkkönen 2007, 33 - 34.)



Kuvio 5. Dialogisuus yhteistoiminnallisena suhteena. (Mönkkönen 2007, 123.)

Yhteistyö ja dialoginen vuorovaikutus ovat isossa roolissa kehittämisessä. Kyselyiden kautta on toivottu enemmän yhteistyötä ja aktiivista vetäjän roolia. Toimintakeskuksen työntekijät toivovat entistä enemmän palavereita tai yhteisiä tilaisuuksia, missä kerrotaan ajantasainen tilanne kehitysvaiheesta ja kehittämisen etenemisestä. He kokevat, että Luovin työntekijät ovat asiantuntijoita kertomaan enemmän opiskelijoista, jotka valmistumisen jälkeen siirtyvät toimintakeskukseen heidän asiakkaiksensa ja mahdolliseen uuteen toimintamalliin toimimaan. Yhteistyöstä ja dialogisuudesta nousi ajatuksia Webropol-kyselyn kautta, mitä avaan teorian rinnalla. Ajatuksia ja mielipiteitä kulkee teorian rinnalla tekstissä sitaateilla merkittynä.

”Toivon aktiivista, toiminnan vetäjän roolia, yhteisten tilaisuuksien järjestämistä toiminnan tiimoilta. Tällä hetkellä toimintamalli jää etäiseksi ajatellen toimintakeskuksen työntekijöitä. Luovin työntekijät ovat asiantuntijoita juuri koskien kyseisiä opiskelijoita, jotka taas tulevaisuudessa ovat mahdollisesti toimintakeskuksen asiakkaita. Toivon että Luovi toimii koordinaattorina ja linkkinä työpaikkojen ja toimintakeskuksen työntekijöiden sekä asiakkaiden välillä.” (toimija a, toimintakeskus.)

Rohkeutta ja asennemuutosta toivotaan, jotta kehittäminen paremmin mahdollistuisi. Avoin vuorovaikutus ja yhteistyö on oleellista kehittämisessä. Tarvitaan arviointia ja palautetta ja kokemusten jakamista kehittämisen vaiheissa.

Webropol-kyselyssä kysyin kehittämisen toimijoilta, että onko yhteistyön kehittäminen ollut helppoa? Onko tapahtunut yhteistyössä muutoksia? Mitä pitäisi vielä kehittää?

”Alussa yhteistyö hieman kangerteli, mutta mielestäni nykyisin yhteistyö toimii hyvin. Kun uudet opiskelijat aloittavat ohjaajansa kanssa, olisi hyvä pitää työntekijöille pieni tietoisku; kuinka kauan työssäoppiminen kestää, missä se tapahtuu, mitä tavoitteita jne. Näin Telma-koulutus tulisi tutuksi koko henkilökunnalle.” (toimija c, toimintakeskus)

### 3.2. Osallisuus

”Osallisuuden viitekehyksen sisälle on koottu synteesi erilaisista sosiaali-, terveys- ja käyttäytymisteorioista, jotka kukin vastaavat omista ja osin päällekkäisistäkin intresseistään siihen, miten hyvää elämää edistetään.” (Isola, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 9.)

Osallisuuden viitekehysellä on useita teorioita. Useampia teorioita tarvitaan selittämään sitä, miten toiminta ja yhteinen oleminen järjestetään. Miten resurssit jakautuvat, mitä tarpeita muodostuu ja mikä merkitys tunteilla on käyttäytymiseen ihmisten välillä. Osallisuuden viitekehys nähdään tienviittana toiminnan ja palveluiden kehittämiseen. Erityisesti epäoikeudenmukaisuutta kokevien tai eriarvoisuutta kärsivien ihmisten osallisuus vahvistuu. (Isola ym. 2017, 9.) Kehitysvammaisten kanssa toiminnan kehittämisessä tulee huomioida, että he eivät välttämättä osaa kertoa mielipiteitänsä sanoin. Osittain heitä pitää havainnoida ja tukea ilmaisemaan ajatuksia esimerkiksi ilmeillä ja eleillä. Heitä pitää tukea ja kannustaa eri keinoilla osallisuuteen. Osallisuudessa on kysymys vaikuttamisesta ja vaikuttumisesta. ”Liian usein kuulee, etteivät syrjässä olevat ihmiset kykene vaikuttamaan tai osaa vaikuttaa omaan ympäristöönsä. Sellaiseen uskomukseen on ehkä helppo tuudittautua, mutta se ei pidä paikkansa. Ihminen toimii usein niin

kuin hänen uskotaan toimivan. Jos pitää vaikeuksissa kamppailevaa pystymättömänä, hän luultavasti toimii kuten pystymätön.” (Emt., 31.) Tässä kehittämissä kehitetään yhteistyössä palveluita kehitysvammaisille nuorille. Palveluita on työelämälähtöinen toiminta, joka edistäisi opiskelijoiden ja asiakkaiden aktiivista osallisuutta ja osallistamista. Yhteiskehittäminen tasavertaisesti asiakkaiden, opiskelijoiden ja työntekijöiden kanssa on harvoin nopeaa ja helppoa. Asiakkaalta voi puuttua sanat kokemukselleen, mutta dialogin myötä asiakkaan kokemus useimmiten saa sanat tai ymmärryksen ja sitä kautta käsitteellistyy. Vähitellen asiakkaiden, opiskelijoiden ja henkilökunnan välille muotoutuu yhteinen ymmärrys. Yhteiskehittäminen etenee vaiheittain, joka rakentuu tutustumisvaiheesta, ihmettelystä luottamuksesta, dialogista ja tuloksista. Olennaisesti yhteiskehittämiseen kuuluu organisaation johdon osallisuus. Ilman johtoa muutoksia ei synny. (Emt., 32.) Miksi osallisuuden kehittäminen on tärkeää heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille? Palvelut eivät aina vastaa heidän tarpeisiinsa. Edistetään heidän osallisuuttansa ja tuetaan heidän vaikuttamismahdollisuuttansa yhteiskunnassa. Osallisuus edistää heidän hyvinvointiansa, vuorovaikutusta, arvoa ja elämän merkityksellisuutta. Osallisuuden idealla edistetään yhteisöllisyyttä erilaisissa yhteisöissä, kuten tässä kehittämissä toimintakeskukset. (Emt., 42.)

Osallisuusnäkökulmaa tuon esille kehittämissäni, koska kehittämisen lähtökohtana on luoda osallisuutta edistävää sosiaalista kuntoutusta ja toimintaa heikossa työmarkkina-asemassa olevalle henkilölle. Esimerkiksi kehitysvammaisten, joiden kokonaistilanteensa huomioon ottaen ei ole helppo työllistyä avoimille työmarkkinoille. Lisäksi he myös tarvitsevat erityistä tukea sosiaalisen toimintakykynsä ja osallisuutensa edistämiseksi, sekä yhteisössä toimimiseen. (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 57.) Toisin kuin työelämävalmiuksia edistävässä sosiaalisessa kuntoutuksessa, osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen osallistuvalla henkilöllä ei maksettaisi mitään korvausta, vaan heillä olisi muuten mahdollisuus osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen ja toimintaan. (Emt., 58.) Uuden lain jatkovalmisteluissa selvitetään ja tarkennetaan esim. osallisuutta edistävän sosiaalisen kuntoutuksen ja 2018 tulleen vammaislain päiväaikaisen toiminnan sekä työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain soveltamista ilman



palkkaa suoritettavissa työtehtävissä. (Emt., 58.) Kehittämistyössä kohderyhmänä on Oulun kaupungin toimintakeskusten asiakkaat ja Ammattiopisto Luovin Telma-koulutukseen valmistuvat opiskelijat. Toimintakeskuksista on ollut muutama asiakas työtoiminnan puolelta työelämälähtöisessä toiminnassa Luovin opiskelijoiden ja ohjaajien mukana. Osallisuutta tullaan edistämään laajemmin päivätoiminnan yksikössä tulevaisuudessa. Kehittäminen päivätoiminnassa on vielä alkuvaiheessa.

Kehitysvammaisten ihmisten osallisuudessa on kysymys sosiaalisen identiteetin ulottuvuuksista. Heidän tulisi voida hyvin, ilman pelkoja syrjityksi joutumisesta. Sosiaalisella osallisuudella pyritään syrjinnän ja ulkopuolelle jäämisen ehkäisemiseen arkielämän tasolla. Yhteiskunnallisesti pyritään käytäntö rakentamaan niin, että vähennetään laitosasumista ja suunnitellaan ja rakennetaan sen kaltaisia asuntoja, joissa vammaiset henkilöt kykenevät elämään ihmisinä muiden joukossa. Kehitysvammapalveluja pitäisi pyrkiä kehittämään edelleen tarkoituksenmukaisemmiksi. Tavoitteena on parantaa vammaisten ihmisten osallisuutta yhteiskunnassa rakenteellisten muutosten myötä. Myös kansalaisaktiivisuus ja järjestötason toiminta ovat vilkasta vammaisten ihmisten heikon sosiaalisen aseman parantamiseksi. Arjen tasolla sosiaalinen osallisuus näkyy siinä, kuinka paljon omaehtoista toimijuutta siihen sisältyy. Omaehtoinen toiminta ja itsemääräämisoikeus päivän kulkuun ja arjen askareisiin tekevät vammaisen henkilön elämästä onnellista ja mielekästä. Harrastukset ja ryhmässä tekeminen tuottavat onnen hetkiä kehitysvammaisille nuorille. Tunne sosiaalisesta kanssakäymisestä muodostuu onnistumisesta niissä tehtävissä ja toiminnassa, mitä ihmiset muutenkin tekevät ja harrastavat, oli sitten kyseessä harrastukset tai työnteko. Osallisuus tai tunne muodostuu näistä elementeistä. Osallisuuden ja ulkopuolelle jäämisen merkitykset jäsentävät arkea ja sen sosiaalisia suhteita. (Eriksson 2008, 175-176.)

*”Vertaisuuden kokemus vahvistaa osallisuuden kokemusta, se on olennainen osa osallisuutta.”* (Meriluoto, Marila-Penttinen & Lehtinen 2015, 15.)

Vammaisuutta on monenlaista ja eriasteista. Vammaiset ihmiset toivovat, että heitä kohdellaan yksilöinä, persoonina ja heidän vammaisuutensa ymmärrettäi-

siin ominaisuutena. Vammaiset ihmiset tarvitsevat enemmän tukea jokapäiväisessä elämässään, mutta toivovat yhtäläistä kohtelua. Heitä pitää tukea osallisuudessa ja mahdollistaa ääni kuuluvaksi. Heillä on oikeus mielipiteisiin ja olla vaikuttajina palveluiden kehittämisessä. Jotta vammaisen osallisuus olisi mahdollista, työntekijöiden tulee olla läsnä, saatavilla, kuunnella ja keskustella heidän kanssansa päivittäisissä vuorovaikutustilanteissa asiakaslähtöisesti. (Niskanen & Kari 2018, 135.)

Kehittämistyössä aktiivisen osallisuuden mittareina toimivat opiskelijat ja asiakkaat. Pieni osa toimintakeskuksen asiakkaita ovat mukana toiminnan alkuvaiheen kehittämisessä. Heitä on tällä hetkellä noin viisi. Asiakkaat ovat olleet Luovin opiskelijoiden kanssa yhdessä harjoittelemassa työelämälähtöistä toimintaa toimintakeskuksen läheisessä kaupassa. Luovin pilottiryhmän opiskelijat ovat kaupan lisäksi olleet myös palvelutalossa töissä. Heiltä kysyttiin, mitä mieltä he ovat työpaikalla työskentelystä ja mitä he ajattelevat toimintakeskuksen toiminnasta. Kaksi opiskelijaa vastasi, että haluaa ehdottomasti tehdä työtä työpaikoilla ja kaksi opiskelijaa haluaa olla toimintakeskuksen järjestämissä työtehtävissä. Opiskelijat ja asiakkaat ovat olleet kaupassa hyllyttämässä ja palvelutalossa puhtaanapitotehtävissä. Toimintakeskuksessa työtehtävät ovat olleet esimerkiksi kädentaitotyötehtäviä. Pilottiryhmän opiskelijat ovat olleet jo opiskeluaikana aiemmin paljon töissä ja heille työelämälähtöinen toiminta on tuttua. Toimintakeskuksen asiakkaille toimintakeskuksen ulkopuolelle lähteminen on uusi asia. He ovat palautteen mukaan pitäneet työpaikoilla työskentelystä. He kokevat toiminnan vaihteluna. Henkilökunnalle tehdyn kyselyn vastauksista ilmenee myös opiskelijoiden antama palaute. Itse pitkään kehitysvammaisten kanssa työskennellessäni koen, että he tarvitsevat paljon aikaa hahmottamaan toiminnan muutoksen. He mahdollisesti pystyvät antamaan palautteen parhaiten esimerkiksi vuoden päästä, kun kehittämistä ja tuloksia syntyy.

## **Toimijoiden roolit osallisuuden kehittäjinä (Maakunta- ja soteuudistus 2018 a)**

### **Asiakas ja opiskelija**

Asiakkaalla ja opiskelijalla tulee olla mahdollisuus ja helppo antaa palautetta saamastaan palvelusta ja huomioida heidän toiveensa kehittämisessä. Heille pitää antaa mahdollisuus osallistua kehittämiseen ja mahdollistaa tulla kuulluksi. heidän mielipiteensä ja toiveensa on kehittämisen kannalta tärkeää.

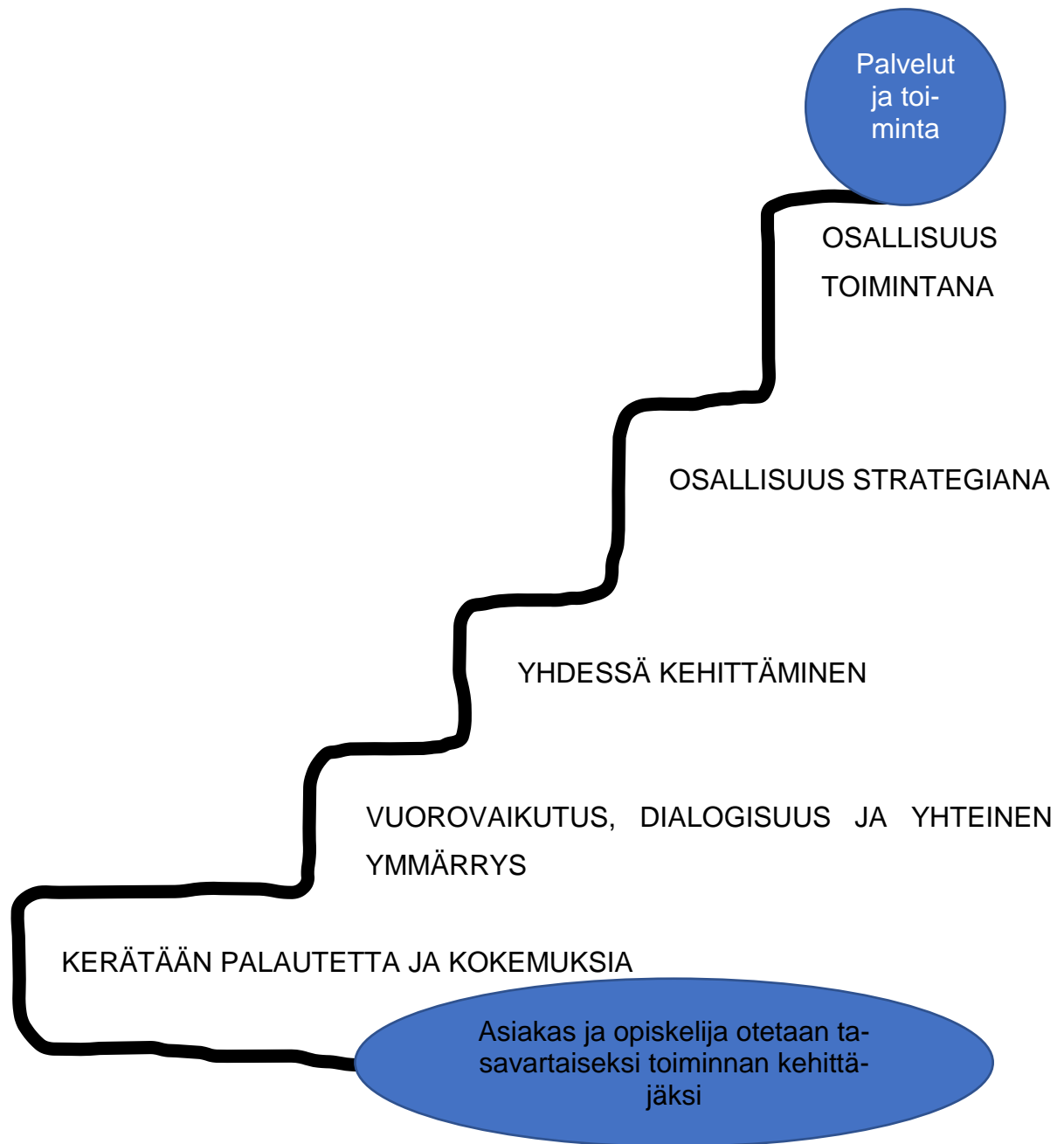
### **Palvelunjärjestäjä**

Palvelujenjärjestäjän tulee seurata asiakkaiden ja opiskelijoiden tyytyväisyyttä palveluihin, palvelun kehittämiseen ja ottaa vastaan palautetta. Kokemukset ja mielipiteet auttavat palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä.

### **Palvelun tuottaja**

Asiakaspalautteen järjestäminen on ensisijaisesti palveluntuottajan vastuulla. Asiakaspalautetta voidaan kysyä esimerkiksi haastattelemalla ja kyselyillä. Palautteen antaminen täytyy olla helppoa. Palautetta voidaan antaa sähköisesti, puhelimitse tai suullisesti palvelutilanteissa. Edellyttäen, että palveluntuottajalla on mahdollisuus tarjota eri palautteen antamisen menetelmiä. Palveluntuottajan tulee varmistaa, että asiakkaat ja opiskelijat kehittämisessä tulee kuulluksi.

Osallisuusportaavat toimivat kehittämisen työkaluna, joiden avulla kehittäjät voivat arvioida osallisuuden toteutumista toiminnan kehittämisessä. Tavoitteena ei ole pyrkiä ylimmälle portaalle, vaan portaavat toimivat arvioinnin ja tavoitteenasettelun tukena. Alla olevan osallisuuden portaavat kuvion avulla voi hahmottaa osallisuuden etenemistä.



Kuvio 6. Osallisuuden portaatt malli. (Maakunta – ja soteuudistus 2018 b.)

### 3.3. Kriittinen pedagogiikka

Muutos usein mahdollistaa kehittämisen. Muutos tuo mukanaan usein kriittisyyttä, joka toisaalta on kehittämisen kannalta merkittävää. Ihmiset reagoivat muutokseen. Kriittinen pedagogiikka tähtää muutokseen. Kriittinen pedagogiikka muutoksessa kehittyä, elää, edistyy, kasvaa ja kehittyä. Muutos voi aiheuttaa

suuntaa huonompaan tai mahdollistaa kehittymisen reilusti eteenpäin. Kehitys itsessään on positiivista, mutta kehityksessä on usein mukana taantumusta, joka on taas negatiivista. Usein koetaan, että jos muuttumista ei tapahdu, merkitsee sitä, että kehitys on epäonnistunut. *”Kehitys asettaa ihmiselle voimakkaita tunteuksia monella elämän alueella, niin tekniikassa, taloudessa, koulutuksessa ja omassa elämönhallinnassakin. Kehitys on itsestään selvää ja kaikkien jakamaa.”* (Kiilakoski 2005, 139.)

*”Ajatus kehittämisestä pitää sisällään optimistisen oletuksen, että huomisen ihmiskunta on tämän päivän ihmiskuntaa täydellisempi. Kehitys on normatiivinen käsite, joka usein houkuttelee ajattelemaan muutosta tavoiteltavana asiana.”* (Emt., 140.)

Kriittinen pedagogiikka on joustavan ajattelun, toiminnan ja keskustelun orientatioperusta. ”Se ei ole muuttumaton tai kiinteä paradigmaattinen kehys tai filosofinen järjestelmä, vaan yhdistää monia eri tieteenaloja tieteidenvälisiksi keskustelukentiksi.” (Tomperi, Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 335.) Ihmisillä on ennakkoluuloja ja erilaisia käsityksiä maailmasta. Ideologia on kriittisen pedagogiikan keskeisimpiä käsitteitä. Se määritellään yhdistelmäksi uskomuksia, asenteita ja ideoita, jotka ovat kiinteässä suhteessa toisiinsa ja luonteenomaisia ryhmälle ja yhteisölle. Miten kulttuuri näkyy kriittisessä pedagogiikassa? Se on laadullista puolta ihmisten elämässä ja sitä ei pystytä mittaamaan määrällisesti. Se on tärkeä käsite kriittisessä pedagogiikassa. Kulttuuri rakentuu esimerkiksi arvoista ja herkkyydestä ihmisten elämässä. Kriittinen pedagogiikka nähdään laadullisena, kun kyse on kohtaamisesta dialogista ja yleensä arkipäivän rakentumisesta. (Emt., 335-338.)

Kriittisen pedagogiikan ydin nähdään ihmisessä ja yhteiskunnassa. Jokainen ihminen on arvokas ja ainutkertainen, ja tähän ainutkertaisuuteen ihminen kasvaa vain dialogisessa suhteessa toiseen ihmiseen. Työorganisaation muutoksissa ja kehittämishankkeissa ihmistä tulee tukea, koska prosessi on kehittämisen kannalta ainutlaatuista. Tukea pitäisi erityisesti kokemusten vastaanottamisessa ja pohdiskeluvassa arvioinnissa niin, että hän tulisi kykenevämmäksi ottamaan vastuuta arkipäivästään, yhteiskunnasta persoonana, yhteisöstä, yhdessä toisten persoonien kanssa. *”Personalismin rakenne on yleensä kriittinen. Usein etsitään*

*vallitsevien yhteiskunnallisten olosuhteiden syitä ja yritetään yhdessä löytää hyviä ja toimivia vaihtoehtoja esimerkiksi kehittämistyössä.” (Tomperi, Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 339.)*

*”Oleellisinta on sitoutua sellaiseen toimintaan, joka synnyttää uuden yhteiskunnan ja sivilisaation” (Emt., 340.)*

### 3.4. Muutos kehittämisessä

Toisena teoriaviitekehyksenä halusin puhua muutoksesta ja siitä, miten se vaikuttaa kehittämiseen. Muutos on siirtymistä vanhasta uuteen. Miten annat muutokselle mahdollisuuden? Muutos nähdään luontevana organisaation toimintana, jos työntekijät näkevät itsensä osana organisaatiota myös muutoksen jälkeen. Työntekijöitä sitoo muutos organisaatiossa, jos he näkevät muutokselle merkityksen ja käyttökelpoisuuden. Muutoksen pitää tuntua turvalliselta. Työntekijän osaamisen kehittyminen tukee hyvinvointia. Organisaatioiden muuttuvassa maailmassa osaamisen kehittäminen koetaan entistä tärkeämmäksi. Esimiehen tärkeä tehtävä on ohjata työntekijöitä oikean osaamisen kehittämiseen ja organisaatiossa oikeaan suuntaan. Tässä kehittämistyössä muutos näkyi aluksi asenteissa ja ajattelussa. Muutosta oli vaikea hyväksyä, koska työntekijöillä ei ollut riittävästi tietoa muutostarpeista. Muutoksen asenteisiin vaikutti huoli resurssipulasta. Toimintakeskuksen henkilökuntaa mietitytti, että pystyvätkö he vastaamaan muutoshaasteeseen, koska kokivat, että henkilökuntaa ei ole riittävästi muutokseen. (Ponteva 2010, 18-19.)

Muutosprosessissa ilmenee useimmiten erilaisia vaiheita. Ensimmäisenä tulee usein ristiriitaisia ajatuksia, joka laittavat muutosprosessin liikkeelle. Ristiriitaisia ajatuksia tulee, koska erilaisia huhuja lähtee liikkeelle muutoksesta ja ihmiset reagoivat niihin. Esimiehen rooli tässä kohtaa on tuoda työntekijöille oikeanlainen tieto ja ajantasainen tilanne. Muutosprosessiin liittyy vahvasti uhan kokemuksia, jonka jälkeen tulee vastustusta. Innokkaita uudistajia vihataan aluksi, mutta kun uudistukselle annetaan tilaa, on sitoutuminen muutokseen mahdollista. Yhteisöllinen kehittäminen tässä kohtaa luo mahdollisuutta uudistamiselle ja muutoksen

polulle. (Emt., 23.) Kun muutoksen aiheuttamat asiat on käsitelty kunnolla, ollaan parhaimmillaan valmiita vastaanottamaan muutos. Muutos on aina luopumista vanhasta ja siirtymistä uuteen. Muutokset usein puhututtavat organisaatioissa myös resurssien vuoksi. Mitä muutos vaatii? Onko riittävästi henkilökuntaa, jotta muutos voi toteutua. Tämä riippuu toki siitä, mitä muutos organisaatiossa on. Muutoksen tärkeimpiin vaiheisiin kuuluvat; suunnittelu, valmistelu, toteutus ja vakiinnuttaminen. Esimiesten tehtävänä on varmistaa kaikki mahdollinen resurssitarve. Toimintamallin kehittämisessä henkilökuntaa mietityttää eniten henkilökuntaresurssien riittävyys, jotta toimintamallin voisi vakiinnuttaa pysyväksi toimintamalliksi.

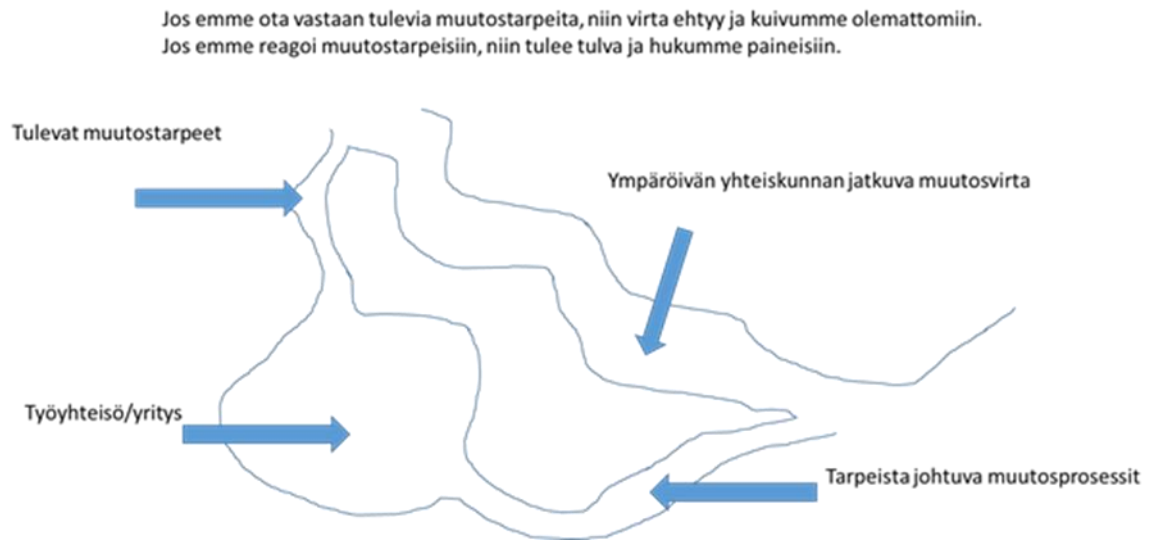
”Toimintamallissa mietityttää henkilökuntaresurssien riittävyys, mikäli toimintakeskuksen työntekijöiden on tulevaisuudessa tarkoitus lähteä asiakkaan kanssa läheisille työpaikoille ohjaamaan päivä- tai työtoimintaa. Toimintakeskuksen ryhmät ovat suuria, asiakasprofiili toimintakeskuksessa on laajalti vaativasti ohjattavia, runsaan yksilöohjauksen tarpeisia asiakkaita, hyvin hoidollisia ja/tai haastavasti käyttäytyviä asiakkaita. Käytännössä toimintamallin käyttöönotto tarkoittaa myös toimintakeskuksen toimintaprofiilin laajentumista osaltaan enemmän työtoiminnan suuntaan.” (toimija C, toimintakeskus.)

Reformiajatus ja vammaispalvelulaki ovat tuoneet muutostarpeen kehittää myös toimintakeskusten toimintaa enemmän työelämälähtöiseksi. Muutos vaatii aikaa ja resursseja. Muutoksissa mietitään usein, onko uusi todellisuus sittenkään parempi kuin entinen. Muutokset näkyvät usein ihmisen tunnemaailman ja peruskokemuksen alueella. Muutokseen vaikuttavat ihmisten toiveet, tavoitteet ja keskinäiset suhteet työyhteisössä. Tunnevasteita alkaa näkymään työyhteisön ja työryhmän ilmapiirissä. Ihmiset voivat jopa lamaantua huolesta muutoksen keskellä, koska tunteet vaihtelevat innostuksesta ja uteliaisuudesta jännittyneisyyteen. Tunteet näkyvät luonnollisesti muutoksessa, koska se on osa ihmisenä olemista, eikä niitä voi pitää hyvinä tai huonoina. Terveeseen elämään ja ajatteluun liittyvät luonnollisesti kaikki tunteet. Negatiivisia tunteita kokeva ihminen ei ole paha eikä positiivista tunnetta kokeva ihminen hyvä, vaan ne viestivät totuuden

havaituista asioista ja antavat niille merkityksen. Tunne osoittaa, millä asioilla on merkitystä ja millä ei. Tärkeää on kiinnittää erityistä huomiota muutoksen inhimilliseen ulottuvuuteen ja varata voimavaroja tukemaan toimintoja, joilla tuotetaan hallinnan tunnetta, ymmärrettävyyttä ja mielekkyyttä. Suojataan itsetuntoa, tuetaan yhteisöllisyyttä, ylläpidetään luottamusta ja yhteisymmärryksen pääomaa kriisistä selviämiseen. Tätä ulottuvuutta ei voi unohtaa, koska se voi johtaa muutoksen epäonnistumiseen ja tavoiteltujen hyötyjen menettämiseen. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 17.) On hyvä tunnistaa, miten muutoksiin suhtaudutaan ja millainen valmius työyhteisöllä on kohdata mahdollinen muutos. Henkilöstökyselyä voi hyödyntää asioiden avaajana ja niitä kannattaa tehdä useammin kuin yhden kerran. Henkilöstökysely on mielestäni ihan hyvä, jos siihen saadaan suurin osa vastaamaan. Sitä usein mietin, ovatko vastaukset aitoja ja onko vastaukset tehty ajan kanssa. Vastausten oikeanlaisuus perustuu usein siihen, missä vaiheessa muutosprosessia vastataan. Usein vastataan kiireessä rasti ruutuun menetelmällä ja ajatuksella, että kunhan vastaan. Toki tulee sieltä usein kritiikkiäkin, joka laittaa asioita eteenpäin. Vai laittaako? Onko vastauksilla ja kyselyn tuloksilla merkitystä? Olen tässä kohtaa aika kriittinen. Mielenpitoita kysymällä voidaan arvioida henkilöstön asenteita ja kehittämistarpeita, tunnistaa toimintakulttuurin kehittymistä ja kokemista. Kyselyn käsittelyn avulla voidaan sitouttaa henkilöstöä muutoksen toteuttamiseen ja luoda väline muutoksen onnistumisen ohjaamiseen ja arviointiin.

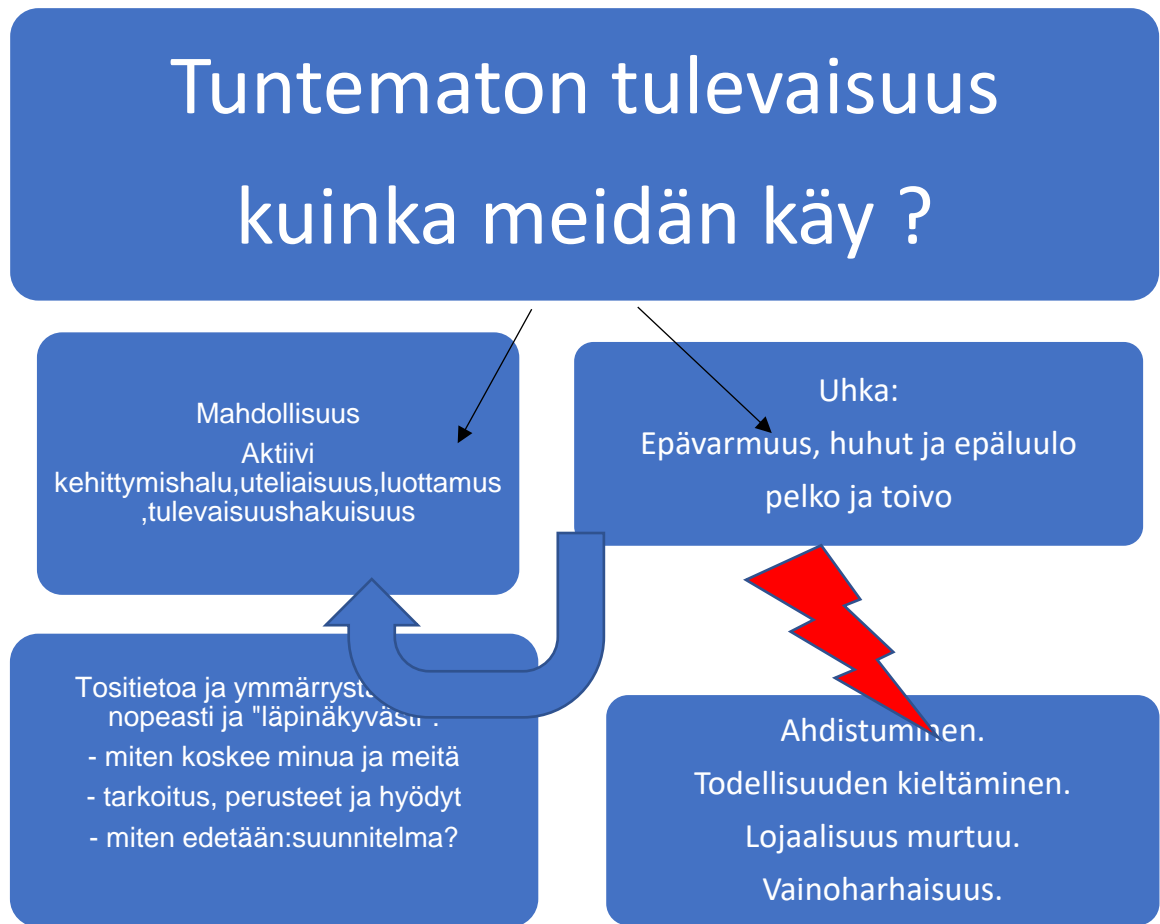
Tunteilla ja tunneälyllä muutosviestinnässä on suuri merkitys heijastinvaikutuksineen; niin positiiviset kuin negatiiviset fiilikset tarttuvat helposti. Yhteisöä on rohkaistava avoimeen keskusteluun, asioiden puolueettomaan tarkasteluun sekä ratkaisuja etsivään ja innovatiiviseen toimintaan. Luontevat toimintatavat, kuten helppo ja joustava vuoropuhelu ovat hyviä rakenteita työntekijöiden ja johdon kesken. Kysyminen on silloin helpompaa pienemmissä tiimeissä ja tutussa seurassa. Työyhteisön osallistaminen jo muutoksen suunnitteluun edesauttaa onnistumista. Persoonallinen tapa tiedottaa on hyväksi ja mielikuvitusta voi käyttää uusien viestintätapojen hyödyntämisessä. Muutos helpottaa työyhteisössä henkilökuntaa, jos henkilö tai henkilöstöryhmä valtuutetaan puhumaan muutoksen puolesta ja he pääsevät vaikuttamaan. (Ponteva 2010, 30 - 31.)





Kuvio 7. Muutostarpeet. (Kuha 2018.)

Yleensä uhan kokemus on osallisena muutosprosessissa ja organisaation kehittämisessä, jossa ajatuksena on tähdätä muutokseen. Uhan kokemus muuttuu ihmisen aktiiviseksi toiminnaksi ja uteliaisuudeksi muutoksen aiheuttanutta ilmiötä kohtaan sitä mukaa kun hän saa mielekästä tietoa luotettavilta tahoilta ja on valmis vastaanottamaan tietoa. Alla olevassa kuviossa havainnollistetaan reittiä. Usein kehittämisessä tapahtumat kulkevat uhan kokemusten kautta ja uhankokemusta ei yleensä voida välttää, mutta yleensä hyvän viestinnän avulla siirrytään kohti mahdollisuutta. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 39.)



Kuvio 8. Uhan kokemus kääntyy aktiiviseksi uteliaisuudeksi ja ahdistuneisuus ja sekä vainoharhaisuus väistyvät hyvän viestinnän myötä. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 39.)

*"Ns. Kypsissä organisaatioissa tiedottamista ei nähdä vain tiedon saannin oikeutena vaan koko organisaatiolle uutta luovana energianlähteenä" (emt., 42).*

Kehittämistä suunniteltaessa henkilökunta reagoi muutokseen voimakkaasti. Reagointi näkyi siten, että yhteistyötä oli vaikea tehdä. Isoksi huolenaiheeksi nousi resurssipula, mikä vaikeutti kehittämisen suunnittelua. Yhteistyön rakentuminen oli yksipuolista. Toinen organisaatio oli vaikea saada mukaan toimintaan. Yhteinen ymmärrys vie aikansa ja vaatii yhteisiä palaverieita ja tiedonkulkua koko organisaatiossa. Aluksi ei nähty mahdollisuuksia, eikä ollut selkeästi halua muuttaa toimintaa, jota oli tehty kauan. Toimintakulttuuri oli rakentunut pitkältä ajalta samankaltaiseksi ja se tuntui tutulta ja turvalliselta. Yhteisen ymmärryksen löytyminen muutti asenteita ja ajattelua, mikä helpotti kehittämisen alkuun lähtemistä.

#### 4. KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA

Taustaa kehittämistyölleni lähdin hakemaan kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten tasa-arvoa lisäävistä palveluista. Kehittämisen lähtökohtana näen, että kehittäjien pitää olla tietoisia siitä, mitä kehitysvammaiset tarvitsevat ja mitä palveluita heillä on oikeus yhteiskunnassa saada. Vammaispalvelulain uudistuksen tavoitteena on nimenomaan lisätä tasa-arvoisia palveluita kehitysvammaisille nuorille. Yksi tärkeä tavoite on lisätä työelämän mahdollisuuksia. Paljon on keskusteltu siitä, mitä palvelut voisivat olla enemmän tukea tarvitsevalle? Mitkä olisivat mahdollisuudet? Tämän kehittämistyön ajatuksena on vastata juuri tähän ryhmään kuuluvien henkilöiden tarpeeseen. Kyseiset nuoret/asiakkaat ovat pääosin ammattikoulusta valmistumisen jälkeen päivätoimintakeskuksissa. Nämä nuoret tarvitsevat usein aamupäivä- ja iltapäivähoitoa päivätoiminnan lisäksi. He eivät kykene olemaan itsenäisesti kotona. Päivätoimintayksiköissä ei varsinaisesti järjestetä työtoimintaa, eikä työelämälähtöistä toimintaa. Asiakkaat eivät käy avotyössä tai palkkatukityössä. Toimintamallin kehittämisessä huomioidaan ennen kaikkea nämä asiakkaat. Ideana on kehittää aktiivista osallistamista, joka on työelämälähtöistä työtoimintaa päivätoiminnan rinnalle. Toimintaa voisi olla toimintakeskuksen sisällä ja toimintakeskuksen läheisissä ympäristöissä, missä nuoret voisivat turvallisesti käydä jopa itsenäisesti. Tavoitteena on, että asiakkaat eivät tarvitse henkilökuntaa tuekseen kuin alkuun pääsemiseksi.

#### 4.1. Kehitysvammaisuus

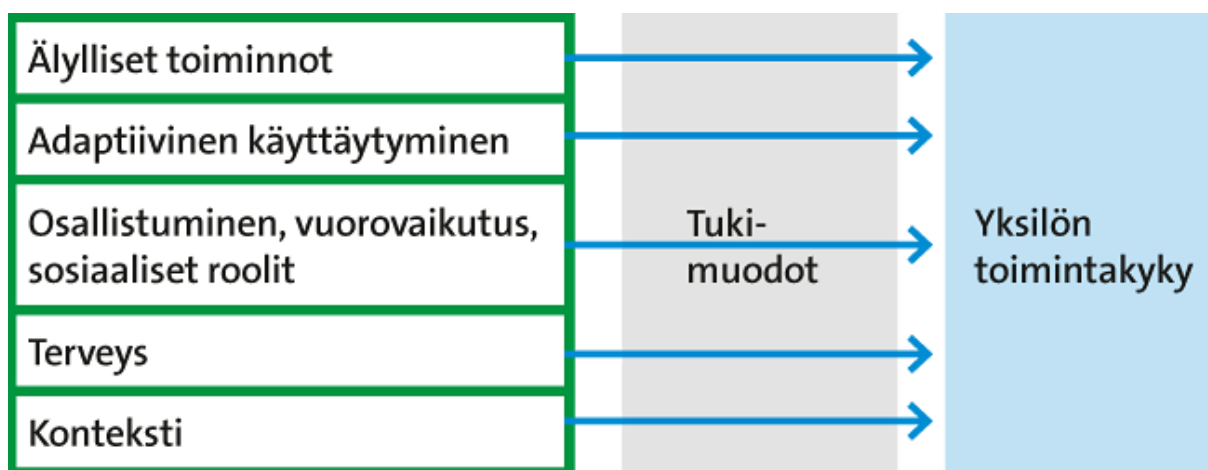
Kehitysvammaisuus nousee isoon rooliin tässä kehittämisessä, kun mietitään kehitysvammaiselle nuorelle vaihtoehtoisia palveluita ja työelämälähtöistä aktiivista osallistumista opintojen päätyttyä. Kehitysvammaisuus tarkoittaa vaikeutta ymmärtää ja oppia uusia asioita. Jokaisella kehitysvammaisella on erilaisia kykyjä ja vahvuuksia. Kehitysvammaisuuden syitä voi olla paljon. Kehitysvammaisuus voi johtua häiriöistä perintötekijöissä tai odotusajan ongelmista. Kehitysvammaisuuden syynä voi olla esimerkiksi synnytyksen aikainen hapen puute, lapsuusiässä tapahtunut onnettomuus tai lapsuusiän sairaus. Tulee muistaa, että kehitysvammaisuus ei ole sairaus. Kehitysvamman aste voi vaihdella vaikeasta kehitysvammasta lievään kehitysvammaan. Lääketieteellisesti jaotellaan lievä, keskivaikea, vaikea ja syväkehitysvamma. Kehitysvammaliiton mukaan Suomessa on noin 40 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma. (Kehitysvammaliitto 2018 a.)

Kehitysvammaisuus on päivittäin läsnä työssäni ammatillisena erityisopettajana. Kehitysvammaisuus vaikuttaa päivittäiseen arkeen opiskelijan elämässä ja tulevaisuuden suunnittelussa. Kehitysvammaisten nuorten kanssa toimiessa on tärkeää muistaa, että kehitysvamma ei ole sairaus, vaan vamma, johon heillä on mahdollista saada kaikki tarvittava ohjaus ja tuki. He tarvitsevat enemmän palveluita ja tukea, jotta selviävät jokapäiväisestä arjesta ja mahdollisesta työstä työelämässä.

The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) määrittelee älyllistä kehitysvammaisuutta toiminnallisuuden kautta. Määrittelyssä ratkaisevat tekijät liittyvät edellytyksiin, ympäristöön ja toimintakykyyn. Kyse on vuorovaikutuksesta älyllisten ja adaptiivisten taitojen sekä ympäristön vaatimusten välillä. Määritelmän mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta. Sille on ominaista merkittävästi keskimääräistä heikompi älyllinen toimintakyky, johon samanaikaisesti liittyy rajoituksia kahdessa tai useammassa seuraavista adaptiivisten taitojen yksilöllisesti sovellettavista osa-alueista: kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, op-

pimiskyky, vapaa-aika ja työ. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16-17.) Tässä määritelmässä korostuva toimintakyvyn rajoitus asettaa haasteita yksilön kykyyn selvitä päivittäisessä elämässä. Toimintakyvyn rajoitus tarkoittaa olennaista vaikeutta oppia ja ylläpitää päivittäiseen elämään liittyviä toimia. Näitä elämään liittyviä taitoja, joissa rajoituksia esiintyy, ovat käsitteelliset asiat, käytännölliset taidot ja sosiaalinen älykkyys. Opiskelussa tämä voi rajoittaa huomattavasti opiskeltavien aineiden ja asioiden sisältöjä. (Emt., 17.)

*”Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) säädetään kehitysvammaisille henkilöille tarjottavista erityisistä sosiaalihuollon palveluista.”* (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 11.) Kehitysvammalain 2 §:ssä säädetään, että kehitysvammaisille kuuluvia palveluita ovat kuntoutus, tarpeellinen ohjaus, sekä toiminnallinen valmennus, työtoiminnan järjestäminen sekä muu yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta. Lain 35 §:n 2 momentissa säädetään, että erityishuollon piirissä olevalle kehitysvammaiselle nuorelle on pyrittävä järjestämään työtoimintaa, työhönvalmennusta sekä muuta toimintaa, mikä on virikkeellistä. Kehitysvammalain mukainen toiminta esimerkiksi työtoiminta tai työhönvalmennus toteutetaan kunnissa ja kaupungeissa kokonaan tai enimmäkseen työtoimintana. Lisäksi tarjotaan ohjausta, ryhmätoimintaa, yksilövalmennusta tai muuta aktiiviseen osallisuuteen tähtäävää toimintaa. Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus ovat sosiaalihuoltolain mukaista vammaisten henkilöiden työtoimintaa kunnissa asetettujen tavoitteiden osalta, sillä pyritään tarjoamaan kehitysvammaiselle nuorelle toimintakyvyn ylläpitoa ja mielekästä tekemistä. Tämä pitäisi olla kunnissa useimmiten palvelun tärkeimpänä tavoitteena. (Emt., 11.)



Kuvio 9. Kehitysvammaisuuden teoreettinen malli (AAMR 2002, 10), Heikki Sepälä ja Anna-Elina Leskelä-Ranta (2007).

#### 4.2. Kehitysvammaisen tasa-arvoa lisäävät palvelut

Kehitysvammaisen opiskelijan arjen hallinnan valmiuksien vahvistamiseen panostetaan myös ammatillisessa erityisopetuksessa. Opiskelijat asuvat asuntolassa opiskeluaikana, jossa tuetaan yhteistoiminnallisuuteen ja itseohjautuvuuteen. Arkielämän taitoja harjoitellaan runsaasti. Asumiseen liittyvät toiminnot, kuten pyykin peseminen, kotikokkaus, aamu- ja iltapalojen ostaminen, siivoaminen ja yhdessä tekeminen tukevat elämän hallintaa ja sosiaalisen taitojen kehittymistä. Muuttaminen pois kotoa, tutusta ympäristöstä asuntolaan on opiskelijoille suuri asia. Muutos tukee opiskelijoiden itsenäistymistä. Sosiaalisten taitojen harjaantumista tuetaan päivittäin erilaisilla työtehtävillä.

Kehitysvammaisten opiskelussa ja suhteessa työelämään joudutaan usein kohdamaan sosiaalisia ja ympäristöllisiä haasteita, jotka muodostuvat yksilön työelämässä toimimisen kannalta vaikeiksi asioiksi. Työssäoppimis- ja työelämään valmentautumispaikoissa sekä tulevilla työpaikoilla henkilökunnalla saattaa olla ennakkoluuloja kehitysvammaisia opiskelijoita kohtaan. Tämä saattaa myös estää harjoittelupaikkojen saamista ja työllistymistä. Työelämän muutokset, työpaikkojen ohjausresurssit ja tehokkuusvaatimukset asettavat suuria vaatimuksia kehitysvammaisten työharjoittelulle ja työhön sijoittumiselle. Työtoiminnan tarkoituksena tulisi kuitenkin olla se, että sen myötä tarjoutuu mielekästä sisältöä arkeen, sosiaalisia suhteita ja vertaistukea. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 3.)

Vuoteen 2006 saakka on eroteltu kehitysvammaiset henkilöt muista vammaisista tai vajaakuntoisista henkilöistä. Sen sijaan ei ole ollut mahdollista eritellä kehitysvammaisten ryhmän sisällä työtoimintaan ja päivätoimintaan osallistuneita toisistaan. Vuodesta 2006 eteenpäin ei ole enää eroteltu kehitysvammaisia muista vammaisista henkilöistä. Tehty jako päivä- ja työtoimintaan sekä työllistymistä tukevaan toimintaan kuvastaa sitä, minkä lain perusteella toimintaa järjestetään. Vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävällä toiminnalla tarkoitetaan kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä, ensisijaisesti sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaista toimintaa. Työstä maksettava vastike voi olla palkkaa ja työpaikkana tavallinen työpaikka. Vammaisten työ- ja päivätoimintaan taas sijoittuvat sosiaalihuoltolain 27 e §:n sekä lain kehitysvammaisten erityishuollosta 2 §:n mukainen toiminta sekä lisäksi päivätoimintaan kehitysvammalain lisäksi myös vammaispalvelulain (8 b §) mukainen toiminta. Tämän perusteella on arvioitu, että vuoden 2006 jälkeen kehitysvammaiset henkilöt löytyvät pääsääntöisesti tilastoissa ”*Vammaisten työ- ja päivätoiminnan asiakkaat*” -luvuista, mutta samaan aikaan tässä kohdassa on myös muita vammaisia henkilöitä; ainakin osa avotyötoiminnassa olevista kehitysvammaisista henkilöistä on työllistymistä tukevassa toiminnassa. (Vesala, Klem & Ahlsten 2015,15.)

Jos palkkatyötä ei järjesty, voi henkilö saada tilaisuuden tehdä kykyään ja kiinnostustaan vastaavaa työtä esim. avotyötoiminnassa tai palkkatuella tai vain tehdä esim. toimintakeskuksen rinnalla työtoimintaa jossain yrityksessä kuten kaupassa. (Kehitysvammaliitto ry. 1995, 46.) Onko tämä sitten avotyötä vai mitä? Maksetaanko siitä työosuusrahaa? Työosuusraha on palkka, jota kaupunki voi maksaa nuorelle tehdystä työstä. Vai voisiko yritys maksaa siitä jotain pientä korvausta kehitysvammaiselle nuorelle? Tai voisiko tämä olla vain kehitysvammaiselle nuorelle vaihtoehtoista toimintaa toimintakeskuksen rinnalle, mistä nuori ei tarvitse palkkaa. Nämä ovat tulevaisuuden haasteita ja asioita, joita täytyy vielä kehittää. Tässä kehittämistyössäni en ehdi näin pitkälle, vaan nämä ovat tulevaisuuden kehittämisen jatkojalostusta tälle työlle. Jos työstä ei makseta palkkaa, vaan työ on yhteiskunnan palvelua, sen lähtökohtana tulee pitää osallistujien tarpeita eikä tuottavuusvaatimuksia. Jokaisen kehitysvammaisen nuoren kanssa tulee laatia yksilöllinen suunnitelma toiminnan tavoitteista. Kehitysvammaisen nuor-

ren arkielämän sisältö pitää olla suunnitelmallista ja se pitää sisältää myös aikuis-kasvatusta ja mahdollisuuksia luovaan toimintaan. Usein kehitysvammaisilla aikuisilla puuttuu tilaisuuksia toisten tapaamiseen. Siksi on tärkeä rakentaa arjen toiminta niin, että nuorella on mahdollisuus työelämään kykyjensä mukaisesti. Lisäksi mahdollisuus myös ystävyysuhteiden luomiselle. Toimintakeskukset yhteisönä ovat loistavia mahdollisuuksia luovan toiminnan, kerhojen ja muun aktiiviteettien kautta toisten tapaamiseen. (Kehitysvammaliitto ry. 1995, 46.) Työni kautta kohtaan koko ajan kehitysvammaisia nuoria ja suunnittelen heidän ja heidän lähipiirinsä kanssa nuorelle mielekästä arkea valmistumisen jälkeiselle ajalle. On mahtavaa, että nykyään nuorille kehitysvammaisille on tarjolla paljon vapaa-ajalle järjestettyä aktiviteettejä. Heille on omia tanssikerhoja, urheiluharrastuksia useasta lajista yms. He voivat myös sitä kautta tutustua toisiinsa ja harrastaa omien kykyjensä mukaisesti erilaista toimintaa myös vapaa-ajalla.

Toimintakeskukset ovat hyviä tukipisteitä kehitysvammaiselle nuorelle. Kehitysvammainen nuori tarvitsee useimmiten rinnalleen tukihenkilön ja verkostot päivittäisessä arjessa. Toimintakeskuksen ideana onkin, että mahdollisimman moni nuori siirtyy jossain vaiheessa normaaliin työympäristöön. Kehittämistyössäni kehittäminen painottuu pääosin siihen, miten kehitysvammaiset nuoret, jotka eivät pysty liikkumaan paljon tai ollenkaan itsenäisesti vaan tarvitsevat enemmän ohjausta ja tukea, voisivat tehdä turvallisesti jotain työtä päivätoiminnan lisäksi. Kehittämisideana on mietitty ja jo osittain käytännössä kokeiltu lähiympäristön palveluita. Työpaikka voisi olla pihapiirissä, mihin nuori varmasti oppisi menemään itsenäisemmin. Pilottiryhmän kautta tätä tullaan kokeilemaan. Pilottiryhmän toiminta toteutuu aluksi kaksi vuotta Reformi-Telmassa-hankkeen (luku 1.2.2) kautta, mutta ajatus olisi, että toiminta jollain tavalla jalkautuisi pysyväksi toiminnaksi. Alkuun toiminnan kehittämiseksi tarvitaan enemmän henkilökuntaresursseja, joka hankkeen kautta mahdollistuu.

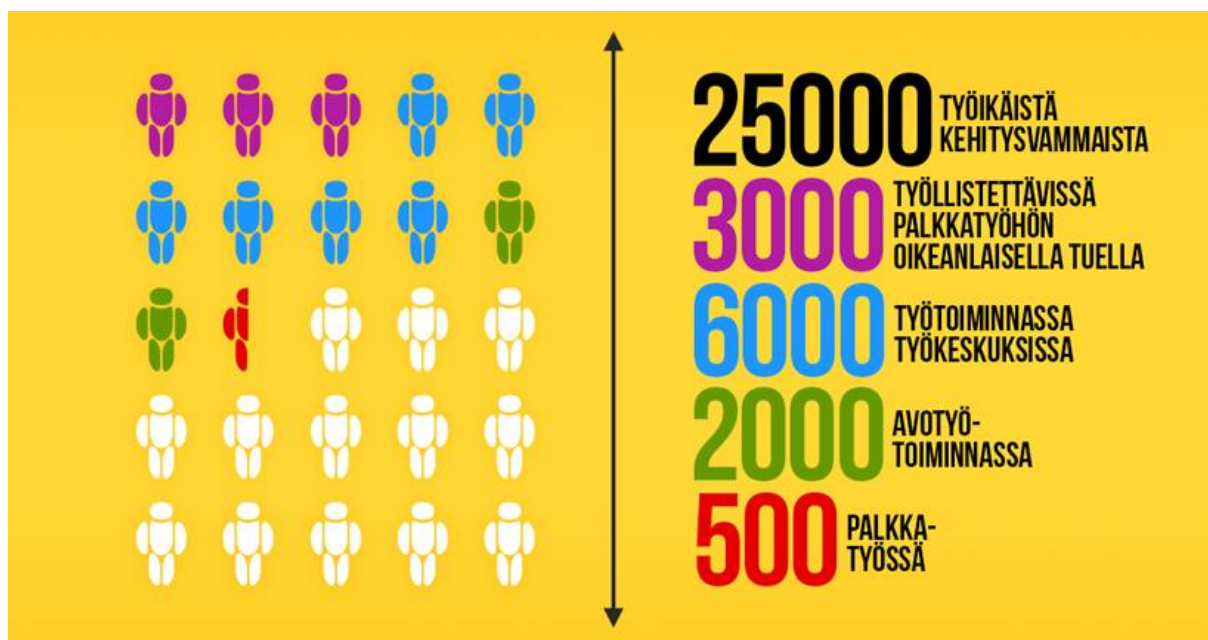
Kehitysvammaliiton tutkimuksen mukaan Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä. Kehitysvammaiset nuoret ja aikuiset osallistuvat työelämään eri tavoilla. Vain noin 500 henkilöä saa palkkaa työstä. Työsuhteista työtä pyritään kehittämään kehitysvammaisille henkilöille, jotka siihen kykenevät. Työtä riittää yhteiskunnassa, mutta nykyisen avotyön sijaan olisi mielekkäämpää,



jos kehitysvammaiset nuoret pääsisivät palkkatyöhön. Avotyö tarkoittaa sitä, että kehitysvammaisen nuori käy esimerkiksi neljä tuntia päivässä töissä, kaupassa ja saa siitä noin kuusi euroa eläkkeen lisäksi. Käytännössä työ on ilmaista, koska nuori joutuu maksamaan päivältä ruoan itse. (Kehitysvammaliitto 2018 b.)

Valtaosa palkkatyöntekijöistä on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Kehitysvammaisista henkilöistä nykyistä huomattavasti isompi määrä voisi työllistyä tavalliseen palkkatyöhön, jos heille annettaisiin siihen mahdollisuus. Suomessa on tuhansia kehitysvammaisia henkilöitä, joilla on sekä koulutus että halua työntekoon. On arvioitu, että 3 000 henkilöä voisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön. Noin 9 000 kehitysvammaista ihmisistä osallistuu työtöimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaan. Yli 2 000 henkilöä on avotyötöiminnassa. Avotyötöiminta on tavallisilla työpaikoilla tehtävää työtä, josta kunta maksaa työosuusrahaa (0-12 euroa päivässä). Päivätöiminnassa on noin 5 000 – 6 000 kehitysvammaista henkilöä. Kehitysvammaliitto tukee kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten työllistymistä. Kehitysvammaliitto tarjoaa tietoa ja tukea työllistymisen kysymyksissä. He kehittävät työllistymistä tukevia palveluja yhdessä kuntien ja alan toimijoiden kanssa. Kehitysvammaliitto on vaikuttajana poliittisessa päätöksenteossa sekä lainsäädännön valmistelussa. Kehitysvammaliitto kouluttaa mielellään alan työntekijöitä ja esimiehiä työllistymisen kysymyksissä. (Kehitysvammaliitto 2018 b.)

Kun henkilö on vajaakuntoinen, hänen mahdollisuutensa sijoittua työmarkkinoille on muita heikompi. Vajaakuntoiset tai työrajoitteiset eivät työllisty helposti, eivätkä saa palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla. Yleisimmin kehitysvammaiset työllistyvät työtoimintakeskuksiin. Avoimille työmarkkinoille avotyötöimintana ja tuettuna työnä kehitetään koko ajan. Kun kehitysvammaista henkilöä saatetaan avotyöhön avoimille työmarkkinoille, on hänen tukihenkilönsä oltava rehellinen ja avoin. Hän yleensä tietää, että kehitysvammaisesta on sekä hyötyä että haittaa työpaikoilla. Asioita punnittaessa työstä saatavan hyödyn on oltava suurempi, kuin työllistämistä aiheutuvan tukityön tarpeen lisääntyminen. Työtehtäviä löytyy varmasti joka paikasta, kun niitä tarkastellaan. (Hemmilä & Järvenpää 1991, 4.)



Kuvio 10. Tilasto kehitysvammaisten työllistymisestä. (Kehitysvammaliitto.fi 2018.)

10.6.2016 on tullut voimaan itsemääräämisoikeuslain (IMO) kautta kehitysvammalain muutokset. Muutokset koskevat IMO-lakia, eli itsemääräämisoikeuslakia. Lain tarkoituksena on ollut vähentää itsemääräämisoikeuden rajoittamista ja vahvistaa kehitysvammaisen oikeuksia. Kehitysvammaisten kanssa työskentelevien odotetaan tiedostavan paremmin, mikä on rajoittamista ja miten heitä ohjataan etujen mukaisesti. Entinen lainsäädäntö ei ole vastannut kansainvälisen sopimuksen vaatimuksia, koska se ei ole ollut riittävän tarkkarajainen, eikä ole määritellyt kuka voi rajoittaa ja missä tarkoituksessa. Syksyllä 2016 on aloitettu uudemman ja laajemman IMO-lain valmistelu, jonka pitäisi tulla voimaan vuoden 2019 aikana. Itsemääräämisoikeus kehitysvammaisen nuoren elämässä tarkoittaa sitä, että hänellä on mahdollisuus tehdä itse päätöksiä, joka vaihtelee henkilön toimintakyvyn mukaan. Päätökset voivat olla pieniä arjen valintoja, joka ovat hyvä pohja suurempien päätösten tekemiselle. Nuori voi esimerkiksi miettiä päätöksiä oman arjen mielekkyyteen. Mitä hän haluaisi arjessa tehdä. Kuinka aktiivista toimintaa hän haluaa ja kuinka tärkeänä hän kokee osallisuuden yhteisössä ja yhteiskunnassa. Nuori tarvitsee kokemuksia ja tietoutta eri vaihtoehdoista, jotta pystyy tekemään paremmin itse valintoja. Kehitysvammaisen nuori tarvitsee aiempaa enemmän ohjausta ja asioiden selvittämistä ymmärrettävällä tavalla, jotta hän pystyy tekemään päätöksiä ja kantamaan vastuun niistä. Käytännössä

lakia sovelletaan tehostetusti esim. asumispalveluissa ja laitoksissa, jossa on ympärivuorokauden henkilökuntaa. Jokaiselle, jolla on erityishuollonpäätos (EHO), tulee laatia henkilökohtainen suunnitelma, miten hänen itsemääräämisoikeutensa vahvistetaan ja tuetaan. (Sauna-Aho 2017.)

Itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvät ohjeistukset ja moniammatillisen työryhmän toiminta ovat selkeästi koettu erityishuoltopiireissä tärkeänä ja edelleen kehittämistä vaativana tehtävänä. Työntekijöitä koulutetaan ja koulutuksia tarjotaan myös ulkopuolisille tahoille. Pääsääntöisesti IMO-suunnitelma tehdään osana palvelu ja asiakassuunnitelmaa ja yksilöllistä elämänsuunnittelua. Itsemääräämisoikeuden tukeminen nähdään yhtenä tärkeänä prosessina ja se on vaatinut tarkennuksia tietojärjestelmiin, työ- ja toimintaohjeisiin ja päätöksiin. Moniammatillisen työryhmän toiminta nähdään tärkeänä ja tarpeellisena nyt ja tulevaisuudessa. Moniammatillisen työryhmän toiminta nähdään maakuntatasoisena ja osa keskitettyä palveluna tuki- ja osaamiskeskuksiin. Moniammatillista erityisosamista tarvitaan, jotta IMO-arvioinnit ja -suunnitelmat tehdään tulevien asiakkaiden edellyttämällä tavalla. Ensi vuosikymmen tärkeänä kehittämisenä nähdään kaikkein eniten apua ja tukea tarvitsevien henkilöiden itsemääräämisoikeuteen, osallisuuteen ja niiden vahvistamiseen liittyvät palvelut ja tuetun päätöksenteon mahdollistaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 81.)

Nykyään korostetaan itsemääräämisoikeutta jopa niin paljon, että ihmiselämän ehdoton arvo sivuutetaan. Taustalla pidetään avuttomuuden ja toisen varaan joutumisen pelkoa, joka halutaan sulkea pois omasta elämästä. Riippuvuus toisesta ihmisestä kuuluu jokaisen ihmisen elämään ja elämän merkitykseen vaikeinakin aikoina. Kehitysvammainen nuori tarvitsee toisen ihmisen tukea ja ei pysty välttämättä tekemään kaikkia päätöksiä itse, vaikka itsemääräämisoikeutta korostetaan. Kehitysvammainen nuori tarvitsee tukea elämänsä isoissa ratkaisuisissa. Kehitysvammainen nuori ei välttämättä osaa tehdä päätöstä oman edunmukaisesti. Kun puhutaan työelämälähtöisestä toiminnasta kehitysvammaisen nuoren kohdalla, pitää huomioida hänen oma halunsa ja kiinnostuksensa. Tuen tarve on huomioitava suunnittelussa ja siinä ovatko mahdollisuudet realistiset. Ihmisarvoa on kunnioitettava yhtäläisesti joka tilanteessa. Ihminen ei ole tuotannon väline, eikä ihmisen arvo riipu siitä, minkälaiset hänen kykynsä tai saavutuksensa ovat.

Jokaisen ihmisen elämä on luovuttamattoman arvokas, riippumatta siitä onko ihminen nuori, vanha, terve, vammainen tai vakavasti sairas. Vammaisuus tuo elämään vaikeuksia ja avuttomuutta, mutta myös selviytymisen kokemuksia, rikkautta ja iloa. Suurin osa kehitysvammaisista tarvitsee elämäänsä paljon apua ja ohjausta. Tämä ei heikennä missään nimessä heidän elämänsä ainutkertaista arvoa ja mahdollisuuksia, vaan avun tarve on keskeinen osa sitä antia, mitä he pystyvät antamaan yhteiskunnalle. Ihmisarvon kunnioittamisella on iso merkitys yhteisön velvollisuudella huolehtia jäsenistään niin, että heillä on mahdollisuus rikkaaseen arkielämään. Kehitysvammaisen ihmisarvoa kunnioittavalla kohtelulla mahdollistetaan arvostava kohtelu yhteiskunnassa. (Kehitysvammaliitto ry. 1995, 8.)

Kehittämistyössäni arvolähtökohtana on kehittää kehitysvammaisen nuoren jatkosijoittumista valmistumisen jälkeen. Nuorille mahdollistettaisiin erilaisia työelämälähtöisiä toiminnan muotoja, jotta kehitysvammaisen nuoren arkielämä olisi mahdollisimman mielekäästä. Kehitysvammaisilla on halu tehdä jotain mielekäästä työtä, mitä normaalisti ihmiset tekevät valmistumisen jälkeen. Päivätoiminnan sijaan olisi pienimuotoista työtä ja iltaisin harrastuksia, kerhoja ja muita toimintoja.

## 5. KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Henkilökohtaistaminen, joustavat opintopolut ja tiivis työelämälähtöisyys nähdään ammatillisen koulutuksen vahvuutena. Reformi on tuonut muutoksia ammatilliseen koulutukseen. Ammatillisessa erityisopetuksessa muutos ei juurikaan näy, koska erityisopiskelijoita työelämälähtöisyys on palvellut opetuksessa jo alusta alkaen. Henkilökohtaistamisen työkaluksi on reformin myötä luotu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Työpaikalla oppiminen lisääntyy reformin myötä. (Opettaja 2019, 28.) Tässä kehittämistyössä Reformi-Telma -hankkeen kautta mietitään vaihtoehtoja kehitysvammaisille nuorille sijoitettua työelämään turvallisesti ensin ohjattuna ja lopulta vähemmän ohjattuna. Reformi koskee kaikkia ammatillisessa koulutuksessa opiskelevia nuoria ja tulevaisuuden kehittäminen rakentuu paljolti reformin pohjalta. Webropol-kyselyn kautta aineistosta nousi esille eri teemoja, joiden kautta avaan tämän kehittämistyön tuloksia. Teoriaviitekehiksestä nostin teemoiksi dialogisuuden, vuorovaikutuksen ja osallisuuden. Edellä mainittujen teemojen kautta käsittelen tuloksissa toimintamallia; aktiivinen osallistaminen, yhteistyö, tulevaisuuden visio ja jatkosuunnitelma. Toimijat nostivat kyselyssä esille näitä teemoja. Mielenpitoisissa ja ajatuksissa tuotiin esille ajatuksia tämän hetkisestä toiminnasta ja mitä pitäisi vielä kehittää. Lisäksi hyviä ajatuksia nousi tulevaisuuden visioon ja jatkosuunnitelmaan.

### 5.1. Toiminnan kehittäminen

Kehittämisen tarve on tullut Ammattiopisto Luovista valmistuvien opiskelijoiden jatkosuunnitelmaa ja urapolkua suunniteltaessa. Ammattiopisto Luovilta on vuosina 2016-2018 valmistunut 83 opiskelijaa Työhön ja itsenäiseen elämään valmistavasta koulutuksesta, joista 42 on siirtynyt jatkosuunnitelman mukaisesti toimintakeskusympäristöön. Määrä ei äkkiseltään tunnu paljolta, mutta toimintakeskuksen tilat ja henkilökuntaresurssit ovat rajalliset. Aikaisempina vuosina valmistuneet nuoret ovat myös toimintakeskuksissa, joten sieltä ei välttämättä vapaudu tilaa esim. keväisin, kun uusia opiskelijoita valmistuu. Työtoiminta-ajatus päivätoiminnan rinnalle on nähty tarpeelliseksi. Toiminnan kehittämisideana on saada

osaksi aikaa päivästä asiakkaita läheisille työpaikoille töihin, joissa he mahdollisesti oppisivat käymään itsenäisesti niin, ettei henkilökunnan jäsentä tarvita tueksi. Päivätoiminnassa saattaa olla yhtä työntekijää kohden 20 kehitysvammaista nuorta. Määrä on suuri ja kovin suurta toimintaa ei voida järjestää. Jos osa nuorista kävisi päivän mittaan, vaikka kaksi tuntia kerrallaan töissä toimintakeskuksen ulkopuolella tai aktiivisessa toiminnassa, tilanne helpottuisi huomattavasti ja asiakkaat voisi jakaa pienempiin ryhmiin erilaisille toiminnoille toimintakeskuksen sisäisessä ympäristössä. Kaikki päivätoiminnan asiakkaat eivät kykene työtoimintaan.

”Meiltä toivotaan enempi suuntautumista toimintakeskuksesta ulospäin suuntautuvaan toimintaan ja tällä Luovin toimintamallilla pystytään hienosti tukemaan sitä.” (toimija a, toimintakeskus.)

Yleisesti erityishuoltopiirit tarjoavat päiväaikaisen toiminnan palveluita. Päiväaikaisen toiminnan palveluista vastaavat kunnat ja kaupungit. Laitoskuntoutukseen kuuluu myös kuntouttava toiminta, jossa tavoitteena on päiväaikaisten toimintojen vaihtoehtoja ja työllistymispalveluita. Päivätoiminnassa on koettu haasteita. Eri-ikäisille järjestettyä päivätoimintaa, avotyötä tai työ- ja päivätoimintaa ei olla pystytty järjestämään tavoitteellisesti asiakkaiden tarpeisiin, koska fyysiset tilat on nähty esteenä. Fyysiset tilat nähtiin ensisijaisena kehittämisen kohteena. Jotta kehitysvammaisella henkilöllä olisi mahdollisuus mielekkääseen, omia toiveitaan ja kykyään vastaavaan työhön tai toimintaan yhteiskunnassa, on fyysisten tilojen oltava ajantasaiset, jotta toiminta mahdollistuu. Kehitysvammaisten työllistymisen tukeminen aloitettiin Suomessa 1990-luvulla mutta se ei ole tuottanut toivottua tulosta. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018, 75) mukaan noin 400-500 kehitysvammaista on työllistynyt. Työllistämistoimintaa pitäisi uudistaa ja sen pitäisi vastata tämän ajan vaatimuksia ja toiveita. Ryhmämuotoiselle työtoiminnoille ja osapäivätoiminnalle olisi mahdollisuuksia. Oulun kaupungin toimintakeskukset ovat ottaneet hyvin kehittämishaasteen vastaan yhteistyössä Ammattiopisto Luovin kanssa. Kehittämisen tarkoitus on miettiä juuri työllistymistä vastaamaan tämän ajan toiveita ja vaatimuksia. Toiminta olisi osittain ryhmämuotoista ja erilaista työelämälähtöistä toimintaa. Henkilökunta Toimintakeskuksesta on alkanut miettiä erilaisia vaihtoehtoisia menetelmiä jatkojalostukselle.

”Voisin ajatella ohjaajana työskentelemistä esim. jossakin toimipisteessä ja ohjata siellä sopivaa määrää omaa asiakaskuntaa, jotka sinne tulevat sitten niin kuin työtoimintaan ja tälle ryhmälle olisi sitten laadittu sellaiset tehtävät, jotka heille olisi sopivia, niin kuin nytkin tässä nykyisessä toiminnassa. Ero olisi, se että toimintakeskuksiin ei tultaisikaan, vaan yksikössä koko päivä ohjaajan tukemana” (toimija b, toimintakeskus.)

Kehitysvammaisten työllistymiseen on varmasti mahdollisuuksia, mutta toiminta vaatii kokonaisuudistusta toimintakeskuksissa. Riittäviä tukitoimia tarvitaan. Voisivatko kyseeseen tulla esimerkiksi työhönvalmennuksen lisääminen, työelämäosallisuuden variaatiot tai eri mahdollisuudet työn räätälöinti? Nykyisin järjestelmässä on kannustinloukkuja, jotka olisi hyvä purkaa. Työllistyminen on siis mahdollista, mutta toiminta vaatii kokonaisuudistusta. Riittäviä tukitoimia muutoksen aikaan saamiseksi tarvitaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 75.)

”Toimintamallissa mietityttää henkilökuntaresurssien riittävyys, mikäli toimintakeskuksen työntekijöiden on tulevaisuudessa tarkoitus lähteä asiakkaan kanssa läheisille työpaikoille ohjaamaan päivä- tai työtoimintaa. Toimintakeskuksen ryhmät ovat suuria, asiakasprofiili toimintakeskuksessa on laajalti vaativasti ohjattavia, runsaan yksilöohjauksen tarpeisia asiakkaita, hyvin hoidollisia ja/tai haastavasti käyttäytyviä asiakkaita. Käytännössä toimintamallin käyttöönotto tarkoittaa myös toimintakeskuksen toimintaprofiilin laajentumista osaltaan enemmän työtoiminnan suuntaan.” (toimija e, toimintakeskus.)

”Asiakkaiden osallistaminen, toiminnan suuntaaminen yhä enemmän yksikön ulkopuolelle. Toiminta vastaamaan asiakkaiden tämän päivän tarpeita. Henkilökunta oppii toinen toisiltaan, näkökulmien laajeneminen” (toimija a, toimintakeskus)

Kehitettävä toimintamalli, jossa toimintakeskuksen asiakkaita ja Luovin opiskelijoita jalkautetaan ulkopuolisiin ympäristöihin töihin, on tuonut asiakkaille ja opiskelijoille positiivista muutosta. He ovat kokeneet muutoksen vaihteluna aikaisemmalle toiminnalle.

”Opiskelijat ja toimintakeskuksen asiakkaat eivät ole olleet kriittisiä muutoksen suhteen, vaan ovat kokeneet muutoksen vaihteluna aikaisemmalle toiminnalle.” (toimija c, toimintakeskus.)

Kehittäminen tuo oman haasteensa myös resurssipulan myötä. Henkilökuntaa on kehittämisen kannalta vähän, joten se tuo omat haasteensa. Tulevaisuuden visiota ajatellen ja toimintamallin juurruttamiseksi jokapäiväiseksi toiminnaksi, on vastattava myös tähän, jotta toimintaa voidaan ylläpitää.

”Haasteita yhteistyöhön tuovat myös toimintakeskuksen kiire ja resurssien puute. Ohjaajia on liian vähän suhteutettuna asiakkaisiin ja usein siellä mennään vajaamiehityksellä. Toimintaa ei voida siellä kunnolla pyörittää (saati kehittää), kun ei ole ohjaajia. Kiire näkyy myös ohjaajien väsymyksenä. Kiireen keskellä meidän kohtaamisemme ja perehdyttäminen talon tapoihin on vaikeaa.” (toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

Yhdessä tekeminen ja yhdessä kehittäminen on tuonut tullessaan jo hyviä kokemuksia ja onnistumisia. Yhdessä toimintakeskuksessa on jalkauduttu jo ulkopuolisiin työpaikkoihin. Tätä kautta myös toimijat ovat olleet keskenään yhteistyössä ja opiskelijat ja asiakkaat ovat yhdessä tekemisen kautta kohdanneet toisia.

Toiminta kaikissa toimintakeskuksissa ei ole samanlaista. Toiminta voi keskittyä päivätoimintaan, mikä on toimintakeskuksen sisällä tapahtuvaa toimintaa. Toiminta on ryhmämuotoista toimintaa esim. laulutuoquioita, askartelua tai pelaamista ja iltapäivisin vapaamuotoisempaa. Toimintamalli on mahdollista jalkauttaa myös päivätoimintaan osalle asiakkaista, jotka pystyvät osittain itsenäisesti toimimaan ja kulkemaan lähiympäristöön turvallisesti.

Toimintaa kehitettäessä on todettu, että johtajuudella on iso merkitys kehittämisen etenemiseen. Johtajien toimintatapa vaikuttaa siihen, miten työntekijöiden on



mahdollista toimia ja vaikuttaa yhteisössä. Kohtaaminen arjessa vaikuttaa johtajien ja toimijoiden johtamis- ja työskentelyyn. Yhteiset keskustelut ja yhteinen kieli ovat avain yhdessä toimimiseen. (Romppainen & Kallasvuo 2011, 110.) Johtamiskulttuuri luodaan riippuen siitä, miten johtajisto määrittelee oman tehtävänsä ja miten se toimii arjen tilanteissa. Toimiva johtamiskulttuuri ei rakennu itsestään, vaan vaatii johtajilta toimivaa yhteistyötä toimijoiden kanssa. Organisaation kehittämisessä on tärkeintä luoda rakenteet ja tavoitteet. Näin työntekijöille varmistetaan mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhönsä ja kaikkien ideat ja osaaminen saadaan käyttöön. Johtajien on tehtävä kehittämisen alussa selväksi työntekijöille missä ja kuinka päätökset tehdään ja ketkä ne tekevät. Työntekijöiden on hyvä tietää, missä kukin voi vaikuttaa asioihin ja miten erilaisia asioita organisaatiossa hoidetaan. Avoimuus on ehto kehittämässä johtajien ja toimijoiden välillä. Keskustelujen kautta voidaan luoda uusia ja toimivia käytäntöjä asioiden käsittelemiseen. (Emt., 110.)

Kehittämisen kautta on huomattu, että aktiivista toiminnan vetäjän roolia kaivataan, mikä on selvää, jotta toimintamalli kehittyy yhdessä kaikkien toimijoiden kanssa. Epävarmuus ja tietämättömyys kehittämisestä ei vie eteenpäin. Yhteisten tilaisuuksien järjestäminen ja vuoropuhelu tuo kahden organisaation toimijoita lähemmäksi ja yhdessä tekeminen ja kehittäminen mahdollistuvat. Ponteva (2010, 46) mainitsee, että tiedonsaanti muutosprosessien aikana helpottaa erityisesti samaistumista organisaatioon. Työntekijät kokevat saavansa riittävästi tietoa muutoksesta. Muutoksesta avoimesti puhuminen on merkityksellistä.

”Toivon aktiivista, toiminnan vetäjän roolia, yhteisten tilaisuuksien järjestämistä toiminnan tiimoilta. Tällä hetkellä toimintamalli jää etäiseksi ajatellen toimintakeskuksen työntekijöitä. Luovin työntekijät ovat asiantuntijoita juuri koskien kyseisiä opiskelijoita, jotka taas tulevaisuudessa ovat mahdollisesti toimintakeskuksen asiakkaita. Toivon että Luovi toimii koordinaattorina ja linkkinä työpaikkojen ja toimintakeskuksen työntekijöiden sekä asiakkaiden välillä.” (toimija b, toimintakeskus.)

Kehitystyön edistämiseksi johdon on kaikilla tavoilla sitouduttava kehittämistyöhön. Johdolta kaivataan tukea, kannustusta ja organisointia. Puheiden ja käytännön tekojen tulee olla linjassa keskenään. Esimerkillinen johtaja sitoutuu mukana

olollaan prosessin kaikkiin vaiheisiin ja on käytettävissä aina kun apua tarvitaan. Useimmat työntekijät eivät välttämättä innostu kehittämisestä. Tämä johtuu usein kokemuksesta, että kehittämisellä kehitetään vaan kehittämisen vuoksi. Varsinkin, jos entisiäkin suunnitelmia ei olla viety loppuun saakka. Usein koetaan, että kehittämishankkeista jää harvoin tuloksia ja ne saattavat jäädä kesken. Etenemisestä unohdetaan usein seuranta. Johtajuudella on tässä kohtaa merkittävä rooli viedä kehittäminen loppuun ja kertoa tulokset. (Romppainen & Kallasvuo 2011, 178.)

## 5.2. Toimintamalli aktiivisesta osallisuudesta

Selkeästi eriytettäväksi on nähty osallisuutta tukeva toiminta ja työelämään / työllistymiseen suuntautuva toiminta kehitysvammaisille henkilöille. Päiväaikaisessa toiminnassa on jatkossa kiinnitettävä huomiota osallisuuden vahvistamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018, 42) julkaisussa tuotiin esille, että aiemmin toteutettu työ- ja päivätoiminta ei ole tätä päivää. Kenenkään ei tarvitsisi kuluttaa päivää rutiininomaisesti päivätoiminnassa. Tarvetta on kehittää yksilöllisesti sisältöjä räätälöiden päivä- ja työtoimintaan. Tämän hetkinen päivätoiminta ei palvele yksilöllisesti kaikkia kehitysvammaisia nuoria. Päivätoiminta on ollut pääsääntöisesti ryhmämuotoista toimintaa toimintakeskuksen sisällä, jossa on ollut esim. askartelua tai laulutukioita. Nämäkin ovat hyviä toimintoja työtoiminnan tai aktiivisen osallisuuden rinnalle. Tämän kehittämistyön toimintamallia kehitetään koko ajan. Yhteistyössä pohdittiin toimintamallin ajatusta, mitä se on? Voisiko toimintamalli olla aktiivista osallisuuden tukemista ja aktiivista osallistamista toimintakeskuksen nuorille kehitysvammaisille. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018, 76) mukaan kehitysvammaisille suunnattuun päivittäiseen toimintaan tulisi olla enemmän elämänhallinnan, elämäntaitojen, itsenäistymisen, työtoimintojen ja opintojen arkea. Kehittämiseen tarvitaan nykyistä enemmän työpaikkoja ja ohjaukseen riittävää resurssointia. Tämä osa-alue nähtiin tärkeänä ja sitä on viime vuosina kehitetty merkittävästi. Samanaikaisesti tässä nähtiin kuitenkin paljon haasteita ja edelleen kehittämisen tarpeita.

Työtoimintaa on kuvattu yleisesti eräänlaisena alakulttuurina, jossa vallitsevat tietynlaiset käyttäytymistavat. Miten työ- ja toimintakeskusten tietynlainen toimintatapa ja kulttuuri vaikuttavat kehitysvammaisen henkilön elämään. Toisaalta työ- ja toimintakeskukset saattavat parhaimmillaan tarjota oppia ja vertaistukea kehitysvammaisille ihmisille, mutta toisaalta pahimmillaan olla muusta yhteiskunnasta erillisiä paikkoja, joissa esimerkiksi omia taitoja ei välttämättä päästä käyttämään tai ne jopa taantuvat. Toimintakeskusympäristö on oma maailmansa. Onko normaalia, jos toimintakeskuksessa on 115 kehitysvammaista, jotka tekevät yhdessä työtä? Ehkä ei, koska se tekee toimintakeskuksesta laitoksen. Kehitysvammaisille pitäisi tavoitella tavallista elämää, joka tarkoittaa sitä, että kehitysvammaiset työskentelisivät mieluummin esim. yrityksissä, joissa on oma työyhteisönsä. Kehitysvammaisen, joka tulee esimerkiksi valmistumisen jälkeen koulusta toimintakeskukseen, jossa ei ole tarpeeksi vireää ja aktiivista toimintaa tai työ on tylsää eikä mielekästä, vireystaso- ja motivaatio tehdä työtä laskee. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 39.)

Työtoiminnalla nähdään olevan iso merkitys kehitysvammaiselle nuorelle. Arjen mielekkyys ja rutiinit säilyvät, kun on paikka, minne mennä. Työtoiminnan tarkoituksena on tarjota mielekästä sisältöä arkeen. Työtoimintapaikka on tärkeä monesta syystä. Syitä ovat mm. arjen rytmin ylläpitäminen, turvallisuus, elämänhallinta, sosiaaliset suhteet, vertaistuki, työn teon arvostus ja mielekäs tekeminen. Erityisesti korostui sosiaalisten suhteiden merkitys. Mikä on työtoiminnan merkitys? Miksi sitä järjestetään? Työtoiminta rytmittää päivää ja on sosiaalista kanssakäymistä. Vanhemmat pitävät usein tärkeänä, että heidän nuorellaan on turvallinen paikka, johon mennä. Jo päivän rytmitys on todella tärkeää kehitysvammaiselle nuorelle. Lisäksi heillä on tarve kuulua porukkaan, heillä on työtoiminnassa ystäviä. (Emt., 39.) Kuntouttavan näkökulman tarkoitus on auttaa kuntoutujaa pääsemään takaisin työelämään ja siirtymään elämässä eteenpäin. Työtoiminnan tarkoitus on kuntoutuminen ja kuntouttaminen, jotta nuoren kyvyt saadaan käyttöön ja voidaan treenata työtaitoja ja sen jälkeen hän voi mennä työelämässä eteenpäin. Työtoiminta nähdään polkuvaiheena, jossa kehitysvammaisen nuori pääsee itse arvioimaan, kokeilemaan ja saamaan erilaista kokemusta, joka edesauttaa työelämään siirtymistä. Kun kuntouttava työtoiminta toimii hyvin, se

vähentää esimerkiksi kuntoutujien sairaalassa käyntien tarvetta ja ehkäisee mahdollisesti myös muita ongelmia. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 16 - 17.)

Miten kehittämässä mukana olleet toimijat ovat kokeneet toimintamallin/ aktiivisen osallistamisen mallin tarpeellisuuden? Mikä on kehittämisessä ja toiminnassa ollut parasta ja missä tarvittaisiin lisää kehittämistä. Aktiivinen osallistaminen nähtiin tärkeäksi ja koettiin, että sitä täytyy tehdä jatkossa enemmän. Asiakkailla se olisi vaihtelua päiviin ja tukisi heidän toimintakykyään.

”Toimintamalli on mielestäni ollut hyvä. Olemme saaneet luotua uudenlaista opiskelijan/asiakkaan polkua työelämään yhteistyössä toimintakeskusten kanssa.” (toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

”Asiakkaiden osallisuuden vahvistaminen toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuvaan toimintaan kasvaa.” (toimija a, toimintakeskus.)

Toimintamallin, eli aktiivisen osallisuuden kehittämisen kokemuksia on saatu jo kehittämisen tässä vaiheessa. Ammattiopisto Luovin Telma-koulutuksesta on ollut pilottiryhmässä mukana yhdeksän opiskelijaa. Opiskelijoista neljä on ollut testaamassa työelämälähtöistä toimintaa toimintakeskuksen ulkopuolella. Kerron tässä opettajan kertomuksen pohjalta yhden onnistumisen tarinan aktiivisen osallisuuden kehittämisestä. Opiskelija 1 on ollut palvelutalossa puhtaanapitotehtävissä. Opiskelija on aiemmin tarvinnut henkilökohtaisen ohjauksen ja jumittunut paljon eri tilanteisiin arjen toiminnoissa. Opiskelijalle tehtiin kuvalliset ohjeet. Kuvalliset ohjeet alkoivat siitä, miten työpaikalle mennään toimintakeskuksesta sekä tehtävät ja ohjeet kuva kerrallaan. Opiskelijan kuvallisten ohjeiden sisältö oli matka työpaikalle ja takaisin kuvallisena, oma hygienia esim. käsienpesu työpaikalle saavuttaessa ja työtehtävät kuvakortti kerrallaan. Opiskelija on pystynyt itsenäisesti menemään työpaikalle ja tekemään sovitut työtehtävät kuvien avulla, eikä jumittumista ole tapahtunut. Esimerkki siitä, miten enemmän tukea tarvitseva kehitysvammaisen nuori voi saavuttaa osaamisen oikeanlaisella tuella. Tukea ei tarvitse välttämättä olla antamassa henkilö, vaan toimintaa voi tukea kuvallinen ohjeistus turvallisessa ympäristössä. Työpaikka on toimintakeskuksen pihapiirissä. Lisäksi opiskelijoilta on kysytty vaihtoehtoisista opiskeluympäristöistä. Opiskeluympäristöinä on toiminut toimintakeskukset; päivätoiminta ja työtoiminta.

Opiskelija 3 ja 4 pitävät opiskelusta toimintakeskuksen työtoiminnassa, missä on ollut heille suunnattua oikeanlaista työtä. Työ voi olla puhtaanapitoa, käsitöiden tekemistä, tietokoneiden purkamista yms. Opiskelija 3 on pitänyt työtoiminnan kautta sovitusta työtehtävistä enemmän kuin työpaikalla työskentelystä. Hänelle on löytynyt oikeat tehtävät, jotka palvelevat häntä. Opiskelija 4 taas kokee toimintakeskusympäristön työtoiminnan puolella hänelle mielekkääksi työpaikan sijaan. Hän kokee, että vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot kehittyvät ja hän voi pitää kaverisuhteita yllä.

”Liikkuva työ/päivätoiminta pitäisi olla arkea. Toimintakeskuksesta lähdetään enemmän ulkopuolisiin tapahtumiin, aukioloaika voi olla pidempi, toimintaa myös iltaisin ja viikonloppuisin?” (toimija e, toimintakeskus.)

Yhdessä kehittäminen ja henkilökunnan innostuminen toimintamallin kehittämiseen vie aikaa, mutta kun toiminta etenee ja toiminta nähdään tarpeellisena, varmasti myös asenne muuttuu.

”Näen mallin todella hyödyllisenä meidän toimintakeskuksen kehittämisen rinnalla. Tulevaisuus on juuri sitä mitä mallilla haetaan, että asiakkaamme työllistyivät toimintakeskuksen ulkopuolelle. Parasta on ollut yhteistyö opiskelijan ja ohjaajan kanssa, jolloin olemme voineet keskustella käytännön kokemuksista. Tsemppin opiskelijan käytännöntyön harjoittelupaikassa ollaan luomassa paikka tulevaisuudessa ehkä jollekin meidän asiakkaistamme.” (toimija e, toimintakeskus.)

Kysyin tässä kehittämistyössä Ammattiopisto Luovin työntekijöiltä, jotka ovat mukana kehittämisessä, että millaista on ohjata/opettaa opiskelijoita toimintakeskusympäristössä? Haasteita ja hyviä puolia? Toimintatavat ovat organisaatioissa erilaiset ja niiden hiominen yhteen vaatii paljon yhteistyötä. Erilaiset toimintatavat avaavat toimijoilta erilaisia näkemyksiä toiminnan kehittämiseen.

### 5.3. Yhteistyö

Yhteistyön toimivuutta on eniten mietitty kahden organisaation välillä, joissa on paljon erilaisia toimintatapoja. Miten ne saadaan luontevasti yhteen kehittämistyön kautta. Paljon on myös mietityttänyt asenne toiminnan muutokseen ja työntekijöiden vähyys toimintakeskuksissa. Lisäksi työntekijöitä on mietityttänyt asiakkaiden toimintakyky ja mahdollisuus aktiiviseen osallisuuteen ja työelämäläh- töiseen toimintaan totutusta turvallisesta toimintakeskus ympäristöstä.

”Toivottavasti yhteistyö Luovin ja toimintakeskusten välillä säilyy. Ainakin se tun- tuu olevan nyt hyvällä alulla ja näen sen mahdolliseksi. Toimintakeskukset ovat muutoksessa ja ajattelen, että aktiivinen osallistuminen toimintakeskusten ulko- puolelle olisi myös tulevaisuudessa toimiva malli. Se vaatii vielä töitä ainakin päi- vätoiminnan puolella, jossa asiakkaita ei ehkä nähdä niin toimeliaina ja ulos päin suuntautuvina. Mallin jalkautuminen vaatii vielä toimintakeskuksilta osittain asennemuutosta, viitseliäisyyttä ja panostamista työntekijäresursseihin. Malli voi kaatua siihen, ettei työntekijöitä saada irrottautumaan työpaikoille.” (toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

Muutos on onnistuneempi, mitä paremmin toiminnan kehittämisen ihmiset ja or- ganisaation ihmiset tuntevat toisensa ja mitä enemmän he kohtaavat toisensa ja käyvät asiasta vuoropuhelua. Näen Pontevan (2010, 77) tavoin, että esimiesten tai kehittämistyön vetäjien täytyisi käyttää aikaa läsnäoloon ja olla mahdollisim- man paljon mukana arjessa, missä kehittäminen tapahtuu. Jos kehittämisessä on mukana kaksi organisaatiota, on tärkeää, että toimijat kohtaavat ja sitä kautta oppivat toinen toisiltaan ja näkökulma laajenee. (Ponteva 2010,77.)

Jokaiselle kehitysvammaiselle nuorelle ja osatyökykyiselle on annettava halutes- saan tilaisuus tehdä jotain mielekästä. Mielekkääseen arkeen voi sisältyä päivä- tai työtoimintaa. Toiminta voi olla kehitysvammaisen tarpeiden ja valintojen kautta suunnattua työtoimintaa toimintakeskuksessa tai toimintakeskuksen ulkopuolelle suunnattua työtä yksilölliset kyvyt ja osaamiset huomioiden. Päivätoimintaa jär- jestettäisiin niille, jotka eivät kykene työtehtävien tekemiseen esim. fyysisten ra- joitteiden tai muun vamman vuoksi, mikä estää työtoiminnan tekemisen. Heille

taas päivätoiminnan merkitys on suuri. Päivätoiminnassa päivä rakentuu enemmän nuoren arjessa selviytymisen toimintoihin. Kehitysvammaisen nuoren työpaikkoja etsittäessä tärkeimpänä lähtökohtana on huomioida nuoren yksilöllisyys, kiinnostuksen kohteet ja kyvyt. Kaikille nuorille ei käy sama työ, vaan suunnitella tehtäessä on huomioitava yksilölliset tarpeet. (Kehitysvammaliitto ry. 1995, 46.)

Toimintakeskuksen toimijoiden näkökulmasta on tullut toivetta yhteistyölle. Ohjaajia toivotaan rohkeasti ottamaan kontaktia toimintakeskuksen toimijoihin ja sitä kautta yhdessä kehittämään toimintaa. Yhteisöön sisälle pääseminen vaatii varmasti aluksi aikaa ja rohkeutta. Lisäksi täytyy olla rohkeutta päästää opiskelijasta irti ja antaa toimia itsenäisemmin.

”Vierellä oleva ohjaaja antaa "löysää" ohjattavaan. Tekee yhteistyötä rohkeasti toimintakeskuksen ohjaajien kanssa, löytyykö ohjaajien yhteistyöllä keinoja” (toimija f, toimintakeskus.)

”Yhteistyö työkeskuksen kanssa on alkanut sujua tosi hyvin. Alku kankeuden jälkeen, kun olemme oppineet tuntemaan toisemme ovat yhteistyö jo todella sujuvaa. Esimerkiksi kaupan töissä vaihdamme sujuvasti ohjattavaa, siis minä saatan ohjata työtoimijaa ja Kontinkankaan ohjaaja meidän opiskelijaamme.” (toimija b, Ammattiopisto Luovi.)

”Yhteistyöpalavereita alussa vähemmän ja niitä lisätty Alussa kangerteli, mutta nyt toimii jo hyvin. Parasta on ollut yhteistyö opiskelijan ja ohjaajan kanssa, jolloin olemme voineet keskustella käytännön kokemuksista. Yhteistyö Luovin kanssa on ollut rakentavaa ja molemminpuolinen tuntemus on kasvanut hankkeen aikana” (Toimijat a,b ja c, toimintakeskus.)

”Olen tykännyt yhteistyöstä. Tämä malli lähentää meitä. Ja tuo myös minulle realismia siihen mitä opiskelijan olisi hyvä osata toimintakeskukseen tullessaan ja minkä tyyppiset ihmiset soveltuvat juuri tähän toimintakeskukseen. ” (toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

Yhteistyössä kehittämisen ideana on, että työyhteisö muodostetaan yhteisen tehtävän ympärille. Johdon tehtävänä on luoda yhteinen visio ja tavoite kehittämiselle. Kaikkien on tiedettävä, mitä työssä tavoitellaan. Tätä kautta on helpompi asettua tekemään ja johtamaan omaa työtä. (Romppainen & Kallasvuori 2011, 39.) Kehittäminen alkaa yhteisen tehtävän määrittelemisestä. Organisaation kehittämisen tarkoitus kirjataan aina missioon ja toiminta-ajatukseen. Pitkän tähtäimen kehittämistä kuvataan visiona. Strategioissa tulee linjata, kuinka visiota kohti mennään. Työntekijät osallistuvat mielellään strategiatyöhön, kun he tietävät miksi sitä tehdään ja ketä se koskettaa. Lisäksi työlle pitää olla aina tavoite. Johtajan tehtävä tässä kohtaa on se, että hän tuo linjaukset käytäntöön purkamalla ne toimintasuunnitelmaksi, jossa on tarkennettu tavoitteet ja mahdolliset tulokset. Suunnitelmien pitää olla selkeitä ja yksityiskohtaisia ja antaa riittävästi myös joustomahdollisuuksia poikkeustilanteissa. Työntekijöiden tulee hahmottaa työnkokoaisuus, vasta silloin jokainen näkee tehtävien merkityksen kehittämiselle. Yhdessä kehittämisen ideana on yhdessä suunnittelu ja tavoitteiden asettelu. Vaikka kaikkia asioita ei aina saattaisikaan suunnittelussa paperille, antaa yhteinen suunnittelu mahdollisuuden yhteiselle keskustelulle ja jokaisen äänen kuulemiselle luoden näin merkityksen kehittämiselle. (Emt., 40.)

Onko yhteistyön kehittäminen helppoa kahden organisaation välillä? Onko yhteistyössä tapahtunut muutoksia? Mitä pitäisi vielä kehittää? Vastauksista tuli paljon hyviä ajatuksia jatkoa ajatellen. Yhteistyö ja vuorovaikutus ovat kehittyneet ja yhteistyötä toimijoiden kesken tehdään entistä enemmän.

”Yhteistyön käynnistymisessä on mennyt oma aikansa. Nyt kun tiivistä työskentelyä on takana n. puoli vuotta, on vuorovaikutus alkanut vapautua ja yhteistyön hyötyjä aletaan nähdä ja käyttää. Kehittämisen paikkana on osallistuminen viikopalaveriin toimintakeskuksessa (toiminnasta tiedottaminen). Toiminnan jatkaminen nyt, kun yhteistyö on todella alkamassa.” (toimija c, Ammattiopisto Luovi)

Yhteistyö kahden organisaation välillä voi olla aluksi haastavaa, koska ihmiset eivät tunne toisiaan ja asiakkaat ja opiskelijat eivät ole toisilleen tuttuja. Positiivinen suhtautuminen yhteistyöhön ja kehittämiseen vie eteenpäin.



”Alkuun yhteistyön kehittäminen tuntui haastavalta, kun ei päästy juttelemaan asioista ns. saman pöydän ääreen. Pitkään oli epätietoisuutta hankkeesta ja ohjaaja roolista toimintakeskuksessa. Toimintakeskuksen esimiesten positiivinen suhtautuminen edisti yhteistyötä. Pikkuhiljaa muutosta positiivisempaan päin on tapahtunut ja yhteistyö tuntuu nyt rullaavan. Mutta itse tässä saanut olla aktiivinen, että muutoksia on tapahtunut. Kehitettävää edelleen toimiva tiedonkulku kaikkien välillä (vaikka se on parantunut huomattavasti).” (toimija a, Ammat-  
tiopisto Luovi)

Kehittäminen yhteistyössä onnistuu parhaiten, kun välillä istutaan saman pöydän ääreen. Onnistuneissa hankkeissa ihmiset otetaan mukaan suunnittelutyöhön ja kaikkiin prosessin vaiheisiin. Kehittämisen etenemisestä on tiedotettava kaikille. Kehitystyön vaiheiden esitleminen tekee toiminnasta läpinäkyvää ja edistää keskustelevaa työskentelyä. Mitä enemmän tietoa jaetaan avoimesti, sitä suurempi luottamus on työntekijöillä. Myös ongelmakohtista on hyvä puhua ja kaikilla täytyy olla mahdollisuus esittää ratkaisuehdotuksia. Kehittämisen täytyy olla jokapäiväistä työtä, ei irrallista, ylimääräistä tai vapaaehtoista työtä. Jos pitkän tähtäimen tavoitteena on muuttaa osittain koko organisaation työskentelyä, kehittämistyötä on tehtävä samanaikaisesti kaikissa kehittämiskohteissa ja organisaation hierarkiatasoilla. (Romppainen & Kallasvuori 2011, 180.) Avoimuus kehittämisessä toimijoiden välillä tuo enemmän yhteenkuuluvuutta ja vie toimijoita samaan suuntaan kehittämistyössä.

”Avointa kokemusten vaihtoa ja palautetta, jonka myötä voidaan kehittää toimintaa.” (Toimintakeskuksen työntekijä a)

”Yhteistyö lähtenyt sujumaan hyvin. Yhteispalaverit tärkeitä. Kaikki toimijat yhdessä miettimässä ongelmakohtia.” (Toimintakeskuksen toimija g, toimintakeskus.)

#### 5.4. Tulevaisuuden visio ja jatkosuunnitelma

Reformi-Telmassa hanke on rahoitettu tällä hetkellä kahdeksi vuodeksi. Toiminta voi jatkua myös ilman hanketta, kun hankkeen kautta päästään kehittämisessä

hyvin alkuun. Kysyin henkilökunnalta, mikä on heidän mielestensä tulevaisuuden visio hankkeen/kehittämisen jälkeen?

”Työssäoppiminen tapahtuu yhä enenevässä määrin toimintakeskuksissa, rajaita koulun ja päivätoiminnan välillä kapenee. Opitaan toinen toisiltamme ja toimitaan yhteistyössä opiskelijoiden/asiakkaiden parhaaksi.” (toimija a, toimintakeskus.)

Kehittämistyöni yksi merkittävä näkökulma on pedagogisuus. Kyseessä on opetuksen rinnalla kulkeva toiminnan kehittäminen. Kehittämisessä on mukana yksi Telma-koulutuksen opettaja Ammattiopisto Luovista Oulun yksiköstä. Telma-koulutuksessa painotetaan opiskelijan jatkosuunnitelmaa jo ensimmäisen vuoden opinnoissa. Tässä kehittämisessä on mukana opiskelijapilottiryhmä, jotka ovat kolmannen vuoden opiskelijoita. He ovat keväällä 2019 valmistuvia opiskelijoita. Heidän jatkosuunnitelmansa rakentuu tämän toimintamallin kehittämisen myötä. On mietittävä, onko tulevaisuuden visio se, että jatkossakin viimeisen vuoden opiskelijoita siirtyy opiskelemaan toimintakeskusympäristöön ja nivelvaiheen kautta he työllistyvät Luovin ja toimintakeskusten yhteissuunnittelun avulla osittain töihin esim. ulkopuolisille työpaikoille? Hanke ja suunnitelmat ovat vasta alussa, joten tässä vaiheessa ei vielä kovin paljon osata arvioida tulevaisuuden visiota. Toivottavasti tulevaisuuden visio kehittyy hankkeen myötä. Tämän toimintamallin kehittämisen kautta pilottiryhmän opettajan rooli muuttuu erilaiseksi kuin kouluympäristössä. Toiminta rakentuu vielä enemmän työelämälähtöiseksi ja dialogisuus on isossa roolissa yhteistoiminnan kehittämisessä. Tässä kehittämisessä Telma-koulutuksen opettaja on luonut uusia yhteistyökumppaneita läheisistä työpaikoilta opiskelijoille ja toimintakeskuksen asiakkaille. Tulevaisuudessa niitä luodaan vielä enemmän yhteistyössä toimintakeskusten kanssa.

Ammattiopisto Luovilta on mukana vain yksi Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen (Telma) opiskelijaryhmä. Tulevaisuutta ajatellen mietinnässä on myös se, että miten muut Telma-ryhmät voisivat hyötyä toimintakeskusyhteistyöstä. Kaikki valmistuvat opiskelijat eivät mahdu tähän ns. pilottiryhmään. Aiemmin olen nostanut tässä opinnäytetyössäni esille (luku 1.2.1) harjoit-

telujakson toteutuksesta toimintakeskuksissa ennen kehittämisprosessia. Toimintakeskukset eivät ole voineet tämän kehittämishankkeen kautta ottaa kuin kaksi opiskelijaa harjoitteluun keväällä 2019. Kehittämistä pitää jatkossa miettiä vielä tältäkin kannalta. Oulussa Ammattiopisto Luovilla on tällä hetkellä 11 Telma-koulutuksen ryhmää, joissa on keskimäärin kymmenen opiskelijaa/ryhmä.

”Tämä vaikuttaa tosi hyvältä. Tosin tähän on aivan liian pienimuotoista koko Oulun Telmaa ajatellen. Mutta työ + toimintakeskus malli vaikuttaa tosi hyvältä. Mutta miten sitä kehitetään.... Toisaalta ideaa tähän saattaa tulla jo piakkoin koska toimintakeskus on itsekin halukas menemään "ulos" töihin ja ovat niitä nyt jo puuhaamassa.” (toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

Opettajan sosiaalinen rooli koulumaailmassa varsinkin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa rakentuu opiskelijoiden, koulun toimijoiden ja verkoston kanssa. Toimintakeskusyhteistyössä sosiaalinen rooli ja dialoginen vuorovaikutus rakentuvat laajemmalti. Kuvioon tulee edellä mainittujen lisäksi työyhteisökumppanit ja toimintakeskusten henkilökunta laajemmassa mittakaavassa. Lisäksi opettaja on kehittämässä opetusmallia opiskelijaryhmälle eri toimintaympäristössä. Millä tavalla se eroaa kouluympäristöstä? Mitkä ovat haasteet? Onko muutos tuonut mahdollisuuksia tulevaisuuden visioon? Mitä tarvitaan, jotta toiminta voisi jalkautua tulevaisuuden visioksi? Muutos tuo uutta kokemuksellista oppimista opettajan työhön. Tarvitaan taitoa reflektoida ja oppia kokemuksesta. Paras tulos saadaan, kun reflektiiviseen ajatteluun lisätään yksilön itsetunteista ja toimintavalmiutta. Oppiminen perustuu yksilöiden oppimiseen vuorovaikutuksessa, joka syntyy ammatillisissa käytännöissä ja organisaation tilanteissa. Jokaisella yksilöllä on oma teoria, joka pohjautuu ajatteluun, toimintaa koskevaan käsityksiin, strategioihin, sääntöihin ja toimintamalleihin. Opettajan näkökulmasta katsottuna voisi ajatella, että toimintamallin kehittämisen kautta avautuu mahdollisuus laajempaan osaamisen hyödyntämiseen, tiedon antamiseen ja erilaiseen opetukseen erilaisessa oppimisympäristössä. (Mönkkönen 2007, 48.)

Pedagogisesti opiskelijoiden osaaminen ja vahvuudet katsotaan yhdessä henkilökohtaisen suunnitelman avulla, jossa kartoitetaan osaaminen, vahvuudet ja toi-

mintakyky. Ammattiopisto Luovissa opiskelijoiden henkilökohtaisen suunnitelman apuna käytetään HOKSia Yhteistyössä Toimintakeskuksien kanssa arvioivana työkaluna on mietitty Ruori-työkalua, joka on valtakunnallisesti laajeneva arvioinnin malli. Ruori-työkalua mietitään nimenomaan toiminnan välivaiheiden arviointiin ja nivelvaiheen toimintakyvyn, osaamisen ja vahvuuksien kartoittamiseen.

Kehittämisen kautta on noussut esille se, että toimintamalli voisi jäädä pysyväksi työotteeksi/toimintatavaksi toimintakeskuksen arkeen. Reformi-Telmassa -hanke jatkuu vielä ensi vuoden, joten toimintamallista saadaan vielä lisää kokemuksia ja uusia näkökulmia, joiden kautta tulevaisuuden suunnitelmat avautuvat vielä paremmin.

”Kyseessä on työote tai toimintatapa, jolloin sen jatkaminen ei ole mielestäni mahdotonta. Toki tämä vaatii yhteistä tahtotilaa. Tärkein visio lienee se, että toimintamalli jatkuu vielä seuraavan lukuvuoden ja saadaan lisää kokemuksia ja uusia näkökulmia ja tulevaisuuden suunnitelmia.” (toimija c, Ammattiopisto Luovi.)

Tavoitteena ja tulevaisuuden visiona valtakunnallisesti on, että vuonna 2020 työnantajat arvostavat monimuotoista työyhteisöä. He ovat sitoutuneita työkykyjohtamiseen ja pystyvät yhdessä henkilöstöjohtajien, työkykykoordinaattoreiden ja työterveyshuollon kanssa tukemaan osatyökykyisten työssäjaksamista ja työhön pääsyä. Työnantajien kannattaa palkata osatyökykyinen työnhakija, koska osatyökykyisillä on enemmän mahdollisuuksia työntekoon. Osa-aikatyö kannattaa, koska sosiaaliturvan ja palkan yhteensovittaminen on joustavaa. Olisi hyvä, jos työnantajat näkisivät jokaisen ihmisen vahvuudet ja suhtautuisivat myönteisesti työolosuhteiden mukauttamiseen ja työnkuvia mietittäisiin tarpeen mukaan uudella tavalla. Myös vammaisten yrittäjien asema on parantunut. Osatyökykyiset saavat laadukkaampaa palvelua ja nykyään apuna on työkoordinaattoreita, jotka työskentelevät eri sektoreilla ja erilaisissa organisaatioissa. Yhä useammat työelämän toimijat ja palvelujärjestelmässä toimivat ammattilaiset ovat enemmän tietoisia työkykyyn liittyvistä asioista. He toimivat asiakaslähtöisesti ja työote on ratkaisuja hakeva. Kouluissa ja oppilaitoksissa huomioidaan nykyään enemmän

osatyökykyisyys. Opetuksessa huomioidaan erilaiset oppijat. Opiskelu on esteetöntä ja siihen saa tarvittaessa paremmin tukea. Pyrkimys on, että vuonna 2020 käsite osatyökykyinen on tarpeeton. Suomalainen työelämä edustaa tasa-arvoa, esteettömyyttä ja monimuotoisuutta. Jokaisella työhön haluavalla on mahdollisuus työhön, vaikka hänellä olisi vamma tai sairaus. Tavoitteena on, että jokainen tekee työtä omien voimavarojensa mukaan, sellaista työtä ja sellaisia työaikoja, jotka sopivat juuri hänelle. Työ on sekä oikeus että velvollisuus. Tähän muutokseen tarvitaan meitä kaikkia. (Nevala & Vuorento 2015, 20-21.)

## 6. POHDINTA

Kehittämisen alkuvaiheessa, marraskuussa 2018 tein ensimmäisen kyselyn toimintakeskuksen ja Ammattiopisto Luovin pilottiryhmässä olevalle henkilökunnalle. Kehittäminen alkoi lokakuussa 2018. Kyselyn kautta vastauksissa oli vielä paljon epävarmuutta ja epätietoisuutta kehittämisestä. Kehittämisen ollessa alkuvaiheessa, kehittämisajatuksia ei vielä kovin paljon tullut ja tulevaisuuden visiota oli vaikea hahmottaa. Toisen kyselyn tein helmikuussa 2019. Kehittäminen on edelleen alkuvaiheessa, mutta hyvässä vauhdissa ja toisen kyselyn kautta vastaajilla oli jo selkeästi kehittämisideoita ja visiota tulevaisuuteen. Tämän kehittämistyön kautta ei tulla saamaan lopullisia tuloksia, vaan lähinnä kehittämisen ideoita ja visioita kehittää toimintaa eteenpäin.

” Voisin ajatella ohjaajana työskentelemistä esim. jossakin toimipisteessä ja ohjata siellä sopivaa määrää omaa asiakaskuntaa, jotka sinne tulevat sitten niin kuin työtoimintaan ja tälle ryhmälle olisi sitten laadittu sellaiset tehtävät, jotka heille olisi sopivia, niin kuin nytkin tässä nykyisessä toiminnassa. Ero olisi, se että toimintakeskuksiin ei tultaisikaan, vaan yksikössä koko päivä ohjaajan tukemana” (toimija e, toimintakeskus.)

Asenteiden muuttuminen on hidasta. Väestömme vanhenee ja vähenevään työvoiman tarjontaan on kiinnitettävä huomioita. *”Asiantuntijoiden mukaan maamme työllisyysaste pitää nostaa vuonna 2030 yli 80 prosenttiin (nyt noin 72 %), mikäli aiomme säilyttää nykyisen tasoiset hyvinvointipalvelut Suomessa. Olisiko nyt aika tarkistaa omia asenteita ja ottaa vammaisten työvoimapotentiaali paremmin käyttöön? Kehitysvammaliiton arvion mukaan työikäisistä kehitysvammaisista olisi työllistettävissä palkkatyöhön oikeanlaisella tuella n. 3000 henkilöä eli 12 prosenttia. Suuri osa kehitysvammaisista (n. 9000 henkilöä) osallistuu kuntien järjestämään työtoimintaan tai avotyöhön yrityksissä, julkisella sektorilla sekä järjestöissä. Korvauksena tästä he saavat, työkyvyttömyyseläkkeensä lisäksi, työosuusrahaa, joka on keskimäärin 5 euroa päivässä. Tämä tarkoittaa noin 100 euron kuukausiansioita. Kehitysvammaiset henkilöt ovat työskennelleet näin jo vuosia ja useat heistä vieläpä samassa työpaikassa tai työtoimintayksikössä.”* (Ahonvala, Riikka 2018.)

Asenteiden muuttuminen vaatii aikansa, mutta eteenpäin ollaan menossa. Kehitysvammaisia nuoria on paljon toimintakeskuksissa. Osa heistä käy avotyössä tai palkkatyössä toimintakeskuksen rinnalla. Kaikki kehitysvammaiset nuoret esimerkiksi päivätoiminnassa olevat, eivät pysty töihin avoimille työmarkkinoille. Kehittämisideana on mietitty heille työelämälähtöistä toimintaa, joka voisi olla nimenomaan aktiivista osallistamista päivätoiminnan rinnalle. Työ olisi kevyempää ja pienimuotoista työtä toimintakeskuksen lähellä turvallisessa ympäristössä. Ideana on saada päivätoiminnan asiakkaat jalkautumaan myös toimintakeskuksen ulkopuolelle ja kokemaan osallisuus yhteiskunnassa sitä kautta.

### 6.1. Johtopäätökset

Kehitysvammaisen nuori, joka ei pysty avoimille työmarkkinoille, tarvitsee erityistä tukea sosiaalisen toimintakyönsä ja osallisuutensa edistämiseksi tai ylläpitämiseksi. Jotta hänen mahdollisuutensa elämänhallintaan, yhteisöissä toimimiseen ja sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin toteutuvat, hänelle on annettava mahdollisuus kokea työelämälähtöistä toimintaa toimintakeskuksesta käsin. Kehitteillä olevan toimintamallin idea on luoda Toimintakeskuksen asiakkaille ja Ammattiopisto Luovin valmistuville opiskelijoille toimintaa, joka on aktiivista osallistamista. Toiminta kehittyy koko ajan ja entistä enemmän nuoret saavat kokea mahdollisuuden käydä pienimuotoisesti toimintakeskuksen ulkopuolella töissä. Päivätoiminnassa ei varsinaisesti tehdä työtoimintaa, vaan asiakkaat voivat tämän kehittämisen kautta kokeilla tuetusti aktiivista osallisuutta ulkopuolisiin työympäristöihin.

Aiemmin tässä kehittämistyössä mainittu TEOS- työryhmä on esittänyt, että työtoiminnan järjestämisedellytyksiä tarkennettaisiin kuntoutujien oikeudenmukaisen kohtelun varmistamiseksi. Erityislakiin ei sisältyisi enää mainintaa työtoiminnasta, vaan laissa puhuttaisiin ilman ansiotarkoitusta suoritettavista työtehtävistä ja aktiivisesta osallistamisesta, joita voitaisiin sisällyttää sosiaalisen kuntoutuksen palveluihin. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 59.)

Kehitysvammaisille, joilla on mahdollisuus palkkatyösuhteeseen, on annettava mahdollisuus osallisuuden ja taloudellisen itsenäisyyden kivijalkaan. *”Työ tarjoaa kaikille ihmisille mahdollisuuden rakentaa omaa hyvinvointia, torjua köyhyyttä ja*

*syрjäytymistä. Siksi työhön osallistumisen mahdollisuudet tulee turvata kaikille*” Työryhmän mielestä näyttää siltä, että sosiaalihuollon tai Työ- ja elinkeino toimiston TE-palveluiden työllistymistä tukevia palveluita ei ole aikoinaan rakennettu tukemaan kaikkien ihmisten työllistymistä. Tällä hetkellä taloudellinen tilanne tuntuu olevan heikko. Kunnilla on painetta työllistää ensisijaisesti pitkään työttömänä olleet ihmiset, joka vaikuttaa siihen, että kehitysvammaisia nuoria ei saada niin paljon avoimille työmarkkinoille. (Emt., 59.)

Syrjäytetäänkö kehitysvammaiset henkilöt työllistymistä tukevista palveluista? Kaikkien kansalaisten tulisi saada palvelua yhdenvertaisesti, vaikka tällä hetkellä on niukat resurssit, joka ei ole syy jättää kehitysvammaiset henkilöt palveluiden ulkopuolelle. (Emt., 59.)

Tänä päivänä julkisella sektorilla on paljon kehitysvammaisia henkilöitä avotyötoiminnassa. He tekevät työtä pelkän työosuusrahan turvin ilman työsuhteen tuomaa palkkaa ja muita etuja. Miksi julkinen sektori ei ole palkannut heitä työsuhteeseen? Nyt kun vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimusta ollaan hyväksymässä ja vahvistamassa, heidät tulisi ottaa huomioon tasavertaisina työntekijöinä ja palkansaajina myös julkisella sektorilla. (Emt.,59.)

Kehittämisprosessissa olemme yhteistyössä miettineet, mikä on tulevaisuuden visio? Miten voidaan edistää nuorten aktiivisen osallistamisen toteutumista jatkossakin? Mikä voisi tässä kohtaa olla koulun rooli? Voisiko Ammattiopisto Luovista olla jatkossakin opiskelijaryhmä opiskelemassa toimintakeskusympäristössä? Olisiko jatkokehittämiselle parempi mahdollisuus resurssienkin vuoksi? Toimisiko tämänkaltainen malli jatkossa sujuvana nivelvaiheena opiskelijan urapolun kannalta. Tutustuminen valmistumisen jälkeiseen työympäristöön tapahtuisi jo vuoden ajan ennen valmistumista. Toimintamallin kehittäminen pilottiryhmän kanssa on lähtenyt hyvin etenemään ja hyviä kokemuksia on saatu jo tämän hetkisestä tilanteesta.

Jatkoehdotuksena näkisin, että Ammattiopisto Luovi olisi edelleen mukana niin, että yksi ryhmä jatkossakin opiskelisi toimintakeskusympäristössä ohjaajien ja opettajan tuella. Toimintaa on tarve kehittää ajan kanssa ja miettiä erilaisia tuki-



muotoja ja palveluita kehitysvammaisille nuorille. Toimintakeskuksen sisällä tapahtuvaa toimintaa voisi myös kehittää. Toimintakeskukseen voitaisiin luoda myös erilaisia työelämälähtöisiä oppimis- ja työympäristöjä opiskelijoille ja asiakkaille, jotta he kokisivat olevansa myös siellä töissä osan aikaa päivästä.

”Olen päässyt työskentelemään Telma- opiskelijan kanssa. Ja tällä toimintamallilla kaikilla on selkeä visio opiskelijan tulevaisuudesta. Joka on motivoinut työskentelyssä. Luovin hyvillä ohjausresusseilla voimme yhdessä meidän toimintakeskuksen ohjaajien kanssa saada paljon aikaiseksi oppilaan oppimisen suhteen. Koska opiskelijat tulevaisuudessa voivat olla meidän asiakkaitamme niin pe-laamme yhdessä meidän kaikkien hyödyksi.” (toimija b, toimintakeskus.)

Reformi Telmassa -hanke kestää vielä vuoden, eli 2020 kevääseen. Tulevaisuuden suunnitelmat toimintamallin jalkautumiselle ratkeavat varmasti vuoden aikana. Kehittämistyö on hyvässä vaiheessa ja edennyt askel kerrallaan. Kehittämistyöstä on saatu hyviä kokemuksia ja uusia ideoita toiminnan jalkauttamiselle. Kehittämistyön jatkojalostuksesta, etenemisestä ja lopullisista tuloksista olisi aineksia vielä seuraavaan kehittämissuunnitelmaan. Seuraavassa kehittämissuunnitelmassa osallisuuden kehittämistä voisi lisätä ja ottaa asiakkaat ja opiskelijat enemmän mukaan kehittämiseen. Näkisin myös, että toimintamallin sisältöä voisi kehittää, niin että toiminnan kehittäminen konkretisoituisi enemmän toimintakeskuksen sisälle. Kehitysvammaisille nuorille, joilla ei ole mahdollisuutta lähteä ulkopuolelle töihin. Toimintaa saisi kehittää sisällä vielä aktiivisemmaksi. Toimintamallin suunnittelussa jo pohdittiin kahvilatoiminnan järjestämistä toimintakeskukseen. Se voisi lisätä toimintakeskukseen työelämälähtöistä työtä sisätiloihin. Jatkossa, kun toimintamalli on luotu Oulun toimintakeskuksiin ja siitä on enemmän kokemuksia, jalkauttamista voisi miettiä myös laajemmin muihin Suomen toimintakeskusympäristöihin. Toivottavasti tämä työ antaa ideoita valtakunnallisesti miettiä toimintakeskusten toimintaa ja kehitysvammaisten nuorten, etenkin päivätoiminta-asiakkaiden aktiivisen osallistamisen mallia. Reformi Telmassa -hankkeen kautta ollaan jo suunnittelemassa Ammattiopisto Luovin lisäksi toimintamallin jalkautumista kevään aikana laajemmin muualle Suomeen. Tämän hetkisen kehittämisen tuloksina on syntynyt arvokasta tietoa, mitä hyödyntämällä toiminnan kehittäminen etenee.

Toimintamallia on luotu jo yhden toimintakeskuksen kanssa. Opiskelijat ovat olleet kolmena päivänä viikossa toimintakeskuksen läheisessä kaupassa ohjaajan kanssa. Toimintakeskuksen asiakkaat ovat myös lähteneet innolla mukaan kokeilemaan työtehtäviä toimintakeskuksen ulkopuolelle. Toiminnan on tarkoitus jalkautua myös muihin kaupungin toimintakeskuksiin hankkeen aikana.

## LÄHTEET

- Ahlsten, Marika & Klem, Simo & Vesala, Hannu T. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Ahonvala, Riikka 2018. Tekijätori-hanke. Tekijätorilta vauhtia vammaisten ihmisten työelämäosallisuuteen. Viitattu: 24.1.2019 <https://tietyoelamaan.fi/tekijatorilta-vauhtia-vammaisten-ihmisten-tyoelamaosallisuuteen/>
- Ammattiopisto Luovi 2018. Ruori – ohjauksen ja pedagogisen tuen tarpeen arviointi. Viitattu: 24.2.2019 <https://luovi.fi/asiantuntijapalvelut/seuraavat-koulutukset/ruori-ohjauksen-pedagogisen-tuen-tarpeen-arviointi/>
- Ammattiopisto Luovi 2018. Ruori-itsearviointi. Viitattu: 20.3.2019 <https://luovi.fi/hakijalle/koulutuskokeilu/https://link.webropolsurveys.com/Participation/Public/5a9f6383-94c3-461a-99bd-384a6323670a?displayId=Fin1289929>
- Ammattiopisto Luovi 2012. Koulutustarjonta. Viitattu: 20.4.2019. <https://luovi.fi/luovi/>
- Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot. Vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Heikkinen L.T, Hannu & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena 2006. Toiminnasta Tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy.
- Hirsijärvi, Sirkka 2009. Tutkimuksen eettiset vaatimukset. Teoksessa Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi, 24.
- Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leeman, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Suomen yliopistopaino Oy.
- Järvenpää, Lea & Hemmilä, Helena 1991. Työn iloa tasavertaisesti. Raportti Oulun kaupungin järjestämästä kehitysvammaisten avotyötoiminnasta.

Kairi, Tea & Nummelin, Tuija & Teittinen, Antti 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Kehitysvammaliitto Ry.

Kaski, Markus & Manninen, Anja & Pihko, Helena (toim.) 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kehitysvammaliitto 2018 a. Kehitysvammaisuus. Työ. Viitattu: 12.12.2018

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Kehitysvammaliitto 2018 b. Kehitysvammaisuus. Viitattu 10.3.2019

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>

Kehitysvammaliitto ry, 1995. Elämä- yhteinen kertomus. Kehitysvammapalveluiden eettiset näkökohdat. Helsinki: Hakapaino OY.

Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo 2005. Kenen kasvatust? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Kuha, Pertti 2017. Haastattelu muutostarpeista 5.10.2017. Ammattiopisto Luovi.

Kuula, Arja. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu: 11.2.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Laukkanen, Päivi 2012. Kehitysvammaisten työtoiminnan kehittäminen asiakaslähtöisesti. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu: 22.3.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45332/Paivi\\_Laukkanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45332/Paivi_Laukkanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maakunta- ja soteuudistus 2018 a. Toimijoiden roolit osallisuuden kehittäjinä. Viitattu 26.4.2019. <https://alueuudistus.fi/osallistuminen/sote>

Maakunta- ja soteuudistus 2018 b. Osallisuuden portaati malli. Viitattu: 26.4.2019. <https://alueuudistus.fi/osallistuminen/sote>

Manner Matias 2019. Mitä eka vuosi muutti? Opettaja 1/2019.

Meriluoto, Taina, Marila-Penttinen, Taina & Lehtinen, Essi 2015. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja. Julkaisija: Ensi- ja turvakotien liitto.

Mäntylä, Ritva 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat omaa työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Hämeenlinna: Saarijärven Offiset Oy.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima oy.

Nevala, Nina & Vuorento Mirikka 2015. Keinot käyttöön. Ohjeita työkyvyn tueksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Niskanen, Tuula & Kari, Outi 2018. Kasvun ja osallisuuden edistäminen. Helsinki: Sanoma Pro oy.

Ponteva, Katariina 2010. Onnistu muutoksessa. Juva: WS Bookwell Oy.

Salonen, Marko & Oksanen, Atte 2001. Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa. Tampere: Yliopistopaino Oy.

Sauna-Aho, Oili 2017. Itsemääräämisoikeuslaki. Nykytilanne ja tulevaisuus. Kehitysvamma-alan tuki- ja toimintakeskus. Varsinaissuomen Erityishuoltoapiiri. Viitattu: 26.2.2019 <http://www.kto-vs.fi/Documents/Itsem%C3%A4%C3%A4r%C3%A4misoikeuslaki%20edunvalvontailta%2024.4.17.pdf>

Seppälä, Heikki & Leskelä-Ranta, Anna-Elina 2007. Kehitysvammaisuuden teoreettinen malli. Toimintakyvyn näkökulma. Viitattu: 18.1.2018. <https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Uusi vammaispalvelulaki. Viitattu: 20.4.2019. [https://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/uusi-vammaispalvelulaki-turvaa-vammaisille-henkiloille-tarpeenmukaiset-palvelut](https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-vammaispalvelulaki-turvaa-vammaisille-henkiloille-tarpeenmukaiset-palvelut)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Erityishuoltoapiirit poistuvat, työ ja palvelu jatkuvat. Selvityshenkilöraportti erityishuoltoapiirien asemasta sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 42/2018. Viitattu: 27.2.2019 [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161100/Rap\\_42\\_18\\_Erityihuoltoapiirit%20poistuvat\\_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161100/Rap_42_18_Erityihuoltoapiirit%20poistuvat_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Helsinki: PS-kustannus.

Vetovoimalla-hanke. Ohjauksen tuki. Tietoa vetovoimallahankkeesta. Viitattu: 24.2.2019 <https://www.vetovoimalla.fi/tietoa>

Ylikoski, Kirsti & Ylikoski, Matti 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Työturvallisuus TTK: Painojussit Oy.

## LIITTEET

### Liite 1.Webropol-kyselylomake 1. Marraskuussa 2018. Toimintakeskus

#### Toimintakeskuksen henkilökunta:

Hei, Toimin Ammattiopisto Luovissa opettajana ja opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (YAMK) Helsingissä työnohessa. Opinnäytetyön aiheena on kehittää toimintakeskuksen ja Ammattiopisto Luovin yhteistyötä ja Luovilta valmistuvien opiskelijoiden yksilöllistä työelämäpolkua. Luovilta tulee paljon vuosittain opiskelijoita toimintakeskukseen, joka aiheuttaa tilanpuutteen toimintakeskuksissa. Kehittämishankkeen kautta tämä on juuri se, mihin muutos tähtää. On tärkeää miettiä, miten Luovin valmistuvia opiskelijoita saataisiin varhaisessa vaiheessa mahdollisimman paljon toimintakeskuksen ulkopuolelle töihin. Luovin pilottiryhmän kautta on mahdollisuus saada lisäresursseja ohjaukseen, jotta opiskelijoita/tulevia asiakkaita voidaan saattaa pikkuhiljaa toimintakeskuksen läheisille työpaikoille. Tässä webropol kyselyssä on erilaisia kysymyksiä. Kehittäminen on vasta alussa, mutta uskon, että pystytte vastaamaan tämän hetkisestä tilanteesta. Laitan keväällä kyselyn uudestaan, kun toiminta on jo paremmin käynnistynyt. Olkaa rohkeasti myös kriittisiä. Toivon, että saisin vastaukset viim.15.11.2018 mennessä. Tulen muistuttamaan. Kiitos jo etukäteen vastauksista! Vuosi sitten tätä toimintamallia suunniteltiin, niin minulta pyydettiin, että voisinko tehdä tästä opinnäytetyön. Olin juuri aloittanut opinnot. Olin silloin yhteishenkilönä toimintakeskuksiin Ammattiopisto Luovista. yst. Heli Tihinen, Ammattiopisto Luovi

- 1. Mitkä ovat tavoitteet toimintakeskuksen ja Luovin yhteistyön kehittämiseksi sinun näkökulmasta? Mieti toimintamallin näkökulmasta. (toimintamallina: Luovin opiskelijaryhmä toimintakeskuksessa ti-to iltapäivisin) \***

- 2. Miten se olisi mahdollista parhaiten toteuttaa käytännössä, mitä se vaatii henkilökunnalta ja ympäristöltä? \***

- 3. Millä tavalla luovin opiskelijaryhmä on tällä hetkellä mukana teidän toiminnassa? \***

**4. Miten sinä voisit vaikuttaa siihen, että yhteistyö ja toiminta etenevät/käynnistyvät? \***

**5. Mitä odotuksia sinulla on Ammattiopisto Luovilta toiminnan ja yhteistyön kehittämiseksi? Heitä rohkeasti ideoita J \***

**6. Millaisia haasteita edellä mainittu toimintamalli mahdollisesti tuo tullessaan? \***

## Liite 2.Webropol-kyselylomake 1. Marraskuussa 2018. Ammattiopisto Luovi

### Luovin henkilökunta syksy 2018

Hei, Toimin Ammattiopisto Luovissa opettajana ja opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (YAMK) Helsingissä, työnohessa. Opinnäytetyön aiheena on kehittää toimintakeskuksen ja Ammattiopisto Luovin yhteistyötä ja Luovilta valmistuvien opiskelijoiden yksilöllistä työelämäpolkua. Luovilta menee paljon vuosittain opiskelijoita toimintakeskukseen, joka aiheuttaa tilanpuutteen toimintakeskuksissa. Kehittämishankkeen kautta tämä on juuri se, mihin muutos tähtää. On tärkeää miettiä, miten Luovin valmistuvia opiskelijoita saataisiin varhaisessa vaiheessa mahdollisimman paljon toimintakeskuksen ulkopuolelle töihin. Luovin pilottiryhmän kautta on mahdollisuus saada lisäresursseja ohjaukseen, jotta opiskelijoita/tulevia asiakkaita voidaan saattaa pikkuhiljaa toimintakeskuksen läheisille työpaikoille. Kehittäminen on vasta alussa, mutta uskon, että pystytte vastaamaan tämän hetkisestä tilanteesta. Laitan keväällä kyselyn uudelleen, kun toiminta on jo paremmin käynnistynyt. Olkaa rohkeasti myös kriittisiä J Toivon, että saisin vastaukset viim.2.11.2018. Kiitos jo etukäteen vastauksista .yst. Heli Tihinen, Ammattiopisto Luovi

**1. Millä tavalla teette tällä hetkellä yhteistyötä toimintakeskuksen kanssa?**

**2. Mitä teette konkreettisesti toimintakeskuksessa ti-to iltapäivisin?**



**3. Onko toimintakeskuksen asiakkaat mukana työpaikoilla?**

**4. mikä on haasteellisinta yhteistyössä? suhtautuminen yhteistyöhön?**

**5. Mitä konkreettista haluaisit tuoda toimintaan lisää nyt tai vaikka keväällä 2019?**

Liite 3. Webropol-kyselylomake 2. Helmikuussa 2019. Toimintakeskus

**Toimintakeskuksen henkilökunta2019**

Hei. Laitan tässä uuden kyselyn. Toimintamalli, mistä puhun, on tällä hetkellä luotu pääosin Hanhilehtoon ja Kontinkankaalle. Toivon kovasti, että silti kaikki muissa paikoissa tai vastuutehtävissä toimijat myös vastaisivat ja kertoisivat oman mielipiteensä ja kehittämisidean jatko kehittämistä varten, kiitos :)

Heli

**1. Miten olet kokenut toimintamallin (Aktiivinen osallistaminen toimintakeskuksen ulkopuolelle) tarpeellisuuden? mikä on ollut parasta ja missä tarvittaisiin kehittämistä?**

**2. Millä tavalla yhteiskunnan tuomat muutokset vaikuttavat kehittämiseen? (vammaispalvelulaki)**

**3. Miten näkisit toimintamallin jalkautumisen mahdollisuuden kahden vuoden päähän? onko jotain visiota? Mitä se vaatii?**

**4. Voisiko Luovilta olla jatkossakin yksi ryhmä opiskelemassa toimintakeskusympäristössä esim. hankkeen jälkeen?**

**5. Miten asiakkaat ja opiskelijat ovat reagoineet muutokseen?**

**6. Onko yhteistyön kehittäminen ollut helppoa? Onko tapahtunut yhteistyössä muutoksia? Mitä pitäisi vielä kehittää?**

**7. Mikä on tulevaisuuden visio hankkeen jälkeen?**

**8. Muita ajatuksia tai mielipiteitä?**

## Liite 4. Webropol-kyselylomake 2. Helmikuussa 2019. Ammattiopisto Luovi

### Kysely Luovi 2019

Hei. Tässä olisi vielä yksi kysely, kiitos :) Kysymyksiä tuli enemmän, mitä ajattelin, mutta vastatkaa vaikka osaan :)  
Heli

**1. Miten olet kokenut toimintamallin (Aktiivinen osallistaminen toimintakeskuksen ulkopuolelle) tarpeellisuuden? mikä on ollut parasta ja missä tarvittaisiin kehittämistä?**

**2. Millaista on ohjata/opettaa opiskelijoita toimintakeskusympäristössä? haasteita ja hyviä puolia?**

**3. Miten näkisit toimintamallin jalkautumisen mahdollisuuden kahden vuoden päähän? onko jotain visiota? Mitä se vaatii?**

**4. Voisiko Luovilta olla jatkossakin yksi ryhmä opiskelemaan toimintakeskusympäristössä esim. hankkeen jälkeen?**

**5. Miten asiakkaat ja opiskelijat ovat reagoineet muutokseen?**

**6. Onko asiakkaiden ja opiskelijoiden kohtaaminen ollut luontevaa? ovatko hyvin ryhmäytyneet?**

**7. Onko yhteistyön kehittäminen ollut helppoa? Onko tapahtunut yhteistyössä muutoksia? Mitä pitäisi vielä kehittää?**

## Liite 5.

## Telma-opiskelijan nivelvaihe opinnoista työelämään (Yhteistyö, pohjana aina opiskelijan hokstyö)

