

Taina Raivio

Palvelunkäyttäjälähtöinen työtoiminta

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Ylempi korkeakoulututkinto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveydenalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma,
ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tekijä: Taina Raivio

Työn nimi: Palvelunkäyttäjälähtöinen työtoiminta

Ohjaaja: Timo Toikko

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 119

Liitteiden lukumäärä: 3

Toimintakeskuksissa toteutettavalle työtoiminnalle luo kehyksen tällä hetkellä laki, toimintalinjoja ja suuntaviivoja määrittävät niin kunnat, kuntayhtymät kuin toimintayksikötkin. Palveluntarjonta ja sisältö on siten hyvin moninaista. Tämänhetken suunntaus avoimille työmarkkinoille on hyvä, mutta kaikki palvelunkäyttäjät eivät todennäköisesti tule työllistymään kokoviikkoisesti joko omasta tai ulkoisesta vaikuttimesta johtuen.

Tutkimuksen tarkoitus oli hakea näkökulmia työtoiminnan kehittämiseen sekä siihen, minkälaisia palveluita ja minkälaista palvelua hyvän toiminnan tulisi sisältää sekä palvelunkäyttäjälähtöisen, tarpeisiin vastaavan ja mielekkään palvelurakenteen kehittäminen työtoiminnan sektorille. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa muista palvelunkäyttäjien ilmaisemista tulevaisuuden toimintamalleista.

Responsiiviseen arviointiin perustuva aineiston keruu tapahtui Seinäjoen toimintakeskuksen työtoiminnan palvelunkäyttäjien ja henkilökunnan focusryhmäkeskusteluissa. Keskusteluryhmät pidettiin ryhmätoimintojen lomassa. Aikaa keskusteluihin oli varattu kerran viikossa n. ½ -1 tuntia. Keskustelut tapahtuivat kevään 2011 ja kevään 2012 aikana. Palvelunkäyttäjistä muodostettuja 6 – 12 hengen ryhmiä oli 3, henkilökuntaa haastattelin yhtenä, 8-10 hengen ryhmänä. Keskusteluita ohjasi kysymysrunko, koostuen toimintaympäristöstä, toiminnasta ja palveluidenkäyttäjistä toimijoina.

Aineiston analysointi tapahtui kvalitatiivisesti. Tuloksista nousi esiin mielekkäiden palveluiden kehys, joka muodostui perinteisen työtoiminnan lisäksi niin oppimisen haasteista, sosiaalisesta kentästä kuin yhteiskunnan normaalipalveluistakin. Turvallinen kokemuksellisuus nähtiin tärkeänä palvelumuutoksissa ja oman osallisuuden lisäämisessä.

Avainsanat: Työtoiminta, mielekkäät palvelut, palvelunkäyttäjä toimijana, osallisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and social Work

Degree programme: Master's degree programme in social services

Author/s: Taina Raivio

Title of thesis: Service-user Driven Work Activities

Supervisor(s): Timo Toikko

Year: 2012 Number of pages: 119 Number of appendices: 3

Day - and work activities that are carried out in activity centers are structured by law, but policies and guidelines are determined by the municipalities, joint municipal authorities and by the operating unit. Therefore current service provision and the content of services are very diverse. At the moment access to open job markets is good, but not all service users are going to be able to find full-time job because of an internal or external motive.

The objective of this study was to seek point of views on development of work activities and to find out which services good activity should include. The target was also to develop a service user oriented and rewarding service structure in the work activity sector. A further objective was to provide information about other action models for the future expressed by users of these services.

The data, based on responsive assessment, was gathered in Seinäjoki Activity Center's focus group discussions with staff and service users. Group discussions were held between the group activities. Time for discussions had been set aside once a week, about ½ -1 hour. The discussions took place in spring 2011 and spring of 2012. Service users were interviewed in 3 groups of 6 to 12 people. The staff were interviewed in one 8 to 10 people's group. Conversations were driven by a question structure based on the operation environment, activities and service users as actors.

Data analysis was qualitative. From the results emerged a framework for meaningful services that consisted of traditional work experience in addition to the challenges of learning, the social field and basic services in society. Safe experimenting in service changes as well as being able to participate more independently were seen as important matters.

Keywords: Work activity, meaningful service, the service user as an actor, co-partnership

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	6
1 JOHDANTO	7
2 TYÖTOIMINNAN VIITEKEHYS.....	8
3 KEHITYSNÄKYMÄT	10
3.1 Kansainvälisiä suuntauksia	10
3.2 Kotimaisia suuntauksia	13
3.3 Kunnat palveluntuottajina.....	14
4 TOIMINTAKESKUKSEN TOIMINNOT	16
4.1 Työ toimintana.....	17
4.2 Työtoiminnan merkitys	18
4.3 Toimintakeskus yksikkönä ja työtoiminnan palveluntuottajana	20
5 TOIMINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	23
5.1 Toimintaympäristö.....	24
5.2 Tuki ja ohjaaminen	26
5.3 Asiakaslähtöisyys.....	28
6 IHMINEN TOIMIJANA.....	31
6.1 Ihmisen toiminta	31
6.2 Toimintakyky	34
6.3 Hyvinvointi.....	37
6.4 Osallisuus - osallistaminen.....	41
7 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA KEHITTÄMISASETELMA.....	45
7.1 Tavoite	45
7.2 Tulosten hyödynnettävyys.....	46
7.3 Kehittämisasetelma.....	46
7.4 Responsiivisen arvioinnin prosessi ja tiedonkeruu focusryhmähaastattelumenetelmällä.....	48

7.5	Aineistojen luonne ja analyysitapa	50
7.6	Luotettavuus	51
7.7	Eettiset lähtökohdat.....	52
8	TULOKSET	54
8.1	Toimintaympäristö.....	54
8.1.1	Tilat	54
8.1.2	Kulkeminen	56
8.1.3	Aikataulut	56
8.1.4	Ruokailu	58
8.1.5	Tiedottaminen	60
8.1.6	Analyysi.....	61
8.2	Työtoiminta	64
8.2.1	Ryhmä.....	64
8.2.2	Ohjaus ja tuki	66
8.2.3	Toiminnot	70
8.2.4	Raha	71
8.2.5	Toimintatuokiot.....	71
8.2.6	Analyysi.....	76
8.3	Palvelunkäyttäjät toimijoina	80
8.3.1	Oikeudet ja velvollisuudet	81
8.3.2	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.....	82
8.3.3	Itsemääräämisoikeus ja osallistuminen - osallisuus.....	83
8.3.4	Palvelunkäyttäjä yksilönä ja osana ryhmää.....	87
8.3.5	Analyysi.....	90
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	96
	LÄHTEET	100
	LIITTEET	113
1	Työtoimintaa määrittävät lait	
2	Kehitysvammaisuus	
3	Haastattelurunko	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Asiakkaan polku henkilökohtaisessa budjetoinnissa	12
Kuvio 2. Kuntien kustantamia palveluita työ- ja toimintakeskuksissa 2004 - 2010.15	
Kuvio 3. Työmotivaatiota säätelee työn kannustearvo	19
Kuvio 4. Engeströmin toiminnan teoria 1987	24
Kuvio 5. Asiakaslähtöisyyden rakennuspuut.....	30
Kuvio 6. Ihmisen toimintaan vaikuttavat tekijät.....	34
Kuvio 7. Henkisen hyvinvoinnin ulottuvuudet.....	40
Kuvio 8. Järjestyksen toiminnan alkamisaika (kysely 1)	57
Kuvio 9. Päivän pituus: tulo- ja lähtöajat (kysely 2)	57
Kuvio 10. Työpäivän pituus, vertailukaavio	62
Kuvio 11. Ryhmäkoko, Ryhmän muodostaminen sukupuolen mukaan, Ryhmän ikäjakauma ja Ryhmän vaihtuvuus.....	65
Kuvio 12. Ohjaushenkilöstön poissaolot ryhmästä.....	68
Kuvio 13. Palautteen antaminen ohjaajille kehitettävistä asioista	68
Kuvio 14. Ihmisarvon kunnioittaminen, tasavertaisuus ohjaajien taholta	69
Kuvio 15. Työpäivien osuus viikosta	70
Kuvio 16. Ikääntyessä toiminnoista poissiirtymisikä.....	73
Kuvio 17. Keskusteluiden alkamisajankohta työpäivän aikana	74
Kuvio 18. Muuttuva työtoiminta	98
Taulukko 1. Toimintakeskusten toiminnot.....	22
Taulukko 2. Haastatteluaineistomatriisi.....	47
Taulukko 3. Koko talon yhteiset toiminnot.....	47
Taulukko 4. Toimintatuokioiden aiheet / sisällöt.....	76

1 JOHDANTO

Oppimisessa on vapaa uteliaisuus tehokkaampaa kuin hirveä pakko. (Augustinus)

Toimintakeskuksissa tapahtuva työtoiminta on tällä hetkellä sekä sisällöltään että laadultaan hyvin moninaista. Pääpainoalue on edelleen perinteisessä toiminnassa, kuten tekstiili-, puu- ja alihankintatyöt. Joissakin toimintakeskuksissa toimintaa on laajennettu kurssi- ja itsellistä elämää tukevaan toimintaan, mutta palvelunkäyttäjien osallisuus toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen toteutuu vasta osittain. Toimintakeskusten toimintoja tulisi kehittää nykypäivän yhteiskunnallisia haasteita vastaavaksi toiminnaksi. Palvelusisältöjen monimuotoistuminen mahdollistaa palvelunkäyttäjien aidon valinnan niin toimintakeskuksessa kuin sen ulkopuolellakin.

Opinnäytetyöni toteutin Seinäjoen toimintakeskuksessa ensisijaisesti palvelunkäyttäjien ja toissijaisesti henkilökunnan tuottamana subjektiivisena käsityksenä työtoiminnan hyvästä ilmentymästä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Asiantuntijatiedon esille saattamiseksi ja laaja-alaisen tiedon tuottamiseksi kysymykset olivat puolistrukturoituja. Kysymykset muotoutuivat ja tarkentuivat keskusteluiden edetessä palvelunkäyttäjien osoittamaan suuntaa. Palvelunkäyttäjien muodostamista ryhmistä 2 oli sekaryhmiä ja yksi miesten ryhmä, ikäjakama oli n. 20 – 60 vuotta ja he olivat käyttäneet toimintakeskuksen palveluita 1– 30 vuotta 1- 5 x viikossa noin 6 tuntia päivässä. Osa haastateltavista oli työtoiminnan lisäksi 1-4 päivää toimintakeskuksen ulkopuolisessa työpaikassa. Haastateltavien osallisuus opinnäytetyöhön oli vapaaehtoista. (ks. Krueger & Casey 2000.)

Haastattelut ovat tuoneet mukanaan uudenlaista toiminnan kulttuuria ja luoneet pohjaa lisäkeskusteluille. Muutoksia on jo tapahtunut, ja tulee yhteisesti sovittuna tapahtumaan. Kaikkien yhteinen näkemys tasavertaisemmasta ja osallistavammasta työtoiminnan olemuksesta luo uskoa tulevaisuuden toiminnan muutoksiin, jotka sijoittuvat niin toimintakeskukseen kuin sen ulkopuolellekin.

2 TYÖTOIMINNAN VIITEKEHYS

Kun työ on nautinto, elämä on ilo. Kun työ on velvollisuus, elämä on orjuutta.
(Maxim Gorki)

Nuorten ja aikuisten kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta on osa sosiaalipalvelua, kuntouttavaa työtoimintaa, vammaisten henkilöiden toimintaa ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaa (Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011]). Työtoimintaa järjestetään kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden ja yksityisten toimijoiden ylläpitämässä työ- ja toimintakeskuksissa tai sitä voidaan järjestää tavallisilla työpaikoilla ns. avotyötoimintana. Työikäisiä kehitysvammaisia suomalaisia on noin 23 000, heistä noin 7 700 osallistuu työtoimintaan. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 15.)

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta on juridisesti ensisijaisesti sosiaalihuoltolain mukaista, paitsi ellei sosiaalihuoltolain mukaan järjestetty työtoiminta hänelle sovi, silloin kehitysvammalain (L 23.6.1977/519) ja erityishuollosta annetun asetuksen (A 23.12.1977/988) mukaan kehitysvammaiselle henkilölle järjestetään työtoimintaa osana erityishuoltoa (Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011]). Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 22.9.2000/812) 4 § ja 5 § todetaan, että kunta ei voi yksipuolisesti asiakasta kuulematta päättää työtoiminnan järjestämättä jättämisestä. Asiakkaan on saatava tietää oikeutensa, velvollisuutensa sekä erilaiset vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet ovat toiminta- ja työkyvyn paraneminen, tavoitteellisesti, suunnitelmallisesti ja tuloksellisesti (Malm, Repo & Talvela 2006, 47) sekä yhteiskunnallisen sopeutumisen edistäminen ja ylläpitäminen (Kairin ym. 2010, 15 -16). Arjen rytmi, turvallisuus, elämänhallinta, sosiaaliset suhteet, vertaistuki, työn arvoistus ja mielekäs tekeminen luonnehtivat asiakkaiden näkemänä työtoimintaa. Ikääntyneille voidaan järjestetään muuta ohjausta, kuntoutusta ja toiminnallista valmennusta. (Misukka 2009, 22; Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011].) Työtoimintaan osallistuvan henkilön ja toiminnan järjestäjän välille ei synny työsuhdetta eivätkä työsuhteen säädökset koske työtoimintaa (STM, Kuntatiedote 5/2002 [viitattu 14.11.2011]).

”Työtoimintaan osallistuvien henkilöiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin”. Huoltosuhteisessa työtoiminnassa henkilö on sosiaalihuollon asiakas (ei työntekijä), jolle tuloverolain (L 30.12.1992/1535) 92 §:n mukaan sosiaaliavustus on verotonta 12 € asti / työpäivä. Työosuusrahan maksamiseen ei ole velvoitetta. (Kairi ym. 2010, 5, 15.) Avotyössä työtoiminta toteutetaan toimipisteen ulkopuolella ja siitä maksetaan työosuusrahaa (Hattunen & Tanttu 2009, 14). Työtoiminnasta ei kerry lomiam samalla tavalla kuin työsuhteisesta palkkatyöstä (Vernerinen [viitattu 20.2.2012]).

Työtoiminta voi olla hyvin monimuotoista eikä sen sisältöä ole määritelty (Kuntatiedote 5/2002 [viitattu 14.11.2011]). Eri lähteiden mukaan kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta vaatii jäsentämistä siinä, mikä toiminta on työ- ja mikä päivätoimintaa ja missä suhteessa eri toiminnot ovat toisiinsa (Kairi 2010, 42; Hattunen & Tanttu 2009, 14).

3 KEHITYSNÄKYMÄT

Politiikka on yhteiskunnan pyrkimystä hyvään elämään. (Aristoteles)

Kansainvälisesti ja kansallisesti käsitteellinen ja metodologinen muutos vammaisten henkilöiden osalta on alkanut 2000-luvulla muuttuen potilaista ja hyväntekeväisyyskohteista oikeuksia omaaviksi kansalaisiksi. Tällä hetkellä erityistä huomiota kiinnitetään itsemäärämisoikeuteen, asumiseen, asiakaslähtöisyyteen, osallisuuteen ja itseä koskevien asioiden asiantuntijuuteen.

Eurooppa 2020 -strategialla tavoitellaan ”älykästä, kestäväää ja osallistavaa” kasvua. EU:n sosiaali- ja työllisyyspolitiikan keskeisiä tavoitteita ovat perustamissopimusten mukaan työllisyyden edistäminen, elin- ja työolosuhteiden parantaminen, riittävä sosiaaliturva, vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa, inhimillisten voimavarojen kehittäminen korkean työllisyystason saavuttamiseksi sekä syrjäytymisen torjuminen. (Euroopan komissio 2010, 10-20.)

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleis-sopimus astui voimaan 3. 5. 2008. Se on osa ihmisoikeusjulistusta, sisältäen vammaisten syrjintää kieltäviä lakeja ja säädöksiä, sekä tasapuolista kohtelua kaikilla elämänalueilla: oikeus itseenäiseen päätöksentekoon, laadulliseen elämään, liikkumisvapaus sekä oikeus koulutukseen ja työssäkäyntiin. (Globalis [viitattu 31.12.2011]; STM 2007:4 [31.12.2011].) Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006–2015 tulee linjaamaan poliittisesti vammaisten henkilöiden täyden kansalaisuuden ja osallistumisen merkitystä (Kairi ym. 2010, 13).

3.1 Kansainvälisiä suuntauksia

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus (Recommendation CM/Rec (2011)14 [viitattu 5.1.2012]) jäsenvaltioille käsittelee vammaisten henkilöiden osallisuutta poliittiseen ja julkiseen elämään. Suosituksena on tukitoimien kehittäminen kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Tavoitteena on kerätä hyviä käytäntöjä sekä saada luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa ja tilastoja suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön. Suosituksen periaatteita ja toimenpiteitä ovat: 1) yh-

täläiset oikeudet ja mahdollisuudet, 2) esteettömyys: rakennettu ympäristö, tavarat ja palvelut, tiedottaminen ja kommunikaatio, 3) äänestyskäytännöt ja tilat, 4) ei syrjintää oikeustoimea käytettäessä, 5) avun saanti ja valinnan vapaus päätöksenteossa, 6) demokraattinen osallistuminen koulutukseen ja 7) osallistuminen päätöksenteon prosesseihin.

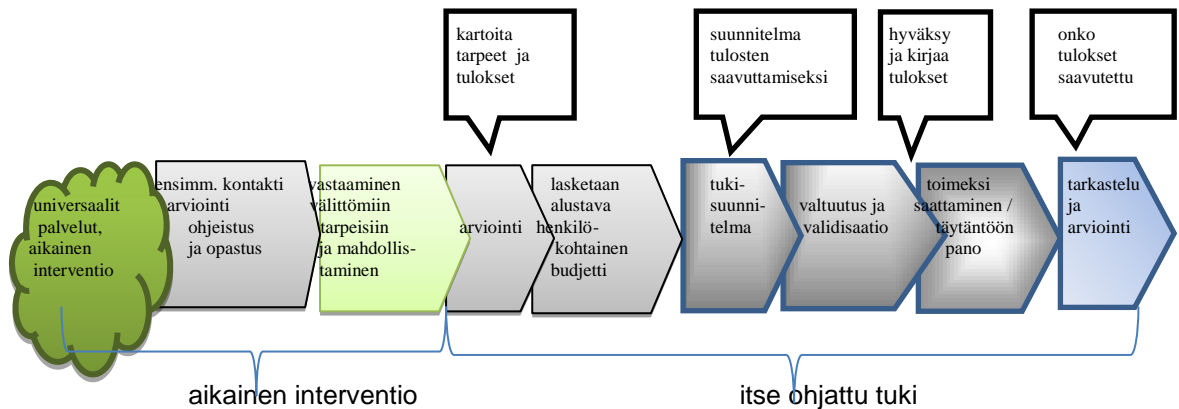
Valuing People Now on Iso-Britannian hallituksen vuosille 2009 – 2012, kehitysvammaisten henkilöiden elämisen tueksi kehitetty 3-vuotisstrategia, nimeltään ”Tehdään se mahdolliseksi kaikille”. Tavoitteena on, että kehitysvammaisen henkilö voi itse päättää paremmin terveyteen, asuntoon, työhön ja opiskeluun sekä vapaa-aikaan ja sosiaalisiin suhteisiin, parisuhteeseen ja vanhemmuuteen liittyvistä asioista, ja saa näihin tarvittavan tuen tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. (DH, Valuing People Now 2009,11-18.)

Iso-Britanniassa haetaan infrastruktuurin muutosta ja yhteisöllistä samankaltaisuutta valtaväestöön. Vammaisten henkilöiden elämänlaadun parantamiseksi suunnattuja ohjelmia tuottavat yhteistyössä niin valtiolliset, kunnalliset, organisaattoriset elimet kuin yksittäiset henkilötkin. (Bennet, Cattermole & Sanderson 2009, 2-5.) Palvelun tarjontaa ollaan uudistamassa henkilökohtaisen budjetin (Individual budget) yleistyessä yksilöllisen palvelumaksun (Independent Living Fund - ILF) ja avustettuna suunnitellun tuen tarpeen (Direct payment) rinnalla / sijasta. (Bennet ym. 2009, 2-5; Cole, Lloyd, McIntosh, Swift, Townsley & Williams 2007, 55, 152.) Perinteisiä toimintakeskuspalveluita ollaan purkassa. Toimintaa uudistetaan kehittämällä haastavia ja kiinnostavia aktiviteetteja yhteisössä tarvittavien taitojen oppimiseksi. (South Gloucestershire Council [viitattu 31.12.2011].)

Soraäänien valintojen itsellisyyteen tuo Walesin malli, jossa painotetaan tuottajien ja käyttäjien yhteistyötä. Kilpailutus ja valinta nähdään uhkana sosiaaliselle oikeudenmukaisuudelle. Pelkona on palveluresurssien riittämättömyys, laadultaan epätasainen palvelutuotanto, jossa aktiiviset ja hyväosaiset vievät parhaat palvelut. (Niemi 2011, 22-23.) Henkilökohtaista budjetointia toteutetaan tällä hetkellä Iso-Britannian lisäksi Alankomaissa, Belgiassa, Saksassa, Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa (Sosiaaliportti 2011, [viitattu 6.3.2012]).

Osana Putting Peop-le First (DH) toimintamallia käynnistettiin tuloksiin keskittyvän arvioinnin ohjelma. Siinä tukea tarvitseva henkilö määrittää tavoitteensa ja siihen tarvitsemansa tuen.

Kuvio 1. Asiakkaan polku henkilökohtaisessa budjetoinnissa (Lähde: Uk, DH, 2008, 11.3.2012)



Pohjoismaille ovat olleet yhteistä kuntarakennemuutokset, julkisen sektorin modernisointi, asiakkaan valinnan mahdollisuuksien lisääntyminen sekä yksityisen että kolmannen sektorin palveluiden lisääminen. Norjassa sosiaalipalvelut perustuvat paikallishallinnon tuottamaan, yksilöllisen tarpeen huomioivaan malliin. Tanskan palvelumalli korostaa suoritusperusteista julkista johtamista, markkinamekanismeja, kuluttajan valintaa (kundval) ja laatua vähentäen samalla valtion valvontaa. (Forma, Niemelä & Saarinen 2006, 42-46, 49-50.) Ruotsalainen Ankarloo toteaa Pohjoismaista hyvinvointimallia uhkaavan tulevaisuudessa siihen liittyvät paineet riittävästä yhdenvertaisuudesta ja sosiaalisesta integraatiosta. Mallin keskeisinä tavoitteina ovat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja sosiaalisen kiinteyden ylläpitäminen. (Lindberg 2009, 6-7.)

USA:n suuntauksia valottaa IAF:n tekemä ohjelma Picker Instituutille "Asiakaslähtöinen toiminta 2015". Siinä peräänkuulutetaan jokaista kantamaan vastuuta hyvinvoinnistaan ja saamaan tarvitsemaansa palvelua/hoittoa (ei enempää, ei vähempää) oikea aikaisesti ja tehokkaasti, yksilöllisyyden ja arvot huomioiden. Sisältönä on jokaisen yksilön kunnioittaminen, hyvinvointiin suuntaava yhteistyö ja eettisen myötätunnon ja tieteen kulkeminen käsi kädessä. Ohjelma painottaa mm. asiakkaiden osuutta päätöksentekoon, laatua ja turvallisuutta, asiakaslähtöisyyden sisällyttämistä alan ohjeistuksiin ja palvelun tuottamiseen sekä ikääntyvien henki-

löiden tarpeiden ennakointia. (IAF 2004, 13-16,18.) USA:ssa kehitysvammaisia henkilöitä koskevaan päätöksentekoon pyritään vaikuttamaan sosiaalisilla ja poliittisilla liikkeillä, lakiin pohjautuvilla päätöksillä ja muutoksilla, raamittamalla osallistumisen tutkimusta ja arviointia sekä asennemuutoksella. (AAIDD 2010, 172.)

3.2 Kotimaisia suuntauksia

Vuonna 2005 käynnistyneen Kunta- ja palvelurakennemuutoksen tavoitteena on muuttaa vähitellen kuntarakennetta elinvoimaisemmaksi ja toimintakykyisemmäksi. Uudistuksen kohteena ovat suuremmat toiminnalliset kokonaisuudet, laajemman väestöpohjan vaatimat palvelurakenteiden muutokset niin peruspalveluissa kuin erityispalveluissakin sekä palveluiden uudenlaisten konseptien suunnittelu ja toteutus. (Hyvinvointi 2015-ohjelma 2007, 25). Uudistuksessa on pyritty kuntatalouden tasapainon lisäksi tehokkuuden ja tuottavuuden lisäämiseen (Niemelä 2008, 46).

Kunta- ja palvelurakennemuutos lain (L 9.2.2007/169) vaikutus sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämistoiminnassa näkyy yleisimmin organisoinnissa, yhteistyössä, ohjauksessa ja palveluiden kohdentamisessa. Yhteistoiminta-alueiden muodostamisen myötä ei ole kuitenkaan vielä yleistymässä uutta tapaa vahvistaa palvelujen järjestämisen taloudellista ja toiminnallista pohjaa. (Kokko, Heinämäki, Tynkkynen, Haverinen, Kaskisaari, Muuri, Pekurinen & Tammelin 2009, 105-106, 115.) Paras-hankkeen ydinajatus palvelurakenteiden uudistamisesta ainoastaan kuntarakenteen muutosten kautta ei sisällä keskustelua kunnallisten palveluiden yhteensovittamisesta, palvelujen tuottamismuodoista tai vaikutuksista kuntalaisten arkipäivään. (Niemelä 2008, 46, 50.)

Valtioneuvosto teki 21.1.2010 periaatepäätöksen ohjelmasta kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palveluiden järjestämiseksi 2010-2015. Kuntakirjeessä todetaan, että ”Palvelujen tarvitsijan näkökulmasta palvelurakenteen tulee olla selkeää ja turvata avun, tuen ja hoivan tarpeeseensa perustuvat saumattomat palveluketjut”. Palveluiden järjestämistavassa elinympäristöön sijoittumisen ensisijaisuus ja lähiyhteisöllisyys tulee huomioida tuettaessa henkilön valinnanmahdollisuuksia. Palveluiden jatkuvuus, pysyvyys ja asiakkaiden turvallisuudentunne ovat

tärkeitä hyvinvointipalveluita tuottaessa julkisen palveluvelvoitteen mukaisesti. Ohjaus, valvonta, laadunarviointi ja asiakaspalaute on osa tätä rakennetta. (Valtioneuvoston periaatepäätös 2010.)

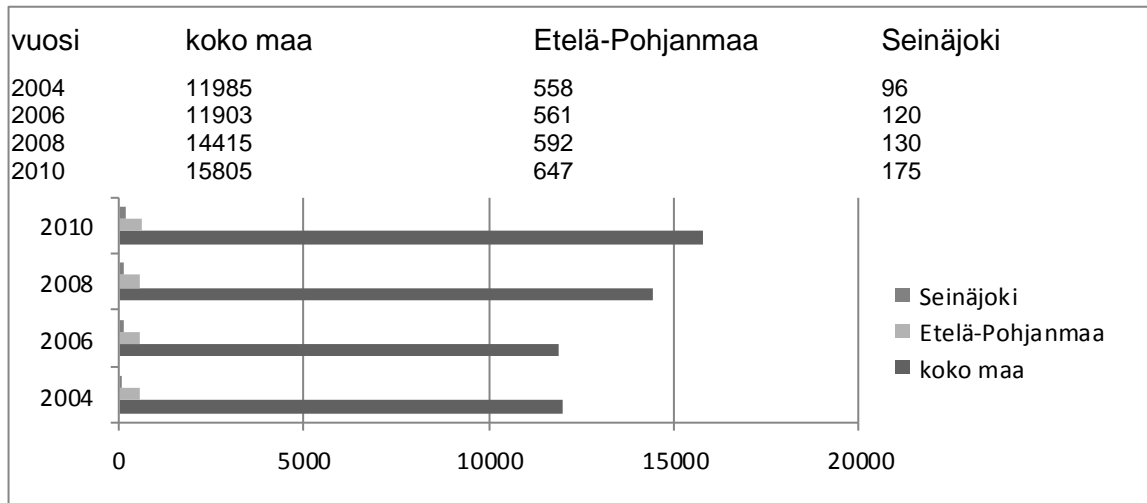
Vammaispoliittisen ohjelma toimenpiteet painottavat kaikkien politiikan lohkojen huomioimista kehitettäessä vammaisten ihmisten oikeuksia, vapauksia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia sekä tuettua päätöksentekoa. Ohjenuorana ovat ”YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen ratifioinnin edellyttämien säädösmuutosten valmistelu ja voimaansaattaminen, vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta, erityispalvelujen ja tukitoimien saatavuuden ja laadun varmistaminen maan eri puolilla, yhteiskunnan esteettömyyden laaja-alainen vahvistaminen ja lisääminen sekä vammaistutkimuksen vahvistaminen, tietopohjan lisääminen sekä laadukkaiden ja monipuolisten menetelmien kehittäminen vammaispolitiikan toteuttamisen ja seurannan tueksi”. (VAMPO 2010 – 2015, 3-4, 57.)

3.3 Kunnat palveluntuottajina

Kauppinen (2011, 47) määrittelee kunnan Anttiroikoa lainaten seuraavasti: ”kunta on yhdyskunta tai paikallisyhteisö, joka on vuorovaikutukseen ja luonnolliseen toimintaan perustuva kokonaisuus”, toisaalta kunta on hallinnollisesti järjestetty toimija, jonka ytimen muodostaa kunnan hallinto- ja palvelutuotanto-organisaatio. Kuntien hallinto perustuu edustukselliseen demokratiaan. Kuntalain (L 17.3.1995/365, 27 §) mukaan valtuuston on pidettävä huolta siitä, että kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on edellytykset osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan.

Kunnat tuottavat eniten palveluita vanhusten, vammaisten, lasten päivähoidon ja kotipalvelun sektoreilla. (Fredriksson, Lith & Martikainen 2006, 23.) Kunnallisella vammaispalvelulla asiakassuhteet ovat pitkiä, siksi avoimuus ja toiminta päätöksenteossa on tärkeää (Hattunen & Tantt 2009, 33). Vammaispalveluiden kilpailuttamiseen vaikuttavat palvelun ja laadun sisältö, hinta, kunnan tilaajaosaaminen ja palveluntarjoajien määrä. Lisäksi asiakkaalla tulee olla oikeus palveluiden sisällön ja toimivuuden arviointiin. (Välimäki 2011, 59.)

Kuvio 2. Kuntien kustantamia palveluita työ- ja toimintakeskuksissa 2004 - 2010: (Lähde: Sotkanet 1.2.12)



Kvasimarkkinat eli puolittaismarkkinat pyrkivät yhdistämään rajoitettujen markkinamekanismien avulla julkisen ja yksityisen tuotannon etuja. Tavoitteena on riittävästi informaatioon, innovatiivisuuteen, taloudelliseen kannattavuuteen, laatuun sekä palveluiden positiivisiin ominaisuuksiin ja vaikuttavuuteen pyrkivä palvelutuotanto. Palvelua voi tuottaa kunta itse (sisäinen tilaaja – tuottajamalli), ulkopuolinen taho (ulkoinen tilaaja – tuottajamalli) tai kunta voi ottaa käyttöön palvelusetelit, jolloin asiakas voi ostaa joltain kunnan hyväksymältä palveluntuottajalta palvelun. Kvasimarkkinoiden vaarat piilevät huonossa informaation kulussa, markkinarakenteen vaillinaisuudessa, kilpailuttamisen työllistävyydessä ja kustannuksissa, taloudellisen hyödyn tavoittelussa ja ”helppo hoitoisissa” asiakasvalinnoissa. (Fredriksson & Martikainen 2006, 9-18.)

Ennakoarvioinnin tavoitteena on ollut kehittää kunnallista päätöksentekoprosessia, parantaa laatua ja tuoda hyvinvointi ja terveys yhdeksi päätöksenteon ohjenuoraksi. Tulevaisuusorientoitunut kulttuuri, läpinäkyvyys ja moniarvoisuuden hyväksyminen tukevat arvioinnin käyttöönottoa. Strategisella tasolla poliittinen tuki toiminnalle ja muutosjohtajuus sekä operationaalisella tasolla työntekijöiden näkemys omasta roolista ja yhteisen työn kohteesta ovat tärkeitä laadukkaan toiminnan mahdollistajia. (Kauppinen 2011, 9, 42-43, 90-91)

4 TOIMINTAKESKUKSEN TOIMINNOT

Kaikessa tekemisessä alku on tärkein. (Platon)

Laitosrakentaminen alkoi 1960-luvulla vajaamielislain (1958) pohjalta. Työtoiminta on ollut ja on vieläkin osa kehitysvammalaitosten toimintaa. Avotyötoiminta kehittyi pääasiassa 1990-luvulta lähtien ja tuettu työllistyminen aloitettiin 1995 projektiluontoisena toimintana vakiintuen käytännöksi (Kairi ym. 2010, 7; Pirttimaa 2003, 11).

Hyvärinen, Vesala & Seppälä (2002) ovat Kehitysvammaliiton tutkimus- ja kokeilyyksikössä kartoittaneet kehitysvammahuollon työ- ja toimintakeskusten tilannetta. Esille nousi viisi muutostrendiä: resurssit sekä organisatoriset ja toiminnalliset muutokset, asiakaskunnan ikääntyminen sekä lisääntyneet avoimille työmarkkinoille pyrkiminen ja uusien asiakkaiden määrä sekä koulutus-, valmennus- ja aikuiskasvatustoiminnot. (Misukka 2009, 22.) Hyvinvointi 2015-ohjelmassa (2007, 25) todetaan, että ”on myös luotava ratkaisuja, joilla asiakkaan ääni tulee paremmin kuulluksi niin palvelujen valintaa kuin palvelun sisältöä koskevissa asioissa”.

Iso-Britanniassa 2005 tehdyn tutkimuksen mukaan 39% kehitysvammaisista henkilöistä kävi toimintakeskuksissa, kaksi viidestä 5 päivää viikossa. Yksi kuudesta kävi palkkatyössä. Kaksi kolmesta työkykyisestä henkilöstä halusi palkkatyöhön, mutta sopivia työtehtäviä sisältäviä töitä koettiin olevan vähän ja tuntimäärien ja palkan pieniä. (Cole ym. 2007, 8.)

Jokainen yksikkö toimii omien toimintatapojen ja arjessa toistuvien toimintamallien mukaan. Hyvä työ- ja toimintakeskusten tarjotaa erilaisia ja yksilöllisiä tehtäviä sekä mahdollisuuden osallistua erilaisiin toimintoihin myös toimintakeskusten ulkopuolella. Työ- ja toimintakeskukset voivat tarjota vertaistukea ja oppia tai olla muusta yhteiskunnasta segregoivia paikkoja. Kehitettäviksi asioiksi tutkimuksissa nousivat yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen, tehtävien monipuolistaminen, sisällöllinen toiminta sekä huolellinen ja jatkuva palveluntarpeiden kartoitus, ”jossa kehitysvammaisen henkilö on keskeisesti mukana tuomassa omia mielipiteitään ja toiveitaan esille”. Ikääntyville henkilöille toiminnan nähtiin soveltuvan mm. tukipisteenä. (Kairi ym. 2010, 24-26, 39, 95; Misukka 2009, 134.)

4.1 Työ toimintana

Kuntouttava toiminta tarkoittaa muutoksen mahdollistamista. Toimintatapana se on monialaista, kuntoutujan valintoja ja suunnitelmia kunnioittavaa, ohjaavaa ja pedagogista, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja terveyden paranemiseen ja ylläpitämiseen suuntaavaa. Tavoitteena on vahvistaa omaa elämänhallintaa, saada mielekästä sisältöä arkeen ja sitä kautta itsenäisempää ja vuorovaikutuksellisempaa elämää yhteiskunnan tasavertaisena jäsenenä. Suunnitelmallinen yksilö- tai ryhmätoiminta lisää voimavaroja, toimintakykyä ja hallinnan tunnetta. (Kairi ym. 2010, 3; Malm, Repo & Talvela 2006, 47-49).

Ryhmän kyky tuottaa toiminnalle mielekkyyttä ja sen jäsenille positiivisia kokemuksia on työtehtävien suorittamisen rinnalla tärkeää. Pienryhmässä on tunnusomaisesti n. 3-12 ryhmäläistä jotka tunnistavat toisensa, kokevat kuuluvansa ryhmään, ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja heillä on yhteinen tavoite. Ryhmän rakenteeseen liittyvät käsitteet ovat: 1) rooli - henkilöön hänen asemansa vuoksi kohdistetut odotukset ja 2) normit - toimintasääntöjen käsitteet jotka muodostuvat mielihiteiden vertailuun perustuvasta sosiaalisesta todellisuudesta. Ryhmässä on sekä julkisia että kirjoitettuja sääntöjä ja hiljaisesti vakiintuneita toimintatapoja. (TYT [viitattu 20.2.2012].)

Työkeskuksissa työ on tyypillisesti tekstiili- ja puutöitä, yrityksille tehtäviä alihankintatöitä, keittiötöitä, kiinteistönhuollon tehtäviä, siivoustehtäviä ja arjen hallintaan liittyvien taitojen opettelua sekä muuta toimintaa, kuten liikuntaa ja aikuisopiskelua. (Vernerin [viitattu 20.2.2012]; Misukka 2009, 20.) Tutkimusten mukaan työ- ja toimintakeskusten arkipäivässä toimintojen eri osa-alueet tulisi erottaa toisistaan selviksi kokonaisuuksiksi.

Keskimääräinen päivän pituus on n. 6 tuntia, ollen perjantaina hiukan lyhyempi (Eriksson 2008, 57). Sosiaali- ja terveysministeriö ei ole antanut suosituksia työosuusrahojen jakoperusteisiin. Korvauksen suuruus on kunnan vapaasti päätettävissä. Työtoiminnasta maksettu korvaus jää usein henkilölle aiheutuneita kustannuksia pienemmäksi. Työosuusrahan maksuperusteina ovat esimerkiksi työaika, työtehtävien vaativuus, asiakkaan koulutus, työtaidot, ahkeruus tai aktiivisuus, oma-aloitteisuus, itsenäisyys, tuen tai ohjauksen tarve sekä sosiaaliset taidot.

Pienimmät työosuusrahat olivat yhden euron päivässä, yleisimmin 4-5€ / päivä. (Kairi ym. 2010, 3-7, 48.) Misukka (2009, 19) kysyykin, mikä on eettisesti oikeudenmukainen suhde tehdyn työpanoksen ja siitä saadun työosuusrahan määrässä. Työtehtävistä ja siitä maksettavasta korvauksesta on tehty kysely eduskunnalle (Kirjallinen kysymys 31/2011vp. 21.7.2011).

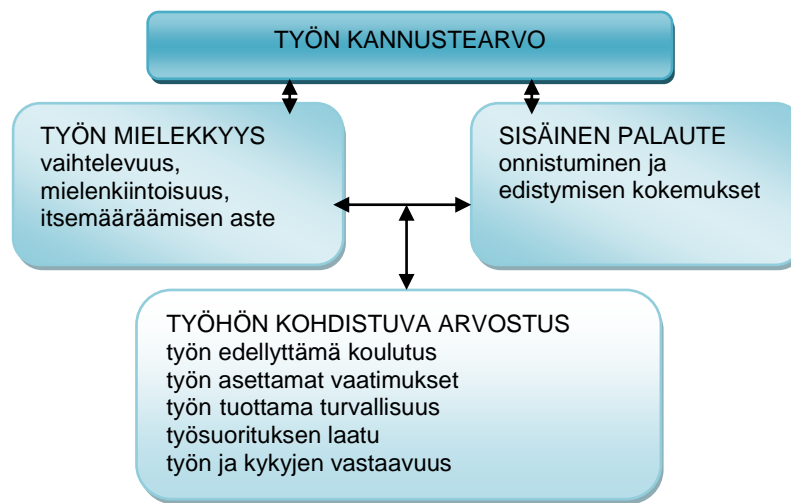
Kairin ym. ja Erikssonin mukaan (2010, 92 – 102; 2008, 56) työtoiminnan tulisi erityisyyden sijaan tukea normaaliutta. Kehitysvammaisen henkilö ei aina voi vaikuttaa toiveiden ja tarpeiden toteutumiseen, tai siihen, mihin työtoiminnan paikkaan hän lopulta päätyy. Työtoiminnan käytännöt voivat vaihdella alueellisesti, jolloin asukkaat ovat eriarvoisessa asemassa työtoiminnan järjestämisen suhteen.

4.2 Työtoiminnan merkitys

Avoimille työmarkkinoille sijoittuminen ei kaikkien, edes lievästi kehitysvammaistenkaan henkilöiden kohdalla mahdollistu. Syynä voivat olla mm. perhesuhteet, elämäkokemukset, arjen intressit, mielenkiinnon kohteet ja luonteenpiirteet, työhön soveltuvuus, palveluiden heikko saatavuus tai työnantajien halukkuuden puute palkata vammaista henkilöä ja vähän koulutusta saaneita töihin. (Eriksson 2008, 56.) Työ rytmittää elämää ja aikaa ja on keskeistä hyvinvoinnille. Työn ja tavoitteellisen toiminnan kautta ihminen liittyy sosiaaliseen yhteisöön, rakentaa itsetuntoa ja -arvostusta, oppii uusia asioita sekä ylläpitää ja kehittää kykyjään ja taitojaan. (Klemelä 2006, 7; Lehtinen & Pirttimaa 1995, 67-73.)

Työ- ja toimintakeskuksessa työskentelevät kehitysvammaiset henkilöt kokivat työn itselleen tärkeäksi. Ammattitaito ja -identiteetti, työn hallinta, osaaminen ja ylpeys siitä ja työssä hyvä mieli ja terveydellisten vaateiden huomioiminen olivat työntekijän tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. Henkilöt kokivat olevansa kuten muutkin työssäkäyvät kansalaiset. Tutkimukset kertovat työn sisällön mielekkyyden noususta keskeiseksi arvoksi työelämässä. Laadullisesti ja määrällisesti hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja suo onnistumisen kokemuksia. (Misukka 2009, 3, 35, 119; Klemelä 2006, 8-11; Eriksson 2008, 57-60.)

Kuvio 3. Työmotivaatiota säätelee työn kannustearvo
(Lähde: Pentti 2003, 187)



Työhön tulee saada itse vaikuttaa. Sen tulee nivoutua koko työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin ja työn tarvitsemista resursseista tulee huolehtia. Työn vaihtaminen tekijän tilanteen mukaan koettiin hyväksi. Itsenäisyyden tunne kasvaa palvelunkäyttäjien mukaan työstä saatavan työosuusrahan kautta. Toiminnasta maksettavan rahallisen korvauksen määrä jakoi mielipiteitä. Työosuusraha pienuudestaan huolimatta miellettiin palkaksi ja toiminnoissa käyminen työksi. (Misukka 2009, 85, 119; Eriksson 2008, 57-60; Klemelä 2006, 8.)

Työstä oli hyvä saada niin työtovereiden kuin esimiehenkin tunnustusta, vastavuoroisesti tuli kannustaa toisia. Virkistävät lepotauot kuuluivat työpäivään. Sosiaaliset suhteet sekä työtovereihin että henkilökuntaan olivat tärkeitä, toisten kanssa oli hyvä vaihtaa kuulumisia ja pohtia työhön liittyviä kysymyksiä. Työnilo ja onnelliisuus syntyi omista saavutuksista ja ansioista, itse tehdystä. Työnohjaajat, itsenäisyyden tunne, työn saama ulkopuolinen arvostus sekä osallisuuden ja itsensä tärkeäksi kokeminen olivat tärkeitä. (Misukka 2009, 3, 20, 35, 100, 128; Eriksson 2008, 64-67; Kaivola & Launila 2007 138-139; Klemelä 2006, 8-17.)

Kehitettäviä asioita nousi esille Misukan haastatteluissa: ”työosuusrahan korottaminen, kehitysvammaisten toimiminen työkavereidensa neuvojana ja kehitysvammaisten tekemän työn tekeminen näkyvämmäksi”. Osallisuuden kokemus oli merkittävässä osassa: ”tekemällä työtä voi tuntea olevansa tavallinen kansalainen, jolla on palkkapäivä ja jonka arjen täyttävät ystävät, työn tekeminen ja muut nor-

maaliin elämään kuuluvat asiat”. Liian kauan samana toistuva työ koettiin virikkeettömäksi ja yksitoikkoiseksi. (Misukka 2009, 5; Eriksson 2008, 57.)

4.3 Toimintakeskus yksikkönä ja työtoiminnan palveluntuottajana

Esimerkkinä toimintakeskuksesta käytän Kärjen kaupunginosassa sijaitseva Seinäjoen toimintakeskusta, joka on toiminut vuosina 1982 – 2011 Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymän alaisena yksikkönä. Toiminta siirtyi 1.1.2012 osaksi Seinäjoen kaupungin sosiaali- ja terveystalouksia. Toimintaa järjestetään työpäivisin, maanantaista perjantaihin. Työtä ohjaavat eettisyys, tasa-arvoon perustuva asiakaslähtöisyys / kokemusasiantuntijuus, yhteisöllisyys ja kumppanuus, toiminnan vaikuttavuus, kehittyminen sekä kestävä kehitys.

Yli 18-vuotiaat kehitysvammaiset henkilöt tulevat toimintakeskuksen palveluihin Seinäjoen kaupungin vammaispalveluiden sosiaalityöntekijän kautta. Asiakkaalle tehdään palvelusuunnitelma sekä tarvittaessa erityishuoltosopimus. Asiakkaan pääsääntöinen tulo on eläke ja muut mahdolliset etuudet. Toimintakeskus maksaa palvelunkäyttäjälle työtoiminnasta työosuusrahaa, vastuutehtävästä on lisäkorvaus. Työtoiminnassa hän voi käydä 1-5 päivänä viikossa. Toiminnoissa oloaika määräytyy kunkin henkilön omien tarpeiden ja tilanteen mukaan, ollen keskimäärin n. 6 tuntia.

Työmatkat palvelunkäyttäjä tekee joko kuljetuspalveluna, yleisillä kulkuneuvoilla tai itsenäisesti. Toimintakeskuksen toiminnasta palvelunkäyttäjä maksaa ruokailut sekä vapaaehtoisesta osallistumisesta muuhun, toimintakeskuksen ulkopuolella järjestettyyn toimintaan. Palvelunkäyttäjä osallistuu itseä koskevaan päätöksentekoon ja osittain toiminnan suunnitteluun.

Henkilöstö ylläpitää ja kehittää toimintaa kuntouttavalla työotteella ammattitaidosta ja asiakaslähtöisesti / osallistavasti. Asioita käsitellään viikkopalavereissa ja kehittämispäivinä, joita on n. 2 x vuodessa. Henkilökunta toimii yhteisöllisesti ja osallistuu erilaisiin suunnittelu- ja kehittämistyöryhmiin. Yhteistyö sidosryhmien kanssa on avointa, säännöllistä, aikaisemmin aikataulutettua tai satunnaista, liitty-

en toimintaan, toiminnan muutoksiin tai asiakkuuksiin / asiakkaisiin. Tavoitteena on mahdollistaa palvelunkäyttäjän kokonaisvaltaisesti hyvä elämä.

Työ- ja toimintatarjonta pyrkii monipuoliseen ja vaativuudeltaan sopivaan, omatoimisuutta tukevaan sisältöön. Tavoitteena on palvelunkäyttäjän ikätasonmukaisten elämänvalmiuksien kehittymiseen ja työ- / toimintataitojen edistämiseen suuntaava toiminta. Työtoiminnan henkilöiden koulutuksen ja työkokemuksen tuomaa ammattitaitoa ja muita vahvuuksia ylläpidetään ja edistetään mielekkäillä työtehtävillä. Palvelunkäyttäjälle annetaan tarvittava tuki, ohjaus ja neuvonta henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja osallisuuteen, huomioiden oman elämän asiantuntijuus itseä koskevissa asioissa yksilönä, kansalaisena ja yhteiskunnan jäsenenä.

Niin antoisaa ja mieluista kuin työ normaalilla työpaikalla onkin, se vaatii sosiaaliselta alueelta, kommunikaatiolta ja taidoilta paljon. Tuetussa avotyötoiminnoissa olevista henkilöistä usea onkin ilmaissut muun keskustelun yhteydessä toimintakeskuspäivien tärkeyden. Syyksi he ovat sanoneet työtehtävien vertaisryhmän ja pienemmän vaikeusasteen. Nämä ovat lisänneet palvelujenkäyttäjien jaksamista ja hyvinvointia.

Selkeyttääkseni lähialueella tarjolla olevia työtoiminnan palveluita, suoritin kyselyn kolmelle toimintakeskukselle. Kaksi kolmesta vastasi. Taulukossa on huomioitu myös Seinäjoen toimintakeskuksen toiminnot. Yhteensä työtoiminnassa kävijöitä oli 92 henkilöä. Mielikuva sanojen sisällöstä ei kaikilla vastanneista ole välttämättä sama, joten vastausten sisällöllinen yhtenevyys ei ole relevantti. Osalla toiminta voi olla arjen käytäntö, toisilla pienenä tai satunnaisena toimintana.

Taulukko 1. Toimintakeskusten toiminnot

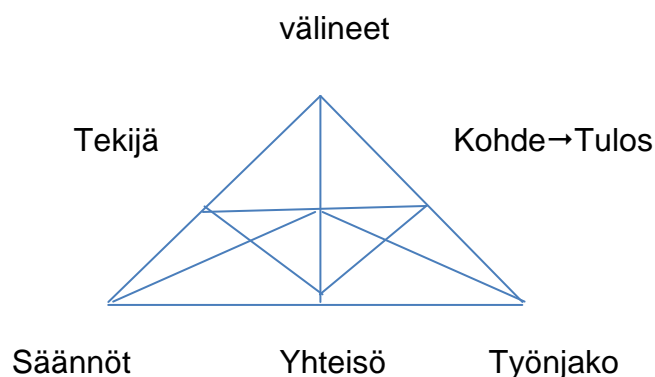
Toiminnot		kyllä	ei
tekstiili-, ompelu- ja kudontatyöt		X	XX
puutyöt		XX	X
muut kädentyöt:			
kodinholdolliset työt		XXX	
erityistekniikat		X	
savityöt, huovutus, paperityöt		XX	
luonnonmateriaalit		X	
alihankintatyöt		XXX	
kokoukset, joissa asiakkaat ovat osallisina		XXX	
atk-taitojen opettaminen		X	
kurssit / opinnot:			
toimintakeskuksessa		XX	X
muualla		X	XX
tervestieto: ravinto, liikunta, henkinen hyvinvointi jne.		XXX	
itsestä huolehtiminen: puhtaus, pukeutuminen jne.		XXX	
kodinhoito / siivous		XXX	
kotitalous		XXX	
kulttuuri: taide, kirjallisuus, musiikki jne.		XXX	
yhteiskuntaoppi: kunnallinen osallisuus, paikallistuntemus jne.		XXX	
ympäristöoppi: kierrätys, luonto jne.		XXX	
viihde: elokuvat, bingo, tanssit jne.		XXX	
osallistuminen erilaisiin tapahtumiin		XXX	
retket		XXX	
Muuta:			
ulkotyöt			
myymälä			
Osallisuus:			
itseä koskeviin asioihin		XXX	
toimintojen:	suunnitteluun	XXX	
	toteutukseen	XXX	
	arviointiin	XXX	
toimintakeskusta koskeviin asioihin		XXX	
päätöksentekoon toimintakeskuksen ulkopuolella		XX	?

5 TOIMINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Jokainen askel, jonka otamme, on askel jostakin kohdasta johonkin toiseen kohtaan. (Pursiainen)

Ihmisen olemassaololla ”on ehdot ja hänellä on mahdollisuus löytää sopeutumisen keskimääräiset normit, jotka sallivat hänen harjoittaa toimintojaan”. Toiminnissa elämän rakenteet voivat synnyttää representaation (mielikuva, käsitys, ”uudelleenesitys”) ja toiminto itse tuottaa omat mahdollisuusehtonsa ja oman toimintansa rajat. (Foucault 2010, 333, 338.) Aristoteleen näkemyksen mukaan toiminta on ensisijaista, mielihyvä jonka toimiminen synnyttää toimijassa on toissijaista. Toimijan näkökulmasta mielihyvän, nautinnon tai onnellisuuden arvo riippuu siitä, kuinka tärkeäksi hän kokee hyvän olon tuottaneen asian. (Pursiainen 2011, 27-28)

Kuvio 4. Engeströmin toiminnan teoria 1987
(Lähde: Engeström 2004, 10)



Kuutin (1995) mukaan mallissa välaineet toimivat tekijän ja kohteen välittäjänä, tekijän ja yhteisön välittäjinä ovat säännöt ja kohteen ja yhteisön välittäjänä työnjako. (Roine 2005, 104.)

Ihmisen teot ja ominaisuudet muodostuvat kollektiivisissa toimintajärjestelmissä, kuten esim. työssä. Barnes ja Gibbs näkevät toimijuuden syntyvän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, emergenttinä, kehityksen synnyttämänä uutena. Toiminnat linkittävät yhteen käyttäytymisen ja aineellisen todellisuuden, ideologisen ja teknologisen sekä sosiaalisen ja biologisen toimijuuden. Toiminnassa kohde konstruoituu sekä aineellisesti että ajatuksellisesti, historiallisesti ja sisäisten ristiriitojen kautta antaen tilaa muutokselle ja kehitykselle. (Engeström 2004, 9-12; Engeström 1995, 73; Järvillehto 1995, 68-72).

Kaptelinin ja Nardin toiminnan teorian viisi periaatetta ovat:

1. kohteellisuus (object-orientedness) – ympäristön sosiaaliset ja fyysiset näkökulmat. Kaptelinin ym. mukaan voi tarkoittaa myös sosiaalisia ja kulttuurisia ominaisuuksia,
2. toiminnan hierarkkinen rakenne - tarkoitus ja päämäärä. Leont'ev jakaa sen kolmeen tasoon: toimintoihin (activities), tekoihin (actions) ja toimenpiteisiin (operations) jotka voivat vaihtua ja kehittyä Kaptelinin ym. ja Kuutin näkemänä olosuhteiden ja valitun näkökulman mukaan,
3. sisäistäminen (internalization) ja ulkoistaminen (externalization) – oppiminen, kognitio ja artikulaatio,
4. välittyminen (mediation) jossa Bannon toteaa välineen (tool, artifact) roolin olevan tekijän ja kohteen välisessä vuorovaikutuksessa ja
5. kehitys (development) – sisältää historiallisen perspektiivin. Kuutin mukaan toiminta on dynaamista eli se muuttuu ja kehittyy koko ajan toiminnan kaikilla tasoilla osallistujan taitojen kasvaessa.
(Roine 2005, 100-103, 105)

5.1 Toimintaympäristö

Rovon määritelmää oppimisympäristöstä voi verrata toimintaympäristöön. Siinä ympäristö on 1) sisällöllinen, toiminnan ollessa päämäärään suuntautunutta ja tavoitteellista; 2) sosiaalinen, sisältäen yksilöiden tai ryhmien vuorovaikutuksen ja jossa toimintaa ohjaavat yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta koskevat säännöt; 3) kulttuurinen, sisältäen ja heijastaen yhteisön omaksumia perinteitä, arvoja ja eettismoraalisia käsityksiä pyrkien välittämään niitä eteenpäin; 4) fyysisiä ominaisuuksia ja 5) kokemuksellinen kokonaisuus toimintamotivaation syntyessä ympäristöön kohdentuvista eettisistä tulkinnoista ja arvioinneista. (Ikonen 1999, 418.)

Sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristön muodostavat ihmiset, ryhmät, yhteisöt, yhteiskunnat ja niiden välinen vuorovaikutus. Ihminen peilaa itseään muihin muodostaen kuvaa itsestään yksilönä ja yhteisön toimijana. (Ikonen 1999, 417; Kimari, Kempainen, Kurkela, Paaso, Remes, Piipponen, Rasinkangas & Virsiheimo

2004,3.) Sosialisatiossa yksilö kehittyy yhteisönsä ja yhteiskuntansa jäseneksi omaksuen kulttuurille tai alakulttuurille ominaisia ja yleisesti hyväksytyjä arvoja, uskomuksia ja käyttäytymistapoja. Siihen sisältyvät erilaisten tietojen, taitojen, asenteiden, normien ja käyttäytymistaipumusten omaksuminen. Sosiaaliset suhteet ovat osa toimintaympäristön arkielämää. Siinä ihminen toimii, osallistuu, luo suhteita, muokkaa ympäristöään ja rakentaa identiteettiään. (Takalo 2004, 31-33; Ikonen 1999, 417-418.)

Fyysinen toimintaympäristö koostuu rakennetusta ja luontoympäristöstä, konkreettisista ja aineellisista tekijöistä. Se tarkoittaa rakennusta, sen kokoa, sijaintia, kuormitusta, ikää, kuntoa, tiloja, toiminnallisuutta, esineitä, laitteita ja välineitä sekä lähiympäristöä, sen luontoa, rakennuksia ja liikennettä. Toimintaympäristön ihmisen luontaista toimintaa tukeva rakenne, sen esteettömyys, turvallisuus, toimivuus ja esteettisyys ovat osa hyvää fyysistä ympäristöä. (Kimari ym. 2004, 2; Ikonen 1999, 409-417.)

VAMPO:n 2010–2015 (Suomen vammaispoliittinen ohjelma 2010, 70-77) tavoitteena on vammaisten henkilöiden mahdollisuus yhä useammin valita liikkumismuodoksi eri kulkumuotoja, myös joukkoliikenne. Yhdenvertaisten, turvallisten liikennepalvelujen varmistamiseksi tulisi liikennevälineiden ja niiden ympäristöjen esteettömyyttä sekä saavutettavuutta tehostaa eli järjestää tarvittavan avun organisointi ja vakiinnuttaminen, liikenneinformaatio ja monimuotoinen tiedotus.

Kokemuksellista eettisyyttä ja arviointia tuottava psyykinen toimintaympäristö pohjautuu tietoon fyysisestä ja sosiaalisesta ympäristöstä. Se luo joko hyvinvointia tai pahoinvointia. Hyvinvointia edistää kannustava, ajattelua, päättelykykyä, ongelmanratkaisua ja toimintakykyä tukeva sekä erilaisuutta kunnioittava ilmapiiristä. (Kimari ym. 2004, 4; Ikonen 1999, 417.) Yhteinen käsitys hyvästä työstä ja hyvästä työpaikasta ohjaa toimintaa. Arvoja ovat terveys, turvallisuus ja hyvinvointi jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla. Se sisältää työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, aidon yhteistoiminnan ja tasa-arvon, työpaikan yhteisten arvojen noudattamisen sekä työpaikalla vallitsevan luottamuksen. (Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020, 5.)

5.2 Tuki / Ohjaaminen

Välillinen tai välitön ohjaus kohdentuu yksilöön, ryhmään tai yhteisöön. Ohjauksen käsite määrittyy ja sille annetaan merkitys sen toteutuksen ja lähestymisnäkökulman kontekstissa. Ensisijaisia ovat etsivä ja tulkitseva dialogi, suhteet ja yhteistoiminta, koska sosiaalisen todellisuuden tarkastelun perusyksikkönä ei voi olla irrallinen yksilö, vaan oleminen suhteissa ihmisiin ja asioihin. Itseymmärrys, tieto ohjaustilanteessa, asiantuntemus ja merkitykset voivat mielekkäästi syntyä vain yhteisen konstruoinnin tuloksena, jossa ohjattavat ovat oman elämänsä parhaita asiantuntijoita. (Ojanen 2003, 12, 17; Onnismaa 2003, 6,49.)

Välttämättömän tuen tarpeen määrittää psykologisen rakenteen muodot ja intensiteetti jotka vaikuttavat ihmisen edellytyksiin osallistua normaaliin toimintaan. Yksilölliset erot ihmisten erilaisuudessa ilmenevät persoonallisuudessa, motivaatiossa, itsetuntemuksessa, älykkyydessä ja muutoskykyisyydessä. (AAIDD 2010, 109-110).

Väisäsen ja Silkelän teoksessa (2003, 30) asiantuntijatieto jakaantuu kolmeen alueeseen: formaaliseen, teoreettistyyppiseen tietoon, käytännölliseen tietoon joka on intuitiivista ja äänetöntä, ns. hiljaista tietoa sekä itsesäätelytietoon joka on metakognitiivista - kykyyn tietoisesti ohjata ja reflektoida omaa oppimista ja kognitioita sekä reflektiivistä - omaa toimintaa säätelevät tiedot ja taidot.

Peavy on Ojasen (2003, 9) mukaan painottanut ohjauksen pedagogisuutta selittäen opetuksen olevan paljolti ohjausta ja ohjauksen pedagogista toimintaa. Ohjausta voi luonnehtia siis opetukseen liittyvillä taidoilla: opetustekniset taidot, analysointitaito, tiedostamisen taito ja oppilaan tuntemuksen taito (Krokkfors 2003, 24 – 25). Jyrhämän (2003, 153-154) mukaan ohjaajat voivat toimia toimintaorientoituneesti, opetus- / ohjauk käytäntöä teoretisoivasti ja/tai reflektiivisesti.

Ohjaajan omat arvot, ihmiskäsitys ja käsitys oppimisesta vaikuttavat hänen toimintaansa. Hänen olisi siedettävä itsessään avuttomuutta ja epävarmuutta – ja silti uskaltauduttava kohtaamaan tuntematon, ilman pelkoa ja ahdistusta. (Ojanen 2003, 11, 18-22.) Hyvässä ohjauksessa ohjaaja kehittää filosofiaansa, ymmärtää oppijan ainutlaatuisuuden, eliminoi kuormittavat tekijät ja antaa visioita. Hän on

myös aito ja uskottava, luottamuksen ansaitseva, kannustava, empaattinen ja kuunteleva. Hyvä ohjaaja antaa haasteita, editää kokeilua ja soveltamista, seuraa miten henkilöt kokevat oppimisen ja rohkaisee itsenäisyyttä. Hän on kanssakulkija ja neuvottelukumppani, käyttää hyvässä ilmapiirissä narratiivisia ja voimavaraistavia menetelmiä sekä hyödyntää metaforista arkielämän kieltä asiantuntijakielen sijasta. (Ojanen 2003, 12; Väisänen 2003, 59-60; Ikonen, Kunnas & Leväniemi 1999, 345-349.)

Ohjauksessa on kyse ajan, huomion ja kunnioituksen antamisesta ohjattavalle. Tuki ja ohjaus ovat resursseja ja strategioita, joiden tarkoituksena on edistää ihmisen kehitystä, kasvatusta, etuja ja henkilökohtaista hyvinvointia sekä vahvistaa yksilöllistä toimintaa. Ohjauksen tavoitteita ovat sosiaalistaminen, opettaminen, valmennus, ohjaus, neuvojen antaminen, kannustaminen, innostaminen, haastaminen ja tutkimaan saattaminen, roolimallien antaminen, tukeminen ja auttaminen. Yksilötasolla tavoitteena on parantaa toimintakykyä ja / tai henkilökohtaista tuloksellisuutta, vahvistaa osallisuutta ja toimijuutta, jäsentää maailmankuvaa, elämänsuunnittelua sekä kehittää itsetuntemusta ja päätöksentekovalmiuksia. (AAIDD 2010, 109-114; Onnismaa 2003, 5-6; Väisänen 2003, 57; Lehtinen & Pirttimaa 1995, 22-24.)

Tuen ja ohjauksen tulisi olla joustavaa, jatkuvaa ja muuttuvaa riippuen toiminnan rajoituksista ja ympäristön tuottaman tuen määrästä. Sen tulee perustua henkilöstä lähteviin tarpeisiin, henkilökohtaisiin merkityksien ja mahdollisuuksien etsintään ja sitä tulee toteuttaa luottamuksellisesti, yksilöllisesti ja suunnitelmallisesti. (Onnismaa 2003, 5-6; Väisänen 2003, 57; Lehtinen & Pirttimaa 1995, 22-24.)

Selkokieli työkielenä edesauttaa asioiden ymmärrettäväksi tekemistä. Selkokielessä käytetään paljon lyhyitä sanoja, tavallisia sanoja, vähän adjektiveja ja adverbeja sekä lyhyitä lauseita. Se on helppotajuista, suorasanaista kielen käyttöä. Siinä on vain yksi pääajatus lausetta kohti. Teknisen sanaston, lyhennysten ja pelkkien alkukirjainten käyttöä tulisi välttää. Selkotekstissä on selkeä ja looginen rakenne. Valokuvat, selkeä piirroskuviitus, merkit ja symbolit voivat välittää viestin niille jotka eivät osaa lukea, ja vahvistaa lukutaitoisten tekstinymmärtämistä. (Selkokeskus [viitattu 29.10.2011]; IFLA:n opas 1997.)

Ohjaustilanteiden ja asiakkaiden erilaisuuden vuoksi on tärkeää, että ohjaajan teoreettinen ymmärrys ja orientaatio on laaja ja monipuolinen, antaen mahdollisuuksia nähdä, ajatella ja toimia. Ohjaaja onkin muokkautumassa hoitajasta ja diagnostikosta tutkija-asiantuntijaksi toimien innovoijana ja simuloijana, osana moniammatillista työryhmää. Työtä ohjaa uudelleenpuitteistettu ”re-embedded” tieto, ”green guidance” kulttuurisesti herkkä kommunikointi, ohjaustilanteen sosiaalisesta vuorovaikutustilanteesta kumpuava ”knowing from within” sekä ”inside out” kontekstisidonnainen tieto. Eettisyys, ihmisen näkeminen kokonaisvaltaisena, luottamuksellisuus ja ihmisoikeuksien mukainen hyvä kohtelu, oikeudet ja velvollisuudet tulee edelleen olla punaisena lankana työssä. Ihmis- ja auttamistyön tehtävä on valtauttamiseen pyrkiessään muuttaa eli normalisoida maailmaa. (Repo 2006, 412-414; Ojanen 2003, 11; Onnismaa 2003, 83, 88-90, 95-98.)

Vaativan ohjaustyön alueilla ei maassamme ole normeja, minimivaatimuksia tai paljoakaan laaja-alaista ohjausalan koulutusta. Ohjaustyössä asiantuntija joutuu liikkumaan erityisen herkällä, ihmisten elämään vaikuttavien päätösten alueella. Arnkilin mukaan toisen elämään puuttuminen, paremmin tietäminen ja hyvien neuvojen tarjoaminen voi estää ohjauksessa olevan oman voimavaraistumisen. (Onnismaa 2003, 9, 82, 103.)

Aitouden ja asiakaskeskeisyyden liiallinen korostuminen voi johtaa tunnustusmentaliteettiin, ohjaukselliseen ”pastoral poweriin”, jossa asiakkaan tulisi tunnustaa kaikki voidakseen puhdistua. Vaarana on, että ”Aitouden ja rehellisyyden varjolla panoptikon-tyyppinen näkymättömissä pysyvä vallankäyttö voi olla lähellä”. (Onnismaa 2003, 82.)

5.3 Asiakaslähtöisyys

Asiakaslähtöiseen palveluun ohjeistaa niin lainsäädäntö (laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812, laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785, terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326), Sosiaali- ja terveysministeriö kuin Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma Kaste vuosille 2012-2015. (Kaste-ohjelma 2012-2015 [viitattu 1.4.2012]; Hyvärinen 2011, 1.) Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas- ja potilasasiakirja-

sanaston mukaan asiakas tarkoittaa palvelujen tai tuotteiden vastaanottajaa ollen mm. "luonnollinen henkilö, henkilöryhmä tai organisaatio" (Hyvärinen 2011, 11). Huoltoa saavia kansalaisia pidetään muiden tuottaman hyvinvoinnin kuluttajina (Toikko 2006, 18). Kujalan (2003,30) mukaan asiakaslähtöisyys terminä soveltuu silloin, kun käsitetään asiakas ostavana ja valitsevana kuluttajana.

Asiakaslähtöisen työtavan ytimenä on asiakkaan kuuleminen, yhdenvertaisuus, kunnioitus ja toimintaa säätelevät arvot, asiakkaan ilmaiset tarpeet, toiveet, odotukset ja kokemukset. "Huomio siirtyy asiakkaasta lähtevästä palvelusta asiakkaan olemiseen keskellä toimintaa – asiakaslähtöisyydestä asiakaskeskeisyyteen". Asiakkaan tulee saada ottaa vastuu omasta hyvinvoinnistaan, yhteiskunnan tuottaessa täydentävää ja korjaavaa, ammatillista palvelua. (Hyvärinen 2011, 2-3, 8-9; Hänninen, Julkunen, Hirsikoski, Högnabba, Paananen, Romo & Thomasén 2007, 9; Kujala 2003, 30-31.)

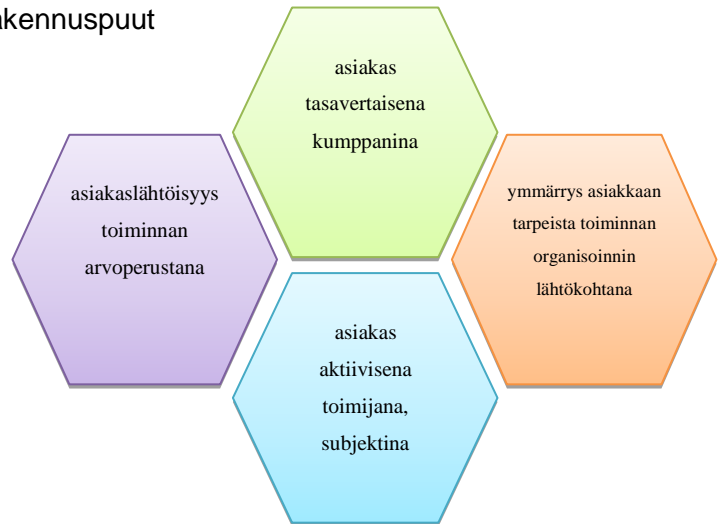
Asiakaslähtöisyys voi syntyä vain työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutuksessa ja dialogissa. Asiakasta tulee kohdella asiallisesti ja hänen tulee saada vaikuttaa asioidensa etenemiseen ja saada päätöksentekoon tarvittava tieto. Asiakas on itse oman asiansa paras asiantuntija, ammattilainen muuntuu tilanteessa asiantutkijaksi. (Hyvärinen 2011, 2-3, 13; Laitila 2010, 9; Hänninen 2007, 10-11; Kujala 2003, 35-37.)

Asiakaslähtöiset toimintatavat ovat aidosti osallistavia. Asiakas tulee nähdä kansalaisena, jolla on valtaa osallistua toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja viime kädessä myös organisaatiotasolla johtamiseen ja hallinnointiin (Toikko 2006, 19.) Asiakkaan kokemus arvostavasta ja kunnioittavasta yhteistyöstä merkitsee yksilötasolla sitä, että minuus vahvistuu, voimat löytyvät, uskallus kasvaa ja tuntee pärjäävänsä. Yhteisönäkökulmasta yksilö huolehtii itsestään ja myös muista, sisältäen vertaistukea, kansalaistoimintaa ja vaikuttamista. (Kiikkala 2011, 7.)

Asiakasymmärryksen saavuttamisen tarkoituksena on asiakaslähtöistä asenteet ja kulttuuri jossa johtajisto ja henkilöstö toimii asiakasymmärrykseen ja –vastuuseen perustuvalla tavalla. Siihen kuuluu toiminnan organisointi, luotettavuus, saavutettavuus, dialogisuus ja kohtaamisen ilmentymä sekä osallistumisen, palveluiden esteettömyyden ja saavutettavuuden mahdollistaminen. Tämä vaatii tiedon

hankintaa asiakkaiden tarpeista, kyvyistä ja ominaisuuksista ja tiedon analysointia / arviointia ja hyödyntämistä laadullisessa asiakastyössä. Näin kokemusasiantuntijan todellinen asema todentuu ihmisarvolla, tasavertaisuudella ja osallisuudella mitattuna ja hänellä on toimijan rooli oikeuksineen ja velvollisuuksineen. (Virtanen, Suoheimo, Lamminmäki, Ahonen & Suokas 2011, 19-22).

Kuvio 4. Asiakslähtöisyyden rakennuspuut
(Lähde: Virtanen ym. 2011, 19)



Asiakslähtöisyyden toteutumiselle havaittu kolme puutetta ja/tai estettä: palvelujen organisointi, henkilöstön asenteet ja vaatimaton yhteistyö kansalaisten kanssa (Hyvärinen 2011, 3). Laitila (2010, 167-168) mainitsee lisäksi paternalistisen professionalismin, jossa asiantuntija työskentelee asiakkaan puolesta asettaen rajat asiakkaan osallisuudelle palvelun suhteen. Asiakkaat ovat osallistumisessa heterogeeninen ryhmä erilaisine kykyineen ja haluineen. Tämä muodostaa ongelman palvelujen järjestäjien näkökulmasta. Palautteen annon mahdollistaminen organisaatiossa kuuluukin onnistuneeseen asiakslähtöiseen toimintaan. (Hyvärinen 2011, 10-12, 15-16)

6 IHMINEN TOIMIJANA

Ihminen on kaiken mitta, kaikkien asioiden, jotka ovat niin kuin ovat eivätkä ole niin kuin eivät ole. (Protagoras)

Toiminnan teorian perusyksikkö on ihmisen toiminta, joka sisältää tekijän eli subjektin (yksilö/ryhmä), objektin (kohteen) ja tarpeen / seen ymmärtää yhteiskuntaa ja persoonallisuutta sekä näiden välistä suhdetta. (Roine 2005, 99-100.) Yhteinen ymmärrys sanojen ja käsiteiden sisällöstä sekä sosiaalisesti rakentunut käsitys ympäröivästä todellisuudesta syntyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. (Vänttinen 2007, 1-2.)

Käsitys ympäröivästä todellisuudesta (maailmankuva) sekä siinä esiintyvät tapahtumat ja asioiden luonne (skeemat, representaatiot) säätelee ihmisen toimintaa. Käsitystä ovat määritelleet: 1) Humboldt - sivistys (kasvatuksen tietä omaksuttu tieto ja henkinen kehittyneisyys, sivistyneisyys) on individuaalinen projekti joka sisältää yksilöllisen aktiviteetin, toiminnan, jossa olennaista on minän ja luonnon, yhteiskunnan ja historian (= maailma) välinen jatkuva vuorovaikutus. 2) Mollenhauer - sivistys syntyy persoonan ja kulttuurisen elämänmuodon välisessä prosessissa, muovautuen kaikkialla, missä ihminen toimii kulttuuriympäristössään, jossa itsen toimintaa määrittää reflektointi ja tietoinen oman toiminnan määrittäminen. 3) Benner - modernissa sivistyksessä ihminen suuntautuu maan ja määrittäyty maailman kautta, josta syntyvä kokemus on itsetoiminnan tulos mahdollistuen reflektoinnin ja ajattelutoiminnan kautta. (Kivelä 2010, 224-225).

6.1 Ihmisen toiminta

AAIDD (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities 2010) on määritellyt viitekehyksen ihmisen toiminnalle:

Älyllisistä taidoista Sydänmaanlakka (2004, 107) toteaa, että, viisaus koostuu kehon (fyysisestä), järjen (rationaalisesta), tunteen (emotionaalisesta) ja sielun (henkisestä) älykkyydestä ja älykkyyks kyvystä käyttää niitä. Älyllisiä taitoja ovat mm. syy-seuraus suhteen ymmärtäminen / päättelykyky, oman toiminnan suunnittelu, kyky ratkoa ongelmia,

abstrakti ajattelu, monimutkaisten ajatusten hahmottaminen ja kokemusoppiminen (AAIDD 2010, 15). Asiakokonaisuuksien käsittelyn rajoitukset ilmenevät eriasteisina. (Vernerin [viitattu 20.2.2012]).

Boudin, Cohenin & Walkerin kokemuksellisen oppimisen prosessimalli (learning from experience) selittää oppimisen sisältävän yksilön ja tiedon vuorovaikutuksen lisäksi ongelmien ratkaisua, vuorovaikutusta, henkilökohtaisia päätöksiä, mielialojen ja tunteiden kohtaamista. Oppimisen perustana ja kannustimena toimii osallistava, mieleenpalautettava, tunteet huomioiva ja uudelleenarvioitava sekä aktiivisesti rakentuva kokeminen. Oppimisen kokonaisvaltainen prosessi on sosiaalisesti (tilanteet) ja kulttuurisesti (arvot) konstruointia. Se on sosioemotionaalinen tapahtuma (itseluottamus, minäkäsitys) jossa luottamus ja kannustaminen ovat tärkeitä hyvälle oppimiselle, sisältäen moninaisen vuorovaikutuksen ympäristön kanssa, sitovuuden arkielämään sekä teknologian, sääntöjen ja organisaation ”läpinäkyvyyden”. (Karppinen & Latomaa 2010, 120-122; Sydänmaanlakka 2004, 85-86; Ikonen 1999, 80 – 81; Engeström 1995, 75-78; Järvillehto 1995, 190-192.)

Adaptiiviset taidot / käyttäytyminen on kokoelma ihmisen opittuja ja jokapäiväisiä käsitteellisiä, sosiaalisia ja käytännön taitoja, sisältäen yksilön kyvyn vastata riippumattoman elämän vaatimukseen sosiaalisessa yhteisössä. Käsitteelliset taidot liittyvät kommunikaatioon, akateemisiin taitoihin ja aikakäsitteeseen. Sosiaalisia taitoja ovat vuorovaikutustaidot, havainnointi, oman käyttäytymisen tilannesidonnainen hallinta, vastuunottaminen, itsetunto, sääntöjen ja lakien noudattaminen sekä omasta turvallisuudesta huolehtiminen. Käytännön toiminnalliset taidot liittyvät kotona asumiseen, itsestä huolehtimiseen, liikkumiseen, työntekoon ja vapaa-aikaan sekä yhteisössä toimimiseen. (AAIDD 2010, 15-16; Ikonen 1999, 239, 252-254; Vernerin [viitattu 20.2.2012].) Kehitysvammaisilla henkilöillä adaptiivisten taitojen muutokseen vaikuttavia tekijöitä ovat esim. ikä, kehitysvammaisuuden aste ja dementian esiintyminen (Vesala, Numminen & Matikka 2008, 5).

Terveys on WHO:n (World Health Organization) vuoden 1948 määritelmän mukaan täydellinen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvoinnin tila, ei ainoastaan sairauden tai fyysisen heikkouden puuttuminen. Kukin osa-alue vaikuttaa toiseensa olematta ilman toista. (Pursiainen 2011, 55; AAIDD 2010, 16; Partala 2009, 14). Näitä osa-alueita käsittelemme tarkemmin hyvinvoinnin kappaleessa.

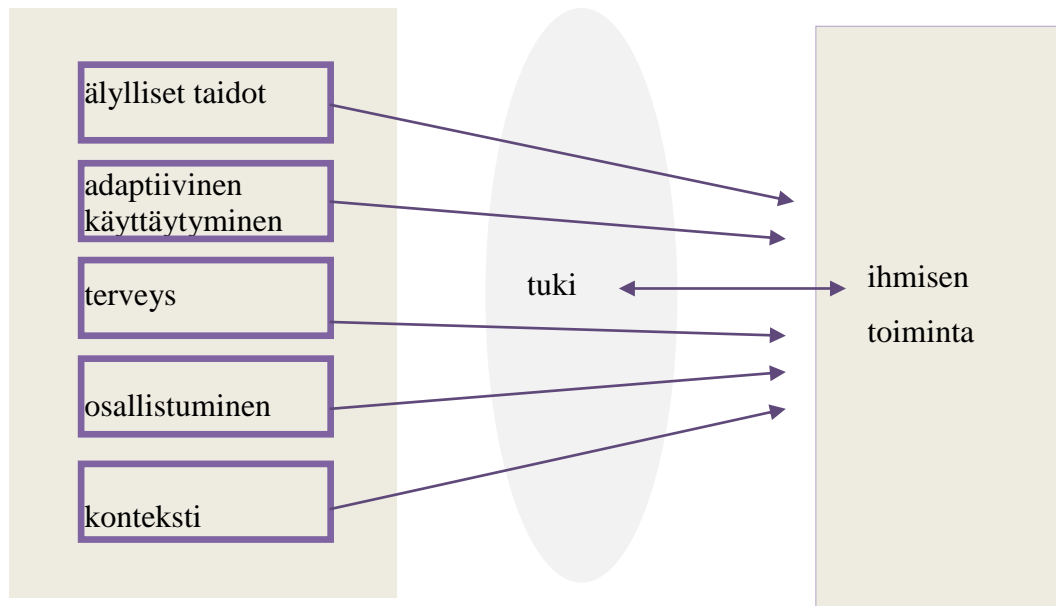
Eri tutkimuksien mukaan subjektiivinen hyvinvointi syntyy terveyden ja onnellisuuden yhteydestä. Työ edistää oikein mitoitettuna niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia. Työssä jaksamiseen vaikuttavat yksilön ja työn välinen suhde ja sen seuraukset, ihmisen tarpeet joita ovat luontainen aktiivisuus, hallinnan, arvostuksen ja mielekkyyden kokeminen sekä työn ominaisuudet joita ovat kohtuullisuus, kehittyminen työssä, työn merkitys ja tavoitteet, vaikutusmahdollisuus, vuorovaikutus ja palute. (Kaivola & Launila 2007; 127-133.)

Osallistuminen (participation) määritellään Kansainvälisessä toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden ICF-luokituksessa 2004 laajasti osallistumisena elämän tilanteisiin (Laitila 2010, 9) aktiivisena ja tarkoituksellisena, mutta myös passiivisena ja muodollisena osallistumisena (Kujala 2003, 47). Osallistumisen tasoihin kuuluvat: a) aktiviteetit, tapahtumat ja organisaatiot, b) yhteys sukulaisiin, ystäviin, naapureihin ja ikätovereihin ja c) sosiaaliset roolit koskien kotia, koulua, yhteisöä, työtä, vapaa-aikaa ja virkistystä (AAIDD 2010, 16-17). Kohdeasiakas (object-client) kuvaa kansalaista ongelmalähtöisten toimenpiteiden kohteena. Kansalainen kuluttajana on tietoinen vaihtoehtoista ja pystyy vertailuun, hyötyy kilpailusta. Palveluasiakkuudessa palveluiden käyttäjä osallistuu aktiivisesti. Tämä edellyttää vaikuttamisen ja osallistumisen kanavia ja asiakkaan aseman tunnustamista kansalaisena, kuntalaisena ja yhteisön jäsenenä. (Eloranta 2006, 11-12)

Osallistumisen kokemukset voivat lisätä tunnetta selviytymisestä ja elämänhallinnasta tai heikentää asiakkaan kokemusta omista vaikuttamisen mahdollisuuksista. (Eloranta 2006, 14-16.) Asiakkaan osallistuminen palvelutapahtumaan toteutuu kun prosesseissa on tilaa asiakkaan ja palveluntarjoajan väliselle vuorovaikutukselle, prosessinmuuttumiselle ja muokkautumiselle (Virtanen ym. 2011, 29).

Konteksti sisältää muut ihmisen elämään vaikuttavat aspektit sisältäen ympäristölliset ja persoonalliset tekijät. Ekologisesta perspektiivistä katsottuna ne ovat microsystemi, välitön sosiaalinen kehys sisältäen ihmisen, perheen ja/tai puolestapuhujan(-puhujat); mesosysteemi, naapurit, yhteisö tai organisaatio joka tuottaa kasvatuksen tai kuntoutuksen palvelut tai tuen; ja makrosysteemi, kattava kulttuurin, yhteiskunnan, laajemman väestön, maan tai sosiaalipolitiikan vaikutus ihmisen elämään. (AAIDD 2010, 17-18).

Kuvio 6: Ihmisen toimintaan vaikuttavat tekijät
(Lähde: AAIDD,15)



6.2 Toimintakyky

Toimintakyvyn käsitettä jaotellaan hyvin moninaisesti. Laajasti määritellen sillä tarkoitetaan selviytymistä itselle merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista omassa elinympäristössä. Tarkasteluaspekteja voivat olla joko voimavara- ja taito-orientoinen, jäljellä olevan toimintakyvyn taso tai todetut toiminnan vaikeudet. Toimintakykyä määrittävät kykyjen ohella ympäristön olot ja ihmisen ominaisuuksien kokonaisuus, työhön ja yhteisöön kuuluvat asiat sekä elintavat. Oman elämän hallinnan taidot, sosiaalinen tuki ja taloudellinen tilanne määrittävät osaltaan toimintakykyä. Kykyä toimia voidaan tarkastella myös perustarpeiden tyydyttämisen näkökulmasta, kuten ihmisen hyvinvointi, elämisen laatu, toimintakyky, onnellisuus ja terveys. (Malm, Repo & Talvela 2006, 58-59; Rissanen 1999, 31; Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011]; Vernerinen [20.2.2012].)

Amartya Senin kehittämässä toimintakykyteoriassa keskitytään 1) ihmisen kykyyn hyödyntää käytettävissä olevia resursseja, tekemisiin ja olemisiin (doings and beings), omaa toiminnanvapautta lisäävästi sekä 2) ulkoisten ja sisäisten toimintakykyä rajoittavien esteiden poistamiseen. Kaikkia toimintakriteerejä tulee arvioida samanaikaisesti ja tilannesidonnaisesti. (Saari 2011, 49-50.)

Martha Nussbaum kokoaa perustavanlaatuisiksi toimintakyvyn mahdollistajiksi:

- elämän: normaalipituus ja ihmisarvo
- ruumiillisen terveyden: ravinto, suoja
- ruumiillisen koskemattomuuden: liikkumavapaus ilman pelkoa
- aistit, mielikuvituksen ja ajattelun: vapaus niiden kehittämiseen ja itseilmaisuuun perusoikeuksien näkökulmasta
- tunteet: oikeus tunteiden kirjoon, kiintyminen ihmisiin ja asioihin, vastavuoroinen rakkaus
- käytännöllisen päättelyn: käsitys hyvästä ja oman elämän suunnittelu ja
- yhteenkuuluvuuden: elämä yhteydessä toisiin ihmisiin. (Saari 2011, 55.)

Maailman terveysjärjestö WHO on kehittänyt ICF -luokituksen (International Classification of Functioning, Disability and Health) jolla mitataan toimintakyvyä, toimintarajoitteita ja terveyttä. Pääluokkia ovat toimintakyky ja toimintarajoitteet (kehon toiminnot ja ruumiin rakenne, suoritukset ja osallistuminen) sekä kontekstuaaliset eli ihmisen elämänpiiriin kuuluvat tilannetekijät (yksilö ja ympäristötekijät). (Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011]; Vernerin [20.2.2012].)

Malmin ym. (2006, 58-58) ja Rissasen (1999, 31) mukaan toimintakyky sisältää ihmisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja kognitiivisen toimintakyvyn lisäksi bio-psykologisessa kokonaisuudessa taloudellisen toimintakyvyn, terveyden ja itsestähuolehtimisen edellytyksen.

Fyysinen toimintakyky sisältää selviytymisen päivittäisistä perustoiminnoista, terveydentilan ja erilaisten toiminnan vajavuuksien esiintymisen:

- Arjen askareiden hoitaminen, mielekäs vapaa-ajanvietto ja yhteydenpito sosiaaliseen verkostoon
- Työelämä ja opiskelu
- Ympäristön olot ja ihmisen ominaisuuksien kokonaisuus

(Malm ym. 2006, 59 – 62; Rissanen 1999, 31-32; Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011].)

Psyykinen toimintakyky eli ihmisen elämänhallinta ja -tyytyväisyys, mielenterveys ja psyykinen hyvinvointi, itsearvostus ja myös mieliala, omat voimavarat, eri-

laisista haasteista / ristiriitatilanteista selviytymisen. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat:

- Hierarkkinen näkökulma; psykofysiologiset toiminnot → kognitiiviset prosessit, sosioemotionaaliset tekijät, psyykkinen hyvinvointi → erilaiset selviytymiskeinot, luovuus
- Kognitiivinen näkökulma; oppiminen, muisti, älykyys, luovuus, persoonallisuuden ominaisuudet, mielenterveys, psykomotoriset toiminnot, psyykkinen hyvinvointi
- Metakognitioiden näkökulma; lähinnä metamuisti - muistitoimintoja koskevat ajatussisällöt
- Persoonallisuuden näkökulma; minäkäsitys - minäkuva, tiedolliset ainekset, emootiot, asenteet, itsearvostus, itsensä hyväksyminen, itseluottamusta, käsitys omista voimavaroista, suhteet toisiin ihmisiin
(Malm ym. 2006, 62-64; Rissanen 1999, 35-36; Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011].)

Sosiaalinen toimintakyky on kykyä ja edellytyksiä toimia ja olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten ihmisten ja yhteisöjen kanssa sekä yhteiskunnassa. Siihen kuuluvat elämänhallinta, terveys, kyky käyttäytyä tilanteen vaatimalla tavalla, vastuullisuus, lakien ja normien noudattaminen, omasta turvallisuudesta huolehtiminen sekä täysipainoinen ja sisältörikas elämä. Sisältöä tarkentaa:

- Suhteet omaisiin ja ystäviin, vastuu läheisistä, sosiaalisten suhteiden sujuvuus, lähiverkoston määrä ja laatu, informaali ja formaali sosiaalinen tuki ja
- Osallistumisen määrä ja laatu, elämän mielekkyys, vapaa-ajanvietto ja harrastukset
(Partanen 2009, 13; Malm ym. 2006, 64-66; Rissanen 1999, 40-41; Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011].)

Kognitiiviselle eli älylliselle toimintakyvylle on ominaista psyykkinen hyvinvointi ja elämään tyytyväisyys, sisältäen:

- Persoonalliset ja älylliset ominaisuudet, luovuus,
- Ymmärtäminen, muisti, orientaatio, hahmottaminen,

- Ilmaisukyky, vuorovaikutuskyky, keskittyminen, tarkkaavuus, oppiminen, tiedon käsittely, ongelmien ratkaiseminen, kielellinen toiminta,
 - Oman terveydentilan tai toimintakyvyn realistinen ymmärtäminen ja
 - Puhuminen ja ymmärtäminen, lukeminen ja kirjoittaminen, rahan ymmärtäminen, aikakäsitteen hallinta
- (Malm ym. 2006, 62-64; Rissanen 1999, 37; Sosiaaliportti [viitattu 14.11.2011].)

6.3 Hyvinvointi

Hyvinvointia ei voida tiivistää yhteen indikaattoriin tai määritelmään. Hyvinvointi on yhtäältä taloudellinen, poliittinen ja sosiaalinen ympäristö, sosiaalista turvaa, tulonsiirtoja ja palveluja ja toisaalta henkilökohtaisten, sosiaalisten ja asenteellisten kasvuprosessien synnyttämää yhteiskunnallista toimintakykyä, osallisuutta, osallistumista ja sisäistä elämänhallintaa sekä yhteisöllisyyttä. (Niemelä 2008, 2; Kettunen 2008, 11-12.)

Riihisen hyvinvointiteoriassa elämänlaatu jaotellaan seuraavasti:

Objektiivinen elämänlaatu

- ammattiasema
- tulot ja omaisuus
- terveys
- ruoka, ravitsemus
- työllisyys
- työturvallisuus
- muut työolot
- asuminen
- ympäristön turvallisuus
- muu ympäristön laatu
- sosiaaliset liitynnät
- vapaa-aika ja virkistys
- sosiaalinen turvallisuus

Subjektiiivinen elämänlaatu

- tyytyväisyys objektiiviseen elämänlaatuun
- rakkaus
- ystävyys
- tieto ja ymmärtäminen
- kykyjen, makujen yms. kehittäminen: kasvu ja itsensä toteuttaminen

(Saari 2011, 46).

Elämänlaatuun vaikuttaa kolme eri tekijää: 1) subjektiivinen hyvinvointi, eli oman elämän arviointi, omat positiiviset ja negatiiviset tunteet, arvostukset ja tuntemukset, yksilön kehitys, yhteisöjen toimivuus ja yhteiskunnan turvallisuus, kuten ter-

veys, toimeentulo, asuminen, puhdas ympäristö, itsensä toteuttaminen ja läheiset ihmissuhteet, 2) toimintakyky, eli kyvykkyys, ja 3) ulkoiset resurssit, sisältäen henkilökohtaiset mieltymykset. Muita keskeisiä tekijöitä ovat elämäntyyli, autonomian kokeminen, itsensä hyväksyminen, itsetunto, turvallisuuden tunne, ilo ja vapaus. Eastlerin toteaa, että ”onnellisuus lisääntyy ihmisen kohdistaessa aikansa sellaisiin osa-alueisiin, joissa hedonistinen sopeutuminen ja sosiaalinen vertailu ovat merkityksettömpiä”. (Kinnunen, Virtanen & Valtonen 2011, 3; Lagerspetz 2011, 124; AAIDD 2010, 140; Partala 2009, 18; Niemelä 2008, 1; Hyvinvointi 2015-ohjelma 2007, 11)

Erik Allardin hyvinvoinnin jaottelu: elintaso (having), yhteisyyssuhteet (loving), itsensä toteuttaminen tai itsenä oleminen (being) kuvastaa ihmisen yhdenvertaisuuden oikeutta omaan elämään ja yhteiskuntaan (Repo 2006, 28). Ihminen todellistuu kokonaispersoonana, henkisenä olentona, joka luo edellytyksiä valintoihinsa ja ratkaisuihinsa kulttuurisesti, moraalisesti, sosiaalisesti, psykologisesti, eksistentiaalisesti ja uskonnollisesti. Inhimillisten tarpeiden tyydyttyminen johtaa hyvinvoinnin tilaan. (Misukka 2009, 33; Niemelä 2008, 3).

Hyvinvointi 2015-ohjelman (2007, 28) laajempia tavoitteita ovat mm. toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen, jolla turvataan myös vammaisilla ja vajaakuntoisille mahdollisuus itsenäiseen ja ihmisarvoiseen elämään sekä riittävä ja monipuolinen hoiva ja toimeentulo kaikissa elämänvaiheissa. Vastuu hyvinvoinnin tuottajana ja turvaajana on kaikilla sektoreilla - yksilö, perhe, yhteisö, yritys ja julkinen sektori. Tärkeitä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat Real Choices, Real Voices-kyselyn mukaan valinnanmahdollisuus, joustavuus, tiedottaminen, oikeus ottaa riskejä kuten kuka tahansa, tulla kuulluksi ja kunnioitetuksi, reiluus ja syrjimättömyys, arvo ja turvallisuus (Cole ym. 2007, 21).

Fyysinen hyvinvointi rakentuu fyysisestä suorituskyvystä, terveydentilasta ja elintavoista (Partala 2009, 16). Kehitysvammaisten henkilöiden fyysinen suorituskky ja terveys ovat usein heikkoja, he myös liikkuvat keskimäärin vähemmän suhteutettuna muuhun väestöön. (Vesala ym. 2008, 5).

Kehitysvammaisten henkilöiden elinikä on noussut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Normaalin vanhenemisen merkit näkyvät myös kehitysvammai-

sella henkilöllä, kuten aistien, motoristen- ja kommunikaatiotaitojen heikkeneminen, muutokset fyysisessä kunnossa sekä hormonitoiminnassa. (Matero 2006, 200; Repo & Talvela 2006, 405.) Kehitysvammaisuus ei itsessään merkitse normaalia nopeampaa ikääntymistä, ikääntymiseen vaikuttavat vamma itsessään, perintötekijät sekä ympäristötekijät. Kehitysvammaisuus kuitenkin heikentää oireiden tulkitsemista ja kykyä itse vaalia terveyttä, siksi ikääntymistä koskevan tietämyksen, työvälineistön ja palveluiden kehittäminen on tärkeää. (Vesala ym. 2008, 4-5; Repo & Talvela 2006, 406.)

Ennalta ehkäisevä työ tarkoittaa hyvää ravitsemusta, kommunikaation ja osallisuuden tukemista, huomion kiinnittämistä näön ja kuulon heikkenemiseen, vuorovaikutusta sekä mielekätää, iänmukaista toimintaa. Tulee myös huolehtia siitä, etteivät elämäntilanteeseen ja olosuhteisiin liittyvät stressitekijät ole pitkäkestoisia tai kasva liikaa. (Vernerinen [20.2.2012].) Elämän tarkoituksellisuuden kokeminen ja liikunta vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin (Vesala ym. 2008, 5).

Psyykinen eli mielen terveys voimavarana on hyvinvoinnin perusta, se vahvistaa toimintakykyä sekä auttaa elämän kolhujen yli. Psyykinen hyvinvointi rakentuu sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä, fyysisestä terveydentilasta sekä emotionaalista ja sosiaalisesta toiminnasta. (Partala 2009, 15-16). Psyykkistä hyvinvointia sekä mielenterveyttä tukevat optimisismi, itseluottamus, itsearvostus ja selkeä minäkuva, arjen rytmittäminen, lepo, ravinto, liikunta, yhteisöllisyys ja hyvä elämänsäsenne. Elämän hallittavuuden kokemus, tunne siitä, että on merkittävä ja muiden hyväksymä, kyky ristiriitojen ja ongelmien ratkaisuun sekä lapsuuden ja nuoruuden myönteiset elämäkokemukset tukevat osaltaan psyykkistä hyvinvointia. Mielen terveyteen vaikuttavat lisäksi perimä, sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset tekijät, yhteiskunnan rakenteet ja kulttuuriset arvot. (Heiskanen, Salonen, Kitchener & Jorm 2008, 15-16; Rissanen 1999, 35-36.)

Kehitysvammaisilla henkilöillä emotionaalinen ja aistillinen herkkyys, heikko itsearvostus ja oman erilaisuuden tunnistaminen sekä muutosten heikko sietokyky voivat olla syynä mielen tasapainon vaihteluihin (Matero 2006, 195). Myöhemmin elämässä mielenterveyteen vaikuttavat syrjintä, osallistuminen, suhteet, fyysinen terveys ja köyhyys (MVIA, 2011, 23.)

Kohtuullinen koulutus, työ, ja mielekäs tekeminen, sosiaalinen osallisuus, tuki ja ohjaus valinnan mahdollisuuksiin sekä mahdollisuus olla itsenäinen ylläpitävät mielen hyvinvointia. "Sosiaalisen pääoman" indikaattorit (ystävät, tukiverkostot, arvostettu sosiaalinen rooli ja naapuruston positiiviset näkemykset) ehkäisevät emotionaalisia ja käyttäytymisen häiriöitä. (MVIA, 2011, 23)

Kuvio 7. New Economics Foundation (MVIA, 2011,15) Henkisen hyvinvoinnin ulottuvuudet, Lynne Friedli

1. Henkistä hyvinvointia suojaavia tekijöitä – ohjaus, sietokyvyn / yhteisön vaikutus, osallistuminen ja osallisuus
2. Väestörakenne – ikä, luokkajako, etnisyys jne.
3. Sosiaaliset suhteet ja ydintalous - ystävät, naapurit ja kansalaisyhteiskunta
4. Laajemmat taustatekijät – taloudellinen turvallisuus, ympäristö, kulkeminen, koulutus jne.
5. Ydin arvot – yhdenvertaisuus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus



Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta (vammaisten henkilöiden) sosiaalinen maailma rakentuu aina kulloisenkin yhteiskunnan ja sen kulttuurin tuloksena (Misukka 2009, 27). Vaikutusten arvioinnin kansainvälinen järjestö IAIA on määrittellyt sosiaalisten muutosten alueiksi mm. ihmisten elintavat, kulttuurin, yhteisön, poliittisen järjestelmän, ympäristön, terveyden ja hyvinvoinnin, henkilökohtaisen ja varallisuutta koskevan oikeuden sekä heidän pelkonsa ja toiveensa. (Kauppinen 2011, 28.)

Fyysistä ja psyykkistä terveyttä lisäävä sosiaalinen pääoman perustuu luottamukseen koostuen sosiaalisista verkostoista, normeista ja vastavuoroisuudesta (Niemelä 2008, 4; Kaivola & Launila 2007, 80; OECD 2001, 40-41). Sosiaalisen teorian mukaan yhteisesti omaksuttu moraalijärjestys pitää yllä yhteisöllistä kiinteyttä muovaten yhteiselämää mielekkääksi missä moraalisesti velvoittavat säännöt lisäävät luottamusta yhteisön toimivuuteen. (Eriksson 2008, 111-112.) Luottamus kanssaihmiin, sosiaaliset suhteet, osallisuus ja hyvät sosiaaliset taidot

lisäävät onnellisuutta, vastavuoroisuutta, havaintotoimintoja ja sosiaalista reagoitua sekä sosiaalisesti välittyvän tiedon omaksumista. Henkilökohtainen hyvinvointi alentuu mitä enemmän suhde on hoitosuhde tai mitä vanhemmaksi asutaan aikuisikäisinä kotona. (Eriksson 2008, 87; Kettunen 2008, 18-19; Ikonen 1999, 384 – 385.)

Sosiaalinen identiteetti rakentuu elämäntavoista, arjen rutiineista ja tottumuksista, valinnanmahdollisuuksista sekä lähihenkilöihin riippuvuuden ja/tai riippumattomuuden määrästä. Identiteettiin vaikuttavat yhteiskunnan rakenteet, asuinpaikka, elinympäristö ja turvallisuuden tunne. (Eriksson 2008, 84-88.) Identiteetin rakentumiselle erilaisuuden stigmatisoiva vaikutus ja sosiaalinen ulossulkeminen sekä suoranaiset kielteiset asenteet, syrjintä ja kaltoinkohtelu vaikuttavat heikentävästi henkilön elämäntavoista. Tällöin sosiaalinen osallisuus, inkluusio ja omatoiminen osallisuus vaikeutuvat. Turvallisuuden takaaminen ei saa kuitenkaan muodostua kontrolloivaksi, yksityisyyttä ehkäiseväksi toiminnaksi. (Eriksson 2008, 175-176.)

6.4 Osallisuus – osallistaminen

Valtioneuvoston selonteossa (2002) osallisuus (involvement) tarkoittaa sitoutumista, kiinnittymistä yhteiskuntaan, mahdollisuutta osallistua, kokemusta jäsenyydestä, toimia ja vaikuttaa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Osallisuuden toteutuminen vaatii ajan, vallan, vastuun ja luottamuksen lisäksi että asiakas voi vaikuttaa toiminnallaan palveluprosessiin. (Laitila 2010, 8; Eloranta 2006, 24.) koska osallisuuden ja luottamuksen puute tuottaa pahoinvointia (Niemelä 2008, 4). Mahdollisuus kysymyksiin sekä turvallisuuden tunne lisäävät asiakkaiden osallisuutta. Osallisuuden perustana on niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin halu kuunnella, avoin ja selkeä kommunikointi, neuvottelu toistensa kanssa sekä asiakkaan opettaminen demokratiaan. (Laitila 2010, 21; Eloranta 2006, 16.)

Polku ulkopuolisesta, ei osallistuvasta asiakkuudesta osallistamisen mahdollistamaan itsenäisyyteen kehittyä vastaanottaja / tiedonantajan roolista rajalliseen osallisuuteen, kasvavaan osallisuuteen ja yhteistyön kautta lopulta täysivaltaiseen osallisuuteen (Clark, Davis, Fisher, Glynn, & Jefferies 2008, 10; Toikko 2006, 18-

19.) Edellytykset osallistavaan, jaettuun, verkostoituvaan, informoivaan ja vuorovaikutteiseen asiantuntijuuteen syntyvät arvostuksen, asiakkaalta oppimisen, tuen, neuvonnan, opastuksen ja yhdessä tekemisen kautta (Laitila 2010, 9; Clark ym. 2008, 1) sisältäen autonomiaa (ihmisen eettinen oikeus ja valinnan vapaus hallita itseään ja tehdä valintoja kykyjensä mukaisesti), itsehoitoa ja persoonallista vaikuttamista omaan hoitoon (Kujala 2003, 39, 41).

Kehitysvammaisen henkilön osallisuuden kokeminen historiallisessa perspektiivissä on lyhyt. Aloittaessani työn erityistä tukea tarvitsevien, silloisten vajaamielisten henkilöiden parissa 1980-luvun puolivälissä, osa nykyisistä palvelunkäyttäjistä oli kasvanut piilossa katseilta. Inhimillinen mittakaava heidän elämässään oli hyvin monimuotoinen. Kehitys tähän päivään ja osallistavaan toimintaan on vaatinut heiltä suurta oppimis- ja omaksumiskykyä.

Osallisuudelle voidaan nähdä Heikkilä & Julkusen ja Andreassenin mukaan ainakin kolme syytä: laadukkaat ja asiakkaiden tarpeita ja toiveita vastaavat palvelut, palveluidenkäyttäjien oikeus olla mukana heitä koskevassa päätöksenteossa sekä osallisuuden terapeuttinen ja voimaannuttava merkitys. Tavoitteena on edistää palveluiden käyttäjien osallistumista palveluiden suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen. Osallisuus on sekä keino ("means to an end") tavoitteen saavuttamiseksi että päämäärä itsessään ("end in itself"), sisältäen oletuksen palvelunkäyttäjän toiminnan vaikutuksesta palveluprosessiin. Vuorovaikutus taphtuu palvelunkäyttäjien kesken, heidän sekä ammattilaisten kesken, paikallisten palveluiden tuottajien ja johtajien kanssa. (Laitila 2010, 3-7, 147-150; Clark ym. 2008, 6, 14.)

Esteenä osallisuuden toteutumiselle voivat olla: 1) Ammattilaisten taholta biologiseen ihmiskäsitykseen perustuva hoitoideologia, käsitys asiantuntijoiden paremmasta tiedosta, oma voimattomuus, osallisuuden kokeminen uhkana ammatilliselle autonomialle ja omalle roolille; 2) Organisaation taholla rajalliset resurssit, kiire ja suuret asiakasmäärät, organisaatiokulttuuri, aukioloajat, pitkät välimatkat ja taloudellisten tukijärjestelmien vajavaisuus ja 3) Yhteiskunnassa vallitsevat asenteet, tietämättömyys ja siitä johtuvat pelot. (Virtanen ym. 2011, 33; Laitila 2010, 21-22; Eloranta 2006, 18.) Tarvitaankin selkeää lainsäädännön, rakenteiden ja

palveluiden laadun organisatorista uudelleen määrittelyä tukemaan palvelunkäyttäjien osallisuutta. (Laitila 2010, 21, 150-151; Clark ym. 2008, 16.)

Kaikki asiakkaat eivät halua osallistua tai olla osallisina kuten mm. Picker Institute Europen (2003) tutkimuksessa todetaan, vaan heille riittävät asiantuntijoiden tarjoama apu ja palvelut. Kullakin palveluiden käyttäjällä tulisi olla mahdollisuus yksilöllisesti ja omista kyvyistään lähtien valita osallistumisen ja osallisuuden tapansa ja tasonsa. Asiakkaalla on myös oikeus olla hoidettavana. (Laitila 2010, 22; Clark ym. 2008, 10.) Toisaalta Toikko (2006, 15) näkee Beresfordiin viitaten aktivoinnin kohdistuvan pikemminkin asiakkaisiin ja heidän lähitoiminta-alueeseensa kuin instituutioon, joissa rakenteita ja toimintaa kehitetään ilman asiakkaita.

Elämönhallintaa on kuvattu tavaksi havaita ja tulkita ympäristöä ja sen tapahtumia, pitää niitä mielekkäinä, ymmärrettävinä ja hallittavina (Malm ym. 2006, 62). Sen voi nähdä sekä sisäisenä, tarkoittaen selviytymisen tunnetta, henkisiä voimavaroja ja sopeutumiskykyä että ulkoisena, tarkoittaen ennustettavaa ja vakaata, aineellisesti turvattua elämäntilannetta. Hallinnantunnetta voivat heikentää erilaiset, normaalista poikkeavat elämäntilanteet (Repo 2006, 29) aika ja omat ainekset elämään sekä yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet (Pursiainen 2011,60). Elämönhallintaa ja kontrollia parantavaa prosessia kutsutaan valtaistamiseksi, oikeutta oman äänen kuuluville saattamiseen, johtaen valtaistamiseen (Kivipelto 2008, 29).

Empowerment sanaa on käännetty monin eri tavoin. Pursiainen (2011, 60-68) käyttää sanaa mahtipolitiikka jolla on kolme eri sisältökäsitettä. 1) Vapauttaminen, jonka sisällä on Berlinin mukaan negatiivinen - ulkoinen vapaus (yhtenen sopimus mahdollisuuksien hyväksikäytöstä) ja positiivinen – sisäinen vapaus (henkinen ja konkreettinen voimavara); 2) Valtuuttaminen, joka sisältää sisäisen vapauden kolme uhkaa - kohdeaddiktio, sovinnaisuus ja urautuminen sekä 3); Varustaminen, joka on minimimäärä voimavaroja, julkisen vallan rakentamia olosuhteita mahdollistamaan yksilön oman elämänsä suunnittelemisen.

Onnismaa (2003, 83-84) perustelee sanaa valtautuminen siten, että valtautuessaan henkilö ikään kuin valtuutetaan oman elämänsä valtiaaksi voimaantuminen sanan viitattaessa kapea-alaisemmin yksilöllisesti koettuun voimaan

tunteeseen. Valtautuessa fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, emotionaaliset toimintavalmiudet sekä tiedot ja taidot lisääntyvät (Malm ym. 2006).

Hasenfeld määrittelee empowermentin prosessiksi, jonka kautta ihminen saavuttaa niin henkilökohtaisia, organisatorisia kuin yhteiskunnallisia voimavaroja, joiden avulla hän voi paremmin hallita ympäristöään ja saavuttaa tavoitteensa (Eloranta 2006, 17). Toisaalta valtauttaminen kuvataan usein suoraviivaisesti yksilön vallan määrälliseksi lisäykseksi. Kyse on pikemminkin suhteista ja sosiaalisesta kontekstista sekä sen määrittelystä, mistä ja mihin valtaudutaan, henkilökohtaisten päämäärien tunnistamisesta ja valmiudesta niiden toteuttamiseen. (Onnismaa 2003, 66, 84)

7 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA KEHITTÄMISASETELMA

Stufflebeamin mukaan sosiaalinen agenda lähestymistapana sisältää evaluaation käytettävyyden / hyötykeskeisyyden, asiakaskeskeisen / responsiivisen ja demokraattisen sisällöt. (Laitinen 2008, 35). Responsiivisen evaluoinnin lähtökohta on mahdollisimman monen äänen kuuleminen. Responsiivista työtettä voi kuvata käytäntöperusteisena vuorovaikutustutkimuksena (inter-action research instead of action research) jonka tarkoituksena on jäsentää tietoa jostakin kokonaisuudesta sen omassa kontekstissa ja tavoitteena on toimijoiden ymmärryksen lisääminen sekä keskenään että käsiteltävästä asiasta (Rauhala 2000, 2-3; Anttiroiko 1993, 43). Lähestymistavassani nousee esiin myös valtaistavan arvioinnin tunnusmerkkejä (ks. Kivipelto 2008).

Kehittämistoiminnan toteuttamisessa pääpaino on arjessa tapahtuvan toiminnan sisältämän konkreettisen asian tavoitteellinen muuttaminen (Rantanen & Toikko 2009, 2-4; ks. Laitinen 2008, 60). Evaluaatiossa on olennaista tuottaa faktojen lisäksi tulkintaa ja ymmärrystä, ”dialogia ideaalien ja abstraktioiden sekä eletävän inhimillisen totuuden välillä” (Laitinen 2008, 73).

7.1 Tavoite

Seinäjoen toimintakeskuksessa tapahtuvan työtoiminnan kehittämisen tavoitteena on ollut ryhmähaastatteluiden avulla tuottaa tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan kokemuksista sen kehittämiseksi palvelunkäyttäjälähtöiseksi toiminnaksi, ohjata ja vahvistaa kehitysvammaisten henkilöiden aktiivista osallisuutta itseä koskeviin asioihin ja toimintaan sekä oman mielipiteen tuottamista niin toimintakeskuksessa kuin muualla yhteiskunnassa.

Työtoiminnan sisältöjä ei ole määritelty minkään instanssin toimesta. Tällä hetkellä vahvasti esillä oleva tuetun työn kehittäminen on hyvä asia, toimintakeskusten osalta vastaavaa ei juurikaan ole. Koska kaikki henkilöt eivät työllisty koko viikkoisesti normaaleille työpaikoille, heitä varten tulisi olla mielekäs työtoiminnan rakenne itsenäisen elämän tueksi ja aidon itsemääräämisen mahdollistamiseksi.

7.2 Tulosten hyödynnettävyys

Arvioinnin lähtökohta on toimintojen ja organisaatioiden kehittäminen käytännössä hankitun tiedon pohjalta. Tyypilliseen arviointiasetelmaan kuuluukin monia eri ryhmiä omine kiinnostuksineen, intresseineen ja odotuksineen. (Laitinen 2008, 46; Holmila 2005, 21.) Palvelunkäyttäjien tuottaman tiedon kirjaaminen ja saattaminen tiedoksi Seinäjoen toimintakeskuksessa tuo palvelunkäyttäjälähtöisen, osallisuuteen perustuvan palvelukonseptin lähemmäksi arjen työtä ja tuottaa asiakasnäkökulmaa palveluiden järjestämiseen ja tuottamiseen muualla organisaatiossa.

7.3 Kehittämisasetelma

Arviointitapahtumassa tärkeiksi kysymyksiksi nousevat resurssien ja intressiryhmien lisäksi, focus, minkälaisia motiiveja arviointiin voi liittyä, haastattelutapa ja sen toteuttamiseksi tarvittavat toimenpiteet sekä tulosten analysointitavat. Toiminnan sosiaalinen luonne sisältää kulttuurisen kontekstin, lokaliteetin ja yksittäisen osallistujan vaikutuksen. Ympäristössä, jossa todellisuus ja toimintaympäristöt näyttäytyvät kompleksisina, kehittäminen on prosessimaista täydentyen toimijoiden ja toimintatapojen jatkuvan tarkistamisen myötä. Vuorovaikutus- ja prosessin kuljettamisen taidot ovat keskeisessä roolissa toteuttaessa vapaata sanallista ja tilannesidonnaista kommunikaatiota mielekkäästi ja joustavasti. Päätettäväksi tulee myös haastateltavien ryhmien koko ja lukumäärä, kuinka heidät saavutetaan ja kuinka tutkimuksen ihmisoikeudet ja eettisyys toteutuvat. (Rantanen & Toikko 2009, 4; Kivipelto 2008, 24-25; Krueger & Casey 2000 17-33; Laitinen 2008, 73; Anttiroiko 1993, 21.)

Krogstrupin mukaan (2004, 12) ”Henkilöstön osallistaminen kyselyyn perustuu heidän oikeutettuihin ja erityisiin näkökulmiin päätöksenteosta sekä yleistä etua että yhteisiä näkökohtia pohdittaessa”. Vastaajien merkitys luovana ja aktiivisena osapuolena, ilmeiden, eleiden ja kysymysten tuottama muu tieto antavat vastauksia monipuolisesti ja laajasti. On tärkeää saada vastaus kysytyyn asiaan sillä taustat, tiedot ja kokemukset vaikuttavat vastauksiin. (Mäntylä 2007, 40 – 61; Krogstrup 2004, 12; Hirsjärvi & Remes 2000, 191-193.)

Taulukko 2. Haastatteluaineistomatriisi

	Pääaineisto	Vertailuaineisto 1	Vertailuaineisto 2
Focusryhmä-haastattelu	Työtoiminnan asiakkaat, R1	Alli-projekti asiakaskyselyn tulokset 2008-2010 (yhteneviltä osin)	Työtoiminnan henkilökunta
Focusryhmä-haastattelu	Työtoiminnan asiakkaat, R2		
Focusryhmä-haastattelu	Työtoiminnan asiakkaat, R3		

Ryhmien koko vaihteli 6-12 henkilön välillä. Haastatteluryhmät sijoituivat eri päivinä muun työtoiminnan lomaan. Haastattelukerrat kestivät kerrallaan n.½ - 1 tuntia n. 1x viikossa. Vertailutiedolla hain perspektiiviä vastausten olemukseen ja luotettavuuteen. Ryhmähaastattelut tein kevään 2010 ja kevään 2012 aikana, haastattelurunko tuki ja asetti rajat keskusteluille.

7.4 Responsiivisen arvioinnin prosessi ja tiedonkeruu focusryhmähaastatteluna - menetelmällä

Relativistinen tiedonkäsitys syntyy toimijoiden kokemusten kautta kertyvästä tiedosta eli responsiivisesta arvioinnista. Responsiivisuus evaluoinnin näkökulmasta vuorovaikutus rakentuu mikrotasolla toiminnasta, jossa toimijoiden väliset suhteet / jännitteet ovat oleellisia, eivät toimijoiden ominaisuudet /'annetut' asemat. (Rauhala 2000, 1-3).

Evaluaation tavoite on ihmisten elämän edellytysten parantaminen – social betterment (Lindqvist 2000, 17) ja saada osalliset näkemään ja refleктоimaan uudella tavalla omaa olemistaan ja osallisuuttaan. Arviointitutkimuksen käyttötarkoitus voi-kin olla pelkästään osallistujien osallisuuden, itsemääräämisoikeuden ja itsearviointitaitojen lisääminen sekä valtaistuminen joko yksilönä tai kokonaisuutena. (Kivipelto 2008, 17; Laitinen 2008, 158-160).

Focusryhmähaastattelun keskeiset tekijät ovat: (Krogstrup 2004, 12; Kaivola & Launila 2007, 89-110; Krueger & Casey 2000, 110-111.)

- osallistumiseen mahdollistavan kielen hallinta
- osallistavien menetelmien joustava hallinta, kriittisyys työtavoille
- sisäisen ja ulkoisen toimintaympäristön tuntemus
- ryhmän hallintataidot, myös ristiriitatilanteissa
- kuunteleminen - läsnäolo, kiinnostus ja paneutuminen puhujan tilanteeseen
- luottamus ja arvostus
- luotettavuus ja eettisyys

Focusryhmässä kysymysten selkeyttämiseksi voidaan käyttää erilaisia tiedontuotamisen apuvälineitä (kuvat, fläppitaulua jne.). Dokumentoinnissa voi käyttää teknisiä apuvälineitä tai kirjata asiat ylös (avustaja). On tärkeää informoida osallistujia dokumentoinnista joka voi tapahtua tarkasti tai pääasiat ja kommentit sisältävänä. (Nummi 2007, 25; Krueger & Casey 2000, 42-49, 93; OK-opintokeskus [viitattu 3.4.2011].)

Arvioija / haastattelija on tilanteen, kulttuurin ja kontekstin tulkki ja hänen tehtävänsä on muodostaa käsitys tutkittavasta ilmiöstä. Vaikka pelkkä osaaminen ja asiantuntijuus eivät Pattonin mukaan riitä, luottamus arvioijaan syntyy ammatillisesta osaamisesta, pätevyydestä sekä johdonmukaisuudesta toiminnassa. Hyvä arvioija on ennakkoluuloton, omat arvot ja uskomukset tunnistava, luova ja tietoa jakava itsereflektioiva persoona. Hän osallistuu ja havainnoi, käyttää itseään sekä ympäristöä instrumenttina, miettii niin teoreettiselta kuin tutkimuksen kannalta järkevän lähestymistavan, on sekä näkyvä että näkymätön ja ilman omia mielipiteitä. Hän tekee muistiinpanoja tilanteeseen sopivalla tavalla, pitää keskustelun asiassa ja pysyy tutkittavassa aiheessa. (Laitinen 2008, 48 – 65, 75, 208; Krueger & Casey 2000 85-87, 114; Rauhala 2000, 2-3.)

Focusryhmähaastattelussa arvioija / haastattelija kertoo mistä asioista keskustellaan ja miksi ja että tietoa kerätään hyvistä ja myös muutosta tarvitsevista asioista ja että kaikki tuotettu tieto on luottamuksellista. Haastattelija huomioi non-verbaalin viestinnän, kunnioittaa osallistujia, antaa tilaa persoonalle ja oikeuden olla persoona. (Nummi 2007, 18; Krueger & Casey 2000, 85-87; OK-opintokeskus [viitattu 3.4.2011]; Hirsjärvi & Remes 2000, 198). Haastateltavien vastauksien vaikuttimet:

tunteet, järkeistäminen, miellyttäminen, tiedon puute tai kuviteltu tieto asiasta, vahva side / kunnioitussuhde ja siten mielipiteiden ”ryhmytyminen” voivat vaikuttaa arvioinnin reabiliteettiin. Ryhmän kontrolli- ja voimasuherakenne voikin joko edesauttaa tai estää mielipiteenilmaisuja. (Krueger & Casey 2000, 13-14.)

Haastattelut toteutin luonnollisina ryhminä, ryhmässä haastateltavat tunsivat toisensa. Ensimmäisillä haastattelukerroilla selitin että ryhmäkeskusteluissa on kysymys toimintakeskuksen toimintojen suunnittelusta. Kerroin haluavani kuulla, minkälainen toimintakeskus työtoiminnassa oleville olisi sellainen johon on mukava tulla ja mikä olisi heidän mielestään mieluisaa tekemistä ja toimintaa sekä kuinka tärkeitä heidän mielipiteensä asiasta ovat.

Haastattelukysymykset aloitin toimintaympäristöteemasta saadakseni mielipiteenilmaisun haastateltaville konkreettisesta ja siksi helposta aiheesta liikkeelle. Ennen haastattelua ja sen aikana toistin kahta asiaa: Ei ole oikeita tai vääriä vastauksia ja että tapanani on sanoa usein ”joo” joka tarkoittaa että olen kuullut vastauksen mutta se ei tarkoita vastauksen näkemistä ainoana oikeana tietona.

Osa haastattelukerroista oli lyhyitä ”kahvin lomassa” tapahtuvia, osa pitempiä. Osan keskusteluista nauhoitin, osan työparini kirjasi. Haastatteluiden edetessä, kysymyksestä riippuen, ryhmä sai valita kysymyksenasettelu- ja / tai vastaustavan. Pyrin käyttämään haastatteluissa mahdollisimman selkeää kieltä. Keskustelun vetäjänä sain olla tarkkana etten johdattellut kysymyksiä sanoilla tai eleillä. Haastatteluita ei voinut tehdä tarkalleen samoilla sanoilla, koska ryhmäläisten kommunikaation ja itseilmaisun tapa jakautuu ryhmissä eritavoin. Toiset tarvitsevat enemmän kommunikaatiovariaatioita, tarkennuksia ja selittävää osiota.

Vastausten helpottamiseksi käytin apuna erilaisia vastaamistapoja; lapulle kirjoittaen, taululle merkitseminen, numerot jne. Kellonaikoja käyttäessäni merkitin viitteeksi esim. ruokailuajan, ulkoiluajan jne. ajanhahmottamisen helpottamiseksi. Valkotaululle kirjoitetut apusanat selkeyttivät kysymyksiä. Oman valinna sai näyttää myös osoittamalla oikeaa vaihtoehtoa, koska joillekin kielellinen ilmaisu oli hankalaa. Joihinkin kysymyksiin vastattiin toisten katseilta piilossa, koska ryhmäpaine olisi vääristänyt omaa vastausta.

Kehitysvammaisten henkilöiden todellisuuskäsitys on hyvin konkreettinen ja pohjautuu kokemustietoon siksi työtoiminnan henkilöiden haastattelu tuo hyvin relativistisen otteen käsiteltäviin asioihin. Tiedon omaehtoinen tuottaminen on usein vaikeaa ja ryhmisidonnaista, sitä auttavat kokemus käsiteltävästä aiheesta ja selkeät valinnan vaihtoehdot. Muutos omien ajatusten ilmaisemiseen tapahtuu vähitellen kokemuksen ja uskalluksen kasvaessa. Ilo ja vapaus (ks. Pursiainen 2011) sekä aktiivisuus omien mielipiteiden tuottamiseen kasvoi haastattelukertojen edessä. Keskustelulle haluttiin tilaa vaikka tekeminen oli mielenkiintoista. Kommentit, että koska taas keskustellaan, olivat kohtalaisen yleisiä.

Kriittisten vastausten tuottamista ja sen seurauksia haastateltavat testasivat ohjaukseen ja henkilökuntaan liittyvissä asioissa. Otin saadut vastaukset totena ja pyysin tarkentamaan asiaa uuden toimintatavan miettimiseksi. Korostin kaikkien vastausten olevan oikeita. Toinen heistä katsoi miten me henkilökuntana reagoimme eikä selittänyt asiaa sen kummemmin, toinen sanoi myöhemmin kiusoitelleenensa. Tämän keskustelun jälkeen luottamus kaikenlaisen mielipiteen sallivaan ilmapiiiriin lisääntyi ja myös kritiikkiä / kehitettäviä asioita nousi esille.

Haastateltavat antoivat palautetta haastattelusta mm. seuraavasti: ”Mukava käyä läpi näitä asioita, että kaupungilla tietävät kun sinne mennään”. Yksilöllisyys vastauksissa näkyi esim. että ”tuolla taululla, sinne on helpompi laittaa”, ”Lapolla”. Haastateltavat kokivat, että on ”nyt helpompi sanoa mielipite ääneen, ei enää jännitä nii paljon”, osa koki että mielipiteiden ilmaiseminen ääneen ei ole muuttunut.

7.5 Aineistojen luonne ja analyysitapa

Kvalitatiivisen analyysin tavoitteena on jäsentää tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Koppa [viitattu 11.3. 2012]). Arvioija keskittyy tehtyihin havaintoihin kriittisesti ja asiassa pysyen tutkien hyödynnettävää tietoa tilannekohtaisessa tulkinnassa tuotettuna ymmärryksenä. Tulkinnan tulee sisältää ymmärrettävän yhteyden, tutkittavaan asiaan arvottamalla, merkityksellistämällä tai kokemusten erilaisuuteen pohjautuen. (Laitinen 2008, 68-69; Lindqvist 2000, 16; Krueger & Casey 2000, 113-116.) Rauhalan (2000, 2) mukaan tiedosta saadut tulokset voivat tuoda esille toimintojen vanhentumisen tai

epätarkoituksenmukaisuuden, jolloin responsiivisen arvioinnin perusteella voidaan tuottaa uusia toiminnan malleja työjärjestelyihin ja organisaatioihin.

Kokemuksen antama tieto yhdistettynä aikaisemmin Alli-kyselystä saatuun tietoon antoi vertailupohjaa laaja-alaisen haastattelutiedon sisältöön. Analysoinnin etuna toimi kohderyhmien homogeenisyys sekä toiminnan kohdentuminen juuri heille. Seinäjoen toimintakeskus on kehittävä toiminnan yksikkö, silti vastausten sisällöt toivat uusia näkökulmia työtoimintaan. Vastausten luotettavuuteen ei voi täysin tukeutua, mutta ne antavat uusia suuntaviivoja toiminnalle. Haastattelun ulkopuolelle jäi moni osaviikkoisesti tuetussa työssä tai tuetussa avotyötoiminnassa oleva, tulosten asettaminen todeksi heidän osaltaan ei ole relevanttia.

7.6 Luotettavuus

Luotettavuutta voi tarkastella uskottavuuden, vahvistuvuuden, siirrettävyyden ja varmuuden käsitteillä. Eettisyys ja moraalit, objektiivisuus ja rehellisyys sekä relevantti tieto ovat ensisijaisia vastuullista tutkimusta tehdessä. Luotettavuus pitää sisällään kriittisen suhtautumisen, ajallisen perspektiivin, sosiaalisen kontekstin ja kielen sekä ihmisen persoonallisuuden vaikutuksen tietoon. (Kauppinen 2011, 86-87; Laitinen 2008, 63-80, 208; Hänninen ym. 2007, 17-18; Räsänen 2005, 97; Onnismaa 2003, 20-30.)

Jatkuvaa oppimista, kommunikaatiota ja prosessimaisuutta korostava kehittämis-toiminta ei voi tukeutua pelkästään tieteen määrittämään luotettavaan tietoon, sillä käyttökelpoinen ja hyödynnettävissä oleva tieto syntyy käytäntöyhteyksissä läsnä-olijoiden asiantuntijuudesta. (Rantanen & Toikko 2009, 4-7; Laitinen 2008, 33, 68-69; Anttiroiko 1993, 84-85.) Totuuteen vaikuttaa tilanteen erikoislaatuisuus, juuri täällä ja tässä. Se on sosiaalinen konstruktio erilaisista käsityksitysten keskinäisistä painotuksista, sisältäen yhteiskunnalliset ehdot kulloinkin hyväksyttävään ja oikeutettuun tietoon. Tulkitsevassa tieteessä jokainen osatekijä vaikuttaa toisiinsa. (Laitinen 2008, 63-80, 208; Onnismaa 2003, 20-30; Anttiroiko 1993, 68-69.)

Opinnäytetyöni uskottavuus ja varmuus perustuu pitkäaikaisen kehitysvamma-alan työkokemuksen synnyttämään hiljaiseen tietoon, tilannetulkintaan hermeneuttisen

diskurssin kontekstissa sekä eettis-moraaliseen toimintatapaan keskusteluiden vetäjänä. Vahvistavuuden osalta olen tuonut esille työssäni muualla lähinnä vastaavasta aiheesta tuotettua tietoa. Palvelunkäyttäjien itsensä tuottamaa tietoa toimintakeskuksissa tapahtuvan työtoiminnan osalta on vähän saatavissa. Vastausten luotettavuutta tiedon tuottamisessa lisäsi tuttu ympäristö, ryhmähaastattelun tuoma tuki ja rentous, kysymysten tarkennukset ja uudelleen muotoilut. Siirrettävyys pohjautuu keskustelurunkoon ja kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden tukemiseen itseä koskevan tiedon tuottajina. Haasteen siirrettävyyteen tuo haastateltavien kokemuksellisuuden yksilöllisyys, situationaalisuus ja paikallisuus.

Korostin useaan otteeseen kaikkien mielipiteiden oikeellisuutta sekä oman yksilöllisen mielipiteen tärkeyttä. Kerroin, mitä tarkoittaa luottamuksellisuus, vastausten vapaaehtoisuus ja yksityisyys ryhmähaastatteluisissa. Arvostus ja kunnioitus toista henkilöä ja hänen mielipidettään kohtaan oli kaikkien haastattelutilanteessa olleiden kesken yksi ”säännöistä”. Lupasin käydä työn läpi keskusteluihin osallistuneiden henkilöiden kanssa opinnäytetyön valmistuttua.

Haasteena keskusteluissa oli asiasisältöjen eriaikaisuus eri ryhmillä, arjen toiminta ei aina mahdollistanut keskusteluja sovittuina aikoina. Päivänaika vaikutti vastausaktiivisuuteen ja keskittymiseen. Kirjaamisesta huolimatta en aina pystynyt kysymään asioita samalla tavalla, jolloin vastaukset saattoivat painottua eritavoin.

Heikentävästi vastausten luotettavuuteen vaikutti alussa se, ketä ryhmästä oli läsnä. Kysymyksien ymmärrettävyyden varmistuksen jälkeenkään en voinut olla varma, oliko kysymys ymmärretty. Haastateltavien henkilöiden ystävyyssuhteet rakentuvat edelleen enimmäksi osaksi työkavereiden varaan, joten sitä ei haluta vaarantaa ”väärillä” vastauksilla. Lojaalisuus henkilökuntaa kohtaan on voinut vaikuttanut vastausten luotettavuuteen.

7.7 Eettiset lähtökohdat

Etiikka voidaan jaotella tiedon hankkimisen, tulkitsemisen ja julkistamisen lisäksi käyttämisen etiikkaan eli kenelle ja kenen hyödyksi tutkimusta tehdään sekä tieteen sosiaalisen vastuun etiikkaan eli tutkimuksen oikeutus ja seuraukset. (Ala-

suutari 2005,15-16; Holmila 2005, 19-20; Rauhala 2000, 2). Sanalle etiikka löytyy Newman & Brownin (1996) mukaan kolme määrettä: moraaliperiaatteet, säännöt ja ohjeet sekä tiede, joka tutkii ja käsittelee inhimillistä käyttäytymistä ja hyvää käytöstä. (Laitinen 2008, 82-83, 137.) Sosiaalialan eettisiin periaatteisiin kuuluu ihmisarvon ja -oikeuksien kunnioitus, kaikkinaisen hyvinvoinnin edistäminen ja yhteiskunnallinen oikeuden-mukaisuus. Tavoitteena on palvelunkäyttäjän yksilöllisyyden kunnioittaminen, osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden sekä työhön ja sosiaaliin oikeuksiin liittyvien asioiden edistäminen. (Arki, arvot, elämä ja etiikka 2010, 7-9; Banks 2006, 47-48, 100.)

Focusryhmäkeskusteluihin osallistuneilta olen kysynyt luvan heidän antamiensa tietojen ja mielipiteiden käyttämiseen opinnäytetyössäni. Kaikki osallistujat ovat täysi-ikäisiä (YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus: oikeus itsenäiseen päätöksentekoon). Lisäksi olen kertonut että heidän nimiään ei tule näkyviin opinnäytetyössäni ja mikä tarkoitus työlläni on. Vastaaminen oli vapaaehtoista kaikkien keskustelujen aikana. Tutkimusluvan olen hakenut ja saanut sekä edelliseltä että nykyiseltä työnantajaltani. Muille toimintakeskuksille tekemäni kyselyiden vastaukset olen poistanut tietokoneelta ja kaikki työhöni liittyvät paperiset muistiinpanot tuhoan opinnäytetyöni valmistuttua.

8 TULOKSET

Minä haluan sinun kehittäväsi omia näkemyksiäsi omalla tavallasi, omista lähtökohdistasi lähtien. (Sokrates)

Alli-projektissa 2008 – 2010 saadut kyselytulokset näkyvät sulkumerkkien sisällä suuntaa antavina prosenttilukuina (A%).

8.1 Toimintaympäristö

Toimintaympäristö koostuu sisäisestä, kuten arvot, henkilöt, aineet ja tavarat, tiedottaminen, organisaatio, hyvinvointi ja ulkoisesta ympäristöstä, mm. rakennukset, sijainti, infrastruktuuri, yhteisö (ks. mm. Kettunen 2008; Saari 2011; MVIA 2011; Ikonen 1999. Luvuissa 4.1 ja 5.1 - 5.3). VAMPO:n 2010-2015 (2010, 62) mukaan tavoitteena on rakennetun ympäristön esteettömyys ja saavutettavuus lisäämään kaikkien käyttäjien lisäksi mainittuna erityisesti vammaisten ja ikääntyvien ihmisten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.

8.1.1 Tilat

Kysyttäessä tiloja toiminnoille/vapaahetkille, onko niitä tarpeeksi, ovat ne esteettömiä, niiden kokoa, viihtyisyyttä, toimivuutta ja opastusta hyvänä asiana nähtiin esteettömyys, yleisellä tasolla tilojen riittävyys sekä turvallisuus (A 25%) että remontin vaikutus viihtyvyyteen ja toimivuuteen (A 25%), esim. uusi kokoustila. Selkeimmin kehitettävää nähtiin pukuhuoneiden ja wc:den toimimattomuudessa (A 31%) suhteessa käyttäjämäärään. Ratkaisuehdotuksia pukuhuoneiden ahtauteen tuli esim. porrastamalla ruuhkahuippuja ja WC:n koh-tuullista ajallista varaamista. Viihtyvyyttä haluttaisiin parantaa (A 20%) lisäämällä käyttäjäturvallisia mattoja, viherkasveja yleisiin tiloihin (eteinen, ruokasali) ja ulos. Ruokasaliin toivottiin vuodenajan mukaista sisustusta. Eteisen vapaa-ajantilaan toivottiin lisää istuimia ja kukkia ja että ulko-ovi pidettäisiin kylmällä säällä kiinni. Kehystyspuoli koettiin työntekemisen kannalta vähän ahtaaksi.

Henkilökunta näki vapaa-ajan tilojen olevan selkeentymättömät. Eteinen vapaa-ajantilana on viileä ja siellä säilytetään pyörätuolit ja rollaattorit. Pukuhuoneet koettiin pieniksi ja riittämättömiksi (intimiteettisuoja), tällä hetkellä käyttäjiä on n. 80 suunnitellun 40 sijasta. Opasteiden koettiin olevan liian korkealla. Kehystämö koettiin liian pieneksi.

Kysyttäessä lämpötilojen, ilmanvaihdon, valojen, ovien ja ikkunoiden toimivuutta toimivana koettiin yleisvalaistus, mutta lisävaloa tulisi järjestää tarvittaessa. Kehitettävänä asianan nähtiin lämpötila, talvella on kylmä sisätiloissa. Lämpö vaihtelee eri tiloissa, eteinen ja ruokasali ovat viileitä. Ilmastoinnin toimivuuteen haluttiin toimenpiteitä (A 25%). Metalliovet koettiin raskaiksi käyttää niin että hitaammat eivät kerkiä mennä, ratkaisuehdotuksena olivat sähköovet. Nikkarin käytävään johtava umpiovi koettiin turvallisuusriskiksi.

Henkilökunta koki ikkunat vetoisiksi ja hankalaksi pestä, tuuletusverkot ovat rikki päästäten pölyn sisään. Etelän puolella ikkunat kaipaisivat aurinkosuoja. Valoja kaivattiin lisää siivouskomeroon. Ovien osalta toivottiin niiden sähköistämistä ja Nikkarin käytävän oveen lasia. Ilmanvaihtoa ja lämpätilaa korjataan.

Kysyttäessä ulkoalueiden toimivuutta ja viihtyisyyttä ulkoalueet koettiin turvalliseksi sekä kalusteet ja aurinkosuojat hyviksi kesäaikaan. Kehitettävää nähtiin pihavalaistuksessa, se koettiin heikoksi. Viihtyvyyttä (A 10%) toivottiin kukilla ja kukkapekkeillä. Kaupan tultua naapuriin ihmiset oikaisevat nurmikon poikki Nikkarin lasin alta. Se häiritsee työntekoa ja ryhmäläiset totesivat nurmikon olevan jo pilalla.

Henkilökunta toivoi viihtyvyyttä ja käytännöllisyyttä pihan ”asfalttiviidakkoon”. Parkkipaikat koettiin hyviksi. Sade/aurinkokatos, pyörä- ja roskakatos olisivat tarpeellisia. Invataksien tulisi mahtua ajamaan katoksen alle, osa tilasta olisi terassia. Peltihalli vaatisi siistimistä ja purusiilon paikkaa tulisi miettiä. Lämmitetyt ovensuut toisivat turvallisuutta talven aikana. Taksien tarpeet turvallisuuden näkökulmasta tulisi miettiä. Takapihan läpikulku kauppaan tulisi saada pois.

Haastateltavat kokivat, että toimintoihin tarvittavia materiaali, välineitä ja koneita (puuaine, savi, kankaat, sakset, liimat ...) oli riittävästi, ainoastaan siivousvälineitä kaivattiin lisää.

Henkilökunta koki pääsääntöisesti resurssien olevan riittäviä. Erikoismateriaaleihin (puu, lasi jne.) raha ei aina riitä ryhmäkohtaisten määrärahojen puitteissa. Osan konekannasta koettiin olevan ikääntynyttä.

8.1.2 Kulkeminen

Kulkuvälineet linja-auto, taxi, oma auto, pyörä tai kävellen nähtiin toimivana ja oikein kohdennettuna (A 30%). Eräs haastateltavista totesi, että ”*kuskitkin jo käynyt tutuksi, niin ku asiaan kuuluu. Haluan kannattaa joukkoliikennettä*”. Kulkeminen toimintakeskuksen työtoimintoihin tapahtuu tällä hetkellä kaikilla kysytyillä tavoilla. Eniten käytetään yleisiä kulkuneuvoja. Haastateltavien mielestä on turvallista kun katsoo oikealle ja vasemmalle ja noudattaa liikennesääntöjä ja kun piha ei ole liukas. Turvattomuutta koetaan syksyisin kun koulut alkavat ja nuorisoa on paljon paikallisliikenteen bussissa ja kesäisin ”epämääräisten” ihmisten taholta. Tien ylitys varsinkin aamuisin koetaan turvattomaksi runsaan liikenteen vuoksi, samoin henkilökunta.

Matkakorvaus ja reitit nähtiin toimivina. Kehitettävää olisi korvauksessa oman auton käytöstä työmatkoilla ja siinä, että töihin tulo yleisillä kulkuneuvoilla on linja-autojen reiteistä riippuvainen. Aikataulujen ja vaihtojen muuten hyvin toimivaan sujuvuuteen vaikuttaa selkeästi kesäaikataulut (A 5%). Hankaluus on jatkoyhteyksissä.

Henkilökunta toivoi kuljetuksien kohdentuvan oikein, mm. invataksi sitä tarvitseville, ja omaa pikkubussia osallistumisen mahdollistajaksi kaikille vamman laadusta huolimatta. Paikallisliikenteen asiakaspalvelu kuljettajien osalta koettiin välillä asiattomana ja matkakeskuksen ja toimintakeskuksen reitin toimivana.

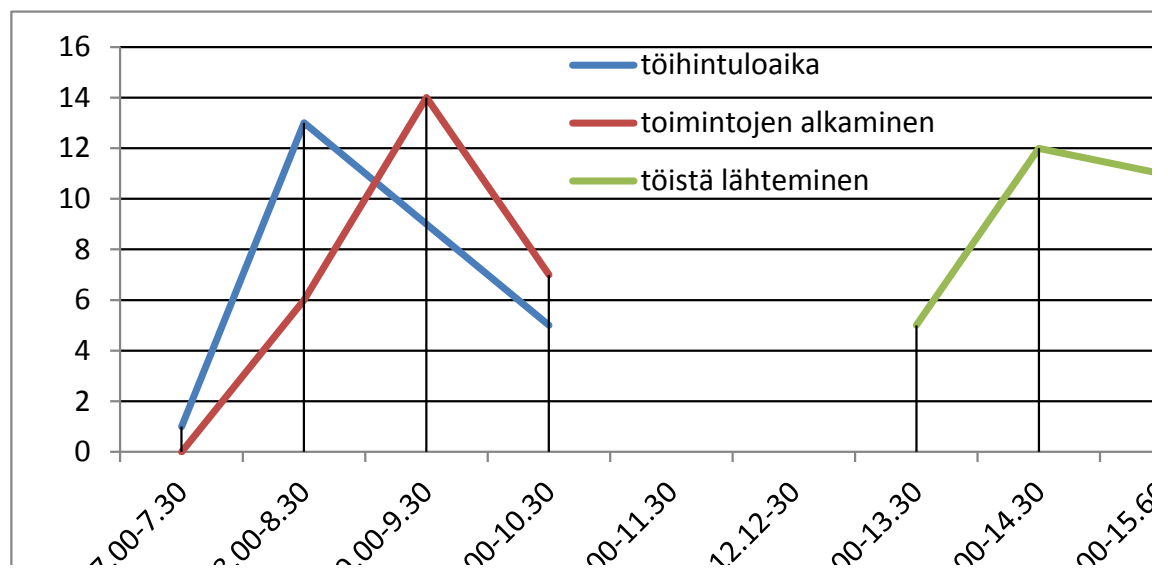
8.1.3 Aikataulut

Töihin tulo- ja lähtöajat kysyin kahdessa eri kohdassa. Ne koettiin nykyisellä aikataululla hyvänä (A 30%). Aamuisin töhintulo ajoittuu pääsääntöisesti klo. 8.00-9.30 välille. Nykyisiin lähtöaikoihin, n. klo. 14.00 – 15.00 toivottiin vaihtelua ja perjantaille lyhyempää päivää. Nykyisin päivä päättyy perjantaina klo. 13.00 -14.00.

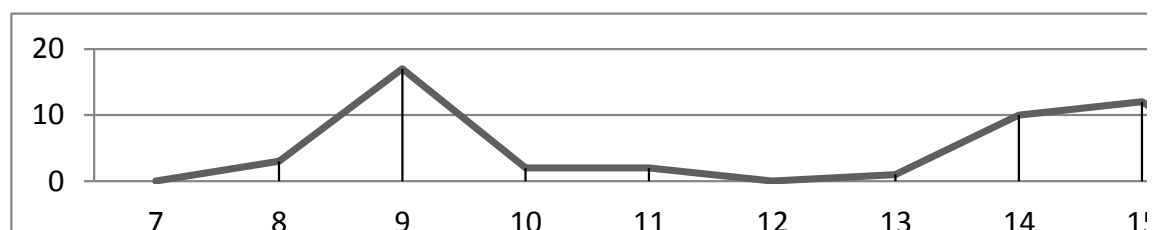
Kukaan haastatelluista ei halunnut olla lyhyttä päivää töissä, vaan työpäivän pituus muodostui pääsääntöisesti 5-6 tuntiseksi. Töistä lähtöaikaan vaikutti töihintuloaika. Asian havainnollistaminen (ruokailu, ulkoilu jne. ajat) ja lappukysely helpottivat haastateltavien mielestä vastaamista. Aamun vapaa-aika nähtiin yleisesti hyvänä. Toive sisällöstä vapaa-ajalle rakentui vapaamuotoisesta olemisesta, kuten piirtely, lehden luku ja oleminen.

Henkilökunta näki aamun liukuman n. 7.30 – 9.30, toisaalta hyvänä, toisaalta kehitettävänä asianan. Toimintaa kaipaaville voisi olla tuona aikana ohjattua tekemistä yhdessä ryhmässä. Aamun liukuma on lisännyt ryhmäläisten sosiaalista vuorovai-
kutusta, ja lisännyt jaksamista päivemmällä. Vapaamman toiminnan ryhmä voisi olla paikallaan loppuilltapäivästä. Ohjatut toiminnot voisivat sijoittua ajalle 9.00 – 14.30 nykyisen 9.30 – 15.00 sijasta. Palaverien aikana ”valvojat” kokivat riittämät-
tömyyttä muille asiakkaille henkilökohtaisen avustamisen aikana. Työtoiminnan henkilöitä tulisi ohjata aikuisen vastuuseen omasta toiminnasta levollisen aamu-
hetken takaamiseksi.

Kuvio 8. Järjestetyn toiminnan alkamisaika (kysely 1)



Kuvio 9. Päivän pituus: tulo- ja lähtöajat (kysely 2)



Enemmistö haastatelluista, eli 86% koki tauot (ulkoilu 3 x vk/½h, tupakointi 3x pv 5-10 min., kahvitauko 1 x pv 15 min.) sopivana (A 44%), liian lyhyinä 7% ja liian pitkinä 7%. Puolen tunnin ulkoilun (A 42%) toivottiin olevan joka päivä, mutta aina ei tarvitsisi olla järjestettyä toimintaa. Kesällä ulkoilu voisi olla n. 10 – 15 min. pitempi. Työpäivän ajalle sijoittuvat lepotauot nähtiin tarpeellisina, mutta ei joka päivä. Sopiva lepotauon pituus olisi haastateltavien mukaan n. 15-30 minuuttia. Musiikki lepotauon aikana koettiin hyväksi. Tämä vastaa nykyisiä käytäntöjä.

Henkilökunta näki tarpeellisena lepohetket ja taukojummat. Ne lisäävät työtoimintalaisten jaksamista ja rauhoittavat liikaa kiirettä. Sopiva ajallinen pituus olisi 5 – 30 minuuttia tilanteesta riippuen.

Retket ym. toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuva toiminta koettiin hyvänä. Tällä hetkellä toimintakeskuksesta tehdään vuodessa 2 pitempää kokotalon retkeä ja 1 lyhyempi päiväretki omalla ryhmällä. Mielipide-eroja aikataulujen osalta oli laajasti. Niin puolipäivä, kuin kokopäiväretkillekin (eniten) (A 21%) oli kannattajia, yli yön retkiä (A 25%) ei mainittu. Aikatauluilta toivottiin joustavuutta ja ruokapaikoilta toimivuutta, koska koko talon retkillä on n. 40 – 80 osallistujaa. Toive mielummin omalla ryhmällä tehtävistä matkoista (A 25%) tuli esille.

Retket henkilökunta koki hyväksi, yhdistäviksi tapahtumiksi joissa ohjelma ei saa olla liian tiukka. Osallistumista normaaliyhteiskunnan toimintoihin haluttiin lisätä oman ryhmän osalta.

8.1.4 Ruokailu

Ruokailun alkamisajan toivoi vajaa puolet olevan aina saman, ”*ettei tarttis odottaa koska se on, koska sokeri pitää mitata*”. Kuudesosaa haastateltavista vaihteleva aika ei haitannut. Osa ruokailuista voisi olla omassa ryhmässä. Tällä hetkellä porrastetut ruokailuajat vaihtelevat n. 15 -45 min. sisällä riippuen siitä, missä ryhmässä on. Ryhmävuoroja vaihdetaan kerran vuodessa. Ruokailutauon pituus / ruokailu aika on nykyisin ½ tuntia. Toivottiin hitaampien syöjien pääsevän ensin syömään. Pituus nykyisellään koettiin hyväksi, mutta jos aika ylittyy, niin ei enää seurustelua toisten kanssa. Toimintakeskuksessa nautittiin kahvi aiemmin ruoan jälkeen,

nykyisin pian ulkoilun jälkeen. Nykyinen käytäntö tuntui jonkinverran paremmalta. Kahvi omassa ryhmässä sai myös kannatusta.

Henkilökunta toivoi ruokailuun vakioaikaa. Sen nähtiin tukevan toimintoja ja ruokailutilannetta niin, että kaikki kerkiävät ruokailemaan rauhassa ennen ulkoilua. (Kokeilu aloitettu 3/12). Henkilökunta toi esille aikataulujen olevan asiakasläh- töisiä. Ruokailu pyritään ohjaamaan n. 30 minuuttiin.

Kysyttäessä ruoan laatuun tai että voiko ruokaan liittyviin asioihin vaikuttaa uskot- tiin emännän vievän hänelle kerrottuja viestejä eteenpäin. Ruoka itsessään sai hy- vät arvosanat (A 27%). Vaihtelua ruokiin kylläkin toivottiin (A 57%).

Henkilökunta koki laadun parantuneen mutta ruoan rakennetta ei aina koettu asiakaslähtöiseksi. Salaatit koettiin raskaina ja annoskoko niukkana. Ruokaan vaikuttamisessa koettiin olevan kehitettävää.

Ruokailun säännöt ja seuranta on käytäntö toimintakeskuksessa. Ohjaus painottuu etupäässä dieettien seurantaan, vain tarvittavaan ohjaukseen ja omaan esimerkkiin. Seuranta ja suosituksia pidettiin hyvänä ja asiallisena sekä turvaa tuovana (A 31%), etenkin jos oli erikoisruokavalio. Toisaalta toivottiin joskus itsellisempää ruokailua, toisaalta henkilökunnan jakautumista eri pöytiin rauhoittamaan (A 25%) ruokailutilannetta. Informaatiota ohjeistuksesta toivottiin selkokielellä (tikkukirjaimet, kuvat) ja että ne olisivat esillä sekä ruokasalissa että omassa ryhmässä jossa voisi käydä muutenkin ruokailuun liittyviä asioita läpi. Ruoan hintaa enemmistö piti hiukan kalliina. Toisaalta todettiin, että on vaikea sa- noa, kun ei voi verrata. Tällä hetkellä ruoka maksaa n. 4.80 € / päivä.

Henkilökunta näki että ravinnon merkitys ei ole kovin selvä työtoiminnassa kävijöil- le. Ohjaus ja tuki koettiin tarpeellisiksi, samoin esimerkkinäolo. Ryhmäläisten oma vertaistuki ja esimerkki antaa mallia niin hyvässä kuin kehitettävässäkin toiminnas- sa ruokailutilanteeseen. Henkilökunta näki epäsuhtaa hinnassa, koska saman hin- taisen ruoan sisältö on eri toimipisteissä erilaista. Verrattuna yleiseen hintatasoon ruoka koettiin kohtuuhintaisena. Epäkohta on, että työosuusraha ei korvaa ruoan hintaa.

8.1.5 Tiedottaminen

Selkokieli ja kommunikaatio painottui tiedotteiden läpikäyntiin. Selkeä enemmistö näki suusanallisen läpikäynnin tärkeänä asian ymmärtämisen vuoksi, osa toivoi käytävän tiedotteet useamman kerran läpi. Tiedottamismallina kuvat, kirjoitus, sähköposti ja / tai suullinen tiedotus kysymykseen osa halusi tiedotteen paperiversiona. Ne joilla oli sähköposti (A 26%) halusivat varmistuksen joko tiedotustaululle ja / tai paperiversiona. Enemmistö näki kuvien selventävän tiedotetta. Tällä hetkellä yksinasuvat (ja / tai heidän edustajansa) saavat oman tiedotteen ja asumisyksiköille lähetetään yhteistiedote. Rahaa tarvittavissa tms. kyselyissä kaikki saavat oman tiedotteen. Kysyttäessä kirjoituksen fonttimalla ja kokoa, haastateltavista kaikki toivoivat käytettävän tikkukirjaimia ja suurempaa fonttikokoa. Tekstiä toivottiin olevan nykyistä vähemmän. Aluksi nykyinen malli nähtiin hyväksi, eli useampi asia paperia kohti. Esimerkkien jälkeen asia / paperi vaihtoehto nähtiin parempana. Tiedotteen ulko-asuun oli vaikea kommentoida.

Tiedon jakamisessa haastateltavat näkivät parannettavaa siinä, että viikon alussa voisi paremmin informoida viikon tapahtumista, ja laittaa tietoa asioista taululle sanoin ja kuvin. Tällä hetkellä yhtenäistä toimintamallia viikkotiedon jakamiseen ryhmissä ei ole. Puolet haastatelluista halusivat etukäteen tietoa tulevasta viikon töistä, puolelle nykyinen malli oli hyvä. Eräs toive oli valintalista, josta voisi valita mieleisensä työn. Tällä hetkellä viikkosuunnitelmia toteutetaan monin eri tavoin riippuen ryhmän luonteesta.

Henkilökunta näki jatkuvan sanallisen ja kirjallisen tiedonjakamisen tärkeänä. Apuna tulisi käyttää omaa kalenteria, muistilappuja ja viikkopalavereita. Liiallisen sanojen käytön koettiin vaikeuttavan ymmärtämistä, toivottiin vähemmän tekstiä ja enemmän kuvia. Päivästruktuurin läpikäynti aamulla koettiin hyväksi. Henkilökunta totesi, että kuvaohjelma Board makerin kuvat tukevat puhetta ja tekstiä. Kuvatyyppi koetaan yksilöllisesti (piirtäen, picto jne.). Tiedottaminen on helpompaa omalle ryhmälle ja tutusta asiasta. Yhteisökokouksen tiedottamistapaa kehitetään aktiivisesti palvelunkäyttäjälähtöiseen suuntaan (mm. selkokieli, powerpoint). Henkilökunta näki, että fonttikokomini olisi 12, ydinsanat ja ei tikkukirjaimia (selkosuositus). Toisaalta nykyisten tiedotteiden tuttuutta ei tulisi hävittää.

Kysyttäessä kuinka paljon ennen tiedotteen tulee olla saatavilla , haastatteluun osallistujista niukka enemmistö koki nykyisen aikataulun sopivana. Loput henkilöt näkivät aikaisemman esilletuonnin paremmaksi vaihtoehdoksi. Tiedotteen esillä-oloon ehdotettiin konkreettisia paikkoja. Uudet tiedotteet haluttiin omalle paikalle tai eteisen taululle. Jatkuvaluontoisille tiedotteille haluttiin oma paikka. Osa halusi useamman tiedotetaulun, esim. ruokasaliin, eteiseen ja omaan ryhmätilaan. Tiedotteiden tulisi myös olla ajantasalla. Nykyisin tiedotteet ovat esillä eteisessä, ruokasalissa ja / tai omassa ryhmätalassa, käytäntö on moninainen.

Toimintakeskuksessa pyritään jo nykyisin saavutettavuuteen laajemmin eli tiedotteet menevät myös asumisyksiköihin ja osalle omaisista. Henkilökunta näki yksilöllisyyden huomioimisen tärkeäksi. Henkilökunta koki tiedotteen jaon olevan välillä muistin varassa, koska kaikki eivät ole läsnä joka päivä. Mietittiin lokero tms. systeemiä asian parantamiseksi. Osa huolehtii itse tiedotteen saamisesta. Eteisen valkotaulu hyvä paikka tiedotteille.

Oma osallisuus tiedotteiden tuottamiseen oli selkeällä enemmistöllä. Joitakin haastateltavia mietitytti kirjoitustaito.

Henkilökunta näki tämän hetken tilanteen olevan lähinnä kommentoivan palutteen ja ”viestinviejän” tasolla. Yhteisökokous totetuttaa asiaa osittain samoin ryhmätöimintojen suunnittelu

8.1.6 Analyysi

Fyysisestä toimintaympäristöstä on helppo muodostaa mielipide sen näkyvissä / koskettavissa olemisen, konkretian vuoksi. Sosiaalinen, kulttuurinen ja kokemuksellinen aspekti näkyvät haastateltavien vastauksissa. Miellyttäminen, kokeilu, joukkomielipide ja jäljittely jäivät keskusteluiden edetessä taka-alalle oman yksilönrohkeuden kasvaessa. Edellytyksenä oli haastateltavien luottamus ryhmään, joka rakentui itseen kohdistuvan kritiikin pelon vähenemisestä. (ks. esim. Foucault 2010; Kivelä 2010; Vanttinen 2007; Ikonen 1999; Järvilehto 1995 luvuissa 4.1 ja 5.2.)

Tilat

Tilat havainnoidaan ja tietoa osataan tuottaa kokemuspohjalta konkreettisista epäkohdista. Kommentit tulevat selkeästi asioista, joita on jo olemassa ja jossa käytännön parannusehdotukset kertoivat asian pohtimisesta. Uskottavuutta vastauksiin toi verrannollisuus aikaisempaan kyselyyn. Yhtäläisyyttä kaikilla tai kahdella vastaajista löytyi pukuhuoneiden toimimattomuudessa, eteisen vapaa-ajantilan luonteessa ja viileydessä, viihtyvyyden parantamisessa, ovien sähköistämässä ja Nikkarin käytävän oven turvattomuudessa. Piha-alueelle kaikki kolme ryhmää toivoivat viihtyvyyttä istutusten muodossa. Vastausten samankaltaisuus osoittaa selvästi uudistamisen tarvetta mainituilta osin. Viihtyvyys luo levollisia tiloja sosiaaliselle kanssakäymiselle, turvallisuuden kokeminen työssä koetaan tärkeänä.

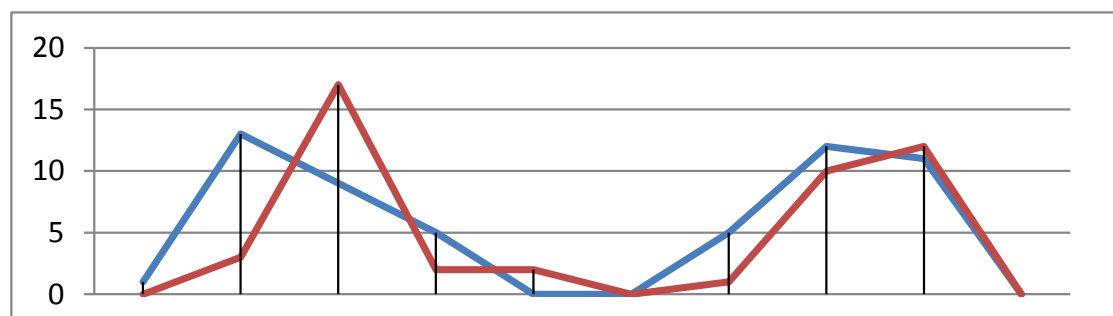
Kulkeminen

Oman auton käyttö on näkynyt toiminnassa jonkin aikaa, säännökset ovat ajalta enne sitä. Uusien oppilaiden tulo ammattikoululle tuo syksyisin kiusaamisen esiin. Asiasta on käyty keskusteluita koulun kanssa. Turvallisuus on selkeässä yhteydessä muihin, toimintakeskuksen ulkopuolella oleviin ihmisiin. Kyselyssä ”toke” miellettiin turvalliseksi. Henkilökunnan toive autosta ryhmätoimintojen käyttöön mahdollistaisi paremmin toiminnot ja yhteiskuntaan osallistumisen.

Aikatauluja

Aikataulukkokysely korreloi sanallisen mielipiteen kanssa toimintojen alkamisajasta. Nykyistä aikataulua haluttaisiin jonkin verran aikaistaa. Koska työtoiminta mielletään työksi, näkykö tässä tavoite ns. normaaleihin työaikoihin (henkilökunta tulee 7-7.30)

Kuvio 10. Työpäivän pituus, vertailukaavio



Henkilökunta toivoi työtoimintalaisten saapuvan töihin kapeammalla aikavälillä ja olevan ryhmätilassa ennen ohjauksellisen toiminnan alkamista klo 9.30. Toimintojen yhtenäinen alkamisajankohta ja ryhmäläisten yhtäaikainen läsnäolo tukevat toiminnallisten kokonaisuuksien järjestämistä. Molemmat ryhmät näkivätkin aikaisin saapuvilla olevan liikaa vapaa-aikaa. Osa haastateltavista ei ole tottunut olemaan ryhmätiloissa seurustellen keskenään tai työtehtävää tehden enne kuin kaikki ovat läsnä. Asiaa tulee pohtia vapaa-ajan tilan ja vapaammin järjestetyn toiminnan näkökulmasta. Töistä lähtö ajoittuisi iltapäiväkahvin (n. 13.45) ja klo. 15.00 välille; käytäntöjä joustettaisiin asiakkaan tarpeiden mukaan.

Sopivan työpäivän pituuden molemmat ryhmät kokivat olevan edelleen n. 6 tuntia. Haastateltavat halusivat selkeästi enemmän omaa aikaa ilman ”valvontaa”. Ristiriitaa koettiin turvallisuuden toteutumisessa ilman henkilökuntaa olevissa tilanteissa. Päiväkahvi koettiin hyvänä. Se on sosiaalinen tapahtuma ja katkaisee työrupeaman lisäen jaksamista.

(Yksilöllisten) lepotaukojen osuus päivän aikana on tärkeää, ajalliset toiveet olivat molemmilla ryhmillä saman suuntaiset. Henkilökunta koki taukojummat tärkeinä jaksamisen ja (mielenterveydellisen) hyvinvoinnin näkökulmasta. Oman ryhmän retkiä lisää toivoivat molemmat ryhmät, ehkä siksi, että koko talon retkillä on 40 – 80 osallistujaa. Iso ryhmä on silmiinpistävä, pienemmässä ryhmässä on suurempi mahdollisuus yksilölliseen yhteisölliseen kokemiseen ja omaan osallisuuteen. Henkilökunta näki retkissä yhteiskunnallisen ulottuvuuden ja normaalin osallistumisen aspektin.

Ruokailu

Toive omassa ryhmässä ruokailusta tuli useammalta taholta, vaihtelu ja suurempi ruokarauha lienevät asian ydin. Toive itsellisempään olemiseen näkyy myös ruokailuteemassa. Sekä haastateltavat että henkilökunta näkivät vakiovuorot hyvinä, kaikki ryhmät kokivat ohjauksen ja tuen tarpeelliseksi. Henkilökunnan esilletuoma ravinnon merkityksen ymmärtäminen (syy-seuraus suhde) luo tarpeen ohjaukselle koska tasapainoinen ruokailu (esim. lautasmalli) toteutuu osalla työtoiminnan asiakkaista itseohjautuvana heikommin.

Tiedotettavien asioiden määrä / tiedote

Käytännön esimerkkien jälkeen lopputulos oli yksi asia paperia kohti, vaikka alussa mielipide oli nykyisen, useampi asia / paperi kannalla. Työtoimintalaiset halusivat eriyttää uudet ja jatkuvat tiedotteet, tämä selkeyttäisi tiedon saantia. Tiedotustapaan ei oltu kiinnitetty juurikaan huomiota, luotettiin että henkilökunta suusanallisesti selvittää mistä on kysymys. Jokainen halusi kuitenkin oman tiedotteen tiedon saannin varmistamiseksi. Halukkuus omaan osallisuuteen oli yllätys, minkäänlaista ”viestiä” en ole asiasta huomannut. Korostin yhdessätekemistä ja opastamista uusien asioiden yhteydessä, liekö sillä ollut ratkaiseva merkitys (myös muissa kohdissa).

8.2 Työtoiminta

Työtoimintaan vaikuttavat ryhmän koko ja rakenne, ohjaus ja tuki (ks. mm. AAIDD 2010; Repo 2006; Onnismaa 2003. Luku 3.1 ja 4.3), toimintojen ulkoinen rakenne, saatu työosuusraha ja toiminnan sisältö (ks. mm. Vernerin; Kairi ym. 2010; Misukka 2009; Klemelä 2006. Luku 3.1 ja 3.2). Yksilötasolla työtoimintaan vaikuttavat ikä, yksilölliset ominaisuudet, itsemääräämisen ja osallisuuden aste sekä koettu tasoarvo (ks. mm. AAIDD 2010; Malm ym. 2006; Rissanen 1999; Sosiaaliportti. Luku 5). Ryhmässä toimimiseen vaikuttavat sekä ihminen itse, että kollektiivinen toimintajärjestelmä (ks. esim. Kivelä 2010; Roine 2005; Engeström 2004/1995. Luku 4).

Kysymykseen mitä eroa on mielestäsi työtoiminnalla ja päivätoiminnalla vastattiin että ”päivätoiminta on lempeämpää toimintaa , työtoiminta on fyysisempää työtä, ei kovin raskasta, mutta silti”, lisäksi palkan koettiin olevan erilaisen.

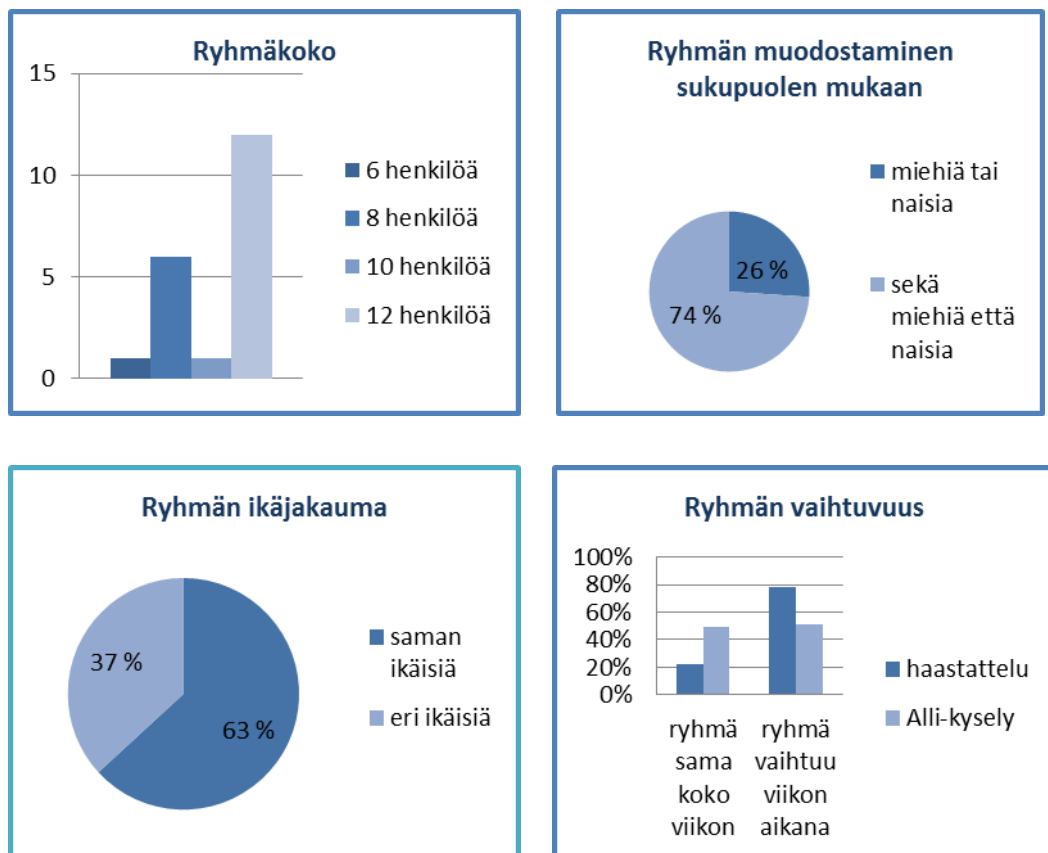
8.2.1 Ryhmä

Tällä hetkellä toimintakeskuksessa ryhmäkoko ja ohjaushenkilöstön lukumäärää verrattuna ryhmäläisten lukumäärään vaihtelee n. 9 (A 47%) – 13 henkilön välillä ryhmässä, jossa on 2 (+ erityisavustajat) henkilökunnan jäsentä. Haastattelusta saatu tulos vastasi nykyistä käytäntöä.

Henkilökunnan mukaan ryhmäkoko vaikuttaa yksilön itsellisyys, taidot, ja avustettavuus (fyysinen, psyykinen), ryhmän osalta heterogeenisuus, toiminnan sisältö ja turvattomuus. Hyvä ryhmäkoko olisi 8 – 13 / 2. Apuna isoissa ryhmissä on käytetty yhteisöllisyyttä, parityöskentelyä ja selkeää tehtävänantoa. Henkilökunnan oma positiivinen rooli, rakentava kritiikki ja kannustaminen koettiin tärkeäksi. Haastetta tuo yksilöllisen ajan antaminen, jatkuva muutos ja työtoiminnan organisointi isolle ryhmälle.

Haastateltavista selvä enemmistö haluaisi iältään lähellä omaa ikää olevia ryhmiä. Tällä hetkellä ikäjakauma ryhmässä on pääsääntöisesti 18 – 60 vuoden välillä. Yksittäinen ryhmä tai päivä voi olla hetkellisesti lähes samanikäisille. Ryhmät ovat tällä hetkellä pääsääntöisesti sukupuolijakaumaltaan sekaryhmiä. Joinakin päivinä viikon aikana joissain ryhmissä on vain miehiä. Ryhmän muodostamisen sukupuolen mukaan kohdassa huumori pääsi valloilleen, ehdotettiin mm. murharyhmää ja naisia + ”kyösti”.

Kuvio 11.



Henkilökunta näki samanikäisten vartaisryhmän hyvänä, esim. senioriryhmä tai työelämään valmentautumine. Eri-ikäisyys tuo toisaalta elämänkokemusta ryhmään. Koettiin että samaa sukupuolta olevien ryhmäpäiviä on hyvä olla, toisaalta sekaryhmissä elämän koettiin olevan mielenkiintoisempaa työtoimintalaisille.

Haastateltavista 80 % halusi olla kahdessa ryhmässä ja 20 % kolmessa ryhmässä. Halu ryhmän vaihtumiseen (A 51%) nopeallakin aikataululla tuli esille haastattelussa. Tällä hetkellä ryhmä vaihtuu vähintään kerran viikon aikana melkein kaikilla haastatelluista.

Henkilökunta näki, että kurssitoiminta tuo vaihtelua ryhmässä oloon. Uuden asiakkaan toivottiin aloittavan haluamastaan ryhmästä ja kun on kotiutunut taloon, voi tutustua myös muihin ryhmiin (nykyinen käytäntö).

Ryhmäjakoa kysyttäessä jakauma oli tasaisesti päivän ja vuoden välillä, myös nykyiseen noin puolenvuoden välein tehtävään ryhmäjakouudistukseen oltiin tyytyväisiä. Perusteluiksi ryhmäjakoon ehdotettiin taitoja, jos on harvemmin ollut tietystä ryhmässä tai jos haluaa jonkun kanssa samaan ryhmään. Nykyinenkin, toiveisiin perustuva (jos mahd.) jako koettiin hyvänä.

Henkilökunta koki nykyisen aikataulun ja tavan hyvänä.

8.2.2 Ohjaus ja tuki

Ohjaustyössä tarvittavan ammatillisuuden / koulutuksen koettiin olevan kohdallaan. Ohjauksellisuus ja tuki koettiin asiallisena ja riittävänä (n. + 70% / - 30%) (A 41%). Parannusta haluttiin ohjaukseen annettuun aikaan (A 59%) varsinkin uusien tehtävien alussa. Odottaminen tuli useasti esille keskusteluissa. Yksilökeskustelut näki tarpeellisiksi n. 89% haastatelluista. Heistä keskusteluita halusi päivittäin n. 22%, viikottain n. 33%, kuukausittain n. 11% ja vuosittain n. 30%. Tällä hetkellä keskusteluita käydään pyydettyäessä, aikaa niihin on ollut rajallisesti.

Henkilökunta koki koulutuksen ja moniosaajuuden olevan hyvän. Työparin vaikutus, hiljainen tieto (vaikea paikantaa), työkokemus ja vertaistuki nähtiin ammattitaitoa tukevinä. Kysyminen työkaverilta koettiin helpoksi ja yhteisö avoimeksi. Hen-

kilökunta näki että ohjaukseen ja tukeen vaikuttaa tapa ottaa ohjausta vastaan ja yksilöllinen tapa ilmaista ohjauksen / tuen tarve. Koettiin että aika ei riitä yksilöllisen kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiselle, etenkin yksin ryhmän kanssa jäädessä. Ohjaustilanteessa voisi apuna käyttää välittömyyttä, esimerkkinä olemista ja sopivaa huumoria ja selkeitä työkäytäntöjä. Odottamiseen koettiin vaikuttavan ajan hahmottamisen, persoonan ja itseohjautuvuuden.

Haastateltavien mielestä voi luottaa omien asioiden käsittelyn luottamuksellisuuteen ja kirjaamisen käytäntöihin. Oma osallisuus koettiin pääsääntöisesti hyvänä (+ 80% / - 20 %). Haastateltavat kokivat, että ohjaajat kirjaavat oikeita asioita. Haastatelluista 60% koki saavansa olla mukana yhteydenotoissa. Haastateltavat kokivat ohjaajien kuuntelevan heitä hyvin. Tällä hetkellä eri ryhmissä on erilaisia käytäntöjä palvelunkäyttäjien mukanaoloon / läsnäoloon heitä koskevia asioita käsiteltäessä.

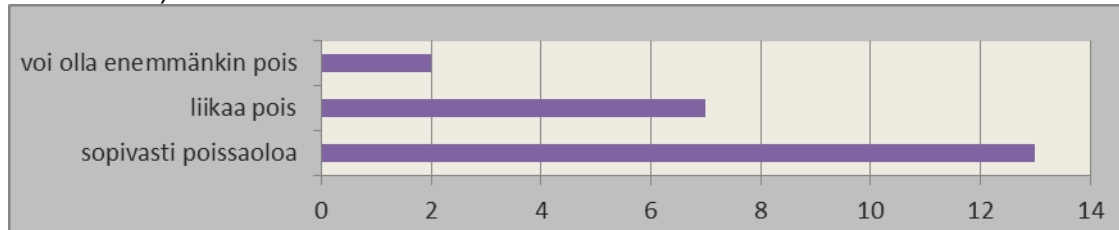
Henkilökunta koki luotettavuuden olevan yleisesti hyvän, tulee kuitenkin muistaa ”seinillä olevat korvat”. Yhteistyökumppanien kanssa ei aina koettu olevan yhteistä ymmärrystä asiakkaan oikeuksiin, velvollisuuksiin ja etuihin liittyvissä asioissa. Ryhmäläisten osallisuuden alueen nähtiin olevan itseä koskevissa asioissa, itsellisyyden tukemisessa ja vastuunkannon lisäämisessä tuetusti. Puolesta tekemisen poisoppimiseen tulee edelleen kiinnittää huomiota. Henkilökunta näki tärkeänä keskustelun ja kuulumiset. Osalla ryhmäläisistä on kapea sosiaalinen alue, osalla sosiaalisuus on runsasta ja joillekin kuuntelu on kommunikaatiota. Kontaktin otto voi henkilöityä tiettyihin ihmisiin.

Ohjaushenkilöstön ryhmästä poissaolon ajaksi toivottiin riittävästi valmisteltuja työtehtäviä (A 6%), vapaa-ajalle ristikoita tms. Omaa osaamista ja sen riittävyttä oli mukava kokeilla, kun ohjaajat eivät olleet läsnä. Ohjaajan työnkuvan monimuotoisuuden vuoksi pakollisia poissaoloja ryhmästä on säännöllisesti. Poissaolot ryhmästä pyritään järjestämään silloin, kun työpari on töissä. (A 10% liikaa poissa).

Henkilökunta näki tärkeänä aamujen hyödyntämisen palavereihin ennen ryhmäläisten tuloa. Ryhmän vetäminen yksin koettiin toisaalta hyväksi, toisaalta haastetta toi ohjauksen suuri tarve / tekemisen niukkuus, turvattomuus ja yllätykselliset

tilanteet. Kasvattavana tekijänä nähtiin ryhmäläisten sopeutuminen ja yhteinen vastuu päivän kulusta.

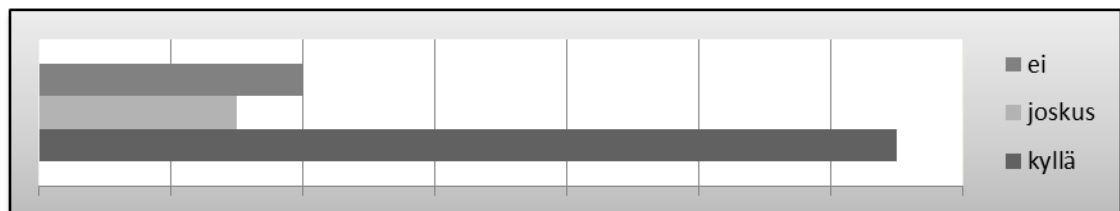
Kuvio 12. Ohjaushenkilöstön poissaolot ryhmästä (kirjalliset työt, palaverit, koulutus...)



Palautteen antamiseen ohjaajille toivottiin aloitelaatikkoa, johon laittaa tietoa kehitettävistä asioista. Haastateltavien mukaan hyvin asioihin on helpompi antaa palaute, ja se että ei ole tottunut antamaan ”huonoa” palautetta vaikuttaa asiaan.

Henkilökunta koki että palautetta voi antaa mutta harva tekee niin. Palautteen vastaanottotavan tulisikin heidän mielestään olla tasavertainen ja positiivisia kokemuksia lisäävä. Palautteissa koettiin olevan hyviäkin ehdotuksia.

Kuvio13. Palautteen antaminen ohjaajille kehitettävistä asioista



Haastatelluista noin puolet koki, että toimintakeskuksen ulkopuolisia ohjaajia (A 15%) voisi olla vetämässä toimintaa. Tämän hetkiset vetäjät koettiin hyvinä (liikuntatoimi, seurakunta, kuvataidepiiri). Opiskelijat ryhmän vetäjinä koki n. puolet haastatelluista hyvänä, omaiset nähtiin vetäjinä harvemmin. Omaan osallisuuteen ryhmän vetäjänä oli valmiita 50 % haastatelluista. Edellytyksenä nähtiin omien olemassaolevien taitojen riittävyys / käyttäminen.

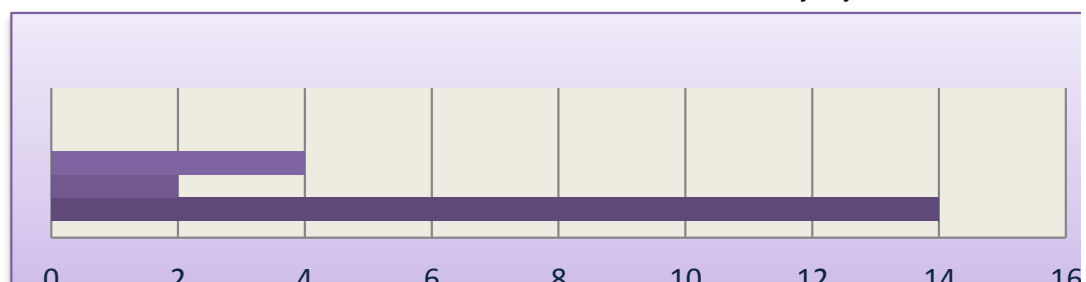
Henkilökunta näki omaiset esim. oman lapsen avustajana tai kurssin vetäjinä, tarve suurempaan yhteydenpitoon tuli esille. Opiskelijoiden rooli uuden (kohdenetun) toiminnan tuojina koettiin hyvänä, kuten myös ammattilaiset. Palvelunkäyttäjät ryhmän vetäjänä nähtii hänelle sopivan asian kohdalla mahdolliseksi. Apuohjaajana toimiminen on hyvä, mutta asema tulisi hoitaa asiallisesti.

Vierailijoihin haastateltavat suhtautuivat positiivisesti, mutta vierailuja toivottiin harvakseltaan tapahtuviksi. Ryhmäkooksi haastateltavat esittivät 8-10 hengen ryhmiä. Oman osallisuuden osuutta vierailuihin oltiin valmiit kokeilemaan esittelemällä toimintaa kirjoitetun rungon mukaan. Tällä hetkellä 1-15 hengen vierasryhmiä tulee epäsäännöllisesti lähinnä alan kouluista. Harjoittelussa olevia opiskelijoita koettiin olevan sopivasti (n. 60 %) , liikaa (n. 30 %) tai ei haluttu ollenkaan (n. 10 %). Haastateltavien mielestä opiskelija vie aikaa ohjaajalta. Tällä hetkellä opiskelijoita / työharjoittelijoita pyritään pitämään korkeintaan kahta yhtäaikaisesti, poikkeuksena on kehitysvammaisten henkilöiden lyhyet työharjoittelujaksot, jolloin henkilöitä voi olla useampi.

Henkilökunta koki vierasryhmät ja suunnitelman mukaan olevat opiskelijamäärät hyvinä. Tietoa asiakkaiden tarpeista ja työelämänjakson sisällöstä toivottiin enemmän.

Pääsääntöisesti yksilöllisen kehityksen (+ 21/-1), valinnanvapauden (+ 20/- 1) ja tulevaisuuden suunnittelun tukeminen nähtiin positiivisena. Viimeiseen kohtaan oli vaikea sanoa mielipidettä, koska konkreettisia tulevaisuudelta odotettavia asioita ei ollut. Toiveita paremmasta oli, mutta ei osattu sanoa mitä se on. Yleisesti koettiin kohdeltavan samanarvoisena (A 6% ei), mutta joskus on koettu kiukkuista puhetta tai pahasti sanomista tai että on toisarvoinen henkilökuntaan nähden.

Kuvio 14. Ihmisarvon kunnioittaminen, tasavertaisuus ohjaajien taholta



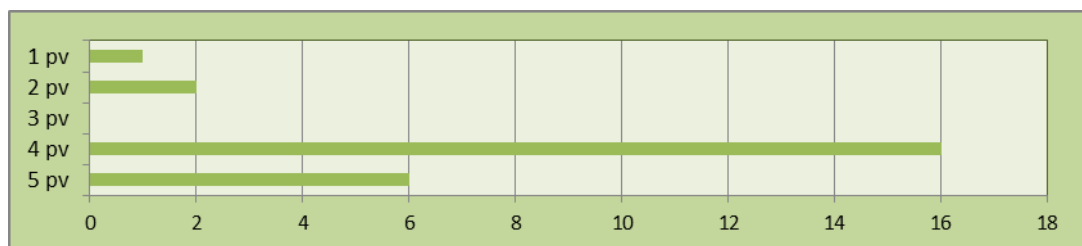
Henkilökunta koki näiden asioiden toteutuvan. Henkilökunta näki aidon välittämisen olevan näkyvän siinä, että työtoiminnan henkilöitä ei ”kohdata”, vaan ollaan läsnä.

8.2.3 Toiminnot

Haluttujen työpäivien määrään viikossa vaikutti mielekäs tekeminen poissaolopäivänä. (A 23% halusi ”kotipäivän”)

Henkilökunta koki ”kotipäivän” lisäävän jaksamista joillakin henkilöistä. Jaksamista tulisi lisätä työtoiminnoissa jo osittain toteutuvilla ”siestoilla”. Iän ja yksilöllisyyden nähtiin vaikuttavan lepo hetken ja kotipäivän tarpeeseen.

Kuvio 15. Työpäivien osuus viikosta



Kysyttäessä ryhmäkohtaista / toiminnan mukaan valittavaa / koko taloa koskevaa toimintaa haastateltavat näkivät ryhmäkohtaiset toiminnot ensisijaisina (n. 65 %), Koko taloa koskevat ohjelmatkin nähtiin mielekkäinä (n. 30 %), vähiten kannatusta sai vapaasti valittavat toiminnot (n. 15%). Koettiin että on parempi tehdä asiat omalla ryhmällä, silloin ei ole liikaa meteliä, itse voi päättää aikataulun (esim. ulkoilu) ja on monipuolisempaa tekemistä. Tällä hetkellä toiminta ei ole kaikilta osin ryhmäkohtaista.

Henkilökunta näki kurssien tuovan vapaavalintaista muutosta ja uutta näkökulmaa arkirytmiin. Täysin jokapäivä valittavissa ohjelma nähtiin liian hallitsemattomana, eikä ole normalisaation mukaista. Yksilöllisiä tarpeita ja toiveita pyritään toteuttamaan, esim. kotitalous itsellisesti asuville. Esille nousi toiminnan kohdentuminen ryhmäläisten tarpeiden mukaan. Pohdittiin, ovatko työtoiminnassa kävijät ymmärtäneet valintaa tehdessä sisällön oikein ja kuinka suuri on ryhmäpaineen osuus.

Kysyttäessä mikä auttaa oppimaan haastateltavat totesivat, että ryhmässä oppii helpommin. Oppimista auttaa avun saanti tarvittaessa, sellainen joka osaa näyttää mallia. Ohjeet olisi hyvä olla selkeästi kirjallisena ja kuvat apuna jos on monta työvaihetta.

8.2.4 Raha

Työosuusrahakorvauksen ryhmätoiminnoista ja yleishyödyllisistä töistä (vastuutehtävät) haastateltavat toivoivat olevan isomman, (A 14%) 3-10 € / päivä, keskiarvon ollessa n. 6.50 €. Perusteluina oli, että ”*kun tehdään työtä enempi*”. Tällä hetkellä työosuusrahan määrä Seinäjoen toimintakeskuksessa on pienempi määräytyen kehitysvammaisille henkilöille suunnitellun (Daavittila & Matikainen, 2006) arviointiasteikon mukaan. Lisätyöstä / vastuutehtävästä (mm. alihankinta-, keittiö- ja tilatut työt) haluttiin korvausta keskimäärin 6 €, vaihteluvälin ollessa 2-10 €. (Selityksistä huolimatta oli vaikea ymmärtää mitä tarkoitetaan vastuutehtävällä). Seinäjoen toimintakeskuksessa korvaus maksetaan työosuusrahan lisäksi.

Henkilökunta määrittäi työosuusrahan suuruudeksi 5-10 € / päivä. Määrä muodostui eri osista kuten vastuullisuus, tuotannollisuus, toimintakyky, taidot ja työssä olemisen / toimimisen kokonaisuus (sosiaalinen, psyykinen). Osan vastuutehtävistä nähtiin kuuluvan normaalin ryhmätoiminnan piiriin, osasta tulisi saada aineellinen tai rahallinen korvaus. Korvaus olisi suhteessa normaaliin työsuoritukseen, työkohtaisena n. 1-5 € työosuusrahan lisäksi.

Halukkuutta oli omakustanteisiin toimintoihin (toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuvat retket, tutustumiskäynnit ym.). Kaikissa ryhmissä todettiin, että rahaa retkille voisi tulla sekä itseltä että tokelta. Osa oli valmis kustantamaan kaiken itse ja että säästöjä voisi tehdä pitkin vuotta. Tällä hetkellä toimintakeskus kustantaa osan ulkopuolelle suunnatuista käynneistä / retkistä.

Henkilökunta koki oman rahan käytön kuuluvan normaaliin elämiseen, henkilökunnan osuus tulisi toimintakeskukselta.

8.2.5 Toimintatuokiot

Toiminnan yhtäjaksoisen keston ajaksi haastateltavat kokivat hyvänä n. ½ tuntia (n. 32%), n. 1 tunti (n. 40%) ja aamupaivän/iltapäivän (n. 28 %). Taukojen hyväksi ajalliseksi pituudeksi he näkivät nykyisen, noin 10 minuuttia. Toimintatuokioiden pituus vaihtelee tällä hetkellä n. 1-1½ tunnin välillä.

Vastauksissa käytettiin liikennemerkkivaloja, vihreä / kyllä ja punainen / ei. Aikataululliset toiveet muiden kuin ulkoilun ja liikunnan osalta olivat nykyisen käytännön mukaisia. Ulkoilua ja monipuolista liikuntaa haluttaisiin lisätä (A 65%).

Taulukko 3. Koko talon yhteiset toiminnot:

vaihtoehtovärit	ulkoilu	liikunta	seurakunta	kirjasto-auto	retket	yhteisökokous	yhteislaulu
KYLLÄ	9	7	8	8	12	7	6
EI	3	3	2	4	1	2	

Henkilökunnan näkemys toimintatuokion pituudesta oli n. 45, maximissaan 1.30 h. etenkin aamupäivällä. Nähtiin että työtoiminnassa kävijät jaksottavat myös itse omaa aikaansa. Suuri merkitys jaksamiselle nähtiin ohjauksella (kieli, innostaminen...), aiheenvalinnalla ja kuinka strukturoitua toiminta on. Taukojen yksilöstä lähtevä tarve koettiin tärkeänä. Ajallisesti hallitun tauon pitäminen nähtiin joillakin haasteelliseksi, toisaalta luonnollisia taukoja syntyy ohjausta odottaessa. Ryhmäläiset näkivät henkilökunnan toimistotyöt päivän aikana tauoiksi jolloin voi hakeutua keskustelemaan. Omaehtoisuus ja -aloitteellisuus ohjauksen hakemisessa nähtiin vaativan vielä opettelua.

Henkilökunta näki seurakunnan tuokion sekä hyvänä että ei työpaikalle kuuluvana. Kokoavat tapahtumat koettiin hyväksi vuorovaikutuksen, sosiaalisten taitojen ja porukassa toimimisen harjoittamiseen. Ulkoilua pohditiin terveyden ja toisaalta vapaaehtoisuuden näkökulmasta. Oman ryhmän liikuntaa voisi olla osittain, ryhmän monimuotoisuus kuitenkin asettaa haasteita. Musiikin osuus nähtiin liian pieneksi (laulaminen, soittaminen...).

Toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuviin ryhmätoimintoihin (esim. kansalaisopisto, koulut, liikuntahallit, kirjasto) haastatelluista haluaisi osallistua osaviikkaisesti (1-3 pv/vk) n. 45 %. Noin 55 % halusi käydä ainoastaan toimintakeskuksessa. Kukaan haastatelluista ei halunnut kokonaan osallistua toimintakeskukseen ulkopuolisiin tapahtumiin. Vastaukset kirjattiin valkotaululle salassa muiden, myös

haastattelijan katseilta. Tällä hetkellä ei ole järjestettyä talon ulkopuolista toimintaa.

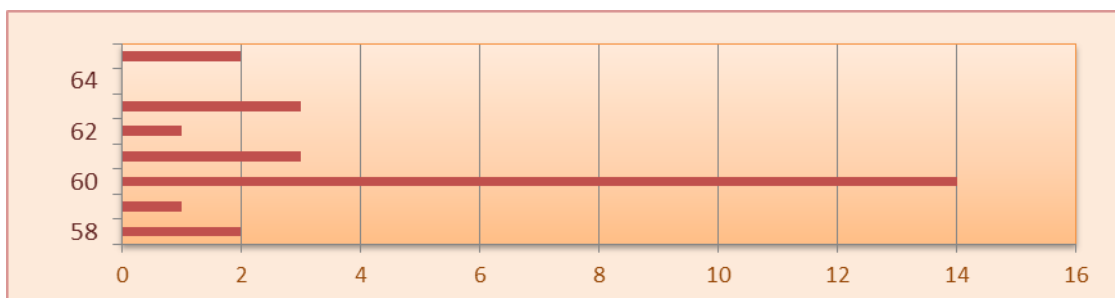
Henkilökunta näki tulevaisuuden rakentuvan tähän suuntaan. Tähänastiset muutokset ovat olleet hyviä epäilyksistä huolimatta. Toimintakeskuspäivän pitäminen muualla ja tutustumiskäynnit nähtiin hyvinä, mutta rajoittavana liikkumisen järjestäminen (ei autoa). Vapaaehtoisuuden ulkopuolisissa toiminnoissa kiinnostuksen mukaan koettiin lisäävän aktiivisuutta.

Kysyttäessä halukkuutta vastuutehtäviin, tehtäviä halusi tehdä n. 81 % haastatelluista. Viikon aikana tehtäviä haluttiin hoitaa seuraavasti: 5pv/ n. 20%, 4pv/n. 3 %, 3pv/ n. 3 %, 2pv/ n. 12 % ja 1pv/ n. 20 %. Harvemmin vastuutehtävien tekemiseen halusi osallistua n. 42 % haastatelluista. Tällä hetkellä vastuutehtävät ovat olleet vapaaehtoisuuteen pohjaavia. Sisältönä tehtävissä on pääsääntöisesti erilaiset keittiö-, siivous- ja kiinteistönhuoltotyöt.

Henkilökunta näki vastuutehtävien tukevan ryhmädynamiikkaa, itsetuntoa, vastuuntuntoa, olevan tärkeitä ja ylpeydenaiheita. Henkilöiden nähtiin kokevan itsensä tärkeiksi, kunnioitetuiksi ja arvostetuiksi työkavereiden silmissä, vastuu kannettiin yksilöllisesti, mutta kuuluu kuitenkin (tuettuna) jokaiselle. Kokonaisuudet oli helppo hahmottaa. Vallankäytön momentin nähtiin olevan sekä positiivista että ristiriitaista. Palkkion nähtiin olevan osaltaan itse tehtävässä.

Haastatelluista n. 50% haluaa ikäntyessään ja poisjäädessään suunnitella oman päiväohjelmansa, n. 50% haluaisi osallistua eläkelläisille suunnattuun toimintaan noin 1 – 3 kertaa viikossa. Heistä 1/3 haluaisi kehitysvammaisille henkilöille suunnattua toimintaa, 2/3 haluaisi normaalin eläkeläistoiminnan piiriin. Sisällöksi toivottiin mm. liikuntaa, päivätoimintaa, matkoja ja askartelua.

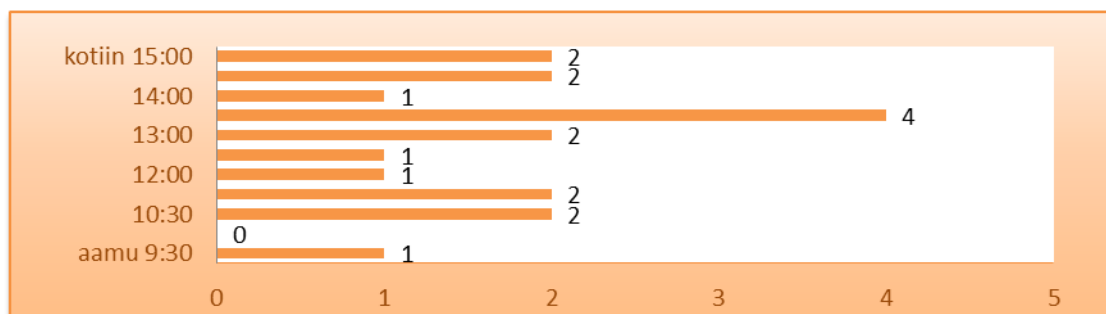
Kuvio 16. Ikääntyessä toiminnoista poissiirtymisikä



Henkilökunta näki yksilöllisen eläkeiän olevan n. 55 – 65 vuotta. ”Eläkepäivien” nähtiin avaavan uusia mahdollisuuksia ja lisäävän jaksamista. Osa-aikaeläkkeen kautta lempeä siirtyminen (toimintakeskus + eläkeläistoiminta + kotipäivät) nähtiin stressiä laskevana. Ulkopuoliset ryhmät voisivat olla henkilökunnan näkemänä vertaisryhmiä tai normaalia eläkeläistoimintaa (rasitteena historiallinen perspektiivi).

Jakauma työajan ja keskustelun osuudesta työpäivän / työviikon aikana oli laaja. Keskusteluista pääosa haluttiin sijoittaa iltapäivään kahvihetken molemmin puolin alkavaksi. Vastaukset merkittiin aikajanelle, jolle toimintojen alkaminen, ruokailu-, ulkoilu-, kahvi- ja kotiinlähtöajat antoivat konkreettista kehystä. Keskusteluita haastateltavat halusivat viikon aikana seuraavasti: 5pv/ n.25 %, 4pv / -, 3pv/ -, 2pv/ n. 20 % , 1pv/n. 45 % ja harvemmin n. 10 % koska ”ei oo asiantynkää”. Haastateltavat toivoivat selkeää aihetta keskusteluille. Asia nähtiin niin, että ”*tehään töitä ja keskustellaan välillä*”.

Kuvio 17. Keskusteluiden alkamisajankohta työpäivän aikana



Henkilökunta näki itsestä kirjoitetun tiedon ja palautteenannon olevan tärkeää. He pohtivat kehityskeskusteluita ryhmäläisten kanssa. Päivittäisen positiivinen / vuorovaikutuksellinen palaute koettiin tärkeänä ja opetettavana asiana, ohjaajien ”kuudennen aistin” koettiin auttavan hiljaisia henkilöitä keskusteluun.

Toimintatuokioiden aiheiden halusi vaihtuvan päivittäin n. 28 %, viikottain n. 49 %, kuukausittain n. 20 % ja ½ vuoden välein n. 4 % haastatelluista. Tämä toteutuu tällä hetkellä osittain yksilöllisten työtehtävien ja toisaalta koko ryhmällä tehtävien toimintojen puitteissa. Oman vaikuttamisen mahdollisuuden koettiin olevan suhteessa toiminnan sisältöön. Kysyttäessä työtehtävien vaativuutta, n. 30 % koki ne helppoina ja n. 60 % osittain vaativina, kokonaan vaativina niitä ei pitänyt kukaan.

Henkilökunta pohti, onko toiminta mielekästä ja oikein kohdennettua ja tuoko se sisältöä elämään. Kuntoutuksellisuus tulisi heidän mielestään huomioida toiminnassa, vapaaehtoisuus koettiin hyvänä / kehitettävänä asiana. Osaltaan nähtiin pienryhmätoiminnan (5-6 henkilöä) tarpeellisuus. Todettiin, että työn vaativuus on henkilökohtainen kokemus. Taidot huomioidaan ja sopivat tehtävät löytyvät kokeilemalla. He totesivat että uudet kyvyt nostavat itsetuntoa, toisaalta halu tehdä asioita riippuu omasta epäonnistumisen sietokyvystä. Haastatteluiden aikana tuli esille työtoiminnan tasapainottava vaikutus muualla työelämässä mukanaolevien osalta. He kokivat työtoiminnan lisäävän jaksamista ja antavan vertaisryhmän tukea työelämään, kun he tapaavat toimintakeskuksessa muita muualla työelämässä olevia työkavereita.

Kysyttäessä toimintatuokioiden aiheita ja sisältöjä, toiveista nousi esille tuttujen ja totuttujen toimintojen (tekstiili-, puu-, alihankintatyöt) lisäksi ykkösenä kotitalous, vähemmän esillä olleena kulttuuri. Uutena ovat atk-aidot ja ympäristöoppi. Listan ulkopuolelta ei tullut ehdotuksia.

Alli-kyselyssä toimintoja halusi lisää n. 24 %vastaajista. Toiveina olivat kotitalous 20%, kodinhoidolliset työt n. 9%, ompelu n. 7%, tietotekniikka ja alihankinta n. 5%. Alli-kyselyssä vastaajista n. 27% halusi lisää haastetta ja monipuolisuutta tehtäviin, n. 40 % oli tehtäviin tyytyväisiä. Työkaverit koki tärkeiksi n. 8% vastanneista.

Henkilökunta listasi aiheita ja sisältöjä seuraavasti:

- akateemiset taidot, käsitteelliset asiat
- ajankohtaiset asiat henkilön elämässä
- sosiaaliset taidot
- yhteiskunnalliset taidot
- ruokailuun liittyvät asiat
- arkipäivän taidot, hygienia, pukeutuminen...
- asumisen taitoihin liittyvät asiat
- työtaidot
- elämänkaariajattelu
- itsenäisyys
- terveys, hyvinvointi, positiivinen elämänasenne
- taitojen ylläpitäminen

Taulukko 4. Toimintatuokioiden aiheet / sisällöt

toiminta	1.	2.	3.	4.	yhteensä
tekstiili- ompelu- ja kudonta	7	1		1	9
puutyöt	5		3		8
muut kädentyöt: askartelu, paperi, savi, helmet, kierrätys...			3	1	4
alihankintatyöt		4	2	3	9
kokoukset	1	1			2
atk-taidot	2	7			9
kurssit / opinnot	1			1	2
hyvinvointi: ravinto, liikunta...		1	1	4	6
itsestä huolehtiminen: puhtaus, pukeutuminen					0
kodinhoito / siivous	1	1	2	1	5
kotitalous	5	3	2	1	11
yhteiskuntaoppi: kunnan toi- minta, paikallistuntemus				1	1
kulttuuri: taide, kirjallisuus,	1		1	5	7
luovuus / tyyli					
ympäristöoppi: kierrätys, luonto			7	2	9
viihde: bingo, elokuvat, tanssi	2	2		2	6
tapahtumat tokessa ja muualla			1	2	3
retket					0

8.2.6 Analyysi

Toiminnassa on edustettuna sekä yksilö että ryhmä, kohde että päämäärä joihin kohdistuu välillinen tai välitön ohjaus (ks. mm. Hyvärinen 2011; AAIDD 2010; Clark ym. 2008; Malm ym. 2006; Roine 2005; Onnismaa 2003. Luvut 4 ja 5). Toiminnan tulisi sisältää erilaisia ja yksilöllisiä tehtäviä sekä mahdollisuuden osallistua erilaisiin toimintavaihtoehtoihin ja osallisuuteen myös toimintakeskusten ulko-

puolella. (ks. mm. Kairi ym. 2010; Misukka 2009; Eriksson 2008; Cole ym. 2007. Luku 3).

Ryhmä

Toiveina olivat vaihtelunhalu ja samanikäisyys, sekaryhmät ja suurehko ryhmäkoko. Ikäkysymykseen vaikuttanee tämän hetkinen suuri hajonta. Monimuotoisuuden halu ryhmärakenteissa tuli selvästi esille. Nuorten aktiivista ja iäkkäämpien rauhallisempaa tahtia sisältävä toiminta ei ilmeisesti toteudu toivotussa määrin. Samaa sukupuolta olevien ryhmää toivoivat etupäässä miehet, he ovat olleet puutyöryhmässä miestenryhmänä ja tulosten mukaan kokeneet sen hyvänä. Osalla haastateltavista on pitkä työhistoria, joten työkaverit ja toimintakeskus ovat jo tuttuja. Haetaanko monimuotoisuudella uudenlaisia kokemuksia jo niin tuttuun arkeen?

Ohjaus ja tuki

Positiivisena asiana nähtiin, ammatillisuus, ohjaajien määrä suhteessa työtoiminnassa kävijöihin, luottamuksellisuus, tasavertaisuus sekä yksilöllisen kehityksen ja valinnanvapauden tukeminen. Ulkopuolisten ohjauksesta on saatu (positiivisia) kokemuksia Alli-projektin jälkeen ja se on ilmeisesti vaikuttanut halukkuuteen lisätä toimintamallia. Paikka ja työkaverit ovat pysyneet vuodesta toiseen samana, tuovatko uudet henkilöt ”piristystä” yhteisöön.

Parannettavaa oli viikon tapahtumien tiedon jakamisessa ja ryhmästä poissaoloaikojen riittävässä toiminnan järjestämisessä. Ohjaajan poissaolo mahdollistaa omatoimisen olemisen ja vapaan ryhmäkeskustelun, yhteisöllisyys on silloin tärkeämpää kuin työ. Tilanne vaatii kuitenkin turvattua olemista toisten ryhmäläisten taholta.

Henkilökohtaisille keskusteluille tulisi järjestää lisää aikaa. Asioiden selittäminen ja selvittäminen on erittäin tärkeää haastateltavien henkisen hyvinvoinnin tukijana ohjaajan toimiessa ”normaalin maailman tulkkina”. Kommunikaatiotavalla ja ajalla on suuri merkitys tässä asiassa.

Luottamusta kehitettävien asioiden esilletuontiin tulisi kasvattaa kuuntelemisen ja kannustamisen lisäksi miettimällä ohjaajien omaa tapaa reagoida kritiikkiin ja viemällä toimivia ehdotettuja asioita käytäntöön. Työtoiminnassa kävijöiden oman

osallisuuden lisäämistä tulisi mahdollistaa toimintakeskuksen käytännöissä, tuen, opetuksen ja ohjauksen rooli on alussa tärkeä.

Toiminnot

Oman ryhmän toimintojen osuutta tulisi tulosten mukaan kasvattaa. Toimintojen laadun nähtiin paranevan pienemmässä ryhmässä toteutettuna, toisaalta kaivattiin myös koko talon yhteisiä hetkiä. Toiminta pienemmissä ryhmissä on yksilöllisempää ja oman osallisuuden osuus suurempi. Positiivisena asiana näen halun itsellisempää ja vastuullisempaan työtoimintaan.

Raha

Korotusta työosuusrahan ja vastuutehtävistä maksettavaan korvaukseen halusivat kaikki ryhmät. Työosuusrahan määrä vaihteli 3 (5) -10 € ja vastuutehtäväkorvaus (1)2 – (5)10 € välillä. Perusteina maksuille haastateltavat ja Alli-kyselyyn vastanneet näkivät työntekoon liittyvät asia, henkilökunnan nähdessä myös toimintakyvyn kentän. Ulkopuoliset omakustanteiset toiminnot koettiin sekä haastateltavien että henkilökunnan taholta hyväksi. Aineellisiin resursseihin oltiin tyytyväisiä.

Yllättävää oli että tyytyväisyys / tyytymättömyys työosuusrahan suuruuteen / pienenuteen ei herättänyt paljoa keskustelua. Rahan arvon mieltäminen saatika sen suhteuttaminen työtoiminnan tehtäviin on hankalaa työtoiminnan henkilölle. Vain pieni osa henkilöistä ottaa työosuusrahan määrän esille itse-ehtoisesti. Työosuusrahan määrää / eettisiä ja moraalisia periaatteita ovatkin pohtineet lähinnä ammatillaiset ja asiaa tutkineet tahot. Toimintakeskuksen henkilökunnan taholta pyrkimystä työosuusrahan nostoon on ollut jo jonkin aikaa. Määrän nähtäisiin olevan minimissään ruokailukustannusten suuruisen.

Toimintatuokiot.

Haastateltavat kaipasivat monipuolisuutta tehtäviin. Ohjaajalta tarvittavaa avustamisen määrää ja osuutta tehtävissä ja ohjauksessa eivät kaikki kykene arvioimaan. Pettymykset ja osaamattomuuden tunne laskevat selvästi osallistumisen aktiivisuutta ja halukkuutta uusiin työtehtäviin. Ulkoinen ja sisäinen suoriutumispaine näkyi etenkin vähemmän ohjausta tarvitsevilla henkilöillä. Henkilökunta koki, että vaativuuden kokemus on yksilöllistä, samoin epävarmuuden sieto omista kyvyistä. Ohjauksessa on tärkeää selkeä ja

ystävällinen dialogi sekä onnistumisen että kehitettävän alueista. Ohjausta pettymysten käsittelyyn tulisi käsitellä yhteisöllisesti, koska suurin epävarmuustekijä ovat työkaverit.

Kehitysvammaisen henkilön keskittyminen jatkuu tutkimuksen mukaan yhtäjaksoisena n. 45 minuuttia. Haastateltavien itsetuntemus omasta jaksamisesta on hyvä, koska ajallisesti he määrittivät jaksamisen keskimäärin tämänsuuruiseksi. Taukojen ajallista määrettä tuleekin tarkistaa yllä olevan suuntaiseksi yksilöllistä tarvetta unohtamatta. Osa jaksottaa itsenäisesti toimintaa. Ulkoilun ja liikunnan suosioon vaikuttanee se, että ne ovat sosiaalisia tapahtumia ja kommunikatiivisia tilanteita kavereiden ja henkilökunnan kanssa. Tapahtumat ovat rakenteeltaan ja luonteeltaan vapaampia kuin toimintatuokiot. Terveystieteellistä aspektia on vaikea mieltää puutteellisen syy-seuraus suhteen ymmärtämisen vuoksi ja näin ollen liikunnan vaikutusta omaan hyvinvointiin. Tietoa asiasta voisi avartaa pienryhmässä tapahtuvana toimintana.

Talon ulkopuoliseen toimintaan halukkaiden prosentuaalinen osuus oli kohtuullisen suuri. Vastauksia kysymykseen sain, kun kerroin, että henkilökuntaa lähtee mukaan toimintoihin. Tämä kertoo oman toiminnan epävarmuudesta ja turvattomuudesta ns. normaalitoiminnoissa. Ohjauksen ja tuen tulee aluksi ulottua toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuviin toimintoihin väheten tuttuuden tuoman varmuuden lisääntyessä. Tämä edesauttaa aidon kokemuksellisuuden pohjaavan osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Henkilökunta koki aikaisemmat muutokset epäluuloista huolimatta hyvinä, ja näkivät tämän muutoksen kuvaavan toimintaa johon ollaan valmiita siirtymään.

Vastuutehtävien tekemiseen viikon aikana oli haastateltavista halukkaita n. 58% ja harvemmin n. 48%. Korvaus tehdystä työstä on pieni, joten se ei toimi riittävästi kannustimena niille, jotka olisivat potentiaalisia vastuutehtävien tekijöitä. Osa tehtävistä koetaan joko yksinäisiä tai raskaina. Osaltaan tuloksessa näkyy ihmisen luonnollinen olemus, kaikki eivät ole halukkaita vapaaehtoisiksi. Henkilökunta näki arvostetuksi tulemisen muiden silmissä kannustavan vastuutehtävien tekemiseen.

Ikääntyminen nähtiin yksilöllisenä ominaisuutena, ”eläköitymisen” ikähaarukka oli n. (55) 58 – 65 vuotta. Puolet haastateltavista halusi jatkaa toimintoja pois jäännin

jälkeenkin osaviikkoisesti joko vertaisryhmässä tai normaalin eläketoiminnan piirissä. Henkilökunta mietti osa-aikaeläke systeemiä poisjättäessä. Tämä olisi lempeämmän siirtymisen malli pitkään toiminnoissa olleille henkilöille, irtautuminen olisi hitaampaa ja asettautuminen uuteen elämäntilanteeseen sujuisi paremmin.

Keskusteluiden tarve on suuri. Se tasaa mielialaa, selkeyttää asioita, tuo tietoa ja tukee ja ohjaa osallisuuteen. Ajan painottuminen iltapäivälle kertoo työnteon jaksamisen olevan heikointa silloin. Henkilökunta näki keskusteluiden tarpeellisuuden ja pohti kehityskeskustelu tyyppisiä keskusteluita työtoiminnassa olevien henkilöiden kanssa. Keskustelut lisäävät ymmärrystä tavasta hahmottaa ympäristöä ja tärkeitä asioita. Keskustelu ja kuunteleminen saa aikaan tasavertaisuuden kokemuksen ja tunteen / tiedon aidosta kiinnostuksesta ja vaikuttamisen mahdollisuudesta. Ne sisältävät yhteisöllisyyden ja toisten henkilöiden huomioimisen.

Toimintojen toiveissa näkyy jo tuttujen aiheiden lisäksi nyky-yhteiskunnan suuntaus ekologisempaan elämäntilanteeseen ja sosiaalisen median kasvuun. Toiveita oli eri aihealueilta, joka kertoo monipuolisen toiminnan olevan mielekästä. Eniten ääniä saivat kotitalous, kädentaidot, alihankinta, atk-aidot, ympäristöön kuuluvat asiat, kulttuuri ja liikunta. Henkilökunta listasi yläkäsitteinä samoja asioista, lisänä olivat henkilökohtaiset taidot oman elämän tueksi.

8.3 Palvelunkäyttäjät toimijoina

Hyvinvoinnin käsite kattaa laajasti ihmisen perusoikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluvia asioista. Se sisältää yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan suhteen politiikkaan, ekonomiaan ja kulttuuriin. Määrittäjänä on osallisuuden toetuminen elämänkaaren eri vaiheissa ja elämänhallintaa tukeva kansalaisuus sekä yhteiskunnan tasa-vertainen jäsenyys. (ks. mm. Pursiainen 2011; Niemelä 2008; Vesala ym. 2008; Eriksson 2008. Luku 5.)

8.3.1 Oikeudet ja velvollisuudet

Toteutuvatko seuraavat seikat työtoiminnan palveluissa:

- saa laadultaan hyvää palvelua:

kyllä 85%,	osittain 15%	ei
(osittain = huono ruoka, ei aina tervehditä)		
kyllä 63%,	osittain 37%	ei
- saa hyvää kohtelua ilman syrjintää:

kyllä n. 85%,	osittain	ei n. 15%
(ei = yksi haastatelluista ei hyväksynyt vähemmistön edustajia tai ulkonäöllisesti eri kansalaisuuden edustajaa, toinen kertoi että hyväksyntään vaikuttaa toisen henkilön oma käytös, syrjimistä oli kohdannut yksi toisen työkaaverin taholta)		
kyllä 87%,	osittain 13%	ei
- ihmisarvoa ja kansalaisoikeuksia kunnioitetaan:

kyllä 100%	osittain	ei
(ihmisarvo = ”kunnioittaa toista ihmistä sellaisena kun hän on”)		
kyllä 100%,	osittain	ei
(kuinka itse näkevät sisällön. Tuetaan myös muualle suuntautuvana)		
- vakaumusta ja yksityisyyttä kunnioitetaan:

kyllä 95%,	joskus 5%	
(joskus = vuosia sitten oli hänen asioistaan puhuttu julkisesti)		
kyllä 87%,	osittain 13%	ei
(intimiteettisuoja toteutuminen)		
- huomioidaan
 - mielipide:

kyllä 93%	joskus	ei 7%
(ei = joskus ei uskalla sanoa mielipidettä)		
	kyllä 87%	joskus 13% ei
 - toivomukset, etu:

kyllä 84%	joskus	ei 16%
(ei = retkelle pääsy, saateella ei talon autoon mahtunut, ryhmätoive, ei saa ottaa perunaa niin paljon kun haluaa)		
	kyllä 87%	joskus 13% ei

(ryhmä vaikuttaa, normalisaatio, vastuutus toiveen toteutumiseen)

- yksilölliset tarpeet: kyllä 79% joskus ei 21%
(ei = ruokailun kaikkia koskevat säännöt)
kyllä 75% joskus 25% ei
- (suuret ryhmät / normalisaatio)
- kulttuuritausta: kyllä 100%
kyllä 100%
- selvitetään, mitä oikeudet ja velvollisuudet tarkoittavat:
kyllä 42%, jonkin verran 8% ei ole 50%.
kyllä 100%

8.3.2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Huomioidaanko yhdenvertaisuus ja tasa-arvo seuraavissa asioissa:

- vammaisuus
 - kyllä
 - kyllä
- ikä
 - joskus ei esim. ikätason mukainen puhetyyli
 - kyllä 87% / joskus 13%: toimintakyky, oikeus olla ikäisensä, normaalius
- sukupuoli
 - osa ei hyväksynyt samaa sukupuolta olevien yhdessäoloa
 - kyllä 87% / joskus 13%: miehille suunnatut toiminnot, intymiteettisuoja
- uskonto / vakaumus
 - uskonnon vapaus ei toteudu kaikkien kohdalla. Rajoituksia / valinnan vapautta luovat lähinnä lähiomaiset.
 - kyllä 100%: vapaavalintainen osallistuminen
- sananvapaus
 - kyllä
 - rohkaisua itseilmaisuuksiin. Työtoimintalaiset keskustelevat keskenään ja siten tuodaan asia esille - sanojen sisällön ymmärrys. Toisen huomioiminen on vaikeaa. Hierarkia työtoimintalaisten kesken.

- yhtäläinen arvo yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä:
 - kyllä 82%, joskus 13%, ei 5%: Ei toteutunut kun ”*kotona piettiin erilaisena, ei annettu samaa pullaa*”, kiusattiin normaalikoulussa, myös opettajat ja toteutui kun sai ajokortin koska velikin sai.
 - kyllä 87%, joskus 13%: suuret ryhmät ja ryhmälähtöisyys vaikuttavat heikentävästi. Mieli pidetään kysytään ja yksilöllisyys / tasavertaisuus huomioidaan yksilö huomioiden. Hankitaan apua tarpeen mukaan, annetaan tietoa päätöksenteon pohjaksi ja tilanteesta.
- tasavertaisuus:
 - kyllä n. 95%, joskus n. 5%: haastateltavat kertoivat, että ”*ulkopuolella kohdellaan huonommin, enemmän kehitysvammaisena*”, mutta lähikaupassa on palveltu ystävällisesti. Joskus ei oikein kuunnella. Työkaverien taholta kohdellaan huonosti, ei henkilökunnan.
 - ulkopuolella tapahtuva / näkyvä eriarvoisuus näkyy keskusteluntarpeena asiasta. Tuki ja ymmärrys sekä osallistuminen tapahtumiin tasavertaisuuden edistämiseksi

8.3.3 Itsemääräämisoikeus ja osallistuminen - osallisuus

Kysyttäessä, toteutuuko oman äänen kuuluville saattaminen vai puhutaanko puolesta, haastateltavat kokivat sen toteutuvan osittain. He pohtivat asiaa sekä ¹toimintakeskuksen, että sen ²ulkopuolella tapahtuvan näkökulmasta. Vastausten mukaan oman äänen kuuluville saattaminen toteutuu osittain.

¹ ”*Tokessa kuunnellaan ja ei kuunnella*”, mutta ”*täällä aina paremmin kuunnellaan*”. ”*Joskus tuntuu tuolla toisessa ryhmässä että vaikka yrittää sanoa jotaki, ni se pitää alottaa monta kertaa ku tuntuu että toiset puhuu päälle*” (ei ole omaa rauhaa ilmaista mielipietä).

² ”*Meillä se ei taho toteutua, kotona*”. ”*Ei meillä ainakaa kuunnella*”. ”*Ruoassa meillä kotona tahto*” ... ”*Sama juttu meilläki, ku*”. ”*Ei saa valita vaatteita*”.

”*Ei oo oikee puhuttu*” (koulun jälkeen vaihtoehdoista). ”*Mulla oli sellane juttu että mä en olis saanu valita (toimintakeskusta)mutta sitte kuitenkin sai valita*”. ”*Mulla oli ainaki nii että ku mulla loppu Alavus nii...ainoa vaihtoehto oli tulla tänne, mää en olisi halunnu, mutta kyllä mää oon tykänny*”. ”*Nii että kumpaaki*”.

"Joo, kyllä kuunnellaa joo, ainaki mun mielestä, ja pankkiasioissaki joo kyllä". "Joo" (useampi henkilö).

Henkilökunta näki, että omaiset ja taustaväki päättävät vielä paljon ja yksilöllinen tulkinta toteutumisesta, suuntaus on itsenäisempään ja yksilöllisempään valintaan. Asumisyksiköissä "rajat" ehkäisevät toteutumista. Opetus ja ohjaus osallisuuteen koettiin tärkeänä. Henkilökunta vaikuttaa vielä päätöksiin omasta tai työtoimintalaisen tahdosta.

Osallisuus palvelujen toiminnan kehittämiseen, suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin koettiin osittain toteutuvana. Ajatuksia kohdistettiin myös siihen, kuinka asiat omassa työssä toteutuu. Haastateltavat osoittivat halukkuutta laajempaan oman osallisuuden osuuteen niin toimintakeskuksessa kuin sen ulkopuolellakin. He pohtivat myös nykyisiä vaikuttamisen kanavia. Yhteisökokous on aina tiistaisin n. 1x joka toinen kuukausi. Parhaiten totetui toteuttaminen ja heikoiten arviointi.

"Henkilökunta suunnittelee - ehkä se o vähä semmosta". "No minä oon samaa mieltä, että niinku ohjaajat päättää ni (kannatuksia)". "Kyllä mielipiteitä kuunnellaan, kyllä varmasti yksittäisissä, mutta ei oo oikee ollu semmosta". "Nii tota, saa,saa joo" (kannatuksia). "Kyllä mulle on ainaki riittäny tämä rutiini muutenki".

"Se on kova homma ni tietää että pitää olla hyvä s kunnossa, sata-prosenttisesti molemmat että fysiikka vielä".

"Kyllä olis kiva päästä mukaa". "Olla mielenkiintone, ei tarttis olla tässä aina, työsalissa, että mitä ohjaajat sanoo siihe, olla samalla mukana siinä, kopissa". "Vaihtelu virkistää, että mitä täällä työpaikalla o". "ei mejän aina tartte olla mutta välillä".

"Se vois olla tosi mukavaa" (päästä toimintakeskuksen ulkopuolelle mukaan päättämään asioista). "Olisin ihan valmis päättämään, eikä haittais vaikka olis vieraita ihmisiä". "Että joku muu sais vierä mun mielipirettä eteenpäin".

"Ei ole ollut yhteisökokous pitkää aikaa". "Musta olis kiva että yhteisökokous olis aina maanantaisin että mäkin pääsisin".

Henkilökunta näki, että osallisuuden areenoina ovat olleet yhteisökokous, Alliprojekti ja kyselyt toiveista. Tulevaisuudessa tulisi heidän mukaansa perustaa toimikuntia omissa ryhmissä ja koko taloa koskevinä. Suunnitteluun työtoimintalaiset ovat osallistuneet ryhmätoiminnoissa työn / toiminnan suunnittelussa ja osittain työtehtävien valinnoissa. Toteuttamisessa he ovat olleet apuohjaajina, vetäjinä ja tiedon antajina (oma mielenkiinto, alku pienistä asioista). Arviointia tapahtui henki-

lökunnan mukaan Alli-projektin kautta ja suorana palautteena. Tulevaisuudessa voisi aloittaa heidän mukaansa esim. palautekeskustelut, asiakaspalautekyselyt, palautelomakeet (mm. kurssit), kehityskeskustelut /itse-arvioinnit ja/tai palaute-laatikon.

Mahdollisuutta muodostaa ja osallistua palvelujenkäyttäjien toimikuntiin haastateltavista noin puolet osoitti halukkuutta. Henkilökunta näki epätasa-arvon, valikoitumisen vaaran mahdollisuuden samoille henkilöille. Ohjaus yhteisen näkökulman hyväksymiseen ja sen eteen työskentelyyn on tarpeen.

Henkilökunta näki tehtävänä opettaa, miten toimikunta toimii. Osallisuutta voisi aloittaa esim. tiedotteista.

Kysyttäessä, ovatko tiedotus ja vaihtoehdot olleet riittäviä valinnan suorittamiseksi haastateltavat kokivat sen sekä riittävänä että kehitettävänä asiana. Vaihtoehdot nähtiin paremmin toimivaksi kuin tiedottaminen niistä. Käytännöistä johtuvista syistä osa haastateltavista koki valinnanmahdollisuuksien heikoiksi. Toisissa ryhmissä informaation koettiin olevan parempaa kun toisissa.

"Kyllä sitä tarvitaa, (lisää tiedotusta) mun mielestä" (kannatuksia). (Vastaaminen) "vaikeeta, ainaki mulle". "Että jos siinä o teksti pienellä", "ni ei siitä saa mitää ollenkaa selevää", "pitäs olla suurempi". Samalla paperilla "saa siinä olla kummakki (tiedotukset) mutta ne pitää olla isommalla ne kirjaimet". (Tutusta esimerkistä) "vaihtoehtoja on ollu, (mutta asiasta) ei ainakaa mun aikana ei oo mitää kerrottu".

"Mulle tuli siitä vähä paha mieli sillo ku X:n porukka lähti Y:n luo ja, ja Z sano mulle että sä et pääse ollenkaa että ku ni sä oot ollu vaa ni vähä heidän puolella (missä ryhmässä eniten, sen ryhmän retkellä) nii, mä olisin halunnu lähteä niitte kans mutta ku mä en päässy".

"On voinu valita". "On helppo ymmärtää valittavat". "Se on sillee helppo ymmärtää sillo ku itte laittaa ittellä raksuttamaa, sillo ymmärtää paljo paremmi". "Jos sitä lappua ei olis ni ei sitte ymmärrä ollenkaa".

Henkilökunta näki että voi valita kuinka haluaa tiedotteen ja että oikeus tiedotteeseen on jokaisella. Koettiin että tiedotteiden käsittely muualla vaikuttaa toimintakeskuksen toimintaan. Heidän mukaansa tulisi miettiä selkoversiota, kuvia, tekstin kokoa ja määrää.

Ryhmän arvot, säännöt ja sopimukset herättivät erilaisia mielipiteitä haastateltavissa. Pohdittiin myös sitä, tehdäänkö asiat oman, työkaverin tai jonkun muun mielipiteen mukaan. Arvoja haastateltavat määrittivät seuraavasti:

"Että arvostaa toista ihmistä". "Kunnioittaa ihmisiä". "On tärkeää että puhutaan totta". "Se on kyllä näi että jos sanotaa joku vertauskysymys että jos x toimittas mulle jonku asia ja mä kuuntele tarkkana ja sitte ku se rupiaa nauramaa ni mä tierän että se menöö mettähä, se on vähä sellasta, nii...hiljaseks menöö sitte". "

"Että tulee niinku hyvä mieli, oikeesti seki". "Hyvä työkaveri ... kuuntelee". "Miten juttelee, samalla kuuntelee itse tai ku joku muu sanoo".

"No se ainaki että kaverille kertoo juttua jostakin työasiasta että on nii hyvi, että ei levitä niinku tuonne ulkopuolelle". "Nii, ettei toimita ihmisille pitkin kylää, että pysys totuessa, pysys totuessa". "Mä oon ainaki vaitiolovelvollinen, mä en saa kertoa". "Tuota, tuota että ajatteloo mitä tekee". "Nii, että ite, oma, itestä lähtevä". (Oma valinta) "miten se o hyvä, mä aattelen niinku (edellinen puhuja)kin, ihan oma, sama ku (edelline puhuja) "

Henkilökunta koki, että valintaan vaikuttaa ensisijaisesti oma mielipide (65%) ja että kaverit (20%) ja ulkoisen ohjauksen (15%) painopistealueet ovat riippuvaisia henkilön avun tarpeen määrästä.

Yhteisesti sovitut säännöt / ohjeet koettiin sopivina. Esille nousi seuraavaa:

"Ihan hyvin voi", "kyllä ne tuntuu aika hyvältä ne säännöt. "Ihan hyvältä,ei mitää valituksia ainakaa". "Ihan hyviä,säännöt pitää olla".

Henkilökunta näki sääntöjä olevan sopivasti ja oikeanlaisia, ja olevan henkilökunnalla enemmän kuin ryhmäläisillä. Nähtiin sääntöjä joita ei noudateta ja sääntöjen rajoittavan, tasapäistämisen ja kontrolloinnin vaaran. Säännöt ja ohjeet koettiin olevan yhteiskunnassa yleinen suuntaus niin tapahtumiin kuin oikeuksiin liittyvänä.

Keskustelussa yhdessä keskustelluista ja päätetyistä sopimuksista, jossa sovitaan kuinka asiassa toimitaan, keskusteltiin ohjauksellinen muistutus / pakottamalla tehtävä aspektilla. Yleensä aiheina ovat omaan terveyteen tai ryhmään vaikuttavaan käyttäytymiseen liittyvät asiat. Haastateltavat toivat esille seuraavaa:

"Se on nii tiukkapipone, että nyt tuntuu että kaikki vähä menee pielee". "Ois hyvä, jos o pahalla tuulella eikä ois eri asia" (= silloin ei sais liikaa ohjata). "Joskus jos on huonolla päällä voi olla pahaa muutenki". "Varsinki mulla oli maanantai vähä". Suhteutettaessa normaaliin mielialavaihteluun, todettiin, että "ihmisiä vain ollaan".

”Kyllä se ohjaus on paljon parempi, ei enää” (pakoteta). ”Ei tunnu” (usea), että henkilökunta pakottaa tekemään jotakin asiaa.

Henkilökunta näki, että esim. tupakkipalaverin sopimuksia noudatetaan paremmin vertaisryhmän ”kontrollin” vuoksi. Sopimukset uusitaan herkästi, jotkut sopimukset voivat yleistyä jotkut todetaan toimimattomiksi.

8.3.4 Palvelunkäyttäjä yksilönä ja osana ryhmää

Haastateltavat kokivat luottamuksen omaan osaamiseen, kykyihin ja taitoihin vaihtelevan. Todettiin että se on joissakin kohdissa vähän parempi. Luottamusta on omassa elämässä pärjäämiseen. On hyvä kun *”uskaltaa pyytää apua jos ei osaa jotain”*. Eräs totesi että mitä haluaa, niin osaa tehdä. Suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä taitojen ja kykyjen ylläpitämiseen ja uudeen oppimiseen. On *”helppo olla ja elää kun on sopivasti haastavia asioita”* ja *”voisi uusiakin asioita opetella ja ottaa vastaan uusia haasteita, ”uusista asioista oppii paremmin”*. *”Kiva olis opiskella välillä jotain uutta, välillä taas töissä”*. Talon ulkopuolisia asioitakin tuli esille, ollaan mukana Me itse ryssä, kansalaisopistossa ja musiikkiin liittyvissä asioissa.

Henkilökunta koki, että koulukäytäntöjen muututtua oppimisen kulttuuri on kehittynyt, taidot ovat paremmat etenkin sivistyksellisissä aineissa. Lähiverkoston suhtautumisen koettiin muuttuneen avoimemmaksi. Ryhmäläisten motivaation koettiin olevan välillä ”hukassa” ja opittujen taitojen katoavan osittain iän mukana.

Tavoitteiden asettaminen ja sitoutuminen työhön toi haastateltavilta erilaisia ajatuksia. Tärkeää on ensin tehdä edellinen työ loppuun, vaikka nyt ei niin kiinnostaisikaan, jolloin työn valmistuminen voi ottaa enempi aikaa. On tärkeää, että *”suunnittelee työn ensiksi ja sitten tekee hommat”*.

Henkilökunta näki tärkeänä asian ymmärtämisen ja tavoitteiden asettamisen yhdessä. Koettiin että ryhmäläisistä vain pieni osa ilmaisee selkeästi tavoitteet. Koettiin että nykyisin koulussa harjoitetaan akateemisia taitoja enemmän, aikaisemmin luovat aineet olivat yleisempiä. Puolesta tekemisen kulttuuri ja oma elämänaika vaikuttavat sitoutumiseen.

Joustavuus tehdä tehtäviä ja asioita joista ei pidä toimii yleensä, mutta ” *joskus voi tympästä*”. Vastuun kantaminen työtehtävistä hoidettiin haastateltavien mukaan pääsääntöisesti hyvin. Todettiin että joskus ei pysty (selkeä syy), ja ehkä siivous-tehtävissä vastuunkanto ei aina toimi. Talon avainta työhönsä tarvitseva sanoi että ” *mulla on avain josta kannan vastuun*”.

Henkilökunta näki joustavuuden ryhmätoiminnoissa lisääntyneen. Koettiin että asiaan vaikuttaa tilanteen selittäminen, sen hetkinen olotila ja omat kyvyt. Yhteisöllinen ja ryhmätoiminta, yhdessä tekeminen, asuntola-asuminen ja parisuhde nähtiin osaltaan kehittävän toisen huomioimista. Osan henkilöistä nähtiin olevan joustamattomia mielipiteissä ja tehtävissä. Koettiin että toisten ryhmäläisten osaa-mattomuutta on joidenkin vaikea sietää. Ohjaaminen voidaan kokea myös ”komentamisena”. Joustavuutta ja vastuunkantoa voisi kehittää elämänhallinnallisilla ja ongelmaratkaisu taidoilla sekä keskustelemalla, tehtävien mielekkyydellä ja hallittavuudella.

Haastateltavat kokivat olevansa enemmän aktiivisia (n. 90%) kuin passiivisia (n. 10%) osallistujia. Heidän mielestään on hyvä ” *mielummin osallistua kun istua so-falla*”. Eräs haastateltava totesi, että ” *olen koittanu kehittyä aktiiviseksi*”. Kestävyyt-tä ja työhön keskittymistä tukevat haastateltavien mielestä tauot, juttutuokiot, piir-tely, musiikki, aivojumppa, rentoutushetket ja että ei ole liikaa meteliä. ” *Ajatukset harhailee jos ei jaksa keskittyä johonkin työhön*”, mutta myös ” *sopivasti harhailee ettei työ häiriinny*”. Osa vastasi keskittyvänsä koko päivän , mutta jos on paha olla niin silloin ei jaksa.

Henkilökunta näki innokkuuden yleisempänä vaikka koettiin koululaitoksen pas-sivoivan työtoimintaan osallistumista. Aktiivisuuden (ja keskittymisen) nähtiin riip-puvan asian helppoudesta ja mieluisuudesta, mielenkiintoisuudesta, vertaisryh-män olemuksesta ja omasta jaksamisesta sekä ohjaajan läsnäolosta. Toisaalta koettiin että se on yksilöllinen ominaisuus, joillakin sosiaalisen tarve, elämän tilan-ne ja ympäristö vaikuttavat ajallisesti rajalliseen keskittymiseen. Tämän päivän hektisyyden nähtiin vaikuttavan myös toimintakeskuksessa.

Oma myönteisyys/avoimuus ja toisen hyväksyminen/ymmärtäminen oli puolelle haastateltavista helppoa ja toiselle puolelle ei aina niin helppoa. Todettiin että

”kyllä, otetaan toiset huomioon” tsemptaan, kuunnellaan toista ja otetaan kaveri mukaan lenkille. Heidän oli vaikea tuottaa tietoa omista kehitettävistä puolista. Vastakkaisuuksia kokemuksissa oli kun *”joskus ärsyttää kun toinen puhuu paljon”*, tai *”ärsyttää kun toiset sanoo että oot niin hiljanen”*.

Henkilökunta koki että työtoimintalaiset ovat suvaitsemattomampia toisiaan kohtaan, esim. omien kykyjen hahmottamattomuus voi aiheuttaa epäkohteliaisuutta. Koettiin että työtoiminnassa on kävijämäärään nähden sopuisaa, epäsopua tulee lähinnä seurusteluun liittyvissä asioissa, toisen ominaisuuksien suvaitsemattomuudessa, väärinymmärryksissä ja yhteistehtäväalueilla. Oman ajan ilman ohjaajia on koettu lisänneen ryhmäntymistä. Henkilökunnan esimerkki, keskustelut ja vuorovaikutuksen opettaminen koettiin hyväksi.

Vuorovaikutuksesta haastateltavat totesivat että pääasiassa on helppo jutella niin henkilökunnan kuin työkavereidenkin kanssa. Joskus on vaikeampaa puhua ohjaajille, tuntuu että menee *”keskeyttämään”* ohjaajien keskustelun, pitää huomioida tilanne. Haastateltavat kertoivat että on rohkeutta kertoa asioista. Toiset kokivat että on helpompi kertoa työkaverille, toiset että henkilökunnalle, riippuen tilanteesta ja asiasta. Todettiin että *”pitää miettiä mitä sanoo”* ja että *”joskus mietin puoleenkin päivään ennen kuin uskallan”*.

Henkilökunta koki että tasa-arvoiseen keskusteluun kuuluva vastavuoroisuus on ryhmän sisällä vaihtelevaa, sen merkitys ei ole kaikille selkeä. Vapaa keskustelu on tärkeää, mutta tulisi mieltää sen oikea aika ja paikka. Rohkeudesta henkilökunta totesi sen olevan helpompaa toimintakeskuksessa kuin ulkopuolella turvallisuuden ja hahmottamisen vuoksi. Nähtiin että ilmaisu on persoonakysymys, toiset tarvitsevat parin kehitettävän asian esittämiseen, jotkut ryhmän tuen ja joillekin se on luonnollista.

Omaan reiluuteen ja rehellisyyteen haastateltavat näkivät että aina ei voi olla rehellinen eikä reilu toisia kohtaan. Jos on loukannut toista, pitää pyytää anteeksi. On vaikea tunnustaa että on puhunut seläntakana toisesta pahaa, he totesivat. Suurin osa sanoi ettei ole välillä rehellinen. He kokivat, että täytyisi pystyä myöntämään virheensä.

Kysyttäessä haastateltavien hyvänä kokemaa yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä (A33%) he totesivat, että *"riippuu ittestänsä onko ryhmähenki"*. Se näkyy siinä, että *"auttoi takin vetkarin kanssa"*, toista halutaan puollustaa ja että kaikki katsovat toistensa perään.

Henkilökunta näki työtoimintalaiset reiluin ja rehellisinä henkilöinä. Yhteishengen ja yhteisöllisyyden koettiin parantuneen entisestään. Koettiin että vapaampi toiminnan muoto ja tasa-arvon kokeminen ovat edistäneet asiaa. Vähemmän tukea tarvitseville on tärkeä tuntea kuuluvansa porukkaan. Tasa-arvon kokemista koettiin murentavan erilaiset säännöt eri ryhmissä.

Tunteita kuten ilo, hyvä olo, suru, pelko jne. voi haastateltavien mielestä näyttää vapaasti, osa mietti kuuluvatko ne työpaikalle ja mitä niistä työpaikalla voi näyttää. Todettiin, että *"itken omassa huoneessa yksin"*, *"itken mielummin kun kukaan ei näe"* tai *"kun suututtaa menee paljon tupakkia"*.

Henkilökunta koki että tunteita voi ilmaista asiaan ja työhön sopivalla tavalla. Nähtiin että ohjaajien puoleen voi kääntyä erilaisissa asioissa ja että tunteen ilmaisua tulisi opettaa.

Kysyttäessä, että mikä tukee haastateltavien hyvinvointia toimintakeskuksessa, he näkivät tärkeimmäksi hyvinvoinnin kannalta työkaverit, ihmiset (n. 51%), seuraavana oli tekeminen, työt, onnistuminen (n. 37%) ja vähiten vaikutusta oli tiloilla (n. 12%).

8.3.5 Analyysi

Palvelunkäyttäjän oikeudet ja velvollisuudet

Asia ei ollut kaikille selvä, osan kanssa selittämisen lisäksi tutkimme aihetta internetistä. Pääsääntöisesti asioiden koettiin olevan hyvin, arviot asioista tehtiin konkreettisen kokemisen pohjalta. Keskustelua omasta vastuusta ei syntynyt, ei myöskään vastuusta omista "vääristä" valinnoista. Yleinen suuntaus oikeuksiin tuo vähän esille aikuisuuden tuomaa velvollisuutta. Rajallinen kyky nähdä asiat "toisen" näkökulmasta heikentää työtoimintalaisten velvollisuuskäsitettä. Henkilökunta koki

puutteellisena yksilöllisen ajanantamisen suurten ryhmäkokojen vuoksi. Enemmän tukea tarvitsevien osalta intymiteettisuojaan haluttiin parannusta.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Toimintakeskuksessa koettiin asioiden olevan pääsääntöisesti hyvin. Rajoituksia koettiin pääasiassa niin työkavereiden, kodin kuin yhteiskunnankin taholta. Toimintakeskuksessa henkilökunta ohjaa toisen henkilön suvaitsemiseen, koska palvelunkäyttäjistä osalla on rajoittavia asenteita muita vammaisia henkilöitä kohtaan ja ymmärrys toisen henkilön erilaisuudesta johtuviin toimintatapoihin voi olla heikkoa. Tasavertaisuuden kokemisella on suuri merkitys laaja-alaiseen mielipiteen ilmaisuun ja ihmisenä olemisen oikeutuksen ymmärtämiseen. Mielialan normaali tasaisuus on verrannollinen yhdenvertaisuuden kokemukseen etenkin vähemmän tukea tarvitsevilla henkilöillä.

Itsemääräämisoikeus ja osallistuminen /osallisuus

Asia ei toteutunut kaikkien haastateltavien kohdalla. Oman äänen kuuluminen jopa perusasioissa ei vielä toteudu. Vastauksissa näkyy henkilöiden tulevaisuuden toiveiden mitätöiminen. Toimintakeskus nähdään sekä hyvänä, mutta toisaalta ainoana vaihtoehtona. Tämän hetkinen suuntaus avoimille työmarkkinoille sekä koulun että järjestöjen näkökulmasta ei aina vastaa kehitysvammaisten itsensä toivetta tulevaisuudesta. Oma aito osallisuus omaan tulevaisuus suunnitteluun syntyy kokemusten kautta, ja näitä kokemuksia tulisi tarjota sekä työtoiminnan että tuetun työllistymisen kentältä. Haastateltavien kokemuksen mukaan toimintakeskuksella on edelleen suuri ja positiivinen rooli haastateltavien elämässä, tuettu työllistyminen ei automaattisesti poista sitä.

Osallisuus palvelujen toiminnan kehittämiseen, suunnitteluun, toetuttamiseen ja arviointiin koettiin osittain toteutuvan. Henkilökunnan rooli koettiin edelleen vallitsevana käytäntönä. Haastateltavat toivoivat lisää vastuuta kaikilla osa-alueilla. Toimintakeskuksessa tulisikin toteuttaa erilaisia toimikuntia, joissa harjoiteltaisiin laajempaa kokemista asioista. Osalle työtoiminnan henkilöistä on haasteellista huomioida ympärilläoleva tilanne, toiset henkilöt ja heidän tarpeensa. Oman mielipiteen arvostamista ilman väistymistä tai ainoana oikeana pitämistä tulisi myös harjoitella. Mahdollisuutta muodostaa ja osallistua palvelujenkäyttäjien toimikuntiin ei kommentoitu, koska konkreettista kokemusta asiasta on vähän. Henkilökunta

näki monimuotoiset asiakaspalautemallit tarpeellisina. Suuntaus aitoon asiakaslähtöisyyteen ja osallisuuden lisäämiseen näkyi henkilökunnan kehittämisenäkökulmassa ja positiivisessa asenteessa uudistuksiin.

Haastateltavat näkivät että tiedotus ja vaihtoehdot eivät aina ole olleet riittäviä valinnan suorittamiseksi. Asiasisältöjä ei ole selitetty tarpeeksi hyvin ja tiedotteista ei ole saanut hyvin selvää. Henkilökunta on jakanut palvelunkäyttäjät oman ryhmän retkille periaatteella ryhmä jossa on eniten, että kaikki mahtuvat mukaan. Tätä eivät kaikki ole kokeneet mielekkääksi tavaksi, oma mielipide on sivuutettu. Oman ryhmän mieltäminen ei ole läsnäolopäivästä kiinni, vaan siihen vaikuttavat ryhmässä olevat henkilöt ja mielikuva omasta ”liittymisestä” ryhmään. Myös retken kohteella on vaikutus mielipiteeseen. Asia vaatii käytännön pohdintaa yhdessä työtoimintalaisten kanssa. Henkilökunta näki tiedotteen tärkeyden itsemääräämisoikeuden toteutumiselle. Ajatuksia herätti se, kuka loppujen lopuksi päättää esim. osallistumisesta retkille ja saavuttavatko kaikki tiedotteet työtoiminnan henkilöt.

Ryhmän arvoina haastateltavat pitivät vastavuoroista työkaverin kohtelua hyvässä ja huonossa, omasta itsestä lähtevänä valintana. Tässä näkyi työkaverien suuri merkitys työtoiminnassa olemiseen. Osaltaan tunnistetaan oman käytöksen osuus yhteisöllisyyteen ja kaverisuhteeseen, toisaalta on vaikea myöntää tai tuntea itsessä olevia kehitettäviä asioita. Mitä vähemmän tukea tarvitseva henkilö on, sitä suurempi on ulkoinen (työkaverit) ja sisäinen (itse) paine suoriutumiseen ja hyväksyntään. Ohjatut keskustelut ja yhteisen ymmärryksen luominen dialogissa vertaisryhmän kanssa on ensisijaista toista arvostavan sosiaalisen yhteisöllisyyden ja ymmärrettävän arvomaailman luomiseksi.

Yhteisesti sovitut säännöt / ohjeet tuntuivat haastateltavista hyviltä. Ne luovat sekä järjestystä että turvallisuutta ryhmätoimintoihin. Samat säännöt koskevat kaikkia ryhmässä olevia, myös henkilökuntaa. Tasavertaisuus lisää asioiden hyväksymistä. Tulee kuitenkin pohtia mitkä säännöt ovat tarpeellisia ja ovatko ne sisällöltään oikein kohdennettuja.

Henkilökunta näki vertaisryhmällä olevan suuren merkityksen sopimusten toteutumiselle. Keskustelu yhdessä keskustelluista ja päätetyistä sopimuksista nosti haastateltavilta esiin sen hetkisen mielialan, ohjausta ei koettu hyvänä, jos

mieliala oli jostain syystä huono. Yhä yleistyvät mielialan hyvinvointiin liittyvät asiat näkyvät myös toimintakeskuksessa, monen haastateltavan tarve yksilökeskusteluille ilmenee päivittäin. Aiheina tasa-arvoon ja yhtäläisenä ihmisenä kohtamiseen liittyvät asiat näkyvät keskusteluissa. Koulun päätyttyä siirrytään työelämään ja omaan asumiseen jonka jälkeen normaaliin elämänkaariajatteluun verrattuna elämä eteenpäin ei ole samanlainen osalla työtoiminnan henkilöistä. Tämä voi olla osasyynä mielen pahoinvointiin.

Palvelunkäyttäjä yksilönä ja osana ryhmää

Haastateltavat kokivat kohtuullista luottamusta omiin kykyihin, taitoihin ja osaamiseen. Hienoa oli huomata osallistumista tapahtumiin myös vapaa-ajalla. Asioita pohdittiin hyvin avoimesti ja itseä kuunnellen. Luottamus näkyy työtoiminnoissa hyvin eriateisena. Osa ei luota osaamiseensa vaikka niitä on, toiset eivät miellä mitä osaavat hyvin ja missä tulisi kehittää taitoja. Kaikkien ei tarvitse osata kaikkea, elämässä pärjäämisen taidot ovat ensisijalla. Henkilökunta näki työtoimintaan tulevien henkilöiden taitojen painopistealueen siirtyneen työn hallinnasta sivistyksellisiin aineisiin. Nykyistä suuntausta avoimille työmarkkinoille malli ei tue. Toimintakeskusten sisällöllinen muutos suuntaa elämässä toimimisen taitoihin, vain n. puolet työajasta kuluu kädentaidollisissa ja tuottavissa työtehtävissä. Tuetun työn palvelut ja työelämän valmennus eivät sisälly edelliseen lauseeseen. Oman elämän suunnittelua ja siihen tarvittavia taitoja / kykyjä ja osaamista tulisi lisätä.

Työssä tavoitteiden asettaminen ja sitoutuminen siihen sekä vastuunkantaminen työtehtävästä oli verrannollinen työn mielekkyyteen. Toimintakeskuksessa näkyy eriateinen osallistuminen, osa henkilöistä tekee kaikenlaisia tehtäviä, osa valitsee tehtävät mielitekojen mukaan. Työtehtävät itsessään eivät ole kaikille tärkeitä, sosiaalinen osallisuus ja omat, mieltä askarruttavat asiat, ovat päällimmäisenä. Keskittymiskyky vaikuttaa lisäksi asiaan.

Joustavuutta ja vastuun kantamista työtehtävistä haastateltavat kokivat olevan yleisellä tasolla. Näkyvissä on yksilöllisten taipumusten normaali jakauma Henkilökunta koki joustavuuden lisääntyneen avoimempaan toimintamalliin siirryttäessä. Toiminnan ja päivän liian kauan kestänyt muodollisuus ja toistuvuus ehkäisevät

joustavuutta ja vastuun kantoa. Positiivinen ja kehittävä palaute sekä yhdessä toimiminen lisäävät halukkuutta tehtäviin epäonnistumisista huolimatta.

Itsensä kokeminen aktiivisena osallistujana oli yleistä. Kestävyys ja keskittymisen ja siihen tarvittavan tuen tarpeen todettiin olevan yksilöllisen ominaisuuden. Henkilökunta totesi aktiivisuuden riippuvan asian helppoudesta ja mieluisuudesta, mielenkiintoisuudesta, vertaisryhmän olemuksesta ja omasta jaksamisesta sekä ohjaajan läsnäolosta. Haastateltavat toivat esille jaksamista tukevia keinoja; taukojen suuri merkitys ja toimintojen monimuotoisuuden tarve näkyy vastauksissa.

Myönteisyys/avoimuus ja toisen hyväksyminen/ymmärtäminen sekä reiluus ja rehellisyys ei kaikkien haastateltavien mielestä ole helppoa. Työkaverin kohtaamisessa näkyy oma hyvinvoinnin tila, ryhmäkoon suuruus (meteli) ja henkilökehiat. ”Nuorison” keskuudessa vaikuttavat seurustelukumppanuudet ja ulkopuolisten henkilöiden mielipiteet asiaan. Toisen kertoman asian totuusarvoa on vaikea mieltää / kyseenalaistaa, pahanpuhuminen kulttuurilla haetaan itselle hyväksyntää. Kielellinen yhteinen ymmärrys asioista, oma kokemus ja toisen eleet ja reagointi aiheuttavat väärinymmärrettyinä epäsopua, mutta kaverisuhteissa näkyy myös aito toisesta ihmisestä välittäminen ja auttaminen. Kehittymistä asioissa on tapahtunut ja tapahtuu edelleen olemalla esimerkkinä, ohjaamalla ja tukemalla sietokyvyn kasvuun ja asioiden selvittämiseen tuoreeltaan sekä ohjaamalla muualle kuuluvat asiat oikeaan paikkaan.

Vuorovaikutuksen kehitettävänä alueena haastateltavat näkivät tasavertaisuuden kohtaamisessa henkilökunnan kanssa. Koettiin että asioita uskaltaa kertoa tilanteesta riippuen sekä henkilökunnalle että työtovereille. Henkilökunta näki, että tasa-arvoista keskustelua harjoitellaan ryhmissä. Rohkeutta koettiin olevan enemmän toimintakeskuksessa kuin ulkopuolella. Vastavuoroiseen keskusteluun vertaisryhmässä vaikuttaa yhteisössä näkyvä hierarkkinen asema ja koettu mielipidejohtajuus. Samoja oikeuksia ei nähty olevan kaikilla. Keskustelua ei kuitenkaan käydä ohjaajan kautta, vaan suoraan keskenään. Taidot kehittyvät vähitellen ohjattuina ja kokemusten kautta.

Reiluuteen ja rehellisyyteen haastateltavat totesivat sen olevan välillä vaikeaa. Vastaus itsessään puhuu rehellisyyden ja itsetuntemuksen puolesta, näin koki

asian myös henkilökunta. Yhteisöllisyys ei ole kaikille tuttua vaan osalla toiminta lähtee omista tarpeista ja omista mielihyvän kokemuksista. Yhteishengen ja yhteisöllisyyden haasteltavat kokivat olevan itsestä lähtöistä. Ryhmäläiset kokivat kantavansa vastuuta toisistaan, näkyvissä on selkeitä auttamisen ”kumppanuussuhteita”, jossa joku huolehtii toisen hyvinvoinnista omasta halustaan. Yhteisöllisyys kasvaa antamalla sille tilaa ja mahdollisuuden opetteluun. Yhteisöllisyyttä kasvatta myös käynnistynyt kurssitoiminta yhteisen kiinnostuksen kohteen kautta.

Tunteita voi haastateltavien mielestä näyttää töihin sopivalla tavalla. Osa haastateltavista on estottomampia näyttämään tunteensa kuin toiset. Toisaalta puhuttaessa eri tunteista tulee tarkistaa että mitä tunnetta tarkoitetaan. Esimerkiksi masennus voi olla huolta kotieläimen sairastelusta. Hyvinvointia tukevaksi asiaksi nousi haastateltavilta tärkeimpänä työkaverit. Siksi on hyvä järjestää tilaisuuksia vapaampaan kanssakäymiseen, mutta myös selvittää epäselvyydet heti ne huomattaessa. Hyvinvoiva henkilö nauttii elämästään ja selviää elämän haasteista helpommin.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Puhdasta totuutta ei kukaan ole tavannut eikä koskaan tule tuntemaan.

(Ksenofanes)

Kehittämistehtävän aihe sai alkunsa työtoiminnan kyseenalaisesta julkisuus-kuvasta. Pohdin lisäksi toimintakeskuksien tulevaisuudenkuvaa oikein kohdennettujen palveluiden tuottajana. Minulla oli selkeä käsitys siitä, että asiantuntijatiedon omaavat palveluidenkäyttäjät ensisijaisina ja toimintakeskuksen osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta toissijaisena olisivat oikeita ryhmiä tuottamaan tietoa ko. asiasta. Johtopäätösosuuuden lopputulemassa olen yhdistänyt ei tukea tarvitseville suunnatun tietoteorian viitoittaman tulevaisuudenkuvan haastateltavien tuottamaan tietoon. Tietoteorian valinta oli tietoinen, tuen tarve on yksilöllinen ja eriasteinen enkä halunnut korostaa kehitysvammaisuutta, vaan ihmistä yksilönä ja ryhmässä.

Ensimmäisessä kappaleessa käsitelin työtoiminnan viitekehystä. Aikaisempi kehitysvammalakiin perustuva työtoiminnan asiakkuus pohjaa nykyisin myös vammaispalvelulakiin ja kuntouttavaan työtoimintaan. Toimintakeskuksissa tarjottujen palveluiden toiminnallinen ja laadullinen kirjavuus johtuu siitä, että työtoimintaa itsessään ei ole määritelty laeissa, säädöksissä tai ohjeistuksissa.

Toisessa kappaleessa toin esille kehitysnäkymiä. Ihmisoikeudet, demokratia, tasavertaisuus ja osallisuus omiin asioihin ovat tämän hetken suuntaviivat. Itsemääräämisoikeuteen kuuluvan tarvittavan tiedottamisen osalta jäin miettimään, mikä on riittävää, salliiko se normaalin epäonnistumisen valinnassa, vai nouseeko suojelun kulttuurin kautta syyksi riittämätön tiedotus. Mietin myös koskeeko itsemääräämisoikeus kaikkia alueita, ei vain uusia, vaan valinnanmahdollisuutta myös jo oleviin palveluihin. Henkilökohtaista budjettia ollaan pilottityyppisesti kokeilemassa. Kehitys on nopeaa, se vaatii niin toimijoilta kuin palvelunkäyttäjiltäkin muutoskykyä ja halukkuutta. Tiedottamisella ja asioiden sisällöllisellä läpikäynnillä on tärkeä osa onnistuneen lopputuloksen saavuttamisessa.

Kolmas kappale sisälsi toimintakeskusten toimintoja. Tutkimukset jättivät vähemmälle huomiolle sosiaalisen viitekehyksen tärkeyden joka nousi selkeästi esiin omassa työssäni. Selvittämistä kaipaa tulevaisuudessa työtoiminnan valtakunnallisen ohjeistuksen lisäksi työosuusrahan määrää ja ikääntyvien työtoiminnan henkilöiden oikeus olla ikäihminen ja se, mistä silloin rakentuu hyvä elämä. Tuen ja ohjaamisen osalta tasavertaisuuden ja osallisuuden, yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden käsitteiden sisältö tulisi selkeyttää kaikille ammattilaisille.

Toimintaan vaikuttavista tekijöistä ja ihmisestä toimijana kerroin kappaleissa neljä ja viisi. Toiminnan teoreettisen sisällöllinen laajuus jää arkirutiinin ”jalkoihin”. Mieli-kuva vaikuttavista tekijöistä pelkistyy usein lähiverkoston ja toimintaan sekä taitoihin yksilönä ja ryhmänjäsenenä. Toiminnan sisällöt tulisi keskustella auki niin työtoimintalaisten kuin henkilökunnankin kanssa laajennettaessa toiminnan aluetta. Toimintaan vaikuttava toimintaympäristö on kulttuurinen ja situationaalinen, määrittyen toimijoiden ja kohteen välillä. Konkreettisuutensa vuoksi työtoiminnassa olevien osallisuus kehittämiseen on heidän hallittavissaan.

Hyvinvointiin vaikuttavat taloudellinen, poliittinen ja sosiaalinen ympäristö, sosiaalinen turva ja palvelut sekä toimintakyky, osallisuus, osallistaminen, elämänhallinta, yhteisöllisyys, autonomia ja itsensä hyväksyminen. Elämänhallinta ja valtuuttaminen oman elämän valtiaaksi mahdollistuvat hyvinvoinnin kautta. Nämä osa-alueet siltä osin, kun työtoiminnan palveluissa oleminen voi niihin vaikuttaa, ovat osa uudenlaisen toimintakeskuksen punaista lankaa.

Muuttuva työtoiminta

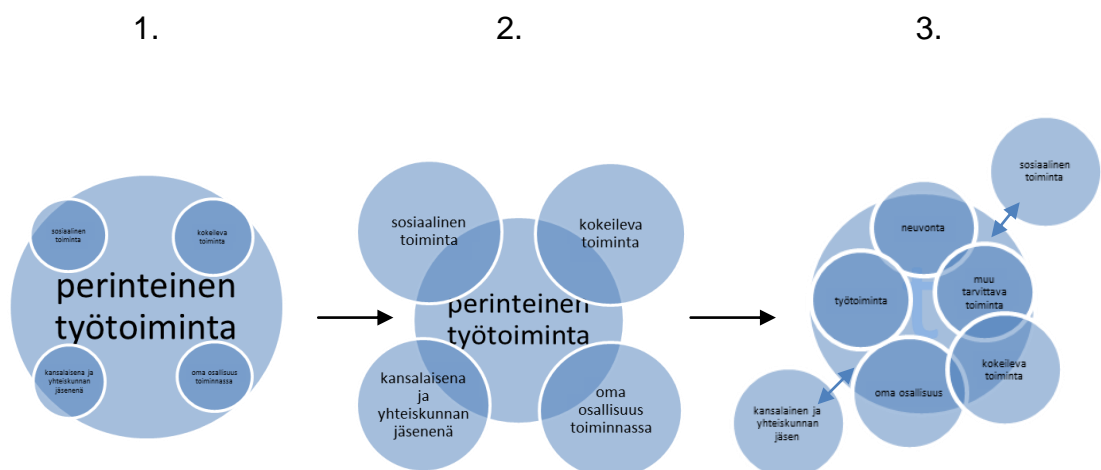
Kehittämistehtävässä nousi esiin toisenlainen toimintakeskusajatus. Toimintaan tulisi rakentaa selkeä rytmi eri osa-alueiden välille. Esiin nousi perinteinen ”työn” tekeminen jo olemassa olevilla taidoilla. Vaikka lähteiden mukaan ei voi puhua virallisesti työstä, työtoimintalaiset tulevat omasta mielestään työhön. Osalle työn tekeminen (konkreettinen, näkyvä tulos) on edelleen ainoa oikeaksi mielletty tekemisen tapa. Toisena asiana tuli esille ohjaajan keskeytymätön ajan ja tuen saatavuus uuden oppimiselle joko toimintakeskuksen henkilökunnan tai muun

vetäjän taholta. Työpaikassani Alli-projektin tuloksena syntynyt kurssitoiminta vastaa osittain tähän haasteeseen ja lisänä pienryhmätoiminnot mahdollistavat yksilöllistä ohjausta.

Sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen merkityksellisyys oli ”piilotettuna” yhteisöllisiin tapahtumiin. Kaikkia koskevan toiminnan rinnalle kaivattiin toimintaryhmäkohtaisempaa mallia. Vaihtuvat, eri variaatioihin pohjaavat heterogeenisyys ja homogeenisyys ryhmissä lisäsivät sosiaalisen kirjoa mielekkäällä tavalla. Oma osallisuutta toimintojen ja vaikuttamisen eri alueilla haluttiin lisätä. Osallisuuden kulttuurinmuutos toi esiin turvallisuuteen ja ohjaukseen painottuvaa tutustumista toimintamalleihin ja ulkopuolisiin palveluihin. Edettäessä konkreettisen kokemuksen kautta voimaannuttavaan ja terapeuttiliseen osallisuuteen, uskallus ja mahdollisuus kansalaisena ja yhteisön / yhteiskunnan jäsenenä toimimiseen kasvaa ja on saavutettavissa.

Kuvio 18. Muuttuva työtoiminta

1. Toimintakeskuskeskeinen toiminta
2. Tuetusti ja ohjatusti turvallinen toiminnan muutos ja mahdollistaminen. Toiminta strukturoitua. Ohjattu toiminta siirtymässä osittain ulkopuolelle. Työtoiminnan rinnalla oman elämän suunnittelun neuvontaa.
3. Osa toiminnoista ulkoistettu ja /tai yhteiskunnan normaalipalveluiden piirissä. Toimintakeskuksessa toiminnan ja työnkuvan muutoksia. Olemassaolevien toimintojen lisäksi neuvonta ja muu tarvittava toiminta.



1. Perinteinen työtoiminta – itsellisen osaamisen alue
 - Työn tekeminen, arkirutiini: säännöllinen rytmi, ennakoitavuus, hallinnan tunne, tuttuus
 - Arvostus, onnistumisen kokemukset, jaksaminen, ”palkka”
 - Työympäristön turvallisuus ja viihtyisyys
2. Kokeileva toiminta - intensiivinen uuden oppiminen
 - Rajattu aika, aihe ja ryhmäkoko (esim. kurssit)
 - Ohjauksellinen intensiteetti
 - Kokemuksellisuus, luovuus, opetuksellisuus, homogeenisyys
 - Ymmärrettävyys, epävarmuuden sietäminen / onnistumisen kokemukset
 - Vapaavalintaisuus, omat mieltymykset
3. Sosiaalinen toiminta – diskurssiin perustuva kommunikatiivinen yhteisöllisyys, mielen hyvinvointi
 - Vertaisryhmä, yhteisöllisyys
 - Tiedon lisääminen
 - Yksilölliset mielipiteet-yhteinen näkemys, mielipiteen ilmaisun kehittäminen / vahvistaminen, toisen kunnioittaminen
 - Itsemäärääminen, henkinen jaksaminen
4. Oma osallisuus toiminnassa – reflektiivinen kehittäminen, suunnittelu, toteutus ja arviointi
 - Tasa-arvo, sitoutuminen,
 - Henkinen vireys, tyytyväisyys, voimaantuminen
 - Turvallinen ja ohjattu tutustuminen ulkopuolisiin palveluihin ja toimintoihin, esteettömyys
 - Kokemus / tieto aitoon valintaan ja itseä koskevaan päätöksentekoon
5. Kansalaisena ja yhteiskunnan jäsenenä toimiminen – vaihtoehdot ja yhteiskunnan normaalipalvelut
 - Kokemusasiantuntijuus
 - Itsestä lähtevä toimijuus

Malli kehittyi itsemääräämisoikeuteen perustuen yksilöllisistä lähtökohdista. Osa-alueet painottuvat henkilön itsensä määrittäminä ja hänen osoittamallaan aikataululla.

LÄHTEET

- The AAIDD Ad Hoc Committee on Terminology and Classification 2010. 2010. Intellectual Disability. Definition, Classification, and Systems of Supports. USA: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. The 11th edition of the AAIDD definition manual.
- Alasuutari, P. 2005. Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa: Räsänen P., Anttila A-H. & Melin H. (toim.). Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-kustannus
- Anttiroiko, A-V. 1993. Tiede ja hyvä elämä. Pohdintoja moderneista tiedekonseptioista ja tieteentutkimuksen teemoista. Tampere: Tampereen yliopisto. Kunnallistieteiden laitos. Raportteja 29/1993.
- Arki, arvot, elämä ja etiikka. 2010. Sosiaalialan ammatilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta.
- Banks, S. 2006. Ethics and values in social work. Hampshire. England: Palgrave Macmillan. BASW Practical social work series. The third edition.
- Bennet, T., Cattermole, M., & Sanderson, H. 2009 Putting People First. Transforming Adult Social Care. Outcome-focused Reviews. A practical guide. [Verkkojulkaisu]. London: Department of Health. [Viitattu 5.1.2012]. Saatavana: http://www.thinklocalactpersonal.org.uk/library/Resources/Personalisation/Personalisation_advice/OutcomeFocusedReviews2.pdf
- Clark, M., Davis, A., Fisher, A., Glynn, T. & Jefferies, J. 2008. Transforming services: changing lives. A guide for action. [Verkkojulkaisu]. Birmingham: University of Birmingham. Working for user involvement in mental health services paper 3. [Viitattu 7.12.2011]. Saatavana: <http://www.ceimh.bham.ac.uk/documents/guide-transforming-services-2010.pdf>
- Cole, A., Lloyd, A., McIntosh, B., Swift, P., Townsley, R. & Williams, V. 2007. Community-based day activities and supports for people with learning disabilities. How we can help people to 'have a good day'. Adults' services: SCIE guide 16. [Verkkojulkaisu]. London: The Social Care Institute for Excellence (SCIE). [Viitattu 6.1.2012]. Saatavana: <http://www.scie.org.uk/publications/guides/guide16/files/guide16.pdf>
- Department of Health DH 19.1.2009. Valuing People Now. A new three year strategy for people with learning disabilities. Making it happen for everyone. [Verkkosivusto]. London: Grown. [Viitattu 6.3.2012]. Saatavana: http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_093377 tai http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/documents/digitalasset/dh_093374.pdf

- Eloranta, H. 2006. Asiakkuuden ja osallisuuden rakentuminen palveluohjauksessa. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto, Terveystieteen laitos. [Viitattu 23.11.2011]. Saatavana: http://www.sosiaaliportti.fi/File/f8d0663a-6a7a-49ed-8ef3-13531a25483c/Eloranta_gradu.pdf
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus
- Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008.
- Euroopan komissio 2010. 3.3.2010. Komission tiedonanto EUROOPPA 2020. Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia. [Verkkajulkaisu]. Bryssel: Euroopan komissio. [Viitattu 16.11.2011]. Saatavana: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_FI_ACT_part1_v1.pdf
- Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus CM/Rec(2010)7 jäsenvaltioille Euroopan neuvoston demokratia- ja ihmisoikeuskasvatusta koskevasta peruskirjasta. 11.5.2010. [Verkkajulkaisu]. Bryssel: Euroopan neuvosto. [Viitattu 5.1.2012]. Saatavana: http://www.coe.int/t/dg4/education/edc/Source/Pdf/Documents/CM_Rec_2010_7_charter_EDCHRE_fin_FI_.pdf
- Forma, P., Niemelä, M. & Saarinen, A. 2006. Julkisen sektorin uudistus ja hyvinvointipalvelujen muutos muissa Pohjoismaissa. Teoksessa: Fredriksson, S. & Martikainen, T. (toim.) Kilpailuttamisen kokemukset. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätö. Kunta- ja kilpailu-sarjan julkaisu nro 1. [Viitattu 20.3.2012]. Saatavana: http://www.kaks.fi/sites/default/files/1157-KunnatJaKilp_1_net.pdf
- Foucault, M. 2010. Sanat ja asiat. Ihmistieteiden arkeologia. Suomentajana Mika Määttänen. Helsinki: Gaudeamus.
- Fredriksson, S. & Martikainen, T. 2006. Kilpailuttaminen ja kvasimarkkinat: käsitteelliset lähtökohdat. Teoksessa: Fredriksson, S. & Martikainen, T. (toim.) Kilpailuttamisen kokemukset. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätö. Kunta- ja kilpailu-sarjan julkaisu nro 1
- Fredriksson, S., Lith, P. & Martikainen, T. 2006. Kuntien sosiaali- ja terveystalvelujen markkinat ja ostopalvelut Suomessa. Teoksessa: Fredriksson, S. & Martikainen, T. (toim.) Kilpailuttamisen kokemukset. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätö. Kunta- ja kilpailu-sarjan julkaisu nro 1

- Globalis. 2011. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus. Suomen YK-liitto. [Verkkosivusto]. Helsinki: FN-sambandet. [Viitattu 31.12.2011]. Saatavana: <http://www.globalis.fi/Kv-sopimukset/Vammaisten-henkiloerien-oikeuksia-koskeva-yleissopimus>
- Hattunen, M. & Tanttu, S. 2009. KUUMA- kuntien ja Hyvinkään kaupungin vammaispalvelujen kehittämishanke 2007-2009. Loppuraportti. [Verkkajulkaisu]. Sosiaalitalo. [Viitattu 30.1.2012]. Saatavana: http://www.sosiaalitalo.fi/ep/tiedostot/vampake_loppuraportti.pdf
- Heiskanen, T., Salonen K., Kitchener, B. & Jorm, A. 2008. Käsikirja mielen terveydestä ja ensiavusta. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uud. p. Helsinki: Tammi
- Holmila, M 2005. Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettiset kysymykset. Pienyhteisön tutkimisen eettiset ongelmat. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Stakes. Kutsuseminaari 2.5.2005. Työpaperieita 4/2005. [Viitattu 5.3.2012]. Saatavana: <http://www.stakes.fi/verkkajulkaisut/tyopaperit/Tp4-2005.pdf>
- Hyvinvointi 2015-ohjelma. 2007. Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteita. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:3. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja Terveysministerö. [Viitattu 20.1.2012]. Saatavana: <http://pre20090115.stm.fi/ak1171526287050/passthru.pdf>
- Hyvärinen, H. 2011. Asiakslähtöisyyden moniulotteisuus ja toteutumisen haasteet asiantuntijoiden näkemänä. [Verkkajulkaisu]. Joensuu/Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. [Viitattu 1.2.2012]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20110374/urn_nbn_fi_uef-20110374.pdf
- Hänninen, K., Julkunen, I., Hirsikoski, R., Högnabba, S., Paananen, I., Romo, H., & Thomasén, T. 2007. Asiakkaat oppimisen käynnistäjinä. Raportti BIKVA-arviointimenetelmän oppimisen kehistä. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakesin raportteja 6/2007. [Viitattu 3.1.2012]. Saatavana: www.stakes.fi/verkkajulkaisut/raportit/R6-2007-VERKKO.pdf
- IAF, The Institute for Alternative Futures. 2004. Patient- Centered Care 2015: Scenarios, Vision, Goals & Next Steps. [Verkkajulkaisu]. USA: The Picker Institute. [Viitattu 20.1.2012]. Saatavissa: <http://174.120.202.186/~pickerin/wp-content/uploads/2010/06/PCC-2015.pdf>

- IFLA:n opas 1997. Tee se helpoksi. Eurooppalainen opas selkokielisen informaation tuottamiseksi kehitysvammaisille ihmisille. Suomentajana Korpela, J. K. 2003. [Verkkosivu]. Bryssel: ILSMH European Association 1998. Euroopan Yhteisöjen Komissio, Pääosasto V-E-4. [Viitattu 29.10.2011]. Saatavana: <http://www.cs.tut.fi/~jkorpela/helpoksi.html>
- Ikonen, O. 1999. Oppimisesta. Teoksessa: Ikonen, O. (toim.) Kehitysvammaisten opetus. Mitä ja Miten? Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Ikonen, O. (1999) Sosiaalinen kasvatusta. Teoksessa: Ikonen O. (toim.) Kehitysvammaisten opetus. Mitä ja Miten? Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Ikonen, O., Kunnas, H. & Leväniemi, M. 1999. Ohjaus- ja opetustaidot. Teoksessa: Ikonen O. (toim.) Kehitysvammaisten opetus. Mitä ja Miten? Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Järvilehto, T. 1995. Mikä ihmistä määrää? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Jyrhämä, R. 2003. Ohjaus pedagogisena päätöksentekona – Tutkimuksen ydinkohdat. [Verkkojulkaisu]. Teoksessa: Silkelä, R. (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. Joensuu: Suomen harjoittelukoulut. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1. [Viitattu 27.10.2011]. Saatavana: <http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/images/vuosikirja.pdf>
- Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Teoksessa: Teittinen, A. (toim.) Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kehitysvammaliitto. [Viitattu 30.1.2012]. http://verneri.net/yleis/fileadmin/tiedostot/kuvat/tietopankki/tyota_tekijoille/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy
- Karppinen, S. J. A. & Latomaa, T. 2010. Seikkaillen elämyksiä II. Elämyksen käsitehistoriaa ja käytäntöä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Kaste-ohjelma 2012-2015. 2.2.2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste). [Verkkosivusto]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 1.4.2012]. Saatavana: http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/kaste
- Kauppinen, T. 2011. Kuntien tulevaisuus haltuun : Ennakoarvioinnin soveltamiseen vaikuttavat tekijät lautakuntapäätöksissä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Tutkimus 67 [Viitattu 26.1.2012]. Saatavana: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/2eae7168-9953-4e68-96d6-43354e104c3c>

- Kehitysvammaisten tukiliitto. 2012. Mitä kehitysvamma on?. [Verkkosivusto] Tampere: Kehitysvammaisten tukiliitto ry. [Viitattu 2.1.2012]. Saatavana: <http://www.kvtl.fi/>
- Kettunen, H. 2008. Lasten kokema hyvinvointi porilaisissa peruskouluissa. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. [Viitattu 5.12.2011]. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18694/URN_NBN_fi_jyu-200806195529.pdf?sequence=1
- Kettunen, P. 2006. Osallistua vai vaikuttaa? Vammala: Pole-Kuntatieto Oy ja Pekka Kettunen. Kunnallisan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisut, nro 39.
- Kiikkala, I. 2011. Mitä osallisuus tarkoittaa teoriassa? Seminaari osallisuudesta 2.3.2011. Pro terveys. [Verkkojulkaisu]. Pori: Satakunnan sairaanhoitopiiri. [Viitattu 15.11.2011]. Saatavana: <http://www.satshp.fi/pls/wportal/docs/PAGE/TIETOPANKKI/KEHITTAMISTOIMINTA/LANSI2012/PILOTIT/SALO/IRMA%20KIIKKALA.PDF>
- Kimari, R., Kempainen E., Kurkela L., Paaso., A., Remes P., Piipponen V., Rasinkangas M. & Virsiheimo J. 2004. Oppimisympäristöhanke MAJAKKA 2010. [Verkkosivu]. Oulu: Oulun seudun ammatillinen kuntayhtymä 2004. [Viitattu 15.11.2011]. Saatavana: www.oamk.fi/~laurik/Majakka/Oppimisympäristöhanke.rtf
- Kinnunen, K., Virtanen, P. & Valtonen, H. 2011. Koettu onnellisuus ja koettu terveys. Sairaus ei tee onnettomaksi, mutta onneton ei pysy terveenäkään. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: STAKES. Yhteiskuntapolitiikka 76:4. [Viitattu 5.1.2012]. Saatavana: <http://www.stakes.fi/yp/2011/4/kinnunen.pdf>
- Kirjallinen kysymys 31/2011 vp. 21.7.2011. Kehitysvammaisten lakisääteisen työtoiminnan laadun ja sen valvonnan parantaminen. [Verkkosivu]. Eduskunta. [Viitattu 30.9.2011]. Saatavana: http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_31_2011_p.shtml
- Kivelä, A. 2010. Toiminta – elämys – sivistys. Teoksessa: Karppinen, S. J. A. & Latomaa, T. (toim.) Seikkaillen elämyksiä II. Elämyksen käsiteteoriaa ja käytäntöä. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus.
- Kivipelto, M. 2008. Osallistava ja valtaistava arviointi. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Stakes Stakesin työpapereita 17/2008. [viitattu 5.3.2011]. Saatavana: <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/tyopaperit/T17-2008-VERKKO.pdf>

- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. Suomen mielenterveysseura ja Sosiaali- ja terveysministeriön Veto-ohjelma. [Viitattu 28.11.2011]. Saatavana: http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf
- Kokko, S., Heinämäki, L., Tynkkynen, L-K., Haverinen, R., Kaskisaari, M., Muuri, A., Pekurinen, M. & Tammelin, M. 2009. Kunta- ja palvelurakenne uudistuksen toteutuminen. Kuntakysely sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta. Raportti 36/2009. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 20.1.2012]. Saatavana: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/eaf43d23-6dd0-4e42-b4f6-5b8243c3386e>
- Koppa.2012. [Verkkosivusto]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Avoin yliopisto. [Viitattu 11.3.2012]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>
- Krokkfors, L. 2003. Tavoitteena ajatteleva opettaja. Teoksessa: Silkelä, R. (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. [Verkkójulkaisu]. Joensuu: Suomen harjoittelukoulut. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1. [Viitattu 27.10.2011]. Saatavana: <http://sokl.joensuu.fi/verkkójulkaisut/ohjaus/images/vuosikirja.pdf>
- Krogstrup, H. K. 2004. Asiakaslähtöinen arviointi, Bikva-malli. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Stakes. FinSoc Arviointiraportteja 1/2004. [Viitattu 20.9.2011]. Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/file/8579b014-b4a9-4ddd-8f14-1a40136f2b2f/bikva.pdf>
- Krueger, R. & Casey, M. A. 2000. Focus groups. A practical guide for applied research. 3rd Edition. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.
- Kujala, E. 2003. Asiakaslähtöinen laadunhallinnan malli. Tilastolliseen prosessin ohjaukseen perustuva sovellus terveyskeskukseen. [Verkkójulkaisu]. Tampere: Tampereen Yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 914. [26.12.2011]. Saatavana: <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5605-X.pdf>
- Kuntatiedote 5/2002. 12.3.2002. Vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävät lainmuutokset ja toiminnan kehittäminen. [Verkkosivu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveys ministeriö. [Viitattu 14.11.2011]. Saatavana: http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/ktiedote/2002/k_tiedote_5.htm
- L 30.12.2010/1326 Terveystuolilaki
- L 2.3.2001/189

L 9.2.2007/169 Kunta- ja palvelurakennemuutos laki

L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.

L 3.4.1987/380 Vammaispalvelulaki

L 17.9.1982/710 Sosiaalihuoltolaki

L 17.3.1995/365. Kuntalaki

L 17.8.1992/785. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista

L 30.12.1992/1535. Tuloverolaki.

L 23.6.1977/519 Kehitysvammalaki

A 23.12.1977/988. Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta

Lagerspetz, E. 2011. Hyvinvoinnin filosofia. Teoksessa: Saari J. (toim.)
Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Laitila, M. 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä.
Fenomenografinen lähestymistapa. [Verkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen
yliopisto. [Viitattu 29.9.2011]. Saatavana:
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0224-5/urn_isbn_978-952-61-0224-5.pdf.

Laitinen, I. 2008. Autenttinen evaluaatioetiikka. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
Acta Universitatis Lapponiensis 133.

Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1995. Aikuiskasvatuksen suunnitelma NOVA.
Normalisaatio, Osallistuminen, Vuorovaikutus, Aikuisuus. Miten tukea
kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten kasvua? Jyväskylä: Jyväskylän
yliopisto.

Lindberg, J. 2009. Havaintoja pohjoismaisesta ja eurooppalaisesta keskustelusta.
Teoksessa: Lindberg, J., Niiranen V. & Jokiranta, H. (toim.) 29.9.2009. Quality
and Performance in Social Services in Europe. ESN:n (European Social
Network) konferenssin 2009 Matkaraportti. [Verkkosivusto]. Helsinki: Huoltaja-
säätiö. [Viitattu 2.2.2012]. Saatavana:
[http://www.huoltaja-
saatio.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31815/file/ESNmatkaraportti2009.pdf](http://www.huoltaja-saatio.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31815/file/ESNmatkaraportti2009.pdf)

- Lindqvist, T., Oksala, I. & Pihlman, M-R. (toim.) 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministerö, Oppaita 2001:8; Työministeriö, Julkaisuja 289
- Malm, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2006. Kuntoutuminen. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WSOY
- Matero, M. 2006. Kielelliset häiriöt ja AAC. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WSOY.
- Matero, M. 2006. Kehitysvammaisuus. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WSOY.
- Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle "en ruppee kuulee ilimasta hommoo kuule tekemään". Yhteiskuntatieteet 181/2009. [Verkojulkaisu]. Kuopio: Kuopion Yliopisto. Kuopion Yliopiston julkaisuja E. [Viitattu 30.1.2012]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf
- Mäntylä, R. 2007. Kertovan muutosselonteon menetelmä. Teoksessa: Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.). Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino
- MWIA, National Mental Well-being Impact Assessment. 2011. A Toolkit for well-being. [Verkkosivusto]. London: HMG. National Mental Health Development Unit (NMH DU). [Viitattu 5.12.2011]. Saatavana: <http://www.nmhd.org.uk/news/new-edition-of-the-mental-wellbeing-impact-assessment-toolkit/>
- Niemelä, M. 2008. Julkisen sektorin reformin pitkä kaari. Valtava-uudistuksesta Paras-hankeeseen. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 102.
- Niemelä, J. 2008. Sosiaalinen osallisuus ja sosiaaliset mahdollisuudet. Sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka –seminaari 4.6.2008. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. [Viitattu 20.1.2012]. Saatavana: <http://www.diak.fi/files/diak/uusisivusto/somajormaniemel08.pdf>
- Niemi, P. 2011. Toiminta, vapaus ja sosiaalimarkkinat. Sosiaalitieto, Sosiaalialan riippumaton ammattilehti (12), 22-23.
- Nummi, P. 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Tarina siitä miten Ykä Hirvi vie ryhmän tuskasta tulokseen. Helsinki: Edita

- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development . 2001. The Well-being of Nations. The role of human and social capital. Education and skills. [Verkkojulkaisu]. Paris: OECD Publications. Centre for Educational Research and Innovation. [Viitattu 7.12.2011]. Saatavana: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/40/33703702.pdf>
- Ojanen, S. 2003. Ohjauksesta oivallukseen – Ohjausteorian kehittelyä. Teoksessa: Silkelä, R. (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. [Verkkojulkaisu]. Joensuu: Suomen harjoittelukoulut. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1. [Viitattu 27.10.2011]. Saatavana: <http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/images/vuosikirja.pdf>
- Ok-opintokeskus. 2011. Focusryhmä. [Verkkosivusto]. Helsinki: Ok-opintokeskus. [Viitattu 3.4.2011]. Saatavana: <http://ok-opintokeskus.fi/fokusryhm%C3%A4>
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiiantuntijuuden muutos. [Verkkojulkaisu]. Joensuu: Joensuun Yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 91. [Viitattu 27.10.2011]. Saatavana: http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/onnismaa_epavarmuuden/onnismaa.pdf
- Partala, Anne-Elina 2009. Fyysisen aktiivisuuden ja toimintakyvyn yhteys ikääntyneen hyvinvointiin Suomessa. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Liikuntapedagogiikan laitos. [Viitattu 23.11.2011]. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22726/URN_NBN_fi_jyu-201001111015.pdf?sequence=1.
- Pentti, V. 2003. Turvallinen yhteisö – turvattu yksilö. Turvallisuutta kasvatuksen ja yhteiskuntapolitiikan keinoin. Helsinki: Yliopistopaino.
- Pirttimaa, R. 2003. Tuetun työn alkuvaiheet ja kehittäminen Suomessa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin Yliopisto. [Viitattu 30.1.2012]. Saatavana: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/pirttimaa/tuetunty.pdf>
- Pursiainen, T. 2011. Mielekäs elämä, mielekäs yhteiskunta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Pole-Kuntatieto Oy ja Terho Pursiainen. Kunnallinen kehittämissäätiö Kaks.Polemia-sarjan julkaisu nro 80. [Viitattu 30.12.2011]. Saatavana: http://www.kaks.fi/sites/default/files/Polemia_80_net_0.pdf
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. [Verkkojulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 12.3.2011]. Saatavana: <http://ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/viewFile/1088/919>

- Rauhala, P-L. 2000. Responsiivinen evaluointi ja tutkijan vastuu. [Verkkolehtiartikkeli]. Helsinki: Stakes. Finsoclehti (2). [Viitattu 30.1.2012]. Saatavana: http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/48138288-C0AF-4D4A-B231-DE0B0639354C/0/Finsoclehti2_2000.pdf
- Recommendation CM/Rec(2011)14 of the Committee of Ministers to member states on the participation of persons with disabilities in political and public life. 16.11.2011. [Verkkosivusto]. Bryssel: Council of Europe. [Viitattu 5.1.2012]. Saatavana: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1871285&Site=CM>
- Repo, M. 2006. Vammaisuus eri näkökulmista. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin, Vammaistyön perusteet. Porvoo.WSOY
- Repo, M. 2006. Historiasta nykypäivään. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin, Vammaistyön perusteet. Porvoo.WSOY
- Repo, M. 2006. Työntekijänä vammaistyössä. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin, Vammaistyön perusteet. Porvoo.WSOY
- Repo, M. & Talvela, E-L. 2006. Työntekijänä vammaistyössä. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin, Vammaistyön perusteet. Porvoo.WSOY
- Rissanen, L. 1999. Vanhenevien ihmisten kotona selviytyminen. Yli 65-vuotiaiden terveys, toimintakyky ja sosiaali- ja terveyspalvelujen koettu tarve. [Verkkojulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. [Viitattu 23.11.2011]. Saatavana: <http://herkules oulu.fi/isbn9514254414/isbn9514254414.pdf>
- Roine, J. 2005. Toiminnan teoria. Teoksessa: Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyystutkimuksen menetelmät. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1. [Viitattu 30.12.2011]. Saatavana: <http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/7-Roine.pdf>
- Räsänen, P. 2005. Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa: Räsänen P., Anttila A-H. & Melin H. (toim.). Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Saari, J. 2011. Hyvinvoinnin kentät. Teoksessa: Saari J. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

- Selkokeskus. 2011. Mitä on selkokieli. [Verkkosivusto]. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Papunet. [Viitattu 29.10.2011]. Saatavana: http://papunet.net/selkokeskus/fileadmin/tiedostot/muut/Selko20diaa_2012.pdf
- Sikkelä, Raimo (2003) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. Silkelä, Raimo (toim.) Joensuu: Suomen harjoittelukoulut. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1
<http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/images/vuosikirja.pdf>
- Sosiaaliportti. 2011. Vammaispalvelujen käsikirja. [verkkosivusto]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. [viitattu 14.11.2011]. Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/>
- Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2007:4. 2007. Vammaisia tulee kohdella samalla tavalla kuin muita ihmisiä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 31.12.2011]. Saatavana: <http://pre20090115.stm.fi/ka1180612770176/passthru.pdf>.
- South Gloucestershire council. 2012. Learning difficulties day services re-provision. [Verkkosivusto]. South Gloucestershire council. [Viitattu 31.12.2011]. Saatavana: <http://www.southglos.gov.uk/nr/exeres/d042344d-e037-49d5-876e-3a5ed1e3a183>
- Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. [Viitattu 30.11.2011]. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Helsinki: Talentum
- Takalo, S. 2004. Kuka minua liikuttaa? Sosiaalisen ympäristön koettu merkitys 10–12 -vuotiaiden lasten liikunta-aktiivisuuteen. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Liikuntakasvatuksen laitos. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö Likes. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 163. [Viitattu 30.11.2011]. Saatavana: <http://www.likes.fi/pages/UserFiles/File/LINET%20PDF/linettakalo.pdf>
- Toikko, T. 2006. Asiakkaiden osallistuminen palveluiden kehittämiseen. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2006.[Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työministeriö. [Viitattu 20.9.2011]. Saatavana: http://www.työlinja.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2006/03/toikko.pdf

- TYT, Avoin yliopisto. 2012. Sosiaalipsykologia. [Verkkosivusto]. Tampere: Tampereen yliopisto. Verkko-opinnot. [Viitattu 20.2.2012]. Saatavana: <http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/ryhmat.html>
- Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. 2011. [Verkkosivusto]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. [Viitattu 30.11.2011]. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf
- Valtioneuvoston periaatepäätös 21.1.2010. Ohjelma kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämiseksi 2010-2015. [Verkkosivusto]. Helsinki: Sosiaali- ja Terveysministeriö. [Viitattu 25.1.2012]. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39502&name=DLFE-10827.pdf
- Vernereri. 16.2.2012. Työtoiminta. [verkkosivu]. Helsinki: Kehitysvammaliitto. [Viitattu 20.2.2012]. Saatavana: <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/tyotoiminta.html>
- Vesala, H. T., Numminen, H. & Matikka, L. M. 2008. Ikääntyvien kehitysvammaisten tukiprojekti. [Verkkosivusto]. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Kehitysvammaliiton selvityksiä 1/2008. [Viitattu 23.11.2011]. Saatavana: http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedos...a_1_2008.pdf
- Virtanen, P., Suoheimo M., Lamminmäki S., Ahonen P. & Suokas M. 2011. Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen. [Verkkosivusto]. Helsinki. Tekes. Tekesin katsaus 281/2011. [Viitattu 15.11.2011]. Saatavana: <http://www.gcfi.fi/file/original/matkaopas%5B1%5D.pdf?fileId=5688>
- Väisänen, P. & Silkelä, R. 2003. Luokanopettajaksi opiskelevien ammatillinen kasvu ja kehittyminen pitkäkestoisessa ohjauksessa – Tutkimushankeen teoreettisen mallin ja menetelmien kehittäminen. Teoksessa: Silkelä, R. (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. [Verkkosivusto]. Joensuu: Suomen harjoittelukoulut. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1. [Viitattu 27.10.2011]. Saatavana: <http://sokl.joensuu.fi/verkkosivustot/ohjaus/images/vuosikirja.pdf>
- Väisänen, P. 2003. Malleja ja empatiaa – Käsitteitä hyvästä ohjauksesta. Teoksessa: Silkelä, R. (toim.) Tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. [Verkkosivusto]. Joensuu: Suomen harjoittelukoulut. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:o 1. [Viitattu 27.10.2011]. Saatavana: <http://sokl.joensuu.fi/verkkosivustot/ohjaus/images/vuosikirja.pdf>
- Välämäki, K. 2011. Kilpailuttaminen ja vammaispolitiikka. Tesso, Sosiaali- ja terveyspoliittinen aikakauslehti (8), 59.

Vänttinen, M. 2007. Yhteinen ymmärrys toimintaympäristöstä – strategiaprosessin kivijalka. [Verkojulkaisu]. Espoon strategiaworkshop 2007. [Viitattu 15.11.2011]. Saatavana:

<http://kimppa.tkk.fi/kimppa/files/Yhteinen%20ymm%C3%A4rrys%20toimintaymp%C3%A4rist%C3%B6st%C3%A4%20-%20strategiaprosessin%20kivijalka.pdf>

Äikäs, A. 2007. Toisen asteen koulutuksessa ja työelämääkö vaikeasti vammaisena? Tapaustutkimus siirtymäprosessissa mukana olevista tekijöistä. [Verkojulkaisu]. Joensuu: Joensuun yliopiston. [Viitattu 20.12.2011].

Saatavana:

http://epublications.uef.fi/pub/URN_NBN_fi_joy-20080054/URN_NBN_fi_joy-20080054.pdf

LIITE 1 Työtoimintaa määrittävät lait

Sosiaalihuoltolain (17.9.1982/710) 27 e §:n (1.2.2002/68) mukaan sosiaali-palveluna järjestetty työtoiminta ylläpitää ja edistää niiden henkilöiden toiminta-kykyä, joilla vammaisuuden tai muun vastaavan syyn vuoksi toimintakyky on alentunut niin, että edellytyksiä osallistua tavanomaiseen työhön ei ole. Heidän toimeentulonsa perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Vammaispalvelulaki (3.4.1987/380) määrittelee vammaisen henkilöksi, ”jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista” (2§). Tämän lain mukaisia palveluja ja tukitoimia järjestetään, jos niitä ei saa riittävinä ja sopivina muun lain nojalla (4§). Järjestettäessä on otettava huomioon asiakkaan yksilöllinen avun tarve, ja että ”vammaisille tarkoitetut palvelut ja tukitoimet järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää” (3§).

Kehitysvammalain (23.6.1977/519) säännökset ovat toissijaisia suhteessa sosiaali-huoltolakiin ja vammaispalvelulakiin. Laissa säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluksia (1§). Erityishuollon tarkoituksena on edistää henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, omintakeista toimeentuloa ja sopeutumista yhteiskuntaan sekä turvata tarvittava hoito ja muu huolenpito. Erityishuoltoon kuuluvia palveluita ovat: 3) tarpeellinen ohjaus, kuntoutus sekä toiminnallinen valmennus; 4) työtoiminnan ... järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189 koskee työttömiä, työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavia henkilöitä. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa kunta joko itse tai ostopalveluna. Toiminnan sisällön tulee olla asiakkaan työ- ja toimintakyvyn mukaista, mielekäästä ja riittävän vaativaa yksilölliset toimintaedellytykset huomioiden tukien hänen elämänhallin-

taansa. Työtoimintaa tulee tarjota vähintään 4 tuntia 1 - 5 päivänä viikossa, 3 -24 kuukautta kerrallaan. (Lindqvist, Oksala, & Pihlman 2001, 46-50.) Toisaalta kuntouttava työtoiminta on viimesijainen aktiivisen toiminnan muoto pysyvästi työmarkkinoilta syrjäytyneille, joten kuntouttavalle työtoiminnalle ei ole säädetty enimmäiskestoja.

LIITE 2 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuutta on määritetty erilaisten taito ja selviytymismittareiden kautta. WHO:n ICD-10-tautiluokitus määrittelee kehitysvamman älykkyydosamäärän perusteella lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. (AAIDD 2010, 74–76; Vernerinen [viitattu 20.2.2012].) Kriteerinä on, että kehitysvamma ilmenee alle 18 vuotiaana ja että henkilöllä on todettu huomattavia rajoituksia adaptiivisessa käyttäytymisessä ilmeten käsitteellisissä, sosiaalisissa ja käytännöllisissä taidoissa. Näitä taitoja ovat kommunikaatio, sosiaaliset taidot, toiminnallinen oppimiskyky, itsestä huolehtiminen, asuminen, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, vapaa-aika ja työ. Tiedon prosessointi on hitaampaa ja lyhytkestoinen muisti ja mieleen palauttaminen sekä päättely- ja ongelmanratkaisukyky ja oman toiminnan suunnittelu on heikkoa. Toiminta tulee määrittellä suhteessa pärjäämiseen ympäristössä. (AAIDD 2010, 5; Misukka 2009, 23; Äikäs 2007, 7; Matero 2006, 165, 177; Ikonen 1999, 85.) Kehitysvammaisen henkilön todellisuuskäsitys ja ymmärrystaso on konkreettinen ja kokemuksellinen. Käsitys rakentuu Kylénin mukaan tasoista A, B ja C, syntyen tilan-, ajan-, laadun-, määrän- ja syysuhteidentajun järjestäytymisestä (Ikonen 1999, 96 – 101; Lehtinen & Pirttimaa 1995, 11–18).

Vamman sijaan voi riippuvuus muista ihmisistä, ennakkoluulot ja syrjintä rajoittaa mahdollisuuksia (Vernerinen [viitattu 20.2.2012]) niin ympäristön, systeemin kuin asenteidenkin taholta (Cole ym. 2007, 24). Hintsala ym. mukaan ihminen on kehitysvammaistettu irti sukupuolesta, iästä, yksilöllisistä ominaisuuksista, mieltymyksistä ja elämäkokemuksista. (Kairi ym. 2010, 42)

Tulee muistaa että älyllisyys on vain osa persoonallisuutta. Kehitysvammaisen henkilö on yksilö ominaisuuksineen ja hänet tulisi mieltää monivammaisuuden näkökulmasta riittävän täsmällisin termein. Kasvatus, elämäkokemukset, oppiminen ja elinympäristö muokkaavat ihmisestä yksilön, jolla on omat mahdollisuudet, vahvuudet ja kyvyt. (Kehitysvammaisten Tukiliitto [viitattu 2.1.2012]; Misukka 2009, 30; Matero 2006, 165; Ikonen 1990, 31.)

LIITE 3 Haastattelurunko

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tilat - onko tarpeeksi, esteettömyys, koko, viihtyisyys, toimivuus, opastus...

- tilat toiminnoille/vapaahetkille
- lämpötilat / ilmanvaihto / valot / ovet / ikkunat
- ulkoalueet
- materiaalit, välineet, koneet

Kulkeminen – toimivuus, riittävyys, sujuvuus...

- kulkuväline - linja-auto, taxi, oma auto, pyörä, kävellen
- matkakorvaus, reitti
- aikataulut ja vaihdot
- turvallisuus

Aikataulut – ajallinen pituus, montako kertaa, sisältö ...

- töihin tulo- ja lähtäaika
- aamun vapaa-aika
- toimintojen alkamisaika
- tauot (mm. ulkoilu, kahvi, tupakointi)
- lepotaumat ryhmässä tapahtuvana
- retket ym. toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuva toiminta

Ruokailu- aika, vaihtelevuus, seuranta...

- ruokailun alkamisaika
- ruokailutauon pituus
- ruoan laatu,
- sisältöön vaikuttaminen
- ruokalun säännöt
- ruoan hinta

Tiedottaminen - kuvien käyttö, kirjoitettu-, sähköposti ja / tai suullinen tiedotus, viikkotiedotus, fontti, ulkoasu...

- selkokieli ja kommunikaatio
- tiedottamismalli / -tapa
- hyvä kirjoitettu tiedote
- kuinka paljon ennen tiedotteen tulee olla saatavilla
- esilläolo / saavutettavuus
- oma osallisuus

TYÖTOIMINTA

Ryhmä

- ryhmäkoko - montako työkaveria ryhmässä yhteensä
- ikäjakauma - samanikäisyys/ eri-ikäisyys
- sukupuolijakauma - naiset / miehet, sekaryhmä
- ryhmän vaihtuminen - kuinka usein
- ryhmäjako - kuinka usein

Ohjaus ja tuki

- ammatillisuus /koulutus: työtoiminnassa tarvittava osaaminen
- ohjauksellisuus / tuki: asiallisuus, riittävyys
- yksilökeskustelut
- ryhmäläisten asioiden käsittely: luotettavuus, kirjaamisen käytännöt, oma osallisuus
- kuunteleeko henkilöstö palvelunkäyttäjää
- henkilöstön poissaolot ryhmästä
- palautteen antaminen henkilöstölle kehitettävistä asioista
- muut kuin henkilökunta ryhmänvetäjät: omaiset, opiskelijat, ammattilaiset; palvelunkäyttäjät ryhmän vetäjinä
- vierasryhmät, opiskelijat: montako, kuinka usein
- palvelunkäyttäjän yksilöllisen kehityksen, valinnanvapauden ja tulevaisuuden suunnittelun tukeminen
- ihmisarvon kunnioittaminen, tasavertaisuus ohjaajien taholta

Toiminnot

- työpäivien osuus viikossa
- toiminta ryhmäkohtaista / toiminnan mukaan valittavaa / koko taloa koskevaa
- mikä auttaa oppimaan

Raha

- työosuusraha (max 12 € / pv / 5pv): korvaus ryhmätoiminnoista, yleishyödyllisistä töistä eli vastuutehtävistä
- omakustanteiset toiminnot: toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuvat retket, tutustumiskäynnit ym.

Toimintatuokiot

- toimintatuokio yhtäjäksoinen kesto
- työtoiminnan aikana taukojen pituus toiminnan lomassa
- koko talon yhteiset toiminnot: ulkoilu, liikunta, seurakunta, kirjastoauto, retket, yhteisökokous, laulu (esim. karaoke)
- toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuvat ryhmätoiminnot

- halu tehdä vastuutehtävät
- ikääntyminen: eläkeikä, toiminnot
- keskusteluiden osuus työpäivä – työviikko, työpäivänaikana milloin
- toimintatuokioiden aiheet: vaihtuvuus, monipuolisuus jne.
- työtehtävien vaativuus
- toimintatuokioiden aiheet / sisällöt

PALVELUNKÄYTTÄJÄT

Palvelunkäyttäjän oikeudet ja velvollisuudet

- saako laadultaan hyvää palvelua
kyllä joskus ei
- saako hyvää kohtelua ilman syrjintää:
kyllä joskus ei
- kunnioitetaanko ihmisarvoa ja kansalaisoikeuksia:
kyllä joskus ei
- kunnioitetaanko vakaumusta ja yksityisyyttä:
kyllä joskus ei
- huomioidaanko

- toivomukset	kyllä	joskus	ei
- mielipide	kyllä	joskus	ei
- etu	kyllä	joskus	ei
- yksilölliset tarpeet	kyllä	joskus	ei
- kulttuuristausta	kyllä	joskus	ei
- selvitetäänkö, mitä oikeudet ja velvollisuudet tarkoittavat
kyllä joskus ei

Yhdenvertaisuus / tasa-arvo

- huomioidaanko ihmisoikeuteen kuuluvat vapaudet:

- vamma	kyllä	joskus	ei
- ikä	kyllä	joskus	ei
- sukupuoli	kyllä	joskus	ei
- uskonnon vapaus	kyllä	joskus	ei
- sananvapaus	kyllä	joskus	ei
- huomioidaanko yhtäläinen arvo yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä
kyllä joskus ei
- huomioidaanko tasavertaisuus (samalla tavalla kuin henkilökunta)
kyllä joskus ei

Itsemääräämisoikeus ja osallistuminen / osallisuus

- oman äänen kuuluville saattaminen / puolesta puhuminen
 - henkilökunta,
 - omaiset / lähihenkilöt

- osallisuus palvelujen / toiminnan
 - kehittämiseen
 - suunnitteluun
 - toteuttamiseen
 - arviointiin
- palveluidenkäyttäjien toimikunnat
 - muodostaminen
 - osallistuminen
- valinnan suorittamiseen riittävästi
 - tiedotusta
 - vaihtoehtoja
- ryhmän arvot: mitä ne mielestäsi ovat
- yhteisesti sovitut säännöt /ohjeet, joita tulee kaikkien noudattaa.
- yhdessä keskusteltu sopimus jossa sovitaan kuinka asiassa toimitaan.

Palvelunkäyttäjä yksilönä ja osana ryhmää

- osaaminen, kyvyt ja taidot : ylläpitäminen,uuden oppiminen, itseluottamus
- tavoitteiden asettaminen ja sitoutuminen työhön
- joustavuus – ei mieluisat tehtävät
- vastuun kantaminen työtehtävästä
- aktiivisuus / passiivisuus toiminnoissa
- kestävyys ja työhön keskittyminen
- myönteisyys, avoimuus ja toisen hyväksyminen, ymmärtäminen
- vuorovaikutus
- rohkeus ottaa esille asioita
- reiluus / rehellisyys
- yhteishenki ja yhteisöllisyys
- tunteet: ilo, hyvä olo, suru, pelko jne.
- hyvinvointi: työkaverit, työ, tilat