

Ville-Pekka Rouhiainen & Katri Viinamäki

OSALLISUUDEN PORTAAT KEHITYSVAMMAISTEN TYÖ- JA
PÄIVÄTOIMINNASSA

Opinnäytetyö (YAMK)
Kuntoutuksen koulutusohjelma
2015



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

OSALLISUUDEN PORTAAT KEHITYSVAMMAISTEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNASSA

Rouhiainen Ville-Pekka, Viinamäki Katri
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kuntoutuksen koulutusohjelma
Joulukuu 2015
Ohjaaja: Jaakkola-Hesso, Sirpa
Sivumäärä: 70
Liitteitä: 5

Asiasanat: kehitysvammainen, työ- ja päivätoiminta, osallisuus

Kehitysvammaisten tukiliitossa haluttiin selvittää kehitysvammaisen osallisuuden toteutumista työ- ja päivätoiminnassa. Selvitystyön tukena käytettiin kehitysvammaisten tukiliiton ja me itse ry:n yhdessä laatimaa osallisuuden portaat – mallia. Tavoitteena on valtakunnallisesti herättää keskustelua kehitysvammaisen osallisuudesta omaan elämään, tämä työ keskittyy osallisuuden määrittämiseen ja lisäämiseen työ- ja päivätoiminnassa.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittävänä työn tutkimuksena. Valitsimme neljä eri kehitysvammaisille tarkoitettua työ- ja päivätoimintayksikköä, joissa toteutimme haastattelut. Tavoitteena oli viedä työyhteisöihin ajatus kehitysvammaisen asiakkaan osallisuudesta työ- ja päivätoiminnassa, herätellä henkilökunnan asenteita ja ajattelua sekä tarjota uutta näkökulmaa.

Kirjallisuuskatsauksen avulla haimme tietoa osallisuuden käsitteestä, keskeisestä lainsäädännöstä ja työ- ja päivätoiminnasta. Kirjallisuuden lisäksi käytimme taidepainotteisen erityistyön ohjaaja Ari Impolalta saatua materiaalia ja kertomusta.

Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin käyttämällä osallisuuden portaita ja nelikenttämallia. Työn tuloksena oli, että henkilökunnan asenteet, arvot, mielipiteet ja toimintatavat vaikuttavat suoraan asiakkaan osallisuuden toteutumiseen työ- ja päivätoiminnassa. Tulosten ja johtopäätösten pohjalta laadimme tarkistuslistan työ- ja päivätoimintayksiköiden käyttöön oman toiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi.

THE LEVELS OF PARTICIPATION IN THE WORK AND DAYTIME ACTIVITIES OF MENTALLY DISABLED PEOPLE

Rouhiainen Ville-Pekka, Viinamäki Katri
Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Rehabilitation
December 2015
Supervisor: Jaakkola-Hesso, Sirpa
Number of pages: 70
Appendices: 5

Key words: mentally disabled, work and daytime activities, participation

Kehitysvammaisten tukiliitto wanted to examine to what extent the participation of mentally disabled people in work and daytime activities was realized. To support this investigation the Levels of Participation Model developed in co-operation by Kehitysvammaisten Tukiliitto and Me Itse ry was used.

The aim of this study is to stimulate a nationwide discussion on the participation of the mentally disabled in their own lives. This thesis will focus on defining inclusion and finding ways to increase it in work and daytime activities.

The thesis was implemented by using developmental work research methodology. We chose four different work and daytime activity units for the mentally disabled in which we carried out the interviews. The goal was to take the idea of participation to the work units, affect staff attitudes and provoke their thoughts, and to provide them new perspectives. The literature review presents information on the concept of inclusion, and key legislation regarding work and daytime activities. In addition to published literature on the subject, we utilized material gained from Ari Impola, an art-weighted special instructor. The interviews were transcribed and then analyzed by using the levels of participation model and the four-field model.

On the basis of our study, we concluded that the attitudes, values, opinions and practices of the staff directly affect how the client's participation in work and daytime activities is realized. Based on the results, we will draw up a checklist for the work and daytime activity.

SISÄLLYS

JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TAUSTATEORIA JA LÄHTÖKOHTA	8
2.1 Tutkimuksen kuvaus	8
2.2 Tutkimusongelma, kehittämistavoitteet ja menetelmät.....	9
2.3 Yhteistyötahot	10
2.4 Tutkimuksen vaiheet	11
3 TUTKIMUSMENETELMÄ	11
3.1 Kehittävä työntutkimus	12
3.2 Avoin haastattelu.....	14
3.3 Haastattelujen kysymykset ja analyysi.....	15
4 OSALLISUUS	16
4.1 Osallisuus syrjäytymisen vastakohtana.....	17
4.2 Osallisuuden universaalisuus	19
4.3 Osallisuustutkimus	20
4.4 Osallisuus osana voimavarojen vahvistamista	21
4.5 Osallisuus kuntoutuksen näkökulmasta	22
4.6 Vuorovaikutus mahdollistaa osallisuuden.....	23
5 KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ.....	24
5.1 Sosiaalihuoltolaki.....	25
5.2 Vammaispalvelulaki.....	25
5.3 Kehitysvammalaki.....	26
6 OSALLISUUDEN PORTAAT	26
6.1 Osallisuuden portaat lastensuojelussa	27
6.2 Osallisuuden portaat – malli kehitysvammaisille	27
7 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINTA.....	28
7.1 Kehitysvammaisen työoikeudellinen asema	29
7.2 Moninaiset käytännöt työ- ja päivätoiminnan järjestämisessä.....	30
7.3 Tuettu työ	30
7.4 Työ- ja päivätoiminnan nelikenttämalli	31
8 TULOKSET	32
8.1 Yleistä toiminnasta.....	32
8.2 Kehitysvammaisen osallistuminen ja osallisuus	35
8.3 Osallisuuden näkyminen työ- ja päivätoiminnassa	35
8.4 Osallisuuden portaat ja video	36
8.5 Osallisuuden lisääminen työ- ja päivätoiminnassa	37

8.6 Osallisuuden lisäämisen yhteiskunnallinen vaikutus	38
8.7 Osallisuuden lisäämisen esteet	39
8.8 Osallisuuden lisääminen henkilökunnan näkemyksen muutoksella	41
8.9 Tulokset asiakashaastatteluista.....	41
8.10 Osallisuuden kokemuksen arviointi mediaryhmätoiminnassa	42
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	43
9.1 Työ- ja päivätoimintayksiköiden nykytila	43
9.2 Osallisuuden määrittäminen toiminnassa.....	45
9.3 Osallisuuden lisääminen, mahdollisuudet ja esteet.....	46
9.4 Asiakkaiden näkökulma osallisuudesta.....	47
10 TARKISTUSLISTA JA OSALLISUUDEN PORTAAT	48
10.1 Porras 1.....	50
10.2 Porras 2.....	50
10.3 Porras 3.....	51
10.4 Porras 4.....	52
10.5 Porras 5.....	52
11 POHDINTA	53
11.1 Tutkimusetiikka.....	53
11.2 Tutkimuksen reliaabelius ja validius.....	53
11.3. Tutkimuksesta nousseita ajatuksia	54
LÄHTEET.....	62
LIITTEET	

JOHDANTO

Yhteiskuntamme elää jatkuvaa murroksen aikaa. Kehitysvammahuollon palvelurakenteen muutos asettaa uudenlaisia haasteita palvelujen järjestämiselle ja kehittämislle. Valtakunnallisena tavoitteena pidetään, että vuoden 2020 jälkeen kukaan kehitysvammaisen ei asu laitoksessa. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos sähköposti 30.10.2015) Tämä aiheuttaa autetun ja tuetun asumisen palvelujen lisääntymistä ja kunnille kasvavaa painetta palvelujen järjestämiseksi. Työ- ja päivätoiminta on kehitysvammaisen asumista tukevaa toimintaa, jonka järjestämisestä on säädetty laissa. Laitoshuollon purku avohuollon yksiköihin tulee lisäämään työ- ja päivätoiminnan asiakkuuksia. Samalla kun yhteiskunnallisesti keskitytään laitoshuollon purkuun, tulisi tarkastella työ- ja päivätoimintaa uudistuvana ja kehitettävänä palveluna. Kehitysvammaisten Tukiliitossa (jatkossa KVTL) on pohdittu osallisuuden käsitettä ja hahmoteltu etenkin lastensuojelussa käytössä olleesta osallisuuden portaat - mallista kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaan oma sovellus. Osallisuuden lisäämisellä on laajat vaikutukset niin asiakkaan hyvinvointiin, kuin yhteiskunnalliseen hyötyyn. Tässä tutkimuksessa halusimme saada sekä työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan että asiakkaiden ääntä kuuluviin. Tarkoituksemme on herättää keskustelua työ- ja päivätoiminnan tilasta ja tulevaisuuden suunnasta.

Meneillään oleva talouskriisi luo haasteita koko sosiaali- ja terveystalouseläntälle. Sote-uudistus tuo uudenlaisen mallin palveluiden tuottamiseen, jonka lähtökohtana ovat resurssien pysyminen samalla tasolla ja tehokkuuden korostaminen, sekä paikallisen hallinnon vähentämisen merkitys (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut). Palveluiden kehittämisen tarkoituksena ovat muun muassa väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, syrjäytymisen ehkäiseminen ja palveluiden saatavuuden parantaminen. Osallisuutta tulisi yhteiskunnallisesti huomioida, sillä sen puuttuminen tarkoittaa syrjäytyneisyyttä, mistä koituu ajan saatossa merkittävät kustannukset yhteiskunnalle. Osallisuuden käsite tuo esiin ihmisen tarpeista lähtevän

toimintamallin tärkeyden, jota tässä tutkimuksessa korostetaan. (Sosiaali- ja terveysministeriön [www-sivut](#))

2 TUTKIMUKSEN TAUSTATEORIA JA LÄHTÖKOHTA

Kehitysvammahuolto on muutoksessa. Valtakunnallinen laitoshoidon purku avohuollon yksiköihin on alkanut ja tarve työ- ja päivätoiminnan kehittämiseen on ilmeinen. ”Vanha malli” suosii työkeskuksissa alihankintatöiden tekemistä ja on hyvin vamma/diagnoosikeskeistä. Työtoiminta on yleensä tekstiili- ja puutyötä sekä yrityksille alihankintana tehtävää kokoonpanoa ja pakkaustyötä. Työkeskusten sisäisiä toimintoja, kuten keittiötöitä, kiinteistönhuollon tehtäviä ja siivoustehtäviä hoidetaan myös työtoimintana. Työtoiminnan ohella toimintakeskusten työpäivään voi kuulua esimerkiksi liikuntaa ja aikuisopiskelua. Päivät voivat olla strukturoidut ja kehitysvammaisten osallisuus omaan työtoimintaan ei välttämättä tule riittävästi esiin. Vamma/diagnoosikeskeisyydestä tulee siirtyä entistä enemmän yksilöllisen toimintakyvyn näkökulmaan ja mahdollistaa kehitysvammaisen osallisuus myös työ- ja päivätoiminnassa. Yhtenä merkittävänä esimerkkinä on sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan työryhmän (TEOS-työryhmän) esitys, jonka mukaan (esitys luovutettu stm:lle 23.10.2014) sosiaalihuollon palvelut jakautuisivat jatkossa kahteen osaan: kohti työelämää vieviin palveluihin (työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus) ja muuta osallisuutta tukeviin palveluihin (osallisuutta edistävä sosiaalinen kuntoutus). Molemmissa palveluissa toiminta tulisi toteuttaa siten, että henkilö voisi osallistua palvelukokonaisuuden suunnitteluun, sisällön määrittämiseen ja palvelukokonaisuuden vaikutusten omakohtaiseen arviointiin. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu www-sivut, 2015)

2.1 Tutkimuksen kuvaus

Toimeksiantonamme on selvittää kehitysvammaisen osallisuutta työ- ja päivätoiminnassa, sekä tuoda näkyviin sen merkitys. Tarkoituksenamme on tuottaa tietoa kehitysvammaisten osallisuudesta valitsemissamme työ- ja päivätoimintayksiköissä ja antaa henkilökunnalle ja kehitysvammaisille uusia näkökulmia osallisuuteen. Teemme valitsemissamme yksiköissä haastattelun henkilökunnalle, jonka pohjana käytämme Me Itse Ry:n ja KVTL:n muokkaamaa osallisuuden portaat – mallia (LIITE 1.), jota on työstetty erityisryhmien käyttöön. Me Itse ry on kehitysvammaisten ihmisten oma yhdistys, joka ajaa

kehitysvammaisten ihmisten oikeuksia. Yhdistys tukee vammaisten osallistumista yhteiskunnan toimintaan tasavertaisina kansalaisina. (Kehitysvammaisten tukiliiton www-sivut, 2015) Osallisuuden portaat ovat erinomainen työväline osallisuuden merkitystä pohdittaessa. Työstämme tutkimuksemme pohjalta tarkistuslistan kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaan. Tarkistuslista sisältää tutkimuksestamme esiin nousseita keskeisiä asioita, joita olisi hyvä pohtia työ- ja päivätoimintayksiköissä arvioitaessa oman yksikön toimintaa ja asiakkaiden osallisuutta. Kerromme keskeisiä konkreettisia toimia, joiden avulla portaissa voi nousta ylemmäs ja edistää yksikön osallisuuden tilaa.

2.2 Tutkimusongelma, kehittämistavoitteet ja menetelmät

Tutkimusongelmana on miten kehitysvammaisen osallisuus näkyy työ- ja päivätoiminnassa. Kehittämistavoitteena on viedä työyhteisöihin ajatus kehitysvammaisen asiakkaan osallisuudesta työ- ja päivätoiminnassa, herätellä henkilökunnan asenteita ja ajattelua sekä tarjota uutta näkökulmaa. Toiveena on, että työyksiköt jatkaisivat tämän jälkeen omaa työstämistä osallisuuden lisäämiseksi. Tuotamme opinnäytetyön myötä tietoa osallisuudesta Kehitysvammaisten Tukiliiton käyttöön sekä mahdolliseen jatkokäyttöön valtakunnallisesti eri yksiköihin jaettavaksi.

Tutkimusmenetelmänämme on kehittävä työntutkimus. Tiedonhankintamenetelmänä käytämme kirjallisuutta, kertomusta ja haastatteluja. Haastattelujen pohjana hyödynnämme edellä mainittuja osallisuuden portaita, joiden avulla osallisuuden ajattelua tullaan viemään valitsemiimme yksiköihin kaksitasoisesti, niin henkilökunnalle kuin kehitysvammaisille asiakkaille.

Kirjallisuuden avulla pyrimme hakemaan tutkimusongelmaamme avaavia argumentteja, joista haemme teoreettista pohjaa tutkimuksellemme. Teoriasta löydämme tutkimukseemme näkökulmia ja käsitteitä. Jari Metsämuurosen mukaan kirjallisuuden avulla tutkija löytää aiempia tuloksia, joihin omia tuloksia pitäisi verrata. Tämä auttaa tutkijaa luomaan tutkimushypoteeseja omista tutkimustuloksista. (Metsämuuronen 2003, 10–11)

Tavoitteena on valtakunnallisesti herättää keskustelua kehitysvammaisen osallisuudesta omaan elämään, tässä työssä keskityimme osallisuuden määrittämiseen ja lisäämiseen työ- ja päivätoiminnassa.

2.3 Yhteistyötahot

Yhteistyötahona on KVTL ja työelämän asiantuntija Kari Vuorenpää. KVTL on järjestö, jonka tavoitteena on kehitysvammaisten ihmisten osallisuuden sekä perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, ja se, että perheet saavat tarvitsemansa tuen. (Kehitysvammaisten tukiliiton [www-sivut](http://www.kvtl.fi), 2015) Vuorenpää on oman työnsä kautta pohtinut kehitysvammaisen osallisuutta ja asian tiimoilta aloitettiin keväällä 2015 yhteistyö taidepainotteisen erityistyön ohjaaja Ari Impolan kanssa, KVTL tilasi häneltä viiden lyhytelokuvan sarjan, joka kertoo kehitysvammaisten arjen osallisuudesta. Impolan ensimmäisessä videossa esiintyy Kari Vuorenpää, joka selventää haastattelijalle kehitysvammaisten osallisuutta ja osallisuuden portaat - käsitettä sekä kertoo kehitysvammaisten osallisuudesta omaan elämään ja pohtii osallisuutta työ- ja päivätoiminnassa. Video on katsottavissa Youtube- palvelussa osoitteessa <https://youtu.be/c7YT-2Yt73o>. Video on nähtävillä myös Kehitysvammaisten Tukiliiton internet-sivuilla.

Kehitysvammaisten omaa näkökulmaa tuo esiin Ari Impola, joka mahdollistaa kehitysvammaisten toisilleen tekemät haastattelut ja videoinnit vastaavissa yksiköissä. Haastateltavat yksiköt valitsimme yhdessä Ari Impolan kanssa. Tutustuimme lähialueen eri työ- ja päivätoimintayksiköiden toimintaan [www-sivujen](http://www.kvtl.fi) kautta, ja valitsimme olettamuksemme mukaan neljä keskenään toiminnaltaan heterogeenistä yksikköä. Yksikköjen valintaan vaikutti myös Impolan aiempi yhteistyö ja mediaryhmätoiminta kyseisissä paikoissa. Toteutimme haastattelut kaksitasoisena, Ari Impola teki asiakkaiden haastatteluja yhdessä kehitysvammaisten mediaryhmän kanssa. Haastateltavat yksiköt olivat Satakunnan alueella toimivia työ- ja päivätoimintakeskuksia. Saimme tutkimukseemme myönteiset tutkimuslupapäätökset (LIITE 2.)

2.4 Tutkimuksen vaiheet

Ensimmäisessä vaiheessa avaamme kirjallisuuden avulla osallisuuden käsitettä. Perehdymme myös uudistuvaan lainsäädäntöön. Kerromme työ- ja päivätoiminnan nykytilanteesta ja kehittämishaasteista.

Toisessa vaiheessa valitsemme neljä eri kehitysvammaisille tarkoitettua työ- ja päivätoimintayksikköä, joihin tulemme tekemään kaksitasoisen haastattelun yhdessä Ari Impolan sekä kehitysvammaisista koostuvan mediaryhmän kanssa. Me haastattelemme yksikön henkilökunnan tai osan siitä ja haastattelut dokumentoidaan äänittämällä. Saatu aineisto litteroidaan siltä osin kuin tutkimustyön kannalta on tarpeellista. Mediaryhmä haastattelee ja videoi saman yksikön kehitysvammaisia asiakkaita. Näitä taltioituja haastatteluja tullaan käyttämään myös työme kirjallisessa osiossa. Molempien haastattelujen pohjana käytämme osallisuuden portaita.

Kolmannessa vaiheessa koostamme yhteen haastattelujen tulokset sekä analysoimme saadut tulokset. Peilaamme tuloksia olemassa olevaan kirjallisuuteen, tuomme esiin johtopäätökset ja työstämme pohdintaosion. Teemme osallisuuden portaiden ja saamiemme tutkimustulosten pohjalta tarkistuslistan apuvälineeksi työ- ja päivätoimintayksiköille. Mediaryhmän tuottama aineisto annetaan Kehitysvammaisten Tukiliiton käyttöön.

3 TUTKIMUSMENETELMÄ

Valitsimme tutkimukseemme tutkimusmenetelmäksi kehittävän työn tutkimuksen. Kehittävä työn tutkimus on Suomalaisen työn kehittämismenetelmä, jonka avulla pyritään löytämään uusi, toiminnan ristiriitoihin ja kehitysmahdollisuuksiin vastaava kokonaisvaltainen toimintamalli. Kehittävän työn tutkimuksen mallia Suomessa on kehittänyt muun muassa Yrjö Engeström, joka on kirjoittanut aiheesta ensimmäisiä kirjoja 1980 – luvulla. (Engeström & Virkkunen 2007,67)

Varmistamme työssämme ns. moniäänisyyden periaatteen toteuttamalla kaksitasoisen haastattelun. Kehittävän työn tutkimuksen mukaan on tärkeää kuunnella kaikkia tahoja, jotka työpaikalla vaikuttavat. Työpaikan toiminta- ja ajattelutapoja muuttamalla ja yhteisellä ymmärryksellä voidaan asioita viedä eteenpäin, tässä työssä tarkoittaen osallisuutta ja sen lisäämistä työ- ja päivätoiminnassa. (Engeström, 1998, 48 – 53)

3.1 Kehittävä työntutkimus

Tavoitteen ollessa selvä, siihen pääsemiseksi tarvitaan konkreettista toimintaa. Tätä voidaan kutsua kehittämiseksi. Kehittäminen itsessään on laaja käsite, jota Toikon teoksessa jäsennetään kuuden sanaparin avulla: Tavan, vai rakenteen kehittäminen? Yksikkökohtaiset vai laaja-alaiset uudistukset? Sisäinen vai ulkopuolinen tavoite? Jatkuva vai hankeperustainen toiminta? Innovaatio vai diffuusio? Sisäinen kehittäminen vai toimitusprojekti? Nämä luonnehdinnat ovat tietenkin viitteellisiä mutta niiden avulla voida jäsentää kehittämistä, joka aina tähtää muutokseen. Kehittäminen voidaan nähdä myös laajemmin, kuin yhden organisaation kehittämisenä, sitä voi tapahtua erilaisissa verkostoissa monniammatillisesti. Verkostomalleilla pyritään tilaan, jossa innovatiivisia rajapintoja tavoitellaan eri toimijoiden jaetuilla ideoilla. (Toikko & Rantanen 2009, 14–17)

Kehittävä työntutkimus on lähestymistapa työn ja organisaatioiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Siinä tunnistetaan yksilön ja yhteiskunnan merkitys, joiden välille toiminta luo yhteyden. Yleensä käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä yksilöä tarkastellaan erillisenä, omana mekanismina ja yhteiskuntaa erillisenä omalakisena rakenteena. Kehittävässä työntutkimuksessa nähdään että yksilö omalla toiminnallaan voi vaikuttaa yhteiskuntaan ja yhteiskunta voi vaikuttaa yksilön tekoihin ja ominaisuuksiin kollektiivisen toimintajärjestelmän, kuten esimerkiksi työn kautta. Kehittävässä työntutkimuksessa tällainen toimintajärjestelmä nähdään historiallisesti kehittyvänä, ristiriitaisena ja dynaamisena. (Engeström 1998,11)

1980-luvun alkuvuosien jälkeen metodologiaa on sovellettu lukuisissa eri toimialoilla toteutetuissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa, joissa sen alkuperäisiä

käsitteitä on koeteltu ja rikastettu. Tärkeitä metodologian laajentamisen alueita ovat olleet mm. yhteistoiminnan ja kielellisen vuorovaikutuksen samoin kuin kollektiivisen oppimisen ja innovaatioprosessien tutkiminen ja kehittäminen (Engeström 1995).

Kehittävää työntutkimusta pidetään muutosstrategiana, joka yhdistää tutkimuksen, käytännön, kehittämistyön ja koulutuksen. Se pyrkii siihen, että esimerkiksi työpaikalla työntekijät itse analysoivat ja muuttavat tietoisesti omaa työtään. Puhutaan osallistavasta lähestymistavasta, jossa tarvittavaa muutosta, kehitystä ja ratkaisua ei odoteta tulevan ulkoapäin vaan ratkaisu löytyy oman työyhteisön sisältä. Työyhteisö muokkaa välineitä toiminnan erittelyyn ja uusien mallien suunnitteluun. Kehittävä työntutkimus nostaa ajattelevan ja toimivan työntekijän keskeiseen asemaan omassa työssään. Hän on keskipisteessä työprosessin analyysissä ja käytäntöjen kehittämisessä. (Engeström 1998, 12 – 36)

Muutoslaboratorio on osallistava kehittämistyön menetelmä, joka on kehitetty kehittävän työn tutkimuksen metodologian pohjalta ja sen käyttäminen alkoi kun toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö perustettiin Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitokselle vuonna 1994. Muutoslaboratoriomenetelmä on alun perin ollut jaettuna viiteen eri periaatteeseen, mutta viimeisen kymmenen vuoden aikana myös muutoslaboratoriomenetelmä on kehittynyt ja siihen on näiden viiden periaatteen lisäksi tullut myös uusia, keskeisiä periaatteita. (Engeström & Virkkunen 2007,68)

Muutoslaboratorio keskittyy toiminnan ristiriitojen ratkaisuun, uusien työvälineiden tai mallien laadulliseen kehittämiseen. Ekspansiivinen muutos on yksi keskeinen periaate muutoslaboratoriossa. Siinä toimijat pyrkivät luomaan uuden toimintamallin ja oppivat toteuttamaan sitä käytännössä. Tämä on mahdollista eri oppimistekovaiheiden kautta, joita ovat nykytilan kyseenalaistaminen, toiminnan analysointi, uuden toimintatavan mallintaminen, uuden toimintamallin koettelu, uuden mallin käyttöönotto, prosessin arvioiminen, vakiinnuttaminen ja levittäminen. (Engeström & Virkkunen 2007, 70)

Muutoslaboratoriolle on keskeistä moniäänisyys, jossa pyritään kuuntelemaan työn kehittäjien lisäksi myös muita tahoja kuten erilaisia taustoja, intressejä ja näkökulmia

edustavia osanottajia ja ns. vaiennettuja ääniä, kuten asiakkaiden ääniä. Terminä moniäänisyys tarkoittaa, ettei kyse ole ainoastaan kuultavien osapuolien erilaisuudesta ja erillisyydestä vaan myös viestinnästä ja vuorovaikutuksesta. (Engeström & Virkkunen 2007, 48)

Menetelmän toimijuus-käsite tarjoaa toimijoille mahdollisuuden tarkoituksenmukaiseen toiminnan muutokseen omaa toimintaansa muuttamalla, keskeisiä tekijöitä tässä ovat kritiikki, ehdotukset ja sitoutuminen muutokseen. Muutoslaboratorio pyrkii horjuttamaan vanhoja käsityksiä ja malleja, ennen kuin niiden tilalle voidaan luoda uusia malleja. Tämä vaihe vaatii kuitenkin aikaa, eikä uusia malleja oteta käyttöön hetkessä vaan ajan kanssa vanhoista malleista pikku hiljaa luopumalla, puhutaankin horjuttamisen ja vakiinnuttamisen vastavuoroisesta liikkeestä. (Engeström & Virkkunen 2007, 70)

Tärkeitä muutoslaboratorion elementtejä ovat kokemukselliset prosessit ja työtavat. Aina muutoksen ei tarvitse olla suuri, pienikin muutos työtavoissa tai menetelmissä voi lopulta saada aikaan suurempia muutoksia. Toimijoilta tarvitaan kykyä tulevaisuuden visiointiin ja päätöksentekoa sellaisissa asioissa, jotka vaikuttavat suoraan käytännön tekemiseen. (Engeström & Virkkunen 2007, 70–71)

3.2 Avoin haastattelu

Tiedonkeruumenetelmänä käytämme tutkimuksessamme avointa haastattelua, joka toteutetaan yksiköissä ryhmähaastatteluna. Avoimen haastattelun pohjana on tietty aihe tai aihealue, jonka haastattelija on valinnut keskustelun pohjaksi. Avoin haastattelu ei ole strukturoitu, vaan perustuu vapaaseen keskusteluun, joka voidaan käydä vapaasti aihepiiriin liittyen. Avoimen haastattelun pohjaksi sopivat mm. arkaluontoiset aiheet, muistelut sekä heikosti tiedostetut ja käsitteellistetyt ilmiöt. Ryhmähaastattelussa on otollista tutkia ryhmien omaksuttuja kulttuurisia jäsennyksiä, arvoja ja näkemyksiä. Tarkoituksena on selvittää haastateltavien käsityksiä, mielipiteitä, tunteita ja ajatuksia sitä mukaa kun ne aidosti tulevat keskustellessa esiin. Haastattelija jäsentää keskustelussa saadun tiedon myöhemmin. Avoimen haastattelun tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon ryhmän jäsenten

roolit ja keskinäinen vuorovaikutus. On pyrittävä huomioimaan, että keskustelussa voi olla osallisena dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suuntaa. Lisäksi ryhmähaastatteluissa voi jäädä jotakin tärkeää sanomatta, ryhmä voi estää kielteisten asioiden esiintulon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 209)

Toivoimme, että henkilökunnan haastatteluun osallistuisi yksikön esimiehen lisäksi myös muita työntekijöitä. Tämä siksi, että saisimme mahdollisimman monipuolisen kuvan yksikön toiminnasta. Haastateltavia piti olla vähintään kaksi henkilöä. Muilta osin yksiköt saivat itse päättää haastatteluun osallistuvan henkilökunnan määrän. Yhdessä yksikössä haastateltavien määrä oli kaksi, muissa enemmän, eniten haastateltavia oli paikalla yhteensä seitsemän henkilöä. Haastateltavia oli kaiken kaikkiaan 21 ammattilaista. Jokaiseen ryhmähaastatteluun varattiin kaksi tuntia aikaa. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhat litterointiin niiltä osin kuin oli tutkimuksemme kannalta olennaista. Haastattelujen tuloksista ei ole eroteltavissa yksittäinen vastaaja tai työyksikkö. Nauhoitettuja haastatteluja ei tulla käyttämään muuhun tarkoitukseen tämän työn ulkopuolella. Nauhat tullaan litteroinnin ja analysoinnin jälkeen hävittämään. Tämä kerrottiin myös haastateltaville. Kehitysvammaisten asiakkaiden haastattelemiseksi mediaryhmä pyysi jokaiselta haastateltavalta henkilökohtaisen suostumuksen haastattelun tekoon.

3.3 Haastattelujen kysymykset ja analyysi

Kysymykset laadittiin niin, että ne mahdollisimman hyvin tuottaisivat vastauksia keskeiseen tutkimusongelmaamme. Miten kehitysvammaisen osallisuus näkyy työ- ja päivätoiminnassa? Kehittävän työntutkimuksen avulla selvitämme, miten osallisuutta olisi mahdollista lisätä esimerkiksi osallisuuden portaita työmenetelmänä käyttäen.

Analyysimenetelmänä käytämme teemoittelua, jossa jaottelemme haastattelujen tulokset aihealueittain. Aineiston teemoittelu sopii tutkimuksemme parhaiten, koska haastattelun pohjana käytetyt kysymykset olivat jaettuna selkeästi aihealueisiin. Hirsjärvi ym. mukaan aineiston analyysin pääperiaate on yksinkertaisesti sanottuna

sellainen, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. (Hirsjärvi ym. 2009, 224)

Keskustelua herättäviä kysymyskohtia oli henkilökunnan haastattelussa yhteensä yhdeksän. (LIITE 3.) Kysymykset kehitysvammaisille muokattiin yhdessä kehitysvammaisten mediaryhmän haastattelijoiden kanssa selkokielisiksi henkilökunnan kysymysten pohjalta (LIITE 4.)

Henkilökunnan haastattelun kysymykset ovat jaoteltavissa kolmeen eri kokonaisuuteen. Kysymysten 1-3 avulla pyritään saamaan kuva toiminnan nykytilasta. Kysymyksillä 4 ja 5 herätellään ajatuksia osallisuuden käsitteestä ja sen lisäämisestä toiminnassa. Kysymyksillä 6 – 8 mietitään osallisuuden lisäämisen mahdollisuuksia ja esteitä. Viimeinen kysymys (9.) pyrkii selvittämään yksikön koulutushalukkuutta osallisuudesta työ- ja päivätoiminnassa. Kehitysvammaisille asiakkaille suunnatut kysymykset koottiin yhteen ja niitä tuli yhteensä neljä. Kysymyksissä selvitettiin, miten omaan työ- ja päivätoimintaan voi itse vaikuttaa ja millä tavalla. Lisäksi selvitettiin, haluaako itse vaikuttaa omaan työhönsä. Lopuksi tarkasteltiin osallisuuden käsitettä. Mediaryhmä toteutti haastattelut ainoastaan kahdessa yksikössä, sillä kahden muun yksikön ajatukset ja näkemykset osallisuudesta olivat jo dokumentoituina yksiköissä tehtyjen videotallenteiden muodossa. Käytämme Ari Impolan kertomusta yksiköiden kehitysvammaisten asiakkaiden osallisuuden tilasta, jonka huomioimme tuloksissa ja johtopäätöksissä.

4 OSALLISUUS

Osallisuus on abstrakti käsite, joka on nostettu keskeiseksi käsitteeksi syrjäytymisen ja köyhyyden torjumiseksi. *“Siitä, mitä osallisuudella tarkoitetaan, ei kuitenkaan olla kovin yksimielisiä. Käsite on väljä ja jättää tilaa hyvin monenlaiselle toiminnalle, jolla voidaan kontekstista riippuen tulkita ja arvioida olevan hyvin eri tavoin syrjäytymistä tai köyhyyttä torjuvia vaikutuksia.”* Edellä kuvattu Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen (jatkossa THL) kuvaus osallisuudesta on osuva koko

osallisuuden laajalle käsitteelle. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut, 2015)

4.1 Osallisuus syrjäytymisen vastakohtana

Osallisuutta pohdittaessa on hyvä ajatella ensi osallisuuden vastakohtaa, eli syrjäytymistä. Asia on erilainen, kuin pelkkä osallistumattomuus, mikä taas on osallistumisen vastakohta. Syrjäytyneisyys pitää sisällään myös ilmiön, jossa osallisuus tehdään ulkopuolelta hankalaksi tai jopa mahdottomaksi. (Mattila-Aalto 2012, 1-2)

Osallisuus-käsitteellä korvattiin 1990-luvun puolivälissä käsite köyhyys. Jo tällöin Euroopan Unionin alueella haluttiin löytää palkkatyölle vaihtoehtoinen integroitumisen tapa. Tästä voisi helposti tehdä johtopäätöksen, että palkkatyön korostaminen osallisuuden lisäämiseksi olisi väärä toimintamalli. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen, sillä palkkatyö lisää suomalaisessa yhteiskunnassa kiistatta osallisuuden kokemusta teoreettisella tasolla. Erikoistutkija Minna Mattila-Aallon mukaan syrjäytymisriski kasvaa, mikäli hän täyttää vähintään kaksi seuraavista syrjäytymiseen liitetystä kriteeristä: toimeentulovaikeudet, työttömyys, huono asumisen taso, terveysongelmat, läheisten ihmisten puuttuminen, väkivallan uhrin asema/ väkivallan uhka. Samoin Mattila-Aalto nimeää yhteiskunnallisen syrjäytymisen riskin koskevan niitä yhteiskunnan jäseniä, joita ei voida paikantaa sosioekonomisella tasolla, esimerkiksi työntekijä, opiskelija, eläkeläinen jne. (Mattila-Aalto 2012, 1-2)

Osallisuuden edistäminen kuuluu Suomen hallituksen ja Euroopan Unionin tavoitteisiin syrjäytymisen, köyhyyden ja eriarvoisuuden vähentämiseksi. Osallisuuden edistäminen on keino, millä edellä mainittuja yhteiskunnallisia epäkohtia pyritään vähentämään. Osallisuus ymmärretään tunteena joka syntyy ihmisen kokemuksesta osallisuudesta johonkin yhteisöön. Yhteisön lisäksi osallisuus vaikuttaa kansallisella tasolla, se on demokratian kannalta korvaamaton ilmiö. Osallisuuden tunne suojaa yksilöä hyvinvointiepäkohtia vastaan ja auttaa ehkäisemään syrjäytymistä. Osallisuuden asteet vaihtelevat eri elämäntilanteissa ja

elämäkulun aikana ja mitä vahvempi on yksilön osallisuuden tunne, sitä paremmat resurssit hänellä on kohdata vastoinkäymisiä. Osallisuuden kokemus voidaan siis jakaa yhteisöllisyyteen ja kansalliseen kokemukseen, joilla molemmilla on sekä hyvinvointia edistävä, että hyvinvointiepäkohtia ehkäisevä puoli. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut, 2015)

Osallisuutta voidaan määritellä myös kolmella edellytyksellä, joista ensimmäinen on riittävä toimeentulo ja hyvinvointi. Ilman riittävää toimeentuloa ja hyvinvointia ihminen putoaa, ei vain sosioekonomisella tasolla, vaan elämänlaadullisuuden kokonaisuudessa pois vaikuttavuuden ja yhteisöllisyyden ringistä pois. Tämä taas luo merkittävää syrjäytymisen riskiä. Suomessa esiintyvä absoluuttinen köyhyys on erittäin harvinaista, sillä hyvinvointiyhteiskunta ja siitä lähtevät hyvinvointipalvelut ovat korkeatasoisia. Osallisuus voidaan määritellä myös toiminnallisena osallisuutena. Osallisuuden kokemukseen liittyy vahvasti kuva “minä toimijana” tai “minä vaikuttajana”. Ilman vaikuttamismahdollisuuksia ihminen passivoituu, eikä motivoitu etsimään parannusta tai vaikuttamismahdollisuutta omaan elämäänsä. Kolmantena edellytyksenä on yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys. Ihmisen luontainen tarve kuulua yhteisöön on perusta kaikelle osallistumiselle, minkä yläkäsite osallisuus on. Ilman osallisuutta ihminen ei voi osallistua. Osallistuminen on vain yksi väylä osallisuuden kokemiseen, mikä tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämään tai yhteisön/yhteiskunnan toimintoihin, sekä mahdollisuutta kiinnittyä yhteiskuntaan. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut, 2015)

Ihmisen sosioekonomisella asemalla ja osallistumisaktiivisuudella on THL:sen mukaan merkittävä yhteys. Korkeasti koulutetut ja korkeammassa ammattiryhmässä toimivat osallistuvat esimerkiksi yhdistystoimintaan enemmän, kuin työttömät ja vähän koulutetut. Yhtenä sosiaalisen pääoman mittarina käytetään sosiaalista osallistumista, mistä voidaan päätellä osallistumisen muodostavan itsessään sosiaalista pääomaa. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut, 2015)

Yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan vaikuttavista tekijöistä on suomalaisessa yhteiskunnassa palkkatyö. Palkkatyöllä on siis merkittävä arvo kaikissa edellä mainituissa osallisuuden edellytyksissä. Palkkatyö Suomessa tuo toimeentuloa ja hyvinvointia, joka tuo mukanaan yhteisöllistä osallisuutta ja tunnetta

osallisuudesta jossakin yhteisössä. Tässä kohtaa on hyvä mainita, että palkkatyö voi toimia osallisuuden lisääjänä mutta ei ole niin sanottu ehdoton edellytys osallisuuden tunteelle. Palkkatyö voi siis toimia osallisuuden merkittävänä lisääjänä ja ilmiönä, mikä lisää osallisuuden tunnetta lisäten näin yksilön sosiaalista pääomaa. Palkkatyön ulkopuolelle jääminen lisää riskiä syrjäytyä. Riskiryhmään kuuluvat etenkin ne yksilöt, jotka kuuluvat erityisryhmiin esimerkiksi vammaiset. Vammaisuus saattaa jos sinällään aiheuttaa sosiaalista syrjäytymistä, mitä palkkatyön ulkopuolelle jääminen ei edesauta. Yhteiskunnan palveluilla, kuten työ- ja elinkeinoviranomaisilla, sekä terveys ja sosiaalityön tekijöillä on merkittävä asema sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisyssä. Miten osallisuutta ja tätä kautta osallisuuden tunnetta voidaan lisätä? Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan osallisuuden edistäminen on huomioitava monitasoisesti niin kulttuurin, käytäntöjen strategioiden ja rakenteiden tasoilla. Aikaisemmin jo todettiin, että viranomaisilla ja yhteiskunnan palveluilla on merkittävä rooli osallisuuden lisääjänä. Tämä ei yksin riitä, vaan osallisuus on otettava huomioon kouluissa, työpaikoilla, kansalaisjärjestöissä ja ylipäänsä kaikessa yhteiskunnallisessa ja yhteisöllisessä toiminnassa. Osallisuutta ei voi siis lisätä ainoastaan poliittisella päätöksenteolla, vaan siihen on haastettava kaikki yhteiskunnassa vaikuttavat tahot ja purettava sellaisia rakenteita, mitkä lisäävät osattomuutta. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut, 2015)

4.2 Osallisuuden universaalisuus

Taina Eran toimittamassa Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisussa “Osallisuus, oikeutta vai pakkoa” (2013) osallisuutta pohditaan teoriana ja universaalina ilmiönä. Kiinnostava näkökulma on, että ne ihmiset, jotka ulkopuolelta luokitellaan syrjäytyneiksi, eivät välttämättä itse koe syrjäytyneensä. Mitattavat määreet, kuten talous ja tulot eivät siis yksin kerro syrjäytyneisyyden subjektiivisesta kokemuksesta. Vaikeasti mitattavat määreet, kuten sosiaaliset verkostot ja yksilön harrastukset tai oikeus päättää omasta rahankäytöstä ovat hankalammin tilastoitavia toimintamahdollisuuksia. Pelkästään tilastoista ei siis löydetä syrjäytyneitä, vaan osallisuuden ja syrjäytyneisyyden subjektiivisuus on avainasemassa. Kyseessä on Eran mukaan klassinen me- ja - muut ajattelu, tarve luokitella asioita ja tarkastella

toimintaa tätä kautta, sekä hahmottaa ympäröivää maailmaa. Syrjäytyneistä puhuttaessa puhutaan lähes aina muista ihmisistä. (Era 2013, 15)

Sosiologi Erik Allardt (1976, 88-94) mukaan hyvinvointi koostuu kolmesta elementistä: Having, Loving, Being, joista Helka Raivio ja Jarno Karjalainen (2013) ovat hahmotelleet seuraavat osa-alueet, joita esimerkiksi THL käyttää: Taloudellinen osallisuus, riittävä toimeentulo (Having), Toiminnallinen osallisuus, riittävä voimaantumisen (Acting) ja yhteisöllinen osallisuus, kuulumisen ryhmään (Belonging). Edellä mainitut hyvinvoinnin elementit ovat monessa yhteydessä tunnistettuja osallisuutta ja sitä kautta yhteiskunnallista toimivuutta vahvistavia tekijöitä. Nämä kolme elementtiä tukevat myös sosiaalista kestävyyttä, mikä osaltaan lisää osallisuuden mahdollistamista koko väestöön. Hyvinvointi, osallisuus ja sosiaalinen kestävyys tarvitsevat näiden kolmen elementin läsnäoloa poistamaan syrjäytymistä. Puutokset jossain kolmen elementin alueella tuottavat kasvavaa syrjäytymisriskiä. Kolmen elementin tasapaino tuottaa hyvinvointia yksilötasolla, mikä taas heijastuu yhteiskunnalliseen hyvinvointiin sosiaalisena kestävyyttenä. (Era 2013, 17)

4.3 Osallisuustutkimus

Osallisuustutkimuksessa on löydettävissä Mattila-Aallon mukaan ainakin seuraavia linjauksia: Demokratiatutkimus, missä osallisuutta voidaan mitata siinä, miten kansalaiset pääsevät osallistumaan ja vaikuttamaan paikallishallinnossa. Osallisuus on tämän tutkimuslinjauksen kannalta vahva siellä, missä esimerkiksi erityisryhmät otetaan mukaan paikallishallinnon päätöksentekoon (esimerkiksi kunnalliset vanhus- ja vammaisneuvostot). Toisena linjauksena on osallistumiseen kohdistuva tutkimus, jossa osallisuuden päämäärä saavutetaan silloin, kun tarjolla olevat palvelut kohtaavat ihmiset ja heidän tarpeensa. Kolmantena linjana osallisuus ymmärretään asiakkaan ja ammattilaisen institutionaalisenä ja joissain määrin arkiyhteisöissä tapahtuvina kohtaamisina. Neljäntenä osallisuutta voidaan tutkia kansainvalistuksen ideologiana, jossa osallisuus liitetään oppimiseen, vahvistukseen ja valtaistumiseen. Osallisuustutkimus lähtee etsimään osallisuutta sieltä, missä sitä oletetaan esiintyvän, esimerkiksi kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa. Niissä yhteiskunnallisissa

toimissa, missä osallisuutta oletetaan löytyvän, voidaan myös olettaa, että osallisuutta voidaan edistää. Jos osallisuutta ei löydetä, oletetaan tutkimuksen kohteena olevan yksilön syrjäytyvän tai kokevan osattomuutta. (Mattila-Aalto 2012, 1-2)

Mukana olon teoria haastaa perinteiset osallisuusteoriat. Tässä teoriassa osallisuutta ja syrjäytyneisyyttä tutkitaan yhtäaikaisesti ilmenevinä, erillisinä ja rinnakkaisina ilmiöinä. Mukana olon teoriassa osallisuus ja syrjäytyneisyys muodostavat yhdessä teorian siitä, miten ihmiset ovat mukana yhteiskunnallisessa konstruktiossa. Toimijuusteoreettisessa teoriassa osallisuus ymmärretään rakentuvan yhteiskunnallisissa vuorovaikutusprosesseissa niin, että osallisuutta ei aina pidettäisi päämääränä tai tavoitteena, jonka toteutumista tutkittaisiin. Tämä tutkimuslinja irrottaa osallisuuden kontekstuaalisuudesta, eikä teoriassa oteta lähtökohtaisesti kantaa, millaisissa yhteyksissä osallisuus ilmenee. Osallisuus ilmiönä ymmärretään muodostuvan laajempänä asiakokonaisuutena, mitä esimerkiksi ammattilaisen ja asiakkaan vuorovaikutuksessa syntyy tai minkälaiseen kansalaiskeskusteluun kohderyhmä kykenee osallistumaan. Hyvin voiminen vaatii tietynlaisen mukana olon-elementin, mikä rakentuu yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa osin yhteisesti jaettavissa ja hyväksyttävissä asemissa ja identiteeteissä. Näin yksilö saa mahdollisuuksia kohdata, vaikuttaa ja osallistua niihin taitoihin, joita hyvin voiminen edellyttää. (Mattila-Aalto 2012, 1-2)

4.4 Osallisuus osana voimavarojen vahvistamista

Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa keskeisenä käsitteenä on olemassa olevien voimavarojen vahvistaminen. Tämä tavoite esiintyy myös terveyden edistämisen käsitteessä, missä olemassa olevien voimavarojen vahvistaminen jaetaan peruselementteihin, joita ovat osallisuus, voimaantuminen, koherenssin tunne, sekä sosiaalinen, taloudellinen ja kulttuurillinen pääoma ja terveyttä tukeva yhteiskuntarakente. Osallisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä mahdollisuutta vaikuttaa elinympäristön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Tärkeänä osa-alueena osallisuuden vahvistamiseen kuuluu tiedon saanti itseä koskevista asioista sekä mahdollisuutta ilmaista mielipiteensä ja sitä kautta vaikuttaa hyvinvointia

määrittäviin tekijöihin. Osallisuus on yhteisössä vaikuttamista, liittymistä ja kuulumista. Yksilön kokemukset vahvistavat osallisuuden tunnetta ja muokkaavat ymmärrystä osallisuudesta tietyssä ryhmässä. Osallisuus nähdään terveyttä tuottavaksi tekijäksi ja tätä kautta toimintakykyä vahvistavana ilmiönä. Osallisuutta voidaan vahvistaa yhteiskunnallisilla rakenteilla, esimerkiksi lainsäädännöllä tai ihmisen valintoihin vaikuttamalla. Osallisuutta voidaan vahvistaa ja uusia toimintakäytäntöjä luoda vastavuoroisella toiminnalla, joka edellyttää yhteisöltä jäsenten huomioimista ja jäseniltä aktiivista toimintaa. Tämä siis vaatii ihmisestä itsestään lähtevää toimintaa ja yhteisön tukea ihmisen omaehtoiselle suoriutumiselle ja aktiiviselle osallistumiselle. (Hiilamo & Saari 2010, 234–235)

4.5 Osallisuus kuntoutuksen näkökulmasta

Kehitysvammaisen ihmisen kohtaamiseen työ- ja päivätoiminnassa liittyy aina kuntoutuksellinen näkökulma. Kuntoutuksen kannalta erilaiset vuorovaikutustapahtumat luovat omia erityspiirteitä, joista huolimatta kehitysvammaisen ihminen tulee aina kohdata kuntoutuksen aktiivisena osapuolena, ikänsä puolesta vastuullisena ja vaikuttavana yksilönä. Tähän hyvään kohteluun sisältyy asiakkaan hyväksynnän kysyminen erilaisiin tilanteisiin. Ammattilaisilta vaaditaan tiivistä yhteistyötä eri tahojen kanssa, jotta asiakkaan kuntoutuminen olisi kokonaisvaltaista, rajat ylittävää toimintaa asiakkaan kuntoutuksen edistämiseksi. Kuntoutuksessa kysymys on oppimisprosessista ja tämä prosessi helpottuu ammattilaisten tehdessä tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Arvolähtökohtina kehitysvammaisen kuntoutukseen pidetään tasa-arvoa, osallistumista ja voimaantumista. Osallistumisen periaatteella tarkoitetaan asiakkaan mahdollisuuksia osallistua omaan elämään, siihen liittyviin päätöksiin ja valintoihin, sekä vastuun korostamista. (Rissanen, Kallaranta & Suikkanen 2008, 505, 516)

”Vammaisuus ja kuntoutustarve eivät ole sama asia, mutta ne ovat erittäin lähellä toisiaan” Suomalainen vammaisuuden ja kuntoutumisen tutkimus on painottunut lääketieteellisen ja sosiaalisen mallin eroihin ja yhtäläisyyksiin. Tähän asti lainsäädäntö ja yhteiskuntapoliittinen katsanto ovat keskittyneet lääketietiedeperusteiseen näkökulmaan, kun taas yhteiskuntatieteissä pääpaino on

ollut ja on vammaisuuden sosiaalisen mallin kannattaminen. Kuntoutusprosessi perustuu yhteiskuntatieteellisestä kritiikistä huolimatta sairaus-, vamma- ja diagnoosikeskeisyyteen. Palvelujärjestelmämme keskittyy enemmän ryhmäpainotteiseen toimintaan ja tiettyjen palvelupakettien luomiseen, kuin yksilön tarpeista nouseviin ratkaisuihin. Yksilö-yhteiskuntamallissa pohditaan onko oikeanlaisten palveluiden saamisen esteenä yksilön rajoitteet vai yhteiskunnan kyvyttömyys luoda esteettömyyttä. (Lindh & Suikkanen 2011, 130)

4.6 Vuorovaikutus mahdollistaa osallisuuden

Osallistumisen ja osallisuuden perustana on vuorovaikutus ja kommunikaatio. Hyvässä vuorovaikutuksessa yksilö oppii vähitellen, että hänellä on mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa asioihin. Eri yksilöiden kohdalla on mm. löydettävä tarvittaessa erilainen tapa kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa. Lisäksi tarvitaan henkilön ymmärtämää informaatiota ja tietoa asioista, joihin hänen toivotaan vaikuttavan tai olevan mukana. *”Kommunikaatio luo edellytykset tiedon vaihtamiseen ja oppimiseen. Se on ihmiseksi kasvun ja kehityksen kannalta keskeisin toimintakyvyn osa-alue. Kommunikaation puute johtaa eristymiseen ja vaikuttaa merkittävästi syrjäytymiseen: opiskelu, työllistyminen, omien asioiden hoitaminen ja kaikkalainen osallistuminen voivat olla uhattuja, jopa poissuljettuja.”* (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut 2015)

Kehitysvammaiselle henkilölle on hyvin tärkeää tarjota virikkeellinen ja motivoiva ympäristö, joka rohkaisee häntä vuorovaikutusaloitteisiin. Yhteiset elämykset ja kokemukset kehittävät vuorovaikutus- ja kommunikointitaitoja. Työ- ja päivätoiminta tulisikin nähdä ympäristönä, joka tarjoaa monipuolisia vuorovaikutuskokemuksia ja näin lisää kehitysvammaisen osallisuuden tunnetta yhteisössä. (Mäki 2008, 6)

Kehitysvammaisten henkilöiden yksilölliset kommunikaatiotaidot voivat vaihdella suuresti johtuen heidän kehitysvammaisuuden tasostaan. Kommunikaatio voi vaihdella sujuvasta kommunikoinnista lähes täydelliseen kontaktikyvyttömyyteen. Monet kehitysvammaiset tarvitsevatkin puhetta tukevia ja korvaavia

kommunikointimenetelmiä keskustellakseen ja ollakseen samanarvoisessa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Vastavuoroinen ja tasa-arvoinen kommunikointisuhde mahdollistaa kehitysvammaiselle tilaisuuden oppia ilmaisemaan omia ajatuksiaan ja toiveitaan. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 180 - 181)

Henkilöllä, jolla on vaikea puhevamma, on vammaispalvelulain perusteella subjektiivinen oikeus tulkkauspalveluun. Tulkkauspalvelua myönnetään henkilölle, jolla on siihen selvä tarve ja se hyödyttää häntä. Vastuu puhevammaisten ihmisten tulkkauspalvelujen järjestämisestä on Kelalla. Tulkkauspalvelua voidaan toteuttaa missä vain henkilön arjessa, kuten työssä käymisessä, opiskelussa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa, asioimisessa, virkistymisessä tai muussa vastaavassa toiminnassa, joka edellyttää vuorovaikutusta joko viittomakielellä tai muilla kommunikointia tukevilla menetelmillä. Tulkkauspalvelua saavalla henkilöllä tulee olla jokin kommunikointikeino käytössä sekä asiaa, jonka hoitamista varten tulkkauspalvelua tarvitaan. Puhetulkkauksen avulla pyritään minimoimaan kommunikaatiohäiriöstä aiheutuvaa sosiaalista haittaa ja lisäämään puhevammaisen ihmisen osallisuutta omaan elämäänsä. (Huuhtanen 2014, 93)

5 KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

Kehitysvammaisten ihmisten palveluja ja oikeuksia koskevaan lainsäädäntöön on tällä hetkellä vireillä useita lainsäädäntöuudistuksia, joiden tarkoituksena on muun muassa sovittaa yhteen vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki. Suomen on tarkoitus ratifioida YK:n yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeutta koskeva pöytäkirja lähiaikoina. Merkittävin pöytäkirjan ratifiointiin tähtäävä hanke on Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO, jonka tavoitteena on kestävä vammaispolitiikka antaen tilaa yhteiskunnan monimuotoisuudelle, syrjinnän torjumiselle ja esteettömyyden vahvistamiselle. Ohjelma sisältää yli sata ministeriöitä velvoittavaa toimenpidettä, joiden mukaan toteutetaan osallisuutta ja esteettömyyttä edistävää politiikkaa yhteiskunnan joka sektorille. (STM:n hallinnonalan yhteinen avoin julkaisuarkisto [www- sivut](http://www.sivut.fi), 2015)

5.1 Sosiaalihuoltolaki

Uudistettu sosiaalihuoltolaki tuli pääosin voimaan 1.4.2015. Tarkoituksena oli luoda vahva yleislaki, minkä turvin jokainen ihminen voi saada sosiaalihuollon palveluita, välttämättömän huolenpidon ja toimeentulon. Sosiaalihuoltolaki on toissijainen laki, mikä tarkoittaa lain olevan toissijainen, mikäli yksilö saa tilanteeseensa nähden paremman turvan muusta lainsäädännöstä. Merkittävänä uudistuksena sosiaalihuoltolaissa on lapsiperheiden oikeus saada perhetyötä, tukitoimintaa ja vertaisryhmätoimintaa ilman lastensuojelun asiakkuutta. Sosiaalihuoltolain perusteella järjestetään kunnallisina sosiaalipalveluina mm. sosiaaliohjausta, sosiaalityötä, sosiaalista kuntoutusta, perhetyötä, kotihoitoa, kotipalvelua, asumispalveluita sekä liikkumista tukevia palveluita. (Sosiaaliturvaopas, 2015 14–15)

5.2 Vammaispalvelulaki

Vammaispalvelulaki on laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Siinä määritellään ne toimenpiteet, jotka edistävät yksilön elämistä muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä, sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Vammaispalvelulain mukaisia palveluja ja tukitoimia järjestettäessä on otettava huomioon asiakkaan yksilöllinen avun tarve. Vammaispalvelulain mukaiset palvelut jaetaan subjektiivisiin ja määrärahasidonnaisiin oikeuksiin. Asiakkaan subjektiivinen oikeus saada palvelu tarkoittaa sitä, että kunnalla on velvollisuus järjestää palvelu, mikäli asiakas täyttää laissa tai asetuksessa mainitut palvelun myöntämisedellytykset. Osa lain mukaisista palveluista on tarkoitettu vain vaikeavammaisille henkilöille. Vaikeavammaisuus määritellään jokaisen palvelun osalta erikseen. Vammaispalvelulaki muun muassa turvaa kuljetuspalvelut, henkilökohtaisen avun ja asumispalvelut. Kunnan on järjestettävä palvelut siinä laajuudessa, kuin kunnassa esiintyvä tarve esiintyy. (Sosiaaliturvaopas, 2015 14–15)

5.3 Kehitysvammalaki

Kehitysvammalaki on vammaispalvelulain ohella erityislaki, jonka tarkoituksena on taata palvelut niille henkilöille, jotka eivät muun lain mukaan saa tarvitsemiaan palveluita. Lain soveltaminen ei edellytä, että henkilölle olisi tehty kehitysvammadiagnoosi. Kehitysvammaisten erityishuoltoon kuuluvia palveluita ovat kehitysvammalain mukaan tutkimus, terveydenhuolto, tarpeellinen ohjaus, kuntoutus sekä toiminnallinen valmennus, asumisen ja työtoiminnan järjestäminen sekä muu yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta, henkilökohtaisten apuneuvojen ja apuvälineiden järjestäminen, yksilöllinen hoito ja muu huolenpito sekä muu vastaava erityishuollon toteuttamiseksi tarpeellinen toiminta. Yleislakien mukaiset palvelut, kuten sosiaalihuoltolaki ovat lähtökohtaisesti ensisijaisia suhteessa erityislakeihin. Päätöstä sovellettavasta laista tehtäessä on asiakkaan etu ensisijainen, eli palvelut tulevat asiakkaalle edullisemmasta lainsäädännöstä. Tästä esimerkkinä kehitysvammaisen asumispalveluita ei voida järjestää sosiaalihuoltolain perusteella, sillä kehitysvammalaki takaa asumispalvelut edullisemmin. Tästä syystä kehitysvammaisten henkilöiden palvelut ja tukitoimet tulevat erityislakien nojalla. (Sosiaaliturvaopas, 2015 14–15)

6 OSALLISUUDEN PORTAAT

Osallisuuden portaat ovat varhaiskasvatuksessa käytetty malli, jonka tarkoituksena on korostaa lasten toimijuutta ja mahdollistaa heidän osallisuutensa. Tutkimuksien ja kokeilujen avulla on kasvatettu ymmärrystä siitä, miten lapset tulevat kuulluiksi ja voivat vaikuttaa omaan arkeensa sekä olla aktiivisesti rakentamassa lapsuuttaan. Yhteiskunnassa voidaan pitää arvona lasten näkökulman tavoittaminen ja heidän osallisuutensa. Lapsen ollessa pieni, ottavat aikuiset luonnollisesti voimakkaammin vastuun hänen elämästään. Aikuiset tulkitsevat lapsen ääntä omien intressien ja tulkintojen läpi, jolloin lapsen oma ääni tulee vähemmän kuuluviin. Tämä sama asia voi ilmetä ammattilaisten ja kehitysvammaisten henkilöiden välillä. (Turja 2011, 24)

Työ- ja päivätoiminnassa asiakkaina olevat kehitysvammaiset henkilöt ovat aikuisia ja heitä ei voi rinnastaa lapsiin, on kuitenkin huomioitava vamman aiheuttamat rajoitteet heidän toimintakyvyssään. Puhutaan hermoston kehityshäiriöistä, joihin liittyy älyllisten toimintojen vajavuutta ja jotka vaikuttavat olennaisesti henkilön kognitiivisiin, kielellisiin, motorisiin ja sosiaalisiin taitoihin. (Kaski, Manninen & Pihko, 2012, 15 – 16) Tässä tutkimuksessa tuodaan esiin, että osallisuuden portaat – malli on sovellettavissa työväliseinä niin varhaiskasvatuksessa, lastensuojelussa kuin kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa, joissa jokaisessa asiakkaan osallisuus on vaarassa jäädä puutteellisen vuorovaikutuksen ja toimintakyvyn alle.

6.1 Osallisuuden portaat lastensuojelussa

Osallisuutta kuvataan lastensuojelussa porrastetun tai tikapuumalleilla joissa alhaisimmilla portailla yksilöllä on vain vähän tai ei lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa ja mitä korkeammalle hän kiipeää, sitä enemmän vaikuttamisen mahdollisuuksia hänellä on. Oletuksena on, että myös yksilön osallisuus lisääntyy samassa suhteessa. Ratkaisevaa on kuitenkin yksilön oma kokemus siitä, että hän on voinut olla mukana vaikuttamassa häntä koskevien asioiden käsittelyssä. Ei voida puhua osallisuuden toteutumisesta, mikäli yksilölle ei synny kokemusta siitä, että hänelle tärkeät asiat ovat tulleet kuulluiksi ja niillä on ollut merkitystä. (Terveystieteiden tutkimuskeskuksen www-sivut 2015)

6.2 Osallisuuden portaat – malli kehitysvammaisille

Porrasmallia ei ole käytetty kehitysvammahuollon palveluissa. Kehitysvammaisten tukiliiton tuottamassa videossa Kari Vuorenpää tuo esiin osallisuuden kriteerit, jotka ovat toimineet pohjana osallisuuden portaiden soveltamiseen kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaan. Alimmalla porrastasolla, millä osallisuus ei siis toteudu, kehitysvammaisen ihminen vain sopeutuu muiden päätöksiin. Toisella tasolla kehitysvammaista ihmistä kuullaan mutta hän silti sopeutuu päätöksiin. Kolmannella portaalla kehitysvammaisen voi osallistua toiminnan suunnitteluun. Neljännellä tasolla suunnittelu tapahtuu yhdessä muiden kanssa ja viidennellä, korkeimmalla

tasolla, kehitysvammaisen ihminen tekee suunnittelutyön ja saa siihen tarvittavaa apua. Portaita avataan tarkemmin luvussa 10. (Nurmi & Vuorenperä 2015)

7 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINTA

Työ- ja päivätoiminnan järjestämisvastuu kuuluu kunnalle ja sitä järjestetään sosiaalitoimen alaisena palveluna. Työ- ja päivätoimintaa voidaan toteuttaa kunnan omassa työ- ja päivätoimintakeskuksessa tai ostopalveluna esimerkiksi sairaanhoitopiirin, kuntayhtymän, säätiön, yksityisen palvelun tuottajan tai toisen kunnan työ- ja päivätoimintakeskuksessa. Tällä hetkellä Suomessa arvioidaan olevan noin 14 000 kehitysvammaista henkilöä, jotka osallistuvat työ- ja päivätoimintaan. Kehitysvammaisen henkilön työ- ja päivätoiminta perustuu sosiaalitoimen asiakkuuteen, ja heillä ei katsota olevan edellytyksiä työsuhteiseen työhön. (Kehitysvammaisten tukiliiton www-sivut, 2015)

Työtoiminta on kehitysvammaiselle ihmiselle tärkeä elämään sisältöä antava toiminnan muoto, joka tukee henkilön elämistä yhteiskunnassa. Työtoiminta tarjoaa kehitysvammaiselle työn, taitojen opetteluun ja muun kuntouttavan toiminnan, kuten arkielämän taitojen opetteluun, lisäksi myös valmiuksia sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tyypillisiä työtehtäviä voivat olla erilaiset tekstiili- ja puutyöt ja alihankintatyöt yrityksille, jotka usein pitävät sisällään kokoonpano- ja pakkaustöitä. (Kaski ym. 2012, 318)

Työtoimintaa voidaan järjestää myös tavallisella työpaikalla, jolloin puhutaan avotyötoiminnasta. Avotyötoiminta on työtoiminnan muoto, jossa henkilö sijoitetaan työhön, ja työn sopijaosapuolina ovat työ- ja päivätoimintakeskus (kunta) ja työn tarjoaja. Avotyöntekijä voi olla sijoitettuna kaupan alalle, siivous- ja keittiöalalle tai vaikkapa päiväkotiin, vanhusten palveluihin tai kiinteistöhoitoon erilaisiin avustaviin tehtäviin.

7.1 Kehitysvammaisen työoikeudellinen asema

Kehitysvammaiselle henkilölle ei makseta palkkaa vaan hän saa pääasiallisen toimeentulonsa eläkkeestä. Työ- ja päivätoiminnassa tai avotyötoiminnassa kehitysvammaiselle maksetaan ns. työosuusrahaa, jonka tarkoitus on kannustaa työntekoon, kunnasta riippuen sen määrä vaihtelee 2 – 10€ välillä. Suurimmillaan työosuusraha voi olla 12€, sillä tämän summan ylittävää osuutta pidetään työsuhteisena palkkana, josta henkilön tulee maksaa veroa. (Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlsten & Seppälä 2010, 7 - 8)

Kehitysvammaisen henkilö ei ole normaalissa työsuhteessa, joten työosuusrahaa ei yleensä makseta työstä poissaolopäiviltä, sairastuessa tai loma-aikoina. Heillä ei myöskään ole työterveydenhuollon palveluita, sillä työtoiminnan järjestäminen on kehitysvammaiselle hänen saamaansa kehitysvammahuollon palvelua, eikä työsuhde. Koska kyse on sosiaalitoimen alaisesta asiakkuudesta, aiheutuu kehitysvammaiselle henkilölle käyttämästään palvelusta myös kustannuksia. Hyvin usein asiakkaat maksavat itse ateriamaksun, joka voi olla suurempi kuin työ- ja päivätoiminnastaan saamansa päivittäinen työosuusraha. Näin ollen asiakas on asemassa, jossa hän maksaa käytännössä itse tekemästään työstä. (Pajunen ym. 2010, 7 - 8)

Kehitysvammaisen ihmisen osallisuutta omaan elämäänsä ja yhteiskunnan jäsenyyteen on tutkittu Jaana Paanetojan väitöskirjassa: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?: Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta (2013). Väitöskirjassa Paanetoja tutkii kehitysvammaisen ihmisen työoikeudellista asemaa työ- ja päivätoiminnassa. Johtopäätöksinä väitöskirjassa esitetään, että tutkimuskohteena olleissa tapauksissa näyttää työsuhteen tunnusmerkkien täyttyvän ja näin ollen tehtävä työ tulisi tuoda työsopimuslain piiriin. Tällä hetkellä lainsäädännöllisesti on mahdollista rajata erityisryhmiä työlainsäädännön ulkopuolelle. Tutkimuksen lopussa todetaan, että *”Työn, jossa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit kutsutaan sitä miksi tahansa on saatava sille kuuluva suoja. Se, onko tarkoituksenmukaista soveltaa kaikkea työlainsäädäntöä vajaakuntoisen tekemään työtoimintaan vai voidaan se jättää joidenkin työlain säännösten soveltamisalan ulkopuolelle, on selvitettävä erikseen.”* (Paanetoja 2013)

7.2 Moninaiset käytännöt työ- ja päivätoiminnan järjestämisessä

Suomessa työ- ja päivätoiminnalla on jo pitkät perinteet, kuitenkin siitä huolimatta lainsäädännössä sen sisältöä ei määritellä kuin suuntaa antavasti. On siis hyvin paljon kiinni kunnasta tai muusta palvelua järjestävästä tahosta, millaista työ- ja päivätoimintaa asiakas saa ja kuinka tavoitteellista, kuntouttavaa ja suunnitelmallista sen sisältö on. Tämä aiheuttaa väistämättä sen, että käytännöt työ- ja päivätoiminnan järjestämiseksi ovat hyvin monenkirjavia yhteisten suuntalinjojen puuttuessa. Lisäksi toimintaan vaikuttavat kuntakohtaiset resurssit, huonossa taloudellisessa tilanteessa myös kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaa karsitaan, eikä palvelua saa välttämättä kaikki sellaiset henkilöt, jotka ovat siihen oikeutettuja. On myös hyvin kuntakohtaista onko työ- ja päivätoimintaa saava asiakas vakuutettu palvelun järjestäjän toimesta, tämäkin on täysin kunnan vapaasti valittavissa. (Pajunen ym. 2010, 7 - 8)

7.3 Tuettu työ

Suomessa on suurimmissa kaupungeissa alettu ottamaan osaksi sosiaalihuollon palveluja käytäntö, jossa kehitysvammaiselle henkilölle, joka kykenee normaaliin työhön, järjestetään työhönvalmentajan avulla tuettu työpaikka. Tällöin kehitysvammainen henkilö siirtyy sosiaalihuollon palvelusuhteesta oikean työn tekijäksi, jolle maksetaan oikeaa palkkaa ja jota velvoittaa samat työnteon ehdot kuin muitakin kansalaisia. Hän laatii työsopimuksen suoraan työnantajan kanssa. Tuettu työ mahdollistaa niiden kehitysvammaisten työllistymisen avoimille työmarkkinoille, joilla henkilökohtaiset edellytykset, tiedot ja taidot siihen riittävät. (Pajunen ym. 2010, 7 - 8)

Suomessa on noin 25000 työkäistä kehitysvammaista mutta harva heistä on työssä tai siihen rinnastettavassa toiminnassa. Kehitysvammaisista noin 2000 osallistuu kuntien järjestämään avotyötoimintaan ja vain 400–500 henkilöä on työsuhteisessa palkkatyössä. Arvion mukaan noin 3000 kehitysvammaisella olisi kykyä ja halua tehdä palkkatyötä. Perinteinen painotus työ- ja päivätoimintaan näkyy näissä luvuissa. Kehitysvammaliiton vaikuttamistoiminnan päällikkö Marika Ahlsténin mukaan kehitysvammaisia henkilöitä tulisikin tukea palkkatyöhön ja palkkatyön

tuoman turvan piiriin. Julkisen sektorin työpaikat, kuten ikäihmisten palvelut ja päiväkodeissa tehtävä työ ovat avotyötoiminnan kohteena suurimmassa osassa, kun taas työsuhteisissa töissä kehitysvammaiset toimivat yksityisellä sektorilla palveluammateissa. Ahlstrénin mukaan olennaista työllistymisessä ja työpaikan löytymisessä on kehitysvammaisten työhönvalmennus, jota kaikissa kunnissa ei ole saatavilla. Sosiaalietuusjärjestelmää tulisi myös muuttaa joustavammaksi ottaen huomioon erilaiset työnteon muodot. Työtoiminnasta tulisi luoda jatkopolkuja ja ottaa työelämään pääsy päämääräksi niille kehitysvammaisille, joilla on siihen kykyä ja motivaatioita. Palvelurakennetta suunnitellessa kehitysvammaisten erilaiset tilanteet tulee ottaa huomioon. ”Täytyy kuitenkin muistaa, että kaikilla ei ole halua tai toimintakykyä työsuhteeseen. Heille täytyy olla tarjolla mielekästä tekemistä ja osallisuutta omassa lähiyhteisössään ja laajemminkin yhteiskunnassa.” (Heikkinen 2015)

Tavallisimpia syitä vammaisten ihmisten työllistymisen esteiksi on lueteltu Työ kuntoutuksen tavoitteena - artikkelissa työympäristön fyysiset esteet, ennakkoluulot, vammaisuutta koskevan tiedon puute ja työkokemuksen puute. (Järvikoski, Vaara, Härkäpää, Juopperi & Matinmikko 2011)

7.4 Työ- ja päivätoiminnan nelikenttämalli

Kehitysvammaisten tukiliiton videolla Vuorenpää pohtii osallisuutta kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa hahmottelemassaan nelikenttämallissa. Toiminta jaetaan neljään elementtiin, joita ovat tehtävä, talous, henkilökunta ja toiminta. Tehtäväelementti nousee lainsäädännöstä ja siihen vaikuttaminen on hankalaa, joten osallisuutta ei edes lähdetä etsimään tehtävä-elementistä. Talousosioon vaikuttaminen on myös haasteellista, koska toiminnan budjetti laaditaan ydinprosessin ulkopuolella. Henkilökuntaa koskevat omat normit, esimerkiksi ammattivaatimukset ja pätevyys, joten tähänkään osioon kehitysvammaisen ei pysty kovin paljoa vaikuttamaan omalla osallisuudellaan. Neljänneksi jää toiminta-osuus, johon Vuorenpää kohdentaa kehitysvammaisten osallisuuden. Se otetaan kehitysvammaisia mukaan toimintaan ja sen suunnitteluun on pitkälti kiinni henkilökunnan asennoitumisesta ja halukkuudesta. (Nurmi & Vuorenpää 2015)

Työ- ja päivätoiminnan nelikenttämalli (K. Vuorenpää 2015)

TEHTÄVÄ - Järjestää lain määräämää työ- ja päivätoimintaa kehitysvammaisille	TALOUS - Budjetti toiminnan pyörittämiseksi - Resurssit
HENKILÖKUNTA - Ammattitaitovaatimukset - Riittävyys	TOIMINTA - Toiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen

Tulemme tutkimuksessamme käyttämään yllä olevaa nelikenttämallia haastatteluiden analyysissä. On tärkeää nähdä tehtävä työ kokonaisuutena ja on osattava erottaa siitä eri osa-alueita.

8 TULOKSET

Käymme läpi sekä henkilökunnan että kehitysvammaisten asiakkaiden haastattelut tekemällä eri yksiköiden vastauksista ensin yhteenvedon ja analyysin, jonka pohjalta esittelemme tutkimuksemme tulokset ja pohdimme tulosten merkitystä selvittämämme teoriaosuuden kautta. Analyysimme pohjana hyödynnämme osallisuuden portaat – mallia ja työ- ja päivätoiminnan nelikenttämallia. Luokittelemme saadut tulokset näiden pohjalta. Kehittävässä työntutkimuksessa on oleellista, että työntekijät itse ovat päässeet kertomaan ja analysoimaan työtään, sekä esittämään kehittämiskohteita. Tutkijat pitävät tärkeänä, että mahdollinen muutos lähtee ydinprosessin sisältä, eikä ulkoapäin. Haastattelemamme työyhteisöt ovat osallistuneet uuden mallin suunnitteluun antamalla tutkijoille aineistoa tarkistuslistan valmisteluun ja osallisuuden portaiden soveltamiseen käytännössä.

8.1 Yleistä toiminnasta

Aluksi selvitimme haastateltavien yksiköiden toiminnan lähtökohtia. Haastattelemamme yksiköt olivat keskenään hyvin heterogeenisiä niin

kävijämäärältään kuin toimintatavoiltaan. Tämä oli tutkimuksemme kannalta hyvä lähtökohta, jotta saimme monipuolisen kuvan kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan osallisuuden tilasta. Haastattelut toteutuivat joka yksikössä siihen varatussa erillisessä tilassa, jotta ulkopuolisilta häiriötekijöiltä vältyttäisiin. Ainoastaan yhdessä haastattelussa tuli pieni keskeytys, joka huomioitiin haastattelujen litteroinnissa.

Oman toiminnan määrittely oli yksiköille yllättävän vaikeaa. Kaksi neljästä yksiköstä ei tuonut esiin muuta kuin lain määrittelemän toiminnan tarkoituksen ja muutaman keskeisen käsitteen. ”*Tullaan vaan töihin ja tehdään töitä*”. Kaksi yksikköä toi vahvasti esiin alihankintatöiden merkityksen koko toiminnan lähtökohdissa. Yhdessä yksikössä alihankintatöitä ei ollut lainkaan. Työ- ja päivätoiminta mielletään yleisesti asiakkaille mielekkääksi, järkeväksi, mahdollistavaksi ja monipuoliseksi toiminnaksi. Yksiköissä järjestettiin vaihtelevasti työn ohella myös muuta toimintaa, kuten ulkoilua, uintia, kuntosalia, musiikkia ja kulttuuria, mutta vain yhdessä yksikössä tällaisen toiminnan merkitys oli mielletty osaksi päivittäistä toimintaa, muissa muutamia kertoja viikossa tapahtuvana toimintana. Asiakastyön suunnitelmallisuuden toi esiin yksi yksikkö, jossa tehtiin asiakkaista päivätoimintasuunnitelmaa. Muilta yksiköiltä tietoa työn suunnitelmallisuudesta ei tullut haastattelujen yhteydessä esiin.

Nelikenttämallin mukaan talous luo keskeiset raamit toiminnalle, missä suuruudessa yksikön toimintaa voidaan toteuttaa. Toiminnan toteuttamiseksi tarvitaan käsitys perustehtävästä, miksi työtä tehdään. Perustehtävän lisäksi tulisi myös määritellä keskeinen toimintaidea, jonka ympärille koko tehtävä työ nivoutuu. Tätä tehtävää toteuttaa ammattitaitoinen henkilökunta. On siis täysin henkilökuntalähtöistä mitä asioita työyksikössä pidetään keskeisenä, mitä tavoitellaan. Jos henkilökunta pitää työssään merkityksellisenä esimerkiksi alihankintatyötä, toiminta suunnattaisiin tätä keskeistä tavoitetta kohti. Jos keskeisenä toimintaideana olisikin asiakkaan osallisuus ja toimintakyvyn ylläpitäminen, miten toiminta silloin suunnattaisiin?

Yksiköiden vastauksista nousi hyvin vähän asiakkaan vastuuttamiseen liittyviä asioita. Nämä olivat lähinnä siivous- ja keittiötöihin osallistumista ja vastuunkantoa. Yhdessäkään yksikössä asiakkaille ei ollut annettuna vastuuta toiminnan suunnittelusta tai siihen osallistumisesta. Osallisuuden portaiden mukaan valta on

keskeinen käsite, johon liittyy myös vahvasti vastuun käsite. Jaettua vastuuta toiminnasta syntyy vasta neljännellä osallisuuden portaalla, jossa toteutuu toiminnan suunnittelu ja toteutus yhdessä muiden kanssa. Silloin voidaan puhua optimaalisesta osallisuuden toteutumisesta.

Yksiköiden käytössä olevat vuorovaikutus- ja kommunikointikeinot olivat vaihtelevia. Yhdessä yksikössä kommunikointikeinoja oli käytössä verrattain vähän, kommunikointi rajoittui puheen lisäksi vain muutamien kuvien käyttöön. Toisessa yksikössä taas korostettiin sitä, että kaikkien asiakkaiden kanssa pystytään kommunikoimaan. Tämä tarkoittaa asiakaskunnan erilaisuuden vuoksi hyvin moninaisten puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien käyttöä. Mikään yksikkö ei käytä kehitysvammaiselle subjektiivisena oikeutena myönnettyä puhetulkkipalvelua aktiivisesti hyödyksi jokapäiväisessä toiminnassa. Puhetulkkausta oli käytetty satunnaisesti muutamalla yksittäisellä asiakkaalla. Nuoremmilla kehitysvammaisilla on laajemmin käytössä eri kommunikointimenetelmiä kuin iältään vanhemmilla kehitysvammaisilla. Kolmen yksikön henkilökunta toi esiin osaamisen puutetta eri kommunikointimenetelmien hallinnassa.

Kolme neljästä yksiköstä määritteli toiminnalleen arvot. Kahden yksikön arvona oli turvallisuus. Yhden yksikön arvomaailma perustui NOVA:n periaatteisiin (normalisaatio, osallistuminen, vuorovaikutus, aikuisuus). Arvoina nähtiin itsensä ilmaisu ja toteuttaminen sekä itsensä ja muiden kunnioittaminen. Osallisuus ei tullut esiin yksikköjen arvoissa.

Kaikki haastattelemamme yksiköt kokivat yhteiset palaverit asiakkaiden kanssa tärkeiksi. Jokaisessa yksikössä järjestettiin palavereja, mutta vaihtelevasti. Yhdessä yksikössä palaveri oli viikoittain toistuva, muissa harvemmin. Yhdessä yksikössä palavereja oli ollut vain muutamia puolentoista vuoden aikana. Jokaisessa yksikössä palaveri on ohjaajien vetämä. Palaveri nähtiin tilanteena, jossa asiakas voi tuoda omia asioitaan esiin ja vaikuttaa niihin. Haastattelun mukaan kahdessa yksikössä ohjaaja laati palavereista muistion. Yhdessä yksikössä asiakas sai muistion halutessaan itselleen. Yhdessä yksikössä asiakkaat saivat valita, osallistuvatko yhteiseen palaveriin.

Toimiva palaverikäytäntö on minkä tahansa yhteisen toiminnan suunnittelun ja toteutuksen kannalta tärkeä elementti. Nelikenttämallissa palaverikäytännöt sijoittuvat toiminnan osa-alueeseen, johon kehitysvammaisellakin voisi olla mahdollisuus vaikuttaa. Jokainen yksikkö koki palaverit tärkeänä, myös sen arvo nähtiin toiminnan kannalta tärkeänä. Vain yhdessä yksikössä palaveri koettiin viikoittaisena, yhteisöllisesti merkittävänä tapahtumana. Yhteisiä palavereja ei muissa yksiköissä järjestetty säännöllisesti viikoittaisena tapahtumana. Henkilökunnan asenne yhteisiin palavereihin oli yhdessä yksikössä jopa negatiivinen. Tämä väistämättä vaikuttaa myös asiakkaiden asenteisiin yhteisiä palavereja kohtaan.

Kehittävässä työntutkimuksessa kehittäminen voidaan jäsentää erilaisilla malleilla (Toikko & Rantanen 2009, 14 - 17). Tässä tutkimuksessa kehittämistä tarkastellaan yksikkökohtaisesti mutta samalla haetaan laaja-alaisempaa uudistusta, osallisuuden käsitteen parempaa integroitumista ydinprosessiin valtakunnallisesti.

8.2 Kehitysvammaisen osallistuminen ja osallisuus

Yksiköt määrittivät osallistumisen ja osallisuuden käsitteitä hyvin lyhyesti. Osallistuminen oli helpommin määriteltävissä, jokainen yksikkö kuitenkin mielsi niiden olevan erillisiä käsitteitä. Osallistuminen miellettiin enemmän toiminnalliseksi kun taas osallisuus nähtiin tunnetilana ja mahdollisuutena vaikuttaa. Osallistumisen ja osallisuuden käsitteet ja niiden ero oli yksiköissä hyvin tiedossa.

8.3 Osallisuuden näkyminen työ- ja päivätoiminnassa

Tässä kohdassa muutama yksikkö palaa työpaikan yhteisiin palavereihin. Palavereissa kysytään, mitä asiakkaat haluavat. Palaverit nähdään tilanteena, jossa osallisuutta voisi olla. Yksi yksikkö pohti vastausten saamista asiakkailta, on tarkistettava onko asiakkaan vastaus kyllä vai ei. Koettiin, että joidenkin asiakkaiden kohdalla oli vaikea saada selvyyttä.

Yleisesti yksiköissä asiakkaille annetaan toiminnan puitteissa valintoja ja vaihtoehtoja. Asiakkaita kuunnellaan ja he ovat tyytyväisiä että pääsevät sanomaan.

Asiakkaille annetaan mahdollisuus äänestää ja antaa mielipiteensä. Äänestys tapahtuu käsiäänestyksenä, yksi yksikkö mainitsee äänestämisen tapahtuneen myös kuvien avulla. Yhdessä yksikössä asiakkaiden mielipidettä on kuunneltu henkilökuntavalintoja tehtäessä. Yhdessä yksikössä ei osattu kuvailla miten kehitysvammaisen osallisuus näkyy työ- ja päivätoiminnassa.

Yksiköissä halutaan pääsääntöisesti kuunnella asiakkaan mielipiteitä. Osallisuuden portaissa tämä yltää toiselle portaalle. Nelikenttämalliin viitaten toiminta nähdään henkilökunnan suunnittelemana, jossa toimintaan sisällytetään valintoja, joihin asiakas voi vaikuttaa esimerkiksi äänestämällä kahden tai useamman vaihtoehdon väliltä. Nelikenttämallin henkilökuntaosio korostuu yhdessä vastauksessa, sillä asiakkaat olivat päässeet vaikuttamaan henkilökuntavalintaan. Yhdessä yksikössä mainittiin asiakkaiden tulleen kuulluksi opiskelija-arvioissa.

Kehittävän työntutkimuksen hengessä halusimme tietoisesti tuoda esiin nykyisen toiminnan ristiriidan, joka mahdollistaa uudenlaisen ajattelun ja toimintamallin kehittämisen. Ilman ristiriitaa osallisuuden kehittäminen ei ole mahdollista. Halu kuunnella asiakkaita ja käytäntö eivät ammattilaisten mielestä kohdanneet, joten toiminnan muutos mahdollistuu uuden tavoitteen muodossa tai kartoittamalla keinoja käytännön työn muotoutumiseen kohti ”halua kuunnella asiakkaita”.

8.4 Osallisuuden portaavat ja video

Keskustelu osallisuuden portaista aloitettiin kaikissa yksiköissä katsomalla Kehitysvammaisten Tukiliiton Youtube-video, jossa Kari Vuorenpää kertoo osallisuudesta, osallisuuden portaista ja nelikenttämallista. Työ- ja päivätoimintayksiköt kokivat olevansa eri portailla. Alimmillaan yksikkö oli toisella portaalla ja korkeimmillaan neljännellä portaalla. Kaksi yksikköä korosti asiakkaiden olevan keskenään erilaisilla portailla, minkä kerrottiin johtuvan asiakkaiden toiminta- ja kommunikaatiokyvyn vaihtelevaisuudesta. Kolme yksikköä ilmaisi esitetyn videon herättäneen suoraan ajatuksia osallisuudesta. Yhdelle yksikölle videolla esitetyt asiat eivät olleet siinä määrin uusia, että olisi suoraan herättänyt peilaamaan omaa toimintaa. Kahdessa yksikössä osallisuus nähtiin vastuun ottamisena. Kuitenkin

toinen yksikkö toi esiin, että ohjaajilla on jo valmiiksi asenne, etteivät asiakkaat pysty vaikuttamaan asioihinsa. Molemmat yksiköt pohtivat, miten asiakkaan vastuuta toiminnassa voitaisiin lisätä. Kaksi yksikköä toi esiin ohjaajien vastuun alihankintatöistä. Yhdessä yksikössä video herätti pohtimaan ryhädynamiikkaa, eli miten kaikkien ryhmän jäsenten ääni saataisiin kuuluviin. Toisessa yksikössä asiakkaat saivat valita, mitä tekevät, kun alihankintatyötä ei ole saatavilla. ”*Jos haluaa vaan istua sohvalla, voi istua sohvalla*”.

Alihankintatyöt nähtiin osin asiakkaan osallisuutta rajoittavana sekä henkilökuntaa velvoittavana toimintana. Kehitysvammaisen kyky ottaa vastuuta koettiin osin puutteellisena, mikä rajoitti vastuullisten tehtävien jakamista kehitysvammaisille. Kolmessa yksikössä video herätti ajattelemaan, miten osallisuutta voisi lisätä omassa toiminnassa. ”*Omatunto työntekijänä kolkuttaa. Sai miettimään miten täällä meillä voisi toimia*”. Kaikille haastatteluun osallistuneille jaettiin osallisuuden portaat - malli. Mallia voisi käyttää apuna osallisuuden nykytilan hahmottamisessa ja toiminnan osallisuuden lisäämisen pohtimisessa.

8.5 Osallisuuden lisääminen työ- ja päivätoiminnassa

Jokainen yksikkö piti tärkeänä asiakkaan mukaan ottamista toiminnan suunnitteluun sekä vuorovaikutuksen lisäämistä asiakkaan kanssa. Toimiva kommunikointi nähtiin erittäin tärkeänä tekijänä. Yksiköissä kaivattiin lisää yhteistä suunnittelua ja asiakkaan vaikuttamismahdollisuuksia esimerkiksi palaverien muodossa. Palavereihin ehdotettiin uusia käytäntöjä, kuten lappuäänestys, ryhmäjako ja tietotekniikan hyödyntäminen. Kaksi yksikköä toi esiin henkilökunnan yhteiset toimintatavoitteet, minkälaista toiminta on ja mihin suuntaan sitä ollaan viemässä. Kahden yksikön mielestä erityistä huomiota tulisi kiinnittää asiakkaiden jaotteluun toiminnassa, vastaako kyseinen työyksikkö / ryhmä asiakkaan tarpeita.

Huomiota toivottiin kiinnitettävän myös asiakastuntemukseen ja ryhädynamiikkaan, jotta hiljaisimpien asiakkaidenkin äänet saataisiin kuuluviin. Moni yksikkö koki nykyisten resurssien puutteen tuovat esteitä osallisuuteen. Resursseilla tarkoitettiin tässä yhteydessä henkilökuntaa ja lisäkoulutusta. Yksi

yksikkö toi esiin myös asiakkaiden hoidollisuuden. ”*Hoitotoimenpiteet vievät paljon aikaa muulta toiminnalta.*”

Kolme yksikköä toi esiin kehitysvammaisen kyvyn kantaa vastuuta. Koettiin, että vastuun kantamisen esteenä olivat mm. terveydentila, ikä ja totuttu toimintapa. Yksi yksiköistä näki rutiinien rikkomisen osallisuutta lisäävänä asiana, ”*saada asiakkaat pois mukavuusalueelta*”. Heidän mielestään tuettua päätöksentekoa tulisi lisätä ja antaa asiakkaille aikaa kasvaa osallisuuteen.

Yksiköiden vastaukset sijoittuivat nelikenttämallissa toiminnan osuuteen. Vastauksista nousee esiin, miten henkilökunta voisi lisätä asiakkaan osallisuutta työ- ja päivätoiminnassa. Yksiköt eivät huomaa, että he voisivat pohtia tätä asiaa yhdessä asiakkaiden kanssa, osallisuuden portaiden neljännen portaan mukaan.

Resurssit ja toiminta ovat kohdennettuina oikein, kun palvelu vastaa asiakkaan tarpeita. Jos yksittäisten asiakkaiden hoidollisuus vie käytössä olevia resursseja niin paljon, että koko toiminta vaikeutuu, olisi syytä tarkastella asiakkaan oikeaa sijoittumista palvelukentälle tai resurssien lisäämistä.

Osallisuuden käsitteen avaaminen on tärkeä ekspansiivisen oppimisen vaihe, jossa vanhaa näkökulmaa pyritään horjuttamaan ja samalla luodaan pohjaa uudelle ajattelumallille. Oppimistekovaiheissa liikutaan nykytilan kyseenalaistamisessa ja uuden toimintatavan mallintamisessa. (Engeström & Virkkunen 2007, 70)

8.6 Osallisuuden lisäämisen yhteiskunnallinen vaikutus

Osallisuuden lisääminen nähtiin yleisesti yksilön hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Tämä näkyy muun muassa sekä sosiaalisena että terveydellisenä hyötynä. Kehitysvammaisen nähtiin saavan sosiaalista hyötyä kuulumalla yhteisöön, erilaisiin yhteiskunnan palveluihin osallistumalla onnistuttaisiin saavuttamaan myös yhteiskuntaan kuuluvuuden tunnetta. Terveystieteistä hyötyä saataisiin korostamalla yksilökeskeisyyttä diagnoosikeskeisyyden sijaan. Osallisuutta lisäämällä lisättäisiin

myös yksilön hyvinvointia, tämä voisi näkyä jopa lääkitys- ja palvelutarpeen vähenemisenä.

Yksi yksiköistä näki työ- ja päivätoiminnan tärkeänä yhteiskunnallisena osallistumisfoorumina. Koko työ- ja päivätoimintaa haluttiin yleisesti saada enemmän näkyville. Kaksi yksikköä toi esiin lainsäädännön, jonka yhtenäistäminen ja selkeyttäminen voisi osaltaan edistää osallisuutta. Kehitysvammaisen oikeus äänestää ja sitä kautta vaikuttaa yhteiskunnallisesti, tuotiin myös kahdessa yksikössä esiin. Asiakkaan mahdollistaminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen nähtiin tärkeänä. Kaksi yksiköistä koki, että heidän toimintansa on vain kuluerä yhteiskunnalle. Jokainen yksikkö kuitenkin koki, että osallisuutta lisäämällä saavutettaisiin yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Yhteiskunnallisen ajattelun lisääminen työ- ja päivätoimintayksiköissä voisi lisätä myös asiakkaan osallisuutta. Kun asiakas nähtäisiin yhteiskunnan täysvaltaisena jäsenenä (eikä vain palvelujen kuluttajana), jolla on mahdollisuus äänestämällä vaikuttaa yhteiskunnallisiin päätöksiin, lisäisi se etenemistä osallisuuden portailla. Jos työ- ja päivätoimintaan liittyvä lainsäädäntö olisi paremmin selvillä, olisi yksiköiden tehtäväkuva selkeämpi.

Tässä kehittävässä työntutkimuksessa on oleellista, että yksilö (ammattilainen) tunnistaa yhteiskunnan merkityksen omaan työhönsä ja osaa integroida tehtävän työn osaksi yhteiskunnallista osa-aluetta. Engeströmin (1998, 11) mukaan kehittävässä työntutkimuksessa korostetaan yksilön toiminnan vaikutusta yhteiskuntaan ja yhteiskunnan vaikutusta yksilön toimintaan. Ratkaiseva kysymys on, miten ammattilainen kokee asiakkaiden vaikuttavan yhteiskuntaan ja miten ammattilainen näkee oman työnsä yhteiskunnallisessa kontekstissa.

8.7 Osallisuuden lisäämisen esteet

Kaikissa haastatteluissa suurimpana osallisuuden lisäämisen esteenä nähtiin henkilökunta. Esteitä olivat mm. henkilökunnan eriävät asenteet, arvot, mielipiteet ja toimintatavat työ- ja päivätoimintayksiköiden sisällä. Osallisuus voidaan kokea eri tavoin, eli se on subjektiivinen kokemus. Jokainen henkilökunnan jäsen voi mieltää osallisuuden omalla tavallaan. Esteenä koettiin myös vastuun jakaminen asiakkaille,

henkilökunnalla voi olla keskenään eroava näkemys asiakkaan vastuusta ja vapaudesta.

”Vastuu ja vapaus haasteellinen. Kaikille ei sovi vastuu. Terveys saattaa vaarantua, jos valtaa annetaan liikaa. Esimerkiksi kahvinkeitto. Mitä jos juo liikaa kahvia?”

Toisena esiin nousi asiakkaiden erilaisuus ja eritasoisuus. Kommunikointivaikeudet luovat merkittävän esteen osallisuudelle. Tämä vaatii ammattilaiselta taitoja vuorovaikuttajana.

”Yhteistyötahot, esimerkiksi omaiset tai asuntolan henkilökunta voivat olla eri linjoilla.” Yhteistyön tekeminen eri tahojen välillä koettiin haastavaksi. Asiakkaan toimintakyky näyttäytyi asumisyksikössä erilaisena kuin työ- ja päivätoiminnassa. Asiakkaan toimintakyvystä oli hyvin erilainen käsitys, samoin yhteistyötahojen toiminnasta. Yksi yksikkö kertoi että *”Asuntola teki periaatepäätöksen, ettei leireille osallistuta.”* Päätös jäi ilman perusteluja. Yksikkö haluaisi vähentää osallisuuden esteitä tiivistämällä yhteistyötä, tulemalla tutuksi eri yhteistyötahojen kanssa ja tuomalla esiin erilaisia näkökulmia.

Kolme yksikköä toi esiin riittämättömät resurssit osallisuuden lisäämiseksi. *”Tuettu päätöksenteko vie aikaa, mikä vaatii resursseja.”*

Kommunikointi on yksi keskeisimmistä ihmisen toimintakyvyn osa-alueista. Vuorovaikutus mahdollistaa osallisuuden. Vuorovaikutukseen ja kommunikointiin tulisikin erityisesti panostaa, jotta yhteistoiminta mahdollistuisi kehitysvammaisten, ammattilaisten ja yhteistahojen välillä. Ilman toimivaa vuorovaikutusta ei ole yhteistä toimintaa eikä osallisuuden portailla päästä ensimmäistä porrasta ylemmäs.

Tässä kehittävässä työntutkimuksessa korostetaan yhteistoiminnan kehittämistä, jota Engeströmin teoksessa kuvataan yhdeksi tärkeimmäksi metodologisten alueiden laajentamisen alueeksi. (Engeström 1995). Ilman yhteistoimintaa ammattilaisen ja asiakkaan, asiakkaan ja yhteiskunnan ja ammattilaisen ja yhteiskunnan välillä, ei pystytä kehittymään. Kari Vuorenpää korostaa samoin osallisuuden syntymistä yhteistoiminnassa.

8.8 Osallisuuden lisääminen henkilökunnan näkemyksen muutoksella

Jokainen yksikkö koki, että osallisuutta voidaan lisätä henkilökunnan näkemystä muuttamalla. Esille nousi työn tavoitteellisuus, näkökulman ja asenteen muutos, oman työn arviointi sekä muutosmyönteisyys. *”Toimintoja on hyvä aika ajoin kyseenalaistaa. Hyväkin ammattilainen voi sokeutua omalle toiminnalleen.”* *”Henkilökunnan pitää lähteä pois omalta alueelta ja uskaltaa kokeilla uusia asioita. Vaatii luovuutta.”* Keinoina nähtiin koulutuksen ja työnohjauksen saaminen. Yhteiset käytännöt osallisuuden lisäämiseksi koettiin tärkeänä. Jokainen yksikkö olisi halukas saamaan koulutusta osallisuuden lisäämisestä työ- ja päivätoiminnassa. Yksi yksikkö toi esiin, että sillä on suuri merkitys, millaisena henkilökunta asiakkaan näkee. *”Pidetään asiakkaan puolta.”*

8.9 Tulokset asiakashaastatteluista

Asiakkaiden haastattelut toteutettiin kahdessa yksikössä. Yksiköiden välisten vastausten erot näkyivät heti ensimmäisessä kysymyksessä. Toisen yksikön asiakkaat (kuusi haastateltavaa) olivat rajoittaneet vastauksensa koskemaan ainoastaan työ- ja päivätoimintaa, kun taas toisen yksikön asiakkaiden (seitsemän haastateltavaa) vastaukset koskivat työ- ja päivätoiminnan lisäksi myös asumista ja muuta elämää.

Haastattelussa kysyttiin kehitysvammaisen vaikuttamismahdollisuudesta omaan työhön. Vastauksissa suurin osa kehitysvammaisista sai vaikuttaa omaan työhönsä. Ainoastaan yksi vastaaja oli sitä mieltä, ettei saanut vaikuttaa omaan työhönsä. Muiden vastauksista vaikuttaminen oli eriasteista. *”Kyllä voin, mä voin tehdä niitä mun töitäni avotöissä”.* *”Töissä en pysty niin paljoa vaikuttamaan, kuin kotona asuntolassa.”*

Seuraavaksi kysyttiin voiko kehitysvammaisen suunnitella työtä yhdessä ohjaajien kanssa. Neljässä vastauksessa kehitysvammaisen ei kokenut saavansa suunnitella työtä yhdessä. Muissa vastauksissa kehitysvammaiset saivat olla jonkin verran mukana suunnittelussa mutta osallisuuden kokemus oli vaihtelevaa. *”Saan auttaa kotona ja työpaikalla.”* *”Työntekijöiden ääntä kuullaan.”* *Joka päivä näkee työkavereita. Voi osallistua erilaisiin töihin.”*

Lisäksi kysyttiin, mihin kehitysvammaiset haluaisivat itse vaikuttaa. Vastausten analysointia vaikeutti esitettyjen kysymysten erilaisuus. Toisessa paikassa kysymykseen oli liitetty myös työ- ja päivätoiminnan ulkopuolinen toiminta. Vastaukset olivat siksi erilaisia mutta vastauksista nousi selvästi halu vaikuttaa. *”Haluaisin vaikuttaa työympäristöön, kaikki laitteet pistää uusiks ja koko keittiö, kun mä oon siellä hommissa niin kaikki ne keittiökalusteet uusiks”* Tämä vastaus oli ainoa koko tutkimuksessamme, joka toi esiin fyysisen työympäristön merkityksen osallisuutta pohdittaessa. *”kaikkien pitäisi saada osallistua kaikkeen. Raha on esteenä, esim. työpaikan ruoka on liian kallista.”* Tässä vastauksessa tuotiin esiin asiakkaan taloudellinen näkökulma työ- ja päivätoiminnassa. Muista vastauksista nousi esiin tuen ja ystävien puute. *”Pitäisi olla enemmän kavereita”* *”Rohkeasti vaan yleisiin tilaisuuksiin. Ystäviä pitäisi olla enemmän, jotta pääsis esim diskoon.”* *”...pitää pyytää rohkeasti apua. Muiden pitäisi auttaa enemmän, esimerkiksi mahdollistaa diskoon lähtö. Tapahtumia pitäis olla enemmän.”* Vastauksista on löydettävissä sosiaalisen osallisuuden konkretia.

Viimeisenä kysymyksenä mietittiin mitä osallisuus tarkoittaa. Vastauksista oli poimittavissa keskeisiä osallisuutta kuvaavia asioita. *”Että voi olla oma itsensä.”* *”Toimitaan yhdessä.”* *”Osallisuutta käydä töissä.”* *”Osallistumista yhteisiin asioihin.”* *”Saa olla monessa asiassa mukana.”* Nämä osallisuutta koskevat vastaukset sijoittuvat osallisuuden portaat - mallissa neljännelle portaalille, jossa osallisuus koetaan toteutuvan optimaalisesti.

8.10 Osallisuuden kokemuksen arviointi mediaryhmätoiminnassa

Kahden yksikön osalta asiakkaiden osallisuuden kokemusta arvioidaan Ari Impolan kertomuksen mukaan. Kertomuksen lisäksi nähtävissä on yksiköissä aiemmin toteutettuja videotallenteita. Ari Impola tuo kertomuksessaan esiin yksiköiden jo pitkään jatkuneen mediaryhmätoiminnan, jonka osallistavaa vaikutusta hän pohtii. Hän on päässyt jo yli 20 vuoden kokemuksellaan seuraamaan työkeskusten toimintaa.

Impola kertoo, että yksiköt pääsevät mediaryhmän kautta osallisiksi koko kunnan toimintaan. *”Tämän on mahdollistanut kansalaisopisto ja vapaa sivistystoiminta.”* He ovat taltioineet materiaalia esimerkiksi päättäjien haastatteluista ja näin saaneet näkyvyyttä toiminnalleen. *”...ollaan käyty haastattelemassa kunnan päättäjiä videoille, osallistuttu ja taltioitu kunnan kulttuurielämää, ollaan tehty näyttelyitä kirjastolle, järjestetty elokuvaesityksiä kunnan kouluille, tehty pientä pr-toimintaa kunnan eteen, milloin voittamalla elokuvapalkintoja yms.”* Vaikka työkeskusten toiminnasta on kuluneiden vuosien aikana vastannut moniakin eri tahoja, on kehitysvammaisten asiakkaiden toiminta säilynyt suunnilleen samana. Toiminta on yksiköissä perinteistä työtoimintaa, mediaryhmän myötä asiakkaiden osallisuutta on lisätty ja tuotu siihen myös yhteiskunnallista näkökulmaa ja vaikuttavuutta.

”Osa porukasta on kiertänyt vertaiskouluttajina ja assistentteina elokuvaprojekteissa eri puolilla Suomea. Vaikka ryhmästä ei löydy toimittajaa eikä varsinaisia suoranaisia puhevaikuttajia, toiminnallaan he ovat vaikuttaneet hyvinkin paljon.” Mediaryhmän toiminta on osaltaan mahdollistanut osallisuutta yhteistoiminnalla ja tuonut esiin asiakkaiden voimavarojen lähtöisyyden.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelemme tutkimuksemme tulosten johtopäätökset. Ne esitellään tiivistetysti, pohdintaosiossa niitä avataan laajemmin. Tutkimuksen johtopäätökset muodostetaan ja raportoidaan tutkimuksen tavoitteen, lähestymistavan ja tulosten tulkinnan perusteella. Tutkijat rakentavat johtopäätökset prosessin aikana tutkimuksensa näköiseksi.

9.1 Työ- ja päivätoimintayksiköiden nykytila

Työ- ja päivätoimintayksiköiden oman toiminnan määrittely oli yllättävän vaikeaa. Alihankintatyöt koettiin toimintaa määrittelevänä ja jokseenkin myös rajoittavana tekijänä. Yksiköissä, joissa alihankintaa tehtiin, pohdittiin, mitä tehdä silloin kun

alihankintatyöt loppuvat. Yksiköissä vähentynyt työmäärä näkyy osittain asiakkaiden passivoitumisena, muun toiminnan kehittäminen koetaan haastavaksi.

Työn suunnitelmallisuuden toi esiin yksi yksikkö, joissa asiakkaille tehtiin päivätoimintasuunnitelmaa. Lähtökohtana on yksilön toimintakyky kehitysvammadiagnoosin sijaan. Muiden yksiköiden vastauksista ei noussut esiin työn kuntouttava näkökulma.

Jokaisen yksikön toiminnan sisällön suunnittelee ja toteuttaa henkilökunta. Asiakkaille annetaan valmiiseen toimintaan sisällytetyjä valintoja, joihin he voivat vaikuttaa, mutta varsinaisen toiminnan suunnitteluun heitä ei ole vastuutettu. Voidaan siis puhua näennäisestä osallisuudesta, sillä kokonaisvaltaiseen osallisuuden kokemukseen kuuluu yhteinen vastuu toiminnan suunnittelusta. THL:n mukaan osallisuutta määriteltäessä toiminnallisena osallisuutena, korostuu yksilön kokemus toimijana ja vaikuttajana. Kun yksilö kokee saavansa vaikuttaa, on hän motivoituneempi oman elämänsä parantamiseen ja vaikuttamismahdollisuuksiinsa.

Yhteiset palaverit olivat kaikkien yksiköiden mielestä erittäin tärkeitä. Palaverit nähtiin tilanteina, joissa asiakas voi tuoda omia asioitaan esiin ja vaikuttaa niihin. Osallisuuden portailta ollaan jo korkealla kun yksikössä on toimiva, yhteinen palaverikäytäntö.

Yksiköiden käyttämät vuorovaikutus- ja kommunikointikeinot olivat vaihtelevia. Jokainen yksikkö toi esiin, miten tärkeää on kuunnella asiakkaita, mutta samalla he kokivat, ettei henkilökunnan osaaminen erilaisten kommunikointimenetelmien hallinnassa ollut tarpeeksi riittävää. Ainoastaan yhdessä yksikössä periaatteena oli, että kaikkien asiakkaiden kanssa pyritään kommunikoimaan ja heillä oli hankittu lisäkoulutusta tämän osaamisen lisäämiseksi. Kommunikointivälineiden käyttö vaihteli myös suuresti muutaman yksittäisen kuvan käytöstä tietotekniisiin ratkaisuihin (tablettitietokoneet, kuvaohjelmat). Esiin nousi myös ryhmädynamiikan käsite ja vaikeus saada kaikkien ääni kuuluviin. Yksiköiden palaverissa on huomattu, että useimmiten samat, vahvat henkilöt saavat äänensä kuuluviin, muitten osuuden jäädessä vähemmäksi. Tämä koettiin ammatillisena haasteena, miten kaikkia voitaisiin tasapuolisemmin kuulla. Työ- ja päivätoiminta tulisi nähdä

paikkana, jossa mahdollistetaan monipuolisia vuorovaikutuskokemuksia ja varmistetaan vastavuoroinen ja tasa-arvoinen kommunikointisuhde asiakkaiden kanssa.

9.2 Osallisuuden määrittäminen toiminnassa

Halusimme tutkimuksemme myötä viedä työ- ja päivätoimintayksikköihin tietoa osallisuudesta ja sen määrittämisestä toiminnassa. Tähän käytimme apunamme osallisuuden portaat - mallia ja työ- ja päivätoiminnan osallisuudesta kertovaa videota. Video herätti toivotusti yksiköitä ajattelemaan osallisuuden tilaa omassa toiminnassaan. Jaoin jokaiselle käyttöön osallisuuden portaat, joiden pohjalta käytiin keskustelua. Yksiköt pohtivat osallisuutta kaksijakoisesti. Osallisuutta pohdittiin sekä koko toiminnan kannalta että yksittäisten asiakkaiden kannalta. Yksiköt toivat esiin yleisen osallisuuden tasonsa portailla, mutta jäivät miettimään miten asiakkaiden erot kommunikoinnissa ja toimintakyvyssä erottelevat asiakkaita eri portaille.

Keskustelu osallisuudesta siirtyi keskusteluun asiakkaiden kykyyn ottaa vastuuta. Nämä nähtiin toisiinsa liittyvinä käsitteinä. Johtopäätöksenä voidaan pitää, että asiakkaan vastuun ottaminen nähdään tavoiteltavana mutta haasteellisena asiana. Miten lisätä asiakkaan vastuuta on täysin sidonnainen henkilökunnan asenteisiin ja ajatuksiin. Tässä kohtaa korostuukin henkilökunnan asiakastuntemus. Henkilökunnalla on ammattitaitoa arvioida asiakkaiden kykyä ottaa vastuuta, mutta heillä tulee myös olla rohkeutta sitä antaa. Asiakkaan vastuun korostaminen on osa osallistumisen periaatetta, mikä luo osaltaan osallisuuden tunnetta.

Asiakkaan vastuusta keskustellessa esiin nousi yllättävän vähän valtakäsite. Valta ja itsemääräämisoikeus jäivät keskusteluissa vastuukäsitteen alle. Vammaispalvelulain mukaan toiminnan tulisi edistää yksilön elämistä muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Asiakkaalla on valta omasta elämästään, työyksiköissä ammattilaisilla on vastuu toiminnan turvallisuudesta. Toteuttaessa toimintaa ammattilaisten on varottava ”liikaholhoamista” ja antaa asiakkaalle valtaa, mutta

samalla suunnitelmallisesti ohjata hänen toimintaansa. Kehitysvammaista henkilöä koskevat samat velvoitteet yhteiskunnassa kuin muitakin.

Asiakkaan oikeanlainen sijoittuminen toiminnassa tai palvelukentällä nähtiin tärkeänä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kun työ- ja päivätoiminta kohtaa asiakkaan yksilölliset tarpeet ja tukee hänen toimintakykyään, voidaan puhua asiakkaan oikeanlaisesta sijoittumisesta palvelukentällä.

9.3 Osallisuuden lisääminen, mahdollisuudet ja esteet

Johtopäätösten perusteella voidaan todeta, että osallisuus lisää yksilön hyvinvointia. Tämä näkyy sosiaalisena ja terveydellisenä hyötynä. Sosiaalista hyötyä saadaan kuulumalla yhteisöön, osallistumalla ja vaikuttamalla yhteiskunnallisesti. Terveyshyötyä saadaan kun diagnoosikeskeisyyden sijaan korostetaan yksilökeskeisyyttä. Yksilön hyvinvointia lisäämällä osallisuuden kautta, voidaan saavuttaa merkittävää yhteiskunnallista hyötyä palvelutarpeen vähenemisenä (esim. lääkitys, henkilökohtainen apu). Tästä johtuen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden pohtiminen käytännön työssä on olennaista. Voimassa oleva lainsäädäntö koettiin yksiköissä haasteellisenä. Sen jäsentäminen toimintaa ohjaavaksi kokonaisuudeksi koettiin vaikeaksi.

Kaikkien haastattelujen pohjalta suurimpana osallisuuden lisäämisen esteenä nähtiin henkilökunta. Tämä on työmme kannalta olennaisin tulos, jota teoria tukee. Henkilökunnan asenteet, arvot, mielipiteet ja toimintatavat vaikuttavat suoraan asiakkaan osallisuuden toteutumiseen työ- ja päivätoiminnassa.

Johtopäätöksenä todetaan, että jokainen yksikkö haluaisi kehittää omaa toimintaa ja lisätä osallisuutta työ- ja päivätoiminnassa. Ammatillaiset ovat halukkaita saamaan lisäkoulutusta aiheesta.

9.4 Asiakkaiden näkökulma osallisuudesta

Asiakkaat kokivat osallisuuden käsitteen hyvin konkreettisesti. Osallisuus miellettiin arkielämässä tapahtuvina asioina. Abstraktit käsitteet ovat usein vaikeasti ymmärrettävissä ja siksi asioita on helpompi käsitellä käytännönläheisesti. Tämä ei suinkaan ole vähemmän merkityksellisempi asia, sillä monet arjen työssä tapahtuvat, osallisuutta lisäävät asiat, ovat juuri niitä. On hyvin konkreettista huomata, miten työympäristö voi olla osallisuuden esteenä. Tätä asiaa ei tullut esiin henkilökunnan haastatteluissa ollenkaan. Esteellinen fyysinen ympäristö voi vähentää osallisuutta. Esimerkiksi pyörätuolilla kulkeva henkilö voi olla estynyt liikkumaan itsenäisesti kaikissa työtiloissa, mikä rajaa hänen mahdollisuuksiaan olla osallisena.

Osallisuus miellettiin yhteisenä toimintana. Tätä tukee myös Ari Impolan kertomus kahden yksikön mediaryhmätoiminnasta. Asiakkaiden vastauksista oli löydettävissä vuorovaikutuksellisuuden ja vastavuoroisuuden merkitys. Moni kaipasi elämäänsä sosiaalista osallisuutta. Työ- ja päivätoiminta voi sitä monelle tarjota. Työkaverit ovat tärkeitä. Osallisuus omaan elämään nähdään merkityksellisenä.

10 TARKISTUSLISTA JA OSALLISUUDEN PORTAAT

Tutkimuksesta esiin nousi keskeisinä tuloksina ja johtopäätöksinä seuraavat asiat, jotka ovat esitettyinä yhteenvedona nelikenttämallin mukaan.

<p>TEHTÄVÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oman toiminnan määrittely - Lainsäädännön epäselvyys - Alihankintatyöt - Mielekkään tekemisen tarjoaminen asiakkaille - Yhteiskunnallinen vaikuttaminen - Tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus 	<p>TALOUS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resurssit: <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstö • Tietotekniikka • Koulutus, työnohjaus • Työympäristö
<p>HENKILÖKUNTA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ammattitaito - Asenteet, mielipiteet - Oman työn arvostus - Asiakkaan arvostus - Asiakastuntemus - Palvelukentän tunteminen - Yhteistyön tekeminen - Muutosmyönteisyys 	<p>TOIMINTA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Henkilökunnan suunnittelemaa - Osallistuminen - Arvot - Vuorovaikutus - Palaverikäytännöt - Valinnat ja vaihtoehdot - Valta ja vastuu - Ryhmädynamiikka - Yhteisöllisyys, osallisuus - Sosiaalisuus, työkaverit

Tuloksista ja johtopäätöksistä esille nousseet asiat saattavat olla yhteneväisiä monen muunkin työ- ja päivätoimintayksikön pohtimiin asioihin. Hyödynnämme nelikenttämallia seuraavaksi tehdessämme tarkistuslistan työ- ja päivätoimintayksiköille. Nelikenttämallin pohjalta on hyödyllistä tarkastella koko toimintaa samanaikaisesti kokonaisuutena. Missä kohtaa toiminta on hyvää, missä kohdassa sitä tulisi kehittää? Tarkistuslistan avulla työ- ja päivätoimintayksiköt voivat tarkastella oman toimintansa nykytilaa ja löytää keskeiset kehittämisen kohteet.

Tarkistuslista

<p>TEHTÄVÄ</p> <p>Mikä on yksikkömme toimintaidea? Keskeinen lainsäädäntö. Mitä sillä halutaan aikaansaada? Miten määrittellemme asiakkuuden? Mitä haluamme toiminnallamme edistää? Onko toimintamme kuntouttavaa? Minkälaista vaikuttavuutta haluamme toiminnaltamme? Mitkä ovat keskeiset arvomme? Miten työmme tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus näkyy?</p>	<p>TALOUS</p> <p>Miten talous tukee toimintaamme? Onko resurssit kohdennettu oikein? Ovatko resurssit riittäviä toiminnan toteuttamiseksi? Ovatko työtilamme esteettömiä? Ovatko koneet ja laitteet ajanmukaisia? Miten hyödynnämme tietoteknisiä ratkaisuja? Miten hyödynnämme maksuttomia apuvälineitä ja yhteiskunnan palveluita (esim. henkilökohtainen puhutulkkaus)?</p>
<p>HENKILÖKUNTA</p> <p>Miten ammattitaitoa pidetään yllä? Millaiset arvot, asenteet, mielipiteet ja toimintatavat vaikuttavat omaan työhön? Miten arvostan omaa työtäni? Miten arvostan asiakkaita? Onko työyhteisö muutosmyönteinen? Miten asiakkaat voivat vaikuttaa henkilökunnan toimintaan? Miten toteutamme yhteistyötä? Miten hyödynnämme verkostoitumista työssämme?</p>	<p>TOIMINTA</p> <p>Miten asiakkaat osallistuvat toiminnan suunnitteluun? Miten toimintaamme arvioidaan? Miten yksilökeskeisyys ja toimintakyky näkyvät työssä? Miten vuorovaikutus ja erilaiset kommunikointimenetelmät työssämme toteutuvat? Miten yhteiset palaverit asiakkaiden kanssa toteutuvat yksikössämme? Miten näkyy asiakkaan valta ja vastuu? Miten osallisuus toteutuu?</p>

Tarkistuslistassa esitetään jokaisen aihealueen mukaan toiminnan kannalta keskeisesti huomioitavia asioita. Tarkistuslistan avulla voidaan määritellä yksiköiden osallisuuden tilaa vertaamalla nykyistä toimintaa osallisuuden portaisiin, millä portaalla toiminta tällä hetkellä on. Avaamme osallisuuden portaita porras kerrallaan, ja esitämme konkreettisesti, miten portaisissa voidaan saavuttaa seuraava taso. Tarkistuslistan erikseen tulostettava versio löytyy liitteestä viisi (LIITE 5.)

10.1 Porras 1.

Minä sopeudun muiden tekemiin valmiisiin suunnitelmiin. Valta on muilla. Muut kantavat vastuun.

Asiakas on tässä kaiken toiminnan passiivinen kohde. Toimintaa määrittää keskeinen lainsäädäntö. Työ on ohjaajakeskeistä, strukturoitua ja vamma/diagnoosikeskeistä. Työstä puuttuu suunnitelmallisuus. Asiakasta ei kuulla. Vuorovaikutus ei ole merkittävässä roolissa. Hänellä ei ole valtaa ja vastuuta. Toimintaa toteutetaan minimiresursseilla, jotka eivät luo puitteita toiminnan kehittämiseen ja monipuolistamiseen. Osallisuus ei toteudu.

Eteneminen seuraavalle portaalle:

Kehitetään asiakkaiden ja henkilökunnan välistä vuorovaikutusta. Kartoitetaan erilaisten kommunikointimenetelmien tarpeellisuutta yksikössä. Henkilökunta miettii toiminnan sisältöä ja suunnitelmallisuutta, sekä pohtii mihin suuntaan toimintaa halutaan edistää.

10.2 Porras 2.

Minua kuullaan kun tehdään ja toteutetaan minua koskevia suunnitelmia. Valta on muilla. Muut kantavat vastuun.

Asiakas on edelleen kaiken toiminnan passiivinen kohde. Häntä voidaan kuulla itseään koskevissa asioissa. Toiminta-ajatus on olemassa. Vuorovaikutusta esiintyy jonkin verran. Työ on ohjaajakeskeistä, strukturoitua ja vamma/diagnoosikeskeistä. Muut kantavat vastuun ja valta on muilla. Toiminnassa huomioidaan asiakkaan läsnäolo, mutta hän sopeutuu toisten päätöksiin. Osallisuutta on vähän.

Eteneminen seuraavalle portaalle:

Yksilöllistä suunnitelmallisuutta lisätään ja asiakasta arvostetaan toimijana. Mahdollistetaan asiakkaan osallistuminen kaikkeen toimintaan. Toimintaan määritellään selvät puitteet, joissa sitä toteutetaan. Yksikössä toteutuu yhteinen säännöllinen palaverikäytäntö. Henkilökunta näkee työnsä tavoitteellisena ja on

muutosmyönteinen. Henkilöstön kanssa käydään kehityskeskustelut, joissa selvitetään mahdollinen koulutuksen tarve. Asiakkaan osallisuutta huomioidaan.

10.3 Porras 3.

Minä pääsen osallistumaan, kun muut suunnittelevat ja toteuttavat minua koskevia asioita. Valta on muilla. Muut kantavat vastuun.

Toimintaa toteutetaan yhteisen toimintaidean pohjalta. Asiakas pääsee osallistumaan tilanteeseen, jossa toimintaa suunnitellaan. Hänet otetaan mukaan itseään koskeviin palavereihin ja häntä kuullaan. Asiakas nähdään aktiivisena, mutta on silti toiminnan kohde. Työ on jonkin verran suunnitelmallista, mutta päätökset tekee henkilökunta. Työn tukena käytetään erilaisia vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin menetelmiä. Toiminta pyrkii asiakkaiden aktivoimiseen annettujen valmiiden rajojen puitteissa. Asiakkaalle voidaan antaa vastuuta yksittäisistä tehtävistä. Osallisuus mahdollistetaan.

Eteneminen seuraavalle portaalle:

Työ- ja päivätoiminta nähdään kuntouttavana ja suunnitelmallisena toimintana, keskeisenä nähdään sen arviointi ja kehittäminen. Resurssit tukevat toimintaa ja mahdollistavat sen monipuolisuuden. Toiminnassa korostuu asiakkaan yksilöllinen toimintakyky vamma/diagnoosikeskeisyyden sijaan. Vuorovaikutusta pidetään tärkeänä ja sitä tuetaan erilaisin kommunikointikeinoin sekä tarpeen mukaan henkilökohtaisten puhetulkkien avulla. Asiakas tunnistaa omia voimavarojaan ja kokee työnsä tavoitteellisena. Henkilökunta tukee asiakkaita päätöksenteossa, kun yhteisissä palavereissa suunnitellaan työ- ja päivätoiminnan sisältöä. Asiakkaita vastuutetaan toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen ja heille annetaan valtaa päättää asioista. Toiminta muuttuu ohjaajakeskeisyydestä asiakaslähtöiseksi.

10.4 Porras 4.

Me suunnittelemme ja toteutamme yhdessä muiden kanssa. Meillä on valtaa yhtäläillä kuin muillakin. Kannamme yhdessä vastuuta.

Yksikössä toimintaa suunnitellaan yhdessä asiakkaiden kanssa. Yhteistoiminta on arvo ja toimintaidea. Asiakas on osallinen omaan työ- ja päivätoimintaansa. Ohjaajien tehtävänä on tukea asiakkaiden päätöksentekoa ja mahdollistaa heille monipuolinen ja mielekäs työ- ja päivätoiminta. Resurssit tukevat toimintaa. Asiakas nähdään aktiivisena toimijana. Henkilökunta on saanut koulutusta ja on motivoitunut kehittämään toimintaa yhdessä asiakkaiden kanssa. Toiminta on verkostoitunutta ja yhteistyö eri toimijoiden välillä toteutuu. Osallisuus toteutuu.

Eteneminen seuraavalle portaalle:

Asiakkaat saavat toteuttaa toimintaa tuetusti haluamallaan tavalla. Asiakkaat pääsevät mukaan toiminnassa tarvittavien resurssien suunnitteluun. Valta ja vastuu jaetaan asiakkaille.

10.5 Porras 5.

Me suunnittelemme ja toteutamme. Saamme tukea muilta. Meillä on valtaa. Meillä on vastuu.

Asiakas toteuttaa itse työ- ja päivätoimintaa henkilökunnan tukemana. Asiakkaalla on kaikki toimijuus, hänellä on valtaa ja vastuuta koko toiminnan suunnittelusta. Asiakkaat vastaavat kaikista nelikenttämällin osioista ja saavat vaikuttaa niihin. Henkilökunta on taustavaikuttajana. Osallisuus on itsestänselvyys, sen puuttumiseen ei kiinnitetä huomiota.

11 POHDINTA

Pohdinnassa käymme läpi tutkimuksen tuloksia, tutkimusetiikkaa, työn reliabeliutta ja validiutta. Nostamme esiin työstä nousevia, yhteiskunnallisestikin keskeisiä asioita, jotka ovat tutkimuksemme edetessä herättäneet keskustelua tekijöiden kesken. Tutkimustyölle on ollut eduksi asetelma, jossa kaksi eri alojen ammattilaista on saanut sovittaa ammatillista osaamistaan ja näkökulmiaan yhteen. Näin toteutunut tutkimus on saanut laajempaa pohdintaa ja erilaisia lähestymistapoja. Vuosien työkokemus on auttanut tutkijoita ymmärtämään tutkittavaa aihetta, ja tutkijat ovat päässeet aiheeseen sisälle ymmärtäen sen laaja-alaisuuden ja vaikuttavuuden.

11.1 Tutkimusetiikka

Olemme työssämme huomioineet tutkimusetiikan. Osallistuminen tutkimukseemme oli vapaaehtoista sekä ammattilaisille että työ- ja päivätoiminnan asiakkaille. Asiakkaiden haastattelut toteutti kehitysvammaisista koostuva mediaryhmä. Heidät osallistettiin kysymysten selkokiehiseen laadintaan, anomaan haastateltavilta tutkimusluvut ja toteuttamaan haastattelut näiden pohjalta. Näin tutkijoina lisäsimme tulosten puolueettomuutta. Henkilökunnan haastatteluissa huomioimme omat reaktiot ja tunnetilat tutkimuksessa ilmenneisiin aihealueisiin. Haastattelutilanteissa yritimme tietoisesti välttää omien mielipiteiden ilmaisua sekä omien asenteiden esille tuomista. Kunnioitimme haastateltavien anonymiteettiä häivyttämällä työstämme kaikki yksittäiset tunnistetiedot. Tutkijan moraalisen velvoitteen mukaan takasimme haastattelujen luottamuksellisuuden. Olemme työssämme noudattaneet tekijänoikeuksia ja hyvää tutkimusentekotapaa. (Mäkinen 2006, 111 – 115)

11.2 Tutkimuksen reliabelius ja validius

Tutkimuksemme reliabeliutta lisäävät tulokset, jotka eivät ole sattumanvaraisia ja ne ovat toistettavissa. Kahden erillisen arvioijan päätyminen samanlaisiin tutkimustuloksiin lisää osaltaan tutkimuksemme reliabeliutta. Teoriaosuus tukee tutkimuksen tuloksia. Työmme validius taattiin laatimalla haastattelukysymykset niin, että ne vastasivat mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan. Laadullisen

tutkimuksen perusteita noudattaen, olemme selostaneet työmme toteutuksen vaihe vaiheelta. Haastattelutilanteiden purku on kuvattu ja analyysiä on rikastettu haastatteluista poimituilla suorilla lainauksilla. Valitsemamme tutkimusmenetelmä oli oikea valinta työmme toteuttamiseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 231 – 233) Tavoitteenamme oli saada kaikista työ- ja päivätoimintayksiköistä kehitysvammaisten haastattelut mutta ne toteutuivatkin vain kahden yksikön kohdalla. Täydennykseksi saimme Ari Impolan kertomuksen puuttuvien yksiköiden osalta, mikä kehittävästä työntutkimuksesta oli hyvä asia. Näin saimme tutkimukseemme vielä enemmän moniäänisyyttä.

Tutkijoina jäimme pohtimaan henkilökunnan ryhmähaastattelujen toteuttamista. Olisivatko saadut tulokset olleet erilaisia tai syvällisempiä, jos haastattelut olisi toteutettu yksilöhaastatteluina. Ryhmädynamiikka voi estää kaikkien mielipiteiden esilletulon, sitä voi hallinnoida dominoivat puhujat tai se voi kokonaan estää yhteisössä koettujen kielteisten asioiden esilletulon.

11.3. Tutkimuksesta nousseita ajatuksia

Tutkimuksesta nousseena asiana haluamme tuoda esiin työ- ja päivätoiminnan sisällön monipuolistamisen. Alihankintatöiden tekeminen sai yllättävän suuren merkityksen vaikka yksiköt toivat esiin, että niiden saaminen on viime vuosina huomattavasti vaikeutunut. Aiemmin alihankintatyönä teetetyt kokoonpanotyöt voidaan hoitaa nykyisin mekaanisesti ja siksi alihankintatöiden määrä on vähentynyt. Alihankintatöiden vähentyessä ja menettäessä merkitystään toiminnan keskeisenä osana, tulisi tilalle kehittää muuta, yksilöllistä kuntoutumista ja osallisuutta tukevaa toimintaa. Tällöin vältetään tilanne, että asiakas voi halutessaan istua sohvalla tekemättä mitään, jos alihankintatöitä ei ole tarjolla. Asiakkaiden passiivisuuden vähentämiseksi toimintaa tulisi muuttaa osallistavampaan suuntaan ja nähdä asiakas toimijana ja vaikuttajana. Osallisuuden portaat toimivat tässä erittäin hyvänä työvälineenä. Niiden avulla voidaan arvioida yksittäisiä konkreettisia toimintaan sisältyviä tehtäviä, toimintoja sekä koko toiminnan osallisuuden tilaa.

Toimintaa voisi monipuolistaa käyttämällä niin sanottua positiivista pakkoa. Kehitysvammaisella voi olla hyvin rajallinen määrä kokemuksia ja uudet kokemukset saattavat tuntua haasteellisilta. Ei ole mahdollista tietää millaista joku toiminta tai tekeminen on, jos sitä ei ole koskaan kokeillut. Positiivisen pakon mukaan kun kerran on jotakin uutta kokeillut, voi siitä sen jälkeen päättää haluaako kokeilla uudelleen vai olisiko joku muu toiminta mielisempää. Voidaan puhua mukavuusalueelta pois lähtemisestä ja siihen kannustamisesta. Tämä koskee niin henkilökuntaa kuin asiakkaitakin. Yhdessä toiminnan sisältöä suunnitteleamalla ja uusia asioita sekä toimintoja kokeilemalla voidaan laajentaa ja monipuolistaa toimintaa. Voisiko tässä soveltaa elinikäisen oppimisen periaatetta ja ylläpitää luovuutta ja innovatiivisuutta? Oppiminen toimivaan vuorovaikutukseen ja tuettuun päätöksentekoon vie aikaa. Näiden asioiden yhteistä opettelua voisi sisällyttää työ- ja päivätoimintaan. Tässä on tilaisuus nähdä sekä asiakkaat että henkilökunta tasavertaisina oppijina ja opettajina. Asiakkaat osaavat paljon ja sitä osaamista voisi vielä paremmin hyödyntää toiminnassa. He ovat oman elämänsä asiantuntijoita.

Jäimme pohtimaan työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan ja asiakkaiden palaverikäytäntöjä. Käytännöt olivat hyvin toisistaan eroavia ja sisällöltään erilaisia. Joissakin yksiköissä sisältönä nähtiin työpaikan sääntöjen kertaaminen, toisessa tulevan viikon tapahtumien läpikäyminen. Nämä tilanteet nähtiin myös osallisuutta sisältävinä tapahtumina. Asiakkaiden kuuleminen oli yhteisesti yksiköiden mielestä tärkeää. Kuitenkin vain yhdessä yksikössä palavereja pidettiin säännöllisesti joka viikko. Muutama yksikkö toi esiin, että asiakas voi valita osallistuuko palaveriin vai jääkö työnsä pariin. Palaverin tärkeyttä mitätöidään, jos siihen ei ole asiakkaiden tarve osallistua. Henkilökunnan nähdessä palaverit merkityksellisinä ja osana toimintaan kuuluvina, niiden pitäminen olisi säännöllisempää. Silloin myös viestitetään asiakkaille, että heidän mielipiteensä on tärkeä. Palaverikäytäntöä voisi kehittää yhdessä asiakkaiden kanssa ja vastuuttaa heitä siihen esimerkiksi osallistamalla heitä erilaisiin kokouskäytäntöihin, kuten yhteisen asialistan ja palaverimuistion laatimiseen. Palaverit ovat merkittävässä roolissa yhteistoiminnan ja osallisuuden kannalta. Palaverikäytännöt ovat tärkeitä ja yksiköissä tulisi panostaa niiden sisältöön. Palaverit tulisivat olla suunnitelmallisia ja asiasisältöisiä, jotka pyrkivät yhteisen keskustelun avulla saavuttamaan ratkaisun asiaan. Olisi hyvä pohtia mitä palaverilla halutaan saavuttaa, onko se työyhteisön yleinen tiedotushetki

vai paikka aidon dialogin toteutumiseen? Asiakkaan henkilökohtainen puhetulkkaus oli yksiköissä hyvin vähäisessä käytössä. Puhetulkkauksen ottaminen osaksi asiakkaiden työ- ja päivätoimintaa on sekä yksiköille että asiakkaille maksutonta. Puhetulkkauksen anomiseksi Kelalta, asiakkaalta vaaditaan lääkärintodistus. Anomus voidaan tehdä yhdessä vaikka työ- ja päivätoiminnan ohjaajien kanssa. Puhetulkkaa voisi käyttää työ- ja päivätoiminnassa hyödyksi vaikkapa yhteisissä palaverissa, joissa halutaan asiakkaan ääni kuuluviin. Puhetulkkauksen saamisen perusteeksi riittää, että henkilöllä on käytössään jokin toimiva kommunikointimenetelmä (esim. kuvat). Tulkkauksen perusteena voi olla myös hiljainen puheääni.

Työ- ja päivätoiminnan tulisi olla suunnitelmallista ja asiakasta kuntouttavaa toimintaa. Työ- ja päivätoimintayksiköiden työn suunnitelmallisuutta voitaisiin lisätä ajattelemalla toimintakykylähtöisemmin ja miettimällä miten yksikön toiminta tukisi asiakkaan yksilöllistä toimintakykyä paremmin. Näin toimimalla saataisiin lisättyä työn kuntouttavaa näkökulmaa. Rissanen ym. (2008) toteaa osallisuudesta kuntoutuksen näkökulmasta, että kehitysvammaisen ihminen tulee aina kohdata kuntoutuksen aktiivisena osapuolena, ikänsä puolesta vastuullisena ja vaikuttavana yksilönä. Lindh & Suikkanen (2011) mukaan työ- ja päivätoimintayksiköt keskittyvät enemmän ryhmäpainotteiseen toimintaan vaikka ratkaisujen pitäisi olla yksilöpainotteisia. Asiakkaille sairaanhoitopiirin toimesta laadituissa yksilöllisissä kuntoutussuunnitelmissa on kirjattuna tavoitteita, jotka pitäisi tuoda käytännön työhön ja toteuttaa konkreettisenä tekemisenä. Olisi hyvä, että jokaisesta asiakkaasta laadittaisiin yksilöllinen työ- ja päivätoiminnan suunnitelma tai kartoitus, josta selviäisi jokaisen asiakkaan kohdalla tavoitellut yksilölliset kuntoutumisen tavoitteet. Kärjistetysti sanottuna, kuntouttavan työ- ja päivätoiminnan järjestämiseen eivät riitä vain seinät, työtuoli ja pöytä. Siinä tarvitaan ammatillista osaamista, yksilö- ja asiakaskeskeistä toimintaotetta sekä halua saada aikaan vaikuttavuutta.

Työn suunnitelmallisuutta ja asiakkaiden yksilöllisiin kuntoutustarpeisiin vastaamista voisi lisätä käyttämällä työvälineinä TOIMI- menetelmää, jonka tarkoituksena on kuvata asiakkaan yksilöllistä psykososiaalista toimintakykyä sekä Näin minä pärjään - kirjaa asiakkaan oman tilanteen arviointiin avun ja tuen tarpeestaan. TOIMI - menetelmän avulla voidaan tunnistaa asiakkaan toimintakyvyn vahvuuksia ja rajoituksia sekä seurata toimintakyvyn muutoksia. Näin minä pärjään – kirjan avulla

voidaan vastuuttaa asiakasta itseään pohtimaan omia voimavarojaan. Molemmat kirjat ovat saatavilla Oppimateriaalikeskus Opikeen [www-sivuilla](http://www.sivuilla).

TOIMI voi toimia apuvälineenä kun mietitään asiakkaan toimintakykyä eri ympäristöissä, tämä nousi tutkimuksessa esiin tärkeänä huomiona. Asiakkaan toimintakyky saattoi näyttäytyä erilaisena asumisyksikön ja työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan kesken. TOIMI- menetelmän käyttö voisi yhdenmukaistaa tätä näkemystä ja tuoda esiin yhteisen ymmärryksen asiakkaan toimintakyvystä. Yhteisen näkemyksen saavuttamisella saadaan asiakkaan toimintakykyä ja osallisuutta tuettua kokonaisvaltaisemmin ja realistisemmin. Kuten Hiilamo & Saari (2010) tuovat esiin, osallisuutta voidaan vahvistaa ja uusia toimintakäytäntöjä luoda vastavuoroisella toiminnalla. Tämä edellyttää yhteisöltä jäsenten huomioimista ja jäseniltä aktiivista toimintaa. Toiminnan on oltava ihmisestä itsestään lähtevää ja yhteisön on annettava tukea yksilön omaehtoiselle suoriutumiselle ja aktiiviselle osallistumiselle.

Työ- ja päivätoiminnan kaltaista osallisuutta edistävää sosiaalista kuntoutusta tullaan yhteiskunnassamme tarvitsemaan jatkossakin, sillä kaikki kehitysvammaiset eivät pysty avotyöhön tai tuettuun työhön. Tärkeäksi nouseekin asiakkuuksien määrittäminen ja sellaisten asiakkaiden tunnistaminen joukosta, joiden toimintakyky riittäisi tuetun työn tekemiseen. Asiakkaan ollessa oikeanlaisen palvelun piirissä, ollaan tilanteessa, jossa kaikki osapuolet hyötyvät. Panostamalla asiakkaan palvelutarpeen määrittämiseen ja oikeanlaisen palvelun löytämiseen, saavutetaan yhteiskunnallisesti merkittävää hyötyä. Työhönvalmentajan avulla asiakas voisi ohjautua työ- ja päivätoiminnan sijaan tuettuun työhön ja näin vapauttaa käytössä olevia työ- ja päivätoiminnan resursseja. Tämänkaltaista toimintatapaa tulisi yhteiskunnassamme kehittää, mutta kuitenkin tarkkaan harkita mennäänkö toiminnassa prosessi vai asiakas edellä. Lisäksi asiakkaan oikeanlainen sijoittuminen palvelujen piiriin lisää osallisuutta, joka on kansainvälisesti tavoiteltava arvo. Yksiköissä olisi hyvä määritellä asiakkuus, kenelle toiminta on tarkoitettu. Kun asiakas on hänen toimintakykyään parhaiten tukevassa toiminnassa, mahdollistetaan jo työn suunnitelmallisuuden kautta osallisuuden toteutumista. Ovatko yhteiskunnan palvelut riittävän monimuotoisia kohtaamaan kaikkien asiakkaiden tarpeet? Vai aiheuttaako yhteiskunnan palvelujen keskittäminen esteitä osallisuuden sijaan?

Työ- ja päivätoiminnan yhteiskunnallisesta asemasta käydään keskustelua. Asiakkaista voidaan käyttää nimitystä työntekijä vaikka kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta perustuu sosiaalihuollon asiakkuuteen, eikä toimintaa voida rinnastaa työsuhteiseen toimintaan. Jaana Paanetojan väitöskirja tuo esiin lainopillisen näkökulman. Joissakin Paanetojan tutkimuksen tapauksista työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mikä on merkittävä havainto. Tästä voimme päätellä, että tarve erotella palvelut kohti työelämää vieviin palveluihin (työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus) ja muuta osallisuutta tukeviin palveluihin (osallisuutta edistävä sosiaalinen kuntoutus) olisi tarpeen, kuten TEOS-ryhmä esittää.

Työosuusraha käsitteenä kaipaisi uudistumista. Toimeentulotuen siirtyessä Kelan hoidettavaksi vuonna 2017 ja meneillään oleva perusturvauudistus, joka on vielä suunnitteluvaiheessa, siirtäisi henkilön toimeentulon yhdeksi perustuloksi, jonka kaikki saisivat. Voisiko työosuusrahan muuttaa nimeltään osallisuusrahaksi, jota maksettaisiin työ- ja päivätoiminnan asiakkaille ehtona toimintaan osallistumisesta ja näin omasta kuntoutumisesta huolehtimisesta. Rahaa voisi anoa Kelalta esimerkiksi kunnan tekemän palvelusuunnitelman perusteella, johon henkilön käyttämä palvelutarve on kirjattu. Tämä osallisuusraha maksettaisiin henkilölle perustulon lisäksi. Osallisuusraha olisi kaikille samansuuruinen, ja maksuperusteena voisi käyttää esimerkiksi toimintapäivien lukumäärää kuukaudessa. Nykyisin kunnat määrittelevät itse työosuusrahan suuruuden ja sen maksaminen hoidetaan työ- ja päivätoiminnan yksiköiden omien budjettien kautta. Asiakkaat maksavat itse omat ateriansa, ja nykykäytännöllä ateriamaksu voi olla korkeampi kuin päivässä saatu työosuusraha. Osallisuusrahaa maksettaessa voisi ateriakustannukset tasapuolistaa niin, että ateriamaksut eivät nousisi yli sovitun rajan, ajatuksena että asiakkaalle jäisi toiminnassa käymisestä taloudellista hyötyä, eikä toisinpäin. Pohtimamme uusi käytäntö vähentäisi monikanavaista rahoitusmallia ja velvoittaisi kuntia pitämään palvelusuunnitelmat ajan tasalla. Tämän käytännön voisi soveltaa koskemaan kaikkia erityisryhmiä, jotka käyttävät kuntouttavaa työtoimintaa. Näin saavutettaisiin yhteiskunnallista tasa-arvoa ja osallisuutta kaikille ihmisille.

Halusimme tämän tutkimuksen myötä herättää yhteiskunnallista keskustelua kehitysvammaisten osallisuudesta työ- ja päivätoiminnassa, sekä yleisellä tasolla kehitysvammaisen osallisuudesta omaan elämäänsä. Osallisuuden vastakohtana

nähdään syrjäytyminen. Teoriasta esiin nousi syrjäytymisen käsite ja ajatus siitä, että syrjäytynyt ei itse välttämättä koe olevansa sitä. Tässä ajattelussa korostuu yhteiskunnan tarve luokitella ihmisiä, ja nähdä syrjäytymistä siellä, missä sitä ei välttämättä olekaan. Positiivisena tutkimustuloksena ilmeni että selvä enemmistö haastatelluista kehitysvammaisista koki osallisuuden toteutuvan.

Haastatteluissa kysyimme henkilökunnalta osallisuuden lisäämisen yhteiskunnallisesta vaikutuksesta. Löytönä oli, että ammattilaiset näkivät saman hyödyn, mitä kirjallisuus ja teorian tieto kertoivat aiheesta. He kertoivat tosielämän esimerkkejä, miten osallisuutta lisäämällä saavutetaan yhteiskunnallista hyötyä. Tätä konkretiaa olisi hyvä tuoda päättäjien tietoisuuteen. Työ- ja päivätoiminnan henkilökunnalla on vahva ammatillinen osaaminen, niin sanottu substanssiosaaminen, joka on työnteossa avainasemassa. Kuitenkin varsinaiseen päätöksentekoon asti tämä osaaminen ei aina yllä. Tyypillinen, hierarkkinen ja tehtävien selkeälle jaolle perustuva toimintakulttuuri on pahin este ammattilaisten asiakaskeskeisen, luovan ja innovatiivisen toimintakulttuurin toteutumiseksi. Tämän seurauksena päätöksenteosta vastaavat tahot ja toiminnasta vastaavat asiantuntijat ”elävät omissa maailmoissaan” ja puhuvat toistensa ohitse. Avainkysymyksenä on kuinka johto ja henkilöstö voi saavuttaa yhteisen ymmärryksen asioista ja organisoitua asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. *”Ehkäpä nykyisin ihmiset ovat saavuttaneet siinä määrin kypsän sivistyksen tason, että voisimme alkaa todellakin luottaa toisiin ihmisiin ammattinsa hallitsevina ja asiakkaiden sekä organisaation parasta ajavina asiantuntijoina.”* (Juuti 2015, 80 – 81)

Toiminnan muutos tapahtuu yksikön sisällä. Työ- ja päivätoiminnan henkilökunnalla on mahdollisuus muuttaa ja kehittää omaa toimintaansa asiakkaan osallisuutta lisäävään suuntaan. Heidän tulisi saada tukea ja resursseja ylemmiltä tahoilta tämän muutoksen toteuttamiseen. Henkilökunnan tulisikin tuoda selvästi esiin kaipaamansa tuen tarve ja alkaa itse aktiivisesti toimia muutoksen eteen, sillä tarvittava sysäys muutokseen ei tule ulkoapäin vaan muuttamalla itse omaa toimintaa. Henkilökunnan on uskallettava rohkeasti kyseenalaistaa omaa toimintaa, tunnistaa keskeiset kehittämisen kohteet ja määritellä toimenpiteet, joiden avulla voidaan toimintaa kehittää suunnitelmallisesti haluttuun suuntaan. Yksiköillä on jo olemassa tärkeimmät työvälineet. Niitä ovat ammattitaito, asiantuntijuus ja osaaminen.

Osallisuus on näkökulma, jonka huomioimiseen ei tarvita muuta kuin ajattelun muutosta. Resursseja vaatii sen toteuttaminen käytännön työssä. Vaikka yksittäistä työtehtävää voi tarkastella esimerkiksi osallisuuden portaat – mallia käyttämällä, tarvitaan asiakkaan tuettuun päätöksentekoon ja osallisuuden lisäämiseen selkeää panostusta. Näitä voivat olla koko toimintayksikön toiminnan tietoinen muutos sekä riittävät henkilöstöresurssit muutoksen toteuttamiseen. Asiakas tulisi nähdä kaiken toiminnan keskipisteenä, jota varten palvelua järjestetään.

Tutkimuksessamme halusimme korostaa työn ja organisaation kehittämisen näkökulmaa. Halusimme yhdistää tutkimuksen, kehittämistyön ja koulutuksen. Osallisuuden käsite ei ole uusi asia kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa mutta asian kehittäminen on aina ajankohtaista ja tarpeellista muuttuvassa yhteiskunnassa. Kehittämistyönä toimimme tarkistuslistan osallisuuden tilan kartoittamiseksi ja siinä kehittymiseksi. Käytyjen haastatteluiden tarkoitus oli hankkia tietoa ja haastaa henkilökuntaa ajattelemaan osallisuutta käsitteelle kuuluvassa mittakaavassa. Ristiriidan näkyväksi tuominen on oleellinen osa kehittävää työntutkimusta ja tässä mielestämme onnistuimme hyvin. Täydellisen muutoslaboratorion luomiseen voisi helposti kulua vuosia prosessia koetellessa, arvioitaessa ja levitettäessä. Tutkijoina haluamme uuden mallin (Osallisuuden portaat ja tarkistuslista) vakiintumista ja levittäytymistä muihin yksiköihin. Edellä mainitut vaiheet voisivat olla jatkotutkimusaiheita ja sopisivat kehittävän työntutkimuksen malliin.

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut tutkijoille mieluisaa ja mukaansa tempaavaa. Aiheesta on kirjoittamisen ohella syntynyt monia yhteiskunnallisia ja käytännön työhön sekä johtamiseen liittyviä keskusteluja tutkijoiden kesken. Tutkimuksen tekeminen on laajentanut ajatteluamme ammattilaisina ja koemme että tämän työn kautta saamme paljon uutta sisältöä oman työn tekemiseen. Olemme huomanneet, että tämä tutkimusaihe ja osallisuuden portaat - malli on sovellettavissa muiden erityisryhmien käyttöön, kuten pitkäaikaistyöttömien ja mielenterveyskuntoutujien osallisuutta pohdittaessa ja edistäessä.

Kiitos kaikille tutkimukseemme osallistuneille tahoille. Erityinen kiitos työ- ja päivätoimintayksiköille rohkeudesta kertoa avoimesti omasta toiminnastaan.

”... missä osallisuutta oletetaan löytyvän, voidaan myös olettaa, että osallisuutta voidaan edistää.”

*Vammani ja minä
erottamattomasti yhteenkasvaneet.
En halua paeta selityksiin.*

*Tutustuakseni totuuteen
kysyn teiltä,
haluatteko tutustua
puhevikaani vai minuun?*

*Minäkin kätken sisälleni
ehjän helmen.*

- Pentti Murto-

LÄHTEET

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. Oy Edita Ab. Helsinki.

Engeström, Y. & Virkkunen, J. 2007. Muutoslaboratorio – kehittävän työntutkimuksen uusi vaihe. Teoksessa Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Tykes. Viitattu 26.5.2015. <http://docplayer.fi/108175-Tyoelaman-tutkimusavusteinen-kehittaminen-suomessa-lahestymistapoja-menetelmia-kokemuksia-tulevaisuuden-haasteita.html>

Era, T.(toim), 2013 Osallisuus-oikeutta vai pakkoa. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.8.2015. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1,

Heikkinen, A. 2015. Työ tuo kehitysvammaiselle valoa ja yhteishenkeä. <http://www.valomerkki.fi/aiheet/kaupunki/juuri-sopivassa-tyossa>

Hiilamo, H. & Saari, J. (toim). 2010. Hyvinvoinnin uusi politiikka- johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 uud. p. Helsinki. Tammi.

Huuhtanen, K. (toim.) 2011. Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa. Kehitysvammaliitto ry.

Juuti, P. 2015. Johda henkilöstö asiakaskeskeisyyteen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Järvikoski, A., Vaara, M-L., Härkäpää, K., Juopperi T., & Matinmikko, P. 2011. Työ kuntoutuksen tavoitteena. Kompassi-projekti Lapin palveluverkostossa. Teoksessa Järvikoski, A. ym. Kuntoutus muutoksessa. 2011. Lapin yliopistokustannus: Tampere.

Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H.2012. Kehitysvammaisuus. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kehitysvammaisten tukiliiton www-sivut. Viitattu 11.10.2015 <http://www.kvtl.fi/fi/tukiliitto>

Kehitysvammaisten tukiliiton www-sivut. Viitattu 11.10.2015.
<http://www.kvtl.fi/fi/me-itse>

Kehitysvammaisten Tukiliiton www-sivut. Viitattu
 9.9.2015.<http://www.kvtl.fi/tyoelama/tyo-japaivatoiminta>

Kehitysvammaisten Tukiliiton www-sivut. Sosiaaliturvaopas 2015. Viitattu
 11.10.2015. <http://www.kvtl.fi/media/Julkaisut/Oppaat/Sosiaaliturvaopas.pdf>

Lindh, J. & Suikkanen, A. 2011. Vammaisuuden teoriat ja kuntoutuksen
 problematiikka. Teoksessa Järvikoski, A. ym. Kuntoutus muutoksessa. 2011. Lapin
 yliopistokustannus: Tampere

Mattila-Aalto, M. 2012. Osallisuus käsitteenä ja käytäntönä. Kuntoutussäätiö.
 Seminaarijulkaisu Valtakunnalliset Kuntoutuspäivät 22.–23.3.2012.
<http://www.kuntoutussaatio.fi/files/818/mattila-aalto.pdf>

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä.
 International Methelp Ky: Helsinki.

Mäki, M. (toim.) 2008. Toimimalla osallisuuteen. Kehitysvammaliitto. Tikoteekki.
 Viitattu 10.10.2015.
http://papunet.net/yleis/fileadmin/muut/Esitteet/toimimalla_osallisuuteen.pdf

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Tammi. Helsinki.

Nurmi, J., Vuorenpää K. 2015. Osallisuuden jäljillä -keskustelu. Kehitysvammaisten
 tukiliitto. Viitattu 16.7.2015. <https://www.youtube.com/watch?v=c7YT-2Yt73o>

Oppimateriaalikeskus Opikeen www-sivut. Viitattu 25.11.2015.
<http://www.opike.fi/?mod=info>

Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen
 tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Väitöskirja. Helsinki. Helsingin yliopisto.
 Viitattu 15.8.2015. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40216>

Pajunen, T., Vuorenpää, K., Nikula, L., Österlund, K., Mäenpää, M., Ahlsten, M. &
 Seppälä, H. 2010. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008-hankkeiden loppuraportti.
 Viitattu 6.10.2015.
http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla_osallisuutta_loppuraportti_netti.pdf

Raivio, H. ja Karjalainen, R. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline. Palvelut ovat!
 Osallisuuden rakentuminen 2010 – luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Te-oksessa
 Era, T. (toim.) Osallisuus. Oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikor-keakoulun
 julkaisuja 156. Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy. 12-34. Saa-tavissa:
[http://publications.theseus.fi/bitstream/han-
 dle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1) [Viitattu
 15.7.2014.]

Rissanen, P., Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Duodecim.
 Otavan kirjapaino: Keuruu.

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteinen avoin julkaisuarkisto www-sivut. www.julkari.fi. Viitattu 17.11.2015

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. Viitattu 16.12.2015.
http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/valmisteluryhma-sosiaali-ja-terveydenhuollon-palvelutuotannon-uudistamiseksi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.8.2015.
<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. THL:n uusi tilastoraportti julkaistu:
Sosiaalipalvelujen laitos- ja asumispalvelut 2014. Vastaanottaja: info@eurajoki.fi.
Lähetetty 30.10.2015. klo: 12.49. Viitattu 6.12.2015.

Toikko, T. & Rantanen, T.2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere.
Tampereen yliopistopaino Oy.

Turja, L. 2011. Lapset osallisina - kohti uutta varhaiskasvatuskulttuuria.
VARHAISKASVATUS TÄNÄÄN. Suomen Varhaiskasvatus ry:n verkkolehti.
Viitattu 16.12.2015. <http://ecef.org>

Me suunnittelemme ja toteutamme.

Saamme tukea muilta.

Meillä on valtaa.

Meillä on vastuu.

Me suunnittelemme ja toteutamme yhdessä muiden kanssa.

Meillä on valtaa yhtäläillä kuin muillakin.

Kannamme yhdessä vastuuta.

Minä pääsen osallistumaan, kun muut suunnittelevat ja toteuttavat minua koskevia asioita.

Valta on muilla

Muut kantavat vastuun.

Minua kuullaan kun tehdään ja toteutetaan minua koskevia suunnitelmia.

Valta on muilla.

Muut kantavat vastuun.

Minä sopeudun muiden tekemiin valmiisiin suunnitelmiin.

Valta on muilla.

Muut kantavat vastuun.

HUITTISTEN KAUPUNKI

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA

PÄÄTÖSENTEKIJÄ

§ 12/2015

Perusturvajohtaja

17.8.2015

OTSIKKO TUTKIMUSLUVAN MYÖNTÄMINEN

PÄÄTÖS Myönnetään tutkimuslupa Katri Viinamäelle ja Ville-Pekka Rouhiaiselle henkilökunnan haastatteluun Huittisten toimintakeskuksessa. Toimintakeskuksen asiakkaiden haastatteluihin ja videoimiseen lupa täytyy kysyä erikseen jokaisen asiakkaan omasilta kirjallisesti etukäteen.
(liite: tutkimuslupa-anomus)

Huittisissa 17.8.2015


 Kristiina Piirala
 Perusturvajohtaja

OIKAISUVAATIMUS:

Oikaisuvaatimusviranomainen: Huittisten Perusturvalautakunta
 Osoite: Risto Rytin katu 36, 32700 HUITTINEN
 Sähköposti: kaupunki@huittinen.fi
 Oikaisuvaatimusaika: 14 vrk
 Tämä pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi 1.9.2015

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä silloin, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä 7 päivän kuluttua pöytäkirjanotteen ja oikaisuvaatimusohjeiden lähettämisestä. Nähtävillesettämispäivä tai tiedoksisaantipäivä ei lueta määräaikaan. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä tai muu sellainen päivä, jolloin virastossa ei työskennellä, saa oikaisuvaatimuksen toimittaa ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava

- päätös, johon muutosta haetaan,
- mitä osin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi,
- perusteet, joilla muutosta vaaditaan,
- muutoksenhakijan nimi, kotikunta, postiosoite ja muut yhteystiedot, joihin asiaa koskevat ilmoitukset muutoksenhakijalle voidaan toimittaa
- jos muutoksenhakijan puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä tai, jos oikaisuvaatimuksen laatijana on muu henkilö, oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sen perille toimittaminen

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti ja sen voi lähettää postitse tai sähköpostilla. Postiin oikaisuvaatimus on jätettävä niin ajoissa, että se ehtii perille oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen kaupunginviraston aukioloajan päättymistä. Oikaisuvaatimus toimitetaan aina lähettäjän omalla vastuulla.

Kirjallinen oikaisuvaatimus on muutoksenhakijan, laillisen edustajan tai asiamiehen allekirjoitettava.

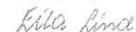
MUUTOKSENHAKUKIELTO JA SEN PERUSTE:

Kunnallisen virkaehtosopimuslain 26 §:n perusteella viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta tähän päätökseen sillä perusteella, että virkaehtosopimusta olisi virheellisesti sovellettu tai tulkittu eikä saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana käsiteltäväksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Myöskään työntekijällä ei ole valitusoikeutta silloin, kun hänellä tai työntekijäyhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Asian vireillepano työtuomioistuimessa edellyttää pääsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisia neuvotteluja.

Pöytäkirjanote lähetetty asianosaiselle: Katri Viinamäki, Jaana Siitanen

Huittisissa 17.8.2015

Tiedoksiantaja





Porin kaupunki
Perusturva

Sosiaali- ja perhepalveluiden johtaja 304

Päätöspöytäkirja
§ 38/2015

Päätöspvm
6.7.2015
Yleishallinto

Otsikko	Tutkimuslupa, Viinämäki Katri ja Rouhiainan Veli-Pekka
Asian esittely ja perustelut	<p>Tutkimuslupa ylempi AMK:n opinnäytetyö</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena selvitetään kehitysvammaisten osallisuutta työ- ja päivätoiminnassa sekä tuoda näkyviin sen merkitys. Haastattemme eri työ- ja päivätoimintayksiköiden henkilökuntaa siitä, miten he kokevat kehitysvammaisten osallisuuden omassa työ- ja päivätoiminnassa. Pyrimme antamaan henkilökunnalle uusia näkökulmia ja tarjoamme heille oman työnsä tueksi osallisuuden portaat - mallia. Kehitysvammaisista koostuva mediaryhmä haastattelee ja videoi saman yksikön asiakkaita samasta asiasta. Mediaryhmää vetää taidepainotteisen erityistyön ohjaaja Ari Impola.</p>
Päätös	Myönnän tutkimusluvan edellyttäen, että tutkimukseen valitut yksiköt /henkilöt eivät ole tunnistettavissa.
Allekirjoitus	 Sari Landvik Vs. Sosiaali- ja perhepalveluiden johtaja
Tiedoksi	Katri Viinämäki Ville-Pekka Rouhiainen Päivätoiminnan johtava ohjaaja Tarja Mannila Vammaispalvelut
Liitteet	Oikaisuvaatimusohje Opinnäytetyön tutkimuslupahakemus Tutkimuslupahakemuksen valmistelu ja päätös Johdanto

Haastattelun kysymykset

1. Yleistä toiminnasta
 - Asiakasmäärä / henkilökuntamäärä
 - toiminnan peruseriaatteet
 - arvot
 - vuorovaikutus; käytössä olevat kommunikointikeinot

2. Kehitysvammaisen osallistuminen ja osallisuus.
 - Mitä termit tarkoittavat
 - Miten ne eroavat toisistaan

3. Miten kehitysvammaisen osallisuus työ- ja päivätoimintaan mielestänne näkyy toiminnassanne?

4. Osallisuuden portaat – esittely / osallisuus osa 1 video

5. Miten / millä keinoin mielestänne kehitysvammaisen osallisuutta työ- ja päivätoiminnassa voisi lisätä, jotta tavoiteltava taso saavutettaisiin?
 - Mitä se vaatisi toiminnalta esim. toiminnan peruseriaatteiden kannalta, työn suunnittelun kannalta? Arvomaailman kannalta? Vuorovaikutuksen kannalta (esim. puhetulkkaukset)?

6. Voisiko osallisuuden lisäämisellä olla myönteisiä vaikutuksia yhteiskunnallisella tasolla, esimerkiksi voisiko palvelujärjestelmä tehostua tai toiminta olla kustannustehokkaampaa? Lisääntyisikö toiminnan vaikuttavuus yhteiskunnallisella tasolla?

7. Onko osallisuuden lisäämisessä mielestänne esteitä? Millaisia?

8. Onko osallisuus lisättävissä henkilöstön näkökulman muutoksella?
 - keinot muutokseen

9. Jos osallisuuden lisäämisestä työ- ja päivätoiminnassa järjestettäisiin koulutusta, osallistuisitteko?

1. Voitko vaikuttaa omaan työhön työ- ja päivätoiminnassa?
2. Millä tavalla voit vaikuttaa (esim.) Pääsetkö suunnittelemaan toimintaa yhdessä henkilökunnan kanssa?
3. Miten haluaisit vaikuttaa omaan työhösi?
4. Mitä mielestäsi osallisuus tarkoittaa?

TARKISTUSLISTA TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINTAYKSIKKÖIHIN

Tämä tarkistuslista on tarkoitettu henkilökunnan työvälineeksi arvioitaessa yksikön toimintaa. Tarkistuslistan avulla työ- ja päivätoimintayksiköt voivat tarkastella oman toimintansa nykytilaa ja löytää keskeiset kehittämisen kohteet. Kysymykset ovat jaoteltuina neljään pääkohtaan, ns. nelikenttämallin mukaan. Nelikenttämallin pohjalta on hyödyllistä tarkastella koko toimintaa samanaikaisesti kokonaisuutena.

<p>TEHTÄVÄ</p> <p>Mikä on yksikköemme toimintaidea?</p> <p>Keskeinen lainsäädäntö. Mitä sillä halutaan aikaansaada?</p> <p>Miten määrittelemme asiakkuuden?</p> <p>Mitä haluamme toiminnallamme edistää?</p> <p>Onko toimintamme kuntouttavaa?</p> <p>Minkälaista vaikuttavuutta haluamme toiminnaltamme?</p> <p>Mitkä ovat keskeiset arvomme?</p> <p>Miten työmme tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus näkyy?</p>	<p>TALOUS</p> <p>Miten talous tukee toimintaamme?</p> <p>Onko resurssit kohdennettu oikein?</p> <p>Ovatko resurssit riittäviä toiminnan toteuttamiseksi?</p> <p>Ovatko työtilamme esteettömiä?</p> <p>Ovatko koneet ja laitteet ajanmukaisia?</p> <p>Miten hyödynnämme tietoteknisiä ratkaisuja?</p> <p>Miten hyödynnämme maksuttomia apuvälineitä ja yhteiskunnan palveluita (esim. henkilökohtainen puhutulkkaus)?</p>
<p>HENKILÖKUNTA</p> <p>Miten ammattitaitoa pidetään yllä?</p> <p>Millaiset arvot, asenteet, mielipiteet ja toimintatavat vaikuttavat omaan työhön?</p> <p>Miten arvostan omaa työtäni?</p> <p>Miten arvostan asiakkaita?</p> <p>Onko työyhteisö muutosmyönteinen?</p> <p>Miten asiakkaat voivat vaikuttaa henkilökunnan toimintaan?</p> <p>Miten toteutamme yhteistyötä?</p> <p>Miten hyödynnämme verkostoitumista työssämme?</p>	<p>TOIMINTA</p> <p>Miten asiakkaat osallistuvat toiminnan suunnitteluun?</p> <p>Miten toimintaamme arvioidaan?</p> <p>Miten yksilökeskeisyys ja toimintakyky näkyvät työssä?</p> <p>Miten vuorovaikutus ja erilaiset kommunikointimenetelmät työssämme toteutuvat?</p> <p>Miten yhteiset palaverit asiakkaiden kanssa toteutuvat yksikössämme?</p> <p>Miten näkyy asiakkaan valta ja vastuu?</p> <p>Miten osallisuus toteutuu?</p>

Tarkistuslistan ovat laatineet Satakunnan Ammattikorkeakoulun kuntoutuksen YAMK- tutkinnon opiskelijat OSALLISUUDEN PORTAAT KEHITYSVAMMAISTEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNASSA – tutkimuksen tulosten pohjalta.