

TYÖTOIMINTA OSANA KEHITYSVAMMAISTEN
ARKEA

Elisa Räisänen ja Jaana Salo
Opinnäytetyö, kevät 2016
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Räisänen, Elisa & Salo, Jaana. Työtoiminta osana kehitysvammaisten arkea. Pori, kevät 2016, 48s. 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työtoiminnan asiakkaille suunnattujen haastatteluiden avulla millaisia kokemuksia työtoiminnan asiakkailla on työtoimintaan osallistumisesta. Haastattelussa selvitimme muun muassa ovatko asiakkaat tyytyväisiä työtoimintaan ja tarjotaanko sitä heille riittävästi. Lisäksi haastattelimme työtoiminnan ohjaajia selvittääksemme miten asiakkaiden yksilölliset tavoitteet huomioidaan työtoiminnan suunnittelussa.

Tutkimus oli kvalitatiivinen. Aineisto kerättiin haastattelemalla kehitysvammaisia työtoiminnan asiakkaita, jotka ovat muuttaneet vuoden 2012 jälkeen Satakunnan Sairaanhoidopiirin Antinkartanon kuntoutuskeskuksen alueelta muualle Satakuntaan.

Haastattelemamme työtoiminnan ohjaajat toimivat niissä työtoiminnan keskuksissa ohjaajina, joiden asiakkaita haastattelimme. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että suurin osa työtoiminnan asiakkaista on tyytyväisiä tämän hetkiseen työhönsä. Työtoiminnan ohjaajat painottivat yksilöllisten tavoitteiden huomioimista. Vastausaineistosta nousi kuitenkin esille asioita, jotka kaipaisivat työtoiminnan kehittämistä. Kehittämistarpeina koettiin asiakkaan osallisuuden lisääminen työtoiminnassa, jolloin asiakas vaikuttaisi työnkuvaansa ja työpäivien määrään nykyistä enemmän. Lisäksi havaitsimme työtoimintasuunnitelman kirjaamisessa olevan kehitettävää.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, työtoiminta, asiakaslähtöisyys, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Räisänen, Elisa and Salo, Jaana.

Work activity as part of daily life for people with intellectual disabilities. 48p., 3 appendices.

Language: Finnish. Spring 2016.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Option in Social Services and education. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of this bachelor's thesis was by means of interviews to clarify what kind of experiences people with intellectual disabilities had on work activities. The aim was to find out how satisfied they were with the work and did the amount of work meet their expectations. The work activity instructors were interviewed to find out how the individual goals were taken into account in the planning of work activity.

This study was qualitative. The material was collected by the people with intellectual disability who had after year the 2012 moved from the Antinkartano rehabilitation center in Satakunta Health Care District. The work activity instructors who were interviewed worked as instructors in the centers whose customers were interviewed. The material was analyzed by means of content analysis.

Based on the study it could be stated that the most of the customers were satisfied with their current job. The work activity instructors underlined the consideration of individual needs. From the responses, we however found out some issues that would need some development of the work activity. To increase the customer's participation in work activity was regarded as one of the development needs. In that case, the customer could affect his work and the amount of working days more than now.

Keywords: intellectual disability, work activity, customer oriented approach, qualitative study

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 KEHITYSVAMMAINEN TYÖNTEKIJÄNÄ	7
2.1 Asiakaslähtöisyys kehitysvammaisten työtoiminnassa	7
2.2 Kehitysvammaisuus yhteiskunnassa ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen	8
3 KEHITYSVAMMAISEN TYÖTOIMINTA	11
3.1 Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015.....	11
3.2 Työn merkitys ja työ kehitysvammaisen elämässä.....	12
3.3 Työtoiminnan lähtökohdat.....	14
3.4 Työtoiminnan kehittyminen.....	17
3.5 Ohjaajana työtoiminnassa.....	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
4.1 Tutkimusympäristö ja tutkimuksen kohderyhmä	20
4.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	22
4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruumenetelmä.....	23
4.4 Tutkimusaineiston analyysimenetelmä.....	26
4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	28
5 TUTKIMUSTULOKSET	32
5.1 Vastaajien taustatiedot	32
5.2 Asiakkaiden kokemuksia nykyisestä työtoiminnasta.....	32
5.3 Ohjaajien kokemuksia työtoiminnan toteutuksesta	35
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38
6.1 Pohdinta.....	40
LÄHTEET	43
LIITE 1: Saatekirje.....	46
LIITE 2: Asiakkaan suostumus	47
LIITE 3: Haastattelulomake.....	48

1 JOHDANTO

Asiakslähtöisyys on käsitteenä ajankohtainen, sillä nykypäivänä sosiaalialalla pyritään siirtyä yhä enemmän asiantuntijajohtoisista työtavoista asiakslähtöisiin työtapoihin. Yhteiskunnallisen muutoksen ja lainsäädännön myötä kehitysvammaisten asema palvelujen käyttäjänä on muuttunut palveluiden kohteesta subjektin asemaan. Kehitysvammaisilla on takanaan pitkä holhouksen ja laitoshoidon historia, jonka aikana he ovat olleet riippuvaisia muiden ihmisten avusta. Integraation myötä kehitysvammaiset ovat vähitellen ottaneet vahvemman roolin autonomisina kansalaisina huolimatta siitä, että heistä osa tulee tarvitsemaan koko elämänsä ajan apua erilaisissa arkipäivän asioissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä kehitysvammaisten oma ääni pyritään tuomaan kuuluviin esimerkiksi palveluohjauksen ja suunnittelun keinoin, joista yksi on työtoiminta. (Keppo 2012, 2.)

Lähtökohtana opinnäytetyöllemme oli yhteinen mielenkiintomme vammaistyötä kohtaan sekä kokemus vammaistyöstä työharjoitteluiden sekä eripituisten sijaisuuksien kautta. Opinnäytetyömme idea sai alkunsa Satakunnan Sairaanhoidopiirin johdolta, koska he ovat kokeneet tarpeelliseksi selvittää heidän nykyisten sekä entisten työtoiminnan asiakkaiden avulla, miten työtoimintaa voitaisiin kehittää asiakslähtöisemmäksi niin, että asiakkaiden oma ääni saadaan kuuluviin. Haastattelimme tutkimustamme varten seitsemän työtoiminnan asiakasta sekä seitsemän työtoiminnan ohjaajaa. Koemme tulevana sosiaalialan työntekijöinä tärkeäksi päästä kehittämään tulevaisuudessa vammaistyötä asiakslähtöisemmäksi. Opinnäytetyömme aihe on ajankohtainen, tärkeä sekä tarpeellinen niin työtoiminnan tuottajille kuin myös heidän asiakkailleen ja työntekijöille.

Työn tekeminen kuuluu olennaisesti jokaisen ihmisen elämään. Työntekoa pidetään tärkeänä osana ihmisen hyvinvointia. On todettu, että työ yhdistää ihmisen ja yhteiskunnan toisiinsa. Työ liittyy yleensä olennaisesti myös muihin elämäalueisiin. Työn on nähty tarjoavan tekijälleen erilaisia päämääriä ja mahdollisuuden edelleen kehittyä yksilönä. (Misukka 2009, 30.) Kaikilla ei kuitenkaan ole tasavertaista mahdollisuutta tehdä työtä. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on 2000-luvun keskeinen suuntaus. Todellisuudessa erilaiset työ- ja päivätoimintayksiköt

kuitenkin työllistävät kehitysvammaisia avotyötoimintaa tai tuettua työllistymistä enemmän (Laukkanen 2012, 1.)

Opinnäytetyöstämme hyötyvät Satakunnan sairaanhoitopiirin järjestämän työtoiminnan lisäksi myös muut työtoimintaa järjestävät tahot ja työtoiminnan asiakkaat sekä ohjaajat. Toivomme, että opinnäytetyötämme tullaan hyödyntämään kehitysvammaisten työtoiminnan kehittämisessä.

2 KEHITYSVAMMAINEN TYÖNTEKIJÄNÄ

Suomessa voimassa olevan kehitysvammalain mukaan erityishuollon palveluihin on oikeutettu henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi, joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. Käytännössä tämä tarkoittaa kaikkia yksilön kehityksen aikana ilmaantuvia vaikeimpien vammaisuuden muotoja. Vamma käsitteenä tarkoittaa fyysistä tai psyykkistä vajavuutta, joka rajoittaa pysyvästi yksilön suorituskykyä. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 15–16.)

2.1 Asiakaslähtöisyys kehitysvammaisten työtoiminnassa

Yhteiskuntamme hyvinvointipalvelut ovat suunnattu usein vastaamaan kuntalaisten perustarpeita kuten esimerkiksi päivähoitopalvelut, asumispalvelut, vanhustenhuolto, perusterveydenhuolto. Palvelujen toimintamalli on yleensä hakemus- ja päätöskeskeinen ja toimii asiantuntijalähtöisesti. (Pietiläinen & Seppälä 2003, 26–27.) Työtoiminta osana hyvinvointipalveluja ja erityishuoltoa eroaa muista hyvinvointipalveluista, koska palvelu on kehitysvammaiselle lakiin pohjautuva subjektiivinen oikeus. Työtoiminnan asiakkuudesta päättää kehitysvammahuollon sosiaalityöntekijä yhdessä asiakkaan kanssa, joka perustuu palvelusuunnitelmaan.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (22.9.2000/812) pyrkii muun muassa edistämään asiakaslähtöisyyttä. Sosiaalipalveluja toteuttaessa ammattilaisten tulisi ottaa huomioon jokaisen asiakkaan tarpeet, toiveet ja mielipiteet sekä kunnioitettava asiakkaan itsemääräämisoikeutta. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 303.) Asiakkaalla on oikeus kieltäytyä työtoiminnasta, eikä työtoiminnan asiakasta koske työsopimusehdot kuten normaalissa työsuhteessa olevaa työntekijää.

Asiakaslähtöinen työtapa sosiaalisektorilla tarkoittaa Pietilän ja Seppälän (2003, 26–27) mukaan asiakkaan ja työntekijän molemminpuolista arvostusta. Toimintatapa perustuu asiakkaan valtaistumiselle. Lähtökohtana asiakaslähtöiselle toimintatavalle on:

- Asiakas on kokonainen ihminen. Palvelut kuuluvat hänen arkeensa. Arjen toimivuutta asiakas voi itse arvioida parhaiten.
- Asiakas on asiantuntija. Oman elämän asiantuntijuus tekee hänestä henkilön joka itse pystyy arvioimaan palvelujen ja tuen tarpeen parhaiten. Asiakkaalla on tieto vamman tai sairauden vaikutuksista arkeen.
- Työntekijällä on asiantuntijuuteen useita näkökulmia koulutuksen, harjaantumisen ja kokemuksen kautta. Työntekijällä on tietoa josta asiakas voi hyötyä.
- Asiakkaan ja työntekijän suhde on parhaimmillaan tasavertaista yhteistyötä joka voi muodostua kumppanuudeksi, mikäli molemmat osapuolet sitoutuvat yhteistyöhön ja pyrkivät muodostamaan yhteistyölle yhteisiä tavoitteita asiakkaan parhaaksi.
- Molemmat osapuolet tietävät asiantuntijuutensa epätäydelliseksi ja ratkaisuja löydetään yhdessä etsien.

Asiakaslähtöistä työskentelyä ohjaa yhteinen sopimus vastuun jakamisesta edellyttäen kykyä ymmärtää ja kunnioittaa erilaisia elämäntyylyjä ja valintoja. (Pietiläinen & Sepälä 2003, 26–27.) Tulevaisuuden tavoitteena on lisätä kehitysvammaisten mahdollisuutta osallistua aktiivisesti heidän omaa elämäänsä koskeviin päätöksiin. Kairin, Nummelinin ja Teittisen (2010, 21) mukaan kehitysvammaisen henkilö ei välttämättä ole itse aina paikalla, kun hänen tulevaisuuttaan suunnitellaan esimerkiksi työtoimintansuhteen. Jokaisen henkilön pitäisi itse saada määrittää omat tarpeensa ja toiveensa sekä olla mukana suunnittelemassa omaa tulevaisuuttaan. Tällöin toimintatapa ja elämänsuunnittelu olisivat asiakaslähtöistä. Suunnittelun tulisi koskea yksilön elämän eri osa-alueita, myös mahdollisuutta osallistua työtoiminnan sisällön suunnitteluun.

2.2 Kehitysvammaisuus yhteiskunnassa ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen

Sosiaalisten oikeuksien toteutuminen muuttuu kun ihmisellä ei ole mahdollisuuksia tai kykyjä toteuttaa kansalaisuuteen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita. Sosiaaliin perusoikeuksiin luetaan osallistumisoikeudet, kansalaisvapaudet eli yhdenvertaisuusoikeudet sekä taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet. Yhteiskunnallinen osaaminen ja toimintakyky ovat yhteydessä sosiaaliseen pääomaan, kun taas sosiaalisen pääoman puutteella viitataan usein syrjäytymisilmiöön. (Häkkinen 2010, 169- 170.) Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisen ympäristön tai sosiaalisten suhteiden tiettyjä ulottuvuuksia, joita ovat esimerkiksi sosiaaliset verkostot, normit ja luottamus. Nämä yhdessä edistävät ihmisten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista.

Sosiaalinen pääoma lisää yksilöiden tavoitteiden toteuttamista ja yhteisön hyvinvointia. (Ruuskanen 2002, 5.)

Kehitysvammaisella ihmisellä on samanlaisia tarpeita kuin muillakin ihmisillä. Kehitysvammaisella tulee olla myös samanlaiset mahdollisuudet niiden tyydyttämiseen. Kehitysvammahuollossa keskeisiä periaatteita ovat normalisointi ja integrointi. Normalisoinnilla tarkoitetaan sitä, että vammaisen tulisi saada elää mahdollisimman normaalia elämää. Integroinnilla pyritään luomaan edellytykset muun muassa tarpeellisten tukipalveluiden järjestämiseen, joiden varassa yksilö voi elää yhteiskunnan jäsenenä asukkaan oikeuksin ja velvollisuuksin. (Kaski, Manninen, Mölsä & Pihko 1998, 145- 146.) Vammaisen henkilön elämänlaatu ja selviytyminen yhteiskunnassa muodostuvat muiden ihmisten kohtaamisista, toistuvista tapaamisista, uskalluksesta ja luottamuksesta, ystävistä, vertaistuesta sekä tiedon ja kokemusten keräämisestä ja jakamisesta (Lampinen 2007, 153).

Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus toteutuu samalla tavoin kuin muidenkin kansalaisten. Vammaisen henkilön on uskallettava tehdä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä ja valintoja sekä hänen on itse oltava oman elämänsä subjekti. (Lampinen 2007, 150.) Vammaisten henkilöiden elämäntapojen, ruumiintoimintojen ja itsemääräämisoikeuden kontrollointiin oikeuttavat turvallisuusnäkökohdat. Monissa sosiaalipoliittisissa ja lääketieteellisissä kontrollikäytännöissä on vielä paljon sellaisia asenteita vammaisuuden suhteen, joiden nojalla ihmisoikeus- ja yhdenvertaisuuslakeja, tulkitaan uudelleen. Tämä kertoo yhteiskunnasta, jossa viranomaisella on mahdollista vieläkin päättää, kenellä on oikeus saada täydet ihmisoikeudet, ja keneltä ne evätään. Vammaisten henkilöiden ääni ei aina tule esille viranomaisten julkilausumissa, joissa painotetaan inklusiivista, kaikille avointa yhteiskuntaa. Tosiasiassa vammaiset suljetaan kokonaan esimerkiksi työelämän ulkopuolelle. (Eriksson 2008, 171–172.)

Vammaisen henkilön arki voi yllättää monesta sellaisesta näkökulmasta, joita niin sanottu vammaaton henkilö pitää itsestään selvinä. Ne ovat valinnan mahdollisuuksia, vapauksia ja oikeuksia, joita ei tule ajatelleeksi omaavansa. Ne ovat myös kaikkia arkisia elämäntaitoja, joiden osaamista ei tule edes kyseenalaistaneeksi. Yhteiskuntajärjestelmä on kuitenkin rakennettu näiden itsestään selvien ja normaalien asioiden varaan. (Eriksson 2008, 168.)

Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman peruseriaatteita ovat muun muassa syrjimättömyys, naisten ja miesten tasa-arvo ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille. Peruseriaatteisiin kuuluu myös kaikkien vammaisten henkilöiden täysi osallistuminen yhteiskunnan toimintaan. Heidän pitäisi päästä osallistumaan kaikkeen heidän elämänsä vaikuttavaan päätöksentekoon sekä yksilötasolla että yhteiskunnallisella tasolla. Erilaisuuden kunnioittaminen ja vammaisuuden hyväksyminen osana ihmisten monimuotoisuutta lukeutuvat myös neuvoston peruseriaatteisiin. Toimintaohjelman peruseriaatteita ovat myös ihmisarvo ja yksilön itsemääräämisoikeus, johon kuuluu myös yksilön vapaus päättää omista asioistaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 39.)

3 KEHITYSVAMMAISEN TYÖTOIMINTA

3.1 Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015

Suomen vammaispolitiikkaa ohjaa YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Suomi on sopimuksella sitoutunut turvaamaan kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien täysmääräisen toteutumisen jokaiselle vammaiselle henkilölle (Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010 – 2015, 17). Kaikilla ihmisillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä demokraattisessa ja avoimessa yhteiskunnassa. Jokaista kansalaista koskee itsemääräämisoikeuden noudattaminen.

Vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on vahvistaa vammaisten henkilöiden asemaa yhteiskunnan tasavertaisina jäseninä. Ohjelman tavoitteena on myös korjata ja pyrkiä ennaltaehkäisemään niitä epäkohtia, jotka ovat vammaisten henkilöiden yhteiskunnallisen osallisuuden esteenä. Suomen vammaispoliittisen ohjelman tavoitteet kohdistuvat muun muassa vammaisten henkilöiden

- 1) itsemääräämisoikeuden ja valinnanvapauden vahvistamiseen
- 2) sosioekonomisen aseman parantamiseen ja
- 3) yksilöllisten tarpeitten saatavuuteen ja erityispalveluiden oikea-aikaisuuteen.

(Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2012, 21 – 22.)

Vammaispoliittisen ohjelman keskeiset tavoitteet voidaan siirtää myös osaksi työtoiminnan kehittämistä. Kehitysvammaisten työtoiminnan asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden kuuleminen sekä erilaisista koulutuksista saatujen taitojen hyödyntäminen työtoiminnan sisällön suunnittelussa, on vammaispoliittisen ohjelman tavoitteiden mukaista toimintaa, jolla tuetaan työtoiminnan asiakkaiden itsemääräämisoikeuden ja valinnanvapauden toteutumista.

3.2 Työn merkitys ja työ kehitysvammaisen elämässä

Työ on käsitteenä ollut alkuperäisessä merkityksessään ihmisen välttämätöntä toimintaa tarpeittensa tyydyttämiseksi. Työn käsitettä voidaankin lähestyä tarpeen käsitteen kautta. Ensimmäiseksi tarpeeksi voidaan nimetä toimeentulon saaminen, jolla voi tyydyttää omia aineellisia tarpeitaan. (Wilenius 1981, 18–19.)

Toisena olennaisena ihmisen olemiseen kuuluvana ulottuvuutena voidaan pitää sosiaalisuutta. Työllä on vahva sosiaalinen merkitys, sillä ihminen on yhteiskunnallinen olento ja työn avulla ihminen jäsenyy yhteiskuntaan. Jo aineellisen toimeentulon hankkiminen edellyttää toisten kanssa tehtyä yhteistyötä. Ihminen myös pyrkii sosiaalisessa kanssakäymisessä luomaan tietynlaisia suhteita toisiin, kuten tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun, vapauteen, arvonantoon, turvallisuuteen ja valtaan. Työssä ihminen luo suhteita työtovereihin, mutta myös kokee työllään ja työssään itsensä tarpeelliseksi yhteisön jäseneksi. (Wilenius 1981, 20.)

Kolmas työn merkityksen ulottuvuus on toiminnan tarve. On havaittu, että ihminen luontaisesti pyrkii käyttämään kykyjään, jo Aristoteles on todennut tämän. Itsensä toteuttaminen on ruumiillisten kykyjen käyttämistä, mutta koska ihmisen ruumiilliseen toimintaan liitetään aina jossakin määrin myös tietoinen älykkyys, voidaan näitä tarpeita nimittää kokoavasti henkisiksi. Ihminen pyrkii työssään käyttämään ja kehittämään kykyjään. Jos tämä ei ole mahdollista työssä, suuntautuu tämän suuntaista painetta vapaaajan käyttöön. Ihmisen työnteolle voidaan siis määritellä kolme eri ulottuvuutta, jotka luonnollisesti kietoutuvat toisiinsa. (Wilenius 1981, 21–21.)

Työn merkitystä kehitysvammaiselle on myös tutkittu Erja Misukan (2009) väitöskirjassa Työn merkitys kehitysvammaiselle. Kehitysvammaisten tekemän työn merkitys on muuttunut aikojen saatossa. Nykyään kehitysvammaisten työn teolla nähdään olevan muitakin merkityksiä kuin aikoinaan maatalousvaltaisissa kyläyhteisöissä. Näissä kyläyhteisöissä kehitysvammaiset tekivät töitä omien kykyjensä mukaan vain työn vuoksi. (Misukka 2009, 33.) Misukan (2009) tutkimuksen tulokset osoittavat, että työ- ja toimintakeskustyyppisellä toiminnalla on positiivista vaikutusta kehitysvammaisten elämään. Kyseinen työmuoto edes auttaa kehitysvammaisen henkilön osallisuuden koke-

muksen muodostumista, tukee kehitysvammaisen henkilön integroitumista ympäröivään yhteiskuntaan sekä ennaltaehkäisee syrjäytymisen tunteen syntymistä. (Misukka 2009, 136.)

Vammaisten henkilöiden oikeus työhön on viime vuosina ollut yhä enemmän esillä. Amsterdamissa tehdyn sopimuksen jälkeen EY:n perustamissopimuksen 13. artikla antaa EY:n toimielimille mahdollisuuden hyväksyä lainsäädäntö, joka kieltää syrjinnän muun muassa vammaisuuden perusteella. Vammaisia koskeva syrjintäkielto on yksi merkittävä askel kohti vammaisten yhdenvertaistamista yhteiskunnassa. (Kumpuvuori & Högbacka 2003, 127.)

Jokaisella yhteiskunnan jäsenellä on oikeus työhön, myös vammaisilla henkilöillä. Oikeudella työhön perusoikeutena on yhteyksiä syrjintäkieltoon. Vammaiset henkilöt, jotka eivät itse löydä työtä, tulee olla saatavilla erilaisia mahdollisuuksia työvoimapalveluun. (Kumpuvuori & Högbacka 2003, 128.)

Perustuslain mukaan ketään ihmistä ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan vammaisuuden perusteella. Syrjintäkielto koskee sekä välitöntä että välillistä syrjintää ja vaatimuksena on sekä muodollinen että tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Oikeudellinen yhdenvertaisuus taataan laissa. Yhdenvertaisuus toteutuu silloin, kun yhdenvertaisuuden vaatimukset on täyttynyt. Erityiskohtelun kieltä ei ole absoluuttinen. Ihmisten erityiskohtelu on silloin sallittua, jos kohtelulle on objektiivinen peruste. Vammaisten henkilöiden kohdalla erityiskohtelu saattaa olla sallittua, kun yhdenvertaisuutta pyritään lisäämään (Kumpuvuori & Högbacka 2003, 144.)

Työ on liitetty länsimaisessa protestanttisessa maailmassa jokaisen aikuisen elämään kuuluvaksi. Ilman työtä koemme helposti olevamme syrjäytyneitä ja tarpeettomia yhteiskunnassa. Työtä tekemällä tunnemme olevamme hyödyllisiä ja näin ollen kannamme oman vastuamme yhteiskunnan jäsenenä. Tämä ajattelutapa ja normalisaatioperiaate ovat osaltaan johtaneet siihen, että kaikille työhön kykeneville kehitysvammaisille pyritään järjestämään työtä. (Autio 1993, 6.)

Pohdittaessa kehitysvammaisten työnteon merkitystä yhteiskunnan kannalta voidaan ajatella painopisteen olevan työnteon tuottavuudessa, ajankäytön järjestämisessä tai yksilön kehittämisessä.

Työ tuottavana:

- Hyödykkeiden (tavaroiden), palveluiden ym. tuottaminen
- Työntekijän toimeentulon saavuttaminen

Työ ajankäyttönä:

- Työ- tai päivätoiminnan järjestäminen
- Vuorokauden rytmittäminen

Työ yksilön kehittäjänä:

- Kuntoutus
- Oman minän (identiteetin) löytäminen
- Omien kykyjen löytäminen, käyttäminen, ylläpitäminen ja kehittäminen
- Mielenterveyden ylläpitäminen, itsetunnon kohottaminen
- Sosiaalisten suhteiden mahdollistaminen
- Yhteiskuntaan kuuluvuuden kokeminen

Kahdessa ensimmäisessä näkökulmassa painotetaan lähinnä työnteosta saatavaa hyötyä. Työnteolla on enemmän välineellinen merkitys. Työ on väline taloudellisen hyödyn ja ajankulun turvaamiseksi. Työn sisällöllä ei ole tällöin kovin suurta merkitystä. Viimeisessä näkökulmassa painopiste on enemmänkin kehitysvammaisessa työntekijässä ja työnteko itsessään on tärkeää. Tällöin työnteon sisällöllä on merkitystä, eikä ole samantekevää, minkälaista työtä tehdään. Toisaalta, jos työtä järjestettäessä pidetään tämä näkökulma keskeisenä, ei suinkaan suljeta pois kahta ensimmäistä näkökulmaa; sisällöllisesti mielekäs työ rytmittää päivää ja voi olla taloudellisesti tuottavaa. (Autio 1993, 6–7.)

3.3 Työtoiminnan lähtökohdat

Työn tekemisellä ja työn tekemisen velvoitteella on merkitystä kehitysvammaistyön historiassa. 1800-luvun puolivälissä Suomen vaivaishoidon kehittymisen tuloksena jokaiseen pitäjään perustettiin työlaitoksia, jossa muun muassa kehitysvammaiset henkilöt, tekivät työtä yhteiskunnalle korvaukseksi huolenpidosta ja hoivasta. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 5.)

Vammaistyö muuttui 1900-luvun alussa järjestäytyneemmäksi, jolloin se annettiin yhteiskunnan vastuulle. Muutoksesta huolimatta vammaistyö näyttäytyi synkkänä kehitysvammahuollon näkökulmasta. Asenteet ja ajattelutapa oli edelleen suvaitsematonta. (Repo 2004, 19.) Suomen itsenäistymisen jälkeen kehitysvammaisia henkilöitä sijoitettiin eri puolelle suomea laitoksiin. Kunnalliskodit, kunnansairaalat, mielisairaalat, vammaielislaitokset ja erilaiset työlaitokset olivat paikkoja, joissa kehitysvammaiset henkilöt saivat työn vastineeksi hoivan ja huolenpidon. (Kairi ym. 2010, 5.)

1960-luvulla syntynyt voimakas tahtotila ja vaatimus kaikkien ihmisten yhdenvertaisista mahdollisuuksista osallistua yhteiskuntaelämään vaikuttivat myös kehitysvammahuollon ja erityistyöllistämisen kehittymiseen (Malm ym. 2004, 13–14). Käsitteet normalisaatio ja integraatio yleistyivät vammaispolitiikan periaatteiksi. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 163.)

Kehitysvammalaki astui voimaan 1970-luvulla, jolloin työkeskukset alkoivat yleistyä. Kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa ylläpidettiin yhteisissä toimintaympäristöissä ja työtoimintaa pyrittiin kehittämään avotyötoiminnan ja tuetun työtoiminnan keinoin. (Laukkanen 2012, 2).

Sosiaalipolitiikan keskeisenä tavoitteena on turvata kansalaisten hyvinvointi. Osana sosiaalipolitiikkaa vammaispolitiikan tehtävänä on turvata kehitysvammaisten hyvinvointi muun muassa työtoiminnalla. Yleisten sosiaali- ja terveystalvelujen lisäksi on olemassa erityishuolto, millä turvataan kehitysvammaisten palveluja (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977). Erityishuollon tavoitteena on poistaa esteitä niin, että kehitysvammaisella henkilöllä on mahdollisuus olla osallisena yhteiskunnassa ja elää tasapainoista elämää. Lakiin on kirjattu palvelu ”työtoiminnan ja asumisen järjestäminen ja muu yhteiskunnalliseen sopeuttamiseen pyrkivä toiminta.” (Repo 2004, 380.)

Työn tekeminen on aina ollut olennainen osa kehitysvammaisten arkea. Köyhäinhuolto ja vaivahoitolain ajoista asti työ on kuulunut osana kehitysvammahuoltoa. (Misukka 2009, 31.) Kehitysvammaisia työllistää yhä kaikkein eniten työtoiminta, vaikka suuntaus kohti avoimia työmarkkinoita on vallitseva. Työtoiminnalle on edelleen tukeva paikka yhteiskunnan palveluissa ja myös laki edellyttää kuntia järjestämään kehitysvammaisille henkilöille työtoimintaa. (Ylipaavalniemi 2005, 11)

Työtoiminta on kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille suunnattua palvelua. Palvelua tarkastellaan sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen näkökulmasta ja palvelun tavoitteena on tarjota kehitysvammaisille henkilöille kokemuksia työn tuloksellisesta tekemisestä, kehittää sosiaalisia valmiuksia, toimia osana kokonaiskuntoutusta sekä harjaannuttaa vuorovaikutuksellisia taitoja ja ylläpitää sosiaalisia verkostoja (Kaski ym. 2009, 340–341.)

Työtoiminta eroaa tavallisesta työsuhteesta ja työn käsitteestä. Erona näillä on, että työtoiminnan asiakas ei ole työsuhteessa työtoiminnan tuottajaan. (Kairi ym. 2010, 16) Työtoiminta on enemmän kuntouttavaa kuin tuottavaa sekä sen tarkoitus on olla asiakkaalle terapeutista ja voimaannuttavaa. Työtoiminta voidaan mieltää osaksi toimivan arjenhallinnan kokonaisuutta. (Repo 2004, 383)

Kehitysvammaisten henkilöiden koulutusta tuetaan. Yhteiskunta on muuttumassa siihen suuntaan, että suurin osa kehitysvammaisista aikuisista on käynyt eriasteisia koulutuksia myös perusopetuksen jälkeen. Työtoiminnan sisällön kehittäminen vastaamaan yksilöllisiä tarpeita luo haasteita yhteiskunnalle. Koulutetuista kehitysvammaisista osa ei halua työ- tai toimintakeskuksiin, koska työtehtävät ja heidän kouluksensa eivät kohtaa. (Kairi ym. 2010, 25 – 26.)

Työtoimintaa toteutetaan pääsääntöisesti erilaisissa työ- ja toimintakeskuksissa. Avo-työtoimintaa sekä tuettua työtoimintaa ei toteuteta työ- ja toimintakeskuksissa. Erilaiset kokoonpano-, lajittelu-, pakkaus- tai postitustyöt alihankintana ovat yleisiä työtehtäviä, joita työtoiminnassa tehdään. Työtoiminnassa tehtävästä työstä saadaan korvausta, jota kutsutaan työosuusrahaksi. Työosuusrahan tarkoituksena ei ole niin sanotusti palkka tehdystä työstä vaan pikemminkin kannustava palkkio työtoiminnassa tehdystä työn kaltaisista tehtävistä. (Pajunen ym. 2010, 7.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen SOTKA tilasto- ja indikaattoripankin mukaan Suomessa oli vuonna 2010 noin 16 000 kehitysvammaista henkilöä, jotka osallistuivat työ- ja päivätoimintaan. Heistä noin 10 000 kehitysvammaista asiakasta käytti työtoiminnan eri muotoja, joita olivat työtoiminta ja avoimemmat työllistämisen tukimuodot.

TAULUKKO 1. Kehitysvammaisten henkilöiden työmuodot (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010,15.)

TYÖTOIMINTA	AVOTYÖTOIMINTA	TUETTU TYÖLLISTÄMINEN
7700 henkilöä	2300 henkilöä	300 henkilöä
<ul style="list-style-type: none"> - työkeskuksissa /toimintakeskuksissa - kehitysvammaisten erityishuoltoa - ei työsuhdetta - ei palkkaa - työosuusraha 0-12€/pvä 	<ul style="list-style-type: none"> - tavallisilla työpaikoilla - kehitysvammaisten erityishuoltoa - ei työsuhdetta - ei palkkaa - työosuusraha 0-12€/pvä 	<ul style="list-style-type: none"> - tavallisilla työpaikoilla - työsuhde - palkka - työvalmentajan tuki

3.4 Työtoiminnan kehittyminen

Invalidihuoltolain mukaisten työkeskusten harjoittaman pääasiassa työsuhteisten työllistämistoiminnan työpaikkojen määrä on säilynyt kuluneen vuosikymmenen aikana liki ennalleen, mutta hallinnollisten yksiköiden määrä on vähentynyt toiminnan tehostamispyrkimysten seurauksena. (Ylipaavalniemi 2001, 21.)

Yhä useampi työkeskus on kehittymässä monipalvelukeskuskonseptin mukaiseksi työllistämisyksiköksi, jonka toiminta koostuu paitsi vajaakuntoisten työllistämisestä (suoja-työ, työllistäminen työllistämistukien avulla, työtoiminta), myös ”muusta kuntouttavasta toiminnasta”, kuten työkokeilut, työhönvalmennus, työharjoittelu, koulutus ja kurssit. Monipuolinen palvelutarjonta laajentaa toimintojen kohderyhmää ja lisää rahoituslähteitä sekä parantaa työntekijöiden/kuntoutujien mahdollisuuksia edetä työllistymisen polulla ja löytää optimaalinen ratkaisu elämäntilanteeseensa. Monipalvelukeskuskonseptin

kautta työkeskusten tulorakenne monipuolistuu ja palvelutarjonta vastaa paremmin palveluiden tarvetta lähestyen yksikkötasolla erityistyöllistämisen ideaalimallia. (Ylipaavalniemi 2001, 20–21.)

Monipalvelukeskuksiksi ovat kehittymässä erityisesti yksityisten ylläpitäjien (järjestöt, yhdistykset, säätiöt) työkeskukset, joilla muun kuntouttavan toiminnan (em. työllistymistä tukevien palveluiden) osuus kaikista vajaakuntoisten työpäivistä oli jo liki 16 % valtiosektorin rahoitusosuus (työllistämistuet, ESR- ja RAY rahoitus.) kokonaisrahoituksesta jo lähes 12 % (1999). Yksityiset työkeskukset työllistävät vajaakuntoisia työllistämistukien avulla jo niin merkittävästi, että heidän työpäivänsä muodostivat yli 21 prosenttia kaikista vajaakuntoisten työpäivistä. Kuntien ja kuntayhtymien yksiköillä kehitys kohti monipalvelukeskusta on ollut selvästi verkkaisempaa, osin tietysti siksi, etteivät kaikki yksityisille työkeskuksille mahdolliset rahoituslähteet ja työllistämispalveluiden ostajat ole kuntien ja kuntayhtymien yksiköissä käyttökelpoisia. (Ylipaavalniemi 2001, 20–21.)

3.5 Ohjaajana työtoiminnassa

Erilaisilla ohjausinterventioilla on tärkeä merkitys yhteiskunnallisissa muutoksissa. Ryhmänohjaus antaa samanaikaisesti mahdollisuuden käsitellä yksilöllisiä kehittymistarpeita sekä ennakoida ympäristön muutoksia. Ryhmänohjauksella tarkoitetaan yleensä ohjausta, joka on pitkäaikaista. Ohjauksella on tietyt tavoitteet ja se on suunnattu tietyille kohderyhmälle. (Lairio & Puukari 2000, 162–163.)

Ryhmänohjaajalta edellytetään sellaisia taitoja, jotka edesauttavat ryhmän toimintaa sekä ryhmädynamiikan tuntemista. Ohjaajan täytyy sitoutua työskentelemään ryhmän yhtenä jäsenenä. Ohjaajan taitojen ja lähestymistapojen tulee vastata osallistujien tarpeita sekä ryhmän kehitysvaiheita. Erilaisia lähestymistapoja ovat vaikuttaminen, helpottaminen, aktiivinen ohjaaminen ja delegointi. Mainitut tavat vaihtelevat ryhmän työskentelyn kuluessa. Aluksi ohjaajan on oltava aloitteellinen ja edistettävä ryhmän jäsenen vuorovaikutusta rohkaisemalla osallistujia vastavuoroiseen kommunikaatioon. Ohjaaja tarvitsee vaikuttamistaitoja, jotta saa ryhmän työskentelemään tehtävien parissa. (Lairio & Puukari 2000, 169.)

Ohjaajan taidot voidaankin jakaa kolmeen eri ryhmään, jotka ovat: reaktiotaito, vuorovaikutustaito ja toimintataito. Aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen ja tiedon jakaminen ovat reaktiotaitoja, joita ohjaajan tulee käyttää yksilöiden ja koko ryhmän tarpeiden ja toiminnan ymmärtämiseen. (Lairio & Puukari 2000, 170.) Ryhmätaitojen ydin on vuorovaikutustaito. Tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen, ja yksimielisyyden sekä työyhteiden rakentaminen ovat näitä tärkeitä vuorovaikutustaitoja. Näillä taidoilla ohjaaja käyttää vuorovaikutukseen rohkaisemiseen ja kanssakäymisen ohjaamiseen. (Lairio & Puukari 2000, 170.)

Asiakastyön dokumentointi on välttämätön osa sosiaalihuollossa tehtävää työtä. Dokumentoitu työ tekee mahdolliseksi toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan. Asiakirjojen laatiminen on työntekijöiden vastuulla. Kun työprosessi on dokumentoitu, voidaan tehtyyn työhön ja menneisiin tapahtumiin sekä päätöksiin palata. (Laaksonen ym. 2011, 10.)

Yhtenä sosiaalihuollon yleisenä asiakirjatyypinä on suunnitelma. Suunnitelmassa asetetaan sosiaalihuollon asiakasta koskevan työskentelyn tavoitteet ja keinot, joilla tavoitteisiin päästään. Suunnitelmaan kirjataan työskentelyn tavoitteet, tavoitteiden toteuttamiseen tähtäävä toiminta ja toiminnan arviointi. Suunnitelma laaditaan yhdessä asiakkaan, palvelunantajan ja muiden työskentelyyn osallistuvien tahojen kanssa. Suunnitelmista säädetään esimerkiksi sosiaalihuoltoasetuksessa, asiakaslaissa, laissa yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnassa, kehitysvamma asetuksessa, vammaispalvelulaissa sekä laissa kuntouttavasta työtoiminnasta. (Laaksonen ym. 2011, 47–48.)

Suunnitelma on yksi keskeisimmistä asiakasasiakirjoista sosiaalihuollossa. Se koostuu monesta eri osasta. Suunnitelma toimii työskentelyä ohjaavana ohjeena, jonka noudattamiseen työntekijän ja asiakkaan kuuluu sitoutua. Suunnitelmaan kirjataan asiakkaan nykytilan kuvaus, suunnitelman tavoitteet ja toteuttaminen sekä keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman avulla saadaan asiakasprosessista asiakkuuden etenemistä kuvaavaa tietoa suunnitelman tarkastamisen yhteydessä. Jokaiselle sosiaalihuollon asiakkaalle on laadittava asiakassuunnitelma. Asiakkaalla on aina oikeus suunnitelmaan. (Laaksonen ym. 2011, 48.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Toteutimme opinnäytetyömme Satakunnan sairaanhoitopiirin Antinkartanon toimintakeskuksen sekä Satakunnan sairaanhoitopiirin sosiaalipalveluiden johdon pyynnöstä. Opinnäytetyömme toteutumiseksi olemme saaneet tietoa ja neuvoa Antinkartanon Toimintakeskuksen henkilökunnalta, Antinkartanon omalta muuttovalmentajalta sekä Antinkartanon kuntoutuskeskuksen palvelupäälliköltä. Koemme tulevina sosiaalialan työntekijöinä työtoiminnan sisällön kehittämisen tärkeäksi siitä huolimatta vaikka kaikkien kehitysvammaisten ei olisikaan mahdollista siirtyä koskaan työtoiminnasta avoimpiin työmuotoihin.

4.1 Tutkimusympäristö ja tutkimuksen kohderyhmä

Toimintakeskus sijaitsee Satakunnan Sairaanhoitopiirin Antinkartanon kuntoutuskeskuksella. Toimintakeskuksen tehtävänä on järjestää mahdollisimman mielekäästä, kuntouttavaa ja monipuolista ohjaustoimintaa kehitysvammaisille tai erityistä tukea tarvitseville. Toimintakeskukseen kuuluu kaksi taloa: Toimintatalo ja Työkartano. Toimintatalo tarjoaa monipuolista ryhmätoimintaa, mielekäästä tekemistä, ja siellä pyritään tarjoamaan asiakkaille erilaisia elämyksiä. Toimintatalolla on myös vahvaan autismiohjaukseen painottunutta yksilö- ja pienryhmätoimintaa. Työkartanossa toiminta on työpäivätoimintaa. Asiakkaat tekevät siellä erilaisia käsitöitä, joita myydään toimintatalon myymälässä. Lisäksi työkartanolla tehdään pienimuotoisia alihankintatöitä, joita yritykset ovat ostaneet. Yrityksille voidaan tehdä myös pieniä tilaustöitä. (Satakunnan Sairaanhoitopiiri i.a.)

Valtioneuvosto on tehnyt periaatepäätöksen kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palveluiden järjestämiseksi jonka päämääränä on, että vuoden 2020 jälkeen kukaan ei asu laitoksessa. Jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus asua samoin kuin muutkin kansalaiset ja tehdä asumiseensa liittyviä valintoja sekä saada tarvitsemansa tukipalvelut. Periaatepäätös nojaa Suomen perustuslakiin sekä Suomen vuonna 2008 allekirjoittamaan YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevaan yleissopimukseen, jonka mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus valita, miten, missä ja kenen

kanssa he asuvat. (Verner i.a.) Kehitysvammaisten asumisohjelmalla (KEHAS) on linjattu vuosille 2010–2015 tavoitteita, joita ovat laitospaikkojen nopea, suunnitelmallinen ja hallittu vähentäminen, aikuisten kehitysvammaisten mahdollisuus muuttaa lapsuudenkodistaan tarjoamalla siihen tarvittavia asumisratkaisuja, yksilöllisiä palveluja ja tukea sekä lisätä asuntotarjontaa pitkäaikaisesta laitoshoidosta muuttaville kehitysvammaisille ja lapsuudenkodista muuttaville aikuisille kehitysvammaisille. Lisäksi tavoitteena on tuottaa yhteensä 3600 kehitysvammaisille henkilöille tarkoitettua asuntoa, joka tarkoittaa vuosittain noin 600 asuntoa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus i.a.)

Tästä syystä osa Antinkartanon kuntoutuskeskuksen asiakkaista on muuttanut pois viime vuosien aikana laitosalueelta. Antinkartanon kuntoutuskeskuksen toimintakeskus sekä Satakunnan Sairaanhoidopiirin sosiaalipalveluiden johto ovat kokeneet tarpeelliseksi selvittää asiakashaastatteluiden avulla työtoiminnan asiakkaiden kokemuksia tämän hetkisestä työtoiminnasta muun muassa, onko työtoiminta mielekäästä ja tarjotaanko työtoimintaa riittävästi. Lisäksi he haluavat selvittää työtoiminnan ohjaajilta muun muassa, onko jokaisella työtoiminnan asiakkaalla yksilöllinen työtoimintasuunnitelma ja huomioidaanko työtoiminnassa asiakkaan yksilölliset tarpeet.

Satakunnan Sairaanhoidopiirin sekä muiden Satakunnassa sijaitsevien työtoiminnasta vastaavien toimijoiden tulevaisuuden tavoitteena on kehittää kehitysvammaisten työtoimintaa asiakaslähtöisemmäksi ja tarjota asiakkailleen mielekäästä työtä.

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen (Hirsjärvi ym. 2004, 155). Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Niissä pyritään muun muassa kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Tutkimuksen kohderyhmänä ja alansa asiantuntijoina toimivat Antinkartanon toimintakeskuksen asiakkaat ja ohjaajat, Ulvilan työhönvalmennuskeskuksen asiakas ja ohjaaja, Eurajoen Toimarin asiakkaat ja ohjaajat sekä Luvian Länskäripajan asiakas ja ohjaaja. Haastatteluun vastasi yhteensä seitsemän työtoiminnan asiakasta ja seitsemän työtoiminnan ohjaajaa.

4.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ovatko kehitysvammaiset työtoiminnan asiakkaat tyytyväisiä nykyiseen työtoimintaan ja saavatko he sitä riittävästi. Tavoitteena on selvittää kehitysvammaisten työtoiminnan asiakkaiden kokemus työtoiminnasta, jota heille tarjotaan ja työtoiminnan ohjaajien kokemus asiakkaan yksilöllisten tavoitteiden huomioimisesta työtoiminnassa sekä välittää työtoiminnan asiakkailta ja henkilökunnalta saatua tietoa organisaation johdolle kehittämisen ja suunnittelun tueksi. Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia työtoiminnan asiakkailta on työtoimintaan osallistumisesta?
2. Miten asiakkaiden yksilölliset tavoitteet huomioidaan työtoiminnan suunnittelussa?

Näiden tutkimuskysymysten avulla pyrimme saamaan selville, ovatko työtoiminnan asiakkaat tyytyväisiä työtoimintaan, jota heille tarjotaan. On ensisijaisen tärkeää selvittää, saavatko työtoiminnan asiakkaat oman äänensä kuuluviin omaa elämäänsä koskevissa asioissa, joihin työtoiminta sisältyy.

Työtoiminnan ohjaajilta pyrimme selvittämään miten he työssään huomioivat työtoiminnan asiakkaiden yksilölliset tavoitteet. Tarkoituksemme on selvittää, tehdäänkö jokaiselle työtoiminnan asiakkaalle yksilöllinen suunnitelma työtoimintaa varten. Tuloksista saamme selville eroaako suunnitelman kirjaaminen ja hyödyntäminen työtoiminnan eri yksiköissä.

Tavoitteena on myös, että tulosten avulla henkilökunta pystyisi kehittämään työtoimintaa asiakaslähtöisemmäksi ja että henkilökunnalla olisi yhteisesti selvillä asiakkaiden mielipide työtoiminnasta. Henkilökunnan näkökulmasta on myös hyvä tietää, mitä asioita heillä pidetään toimivina. Tulosten avulla työntekijät saavat tämän hetkisen käsityksen työtoiminnan asiakkaiden mielipiteistä, jonka johdosta työyhteisön keskinäinen konsensus, ymmärrys ja suvaitsevaisuus lisääntyvät. Tutkimuksemme avulla jokainen työtoiminnan asiakas sekä ohjaaja saa tuoda oman mielipiteensä esille.

4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tämä tutkimusmenetelmä oli mielestämme luontevin vaihtoehto, sillä halusimme selvittää tutkimuksella asiakkaiden ja ohjaajien kokemuksia työtoiminnasta. Määrällisellä tutkimuksella emme olisi saaneet niitä selville. Lisäksi laadullisen tutkimuksen toteuttaminen on joustavaa ja suunnitelmia voi muuttaa olosuhteiden mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on toiminnassaan tietynlainen vapaus, mikä antaa mahdollisuuden joustavaan tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma parhaimmillaan elää tutkimushankkeen mukana. Avoin tutkimussuunnitelma korostaa myös tutkimuksen vaiheiden – aineistonkeruun, analyysin, tulkinnan ja raportoinnin – kietoutumista yhteen. Laadullisessa tutkimuksessa tulkinta jakautuu koko tutkimusprosessiin eikä tutkimusprosessia ole aina helppo pilkkoa toisiaan seuraaviin vaiheisiin. Tutkimussuunnitelmaa tai tutkimusongelman asettelua saattaa joutua tarkistamaan aineistonkeruun kuluessa ja tutkimusta kirjoittaessa voi joutua palaamaan alkupe räiseen aineistoon. (Eskola & Suoranta 1998, 15–16, 20.)

Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on, että ihmiset asettavat kysymyksiä ja tulkitsevat asioita eri tavoin, jokainen valitsemastaan näkökulmastaan ja sillä ymmärryksellä, joka heillä on. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 125, 151–152.) Tutkimuksemme on tapaustutkimus, jonka avulla pyrimme saamaan yksityiskohtaista tietoa joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tutkimuksemme valikoituneet ihmiset ovat antaneet oman näkemyksensä tutkittavasta asiasta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan yleensä varsin pientä määrää tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 18, 61.) Lisäksi kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2004, 152).

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmin käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Niitä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 71.)

Metsämuuronen (2006, 111–112) nostaa esiin erilaisia tapoja toteuttaa haastattelun: yksilöhaastattelu kasvoista kasvoihin, ryhmähaastattelu kasvoista kasvoihin, postitettu tai paikan päällä kerätty lomakehaastattelu tai puhelimitse tehty haastattelu. Haastattelu voi olla strukturoitu, puolistrukturoitu tai avoin. Valitsimme tutkimukseemme aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun, koska halusimme haastatella henkilökohtaisesti asiakkaita ja ohjaajia (liite 3, haastattelulomake).

Tässä tutkimuksessa puolistrukturoidun haastattelun käyttö on perusteltua, sillä sen avulla saamme selville luotettavammin kehitysvammaisten ihmisten mielipiteen kuin esimerkiksi lomakehaastattelun avulla. Yksilöhaastattelut veivät meiltä enemmän aikaa, mutta halusimme toteuttaa haastattelun asiakaslähtöisesti mieluummin yksilö- kuin ryhmähaastatteluna. Yksilöhaastatteluilla saimme kerättyä perusteellisesti tietoa kohdullisen suurelta joukolta.

Avoimuudessaan teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamiaan merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.) On makukysymys – mutta myös laadullisen tutkimuksen perinteisiin liittyvä kysymys – pitääkö kaikille tiedonantajille esittää kaikki suunnitellut kysymykset, pitääkö kysymykset esittää tietyssä ja samassa järjestyksessä, pitääkö sanamuotojen olla jokaisessa haastattelussa samat ja niin edelleen. Yhdenmukaisuuden vaateen aste vaihtelee teemahaastattelulla toteutetusta tutkimuksesta toiseen. Vaihteluväli on lähes avoimen haastattelun tyyppisestä strukturoidusti etenevään haastatteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 49–50.)

Puoliavoimella haastattelulla pyrimme siihen, että vastaajat saisivat mahdollisuuden sanoa mitä heillä itsellään on mielessä. Laadimme kysymykset siten, että vastaajalla on mahdollisuus vastata vapaammin kuin vain myöntävästi tai kieltävästi. Varauduimme siihen, että vastaukset olisivat suppeita tai epäselviä, ja toteutimme ennen varsinaisia haastatteluja esihaastattelun yhdelle työtoiminnan asiakkaalle sekä yhdelle ohjaajalle. Esihaastattelujen jälkeen pystyimme muokkaamaan haastattelun kysymyksiä ennen varsinaisia haastatteluja. Meillä ei kuitenkaan ollut tarvetta lähteä muokkaamaan kysymyksiä, koska esihaastatteluissa ei ilmennyt epäselvyyksiä kysymysten suhteen.

Teemahaastattelussakaan ei voi kysellä mitä tahansa, vaan siinä pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Periaatteessa etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Teemahaastattelun avoimuudesta riippuen teemojen sisältämien kysymysten suhde tutkimuksen viitekehyyksessä esitettyyn kuitenkin vaihtelee intuitiivisten ja kokemuseräisten havaintojen sallimisesta varsin tiukasti vain etukäteen tiedetyissä kysymyksissä pitäytymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 75.) Tutkimuksessamme jokainen haastattelukysymys on mietitty siten, että tutkimus pysyy sen määritellyssä viitekehyyksessä. Olemme jaotelleet haastattelun kysymykset pääkysymyksen eli tutkimuksemme varsinaisen teeman alle.

Kun olimme haastatelleet kaikki asiakkaat, tarkastelimme uudestaan Misukan teosta (2009, 49), jossa hän käy läpi Prosser ja Bronleyn (1998) kehitysvammaisen henkilön haastatteluun laatimia ohjeita. Ohjeiden mukaan haastattelussa tulisi huomioida seuraavat asiat:

1. Käytä lyhyitä sanoja ja lauseita
2. Kysymyksissä ei tulisi käyttää sivulauseita
3. Kysymyksen esittely aktiivimuodossa ja preesensissä
4. Vältä abstrakteja käsitteitä
5. Vältä johdattelevia ja kielteisessä muodossa olevia kysymyksiä
6. Vältä kuvailevaa kieltä tai puhekieltä
7. Varmista, että kysymys tulee ymmärretyksi

Me olisimme voineet hyödyntää edellä kuvattuja ohjeita haastattelukysymysten asettelussa. Tiesimme kuitenkin entuudestaan jonkin verran, mitä kannattaa ottaa huomioon, kun kohderyhmänä on kehitysvammaisia henkilöitä.

Asiakkaiden ja ohjaajien haastattelut äänitettiin ja litteroitiin. Litteroinnin yhteydessä nimesimme asiakkaat kirjaimin A ja ohjaajat O. Kyseisiä lyhenteitä käytämme suorissa lainauksissa tutkimustulokset osuudessa. Emme erotelleet millään tavalla haastateltavia henkilöitä anonyymiteetin suojaamisen vuoksi.

4.4 Tutkimusaineiston analyysimenetelmä

Tutkittavaa aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin, mutta tarkoituksenmukaista on valita sellainen analyysitapa, joka parhaiten vastaa ongelmaan tai tutkimustehtävään (Hirsjärvi ym. 2004, 212). Perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä, on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysiä voidaan pitää paitsi yksittäisenä metodina, myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Periaatteessa voidaan ajatella, että kaikki laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällönanalyysiin, jos sillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä väljänä teoreettisena kehyksenä. Sisällönanalyysissä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 103.)

Sisällönanalyysiä voidaan tehdä joko aineistolähtöisenä tai teorialähtöisenä (Vilka 2005, 140.) Tässä tutkimuksessa on käytetty aineistolähtöistä analyysiä, sillä tutkimuksessa ei ole nojattu tietyn auktoriteetin teoriaan, malliin tai ajatteluun. Aineistolähtöisessä analyysissä on tavoitteena löytää tutkimusaineistosta jonkinlainen toiminnan logiikka tai tutkimuksen ohjaamana jonkinlainen tyypillinen kertomus (Vilka 2005, 140). Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää työtoiminnan asiakkaiden kokemuksia tämän hetkestä työtoiminnasta sekä työtoiminnan ohjaajien kokemuksia asiakkaiden yksilöllisten tavoitteiden huomioimisesta työtoiminnan suunnittelussa, joten aineistolähtöistä analyysiä oli mielestämme perusteltua käyttää.

Aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään eli siitä karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Aineisto voidaan joko tiivistää tai pilkkoa osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimuskysymys, jonka mukaan aineistosta joko pelkistetään tai koodataan tutkimukselle olennaiset ilmaukset.

Ennen analyysiä on määriteltävä käytettävä analyysiyksikkö, joka voi olla tutkimustehdävän ja aineiston laadun mukaan joko yksittäinen sana, lause, lauseen osa tai ajatuskonaisuus, joka sisältää useita lauseita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–110.)

Aloitimme tutkimuksemme analysoinnin siten, että luimme aineiston huolellisesti läpi ja pyrimme näin saamaan tutkimuksesta kokonaiskuvan. Tämän jälkeen kuuntelimme asiakashaastatteluiden äänitteet ja numeroimme haastattelulomakkeet äänitteen kuuntelemisen mukaisessa järjestyksessä. Numeroimme lomakkeet juoksevasti ja kirjoitimme jokaisen haastateltavan vastaukset tarkasti uudestaan lomakkeeseen. Samalla kun kirjoitimme vastaukset ja kuuntelimme äänitteet, aineisto tuli käytyä uudelleen läpi huolellisesti. Kun olimme saaneet käytyä aineiston läpi, aloimme analysoida aineistoa tietokoneelle käyden jokaisen haastattelukysymyksen yksitellen läpi. Pyrimme koko analyysin ajan säilyttämään kokonaiskäsityksen koko vastausaineistosta, koska vastaukset liittyivät toisiinsa.

Sen jälkeen, kun tutkimuksessa käytettävä analyysiyksikkö on määritelty ja aineisto pelkistetty, aineisto ryhmitellään eli siitä etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Nämä käsitteet yhdistetään alaluokiksi, jotka nimetään niitä parhaiten kuvaavalla käsitteellä. Tässä vaiheessa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Viimeisenä analyysin vaiheena on abstrahointi, eli aineistosta erotetaan olennainen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahointia jatketaan yhdistämällä luokituksia, niin kauan kuin sen aineiston sisällön kannalta on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111.) Merkitsimme tutkimuksemme vastauksissa esiintyneet yhtäläisyydet aina samalla tavoin, eri väriä käyttäen ja kokosimme ne yhteen. Näistä yhtäläisyyksistä muodostimme alaluokkia, jotka nimesimme luokan sisältöä kuvaavalla väitelauseella. Alaluokat ryhmittelimme edelleen yläluokiksi, joita muodostui kaksi: myönteiset ja kielteiset ilmaukset. Luokista syntyi analyysin yhdistävä luokka, joka kertoo työtoiminnan asiakkaiden kokemuksista tämän hetkisestä työtoiminnasta sekä ohjaajien kokemuksista työtoimintasuunnitelman asiakaslähtöisestä toteutumisesta.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus määräytyy suhteesta tutkittavaan ilmiöön. Luotettavuuden pohdinnalla pyritään arvioimaan sitä ja saamaan vahvistus sille, etteivät tutkimustulokset ole satunnaisten asioiden seurausta, vaan että tuloksista voidaan tehdä ne tulkinnat, joihin on päädytty. (Metsämuuronen 2006, 200.) Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän vuoksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.)

Kehitysvammaisiin henkilöihin kohdistuvassa opinnäytetyössä olemme kiinnittäneet huomion eettisyyteen ja luotettavuuteen. Anttilan (2006, 506) mukaan erityisen herkkä tutkimusluvan suhteen tulee olla silloin, kun tutkimus kohdistuu erityisryhmiin, ja tällöin lupa tutkimukselle tulee saada organisaation johdolta. Opinnäytetyömme tutkimusluvan myönsi Satakunnan Sairaanhoidopiirin sosiaalipalveluiden johtaja Merja Paavola. Lisäksi anoimme eettiseltä toimikunnalta kirjallisen luvan, jonka saimme postitse syyskuussa 2015. Tutkimuksessa eettisten ratkaisujen tavoitteena on ihmisten kunnioittaminen, tasa-arvo vuorovaikutuksessa ja oikeiden mukaisuuden korostaminen. Eettisyys tuodaan esiin kriittisenä asenteena vallitsevia käytäntöjä ja tarjottuja tietoja kohtaan. (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 11.) Tutkimuksen alkaessa teimme Satakunnan sairaanhoidopiirin kanssa yhteistyösopimuksen, jossa molemmat osapuolet sitoutuivat tutkimuksen toteutukseen.

Tutkimuksemme osallistuneet asiakkaat valikoituivat soveltuvuutensa perusteella. Antinkartanon kuntoutumiskeskuksen muuttovalmentaja valitsi haastatteluihin soveltuvat asiakkaat, sekä hän huolehti luvan haastattelun osallistumiseen asiakkailta ennen kuin saimme käyttöömmme asiakkaiden tiedot haastatteluja varten. Haastatteluiden luotettavuuteen vaikutti se, kuinka selkeästi haastateltavat pystyivät kertomaan meille oman mielipiteensä ja kuinka hyvin me ymmärsimme heidän vastauksensa. Pyrimme toteuttamaan tutkimuksen mahdollisimman luotettavasti, joten esihaastattelimme varsinaisen tutkimuksen ulkopuolella yhden Antinkartanon toimintakeskuksen asiakkaan ja yhden toimintakeskuksen ohjaajan. Esihaastattelun jälkeen pystyimme vielä muokkaamaan haastatteluamme ennen varsinaisia haastatteluja. Esihaastatteluiden jälkeen meillä ei ollut tarvetta muokata haastattelukysymyksiä, sillä kysymykset eivät tuottaneet epäsel-

vyyttä haastateltaville. Esihaastattelun asiakkaan sekä ohjaajan valitsi toimintakeskuksen henkilökunta. Kukaan haastateltavistamme ei henkilöitynyt millään tavalla. Ainoastaan palveluntuottaja eli tässä tapauksessa työtoiminnan järjestäjätahot tulevat näky-mään tutkimuksessamme. Jokaisen haastattelun alussa kysyimme haastateltavalta, voiko haastattelun äänittää. Halusimme äänittää haastattelut, jotta voimme tarkistaa haastateltavan vastaukset vielä äänitteeltä mahdollisten epäselvyyksien minimoimiseksi.

Kysymysten muotoilussa auttaa kohderyhmän tuntemus. Ongelmana on usein se, että kysymyksistä saattavat peilautua tutkijan omat käsitykset tutkittavasta asiasta. Toisin sanoen niihin on sisäänkirjoitettu tutkijan ennakkokäsitys asiasta. Vastaaja tunnistaa tämän ja vastaa tutkijan toivomalla tavalla eikä omien kokemustensa tai käsitystensä mukaan. Lopullinen tutkimusaineisto ei välttämättä vastaa kattavasti tutkimusongelmaan, tutkimuskysymyksiin eikä vastaa tutkimuksen tavoitetta. (Vilka 2005, 105.) Toinen meistä tunsu entuudestaan kaksi asiakasta, mutta se ei vaikuttanut millään tavalla asiakkaiden vastauksiin.

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 133) toteavat, että luotettavuutta arvioitaessa pitäisi ottaa huomioon myös puolueettomuusnäkökulma. Tämä on monenlaisissa tutkimushankkeissa tärkeää, koska tutkimusryhmän jäsenet usein ovat itse osa tutkimaansa yhteisöä ja sen toimintakulttuuria. Vaikka tutkimuksen tulee olla arvovapaata, tutkijan arvot vaikuttavat tutkimuksessa tehtyihin valintoihin. Arvovapaaksi tutkimuksen tekee se, että tutkija paljastaa tutkimukseen vaikuttavat arvonsa. Hän tekee kaikki asiat tutkimuksessa niin sanotusti läpinäkyviksi. (Vilka 2005, 160.)

Tutkimuksen peruslähtökohtana tulee olla tutkittavien henkilöiden mielipiteiden ja käsitysten tulkitseminen ja raportointi mahdollisimman autenttisesti. Tutkimustulosten tulisi heijastaa mahdollisimman pitkälle tutkittavien ajatusmaailmaa. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 189.) Olemme pyrkineet kiinnittämään huomion vastaajien mielipiteiden tulkitsemiseen, jotta tutkimustulokset vastaisivat mahdollisimman hyvin tuloksia.

Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, on erityisesti selvitettävä, miten henkilöiden suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan ja millaisia mahdollisia riskejä heidän osallistumiseensa sisältyy. Tutkimushenkilöille on kerrottava kaikki oleellinen siitä, mitä tulee tapahtumaan ja mitä saattaa tapahtua tutkimuksen kuluessa. Jokaiselle tutkit-

tavalle pitää antaa riittävä informaatio tutkimuksen luonteesta ja tavoitteesta sekä korostettava vastaamisen vapaaehtoisuutta. Tutkimushenkilöiden tulee olla kykeneväisiä ymmärtämään tämä informaatio. Tutkittavalla on myös oikeus keskeyttää mukanaolonsa milloin tahansa tutkimuksen aikana, oikeus kieltää jälkikäteen heitä itseään koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona ja oikeus tietää nämä oikeutensa. (Hirsijärvi ym. 2004, 26–27; Eskola & Suoranta 1998, 56; Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Kerroimme jokaiselle tutkimukseen osallistuneelle henkilölle ennen haastattelun alkua tutkimuksemme tarkoituksesta sekä siitä, mikä heidän tehtävänsä tutkimuksessa on ja mihin heidän antamiaan vastauksia tullaan käyttämään. Tämän lisäksi Antinkartanon muuttovalmentaja jakoi jokaiselle haastateltavalle laatimamme lupa-anomuksen (liite 2) sekä saatekirjeen (liite 1). Lupa-anomuksessa pyysimme asiakkaalta kirjallisen luvan tutkimuksen osallistumiseen ja saatekirjeessä kerroimme tutkimukseen liittyvät oleelliset asiat.

Tutkimuksessa on noudatettava ihmisarvon kunnioittamisen periaatetta. Sen mukaan on väärin aiheuttaa vahinkoa tai loukata tutkittavaa riippumatta tutkimuksen tarkoituksesta. Peruskysymyksiin kuuluu se, mitä hyötyä tai haittaa tutkittavalle tutkimuksesta on, miten heidän yksityisyytensä ja tutkimuksen luottamuksellisuus turvataan ja miten ollaan johdattamatta tutkittavia harhaan. Erityisesti arkaluonteisia tietoja kootessaan tutkijan on pyrittävä selvittämään itselleen, ovatko ne tutkimuksen kannalta tarpeellisia ja onko tutkimuksen mukanaan tuoma tiedon lisä niin arvokas, että se oikeuttaa puuttumaan ihmisen yksityisyyteen. (Eskola & Suoranta 1998, 56.)

Varmistaaksemme tutkittavien anonymiteetin emme julkaise tutkimuksessamme sellaista tietoa, josta henkilöt voitaisiin tunnistaa. Jokainen haastattelulomake ja äänite tullaan hävittämään tutkimuksen päätyttyä. Jotta tutkittavilla olisi motivaatiota vastata haastatteluumme, kerroimme myös, mitä hyötyä tutkimuksestamme heille olisi ja, että ohjaajat tulisivat saamaan käyttöönsä tutkimuksesta saadut tulokset sen valmistuttua. Haastateltavan motivointi käsitystensä ja kokemustensa jakamiseen on aina oma kysymyksensä (Vilkkä 2005, 112). Tutkimustietojen on myös oltava luottamuksellisia, eikä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja tule luovuttaa ulkopuolisille. Tutkimuksen tietoja ei tule myöskään käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.)

Jäimme pohtimaan muutaman asiakkaan kohdalla, miten olisimme voineet esittää heille kysymykset toisella tavalla. Jäimme pohtimaan sitä siksi, koska he eivät ymmärtäneet jokaista kysymystämme. Kysymykset olisivat kaivanneet muokkausta yksinkertaisempaan muotoon tai olisimme voineet käyttää kuvia kysymyksen esittämisessä apuna. Koska asiakkaat eivät ymmärtäneet kysymystämme, pyysimme työtoiminnan ohjaajaa avuksi. Työtoiminnan ohjaaja selvensi kysymyksen asiakkaalle, jolloin saimme kaikesta huolimatta häneltä vastauksen. Jäimme pohtimaan myös erään ohjaajan haastattelun jälkeen, että olisimme voineet kartoittaa hieman myös ohjaajien taustaa kysymällä esimerkiksi kuinka pitkään on toiminut kyseisessä paikassa työtoiminnassa ohjaajana. Tällöin tulokset eivät olisi jättäneet meille niin paljon tulkitsemisen varaa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Valmistimme saatekirjeen 15 henkilölle tutkimukseemme osallistumista varten. Heistä seitsemän osallistui tutkimukseemme. Haastateltavat olivat iältään 20–60-vuotiaita. Heistä kaksi oli miehiä ja viisi naista. Haastateltavat ovat olleet työtoiminnan asiakkaina kahdesta vuodesta aina 30 vuoteen asti. Haastateltavia yhdisti se, että he ovat muuttaneet Antinkartanosta pois 2012 vuoden jälkeen. Tarkempaa ajankohtaa emme selvittäneet. Haastateltavien nykyinen työtoiminta sijaitsee Antinkartanon työkartanolla, Eura-joen Toimarilla, Luvian Länskäripajalla tai Ulvilan työhönvalmennuskeskuksella. Haastatteluun osallistuneet ohjaajat valikoituivat satunnaisesti. Haastattelimme viisi naisohjaajaa ja kaksi miesohjaajaa. Ohjaajat olivat iältään 20–50-vuotiaita. Heidän työkokemus työtoiminnan ohjaajana vaihteli muutaman kuukauden sijaisuudesta useampaan työvuoteen. Haastateltavat olivat sijaisia, määräaikaisia tai vakituisia työntekijöitä.

5.2 Asiakkaiden kokemuksia nykyisestä työtoiminnasta

Ensimmäisenä selvitimme asiakkailta pitävätkö he työstään. Haastattelutuloksista päätellen suurin osa asiakkaista pitää työtoiminnassa tehtävästä työstään. Haastateltavista kuusi henkilöä kertoi pitävänsä tämän hetkisestä työstä ja he halusivat jatkaa nykyisessä työtehtävässään.

Joo pidän työstäni. (A)

Kyllä mä pidän työstäni. (A)

Yksi haastateltavista koki, että tämän hetkinen työ ei ole aina mielekästä. Hän tarkensi vastaustaan kertomalla, että hän pitää työstään, mutta työ voisi olla mielekkäämpää. Toisinaan on mukava tehdä työtä, mutta toisinaan työ tuntuu kurjalta.

En aina pidä työstäni. Tekisi mieli mennä johonkin kouluun tai tehdä jotain muuta. (A)

Eräs toinen haastateltava ei pitänyt työstään, koska hän toivoi pääsevänsä avotyöhön toimintakeskuksessa tehtävän työn sijaan.

En mä tästä työstä pidä. (A)

Haastatteluissa selvisi, että työtoiminnan asiakkaat tekevät hyvin erilaista työtä. Haastateltavat mainitsivat työtehtävikseen esimerkiksi paperin silppuamisen, leipomisen, askartelun, virkkauksen, puun hiomisen ja pahvin saamaamisen. Lähestulkoon jokainen haastateltavista kertoi olevansa tyytyväinen tämän hetkiseen työhönsä.

Hion puita. Tykkään tästä hommasta. (A)

Mä katon lehtee ja joulun jälkeen silppuan vanhoja papereita, välillä leivon oman ryhmän kanssa sekä askartelen. Tämä on hyvä työ. (A)

Muutaman haastateltavan toiveena kuitenkin oli tehdä toisenlaista työtä, esimerkiksi yhden haastateltavan toiveena oli päästä avotyöhön. Haastateltava kertoi, että hän on aiemmin ollut avotyössä. Haastattelusta ei selvinnyt, miksi hän ei ole tällä hetkellä avotyössä vaan työskentelee työtoiminnassa.

No avotöitä. Ku oon ennenki ollut avotyössä. (A)

Useampi haastateltavista oli sitä mieltä, että työpäiviä on riittävästi ja että asiakas saa vaikuttaa työpäivän pituuteen työtoiminnassa. Kaksi haastateltavista kertoi olevansa eri mieltä asiasta, sillä heidän mielestään he eivät pysty vaikuttamaan työpäivien määrään tai työpäivän pituuteen. He toivoivat, että työpäiviä voisi olla viikossa nykyistä enemmän. Haastatteluissa selvisi, että työpäivien määrään ja pituuteen vaikuttaa työtoiminnan ulkopuoliset tekijät, joten työtoiminta ei pysty vaikuttamaan tähän asiaan.

En saa vaikuttaa, koska se on jostain muusta tahosta kiinni mistä se tulee. (A)

Ei kun siihen vaikuttaa tuo Kela. Se pistää vastaan, se ei anna rahaa tarpeeksi. (A)

Haastatteluissa nousi selvästi esiin, että työnohjaukseen ja ohjauksen riittävyyteen työtoiminnassa ollaan tyytyväisiä. Haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä työssä tapahtuvaan ohjaukseen ja sen riittävyyteen. Kaikki haastateltavista olivat yhtä mieltä siitä, että asiakas saa ohjausta aina tarvittaessa ja että ohjausta on tarjolla riittävästi.

Juu kyllä silloin saan. On sitä joo. (A)

Juu kyl mä saan ohjausta. On riittävästi. (A)

Haastattelun lopuksi kysyimme miten muutto pois Antinkartanosta on vaikuttanut asiakkaan työtoimintaan. Kysymystä esittäessämme havaitsimme, että muutama haastateltavista tarvitsi tämän kysymyksen kohdalla tarkennusta. Selvensimme kysymystä muokkaamalla haastattelutilanteessa kysymyksen yksinkertaisempaan muotoon ja toistamalla rauhallisesti kysymyksen. Tällöin haastateltava sai enemmän aikaa miettiä kysymystä. Jos haastateltavalla oli yhä vaikeuksia ymmärtää kysymys, pyysimme avuksi työtoiminnan ohjaajan. Ohjaajan avustuksella saimme jokaiselta itsenäisen ja selkeän vastauksen myös viimeiseen kysymykseen, jolloin emme tehneet vastauksissa omia johtopäätöksiämme. Muutto pois Antinkartanosta on vaikuttanut asiakkaiden työtoimintaan, mutta noin puolella asiakkaista työtoiminta on säilynyt ennallaan muutosta huolimatta. Haastateltavat, joiden työtoimintaan muutto on vaikuttanut, kertoivat sen vaikuttaneen työhön positiivisella tavalla. Muutos on tuonut asiakkaiden työhön monipuolisuutta. Haastateltavista kaksi mainitsi työn olevan vähän vapaampaa ja vaihtoehtoja olevan enemmän. He kokevat saavansa vaikuttaa nykyään enemmän omiin työtehtäviinsä.

Ai ihanaa, mä en enää sinne mene. Työ on muuttunut minusta hyvin. (A)

Työ on nyt vähän vapaampaa. (A)

Yksi haastateltavista vastasi meille viimeiseen kysymykseen käyttäen apuna työtoiminnan ohjaajaa, että hänellä on työpäiviä muuton jälkeen vähemmän, mutta työpäiviä on kuitenkin tuntimääräisesti saman verran kuin ennen. Asiakkaan omin sanoin muutos ei ole haitannut häntä itseään.

Mukavasti, mukavasti ja sillä tavalla, että työ on vähän muuttunut. (A)

5.3 Ohjaajien kokemuksia työtoiminnan toteutuksesta

Aluksi selvitimme ohjaajilta tehdäänkö jokaiselle työtoiminnan asiakkaalle yksilöllinen suunnitelma työtoimintaa varten. Ohjaajien vastaukset olivat yhdenmukaisia. Jokainen haastateltavista kertoi, että heillä tehdään työtoiminnan asiakkaalle aina yksilöllinen suunnitelma työtoimintaa varten asiakkaan aloittaessa asiakkuutensa työtoiminnassa. Yksi haastateltavistamme ohjaajista työskenteli olohuonetoiminnassa. Haastattelimme häntä, koska yksi haastateltavistamme asiakkaista työskenteli siellä. Olohuonetoimintaa voidaan verrata työtoimintaan, sillä se on voi olla myös asiakkaiden työpaikka. Olohuonetoiminta on niin sanotusti helpotettua työtoimintaa ja siellä asiakkaalla on mahdollisuus ikään kuin kerätä voimiaan vaativampia työtehtäviä varten. Olohuonetoiminnassa olevien asiakkaiden työviikko voi koostua esimerkiksi erilaisista työtoiminnan muodoista. Yksi näistä työtoiminnan muodoista voi olla olohuonetoimintaa.

Joo, me ollaan työtoiminnan alkaessa tehty yhdessä asiakkaan ja omaisten kanssa suunnitelmaa. Suunnitelmassa käydään läpi, mitä asiakas haluaa tehdä ja millaisia taitoja hänellä on. Tämän mukaan on lähdetty toteuttamaan suunnitelmaa. Teemme tosi paljon yhteistyötä perheiden ja asuntoiloiden kesken. (O)

Kyllä, kaikille tehdään oma suunnitelma ohjaussivulle ja sieltä löytyy yhteenveto. Kuntoutusasiakkaille tehdään kuntoutussuunnitelma. (O)

Joo o. Tarkoituksena on tehdä jokaiselle suunnitelma. (O)

Seuraava kysymyksemme liittyi kirjaamiseen, sillä halusimme selvittää minne työtoimintasuunnitelma kirjataan. Saamissamme vastauksissa oli selvästi hajontaa verrattuna edelliseen kysymykseen. Tuloksista selvisi, että kirjaamistavat vaihtelevat työtoimintakeskusten välillä. Osassa keskuksista suunnitelma kirjataan sähköiseen muotoon työtoimintakeskuksen käytössä olevaan järjestelmään, kun taas toisissa keskuksissa on käytössä paperiversio sekä sähköinen että paperinen versio.

Suunnitelma on Effican (potilastietojärjestelmä) ohjaussivuilla. (O)

Suunnitelma on koneelle ja paperiversiona omissa kansioissa. Suunnitelmaa päivitetään näihin säännöllisesti. (O)

Seuraavaksi selvitimme huomioidaanko asiakkaan yksilölliset tarpeet sekä tavoitteet työtoiminnassa. Asiakkaan yksilöllisillä tarpeilla tarkoitimme muun muassa onko työtoiminnassa tehtävä työ asiakkaalle mielekästä ja vastaako työ asiakkaan taitoja. Saimme kuulla, että jokainen ohjaaja piti tärkeänä työssään asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioimista. Jokainen haastateltava oli yhtä mieltä asiasta.

Yksilölliset tarpeet ovat työtoiminnan ydinasia. (O)

Kyllä huomioidaan, siitähän meidän toiminta lähtee. Aina kun tulee uusi asiakas, kartoitamme hänen toimintakyvyn. (O)

Joo kyllä huomioidaan. Asiakkaan tarpeista ja toiveista keskustellaan säännöllisesti itse asiakkaan ja läheisten kanssa. (O)

Lopuksi selvitimme ohjaajilta hyödynnetäänkö asiakkaan aiempaa työtoimintasuunnitelmaa uutta suunnitelmaa tehdessä. Saimme kysymykseen vaihtelevia vastauksia. Ohjaajista viisi kertoi hyödyntäneensä aikaisempaa suunnitelmaa uutta suunnitelmaa tehdessä. Kaksi kertoi, ettei vanhaa suunnitelmaa ollut saatavissa, koska he eivät välttämättä aina tiedä, missä työtoiminnassa asiakas on ennen käynyt, tai voi olla, ettei asiakas ole käynyt aiemmin työtoiminnassa. Tällöin ohjaajat eivät pysty hyödyntämään aiempaa suunnitelmaa uutta suunnitelmaa tehdessä. Aiemman suunnitelman hyödyntäminen koettiin työtoimintakeskuksissa tarpeellisenä, koska ohjaajien olisi hyvä saada jonkinlainen tieto asiakkaan entisestä työstä sekä taidoista. Eräs ohjaajista kertoi, että asiakaslähteisessä työskentelyssä olisi myös hyvä motivoida asiakas kokeilemaan uusia asioita vaikka vanhassa suunnitelmassa olisi mainittu asiakkaan nykyisistä taidoista. Esimerkiksi, jos aikaisemmassa suunnitelmassa on kerrottu, ettei asiakas osaa käyttää saksia, on taitoja syytä kokeilla uudestaan. Aiempaa työtoimintasuunnitelmaa pyritään aina hyödyntämään uutta suunnitelmaa tehdessä.

Joo kyllä suunnitelma kulkee mukana, mitä Antinkartanossa on sovittu. Me täällä työtoiminnassa pyritään yhteistyössä toteuttamaan asiakkaan tavoitteita. (O)

Joka kerta tarkistetaan edelliset suunnitelmat ja tavoitteita tai muuta muokataan tarvittaessa. Kyllä aikaisempaa suunnitelmaa hyödynnetään uutta tehdessä. (O)

Ideaalitila olisi se, että vanhaa suunnitelmaa hyödynnettäisiin. Kaikista asiakkaan aikaisemmista työtoimintakeskuksista ei välttämättä ole mitään

suunnitelmaa, mutta hyvähän se olisi olla, että tietäisi mitä tavoitteita asiakkaalla on ollut aiemmin. (O)

Kyllä, yritetään ainakin. Joskus ei suunnitelmaa tarvitse paljoa päivitellä, kun ei ole kauheasti mitään uutta päivitettävää asiakkaasta. Kyllä hyödynnetään. (O)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tutkimuksen perusteella voimme tehdä johtopäätöksen, että suurin osa työtoiminnan asiakkaista on tyytyväisiä tämän hetkiseen työtoimintaan. Työtoiminta tarjoaa asiakkailleen mielekästä ja motivoivaa työtä, jota asiakkaat haluavat tehdä. Eri-tyyppisen tyytyväisiä asiakkaiden vastauksissa oltiin työtoiminnan ohjaukseen ja ohjauksen riittävyyteen. Jokainen asiakas kertoi saavansa työtoiminnassa aina silloin ohjausta, kuin hän sitä tarvitsi. Ohjaus koettiin myös riittäväksi. Tuloksista voidaan päätellä, että työtoiminnan asiakkaat ovat tyytyväisiä työtoimintaan. Työ on mielekästä, työpäiviä on riittävästi ja työpäivän pituus on sopiva. Ohjaajan on apu aina saatavilla ja ohjausta on asiakkaiden kokemusten mukaan riittävästi.

Tuloksista nousi kuitenkin esiin asioita, joihin kaikki työtoiminnan asiakkaat eivät olleet tyytyväisiä. Vaikka työtoimintaan oltiin pääasiassa tyytyväisiä, yksi asiakas toivoi pääsevänsä avotyöhön työtoiminnan sijaan. Asiakas oli ollut aiemmin avotyössä ja kokenut avotyön olevan mielekkäämpää kuin työtoiminta. Jäimme pohtimaan miksi asiakas oli tällä hetkellä työtoiminnassa eikä avotyössä, jos hän piti avotyöstä enemmän. Oliko syynä tähän työtoiminnassa tehtävä työ vai jokin muu asia. Emme kuitenkaan lähteneet selvittämään asiaa. Tuloksista selvisi myös, että kaikki työtoiminnan asiakkaat eivät olleet täysin tyytyväisiä työpäiviensä määrään sekä työpäivien pituuteen. Asiakkaat kokivat, että he eivät saa itse vaikuttaa kuinka monta päivää heillä on työtoimintaa viikossa ja kuinka pitkiä työpäivät ovat. Meille selvisi, että kaikilla työtoiminnan asiakkailla ei ole saman verran työpäiviä tai asiakkaiden työpäivien pituus voi vaihdella. Tämä johtuu siitä, että työtoimintasuunnitelmat ovat yksilöllisiä, jolloin toisilla voi olla viisi päivää viikossa töitä, kun taas toisilla voi olla kaksi päivää viikossa töitä. Myös työpäivän pituus voi vaihdella esimerkiksi johtuen siitä, että toisilla asiakkaista on taksikuljetus kodin ja työtoiminnan välillä, jolloin taksi kuljettaa aina tiettyyn aikaan asiakkaita. Työtoiminnan asiakas ei pysty välttämättä vaikuttamaan siihen, kuinka monta päivää hänellä on töitä ja mikä on hänen työpäivänsä pituus, koska niihin vaikuttavat työtoiminnan ulkopuolelta tulevat tahot, joita ovat muun muassa Kela ja asiakkaan kotikunta. Antinkartanosta pois muutto oli vaikuttanut noin puolella asiakkaista työtoiminnassa tehtävään työhön. Muutosta ei kuitenkaan koettu huonoksi, vaan enemmänkin positiiviseksi asiaksi. Asiakkaat, joiden työhön Antinkartanosta pois muutto oli vaikuttanut, kertoivat

työn olevan nyt hieman erilaista kuin ennen ja he kokivat, että he pystyvät vaikuttamaan työhönsä jossain määrin enemmän kuin ennen.

Henkilökunnan vastausten perusteella voimme päätellä, että asiakkaiden yksilölliset tavoitteet sekä tarpeet huomioidaan kokonaisvaltaisesti työtoiminnan suunnittelussa. Jokaisella asiakkaalla on työtoimintasuunnitelma. Työtoiminnassa ohjaajat huomioivat asiakkaiden yksilölliset tarpeet. Tämä selvisi meille myös asiakkaiden vastauksista, sillä jokainen asiakas kertoi olevansa tyytyväinen työtoiminnassa saatavaan ohjaukseen sekä ohjaus koettiin riittäväksi. Asiakkaiden aiempaa suunnitelmaa hyödynnettiin uutta suunnitelmaa tehdessä, jos sellainen ennestään jo oli ohjaajien tiedossa.

Henkilökunnan tuloksista nousi esiin asioita, joissa olisi tarvetta kehittämiseen. Tulosten perusteella ohjaajien työtoimintasuunnitelman kirjaamistavoissa oli eroavaisuuksia. Satakunnan sairaanhoitopiirin tavoitteena on, että jokaisessa työtoimintayksikössä suunnitelma kirjattaisiin sähköisesti. Tällä hetkellä suunnitelma kirjataan sähköisesti tai sähköisesti ja paperiversiona. Kirjaamistavoissa tuntui myös olevan hieman epäselvyyttä joidenkin ohjaajien kohdalla. Meille haastattelijoina heräsi kysymys, tiesikö jokainen ohjaajista varmasti mistä suunnitelman löytää ja miten sekä milloin suunnitelmaa tulisi päivittää. Yksi ohjaajista kertoi olevansa sijainen, joten hänellä ei ollut vielä kovinkaan paljon kokemusta työtoiminnan ohjaajan työstä, mikä oli syynä tietämättömyyteen. Tuloksiin viitaten työtoimintasuunnitelma tulisi kirjata jokaisessa työtoimintakeskuksessa samalla tavoin. Yhdenmukainen kirjaaminen toisi selkeyttä kirjaamiseen, jolloin kenellekään ohjaajalle ei jäisi epäselväksi minne suunnitelma kirjataan ja millä tavalla. Kaksi ohjaajista mainitsi, että aiempaa työtoimintasuunnitelmaa ei ole aina saatavissa, jolloin sitä ei pystytä hyödyntämään uutta suunnitelmaa tehdessä. Ohjaajat kokivat, että aiempi suunnitelma olisi hyvä siirtää asiakkaan mukana, jolloin ohjaajat pystyisivät hyödyntämään suunnitelmaa. Ohjaajien olisi tarpeellista tietää aiemman suunnitelman sisältö, jos sellainen on ollut olemassa.

Satakunnan Sairaanhoitopiirin asumispalveluiden palvelupäällikön kertoman mukaan Satakunnan sairaanhoitopiiri toteuttaa kokonaisvaltaista asiakkaan kuntoutusta ja hoitoa. Asiakkaan kuntoutukseen ja hoitoon kuuluvat omat lainmukaiset asiakirjat. Jokaisella työtoiminnan asiakkaalla pitää olla potilasasiakirjoihin kirjattuna työtoimintasuunnitelma, koska suunnitelma on yksi asiakkaan asiakirjoista. Potilasasiakirja voi sisältää

potilaan hoitoon tai siihen liittyviin tehtäviin osallistuvien henkilöiden tekemiä merkintöjä. Työtoimintasuunnitelman tarkoituksena on tukea asiakkaan yksilöllistä työskentelyä työtoiminnassa. Suunnitelman kirjaaminen mahdollistaa asiakkaan tavoitteiden seuraamisen sekä tietojen siirtymisen toisille työntekijöille. Myös asiakas ja hänen läheisensä voivat näin saada tietoa työtoiminnan etenemisestä.

6.1 Pohdinta

Opinnäytetyö onnistui mielestämme hyvin. Saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Tutkimusaineistosta nousi muun muassa esiin mihin asiakkaat ovat työtoiminnassa tyytyväisiä ja mitä voisi kehittää asiakkaan yksilöllisen ohjaamisen ja tarpeiden huomioiden varmistamiseksi. Erityisen myönteistä oli huomata haastatteluissa sekä tuloksia analysoidessa, että asiakkaat ovat pääasiassa tyytyväisiä työtoimintaan. Asiakkaat ovat tyytyväisiä nimenomaan työtoiminnan työtehtäviin ja ohjaajilta saatavaan ohjaukseen sekä ohjauksen riittävyyteen. Koimme haastattelijoina asiakkaiden viihtyvän työtoiminnassa ja että asiakkaat tulevat siellä kuulluiksi.

Pohdimme tutkimusta tehdessä, miten työn mielekkyys vaikuttaa ihmiseen. Jokaisen olisi hyvä pysähtyä pohtimaan oman työnsä mielekkyyttä. Työ on iso osa jokaisen ihmisen arkea, niin myös kehitysvammaisten. Kiinnitimme huomiomme siihen, kuinka innokkaasti asiakkaat kertoivat haastatteluissa omasta työstään. Tästä heräsi myös ajatus siitä, voisivatko työtoimintakeskukset teettää ajoittain kyselyjä asiakkaille, jolloin asiakkaalla olisi mahdollisuus kertoa onko hän tyytyväinen sillä hetkellä työtoimintaan. Kyselyllä voisi saada esiin asiakkaan tekemiä huomioita ja mahdollisia kehittämisideoita työtoiminnan tulevaisuutta ajatellen.

Henkilökunnan haastatteluissa selvitimme, miten asiakkaiden yksilölliset tavoitteet huomioidaan työtoiminnan suunnittelussa. Haastatteluista nousi esiin arvoja, joita ohjaajat noudattavat työssään. Ohjaajat kunnioittavat työtoiminnassa asiakkaiden toiveita sekä ottavat asiakkaat huomioon yksilöinä. Työtoimintaa pyritään aina toteuttamaan asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti. Työtoimintasuunnitelmalla voidaan varmistaa työn tavoitteellisuus ja ottaa huomioon asiakkaan yksilöllinen ohjaus. Suunnitelmaan voidaan palata uudestaan ja kirjata muutokset. Tuloksista selvisi, että suunnitelma ei ole

vain ohjaajia varten, sillä sen kautta välittyy tärkeää tietoa myös muulle verkostolle. Muutamat ohjaajista kertoivat haastattelussa vuosittain käytävistä verkostopalavereista, joissa asiakas ja hänen verkostonsa kokoontuu yhdessä tarkastelemaan asiakkaan työtoimintaa ja siitä nousevia mahdollisia kysymyksiä tai kehitystarpeita. Mahdollinen kehittämisen tarve ilmeni, kun selvitimme työtoimintasuunnitelman kirjaamisen tapoja. Tuloksista selvisi, että ohjaajat kirjaavat hyvin eri tavoin työtoimintasuunnitelmaa. Muutaman haastateltavan kohdalla vaikutti siltä, että he eivät tienneet kovinkaan paljoa työtoimintasuunnitelmasta, jolloin kirjaaminen suunnitelmaan oli heille vierasta. Mielestämme tähän saattoi vaikuttaa se, etteivät kaikki haastateltavat ohjaajat olleet työskennelleet työtoiminnassa vielä kovinkaan kauan. Tuloksemme eivät varmasti tule vaikuttamaan suoranaisesti ohjaajien nykyisiin kirjaamistapoihin, mutta uskomme niiden mahdollisesti herättävän ajatuksia kirjaamistapojen selkeyttämiseksi. Olisi ollut mielenkiintoista haastatteluiden jälkeen kerätä työtoiminnan henkilökunnalta palautetta tutkimuksemme hyödyllisyydestä, mutta sen mahdolliset vaikutukset tulevat todennäköisesti näkymään työtoiminnassa vasta myöhemmin, joten tähän ei ole tämän tutkimuksen puitteissa aikaa.

Tutkimuksen päätyttyä, jäimme pohtimaan muutaman asiakkaan kohdalla ymmärsivätkö he meidän kysymyksemme niin kuin me olimme kysymyksellä tarkoittaneet. Epäilyksemme ymmärtämisen suhteen heräsi, kun esitimme asiakkaille kysymyksen, jossa selvitimme Antinkartanosta pois muuttamisen tuomia muutoksia työtoiminnassa. Asiakkaille tuotti vaikeuksia ymmärtää kysymyksessä Antinkartanosta pois muuttaminen, jonka jokainen haastateltava oli kokenut vuosien 2012 – 2015 välillä. Kukaan vastaajista ei osannut tarkalleen kertoa kuinka pitkä aika Antinkartanon poismuutosta oli kulu- nut, joten emme lähteneet selvittämään asiaa tarkemmin. Tutkimuksen jälkeen mietimme erilaisia vaihtoehtoja, miten kysymyksen olisi voinut ilmaista selkeämmin haastateltaville. Yksi vaihtoehto olisi ollut esimerkiksi kuvien avulla selvittää sanaa muutto. Luotamme kuitenkin siihen, että haastateltavien mielipiteet työtoiminnasta ovat todellisuudessa heidän mielipiteitään, eivätkä kenenkään muun. Tiedämme, että joidenkin haastateltavien mielipide voi muuttua jopa saman päivän aikana, mutta haastatteluhetkellä saatu vastaus on kirjattu ylös ja käytetty tutkimuksessamme. Haastattelijoina olimme neutraaleja haastateltavia kohtaan ja kohtelimme heitä jokaista samalla tavalla.

Tulevaisuudessa tulemme mahdollisesti työskentelemään kehitysvammaisten parissa. Haluamme pyrkiä vaikuttamaan omalla työllämme kehitysvammaisten elämän laatuun ja mielekkyyteen kaikilla tavoin. Työ on ihmisen elämässä merkittävä osa-alue ja kaikilla on oikeus tehdä työtä. Wileniuksen (1981, 20) mukaan työllä on vahva sosiaalinen merkitys, sillä ihminen on yhteiskunnallinen olento ja työn avulla hän kuuluu yhteiskuntaan tekemällä oman osuutensa. Toimeentulon hankkiminen edellyttää toisten kanssa tehtyä yhteistyötä. Ihminen pyrkii sosiaalisessa kanssakäymisessä luomaan tietynlaisia suhteita toisiin, kuten tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun, vapauteen, arvonantoon, turvallisuuteen ja valtaan. Työssä ihminen luo suhteita työtovereihin, mutta myös kokee työllään ja työssään itsensä tarpeelliseksi yhteisön jäseneksi. Työ voi olla keskeinen tekijä elämänlaadun kannalta. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin lisää aktiivisuutta ja kiinnostusta elämään. Työntekoa itsessään pidetään tärkeänä, työntöön sisällöllä on merkitystä, eikä ole samantekevää minkälaista työtä tehdään. (Autio 1993, 3, 7.) Tulevina sosiaalialan työntekijöinä pyrimme mahdollistamaan, että työtoiminnan asiakkaat voivat vaikuttaa työtehtäviinsä niin kuin mekin voimme tehdä. Kehitysvammaisten asiakkaiden osallistaminen elämäänsä koskevista asioista on noussut yhä tärkeämmäksi yhteiskunnassamme. VAMPO eli Suomen vammaispoliittinen ohjelma viitoittaa tietä tulevaisuuden vammaispolitiikkaan, joka on kestävää sekä vastuullista. Samoin se antaa tilaa yhteiskunnan monimuotoisuudelle, torjuu syrjintää ja lisää yhteiskunnan esteettömyyttä. VAMPON tavoitteena on muun muassa vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta, erityispalvelujen ja tukitoimien saatavuuden ja laadun varmistaminen joka puolella Suomea sekä yhteiskunnan esteettömyyden kokonaisvaltainen vahvistaminen ja lisääminen. (VAMPO 2010 – 2015, 21 – 22.)

LÄHTEET

- Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. Hamina: Aikatiimi.
- Autio, Tiina 1993. Työ kehitysvammaisen elämässä. Kehitysvammaliiton julkaisuja 15/1993. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot - vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki; Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Häkkinen, Tiina 2010. Vammaisen ihmisen syrjäytymisuhka on eettinen haaste yhteiskunnalle. Teoksessa Terhi, Laine; Susanna, Hyväri & Päivi, Vuokila-Oikkonen (toim.) Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi, 169 – 194.
- Kairi, Tea; Nummelin, Tuija & Teittinen, Antti 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Kaski, Markus (toim.); Manninen, Anja & Pihko, Helena 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kaski, Markus (toim.); Manninen, Anja & Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro.
- Keppo, Kristiina 2012. Kehitysvammaisten kokemukset kohtaamisista palvelujärjestelmässä. Autonominen palvelunkäyttäjä vai riippuvainen avuntarvitsija? Tampereen Yliopisto. Yhteiskunta ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu-tutkimus.
- Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten 2010. Diakonia ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Kumpuvuori, Jukka & Högbacka, Marika 2003. Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa. Ihmisoikeusinstituutti – Institutet för mänskliga rättigheter

Åbo Akademi. Verkkojulkaisuna:

<http://thl32kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/114226/Selv200310.pdf?sequence=1>

Laaksonen, Maarit; Kääriäinen, Aino; Penttilä, Marja; Tapola- Haapala, Maria; Sahala, Heli; Kärki, Jarmo & Jäppinen, Anu 2011. Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa. Opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. WWW-dokumentti. Viitattu 30.7.2015 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Lampinen, Reija 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita.

Laukkanen, Päivi 2012. Kehitysvammaisten työtoiminnan kehittäminen asiakaslähtöisesti. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Verkkojulkaisuna:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45332/Paivi_Laukkanen.pdf?sequence=1

Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky.

Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle”- en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Kuopion yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Viitattu 4.6.2015
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf

Lairio, Marjatta & Puukari, Sauli 2000. Teoksessa Onnismaa, Jussi; Pasanen, Heikki & Spangar, Timo (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus.

Pajunen, Tapio; Vuorenpää, Kari; Nikula, Tea; Österlund, Kerstin; Mäenpää, Marita; Ahlstén, Marika & Seppälä, Heikki 2010. Työllä osallisuutta - Yhteisvastuu 2008 hankkeiden loppuraportti. PDFdokumentti. Viitattu 31.1.2016
http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla_osallisuutta_loppuraportti_netti.pdf

Pietiläinen, Erja & Seppälä, Heikki 2003. Palveluohjaus asiakastyössä ja organisaatiossa. Kehitysvammaliitto.

Repo, Marjo 2004. Esteistä mahdollisuuksiin – Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

- Ruuskanen, Petri (toim.) 2002. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus, 5–27.
- Satakunnan sairaanhoitopiiri i.a. Toimintakeskus. Viitattu 2.6.2015
<http://www.satshp.fi/kehitysvamma palvelut/antinkartano/Sivut/toimintake skus--.aspx>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Terveyden edistämisen laatusuositus. Helsinki: Yliopistopaino.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113051/julkaisuja_2006_19_terveyden_edistaminen_verkko.pdf?sequence=1
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Helsinki: Yliopistopaino.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72197/URN%3a NBN%3afi-fe201504225692.pdf?sequence=1>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a. Kehitysvammaisten asumisohjelma. Viitattu 8.8.2015 <https://www.thl.fi/fi/web/vammais palvelujenkasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/asuminen/kehitysvammaisten-asumisohjelma-kehas>
- Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Verner i.a. Laitosasumisen lakkauttaminen. Kehitysvammaliitto. Viitattu 2.6.2015
<http://verneri.net/yleis/laitosasumisen-lakkauttaminen>
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Ylipaavalniemi, Pasi 2005. Erityistyölistämisen yksiköt heikossa työmarkkina asemassa oleville henkilöille. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 27. VATES-säätiö. Helsinki.
- Ylipaavalniemi, Pasi 2001. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001: 6. VATES-säätiö. Helsinki.
- Wilenius, Reijo 1981. Ihminen ja työ. Jyväskylä: Gummerus.

LIITE 1: Saatekirje

Laatijat:

Jaana Salo

Elisa Räisänen

Saatekirje

17.11.2015

ARVOISA TYÖTOIMINNAN ASIAKAS,

Olemme Porin Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaalian opiskelijoita, jotka valmistuvat kevään 2016 aikana.

Tällä hetkellä teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on tutkia kehitysvammaisten työtoiminnan asiakkaiden kokemuksia työtoiminnasta. Haluamme selvittää muun muassa pidätkö työstäsi ja onko sinulla mielestäsi työtä riittävästi. Opinnäytetyötämme varten tulemme haastattelemaan niitä työtoiminnan asiakkaita, jotka antavat meille luvan haastatella. Haastatteluiden tuloksista saatua tietoa aiotaan hyödyntää työtoiminnan kehittämisessä. Haastattelun kysymykset ovat lyhyitä, selkeitä ja liittyvät kokonaan työtoimintaan. Tutkimus tullaan toteuttamaan luottamuksellisesti, eli haastateltavan nimi ei tule missään vaiheessa esille. Haastatteluiden vastaukset tullaan hävittämään tutkimuksen päätyttyä.

Olisimme erittäin kiitollisia jos saisimme haastatella juuri sinua!

Ystävällisin terveisin. Jaana Salo ja Elisa Räisänen

LIITE 2: Asiakkaan suostumus

Suostun haastateltavaksi Porin Diakonia-ammattikorkeakoulu sosionomi opiskelijoiden Jaana Salon ja Elisa Räisäsen opinnäytetyötä varten. Haastattelusta saatuja tuloksia saa käyttää opinnäytetyössä. Olen saanut tarvittavat tiedot tutkimuksesta ja tutkimukseen osallistumisesta.

Sopimukseen kuuluu, että haastateltavan henkilötietoja ei tulla luovuttamaan muualle, niitä ei julkaista, eikä tietoja käytetä muussa yhteydessä. Tiedot tuhoetaan tutkimuksen päätyttyä.

Haastateltavan allekirjoitus _____

LIITE 3: Haastattelulomake

ASIAKAS HAASTATTELU

Taustatiedot

Ikä? _____

Kuinka kauan olet käynyt työtoiminnassa? _____

Nykyinen työtoiminta Antinkartanolla vai muualla? _____

- Pidätkö työstäsi?
- Mitä työtä teet tällä hetkellä ja millaista työtä haluaisit tehdä?
- Onko sinulla mielestäsi työpäiviä riittävästi ja saatko vaikuttaa työpäiväsi pituuteen?
- Saatko työssäsi ohjausta, silloin kun tarvitset? Onko ohjausta mielestäsi riittävästi?
- Miten Antinkartanosta pois muutto on vaikuttanut työhösi?

HENKILÖKUNNAN HAASTATTELU

- Tehdäänkö jokaiselle työtoiminnan asiakkaalle yksilöllinen suunnitelma työtoimintaa varten?
- Minne suunnitelma kirjataan?
- Huomioidaanko työtoiminnassa asiakkaan yksilölliset tarpeet?
- Oletteko hyödyntäneet aikaisempaa suunnitelmaa (Antinkartanossa laadittua) uutta suunnitelmaa tehtäessä?