

Sonja Kälvinmäki

**Työhönvalmennusta neuropsykiatrisille asiakasryhmille  
Etelä- Pohjanmaalla**

Tarvekartoitus ja toiminnan käynnistäminen

Opinnäytetyö  
Kevät 2012  
Sosiaali- ja terveysalan yksikkö  
Sosionomi ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaalialan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosionomi ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto

Tekijä: Kälvinmäki, Sonja

Työn nimi: Työhönvalmennusta neuropsykiatrisille asiakasryhmille Etelä-Pohjanmaalla – tarvekartoitus ja toiminnan käynnistäminen

Ohjaaja: Toikko, Timo

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 109

Liitteiden lukumäärä: 4

---

Kehittämistyöni tarve nousi tavoitteesta laajentaa Autismisäätiön Lakeuden toimipisteen palvelutarjontaa. Lähtökohtana palvelun kehittämiselle ja käynnistämiseksi käytettiin työntekijöiden asiantuntemusta alueellisista palveluista. Tiesimme, että peruskoulun jälkeen neuropsykiatrisen asiakasryhmän henkilöt jäävät usein tuen ja palveluiden ulkopuolelle. Tätä näkökulmaa vahvistamaan tein Webropol- kartoituksen alueen muille kohderyhmän nuorten parissa toimiville tahoille. Kartoituksella haluttiin saada faktatietoa siitä, tarvitaanko alueella erityisesti neuropsykiatrisia haasteita omaaville nuorille ja aikuisille suunnattua työhönvalmennusta. Kartoituksen tulos oli selkeä ja suuri tarve palvelulle oli olemassa.

Kehittämisprosessi käynnistyi Autismisäätiön aluetoiminnan ja työhönvalmennuksen tiimipalavereissa. Kartoituksen tuloksia hyödynnettiin myös yhteistyötahojen kanssa pidettävissä alkupalavereissa, joissa palvelun tärkeyttä haluttiin korostaa. Kehittämisprosessi eteni epätasaisina sykleinä ja tärkeänä metodina näkyy yhdessä kehittäminen, arviointi ja uudelleen kehittäminen. Asiakkaita palveluun ohjaavat tahot ovat saaneet olla mukana prosessissa alusta lähtien. Tämä on vahvistanut palvelun ja sen tarjoajan luotettavuutta ja yhteistyöhön sitoutumista.

Kehittämistyöni aineistot koostuvat yhteistyöpalavereiden ja työhönvalmennuksen tiimipalavereiden muistioista, pienimuotoisista kyselyistä ja kehittämistyön alussa tehdystä työhönvalmennuksen tarvekartoituksesta. Työhönvalmennuspalvelun käynnistyttyä voidaan todeta, että asiakkaiden palveluun ohjautuminen sujuu joustavammin, kun ohjaava taho on ollut mukana kehittämisessä alusta lähtien. Työhönvalmennuspalvelu täyttää yhden aukon neuropsykiatrisille asiakkaille suunnatussa palvelutarjonnassa ja siten ehkäisee väliinpuutoamista ja syrjäytymistä peruskoulun jälkeen. Työhönvalmennuspalvelun kautta asiakkaalla on mahdollisuus jatkaa opintojaan, päästä työharjoitteluun, koulutuskokeiluun tai jopa työllistyä. Alueellisiin työllisyystilastoihin tämä palvelu ei vielä vaikuta, mutta kehittämistyö jatkuu edelleen ja suunta on oikea.

Avainsanat: Työhönvalmennus, Työllistymispalvelut, Osatyökykyinen, Osallisuus, Neuropsykiatrinen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master Programme in Social Work

Author: Kälvinmäki, Sonja

Title of thesis: Work training for neuropsychiatric customer groups in South Ostrobothnia – needs analysis and service start-up

Supervisor: Toikko, Timo

Year: 2012

Number of pages: 109 Number of appendices: 4

---

The need of my development work came out of the extension target at the regional office of the Autism Foundation. In other words, the target was to extend service supply for neuropsychiatric customers. The offset for service development and start-up was the staff members' knowledge on regional services. We knew that after primary school, young people with neuropsychiatric problems are often left without support and appropriate services. To back up my point of view, I made a Webropol- survey for other people who work with such customers. By this survey I wanted to get evidence based information that shows if work training is needed in South Ostrobothnia, especially for young people and adults with neuropsychiatric problems. The result of the survey was a clear indication that a huge need for such services existed.

The development process started at the Autism Foundation's local activity and work training sessions. The survey results were used in early meetings with cooperation partners, where we wanted to stress the importance of such a service. The development process advanced in uneven cycles. An important method appeared to be joint development, evaluation and re-development. The quarters directing customers to the service have been part of the process from the beginning, thus confirming service reliability and supply. Cooperation commitment has also increased.

Data of my development work consist of memos from cooperation meetings and work training team meetings, small-scale inquiries and the need analysis made at the beginning. Now that the work training service has started, I can say that customers are more smoothly guided to the service, when all guiding directions have been along in the work development from the very beginning. The work training service fills one hole for neuropsychiatric customers directed services and that way prevents marginalization and exclusion after primary school. Through work training service, customers have a possibility to continue their studies, start internship, training trials or get a job. The service doesn't still change regional employment statistics, but development work continues and the direction is right.

Keywords: Work training, Work training services, partly fit for work, Inclusion, Neuropsychiatric

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 KEHITTÄMISTYÖN PERUSTELUT.....	9
2.1 Alueellinen tarve.....	9
2.2 Työnteko on ihmisoikeus.....	9
2.3 Osatyökykyisistä työvoimaksi.....	11
2.4 Vammaispalveluissa on aukkoja .....	12
3 OSATYÖKYKYISYYS JA TYÖHÖNVALMENNUS .....	18
3.1 Osatyökykyinen ja osallisuus yhteiskuntaan .....	19
3.1.1 Neuropsykiatrinen asiakasryhmä .....	21
3.1.2 Autismin kirjo ja neuropsykiatriset ryhmät .....	22
3.1.3 Vajaakuntainen / vajaatyökykyinen .....	24
3.2 Työhönvalmennus.....	24
3.2.1 Työllistyminen .....	28
3.2.2 Työllistymispalvelut .....	30
3.2.3 Työntekijänimikkeitä.....	34
4 TYÖHÖNVALMENNUKSEN SISÄLTÖJEN VERTAILUA	
AUTISMISÄÄTIÖN NÄKÖKULMASTA.....	36
4.1 Työhönvalmennus Autismisäätiössä.....	36
4.2 Asiakkaaksi ohjautuminen.....	38
4.3 Yksilöllinen valmennus.....	40
4.4 Työn etsintä ja työllistyminen .....	42
4.5 Työllistymisen vaiheet .....	44
5 KEHITTÄMISTOIMINNAN LÄHTÖKOHDAT .....	46
5.1 Kehittämistiedon luonne.....	47
5.2 Kehittämiskysymys ja perustelu .....	48

	5
5.3 Aineistot ja kehittämisasetelma .....	50
5.3.1 Aineistojen analysointi ja tulkinta.....	51
5.3.2 Asiakasnäkökulma .....	53
5.3.3 Työhönvalmentajien näkökulma.....	53
5.3.4 Yhteistyö Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksen yhteyshenkilöiden näkökulmasta.....	54
<b>6 KEHITTÄMISPROSESSI JA AINEISTOJEN KERUU .....</b>	<b>58</b>
6.1 Aineistojen keruu .....	59
6.1.1 Webropol- kartoitus ja valmistelutyö .....	62
6.1.2 Yhteistyöpalaverit ja yhteistyön merkitys .....	66
6.1.3 Aluetoiminnan- ja työhönvalmennuksen tiimit .....	68
6.2 Arviointi osana kehittämistoimintaa.....	70
6.2.1 Sisäinen vai ulkoinen arviointi .....	71
6.2.2 Kehittämistyön arviointi .....	73
6.2.3 Kehittämistiedon luotettavuus .....	73
<b>7 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMINEN JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>77</b>
7.1 Tavoitteiden saavuttaminen .....	77
7.2 Oma toiminta ja yhteistyön sujuvuus.....	79
7.3 Johtopäätökset.....	82
7.3.1 Työhönvalmennus ehkäisee väliinputoamista .....	82
7.3.2 Osatyökykyisten työllisyyden lisääminen .....	83
7.3.3 Toimintaa yhteisten tavoitteiden eteen.....	85
<b>8 KEHITTÄMISTYÖN HAASTEITA .....</b>	<b>87</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>90</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>94</b>

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Koulutuksen ulkopuolelle jääneet 17- 24-vuotiaat, % vastaavanikäisistä	14
Kuvio 2. Pitkäaikaistyöttömät, % työttömistä.....	15
Kuvio 3. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet 18- 24-vuotiaat, % vastaavanikäisestä väestöstä.....	16
Kuvio 4. Työhönvalmennuksen prosessikuvaus Etelä- Pohjanmaalla .....	38
Taulukko 1.Koulutuksen ulkopuolelle jääneet, työttömät ja työllistymispalveluiden piirissä olevat henkilöt Etelä- Pohjanmaalla.....	13
Taulukko 2.Vammaisten työllistymistä tukeva toiminta. ....	17
Taulukko 3. Työllistymispalveluiden vertailua .....	32
Taulukko 4. Aineistonkeruu.....	59
Taulukko 5. Arviointisuunnitelma. ....	76

## 1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön ensimmäinen tarkoitus oli kartoittaa neuropsykiatriselle asiakasryhmälle suunnatun työhönvalmennuspalvelun tarvetta Etelä-Pohjanmaalla. Lisäksi tavoitteena on ollut käynnistää työhönvalmennuspalvelu Autismisäätiön toimesta, mikäli tarvekartoitus osoittaa palvelulle selkeän tarpeen. Palvelun tarvetta kartoitin webropol- kyselyn avulla ja tuloksena oli selkeä alueellinen tarve kohdennetulle työhönvalmennuspalvelulle. Kehittämistyöni on luonteeltaan lähimpänä toimintatutkimusta ja arviointi kulkee koko kehittämisprosessin ajan osana kehittämistyötä. Autismisäätiö on vakaa toimija ja palvelu olisi ollut mahdollista käynnistää hyvinkin nopeassa tahdissa, pienillä sisäisillä järjestelyillä. Lakeuden toimipiste on perustettu keväällä 2010 ja se tarjoaa palveluita erityisesti nuorille ja aikuisille. Kohderyhmänä neuropsykiatriset nuoret ja aikuiset ovat juuri se ryhmä, jolle Etelä- Pohjanmaalla on vielä vähäisesti palveluja tarjolla.

Autismin kirjon lapsille ja varhaisnuorille palvelurakenne on jo olemassa. Tuki on saatavilla kotiin, päivähoitoon ja kouluun, mutta usein peruskoulun päätyttyä nämä henkilöt putoavat ”ei kenenkään maahan”. Näistä lähtökohdista halusin lähteä kartoittamaan ja kehittämään työllistymistä tukevaa palvelua juuri näille ihmisille. Työni nimi on kuitenkin tarvekartoitus ja toiminnan käynnistäminen. Päädyin tähän, koska pidin tärkeänä osallistaa alueellisia toimijoita ja etenkin tulevia yhteistyötahoja mukaan palvelun suunnitteluun ja käynnistämiseen. Palvelu suunnattiin kattamaan Autismin kirjoa laajemmin koko neuropsykiatrisen asiakasryhmän.

Toimintatavan etuna on se, että yhteistyötahot ja palveluun asiakkaita ohjaavat tahot ovat tietoisia palvelun sisällöistä. He sitoutuvat siten mahdolliseen jatkokehittämiseen, ja levittävät tietoa palvelusta myös ”puskaradion” kautta. Palvelun käynnistyttyä markkinointi onkin sujunut mutkattomammin. Toimiessani aluekoordinaattorina tehtävänkuvaani kuului palveluiden markkinointi Etelä-Pohjanmaan kuntiin, tietoisuuden lisääminen autismin kirjosta ja etenkin Aspergerin oireyhtymästä. Uusien yhteistyökuvioiden luominen, alueen palvelutarpeiden kartoittaminen sekä tarpeisiin vastaaminen olivat myös osa työtehtäviäni.

Autismisäätiö tarjoaa työhönvalmennuspalveluita pääkaupunkiseudulla ja laajemman palvelukokonaisuuden tuominen myös Etelä-Pohjanmaalle saattaisi olla ajankohtainen muutaman vuoden sisällä. Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat Etelä-Pohjanmaan Ely- keskus, paikalliset TE- toimistot ja Seinäjoen seudulla myös Työvoiman palvelukeskus. Oppilaitokset ja Sosiaalitoimi ovat myös keskeisessä roolissa.

Työskentelin Lakeuden toimipisteessä yksin, mutta myös Kuopiossa on samansisältöinen aluetoiminnan toimisto, jossa työskentelee yksi aluekoordinaattori. Autismisäätiö perusti uuden aluetoimiston myös Tampereelle helmikuussa 2011. Alueellisen työn lisäksi aluekoordinaattori tarjoaa toimintakyvyn arviointeja, yksilö- ja ryhmävalmennusta, koulutusta ja konsultaatiota sekä vetää vertaisryhmiä Asperger- lasten vanhemmille sekä Asperger- nuorille itselleen. Vertaisryhmätoimintaa rahoitetaan RAY:n tuella. Lakeuden toimipiste on laajentunut kehittämistehtäväni aikana siten, että toimistossa työskentelee tällä hetkellä neljä vakituista työntekijää (Aluekoordinaattori, Aluetoiminnan päällikkö, ohjaaja ja neuropsykiatrinen valmentaja).

Etelä- Pohjanmaalla on mahdollista saada työhönvalmennusta muutamien eri palveluntarjoajien järjestämänä, mutta Autismisäätiössä halusimme tuoda pääkaupunkiseudun työhönvalmennusta vastaavan, asiantuntija työhönvalmennuksen myös Etelä-Pohjanmaalle. Säätiössä koemme, että neuropsykiatristen asiakasryhmien työhönvalmennus vaatii erityistä osaamista ja kohderyhmän vankkaa tuntemusta. Neuropsykiatristen asiakasryhmien työhönvalmennus on useimmiten toteutettu jonkin muun ryhmän valmennuksen ohessa.

Uskon, että pidemmällä aikavälillä sitoutuminen tämän asiakasryhmän palvelun tuottamiseen tuottaa pysyvämpiä tuloksia. Etuna on myös se, että asiakas saa tarvittaessa muutkin palvelunsa saman katon alta. Autismisäätiön on mahdollista yhdistää työhönvalmennuksen alkuun erilaisia toimintakyvyn arviointeja, tutkimuksia ja myös tukiasumista.



## 2 KEHITTÄMISTYÖN PERUSTELUT

### 2.1 Alueellinen tarve

*Autismisäätiö* perusti toimipisteen Etelä-Pohjanmaalle keväällä 2010. Lakeuden toimipisteessä työskenteli tuolloin yksi työntekijä aluekoordinaattorin nimikkeellä. Työntekijän jäädessä äitiyslomalle, minut valittiin hänen sijaisekseen ja samanaikaisesti Autismisäätiön johtoportaasta esitettiin painetta toiminnan laajentamiselle Etelä-Pohjanmaalla. Asiakkaita tarvittaisiin lisää ja palveluja tulisi kehittää paremmin alueen tarpeita vastaaviksi. Aikaisemman työkokemukseni perusteella koin, että erityisesti Asperger- nuoret olivat niin sanottua väliinputoaja ryhmää palvelujen piirissä. Opiskelut heillä sujuvat useimmiten hyvin peruskoulun ajan. Jatko-opintojen aikana ongelmat alkavat korostua, etenkin siinä vaiheessa, kun opinnot päättyvät ja olisi aika siirtyä työelämään. Vaikeudet sosiaalisissa tilanteissa ja vuorovaikutuksessa aiheuttavat tälle kohderyhmälle erityisen suuria haasteita työn hakemisessa ja työllistymisessä. (Chalmers & Hurlbutt. 2004, 218.)

Näiden näkökulmien pohjalta päädyin valitsemaan kehittämistehtäväkseni työhönvalmennuksen tarvekartoituksen ja toimintamallin. Autismisäätiö tarvitsee faktatietoa uuden palvelun tarjoamisen pohjalle ja tähän pyrin vastaamaan tarvekartoituksen avulla. Uuden toimintamallin luominen ja itse palvelun käynnistäminen puolestaan vastaavat Säätiön tarpeeseen laajentaa toimintaa Etelä-Pohjanmaalla. Sitä kautta saadaan myös uusia asiakkuuksia. Osatyökykyisten työllistyminen on noussut muutenkin keskusteluun Suomessa. Työtä kirjoittaessani käsillä ovat parhaillaan eduskuntavaalit. Osa ehdokkaista on nostanut vaikeasti työllistettävien ryhmien tilanteen näkyviin. Aihe on siis kaikin puolin ajankohtainen.

### 2.2 Työnteko on ihmisoikeus

Peruspalveluministeri Paula Risikon mukaan ”*Suomessa on tavoiteltava vammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille, palkkasuhteiseen työhön. Vammaisten henkilöiden panosta työmarkkinoilla on sekä Suomessa että useissa Euroopan unionin maissa arveltu jatkossa tarvittavan aiempaa enemmän.*

*Meillä Suomessa yleinen tavoite pidentää työuria koskee vammaisia työntekijöitä yhdenvertaisesti muiden kanssa." (Risikko. 2010, [Viitattu 3.12.2010].)*

Suomi tarvitsee uudistuksia, joilla aktiivisia työnhaku- ja saantimahdollisuuksia työmarkkinoilla painotetaan enemmän kuin sosiaaliturvan varaan rakennettuja tulevaisuuden ratkaisuja. Keskeisiä keinoja työllistymisen esteiden poistamisessa ja lieventämisessä ovat yksilöllinen ammatinvalinnan ohjaus ja neuvonta, tuettu työllistyminen, työ- ja opetushallinnon yhteistyön tiivistäminen ja aktiivinen tuki erityisesti nuorille henkilöille työelämään kiinni pääsemiseksi.

Risikon mukaan työympäristön esteettömyys, yksilölliset apuvälineet ja henkilökohtainen apu ovat työnteon edellytys monelle vaikeavammaiselle henkilölle. On tärkeää, että tarvittavat mukautukset, tuki ja palvelut ovat käytettävissä heti työnteon alkaessa. Työelämässä pysymiseksi ja siinä jaksamisen tueksi tarvitaan myös oikea-aikaista ammatillista kuntoutusta. (Risikko. 2010, [Viitattu 3.12.2010].)

Vammaisten henkilöiden työllistyminen ja sitä tukevat toimet ovat keskeisiä myös hallituksen valmistelemassa vammaispoliittisessa ohjelmassa. (Risikko. 2010, [Viitattu 3.12.2010]). Kehitysvammaisten ja vammaisten ihmisten palveluissa puhuttaa Vampo eli vammaispoliittinen ohjelma. Ohjelmassa linjataan lähivuosien (2010–2015) konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet, joilla epäkohtiin tartutaan. Osa toimenpiteistä edellyttää muutoksia lainsäädäntöön sekä toimeenpanon ohjausta. Lisäksi tarvitaan koulutusta, tiedotusta, laaja-alaista kehittämistyötä, rahoituksen ja rakenteiden kehittämistä ja käsitteiden ajantasaistamista sekä vammaispolitiikan toteuttamisen ja seurannan tukena olevan tietopohjan vahvistamista. (STM. 2010:4, 173, [Viitattu 3.12.2010].)

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallitusohjelmassa seuraavalle hallintokaudelle kuvataan tavoitteiksi mm. järjestöjen mahdollisuudet tuottaa erityisosaamista vaativia palveluja. Tämän tavoitteen kautta on tarkoitus varmistaa erityispalvelujen varassa oleville ihmisille palvelujen saatavuus. Lisäksi hallitusohjelmassa tavoitellaan ihmisten eriarvoisuuden vähentämistä sekä köyhyyden ja syrjäytymisen poistamiseksi luvataan sitoutua käytännön toimiin.

Eri hallinnonalojen yhteistyönä luvataan kehittää uusia toimintamalleja jo syrjäytyneiden ihmisten syrjäytymiskiirteen katkaisemiseen ja heidän yhteiskuntaan integroitumistaan tuetaan. Tulevalla kaudella eri hallinnonalojen ja kansalaisjärjestöjen yhteistyöllä pyritään kehittämään ihmisille uusia osallistumisen ja osallisuuden muotoja. Erityishuomio kiinnitetään vähän voimavaroja omaavien ihmisten osallistumismahdollisuuksiin. (Sosiaali- ja terveystieteiden hallitusohjelmataavoitteet 2011 esite.)

### **2.3 Osatyökykyisistä työvoimaksi**

Suomessa keskusteluissa on ajoittain niin työttömyys, kuin myös ristiriita siitä, että perustyöhön ja tehtäviin on vaikeaa löytää työvoimaa. Työntekijöitä onkin haviteltu jo useamman vuoden ulkomailta, jopa ”pimeänä työvoimana”. Samanaikaisesti meillä on kehitysvammaisia tai muuten osatyökykyisiä henkilöitä, jotka saavat toimeentulonsa joko toimeentulotukena, eläkkeenä, kuntoutusrahana tai muina sosiaalisina etuuksina. Näiden erityisryhmien edustajat olisivat oiva ratkaisu juuri perus työtehtävien tekijöiksi. Uudistuneen vammaispalvelulain tarkoitus on yhdenvertaistaminen ja tasa- arvoisuuden lisääntyminen eri vammaisryhmien ja ns. tavallisten ihmisten kesken. Tämä koskee myös oikeutta työhön, oman elantonsa ansaitsemiseen ja yhteiskuntaan kuulumiseen. Vammaispalvelulaissa myös säädetty henkilökohtainen apu pyrkii takaamaan avun saamisen niin opiskeluun kuin työelämäänkin.

Ilkka- lehdessä (23.2.2011) uutisoitiin, että työllisyystilanne on parantunut Etelä-Pohjanmaalla reippaasti vuoden aikana. Etelä- Pohjanmaan Ely- keskuksen alueella oli tammikuun 2011 lopulla hieman alle 8000 työtöntä työnhakijaa. Vuodessa työttömien määrä oli laskenut 18,7 %. Etelä- Pohjanmaan TE-toimistoissa oli tammikuun aikana haettavana yhteensä 2800 avointa työpaikkaa. Uusien avoimien työpaikkojen määrä oli kasvanut lähes 500 työpaikalla. Alle 25-vuotiaita työttömiä oli tammikuussa runsaat 1200 henkilöä. Nuorisotyöttömien määrä oli laskenut vuoden 2010 tammikuusta yli 340 hengellä. Seinäjoen työttömyysaste on vuoden 2011 alussa 8,2 %.

Kun työttömyysaste on korkea ja työttömiä työnhakijoita paljon, myös osatyökykyisten on vaikeampi löytää sopivia työpaikkoja. Nyt kun työllisyystilanne on parempi, näen valoa myös erityisryhmien työllistymisen suhteen. Oikea ajoitus, ammattitaitoiset työhönvalmentajat, työnantajien avoin asennoituminen ja työnhakijan motivaatio ovat avaimia osatyökykyisen työllistymisessä.

Työhönvalmennuksella ja oikein mitoitettulla tuella Autismin kirjon henkilöt voivat työllistyä myös avoimille työmarkkinoille (Chalmers & Hurlbutt. 2004, 215). Väestöstä n.1 % on Autismin kirjioon kuuluvia ja se tarkoittaa että Etelä-Pohjanmaan alueella Autismin kirjioon kuuluvia henkilöitä on n.1935 (Etelä-Pohjanmaan asukasluku vuoden 2009 lopulla on ollut 193 524 henkilöä). (Etelä-Pohjanmaan liitto, [Viitattu 3.12.2010].)

Sosiaalibarometrin 2010 mukaan Suomen kansa jakautuu entistä syvemmin hyväosaisiin ja huono-osaisiin. Riskinä on, että huono-osaisten kansalaisten määrä vain kasvaa tulevaisuudessa. Köyhyys on toimeentulo-ongelmien lisäksi arjessa selviytymisen haasteita ja moninaista osattomuutta. Köyhyys koskettaa erityisesti vammaisia, työttömiä, yksinäisiä ja sairaita sekä pitkään erilaisten etuuksien varassa eläviä ihmisiä. (Handicap international, [viitattu 21.3.2012].) Ongelmat näyttävät myös periytyvän sukupolvelta toiselle. Suurin huolenaihe on nuorten työttömyys. Toimeentulotuen piirissä asiakkuudet pidentyvät, eikä päihdeongelmista ja mielenterveysongelmista kärsiville ole riittävästi palveluja tarjolla. Barometrin 2010 mukaan viimevuona heikoimmassa asemassa ovat olleet jatkuvasti samat ihmisryhmät, mielenterveys- ja päihdeongelmaiset sekä pitkäaikaistyöttömät. (Eronen, Londén, Perälähti, Siltaniemi & Särkelä 2010.)

## **2.4 Vammaispalveluissa on aukkoja**

Väliinputoajia ja taloudellisesti heikossa asemassa olevia löytyy kaikista vammaisryhmistä. Heikoimmassa asemassa ovat sairauseläkkeellä olevat, jotka elävät vain kansaneläkkeen varassa. Vammaisten koulutuksen ja työllistymisen tuki ry:n internetsivuilla kirjoitetaan seuraavanlaisesti: *”Osalla vammaisryhmistä on myös muita selvästi heikommat palvelut. Heitä ovat krooniset mielenterveyspotilaat, ikääntyvien omaisten luona asuvat aikuiset*

kehitysvammaiset sekä ne vammaiset henkilöt, joita ei lasketa vaikeavammaisiksi, mutta joiden elämää jokin neurologinen vamma tai toimintarajoite, kuten kielellisen kehityksen häiriö tai autismi, selvästi haittaa. Vammaispalveluissa liikuntavammojen ja aistivammojen aiheuttama palvelutarve on nykylainsäädännössä jo periaatteessa ymmärretty. Toisin on aivojen toiminnan häiriöihin liittyvän palvelutarpeen laita. Mielenterveyspotilaat, aivovammaiset ja neurologisista häiriöistä kärsivät ihmiset saavat usein odottaa tarvitsemaansa tukea ja kuntoutusta”. (Vammaisten koulutuksen ja työllistymisen tuki ry, [Viitattu 3.12.2010].)

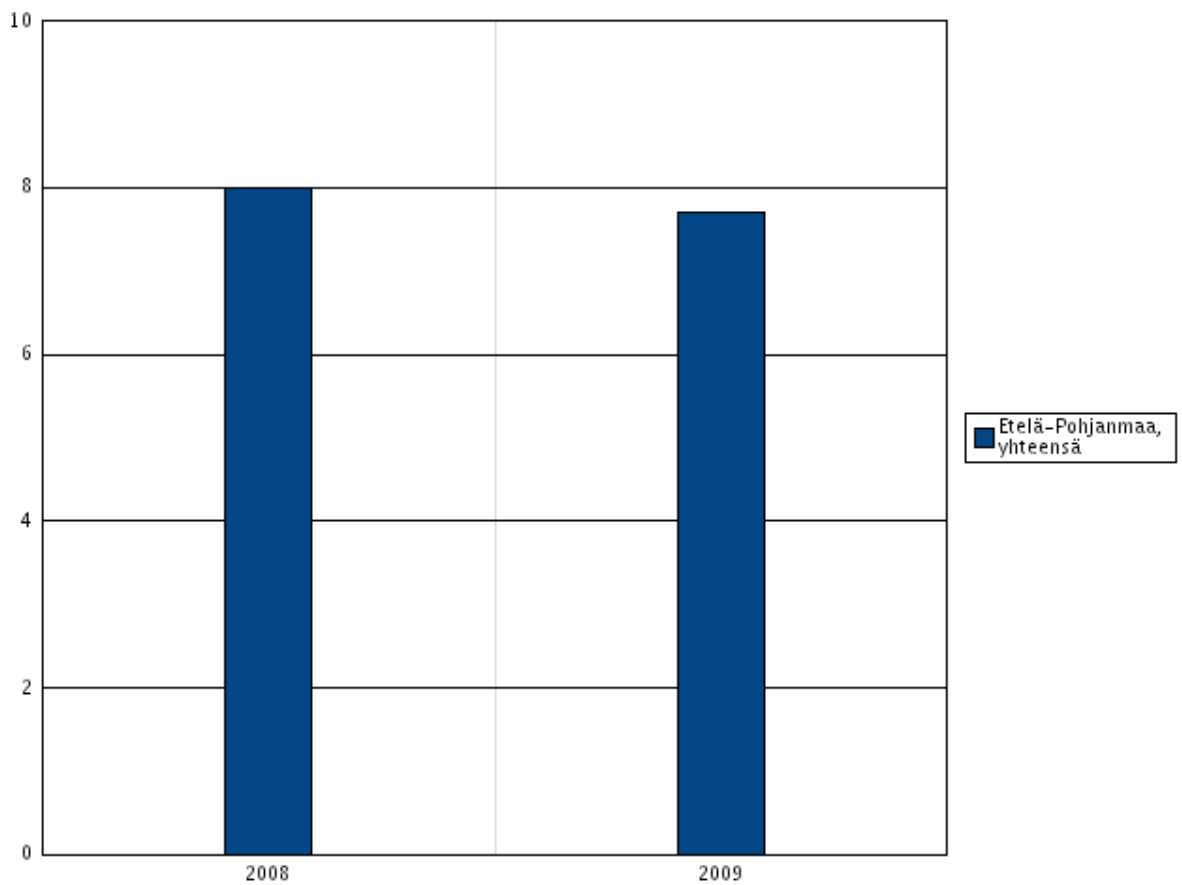
Taulukko 1. Koulutuksen ulkopuolelle jääneet, työttömät ja työllistymispalveluiden piirissä olevat henkilöt Etelä- Pohjanmaalla

Ammatillisen kuntoutuksen tunnusluvut Etelä-Pohjanmaalla 2005

TE-toimisto	vajaakuntoiset työnhakija-asiakkaat	1. työhönsijoittumiset yleisille työmarkkinoille	2. aloitti työvoimakoulutuksen (ESR pois lukien)	3. aloitti muun koulutuksen	4. ammatinvalinta ja urasuunnittelun vajaakuntoiset asiakkaat	Sarakkeet 1-4 yhteensä
Etelä-Pohjanmaa	3 226	2 406	81	51	321	2 859

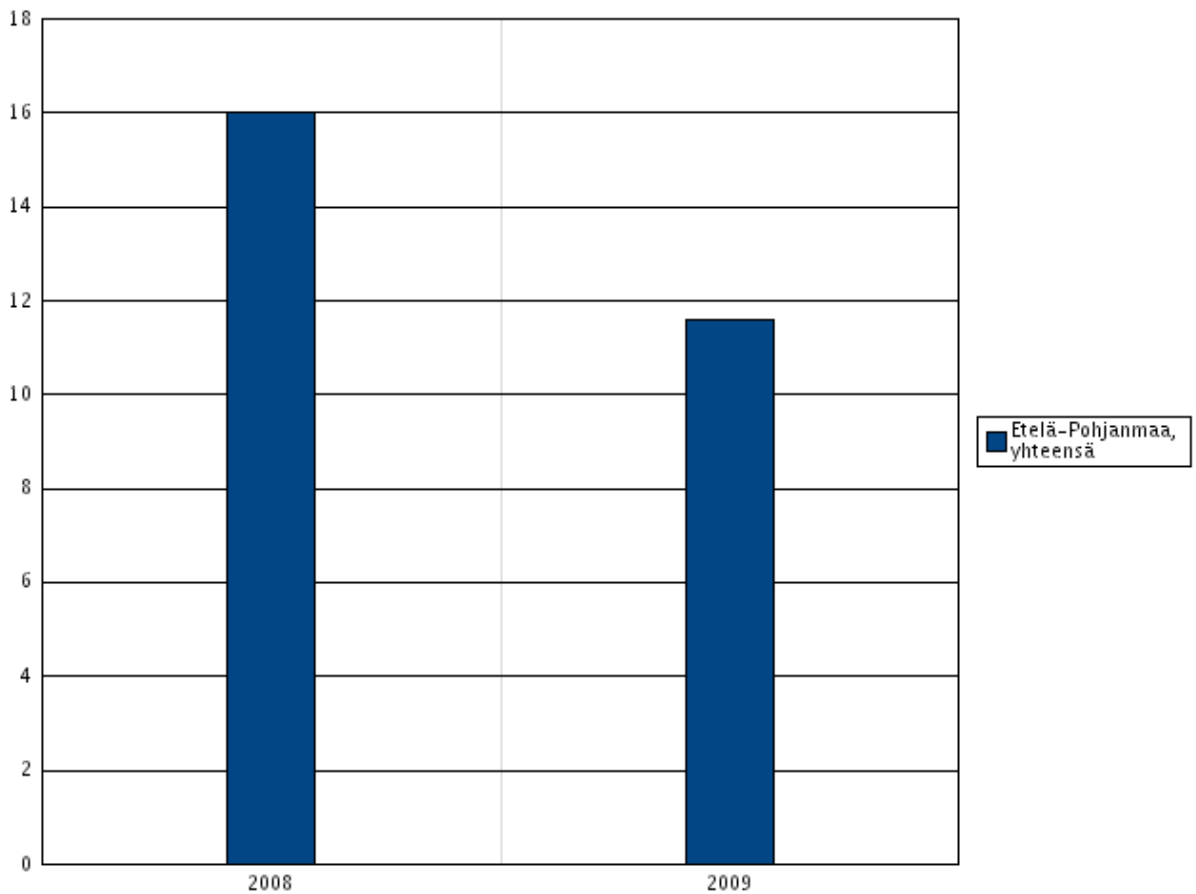
(Lähde: Työministeriö. 2006. Katsaus ammatillisen kehittymisen palveluihin 2005.)

Kuvio 1. Koulutuksen ulkopuolelle jääneet 17–24 -vuotiaat, % vastaavanikäisestä väestöstä (id: 3219)



Indikaattori ilmaisee koulutuksen ulkopuolelle jääneiden 17–24 -vuotiaiden osuuden prosentteina vastaavanikäisestä väestöstä. Koulutuksen ulkopuolelle jääneillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ko. vuonna eivät ole opiskelijoita tai joilla ei ole tutkintokoodia eli ei perusasteen jälkeistä koulutusta. (THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011,[Viitattu 3.12.2010].)

Kuvio 2. Pitkäaikaistyöttömät, % työttömistä (id: 326)

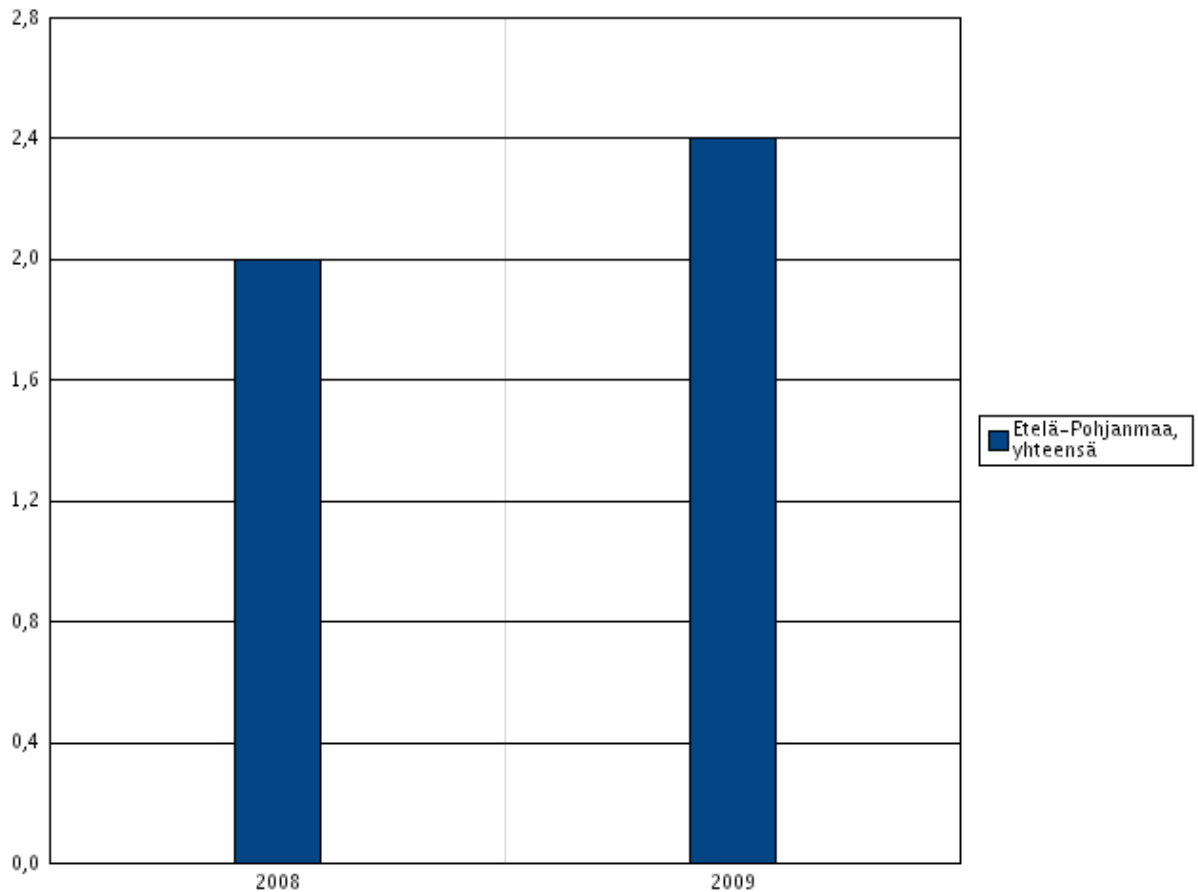


Indikaattori ilmaisee pitkäaikaistyöttömien osuuden prosentteina työttömistä. Työttömään työvoimaan luetaan 15–74-vuotiaat työttömät. Pitkäaikaistyötön on työtön työnhakija, joka on ollut työttömänä vähintään 12 kuukautta. Työtön työnhakija on henkilö, joka on ilman työtä ja kokopäivätyöhön käytettävissä tai joka odottaa sovitun työsuhteen alkamista, myös lomautetut lasketaan työttömiksi. Työttömyyseläkkeen saajia ei lasketa työttömiksi. Prosenttiosuuden laskennassa käytetyt alkuperäiset luvut ovat vuosikeskiarvoja, jotka perustuvat ko. vuoden eri kuukausien tietoihin. (THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011, [Viitattu 3.12.2010].)

Työttömyyttä seurataan Suomessa kuukausittain kahdella eri tilastolla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus perustuu otantaan ja työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilasto työ- ja elinkeinotoimistojen asiakasrekisterin tietoihin. Työvoimatutkimuksen ja työnvälitystilaston työttömyysluvut poikkeavat toisistaan, mikä johtuu tilastointiperusteiden eroista työnhaun aktiivisuuden ja työmarkkinoiden käytettävissä olon osalta. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilasto perustuu lainsäädäntöön ja hallinnollisiin määräyksiin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus noudattaa sen sijaan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n tilastointisuosituksia ja EU:n tilastoviraston Eurostatin

käytäntöjä. (THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011,[Viitattu 3.12.2010].)

Kuvio 3. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet 18–24 -vuotiaat, % vastaavanikäisestä väestöstä (id: 1275)



Indikaattori ilmaisee kalenterivuoden aikana toimeentulotukea saaneiden 18 -24-vuotiaiden osuuden prosentteina vastaavanikäisestä väestöstä. Väestötietona käytetään vuoden viimeisen päivän tietoa. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneista, vuoden aikana vähintään 10 kuukautena toimeentulotukea saaneet. (THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011, [Viitattu 3.12.2010].)

Indikaattori kertoo kuinka suuri osuus nuorista on pitkäaikaisesti toimeentulotuen piirissä. Pitkäaikaisesti toimeentulotukea saaneet nuoret ovat usein syrjäytymisvaarassa olevia. Heidän elämäntilannettaan pyritään parantamaan erilaisin sosiaalityön menetelmin.

(THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011, [Viitattu 3.12.2010].)



Taulukko 2. Vammaisten työllistymistä tukeva toiminta

<b>VAMMAISTEN TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVAN TOIMINNAN PIIRISSÄ ASIAKKAITA 31.12</b>				<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Valtiolta ostetut palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	0		
Myydyt palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	1	1	2
Muilta ostetut palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	1	0	0
Kuntayhteisöiltä ostetut palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	57	91	82
Kunnilta ostetut palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	0	0	0
Kunnan kustantamat palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	127	110	98
Kunnan itse tuottamat palvelut (2006 alkaen)		Etelä-Pohjanmaa	Yhteensä	70	20	18
Lähde: THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKAnet 2005-2011						

Indikaattori ilmaisee vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan piirissä 31.12. olleiden henkilöiden lukumäärän. Mukaan lasketaan työ- ja toimintakeskusten järjestämää työtä tekevät vammaiset henkilöt sekä henkilöt, joille työ- ja toimintakeskus on järjestänyt työhön sijoittumista edistäviä kuntoutus- tai muita tukitoimia heidän työllistymisekseen avoimille työmarkkinoille. Tiedot sisältävät kunnan itse tuottamat ja muilta kunnilta, kuntayhtymiltä, valtiolta tai yksityisiltä palveluntuottajilta ostamat palvelut. (THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKAnet 2005 – 2011, [Viitattu 3.12.2010].)

### 3 OSATYÖKYKYISYYS JA TYÖHÖNVALMENNUS

Tässä kehittämistyössä keskeisiä ydinkäsitteitä ovat 1.työhönvalmennus ja 2. osatyökykyinen ja osallisuus yhteiskuntaan. Lisäksi olen jakanut nämä pääkäsitteet alalukuihin ja tarkoitukseni on tässä luvussa avata kutakin käsitettä ja niiden rooleja kehittämistyössäni. Myös joidenkin käsitteiden rinnakkaiskäsitteitä tulen tässä luvussa kuvaamaan. Läpi koko työni kulkee ajatus ihmisen osallisuudesta yhteiskuntaan ja oikeudesta työn tekemiseen. Tästä syystä olen liittänyt ne yhdeksi yhteiseksi luvuksi. (luku osatyökykyinen ja osallisuus yhteiskuntaan).

Ensimmäinen pääkäsite kokonaisuus *osatyökykyinen ja osallisuus yhteiskuntaan(3.1)* jakautuu lukuihin *neuropsykiatrinen asiakasryhmä(3.1.1)*, *Autismin kirjo ja neuropsykiatriset ryhmät(3.1.2)* sekä *vajaatyökykyinen /vajaakuntoinen(3.1.3)*. Toinen pääkäsite *työhönvalmennus(3.2)* jakautuu lukuihin *työllistyminen(3.2.1)*, *työllistymispalvelut(3.2.2)* ja *työntekijänimikkeitä(3.2.3)*.

Tähän käsitejakoon päädyin kehittämistyöni pohdinnan kautta. Työni keskeisin tavoite on ollut työhönvalmennuksen käynnistäminen ja kehittäminen neuropsykiatrisille asiakasryhmille. Kokonaisuuden perimmäinen tavoite on siis neuropsykiatrisen asiakkaan työllistyminen. Tästä syystä työhönvalmennus on suurin pääkäsite tässä työssä. Työllistymistä tavoitellaan yksilöllisellä työhönvalmennuksella, joka kuuluu etenkin Autismisäätiössä työllistymispalvelujen kokonaisuuden alle.

Käsite *osatyökykyinen* liittyy suoranaisesti oman organisaationi asiakasryhmään, eli niihin ihmisiin, joiden työllistymistä halutaan Autismisäätiön palveluiden kautta tukea. Ihmistä, joka ei omin avuin ja keinoin kykene työllistämään itse itseään, tai hänen toimintakyvyssään on työllistymistä rajoittavia seikkoja, kutsutaan tässä työssä nimikkeellä *osatyökykyinen*. Autismisäätiön asiakkaat kuuluvat neuropsykiatriseen asiakasryhmään ja heidät luetaan *osatyökykyisten* ryhmään kuuluviksi. Ennen *osatyökykyinen* - nimikettä samasta ihmisryhmästä käytettiin nimikkeitä *vajaatyökykyinen* tai *vajaakuntoinen*.

Osallisuus yhteiskuntaan kulkee työssäni siksi, että jokaisella ihmisellä on oikeus kuulua yhteiskuntaan, osallistua ja vaikuttaa. Työllä ja työllisyydellä on tässä yhteiskuntaan osallistumisessa suuri merkitys. Tekemällä työtä, ihminen vaikuttaa ympäristöönsä, on usein myös työyhteisön jäsen ja työn kautta ihminen voi ilmaista itseään. Tehdyllä työllä on vaikutuksia muihin ihmisiin ja ympäristöön. Osallisuus yhteiskuntaan työn kautta mahdollistaa monien ihmisten itsenäisyyden ja lisää oman arvon tuntoa (Garcia-Villamizar & Hughes. 2007, 143). Työ tuo tekijälleen toimeentulon, joka on itsenäisyyden edellytys ja mahdollistaa näin olleen myös osallisuuden yhteiskuntaan. Tämä on siis kehä, jonka käsitteet tukevat toimiessaan toinen toisiaan.

Perustuslain mukaan kaikilla on oikeus työhön ja toimeentuloon. Tästä huolimatta vammaisten työllisyysaste on muuhun väestöön verrattuna erittäin alhainen ja suuri osa työikäisistä vammaisista on työkyvyttömyyseläkkeellä. Kuitenkin monet vammaiset ja pitkäaikaissairaat haluaisivat työllistyä tai palata työelämäänsä. (Vates- säätö, [Viitattu 3.12.2010].) ja (Chalmers & Hurlbutt. 2004, 215-218).

Vammaisilla henkilöillä on osaamista ja annettavaa työelämässä kunhan työn teon edellytyksistä on huolehdittu. Yksilöllisesti räätälöityjen työtehtävien, työaikajärjestelyjen sekä mahdollisten muiden tukitoimien avulla vammaisen henkilö voi osallistua kykyjensä mukaan työelämäänsä. Työkyvyttömyyden sijasta tuleekin puhua vamman tai sairauden aiheuttamista työkyvyn rajoitteista ja olemassa olevasta työkyvystä. (Vates- säätö, [Viitattu 3.12.2010].)

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnantajilta kohtuullista mukautusta työpaikalla vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työssä pysymisen ja työllistymisen mahdollistamiseksi. Työnantajilla on myös mahdollisuus hakea yhteiskunnan tukea vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön palkkaamiseen. Tuki voi olla sekä taloudellista että muuta tukea. (Vates- säätö, [Viitattu 3.12.2010].)

### **3.1 Osatyökykyinen ja osallisuus yhteiskuntaan**

Työyhteisöön voi tulla osatyökykyinen työntekijä kolmella tavalla: työnantaja voi rekrytoida osatyökykyisen työntekijän, tällainen työntekijä voidaan sijoittaa työpaikalle esimerkiksi sosiaalisen yrityksen kautta tai jo työyhteisöön kuuluvan

henkilön työ- ja toimintakyky voivat muuttua tapaturman tai vaikean sairauden vuoksi. (Työntekijän tietopankki, [Viitattu 19.2.2012].)

Yhteiskuntaan osallistumisesta käytetään monia käsitteitä, mutta tässä työssä käytän yläkäsitteenä osallisuutta yhteiskuntaan. Osallistuminen ja osallisuus voidaan eri lähteissä kuvata hieman eri tavalla ja toisistaan poiketen. Kuten edellä on kirjoitettu, vasta 1990-luvulla alettiin ajatella, että myös osatyökykyisillä, siihen aikaan *vajaakuntoisilla* on oikeus työelämään omien yksilöllisten kykyjensä mukaan. Samassa yhteydessä tavoitteeksi asetettiin osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden mahdollisimman hyvä integroituminen yhteiskuntaan, sen täysivaltaisena jäsenenä.

Itse näen ”mahdollisimman hyvän integroitumisen yhteiskuntaan, sen täysivaltaisena jäsenenä” juuri yhteiskuntaan osallistumisena. Myös osatyökykyisillä on siis oikeus ja velvollisuus olla osallisena yhteiskunnassamme. Täysivaltaiselle jäsenelle on olemassa erilaisia määritelmiä ja kriteereitä, mutta pääasiassa ajattelen sen tarkoittavan yhdenvertaisuutta muiden ihmisten kanssa. Täysivaltaisella jäsenellä on yhtäläiset oikeudet työn tekemiseen ja tarvittaessa tuen saamiseen siten, että osatyökykyinen pystyy osallistumaan työelämään kykyjensä mukaisesti. Osallisuus tarkoittaa vaikuttamisen mahdollisuutta, valinnan mahdollisuutta ja omalla toiminnallaan yhteiskunnassa näkymistä ja siihen kuulumista. Syrjinnän vastainen toiminta tukee tätä jokaisen ihmisen osallisuutta yhteiskuntaan ja sen turvaaminen onkin yksi osatyökykyisten osallisuutta tukeva ja mahdollistava tekijä.

Työ ja työelämään kuuluminen on etenkin Suomessa koettu yhdeksi tärkeimmistä yhteiskuntaan osallistumisen keinoksi. Työstä saatava palkka mahdollistaa itsestä huolehtimisen taloudellisesti, jolloin osatyökykyisen henkilökään ei tarvitse elää niin sanotusti yhteiskunnan varoilla. Verojen maksamisen ajatellaan olevan yksi kansalaisvastuu yhteiskunnan ja hyvinvointivaltion ylläpitämiseksi.

Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa, äänestäminen, asettuminen ehdokkaaksi vaaleissa, päätöksenteko, oman tahdon ja mielipiteen ilmaiseminen sekä etujen valvonta ovat keskeisiä yhteiskunnallisen vaikuttamisen muotoja.

(STM 2011. Suomen vammaispoliittinen ohjelma 2010–2015,34-35, [Viitattu 19.2.2012].)

Suomalaisen yhteiskunnan tulee heijastaa ihmisten monimuotoisuutta ja tukea kaikkien kansalaisten yhteiskunnallisten oikeuksien ja osallisuuden toteutumista. Tärkeää on vammaisten henkilöiden osallistuminen kunnalliseen ja valtakunnalliseen poliittiseen päätöksentekoon yhdenvertaisesti muiden kansalaisten kanssa. Vammaisilla henkilöillä on oikeus olla yhteisön jäseniä ja osallistua kaikkeen sen toimintaan eri ikäkausina yhdenvertaisesti muiden kanssa. (STM 2011. Suomen vammaispoliittinen ohjelma 2010–2015,34-35, [Viitattu 19.2.2012].)

Sosialidemokratia korostaa jokaisen oikeutta mielekkääseen ja palkitsevaan työhön, jossa menestyminen tukee tervettä itsetuntoa ja turvallisuuden tunnetta. Työn tarkoituksena on tuotteiden ja palveluiden tarjoaminen ihmisten tarpeisiin. Työn tekeminen luo yhteiskunnallista vaurautta. Yksilölle työ tarkoittaa toimeentuloa, toimintaa perheen tai yhteisön hyväksi sekä oman ja yhteiskunnallisen hyvinvoinnin rakentamista. Parhaassa tapauksessa työ mahdollistaa yksilön itsensä kehittämisen ja kiinnittymisen sosiaaliseen yhteisöön. Yhteisöön kuulumisen puolestaan kasvattaa inhimillistä ja sosiaalista pääomaa. (Joensuun työväenyhdistys, [Viitattu 19.2.2012].)

### **3.1.1 Neuropsykiatrinen asiakasryhmä**

Seuraavassa luvussa tulen avaamaan Autismin kirjon ja neuropsykiatristen ryhmien erityispiirteitä, joten tässä kohdassa käsittelen neuropsykiatrista asiakasryhmää lyhyesti työllistymisen näkökulmasta. Neuropsykiatriseen asiakasryhmään kuuluviksi luokitellaan pääasiassa sellaiset henkilöt, joiden työ- ja toimintakykyä rajoittaa jokin neuropsykiatrinen vaikeus, haaste tai diagnoosi. Neuropsykiatrisia diagnooseja ovat mm. ADHD, Tourette, ADD ja näiden yhdistelmät erilaisten mielenterveyden ongelmien ja Autismin kirjon diagnoosien kanssa.

Käytännössä neuropsykiatriset haasteet tarkoittavat sosiaalisten taitojen, kokonaisuuksien hahmottamisen, vuorovaikutustaitojen, kommunikaatiotaitojen ja

aistitoimintojen poikkeavuuksia ja vaikeuksia. Työelämässä ne luovat erityisiä haasteita työyhteisössä toimimiseen, tehtävien ymmärtämiseen, ajan hahmottamiseen ja työtilan organisoimiseen. Kun esimerkiksi kirkkaat teollisuushallin valot tuntuvat silmissä kipuna, on vaikea keskittyä työn tekemiseen. (Patterson & Rafferty. 2001, 475- 477.)

Joillekin kahvi- ja ruokatauot tuottavat tuskaa, koska niissä toimimiseen ei ole olemassa selviä ohjeita tai struktuuria. Sosiaaliset tilanteet luovat paineita ja ahdistusta. Työtehtävien tärkeysjärjestystä voi olla hankala hahmottaa ja jotkut tämän asiakasryhmän henkilöistä voivat ottaa ohjeet kirjaimellisesti. ”Järjestä mutterit laatikoihin” saattaa tarkoittaa sitä, että työntekijä järjestää muttereita viivoittimen kanssa suoraan laatikoihin kokonaisia päiviä. Näiden erityispiirteiden vuoksi neuropsykiatristen ryhmien henkilöt tarvitsevat apua ja tukea työllistymiseensä ja työssä toimimiseen. Riittäväillä ja oikeanlaisilla järjestelyillä tämän asiakasryhmän ihmiset ovat ahkeria, tunnollisia ja huolellisia työntekijöitä. Tuen tarpeen vuoksi he kuitenkin kuuluvat osatyökykyisten työntekijöiden ryhmään.

### **3.1.2 Autismin kirjo ja neuropsykiatriset ryhmät**

Autismisäätiö tarjoaa palveluitaan pääsääntöisesti Autismin kirjon asiakkaille, mutta myös muille neuropsykiatrisia vaikeuksia omaaville henkilöille. Siksi kehittämistehtäväni työhönvalmennusta tai työllistämispalveluitakaan ei haluta rajata koskemaan ainoastaan Autismin kirjon henkilöitä, vaan palveluihin voivat ohjautua kaikki neuropsykiatrisia haasteita omaavat henkilöt. Varsinaista palvelukokonaisuutta suunniteltaessa huomioidaan asiakkaan yksilölliset piirteet ja tarpeet ja tämän pohjalta tehdään päätös siitä, voisiko asiakas hyötyä juuri Autismisäätiön työllistämispalveluista.

Autismin kirjon oireyhtymät ovat keskushermoston kehityshäiriöitä. Autismin kirjioon kuuluvat (Autismisäätiö ja Autismi- ja Aspergerliitto, [Viitattu 19.2.2012]):

\* Autistinen oireyhtymä

- \* Aspergerin oireyhtymä
- \* Rettin oireyhtymä
- \* Disintegratiivinen kehityshäiriö
- \* laaja-alainen kehityshäiriö.

Autismin syitä ei tarkkaan tiedetä, Autismi on elinikäinen, mutta ei muuttumaton yksilön ominaisuus. Autismin kirjon taustalla ovat mahdollisesti perintötekijöiden vaikutus, sikiöaikaisten tekijöiden vaikutus (virukset, kemikaalit) ja synnytyksessä tapahtuvien vaurioiden vaikutus. (Autismi- ja Aspergerliitto, [Viitattu 19.2.2012].)

Autismiin voi liittyä myös kehitysvamma, oppimisvaikeuksia, epilepsia, hahmottamishäiriöitä ja lisäksi eriasteisia psyykkisiä ongelmia, kuten masennusta, ahdistusta ja/tai pakko-oireita. Suomessa on noin 50 000 autismin kirjon henkilöä. Autismin kirjon oireyhtymät ovat pojilla huomattavasti yleisempiä, suhdearviot ja esiintyvyyksiluvut vaihtelevat suuresti johtuen diagnostisten kriteerien muuttumisesta ja tietoisuuden lisääntymisestä. (Autismi- ja Aspergerliitto, [Viitattu 19.2.2012].)

Autistisiksi diagnosoidut henkilöt ovat älykkyydeltään ja kehitystasoltaan hyvin erilaisia. Haasteita Autismin kirjon henkilön elämään tuovat kykenemättömyys sosiaaliseen vuorovaikutukseen tai vaikeudet siinä, puutteellinen kielellinen tai ei-kielellinen kommunikaatiokyky sekä rajoittunut sisäinen mielikuvitusmaailma, jonka tilalla on toistavaa toimintaa ja/tai erikoisia kiinnostuksen kohteita. (Autismi- ja Aspergerliitto, Autismisäätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

Muihin neuropsykiatriisiin ryhmiin voidaan lukea kuuluvaksi mm. ADHD, ADD ja Tourette sekä edellä mainittujen ja Autismin kirjon yhdistelmät. Asiakkaalla saattaa olla myös näiden diagnoosien ohella mielenterveyden ongelmia, mutta niiden hoitamiseen tai kuntoutukseen ei Autismisäätiön palveluilla pyritä. Ne eivät myöskään ole este palvelujen saamiseksi, mikäli ne eivät vaikuta hallitsevasti henkilön toimintakykyyn. Komorbiditeetiksi nimitetäänkin sitä, että henkilöllä esiintyy useiden oireyhtymien piirteitä päällekkäin tai hän omaa useita eri diagnooseja. Diagnoosi ei kuitenkaan ole edellytys Säätiön palveluihin pääsemiseksi. (Autismisäätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

### 3.1.3 Vajaakuntainen ja vajaatyökykyinen

Tämän käsitteen alle on koottu Ylipaavalniemen ym. (2005, 20) kirjasta lainsäädännön ja viranomaistahojen määritelmiä vajaakuntoisista henkilöistä.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002, 7§, 6 mom.) Vajaakuntainen on henkilöasiakas, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssään ovat huomattavasti vähentyneet todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

Vajaakuntainen (ILO:n määritelmä, Työministeriö 2002, 16). Vajaakuntainen on henkilö, jonka mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti vähentyneet todetun fyysisen, aisteihin liittyvän, älyllisen tai henkisen vamman tai vajavuuden vuoksi.

Vajaakuntainen (Stakes 2003). Henkilö, jolla on toiminnan rajoitteita.

Vajaakuntoisuus (WHO 1980). Vajaakuntoisuus on yksilön kyvyttömyyttä tai rajoituksia sellaisten tehtävien tai toimintojen suorittamisessa tai sellaisissa roolitehtävissä, joita yksilön sosiaalinen ympäristö hänelle asettaa.

Laki kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (610/1991, 2§). Vajaakuntoisten ammatillinen kuntoutus: kansaneläkelaitoksen on järjestettävä vakuutetulle, jolla on todettu sairaus, vika tai vamma, joka todennäköisesti aiheuttaa uhkan tulla työkyvyttömäksi tai jonka työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien on katsottava sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneen.

### 3.2 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksella tarkoitetaan työllistymistä palkkatyösuhteeseen avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan tuen avulla. Työhönvalmentaja tukee työllistyjää ja tarvittaessa myös työnantajaa vielä työsuhteen syntymisen jälkeen. Työsuhdetta voivat edeltää erilaiset muut palvelut, kuten työkokeilu tai työharjoittelu sekä työkyvyn arviointi. Työhönvalmennuksen rinnakkaiskäsitteenä käytetään työvalmennusta ja työhönvalmentajan rinnalla työvalmentaja käsitettä.



Palvelun kohderyhmiä ovat eri tavoin vammaiset, osatyökykyiset ja vaikeasti työllistyvät, jotka tarvitsevat normaalia enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea työllistykseen ensimmäistä kertaa tai uudelleen avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmennuspalveluja tuottavat ja niitä myyvät erilaiset palveluntuottajat, esimerkiksi monipalvelukeskukset ja yksityiset palveluntarjoajat. (Vates- säätiö, [Viitattu 3.12.2010].)

Työhönvalmennus on yksilöllistä tukea ja ohjausta asiakkaan työnhakuun. Työhönvalmennuksen tavoitteena on tukea ja varmistaa asiakkaan sijoittuminen valmennussopimukseen kirjatun tavoitteen mukaisesti palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Työvoiman palvelukeskus ostaa asiakkailleen työhönvalmennusta, joka toteutetaan asiakkaan urasuunnitelman mukaisesti. Urasuunnitelma laaditaan työvoiman palvelukeskuksessa yhteistyössä asiakkaan kanssa.

Työhönvalmennuksella edistetään urasuunnitelman mukaisten toimenpiteiden käynnistymistä ja varmistetaan asiakkaan menestyksellinen eteneminen kohti palkkatyötä. Työhönvalmennusjaksoon sisältyvä työllistymisprosessi voi sisältää työvoimapolitiittisina toimenpiteinä työharjoittelua tai työhönvalmennusta. Tämän jälkeen saattaa olla käytettävissä palkkatukea asiakkaan työllistymisen varmistamiseksi. (Työllisyysportti, [Viitattu 3.12.2010].)

Työhönvalmennus voi sisältää yksilölliseen valmennussuunnitelmaan kirjattuna muun muassa seuraavia toimia:

- Valmennettavalle yhdessä hänen kanssaan piilotyöpaikkojen etsiminen yrityssectorilta ja hänen aktiivinen esittelemine työpaikkoihin
- Asiakkaan työllistymisprosessin käynnistäminen työelämävalmennuksella tai työkokeilulla  
*(Huomio! työhönvalmennuksen perimmäisenä tavoitteena on aina palkkatyö avoimilta työmarkkinoilta)*
- Tukea työhön tai toimenpiteessä selviytymiseen  
*(kun siitä on sovittu valmennussopimuksessa; työhönvalmentaja varmistaa omilla toimillaan harjoittelu/työsuhteen aikana sen menestyksellisen käynnistymisen ja etenemisen)*

- Yhteydenpidon asiakkaaseen ja työnantajaan toimenpiteen ja/tai työsuhteen aikana.  
(*Valmentaja organisoii ja toteuttaa tarvittavan määrän ohjaus- ja palautetyyppisiä keskusteluja valmennettavan ja/tai työnantajan kanssa valmennusjakson puitteissa*). (Työllisyysportti, [Viitattu 3.12.2010].)

Vammoja ja sairauksia tarkasteltaessa on syytä muistaa, että työelämässä diagnoosia merkityksellisempiä ovat yksilön osaaminen ja työkyky työtehtävissään. Vamman tai sairauden aiheuttamaa haittaa voidaan kompensoida esimerkiksi apuvälinein ja työpaikkajärjestelyin. (Vates- säätiö, [Viitattu 3.12.2010].)

Työhönvalmennus tavoittelee asiakkaan sijoittumista avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen. Työhönvalmentaja yhteistyössä asiakkaan kanssa etsii sopivan työpaikan, opastaa työtehtävissä ja tukee asiakasta tarpeen mukaan myös työsuhteen aikana. Työhönvalmennuksen nykytilaa käsittelevän selvityksen aikana osoittautui, että työhönvalmennuksella voidaan tarkoittaa mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat laadukkaasta ja tyydyttävästä elämästä pysyvään työpaikkaan ja toimeentuloon. Varsinaiseen työhönvalmennukseen suunniteltu aika kului erilaisiin valmisteleviin ja orientoiviin toimenpiteisiin, eikä pelkästään niiden avulla päästä kiinni työelämään. (Ollikainen 2/2008, 53,[Viitattu 3.12.2010].)

Ollikainen (2 / 2008, 54,[Viitattu 3.12.2010]) jatkaa, että laadukkaan palveluprosessin läpivienti edellyttää asiakkaan tietävän palvelun sisällön ja olevan jo tullessaan palveluun myös motivoitunut ja sitoutunut asiakkuuteen. Lähettävän tahon on oltava tietoisia siitä, minkälaisia palveluita on tarjolla, ja minkälaisesta prosessista juuri tämä asiakas hyötyy. Valitettavan usein tarjonta määrittelee asiakkuutta enemmän kuin asiakkaan yksilölliset, elämäntilanteesta nousevat tarpeet ja tavoitteet. Hän kirjoittaa työhönvalmentajille tekemiensä haastattelujen pohjalta, että yhä enemmän työhönvalmennukseen tulevilla asiakkailla on lisäksi mielenterveys- ja päihdeongelmia. Ollikainen kritisoi sitä, miksi valmentajat sitten ottavat tällaisen asiakkaan vastaan ja tekevät työtä, joka ei heille varsinaisesti kuulu. Lopputulos on Ollikaisen mukaan jälleen uusi todistus asiakkaan

heikentyneestä työkyvystä ja asiakkaan tarvitsemista räätälöidyistä ja yksilöllisistä palveluista.

Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala (2005, 10.) kuvaavat tuetun työllistymisen yksikköä ja sen palveluita siten, että tuetun työllistymisen yksikössä sovelletaan tuetun työllistymisen menetelmää tai tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Tuetun työllistymisen menetelmän tavoitteena on asiakkaan työllistyminen työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön erityisen tukihenkilön yksilöllisesti räätälöidyn ja tarvittaessa pysyvän tuen avulla. Tuetun työllistymisen yksikkö tai palvelu voi olla osa erityistyöllistämisen yksikön palveluvalikoimaa tai kokonaan itsenäinen toimiyksikkö.

Työhönvalmennuksen yhteydessä ja sen rinnalla käytetään vaihtelevasti myös muita käsitteitä. Näiden käsitteiden sisällöt voivat poiketa toisistaan, mutta ne myös sisältävät samoja elementtejä ja siksi vaikeuttavat työllistymispalveluiden kentän hahmottamista. Ylipaavalniemi ym. (2005) kirjoittavat auki näiden käsitteiden eroavaisuuksia seuraavasti:

*Työvalmennus* on asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. Valmennus toteutetaan esimerkiksi erityistyöllistämisen yksiköissä ja jossakin määrin sosiaalisissa yrityksissä. Toiminnan vastuuhenkilö voi toimia työvalmentajan nimikkeellä. (Ylipaavalniemi ym. 2005,14.)

*Työhönvalmennusta* Ylipaavalniemi ym. (2005,14) kuvaavat yleiskäsitteeksi lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toteutuvalla toiminnalla, jolla tuetaan ja helpotetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisille työpaikoille. Toiminnan tulee täyttää tietyt erityiskriteerit, jotta siitä voidaan käyttää käsitettä *tuetun työllistymisen työhönvalmennus*.

*Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella* tarkoitetaan kokonaista prosessia, jossa tuetun työllistymisen työhönvalmentaja tukee, ohjaa ja valmentaa asiakasta voimavaralähtöisesti työsuhteen tavalliselle työpaikalle. Työhönvalmentaja etsii mahdollisuuksien mukaan yhdessä asiakkaan kanssa työpaikan ja hänen taitojaan vastaavat työtehtävät avoimilta työmarkkinoilta. Valmennus voidaan toteuttaa

erityistyöllistämisen yksikössä ja sen jälkeen työpaikalla. Valmennusprosessi koostuu suunnittelu-, valmistelu ja tuetun työllistymisen vaiheista, joihin kaikkiin sisältyy em. tuetun työllistymisen työhönvalmentajan palvelut. (Puolanne ym. 2005,15.) Tuetun työllistymisen työhönvalmennus sisältyy Ylipaavalniemen ym. (2005,14) mukaan työhönvalmennus – käsitteen piiriin.

*Yksilövalmennus* on työvalmennusta tukevaa toimintaa, joka edistää kokonaisvaltaisesti asiakkaan arjen hallintaa ja toimintakykyä. *Ryhmävalmennusta* toteutetaan erityistyöllistämisen yksiköissä, vertaisryhmissä toiminnallisin menetelmin. Sisältöinä toiminnassa on mm. arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15).

### **3.2.1 Työllistyminen**

Työllistyminen käsitteenä sisältää kaikkien työkäisten ihmisten työllistymisen. Työllistymisestä puhuttaessa tarkoitetaan työsuhteista työtä tavalliselle työpaikalle. Työllistyminen on jokaisen oikeus vammasta tai sairaudesta riippumatta. Työllistyminen tarkoittaa työpaikan ja työtehtävän saamista. Työpaikalla työntekijä kuuluu useimmiten työyhteisöön, joka mahdollistaa sosiaaliseen yhteisöön kuulumisen. Työtehtävä tai työtehtävät on pääosin määritelty työsopimuksessa, jolloin työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan ja millaisen korvauksen hän työstään saa. Työsopimus onkin tärkeä työllistymisen osa ja turvaa näin työntekijän, kuin työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia. Työ mahdollistaa ihmisille toimeentulon, jonka kautta myös itsenäinen itsestä huolehtiminen on ainakin taloudellisesti mahdollista.

Työllistymisestä puhutaan kuitenkin myös silloin, kun työntekijänä on osatyökykyinen henkilö ja hänen työllistymisekseen tarvitaan erityisiä järjestelyitä ja tukimuotoja. Tavoite on myös osatyökykyisten kohdalla työllistyä avoimille työmarkkinoille ja tavallisiin työpaikkoihin. Aina nämä tavoitteet eivät kuitenkaan toteudu ja siksi on kehitetty erilaisia osatyökykyisten työllistymistä tukevia palveluita, joista käytetään yhteisnimitystä työllistymispalvelut ja tuettu työllistyminen.

Tuetun työllistyminen lisää erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden ammatillista ja sosiaalista elämänlaatua takaamalla heille yhdenvertaiset oikeudet työhön avoimilla työmarkkinoilla, palkkaan, jatkuvaan tukeen ja sitä kautta täysivaltaiseen osallistumiseen yhteiskuntaan. (Puolanne & Sariola 2000.)

Tuettu työllistyminen tähtää osatyökykyisen työntekijän sijoittumiseen vakituiseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tämä tapahtuu työpaikan etsimisen, työntekijälle räätälöidyn työpaikalla tapahtuvan koulutuksen sekä työpaikalla annettavan jatkuvan yksilöllisen tuen ja ohjauksen avulla. Prosessi takaa työkyvyn kehittymisen.

Tuetun työllistymisen erilaisia toteuttamismuotoja yhdistäviä seikkoja ovat:

- \* työsuhteinen palkkatyö
- \* integroitu yhteisö
- \* työpaikalla tapahtuva koulutus
- \* tukipalvelut

Tuettu työllistyminen aloitetaan työntekijän voimavarojen, mahdollisuuksien ja kiinnostusten arvioinnista, jotta hänelle löydettäisiin juuri hänelle soveltuvaa työtä. Työtä voidaan tarpeen mukaan muokata työntekijän osaamisen ja voimavarojen suuntaiseksi. Varsinainen työtehtävien opettelu aloitetaan työhön sijoituksen jälkeen, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin aitojen työtehtävien olosuhteita ja työyhteisössä selviytymisen vaatimuksia. (Tuettu työllistyminen valtakunnallisesti, [Viitattu 3.12.2010].)

Tarvittava koulutus järjestetään työprosessin aikana tuetun työn ohjaajan tai työhönvalmentajan toimesta. Työntekijälle nimetty valmentaja tai tukihenkilö auttaa ja tukee työpaikalla ja/tai työn ulkopuolella. Tuki on käytännönläheistä, psyykkistä tai molempia. Konkreettinen apu ja ohjaus työsuorituksessa takaavat sen, että työpanos on paitsi työntekijän myös työnantajan kannalta riittävä. Työsuhteen kuluessa työsuoritusta, viihtyvyyttä, hyvinvointia sekä tuen, opastuksen ja koulutuksen tarpeita arvioidaan. (Tuettu työllistyminen valtakunnallisesti, [Viitattu 3.12.2010].)

### 3.2.2 Työllistymispalvelut

Osatyökykyisen työllistämistä ajatellessa kannattaa muistaa erilaiset taloudelliset tukimuodot, jotka liittyvät työsuhteen solmimiseen. On olemassa myös tukimuotoja, joissa ei synny työsuhdetta. Tällöin kustannuksista vastaa tapauksesta riippuen esimerkiksi työhallinto, Kela tai työeläkelaitos. Työnantaja voi riskittä tutustua osatyökykyiseen työntekijään, ja toisaalta työntekijä hyötyy saamistaan kokemuksista. Aloite voi tulla työntekijältä itseltään, TE- toimistolta, Kelalta, työeläkelaitokselta tai oppilaitokselta. Työkokeilu on mahdollisuus henkilön työssä selviytymisen selvittämiseen, työharjoittelu puolestaan perehdyttää työelämään ja lisää henkilön ammattitaitoa. Työelämävalmennus on osin samankaltaista kuin työharjoittelu, mutta se on tarkoitettu yli 25-vuotiaille tai nuoremmillekin, jos heillä on ammatillinen koulutus. Työssäoppimisjakso on ohjattua, opintosuunnitelmaan kuuluvaa opiskelua työpaikalla. Työhön ja työyhteisöön valmentavat palvelut helpottavat vammaisten ja kuntoutujien työelämään pääsyä. (Työntekijän tietopankki, [Viitattu 3.12.2010].)

Työllistymispalveluiden tavoitteena on auttaa ihmisiä pääsemään lähemmäksi omia tavoitteitaan ja avoimia työmarkkinoita. Erilaiset työllistämisyksiköt, työpajat tai monipalvelukeskukset tarjoavat työtä, kuntouttavaa toimintaa ja ohjausta tuen tarpeessa oleville. Paikkakunnasta riippuen palvelujen tarjoajia ovat muun muassa kunnat, kuntayhtymät, säätiöt, järjestöt tai yksityiset yritykset. Palveluiden tarjonta on laajaa. Työllistämispalveluihin luetaan työhönvalmennus, työharjoittelu, palkkatuettu työ, työtoiminta ja erilaiset valmentavat ja ohjaavat koulutukset. Monet palveluntuottajat tarjoavat myös työkyvyn arviointia ja terveystalvuuja. (Vates- säätiö, [Viitattu 3.12.2010].)

Työllistymispalvelut tarjoavat mahdollisuuksia kuntoutua ja valmentautua kohti avoimia työmarkkinoita. Tukea tarvitsevalle tarjotaan mahdollisuus työn tekemiseen ja ohjattuun opettelemiseen esimerkiksi tuotannollisessa työkeskuksessa tai työhönvalmentajan tuella avoimilla työmarkkinoilla. Työllistymispalveluita käytetään yhä enenevässä määrin osana suunnitelmallista työkyvyn ja työllistymismahdollisuuksien kehittämistä. Osa työllistymispalveluista toteutuu sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköissä.

Työllistymispalvelut voidaan jakaa työsuhteiseen työllistämiseen, huoltosuhteessa toteutettavaan työtoimintaan sekä valmentavaan ja kuntouttavaan toimintaan. Palveluita ovat muun muassa:

- työsuhteinen työllistäminen
- kehitysvammaisten työtoiminta
- työharjoittelu / työelämävalmennus
- kuntouttava työtoiminta
- tuetun työllistymisen työhönvalmennus
- mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus
- erilaiset valmentavat ja ohjaavat koulutukset
- työkyvyn arviointi ja terveystyöpalvelut.

Työllistymispalveluiden määrä ja valinnan mahdollisuus vaihtelevat huomattavasti alueittain. Työllistymispalveluiden toteuttamista rahoittavat muun muassa kunnat, työhallinto ja Kela. Palveluiden kehittämistä ja toteutusta rahoitetaan myös ESR- ja RAY-rahoituksen avulla. Julkinen rahoitus voi olla esimerkiksi työllistymistä tukevan palvelun ostoa tai rahoittamista, työllistämisyksikön toiminnan tai sen kehittymisen rahoittamista tai välittömästi työnantajalle maksettavaa taloudellista tukea. Jälkimmäistä edustavat esimerkiksi työhallinnon palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki. (Vates- säätiö, [Viitattu 3.12.2010].) ja (Ylipaavalniemi ym. 2005,8.)

Taulukko 3. Työllistymispalveluiden vertailua

<b>Työllistymis- palveluiden vertailua</b>	<b>Tukihenkilö</b>	<b>Jatkuva tuki</b>	<b>Työsopi- mus</b>	<b>Kesto</b>	<b>Työansio</b>	<b>Sosiaalinen integraatio</b>
<b>Työtoiminta</b>	Kyllä	Kyllä	Ei	Jopa ”pysyvä”	Työosuusraha	Vähäinen
<b>Työsuhteinen työ työllistymistä tukevana toiminta (Sosiaalihuoltolaki 27§ d)</b>	Kyllä	Kyllä	Työllistämisen- yksikön kanssa	Jopa ”pysyvä”	Palkka	Vähäinen
<b>Avotyötoiminta</b>	Kyllä	Kyllä	Ei	Jopa ”pysyvä”	Työosuusraha	Kohtalainen
<b>Kuntouttava työtoiminta</b>	Ei	Ei	Ei	Määräaikainen	Ylläpitokorvaus / toimintaraha	Vähäinen
<b>Klubitalojen siirtymätyö</b>	Kyllä	Kyllä	Työnantajan kanssa	Määräaikainen	Palkka	Hyvä
<b>Sosiaalinen yritys</b>	Kyllä	Kyllä	Työnantajan toimivan sosiaalisen yrityksen kanssa	Määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva	Palkka	Kohtalainen tai hyvä
<b>Työhallinnon palkkatuettu työ</b>	Ei	Ei	Työnantajan kanssa	Määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva	Palkka	Hyvä
<b>Tuettu työllistyminen</b>	Kyllä	Kyllä	Työnantajan kanssa	Määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva	Palkka	Hyvä

Taulukko muokattu Härkäpää ym. (2000): Tavoitteena työ - tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. (Kuntoutussäätiö 2000, [Viitattu 19.2.2012]) työselosteita 21/2000 – julkaisussa olleen taulukon pohjalta.

*Sosiaalisen työllistämisen toimiala* on yhteiskäsite heikossa työmarkkina-  
asemassa olevia henkilöitä työllistävälle ja heidän työllistymismahdollisuuksiaan  
sekä toimintakykyään parantaville tai ylläpitäville erityistyöllistämisen yksiköille,  
työllistymistä tukeville projekteille ja sosiaalisille yrityksille. (Vates-  
säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)



Erityistyölistämisen yksiköitä ovat tuotannolliset työkeskukset, työllistymisen monipalvelukeskukset, työpajat, eri kohderyhmille suunnatut työtoimintayksiköt, tuetun työllistymisen yksiköt ja palvelut sekä mielenterveyskuntoutujien klubitalot. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on ollut olemassa vuosikymmeniä, vaikka käsite on tullut käyttöön vasta viime vuosina. Erityisesti kunnallisia ja kuntayhtymien / kuntainliittojen tuotannollisia työkeskuksia ja työtoimintayksiköitä oli jo 1970-luvulla runsaasti ja niiden määrä kasvoi voimakkaasti 70- ja 80-luvuilla. Tuolloin yksityinen toiminta oli vielä vähäistä, työllistämispalveluiden valikoima suppea, eikä kaikille kohderyhmille ollut tarjolla palveluita. Toisaalta ajateltiin, ettei vammaisten paikka ei ole avoimilla työmarkkinoilla. Eikä vammaisia juuri avoimilla työmarkkinoille valmennettukaan. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

1990-luvulla vahvistui käsitys siitä, että myös vammaisilla ja vajaakuntoisilla on oikeus työelämään kykyjensä ja halujensa mukaisesti. Euroopan unionin tavoitteisiin kuului ja kuuluu edelleen vajaakuntoisten syrjäytymisen estäminen ja avoimille työmarkkinoille työllistyminen. Tavoitteeksi tuli vammaisten ja vajaakuntoisten mahdollisimman täydellinen integroituminen yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

Toimiala kehittyi erityisesti EU:n jäseneksi liittymisen jälkeen. Vasta tämä kehittyminen sai aikaan sen, että voimme puhua sosiaalisesta työllistämisestä. Siihen nähdään sisältyvän monia eri tavoittein toimivia yrityksiä ja yksiköitä, jotka tuottavat tarvelähtöisesti työllistämispalveluita eri kohderyhmille ja saavat tästä tuotettujen palveluiden määrään sidotun korvauksen. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

Sosiaalisen työllistämisen toimialalla erityisesti 1990-luvun puolivälin jälkeen yksityisten palveluntuottajien merkitys kasvoi. Erityisen merkittävää oli kunnallisten erityistyölistämisen palveluiden yksityistäminen, joka usein toteutettiin perustamalla palveluja tuottava säätiö. Järjestöjen ja yhdistysten tuottamien työllistämispalveluiden määrä lisääntyi projektitoiminnan kasvun myötä. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

Työllistämispalveluiden valikoima lisääntyi erityisesti avoimille työmarkkinoille ohjaavien palveluiden suunnalla. Kehitettiin yhä lisää ja tarkemmin tietyille kohderyhmälle suunnattuja palveluita. Uusia palveluita olivat esimerkiksi tuettu työllistyminen, kuntouttava työtoiminta, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus, työkokeilu, työkunnon arviointi sekä erilaiset valmentavat ja ohjaavat koulutukset sekä työllistämispalveluiden tuotteistaminen ja tilaaja-tuottaja – mallin käyttöön otto. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].)

Edellä mainittuun työllistämispalveluiden yksityistämiseen, myös Autismisäätiön palvelut ovat aikoinaan vastanneet. Autismin kirjon ja neuropsykiatristen ryhmien työhönvalmennus ja työllistämispalvelut puolestaan vahvistavat suuntausta, jolloin palvelut räätälöitiin erityisesti tietyille kohderyhmille.

Uusien palveluiden seurauksena kuvioon tuli kokonaan uusia toimialan yksiköiltä palveluja ostavia tahoja, Kela ja työhallinto. Tavoitteeksi asetettiin työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Tavoitteeseen pyritään räätälöityjen työllistämispolkujen avulla. (Vates- säätiö, [Viitattu 19.2.2012].) Työllistämispalveluilla tarkoitetaan Ylipaavalniemi ym. (2005, 8) mukaan yhteiskäsitettä heikossa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden työllistämiseksi ja / tai heidän työllistymistä tukeville toimenpiteille ja palveluille. Käsite sisältää mm. sosiaalisen työllistämisen toimialalla - erityistyöllistämisen yksiköissä, työllistymistä tukevissa projekteissa ja sosiaalisissa yrityksissä heikossa työmarkkina- asemassa oleville henkilöille tuotettavat palvelut.

### **3.2.3 Työntekijänimikkeitä**

Työllistämispalveluita tarjoavien palveluntoteuttajien työntekijänimikkeet ovat yhtä moninaisia kuin työllistämispalveluiden kenttä. Seuraavassa on Ylipaavalniemen ym. (2005,18) mukaan kuvattu joitakin nimikkeitä, jotka aiheuttavat eniten väärinymmärryksiä.

*Työvalmentaja* toimii useimmiten erityistyöllistämisen yksiköissä, mutta toisinaan myös sosiaalisissa yrityksissä. Tehtävänä on tukea valmentautujien työkykyä vastaten osaltaan yksikön tuotannollisesta toiminnasta.

*Yksilövalmentaja* arvioi ja tukee valmentautujan toimintakykyä (arjen hallintaa ja arkisia taitoja) sekä toteuttaa palveluohjausta. Yksilövalmentaja toimii usein työpajoissa ja työllistymisen monipalvelukeskuksissa.

*Työhönvalmentaja* toimii pääasiassa erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa. Työhönvalmentajan tehtävä on tukea ja edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaidensa työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Toiminnan täyttäessä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen kriteerit, voidaan puhua tuetun työllistymisen työhönvalmentajasta.

*Tuetun työllistymisen työhönvalmentaja* toteuttaa ja vastaa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen koko prosessista.

## **4 TYÖHÖNVALMENNUKSEN SISÄLTÖJEN VERTAILUA AUTISMISÄÄTIÖN NÄKÖKULMASTA**

Edellisessä luvussa kuvasin tiivistetysti kehittämistyössä käyttämiäni käsitteitä sekä avasin osatyökykyisyyttä ja työhönvalmennusta yleiseltä tasolta. Seuraavana selvennän Autismisäätiön työhönvalmennusta kokonaisuudessaan, eli Etelä-Pohjanmaalla, Kuopiossa, Tampereella ja pääkaupunkiseudulla toteutettavaa valmennuspalvelua. Etelä- Pohjanmaalla on myös muita työhönvalmennusta tarjoavia palveluntuottajia ja Autismisäätiön täytyy erottua muista palveluntuottajista erityisosaamisellaan ja pitkällä kokemuksella tämän asiakasryhmän kanssa toimimisesta. Kuitenkin Säätiön työhönvalmennus on hyvin uusi palvelu juuri Etelä- Pohjanmaalla ja sen tulee hakea oma paikkansa ajan ja asiakaskokemusten myötä. Näistä syistä vertailen myös eri työhönvalmennusten ja työllistymispalveluiden sisältöjä ja prosesseja.

### **4.1 Työhönvalmennus Autismisäätiössä**

Autismisäätiö on tarjonnut työhönvalmennuspalveluja jo aiemmin pääkaupunkiseudulla. Tämä kuvaus Säätiön työhönvalmennuksesta sisältää siis Lakeuden toimipisteessä syksyllä 2011 alkaneen työhönvalmennuksen lisäksi pääkaupunkiseudulla toteutettavan palvelun kuvausta. Kehittämistehtävänäni oli kehittää organisaatiossamme jo toimivaa työhönvalmennusta Etelä-Pohjanmaalle paremmin sopivaksi sekä luoda yhteistyöverkostoja ja käynnistää palvelu. Työhönvalmennus on yksilöllistä ja ammatillista kuntoutusta henkilöille, joilla on jokin neuropsykiatrinen oireyhtymä (esimerkiksi Aspergerin oireyhtymä, ADHD, Touretten oireyhtymä, HFA High Functioning Autism) tai piirteitä näistä (Autismisäätiö), (Garcia-Villamizar & Hughes. 2007, 143).

Autismisäätiössä työhönvalmennus on yksilöllistä tukea työelämään. Työhönvalmennuksen tavoitteena on asiakkaan työllistyminen pääsääntöisesti suoraan työsuhteeseen tai väliportaiden (työharjoittelu, työelämänvalmennus) avulla. Työhönvalmennus on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat yksilövalmennusta ja tukea työelämään pääsemiseksi. Työhönvalmennuksesta hyötyvät henkilöt, joilla työkyky on alentunut.

Asiakaslähtöisellä ja tavoitteellisella valmennuksella ja kuntoutuksella voidaan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden elämänlaatua kohentaa huomattavasti, vähentää syrjäytymistä ja turhia työkyvyttömyyseläkkeitä sekä tarjota yrityksille sitoutuneita ja ammattitaitoisia työntekijöitä. Säätiön työhönvalmennus on tarkoitettu nuorille ja aikuisille, joilla ammatinvalinta, opiskelu ja työllistyminen ovat ajankohtaisia. Ja niille, jotka neurokognitiivisista erityispiirteistään johtuen tarvitsevat kuntouttavia ja valmentavia palveluja, joiden avulla heidän adaptiivista työ- ja toimintakykyä pyritään kohentamaan.

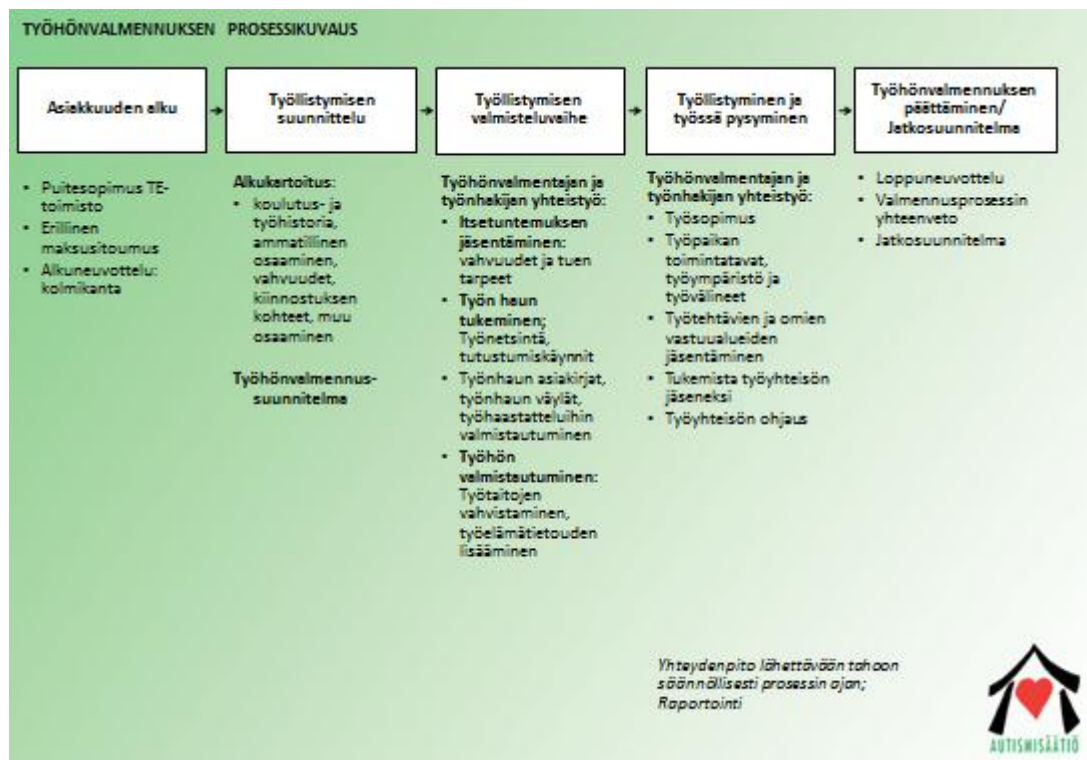
Työhönvalmennus aloitetaan kartoittamalla asiakkaan koulutus- ja työhistoria, ammatillinen osaaminen sekä kiinnostuksen kohteet. Tämän pohjalta ja asiakkaan tarpeiden mukaan valmennus sisältää esimerkiksi työnhakutaitojen ja työelämätaitojen harjoittelua sekä ammatinvalinnan ja urasuunnitelmien tarkempaa jäsenystä. Työhönvalmennuksessa voidaan myös harjoitella sosiaalisia taitoja ja esimerkiksi työhaastatteluun valmistautumista sekä ajankäytön hallintaa.

Valmennus sisältää alkuhaastattelun, työ- ja toimintakykyarviot, yksilö- ja ryhmävalmennuksen, voimavarojen vahvistamisen, sosiaaliset taidot, työnhakutaidot, työnhakuprosessin sekä tuen ja ohjauksen työpaikalle. Työhönvalmennuksessa huomioidaan asiakkaan adaptiivisen työ- ja toimintakyvyn kaikki osa-alueet, joita ovat neurokognitiiviset erityispiirteet, kognitiivinen taso ja vahvuudet, ammatilliset taidot, psyyke, arki- ja yhteiskunnalliset taidot. Työhönvalmennusprosessi kestää yksilöllisten tarpeiden mukaan kolmesta kuukaudesta vuoteen. Työhönvalmentajan tehtävänä on saattaa asiakas työelämään ja tarjota tukea myös työpaikalla.

Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin sekä strukturoidun haastattelun pohjalta toteutetaan yksilöllistä työhönvalmennusta. Työhönvalmennus voi sisältää ensivaikutelman ja sosiaalisten taitojen harjoittelua sekä henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtimista. Työhönvalmennukseen voidaan tarvittaessa liittää ryhmävalmennusta jossa voidaan harjoitella sosiaalisia taitoja (esim. itseilmaisun vahvistaminen, työhaastattelutilanne). Tapaamisia on keskimäärin kerran viikossa ja prosessin lopussa arvioidaan tilanne ja laaditaan jatkosuositukset.

Autismisäätiön kuntouttavilla työllistämispalveluilla on hyötyä yksilön näkökulmasta. Valmennus parantaa elämänlaatua, vähentää syrjäytymistä ja epäsosiaalista käyttäytymistä. Yhteiskunnan näkökulmasta se puolestaan vähentää työkyvyttömyys eläkkeitä ja tarjoaa yrityksille sitoutuneita työntekijöitä.

Kuvio 4. TYÖHÖNVALMENNUKSEN PROSESSIKUVAUS ETELÄ-POHJANMAALLA



Työhönvalmennuksen prosessikuvaus on muokattu yhdessä Autismisäätiön lakeudentoimipisteen henkilökunnan ja Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksen henkilökunnan kanssa. Prosessikuvausta on hiottu lisäksi Autismisäätiön sisäisen työhönvalmennustiimin kesken.

## 4.2 Asiakkaaksi ohjautuminen

Harju & Valkonen (2005, 12–22.) kuvaavat asiakastyön toimintatapoja ja sitä, miten asiakkaita rekrytoitiin. Heidän hankkeessaan asiakkaat ohjautuivat yhteisesti järjestetyissä tapaamisissa yhteistyöprojektin kanssa, mutta tiivistä yhteistyötä tehtiin myös TE- toimiston kanssa. He kokivat hankkeessaan, että nuoria asiakkaita oli erityisen vaikea tavoittaa. Työvalmentaja ja asiakas tapasivat

ensimmäisen kerran yleensä jossakin neutraalissa paikassa, kuten työvoimatoimistossa. Näin kynnyksellä tulla työhönvalmennuksen asiakkaaksi pysyi matalana. Asiakkaalla oli mahdollisuus päättää osallistumisestaan tämän tapaamisen perusteella. Ensitapaamisessa myös työvalmentaja pystyi arvioimaan, hyötyisikö kyseinen asiakas hankkeen palvelusta. Mukana tapaamisessa oli usein myös työntekijä, joka oli suositellut asiakkaalle työhönvalmennusta. Työhönvalmennuksen asiakkaiksi ohjautui myös sellaisia henkilöitä, joiden tuen tarve oli pitkäkestoista ja monialaista ja joiden valmiudet suoraan työllistymiseen olivat asiakkuuden alussa vielä minimaaliset.

*Autismisäätiön* työhönvalmennuksen asiakkaaksi ohjautuminen Lakeuden toimipisteessä on lähtenyt käyntiin Seinäjoen seudun työvoiman palvelukeskuksen kautta. TYP on hyväksynyt tarjouksen palvelusta ja he ottavat yhteyttä palvelun toteuttajaan aina siinä tilanteessa, kun heidän asiakkaanaan on henkilö, jolla on vaikeuksia työllistymisessä erityisesti neuropsykiatristen haasteidensa vuoksi. Yhteydenoton jälkeen järjestetään yhteinen tapaaminen, johon osallistuvat työvalmentaja Autismisäätiöstä, virkailija TYP:stä sekä mahdollinen asiakas itse. Tässä tapaamisessa on tarkoitus kertoa asiakkaalle, millaisesta palvelusta on kyse ja kartoittaa myös asiakkaan tarpeita, lähtötilannetta ja omaa motivaatiota valmennukseen.

Jos asiakas päättää osallistua työhönvalmennukseen, suunnitellaan alkukartoituksen ajankohdat. Varsinaiseen alkukartoitukseen osallistuu työvalmentaja ja asiakas. Kartoituksessa voidaan tarpeen mukaan hyödyntää erilaisia toimintakyvyn arviointimenetelmiä ja myös laajempia kuntoutustutkimuksia, jotka toteuttaa Autismisäätiön monialainen tiimi. Pienempimuotoiset toimintakyvyn arvioinnit toteuttaa itse työvalmentaja. Näillä arvioinneilla halutaan varmistaa, että asiakas todella hyötyy Autismisäätiön työhönvalmennuksesta. Arvioinnit antavat myös työvalmentajalle tärkeää tietoa asiakkaan valmiuksista ja vahvuuksista, joiden pohjalta koko työhönvalmennusta lähdetään yksilöllisesti suunnittelemaan.

### 4.3 Yksilöllinen valmennus

Harjun ja Valkosen (2005, 12–22.) kuvaamassa hankkeessa työmenetelmänä käytettiin yksilöllistä asiakastyötä. Heidän hankkeessaan tämä tarkoitti sitä, että jokaisella työvalmentajalla oli omat asiakkaansa. Hankkeessa oli huomioitu myös se, että työvalmentajalla, jonka työote oli vieläkin muita intensiivisempi ja yksilöllisempi oli vähäisempi määrä asiakkaita. Lisäksi hankkeessa oli kokeiltu toimintatapaa, jossa työvalmentaja ja työnetsijä toimivat työparina etenkin silloin, kun työllistymisprosessi ei edennyt toivotulla tavalla. Tässä projektissa asiakastyö oli jaettu kolmeen vaiheeseen. Näitä olivat alkutyöskentely, työnetsintä- ja valmennus sekä työllistyminen. Vaiheesta toiseen edettiin kuitenkin aina asiakkaan yksilöllisen tilanteen mukaan.

Alkutyöskentelyvaiheessa kartoitettiin asiakkaan elämäntilanne, psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky. Näiden tietojen pohjalta työ- ja toimintakykyä pyrittiin kehittämään mm. fyysisestä kunnosta huolehtimalla, harrastustoiminnalla, ATK- taitoja harjoittelemalla, työnhakutaitojen päivittämällä, haastattelutilanteita harjoittelemalla ja hankkimalla mahdollisesti jotakin erityisosaamista. Jokaiselle asiakkaalle tehtiin työllistymissuunnitelma, jossa määriteltiin tavoitteet ja aikataulu. Joissakin asiakastapauksissa työllistymistä vaikeuttivat terveydelliset pulmat, asunto-ongelmat, sosiaalisten suhteiden vaikeudet tai päihdeongelmat. Näissä tilanteissa huomioitiin asiakkaan palveluohjaustarve.

*Autismisäätiössä* yksilöllinen valmennus tarkoittaa paljon samoja elementtejä, kuin Harjun ja Valkosen (2005,12–22.) kuvaamassa hankkeessa. Kuitenkin Autismisäätiössä korostetaan yksilön vahvuuksien ja jo olemassa olevien erityistaitojen löytämistä, asiakkaan voimaannuttamista, motivointia ja hänelle toimintakykyä tukevien työtapojen löytämistä ja luomista. Toimintakyky on työllistymisen perusta ja ennen varsinaista työhönvalmennusta on asiakkaan mahdollista saada yksilövalmennusta, jonka tavoitteena on arjenhallintataitojen kehittyminen. Näihin taitoihin kuuluvat mm. ajanhallinta eli ajoissa herääminen, unipäiväkirjan pitäminen, säännöt valve ja unirytmiiin, henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen eli riittävä puhtaus ja siisteys työllistymistä ajatellen, terveydestä huolehtiminen eli ravitsemus ja liikunta sekä oman toiminnan ohjaus



eli arjen suunnittelu, joka sisältää asioinnit kaupassa, laskujen maksamisen, kodinhoitoon liittyvät asiat jne.

Harju & Valkonen (2005, 12–22) toteavat, että hankkeen asiakkailta oli toisinaan minimaaliset mahdollisuudet suoraan työllistymiseen, muiden lieveongelmien vuoksi. Autismisäätiö tarjoaa mahdollisuutta yksilövalmennukseen ennen varsinaista työhönvalmennusprosessia. Työhönvalmennuksen asiakkaalla ei tulisi olla edellä mainittuja pulmia työkyvyn esteenä, vaan työhönvalmennuksessa tavoitellaan työllistymistä ja yksilöllisen valmennuksen sisältö on suunniteltu vahvistamaan erityisesti työkykyä.

Konkreettisia yksilöllisen työhönvalmennuksen toimintatapoja ovat asiakkaan vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden kartoitus, joiden pohjalta lähdetään tutustumaan asiakkaalle mahdollisiin ammatteihin ja töihin. Asiakkaan itsetuntoa pyritään vahvistamaan onnistumisen kokemusten myötä ja siksi vahva tuki työvalmentajalta on oleellista vielä työpaikan löydyttyäkin. Työnhakutaitoja harjoitellaan eri menetelmin (internet, työpaikka tutustumiset, puhelut, työpaikkailmoitukset, työhakemukset) ja lisäksi harjoitellaan työhaastattelutilanteita yksilöohjauksessa, mutta tarvittaessa myös ryhmämuotoisesti.

Asiakkaan kanssa keskustellaan aina siitä, onko työnantajalle syytä kertoa työnhakijan erityistarpeista tai diagnoosista. Tärkeää on myös miettiä, missä tilanteessa asian ottaa puheeksi ja kannattaako siitä mainita jo työhakemuksessa. Mahdollisia työtehtäviä voidaan harjoitella asiakkaan kanssa yhdessä ja tehdä tarvittavia tukimenetelmiä, kuten sanallisia tai kuvallisia työohjeita. Työpaikkojen toimintatapoja harjoitellaan kahvitaukokeskusteluista, tervehtimiseen, ruokailuun ja kokouskäytäntöihin. Jos asiakas tarvitsee reittiopastusta, sitäkin harjoitellaan. Miten kuljetaan työmatka, kauanko siihen on syytä varata aikaa jne.

Kaikki harjoitukset perustellaan asiakkaalle. Etenkin neuropsykiatrisen asiakasryhmän kohdalla on tärkeää, että asiakas eli työnhakija ymmärtää, miksi hänen tulee esim. käydä suihkussa ennen töihin menoa tai miksi töistä lähdettäessä on sanottavat ”heit” työkavereille tai miksi työtehtävän tulos on tarkistettava jokaisen työn jälkeen jne. Koska neuropsykiatrisia haasteita omaaville henkilöille juuri sosiaalisten tilanteiden ymmärtäminen on vaikeaa, niiden

harjaannuttamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota myös yksilöllisessä valmennuksessa. Tähän tarkoitukseen soveltuvat Autismsäätiön erilaiset ryhmät, joissa tilanteita harjoitellaan käytännössä.

#### **4.4 Työn etsintä ja työllistyminen**

Tällä hetkellä työhönvalmennuksen ja työetsinnän Autismsäätiön Lakeuden toimipisteessä toteuttaa yksi ja sama työntekijä. Suunnitelmissa on kuitenkin ollut, että työnetsijä olisi eri työntekijä. Se ei onnistu siten, että työnetsijä toimii Helsingin toimipisteessä, koska työnetsijältä vaaditaan alueen yritysten ja työnantajien tuntemusta ja tiivistä yhteistyötä työpaikkoihin. Mielestäni työparimuotoinen työskentely koko asiakasprosessin ajan olisi palkitsevaa. Se mahdollistaisi entistä tiiviimmän ja yksilöllisen työskentelyn työvalmentajalle ja asiakkaalle. Työnetsijän tulisi olla läheisessä yhteistyössä asiakkaan kanssa koko valmennuksen ajan, jotta hän kykenee huomioimaan työpaikkojen etsinnässä asiakkaan toiveet ja todelliset mahdollisuudet. Parityöskentelyn ei tarvitsisi olla vain heikosti edenneen työllistymisprosessin seuraus vaan automaattinen toimintatapa.

Harju ja Valkonen (2005, 12–22) kirjoittavat työn etsinnän perustuneen heidän hankkeessaan työllistymissuunnitelmaan. Varsinaista työnetsintää tekivät pääasiassa asiakas ja työvalmentaja yhdessä. Työkokeilua tai työhön valmennusjaksoa käytettiin kuntoutustuelta palanneille tai pitkään työstä poissaolleille asiakkaille. Työkokeilun aikana räätälöitiin työtehtävät asiakkaan osaamisen ja jaksamisen mukaan. Työkokeilun aikana työvalmentaja toimi tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa.

Varsinaisessa työllistymisvaiheessa työvalmentaja tarjosi tukea sekä työnantajalle, että asiakkaalle. Tuki koostui työllistämistukineuvonnasta ja muusta työsuhdeneuvonnasta. Työvalmentaja myös varmisti, että asiakas saa tarvitsemansa perehdytyksen ja tarvittaessa myös tuen työyhteisöön sopeutumiseksi. Työvalmentaja jatkoi asiakkaan tukikäyntejä joko työpaikalla tai työvalmentajan toimistolla. Työpaikalta pyrittiin myös nimeämään yhteyshenkilö, jonka kanssa asiakas ja työvalmentaja pääasiassa asioivat. Työvalmentajan tuen päättämisestä sovittiin asiakaskohtaisesti. Päättämisen saattoi ottaa puheeksi

valmentaja tai asiakas itse. Asiakkuus päättyi luontevasti, mikäli asiakas oli löytänyt paikkansa työelämässä tai elämäntilanne oli muuten tasoittunut pysyvästi. Harju ja Valkonen (2005, 12–22.)

Innolink Research Oy toteutti Autismisäätiön Lakeuden toimipisteelle työnetsinnän ”apuvälineeksi” työllistämisselvityksen loka-marraskuussa 2011. Työllistämisselvityksen tavoitteena oli selvittää yritysten työllistämistarpeita Seinäjoen seudulla sekä vastaajien mielikuvia, asennoitumista ja kokemuksia neuropsykiatristen asiakasryhmien työllistamisestä. Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat sekä julkisen (16 %) että yksityisen (83 %) sektorin toimijat. Kohderyhmä keskittyi maantieteellisesti Seinäjoelle ja sen lähiseuduille (mm. Lapua, Kauhava ja Kurikka).

Tutkimus toteutettiin puhelinhaastattelututkimuksena rekrytoinnista vastaaville päättäjille. Vastauksia saatiin 401. Lyhyenä yhteenvetona tutkimuksesta selvisi, että yritysten kasvuaikheet lähitulevaisuudessa ovat maltillisia ja että neuropsykiatristista oireyhtymistä tiedettiin melko vähän. Kuitenkin yrityksissä oli kiinnostusta työllistää tämän kohderyhmän henkilöitä, mutta tällä hetkellä vain 6 % vastaajayrityksistä oli palkannut henkilön, jolla on jokin neuropsykiatrinen oireyhtymä. Vastaajista 52 %, joilla on rekrytointitarpeita seuraavan kahden vuoden aikana, voisi harkita työllistävänsä henkilön, jolla on neuropsykiatrinen oireyhtymä.

Suurimmaksi haasteeksi palkkauksessa yritykset näkivät ajan, jonka oletetaan tällaisen henkilön opastamiseen tarvittavan. Tämän tueksi ehdotetaan tukihenkilöitä ja koulutusta työpaikoille. Työntekijään liittyviksi haasteiksi koetaan lisäksi koulutuksen puute ja fyysiset rajoitteet. Yrityksillä on selvästi tarve tietää enemmän käytettävissä olevista rekrytointiratkaisuista ja tässä Autismisäätiön kaltaisilla toimijoilla on erityisen tärkeä rooli. Monet vastaajista toivoivat Autismisäätiön ottavan heihin yhteyttä tutkimuksen jälkeen ja tätä työtä tehdään Lakeuden toimipisteessä parhaillaan. Tällaisten yhteydenottojen ja tiedon lisäämisen myötä Säätiön yritysysteistyöverkosto laajenee ja mahdollisia työpaikkoja työhönvalmennuksen asiakkaille löydetään.

## **4.5 Työllistymisen vaiheet**

Autismisäätiön työhönvalmennuksen ensimmäisessä, eli alkuvaiheessa on tavoitteena, että asiakas ja valmentaja tietävät / tuntevat asiakkaan vahvuudet ja tulentarpeet, joiden pohjalta tehdään suunnitelma ja tavoite työllistymiselle.

Alkuvaiheessa työhönvalmentaja tutustuu asiakkaan taustatietoihin ja asiakirjoihin. Valmentaja haastattelee asiakasta ja tarvittaessa tehdään asiakkaalle soveltuvia toimintakyvyn arviointeja. (IMBA, Melba, VAT) Haastattelun ja arviointien avulla kartoitetaan asiakkaan opiskelu- ja työhistoria, ammatillinen osaaminen, mielenkiinnon kohteet motivaation löytymiseksi, sensomotoriikka, kognitiiviset, psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet. Näiden jälkeen laaditaan työhönvalmennussuunnitelma. Lausunnot mahdollisista arvioinneista, raporttimerkinnät ja valmennussuunnitelma dokumentoidaan.

### ***Työllistyminen ja työssä pysyminen***

Toisessa vaiheessa Autismisäätiön työhönvalmennuksen tavoitteeksi asetetaan yksi tai useampi yksilöllinen tavoite. Näitä voivat olla esimerkiksi asiakkaan työllistyminen, palkkatyö, palkkatukityö, työharjoittelu, työelämävalmennus ja työkokeilu. Tavoitteeksi riittävä on myös se, että asiakkaalla on tarvittavat tiedot ja taidot työskennellä ja pysyä uudessa työpaikassaan.

Aktiivisessa työhönvalmennuksen vaiheessa valmentaja toteuttaa yksilöohjauksen ja työpaikkakäynnit, käy läpi työpaikan yleiset käytännöt, säännöt ja työvälineet asiakkaan kanssa, jäsentää työtehtävät ja asiakkaan vastuualueet yhdessä asiakkaan ja mahdollisen työpaikkaohjaajan kanssa. Valmentaja tukee asiakasta osallistumaan työyhteisöön, ohjaa työyhteisöä, informoi ja konsultoi työyhteisöä aina tarvittaessa ja sopii kaikki työpaikkakäynnit asiakkaan kanssa. Työsopimus ja raporttimerkinnät dokumentoidaan.

### ***Työhönvalmennuksen päättäminen / jatkosuunnitelma***

Viimeisessä vaiheessa on tärkeintä, että asiakkaalla on suunnitelma jatkosta. Asiakkaan ei tarvitse olla työllistynyt avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön, vaan työhönvalmennus voi päättyä kun asiakkaalla on turvallinen suunnitelma jatkosta. Hän jatkaa tai aloittaa opiskelut tai etenee muulla tavoin kohti työelämää.

Loppuvaiheessa pidetään loppuneuvottelu, johon osallistuu tilanteen mukaan valmentaja, asiakas, yhteistyötaho ja työelämätaho. Valmennusprosessi kootaan yhteen ja jatkosta sovitaan asiakkaan ja/tai (TE- toimiston, Typin tai muun maksajatahon) kanssa. Loppulausunto, palaverimuistio ja mahdollinen jatkosopimus palvelusta dokumentoidaan.

## 5 KEHITTÄMISTOIMINNAN LÄHTÖKOHDAT

Kehittämistyön toteutus oli alkuun tiedon keräämistä Etelä- Pohjanmaan alueelta, työhönvalmennus käsitteen aukaisemista yhteistyötahoille, asiakasryhmän peruspulmien kuvaamista ja tiedon lisäämistä. Vasta näiden jälkeen lähdettiin luomaan ja suunnittelemaan yhteistyökuvioita sekä varsinaisen palvelun sisältöjä. Tietoa työhönvalmennuksesta ja Autismin kirjon henkilöistä on alueella edelleen vähäisesti. Kehittämistyössä korostetaan siitä, että tämä sosiaalipalvelun osa- alue vaatii erityistä asiantuntijaosaamista, jota Autismisäätiö voi tarjota.

Harvassa kunnassa on mahdollisuutta tarjota näin erikoistunutta palvelua itse, vaan kuntien on turvauduttava ostopalveluihin. Työhönvalmennuksen käynnistämistä suunniteltaessa on otettava huomioon alueella muut työhönvalmennusta tarjoavat tahot ja heidän valmennusten sisällöt. Pääallekkäistä palvelua ei kannata lähteä tuottamaan rajatulle kohderyhmälle pienellä maantieteellisellä alueella. Kartoitin alueellista tarvetta webropol- kyselyllä, jota käsittelen tarkemmin luvussa 6. Raportti kartoituksesta löytyy kokonaisuudessaan liitteistä (Liite 4.)

Tähän mennessä kehittämistehtäväni aloittamisesta on kulunut hieman yli vuosi ja tällä hetkellä Autismisäätiön sisäinen työhönvalmennuspalvelujen kokonaisuus on kehittynyt huomattavasti. Tekeillä on kokonainen käsikirja Säätiön tarjoamista työhönvalmennuspalveluista, joka kattaa muun muassa mahdolliset toimintakyvyn arvioinnit, palaverit ja yksilöllinen valmennuksen. Kuopion seudulla kehitellään järjestelmää, jolla tulevaisuudessa saataisiin kerättyä tarkempaa asiakaspalautetta valmentautujilta. Nämä eivät tietenkään ole minun henkilökohtaisia aikaansaannoksia, mutta kehittämistehtäväni on käynnistänyt ohessa uuden, laajemman kehittämisprosessin.

Tarkoitukseni oli dokumentoida prosessin etenemistä, yhteistyötahojen aktiivisuutta, osallistumista, uusia näkökulmia ja kirjata jokaisesta palaverista muutama sopimus / tavoite, jonka eteen työskennellään kehittämispalaverien välillä. Näiden sopimusten toteutumista voidaan puolestaan arvioida jokaisen kehittämispalaverin aluksi eräänlaisena orientaationa mallin jatkokehittämiselle.

Toimintamallin työstämisessä pystyimme palaamaan tarvekartoituksen tuloksiin. Työhönvalmennuspalvelun sisältöjen suunnittelussa kykenimme hyödyntämään pääkaupunkiseudun työhönvalmennusta. Yhteistyön vahvistumista ja uusien asiakkaiden ohjautumista voidaan arvioida seuraamalla määrällisesti yhteydenottoja ja uusia asiakastapauksia.

Kuten Seppänen-Järvelä (4/2004, 23) kirjoittaa, *kehittämisprojekteihin osallistuvat kokevat enemmän oppimisen kokemuksia silloin, kun he itse ovat olleet mukana suunnittelemassa palvelua ja toteuttamassa sen mahdollista arviointia.* Muokatessamme työhönvalmennuksen toimintamallia yhteistyötahon kanssa, jokaisen palaverin päätteeksi oli mielestäni hyvä tehdä yhteenveto siitä, mitä on päätetty ja miten jatkossa menetellään.

## 5.1 Kehittämistiedon luonne

Kehittämistyöni on lähinnä toimintatutkimusta, mutta se ei ole kuitenkaan puhtaasti sitä. Kehittämistyöni lähtökohta oli selvä palveluntarve, johon vastattiin kehittämällä ja muokkaamalla Autismisäätiön sisällä olevaa palvelua Etelä-Pohjanmaalle sopivaksi. Kehittämistä siis työni kyllä on. Toisaalta kehittäminen tapahtui sykleissä, jotka ajoittuivat epätasaisesti. Tutkimuksen tekemistä kuvataan usein vaihe vaiheelta johdonmukaisesti etenevänä prosessina (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 78). Työssäni tärkeää on siis tiedon käyttökelpoisuus. Tarvekartoituksesta esiin nousutta tietoa voitiin käyttää perusteluna työhönvalmennuksen tarpeesta ja siihen nojattiin palvelun käynnistämisessä. Lisäksi tarvekartoituksesta nousutta tietoa hyödynnettiin palvelun sisältöjen muokkaamisessa, jotta palvelu vastaisi juuri Etelä-Pohjanmaan ja mahdollisten yhteistyötahojen tarpeeseen.

Toimintatutkimus perustuu aina johonkin tapaukseen, joten se voidaan luokitella yhdeksi tapaustutkimuksen osaksi. Tapaustutkimuksessa aineistoa kerätään varsinaisen tutkimustoiminnan ulkopuolelta käsin, kun taas toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu kohteensa toimintaan, havainnointiin ja arviointiin. Toimintatutkimuksen vahvuus on sen refleksiivisyydessä, sillä siinä vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja arviointi. (Laine, Bamberg & Jokinen. 2008, 245- 246.)

Työssäni näkyy suurelta osin pragmaattinen lähestymistapa, joka korostaa tiedon käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä. Hyödynsimme palvelun kehittämisessä pääkaupunkiseudulla hyväksi havaittua Autismisäätiön työhönvalmennuksen mallia ja siirsimme siitä suuren osan Etelä- Pohjanmaalle. Toisaalta malli, jonka kehitelimme yhteistyötahojen kanssa, on myös siirrettävissä muualle, kuten esimerkiksi uusimpaan Autismisäätiön aluetoimistoon Tampereelle. Kun palvelua on tarjottu riittävän kauan, voimme toivottavasti todeta sen toimivaksi ja täten todeksi.

Heikkinen ym. (2008, 82) pohtivat, riittääkö yksi kierros syklejä tekemään tutkimuksesta toimintatutkimusta. Tässä kehittämistyössä koen, että useammat kierrokset syklejä ja niiden vaiheita mahdollistaisivat paremmin ja luotettavammin osoittamaan palvelun toimivuuden, tarpeeseen vastaavuuden ja mahdollisesti työllisyyden lisääntymisen. Yhden syklikierroksen jälkeen voimme vain todeta tilanteen ja sen, että olemme matkalla kohti selvempiä, positiivisia tuloksia neuropsykiatristen henkilöiden työllistymisessä.

## 5.2. Kehittämiskysymys ja perustelu

Kehittämistehtävästäni en varsinaisesti löydä suurta kehittämiskysymystä. Pohtiessani asiaa, mietin että kehittämiskysymys ihan työni alkuvaiheessa oli *”tarvitaanko Etelä-Pohjanmaalla työhönvalmennuspalvelua neuropsykiatrisille asiakasryhmille?”* Selvä tarve nousi esiin webropol- kyselyni myötä. Itselläni oli jo ennestään usean vuoden työkokemus neuropsykiatristen asiakkaiden palvelujen kehittämisestä Pohjanmaan alueella ja minulla oli tämä tuntuma jo kartoitusta tekemään lähtiessäni. Kartoituksella saimme fakta-tietoa, jonka pohjalta lähdimme palvelua kehittämään.

Lisäksi yksi kehittämiskysymys olisi voinut olla *”millaista työhönvalmennuspalvelua neuropsykiatriset asiakasryhmät tarvitsevat?”* Tähän olemme vastanneet pääosin Autismisäätiön asiantuntijuuden pohjalta siten, että neuropsykiatriset asiakasryhmät tarvitsevat yksilöllistä, jäsenneltyä, motivoivaa, intensiivistä ja pitkäkestoista valmennusta ja tukea työllistymiseensä. Tuki ei saa loppua siihen, että asiakas saa työpaikan. Tukea vähennetään hiljalleen ja vastuu työn



hoitamisesta ja työpaikan säilyttämisestä siirtyä asiakkaalle itselleen. Nämä samat asiat nousivat esiin myös webropol- kyselyyn vastanneiden vastauksissa.

Perusteluina kehittämistyölleni ovat mm. nuorten ja aikuisten työttömyystilastot, vammaispoliittisen ohjelman tavoite yhdenvertaisuudesta ja oikeudesta työhön sekä neuropsykiatristen asiakasryhmien palveluiden ja tuen piiristä putoaminen peruskoulun jälkeen. Neuropsykiatriset asiakasryhmät myös tarvitsevat erityisosaamista ja erityisiä järjestelyitä työllistymisensä tueksi. Heidän tarpeensa poikkeavat selvästi esimerkiksi kehitysvammaisten tai mielenterveyskuntoutujien tarvitsemista palveluista. Tästä syystä neuropsykiatrisille asiakasryhmille tarvitaan omaa työhönvalmennuspalvelua.

Kehittämistyössä oli selkeä alkua, mutta varsinaista loppua ei voi määrittää. Kehittämistyö alkoi, kun Autismisäätiö halusi laajentaa Lakeuden toimipisteen palvelutarjontaa. Säätiön asiakasryhmän ollessa nuoret ja aikuiset peruskoulun jälkeinen vaihe, jatko-opinnot ja työllistyminen nousivat huomion keskipisteeseen. Vaikka työhönvalmennuspalvelu on käynnistynyt, kehittämistyö jatkuu edelleen ja kokoajan. Mitä enemmän saamme kokemuksia ja palautetta työhönvalmennuksesta niin asiakkailta, kuin yhteistyötahoiltakin, palvelua ja sen sisältöjä kehitetään.

Kehittämistyö johtaa usein uuteen kehittelyyn ja useat peräkkäiset syklit muodostavat toimintatutkimuksen spiraalin. Spiraalissa käytännön toiminta ja ajattelu ovat yhteydessä toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja jälleensuunnittelun kehinä. Toimintatutkimus on kuin pyörre, joka johtaa aina uudelleen uusiin kehittämiskohteisiin. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä. 2008, 80.)

Työhönvalmennus on yksi osa suurempaa kokonaisuutta, joka lähti etenemään tämän kehittämistyön myötä. Tulevaisuuden tavoitteenani oli laajempi työllistymispalveluiden palvelukokonaisuus, jota on jo vauhdilla lähdetty kehittämään. Työnantajapalvelut, koulutukset, käsikirja ja asiakaspalautejärjestelmä ovat tämän kokonaisuuden muita osa-alueita.

Heikkinen ym. (2008, 186) toteavat, että vasta tiedon muodostaminen tekee toimintatutkimuksesta tiedettä ja ellei hankkeessa tavoitella tietoa, sitä ei voi

kutsua tutkimukseksi. Tässä kehittämistehtävässä toivoin tiedon keräämisen synnyttävän yhteistyökuvioita ja toisaalta yhteistyöpalavereiden synnyttävän tietoa. Ihanteellista oli, että palvelun tarvekartoituksen sivutuotteena syntyi työhönvalmennuksen malli.

Seppänen- Järvelä & Karjalainen (2006, 121) kuvaavat, että kehittämistyön toteuttajien on oltava mukana jo tavoitteista ja menettelytavoista päätettäessä. Siksi minustakin on tärkeää, että tiedon keruun yhteydessä keskustellaan mahdollisesta palvelun tavoitteesta, sisällöstä, palveluun ohjautumisesta ja valmennusprosessin päättämisestä. Koska kehittämistyön alkuvaiheessa organisoin itse yhteistyöpalaverit, kirjoitin niistä myös kokousmuistiot. Niiden kirjoittaminen on osa aluekoordinaattorin työtä ja hyödyttää samalla kehittämistehtävääni.

Epävirallisia kehittämiskeskusteluita on käyty jo useampia Autismisäätiön toiminnanjohtajan kanssa ja alueellinen toiminta onkin vauhdilla kasvamassa Etelä- Pohjanmaan alueella. Autismisäätiö pyrkii vastaamaan nopeasti kentältä nouseviin tarpeisiin ja täydentämään alueella jo olemassa olevia palveluita. Tosin kilpailuasetelma on myös otettava huomioon. Seinäjoen alueella on muutama toimija, jotka tarjoavat palveluita tälle kohderyhmälle. Autismisäätiö korostaa kuitenkin asiantuntija- asemaansa ja käyttää sitä kilpailuvaltinaan.

### **5.3. Aineistot ja kehittämisasetelma**

Aineiston kerääminen on ollut koko kehittämistyön prosessin ajan osa toimintaa. Koska Työvoiman palvelukeskus ja TE- toimistot ovat tärkeässä roolissa, tarkoitukseni oli kirjata heidän odotuksensa kehittämistyön alussa, välillä tarpeen ja tilanteen mukaan sekä prosessin loppuksi. Tämä käytännössä jäi vähäiseksi, koska jäin itse äitiyslomalle ja prosessia jatkoi kollegani Lakeuden toimipisteessä. Prosessi eteni tavoitteeni mukaan ja Autismisäätiö käynnisti työhönvalmennuspalvelut Etelä- Pohjanmaalla yhteistyötahojen kanssa suunnitellun mallin mukaisesti.

Kehittämisprosessin alussa painottui webropol- kartoituksen tulokset ja niistä koostuvat työni pääaineisto. Yhteistyöpalavereita pidettiin kuitenkin paljon ja niiden

merkitys korostui prosessin edetessä. Yhteistyöpalavereissa kehitettiin työhönvalmennuksen mallia ja ilman näitä yhteistyöpalavereita Autismisäätiön tunnettuus alueella ei olisi yhtä suurta, kuin se nyt on. Yhteistyötahojen rooli ja merkitys on erityisen tärkeää markkinoinnin ja tiedon leviämisen kannalta.

Näiden yhteistyötahojen kautta asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennuspalveluun. Heidän palautteensa yhteistyöstä ja palvelun laadusta on oleellista uudelleen kehittämisen kannalta. Tässä vaiheessa kehittämistyötä ajattelen näiden yhteistyöpalavereista koottujen muistioiden olleen työni toinen pääaineisto tai ainakin tärkeä sivuaineisto. Webropol- kartoitus ja Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimipalavereiden muistiot ovat puolestaan sivuaineistoja.

### **5.3.1 Aineistojen analysointi ja tulkinta**

Webropol- kartoituksen analysointi on ollut hieman helpompaa, kuin yhteistyöpalavereissa tuotetun tiedon tulkinta. Kartoituksesta nousee selkeitä lukuja ja prosenttimääriä asiakasryhmästä ja heidän tarpeistaan vastaajien näkökulmasta. Kun peruskoulusta valmistuvia neuropsykiatrisia asiakkaita on 75 %:lla vastaajista asiakkainaan, tiedetään, että nämä nuoret ovat pian tarvitsemassa palvelua ja tukea jatko- opintoihin tai työllistymiseen liittyen. n. 57 % vastaajista koki, että alueella on kohderyhmän nuoria, joilla ei ole mitään mielekästä tekemistä päivisin.

Tämä kertoo siitä, että neuropsykiatrisille asiakkaille on todella vähän palveluita tai ohjattua toimintaa. Lisäksi 70 % vastaajista ajatteli neuropsykiatrisen asiakkaansa hyötyvän yksilöllisestä työhönvalmennuksesta ja 44 % vastaajista ajatteli asiakkaansa hyötyvän ryhmämuotoisesta työhönvalmennuksesta. n. 84 % vastaajista oli sitä mieltä, että neuropsykiatrisen ryhmän henkilöt tarvitsisivat erityisesti heille suunnattua työhönvalmennusta. Näiden vastausten pohjalta voidaan tulkita, että Alueelle tarvitaan työhönvalmennusta neuropsykiatrisille asiakasryhmille ja että painopiste on yksilövalmennuksessa, mutta myös ryhmämuotoista valmennusta on hyvä järjestää.

Heikkinen, Rovio & Syrjälä (2008, 86) toteavat, että *"toimintatutkimuksesta ei voi etukäteen kirjoittaa täsmällistä tutkimussuunnitelmaa eikä sen tiedonhankinnan*

*etenemistä voi kuvata tarkasti, vaan tutkija oppii koko ajan tutkimuskohteestaan ja menetelmistään.*” Tämä kuvastaa hyvin ajatteluni oman kehittämistyöni etenemisestä ja siinä muodostuneista aineistoista. Minulle tavallaan on kertynyt aineistoja ja tietoa, mutta niiden kuvaaminen tuntuu vaikealta, vaikka olen kyennyt hyödyntämään oppimaani käytännön kehittämistyössä.

Yhteistyöpalaveri- muistioiden ollessa kehittämistyöni toinen tärkeä aineisto, pohdin, miten palaverit sujuivat, saivatko kaikki puheenvuoroja, olivatko osallistujat yksimielisiä, tuliko uusia kehittämisaiheita ja mitä ne olivat, miten niitä lähdetään viemään eteenpäin. Mietin myös jokaisen palaverin jälkeen, miten seuraava yhteistyöpalaveri aloitetaan, miten pidän yhteyttä palavereiden välillä jne. Nämä seikat ovat kuitenkin enemmän suunnittelua kuin analysointia.

Mietin myös yhteistyön motivaatiota eli sitä, mikä on kullakin taholla se intressi ja tavoite, mitä he palaverissa ajavat. Onko se asiakkaiden etu, asiakasmäärien vähentäminen, puhdas yhteistyö vai jokin muu? Nämä mietinnät ovat kuitenkin olleet omaa henkilökohtaista analysointiani. Muistioiden pohjalta on kehitetty työhönvalmennuspalvelun sisältöjä ja muokkaamisen jälkeen taas käyty niitä läpi yhteistyötahojen kanssa. Työhönvalmennuksen tiimipalavereiden tuottamaa tietoa käytettiin tukemaan alueellisia näkemyksiä ja erityisesti palvelun markkinoinnissa ja palvelun sisältöjen muokkaamisessa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kehitetään juuri kyseiselle aineistolle sopiva lähestymis- ja analysointitapa. Sopivin lähestymistapa on ainutlaatuinen ja siksi vaikeasti siirrettävissä muihin tutkimuksiin. Tästä näkökulmasta katsottuna kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruu, analyysi ja tulkinta tapahtuvat limittäin. (Räsänen, Anttila & Melin. 2004, 93.) Kehittämistyössäni ei ole puhtaasti tutkimusta, mutta piirteitä laadullisesta tutkimuksesta on löydettävissä. Metodinen avoimuus kuuluu laadullisen tutkimuksen periaatteisiin. (Räsänen, Anttila & Melin. 2004, 94). Metodinen avoimuus tulee esiin siitä, että usein kirjallisuudessa tarjottuja metodologisia lähestymistapoja ei mielletä aineistojen varsinaisiksi analyysimenetelmiksi. Aineiston analyysia voidaankin tässä valossa kutsua ”tulkinnaksi”. (Räsänen, Anttila & Melin. 2004, 94–95.)

### 5.3.2 Asiakasnäkökulma

Lähdin selvittämään mahdollisuutta haastatella pääkaupunkiseudun työhönvalmennuksen asiakkaita maaliskuussa 2011. Säätiön johtava työhönvalmentaja oli kuitenkin juuri irtisanoutunut ja hänen asiakkaansa oli jaettu useampien työntekijöiden kesken. Useimmat asiakkuudet olivat vasta alussa tai puolivälissä, joten vastauksia voin odotella vasta loppuvuodesta 2011. Lähetin haastattelulomakkeita Autismisäätiön työhönvalmentajalle maaliskuun lopulla 2011. En saanut yhtäkään palautettua lomaketta.

Toisena vaihtoehtona asiakasnäkökulman saamiseen oli kerätä asiakkailta palautetta valmennuksesta nyt, alueellamme Lakeuden toimipisteessä. Valmennusprosessit ovat vielä alussa, joten tähän on palattava myöhemmässä vaiheessa ja on mahdollista, että saamme palautetta vasta kehittämistyöni ulkopuolella. Työhönvalmentajat ovat pyytäneet näissä ensimmäisissä valmennusprosesseissa suullista palautetta asiakkailta. Vastaukseksi he saivat vain muutaman sanan vastauksia, kuten ”ihan hyvä”, ”mukavaa ja tarpeellista” tai ”turhaa”. Autismisäätiössä on nyt kehitteillä työhönvalmennuksen asiakaspalautejärjestelmä, jonka myötä toivottavasti saamme tulevaisuudessa enemmän valmentautujien kokemuksia valmennusprosessien päättyessä.

### 5.3.3 Työhönvalmentajien näkökulma

Päädyin tekemään kyselyn työhönvalmennusta toteuttaville työntekijöille. Koska kyseessä on kehittämistyöni kautta käynnistetty uusi palvelu Etelä- Pohjanmaalla, halusin mahdollisimman tarkkaa ja yksityiskohtaista tietoa palvelun käynnistymisestä ja toteutuksesta. Koska lomakevastaukset ovat vain osa dokumentointia ja aineiston keruuta, halusin kerätä kokemuksia avoimilla kysymyksillä.

Ensimmäiset kolme valmennuksen asiakasta olivat kaikki ohjautuneet Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen kautta Lakeuden toimipisteen työhönvalmennukseen. Alkukartoitukset oli myös kaikissa kolmessa tapauksessa toteutettu yhdessä asiakkaan ja Työvoiman palvelukeskuksen virkailijan kanssa. ”Ihmiset muodostavat tosiasioista ajatuksia, loogisia kuvia, jotka ilmaistaan lauseilla.

Ajatukset ovat kuin tuntosarvet, joiden avulla kuva tavoittelee todellisuutta. Ajatus on tosi, jos sen merkityssisältö täsmää todellisuuden kanssa”. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä. 2008, 168.)

Työhönvalmennuksessa tärkeimmäksi asiaksi valmentautujien kohdalla oli valmentajan näkökulmasta noussut asiakkaan oma motivaatio valmennukseen ja halu työllistyä. Tilanteessa, jossa valmennussopimus oli tehty heikon motivaation pohjalle, myös sitoutuminen valmennukseen oli heikkoa. Sopimuslomakkeet koettiin selkeiksi ja tiivistä yhteistyötä lähettävän tahon kanssa kiiteltiin. Tosin raportointia lähettävälle taholle voisi valmentajien mielestä selkeyttää. Mitä ja milloin raportoidaan.

Jos tiedon luotettavuutta mietittäisiin esimerkiksi korrespondenssiteoriaa soveltaen, tulisi miettiä riittääkö tiedoksi se, mitä työntekijät sanovat vai pitäisikö asiaa selvittää muulla tavoin. Tosiasioiden tila on ongelmallinen käsite ja samoin se, miten työntekijöiden lausumat, tulkinnat ja puheet ovat siihen suhteessa. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä. 2008, 169.) Itse voin vain uskoa ja luottaa niin omiin näkemyksiini, kuin kollegoiden ja yhteistyötahojenkin tuottamaan tietoon ja kokemuksiin.

#### **5.3.4 Yhteistyö Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksen yhteyshenkilöiden näkökulmasta**

Lähetin tammikuun 2012 lopulla pienen sähköpostikyselyn neljälle yhteyshenkilölle, joiden kautta ensimmäiset työhönvalmennuksen asiakkaat olivat ohjautuneet Autismsäätiön työhönvalmennukseen. Vastauksia sain kahdelta yhteyshenkilöltä. Kyselyn tarkoituksena oli koota nopeasti tietoa siitä, miten yhteistyö oli sujunut, mikä oli erityisen hyvää ja mitä asioita yhteistyössä voisi vielä parantaa.

Nämä muutamat vastaukset vain antavat suuntaa siihen, miten palvelua ja yhteistyötä voitaisiin jatkossa kehittää. Lisäksi näiden yhteistyötahojen mielipiteet ja näkemykset tukevat omia näkemyksiäni palvelun käynnistymisestä ja sujuvuudesta. Kyselyn yhteydessä kerroin olevani Säätiön työntekijä, mutta nyt äitiyslomalla. Kerroin, että heidän palautteensa tulee nimettömänä

kehittämistyöhöni ja hyödynnän palautetta myös palvelun kehittämisessä myöhemmin. Seuraavassa olen tuonut esiin muutamia otteita kyselyn sisällöistä.

Kysymykseni olivat:

1. Kokemukset alkukartoituksesta (miten toteutettiin ja miten sujui, ketkä olivat paikalla, tehtiinkö kirjallinen sopimus, millainen mielikuva jäi?)
2. Kirjalliset lomakkeet ja sopimukset (ovatko lomakkeet ja sopimus pohjat selkeitä ja helposti täytettäviä? miten kehittäisitte lomakkeita?)
3. Miten asiakkaan ohjautuminen Autismisäätiön työhönvalmennukseen sujui? (missä asiakas ja valmentaja tapaavat? kuka neuvoi asiakasta? ymmärsikö asiakas valmennuksen tarkoituksen?)
4. Raportointi (saitteko riittävästi tietoa työhönvalmennuksen etenemisestä ja asiakkaan tilanteesta, olisitteko toivoneet jotakin tietoa lisää? tarvitsisiko raportointia selkeyttää ja miten?)
5. Oletteko tyytyväisiä Autismisäätiön työhönvalmennukseen? (risut ja ruusut)

Alkukartoitus toteutettiin tilanteen mukaan joko Työvoiman palvelukeskuksen tai Autismisäätiön tiloissa, mutta mielellään asiakkaalle jo tutussa ympäristössä. Sopimus tehtiin aina kirjallisena. *"Kartoitus tehtiin mielestäni perusteellisesti"*. (vastaaja 1.)

Alkukartoituksessa on kuvailtu lyhyesti jo mahdollisesti tehtyä asiakastyötä kyseisen asiakkaan kanssa ja siitä, mihin tarkoitukseen ja miksi palvelua hankitaan. Työhönvalmentaja on haastatellut asiakasta lyhyesti ja seuraava tapaaminen on sovittu. *"Ihan hyvä mielikuva jäi, sellainen leppoinen ilmapiiri ollut näissä tapaamisissa. Tutustumista puolin ja toisin."* (vastaaja 2.)

Asiakas ja valmentaja ovat Työvoiman palvelukeskuksessa toteutetun tutustumiskäynnin jälkeen tavanneet Autismisäätiön toimipisteessä. *"Välillä mietin, että olisiko ensimmäinen tapaaminen hyvä olla Autismisäätiön tiloissa, niin voisimme tulla ensimmäistä kertaa sinne yhdessä ja paikka olisi asiakkaalle tutumpi. Nyt on saanut osoitteen ja yhteystiedot, joiden perusteella on pitänyt itse löytää paikka. Joidenkin asiakkaiden kohdalla tässä voi olla vaara, etteivät uskalla tulla yksin uuteen paikkaan tai eivät helposti löydä paikkaa."* (vastaaja 2.)

Vastauksissa pohdittiin myös sitä, että jos asiakas ei ole riittävän motivoitunut valmennukseen, hän saattaa jopa jättää menemättä, koska yksin uuteen paikkaan ja tilanteeseen meneminen on liian suuri askel. Asiakakalle valmennuksen tarkoitus saattaa selvitä tarkemmin vasta tällä ensimmäisellä varsinaisella valmennuskerralla.

Käytössä on ollut Työvoiman palvelukeskuksen oma sopimus pohja. Muuten työhönvalmentaja on tarvittaessa tehnyt omia muistiinpanoja. Ennen alkukartoitusta Työvoiman palvelukeskuksen työntekijät olivat kertoneet asiakkaalle pääpiirteitä Autismsäätiön työhönvalmennuksesta, jonka jälkeen asiakas sai päättää hyväksyykö alkukartoituksen. Asiakas ja valmentaja tapasivat pääsääntöisesti työpaikalla, missä asiakas oli kuntouttavassa työtoiminnassa, mutta myös muissa ympäristöissä, kuten työkokeilun aikana työpaikassa ja koulutuskokeilun aikana oppilaitoksessa.

Raportoinnista puolin ja toisin olisi ehkä tarpeen sopia selvemmin. Näiden asiakastapausten kohdalla osa koki raportoinnin olevan riittävää ja osa koki sen riittämättömäksi. *”Raportointi on tapahtunut lähinnä silloin kun on ollut jotakin oleellista tiedotettavaa.”* (vastaaja 1.) Asiakkaan etenemisestä on saatu tietoa välipalaverieissa, joissa on ollut kirjallinen koonti tapaamisista. Vastaajat kokivat, että voisi olla parempi, että he saisivat ennen välipalaveria jotain suullista palautetta prosessista ja suunnitelluista asioista niin he pystyisivät tarvittaessa valmistautumaan palaveriin paremmin. Esimerkiksi rahoituksen selvittely voi viedä kauan aikaa välipalaverin jälkeen ja rahoituspuolta voisi selvittää alustavasti etukäteen ja asiakkaan palvelun saaminen ei sitten viivästyisi. *”Yleisesti ottaen pidämme aika tiivistä kontaktia eri palveluntuottajien työvalmentajiin ja toivomme muiltakin säännöllistä palautetta esim. sähköpostilla.”* (vastaaja 2.)

Pääsääntöisesti vastaajat olivat tyytyväisiä yhteistyöhön ja Autismsäätiön valmennukseen koska valmentajilla oli sitä erityisosaamista, jota he tarvitsivat neuropsykiatristen asiakkaidensa jatkosuunnitelmien eteenpäinviemiseen. Vastaajat korostivat kuitenkin sitä, että heillä on takanaan vasta muutama asiakastapaus yhteistyössä Säätiön kanssa, joten kokemukset ovat vasta ensimmäisiä. Yhteydenpito ja raportointi saisi olla vastaajien näkökulmasta



selkeämpää ja tiiviimpää. Yhteistyötahot myös toivoivat, että saisivat itse laajempaa tietoa Säätiön työhönvalmennuksen sisällöistä. Esimerkiksi toimintakyvyn arvioinneista ja muista mahdollisesti käytössä olleista mittareista. *”Plussaa on ehdottomasti vankka asiantuntemus kohderyhmästä ja heidän kanssaan toimimisesta.”* (vastaaja 2.)

Vaikka käsittelen palautetta nimettömänä, työhönvalmentajien olisi mahdollista tunnistaa kaksi vastaajaa neljästä vastaajasta ainakin arvailujen perusteella. Tarkoitukseni on kuitenkin viedä palaute työhönvalmentajille vain asialistana puhumatta siitä, ketkä tai mistä toimipisteestä on vastattu. Uskon myös, että vaikka jokin palautteista pystyttäisiin tunnistamaan, toiminta ja yhteistyö ovat olleet niin avointa, että vastaajat kykenisivät antamaan palautteen myös suoraan valmentajille.

## 6 KEHITTÄMISPROSESSI JA AINEISTOJEN KERUU

Kehittämistyössäni korostuu prosessi, joka eteni sykleittäin, mutta ei kovin tasaisesti. Alussa asiat etenivät hitaasti ja alkuprosessiin kuului myös Autismisäätiön tunnettuuden ja luotettavuuden lisääminen, koska Säätiö on vielä aika uusi toimija tällä alueella. Yhteistyön käynnistyttyä prosessi sai uutta vauhtia. Kehittämistoiminnan aikana vastasimme uusiin esille tulleisiin haasteisiin ja lähdimme kehittelemään niitä. Prosessi siis korostui etukäteis-suunnittelua enemmän. Koko prosessin ajan tein pienimuotoista kehittämistoiminnan arviointia itsearviointina. Arvioin kehittämistyön etenemistä, kehittämisen menetelmiä, palavereiden sujuvuutta ja omaa toimintaani. Arvioinnin myötä muokkasin tarvittaessa omaa toimintaani palavereiden valmistelussa, niiden vetämisessä, materiaalin kokoamisessa ja uusien yhteistyötahojen miettimisessä.

Kehittämistoiminta oli ja on edelleen hyvin toimijapainotteista, koska kehittäminen tapahtuu muun työn ohessa niin Autismisäätiössä, kuin yhteistyötahoillakin. Kehittämistä ei ole erotettu muusta työstä, eikä sitä ole määritelty yksittäisen työntekijän toimenkuvaan. Kehittämiselle ei myöskään ole annettu erillistä aikaa, vaan kehittämisen intensiivisyys ja eteneminen ovat paljon riippuvaisia työntekijöiden kiinnostuksesta ja ajasta.

Kehittämistyöni tarpeen määrittelyn jälkeen mietittiin palvelun rahoitusta, markkinointia, sisältöjä ja mahdollisia yhteistyötahoja. Yhteistyötahojen tapaamisia oli useita ja prosessi tuntui etenevän tässä vaiheessa hitaasti. Kun saimme palvelun sisällöt muokattua, teimme tarjouksia ja kun viimein saimme hyväksytyt tarjouksen, odottelimme asiakkaita. Ensimmäisten asiakastapausten ohjaututtua palveluun, prosessi sai lisää vauhtia. Uusia asiakaskyselyitä ja palavereita sovittiin ja työhönvalmentajat miettivät varsinaisen valmennuksen sisältöjä ja prosessin osien järjestystä.

Työhönvalmennusta siis suunniteltiin alussa, arvioitiin ja havainnoitiin toiminnan aikana, reflektointia työhönvalmennuksen tiimipalavereissa ja jälleen suunniteltiin ja kokeiltiin uusia toimintatapoja käytännössä. Heikkinen ym. (2008, 78) sanovatkin toimintatutkimuksen olevan sykli, jossa on sekä konstruoivia että rekonstruoivia

vaiheita. Konstruoivassa vaiheessa toiminta tähtää tulevaisuuteen ja on uutta ja rakentavaa, kun taas rekonstruoivassa vaiheessa pääpaino on jo toteutetussa toiminnassa ja sen arvioinnissa ja havainnoinnissa.

Olemme kehittäneet palvelun sisällöt yhdessä Autismisäätiön asiantuntijoiden ja paikallisten yhteistyötahojen kanssa. Tällainen kehittämistapa on oleellinen osa pragmaattista kehittämisen lähestymistapaa.

## 6.1 Aineistojen keruu

Taulukko 4. Aineistojen keruu.

AINEISTO	OSALLISTUJAT	MENETELMÄT	DOKUMENTOINTI TAPA	AIKA
Työhönvalmennuksen tarvekartoitus	TE- toimistot, Työvoiman palvelukeskus, kuntien sosiaalitoimet, oppilaitosten kuraattorit, oppilaanohjaajat, vastuuopettajat, neuropsykiatrisen työryhmä ja muut yhteistyötahot	webropol-sähköpostikysely	Tuloksien koonti	12/2010
Aluetoiminnan tarpeet / työhönvalmennus	Aluetoiminnan tiimi, Autismisäätiö	Tiimipalaveri	Muistio	1/2011
Kunnan tarpeet	Seinäjoen sosiaalitoimi(3 sosiaalityöntekijää, sosiaalitoimen johtaja) Autismisäätiön aluekoordinaattori ja toiminnanjohtaja	Yhteistyöpalaveri	Muistio	2/2011
Neuropsykiatrisen työryhmän näkemykset	Seinäjoen neuropsykiatrisen työryhmä, Autismisäätiön aluekoordinaattori ja toiminnanjohtaja	Yhteistyöpalaveri	Muistio	2/2011
Kunnan tarpeet	Ilmajoen sosiaalitoimi, Autismisäätiön aluekoordinaattori	Yhteistyöpalaveri	Muistio	2/2011
Asiakkaiden kokemukset	Pääkaupunkiseudun työhönvalmennuksen asiakkaat ja	Haastattelulomake	Ei palautuksia	2/2011

	työhönvalmentaja			
Seinäjoen Työvoiman palvelukeskuksen tarpeet	Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen tiimi, Autismisäätiön aluekoordinaattori, toiminnanjohtaja ja palvelupäällikkö	Yhteistyöpalaveri	Muistio	3 / 2011
Kunnan tarpeet	Kuortaneen sosiaalitoimi, Autismisäätiön aluekoordinaattori ja palvelupäällikkö	Yhteistyöpalaveri	Muistio	3 / 2011
Aluetoiminnan tarpeet /työhönvalmennus	Autismisäätiön aluetoiminnan tiimi	Tiimipalaveri	Muistio	3 / 2011
Kunnan tarpeet	Lapuan sosiaalitoimi, Autismisäätiön kehittämiskoordinaattori ja palvelupäällikkö	Yhteistyöpalaveri	Muistio	4 / 2011
Koulutus palaute	Asperger- nuoren tuentatarpeet opintojen päättyessä koulutuksen osallistujat (56)	Palautelomake	Palautekooste	4 / 2011
Seinäjoen TE-toimiston tarpeet	Seinäjoen TE- toimiston tiimi, Autismisäätiön aluekoordinaattori, kehittämiskoordinaattori ja palvelupäällikkö	Yhteistyöpalaveri	Muistio	4 / 2011
Työhönvalmennuksen prosessi	Seinäjoen Työvoiman palvelukeskuksen tiimi, Autismisäätiön aluekoordinaattori, kehittämiskoordinaattori ja palvelupäällikkö	Kehittämispalaveri	Muistio	4 / 2011
Työhönvalmennus Autismisäätiössä	Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimi	Tiimin perustaminen ja tiimipalaveri	Muistio	4 / 2011
Olemassa olevat palvelut Etelä-Pohjanmaalla	Autismisäätiö, Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Nuorten Ystävät, Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys	Yhteistyöpalaveri	Muistio	4 / 2011
Työllistymistä tukevat palvelut Lakeuden	Aluekoordinaattori, kehittämiskoordinaattori ja toiminnanjohtaja	Lakeuden toimipisteen vision ja toimintasuunnitelman	Visio ja toimintasuunnitelma	4 / 2011

toimipisteessä		luominen		
Tarjous työhönvalmennuspalvelusta	Autismisäätiön toiminnanjohtaja, aluekoordinaattori, kehittämiskoordinaattori > Seinäjoen Typin palvelupäällikkö	Palvelun kirjaaminen hinnoittelu auki ja	Kirjallinen tarjous palvelusta	5 / 2011
Hyväksytty tarjous työhönvalmennuspalvelusta	Seinäjoen Typin palvelupäällikkö ja TE-toimisto	Hyväksyvä vastaus sähköpostilla	Kirjallinen hyväksyntä	5 / 2011
Työhönvalmennus Autismisäätiössä	Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimi	Tiimipalaveri	Muistio	5 / 2011
Työhönvalmennuksen sisällön suunnitelma	Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimi	Suunnittelupäivä	Muistio, Innolink Research-työnantaja tutkimus, Työhönvalmennuksen prosessikuvaukset	8 / 2011
Työkaluja työhönvalmennukseen	Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimi	Tiimipalaveri	Muistio, koulutustietoa ja arviointimenetelmiä	10 / 2011
Kokemukset työhönvalmennuksesta	Valmennuksen toteuttajat, Lakeuden toimipiste	Kyselylomakkeet	Lomakevastaukset	12 / 2011
Autismisäätiön työhönvalmennuspalvelut	Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimi	Tiimipalaveri	Muistio	2 / 2012
Kokemukset yhteistyöstä Autismisäätiön kanssa	Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksen työntekijät (4hlö)	Sähköpostikysely	Sähköpostivastaukset	2 / 2012

### 6.1.1 Webropol- kartoitus ja valmistelutyö

Tein webropol- kartoituksen aiheella ”Työhönvalmennusta Autismin kirjon asiakkaille”. Kartoitus suunnattiin Etelä- Pohjanmaan alueella toimiville vammaispalvelujen sosiaalityöntekijöille, oppilaitosten oppilaanohjaajille, koulukuraattoreille ja joillekin vastuuopettajille, työvoiman palvelukeskuksen ja työvoimatoimistojen virkailijoille sekä muutamille muille toimijoille. (esimerkiksi autismin kirjon palveluohjaaja ja neuropsykiatrisen poliklinikka).

Oppilaitoksista kartoituksen saivat peruskoulut, lukiot, ammatilliset oppilaitokset, erityisammattikoulut ja kansanopistot. Useimmiten neuropsykiatrisia haasteita omaavien henkilöiden ongelmat alkavat näkyä selvimmin juuri peruskoulun jälkeen kun opiskeluista tulisi itse ottaa vastuuta, eikä selkeää ”lukujärjestystä” ole valmiina. Oman toiminnan ohjaus, suunnittelu ja kokonaisuuden hahmottaminen ovatkin tälle kohderyhmälle erittäin vaikeita. Vastausaikaa kartoitukseen oli tasan yksi kuukausi.

Palautuspäivään mennessä vastauksia kartoitukseen oli kertynyt kaikkiaan 52kpl. Olin tyytyväinen tähän vastaajien määrään, vaikka olin lähettänyt kartoitusta noin 100kpl. Uskon kuitenkin, että 52 vastausta antaa jo hyvän kokonaiskuvan siitä, millainen tilanne Etelä- Pohjanmaalla vallitsee Autismin kirjon henkilöiden työhönvalmennuksen osalta. Kartoitus sisälsi 12 kysymystä, joista 11 pystyi vastaamaan valitsemalla yhden tai useamman valmiiksi asetetuista vaihtoehdoista. Tiimipalaverissa kartoituksen tulokset saivat positiivisen vastaanoton ja toiminnanjohtaja piti Etelä- Pohjanmaata otollisena alueena työhönvalmennuspalvelujen laajentamiselle.

#### ***Kartoituksen tulokset***

Käsittelen seuraavaksi muutamia kartoituksesta nousseita seikkoja, jotka vaikuttivat erityisesti kehittämistyöhöni. 52 vastauksen jälkeen kartoituksesta ilmeni selkeä alueellinen tarve työhönvalmennuspalvelulle. 84 % vastaajista koki, että Autismin kirjon henkilöt / neuropsykiatrisen ryhmän henkilöt tarvitsisivat erityisesti heille suunnattua työhönvalmennusta. Tämä vahvisti Autismisäätiön näkemystä siitä, että mielenterveyskuntoutujille tai kehitysvammaisille suunnattu työhönvalmennus ei sovellu neuropsykiatrisille asiakkaille.

Vastaajista 92 % olivat valmiita ohjaamaan asiakkaitaan Autismisäätiön palveluun, jos Säätiö tarjoaisi työhönvalmennusta tälle asiakasryhmälle. Tämä vastaus rohkaisi palvelun käynnistämiseen, koska pystyimme luottamaan siihen, että asiakkaita palveluun löytyisi ja yhteistyötahoja olisi valmiina.

Lisäksi palveluntarve korostui vastauksessa, jossa 75 % vastaajista kertoi alueellaan olevan peruskoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuvia neuropsykiatrisen ryhmän nuoria. Tällä kysymyksellä hain vastausta siihen, tiedostetaanko alueellamme valmistuvien Autismin kirjon henkilöiden olemassa olo ja heidän tuen tarpeensa opintojen päätyttyä. Samalla kysymys palvelee tietoa siitä, onko alueellamme lähiaikoina tarvetta opiskelunsa päättäneiden Autismin kirjon henkilöiden työhönvalmennuksen tai muuhun itsenäistymiseen liittyvään ohjaukseen. Tästä vastauksesta pystyimme päättämään, että valmistuvista nuorista ainakin osa tulee tarvitsemaan tukea työllistymiseensä tai jatko-opintojen suunnitteluun.

Huolestuttavaa on myös se, että vastaajista 56,9 % oli sitä mieltä, että alueellamme on Autismin kirjon henkilöitä, joilla ei ole mielekästä tekemistä päivisin. Mielekkään tekemisen puute aiheuttaa erityisesti neuropsykiatrisia haasteita omaavilla henkilöillä usein turhautumista siinä määrin, että he saattavat käyttäytyä haastavasti tai väkivaltaisesti. Toinen ääripää mielekkään tekemisen puuttuessa on taantuminen, opittujen asioiden unohtaminen, passiivisuus ja masentuneisuus. Tällaisen tilanteen jälkeen työllistyminen on epärealistista ennen pitkäaikaista kuntoutumista ja valmennusta. Opintojen päättyessä onkin tärkeää, että jatko on huolellisesti suunniteltu. Nuorelle on löydettävä joko opiskelupaikka, valmennuspaikka, työtoiminta tai muu vaihtoehtoinen toiminta. Missään tapauksessa opintojen päättyessä nuori ei saisi jäädä ilman tukea ja mielekästä toimintaa.

Viimeinen kysymys kartoituksessa antoi vastaajalle mahdollisuuden kommentoida kartoitusta. Palautetta jätti 15 vastaajaa. Useat kirjoittivat tähän, miten hienoa on, että Autismisäätiön palvelut ovat tulleet Etelä- Pohjanmaalle ja että tämän kohderyhmän palvelujen kehittäminen koettiin kaikin puolin tärkeäksi. Haasteita vastaamiselle ja palvelutarpeen arvioimiselle toi vastaajien mielestä se, että jokaisen Autismin kirjon henkilön tai neuropsykiatrisen ryhmän henkilön

olemassaoloa ei välttämättä tiedetä. He eivät ole aina palvelujen piirissä ja toisaalta oppilaitoksissa ei ole tiedossa oppilaidensa diagnooseja.

Vastaajista 40,4 % edusti sivistystoimea, 30,8 % sosiaalitoimea ja 11,5 % Työvoima henkilöstöä.

### ***Työhönvalmennuksen valmistelutyö***

Kartoituksen jälkeen Autismisäätiö päätti vastata alueelliseen tarpeeseen. Lakeuden toimipisteessä lisättiin henkilökuntaa ja tarvittaessa Säätiön henkilökunta liikkuu pääkaupunkiseudulta sinne, missä tarve kulloinkin on. Yhteistyökuvioita ja pohjaa työhönvalmennuksen aloittamista varten rakennettiin palaverissa TE-keskuksen ja työvoiman palvelukeskuksen virkailijoiden kanssa. Palaverien ja koulutusten yhteydessä kerättiin tietoa työhönvalmennuksen tarpeellisuudesta ja tarpeen aikataulusta vielä kartoituksen jälkeenkin. Esimerkiksi kuinka paljon neuropsykiatrisia haasteita omaavia henkilöitä päättää peruskoulunsa tai valmistuu ammattiin vuosina 2011–2012. Arvioita kerättiin eri tilanteissa, jota saisimme luotettavaa tietoa mahdollisista asiakasmääristä.

Ensimmäinen yhteistyöpalaveri Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksessa (TYP) pidettiin 2.3.2011, jolloin paikalla oli useita Typin toimijoita sekä heidän palvelupäällikkönsä. Esittelimme Säätiön palveluita ja keskustelimme yhteisen asiakasryhmän tarpeista. Kiinnostus mahdollisesti käynnistyvää työhönvalmennuspalvelua kohtaan oli suurta. Ehdotin uutta palaveria pidettäväksi muutaman viikon päähän, jolloin lähtisimme konkreettisesti suunnittelemaan yhdessä asiakkaaksi ohjautumisen prosessia ja valmennuksen sisältöjä.

Typissä oltiin edelleen halukkaita yhteistyöhön ja uusi palaveri sovittiin pidettäväksi 13.4.2011. Samana päivänä menimme myös yhteistyöpalaveriin Seinäjoen TE-toimistoon samojen asioiden tiimoilta. TE-toimistosta otettiin yhteyttä Autismisäätiön Lakeuden toimipisteeseen ja he kertoivat juuri miettivänsä määrärahojen pääasiallista kohdetta tälle vuodelle. Autismisäätiön työhönvalmennus oli noussut heillä keskusteluun lähettämäni webropol-kartoituksen myötä.



Olin yhteydessä Etelä-Pohjanmaan Ely- keskuksen, koska he kilpailuttavat vuosittain ostamansa ryhmävalmennuspalvelut ja heidän yksi tavoitteensa on tukea erilaisia tahoja, jotka edistävät työllistymistä ja järjestävät työkykyä ylläpitävää toimintaa. Ely- keskuksen kilpailutus vuoden 2011 osalta oli jo päättynyt, joten Autismisäätiön palvelut eivät päässeet vuoden 2012 ostopalveluihin. Kuitenkin Ely- keskuksessa oli parhaillaan auki avustuksen hakeminen työvoimapolitiisiin hankkeisiin juuri Seinäjoen alueella. Autismisäätiössä pohdittiin säätiön ja Lakeuden toimipisteen mahdollisuutta reagoida hakemukseen näin nopeasti. Avustuksen haku päättyi jo 30.11.2010.

Autismisäätiö päätti, ettei hae tuota avustusta vuodelle 2011. Toiminnanjohtaja ja kehittämispäällikkö ovat kuitenkin sopineet alustavasti yhteistyöpalaverin Ely-keskuksen suunnittelijan ja kehittämispäällikön kanssa keväälle 2011. Ely- keskus vastaa ryhmäpalveluiden ostamisesta ja hankkimisesta Etelä-Pohjanmaan alueelle ja siksi yhteistyö jo tässä vaiheessa on tärkeää.

Huhtikuussa 2011 Lakeuden toimipiste järjesti puolen päivän mittaisen koulutus ja tiedotustilaisuuden aiheella ”Asperger- henkilöiden tulevaisuus opiskelujen jälkeen”. Tähän tilaisuuteen kutsuttiin TE- toimistojen väkeä, oppilaitosten henkilökuntaa ja kuntien sosiaalityöntekijöitä. Samalla hyödynnettiin mahdollisuus markkinoida säätiön valmennuspalveluja ja kartoittaa tarvetta varsinaiselle työhönvalmennuspalvelulle. Koulutuksesta tiedotettiin Säätiön Internet sivuilla, Järjestötalon tapahtumakalenterissa, henkilökohtaisilla sähköposteilla ja lehti-ilmoituksella.

### ***Koulutustilaisuus***

Järjestin Autismisäätiön maksuttoman koulutustilaisuuden Lakeuden toimipisteessä 6.4.2011 aiheella ”Asperger- nuoren tuen tarve opintojen päättyessä”. Tilaisuuden kouluttajina toimivat Säätiön psykologi ja Työllistämispalveluiden palvelukoordinaattori. Maaliskuun loppuun mennessä koulutukseen ilmoittautuneita oli 54. Ilmoittautuneiden määrä osoittaa aiheen tärkeyttä ja kiinnostavuutta sekä sitä, että opintojen päättyessä tämän kohderyhmän nuorten ongelmat korostuvat. Tilaisuutta varten olin tehnyt palautelomakkeen, jossa kysyttiin arvioita koulutuksen järjestelyistä ja sisällöstä

sekä erikseen siitä, mitä Autismisäätiön työhönvalmennuksen tulisi sisältää neuropsykiatristen asiakkaiden kohdalla.

Palautteessa kysyttiin mm. saiko osallistuja uutta, käytännön työssä hyödynnettävää tietoa, tarvitaanko tälle kohderyhmälle suunnattua työhönvalmennusta Etelä- Pohjanmaalla ja millaisia sisältöjä työhönvalmennuksessa tulisi käsitellä. (vastaajaa pyydettiin mainitsemaan ainakin 3 sisältöä). Tämän kysymyksen koin erittäin tärkeäksi osaksi työhönvalmennuksen toimintamallin suunnittelua. Uskon, että kun koulutukseen osallistujat ovat olleet itse mukana vaikuttamassa tulevan palvelun sisältöihin, heidän on jatkossa helpompi ohjata asiakkaita Autismisäätiön työhönvalmennuspalvelun piiriin. Koulutuspalautteen yhteenveto löytyy liitteistä. (LIITE 3.)

### **6.1.2 Yhteistyöpalaverit ja yhteistyön merkitys**

Jokaisessa yhteistyöpalaverissa on esitelty Autismisäätiön toimintaa ja tämänhetkisiä palveluita. Useimmiten keskustelun keskiöön ovat nousseet asumispalvelut, työhönvalmennus ja tiedon lisääminen. Työhönvalmennusta on pidetty tärkeänä osa- alueena, koska tällä hetkellä kunnissa on tilanne, että peruskoulun tai opiskelun päätyttyä virkailijoilla ei ole tiedossa tahoja tai palvelua johon nuoren polkua tulisi ohjata. Yksilövalmennusta ja asumisvalmennusta on suositeltu epätasaisesti ja palveluihin on jonotettava pitkiäkin aikoja.

Palavereista on koottu muistiot ja niitä on hyödynnetty tässä kehittämistehtävässä. Yhteistyöpalavereiden sisällöt ja ajankohdat on lueteltu aineistonkeruu taulukossa. (Taulukko 4.)Yhteydenpito jatkuu edelleen palvelun käynnistymisen jälkeenkin. Kollegani Lakeuden toimipisteessä raportoivat sovitusti valmennusasiakkaista ja yleisesti työhönvalmennukseen liittyvistä asioista yhteistyötahoille.

Palavereita on pidetty tammi- helmikuussa 2011 kolmen kunnan sosiaalitoimen kanssa. Nämä kunnat ovat Seinäjoki, Ilmajoki ja Kuortane. Lisäksi yhteistyöpalaveri pidettiin Seinäjoen neuropsykiatristen työryhmän kanssa. Saimme kutsun osallistua myös työryhmään, johon osallistuvat mahdollisimman monen sellaisen organisaation edustajat, jotka toimivat neuropsykiatristen asiakkaiden parissa.

Työvoiman palvelukeskuksen ja TE- toimiston kanssa pidettävät palaverit olivat erityisen tärkeitä työhönvalmennuksen käynnistämisyksivaiheessa. Mielestäni näiden yhteistyötahojen näkemyksiä tulisi hyödyntää myös tulevaisuudessa, palvelun jatkokehittämisessä ja markkinoinnissa. Yhteistyöpalavereissa keskusteltiin usein myös siitä, miten monenlaisia pulmia asiakasryhmällä työllistymisen suhteen on ja miten yksilöllisiä tarpeita palveluissa tulisi huomioida. Läheskään kaikilla asiakkailla ei ole ollut Autismin kirjon diagnoosia ja siksi tässä vaiheessa kehittämistyöni nimikin vaihtui kattamaan pelkän Autismin kirjon asiakasryhmän sijaan koko neuropsykiatrisen asiakasryhmän.

Laajat yhteistyöverkostot ovat erityisen tärkeitä uutta palvelua suunnitellessa ja markkinoidessa. Itselläni oli se etu, että olen työskennellyt Etelä- Pohjanmaan alueella kolme vuotta saman asiakasryhmän palvelujen kehittämisessä. Minulle suurin osa alueellisista toimijoista oli tuttuja ja heihin uudelleen yhteyden ottaminen tuntui luontevalta. Uskon, että sillä oli merkitystä palvelumme luotettavuuden kannalta. Kun uutta palvelua markkinoi ennestään tuttu ihminen, on häntä helpompi lähestyä kysymyksineen. Yhteistyöverkostoilla on myös suuri merkitys siinä vaiheessa, kun asiakkaille etsitään mahdollisia työharjoittelu ja työpaikkoja. Eri yhteistyötahoilla on taas omat yhteistyöverkostonsa ja kontaktinsa, joiden kautta mahdollinen osatyökykyisen työllistäjä voi löytyä.

Työhönvalmennuspalvelun kannalta on oleellista, että yhteistyötahot ja mahdolliset palvelun maksajat ovat saaneet ainakin osittain vaikuttaa palvelun sisältöihin. Tein pienimuotoisen sähköpostikyselyn ensimmäisten valmennusasiakkaiden yhteyshenkilöille (Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksen virkailijoille). Tiedustelin heidän kokemuksiaan yhteistyöstä Säätiön kanssa, toimivista ja kehitettävistä käytänteistä. Kerroin olevani Säätiön työntekijä, mutta tällä hetkellä äitiyslomalla.

Pidän tärkeänä myös Autismisäätiön edustusta alueellisessa, laajemmassa työryhmässä, koska Etelä- Pohjanmaa on suhteellisen pieni alue tarjota palveluja neuropsykiatriselle asiakasryhmälle. Päällekkäisiä palveluja ei kannata tuottaa, vaan tukea ja täydentää kunnan ja muiden palveluntarjoajien palveluja. Työryhmällä on yksi yhteinen tavoite, joka on neuropsykiatristen henkilöiden joustava tuki kaikkina ikäkausina, ilman väliinpuotoamista.

### 6.1.3 Aluetoiminnan- ja työhönvalmennuksen tiimit

Kuulun Autismisäätiön aluetoiminnan tiimiin, joka pyrkii kokoontumaan kerran kuukaudessa. Tähän asti olen ollut mukana kolmessa tiimikokouksessa työskentelyni aikana. Tiimissä keskustellaan siitä, mitä kullakin alueella tapahtuu, millaisia tarpeita on noussut esiin ja miten palveluja kehitetään jne. Tähän asti työhönvalmennuksesta on puhuttu osana aluetoimintaa. Viimeisellä kerralla keskusteltiin erillisen työhönvalmennuksen tiimin perustamisesta. Tarkoitukseni on päästä mukaan siihenkin tiimiin. Tiimin kokousmuistiot ovat osa kehittämistehtäväni aineistoa.

Olin mukana ensimmäistä kertaa aluetoiminnan tiimipalaverissa joulukuussa 2010. Tuolloin työhönvalmennus ei vielä ollut puheenaiheena vaan keskiössä olivat aluetoimistojen sen hetkiset tilanteet ja aluetyöntekijöiden mielteet. Seuraavan kerran kokoonnuimme 27.1.2011, jolloin työhönvalmennus oli noussut jo muissakin aluetoimistoissa mahdolliseksi palvelujen laajentamisen kohteeksi. Etenkin Kuopiossa asia oli herättänyt mielenkiintoa ja keskustelua. Samassa palaverissa kerroin omista aikeistani kehittämistehtävän suhteen ja esittelin jo webropol- kyselyn tuloksia. Alustavien tulosten mukaan Etelä-Pohjanmaalla kaivataan työllistymispalveluita juuri tälle kohderyhmälle ja tarve on suuri. Kehittämistehtäväni sai kannatusta ja aloimme suunnitella samalla erillistä työhönvalmennuksen tiimin perustamista.

Tämän palaverin jälkeen jatkoin tarvekartoitusta ja yhteistyökuvioiden luomista Etelä-Pohjanmaalla. 14.3.2011 aluetoiminnan tiimipalaverissa mukanani oli Lakeuden toimipisteen uusi työntekijä. Toimintaa oli alettu suunnitelmallisesti laajentaa ja vaikka työntekijä aluksi tulee tekemään myös minun äitiysloman sijaisuutta, Lakeuden toimipisteessä on tällä hetkellä kaksi vakituista työntekijää, yksi aluekoordinaattori ja yksi kehittämiskoordinaattori.

Toiminta on siis tavoitteen mukaisesti laajentumassa ja vieläpä suhteellisen nopeassa aikataulussa. Maaliskuussa 2011 Lakeuden toimipisteeseen on tullut useita puhelintiedusteluita työhönvalmennuksesta ja toiveita sen pikaisesta käynnistämisestä. Etenkin Lapuan kunnasta yhteydenottoja on tullut useampia.

Yhteyttä ovat ottaneet niin koulukuraattorit, nuorten vanhemmat kuin sosiaalityöntekijätkin. Lapualle sovittiinkin heti yhteistyöpalaveri huhtikuulle 2011.

Varsinainen ensimmäinen työhönvalmennuksen tiimipalaveri pidettiin 18.4.2011. Kävimme läpi työhönvalmennusta Autismisäätiöllä ja kokemuksia eri paikkakunnilta eli aluetoimistoista. Kaakkois-Suomessa TE-toimistot ostavat yksilöohjaustakin. Helsingissä ja Lohjalla toteutetaan työhönvalmennusta. Kuopiossa ja Seinäjoella kartoitetaan edelleen tarpeita ja käynnistellään toimintaa. Ensimmäinen tarjous palvelusta on lähetetty Seinäjoen työvoiman palvelukeskukseen. Lisäksi tiimipalaverissa käsitelimme sen hetkisiä asiakkuuksia ja asiakasmääriä ja totesimme tulevat alueelliset kilpailutukset, joihin Autismisäätiö pyrkii mukaan. Seinäjoella seuraava ELY- keskuksen kilpailutus on edessä keväällä 2012. Sovimme, että tiimissä hyödynnetään jäsenten kokemuksia, alueellisia tietoja ja jaetaan koulutuskokemuksia. Tiimille asetimme seuraavanlaisia toiveita:

- Toimintatapojen ja materiaalien yhtenäistäminen; varmistaa palvelun laatua yhteisten käytäntöjen luomisella.
- Koulutuskokemusten jakaminen työryhmällä: yhteinen oppiminen
- Hyväksi todettujen käytäntöjen jakaminen ja tiimille oma kehittämisspäivä
- Strukturoidut ja hyvin suunnitellut palaverit; esityslistat ja muistiot, selkeä työnjako: toimipisteet toimittavat etukäteen esityslistalle asioita
- Päällikötason osallistuminen säännöllisesti; yhtenäinen tahtotila palvelun suhteen koko organisaatiossa
- Tiimipalaveri kuuden viikon välein

Aiemmin kuvatussa aineiston keruu matriisissa näkyvät toteutuneiden tiimipalavereiden ajankohdat ja keskeisimmät sisällöt.

## 6.2 Arviointi osana kehittämistoimintaa

Kehittämistyöni on suurelta osin aineiston keruuta, sen analysointia ja tiedon pohjalta uuden toimintamallin kehittämistä. Prosessiarvioinniksi voidaan luokitella aineiston keruu ja sen analysointi / arviointi. Seppänen- Järvelä (4/2004, 26) kirjoittaa, että *prosessiarviointi tuottaa materiaalia myös loppuarviointia varten ja dokumentoi kehittämisprojektin monivaiheisen prosessin. Siihen kuuluu lisäksi seuranta ja seurantatiedon hyödyntämistä arvioinnissa.* Suunnitellessani kehittämistehtävän arviointia ja sen näkökulmaa päädyin siihen tulokseen, että kehittämistehtäväni on rinnastettavissa pienimuotoiseen projektiin ja sitä kautta prosessiin.

Prosessiarvioinnin näkökulma eli kehittävä arviointi soveltuu siten mielestäni parhaiten kehittämistehtäväni arviointinäkökulmaksi. Työni koostuu useista eri osista, yhteistyökuvioista, palavereista ja kartoituksista. Työ etenee prosessimaisesti ja sykleittäin, jolloin toisinaan haetaan toiminnalle vahvistusta kartoituksin ja sen jälkeen taas suunnitellaan, toteutetaan ja analysoidaan tuloksia uudelleen. Mielestäni oppimista tapahtuu koko prosessin ajan ja se tukee työn käytännöllisyyttä ja hyödyllisyyttä.

Kehittävässä arvioinnissa tulosta ei pidetä niin tärkeänä kuin itse prosessia, mutta omasta näkökulmastani lopputulos eli työhönvalmennuksen käynnistyminen on tärkeä ja oleellinen osa kehittämistehtävääni. Yksiselitteisesti arviointinäkökulmaa ei tässä työssä voi nimetä kehittäväksi arvioinniksi tai prosessiarvioinniksi. Toisaalta arvioinnin tulos saadaan mielestäni vasta sitten, kun kyseistä palvelua on toteutettu pidemmän aikaa ja useampia asiakkaita on käynyt läpi Autismisäätien työhönvalmennusprosessin. Aika, joka minulla on käytettävissä kehittämistehtävääni ja tähän opiskeluun, tuskin riittää tekemään tuota arviointia. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että voin tehdä ainoastaan prosessiarviointia siihen saakka, kunnes opintoni sen sallivat. Tulevaisuudessa minua kiinnostaisi palata aiheen ääreen ja toteuttaa arviointi esim. ulkoisena arvioijana. Varsinaisen arvioinnin rooli ei työssäni ole kovin keskeinen. Pidän tärkeämpänä yhteistyötahojen kanssa käytävää analysointia, keskustelua ja suunnittelua toimintamallin kehittämisestä ja sen käytäntöön saattamisesta.

### 6.2.1 Sisäinen vai ulkoinen arviointi?

Kehittämisprosessin arviointi voidaan toteuttaa joko sisäisenä tai ulkoisena arviointina. Arviointimenetelmää valittaessa tulee miettiä tarkkaan, mihin arvioinnin tuloksia tullaan käyttämään, kenelle ja mihin tarkoitukseen. Entä vaikuttaako arvioinnin tulokset käytännön toimintaan, kenen toimintaan ja miten. Arviointiin on siis syytä ottaa mukaan ne tahot, joita tulokset arvioinnista tulevat suoranaisesti koskettamaan. Aina ei ole välttämätöntä valita vain toista arviointimenetelmää näistä kahdesta. Monelle kehittämisprojektille voisi olla hyvinkin antoisaa toteuttaa pääosan arvioinnista sisäisesti, mutta pyytää kommentteja ja palautetta projekti- tai arviointisuunnitelmasta myös ulkopuoliselta taholta.

#### ***Sisäinen arviointi***

Sisäinen arviointi on organisaation toteuttamaa systemaattista itsearviointia, jonka tekevät tehtävään määritellyt sisäiset arvioijat tai arviointitiimit. Sisäinen arviointi eroaa työyhteisön itsensä tekemästä oman toiminnan arvioinnista. (Seppänen-Järvelä 2004, 40) Usein pienten kehittämisprojektien taloudelliset resurssit eivät riitä ulkoisen arvioinnin tilaamiseen, eikä se mielestäni ole aina tarkoituksenmukaistakaan. Uudet projektit ovat usein osa organisaation oman työn kehittämistä, kuten minunkin kehittämistehtäväni. Näissä tapauksissa projektilla on harvoin ulkopuolista tutkimus- tai arviointitukea. Systemaattinen ja hyvin toteutettu itsearviointi on kuitenkin Seppänen- Järvelän (4/2004, 26) mukaan varsin riittävä arviointimuoto kehittämisprojektille.

Mielestäni sisäisessä arvioinnissa on riskinä se, että arvioija on niin sisällä kehittämistyössä, että näkee toiminnan liian ruusuisena. Etenkin projektien rahoittajille tehdyt arviointiraportit kuvaavat usein yltiömäisesti onnistumisia ja pelkkiä positiivisia olettamuksia vaikka epäonnistumisten kuvaukset saattaisivat toisinaan saada enemmän oppimista aikaan. Sisäisen arvioijan tulisi kyetä roolistaan huolimatta olemaan puolueeton ja arvioimaan kriittisesti myös omia toimintatapojaan. Sisäistä arviointia minun kehittämistyössäni puoltaa se, että ulkoinen, usein ostopalveluna tehty arviointi ei välttämättä pääse riittävän syvälle

kehittämiprosessiin huomioidakseen arvioinnin tulosten kannalta oleelliset taustatekijät.

### ***Ulkoinen arviointi***

Ulkoinen arvioija toimii tietynlaisen konsultin roolissa. Ulkopuolisuus antaa luvan kyseenalaistaa, ihmetellä, kommentoida ja verrata yhteistyötahojen intressejä, yhteisiä ja eriäviä tavoitteita sekä ottaa ristiriitaisuudet keskusteluun (Seppänen-Järvelä 4/2004, 26). Usein yhteistyötahoilla on yhteisen kirjatun tavoitteen lisäksi omia tavoitteita, jotka saattavat hidastaa yhteiseen tavoitteeseen pääsemistä. Näissä tilanteissa kehittämiproessin ulkopuolella olevan arvioijan on helpompi ohjata toimintaa yhteisen tavoitteen suuntaan. Koska kehittämistehtäväni on osa Autismisäätiön palvelujen kehittämistä ja Lakeuden toimipisteen toiminnan laajentamista, ulkoista arviointitukea ei ole edes harkittu. Mahdollisen palvelun oltua käytössä jonkin aikaa, ulkoinen arviointi työhönvalmennuksen laadusta ja vaikuttavuudesta voisi olla paikallaan. Opinnäytetyöni ja opiskelujeni aikana tätä ei kuitenkaan ehditä toteuttamaan.

Minna Kivipelto (2008, 16) kirjoittaa osallistavasta ja valtaistavasta arvioinnista, että molemmissa arviointi voidaan liittää osaksi hankkeen tai projektin arkityötä. Kivipelto toteaa myös, että arvioinnin edetessä on suotavaa, että arvioitavan palvelun tavoitteita ja interventioita kehitetään ja muutetaan jatkuvasti. Niin valtaistavassa kuin osallistavassakin arvioinnissa on pyrkimys saada kaikki ne toimijat osallistumaan, joita arvioitava toiminta käytännössä koskettaa. Jos Autismisäätiön työhönvalmennuspalvelua tullaan tulevaisuudessa arvioimaan, menetelmänä voitaisiin mielestäni käyttää joko valtaistavaa tai osallistavaa arviointimenetelmää. Itse palvelunkäyttäjien ääni olisi saatava kuuluviin, mutta myös palvelun maksajatahojen näkemys on tärkeä palvelun kehittämisen kannalta.

Osallistavassa ja valtaistavassa arvioinnissa arvioitsijan rooli voi Kivipellon (2008, 16) mukaan olla sekä ulkoinen, että sisäinen. Kivipelto kirjoittaa, että arvioitsijan rooli voi olla ulkoinen, koska arviointia ohjaava henkilö voi tulla toiminnan ulkopuolelta ja sisäinen sillä perusteella, että osallistavassa ja valtaistavassa arvioinnissa ulkopuolelta tuleva arvioitsija on usein tavalla tai toisella mukana



hankkeen tapahtumissa kuten ohjausryhmissä, kokouksissa tai muissa työpalaverissa.

### **6.2.2 Kehittämistyön arviointi**

Tässä kehittämistyössä työhönvalmennuksen tarvekartoitusta ja valmennuksen käynnistämistä arvioin minä itse. Hyödynnän yhteistyötahojen näkemyksiä ja kollegoideni kokemuksia valmennuksen toteuttamisesta. Kehittämistyössäni sovellan sisäistä arviointia siten, että arvioin itse omaa työtäni, analysoin työryhmien toimintaa ja saamaamme palautetta oman organisaation eli Autismisäätiön sisäisistä kehittämistiimeistä. Minna Kivipelto (2008, 15) avaa tekstissään arviointien ryhmittelyä erilaisiin suuntauksiin, joihin arvioinnit jaetaan käytettävän tiedon, menetelmien ja tarkastelun kohteiden mukaan. Näitä suuntauksia ovat empiristinen arviointi, realistinen arviointi, tutkinnalliset ja osallistavat arvioinnit, kriittinen arviointi sekä pragmaattinen arviointi.

Kehittämistyöni luonteeseen soveltuu näistä suuntauksista tutkinnalliset ja osallistavat arvioinnit sen perusteella, että tämän suuntauksen arvioinnit huomioivat erityisesti toimijoiden kokemukset ja niiden kautta tulevan tiedon. Näissä suuntauksissa on myös mahdollista muuttaa tavoitteita ja toimintaa kokoajan. Työhönvalmennuksen käynnistämisessä yhteistyötahojen kautta tulevalla tiedolla on ollut suuri merkitys palvelun kehittämiseksi ja valmennuksen sisällöille. Osallistavassa arvioinnissa dokumentointi on erityisen tärkeää. Dokumentointi korostaa sitä, että toimijoiden tuottamaa tietoa pidetään tärkeänä, se huomioidaan ja sitä hyödynnetään toiminnan jatkokehittämisessä. Pelkkä tiedon kerääminen ei kuitenkaan ole osallistavaa arviointia. Osallistava arviointi on kannan ottamista yhteistyössä eri toimijoiden kanssa siihen, mitä palvelussa tulee muuttaa ja kehittää ja mikä osa palvelusta on toimivaa jo sellaisenaan. Yhdessä tehdään myös ratkaisut siitä, mitä kootun tiedon perusteella tulee tehdä.

### **6.2.3 Kehittämistiedon luotettavuus**

Tiedontuotannon periaatteista tässä työssä voi sanoa, että tieto on tuotettu kehittämistyön ohella. Suunnitteluvaiheessa tietoa tuotettiin kartoituksella ja

yhteistyöpalavereilla. Kehittämistyön edetessä tietoa tuotettiin kokoajan toiminnan aikana. Toimintatutkimuksen arvioinnissa on käytettävä vaihtoehtoisia totuuden näkökulmia. Tiedon totuutta ja luotettavuutta voidaan hakea pragmaattisesta lähtökohdasta, jossa tiedon pitävyyttä arvioidaan sen käyttökelpoisuuden pohjalta. Luotettavuuden määrittelyssä käytetään usein myös yhteensopivuusteoriaa, jossa pätevä tieto on erilaisten väitteiden ja mielipiteiden keskinäistä yhteensopivuutta. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä. 2008, 166.)

Tieto nousi käytännön kokemuksista eikä perustu tutkimukseen. Tiedon intressi on ollut vastavuoroisuudessa ja yhdessä muotoillussa tiedossa. On suunniteltu, toteutettu ja havaittu mikä on toimivaa ja mikä tarvitsee jatkokehittelyä. Tieto on syntynyt työssä ja siitä on muokattu toimintamalli yhdessä yhteistyötahojen kanssa. Malli on siirrettävissä esimerkiksi toiseen Autismisäätiön aluetoimistoon ja on sillä tavoin todettu toimivaksi ja luotettavaksi malliksi ja tiedoksi.

Webropol- kartoituksessa luotettavuutta voidaan pohtia monesta näkökulmasta. Miten kysymykset on aseteltu, ovatko ne johdattelevia, missä tilanteessa vastaaja on kartoitukseen vastannut, kiireessä vai kaikessa rauhassa? Olen pyrkinyt laatimaan kysymykset mahdollisimman vähän johdatteleviksi, mutta siitä huolimatta vastaaja on saattanut vastata siten, että hänen vastauksensa on korostanut palveluntarvetta. Jos vastaaja kokee asian omasta mielestään tärkeäksi, vastaus voi värittyä henkilökohtaisella näkemyksellä varsinaisen fakta-tiedon sijaan.

Kyselylomake tai muu tiedon hankinnassa käytetty menetelmä, kertoo paljon kysyjästä ja hänen ajatuksistaan. Tieto on kontekstiinsa sidottua ja se sisältää tiedostettuja ja tiedostamattomia tulkintoja asioiden merkityksistä ja suhteista. (Räsänen, Anttila & Melin. 2004, 110.) Kartoitukseen vastaamiseen annoin kuukauden aikaa, joten voi olettaa, että vastaajalla on ollut mahdollisuus vastata kysymyksiin tilanteessa, jossa hänellä on ollut riittävästi aikaa keskittymiseen. Webropol- kartoituksesta saatu tieto on osittain myös määrällistä ja prosenttilukujen voidaan uskoa olevan luotettavia ja oikeita vastausten perusteella.

Tavoitteeni oli koota kehittämistehtävääni varten mahdollisimman monipuolista aineistoa ja useiden eri tahojen kautta kertynyttä tietoa. Toisaalta aion myös

vahvistaa joitakin tuloksia siten, että kysyn tai kartoitan samaa asiaa useammassa eri ympäristössä tai useammalla aineistonkeruun menetelmällä. Esim. webropol- kartoituksessa kysyin vastaajilta heidän näkemystään työhönvalmennuksen tarpeellisuudesta Etelä- Pohjanmaalla. Tietoisesti kysyin samaa asiaa koulutuspalautteessa. Tällä hain luotettavuutta tuloksille, jotka oleellisesti vaikuttavat siihen, tullaanko palvelua järjestämään Etelä- Pohjanmaalla Autismisäätiön toimesta.

Yhteistyöpalavereissa on ollut läsnä monen eri alan asiantuntijoita. Autismisäätiöstä paikalla on ollut sellaisiakin ammattilaisia, jotka ovat tehneet perustyötä tämän asiakasryhmän kanssa jo kymmeniä vuosia. Toisilla oli erityisosaamista koulutukseen ja työllisyysneuvontaan liittyen ja toisilla erityisosaaminen paikallistui tukipalveluihin, kuten asumisen järjestelyihin, joiden on oltava kunnossa työllistymisen onnistumiseksi. Itselläni taustalla vaikutti työ hankevetäjänä Autismin kirjon alueellisten palveluiden kehittämisessä. Tuossa työssä olin tehnyt monenlaisia kartoituksia, joiden tulokset olivat tiedossani, mutta ei paperilla.

Hakkarainen & Paavola (2008, 60) kirjoittavat artikkelissaan hiljaisesta tiedosta, että tiedonhankintavertauskuva pohjautuu psykologiseen tapaan tarkastella yksilön asiantuntijuutta mielensisäisenä mentaalisenä prosessina. Ihmisen mieltä tarkastellaan käsitteellisten rakenteiden perusteella toimivana tai ”säiliönä”, joka asiantuntijuuden myötä kehittyy ja täyttyy tietorakenteilla ja toimintamalleilla. Osallistumisvertauskuvan näkökulmasta oppimisessa on kyse erityisesti oppipoika- mestari- oppimisen prosessien ja uusien verkostosuhteiden muodostumisesta (Hakkarainen & Paavola, 2008, 61).

Taulukko 5. Arviointisuunnitelma.

<u>Tavoite</u>	<u>Kuka/keksi arvioi</u>	<u>Menetelmät</u>	<u>Hyödyntäminen</u>
Työhönvalmennuksen tarvekartoitus Etelä-Pohjanmaalla	Aluekoordinaattori itse, työhönvalmennuksen tiimi, yhteistyötahot (TYP ja TE- toimistot)	Kartoitus tehtiin webropolilla, tuloksia analysoidaan työryhmässä ja palavereissa, dokumentointi	Toiminnan perustelu, toimintamallin kehittäminen, tietoisuuden lisääminen
Työhönvalmennuksen toimintamallin luominen Etelä-Pohjanmaalle Toimintamalli / prosessi	Aluekoordinaattori itse, työhönvalmennuksen tiimi, yhteistyötahot (TYP ja TE- toimistot), sosiaalitoimet	Työryhmien ja yhteistyötahojen itsearviointi työstämisestä ja tuloksista, palaute, dokumentointi	Toimintamallin jatkokehittäminen, palvelun käynnistäminen ja markkinointi, toimintamallin siirrettävyys
Työhönvalmennuspalvelun käynnistäminen Etelä-Pohjanmaalla	Yhteistyötahot (TYP ja TE- toimistot), Lakeuden toimipisteen työntekijät, työhönvalmennuksen tiimi, työhönvalmennuksen asiakkaat	Uusien asiakkaiden määrän seuranta, työllistyneiden määrän seuranta, asiakaskohtaiset arvioinnit / vaikuttavuus, palautelomake tai haastattelu asiakkaille	Palvelun jatkokehittäminen ja työllistymispalveluiden palvelukokonaisuuden suunnittelu

## **7 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMINEN JA JOHTOPÄÄTÖKSET**

Arviointia suunnitellessa tulee ensimmäisenä mieleen kysymys siitä, mitä arvioidaan? On siis asetettava kehittämistyölle tavoitteet, joiden toteutumista ja prosessia niiden saavuttamisesta voidaan sitten arvioida ja analysoida. Tavoitteiden saavuttamisen jälkeen voidaan todeta johtopäätökset siitä, miten tavoitteet on saavutettu ja mikä on lopputulos. Tämän kehittämistyön tavoitteiksi olen asettanut seuraavat päätavoitteet ja niiden myötä mahdollisesti toteutuvat alatavoitteet.

1. PÄÄTAVOITE: Neuropsykiatristen asiakkaiden työhönvalmennuksen tarvekartoituksen tekeminen Etelä-Pohjanmaalla

ALATAVOITE: Tulosten eli tarpeen esiin tuominen yhteistyötahoille useissa eri tilanteissa

2. PÄÄTAVOITE: Työhönvalmennuksen tarpeeseen vastaaminen luomalla toimintamalli Etelä-Pohjanmaalle yhteistyössä Seinäjoen alueen Työvoiman palvelukeskuksen ja TE- toimistojen kanssa.

ALATAVOITE: Tehdä esite työhönvalmennuksen toimintamallista / manuaali, jonka avulla palvelua voidaan markkinoida maksajatahoille. Yhteistyön vahvistaminen ja uusien asiakkaiden ohjautuminen Autismisäätiön palveluiden piiriin

3. PÄÄTAVOITE: Käynnistää Autismisäätiön, Lakeuden toimipisteessä työhönvalmennuspalvelujen tarjoaminen yhteistyössä suunnitellun toimintamallin pohjalta

ALATAVOITE: Myöhemmässä vaiheessa työhönvalmennuspalvelun ympärille laajempi työllistämispalveluiden kokonaisuus

### **7.1 Tavoitteiden saavuttaminen**

Ensimmäisen päätavoitteen arvioinnissa voidaan todeta tavoitteen toteutuneen, koska tarvekartoitus Etelä-Pohjanmaalla on tehty ja vastauksia sain riittävästi

todentaakseni alueellisen tarpeen kyseiselle palvelulle. Olen esitellyt tuloksia Autismisäätiön aluetyön tiimipalaverissa ja alueellisissa yhteistyöpalavereissa eri tahojen kanssa. Kartoituksen tuloksia on käsitelty Säätiön sisäisessä työhönvalmennuksen tiimipalaverissa, yhteistyöpalavereissa Typin ja TE-toimiston kanssa. Myös kuntapalavereissa on pyritty nostamaan esiin se, että tämä asiakasryhmä tarvitsee erityistä tukea ja ohjausta työllistymiseensä.

Kartoitus sinällään oli yksinkertainen toteuttaa webropol- ohjelmalla ja vastausajaksi kuukausi oli mielestäni riittävä. Lähetettyäni sähköpostikartoituksen, muistutin vastaajia vielä erillisellä sähköpostilla, jossa korostettiin vaikuttamisen mahdollisuutta ja asian tärkeyttä. Kartoituksen olin muokannut sellaiseksi, että siihen vastaaminen ei vie paljon aikaa. Kartoituksen myötä Autismisäätiölle tuli paljon yhteydenottoja ja kiinnostusta muitakin Säätiön palveluja kohtaan ilmeni.

Toisena päätavoitteena minulla oli toimintamallin luominen näiden kahden yhteistyötahon kanssa. Toimintamallin kehittämisen pohjana käytimme Autismisäätiössä pääkaupunkiseudulla toteutettavan työhönvalmennuksen toimintamallia. Kävimme sitä läpi palaverissa Työvoiman palvelukeskuksen henkilökunnan kanssa. Tarkensimme ja muokkasimme mallia paremmin alueelle sopivaksi ja myös hieman paremmin arkikielelle. Työhönvalmennuksen prosessimallia on lähdetty kehittämään yhä edelleen myös laajemmin Autismisäätiössä. TE- toimisto ei ole ollut mukana varsinaisessa toimintamallin kehittämisessä, vaikka yhteistyöpalavereita asian tiimoilta olemme pitäneet ja heidän tarpeensa valmennusta kohtaan on kartoitettu ja hyödynnetty.

Minulla oli tarkoituksena tehdä myös pienimuotoinen julkaisu tai esite Autismisäätiön Lakeuden toimipisteen työhönvalmennuksesta, jonka avulla palvelua olisi helpompi markkinoida ja joka selkeyttäisi palvelun sisällöt mahdollisille asiakkaille ja palvelun ostajille. Koska olen ollut äitiyslomalla ja palveluiden laajentaminen ja markkinointi on vaatinut kiireellisiä toimenpiteitä, Autismisäätiössä on teetetty uudet esitteet, joista yksi on myös esite Lakeuden toimipisteen työhönvalmennuksesta. Itse koen, ettei ole kannattavaa tehdä uutta esitettä tai julkaisua, vaikka tarkoitukseni oli tehdä hieman laajempi koonti valmennuspalvelusta.

Liiallinen määrä esitteitä markkinointitilanteessa ei sekään ole hyvästä. Asiakkaalle tai tiedotettavalle taholle ei saa tulla tunne, että tämä palvelukokonaisuus on erityisen sekava ja monimutkainen, koska samaa asiaa yritetään kuvata monissa eri esitteissä ja julkaisuissa. Tosin, jos Lakeuden toimipisteessä myöhemmässä vaiheessa työhönvalmennuspalvelu laajenee työllistymispalvelujen kokonaisuudeksi, siinä vaiheessa palvelukokonaisuudesta voisi olla järkevää tehdä yksi kaikki palvelut kuvaava julkaisu. Nyt kun saan jatkaa Autismisäätiössä, olisin hyvin kiinnostunut tuollaisen julkaisun tekemisestä.

Tavoite sinänsä, eli esitteen / julkaisun tekeminen on kuitenkin täytynyt. Vaikka tekijä en ole ollut minä itse, Säätiöllä on nyt kuitenkin materiaalia palvelun markkinointiin. Lisäksi helmikuussa 2012 pidetyssä Autismisäätiön työhönvalmennuksen tiimipalaverissa on päätetty koota käsikirja, joka kuvaa koko Säätiön työhönvalmennuspalvelut ja niiden sisällöt ja prosessit laajemmin. Kuopion aluetoimistossa tähän liittyen kehitellään asiakaspalautte- järjestelmää.

Kolmas päätavoite, eli Työhönvalmennuksen käynnistäminen ja palvelun tarjoaminen ovat toteutuneet. Palvelun sisällöt on muokattu yhteistyötahojen kanssa, sopimus palvelun ostamisesta on tehty Seinäjoen Työvoiman palvelukeskuksen kanssa ja asiakkaita on ohjautunut Autismisäätiön, Lakeuden toimipisteen työhönvalmennukseen. Asiakkaiden eli valmentautujien kohdalla myös tavoitteita on saavutettu ja he ovat askeleen lähempänä työelämää. Neuropsykiatrisen asiakasryhmän työhönvalmennuspalvelu on vasta matkansa alkuvaiheessa ja todennäköisesti prosesseja ja palvelun sisältöjäkin tullaan muokkaamaan vielä jatkossa tarpeiden mukaan. Kunhan työhönvalmennuspalvelumme saa vielä lisää näkyvyyttä, kokemuksia ja myönteisiä tuloksia voi myös työllistymispalvelujen kokonaisuus tulla ajankohtaisemmaksi.

## **7.2 Oma toiminta ja yhteistyön sujuvuus**

Kehittämistyön aihe ja sen suunnittelu tulivat luonnollisena osana aluekoordinaattorin työtäni. Opiskelun kontaktipäivien kautta sain lisää ideoita työn kehittämiseen sekä menetelmiä ja ideoita yhteistyöpalavereihin. Kontaktijaksot

ovat olleet minulle erityisen tärkeitä ja ne ovat auttaneet ajatustyöskentelyä kehittämistehtävän eteenpäin viemiseksi. Palavereiden sopiminen ja järjestäminen eri tahojen kanssa on ollut mielekästä ja pidän kokousten organisoinnista. Jokaiseen tapaamiseen mennessämme meillä on ollut mukana PowerPointesitys palaverin pohjana. Esitystä ei ole orjallisesti seurattu, vaan sen tarkoituksena on ollut muistuttaa tärkeistä asioista ja pitää keskustelu aiheessa.

Usein palavereissa tästä huolimatta keskustelu saattoi ajautua sivuraiteille. Kaikki keskustelut ovat olleet mielestäni tärkeitä. Puheenaiheina kun ovat olleet asiakkaiden tilanteet, työntekijöiden haasteet ja palveluiden puuttuminen tai sopimattomuus yksilöllisiin asiakkaiden tarpeisiin.

Olisin voinut vielä hanakammin hakea yhteistyötahojen näkemyksiä ja toiveita työhönvalmennuksen suhteen. Minulle jäi usein tunne, että he luottivat Autismisäätiön asiantuntijuuteen työhönvalmennuksessa ja kommentoivat vain siltä osin, mitkä asiat koskivat työvoiman palvelukeskuksen erityisosaamista. Yhteistyö Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskuksen kanssa oli sujuvaa ja avointa. Kuntapalavereissa nousi usein esiin tietoisuuden lisääminen neuropsykiatristen asiakasryhmien tuentarpeesta, mahdollisuuksista ja kiinnostus Autismisäätiön palveluita kohtaan.

Kunnat pitivät useimmiten tärkeänä sitä, että tälle kohderyhmälle on olemassa omat palvelunsa. Taloudellinen tilanne kunnassa tai tiedon puute koettiin usein syyksi, jos kohderyhmän asiakas ei ollut saanut etunsa mukaista tukea tai palvelua. Yhteydenottoja koskien Autismisäätiön palveluita tuli useita ja jo työhönvalmennuksen kartoitusvaiheessa painetta palvelun aloittamiselle tuli useammalta taholta. Tarpeesta ja painostuksesta huolimatta varsinaisten asiakkaiden palveluun ohjautumiseen meni noin puoli vuotta.

Seinäjoen seudun Työvoiman palvelukeskus toimii tiiviisti yhteistyössä Työ- ja Elinkeinokeskuksen kanssa ja muutamissa palavereissa ilmeni, että samoja asioita oli jo käsitelty yhdessä joko TYPin tai TE- toimiston kanssa. Yhteisiäkin palavereita olisi voitu järjestää, jolloin aikaa olisi säästynyt ja tieto olisi kulkenut kaikille osapuolille mutkattomammin. Itse kokosin palavereiden muistiot ja toimitin ne aina kaikille osallistujille viimeistään kahden viikon kuluttua palaverista.



Pyrin olemaan palavereissa kannustava ja avoin kaikkien mielipiteille ja kommentteille. Usein palavereissa mukana oli myös Autismisäätiön toiminnanjohtaja ja palvelukoordinaattori. Toisinaan minulle jäi mielikuva, että toiminnanjohtajan läsnä olo vaikutti positiivisesti ja toi tilanteeseen vaikuttavuutta, luotettavuutta ja tietenkin helpotti päätöksentekoa. Toisinaan kuitenkin minulla oli tunne, että yhteistyöpalaveri meni toiminnanjohtajan läsnäolon vuoksi hieman jännittyneeksi ja liiaksi Autismisäätiö-painotteiseksi.

Pitkät Säätiön kehitysvaiheiden esittelyt eivät mielestäni olisi aina olleet tarpeen yhteistyön kannalta, vaikka toki on tärkeää tietää millaisen toimijan kanssa yhteistyötä lähdetään tekemään. Käytännönläheinen ja asiakaslähtöinen lähestymistapa on mielestäni tärkeä yhteistyöpalavereissa. Kaikille osallistujille tulisi tunne, että puhumme samasta asiasta ja ymmärrämme yhteisen tavoitteen. Myös yhteistyökumppanin työn arvostaminen ja kunnioittaminen tulee näkyä palavereissa.

Äitiyslomalle jäämiseni tietenkin hieman hankaloitti omaa toimintaani, mutta onneksi Lakeuden toimipisteen uusi työntekijä oli jo hyvissä ajoin mukana palavereissa, jotta yhteistyö jatkui saumattomasti. Kehittämistyön kannalta tilanne vaatii minulta erityistä aktiivisuutta työpaikkani suuntaan ja olenkin useampaan kertaan käynyt työpaikalla keskustelemassa senhetkisestä työhönvalmennuksen tilanteesta kollegoideni kanssa. He ovatkin olleet valmiita pitämään minut ajan tasalla, kertomaan kokemuksiaan ja olemme keskustelleet myös palvelun mahdollisesta kehittämisestä ja tulevaisuudesta.

Palavereissa tärkeä tavoite oli saada kokoon käyttökelpoista tietoa, mutta myös oikeita ja konkreettisia toimintatapoja ja päätöksiä. Pelkkä teoriatasolla kulkeva keskustelu ei useinkaan johda työntekijöiden toimintatapojen muutoksiin tai uusiin palvelukokonaisuuksiin ilman, että osallistujat ovat tietoisia toiminnan tavoitteista ja siitä, miten niiden toteutumista tullaan prosessin aikana seuraamaan. Koin oman roolini palavereiden vetäjänä ja kehittämistyön koordinoijana siinä mielessä haasteelliseksi, että ajoin tiettyä ajatusta uuden palvelun käynnistämisestä, mutta samalla arvioin omaa ja yhteistyötahojen työskentelyä prosessissa. Tämän lisäksi minun oli osattava pitää palaverien keskustelut aiheessa ja eteenpäin suuntautuneena.

Teoriaosuuden kirjoittamiseen olen yrittänyt löytää aikaa joko ennen tai jälkeen kontaktijaksoja, koska silloin asiat ovat automaattisesti palautuneet mieleen.

### **7.3 Johtopäätökset**

Kehittämistyöni tavoite oli kartoittaa neuropsykiatrisen asiakasryhmän työhönvalmennuspalvelun tarvetta Etelä- Pohjanmaalla. Toinen tavoite Autismisäätiön näkökulmasta oli vastata kartoituksesta ilmenevään tarpeeseen tuottamalla palvelua. Perimmäinen tarkoitus työssäni on ollut lisätä neuropsykiatristen asiakasryhmien palveluita Etelä- Pohjanmaan alueella ja sitä kautta lisätä heidän mahdollisuuksiaan osallistua yhteiskuntaan, tukea heidän toimintakykyään ja vahvuuksiaan. Tiedon lisääminen asiakasryhmän tarpeista on toteutunut kehittämistyön ohessa erilaisissa yhteistyöpalavereissa ja tiedotustilaisuuksissa.

Kehittämistyön toimintatapa on ollut alueellista yhteistyötä korostava ja se osoittautui erittäin toimivaksi menettelyksi. Tiiviin yhteistyön hyödyt tulevat esiin asiakkaiden ohjautumisessa palveluun, yhteistyötahojen tietämyksessä palvelun sisällöistä, sitoutumisessa palvelun kehittämiseen sekä markkinoinnin sujuvuudessa. Vaikka Autismisäätiö olisi kyennyt käynnistämään palvelun nopealla aikataululla ja sisäisin järjestelyin, tämä yhteistyössä käynnistetty toiminta on ollut kaikin puolin läpinäkyvää ja sitä kautta luotettavaa myös palvelun maksajatahoille.

#### **7.3.1 Työhönvalmennuspalvelu ehkäisee väliinputoamista**

Palveluissa on aukkoja etenkin nuorten ja aikuisten neuropsykiatristen henkilöiden kohdalla. Palvelu ja tuki ovat tiivistä vielä lapsuudessa ja varhaisnuoruudessa. Perhe ja lapsi saavat ohjausta, tukea ja kuntoutusta lapsen ollessa päivähoitossa ja peruskoulussa. Nuoren päättäessä peruskoulunsa, tuki on useimmiten loppunut kuin seinään. On pitänyt kyetä päättämään jatko-opinnoista ja pärjätä niissä. Vanhemmat ovat kaikin keinoin pyrkineet löytämään nuorelleen sopivaa opiskelupaikkaa vähäisistä vaihtoehdoista. Ongelmat ovat nousseet esiin viimeistään siinä vaiheessa, kun myös jatko-opinnot ovat päättyneet. Nuori

turhautuu mielekkään tekemisen puuttuessa. Toimintakeskus ei aina ole sopivin paikka neuropsykiatrisia haasteita omaaville henkilöille ja usein he itse myös haaveilevat oikeista töistä.

Koska kehittämistyöni kautta Autismisäätiö käynnisti työhönvalmennuspalvelun Etelä- Pohjanmaalla, palvelu on käyttökelpoinen ja hyödyllinen ensisijaisesti neuropsykiatrisille henkilöille itselleen. Asiakkaat saavat tukea jatko- opintoihin, työnhakuun, työllistymiseen ja tarvittaessa heille järjestetään myös toimintakyvyn arviointia ja tukipalveluita saman palveluntarjoajan kautta. Autismisäätiöstä on mahdollista tukea asiakasta kaikissa elämäntilanteissa, joten ”pallottelua” virkailijalta toiselle tulee mahdollisimman vähän. Tiivis yhteistyö muun muassa Työvoiman palvelukeskuksen ja TE- toimistojen kanssa helpottaa asiakkaan kokonaisvaltaista ohjausta työllistymistilanteessa. Työhönvalmennuspalvelu hyödyttää myös Autismisäätiötä, koska Lakeuden toimipisteen palveluja haluttiin laajentaa. Säätiön tunnettuus lisääntyi kehittämistyön edetessä ja myös muut kuin työhönvalmennuspalvelut tulivat yhteistyötahojen tietoon. Työvoiman palvelukeskus ja TE- toimistot hyötyvät palvelusta välillisesti, koska aiemmin heillä ei ole ollut tiedossa selkeää tahoja, jonne neuropsykiatrisia asiakkaita voisi ohjata työllistymispulmissa.

Autismisäätiön työhönvalmennuspalvelu ja työllistymispalveluiden kokonaisuus paikkaavat puutteellista neuropsykiatristen henkilöiden palveluvalikoimaa ja helpottaa myös muiden toimijoiden työtä asiakkaiden eteenpäin ohjaamisessa. Useissa keskusteluissa on aiemmin tullut esiin se pulma, ettei sopivia paikkoja ole ollut, jonne nuoren työllistymisasiassa olisi voinut ohjata. Tietoisuutta palvelusta ja aukottoman palveluketjun tärkeydestä on vielä kuitenkin paljon lisättävä. Ihanne olisi, että Etelä- Pohjanmaalla neuropsykiatristen asiakasryhmien parissa työskentelevät tahot tietäisivät Autismisäätiön työhönvalmennuksen olemassaolon ja he osaisivat ohjata tilanteen mukaan asiakkaansa palveluun.

### **7.3.2 Osatyökykyisten työllisyyden lisääminen**

Yksi alueellinen palvelu lisää, ei vielä saa aikaan ihmeitä. Vaikka Autismisäätiön palvelun myötä työllistyisi kymmenenkin asiakasta vuodessa, sillä ei vielä kyetä

muuttamaan valtakunnallisia tilastoja osatyökykyisten työllistymisestä. Ajattelen kuitenkin tämän olevan merkittävä alku siihen, että neuropsykiatrisen asiakasryhmän tarpeet huomioidaan ja että heidät nähdään potentiaalisena työvoimana. Paljon työtä on vielä tehtävä muun muassa erilaisten yritysten ja organisaatioiden asenteiden muuttumiseksi. Tieto lisää ymmärrystä ja isot asiat muuttuvat hitaasti. Työ muutoksen eteen on kuitenkin aloitettu. Tavoitteellinen työhönvalmennus pohjautuu yksilöllisiin henkilön vahvuuksiin, mielenkiinnon kohteisiin ja motivaation löytämiseen yhdessä valmentajan kanssa (Garcia-Villamizar & Hughes. 2007, 143). Tästä syystä toivon, että asiakkaat itse kokisivat valmennuksen mielekkääksi ja löytäisivät valmennuksen kautta oman näköisensä reitin työelämään.

Työllistymispalvelut sisältävät tarvittaessa myös yksilöllistä ohjausta jatko-opintoja mietittäessä. Yhteistyön merkitys oppilaitosten kanssa korostuu tällaisessa tilanteessa. Aina työhönvalmennuksen lopputulos ei ole työllistyminen avoimille työmarkkinoille, vaan esimerkiksi opiskelujen aloittaminen, koulutuskokeilu tai työharjoittelu. Myös nämä vievät asiakasta askeleen lähemmäksi työllistymistä. Prosessin pituus ja laajuus vaihtelee asiakkaan yksilöllisistä vahvuuksista, elämäntilanteista ja haasteista. Kaikki on otettava huomioon kun tavoitteena on työllistyminen. Esimerkiksi asiakkaan asumismuoto, asuinympäristö, liikkuminen työpaikan ja kodin välillä, nukkuminen, syöminen ja muu itsestä huolehtiminen on oltava kunnossa.

Haluan vielä muistuttaa, että työllistyminen ei läheskään aina tarkoita viittä kahdeksan tunnin työpäivää viikossa, kun kyseessä on osatyökykyinen työntekijä. Kuten nimike jo kertoo, osatyökykyinen kykenee työskentelemään osittain. Kolmekin työpäivää viikossa on hyvä tavoite ja ainahan työmäärää voi lisätä, jos työntekijä siihen kykenee. Liian suuret tavoitteet voivat aiheuttaa päinvastaisen tuloksen. Kun tavoite tuntuu kaukaiselta ja mahdottomalta, motivaatio työn tekemiseen kärsii. Tavoitteet on asetettava realistisesti ja tarvittaessa niitä voidaan muokata. Työtehtävissä voidaan yksinkertaisista tehtävistä siirtyä hiljalleen vaativampiin, mutta muutoksia voidaan tehdä myös taaksepäin. Näillä menetelmillä työllistyminen on pysyvämpää ja pitkäaikaista.

### 7.3.3 Toimintaa yhteisten tavoitteiden eteen

Alueella toimii muutamia palveluntarjoajia, joiden pääsääntöinen asiakasryhmä ovat neuropsykiatrisia haasteita omaavat henkilöt. Kuitenkaan kukaan palveluntarjoajista ei kykene vastaamaan asiakkaan jokaiseen elämäntilanteeseen tai tuentarpeeseen. Siksi aito yhteistyö on mielestäni tärkeää. Toimijoiden tulisi miettiä tarkasti asiakkaan parasta ja toimia joustavassa yhteistyössä keskenään siten, että asiakas ei missään tilanteessa jäisi ongelmineen yksin.

Työhönvalmennuksen kehittäminen yhdessä yhteistyötahojen kanssa oli mielestäni hyvin oleellista palvelun käynnistymisen kannalta. Koska asiakkaita ohjaavat tahot ovat olleet mukana jo palvelun suunnittelussa, heillä on suurempi luottamus palvelun laatuun ja sen toteuttajatahoon, eli Autismisäätiöön.

Kehittämistyössä olisi kuitenkin voinut olla mukana useampiakin yhteistyötahoja, kuten oppilaitoksia ja asiakasryhmän edustajia. Palvelun tarpeen kiireellisyys kuitenkin vaikutti siihen, miten laajasti kehittämistyötä lähdettiin toteuttamaan. Palvelua olisi voinut myös harkita testattavaksi jollakin pilottiryhmällä ennen varsinaista palvelun markkinointia. Nyt ”testauksen kohteena” ovat olleet ensimmäisen työhönvalmennuksen asiakkaat. Työhönvalmentajat ovat kokeneet tarvitsevansa lisää tietoa ja rutiineja ja myös yhteistyötahojen kanssa on tärkeää tarkistaa sovittuja toimintatapoja.

Autismisäätiön työhönvalmennus saattaa lisätä joidenkin työhönvalmennusta tarjoavien organisaatioiden näkökulmasta alueellista kilpailua. Itse näen asian ainoastaan positiivisena, vaikka en suoranaisena kilpailuna. Etelä- Pohjanmaalla kun ei ole täysin samanlaista palvelua tarjoavaa tahoa. Tarvekartoituksesta selvisi, että alueelta puuttuu erityisesti neuropsykiatrisille asiakkaille suunnattu työhönvalmennuspalvelu ja, että mielenterveyskuntoutujille tai kehitysvammaisille suunnattu työhönvalmennus ei sovellu neuropsykiatrisille asiakkaille.

Usein neuropsykiatrisia haasteita omaavat henkilöt tarvitsevat tukea koko elämänsä ajan. Tuen laatu ja vahvuus vain vaihtelevat ikäkausittain. Lapsuus ja nuoruus- vaiheissa palveluita ja tukea on suhteellisen hyvin saatavilla. Myös asumispalveluita on jonkin verran, vaikkakin riittämättömästi. Työllistymis- vaihe

on ollut selkeästi heikoiten tuettu elämänvaihe tämän asiakasryhmän kohdalla ja siksi työhönvalmennus ja työllistymispalvelut vähentävät tuen piiristä putoamista.

Myös oppilaitokset hyötyvät Autismsäätiön työhönvalmennuksesta ja työllistymispalveluista, koska palveluun sisältyy tarvittaessa myös työssäoppimisjaksoja, työharjoitteluita ja koulutuskokeiluja. Oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön tulisikin mielestäni panostaa jatkossa vielä enemmän. Laajemmasta näkökulmasta katsottuna koko yhteiskunta hyötyy neuropsykiatristen asiakasryhmien työhönvalmennuksesta siinä vaiheessa, kun valmennus tuottaa tulosta ja asiakkaita työllistyy. Työllistyminen vähentää yhteiskunnasta syrjäytymistä, lisää toimintakykyä ja tätä kautta vähentää tuen tarvetta. Erityisryhmien tukeminen työllistymisessä vahvistaa tasa- arvoa ja toteuttaa ihmisen perusoikeuksia. Kun työhönvalmennus perustuu yksilöllisyyteen ja ihmisen vahvuuksien tukemiseen, se lisää asiakkaan itsetuntoa ja onnistumisen kokemuksia, jotka puolestaan vaikuttavat mielenterveyteen (Garcia-Villamisar & Hughes 2007, 143, Chalmers & Hurlbutt 2004, 220).

Omasta mielestäni ihanteellisinta olisi, jos alueen toimijat tekisivät yhä tiiviimmin yhteistyötä keskenään näiden asiakkaiden hyväksi. On kaikkien etu, että palveluita ja valinnan mahdollisuuksia on enemmän. Ohjaaminen oikean tahon palveluihin helpottuu ja asiakas saa tarvitsemansa tuen joustavasti. Työhönvalmennus on kaikesta huolimatta vielä suhteellisen uusi palvelu koko suomessa. Erityisryhmien työllistymiseen tulisi panostaa huomattavasti enemmän etenkin nyt, kun työvoimaa houkutellaan perustöihin jopa ulkomailta. Moni työtehtävä soveltuisi neuropsykiatrisille henkilöille hyvin, jos he saisivat tarvittavan opastuksen ja tuen työn aloittamiseen ja työssä jaksamiseen.

## 8 KEHITTÄMISTYÖN HAASTEITA

Kehittämistyön alussa oli tärkeää löytää sopivat yhteistyötahot ja vakuuttaa heidät palvelun tärkeydestä. Aikataulujen yhteensovittaminen yhteistyötahojen kanssa vaatii erityistä organisointia ja palaverille oli syytä asettaa tavoitteet ainakin kehittäjän itsensä näkökulmasta. ”Mitä haluan tästä palaverista seuraavan” ja ”millaisen sopimuksen toivon tässä palaverissa syntyvän”. Jos palaverille ei aseta tavoitteita tai on muuten suunnitellut palaverin heikosti, palvelun tuottajan uskottavuus voi kärsiä yhteistyötahojen silmissä ja siten myös sitoutuminen kehittämistoimintaan kärsii. Koin haasteelliseksi tässä tehtävässä sen, että palvelua ei ollut vielä käynnistetty ja silti sitä piti kyetä markkinoimaan ja sen positiivisiin vaikutuksiin uskoa. Jos uutta palvelua haluaa tuottaa, on itse seistävä palveluntuottajana sen takana ja uskottava sen tärkeyteen ja toimivuuteen silloinkin, kun se kuulostaa hataralta.

Alueelle uutta palvelua kehitettäessä ja markkinoidessa suurimman haasteen on tuonut se, miten kunnille ja muille mahdollisesti palvelua ostaville tahoille palvelu myydään. Markkinoidessa tulisi osata selkeästi kertoa, mitä Autismisäätiön työhönvalmennus sisältää ja mitä palvelu maksaa. Neuropsykiatristen asiakasryhmien kohdalla palvelu suunnitellaan aina yksilöllisesti ja siksi tarkkaa sisältöä on vaikea kuvata. Työhönvalmennus tulisi kuitenkin koota paketiksi, jossa kuvataan käytössä olevia menetelmiä. Lisäksi hinnoittelu on mietittävä kattamaan intensiivisimmän valmennuksen ja vähäisemmän tuen ja ohjauksen. Autismisäätiön on kyettävä erottumaan muista palveluntarjoajista laadulla, erityisosaamisella ja jatkossa myös tuloksiin vedoten.

Työn haasteita ovat myös erilaiset näkemykset kohderyhmän mahdollisuuksista työllistyä, työmarkkinatoimenpiteet, niiden tukimuodot, etuudet ja niihin liittyvät lait ja säännökset. Lisäksi jokaisen kunnan sen hetkinen taloudellinen tilanne vaikuttaa siihen, mitä palveluita kunta lähtee asiakkailleen ostamaan tai edes suosittelemaan. Jos oletetaan että valmennusta tarvitaan, sitä järjestetään ja ostetaan ja asiakas on valmennusjakson jälkeen valmis tuetusti työelämään, on vielä edessä ihmisen persoonan ja hänen oletettavan työpanoksen markkinoiminen työnantajatahoille.

Asenteita on muutettava ja tarjottava työnantajataholle mahdollisimman paljon tukea. Työnantaja tarvitsee tietoa siitä, mitä osatyökykyisen henkilön työllistäminen heille tarkoittaa ja mitä se heiltä vaatii. On osattava tuoda esiin myös osatyökykyisen työllistämisestä työnantajalle seuraavat positiiviset puolet.

Tässä kohtaa tulevat vastaan seikat, joita Seppänen- Järvelä & Karjalainen (2006. 117- 118.) pohtivat mm. sitä, miten työntekijän omalla toiminnalla voi ylläpitää ja parantaa kykyä selviytyä eteen tulevista haasteista? Kun tavoitteena on parempi ja tehokkaampi asioiden tila ja työn tulos, voidaan miettiä miten osatyökykyinen voi vapauttaa työyhteisön muut työntekijät tekemään heidän tärkeää perustehtäväänsä. Useimmissa työyhteisöissä työntekijöiden pääasiallisen tehtävän lisäksi on liuta muita oheistöitä, kuten varaston järjestäminen, tavaroiden laskeminen, tulostustehtävät, siivoustehtävät, lajittelut, tiedottaminen, internet-sivujen päivitys, kiinteistöhuolto jne. Kun näitä tehtäviä tekemään palkataan osatyökykyinen, muut työntekijät voivat panostaa enemmän työaikaan varsinaiseen tehtäväänsä, joka on siis kustannustehokkaampaa ja myös mielekkäämpää.

Organisaation johdon on oltava kiinnostuneita osatyökykyisen työllistamisestä ja työyhteisön työtehtävien pilkkomisesta sekä mahdollisesta kehittämisestä. Myös henkilökunnan sitouttaminen uusiin työtehtäviin on esimiestason tärkeä tehtävä. Osatyökykyisen työtehtävistä tulee tiedottaa myös muuta henkilökuntaa. Uuden ja erilaisen työntekijän tuleminen työyhteisöön on aina muutos, jonka hallitsemiseksi tarvitaan muutosjohtamista. Miksi tiettyjä asioita on tehtävä, mitä niillä tavoitellaan ja miten kaikkien on meneteltävä uudessa tilanteessa.

Lisähaasteensa kehittämistehtävän eteenpäin viemiselle toi aluetoiminnan paine laajentua ja kehittyä nopeasti. Samanaikaisesti Autismisäätiöllä on monia visioita ja suunnitelmia palveluista, joita Lakeuden toimipisteen olisi tarkoitus tuottaa mahdollisimman nopeasti. Satelliittimuotoinen asumisen tukeminen, asumisvalmennus, työ- ja päivätoiminta sekä vastaanotto toiminta olivat kaikki samalla viivalla työhönvalmennuspalveluiden kanssa. Kehittämistehtäväni vei työhönvalmennuspalvelua askeleen edelle muita.

Toisena haasteena on ollut henkilökohtainen elämäntilanteeni. Jäin äitiyslomalle toukokuun alussa 2011, jolloin varsinainen palvelun kehittäminen ja toteutus on



vasta aluillaan. Olen kuitenkin tuonut esiin toiveen olla mukana työhönvalmennuksen tiimissä ja kehittämistyössä myös äitiyslomani aikana. Autismisäätiö päätti jatkaa työsopimustani toistaiseksi, joka on helpottanut myös kehittämistehtäväni tekemistä. Olen sopinut aluetoiminnan päällikön kanssa, että hän osaltaan kerää aineistoa työhönvalmennuksesta ja tiimipalavereista. Kollegani pitivät minut ajan tasalla työhönvalmennukseen liittyen, vaikka olinkin poissa varsinaisesta toteutuksesta.

Jatkossa Autismisäätiön Lakeuden toimipisteessä tulee mielestäni panostaa palvelun tuotteistamiseen ja markkinointiin. Koulutukset aiheesta lisäävät palvelun näkyvyyttä, mutta myös tietoisuutta työpanoksesta, jota neuropsykiatriset henkilöt voivat tarjota eri organisaatioille. Yhteydenpitoa yhteistyötahojen kanssa tulee jatkaa ja palvelun sisältöjä arvioida säännöllisesti. Olisi mielenkiintoista tehdä uusi webropol- kartoitus muutaman vuoden kuluttua, jotta saisimme tietoa siitä, onko palvelu vastannut tarpeeseen. Asiakaspalautetta tullaan todennäköisesti keräämään systemaattisemmin, kunhan Säätiön sisäinen asiakaspalautejärjestelmä valmistuu.

## LÄHTEET

- Autismi- ja Aspergerliitto. [WWW-dokumentti]. Autismin kirjo. [viitattu 19.2.2012].  
Saataavana: [http://www.autismiliitto.fi/autismin\\_kirjo](http://www.autismiliitto.fi/autismin_kirjo)
- Autismisäätiö. [WWW-dokumentti]. Työtoiminta. [viitattu 19.2.2012]. Saataavana:  
<http://www.autismisaatio.fi/fi/palvelut/tyotoiminta/>
- Borg, P & Korteniemi, P. (23/2008) Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista  
käytäntöä? Työpapereita, Stakes
- Chalmers, L & Hurlbutt, K. 2004. (Dec.1) Employment and adults with Asperger  
syndrome. Focus on Autism & other developmental disabilities.
- Eronen, A., Londén, P., Perälähti, A., Siltaniemi, A & Särkelä, R. 2010.  
Sosiaalibarometri. [WWW-dokumentti]. STKL. [viitattu 3.12.2010].  
Saataavana: [http://www.stkl.fi/julkaisut\\_Sosiaalibarometri\\_2010.html](http://www.stkl.fi/julkaisut_Sosiaalibarometri_2010.html)
- Etelä-Pohjanmaan liitto. [WWW-dokumentti]. Väestö. [viitattu 3.12.2010].  
Saataavana: [http://www.etelapohjanmaa.fi/ennakointi/?page\\_id=185](http://www.etelapohjanmaa.fi/ennakointi/?page_id=185)
- Finlex. [WWW-dokumentti]. Ajantasainen lainsäädäntö. [viitattu 3.12.2010].  
Saataavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>
- Garcia-Villamisar, D & Hughes, C. 2007. (Vol. 51, Part 2.) Supported employment  
improves cognitive performance in adults with Autism. Journal of  
intellectual disability research.
- Handicap international. [WWW-dokumentti]. Disability rights.[Viitattu 21.3.2012].  
Saataavana: Disability rights. [http://www.handicap-international.org.uk/what\\_we\\_do/disability\\_rights](http://www.handicap-international.org.uk/what_we_do/disability_rights)
- Hakkarainen, K & Paavola, S. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J & Kajanto, A.  
(toim.) 2008. Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta.  
Gummeruksen Kirjapaino Oy. Kansanvalistusseura.
- Harju, S & Valkonen, J. 2005. Ihmisen arvoinen diili, tuetun työllistymisen  
hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiön tutkimuksia  
73/2005
- Heikkinen, H., Rovio, E & Syrjälä, L. (toim.) 2008. Toiminnasta tietoon -  
Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki.  
Kansanvalistusseura.
- Ilkka- lehti 23.2.2011
- Joensuun työväenyhdistys. [WWW-dokumentti]. Ihmisen osallisuus  
yhteiskunnassa. [viitattu 19.2.2012]. Saataavana:  
[http://www.joensuunty.fi/index.php?option=com\\_content&view=article  
&id=34&Itemid=15](http://www.joensuunty.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=15)

- Kivipelto, M.(17/2008) Osallistava ja valtaistava arviointi, johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin, Työpapereita, Stakes
- Kuntoutussäätiö. 2000. [WWW-dokumentti]. Tavoitteena työ- tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Härkäpää, K., Ala-Kauhaluoma, M., Hyvärinen, M. & Kokko, R., Narumo, R. [Viitattu 19.2.2012].  
Saatavana:  
[http://www.kuntoutussaatio.fi/viestinta\\_ja\\_tietopalvelu/julkaisut\\_ja\\_tilaukset/tyoselosteita/tavoitteena\\_tyo\\_-\\_tuetun\\_tyollistymisen\\_kehitysnakymia.538.xhtml](http://www.kuntoutussaatio.fi/viestinta_ja_tietopalvelu/julkaisut_ja_tilaukset/tyoselosteita/tavoitteena_tyo_-_tuetun_tyollistymisen_kehitysnakymia.538.xhtml)
- Laine, M., Bamberg, J & Jokinen, P. (toim.) 2008. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Yliopistopaino.
- Ollikainen, A-M. 2008. Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. [WWW-dokumentti]. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2008 Katsauksia ja keskusteluja. [Viitattu 3.12.2010]. Saatavana:  
<http://www.tem.fi/files/19833/aikakauskirja208.pdf#page=55>
- Paanetoja, J. 2005. Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. Vates- säätiö
- Patterson, A & Rafferty, A. 2001.(Vol. 36.) Making it to work: towards employment for the young adult with Autism. International journal of language & communication disorders.
- Puolanne, M & Sariola, L. 2000. Laatu tuetussa työllistymisessä - palvelustandardi. VATES- säätiö.
- Puolanne ym. 2000. Teoksessa Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Ylipaavalniemi, P., Sariola,L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005,15. VATES- säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry
- Risikko, P. 17.6.2010. Tavoitteeksi vammaisten työllistyminen avoimille markkinoille. [WWW-dokumentti]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana:  
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1514420>
- Räsänen, P., Anttila, A-H & Melin, H. (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä – Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva. PS-kustannus.
- Sariola, L (toim.) 2005. Tuettu työllistyminen – Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. VATES- Säätiö
- Seppänen - Järvelä, R & Karjalainen, V. (toim.) 2006. Kehittämistyön risteysksiä. Helsinki: Stakes
- Seppänen- Järvelä, R.(4/2004) Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa, opas käytäntöihin
- Sosiaali- ja terveysjärjestöjen hallitusohjelmavoitteet 2011 esite

- STM. 2011. Suomen vammaispoliittinen ohjelma 2010–2015. [Verkkokirja]. Työ. [viitattu 19.2.2012]. Saatavana: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087418&name=DLFE-14932.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087418&name=DLFE-14932.pdf)
- STM. 26.8.2010. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. [Verkkokirja]. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1522141#fi](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1522141#fi)
- THL. [WWW-dokumentti]. Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu?group=359>
- THL. [WWW-dokumentti]. Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005 – 2011. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu?group=460>
- Tuettu työllistyminen valtakunnallisesti. [WWW-dokumentti]. Vantaa. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: [http://www.vantaa.fi/i\\_perusdokumentti.asp?path=1;220;4723;31855;31863](http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;220;4723;31855;31863)
- Työllisyysportti. [WWW-dokumentti]. Työhönvalmennus. Tampereen kaupunkiseudun työvoiman palvelukeskus. [Viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.tyollisyysportti.fi/typ/palvelut/tyohonvalmennus/>
- Työministeriö. 2006. [WWW-dokumentti]. Katsaus ammatillisen kehittymisen palveluihin 2005. Työministeriö. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/amke2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/amke2005.pdf)
- Työntekijän tietopankki. [WWW-dokumentti]. Osatyökykyinen työyhteisössä. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.takaisintoimeen.fi/osatyokykyinen-tyoyhteisossa>
- Työntekijän tietopankki. [WWW-dokumentti]. Tukea työllistämiseen. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.takaisintoimeen.fi/tukea-tyollistamiseen>
- Vammaisten koulutuksen ja työllistymisen tuki ry. [WWW-dokumentti]. Vammaispalveluissa on aukkoja. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: [http://www.tukilinja.fi/index.php?option=com\\_content&task=view&id=25&Itemid=24](http://www.tukilinja.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=24)
- Vates- säätiö. [WWW-dokumentti]. Kohti avoimia työmarkkinoita. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/tyollistamispalvelut>
- Vates- säätiö. [WWW-dokumentti]. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. [viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/Sosiaalisentyollistamistoimiala>

- Vates- säätiö. [WWW-dokumentti]. Työllistämispalveluita mielenterveyskuntoutujille. [Viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/tyollistamispalvelut>
- Vates- säätiö. [WWW-dokumentti]. Työllistämispalveluiden toimintamalleja. [Viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/service.cntum?pagelid=118423>
- Vates- säätiö. [WWW-dokumentti]. Vammaisten työkyky käyttöön. [Viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/vammaistentyokykykayttoon>
- Vates- säätiö. [WWW-dokumentti]. Vammaisuus ja työelämä. [Viitattu 3.12.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/vammaisuusjatyoelama>
- Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES- säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

## LIITTEET

Liite 1. Autismisäätiön kuvaus

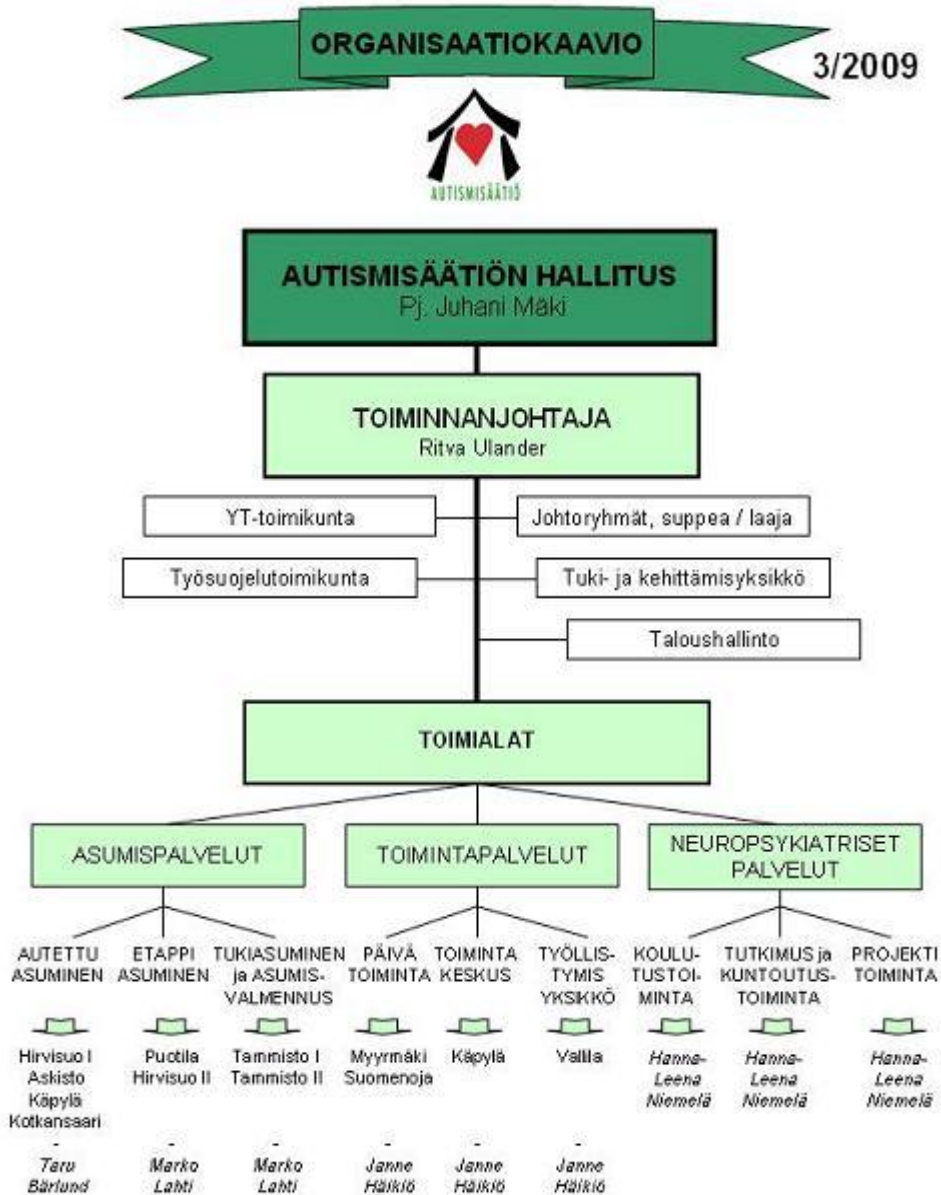
Liite 2. Lait, asetukset ja ohjeet

Liite 3. Koulutuspalautteen yhteenveto

Liite 4. Webropol- kartoituksen raportti

Autismisäätiö on yksityinen, vuonna 1998 perustettu yleishyödyllinen palveluntuottaja, joka ei pääsääntöisesti pyri tekemään voittoa. Palveluita kehitetään ja laajennetaan kuitenkin maksullisilla palveluilla, joita ovat koulutukset, arvioinnit ja valmennus. Maksajatahona toimivat useimmiten kunnat /sosiaalityö ja terveystoimi mutta asiakas voi myös itse ostaa palvelua tai työyhteisö ostaa koulutusta tai konsultaatiota. Autismisäätiön päätoimipiste sijaitsee Helsingin Käpylässä. Säätiöllä on pääkaupunkiseudulla useita eri palvelumuotoja, kuten asumisvalmennusta, tuettua asumista, vahvasti tuettua asumista, työ- ja päivätoimintaa, työhönvalmennusta, yksilö- ja ryhmävalmennusta, vastaanottoa, koulutusta, konsultaatiota ja arviointipalveluita. Autismisäätiön toiminta on perustettu täydentämään kuntien omaa palvelutuotantoa ja vastaamaan asiakkaiden, sekä heidän omaistensa erityistarpeisiin.

Kirjassa Kehittämistyön risteyskiä, Seppänen, Järvelä ja Karjalainen 2006 kirjoitetaan, että *"asiantuntijuus on joksikin tulemista tai johonkin menemistä. Se on liikettä hyödylliseen suuntaan eikä olemista tilassa, toimimatta."* Autismisäätiö on asiantuntijataho, jonka asiantuntijuus perustuu pitkään kokemukseen, henkilökunnan osaamiseen ja jatkuvaan kouluttautumiseen sekä uusimman tiedon hankkimiseen. Säätiön henkilökunnalta edellytetään tietyn peruskoulutuspaketin käymistä Autismin kirjoon, jonka jälkeen työntekijä voi osallistua syventäviin koulutuksiin ja suuntaamaan osaamistaan tiettyihin osa-alueisiin. Työntekijöillä on oltava koulutus toteuttaa palvelua, jota säätiö tarjoaa. Arviointimenetelmien käyttöön on aina koulutus ja perehdytys. Autismisäätiö kerää säännöllisesti tietoa palveluiden tarpeista ja pyrkii vastaamaan niihin kehittämällä omaa asiantuntijuuttaan ja palveluitaan. Autismisäätiössä ylintä päätösvaltaa käyttää säätiön hallitus. Hallituksen puheenjohtaja on toiminnanjohtajan lähin esimies. Autismisäätiön operatiivisesta toiminnasta vastaa toiminnanjohtaja Ritva Ulander. Hänen johdolla toimivat sekä laaja- että suppea johtoryhmä





## Autismisäätiön synty ja kehitys

Autismisäätiö on aloittanut toimintansa Käpylä- projektina, joka oli suunnattu vaikeahoitoisten Autismi kirjon nuorten palveluiden kehittämiseen. Rahoitusta toiminta sai yksittäiseltä perheeltä lahjoituksena ja osittain projekti sai hankerahoitusta. Projektin aikana perustettiin ryhmäkoti neljälle nuorelle henkilölle. Projektin päätyttyä todettiin tarpeen tämän tyyppiselle toiminnalle ja palvelulle edelleen olevan olemassa ja toimintaa jatkettiin yhteistyössä Autismi- ja Aspergerliiton kanssa. Myöhemmin toiminta eriytyi Autismisäätiön järjestämäksi palveluksi ja kehittämistoiminnaksi.

Alla on kuvattu autismisäätiön kehityskaarta alkaen vuodesta 2000.

2000

Käpylän toimintakeskus

Ryhmäkoti

Henkilöstö: 14

2001

Puotilan ryhmäkoti

Toimintakeskus, Länsi-Pasila

AS-projekti alkaa

Henkilöstö: 21

2002

koulutus, konsultointi, työnohjaus

Henkilöstö:23

2003

Meilahden toimintakeskus, avopalvelut

Kotka ja Turku aluetoimistot

Käpylän toimitalo

Henkilöstö:45

2004

Avopalvelut, Elimäenkatu

Käpylän ryhmäkodit

Käpylän toimintakeskus

Henkilöstö: 65

2005

Hirvisuon ohjattu ja autettu ryhmäkoti  
Avopalvelut, Turku

Kotka, Ryhmäkoti, työtoiminta, tukipalvelut  
Henkilöstö: 84

2006

Farmihanke, Lippohanke  
Tammiston asumispalvelut  
Vallilan avopalvelut, työvalmennus  
Henkilöstö: 100

2007

Myyrmäen päivätoiminta  
Askiston ryhmäkoti  
Henkilöstö: 120

2008

Suomenoja Päivätoiminta  
Tammiston tukiasumisyksikkö  
Henkilöstö: 140

2010

Kuopion aluetoimisto  
Lakeuden aluetoimisto

2011

Tampereen aluetoimisto

Osatyökykyisten työllistymistä ja sitä tukevaa toimintaa säädetään useassa laissa ja asetuksessa. Myös erilaisia työnantajia ohjeistetaan lakien, asetusten ja viranomaisohjeiden kautta. Työhönvalmentajan on hyvä olla perillä näistä säännöksistä markkinoidessaan työnantajille osatyökykyistä työntekijää. Lisäksi työhönvalmentaja valvoo asiakkaansa, eli osatyökykyisen neuropsykiatrisen henkilön etua. Tässä luvussa olen maininnut vain muutaman keskeisistä osatyökykyisten ja vammaisten työllistymiseen liittyvistä laeista sekä viranomaisten ohjeista. Työn lopussa liitteenä (Liite 1.) on lueteltu muita aiheeseen liittyviä lakeja ja asetuksia. Lainsäädäntö ja viranomaisohjeet löytyvät Valtion säädöstietopankista. ([www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)) ja kirjasta Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille, Jaana Paanetoja, Vates- säätö 2005.

#### Suomen perustuslaki (731/1999)

Perustuslain mukaan jokaisella on oikeus hankkia elantonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön (19. pykälä). (Finlex [Viitattu 3.12.2010].)

#### Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

##### 1 §

##### Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. (Finlex [Viitattu 3.12.2010].)

##### 5 §

##### Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. (Finlex [Viitattu 3.12.2010].)

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä esimerkiksi vammaisuuden perusteella. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä (6. pykälä). (Finlex [Viitattu 3.12.2010].)

Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003)

Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä (497/2003)

Laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002)

Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä (738/2009)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001)

Laki Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (610/1991)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987)

Sosiaalihuoltolaki (710/1982)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977)

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (566/2005)

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Työttömyysturvalaki (1290/2002)

Vammaistukilaki (124/1988)

Laki toimeentulotuesta (1412/1997)

Kansaneläkelaki (347/1956)

Asetus Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (1161/1991)

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (759/1987)

Valtioneuvoston asetus työttömyysetuuden työvoimapoliittisista edellytyksistä (1351/2002)

Valtioneuvoston asetus julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta (1347/2002)

Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista (1346/2002)

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta (1344/2002)

Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta (988/1977)

Työministeriön ohje ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja saavan ja vajaakuntoisen henkilöasiakkaan tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja etuuksista (O/1/2006 TM)

Työministeriön ohje työllistämistukijärjestelmästä sekä työmarkkinatuen työharjoittelusta ja työelämävalmennuksesta (O/21/2005 TM)

Työministeriön ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 6)

kohdassa tarkoitettun vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta (O/1/2005 TM)

Työministeriön ohje pitkäaikaistyöttömien eläkemahdollisuuksien selvittämisestä (ELMA) (O/2/2004 TM )

(<http://www.vates.fi/service.cntum?pageld=116303>)

**Aihe:** Asperger nuoren tuen tarpeet opiskelujen päättyessä

**Kouluttajat:** Mari Tauriainen ja Hanna-Mari Raatikainen

**Kohderyhmä:** Sosiaalityöntekijät, Typin ja TE- toimistojen henkilökunta, oppilaitosten oppilaanohjaajat, kuraattorit ja vastuopettajat, neuropsykiatrian yhteistyötahot

**Osallistujia:** 56 henkilöä

**Palautteen jätti:** 32 henkilöä

2. Kysymys:

Uutta tietoa koulutuksesta sai 30/32 vastaajaa, ei saanut 1/32, ei vastausta 1/32

3. Kysymys:

Riittävästi tietoa työhönvalmennuksesta sai 23/32 vastaajaa, ei saanut 6/32 vastaajaa, ei vastausta 3/32

4. kysymys:

Neuropsykiatrisille asiakkaille omaa työhönvalmennusta tulisi olla 27/32 vastaajan mielestä, ei tulisi olla 0/32 vastaajan mielestä, 5/32 ei tiennyt

5. Kysymys:

Asioita, joita työhönvalmennuksen tulisi sisältää/ käsitellä (vastauksia 15kpl)

- Työmahdollisuuksien esittelyä> mitä työtä kohderyhmän henkilöt voivat tehdä
- Työkokeiluja
- Työn hakemista
- Vertaistukea
- Tukea ja koulutusta työpaikalle
- Toiminnallinen ohjaaminen
- Tulevaisuuden jäsentäminen
- Vahvuuksien kautta itsetunnon kohottaminen
- Ajan hahmottamista ja prosessin pilkkomista

- Teoria opiskelua työhön liittyen
- Pienryhmä työskentelyä
- Tunnetaitojen harjoittelua
- Ongelmanratkaisutaitoja
- Oman diagnoosin vaikutusten ymmärtäminen
- Sitoutuminen ja vastuullisuus
- Tuki asiakkaalle työpaikalle
- Realistiset suunnitelmat, omat kyvyt huomioiden
- Työelämän säännöt
- Ihmissuhteet työpaikalla
- Motivaation löytäminen
- Itsetuntemus
- Raha-asiat, toimeentulo

## Liite 4. WEBROPOL-KARTOITUKSEN RAPORTTI

1/(6)

## 1. Mitä aluetta tai kuntaa edustat?

1. Kauhajoki
2. Seinäjoki
3. Seinäjoki
4. Seinäjoki
5. Seinäjoki
6. Kurikka , koulutuskeskus Sedu
7. Seinäjokea
8. etelä-pohjanmaa
9. Seinäjoki
10. Seinäjoki
11. Seinäjoen koulutuskeskus SEDU, Seinäjoki
12. Lapua ja Uusi Kauhava (Ylihärmä, Alahärmä, Korttesjärvi, Kauhava)
13. Koulutuskeskus Sedu, Ähtäri
14. Kauhajoki/Seinäjoen koulutuskuntayhtymä
15. Seinäjoki, Härmänmaa
16. Seinäjoki
17. Seinäjoki
18. Ilmajoki
19. Seinäjoki
20. seinäjoki
21. Seinäjoki
22. Alavuden kaupunki
23. Seinäjoki
24. 6kunnat
25. Seinäjoki
26. Seinäjoki
27. Seinäjoki
28. seinäjoki
29. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, Teuva
30. Seinäjokea
31. seinäjoki
32. Järvi- Pohjanmaan yhteistoiminta-alue
33. Ilmajoki
34. Seinäjoki, Ilmajoki
35. Kuusiokuntia, Ähtäriä
36. asun Alavudella, olen töissä Seinäjoella
37. Kurikka
38. Seinäjoki
39. Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymää, Isojoen toimipiste
40. Alajärvi
41. seinäjoki
42. Sosiaalipalvelujen kuntayhtymää
43. ÄHTÄRIN KAUPUNKI
44. Seinäjoki
45. Seinäjoki
46. Alavus
47. Ky Kaksineuvoinen, Evijärvi, Lappajärvi ja ent. Korttesjärvi



48. Ky Kaksineuvoisen aluetta

49. Kuortane

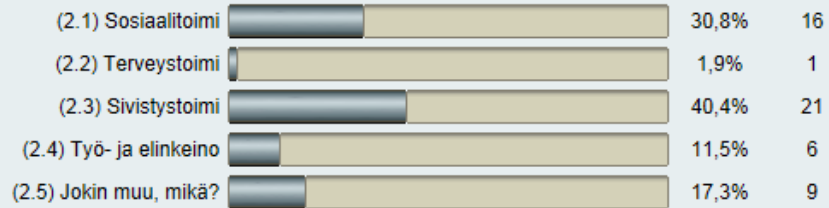
50. Lapua

51. Alavus


52. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (Kauhajoki, Teuva, Isojoki ja Karijoki)

## 2. Millä sektorilla toimit?

Kysymykseen vastanneet: 52 (ka: 2,8)



.Kysymys [2.5] (Millä sektorilla toimit?. Jokin muu, mikä?)

1. Ammatillinen erityioppilaitos (35721729) 
2. Ammatillinen koulutus (34954622) 
3. Ammatillinen koulutus, nuorisoaste (34954628) 
4. kolmas sektori (34958767) 
5. Kuraattori (34954642) 
6. opetus (34954645) 
7. Opinto-ohjaaja/kuraattori - ammatillinen 2. aste (34954617) 
8. työllistämishanke (34958768) 
9. Työvoiman palvelukeskus (34958761) 

## 3. Työskenteletkö Autismin kirjon nuorten tai aikuisten parissa?

Kysymykseen vastanneet: 52 (ka: 1,3)



Työhönvalmennuksen tarve Autismin kirjon henkilöille / neuropsykiatrisille asiakkaille

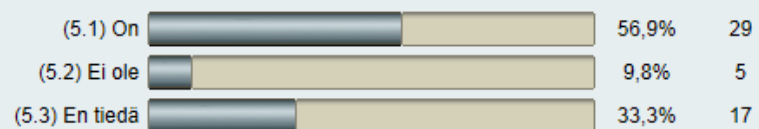
## 4. Onko alueellasi peruskoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuvia Autismin kirjon henkilöitä?

Kysymykseen vastanneet: 52 (ka: 1,5)



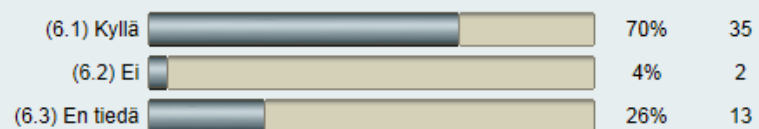
## 5. Onko alueellasi kohderyhmän nuoria tai aikuisia, joilla ei ole mielekästä tekemistä päivisin?

Kysymykseen vastanneet: 51 (ka: 1,8)



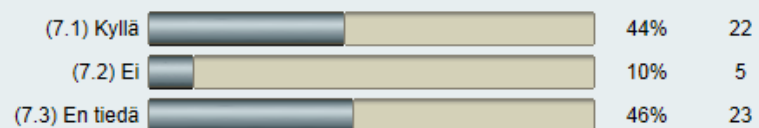
## 6. Hyötyisikö joku asiakkaistasi yksilöllisestä työhönvalmennuksesta?

Kysymykseen vastanneet: 50 (ka: 1,6)



## 7. Hyötyisikö joku asiakkaistasi ryhmämuotoisesta työhönvalmennuksesta?

Kysymykseen vastanneet: 50 (ka: 2)



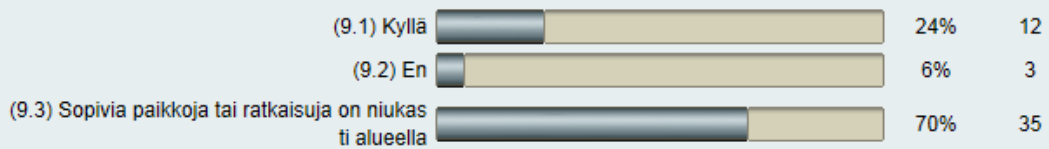
8. Koetko, että Autismin kirjon henkilöt / neuropsykiatrisen ryhmän henkilöt tarvitsisivat erityisesti heille suunnattua työhönvalmennusta?

Kysymykseen vastanneet: 51 (ka: 1,3)



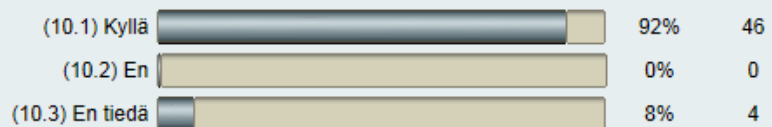
9. Osaatko ohjata nuoren /aikuisen kohderyhmän henkilön eteenpäin opiskelujen jälkeen?

Kysymykseen vastanneet: 50 (ka: 2,5)



10. Jos Autismisäätiö järjestäisi työhönvalmennusta alueellasi, olisitko valmis ohjaamaan asiakkaita palveluun?

Kysymykseen vastanneet: 50 (ka: 1,2)



11. Haluatko lisätietoa Autismisäätiöstä ja sen palveluista alueellasi?

Kysymykseen vastanneet: 51 (ka: 1,1)



## **12. Tähän voit kirjoittaa viestiä Autismisäätiön Lakeuden toimipisteelle työhönvalmennukseen tai muihin palveluihin liittyen**

1. Todella hienoa että Etelä-Pohjanmaalle on tullut oma toimipiste!
2. Olen kohta eläkkeelle siirtyvä rehtori. Koulussamme on ollut yksi Asperger- tapaus. Hän kävi hyvin ya: n ja lukion vaikka kummastelimme hänen tapojaan opiskella. Oli hyvin opettavaista oppia hänen mukanaan ko. ongelmista.
3. Tällä hetkellä ei ole valmistuvia, mutta joillakin opiskelijoilla on diagnosoitu Asperger tai jonkinasteista autismia. Nuorisopsykiatrista problematiikkaa on sitten enemmänkin.
4. Opiskelijat, joiden kanssa teen työtäni, tulevat pääsääntöisesti peruskoulusta suoraan. Selvästi on havaittavissa ko. ongelmien lisääntyminen tai tietoisuus, havainnointi, tutkimukset ja diagnosointi on lisääntynyt. Karkea oma havainto on, että nuoren kotikunnassa ei asiaan tartuta. Se näkyy muissakin sairauksissa, että erikoissairaanhoidon tutkimuksiin ei aina lähetetä vaikka olisi tarvetta - siinä kunta haluaa säästää.
5. Olen todella iloinen, että tällainen palvelu on tullut myös Seinäjoelle ja sitä kautta myös meidän alueemme avuksi. Minulla on syvä huoli esim. valmistuvista nuorista, joilla on esim. autistista kirjoja. Miten heidän elämänsä saadaan autettua mielekkääksi? Miten heistä kasvamaan tasapainoisia, vastuuntuntoisia kansalaisia. Miten heidät saadaan työllistymään. Käsittääkseni jo nyt on huonosti työpaikkoja ns. vajaakuntoisille, autistisille opiskelijoille? Heistä olisi niin MAHTAVAA päästä itse tekemään ja tienamaan ja alkaa perustaa perhettä yms. Eläkkeitä heille ei tulisi järjestää vaan valmentaa ja tukea kaikin keinoin. Eipä tähän muuta kuin TERVETULOA TOIMIMAAN ALUEEMME NUORTEN HYVINVOINNIN LISÄÄMISEKSI!
7. Toimin ala-asteella erityisluokanopettajana ja näin olen tekemisissä lasten kanssa. Myös Autismin kirjon lasten parissa toimiville lisäkoulutusta on vähän tarjolla - jos lainkaan - tällä alueella.
8. Lisätuen tarve näillä autismin kirjon lapsilla on selvä. Monet perheet osaavat hakea nykyään jo apua, mutta edelleen on sellaisia, jotka kieltävät kaikki ongelmat ja avun tarpeen. Ihanaa, että olette olemassa, niin on yksi paikka lisää, jonne voi yrittää ohjata!
9. Työskentelen Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa. Autismi kirjon nuoria/aikuisia on etenevässä määrin tullut esiin ja ohjautuvat usein TYP: een. Ko. asiakkaat tarvitsevat erityisen paljon tukea ja ohjausta. Seinäjoen kaupunki ostaa E- P:n sosiaalipsykiatriselta yhdistykseltä avoalennusta esim. AHDH ja Asperger -asiakkaille, mutta kapasiteetti on rajallinen. Mielestäni rahoitus valmennukseen tulisikin tulla Kelan, terveydenhuollon, TE- toimiston ja kunnan yhteistyönä. En tiedä miten se sujuisi hyvin käytännössä, mutta asia olisi tärkeä järjestää. Tiedän, että TE- toimiston rahalliset resurssit ovat rajalliset ostaa työhönvalmennusta, tarvitsijoita on yhä enemmän. Ulkopuolisia ammatillisia palveluntarjoajia kyllä tarvitaan kovasti.
11. Asia kiinnostaa varmasti kouluissa opinto-ohjaajia ja erityisopettajia erityisesti.

6/(6)

12. Tällä hetkellä asiakkaissamme ei ole ko. henkilöitä, mutta tulevaisuudessa ehkä onkin. Vastasin työhönvalmennuskysymyksiin sillä perusteella ja kokemuksella mitä minulla on kehitysvammaisten työllistämisen saralta.

13. Olemme yhteistyössä mukana, jotta alueen nuorille erityistä tukea tarvitseville saataisiin sellaisia palvelumuotoja, joiden avulla ja kautta heidän arkensa sujuisi mahdollisimman hyvin.

Tämän kysymyksen vastauksia olen joutunut osittain poistamaan, koska niissä on ollut vastaajan yhteystiedot tai asiakkaaseen liittyvää tekstiä, joka olisi voinut olla tunnistettavissa.