
**SELVITYS PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN JA KEHITYSVAMMAISTEN
HENKILÖIDEN TYÖTOIMINTOJEN YHDISTYMISESTÄ**
Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsi, Luotsin Toimintakeskus Lammi



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Hämeenlinna 26.11.2012

Mirja Saarinen

HÄMEENLINNA

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipedagoginen sosiaalityö

Tekijä	Mirja Saarinen	Vuosi 2012
Työn nimi	Selvitys pitkäaikaistyöttömien ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintojen yhdistymisestä	

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö oli selvitys Luotsin Toimintakeskus Lammin yksikön toiminnasta. Toimintakeskuksessa vuoden 2012 alussa yhdistyivät pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettävä työtoiminta ja kehitysvammaisille henkilöille järjestettävä työtoiminta. Työn tarkoituksena oli selvittää minkälaisia vaikutuksia Luotsin Toimintakeskus Lammin palveluihin asiakkaat ja heidän työtoimintojensa ohjaajat kokivat työtoimintojen yhdistymisen tuoneen.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä oli Hämeen ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -opintoihin oleellisena sisältyvä sosiaalipedagoginen näkemys. Työtoimintoihin sisältyviksi tärkeiksi aihealueiksi muodostuivat työn merkitys, yhteisöllisyys, ammattitaito ohjauksessa sekä dialogi ja tiimityöskentely. Tutkimus tehtiin toimintakeskuksen asiakkaita ja ohjaajia haastatteleamalla. Tutkimusaineisto käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Aineiston perusteella voitaneen päätellä, että työtoimintojen yhdistymisellä olisi melko vähän vaikutuksia palveluihin ja yhdistymisen hyödyt olisivat haittavaikutuksia suuremmat. Tutkimustulosten mukaan toimintakeskuksen tilojen koettiin olevan hyvät. Tilojen sijaintia kantakaupungin ulkopuolella pidettiin hyvänä asiana. Aineistosta nousi esiin työyhteisön tavoite, pyrkimys ja tarve sopeutua työtoimintojen yhdistymisen mukanaan tuomiin muutoksiin. Tutkimustulosten perusteella työtoimintojen ohjausta työyhteisössä arvostettiin vaihtelevasti. Työtoimintojen ohjaajien ammattitaitoa korostettiin työpaikan ilmapiiriin oleellisesti vaikuttavaksi tekijäksi.

Avainsanat: Pitkäaikaistyöttömyys, kehitysvammaisuus, työtoimintojen yhdistyminen

Sivut 29 s. + liitteet 3 s.

HÄMEENLINNA
Degree Programme in Social Services
Socialpedagogic Social Work

Author	Mirja Saarinen	Year 2012
Subject of Bachelor's thesis	A survey on how the unification of work activities for long-term unemployed and mentally disabled people has affected the services	

ABSTRACT

This thesis was a survey on the activity of the Lammi Unit of Luotsi Activity Centre. The work activities for the long-term unemployed and the work activities for the mentally disabled were unified in the activity center in early 2012. The objective of the survey was to explore the effects of the unification of the work activities as experienced by the clients and the instructors of the work activities at the Lammi Unit of the Luotsi Activity Centre.

The study was guided by social pedagogy which is an essential approach used by the Degree Programme in Social Services at HAMK University of Applied Sciences. Various aspects of work activities deemed important by the author were incorporated into the framework of reference. The aspects encompassed the purpose of work, communal solidarity, instructors' competence, as well as dialogue and team work. The study was carried out by interviewing the clients and instructors at the activity centre. The obtained data were analyzed by means of inductive contents analysis.

Based on the material, it may be concluded that the unification of the work activities appears to have rather limited influence on the services, and the advantages of the unification seem to outdo the disadvantages. According to the study results, the facilities of the community centre were considered good, as well as their location outside the central city area. The material highlighted the objective, aspiration and need of the work community to adapt to the changes brought about by the unification of the work activities. According to the study results, the guidance of the work activities in the work community was met with variable appreciation. The work activity instructors' competence was regarded as an essential factor affecting the work environment.

Key words: long-term unemployment, mental disability, unification of the work activities

Pages 29 + 3 pages appendices

Opinnäytetyössä on käytetty seuraavaa lyhennettä:
n.d. = no date, ei päivämäärää

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN AIHE.....	2
3	LUOTSIN TOIMINTAKESKUS LAMMI.....	2
4	TAUSTATEORIA.....	3
4.1	Pitkäaikaistyöttömyys ajankohtaisena ilmiönä	3
4.1.1	Työllistämispalvelut	4
4.1.2	Seutukunnallinen kuntakokeilu työllistymisen edistämiseksi	5
4.1.3	Nuorten yhteiskuntatakuu.....	5
4.2	Kehitysvammaisuuden määritelmä	6
4.3	Sosiaalipedagoginen näkökulma.....	6
5	TYÖTOIMINTOJEN AIHEALUEITA	7
5.1	Työn merkitys	7
5.2	Yhteisöllisyys.....	8
5.3	Ammattitaito ohjauksessa	9
5.4	Dialogi ja tiimityöskentely	11
6	TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	11
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	12
7.1	Tutkimusmenetelmä	12
7.2	Aineistonkeruumenetelmät.....	13
7.3	Aineiston hankinta.....	14
7.4	Aineiston analyysi	15
8	TUTKIMUSTULOKSET	16
8.1	Toimintakeskus toimintaympäristönä	17
8.2	Toimintakeskus työyhteisönä.....	18
8.3	Omat työtehtävät	19
8.4	Ohjaus ja työhön opastaminen	20
8.5	Toiminnan kehittämistarpeet.....	22
9	LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	22
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	24
11	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET	27
Liite 1	Lupa haastatella	
Liite 2	Haastattelukysymykset	
Liite 3	Lomakekysely	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tutkin pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettävää työllistymistä edistävää työtoimintaa ja kehitysvammaisille henkilöille järjestettävää työtoimintaa Luotsin Toimintakeskus Lammissa. Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsin, Lammin yksikön toiminta on vuoden 2012 alussa laajentunut, aikaisemmasta pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työtoiminnan järjestämisestä, sisältämään myös kehitysvammaisille henkilöille järjestettävän työtoiminnan.

Suoritin kevään 2012 työharjoittelun osana sosionomi (AMK) -opintoja Luotsin Toimintakeskuksessa Lammilla. Luotsi-säätiön toimitusjohtajan Liisa Tiilikalan kanssa harjoittelusta sopimisen yhteydessä keskustelimme myös opinnäytetyöstä. Aiheeksi muodostui selvitys toimintakeskuksen toiminnasta, ja miten pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työtoimintojen ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintojen yhdistyminen on vaikuttanut palveluihin. Palveluilla tässä työssä tarkoitetaan kehitysvammaisille henkilöille järjestettävää työtoimintaa sekä pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettäviä työllistymistä tukevia toimenpiteitä, joita ovat työvalmennus, yksilövalmennus ja työhönvalmennus.

Tutkimukseen keskeisesti liittyvää pitkäaikaistyöttömyyttä käsittelen ajankohtaisena lisääntyvänä ja vaikeutuvana ilmiönä. Kerron yhteiskunnan erityistoimista, joiden pyrkimyksenä on lievittää pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksia erityisesti nuorien työttömien henkilöiden kohdalla. Näistä toimista kerron tarkemmin luvussa 4.1, jossa käsittelen pitkäaikaistyöttömyyttä ajankohtaisena ilmiönä.

Tutkimuksessa toisena osa-alueena on kehitysvammaisille henkilöille järjestettävä työtoiminta. Sen tarkoituksena on asiakkaan toimintakyvyn ylläpitäminen sekä kuntouttaminen mahdollisimman itsenäiseen elämään kykeneväksi niin, että hän olisi yhteiskunnassa osallisena ja tasavertaisena jäsenenä. Työ on virikkeellistä yksilöllisesti ohjattua toimintaa, joka suunnitellaan asiakkaan omia taitoja vastaavaksi.

Opinnäytetyn teoreettisena viitekehyksenä on Hämeen ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -koulutukseen olennaisesti sisältyvä sosiaalipedagogiikka. Näitä tietoja hyödyntäen on määritelty työelämäyhteistyössä työtoiminnoille oleellimmat osa-alueet, joita ovat työn merkitys, yhteisöllisyys, ammattitaito ohjauksessa sekä dialogi ja tiimityöskentely. Samojen periaatteiden ohjaamina tutkittiin työtoimintojen toimivuutta kysymällä asiaa arjen asiantuntijoilta, eli työtoimintojen asiakastyöntekijöiltä ja ohjaajilta.

2 OPINNÄYTETYÖN AIHE

Työelämän toiveena oli tehdä selvitys, minkälaisia vaikutuksia toimintaan on työtoimintojen yhdistymisellä, ja minkälaisia kehittämistarpeita toiminnalla on. Sosionomi (AMK) opinnoissani olen valinnut pääaineeksi sosiaalipedagogisen sosiaalityön ja sivuaineeksi vammaistyön. Tässä opinnäytetyössä yhdistyvät molemmat aihealueet mielenkiintoisella tavalla. Opinnäytetyön kautta haluan kehittää ja syventää omaa ammatillista osaamistani.

Sekä pitkäaikaistyöttömien työtoiminnoissa työskentelevien henkilöiden kanssa että kehitysvammaisten työtoiminnassa käyvien henkilöiden kanssa työtä tehdessä, asiakkaan hyvä kohtaaminen ja yksilöllisen tuen antaminen on tärkeää. Sosiaalipedagogisessa työssä toimitaan asiakkaan subjektiivista tukien. Yksilön omat valinnat ja toiveet ovat auttajan työn lähtökohdina. (Särkelä 2001, 29.) Eettisesti oikein ei ole auttamistyössä samankaltaista tukea kaikille, vaan yksilön huomioiminen niin, että jokaisen ihmisen hyvä toteutuu. Apu voi olla hyvin erityyppistä, asiakkaan omista lähtökohdista riippuen.

Olennaista sosiaalityön vuorovaikutustilanteiden näkökulmasta on orientoida asiakas yhteiseen projektiin. Tavoitteena on käsitellä ongelmaa monipuolisesti, ja pyrkiä muutokseen kohti parempaa tulevaisuutta. Ongelmien puheeksi ottaminen ja niiden käsittely on ominaista kaikelle auttamistyölle. Työntekijällä on vastuu ongelmien käsittelemisestä vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. (Juhila 2006, 209.)

Sosiaalialan ammattilainen toteuttaa työntekijänä vastuullisesti organisaationsa päämääriä asiakkaan hyväksi. Hän kehittää menettelytapoja ja työkäytäntöjä vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeita ja ammatin eettisiä periaatteita. Työssä toimitaan asiakaslähtöisesti. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2009, 11.)

3 LUOTSIN TOIMINTAKESKUS LAMMI

Tässä luvussa kuvaan toimintakeskuksen sijaintia ja toimintatiloja sekä sitä minkälaisiin eri työtehtäviin asiakkailla on mahdollisuus osallistua. Lyhyesti kerron pitkäaikaistyöttömille henkilöille suunnatuista palvelukokonaisuuksista ja kehitysvammaisille henkilöille järjestettävästä työtoiminnasta. Kerron myös siitä, miten kyseiset henkilöt ohjautuvat palveluiden käyttäjiksi.

Lammin Toimintakeskus on ainoa Hämeenlinnan kantakaupungin ulkopuolella sijaitseva toimipiste Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsin seitsemästä toimintayksiköstä. Remontoidut ja toimintaan tarkoituksenmukaiset tilat tarjoavat käyttäjilleen monipuolisen työn tekemisen mahdollisuuden.

Työtehtävien tarjonta sisältää vaihtelevasti kalusteiden kunnostustyötä, pienkoneiden korjaamista, kudonta-, ompelu- ja huovutustöitä, koristeiksi sementtivalutöitä sekä erilaisia askartelutöitä. Yksikössä toimivaa kierrätysmyymälää hoidetaan työtoimintoina ja yhteisön ruokahuollon järjestämiseen asiakastyöntekijät osallistuvat tarpeen mukaan. Ulkoisina työtehtävinä ovat muun muassa piha-alueiden haravointi ja kunnossapitotehtävät sekä talvisin lumityöt. Asiakkaille mahdollistetaan mielekkään työn tekeminen ja normaalin arjen elämäntaitojen vahvistuminen.

Luotsin Toimintakeskus Lammin asiakkaaksi työtoimintoihin pitkäaikaistyöttömät henkilöt ohjautuvat Hämeenlinnan työ- ja elinkeinotoimiston ja Hämeenlinnan seudun työvoiman palvelukeskuksen kautta. Asiakaspaikkoja on viisitoista. Yksikön palvelukokonaisuuksina ovat työvalmennus, yksilövalmennus ja työhönvalmennus.

Kehitysvammaisille henkilöille Luotsin Toimintakeskus Lammi järjestää työtoimintaa. Asiakaspaikkoja on kymmenen. Kunnilla on velvollisuus järjestää työtoimintaa silloin, kun kehitysvammaisella henkilöllä ei ole edellytyksiä työsuhteiseen työhön (Työ- ja päivätoiminta n.d.; STMP 519/1977 1:2 §). Luotsi-säätiö tuottaa työtoimintapalvelut Hämeenlinnan kaupungille.

Vakituista henkilökuntaa työtoiminnoissa on kolme henkilöä. Heistä yksi toimii työvalmentajana pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettävissä työtoiminnoissa ja kaksi henkilöä ohjaajina kehitysvammaisille henkilöille järjestettävissä työtoiminnoissa. Lisäksi työssä on palkkatuen avulla työllistetty ruokahuollosta vastaava henkilö. Palkkatuki on työ- ja elinkeinotoimiston myöntämä tuki työnantajalle työttömän henkilön palkkaukseen, silloin kun hän ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai ei sijoitu koulutukseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

4 TAUSTATEORIA

Tässä luvussa käsitellään pitkäaikaistyöttömyyttä ajankohtaisena ilmiönä. Luvussa kerrotaan työllistämispalveluiden toiminnasta ja pitkäaikaistyöttömille henkilöille suunnatusta aktivointisuunnitelmasta. Luvuissa 4.1.2 ja 4.1.3 kerrotaan hallituksen vahvistamista uusista työllistämisohjelmista, joita ovat kuntakokeilu ja nuorten yhteiskuntatakuu. Seuraavassa luvussa käsitellään kehitysvammaisuuden määritelmää. Luvussa 4.3 tarkastellaan syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden hyvän elämän toteutumisen mahdollistamiseksi tehtävää työtä sosiaalipedagogisesta näkökulmasta.

4.1 Pitkäaikaistyöttömyys ajankohtaisena ilmiönä

Aiheen ajankohtaisuus on ilmeinen. Kesällä 2012 on viikoittain, jopa päivittäin uutisoitu uusista työntekijöiden lomauttamispäätöksistä ja irtisanomisista. Yhteiskunnan päättäjät pohtivat toimenpiteitä, joilla nuoret syrjäytymisvaarassa olevat henkilöt saataisiin sijoittumaan avoimille työmarkki-

noille tai koulutuksen piiriin. Kaikki työllistymistä tukevat toimet ovat nyt yleisesti puheenaiheina ja otsikoissa.

Suomessa koko työikäisen väestön tilastoitu (Tilastokeskus, 2012) työttömyysaste oli heinäkuussa 2012 6,9 %, alle 24-vuotiaiden nuorten työttömyysaste oli 11,7 % ja seuraavassa ikäryhmässä 25–34-vuotiaat nuoret työttömyysaste oli 8,3 %. Nuorten osuus työttöminä olevista henkilöistä on huomattavan suuri suhteutettuna koko Suomen työikäiseen väestöön. Samanaikaisesti käydään keskusteluja työssä olevien henkilöiden työurien pidentämisestä, kun suuri joukko nuoria on vailla ensimmäistä työpaikkaa.

4.1.1 Työllistämispalvelut

Yhteiskuntamme teollinen rakennemuutos ja teknologinen kehitys vaativat työntekijöiltä yhä korkeampaa osaamista ja koulutustuneisuutta (Raunio 2006, 77). Osatyökykyisen tai ilman ammatillista tutkintoa olevan henkilön on vaikea sijoittua avoimille työmarkkinoille. Heikossa työmarkkina-asetuksessa olevat työttömät työnhakijat ohjataan Työ- ja elinkeinotoimistosta työllistämispalveluiden piiriin. Työvoima- ja sosiaaliviranomaisten yhteistyöllä pyritään parantamaan pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia. Käytettävänä keinoina ovat velvoittavat sekä aktivoivat toimenpiteet (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindgvist & Parpo 2004, 19). Tavoitteena työttömän työnhakijan kuntoutuksessa työllistämispalveluiden avulla on saada työttömyys ja toimeentulo katkaistua. Palveluiden avulla pyritään auttamaan asiakasta uusien tulevaisuudensuunnitelmien löytämiseen, pitkittyneen toimeentulon ja työttömyyspäivärahalta elämisen sijaan.

Työllistämispalvelujen avulla pyritään lisäämään asiakkaan toimintamahdollisuuksia ja aktivoimaan häntä omatoimisuuteen. Parhaiten työllistymistä tukeva palvelu valikoituu aktivointisuunnitelmassa. Aktivointisuunnitelman laativat yhdessä asiakas, työvoimaviranomainen ja sosiaalitoimen viranomaiset. Aktivointisuunnitelma on toimenpidekokonaisuus, siihen sisältyvät; työ, työllistymistä edistävät toimenpiteet, terveys- ja sosiaalipalveluiden käyttö sekä mahdollisuus tai velvollisuus osallistua kuntouttavaan työtoimintaan. Aktivointisuunnitelmaa tehtäessä kartoitetaan asiakkaan toiveita tulevaisuutta koskien. Aktivointisuunnitelman laadintaan osallistumista veloitetaan kaikilta aktivointiehdon täyttäviltä henkilöiltä.

Aktivointiehto täyttyy alle 25-vuotiailla henkilöillä 180 päivää vuoden ajanjaksolla työmarkkinatuella olosta, tai 500 päivää työttömyyspäivärahalta olosta, tai työttömyyden vuoksi pääasialliseksi toimeentuloksi maksetusta neljän kuukauden toimeentulotukiajasta. Yli 25-vuotiaat henkilöt osallistuvat aktivointisuunnitelman laadintaan 500 päivän työmarkkinatuella olon, tai 500 päivän työttömyysrahauden jälkeen, oltuaan 180 päivää työmarkkinatuella tai oltuaan toimeentulotuella pääasialliseksi toimeentulokseen yhtäjaksoisesti 12 kuukautta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 3, 24; TEMp 189/2001 1:3 §, 3:10 §.)

4.1.2 Seutukunnallinen kuntakokeilu työllistymisen edistämiseksi

Hämeenlinnan seudun työvoiman palvelukeskus on aloittanut syyskuussa 2012 valtion hankerahoituksella tuettavan kuntakokeilun Hämeenlinnan, Hattulan ja Janakkalan kuntien alueella. Vuodessa hankerahoitus on yhteensä 700 000 euroa. Kuntien omarahoitusosuus on 25 % kuntakokeilun kustannuksista. Seutukunnallinen kuntakokeilu kestää vuoden 2015 loppuun asti. Kuntakokeilun avulla valtio haluaa tukea työnantajia sekä työttöminä olevia henkilöitä. Tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien henkilöiden elämäntilannetta muun muassa terveydellisissä asioissa. Asiakkaita ohjataan tapauskohtaisesti tarpeen mukaan terveystalveluiden sekä päihdepalveluiden piiriin. (Pohjalahti 2012, Hämeen Sanomat 5.6.2012, 3.)

Työ- ja elinkeinoministeriön käynnistämän kuntakokeilun tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen. Toiminta-ajatuksena on moniammatillisen verkoston osaamisen hyödyntäminen. Kehittämällä uusia ideoita toimintaan pyritään toiminnan tuloksellisuuteen lyhyessäkkin ajassa. Erilaisten syiden vuoksi heikossa työmarkkina-asemassa olevilla henkilöillä on kuitenkin paljon työelämässä hyödynnettäviä taitoja ja osaamista. Seutukunnan yhteisen kuntakokeilun tavoitteena on sovittaa yhteen nykyistä paremmin työntekijöiden osaamista ja työnantajien tarpeita (Happonen 2012, Hämeen Sanomat 10.10.2012, 3, 5). Työmarkkinoilla on työntekijän osaamisen ja työpaikan tarpeiden kohdattava oikea-aikaisesti. Erilaiset työn tekemisen muodot mahdollistavat esimerkiksi osa-aikaisen työskentelyn ja etätöyön tekemisen

4.1.3 Nuorten yhteiskuntatakuu

Työvoimapoliittisten päätösten avulla tuetaan nuorten työmarkkina-aseman vahvistumista. Hallitusohjelmaan on sisällytetty nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen täysimääräisesti vuoden 2013 alusta lähtien. Jokaiselle alle 25-vuotiaalle henkilölle tarjotaan kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka. Samoin toimitaan alle 30-vuotiaan juuri ammattiin valmistuneen henkilön joutuessa työttömäksi. Yhteiskuntatakuun toteuttaminen edellyttää yhteiskunnalta monien eri toimijoiden yhteistyötä. Laaja-alainen työryhmä etsii ratkaisuja, miten saadaan kaikille nuorille työelämässä tarvittavaa osaamista. Pohdittavana on, miten työvoimapalveluiden toiminta saadaan vastaamaan nuorten yhteiskuntatakuun asettamiin haasteisiin. (TEM raporteja 8/2012.)

Valkaman (2012, Hämeen Sanomat 19.6.2012, 6) mukaan yhteisiä toimia nuorten yhteiskuntatakuun edistämiseen ja nuorten työllistymiseen pyrkivät löytämään työmarkkinajärjestöjen edustajat yhdessä hallituksen asianosaisten ministerien kanssa. Yhteistyöllä pohditaan konkreettisia toimia ja uusia ratkaisuja nuorten työllistämiseen. Erilaisia toimia tulee kaikkien osapuolien ryhtyä edistämään samaan suuntaan. Suomessa on 55 000 alle 30-vuotiasta nuorta työttömänä.

Hallitus lupaa tukea työnantajaa taloudellisesti nuoren henkilön ensimmäiseen työpaikkaan palkkaamisessa. Oppisopimuskoulutusta pyritään lisäämään. Oppisopimuksen koulutuskorvausta työnantajalle korotetaan 350 eurosta enimmillään 800 euroon kuukaudessa.

4.2 Kehitysvammaisuuden määritelmä

Kehitysvammaa määriteltessä tarkistellaan ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueella olevaa vammaa. Suomen kehitysvammalain mukaan kehitysvammaisella henkilöllä on kehitys tai henkinen toiminta, mahdollisesti molemmat toiminnat, häiriintyneet tai estyneet. Tämän on voinut aiheuttaa synnynnäinen tai kehitysiässä saatu sairaus, vika tai vamma, jonka haittojen edellyttämiin toimiin ei jonkin muun kuin kehitysvammalain turvin saa tarvittavia palveluita. Matalaa älykkyydosamäärää, vertailuluvun ollessa alle 70, sekä ikätasoa heikompaa sosiaalista selviytymistä ja näiden molempien kriteerien ilmaantumista ennen henkilön 18 vuoden ikää, on vanhastaan pidetty kehitysvammaisuuden määritelmänä. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 165.)

Amerikkalaisen kehitysvammajärjestön AAMR:n (the American Association for Mentally Retarded) mukaan teoksessa Malm ym. (2004, 165) kehitysvammaisuus viittaa toimintakyvyn oleellisiin rajoituksiin. Kehitysvammaisuutta luonnehtii keskimääräistä heikompi älyllinen toimintakyky, joka esiintyy yhdessä siihen liittyvien rajoitusten kanssa kahdella tai useammalla osa-alueella seuraavista itsenäisen elämän taidoista: kommunikaatio, sosiaaliset taidot, kodinhoito, omatoimisuus, yhteisössä liikkuminen, terveys, turvallisuus, kirjalliset taidot, itsesäätely, vapaa-aika sekä työ.

4.3 Sosiaalipedagoginen näkökulma

Sosiaalipedagogisessa työotteessa kasvatuksellinen aspekti tarkastelee ihmisten kasvua sekä toimintaa yhteiskunnassa ja yhteistyössä toisten ihmisten kanssa. Toinen aspekti tarkastelee syrjäytyneiden sekä heikko-osaisten ihmisten arkipäivää pyrkien vaikuttamaan elämänlaatuun yksilöllisellä sekä yhteiskunnan tasolla. (Kurki & Nivala 2006, 12.)

Työskenneltäessä pitkäaikaistyöttömien henkilöiden ja kehitysvammaisten henkilöiden kanssa keskitytään kansalaisuutta tukevaan ja syrjäytymistä ehkäisevään sosiaalipedagogiikkaan. Yhteiskunnallisesti kansalaisten edellytetään ottavan vastuuta omasta ja läheistensä hyvinvoinnista, tämän tulisi näkyä myös kasvatuksessa. Kansalaisten valmiuksia tulee kehittää, jotta he selviytyvät velvollisuuksistaan ja osallistuvat aktiivisesti yhteiskunnan rakenteiden uudistamiseen. (Nivala 2006, 89.)

Sosiaalipedagogisen työskentelyn keskeisiä tavoitteellisia periaatteita ovat itseapuun auttaminen, itsekasvatuksellisten prosessien käynnistäminen sekä vahvistaminen niin yksilöiden elämässä kuin ryhmissä ja yhteisöissä (Hämäläinen & Kurki 1997, 18–19). Olennaista sosiaalipedagogisessa

toiminnassa on osallistumisen aikaansaaminen ja edistäminen. Paitsi tavoite, eri muodoissaan se on myös keskeinen käytännön työn menetelmä. (Nivala 2010, 112.)

Sosiaalipedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa korostetaan ihmisen kasvamista itsestään huolehtivaksi subjektiksi yhteiskunnassa (Hämäläinen & Kurki 1997, 12). Työtoiminnot ovat vain yksi osa ihmisen elämää. Tämän vuoksi arjen taitojen vahvistaminen ja hallinta ovat tärkeitä, jotta itsenäinen elämä mahdollistuu. Ihmisellä on voimavaroja oman elämänsä epäkohtien tarkasteluun, sekä niihin puuttumiseen, vasta kun hänen perustarpeensa ovat tyydytetyjä ja edellytykset hyvälle elämälle ovat olemassa. Hyvä elämä koostuu erilaisista osa-alueista, joita ovat poliittinen osallistuminen, sosiaalinen verkosto, taloudenhoito sekä omien kykyjen kehittäminen.

5 TYÖTOIMINTOJEN AIHEALUEITA

Tässä luvussa tarkastellaan lähemmin työtoimintojen järjestämisessä huomioitavia aihealueita. Luvussa 5.1 kerrotaan työn merkityksestä, koska työ on pääasiallinen yksilön taloudellisen toimeentulon, ja monesti arvostuksenkin mittari. Työtoiminnoissa ja erityisesti kuntouttavissa prosesseissa mahdollisuus työn tekemiseen on avainasemassa. Seuraavassa luvussa käsitellään yhteisöllisyyttä, sillä jokainen ihminen tarvitsee yhteisöä ympärilleen ja peilaa itseään suhteessa muihin ihmisiin. Luvussa 5.3 käsitellään pitkäaikaistyöttömien henkilöiden ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintojen ohjaamisessa tarvittavaa ammattitaitoa ja pätevyyttä. Neljäntenä aihealueena tarkastellaan dialogisuutta yhteisössä, sekä tiimi- ja verkostotyötä koko työyhteisön toimivuuden näkökulmasta.

5.1 Työn merkitys

Tapanisen (2000, 28–30) mukaan työttömänä oleminen vaikuttaa yksilöön hyvin tapauskohtaisesti. Kun työttömyys jatkuu pitkään, työttömänä olevalla henkilöllä voi esiintyä lamaantumista, ahdistumista tai masentuneisuutta. Useiden työnhakujen tuloksettomuus aiheuttaa työnhaun aktiivisuuden vähenemistä. Työnhaussa useiden epäonnistumisten myötä työttömän henkilön itseluottamus ja usko omiin mahdollisuuksiin työllistyä vähenee huomattavasti. Tästä aiheutuu yleistä passivoitumista, joka saattaa johtaa yksilön koko elämänhallinnan heikentymiseen. Erityisesti nuorten pitkäaikaistyöttömien henkilöiden kohdalla on vaara, että työttömyydestä muodostuu heille elämäntapa.

Työssä käymisellä ja työn merkityksellä on keskeinen rooli jäsenettäessä yksilön osallisuutta yhteiskuntaan (Raunio 2006, 76). Säännölliset toistuvat työssäoloajat muodostavat viitekehyksen ihmisen toiminnalle. Työ jäsentää ihmisen arkea ja ajankäyttöä. Aktiivinen ja säännöllinen päiväohjelma on kuntoutujalle tärkeä voimavara. Työyhteisössä toteutetaan elämälle tärkeitä sosiaalisia suhteita. Työssä oleva ihminen kiinnittyy yhteisöönsä ja yhteiskunnassa normaaliksi sekä tavanomaiseksi koettuun elä-

mäntapaan. Vailla työtä oleva ihminen tuntee olevansa erilainen, tavanomaisesta ja hyväksytystä jollain tavalla poikkeava. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2006, 70–71.)

Työnteko kuuluu olennaisena osana länsimaiseen kulttuuriin. Osa elämän mielekkyydestä ja sisällöstä saadaan työssä onnistumisen tai työssä selviytymisen perusteella. Työtä tekemällä ihminen on mukana rakentamassa yhteiskuntaa, hän kiinnittyy yhteiskuntaan ja voi kokea olevansa hyödyksi muille. Työ antaa tekijälleen arvostusta ja taloudellista turvaa. Työn kautta ihminen kokee yhteenkuuluvuutta työtovereiden ja oman ammattiryhmän kanssa. Työ liittyy vahvasti ihmisen rutiineihin ja on keskeisessä asemassa ihmisen identiteetin rakentajana. (Kettunen ym. 2006, 70.)

Pelkosen (2009) mukaan työ on ihmiselle elinehto, jota pidetään velvollisuutena, elämän keskeisenä aktiviteettina ja jopa hyveenä. Ihmisellä on tarve kehittää itseään ja käyttää kykyjään työtä tehdessään. Työn luonteen ja työmarkkinoiden muutoksen epäkohtana on työn epätasainen jakautuminen. Osalle työikäisestä väestöstä työelämä voi olla toistuvaa töistä pois joutumista ja työhön pääsemistä. Työpaikkoja ei ole riittävästi. Pitkäaikaistyöttömyys koskee eniten heikosti koulutettuja ihmisiä (Kettunen ym. 2006, 71).

5.2 Yhteisöllisyys

Työyhteisössä yhteisöllisyys edellyttää avoimuutta ja osallistumista, sekä kokemusten jakamista kaikkien jäsenten kesken. Työyhteisössä yhdessä toimimisen toimintatavan kehittymiselle on hyvä, että on erityyppisiä työntekijöitä. Perinteisesti sosiaalityön ammattilaisten ominaisuuksiin on liitetty ihmissuhdetaidot, aitous, empatia, asiakkaan kunnioitus ja konkreettisuus. (Särkelä 2001, 28.)

Mankan (2012) mukaan yhteisöllisyys kehittyy vuorovaikutuksellisissa tilanteissa, kun puhumme toisillemme ja kuuntelemme toisiamme. Annamme hyvää palautetta yhteisön muille jäsenille, arvostamme toisiamme ja jaamme tietoa toisillemme. Tiivistettynä ajatuksena käyttäydymme ihmiseksi ja vahvistamme positiivisuutta. Manka näkee työtoverin arvostamisen pienenä arjen tekona, hyvänä käytöstapana ja kiittämisenä.

Käytännössä yksilön voimavarat, kuten kokemus elämän merkityksellisyydestä ja elämäntaidot sekä itseluottamus, ovat riippuvaisia yksilön sosiaalisista resursseista (Kosonen 2000, 316). Yhteisön avulla yksilö rakentaa identiteettiään. Asiakkaan täysivaltainen kansalaisuus on lähtökohta ja tavoite osallistavalle sosiaalityölle. Osallisuus ja täysivaltainen kansalaisuus liittyvät oleellisesti yhteisöihin. Se, että itse toimii yhteisössä, ja näin ollen kuuluu yhteisöön, rakentaa osallisuutta ja kansalaisuutta. (Juhila 2006, 118, 123; Kaipio 1999, 17.) Yhteisössä osallistumalla asiakkaat oppivat aktiivisimmiksi myös työyhteisön ulkopuolisessa elämässä.

Jotta saavutettaisiin mahdollisimman hyvä ja inhimillinen elämä, tulisi pyrkiä kohti yhteisöllisyyttä. Pyrkimyksenä on purkaa yksilöllisyyden ja

yhteisöllisyyden vastakkainasettelua ja tuoda ne yhteen. (Kurki & Nivala 2006, 13.) Ihminen tarvitsee yhteisön ympärilleen tunteakseen itsensä tarpeelliseksi ja tärkeäksi osaksi yhteiskuntaa. Yhteisöön kuulumisen ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja kasvattaa yksilön sosiaalista pääomaa.

Yksilökeskeistä työskentelyä ei tule kuitenkaan unohtaa, vaikka työtoiminnot ovatkin pääasiassa yhteisöllisiä. Jokainen henkilö on yksilö erilaisine menneisyyksineen sekä tulevaisuuden tavoitteineen. Työntekijän tulee tukea jokaista asiakasta optimaalisesti, huomioiden asiakkaan resurssit sekä toimintakyky. Työntekijän tulee tiedostaa, että liiallinen puolesta tekeminen passivoi asiakasta. Asiakkaalle luodaan työssä onnistumisen mahdollisuuksia.

5.3 Ammattitaito ohjauksessa

Molempien asiakasryhmien työtoimintojen ohjauksessa on paljon yhteisiä lähtökohtia, kuten asiakkaan kokonaisvaltaisen tuen tarpeen tunnistaminen ja yhteisöllisyyteen tukeminen, sekä työn merkitys yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistajana. Tuella, ohjauksella ja erilaisilla palveluilla voidaan auttaa kyseessä olevien asiakasryhmien henkilöiden elämistä yhteiskunnassamme tasa-arvoisina jäseninä. Työtoiminta tulee nähdä kuntouttavana prosessina, joka vahvistaa asiakkaan käsitystä itsestään osaavana ja kykenevänä ihmisenä. Ohjauksella pyritään edistämään asiakkaiden hyvinvointia ja auttamaan heitä löytämään elämälleen parempia tulevaisuudensuunnitelmia.

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 3. luvun 27e §:n mukaan vammaisille henkilöille järjestettävän työtoiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja edistää palvelunkäyttäjinä olevien henkilöiden toimintakykyä. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla ei vammaisuudesta johtuen ole edellytyksiä osallistua työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen työhön. Vammaisten henkilöiden työtoimintoihin osallistuvat henkilöt eivät ole työsuhteessa palvelun järjestäjään tai tuottajaan. Heidän toimeentulonsa perustuu sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettyihin etuuksiin.

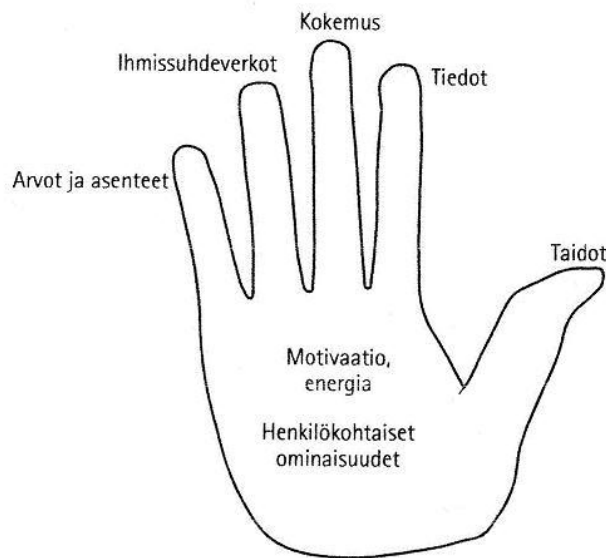
Onnismaan (2007, 7) mukaan työmenetelmänä ohjaus on keskustelun muoto, jota sovelletaan monissa ammateissa. Työnkuvaus muodostuu sen mukaan korostetaanko ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutussuhdetta vai prosessia, johon ohjauksella pyritään vaikuttamaan.

Ohjaus on asiakkaalle ajan, huomion ja kunnioituksen antamista. Parhaimmillaan ohjaustyö voi olla ohjaajan ja ohjattavan neuvottelua, joka edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä haluamallaan tavalla. Tuella, ohjauksella ja erilaisilla palveluilla voidaan auttaa kehitysvammaisten henkilöiden elämistä yhteiskunnan tasa-arvoisina jäseninä (Tietoa kehitysvammasta n.d.).

Työyhteisön kehittymistä tarkasteltaessa voidaan puhua henkilöstön kehittämisestä ja kehittämistarpeista. On oleellista arvioida yksityiskohtaisesti

minkälaisia kehittämistarpeita liittyy kunkin yksilön, tiimin ja koko työyhteisön nykyisiin työtehtäviin sekä erityisesti tulevaisuuteen. Toimintaa tulee kehittää yhteistoiminnallisesti. Tietojen ylläpitäminen ja kehittäminen sekä uusien tietojen hankkiminen vaativat organisaation jäseniltä elinikäistä oppimista. Myös uusien ajattelutapojen omaksuminen on tärkeää. (Juuti 2006, 76.)

Nykyinen suuntaus on Kauhasen (2003, 143) mukaan laatia tarveprofiileita osaamisesta ja kyvyistä. Organisaatiot palkkaavat työntekijöitä osaamistarveprofiilin mukaan. Usein puhutaan kompetenssista eli pätevyydestä siihen sisältyy monia eri osaamisen alueita.



Kuva 1. Yksilön pätevyys (Kauhanen 2003, 144).

Kuvassa 1. on jäsennetty osaamista usein esitetyllä käsikuvalla, koska käden taidot vanhastaan olivat työntekijän työväline ja osoittivat osaamista. Sekä pitkäaikaistyöttömien henkilöiden että kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintojen ohjaajien ammatillisen osaamisen alueina ovat Kauhasen näkemykset kompetenssista. Kämmentosa kuvaa yksilön motiivia, johon sisältyy henkinen ja fyysinen energia, myös yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet sijoittuvat kuvan kämmentosaan. Kuvassa sormista muodostuvat kompetenssin eri osat. Osa yksilön osaamista ovat tiedot ja taidot. Nämä sisältävät henkilön ammattitaidon sekä yhteistyö- ja sosiaaliset taidot. Keskeinen osa kokonaisosaamista on kokemus. Yhdessä kokemus, tiedot ja taidot muodostavat asiantuntemuksen. Yksilön kyky solmia ja ylläpitää ihmissuhteita ovat työorganisaatiolle tärkeitä tekijöitä, nykyisin usein tehdään tiimityötä nopeastikin vaihtuvissa työryhmissä. Työntekijän arvot ja asenteet ovat huomattava osa ammatillista osaamista. Arvot muodostavat työntekijälle sen viitekehyksen, josta hän ihmisyyttä ja elämää katsoo. Asenteet kertovat yksilön muutokseen sopeutumisesta, oman osaamisen reflektoinnista ja kehittämisestä sekä vastuullisuudesta. (Kauhanen 2003, 143–144.)

5.4 Dialogi ja tiimityöskentely

Dialogisuus ei ole pelkkää keskustelua, puhetta tai kuuntelua. Parhaimmillaan dialogisessa vuorovaikutussuhteessa molemmat osapuolet voivat oppia uutta sekä muuttaa asenteitaan ja mielipiteitään. Usein kun ristiriitatilanteissa ajatellaan nostettavan niin sanotusti kissa pöydälle, saattaa syntyä voimakastakin riitelyä siitä, kuka on oikeassa. Vaikka suhteessa toinen osapuoli on valmis avoimeen vuorovaikutussuhteeseen toisen kanssa, ei ole itsestään selvää, että toinen tai toiset osapuolet toimivat samoin ja lähtevät vuoropuheluun mukaan. (Mönkkönen 2007, 89; Kiesiläinen 1998, 46; Kempainen & Rouvinen-Kempainen 1998, 44.)

Kaikessa sosiaalityössä asiakkaan ja ammatti-ihmisen välillä suurena voimavarana ovat asiakkaan omat sosiaaliset suhteet sekä verkostot. Asiakkaan läheisverkosto tulee huomioida tärkeimpänä tuen antajana, jonka kanssa yhteistyössä on mahdollisuus selvittää vaikeistakin kriisitilanteista. Olennaista sosiaalityössä on nähdä asiakas aktiivisena toimijana, ei sosiaalityötä vastaanottavana henkilönä. Asiakkaan ääni tulee huomioida ja ottaa hänet mukaan avoimeen yhteistyöhön. Asiantuntijakeskeisestä ajattelusta on aika luopua, asiakkaan asioista ei voida tehdä päätöksiä ilman hänen omaa osallistumistaan prosessiin. (Mönkkönen 2007, 5–6.)

Työyhteisössä on henkilöstön sisäisellä viestinnällä Kauhasen (2003, 167–172) mukaan erityinen merkitys. Toimivalla sisäisellä viestinnällä luodaan työyhteisöön hyvä ilmapiiri. Työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja asenteisiin, nämä seikat heijastuvat suoraan asiakastytyvyyteen. Perinteisesti sisäinen viestintä on hoidettu suorana viestintänä esimiesten ja työyhteisön yhteisten kokousten kautta. Tiimityöskentelyssä sisäisen viestinnän vastuu on jokaisella organisaation jäsenellä itsellään sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti.

6 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimusaihe muodostui omasta mielenkiinnosta, seuraan uutisointia yhteiskunnan sosiaalisesta ja taloudellisesta tilanteesta, missä markkinatalouden nousu- ja laskusuhdanteiden kehitys vaikuttaa työllisyyteen melko nopeasti. Olen usein pohtinut lamakausien aiheuttamien suurten työttömyyslukujen kautta niiden ihmisten elämää ja olosuhteita tilanteessa, kun he ovat ajautuneet pitkäaikaistyöttömiksi.

Kiinnostuin kotipaikkakunnallani toimineen pitkäaikaistyöttömille henkilöille työtoimintoja järjestäneen, ja vuoden alusta toimintaansa kehitysvammaisten työtoimintojen järjestämisellä laajentaneen, Luotsin Toimintakeskus Lammin toiminnasta. Suoritin sosionomi (AMK) opintoihin sisältyvän työharjoittelun keväällä 2012 toimintakeskuksessa ja syvennän osaamistani nyt tekemällä opinnäytetyön kyseessä olevan yksikön toiminnasta.

Tutkimuksella on aina jokin tehtävä tai tarkoitus. Tutkimukselle asetettu tarkoitus ohjaa tutkijaa tutkimusstrategisten valintojen tekemisessä. Tutkimus voi olla selittävä, kuvaileva, kartoittava tai ennustava. Tutkimus voi sisältää useampia tarkoituksia ja tutkimuksen edetessä tarkoitus voi muuttua. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 133–134.)

Opinnäytetyöni tutkimustehtävänä oli tutkia minkälaisia vaikutuksia pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettävien työtoimintojen ja kehitysvammaisille henkilöille järjestettävien työtoimintojen yhdistymisellä on palveluihin. Tutkimustehtävääni pyrin saamaan selvyttä ja vastauksia seuraavanlaisilla tutkimuskysymyksillä:

1. Minkälaisena asiakkaat kokevat Luotsin Toimintakeskus Lammin toiminnan uudessa tilanteessa kun pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettävät työtoiminnot ja kehitysvammaisille henkilöille järjestettävä työtoiminta ovat yhdistyneet?
2. Minkälaisia toiminnan kehittämistarpeita Luotsin Toimintakeskus Lammilla on?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta ja tutkimusmenetelmän valinnasta. Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Luvussa 7.2 kerrotaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrä ja tutkimukseen valikoitumisen valintaperusteet. Samassa luvussa kerrotaan aineiston keruumenetelmistä, joita ovat teemahaastattelu ja lomakekysely. Seuraavassa luvussa selitetään, miten aineisto on hankittu.

7.1 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen sijaan vastata tutkimuskysymyksenä olevan kohteen laadusta tai merkityksellisyydestä. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja kohteen tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tutkitaan sen mukaisesti. (Hirsijärvi ym. 2007, 156–157.)

Tutkimuksessa tuodaan sekä työtoimintojen asiakkaiden että ohjaajien ääni kuuluviin. Heidän nähdään olevan palvelujen käyttäjinä ja vastaavasti työtoimintojen ohjaajina arjen asiantuntijoita. Tutkimuksessa tuodaan asiakkaille tiedoksi se että heidän kokemuksillaan ja tiedoillaan on merkitystä tutkimukselle sekä toimintakeskuksen kehittämistehtävälle.

Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2004, 152) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija ei voi sanoutua täysin irti arvolähtökohdistaan. Arvot muokkaavat tutkijan ymmärrystä siinä, miten hän ilmiöitä käsittelee. Samoin objektiivisuuttakaan ei perinteisessä merkityksessä ole mahdollis-

ta saavuttaa, sillä tutkija ja se mitä tiedetään kietoutuvat saumattomasti toisiinsa. Tuloksiksi voidaan saada vain ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajautuen. Yleisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään ja paljastamaan ennemminkin tosiasioita, kuin todentamaan jo olemassa olevia totuusväittämiä.

7.2 Aineistonkeruumenetelmät

Ennen varsinaisen aineiston keräämistä, olin pohtinut kohderyhmän kokoa ja henkilövalintoja. Sen vuoksi, että teen opinnäytetyön yksin, halusin rajata aineiston määrän melko suppeaksi. Kun aineisto on määrällisesti vähäisempi, jää tutkijan työmäärä myös pienemmäksi.

Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla työtoimintojen asiakkailta on aikaisempaa kokemusta, ja näin ollen vertailupohjaa, ajalta ennen nykyistä Luotsin Toimintakeskus Lammia. Aineistoa päätin kerätä kumpaisenkin asiakasryhmän työtoiminnoista kahdelta asiakastyöntekijältä. Heidän lisäksi otin tutkimukseen mukaan yhden ohjaajan molempien asiakasryhmien työtoiminnoista. Pitkäaikaistyöttömien työtoiminnoissa asiakkuudet ovat melko lyhytkestoisia, vastaavasti kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnoissa asiakkuudet voivat kestoltaan olla useita kymmeniä vuosia yhtäjaksoisesti. Tämän vuoksi päädyin valitsemaan haastateltavat henkilöt seuraavasti. Pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettyjen työtoimintojen asiakkaiden osalta en määritellyt mitään erityisiä valikoitumisperusteita. Haastateltaviksi tulivat ne kaksi henkilöä, joilta ensimmäiseksi sain myönteisen vastauksen kysymykseeni, suostuvatko he haastateltaviksi.

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnoista valikoituivat ne henkilöt haastateltaviksi, jotka edustavat parhaiten Luotsin Toimintakeskus Lammien kehitysvammaisten työtoiminnoissa käyvien henkilöiden koko ikänsä aikana työtoiminnoissa käymisen keskiarvoaika. Keskimääräisen työssäoloajan laskin jakamalla yhteensä kaikilta kävijöiltä kertyneiden työvuosien määrän kehitysvammaisten työtoiminnoissa käyvien henkilöiden määrällä. Valikoiduiksi tulivat ne henkilöt, jotka edustivat parhaiten työssäolo vuosiltaan laskennallista keskiarvoa. Valintaani perustelen sillä, että nämä kaksi henkilöä parhaiten edustavat keräämällään kokemuksella kaikkia tässä yksikössä työtoiminnassa käyviä kehitysvammaisia henkilöitä.

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin työtoimintojen asiakkaille teema-haastattelun. Teemahaastattelussa ovat haastattelun aihepiirit ennakkoon kirjattuna tiedossa, kysymysten järjestys ja muoto jäsentyvät haastattelun kuluessa. Haastattelun etuna on muihin tiedonkeruumenetelmiin, esimerkiksi lomakekyselyyn verraten, menetelmän joustavuus. Haastattelua voidaan muokata tilanteen edellyttämällä tavalla. Vastajalle voidaan esittää vastauksia selventäviä ja syventäviä lisäkysymyksiä. Haastattelussa halutaan korostaa ihmisen subjektiivista tutkimustilanteessa. Hän luo vastauksillaan merkityksiä ja on tutkimuksessa aktiivinen osapuoli. Haastattelumenetelmän ongelmana aineistonkeruussa on tutkijan ajan käyttö. Haastattelu

on aikaa vievä menetelmä. Ongelmana on myös se, että tutkittavat saattavat haastattelutilanteessa puhua toisin kuin jossain toisessa tilanteessa. (Hirsijärvi ym. 2007, 200–203.) Hirsijärven ym. (2004, 197–199) mukaan haastattelulla on tavoite, sen avulla pyritään saamaan päteviä ja mahdollisimman luotettavia tietoja. Yleisesti puhutaan tutkimushaastattelusta. Tutkimushaastattelut työtoimintojen asiakastyöntekijöille toteutun yksilöhaastatteluina, joka on tavanomaisin haastattelujen toteutusmuoto.

Työtoimintojen ohjaajilta keräsin tutkimusaineistoa lomakekyselyllä. Lomakekysely on aineistonkeruumenetelmänä tehokas. Se säästää tutkijan aikaa ja antaa tutkittavalle mahdollisuuden valita itselle sopivan vastausajankohdan. Kyselyn heikkoutena saattaa olla vastausaineiston pinnallisuus. Lomakekyselyssä ei tutkijalla ole mahdollisuutta todeta miten vakavasti vastaajat ovat tutkimukseen suhtautuneet. (Hirsijärvi ym. 2004, 184.) Muodostin kysymykset samoista teemoista, joita olin käyttänyt asiakashaastatteluissa. Kysymykset laadin avoimina kysymyksinä ja pyysin vastaamaan kysymyksiin työtoimintojen ohjaamisen näkökulmasta. Avoimet kysymykset Hirsijärven ym. (2007, 196) mukaan eivät johdattele vastauksia ennalta odotetun suuntaiseksi. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa asiasta oman mielensä mukaisesti.

7.3 Aineiston hankinta

Haastateltavikseni valikoituneille kehitysvammaisille henkilöille kerroin noin kahta viikkoa ennen suunniteltua haastattelupäivää opinnäytetyöstäni. Tiedustelin heidän halukkuuttaan tulla tutkimukseen haastateltaviksi ja samalla kerroin heille aihealueista, joista tulisin heidän kanssaan keskustelemaan. Saatuaani heiltä itseltään suullisen suostumuksen osallistumisesta kysyin vielä kirjallisesti luvan haastatella (liite 1.) heidän huoltajiltaan, kyse on erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden haastattelemista koskevasta erityisvaatimuksesta, toiminnalla huomioidaan tietojen hankkimisen eettisyys. (STM. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2003). Suunniteltua haastattelua edeltävänä päivänä sovin haastattelujen ajankohdasta tarkemmin. Annoin haastateltaville henkilöille kirjallisena haastattelun teemat (liite 2.), jotta he saivat jo ennakkoon miettiä asioita, joista seuraavana päivänä haastattelutilanteessa puhumme.

Samalla tavalla toimin pitkäaikaistyöttömien henkilöiden kanssa, kysyin kahdelta asiakastyöntekijältä heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseeni. Myönteiset vastaukset saatuaan annoin heille haastattelun teemat kirjallisena (liite 2.) niihin tutustumista varten ja samalla sovimme tarkemmin haastatteluajankohdista.

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintojen ohjaajat saivat itse sopia, kumpi heistä vastaa lomakekyselyyn. Pitkäaikaistyöttömien työtoimintoissa vastuuhenkilönä on työvalmentaja, tässä tutkimuksessa käytän myös hänestä nimitystä ohjaaja siksi, että hänen henkilöisyytensä säilyy aineistosta tunnistamattomana. Lomakekyselykaavakkeet toimitin työtoimintojen ohjaajille 2.10.2012 (liite 3.).

Kaikki neljä asiakashaastattelua toteutin toimintakeskuksen rauhallisissa ja viihtyisissä oleskelutiloissa lokakuun neljäntenä ja viidentenä päivänä 2012. Oleskelutilan sai rajattua erilliseksi tilaksi paljeväliseinällä ruokailutilasta. Haastattelutilanteet olivat hyvin rentoja, niissä välitön ilmapiiri kuvastui hetkittäisinä naurahduksina ja innostumisina haastattelun aihealueisiin. Jokaisen haastattelun nauhoitin pystyäkseni paremmin keskittymään haastattelutilanteisiin. Haastatteluista lyhyin oli kestoaltaan 45 minuuttia ja pisimmän haastattelun kesto oli yksi tunti 15 minuuttia.

7.4 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analysointimenetelmänä käytin sisällönanalyysimenetelmää, työhön ryhdyin heti saatuni haastatteluaineiston litteroiduksi eli kirjoitetuksi puhtaaksi sanatarkasti. Hirsijärvi ym. (2004, 210–211) sanovat, että litteroitua aineistoa on helpompi hyödyntää päätelmien teossa kuin nauhalta kuunneltavaa aineistoa, ja aineiston analysointiin on hyvä ryhtyä mahdollisimman nopeasti aineistonkeruuvaiheen jälkeen.

Perehdyin aineistoon haastatteluja lukemalla, jonka jälkeen etenin sisällönanalyysissä aineistolähtöisesti. Aineistoa käsittelin haastattelujen kysymysteemojen mukaisessa järjestyksessä. Aineiston pelkistämässä eli redusoinnissa on kyse informaation tiivistämisestä tai pilkkomisesta osiin. Tutkimukselle epäolennaiseen tietoon ei kiinnitetä huomiota. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Etenin aineistoanalyysissä aineiston ryhmittelyyn eli klusterointiin. Etsin aineistosta pelkistettyjä ilmauksia, jotka aihepiireittäin merkitsin eri väreillä ja listasin samaa aihepiiriä tarkoittavien ilmaisuiden mukaan. Näin saaduista samaa aihetta käsittelevistä pelkistetyistä ilmauksista muodostin alaluokkia, jotka nimesin ryhmien asia-aihepiirejä yhdistävällä tekijällä. Aineiston ryhmittelyn katsotaan olevan osa käsitteellistämistä eli abstrahointia, joka on seuraava vaihe sisällönanalyysissä. (Tuomi ym. 2009, 111.)

Aineiston käsitteellistämässä erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Aineiston käsitteellistäminen etenee alaluokkien aihepiirien ryhmistä muodostettaviin laajempiin käsitekokonaisuuksiin eli yläluokkiin. Näin muodostuneista yläluokkien ryhmistä kootaan yhdistävinä tekijöinä ilmaisuille pääluokkia. Pääluokkien ryhmästä muodostetaan yhteinen yhdistävä luokka ja sen avulla pyritään vastaamaan tutkimuskysymykseen. (Tuomi ym. 2009, 112.)

Aineistoanalyysissä aineistosta pelkistettyjen ilmausten etsimisen ja koodaamisen, sekä niiden listaamisen jälkeen muodostin samaa tarkoittavista ilmauksista isompia aihekokonaisuuksia eli alaluokkia. Useampia saman aihealueen alaluokkia käsitteellistin ja muodostin niiden aihealueista yläluokkia. Jatkoisin käsitteellistämistä jokaisen kysymysalueen kohdalla yläluokista pääluokiksi ja edelleen niin, että sain yhden aihealuetta kuvaavan

käsitteen eli yhdistävän luokan nimetyksi. Seuraavassa kuviossa (kuvio 1.) on kuvattu kysymysalueittain syntyneet pääluokat ja niistä yhdistävien luokkien muodostuminen.

1. TOIMINTAKESKUS TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

pääluokkia	yhdistävä luokka
työskentelyolosuhteiden kokeminen melko hyväksi, sijainti ehdottomasti hyvä työn tekemisen eri mahdollisuudet koetaan aikaisempaa suppeammiksi	työskentelyolosuhteet ovat melko hyvät, erityisesti toimintakeskuksen sijainnilla on merkitystä, tilaratkaisut rajanneet joitakin työtoimintoja pois

2. TOIMINTAKESKUS TYÖYHTEISÖNÄ

pääluokkia	yhdistävä luokka
yhteisöllisyyden kokeminen vähäistä ohjaajatasolla työkuultuurien eroavaisuudet	yhteisöllisyyteen pyrkiminen sekä sopeutumisen, vuorovaikutuksen ja hyvän dialogin syntyminen tärkeää

3. OMAT TYÖTEHTÄVÄT

pääluokkia	yhdistävä luokka
kokemus hyvästä työtoiminnasta työtoiminnan kokeminen turhauttavaksi	työtyytyväisyyden kokeminen jakautuu hyväksi ja huonoksi

4. OHJAUS JA TYÖHÖN OPASTAMINEN

pääluokkia	yhdistävä luokka
ohjauksen kokeminen tärkeäksi tai turhauttavaksi ohjaajan taidot koetaan työpaikan ilmapiiriin vaikuttavina tekijöinä	ohjauksen arvostaminen vaihtelee, ohjaajan taitoja korostetaan työpaikan ilmapiiriin oleellisina osatekijöinä

Kuvio 1. Pääluokat ja yhdistävät luokat

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksia käsitellen teemahaastattelun ja lomakehaastattelun yhteneväisen kysymysaihealueen mukaisessa järjestyksessä. Molempien asiakasryhmien työtoimintojen asiakkaiden haastattelujen aineistoja ja ohjaajien lomakekyselyvastauksia käsitellen aineistokokonaisuutena. Koska tutkimuksen suorittamiskohde on pienehkö toimintakeskus ja tutkimuksen henkilöotanta on melko suppea, turvaan tällä menettelyllä paremmin sen, että haastateltujen henkilöiden henkilöllisyys ei tule esille aineistosta.

Luvussa 8.1 käsitellen tutkimusaineistoa koskien toimintakeskusta toimintaympäristönä. Seuraavassa luvussa aiheena on toimintakeskus työyhteisönä, siihen sisältyvät yhdessä toimiminen ja kanssakäyminen. Luvussa 8.3 ovat aihealueina omat työtehtävät. Tätä aihetta aineistossa käsitellään sekä työtyytyväisinä että vastakkaisesti työhön tyytymättöminä. Seuraavana aineistossa käsitellään ohjauksen ja työhön opastamisen aihealuetta monista eri näkökulmista. Jokaisen edellä mainitun luvun tutkimusaineiston kuvaamisen jälkeen kerron aineiston sisällönanalysointitulokset. Luvussa 8.5 esittelen aineistosta kootut toimintakeskuksen kehittämistarpeet.

8.1 Toimintakeskus toimintaympäristönä

Tähän kysymysaihepiiriin sisältyivät toimintakeskuksen fyysiset tilat, käytössä olevat laitteet, ympäristön viihtyisyys ja toimitilojen alueellinen sijainti. Aineistossa kysymystä toimintakeskus toimintaympäristönä pohdittiin muun muassa seuraavasti:

Talo on mielestäni erittäin hyvä ja parantelemalla, rakentamalla ja ajan kanssa huomaamalla, muutoksia tehden saamme siitä varmasti meille kaikille käyttäjille toimivan ja viihtyisän työpaikan.

No kyllähän täällä on ihmisiä jotka haluaa tänne, tää on hyvin mieluisa paikka työyhteisönä. On puoli kilometriä keskustasta. Ei jaksais herätä aamulla, ei tulis mitään lähtee vaikka Hämeenlinnan keskustaan.

Tutkimusaineistosta muodostui toimintatiloja koskevan kysymyskohdan yhdistäväksi luokaksi (kuviot 1. luvussa 7.4) seuraavanlainen käsite: työskentelyolosuhteet ovat melko hyvät, erityisesti toimintakeskuksen sijainnilla on merkitystä, tilaratkaisut rajanneet joitakin työtoimintoja pois. Tutkimusaineiston mukaan kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt pitivät toimintakeskuksen toimintatiloja hyvinä ja viihtyisinä. Ympäristö koettiin jo nyt viihtyisäksi ja viihtyisyyttä koetaan voitavan vielä lisätä yhdessä sen eteen työtä tekemällä, esimerkiksi säännöllisillä siivoamisilla ja istuttamalla pensaita tai kukkia.

Aineiston mukaan osa tutkittavista henkilöistä koki tilojen olevan mukavan rauhalliset, kun taas osan kokemuksena oli tiloissa voimakas häiritsevä meluisuus. Tämä selittyy sillä, että tilat sijaitsevat isossa kiinteistössä ja osa tiloista on käytävätiloja, joihin voimakkaatkin äänet hukkuvat. Melu ei saavuta kaikkia toimintakeskuksen tiloja yhtä voimakkaana. Toisaalta häiritsevä kovaääninen työskentely saattaa olla lyhytkestoista ja melko harvoin toistuvaa.

Tutkimusaineistossa osassa vastauksia pidettiin tiloja toimivina, kun taas osa vastaajista toi vastauksissaan esille autojen korjaamistilojen sekä erillisten maalaustilojen puuttumisen. Työn tekemiseen tarvittavia työvälineitä ja laitteita pidettiin pääsääntöisesti riittävän hyvinä. Joitakin uusia laitehankintatarpeita tuotiin esiin, niistä tarkemmin luvussa 8.5 toiminnan kehittämistarpeet.

Kattavasti koko tutkimusaineistossa toimintakeskuksen sijaintia kantakaupungin ulkopuolella maaseututaajamassa, pidettiin hyvänä asiana ja lähes edellytyksenä sille, että työtoimintoihin osallistutaan. Erityisen hyvänä pidettiin mahdollisuutta omatoimisesti tulla esimerkiksi kävellen työtoimintoihin. Myös työmatka-aika oli useimmissa vastauksissa oleellisena pidetty tekijä. Tutkimusaineistosta nousi esille tutkittavien huoli matkustamisen vaikeudesta, jos toiminta ei olisi kotipaikkakunnalla.

8.2 Toimintakeskus työyhteisönä

Työyhteisössä yhteisöllisyys Särkelän mukaan (luvussa 5.2) edellyttää avointa kanssakäymistä kaikkien jäsenten kesken sekä kokemusten jakamista ja osallistumista yhteiseen toimintaan. Aineistossa työyhteisön yhdessä toimimista pohdittiin seuraavasti:

Avointa kommunikointia, vuorovaikutusta ja työyhteistyötä enemmän ja palautteen antamisen korostamista. Asioita pitäisi uskaltaa kritisoida, jos tuntee siihen tarvetta pelkäämättä toisen loukkaantumista.

Monen erilaisen työntekijän ja ohjaajan yhteentörmäykset on väistämättä normaalia arkea, mutta kaikesta ja kaikista selvittää asioista puhumalla ja ongelmien ratkaisulla tapauskohtaisesti.

Koska meidän kahden toimijan (pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työtoiminta ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta) aikaisemmat työkuultuurit ovat olleet hyvinkin erilaiset, niin juuri erilaisuuden hyväksyminen on meidän opetelemisen paikka.

Kosonen (luvussa 5.2) toteaa yksilön voimavarojen, kokemuksen elämän merkityksellisyydestä ja elämäntaitojen sekä itseluottamuksen olevan riippuvaisia yksilön sosiaalisista resursseista. Työyhteisössä yhteisöllisyyden toteutuminen antaa asiakkaille toimintamallin sekä rohkeutta myös yksityiselämässään työn ulkopuolella olla kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa ja näin ollen kasvattaa omaa sosiaalista verkostoaan. Aineistossa yhdessä toimimisesta todettiin seuraavasti:

Hyvin ollaan kavereita. On mukava tehdä töitä, kolme tehdään yhdessä. Hyvällä mielellä tulen, ne on hyviä kavereita. Nyt työkavereita on sopivasti. Ei tuu mieleen mitä kaikki yhdessä ois tehty, ne on mulle vieraita, mä oon ujo ja arka.

Aika paljon ollaan yhdessä. Mä tykkäänki oikein et on toisia saa tehtyä niitte toisten kanssa yhdessä. Vähäsen on yhteistä kanssakäymistä nyt alkuun. Siin se onkin et olis yhteistä niin ku pitääkin olla tasavertaista. Ei viel sillai, en tiedä kaikkien nimiä. Siin se onki, ainaski tutustus paremmin toisiin. Tois-taiseks viel pöydät riittää ruokalas.

Kyllä kai täällä on yhdessä toimimista. Ei mun tartte välttämättä ketään nähdä.

Yhteisöllisyys kehittyy vuorovaikutuksellisissa tilanteissa. Työyhteisössä tulee arvostaa ja kunnioittaa työtovereita sekä vahvistaa yhteisössä positiivista ajattelutapaa. Kaikkien työyhteisön jäsenten toimiminen hyvien käytötapojen mukaisesti on edellytys yhteisöllisyyden saavuttamiselle.

(Manka 2012.) Aineistossa tätä aihealuetta kommentoitiin seuraavanlaisesti:

No ei se yhdessä toimiminen kyllä haitannu oo, ei oo mitään ongelmia ollu. Rappusten yläpäässä, ohjaajatasolla, on ollu ongelmia. Niillä on ollu sovittelua, ollu vähä erilainen työ-kulttuuri. Ihmisen täytyy ottaa kierroksia, saa pahan olon ulos. Kyllä oli pakko mennä ulos, ei viittiny kuunnella. Ei tullis mitään työnteost, jos mennää ovet paukkuen.

Suunta ja päämäärät meillä kaikilla on hyvään ja miellyttävään työilmapiiriin ja työyhteistyön tekeminen jokaisella kaikkialla talossa on päämäärä jota tavoittelemme ja sen eteen teemme kovasti työtä.

Tähän aihealueeseen yhdistäväksi luokaksi (kuvio 1. luvussa 7.4) muodostui seuraavanlainen käsite: yhteisöllisyyteen pyrkiminen sekä sopeutumisen, vuorovaikutuksen ja hyvän dialogin syntyminen tärkeää. Aineistosta nousivat esille määrällisesti tasavertaisina kokemuksina sekä kokemus työkaveruudesta ja yhdessä toimimisesta että kokemus työkaveruuden sekä kanssakäymisen puutteesta. Vastakkaiset ilmaukset mahdollisesti johtuvat tutkittavien henkilöiden erilaisista työtoiminnoissa oloajoista. Useiden vuosien aikana syntyneet työtoiminnat, ja vastaavasti työtoiminnoissa olemisen lyhyemmän ajan, eivät ole keskenään tasavertaisia tilanteita. Tutkimusaineiston mukaan useissa vastauksissa odotettiin kanssakäymisen lisääntyvän ja haluttiin paremmin tuntea kaikki toisetkin toimintakeskuk- sen käyttäjät.

Tutkimusaineistosta ilmeni kokemus ohjaajatasolla olevista vaikeuksista yhdessä toimimisessa. Erilaisten toimintakulttuurien hiominen yhteensopiviksi ja erilaisista asioista yhteisen näkemyksen saavuttaminen on varmasti henkilökunnalle suuri sopeutumista vaativa asia. Aineistossa esitettiin myös kehittämistarpeita tähän aihealueeseen, niistä kerron tarkemmin luvussa 8.5.

8.3 Omat työtehtävät

Kysymyskohtaan omat työtehtävät sisältyivät myös kysymykset työmäärästä, kokemuksesta työn mielekkyydestä ja omasta osaamisesta suhteessa työtehtäviin. Ohjaajille laaditussa lomakekyselyssä, kohta oma osaaminen suhteessa työtehtäviin, oli korvattu aihealueella oman ammattitaidon hyödyntäminen ohjaustilanteessa. Omien työtehtävien aihealueen tutkimusaineisto koostui seuraavanlaisista ilmaisuista:

Työ ei ole yksitoikkoista vaan voi toteuttaa asiakkaiden kanssa erilaisia ideoita. Asiakkaat antavat myös omia ideoitansa joita yhdessä toteutetaan.

Liian pieni työmäärä. Ei oo töitä. Kyllä työnteko on mukavaa silloin kun sitä on. Ei työelämä oo tällasta, että vaan istu-

taan päivät pitkät. Se on, en mä tiedä jonkun pitäs saada tänne hommia.

Omia työtehtäviä käsiteltiin laajasti, ilmaisuista yhdistäväksi luokaksi muodostui käsite: työtyytyväisyyden kokeminen jakautuu hyväksi ja huonoksi. Aineiston mukaan ilmeni sekä työhön ja työmäärään tyytyväisyyttä että negatiivisia kokemuksia siitä, kun ei ole ollut mitään tekemistä. Eroavaisuus selittyy mahdollisesti sillä, että osalla asiakasryhmää työkulttuuri on hyvin motivoitunutta ja asiakkaat ovat tottuneet jatkuvaan työn tekemiseen, he ovat innostuneita sekä myös pitävät työn tekemisestä. Osa asiakasryhmästä ei ehkä ole täydellisesti työtoimintaan sitoutunutta, he eivät mahdollisesti pidä työtoimintoja tarkoituksenmukaisina. Työtoimintojen ohjaaminen muodostuu tällaisessa tilanteessa haasteelliseksi. Osa mainittua työkulttuuria on myös se, että työtoimintoja järjestävät henkilöt ovat innovatiivisia ja keksivät tehtävää työtä. Melko todennäköistä on, että myös työtoimintojen ohjaamisen kulttuurit poikkeavat toisistaan.

8.4 Ohjaus ja työhön opastaminen

Tähän aihealueeseen sisältyivät työtehtävien ohjaamisen määrä sekä toiveet ohjauksen suhteen. Ohjaajille laaditussa kyselylomakkeessa ohjaus ja työhön opastaminen kysymyksen alaotsikkona oli asiakashaastattelusta poikkeavasti; asiakastyön menetelmät ja ohjausajan riittävyys. Aihealuetta käsiteltiin tutkimusaineistossa seuraavin ilmaisin:

Menetelmiä on yhtä monia kun on asiakastyöntekijöitäkin, ei ole standardia tai sanottua tapaa, koska kyse on yksilöistä. Ongelmien ratkominen sekä asioista vilpittömästi välittäminen sekä keskinäisen luottamuksen saaminen ovat ehkäpä tärkeimmät avaimet onnistuneeseen ohjaamiseen ja yhteistyöhön

Toivoisin enemmän yhteiskunnan suunnan muuttamista arvostamaan meidän työttömien ja moniongelmallisten aikuisten sekä myös nuorten arkipäivää ohjaavien työtä, niiden kaikkien moninaisten ongelmien rehellistä hyväksymistä ja silmiin katsomista. Myös todellisuuden näkemistä nyt ja huomenna, estääksemme yhteiskunnassamme luokittelun ja eriarvoisuus.

Aineistosta kysymysalueeseen ohjaus ja työhön opastaminen yhdistäväksi luokaksi muodostui: ohjauksen arvostaminen vaihtelee, koska osa haastateltavista ei kokenut tarvitsevänsä ohjausta lainkaan. Aineistossa ohjaajan taitoja korostettiin työpaikan ilmapiirin oleellisina osatekijöinä. Juutin (2006,76) mukaan uusien tietojen hankkiminen vaatii organisaation jäseniltä elinikäistä oppimista.

Tutkimusaineistossa käsiteltiin monipuolisesti ohjauksen laatua ja määrää. Pääsääntöisesti tutkittavat henkilöt pitivät ohjauksen laatua erittäin hyvänä. Tutkimusaineistosta nousi esiin ohjaajan ammatillisuuden korostami-

nen. Ohjaajaa pidettiin työtoiminnoissa tekijänä, jonka myötä asiakkaat saivat muun muassa turvallisuuden tunteen kokemuksen itselleen.

Osassa vastauksia koettiin ohjaus tarpeettomaksi, jopa häiritseväksi tekijäksi. Työhön perehdytykseen ja työturvallisuuteen tutkimusaineiston mukaan oltiin melko tyytyväisiä. Työturvallisuutta heikentävänä tekijänä aineistosta nousi esiin äänieristyksen tehottomuus ja melurajan ylittyminen. Tutkimusaineistosta nousi esiin myös koko yhteiskuntaa käsittävä erityisryhmien ohjaukseen suhtautumisen muutostarve, kohdennettuna alan arvostamiseen. Yhteiskunnan muutostavoitteeksi nousi myös erityisryhmiin sijoittuvien henkilöiden eri ongelmien tunnustamistarve esille, niin että he eivät ongelmiansa vuoksi tule luokitelluiksi ja eriarvostetuiksi.

Asiakkaan kokonaisvaltaisen tuen tarpeen tunnistaminen ja yhteisöllisyyden tukeminen ovat osana ohjaajien ammattitaitoa, tästä kerrottiin tarkemmin luvussa 5.3, myös tutkimusaineistosta nousi esiin se miten tärkeää on asiakkaan yksilöllinen huomioiminen työtehtävien ohjaustilanteessa. Osa ammatillista ohjausta on asiakkaalle ajan, huomion ja kunnioituksen antaminen (Tietoa kehitysvammasta n.d.).

Tuella, ohjauksella ja erilaisilla palveluilla voidaan lisätä sekä pitkäaikaistyöttömien henkilöiden että kehitysvammaisten henkilöiden hyvinvointia ja elämistä yhteiskunnassamme tasa-arvoisina jäseninä. Tuotettavien palveluiden avulla tuetaan asiakkaina olevien henkilöiden osallisuutta yhteiskunnassa sekä vahvistetaan heidän omaa käsitystään itsestään osaavana ja kykenevänä ihmisenä. Kokonaisvaltaista tukemista kuvaa aineistossa ilmaisu, että työssä halutaan kehittää asiakkaan omatoimisuutta, tukea itsemääräämisoikeutta sekä vahvistaa oma-aloitteellisuutta muillakin kuin työssä käymisen osa-alueilla. Työssään ohjaaja toteuttaa asiantuntemustaan, joka koostuu Kauhasen (2003, 144) mukaan ammattitaidosta sekä yhteistyö- ja sosiaalisista taidoista. Nämä ammattitaidot ovat sosionomin (AMK) vahvoja osaamisalueita. Ammattitaitoa ohjauksessa käsiteltiin laajemmin luvussa 5.3.

Aineiston mukaan asiakkaiden toimintakyvykkyyden taso vaikuttaa oleellisesti tarvittavaan ohjauksen määrään. Mahdolliset asiakkaiden sairauskohtaukset, lääkitysten muutokset ja käytöshäiriöt sekä avun tarve liikkumisessa, vaikuttavat niin että ohjaajien työmäärä lisääntyy.

Osalle asiakkaista töihin tuleminen ja työn tekeminen on erityisen tärkeää, sitä työtä minkä he oppivat tekevät mielellään pidempiäkin aikoja ja kokevat onnistumista työssään. Asiakkaat ovat tyytyväisiä siihen, että heillä on työyhteisössä omia tehtäviä, joita he kokevat osaavansa hyvin suorittaa.

Vastaavasti aineistosta nousi esiin asiakkaille sellaisten työtehtävien tarjoaminen ja teettäminen, joista työn tekijä ei kokenut saavansa riittävästi haasteita työn suorittamiseksi. Asiakas oli kokenut oman osaamisensa riittävän enempäänkin kuin työtehtävät edellyttivät ja hän tunsu turhautuvansa vaatimustasoltaan liian yksinkertaisista työtehtävistä.

8.5 Toiminnan kehittämistarpeet

Tutkimusaineistosta ilmeni halukkuus osallistua työtovereiden kanssa yhdessä esimerkiksi paikkakunnalla järjestettävien Pellavamarkkinoiden tyyppisiin tapahtumiin. Asia tuli puheeksi siinä yhteydessä, että on mukava kertoa omasta työstä muille ihmisille ja esitellä omaa osaamista.

Aineistosta tuli esiin yhteisen virkistäytymisen tarve. Virkistäytymismuodoksi esitettiin esimerkiksi yhteistä laavulla käyntimatkaa ja siellä jotakin viihteellistä toimintaa. Aineistosta nousi esille myös ajatus, että voitaisiin tehdä yhdessä retki jotakin teatteriesitystä katsomaan.

Toimintatilojen saamiseksi vielä paremmin käyttötarvetta vastaaviksi, aineistosta ilmeni äänieristyksen lisäämistarve osassa toimintatiloja. Samoin erillisen maalaushuoneen rakentamisen mahdollisuus nousi aineistosta esille. Työtilojen kehittämiseksi tarkoituksenmukaisiksi aineistosta nousi tarve saada ulkotyöskentelytila uv-suojatulla katteella. Tämän kehittämisehdotuksen avulla turvattaisiin asiakastyöntekijöiden työturvallisuus, esimerkiksi liiallisen auringonpaisteen terveyshaittavaikutus. Rakenteiden muutoksilla olisi aineiston mukaan mahdollisuus lisätä työssä viihtymistä.

Toiminnan kehittämistarpeiden listaan aineistosta nousi laitehankinnaksi tarve saada höyrysilityskeskus, jonka avulla asiakastyöt ohjaajan työaika säästään voitaisiin viimeistellä myyntikuntoon. Kehitettäväksi asiaksi aineistosta nousi, miten saataisiin hankituksi alihankintatöitä osaksi työtoimintoja.

Toimintamenetelmäksi ohjaajien vuorovaikutustaitojen ja yhteisöllisyyden syntymisen edistämiseksi, esitettiin seuraavanlainen ilmaisu.

Ohjaajien palaverissa olemme tuoneet julki avoimuutta ja rehellisyyttä, olemme sitoutuneet kehittämään taitojamme. Opettelemme puhumaan ja kysymään asioita suoraan asianomaisilta, olettamisen ja arvailujen sijaan.

Työyhteisössä työtoimintojen kehittäminen ja yhteisön kehittyminen yhdessä toimivaksi on aikaa vievä prosessi. Toiminnassa vanhoista toimintatavoista luopuminen ja uusien tapojen omaksuminen ei tapahdu hetkessä. Työyhteisön kehittymistä tarkastellessa voidaan Juutin (2006, 76) mukaan puhua henkilöstön kehittämistarpeista ja kehittämisestä.

9 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Käsittelen tässä luvussa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Käsittelem ilmiötä, jota opinnäytetyössäni tutkin. Tuon esiin tutkimuksen ajankohtaisuuden. Seuraavaksi kerron aineistonkeruumenetelmistä, tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden valintaperusteista ja tutkimusaineiston hankinnasta.

Luotettavuutta arvioitaessa tarkastellaan tutkimusta kokonaisuutena, tutkimuksen on oleellista edetä johdonmukaisesti. Selkeästi esiin tuotu tutkimuksen kohde ja tarkoitus ovat huomioitavia asioita. Tutkijan pitää tuoda esille aineiston hankintatapa ja oma sitoutuneisuutensa tutkimusaiheeseen. Raportissa tulee kertoa, millä perusteella tutkittavat henkilöt on valittu tutkittaviksi. Aineistonkeruuvaiheesta kerrotaan, miten tutkijan ja tutkittavan henkilön välinen suhde toimi tutkimustilanteessa sekä aineistonkeruuvaiheeseen käytetty aika. Tutkija pohtii tutkimuksen eettisyyttä ja tutkimusraportin luotettavuutta. (Tuomi ym. 2009, 140–141.)

Tässä työssä olen selkeästi tuonut esille ilmiön, jota tutkin. Pääpaino ei ole ollut tutkittavissa henkilöissä, vaan erityisryhmiin sijoituville henkilöille järjestettävien työtoimintojen yhdistymisen vaikutuksissa palveluihin. Se, minkälaisia tuloksia tutkimuksen alussa oletin tutkimuksen valmistuttua saavani, toteutui osittain. Se, että toimintatiloihin tutkimusaineiston mukaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, oli odotettavissa, koska tiloja oli toiminnan aloitusvaiheessa kunnostettu tarkoituksenmukaisiksi. Vastavasti aineiston mukaan yhteisössä pyrittiin yhteisöllisyyteen, mutta toimitiin melko vähän yhteistyössä.

Tutkimusta pidin tärkeänä ajankohtaisuutensa vuoksi, koska tutkittavana oleva työtoimintojen yhdistyminen on Luotsin Toimintakeskuksessa Lammilla toteutettu. Aineistonkeruun suoritin nauhoittamalla haastattelut. Työtoimintojen ohjaajilta keräsin tiedot lomakekyselynä. Tutkimukseen saadut tiedot ovat pysyneet alkuperäisinä, ne eivät ole tallentamisvaiheessa muuttuneet.

Tutkimuksen luotettavuuteen osaltaan saattaa vaikuttaa se, että olin kahdelle haastattelemalleni asiakkaalle, samoin kuin kahdelle ohjaajalle, ennestään tuttu henkilö. Suoritin keväällä 2012 sosionomi (AMK) opintoihin liittyvän työharjoittelun tutkittavana olevassa toimintakeskuksessa, harjoitteluaikojen ja tutkimuksen aineistonkeruun välinen aika oli noin neljä kuukautta. Haastattelemistani henkilöistä kaksi oli minulle ennestään tuntemattomia.

Tutkittaviksi osa henkilöistä valikoitui työtoiminnoissa käymiensä kokonaistyövuosien määrän perusteella. Osa tutkittavista henkilöistä valikoitui oman tutkimukseen osallistumishalukkuutensa mukaan, kun taas osalla tutkittavista henkilöistä oli valikoitumisperusteena työtehtävät. Tutkimukseen valikoitumisperusteena eivät kenenkään tutkittavan kohdalla olleet henkilöiden persoonalliset ominaisuudet.

Eettisesti tutkimus on suoritettu hyviä tutkimuskäytäntöjä noudattaen. Tutkittavien henkilöiden mielipiteisiin olen pyrkinyt olemaan vaikuttamatta. Kysymysten asettelun ja esittämisen olen suorittanut niin, että en ole tietoisesti johdatellut tietynlaisiin vastauksiin. Tutkimuksen raportoinnin olen pyrkinyt esittämään johdonmukaisesti. Raportissa olen tuonut esille Hämeen ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -opintojen kautta itselleni sisäistynyttä sosiaalialan ammatillisuutta.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa kerron Luotsin Toimintakeskuksessa Lammilla toteutetun työtoimintojen yhdistymisen vaikutuksista palveluihin. Johtopäätöksinä tarkastelen yhdistymisen vaikutuksia palveluita tuottavan yrityksen sekä yhteiskunnan ja yksilön näkökulmasta katsottuna. Lisäksi kerron miten yhteisössä on sopeuduttu työtoimintojen yhdistymisestä aiheutuneeseen uuteen tilanteeseen.

Tutkimustulosten perusteella voitaneen todeta, että aikaisemmasta käytännöstä poiketen sosiaalityön eri toteutusosa-alueita, tässä tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömille henkilöille järjestettävä työtoiminta ja kehitysvammaisille henkilöille järjestettävä työtoiminta, olisi mahdollista yhdistää.

Aineiston perusteella voitaneen päätellä, että työtoimintojen yhdistymisellä olisi melko vähän vaikutuksia palveluihin ja yhdistymisen hyödyt olisivat haittavaikutuksia suuremmat. Hyötyvaikutuksia asiakkaiden näkökulmasta katsottuina ovat muun muassa palveluiden saavutettavuus niin sanotusti lähipalveluina ja toimintaympäristön tunteminen tutuksi entuudestaan. Haittavaikutuksia aineiston perusteella voitaneen todeta olevan lähinnä toiminnan järjestämisen vaikeudet sopeutumisessa uuteen tilanteeseen.

Yrityselämässä on yleinen suuntaus muodostaa suuria kokonaisuuksia toimintojen ylläpitämisen mahdollistamiseksi. Luotsin Toimintakeskus Lammin toiminnan uudistus on ollut kahden erityisryhmän henkilöiden työtoimintojen yhdistäminen. Hyvin todennäköistä on, että toiminnot yksittäisinä palveluina eivät olisi voineet pienellä paikkakunnalla jatkua ilman tätä yhdistymistä. Molempien asiakasryhmien työtoimintojen säilymistä paikkakunnalla pidetään tärkeänä. Yhteiskunnan näkökulmasta työtoimintojen järjestämisen paikallisuus näyttäytyy perusteltuna toimintana. Lakisääteisiin työtoimintoihin liittyvät asiakkaiden siirtymämatkat ja niistä syntyvät kustannukset jäävät kohtuullisiksi, koska työtoimintoihin matka on kaikilla asiakkaila melko lyhyt.

Yksilötasolta tarkasteltuna toimintakeskuksen sijainnilla kotipaikkakunnalla on erityinen merkitys. Paikkakuntalaisten pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työtoimintoihin osallistumishalukkuus on todennäköisempää silloin, kun palvelu on saatavissa omassa tutussa asuinympäristössä, verrattuna siihen, että vaihtoehtona olisi kantakaupungissa tapahtuva työtoiminta.

Kehitysvammaisten asiakastyöntekijöiden omien verkostojen kanssa kiinteästi yhdessä toimiminen on mahdollista, koska pienellä paikkakunnalla heidän läheistensä kanssa ollaan ennestään tuttuja ja vuorovaikutuksellinen kanssakäyminen on muodostunut toimintatavaksi. Vaikka työtoiminoissa käyvät asiakkaat ovat aikuisia henkilöitä, heistä osalla on hyvin kiinteä koti- ja huoltajasuhde. Tämän vuoksi kotiasioistakin työpäivän aikana keskustellaan, mikäli asiakas niin haluaa.

Kehitysvammaisille henkilöille järjestettävän työtoiminnan asiakkaille, työssä käyminen Luotsin Toimintakeskus Lammissa, on hyvä itsetuntoa kohottava asia. Asiakkaat voivat kokea olevansa yhteiskunnassa osallisina, muun muassa tasavertaisuusperiaate toteutuu, koska heistä useat pystyvät kulkemaan omatoimisesti työmatkansa. Kuljetusasiakkaatkaan eivät joudu pitkiä aikoja matkustamaan ja heidän kuljetuksensa on järjestetty toimintakeskuksen puolesta niin, että heitä aina kyyditsee sama tuttu itsekin työtoiminnoissa käyvä henkilö.

Toisaalta tämä tutkimus tuloksillaan kertoo, että toimintojen yhdistyminen ei ole ollut täysin ongelmatonta. Työtoimintojen asiakkaina olevien henkilöiden voidaan todeta sopeutuneen uuteen tilanteeseen toimintakeskuksen henkilökuntaa paremmin. Tutkimusaineiston mukaan asiakkaat eivät toimintojen yhdistymisestä maininneet kielteisiä asioita, ainoastaan se tuotiin aineistossa esiin, että toiset henkilöt työtoiminnoissa ovat vieraita ja ei vielä tunneta heitä nimeltä.

11 POHDINTA

Luvussa kerron omista pohdinnoistani koko opinnäytetyöprosessia koskien. Olen miettinyt sitä minkälainen vaikutus tutkimustuloksiin on ollut aineistonkeruuvaiheessa tehdyillä henkilövalinnolla ja käytetyillä aineistonkeruumenetelmillä. Seuraavaksi pohdin tutkimustuloksia sekä tuon esiin oman näkemykseni siitä miten työyhteisössä yhteisöllisyyteen ja työyhteistyöhön tulisi pyrkiä.

On hyvin todennäköistä että työtoiminnoissa käyvät henkilöt kokevat saamansa palvelun hyvin henkilökohtaisesti itselleen ominaisella tavalla. Pidän kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnoista tutkimukseen valikoituneiden henkilöiden, elämänsä aikana työssäolovuosien määrän vertaamista koko yksikön kehitysvammaisten henkilöiden keskimääräiseen työssäoloaikaan, tutkittavaksi valikoitumiselle hyvänä kriteerinä.

Pitkäaikaistyöttömien työtoiminnoista satunnaisotannalla tutkimukseen valikoituneet henkilöt vaikuttivat mahdollisesti enemmän tutkimustuloksiin omalla henkilökohtaisella kokemuksellaan kuin edustamalla kaikkia näissä työtoiminnoissa käyviä asiakkaita. Jos henkilövalinnat olisivat olleet erilaiset, se olisi todennäköisesti vaikuttanut tutkimustuloksiin.

Asiakkaiden teemahaastattelua pidin onnistuneena aineistonkeruumenetelmänä. Ehkä myös työtoimintojen ohjaajat olisi voinut haastatella henkilökohtaisesti lomakekyselyn sijaan. Toisaalta ohjaajilla oli mahdollisuus vastata lomakekyselyyn silloin, kun vastaaminen parhaimmin heille itselleen työtehtävien ohessa ja aikataulullisesti oli sopivaa.

Tutkimustulokset olivat osittain ennakoitavissa, esimerkiksi toimintatiloja käsiteltäessä oli odotettavissa, että niihin ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Tuloksissa yhteisöllisyyteen pyrkiminen oli yllättävää, kun työtoiminnot kuitenkin toimivat erillisinä toimintoina, eikä yhdessä toimimiseen vielä ollut yhteisössä varsinaisesti kovinkaan paljoa kiinnitetty huomiota.

Yhteisöllisyydellä on työtoiminnoissa suuri merkitys ja se on varmasti tavoittelemisen arvoinen asia. Yhteisöllisyys vaikuttaa yksilön elämään positiivisesti niin työyhteisössä kuin työn ulkopuolisessa elämässä.

Tutkimustuloksena vaikeudet yhdessä toimimisessa olivat myös yllättäviä. Työtoimintojen yhdistymisessä yhdistyivät toimintakulttuureiltaan kaksi hyvin erityyppistä työtoimintojen osa-aluetta. Erilaisten toimintatapojen yhteen sovittaminen on pitkäkestoinen prosessi ja se edellyttää muutoshalukkuutta sekä sitoutumista yhteiseen toimintaan.

Pohdittavaksi jää olisiko heti työtoimintojen yhdistymisvaiheessa ollut mahdollista toteuttaa yhteisöllistä toimintatapaa, sopia yhdessä toimintakeskuksen perustehtävän mukaisesti työtä ohjaavista periaatteista ja arvoista sekä jokaisen henkilön omista vastuualueista. Tiimityöskentelyssä kaikkien tiimin jäsenten hyvät dialogiset vuorovaikutustaidot mahdollistavat saumattomasti toimivan yhteistyön toteutumisen.

Opinnäytetyössäni tavoitteeni aikataulullisesti sekä sisällön osalta saavutettiin. Kiitän Hämeen ammattikorkeakoulusta työtä ohjannutta opettaja lehtori Pirkko Rimmiä sekä työelämästä yhteistyökumppaneitani Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsin toimitusjohtaja Liisa Tiilikkaa ja Luotsin Toimintakeskus Lammin koko työyhteisöä myönteisestä suhtautumisesta tutkimukseen. Toivon, että työni tutkimustulokset voisivat toimia heille Lammin yksikön toiminnan kehittämistehtävän perustana.

Ehdotukseni jatkotutkimusaiheeksi on vastaavanlainen tutkimus muutama vuoden kuluttua. Tutkimuksella voisi selvittää yhdessä toimimista, mikä tekemässäni tutkimuksessa todettiin yhdeksi kehittämistarpeeksi. Jatkotutkimuksella voisi hankkia tietoa siitä minkälaisia etuja ja mahdollisuuksia Luotsin Toimintakeskus Lammin toiminnalle sekä henkilökunnalle että asiakastyöntekijöille on yhteisöllisyydestä.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakes. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Tutkimuksia 141. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Happonen, R. 2012. Yritykset mukaan työllisyystalkoisiin. Pitkäaikaistyöttömät saatellaan töihin. Uusi kuntakokeilu pyrkii luomaan työnantajien tarpeet nykyistä paremmin, jotta työttömät saadaan työvalmennuksella oikeisiin töihin. Hämeen Sanomat 10.10.2012, 3, 5.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Helsinki: WSOY.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Kaipio, K. 1999. Kasvattava yhteisö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen.5. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Kemppinen, P. & Rouvinen-Kemppinen, K. 1998. Ihanaa on aamu. Mitähän kivaa tänään tapahtuu? Vuorovaikutuksen aarrearkku. Vinkkejä kasvattajille. Vantaa: Kannustusvalmennus P. & K. Oy.

Kiesiläinen, L. 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Kosonen, P. A. 2000. Elämäntaidolliset haasteet ja ohjaus – näkökohtia habitaatin muotoutumisesta ja auttamisen asiantuntijuudesta myöhäismodernissa. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Helsinki: Bookwell Oy, 314–359.

Kurki, L. & Nivala, E. 2006. Sosiaalipedagogiikasta kansalaisuuteen. Teoksessa Kurki, L. & Nivala, E. (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen – Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenus Print, 11–23.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

Manka, M-L. 2012. Yhteisöllisyys lähtee hyvästä johtamisesta. Oulun yliopisto. Viitattu 24.9.2012.

<http://www oulu.fi/yliopisto/uutiset/2012/09/yhteis% C3% B6llisyys-1% C3% A4htee-hyv% C3% A4st% C3% A4-johtamisesta>

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nivala, E. 2006. Kunnan kansalaisen kasvatusta. Teoksessa Kurki, L & Nivala, E. (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenus Print, 25–113.

Nivala, E. 2010. Osallistuminen sosiaalisen toiminnan periaatteena. Teoksessa Hämäläinen, J. (toim.) Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. 2010. Suomen sosiaalipedagoginen seura, 111–121.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Tammer-Paino.

Pelkonen, M. 2009. Teoreettisia ja filosofisia näkökulmia työn merkityksestä. Viitattu 23.9.2012.
[http://www.poliisi.fi/lh/oulu/bulletin.nsf/bydate/0BCBB2A1B16CB68AC22575910047FAF2/\\$file/Pelkonen.pdf](http://www.poliisi.fi/lh/oulu/bulletin.nsf/bydate/0BCBB2A1B16CB68AC22575910047FAF2/$file/Pelkonen.pdf)

Pohjanlahti, S-K. 2012. Tavoitteena hyvä työtön elämä. Hämeen Sanomat 5.6.2012, 3.

Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2009. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet: arki, arvot, elämä, etiikka. 3. painos. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki.

STMp, Sosiaali- ja terveysministeriön päätös kehitysvammaisten erityishuollosta nro 519/1977. 23.6.1977.

STMp, Sosiaali- ja terveysministeriön päätös sosiaalihuoltolaista nro 710/1982. 17.9.1982.

STM, Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta ETENE. 2003. Helsinki. Viitattu 20.10.2012.
http://www.tutkija.fi/c/dokument_library/get_file?folderId=18784&name=DLFE-695.pdf

Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Helsinki: Bookwell Oy, 24–33.

TEMP, Työ- ja elinkeinoministeriön päätös kuntouttavasta työtoiminnasta nro 189/2001. 2.3.2001.

TEM, Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 8/2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. 15.3.2012.

Tietoa kehitysvammasta. Mitä on kehitysvamma? n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Viitattu 27.9.2012. <http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->

Tilastokeskus. 2012. Työvoimatutkimus. Liitetaulukko 16. Työttömyysasteet sukupuolen ja iän mukaan. Viitattu 21.9.2012. http://www.stat.fi/til/tyti/2012/08/tyti_2012_08_2012-09-25_tau_016_fi.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinotoimisto. Palkkatuki. 14.6.2012. Viitattu 15.10.2012. http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp

Työ- ja päivätoiminta. n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Viitattu 20.9.2012. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyollistyminen/tyo--ja-paivatoiminta>

Valkama, J. 2012. Työnantajalle tukea nuoren työllistämisestä. Työmarkkinajärjestöt vaativat konkretiaa nuorten yhteiskuntatakuukeskusteluun. Hämeen Sanomat 19.6.2012, 6.

LUPA HAASTATELLA

Olen Hämeen ammattikorkeakoulussa opiskeleva sosionomiopiskelija. Teen opinnäytetyönä selvitystä Luotsisäätiön Lammin Toimintakeskuksen toiminnasta.

Pyydän lupaa haastatella _____ toimintakeskuksen asiakkaana. Olen kertonut hänelle opinnäytetyöstäni ja saanut häneltä itseltään suostumuksen.

Haastattelulla keräämääni aineistoa käsittelen luottamuksellisesti ja käytän vain opinnäytetyön tekemiseen. Haastattelemani asiakkaan henkilöllisyys ei tule paljastumaan opinnäytetyön missään vaiheessa.

Suostumus haastattelun toteuttamiseen ja aineiston käyttämiseen opinnäytetyöhön:
Hämeenlinnassa __/__/2012

huoltaja/edunvalvoja

Lomakkeen palautusosoite:

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. TOIMINTAKESKUS TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ
 - FYYSISET TILAT, LAITTEET, YMPÄRISTÖN VIIHTYISYYS
2. TOIMINTAKESKUS TYÖYHTEISÖNÄ
 - YHDESSÄ TOIMIMINEN, KANSSAKÄYMINEN
3. OMAT TYÖTEHTÄVÄT
 - TYÖMÄÄRÄ, TYÖN MIELEKKYYS, OMA OSAAMINEN SUHTEESSA TYÖTEHTÄVIIN
4. OHJAUS JA TYÖHÖN OPASTAMINEN
 - KOKEMUKSESI OHJAUksesta, PALJON/VÄHÄN, MITÄ TOIVOISIT
5. KEHITTÄMISIDEAT
 - KOHDAT 1 – 4

MUUTA ASIAA MITÄ HALUAT TUODA ESIIN:

Kiitos vastauksistasi!

LOMAKEKYSELY

Pyydän vastaukset kirjallisena seuraaviin aihealueisiin lähtökohtana ohjaajan näkökulma:

1. TOIMINTAKESKUS TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ
 - FYYSISET TILAT, LAITTEET, YMPÄRISTÖN VIIHTYISYYS
2. TOIMINTAKESKUS TYÖYHTEISÖNÄ
 - YHDESSÄ TOIMIMINEN, KANSSAKÄYMINEN
3. OMAT TYÖTEHTÄVÄT
 - TYÖMÄÄRÄ, TYÖN MIELEKKYYS, OMAN AMMATTITAITOON HYÖDYNTÄMINEN
4. OHJAUS JA TYÖHÖN OPASTAMINEN
 - MINKÄLAISIA MENETELMIÄ KÄYTÄT OHJATESSASI ASIAKKAITA, KOETKO OHJAUSAJAN RIITTÄVÄKSI
5. KEHITTÄMISIDEAT
 - KOHDAT 1 – 4

MUUTA ASIAA MITÄ HALUAT TUODA ESILLE:

Kiitos vastauksistasi!