

Rauni Rätty (toim.) • Tuija Takkula

Arjen unelmia toteuttamassa

VASPA-hankkeen raportti



Arjen unelmia toteuttamassa

Rauni Rätty (toim.) • Tuija Takkula

Arjen unelmia toteuttamassa

VASPA-hankkeen raportti

Sarja B. Raportit ja selvitykset 7/2012

© Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja tekijät

Sarja B. Raportit ja selvitykset 7/2012

ISBN 978-952-5897-41-8 (nid.)

ISBN 978-952-5897-42-5 (pdf)

ISSN-L 1799-2834

ISSN 1799-2834 (painettu)

ISSN 1799-831X (verkkojulkaisu)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja

Sarja B. Raportit ja selvitykset 7/2012

Rahoittajat: Euroopan Unioni Euroopan sosiaali-
rahasto, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus,
Kemin, Keminmaan, Tornion, Tervolan, Tornion ja
Ylitornion kunnat, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin
kuntayhtymä

Toimittaja: Rauni Rätty

Kannen kuva: Nooan arkki.

Jokipajun päivätoiminta, Ylitornio

Graafinen suunnittelu ja toteutus: VIM, Kemi-
Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia

Uniprint, Oulu 2012

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

PL 505

94101 Kemi

Puh. 010 353 50

www.tokem.fi/julkaisut



Lapin korkeakoulukonserni LUC on
yliopiston ja kahden ammattikorkea-
koulun strateginen yhteenliittymä.
Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto,
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja
Rovaniemen ammattikorkeakoulu.

www.luc.fi

Sisältö

ALKUSANAT	7
JOHDANTO	9

VASPA-VAMMAISPALVELUJEN KEHITTÄMINEN LÄNSI-POHJASSA

VASPA-HANKETYÖ PÄHKINÄNKUORESSA	13
Hankkeen lähtökohdat	13
Hanketyöskentelyn edellytykset	14

VERKOSTOITUEN TEHTIIN SEUTUKUNNALLISTA KEHITTÄMISTÄ JA LAATUTYÖTÄ

SEUTUKUNNALLISTEN TYÖRYHMIEN TOIMINTA	19
Johdanto	19
Työryhmä 1: Oma koti kullaa kallis – työmateriaaleja asukkaille ja ohjaajille	20
Työryhmä 2: Osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen – mahdollisuudet ja pullonkaulat	22
Työryhmä 3: Ideoita ja työkaluja päivätoimintaan	29
Työryhmä 4: Henkilökohtaisen avun palvelujen järjestäminen	31
Työryhmä 5: Vammaispalvelun sosiaalityön ja palveluohjauksen haasteita	36

TYÖYHTEISÖJEN JA HENKILÖSTÖN OSAAMINEN VAHVISTUU

KOULUTUS JA KONSULTOINTI.	39
Koulutus ja yhteisöllinen oppiminen osaamisen vahvistajana	39
Koulutus on ollut suuri ja apua antava työkalu	42
Mitä etsimiäni unelmia olen saavuttanut?	46
Mellantien muutosverstaas – osallistavaa kehittämistyötä Ylitornion kehitysvammatyössä	49
Kokemuksia muutosverstaastyöskentelystä	53

OPISKELIJAT OPPIJOINA JA TOIMIJOINA HANKETYÖSSÄ

SOSIONOMIOPISKELIJAT OPPIMASSA	57
Opintoja integroitiin hanketyöhön monin eri tavoin	57
Näkökulmia ja havaintoja oppimiseen ja opetukseen	58
Tarinani opiskelusta hanketyössä	61
Hanketyöskentelyn anti ja mahdollisuudet osana opiskeluani	63
Ammatillisen kasvuni poluilla	66

OSALLISENA JA VAIKUTTAJANA OMASSA ELÄMÄSSÄ

ASIAKKAAT OMAN ELÄMÄNSÄ ASIANTUNTIJOINA	71
Minä Minä Me - seminaari pohti hyvän elämän sisältöä	71
Käyttäjälähtöistä kodin suunnittelua	71
Elämää ja palveluasiakkuutta arvioimassa	72
Lapin Metkat on osallisuutta ja vaikuttamista	73

HANKKEEN PÄÄTTÄMINEN

LOPPUSANAT	77
LÄHTEET	83
KIRJOITTAJAT	85
LIITE: HANKKEISTETUT OPINNÄYTETYÖT KOOSTEENA	87
Teema: vertaistukirakenteita luomassa ja oppimassa	87
Teema: työvälineitä arviointiin ja asiakastyöhön	88

Alkusanat

Perustuslaissa määritellyt itsemääräämisoikeus ja yhdenvertaisuus ihmisten välillä eivät ole itsestään selviä asioita erityisesti, kun on kyse niiden toteutumisesta jonkin vähemmistöryhmän kohdalla. Vaaditaan usein lainsäädäntöä ja erityispanostusta edellä mainittujen asioiden toteutumiseksi. Vähäisintä ei ole tarve asenteellisiin muutoksiin.

Lakia vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987) vuodelta 1987 katsottiin tarpeelliseksi uudistaa. Uudistus toi vammaispalvelulakiin 1.9.2009 asiakkaan oikeuksia vahvistavia menettelysäännöksiä vammaisen henkilön palvelutarpeen selvittämisestä, palvelusuunnitelman laatimisesta ja palveluja koskevan asian viivytyksettömästä käsittelystä. Merkittävin uudistus on kuitenkin sääntely, joka koskee vaikeavammaisille henkilöille järjestettävää henkilökohtaista apua, josta tulee kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin kuuluva palvelu. (Ahola & Konttinen, 2009). Näiden uudistusten kautta pyritään vahvistamaan vammaisen henkilön itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta sekä yhdenvertaisuutta palvelujen saannin suhteen.

Lakiuudistus nosti esiin vammaispalvelujen kehittämistarpeen Länsi-Pohjan alueella. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden vastasi tähän tarpeeseen laatimalla hankehakemuksen yhteistyössä alueen kuntien kanssa. Tässä vammaispalvelujen kehittämishankkeessa (VASPA) ovat sopimus- ja yhteistyökumppaneina mukana Kemin, Keminmaan, Simon, Tervolan, Tornion ja Ylitornion kunnat, Oulunkaaren kuntayhtymä, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, Meri-Lapin Majakka ry, KVPS Tukena Oy, Palvelukoti Pohjantähti, Meri-Lapin työhönvalmennussäätiö, Tornion työvoimalasäätiö ja hoiva-alan yrityksistä Saarentiekoti Oy ja Meri-Lapin Hoiva Oy. Hankkeen rahoitus saatiin Euroopan sosiaalirahastolta (ESR). Hanke alkoi 1.4.2010 ja päättyi 30.9.2012.

VASPA-hankkeessa kehittämistyö on kohdistunut vammaispalvelujen uudistamiseen, palveluorganisaatioiden ja henkilöstön osaamisen vahvistamiseen, tiedon tuottamiseen ja välittämiseen, toimivien ja hyvien seutukunnallisten käytäntöjen rakentamiseen ja esteettömyyden parantamiseen. Laadukkaiden vammaispalvelujen saataavuuden varmistaminen on haastava tehtävä. Ajatus ja ideologia turvata vammaisten ihmisten osallisuus, omatoimisuus ja yhdenvertaisuus mahdollisimman hyvin on nostanut tarpeen ja moninaisia haasteita tarkastella palvelurakenteita ja vammaisten

ihmisten roolia ja asemaa palveluiden käyttäjinä. Työ vammaisten ihmisten ja heidän läheistensä kanssa on hyvin monimuotoista. Työ voi olla niin kasvatusta, opetusta ja ohjausta, palveluohjauksellista toimintaa kuin hoitoa ja avustamista sekä suunnittelua, kehittämistä ja hallinnollisia tehtäviä. Vammaisten henkilöiden tarvitsemien erityispalveluiden järjestäminen ja tuottaminen edellyttää hyvää ammattitaitoa ja erityistä osaamista. Palveluita tuottavien tahojen ja niissä työskentelevän henkilöstön osaaminen ja osaamisen vahvistaminen on ensiarvoisen tärkeää.

Tavoitteiden saavuttamiseksi toiminta hankkeessa organisoitiin toteutettavaksi seutukunnallisten työryhmien avulla. Työryhmiä on ollut kuusi: 1.Vammaisten ihmisten asuminen ja asumisen tukipalvelut, 2.Osatyökykyisten työ ja työllistyminen, työtoiminta ja tarvittavat tukipalvelut, 3.Kuntouttava päivätoiminta, 4.Henkilökohdainen apu, 4.Vammaispalveluiden sosiaalityö ja palveluohjaus ja 6.Kehittämistyötä tukeva esimiestyö.

Ammattikorkeakoulun tehtäviä opetuksen lisäksi ovat aluevaikuttavuus ja työelämäyhteistyö, joiden toteuttamisessa yhtenä merkittävänä toimintamuotona ovat hankkeet. Tämä VASPA- hanke on onnistunut esimerkki yhteistyöstä, jossa kaikki ammattikorkeakoulun kolme perustehtävää toteutuvat hyvin. Toiminta hankkeessa on onnistuttu integroimaan erinomaisesti opetukseen. Olemalla mukana aidoissa työympäristöissä, erilaisten toimeksiantojen parissa ja osallisena työryhmissä on lisännyt opiskelijoille osaamiseen syvyyttä ja ammatillista tietoutta. Opiskelijat toteuttivat hankkeessa mm harjoittelujaksoja, tekivät erilaisia selvityksiä ja kartoituksia, suunnittelivat ja toteuttivat isoa seminaaritapahtumaa sekä työstivät erilaisia toimeksiantoja myös opinnäytteinä. Opintojaksojen yhteydessä toteutettuja oppimistehtäviä on koottu yhteen ja analysoitu yhdessä, joka on auttanut omalta osaltaan jäsentämään vammaisten ja kehitysvammaisten ihmisten ja heidän perheiden palvelutarpeita ja osallisuuden ja kuulluksi tulemisen kokemuksia.

Haluan osoittaa kiitokseni kaikille hankkeeseen ja tämän julkaisun kirjoittamiseen osallistuneille. Erityisen kiitoksen ansaitsee projektipäällikkö Rauni Rätty, joka on johtanut VASPA- hankkeen toteuttamista yhdessä työelämän, opettajien ja opiskelijoiden kanssa. Tämän julkaisun kautta on mahdollista levittää hankkeessa saatuja kokemuksia ja uusia toimintatapoja niin vammaispalvelussa toimivien käyttöön kuin opetuksen toteuttamiseen hankkeessa.

Kemissä 3.9.2012

SINIKA KÄHKÖLÄ
koulutuspäällikkö, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
VASPA-hankkeen ohjausryhmän varajäsen

Johdanto

Vammaisalalla osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa tapahtuu paljon ja isoja rakenteellisia ja sisällöllisiä asioita. Ne pohdituttavat ja puhuttelevat laajasti koko vammaisalaa, asiakaskuntaa, omaisia, ammattihenkilöstöä ja päätöksentekijöitä.

Ajankohtaista koko maassa on kehitysvammaisten ihmisten laitosasumisen hajautussuunnittelu ja toteutus, palvelujen kilpailutus monine seuraamuksineen uusien ja jopa ylikansallisten palveluntuottajien esiin tultua palvelumarkkinoille, osatyökykyisten ja vajaakuntoisten ihmisten koulutus- ja työllisyysasiat, palvelujen käyttäjien ja omaisten huoli saada tarkoituksenmukaisia, riittävän yksilöllisiä ja laadukkaita peruspalveluja lähipalveluina asuinseudullaan, tarpeen mukaisia erityispalveluita koulutetun ja osaavan ammattihenkilöstön turvin tuotettuina.

Vammaispalvelujen toimintaympäristö on muuttunut viime vuosina merkittävästi. Vammaispolitiikan keskeisimmät kysymykset kansainvälisesti ja kansallisesti ovat ihmisten perusoikeuskysymykset, jotka luonnollisesti määrittävät vammaisuuden ymmärtämistä ja käsitelmäärittelyä ja vammaispolitiikan suuntaviivoja ja tavoitteita. Mitä sitten tulevaisuus tuokaan tullessaan? Ja kuinka siihen vaikuttaa? Meneillään oleva kuntarakenteiden ja sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteiden uudistamistyö vammaisalan sisäisten haasteiden ja muutosten ohella tulevat vaikuttamaan vammaispalvelujen kansalliseen, seudulliseen ja paikalliseen järjestämiseen ja toteuttamiseen.

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan koordinoimassa VASPA- Vammaispalvelujen kehittäminen Länsi-Pohjassa hankkeessa on sen toimintakautena 1.4.2010-30.09.2012 toteutettu vammaispalvelujen kehittämistyötä kuuden Länsi-Pohjan kunnan alueella. Yhteistyökumppaneina ja kohderyhminä ovat kehittämistyössä olleet vammaispalveluja ja kehitysvammahuoltoa järjestävät ja tuottavat julkishallinnon organisaatiot ja yksityiset palveluntuottajat. Hankkeen on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto ESR.

Tässä julkaisussa ”Arjen unelmia toteuttamassa” kuvataan VASPA-hankkeen toimintaa ja tuloksia. Avaussanat julkaisulle on kirjoittanut hankkeen hallinnoijan eli KTAMK, sosiaali- ja terveysalan koulutuspäällikkö, ohjausryhmän varajäsen Sinikka Kähkölä. Pro-



jektipäällikkö Rauni Rätty ja kouluttaja Tuija Takkula kuvaavat hankkeen monipuolista toimintaa ja niihin liittyvää tematiikkaa osa-alueittain eri artikkeleina.

Hankkeessa sen keskeinen sisällöllinen kehittämistyö toteutettiin seutukunnallisissa työryhmissä. Tässä julkaisussa näiden työryhmien laatimat kuvaukset toiminnastaan ja tuotoksistaan ovat tärkeää sisältöä. Työryhmien toimintaa kuvaavat omista puheenvuoroistaan Sirpa Niskala ja Liisa Puskala, Hilikka Halonen ja Sirpa Ylimaula, Katjaana Järvinen ja Kristiina Piippo sekä Nina Nikurautio.

Työyhteisöjen ja henkilöstön ammatillista osaamista vahvistettiin erilaisten koulutusten ja konsultaation muodossa. Näistä kokemuksiaan kirjoittaneet Kyllikki Körkkö, Seppo Sarajärvi ja Anna-Maija Rautio tuovat tietysti ensisijaisesti oman kokemusmaailmansa julki, mutta varmaan niiden voidaan ajatella olevan isommankin joukon tai työyhteisön tunteja.

Opiskelijat ovat olleet hankkeessa tosi tärkeä voimavara. Sosionomiopiskelijoita hankkeen toimikautena on ollut osallisena kymmeniä. Osana opintojaan he ovat laatineet erilaisia selvityksiä ja kartoituksia, suunnitelleet ja toteuttaneet monenmoisia työpajoja, teematilaisuuksia, olleet järjestämässä juhlia tai seminaareja, suorittaneet opintoihinsa liittyviä harjoittelujaksoja hankkeessa. Peräti kaksitoista opiskelijaa teki merkittävää työtä hankkeen kehitystavoitteiden saavuttamista tukevien, hankkeistettujen opinnäytetöiden muodossa. Kokemuskavalkadin ja opinnäytetyösalkkunsu avaavat lukijalle Sanna Barsk, Katja Alamommo, Mari Alatalo, Merja Halttunen, Päivi Ikonen, Katjaana Järvinen, Kirsi Moilanen, Susanna Metso, Riina Pauna, Markus Partanen, Milla Takalahti, Saara Takalo-Kastari ja Nina Nikurautio. Omassa artikkelissaan Eeva Onnela ja Merja Pekkala kertovat Lapin Metkat eli Me Itse ry:n Lapin alajaoksen perustamisesta ja sen alkuvaiheen toiminnasta.

**VASPA-VAMMAISPALVELUJEN
KEHITTÄMINEN
LÄNSI-POHJASSA**

VASPA-hanketyö pähkinänkuoressa

HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

Hankkeen lähtökohtia ovat pitkälti määrittäneet kansalliset vammaispoliittiset linjaukset, muun muassa vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015 ja vammaispalvelulakiuudistus sekä erilaiset laatusuositukset. Seutukunnallisesti hyvänä taustatyönä ja kivijalkana on ollut Länsi-Pohjan Sateenkaari – erityispalvelujen turvaaminen yhteistyössä hankkeessa tehty työ. Sen loppuraportin (Kuosmanen, Ainonen, Peltoniemi, Hakala ja Mathlein 2008) artikkelissa *Seudullisen vammaistyön kehittäminen* (Mathlein 2008, 69-73) kuvattiin linjaukset ja toimintamallia vammaisten ja kehitysvammaisten palvelujen seudullisesta järjestämisestä Länsi-Pohjan alueella.

VASPA-hankkeessa vammaispalvelujen osaajien ja ammattilaisten tavoitteina on

- löytää paras mahdollinen tapa toimia
- yhteinen päämäärä tuottaa hyvää palvelua, hoivaa ja huolenpitoa asiakkaan arkielämään
- luoda luoda julkisten palvelutuottajien, järjestöjen ja hoiva-alan yritysten yhteistyöverkosto, joka parhaimmillaan toimii vammaispalvelujen verkostomaisena asiantuntijayksikkönä, Länsi-Pohjan resurssikeskuksena
- haastaa osaltaan perustamaan vammaistyömarkkinoille uusia seudullisia hoiva-alan yrityksiä ja palveluseteliyrityksiä
- kehittää ja jopa pilotoida seudullisia palvelumalleja ja työprosesseja
- koordinoida käyntiin henkilökohtaisen avun järjestämistä, avustajien koulutuspalveluja ja työnantajapalveluja Länsi-Pohjan alueella aluekeskustyyppisesti
- kehittää vertaistukikäytäntöjä
- vahvistaa työyhteisöjen ja henkilöstön ammatillista osaamista
- jakaa asiantuntijuutta ja hyvien käytäntöjä ja
- ottaa enenevästi käyttöön hyvinvointiteknologiaa

Hankkeen hyvä kivijalka, kuten aikaisemmin jo mainittiin on ollut Sateenkaari-hankkeen *Seudullinen vammaistyön kehittämisen* osahankkeena kehitetty malli seudullisesta vammaispalvelukeskuksesta, jonka osana olisivat asumispalvelut, työ- ja päivätoiminta, sosiaalityö sekä hoito-, kuntoutus- ja tutkimuspalvelut Länsi-Pohjan

keskussairaalan yhteydessä. Tämä rakenneuudistus ei vielä ole seutukunnassa edennyt johtuen muun muassa valtakunnassa ja seutukunnassa meneillään olevasta kuntarakenteiden ja sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteiden uudistamistyöstä. Hankkeessa esitettiin myös asiantuntijaryhmien perustamista seudullisten vammaispalvelujen ja kehitysvammaisten palvelujen kehittämiseen. Tuolloin perustettiin kaksi työryhmää eli vammaispalvelujen sosiaalityöntekijöiden ja kehitysvammaispalvelujen esimiesten työryhmä.

VASPA-hankkeen alkuvaiheessa lähdettiin liikkeelle seutukunnallisten asiantuntijatyöryhmien perustamisesta. Aloitettiin sitouttamis- ja juurrutustyö, koska yhtenä johtoajatuksena oli se, että hankkeessa aloitettava ja tehtävä työ jää elämään ja kehittyy edelleen paikallisesti ja seudullisesti projektin päättymisen jälkeen. Tätä varten rakennettiin verkostot eli perustettiin neljä uutta seutukunnallista työryhmää, joista jokainen työryhmä on työskentelyprosessistaan ja tuotoksistaan tässä julkaisussa kirjoittanut kokemuksiaan.

Työryhmätyöskentelyn ja toteutetun koulutuksen avulla kehittämistyö ja hankkeen tavoitteet pilkottiin ja työ on viety mahdollisimman lähelle perustyöntekijöitä ja sitä kautta asiakkaiden arkea. Mahdollisimman monille on annettu mahdollisuus vaikuttaa kehitettäviin asioihin.

HANKETYÖSKENTELEN EDELITYKSET

Yhteistyö ei ole mikään itseisarvo, mutta oikeanlaiset kumppanit vahvistavat mahdollisuuksia saavuttaa asetettuja tavoitteita. Kumppanuudesta puhutaan usein organisaatioiden välisen yhteistoiminnan ideaalimallina. Kumppanuus muodostuu yhdenvertaisuudesta ja toisiaan täydentävistä kompetensseista ja resursseista eikä siihen pohjautuvaa yhteistoimintaa rajata määrärajoilla.

Kumppanuuden jatkuvuuden turvaamiseksi on panostettava ja tehtävä työtä. Mielestäni kumppanuus ja verkostoituminen ovat vahvasti olleet läsnä hanketyöskentelyssä ja siihen satsattiin voimavaroja ja toimenpiteinä yhteiskokouksia ja ohjattuja GOPP- (Goal Oriented Project Planning) työpajapäiviä. Verkoston syntyminen edellyttää keskinäisen tarpeellisuuden ja riippuvuuden oivaltamista ja hyväksymistä. Verkostovuorovaikutus ei perustu hierarkkisiin suhteisiin, vaan moniin joustavampiin asioihin kuten lojaalisuuteen, solidaarisuuteen, luottamukseen ja keskinäiseen tukeen.

Työryhmät ja Vammaistyön Taitaja –opintoryhmä ovat olleet mielestäni hyviä toiminnallisia ympäristöjä juuri sen vuoksi, että kanssakäyminen niissä on ollut tasa-vertaista ja joustavaa. Motiivit ovat olleet yhteiset ja ne ovat kantaneet yhdessä tekemistä. Pitkäkestoisesti työskennelleet työryhmät ovat olleet hyviä ympäristöjä paitsi kokemustiedon, osaamisen ja ideoiden levittämiseen kuin myös asenteiden muokkaamiseen ja hyvän työfiliksen tukemiseen.

Esimiesten tuki kehittämistyölle on kivijalka. Esimies on työyhteisössä avainasemassa työssä tapahtuvan osaamisen ja kehittämistyön mahdollistajana. Esimies on tehtävänsä mukaisesti vastuussa oman yksikkönsä tulevaisuuden suunnittelusta sekä

tarvittavan osaamisen ylläpidosta ja lisäämisestä työyhteisössään. Esimiestyö on kuitenkin pitkälti yhteistoimintaa niin henkilötön kuin muiden sidosryhmien kanssa. Hankkeessa hyvänä taustatukena toimikin olemassa oleva ja toimiva alueen kuntien kehitysvammahuollon esimiesten työryhmä ja tietysti hankkeen ohjausryhmä.

Taulukko 1. ”Kupletin juoni”- Hankkeen eteneminen

<p>1 Varsinaisesti kaikki alkoi loka-kuussa Lehteä ei ollut puussa Paikka oli Sauvon talo Asiana aatos jalo Avausseminaarissa oli osallista lähes sata</p>	<p>2 ESRn rahoituskausi aktiiveja hyvin suosi Länsi-Pohjan seutukunta nähty oli kehitys- unta, ELY siinä tuki meitä kumppaneina myöskin kunnat ja KTAMK alkoi hanketta koordinaida</p>	<p>3 ELYstä ja TKIsta ohjeet tuotiin Toiminnalle puitteet luotiin ELYstä toi ylitarkastaja Marja tervehdyksen toiminnalle alkavalle</p>	<p>4 Kumppaneita oli hankkeessa tosi monta Kemi, Keminmaa, Tervola, Tornio, Simo, Ylitornio sekä Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiri ynnä Oulunkaari, Tukena Oyn Pohjantähti, Tornion työvoimalasäätiö, Meri-Lapin työhönvalmennussäätiö, Meri-Lapin Majakka sekä Meri-Lapin Hoiva ynnä Saarentienkoti Oy</p>
<p>5 Toimijat nuo kokoon haali Rauni-Tuija työpari nelisenkymmentä kortta kekoon Saapui seutukunnallisten työryhmien tekoon</p>	<p>6 Näin työryhmää uutta Vähintäänkin viittä, kuutta Syntyi VASPA-hankkeessa Kaikki yhä toiminnassa ja vakinaistumassa</p>	<p>7 Seutukunnassa sana kiiri myös yrittäjien ja yhdistysten piiri Joita ilman Majakkaa moni tunte- nut ei Ne toisistansa voimaa sai</p>	<p>8 TKIn Outi ja Eila Sorvin teki GOPPipajat työryhmille veti Alussa myös KEMPAn ryhmä Marja, Anu, Yrjö, Virpi, Ulla-Maija sekä Sateenkaaren tuotos hyvä Antoi vauhtia alkajille</p>

<p>9 Ohjausryhmä oli vahvasti myötä Tuki ja johti projektityötä Syntyi selvät pelisäännöt Puhuttiin monet näkökulmat Sivuun jäivät kädenväännöt</p>	<p>10 Keskeiset tahot valittuina ohjausryhmään, vaikuttivat toimintaan ja tavoitteisiin Helena peeji ja Tuula-pari, Liisa, Hilkka, myöskin Marja, jatkajana Kristiina, Mukana väliin Martti, Leena tahi Sinikka. ELYstä Marja taikka Tuula, sihteerinä toimi Rauni ellei ehtinyt kirjuriiksi Laura</p>	<p>11 Rauni projekti-päällikkönä, koitti olla tomera ja aikaansaapa. Potki hommat vauhtiin hyvään Koulutuksia ja konsultointia suunnitteli ja niitä myöskin Tuijan kanssa lujaa veti Työryhmiä ohjasteli, kaikessa ohjausryhmä ja pomoklubit hyvin tuki</p>	<p>12 Kaikesta tästä tuli Tavoitteellinen etupiiri Jolla omi myös oma pinssi. Vammaispolitiikkaan ja kehitystyöhön mieli paloi ja siihen monet aiheet todeksi takoi Auttamalla toinen toista, selviydytään karikoista se on sitä verkostoista ei kai kukaan yksin jaksa.</p>
<p>13 Ensiairut eräänlainen Toimistamme kertovainen esite, roll-up ja webbisivut Siinä jakeluun johti ehti.</p>	<p>14 Toiminnassa vauhti kiihtyi työryhmät ja tiimit varmaan viihtyi Koska kerran kuussa kokoontuivat uudet ideat ja tavoitteet suussa</p>	<p>15 Järjesteltiin koulutusta Opiskeltiin monenmoista Myöskin vierailuja tehtiin Muutostyötä pajassa taottiin ja kirjoitukset sekä kuvat monet saatiin sanomiin ja lehtiin</p>	<p>16 Perustettiin Lapin Metkat, jossa asiakkaat itse kertoo tarpeet ja myöskin toiveet. Aloitteita yhteistuumin punoo, ammattilaisia ja päättäjiä työssään monin tavoin neuvoo</p>
<p>17 Yhteistyöllä syntyi tulosta Monet raportit, tuotteet ja prosessit saatiin tuutista ulos Leveillä silti ei tuotoksilla, suurin voitto on niiden käyttäjillä</p>	<p>18 Ahkerasti täällä töitä tehtiin Toimiessa yhtä jalkaa Parempi aina aika alkaa Pantiin peliin kaikki taito ja luotiin ilmapiiiri aito</p>	<p>19 Miltei kaksi vuotta toimittu on eikä suotta Mitä onkaan aikaan saatu Mikä toiminnan on laatu sitä tässä taulukossa avata on saatu</p>	<p>20 Toimijat, kumppanit ja tukijoukot, kiitän teitä Tehneet olette paljon työtä, muuttuneetkin hankkeen myötä, tukeneet myös olette meitä</p>

VERKOSTOITUEN TEHTIIN SEUTUKUNNALLISTA KEHITTÄMISTÄ JA LAATUTYÖTÄ

Hankkeen taustalla on vaikuttanut vahva tarve verkostoituvalle kehittämistyölle, jota tehtiin seutukunnallisesti perustettujen työryhmien työskentelyn muodossa.

Seutukunnallisten työryhmien toiminta

JOHDANTO

Työryhmät käynnistyivät GOPP-työpajoina. GOPP (Goal Oriented Project Planning) on suunnittelun ja kehittämisen työväline, jolla päästään yhteiseen tavoitteeseen. GOPP -työpajamenetelmä auttaa kehittämään loogisesti yhdenmukaisia, kattavia suunnitelmia, minkä ansiosta se soveltuu erinomaisesti hankesuunnitelmien, toimitasuunnitelmien, strategioiden, ryhmien ja muiden loogista rakennetta vaativien suunnitelmien ja prosessien laatimiseen.

Työryhmien työpajojen tuloksena syntyi niin kutsutun loogisen viitekehyksen muodossa oleva toimenpidesuunnitelma tavoitteineen ja tuloksineen. Menetelmän etuja ovat osallistava toimintatapa, looginen ja täsmällinen etenemismalli sekä tuloksellisuus.

Tuotettua ja syntynyttä osaamista hyödynnetään ja levitetään hyvinä käytäntöinä ja erilaisina tuotteina. Tässä luvussa työryhmät kuvaavat toimintaa ja kokemuksiaan.

*Kukaan ei voi palata menneeseen
ja tehdä uutta alkua,
mutta kuka tahansa voi aloittaa tänään
ja tehdä loppumatkan
haluamansa kaltaiseksi.*

- TUNTEMATON

TYÖRYHMÄ 1: OMA KOTI KULLAN KALLIS – TYÖMATERIAALEJA ASUKKAILLE JA OHJAAJILLE

Työryhmä aloitti toimintansa tammikuussa 2011 GOPP-työpajassa, jossa asetimme ryhmäämme tavoitteet. Ryhmä koostui eri kuntien asumispalveluiden vastaavista joten kehittämistarpeet olivat samansuuntaisia kaikilla. Sirpa Niskala, Merja Harju-niemi, Merja Jylhänkangas, Sirkka-Liisa Leskinen, Liisa Puskala, Anu Karinen, Vap-pu Kylmänen, Satu Palovaara, Rauni Rätty sekä opiskelijat: Sanna Barsk, Kirsi Moila-nen ja Päivi Ikonen

Ryhmämme työprosessit ja kehittämiskohteet olivat:

- Arjen suunnitelma
- Perehdyttämismateriaali
- Ulkoisten asiantuntijapalveluiden koordinointi (esim. kuljetuspalvelut)
- Asumisvalmennus- ja kehittämismateriaali ja mallinnukset
- Erityispalveluiden palvelutuotanto tulevaisuudessa
- Henkilöstön työn tukeminen (motivaatio, asenteet, työote, täydennyskoulutus)
- Vaikuttamistyö ja kannanotot

Ryhmämme sopi tapaamisaikataulut ja vastuuvetäjän aina tapaamiselle. Tavoitteena oli että ryhmä kokoontuu eri paikkakunnilla ja samalla saamme tutustua toistemme työpisteisiin. Vastuuvetäjä teki tapaamisiin etukäteisvalmistelut sekä keräsi tarvitta-vaa materiaalia yhteen, jotta pääsimme työstämään kehittämiskohteita.

Projektin aikana ryhmä kokoontui: Ylitorniolla, Torniossa, Kemissä (Kemin kau-pungin yksiköt sekä Pohjantähti), Simossa sekä Kemi-Tornion Ammattikorkeakou-lun sosiaalialan toimipisteessä.

Ryhmämme tarkoitus oli tuottaa uusia työkaluja toimintaan sekä kehittää jo ole-massa olevia. Konkreettisia tuotoksia eli valmiit materiaalipaketit tuotettiin: Arjen suunnitelma, perehdyttämismateriaali sekä asumisvalmennus - materiaali.

Arjen suunnitelma tulee toimimaan asukkaan, hoitohenkilökunnan ja omaisten yhteisenä työkaluna jonka avulla asukkaan arjen sujuminen olisi mahdollisesti pa-rempaa. Suunnitelma tehdään asukkaan voimavaroista lähtien ja siihen myös kirja-taan tulevaisuuden tavoitteet ja toimenpiteet miten tavoitteisiin pyritään.

Perehdyttämiskansio on varmaankin jokaisessa asumisyksikössä mutta ryhmäm-me näki tärkeäksi tuoda yhteisesti julki kaikki ne asiat joita perehdyttämiskansio tulisi sisältää. Perehdyttämiskansion lisäksi listasimme asiat joita turvallisuuskansio tulisi sisältää ja toivottavasti näistä valmiiksi tehdyistä listoista on tulevaisuudessa hyötyä eri yksiköissä.

Asumisvalmennukseen tuotimme materiaalin jonka avulla laadukas asiakkaan valmentaminen asumispalveluiden piiriin voidaan toteuttaa. Materiaalin avulla niin

asukas, omaiset ja työntekijät sitoutuvat yhdessä valmentamaan asukasta uuteen elämäntilanteeseen.

Materiaalien lisäksi ryhmässä kartoitimme eri paikkakuntien asiantuntijapalveluita sekä niiden toimivuutta. Lisäksi keskustelimme eri palveluiden kehittämisestä ja siitä mihin me voimme vaikuttaa omalla tahollamme.

Lopuksi kokosimme yhteen lähes kaikki saatavilla olevat asumispalveluiden laatusuositukset yhteen listaan josta niiden lukeminen ja käyttöön ottaminen on helppoa.

Ryhmämme työskentely lähti alusta alkaen vapautuneesti liikkeelle. Koska työme ja asiakkaamme sekä haasteemme ovat usein samanlaatuisia niin ryhmämme tapaamiset olivat tavallaan jonkinlaisia työnohjauksia myös meille ryhmäläisille. Vaikka saimme aikaan hyvinkin tärkeitä työkaluja työhömmme niin ehkä kuitenkin tärkeämpää oli toisiimme tutustuminen ja yhdessä asioista keskusteleminen.

Ryhmämme koki tämän VASPA- hankkeen hyvin tärkeäksi seudullamme ja sen kehittämisessä. Yhdessä on helpompi ratkaista ongelmia ja kehittää uutta kuin se että jokainen yksin pätkäilee omassa yksikössään. Sen vuoksi porukalla päätimme että tapaamiset jatkuvat vaikka projekti loppuu. ja seuraava tapaaminen onkin jo sovittu marraskuulle Keminmaan Mäntykodissa pidettäväksi. Luultavasti keskusteluaiheet eivät meiltä lopu ja tulevaisuudesta ei tiedä milloin ollaankin saman kunnan alueella kaikki.

TYÖRYHMÄ 2: OSATYÖKYKYISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTÄMINEN – MAHDOLLISUUDET JA PULLONKAULAT

Seutukunnallinen VASPA-hankkeen työryhmän ”Osatyökykyisten työ ja työllistyminen ja siihen liittyvät tukitoimet” jäsenet edustivat laajasti teemaan liittyvää työkenttää eli kuntaa, työvoimala- ja työhönvalmennussäätiöitä, ja työvoimahallintoa. Työryhmässä ovat toimineet Leena Halme, Hilikka Halonen, Sanna Juntunen, Arja Kovalainen, Johanna Oikarainen, Arto Parttimaa, ja Sirpa Ylimaula, Rauni Rätty sekä opiskelijat Sanna Barsk ja Kirsi Moilanen olivat työryhmän tukihenkilöinä.

Työryhmä aloitti työskentelynsä toisten työryhmien tapaan GOPP-työpaja-työskentelynä. Siinä työryhmä nosti työprosesseikseen erilaisia avotyötöiminnan kehittämisen asioita kuten rakenteelliseen muutostyöhön liittyen erilaisten räätälöityjen mallien koontaa ja luontia osatyökykyisten työmahdollisuuksien lisäämiseksi, palkkaus- ja sopimusasiakirjat, työllistymisen tukimuodot, tiedottamis- ja vaikuttamistyön sekä koulutuksen järjestämisen ja seutukunnallisen työryhmän vakiinnuttamisen.

Työryhmä tutustui Länsi-Pohjan alueen kehitysvamma palveluihin ja sen työtoimintoihin vieraillessaan toistensa työpisteissä ja jakaen keskenään tietoa oman kuntansa tavasta järjestää osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa ja työllistymiseen liittyviä asioita. Yhteisten tapaamisten aikana vahvistui näkemys tiedon jakamisen hyödyllisyydestä. Yhteinen kokemus oli myös vertaistuen hyödyllisyys samantyyppisissä tehtävissä osatyökykyisten ja vajaakuntoisten henkilöiden kanssa toimiville. Toisaalta omille toimintatavoille sai vahvistusta vertailemalla toimintaa muiden ratkaisuihin ja toisaalta saimme naapureilta vinkkejä oman toiminnan kehittämiseen. Konkreettisesti huomasimme esimerkiksi työosuusrahakäytännön vaihtelevan paljon kunnittain. Hyödyllistä tietoa vaihdettiin myös liittyen yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Eri kuntien edustajat osallistuivat aktiivisesti työryhmätyöskentelyyn. Ainoastaan TE-toimiston edustaja pääsi työtehtäviltään mukaan vaan pari kertaa, mikä oli valitettavaa, koska TE-toimisto on keskeinen osatyökykyisten työllistämistuista vastaava taho. Yhteistoiminnan tuloksena syntyi idea vajaakuntoisten ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien edistämisestä ja kehittämisestä pysyvämmin perustamalla seutukunnallinen yhteistyöryhmä.

Seutukunnallisen yhteistyöryhmän tulisi koostua verkostosta, joka on tekemisissä osatyökykyisten työllistymisen kanssa. Yhteistyöryhmä voisi kokoontua 2-4 kertaa vuodessa säännöllisesti. Työryhmän jäsenten näkemyksen mukaan perustettavan ryhmän jäsenenä voisi olla edustajat ainakin: te-toimistosta, kelasta, kuntien työkeskuksista, avotyönohjauksesta ja vammaispalveluista, työllistämissäätiöt, järjestöistä, yrittäjäjärjestöistä, työnantajien edustajat ja AMK.

Työryhmän näkemyksen mukaan *seutukunnallisen yhteistyöryhmän tehtävät* olisivat seuraavat:

1. Se on säännöllisesti kokoontuva alueellinen asiantuntijatyöryhmä
2. Se vastaa vajaakuntoisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyvästä alueellisesta tietopankista
3. Se luo vajaakuntoisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen selkät yhteistyökäytännöt
4. Se laatii ja luo yhteiset palvelumallit toimintatapojen yhtenäistämiseksi
5. Se kerää ja päivittää tietoa, ohjaa, opastaa, konsultoi ja järjestää koulutusta
6. Se kartoittaa työ- ja töiden eriyttämismahdollisuuksia yhteistyössä yritysten kanssa
7. Se tekee etsivä työtä ja yritysyhteistyötä ja valmentaa yrityksiä osatyökykyisten henkilöiden kohtaamiseen
8. Se tiedottaa, markkinoi ja tekee verkostoyhteistyötä
9. Se osaltaan kokoaa hyviä käytäntöjä ja siirtää niitä toimijalta toiselle esimerkiksi toteuttaa Meri-Lapin työhönvalmennussäätiön ja Tornion Työvoimalasäätiön kesken tiedonvaihtoa tilanteessa, jossa Kemissä siirrettäneen työtoimintaa osin Meri-Lapin Työhönvalmennussäätiön järjestettäväksi.
10. Se kokoaa tietopankkia yhdessä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kanssa, esimerkkinä nettikyselyjen tekeminen yrityksille ja kuntien yksiköille osatyökykyisille henkilöille sopivien työpaikkojen ja avotyötoimintapaikkojen kartoittamiseksi
11. Lisää osaltaan opiskelijoiden työelämäyhteistyötä sen ja kehittämistä esimerkiksi www- sivuston ylläpito ja opinnäytetyöt hyvistä käytännöistä

Tavoitteena olisi myös kehittää yhteistyön ja tiedon kokoamisen kautta työkalu, joka auttaisi osatyökykyisten tukimuotojen tuntemisessa ja niiden käyttöönotossa; esim. lainsäädäntö, palkkaukseen liittyvät seikat, osa-aikatyön mahdollisuudet ja mahdollisiin tuloloukkuihin liittyvät riskit. Tietopankki voisi myös sisältää tiedot seutukunnalla toimivista yrityksistä, jotka suhtautuvat myönteisesti osatyökykyisten työllistymiseen ja omaavat siitä kokemusta.

Työryhmä koki yhteistyön kaiken kaikkiaan hyödyllisenä ja hedelmällisenä. Yhteistyön tiivistämisen ja tehostamisen lisäksi toivottiin lisää osatyökykyisyyteen ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvää koulutusta. Ryhmän kesken jaettiin tietoa koulutuksista ja osallistuttiin yhdessä alan koulutuksiin. Lisäksi osallistuimme VAS-PA-hankkeen järjestämiin koulutuksiin ja seminaareihin.

Suomessa työllistäminen on pääosin yritysten kontolla kun taas Ruotsissa valtio kantaa vastuun osatyökykyisten työllistymisestä Työryhmämme ja iso joukko hankkeessa toimivaa väkeä vieraili kesäkuun 2012 alussa Luulajassa ja Bodenissa tutustuen Samhall AB:n toimintaan ja organisaatioon osatyökykyisten ja vajaakuntoisten työllistäjänä Ruotsissa. Työryhmä järjesti huhtikuussa 2012 vammaisten ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia käsittelevän seminaarin. Mottona oli *Erilaisuus on voimaa*.

Tornion kaupunki on ostanut vuodesta 2006 lähtien kaiken kehitysvammaisten työtoiminnan ja avotyön Tornion Työvoimalasäätiöltä. Torniossa kehitettyä ja toteutettua toimintatapaa kehitysvammaisten työtoiminnan ja avotyön järjestämiseksi on kuvattu ja käsitelty VASPA- hankkeen koulutustilaisuuksissa. Osana Vammaistyön Taitaja – opintojaan Sirpa Ylimaula ja Vappu Kylmänen mallinsivat avotyöntekijöiden vertaistapaamiskäytännön. Kemnmaassa avotyöhön on laadittu hyvinä työmateriaaleina muun muassa asiakasprosessin kuvaus, alkukartoituslomake, suunnitelma työtoimintaan, avotyön yhteistyösopimusmalleja. Kemissä Peiponpesän muuttaessa lähiaikoina Karjalahden teollisuusalueelta kaupungin keskustaan on sen muuttoprosessin yhteydessä käynnistetty suunnittelutyö kehitysvammaisten työtoiminnan osittaisesta siirtymisestä ja kokeilusta Meri-Lapin Työhönvalmennussäätiölle. Lisäksi Tornio ja Kemnmaa esittivät prosessikuvauksen työtoiminnan ja avotyön järjestämisestä omassa kunnassaan.

Sirpa Ylimaula

Työtoiminnan ja avotyön järjestäminen Tornion malliin

Tornion kaupungin nykyisen toimintamallin perusta toteuttaa työtoimintaa ja avotyötä on tehty jo aikaisemmin toimineen Sateenkaarihankkeen yhteydessä. Sateenkaarihankkeen loppuraportissa Marja Mathlein esitti 2008, että kaikki tarvittava työtoiminta ja tulisi ostaa ulkopuolisilta toimijoilta ja viittasi kahteen jo perustettuun työllistämispalveluja tarjoavaan säätiöön. (Kuosmanen ym 2008).

Tornion kaupunki ja Tornion työvoimalasäätiö laativat puitesopimuksen työtoiminnan ja avotyön järjestämisestä; hinnoista ja palvelujen sisällöstä. Palvelut on tuotetettu yhdessä, vammaispalvelut ja palveluntuottaja pyrkivät vastaamaan vammaispalvelujen tarpeisiin.

Käytännössä on tarjolla kolme erilaista palvelukokonaisuutta, joita voidaan yhdistellä keskenään ja liikkua palvelusta toiseen asiakkaan tarpeen mukaisesti. Jokaiselle asiakkaalle on siten mahdollista räätälöidä sopiva palvelu:

A. Keva-työtoiminta

B. Keva-treeni

C, Keva-tuki

Tavoitteena on luoda dynaamista kehitysvamma palvelua, jossa lähdetään siitä oletuksesta, että vammaisen ihmisen työtoiminnan tarve voi olla muuttuva eri ikäkausina ja johtuen esimerkiksi muutoksista työ- ja toimintakyvyssä. Palvelu ei siis ole missään tapauksessa säilyttävää, vaan asiakkaiden tarpeen mukaan muuntuva ja räätälöityä.

Kunnan eli Tornion kaupungin vammaispalveluiden edustaja käy kerran vuodessa talousarvion laatimisen yhteydessä läpi kaikki asiakkaat yhdessä palveluntarjoajan edustajan kanssa. Siinä yhteydessä suunnitellaan seuraavan vuoden työtoiminnan ja avotyöhön viennin tarve. Suunnittelua helpottavat palvelusuunnitelmat. Kaikille asiakkaille tehdään kirjallinen sopimus palvelusta vuodeksi kerrallaan. Suunnitelmaa voidaan tarkentaa vuoden aikana, jos tilanteet muuttuvat.

Yhteistyö palveluntarjoajan ja kunnan vammaispalvelujen välillä on lähes päivittäistä. Yhteisessä käytössä olevan tiedonhallintajärjestelmä Arvin kautta asumisyksikössä voidaan seurata päivittäin työtoiminnan tapahtumia ja toisaalta työtoiminnassa tiedetään, jos illan aikana on sattunut jotain merkittävää.

Asiakkaiden edistymistä ja yhteistyön toteutumista seurataan myös yhteistyöpalaverissa kaksi kertaa vuodessa säätiön ohjaajien ja asumispalvelun ohjaajien kesken.

Myös omaisiin ollaan palveluntuottajan taholta yhteydessä ja vanhemmat ovat mukana työtoiminnan tai avotyön suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kouluttavat tahot, kuten Luovi ja Ammattiopisto Lappia järjestävät opintoihin kuuluvia harjoitteluja säätiön yksiköissä tai koulun kanssa yhdessä järjestellään yrityksissä tapahtuvaa harjoittelua. Jos asiakas tulee koulun loputtua työtoimintaan, yhteistyön jatkaminen on helppoa.

A. Keva-työtoiminta

Yleensä kaikki asiakkaat tulevat ensin säätiön pajoille työ- ja toimintakyvyn kartoittamiseksi. Pajasijoituksessa pyritään asiakaslähtöisyyteen; eli mietitään asiakkaan koulutusta, kiinnostuksen kohteita ja työ- ja toimintakykyä. Säätiön pajoilla harjoitellaan myös työelämän pelinsääntöjä ja harjoitellaan normaalissa työyhteisössä olemista. Kaikilla pajoilla työskentelee myös muiden asiakasryhmien asiakkaita (kuntouttava työtoiminta, mielenterveyskuntoutajat, nuoret, työelämävalmennuksessa olevat)

Kun asiakkaalla näyttää syntyvän valmius avotyöhön, otetaan asia puheeksi viimeistään seuraavassa talousarviopalaverissa.

B. Keva-treeni

Avotyöhön siirrytään Keva-treenin kautta. Se voi sisältää esimerkiksi

- Avotyöpaikkojen etsiminen
- Asiakkaan valmennus avotyöhön siirtymiseen
- Yhteydenotot työnantajiin, vammaispalveluihin, vanhempiin ja kuljetusten järjestely

Keva-treenissä avotyön aloitus yleensä työvalmentajan tuella, jolloin työvalmentaja on koko ajan asiakkaan mukana asiakkaan ja työyhteisön tukena. Keskimäärin kesto on kaksi viikkoa, vaihdellen kahdesta päivästä kuukauteen.. Prosessi etenee siten, että solmitaan kolmikantainen Keva-treeni-sopimus asiakkaan, työnantajan ja säätiön kesken. Sitten sovitaan uusi palaveri, jossa todetaan, miten on onnistuttu ja räätälöidään jatkosopimus.

C. Keva-tuki

Tavoitteena on seurata asiakkaan menestymistä avotyössä. Jos esim. työ osoittautuu liian raskaaksi, on mahdollista muokata tehtyä sopimusta uudelleen ja sopia esimerkiksi avotyöstä joka toinen viikko tai vaikka kaksi päivää viikossa. Muulle ajalle voidaan tehdä sopimus työtoiminnasta säätiöllä. Asiakas voi siirtyä myös kokonaan takaisin säätiölle.

Yrittäjille on korostettu mahdollisuutta räätälöidä palvelu, mahdollisuutta työvalmentajan tukeen, samoin mahdollisuutta keskeyttää sopimus, jos työtoiminnan järjestämisessä ilmenee liikaa haasteita. Keva-tuessa asiakasta käydään katsomassa joko sovitusti esim. kerran kuussa tai vain asiakkaan tai yrittäjän pyynnöstä ja muuten pari kertaa vuodessa.

- Avotyö Torniossa pähkinänkuoressa on seuraavanlainen:
- Säätiö maksaa työosuusrahat ja perii ne työnantajilta
- Työosuusrahan tarkistus kerran vuodessa.
- Työnantajalla viiden päivän omavastuu sairauslomien aikana
- Työpaikalla nimetty yhteyshenkilö

Yhtenä kehittämistavoitteena on ollut suunnitella ja perustaa avotyöntekijöiden vertaisryhmä. Ne käynnistyivät kesäkuussa 2012 ja kaksi ensimmäistä tapaamista on jo järjestetty. Samoin tärkeää on toteuttaa avotyöntekijöiden virkistyspäiviä ja yhteyshenkilöiden tapaamisia.

Edut säätiön tuottamassa palvelussa ovat

1. Yhdenvertaisuus. Palvelut ovat normaalipalveluita. Lähes kaikilla säätiöiden asiakkailta on vaikeuksia työllistyä työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston) normaalipalveluiden kautta.
2. Säätiöiden pajoilla on mahdollisuus opetella työelämän pelinsääntöjä, tehdään ”oikeita töitä”, tavallisilla työpaikoilla
3. Synergiaetu. Säätiöt tekevät jatkuvasti yritys yhteistyötä löytääkseen työharjoittelu- /kokeilu- /palkkapaikkoja. Työpaikkakäynneillä voi samalla huomioida kaikkien asiakasryhmien tarpeet.
4. Yritysyhteistyö tiivistyy
5. Palvelujen joustavuus ja portaittaisuus tekee palvelun helposti räätälöitäväksi, joka vähentää ”epäonnistumisten” riskiä. Kun asiakasryhmä on isompi ja moninaisempi, on avotyöllistämiseen perehtyneiden henkilöiden palkkaaminen mahdollista.

Kokemusten perusteella tämä kuvattu toimintatapa on osoittautunut joustavaksi ja käytännölliseksi. Palvelun asiakaslähtöinen räätälöiminen on helpompaa, kun palveluvalikoimassa on valmiina erilaisia toimintatapoja.

Seudullisen kuntoutuksen kehittäminen tulevaisuuden haateena

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n barometrin mukaan Lapin näkymät ovat valoisat. Jo tehdyt investointipäätökset tarkoittavat tänne Lappiin seuraavina vuosina satoja työpaikkoja. Mikäli kaivannaisteollisuuden suunnitellut investoinnit toteutuvat, puhutaan tuhansista työpaikoista. Työvoiman saatavuus on jo nyt tietyillä aloilla ongelmallista, ja kaikkien ennusteiden mukaan pahenee tulevina vuosina. Kaikki kynnelle kykenevät tarvitaan työhön.

Pahenevassa työvoimapulassa myös osatyökykyisten ihmisten työpanosta tarvitaan. Kuntoutuksessa, ja erityisesti työhön kuntoutuksessa on paljon tehtävää, jotta vajaallakin työkyvyllä voisi tehdä työtä.

Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö tarvitsee koulutusta kuntoutuksen palveluohjauksesta. Henkilöstön mukaan on epäselvää kuka kuntoutuksesta vastaa, kuinka sinne pääsee, milloin se alkaa ja kuka sitä toteuttaa. Kuntoutusta tuottavat alueen toimijat kertovat kuntoutusasiakkaiden vähyydestä. Samaan aikaan tuskailaan korkean sairastavuuden kanssa.

Työ- ja elinkeinotoimistot (TE) toimistot ovat pitkään vastanneet erilaisista työ-kunnan tutkimuksista. Tämä työ siirtyy kuntien perusterveydenhuoltoon. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö on syystäkin huolissaan – miten osaaminen siirtyy ja kenelle. Miten toimivia kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmät ovat? Olisiko niiden toiminnassa kenties tehostamisen varaa – näillä työttömyys- ja sairastavuusluvuilla.

Kuntoutuksen palveluprosessit tulisi saattaa kuntoon, erityisesti kunnan sosiaali- ja terveystoimessa. Olisiko kuntoutuksen asiakasyhteistyön kehitettävä laajasti tavoitteena kokonaisvaltainen kuntoutuksen ja koulutuksen keskeytymätön prosessi – jossa asiakas kuntoutuu, siis pääsee, ilman odotteluaikoja seuraavaan vaiheeseen esim. koulutukseen tai tuettuun työhön. Em. kuntoutusprosessin eri vaiheisiin on olemassa palveluita joita ei tätä nykyä käytetä. Ovatko palvelut vääränlaisia, väärään aikaan, vai eikö ole tietoa?

Nyt olisi tilaisuus laajemmalle hankkeelle, jossa myös pidempi kuntoutuksen palveluohjausta koskeva täydennyskoulutus mahdollistuu. Hankkeessa selvitettäisiin alueellisesti kuntoutuksen toimivuus ja tarpeet sekä rakennettaisiin seudullinen kuntoutuksen malli. Työryhmä tulee esittämään Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin alueen kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmälle hankeideaa ja sen edelleen työstämistä käytäntöön.

TYÖRYHMÄ 3: IDEOITA JA TYÖKALUJA PÄIVÄTOIMINTAAN

Aluksi vuonna 2011 tammi-helmikuussa pidetyissä Gopp- työpajojen keskusteluissa ilmeni, että kaikissa päivätoimintayksiköissä kamppailemme samanlaisten haasteiden äärellä. Osa keskusteluissa olleista asioista olivat sellaisia, joihin voimme vaikuttaa itse työntekijöinä ja tiimeinä kehittämällä käytäntöjä ja hakemalla ideoita ja yhteistyökuvioita naapurikuntien kanssa. Osa esille nousseista asioista olivat sidoksissa annettuihin resurssihin, joissa määrävänä tekijänä on raha.

Työryhmien tavoitteena oli työstää ja linjata seutukunnan vammaispalveluja ja niiden sisältöjä, kehittää yhteisiä työskentelymenetelmiä ja työmateriaaleja. Tärkeiksi kehittämiskohteiksi valitsimme päivätoiminnan sisällön kehittämisen. Työ kuntouttavassa päivätoiminnassa on jatkuvaa ideointia, edellyttää moniosaamista ja vaatii pitkäjänteisyyttä. On haasteellista suunnitella tavoitteellista toimintaa, jossa huomioidaan asiakkaiden toimintakyky, tarpeet ja toiveet. Työn helpottamiseksi tarvitsemme helposti käytettävissä olevia työkaluja.

Työkalupakkiimme valitsimme *ideakansion*. Ideakansio on konkreettinen, kuvin ja sanoin koostettu kansio, johon kootaan kaikista yksiköistä toimintatuokioiden helmiä. Nämä ideat ja toiminnot ovat helposti toteutettavia, käytännössä toimivia ja niitä voi soveltaa erilaisiin asiakastarpeisiin. Lähtökohtana kansioin koostamisessa oli myös, että sen täytyy olla helppokäyttöinen. Katsoimme tarpeelliseksi jakaa toiminnot kolmeksi kokonaisuudeksi, jotka ovat liikunta, toimintateemat sekä ideoita päivätoimintaan. Työryhmäläiset kuvasivat ja työstivät tekstit kansioita varten ja kansion kokoamiseen saimme avuksi opiskelijan. Ideakansioihin on myös kerätty tärkeitä linkkejä hyödyllisistä nettisivustoista.

Päivätoiminnan suunnittelun pohjana käytetään palvelusuunnitelmaa. Työryhmässä koettiin tarpeelliseksi laatia asiakkaille *yksilöllinen päivätoiminnan suunnitelma ja liikuntasuunnitelma*. Tarkoituksenamme oli laatia helppokäyttöinen suunnitelmapohja, johon tulee asiakaskohtaisesti vain päivätoiminnan suunnittelussa olennaisesti huomioon otettavat asiat, asiakkaan tarpeet, toiveet, tavoitteet ja seuranta. Tarkoituksena on, että suunnitelma täytetään yhdessä asiakkaan kanssa. Suunnitelman täyttämässä tarkoituksena on käyttää puhetta tukevia ja korvaavia kommunikatiivisia menetelmiä niitä tarvitsevien henkilöiden kanssa, näin jokaisella on mahdollisuus osallistua oman suunnitelmansa tekemiseen. Liikuntasuunnitelmaan kirjataan asiakkaan liikunnalliset tavoitteet sekä se, kenen kanssa asiakas harrastaa liikuntaa, mistä liikunnasta hän pitää ja millaista apua liikkumiseen hän tarvitsee. Näiden suunnitelmien tavoitteena on toteuttaa yksilöllistä ja kehittävää päivätoimintaa ottaen huomioon asiakkaiden mielipiteet ja toiveet.

Työryhmätyöskentelymme aikana olemme tutustuneet yhteistyökumpaneidemme työyksiköihin. Olemme tutustuneet Kemissä Peiponpesään, jossa järjestetään päivätoiminnan lisäksi myös työtoimintaa. Olemme viettäneet iltapäivän Torniossa Torintienoon palvelukeskuksessa, jossa päivätoiminnan lisäksi on tukiasuntoja, ohjattu

asumisyksikkö sekä autettu asumisyksikkö. Vierailimme Keminmaan Mäntykeskuksessa, jossa on päivätoiminnan lisäksi työtoimintaa. Ylitorniolla tutustuimme asumisyksikköön ja toimintakeskukseen, jossa on sekä päivä- että työtoimintaa. Tutustuimme Simossa Meri-Lapin Hoivaan, joka yrityksenä tuottaa mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten henkilöiden asumispalveluja. Simossa järjestetään myös asiakkaille työ- ja viriketoimintaa. Erityisliikunnan ohjaaja Maarit Hast kutsui meidät tutustumaan Kemin kaupungin tarjoamiin erityisliikunnan mahdollisuuksiin. Saimme virkistyä ja kokea polskimisen riemua Kemin uimahallissa, jossa Maarit veti meille hydrospinningiä.

Näillä tutustumiskäynneillä olemme saaneet toisiltamme paljon hyödyllisiä ja toimintaamme rikastuttavia ideoita. Vierailujen yhteydessä on myös viritelty mahdollisia yhteistyökuvioita asiakkaidemme osallisuuden ja sosiaalisen elämän rikastuttamiseksi. Konkreettisenä yhteistyönä on jo syntynyt Keminmaalaisten kehitysvammaisten uintimahdollisuuksien lisääminen Kemissä.

Työryhmäläisten mielestä tutustumisreissut ovat olleet antoisia ja materiaali- ja ideakansioiden tekeminen on ollut mielekästä. On tärkeää, että materiaaleista saadaan uusia työvälineitä sekä ideoita ja virikkeitä, jotka palvelevat arjessa suoraan asiakkaita. Työryhmä sai konkreettisesti toteutettua kuvalliset ideakansiot, jotka jaetaan jokaiseen yhteistyökuntaan ja ne tulevat jokapäiväiseen käyttöön. Ryhmä toteutti myös yksilöllisen päivätoiminta- ja liikuntasuunnitelman, joiden avulla voidaan parantaa ja kehittää yksilöllistä ja kuntouttavaa päivätoimintaa. Lisäksi ryhmäläiset ovat saaneet ryhmässä monia uusia ideoita ja ajatuksia toimintatavoista ja hyviä neuvoja arkeen työpaikoilla.

Työryhmissä työskentely on antanut ryhmäläisille uusia näkökantoja ja mielipiteitä, joita jokainen on voinut pohtia omassa työssään. Työryhmäläiset ovat päässeet osallistumaan VASPan järjestämiin monipuolisiin ja antoiisiin koulutuksiin. Työryhmässä työskennelleet henkilöt ovat osallistuneet projektiin oman työnsä ohella, mikä on välillä tuonut haasteita aikataulujen yhteensovittamisessa ja ajan käytössä. Tärkeänä työryhmässä työskentelemisessä on noussut esille yhteistyön merkitys. Olisi tärkeää, että projektin loputtuakin yhteistyökunnat jatkaisivat ja kehittäisivät yhteistyötä, näin pystymme turvaamaan kaikille laadukasta, kiinnostavaa ja kehittäväää päivätoimintaa. Työryhmässä ovat työskennelleet Arja Antti, Mari Leinonen, Tiia Knuuti, Maarit Hast, Hanna-Maaria Raatikainen, Kristiina Piippo ja Katjaana Järvinen sekä opiskelijat vuorollaan Sanna Barsk, Kirsi Moilanen ja Päivi Ikonen ja mahdollisuuksiensa mukaan projektista Rauni Rätty.

TYÖRYHMÄ 4: HENKILÖKOHTAISEN AVUN PALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN

HAPU-TIIMI

Vuonna 2009 tuli voimaan vammaispalvelulain muutos, joka koski mm. henkilökohtaisen avun järjestelmää. Muutoksen myötä henkilökohtainen apu on tullut monin tavoin tunnetummaksi ja näkyvämmäksi yhteiskunnassamme. Yhä useampi vaikeavammaisen henkilö on saanut myönteisen avustajapäätöksen. On arvioitu uusien vaikeavammaisten työnantajien määrän kasvavan noin 9 prosenttia vuosittain.

Lakimuutoksen innoittamana Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun vammaistytöhön ja kuntoutukseen suuntautuneet sosionomiopiskelijat toteuttivat laajan kyselytutkimuksen opettajansa Rauni Rädyn johdolla. Kyselyn perusteella Länsi-Pohjan kuntien alueella koettiin tarvetta henkilökohtaisen avun resurssikeskukselle. Käytin tutkimusta materiaalina opinnäytetyössäni vuonna 2010.

Länsi-Pohjan kuuden kunnan alueella (Kemi, Keminmaa, Simo, Tervola, Tornio ja Ylitornio) on vuodesta 2008 saakka toiminut *henkilökohtaisen avun asiantuntijatyöryhmä eli HAPU-tiimi*. Sen kokoonpano on vuosien varrella vaihdellut, mutta ensisijaisesti mukana ovat olleet kuntien edustajat (Hanna Halmkrona, Johanna Holma, Anne Jokelainen ja Marjatta Saramaa), oppilaitoksen edustaja (Rauni Rätty), kolmannen sektorin toimijat (Tuula Huttunen- Koivumaa, Tanja Roth ja Katja Kuusela), vaikeavammaiset työnantajat (Marke Martimo) ja henkilökohtaiset avustajat (Elina Pie-nimäki) sekä minä Nina Nikurautio ensin opiskelijana ja sittemmin projektityöntekijänä. HAPU-tiimi on tehnyt työtä muun muassa alueen yhteisen henkilökohtaisen avun keskus HAPUKAn mahdollistamiseksi.

Nimen keskukselle keksi VASPAn projektipäällikkö Rauni Rätty. Nimi yhdistää henkilökohtaisen avun ja Majakan, jossa henkilökohtaisen avun keskus Hapukka fyysisesti on sijainnut vuoden ajan. Pohjoisen yhteisöjen tuki- Majakka ry on Länsi-Pohjan alueen järjestökeskus.

Länsi-Pohjan alueen henkilökohtaisen avun keskuksen perustamisen tarkoituksena on ollut luoda alueen henkilökohtaisen avun toimijoille ns. resurssikeskus. Tavoitteena on ollut toiminnan aloittaminen ja vakiinnuttaminen alueelle.

HAPUKAN KÄYNNISTYS JA TOIMINTA

Hapukka avasi ovensa 1.3.2011. Alusta saakka tärkeinä toimintoina pidettiin palveluja vaikeavammaisille työnantajille ja henkilökohtaisille avustajille. Merkittäväksi palveluksi nousi avustajavälitys. Suurta tarvetta todettiin olevan myös palkanmaksupalvulla. Muita tärkeitä tehtäviä on ollut henkilökohtaisten avustajien vertaistukiryhmän perustaminen. Myös koulutusten järjestäminen on ollut kysyttyä alusta saakka.

Aluksi laadin keskuksen toimintasuunnitelman ja kirjallisen esitteen, jota jaettiin kaikkiin alueen kuntiin, myös sähköisessä muodossa. Kunnat ovat postittaneet Hapukka –esitteet vaikeavammaisille työnantajille jotka ovat heidän asiakkaanaan ja työnantajien kautta heidän henkilökohtaisille avustajilleen. Tehtäviini kuului myös HAPU-tiimin sihteerinä toimiminen kuukausittain, kokosten asialistan valmistelu ja pöytäkirjojen / kokousmuistioiden laatiminen ja lähettäminen tiimiläisille.

Kemin ja Tornion kaupungit järjestivät henkilökohtaisen avun tilaisuudet keväällä 2011, joihin ne kutsuivat vaikeavammaiset työnantajat avustajineen. Näissä tilaisuuksissa olin mukana kertomassa Hapukan toiminnasta. Kemin tapaamisen yhteydessä kutsuin koolle henkilökohtaiset avustajat ja Avustajaklubin perustamiskokouksesta myöskin sovittiin.

Hapukan kotisivun suunnittelin Majakan sivulle Majakan tietotiimin toteuttamana. Kotisivulle tuli mm. keskuksen esittely ja sähköinen lomake henkilökohtaiselle avustajalle, joka etsi avustajan työtä ja vaikeavammaiselle työnantajalle, joka etsi henkilökohtaista avustajaa. Tieto avustajavälityksestä kulki työnantajille pääasiassa kuntien vammaispalvelun kautta. Avustajaehdokkaita löytääkseni lähetin sähköpostia alueen oppilaitoksille.

Kutsuin vapaamuotoiseen haastatteluun henkilökohtaisen avustajan työstä kiinnostuneet henkilöt. Hapukan toiminnan päättyessä Hapukan listalla on 21 avustajaehdokasta joista 9 kävi haastattelussa. Heistä viisi oli ulkomaalaissyntyisiä ja kaksi miestä. Listalla oli aikaisemmin 13 avustajaehdokasta, joista yksi mies. He työllistyivät muihin tehtäviin tai vakinaiseksi avustajaksi tai opiskelijaksi, eivätkä olleet enää Hapukan välitettävissä. Avustajaehdokkaat ottivat yhteyttä pääsääntöisesti sähköpostitse, mutta myös kotisivujen sähköistä lomaketta käytettiin paljon. Osa ilmoitti kiinnostuksestaan puhelimitsekin.

Vaikeavammaiset työnantajat olen jakanut työnantajat kolmeen eri osioon sen mukaan, minkälaista palvelua he ovat etsineet. Neuvontaa (laajasti, kirjallisesti, puhelimitse, henkilökohtaisissa tapaamisissa) olen antanut kolmelle työnantajalle. Palkanmaksupalvelu yhteistyössä Majakan kanssa annettiin yhdelle työnantajalle, mutta sitä kysyi kolme työnantajaa. Henkilökohtaista avustajaa etsi kauttamme viisitoista työnantajaa. Kolmessa tiedossani olevassa tapauksessa Hapukan kautta ei löytynyt sopivaa työntekijää. Lähes kaikki, joille avustajan sijainen löytyi, käyttivät jatkossakin Hapukan avustajavälitystä aina sijaista tarvitessaan. Saamani tiedon mukaan Hapukan kautta välitettiin myös kolme vakinaista työpaikkaa. Suurin avustajan tarve on ollut äkillisissä sijaisuuksissa.

Kaksi työnantajaa tarvitsi apua uuden henkilökohtaisen avustajan rekrytoinnissa ja haastattelussa. Lähes kaikki työnantajat, jotka etsivät avustajaa ottivat yhteyttä puhelimitse. Muutama sähköpostin kautta tullut yhteydenotto oli myös mukana.

Länsi-Pohjan alueella ei ole aikaisemmin järjestetty vertaistoimintaa henkilökohtaisille avustajille. Vaikeavammaisten työnantajien vertaisryhmän POMOKlubin innoittamana perustettiin Avustajaklubi avustajien vertaistoiminnaksi. Ryhmä on koontunut kerran kuukaudessa – kahdessa ja osallistujia on ollut kolmesta kuuteen henkilöön.

Alueen kaupungeissa Kemissä ja Torniossa on Hapukan toiminnan ajan ollut akuutti tarve palkanmaksupalvelulle. Osa vaikeavammaisista työnantajista suoriutuu ilman apua työnantajavelvoitteista, mutta osa heistä tarvitsee joka kuukausi palkanmaksupalvelun. Tämä vie kuntien työntekijöiden työajasta kohtuuttoman suuren ajan. Hapukan toiminnan alkaessa sovittiin, että Majakka ottaa tarjottavaksi palkanmaksupalvelun. Se olisi ollut näin ollen saatavissa samassa paikassa kuin Hapukan palvelu. Majakan puolelta tätä ei kuitenkaan voitu toteuttaa, sillä Majakka on yhdistys eikä voi järjestää alueen yritysten kanssa kilpailevaa toimintaa

Hapukan toiminnan aikana paljon kysyttyä on ollut erilaisten koulutusten järjestäminen. Hapukka järjestikin opintopäivän ammattiopisto Lappian hyvinvointialan yhdelle opiskelijaryhmälle syksyllä 2011. Hapukka osallistui myös Majakassa järjestettyyn henkilökohtaisen avun päivään, joka välitettiin Rovaniemeltä Kemiin videoneuvotteluyhteyden avulla.

Sain kutsuja erilaisiin tilaisuuksiin, joissa minua pyydettiin kertomaan henkilökohtaisesta avusta ja Hapukasta. Olen ollut vieraana mm. Kynnys ry:n POMO-klubilla, neurologisen yhdistyksen tilaisuudessa ja erityislasten vanhempien vertaistutkimusryhmässä Leijonaemojen kokoontumisessa.

Lisäksi Hapukka oli esillä kahdessa paikallislehtien Helmi ja Lounais-Lapin lehtiutussa. Näiden myötä yhteydenotot lisääntyivät selvästi. Sain vuoden aikana useita yhteydenottoja henkilökohtaisilta avustajilta, ja mitä erilaisimpia kysymyksiä. Usein kysymyksiä esitettiin minulle siinä vaiheessa, kun henkilön tilanne oli tulehtunut omassa työsuhteessa tai esimerkiksi suhteessa työnantajan asuinkuntaan. Paljon kysymyksiä on aiheuttanut myös voimaan tullut ensimmäinen työehtosopimus henkilökohtaisille avustajille. Tiedotus alan toimijoille niin kuntiin kuin työnantajillekin on ollut ilmeisen riittämätöntä

HENKILÖKOHTAISEN AVUN PALVELUJEN TULEVAISUUS

HAPU-tiimi on yhdessä Hapukan kanssa kesäkuussa 2011 laatinut ja toimittanut alueen kunnille vetoimuksen Hapukan toiminnan jatkamisen rahoittamisesta. Kunnista pyydettiin lisäselvitystä asiaan loppuvuodesta 2011. Hapu-tiimi kutsui Palvelutiimin yhteiseen kokoukseen 3.2.2012, jossa käsiteltiin erilaisia mahdollisia Hapukan toiminta- ja hallintomalleja sekä pohdittiin vaihtoehtoisia mahdollisuuksia toiminnan jatkamiselle projektin päättymisen jälkeen. Kokouksessa päätettiin selvittää muun muassa alueen yksityisten palveluntuottajien mahdollisuutta jatkaa Hapukan palveluiden tuottamista esimerkiksi palvelusetelimiten avulla.

Avustajaklubin toiminta jatkuu vapaaehtoistyönä Hapukan toiminnan päättymisen jälkeen. Toimintaa koordinoi jatkossa vertaisohjaaja Marika Mattila Keminkaasta. Toukokuusta 2012 alkaen järjestetään henkilökohtaisten avustajien vertaistukitoimintaa vuoroin Kemissä Majakakkatalossa ja Torniossa Meän Talolla. Koontumiset alkoivat Kemistä ja toteutuvat kuukausittain.

Hapukka siinä muodossaan kuin se on vuoden ajan toiminut osana VASPA –hanketta päätti toimintansa 31.3.12.

PROJEKTITYÖSKENTELYN KOKEMUKSIA

VASPA-hankkeen projektityöntekijän tehtävä on ollut erinomainen oppimiskokemus monella tavalla. Sain mahdollisuuden toteuttaa käytännön työnä aiemmin oppinnyt teoriassa laatimani Länsi-Pohjan alueen henkilökohtaisen avun keskuksen toimintamallin toteutuksen. Taustatyön vahvuus sekä omat kokemukset henkilökohtaisen avustajan työstä antoivat erinomaisen pohjan työlle. Olen koko toimintani ajan pyrkinyt tuomaan niin avustajan kuin työnantajankin äänen kuuluviaksi. Tähän perustan myös oman ammattieettisen näkemykseni sosionomina projektityöntekijän tehtävässä.

Niin henkilökohtaisen avun työnantajat kuin henkilökohtaiset avustajatkin hyöttyivät yhtenäisestä henkilökohtaisen avun järjestelmästä Länsi-Pohjan alueella. Ihanteellista olisi, että kaikissa alueen kunnissa toimisi samanlaiset avustajapäätösten perusteet ja samanlaiset henkilökohtaisen avun järjestämistavat olisivat käytössä. Erittäin tarpeellista olisi saada kaikkiin alueen kuntiin yhtenäinen palkkausjärjestelmä avustajille; sama palkka samasta työstä. Nyt sen käyttöön ottaminen on siinä mielessä helppoa, että kaikille sama yhteinen työehtosopimus on olemassa. Jostain syystä osalta alueen kunnista puuttuu halu ottaa se käyttöön. Samanlaisen yhden ja yhtenäisen sopimuksen käyttäminen helpottaisi myös kuntien vammaispalveluvastaavien sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien käytännön työtä avustajapäätöksiä laatiessa ja varsinkin sopimuksien teossa ja avustajien palkan maksussa. Onneksi mukana on myös kuntia, joissa asiat on hoidettu jo nyt erinomaisesti.

Näen myös, että yhteistyötä kehittämällä olisi mahdollisuus muokata avustajajärjestelmää asiakaskeskeisemmäksi. Esimerkiksi erilaisten ja erimuotoisten avustajajärjestelmien toimintaa ei alueella koordinoi mikään taho. Kuitenkin tämä on ollut käytännönä muualla Suomessa jo joitakin vuosia. Työnantajat eivät itse kokemukseni mukaan kykene tällaista toimintaa koordinoimaan. Avustajajärjestelmien avulla olisi myös helpompi löytää työntekijöitä pienille tuntimäärille, joiden määrä on eniten lisääntynyt, esimerkiksi kolmekymmentä tuntia kuukaudessa yhdellä työnantajalla. Tämä on arvioitu jatkossakin eniten lisääntyvän.

Henkilökohtaisina haasteina vuoden aikana koin ehkä eniten sen, että Hapukka on ollut hyvin pieni keskus. Hapukan pienuudesta on seurannut vertaistuen puute minulle projektityöntekijänä ja resurssien niukkuuskin esimerkiksi mainonnassa. Osa-aikaisesta työstäni on ollut se haittaa, etten ole voinut osallistua Suomessa järjestettyihin koulutuksiin. Hapukan tarjoama tilaisuus tehdä etätöitä ja työtä joustavasti on puolestaan ollut hyvä asia ja hyvin toimiva käytäntö, paljolti myös itseohjau-

tuvuuteni ansiosta. Minulla on ollut käytössäni projektipäällikön ja HAPU-tiimin erinomainen ja vahva taustatuki ja apu koko projektin ajan, josta suuri kiitos heille kaikille.

TYÖRYHMÄ 5: VAMMAISPALVELUN SOSIAALITYÖN JA PALVELUOHJAUKSEN HAASTEITA

Tämä työryhmä oli toiminut jo usean vuoden ajan niin sanotusti yhteisenä vertaistuellisena ja työnohjauksellisenakin tiiminä käsitellen sosiaalityön ja palveluohjauksen käytänteitä, lain soveltamisen kysymyksiä sekä pohtien ja laatien vammaispalvelupäätösten ja ratkaisujen linjauksia. VASPA-hankkeen yhteydessä työryhmän kokoonpanoa jonkin verran laajennettiin. Työryhmän jäsenet ovat Anne Jokelainen, Marjatta Saramaa, Marika Lassila, Päivi Ylläsjärvi (Seija Mämmilä-Satta), Taina Urpunen, Hanna Halmkrona, Johanna Holma, Eeva Leukumaa ja Tuulia Aalto.

Ryhmän GOPP työskentely ideariihen tapaan lähti liikkeelle siitä, että kaikki saivat kirjoittaa lapuille haasteita ja ongelmia, jotka liittyvät omaan työhön eli vammaispalvelujen sosiaalityöhön ja palveluohjaukseen. Esille nousseista haasteista ja ongelmista muodostettiin puu kuvaamaan syy-seuraussuhteita. Edellä mainittujen haasteiden ja ongelmien pohjalta työryhmä asetti työlleen monia tavoitteita:

- käytännöistä tiedottaminen
- yhteistyökäytännöistä sopiminen
- riittävä verkosto laatimaan palvelusuunnitelmaa
- ajan tasalla olevat palveluesitteet ja toimintaohjeet, toimivan palveluohjauksen kehittäminen, palveluohjeistus (kuka hoitaa asiat)
- tiedottamissuunnitelma yhteistyötahoille eli tarpeelliseksi koettiin tehdä työ ja olemassaolo ”näkyväksi”
- oman työn priorisoiminen
- arkistointijärjestelmä (asioiden kirjaaminen)
- seudulliset soveltamisohjeet, arviointivälineet
- koulutus (muun muassa vammaispalvelulain tulkitseminen)
- palvelusetelikäytäntö

Tavoitteista osaa ryhdyttiin toteuttamaan välittömästi ja osa koettiin olevan selkeästi asioita, joita työryhmä työstää pidemmällä aikavälillä yhdessä tai vaikuttaa asioiden etenemiseen organisaatioissaan. Harjoittelujaksolla olleet opiskelijat Sanna Barsk, Laura Pörhämä ja Susanna Metso laativat työryhmän tuella muun muassa vammaispalveluohjetta, kuljetuspalveluohjeistusta, lomakkeita ja yhteisesitteitä hyödyntäen jo valmiina olevaa materiaalia. Vammaispalveluihin liittyy henkilökohtainen apu, johon nimetyssä HAPU-tiimissä tätä työryhmää edustivat Hanna Halmkrona, Johanna Holma, Anne Jokelainen ja Marjatta Saramaa.

TYÖYHTEISÖJEN JA HENKILÖSTÖN OSAAMINEN VAHVISTUU

Tässä luvussa kuvataan tiivistetysti vammaisalan työtä ja sen muuttuvia haasteita henkilöstöltä kootun työn kuvauksen ja osaamiskartoituksen perusteella. Keskeinen sanoma oppimisprosessista ja koetusta välittyy kokemuspuheenvuoroina.

Luvun jälkimmäisessä osassa kuvataan muutosverstastyöskentelyprosessia, joka on työpajamenetelmä, jossa kehittämistyö viedään työn arkeen. Ylitornion muutosverstas on tästä hyvä esimerkki ja siitä prosessista ja kokemuksesta on luvussa omat kuvauksensa.

Koulutus ja konsultointi

KOULUTUS JA YHTEISÖLLINEN OPPIMINEN OSAAMISEN VAHVISTAJANA

Osaaminen tarkoittaa työssä tarvittavien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista sekä motiiveista, yksilöllisistä ominaisuuksista ja itseä koskevista käsityksistä. Osaaminen ilmenee käytännön toimintana.

Työntekijöiden ja työyhteisön osaamiskartoituksen avulla voidaan työyhteisössä kartoittaa osaamista ja nähdä sen vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Osaamiskarttaan tyypillisesti kuvataan keskeiset osaamiset, joita organisaatiossa tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Osaaminen kuvataan mahdollisemman konkreettisena kuvauksena. Kuvauksien avulla ja niitä analysoimalla on mahdollista saada osaamiseen yhteismittaisuutta ja yhteinen ymmärrys. Kuvausten laatiminen auttaa muuntamaan myös hiljaista tietoa näkyväksi.

Työnkuvaukset, osaamiskartoitustyö ja koulutustarpeet

VASPA- hankkeen yksi keskeinen tavoite on ollut Länsi-Pohjan alueen vammaispalvelujen ja kehitysvammahuollon yksiköiden ja niiden henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja lisääminen. Tätä tarkoitusta varten toteutettiin ja koottiin henkilöstön työnkuvaus sekä osaamis- ja koulutustarvekartoitus.

Työ aloitettiin laatimalla kyselykaavake työntekijöille, jotka toimivat eri tehtävissä kehitysvammahuollossa ja vammaispalveluissa. Kysely toteutettiin kuuden kunnan alueella. Kyselykaavakkeeseen he saattoivat kirjata koulutuksen, työkokemuksen omat vahvuudet ja ajankohtaiset kehittämistarpeet. Työntekijät saivat täyttää henkilökohtaisen kaavakkeen itsenäisesti ja sen jälkeen järjestettiin työyhteisössä keskustelutilaisuus, missä käytiin kirjatut asiat vielä yhdessä läpi. Keskustelut antoivat paljon tietoa tämän päivän kehitysvammahuollon tilanteesta ja kehittämistarpeista.

Kaikissa kunnissa työntekijät kokivat tarpeelliseksi kyselyn toteuttamisen ja kaikissa keskusteluissa nousivat saman tyyppiset teemat esille. Koulutustoiveet olivat nekin saman suuntaisia mm. haastava käyttäytyminen, mielenterveysongelmat, somaattiset sairaudet ja lääkehoito, ikääntyvät kehitysvammaiset ja autismin tuomat haasteet tulleisuusudessa, lainsäädäntö, kirjaaminen ja dokumentointi yms.. Ikääntyneiden asiakkaiden rinnalle ja tilalle on tullut nuoria ja entistä vaikeavammaisempia henkilöitä jotka omalla tavallaan ovat monipuolistaneet työnkuva. Suuri ikähaitari asiakkaiden välillä on kuitenkin tuonut työhön lisää haastetta. Haasteita työhön on ajan saatossa tuoneet asiakkaat, vanhemmat ja omaiset, jotka ovat entistä tietoisempia oikeuksistaan ja osaavat niitä vaatia. Työ on avoimempaa asiakkaiden suuntaan kuin ennen ja asiakas on vahvasti mukana asioittensa käsittelyissä ja palvelujensa suunnittelussa. Päivä- ja työtoiminnan haasteet koettiin myös merkittäviksi, sillä kehitysvammaiset opiskelevat tänä päivänä enemmän kuin aikaisemmin ja heillä on valmiuksia uudenslaisiin toimiin.

Palvelujen ja toiminnan suunnittelussa kuntoutuksen ja kuntoutumisen tarve on nostanut esiin yhteistyökumppaneiden eli verkoston tärkeyden. Verkoston ja moniammatillisen työotteen on koettu tuki lisääntyneen ja yhteistyön osittain ylittäneen hallintorajoja, mutta silti yhteistyötä tulisi tehostaa ja lisätä.

Esimiesten ja työkavereiden vaihtuvuus on omalla tavallaan muuttanut monien työtä. Erityisesti esimiesten ja johtajien vaihdokset on koettu kuluttaviksi ja lisänneen epävarmuutta siitä miten, missä, milloin tai koska asiat tapahtuvat. Osalla välillä on ollut iso tulosvastuullisuus, joka on saanut määrättyllä lailla jännittämään työssä. Johtajan vaihdokset ovat osaltaan kuitenkin tuoneet tullessaan myös erilaisia kokeiluja ja ”uusia tuulia” työhön.

Muutosta työhön on tuonut joidenkin kohdalla organisaation, työpaikan vaihdos sekä uralla eteneminen. Uralla eteneminen on vaikuttanut esimerkiksi vastuualueiden lisääntymisenä ja yhteistyötä on enemmän kuntien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, jolloin perushoitotyötä ei heillä enää juurikaan ole.

Asumispalveluiden ja päivätoiminnan yhdistäminen yhteiseksi tulosityksiköksi on tuonut monenlaisia muutoksia. Työpiste on muuttunut fyysisesti, tulosityksikkö on isompi, asiakkaita on enemmän ja organisointi vaativampaa. Isomman tulosityksikön sisällä kehitetään useita palvelumuotoja: autettu asuminen, vaikeimmin vammaisten tilapäishoito, ohjattu asuminen, asumisvalmennus, tuettu asuminen/asumisen tuki-palvelut ja päivätoiminta. Joillekin työntekijöille toimintojen laajentuminen on tuonut enemmän työnkuvaan hallinnollisuutta ja palvelujen kehittämistä kun taas toisille enemmän asumishuolto työtä ja avustavia töitä.

Muita työn muutoksia on tietokoneiden lisääntynyt käyttö. Kirjaamiset tapahtuvat tietokoneiden välityksellä, mikä puolestaan on tehostanut tiedonkulkua. Työntekijöiden jakautuminen tiimeihin on osalla lisännyt työn tavoitteellisuutta sekä työn arvostusta. Työ on nykyisin koettu monin tavoin haasteellisemmaksi ja henkisesti

kuormittavammaksi esimerkiksi asiakkaiden aggressiivisuuden ja väkivaltaisuuden muututtua aikaisempaa rajummaksi.

Tulevaisuuden haasteiksi koettiin ammattitaitoisen työvoiman riittävyys, nuorten toiminnan ja asumisen järjestämisen haasteet sekä työtoiminnan uudistaminen ja viriketoiminnan järjestäminen vaikeavammaisille. Keskustelussa nousi esille haasteellisena myös se, miten ajattelutapaa tulisi muuttaa yhteiskunnassa siten, että vammainen olisivat tasavertaisia kansalaisia. Yhteiskunnan tulisi rakentua esteettömäksi kaikilla tasoilla, mutta siihen ei pelkät luiskat ja kahvat riitä, vaan tarvitaan yhteiskunnan kokonaisvaltaista muutosta kohdata vammaiset ihmiset. Kommunikointi mietitytti myös paljon. Miten voitaisiin taata, että kaikki saisivat äänensä kuuluviin ja tulisivat ymmärretyiksi. Se on ihmisen perustarve.

Loka-joulukuussa 2010 edellä kerrotun mukaisesti toteutetun kehitysvammahuollon ja vammaispalvelujen toimintayksiköiden henkilöstön työn kuvaus- ja osaamiskartoitustyön pohjalta rakennettiin koulutussuunnitelma ja koulutuskalenteri. Hankkeessa toteutettu runsaasti henkilöstön lisä- ja täydennykoulutusta ja konsultaatiota.

Koulutuksia on toteutettu erilaisina yksittäisinä lisä- ja täydennyskoulutuspäivinä sekä muutaman opintopisteen laajuisista opinnoista aina kolmenkymmenen opintopisteen laajuisena Vammaistyön Taitaja - opintokokonaisuutena.

*Opettaminen saa aikaan paljon
mutta kannustaminen
saa aikaan kaiken*

- JOHANN WOLFGANG VON GOETHE-

KOKEMUKSIA KOULUTUKSESTA

Seppo Sarajärvi

Koulutus on ollut suuri ja apua antava työkalu

Olen opiskelijana Vammaistyön Taitaja -opinnoissa, jotka ovat kestoltaan olleet reilun vuoden mittaiset. Minua henkilökohtaisesti pelotti ja jännitti lähteä hakemaan lisäoppia. En ole kovinkaan paljon ollut tekemisissä tällaisten asioiden tai kehitysvammaisten kanssa. Ennen tätä työtä ja koulutusta suhtautuminen kehitysvammaisiin ihmisiin lienee ollut sitä normaalia. Sellaista, joka on lapsena minulle opetettu: ei saa tuijottaa tavanomaisuudesta poikkeavan ihmisen ulkonäköä ja pitää olla huomaamatta tavanomaisuudesta poikkeavaa käytöstäkin.

Nyt kehitysvammaisten ihmisten kohtaaminen on arkinen kokemus elämässäni ja mielenkiintoinenkin. Olen huomannut, että heilläkin on omat vahvat persoonansa ja piirteensä, jotka pitää huomioida, kuten niin sanotussa tavallisessakin maailmassammekin.

Minun kohdallani koulutus on ollut suuri, apua antava työkalu, kun olen saanut olla ympäristössä, jossa valtaosalla on paljon enemmän kokemusvuosia tältä alalta. Olen imenyt paljon vinkkejä työhön ja arkeenikin ja näkemykseni maailmaan on taas hiukan laajentunut. Elämähän on suuri oppimisen hiekkalaatikko, jossa tornit sortuu ja rakennamme uutta tilalle.

Suurta mielihyvää on tuonut myös se, että olen uskaltanut tulemaan kuorestani ulos kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa kommunikoidessani. Näinhän ei yleensä uskalla, eikä kannata toimia ”tavallisessa arjessa ja työympyröissä”. Meillä ”tavallisilla ihmisillä” on paljon turhia paineita elämässämme (mm. liiallinen menestyksen ja uramenestyksen hakeminen), joka helposti lisää kyynärpäätaktiikan hyväksikäyttöä lajikumppanin kumoamiseksi omalta reviiriltäni.

Koulutuksen aikana olen myös joutunut vahvistamaan näkemystäni omasta elämästäni, että sittenkin olen saanut syntyä hyvien tähtien alla, vaikka niitä ongelmia, vaivoja ja sairauksia olisi vaikka muillekin jakaa.

Olen myös kuluneen talven aikana oppinut huomaamaan, että teen arvokasta työtä, jos vertaan vaikka turhien muotitarvikkeiden tuottamiseen maailmassa (= se teollisuus, johon alunperin koulutuksen kävin).

Huomasin myös että kehitysvammaisia ihmisiä on valikoitunut auttamaan ammatissaan tavallisia, jalat maassa olevia ihmisiä, joilla keskimäärin on tasapainoinen näkemys elämään ja siihen mikä on tärkeätä.

Nykyisessä työssäni ohjaustehtävissä Tornion työvoimalasäätiossani on aiemmasta koulutuksestani ollut myös paljon apua, koska tunnen paljon työkaluja ja menetelmiä, esimerkiksi kuinka ruuvit saadaan pyörimään jne.

TYÖSKENTELEY RYHMISSÄ

Ryhmätyöskentely on ollut antoisaa minulle ja samalla olen oppinut tuntemaan samaa työtä tekeviä lähemmin. On ollut helpompaa vaikkapa soittaa asuntolaan tarvittaessa asioista, kun puhelimessa on ollutkin kursseilta minulle tuttu henkilö.

Mielestäni tällainen pitkäkestoinen koulutus osittain korvaa työnantajien järjestämiä seikkailukursseja, joissa kiivetään seinää pitkin ylös ja työkaveri varmistaa köydellä, että toinen ei tipu. Minulle olisi tällainen kurssi ollut vaikea järjestää käytännön syistäkin, koska rautakaupasta ei löydy sopivaa köyttä minua varten. Se on toinen maailma minulle, jota en vielä ymmärrä täysin.

Oppitunneilla olen pitänyt opettajien tavasta vetää tunteja. Se on ollut sellainen, että on saanut esittää kysymyksiä väliin ja keskeyttää opettajan. En henkilökohtaisesti erityisemmin pidä luennoimistyyllisistä tunteista, koska niissä usein painovoiman vaikutus silmäluomiin on paljon suurempi, kun vertaa tällaiseen kurssimuotoon jota näissä opinnoissa toteutettiin.

Tavalla tai toisella minun on ollut helppoa kysyä keneltä tahansa kurssilaiselta tai opettajalta erilaisia asioita, jos vastaan on tullut esimerkiksi ammattislangia, jota en hallitse kovin hyvin. Tämä varmastikin johtuu asia siitä, että persoonat kursseilla ovat olleet kohtuullisen hyvin sinuja oman itsensä kanssa. Ilmapiiri on ollut helppo ja vapautunut ja vapaamielinenkin, eikä ole missään vaiheessa tuntenut nolatuksi itseään, vaikka olen kysellyt mitä vaan eli melkein mitä sylki on suuhun tuonut.

Paljon on tullut tietoa ja apuvälineitä myös, jotka helpottavat kommunikoidaan kehitysvammaisten ihmisten kanssa. En muista hienoja nimityksiä kaikille asioille, mutta ne taisivat olla. PCP-välineitä ja verkostokarttoja. Onhan niitä opintomonisteita talven aikana annettu ja toivon mukaan ne pysyvät tallessa itse kunkin kotona ja tai työpaikoilla. Toivottavasti se pyöreä rieska (= verkostokartta), jolla valaistiin kehitysvammaisten elämää, pysyy tallella minulla. Suurin apu rieskasta onkin, että muistan työkalun ja huomaan sen avul-la puutteet ja hyvät asiat asiakkaan elämässä.

Olisikohan mahdollista kehittää sellainen kaappi tuonne internetin ihmeelliseen maailmaan, josta voisi käydä hakemassa jonkin kursimme monisteista myöhemminkin. Tietämykseni mukaan oppilaitoksen kaapit pannaan säppiin meiltä kurssin jälkeen.

YHTEISTYÖKUMPPANEISTA

Parasta onkin se aiemmin mainitsemani asia, että pääosin nyt tiedän, että kuka on minkäkin puhelinnumeron takana: siellähän on lajikumppani, joka paljolti katsoo maailmaa samanmerkkisellä kiikarilla.

Kursilla myös selvisi, että on paljon enemmän lakeja, jotka suojaavat kehitysvammaisia ja vammaisia ihmisiä, kuin olen aiemmin uskonutkaan. Laino-

pilliset hommat ovat hanskassa paremmin varmaan vaikkapa asumisyksiköiden väellä kuin minulla, koska he ovat joutuneet pätkäilemään asiakkaan elämää monin tavoin, jopa muulloinkin kun työaikana.

Sosiaaliasiamiehet jäivät myös mieleeni. Muistaakseni jossain vaiheessa oli puhetta tästäkin porukasta.

On mahdotonta alkaa näin tiukalla aikataululla pänttäämään lakeja vanhaan päänpuun, mutta on tärkeää, että on tieto takaraivossa ja tieto mistä apuakin voi kaivella esiin.

TUOTOKSIA KURSSILTA

Yksi tuotoksista oli se, kun erään kerran kutsuimme yhden kehitysvammaisen henkilön pyöreään pöytään porisemaan hänen elämästään, tavoitteena sen helpottamiseksi. Monta viisasta päätä oli miettimässä keinoja ja yksi meistä kirjasi fläppitaululle ajatuksiamme. Saimme erään ihmisen asioita tällä tavoin parempaan järjestykseen.

Se asia, että huomasin ympärilläni olevan paljon tietoa ja ihania ihmisiä, antaa voimaa jatkossakin puurtaa tätä arvokasta työtämme ja palkkana on paras, se kehitysvammaisen tai vammaisen ihmisen hymy. Se kertoo siitä, että asiat rullaa ja ymmärrämme toisiamme. Se on parasta antia minulle tässä työssä. Mikään muu asia ei ole mielestäni kovinkaan tärkeää elämässä, kuin se, että pyrimme auttamaan toisiamme erilaisissa ongelmissamme elämänpolulla

Olikohan Lasse Mårtensson oikeassa, kun hän joskus puki sanoihin lauseen ”vain purjehdus on tärkeää elämässä!” (miten sen haluaa kukanenkin ymmärtää?). Olisiko tämä elämämme yksi suuri purjehdus? Helpointa on purjehtiminen mahdollisimman hyvässä myötätuulella, vaikka vastatuulikin on tarpeen välillä, kunhan se ei muodostu liian suureksi ja ei kestä liian pitkään, ettei mastomme murru veneessämme.

KOULUTUKSEN ANTIA JA LISÄTOIVEITA

Oli hieno homma, ja siitä kiitokset esimiesporukalle. Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen on ainakin piirun verran helpompaa jatkossa ja poistaa tai ainakin vähentää ohjaajien stressiä kun tietää omaavansa joitakin työkaluja tilanteen hallintaan. Tuli tietoa miten hankalan ihmisen ensihaastattelu voidaan tehdä turvallisemmin ja kenet valitaan ko. hommaan (ei ainakaan sitä jolla henkilökemia kauimpana) jne.

Jossakin vaiheessa olisi hyvä kerrata fyysisen hallinnan puolta kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskennellessä. Jos joutuu tilanteeseen, jossa on hallittava tilannetta tai suojeltava itseään ja muita kehitysvammaisen ihmisen huonona päivänä. Tähän hommaan pitää varmaan hankkia alaan perehtynyt ihminen.

Vaikka kävimme syksyllä 2011 ensiapukurssit, niin ainakin elvyttäminen ja verenvuotojen tyrehtyttäminen olisi hyvä kerrata tavalla tai toisella tiheäminkin. Lisäksi minä haluan lisää tietoa huumeista, koska sen yhteydessä käytetty sana ruoho tarkoittaa minulle sitä pihalla kasvavaa juttua, jota leikataan kesäisin. Minun nuoruudessani törmäsin vain tuohon alkoholin aiheuttamiin ongelmiin ympäristössäni. Siis kertausta ja jatkokoulutusta.

Olisi mukava myös saada lisää asiantuntijan antamaa tietoa mm. yleisimmistä ongelmista mielenterveydessämme. Miten toimin pelkotilaisen ihmisen kanssa? Fobioiden käsittelyä ja lievittämistä, kuinka se tapahtuu? Onko tähän olemassa jonkinlaisia menetelmiä?

Minusta oli hyvä asia, että koulutukseen osallistui väkeä koko seutukunnan alueelta. On mukava kuulla miten hommat hoidetaan naapurikunnassa ja pääsee kahvipöydässä keskustelemaan asioista työyhteisöstä kauempana olevien ihmisten kanssa. Elikkä mielellään isommalta alueelta jatkossakin väkeä ”rikastuttamaan erilaisia koulutuksia ja kursseja”

KOKEMUKSIA KOULUTUKSESTA

Kyllikki Körkkö

Mitä etsimiäni unelmia olen saavuttanut?

VASPA-hankkeen raportin nimi on ”arjen unelmia toteuttamassa”. Nyt kun koulutus on loppusuoralla, mietin mitä etsimiäni unelmia olen saavuttanut. Koulutuksessa tuli paljon sellaista asiaa mitä itsekin olin pohtinut mielessäni. Oli mielenkiintoista todeta, että ajatukseni kävivät paljon yhteen koulutuksesta saadun tiedon kautta. ”Pönttöni ei ole vielä täysin tyhjä”.

Koulutuksen rahoittajana oli VASPA-hanke ESR- ja kuntarahoituksen josten pelkoa ei ollut siitä, että koulutus lopetettaisiin kesken rahojen puutteen vuoksi. Itselläni oli helpottunut olo siitä, kun työnantaja mahdollisti koulutuksen. Aikaisemmin olen suuremmaksi osaksi rahoittanut koulutukset itse. Kuitenkaan nämä rahoitusjutut eivät vaikuttaneet opiskelumotivaatiooni, vaan olin yhtä innostunut kuten yleensä aiemminkin.

OPISKELUSTA JA TYÖSKENTELYSTÄ

Koulutuksen alussa perustimme erinimisiä porinapiirejä, joiden tarkoituksena oli käydä keskustelua koulutukseen liittyvistä asioista, lähinnä kotitehtävien suhteen ja muutenkin vaihtaa ajatuksia laidasta laitaan. Perustettuja porinapiirejä emme kuitenkaan osanneet verkkoympäristössä hyödyntää, mutta muutoin yhteistyö ryhmän kesken oli toimivaa.

Opiskelutehtäviä tuntuivat joskus helpommalta tehdä yksin, vaikka ymmärrän että kun useampi henkilö on ”pätkäilemässä” asioita niin niistä muodostuu ehjempi ja rikkaampi kokonaisuus. Ryhmätehtäviin varattu aika oli aika rajallista ja vaikutti siltä, että niiden tekemiseen ei millään löydy yhteistä aikaa työpäivän kuluessa. Työmme luonne on sellainen, että siellä ei paljoa istuskella ja keskitytä opiskelutehtäviin. Yksittäiset kotitehtävät olen tehnyt kotona, joten tieto ja taito tulee parhaiten yhdistettyä rauhallisessa ilmapiirissä. Kontaktipäivien jälkeen olo oli hyvin avoin kaikille haasteille ja tehtäville. Ajattelen, että meidän työyhteisössä voi osittain toteuttaa niitä ideoita mitä koulutuksesta on saatu.

OPISKELUN ASIASISÄLTÖ

Seuraavien kontaktijaksojen materiaali lähetettiin hyvissä ajoin verkko-oppimisympäristö moodleen luettavaksi, jotta opiskelu olisi helpompaa lähijakso-päivän aikana. Monesti kävi kyllä niinkin, että juuri ja juuri ehdin tulostaa tarvittavan materiaalin opiskeluun lähdettyä. Oppimisympäristöä oli helppo käyttää, joten itse opiskeluun jäi aikaa.

Asiasisältö oli riittävän monipuolinen, asioita ja tapahtumia käsiteltiin laajasti. Ehkä syvempiä pohdiskeluja olisi saanut olla enempi, mutta ymmärrän, että aika oli rajallinen. Toisten ryhmän jäsenten tehtävistä oppi, niissä oli paljon hyviä ”keissejä” ja esimerkkejä ”elävästä elämästä” ja niissä tapahtuvista tilanteista, jotka olivat haastaviakin.

Erityisesti jäi mieleen vammaispalvelujen uudistaminen, joka itselläni tulisi olla ajan tasalla. Mutta niin ei vain ole, koska uudistamista tapahtuu aika ajoin ja miltei koko ajan. Toinen mieleeni painuva kehittämistyö oli palveluorganisaatioiden ja henkilöstön osaamisen vahvistaminen. Mielestäni meidän työyhteisössä on osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta, mutta on eri asia, miten jokaisen yksittäisen työntekijän erityisosaamisen alueet otetaan huomioon ja miten niille osataan antaa arvoa. Osaamista voidaan palkita pienen kannustuksen turvin ja työnantajan tukea tarvitaan juuri siinä, missä kannustus on tarkoituksenmukaista. Tietysti on myös ensiarvoisen tärkeää työkavereiden tuki ja kannustus, periaatteella ”että puhalletaan yhteen hiileen”.

Vaikka osa meidän asukkaista käy työvoimalasäätiössä töissä, niin silti välillä tuntui kuin puhuisimme eri kieltä, Toki tämä oli rikkaus, mutta myös haaste. Oli mielenkiintoista huomata, miten näemme ja kohtaamme asiat ja tapahtumat eri tavalla. Siten saamme arvokkaan ymmärryksen kehitysvammaiseen asiakkaaseen, jotta hän tulee huomioiduksi kokonaisvaltaisesti. Tätä kautta myös hänen elämänlaatu paranee ja vuorovaikutuksen laatuun tulee kiinnitettyä enemmän huomiota.

YHTEISTYÖ

Mielestäni yhteistyö opettajien kanssa sujui moitteettomasti, emmehän olleet eka luokkalaisia vaan ”arjen sankareita” omassa työssämme. Meillä oli paljon arvokasta ja käytännön läheistä tietoa myös opettajille annettavaksi. Joskus tuntui siltä, että olemme opettajien ”yläpuolella” tiedon ja työkokemuksen perusteella. Myös soraääniä joukostamme kuului opetuksesta ja käsiteltävistä aiheista, mutta itse en antanut ”äänien” suuremmalti vaikuttaa opiskeluuni. Ajattelen, että ne ovat heidän mielipiteitään ja monesti vastustus opiskeluun ja motivaation vähäisyys liittyy johonkin muuhun asiaan. .

Yhteistyö ryhmän jäsenten kanssa jäi silti vähäiseksi, vaikka saimme hyvin paljon itse vaikuttaa opiskeluun. Saimme hyvin esittää omia mielipiteitä ja osallistua keskusteluun muiden ryhmän osanottajien kanssa. Useasti jäin miettimään ryhmän jäsenten tuotoksia. Ne olivat todella loistavia ja idearikkaita, joten tässäkin työssä luova hulluus ei ole pahaksi.

Opiskeluun liittyviä tehtäviä sai tehdä ryhmässä tai yksin, joten tähänkin annettiin mahdollisuus. Itselläni on taipumus yksin puurtamiseen ja ajattelenkin olenkohan liian itsekäs toimiessani näin. Entuudestaan jo epäröin yhteisen

ajan löytämistä kavereiden kanssa tehtävien tekoon, joten katsoin helpommaksi tehdä joitakin tehtäviä yksin. Päätötyön eli kehittämistehtävän tekeminen on uusi haaste sinänsä. Sen teen työkaverin kanssa, joten silläkin on jo kiire!

*Älykäs ei aina ole viisas
eikä viisas välttämättä älykäs
Ihanteellista on, kun kohtaat henkilön,
jonka persoonassa
viisaus ja älykkyys yhtyvät
Hänellä on sydämen sivistys.*

Tuija Takkula

MELLANTIEN MUUTOSVERSTAS – OSALLISTAVAA KEHITTÄMISTYÖTÄ YLITORNION KEHITYSVAMMATYÖSSÄ

”Puhutaan muutoksesta, mutta mikään ei kuitenkaan muutu” tai ”Tämä on aina toiminut aivan hyvin ja juuri näin, miksi sitä pitäisi lähteä muuttamaan?” Muutos on tuttua työelämästä ja läsnä joka päivä arjessa: toimintaympäristö muuttuu, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden tarpeet ja odotukset muuttuvat, ihmiset vaihtuvat ja henkilöstö asettaa työilleen ja työyhteisön toimivuudelle sekä esimiehelle monenlaisia haasteita. Työn kohde muuttuu nopeammin kuin työmenetelmät ja organisaation toimintatavat; tämä ristiriita tuottaa helposti kokemuksen siitä, että työtä on vaikea hallita ja se koetaan kuormittavaksi.

Työn muutoksen kohtaaminen ja muutoksessa eläminen kytkeytyvät henkilöstön työhyvinvointiin, motivaatioon ja jaksamiseen työssä. On mielekästä pyrkiä etsimään menetelmiä ja tapoja, joilla muutosta pyritään ottamaan paremmin haltuun ja ohjailemaan haluttuun suuntaan. Myös tulevaisuuden ennakointi on tärkeää; pitää löytää työmenetelmät, palvelumuodot ja uudenlaiset verkostot, joilla valmistautua muutonhaasteisiin. Muutostyöskentely on yksilöllisen ja yhteisöllisen ammattitaidon kehittämistä ja oppimista. Samalla parempaa työhyvinvointia ja mielekkääksi koettua työtä.

Muutosverstastyöskentely on työpajamenetelmä, jossa kehittämistyö viedään työn arkeen. Työntekijät yhdessä pajan vetäjien johdolla tutkivat työnsä ongelmakohtia, kuormittavuustekijöitä ja muutostarpeita. Yhdessä myös rakennetaan uusia toimintamalleja, kokeillaan ja arvioidaan niitä. Tärkeää tässä on, että työntekijät itse tekevät muutoksen, ovat aktiivisia toimijoita ja oman työnsä asiantuntijoita sekä kehittäjiä. Tämä tuottaa usein merkittävää työssä oppimista, mikä kuuluu olennaisena osana tämän päivän ammattitaitoon. Näin myös muutoksesta tulee hallitumpi ja työntekijät voivat säädellä itse sen rytmin.

Muutostyöpaja on hyvä kehittämisen tapa erityisesti silloin, kun työssä on tapahtunut vuosien myötä vähittäin muutoksia, joita on yritetty hallita yhä uusilla säännöillä tai yksittäisten ongelmien erillISRatkaisuilla. Se sopii myös, kun työtä pitää uudelleen organisoida; selkeyttää työrooleja ja työnjakoa, kehittää toimivampia rakenteita ja myös selkeyttää johtamis- ja vastuuprosesseja. Muutostyöpajamenetelmää voidaan käyttää, kun organisaation työn luonne laajenee esimerkiksi välittömästä asiakastyöstä asiakaspalvelutyötä kehittäväksi asiantuntijatyöksi. Edelleen se sopii silloin, jos toiminnan kohde (asiakkaat) muuttuu tai sitä halutaan muuttaa. Myös työhyvinvointia heikentävät tekijät ovat perusteluna muutostyöpajan käyttöön: ”työhön kasautuu” mahdottomia tehtäviä” johtuen siitä, että tarjolla olevat ratkaisut ja menetelmät tuntuvat riittämättömiltä haasteista selviämiseen.

Näitä kaikkia lähtökohtia ja perusteluita löytyi Ylitornion kehitysvammahuollossa: työ kaipasi rakenteellista uudistamista: työntekijöiden työ piti eriyttää selvemmin kehitysvammaisten asumispalveluihin sekä työ- ja päivätoimintoihin. Entistä enemmän piti myös lähteä liikkeelle asiakkaiden yksilöllisistä tarpeista ja rakentaa henki-

lökohtaisia kuntoutus- ja tukisuunnitelmia. Tähän kytkeytyi työroolien ja vastuujakojen selkeyttämisen tarve ja samalla mahdollisuus hyödyntää itse kunkin työntekijän osaamista ja ammattitaitoa entistä paremmin. Työyhteisön vahvuus oli tehdä työtä ”suurella sydämellä” ja sitoutuneesti; tällaisen päälle oli hyvä rakentaa työyhteisöön erilaista osaamista!

Alueellinen kehitysvammatyö edellytti työntekijöiltä verkostoitumista ympäristöön ja asiantuntijaroolin omaksumista; haasteet siis kasvoivat. Samalla työmenetelmät kaipasivat systematisointia ja kehittämistä: asiakastyömenetelmät (mm. palvelusuunnitelmat, kuntouttavan päivätoiminnan monipuolistaminen ja avaaminen myös muille asiakasryhmille) sekä työyhteisön sisäinen yhteistyö (johtamisen vahvistaminen, palaverikäytännöt, rutiinityöt jne.). Haaste liittyi myös työn kohteeseen: erityisesti nuoret, itsenäistyvät kehitysvammaiset asiakaina tarvitsivat uudenlaisia palveluita ja työtapoja. Työyhteisöön kaivattiin myös selkeämpiä yhtenäisiä pelisääntöjä ja systemaattisempia työskentelytapoja. Toimintakulttuuri oli muotoutunut vuosien aikana eräänlaiseksi ”selviytymiskulttuuriksi”, jossa edettiin päivästä toiseen arkitilanteiden ja kiireen ehdoilla. Muutostyö kaipasi siis monella tasolla systematisointia sekä uuden kehittämistä ja tähän nyt havahduttiin Vaspa-projektin myötä.

Keväällä 2011 sovittiin perusturvajohtaja Eeva Leukumaan kanssa muutosverstastyöskentelyn aloittamisesta. Kehittämistyö rakennettiin muutospajan etenemisvaiheiden mukaan. Tapaamiskertoja sovittiin yhdeksän (a` kolme tuntia) ja koko prosessin kestoksi noin kalenterivuosi. Muutosverstastyöskentelyyn kuuluvat myös välitehtävät pajapäivien lomaan, ja tähän piti myös henkilökuntaa sitouttaa. Työpajan ohjaajina toimivat VASPAn projektipäällikkö Rauni Rätty ja lehtori Tuija Takkula. Yleistavoitteeksi määriteltiin tässä vaiheessa ”Monitasoinen kehitysvammahuollon ja työyhteisön kehittäminen, muutostarpeiden analysointi, työtapojen uusintaminen”.

MUUTOSVERSTAAN VAIHEET:

Toukokuu 2011: Informaatio ja prosessin kertominen henkilökunnan palaverissa. Sovittiin verstaapäivät ja kokoontumispaikka. Valmisteltiin työyhteisöä oman työn analysointiin ja välitehtävien tekemiseen. Työpajatyöskentely tuntui tervetulleelta ja tarpeelliselta; esiin nousi paljon kuormittavia työkokemuksia ja epäselviä työkäytäntöjä.

Ennakkotehtävä 1. Työn nykytilanteen kartoitus; kuormittavat tekijät ja onnistumisen kokemukset, hyvät käytännöt

Syyskuu 2011: Analyysivaihe ”Muutosten kokemukset”: ongelmallisia ja kuormittavia kohtia koettiin työprosessien hajanaisuudessa ja pelisääntöjen puuttumisessa. Työroolit kaipasivat selkeyttämistä. Vahvuus oli läheisissä asiakassuhteissa ja halussa tehdä hyvää työtä. Asiakastyön alueelta löytyi monenlaista kehittämistä. Työpajaproessin tavoitteeksi täsmentyivät: kehitysvammaisen ihmisen arjen elämän parantaminen, yhtenäisten pelisääntöjen ja toimintaperiaatteiden rakentaminen, yhteisöllisyyden lisääminen, osaamisen hyödyntäminen.

Välitehtävä 2. Työn kehityshistorian kartoitus

Syyskuu 2011: Analyysivaihe ”Työn historian ja kehitysvaiheiden analysointi”. ”Mistä ollaan tultu, missä ollaan, minne suunnataan?”. Työpajan tuloksena syveni yhteinen ymmärrys tämän päivän kehittämisen haasteista ja vanhentuneiden työtapojen muuttamisen tarpeesta. Työpajatyöskentely mahdollistaa myös ajankohtaisten teemojen käsittelyn, ja nyt oli tarvetta selkeyttää asiakkaiden palvelusuunnitelmaprosessi. Tähän rakennettiin suunnitelma ja tarpeelliset vastuujao. Tämä prosessi osoittautui työyhteisöä selkeyttäväksi ja kuormitusta lieventäväksi. Myös hyvä onnistumisen kokemus.

Välitehtävä 3. Alustavien kehittämisideoiden kokoaminen

Marraskuu 2011: Kehittämisideoiden koontia. ”voimavaroja, osaamista ja motivaation lähteitä”. Työpajassa kysyttiin ideoita ja odoteltiin vaihetta, jolloin uusi esimies tulee. Merkittävä vaihe työyhteisön työn selkeyttämisessä.

Välitehtävä 4. Toimen- ja työnkuvaus ja työn arki

Joulukuu 2011: Kehittämiskohteiden/-toimenpiteiden ja -ideoiden mallintaminen Työroolien selkeyttäminen, osaamisalueiden ja vahvuuksien etsintä. Työpajatyöskentelyn edetessä nousi tarve selkeyttää ja konkretisoida työnjakoja, työtehtäviä ja -rooleja. Omien vahvuuksien kartoituksella haettiin pohjaa henkilökohtaisen ammattitaidon kehittämiseksi ja vahvistamiseksi. Tässä oli myös muutostyöskentelyn voimavara ja siitä oli tärkeää huolehtia. Keskusteltiin myös keskinäisen luottamuksen ja sitoutumisen problematiikasta. Tämä oli samalla merkki siitä, että kehittämisprosessi syvenee ja etenee.

Kevätkausi 2012: Työpajoissa valmistellaan isoa työjaollista muutosta työyhteisössä. Työpajaprosessin myötä on kehittämisajattelu kypsynyt vaiheeseen, jolloin ollaan valmiita muuttamaan työnjakoa siten, että osa työskentelee päivä- ja työtoiminnan ohjaajina ja osa asumisyksikössä. Työyhteisö jakautuu kahteen tiimiin, mikä tuo kauan kaivatun selkeyden työnjakoon ja samalla merkittävän rakenteellisen uudistuksen. Tiimipalavereita kehitellään. Pyritään luopumaan ”asuntola”-sanasta ja myös ”hoitaja”-nimikkeeseen suhtaudutaan kriittisesti. Työyhteisö on tullut tietoisemmaksi entistä enemmän kuntouttavasta työotteesta ja ohjaustyöskentelystä siinä. Työyhteisöön tarvitaan hoitajien sijasta ohjaajia lisäresurssina. Yhteinen ajattelu ja oppiminen työyhteisössä ovat kehittyneet ja jalostuneet; ammatillisuus on vahvistumassa. Yhteinen tahtotila koko organisaatiossa on olemassa tähän muutokseen. Samalla ollaan vahvemmin mukana uudistamassa koko kunnan kehitysvammahuoltoa.

Syysy 2012: Muutosverstaan lopetus ja prosessin päättäminen. Oppimisen koonti, arviointi ja kehitystyön jatkumisen tukeminen. Loppuarviointi johdon kanssa.

Yhdessä oppien ja kehittäen

Valmius oman työn kehittämiseen sekä analyttinen ja pohtiva ote yhteisen tekemiseen ovat työyhteisön vahvuuksia muutosten kohtaamisessa ja hallinnassa. Muutosverstasyöskentely tarjosi hyvän oppimisympäristön näiden taitojen kehittymiselle ja oppimiselle. Kokemus siitä, että voidaan yhdessä muuttaa ja tehdä uusia asioita, vahvistaa ammattitaitoa ja tuo myös työhyvinvointia.

Yhdessä tehtävä työpaikan nykytilanteen arviointi ja tulevaisuuden ennakointi laajensivat käsitystä oman työpaikan työn vaatimuksista ja samalla tietysti omankin työn vaatimuksista. Työpaikan asioiden yhdessä tapahtuva suunnittelu ja ratkaisua vaativien asioiden yhteinen selvittäminen olivat samalla itse asiassa yhdessä tapahtuvaa oppimista.

Vuoropuhelu, keskinäinen arvostus, keskittynyt kuunteleminen sekä 'yhdessä ajatteleminen taito' ovat keskeisiä taitoja työpaikalla oppimisen yksilötasoisissa menetelmissä kuten perehdyttämisessä, valmentamisessa sekä mentoroinnissa. Yhteistoiminnallinen oppiminen on yhdessä oppimista pienissä ryhmissä ja sopii siksi hyvin juuri työyhteisöihin. Tavoitteena on innostaa työyhteisön jäseniä tiedon jakamiseen vaihtoehtona yksinoppimiselle ja jopa tiedon panttaamiselle.

Tavoitteena muutosverstasyöskentelyssä oli myös kehittää työyhteisön jäsenten yhteistyö-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja. Jokainen "oppivan työyhteisön" jäsen tuo oman osaamisensa yhteisön käyttöön ja ottaa osaltaan vastuuta myös muiden jäsenten oppimisesta.

Yhdessä tapahtuva ideointi ja luova ongelmanratkaisu ovat lähellä yhteistoiminnallista oppimista, jossa korostetaan tietojen ja taitojen syntymistä todellisessa toiminnassa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

*Ellei milloinkaan tarjoudu
ottamaan vastaan
myös ylivoimaista tehtävää,
ei koskaan tee kaikkea sitä,
mihin pystyy.*

*Ihminen joka tahtoo,
keksii keinot.
Ihminen, joka ei tahdo,
keksii selitykset*

*Ei ole kerta kaikkiaan
mitään rajoja sille,
mitä tavalliset ihmiset
voivat saada aikaan,
kun he saavat mahdollisuuden
tehdä parhaansa.*

-SAM WALTON-

Anna-Maija Rautio

KOKEMUKSIA MUUTOSVERSTASTYÖSKENTELYSTÄ

Ylitornion kunnan vammaispalvelut elää voimakasta rakenteellisen ja toiminnallisen muutoksen aikaa. Toimintojen kehittäminen ei onnistu ilman lisäresursseja. VASPA- hankkeen avulla Ylitornion vammaispalveluiden kehittäminen on päässyt hyvään vauhtiin. Reilun vuoden mittaisessa muutosverstastyöskentelyssä on analysoitu ja tarkasteltu nykytilaa ja tulevaa monista eri näkökulmista käsin ja sen pohjalta laadittu toimintasuunnitelmaa koskien muun muassa toimitiloja, ydintehtäviä, asiakaskunnan määrittelyä ja palvelutarpeita, henkilöstörakennetta, työn ja tehtäväkuvia, nimikkeitä ja palveluvälikkoa.

Ensinnäkin henkilöstörakenteen muutos yhteisössämme on aivan välttämätöntä. Suunnitelmallinen työ ja asiakaslähtöisyys eivät onnistu tilanteessa, jossa työyhteisön kaikki 8 työntekijää hoitavat sekä Ojavainion asumisyksikön että Jokipajun päiväkeskuksen toimintoja. Työvuorosunnittelu on vaikeaa ja toimintojen jatkuvuuden arvomaailma ei pääse toteutumaan.

Toiminta-ajatuksena on tarjota monimuotoisia aktiviteetteja ja viriketoimintaa sekä asumispalveluja kehitysvammaisille ja erityistä tukea tarvitseville kuntalaisille. Toiminnan arvot ja periaatteet pitävät sisällään aidon asiakaslähtöisyyden, osallisuuden, sitoutuneisuuden, yksilöllisyyden huomioimisen, elämäntapa- ja ajattelun, yhteisöllisyyden, joustavan palvelun ja erilaisuuden arvostamisen. Muutosverstaan alkuvaiheen jälkeen lähdettiin laatimaan asiakkaiden palvelutarvekartoitukset ja palvelusuunnitelmat ajan tasalle yhteistyössä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa.

Syyskuussa 2012 käynnistetään Ojavainion asumisyksikön ja Jokipajun päiväkeskuksen toiminnan ja henkilöstön eriyttäminen. Tämä muutos on edellyttänyt luonnollisesti lisätyövoiman palkkaamista. Pikkuhiljaa rakennetaan sellaista toimintamallia, joka palvelee asiakkaita heidän omassa toimintaympäristössään ohjaavan ja asiakaslähtöisen työtteen omaavan henkilökunnan kanssa. Tämä kaikki edellyttää vammaispalveluiden henkilöstön tehtävänkuvien muuttamista ja asennoitumisen muuttamista. Työntekijöiden tehtävänimikkeet tullaan päivittämään ajan hengen mukaisesti kuvaamana työn ydintä eli ohjaustyötä.

Jokipajun päiväkeskus ei yksikön nimenä kerro Ylitornion kuntalaisille tai suurelle yleisölle juuri mitään eikä ainakaan vahvasta sitä tekemisen meininkiä, mikä yhteisössämme tänä päivänä näkyy. Näin ollen päiväkeskus nimeke muutetaan enemmän toimintaa kuvaavammaksi.

Kuluvan vuoden 2012 aikana olemme monin tavoin jakaneet tietoa toiminnastamme Ylitornion kuntalaisille ja luottamustoimissa oleville kuntapäätä-

jille. Olemme kutsuneet myös Ylitornion kunnan toimijoita eri hallintokunnista tutustumaan yhteisöömme.

Ylitornion kunnan vammaisten asumispalvelut, etenkin toimitiloiltaan ovat riittämättömät ja puutteelliset. Nykyinen Ojavainion asumisyksikkö on aikoinaan 1980-luvulla suunniteltu ohjatun asumisen yksiköksi. Tilat ovat edelleen nuo samat, vaikka asumispalvelujen määrällinen ja laadullinen tarve on muuttunut täysin. Kymmenisen vuotta sitten Ojavainion asumisyksikössä siirryttiin ympärivuorokautiseen työhön. Henkilöstön määrää ei tällöin lisätty tarpeeksi, jotta toiminnot olisivat pystyty toteuttamaan tarkoituksen mukaisesti, suunnitellusti ja ennen kaikkea asiakaslähtöisesti. Tässä onkin yhteisömme suurin haaste lähitulevaisuudelle. Ylitornion kunnassa on 49 kehitysvammaista kuntalaista, joista 20 asiakkaalle tehtiin kuluneen kesän aikana Asumispalvelusäätiö ASPAn toimesta asumisen Tarvekartoitus eli niille kaikille, joiden tiedetään tarvitsevan muutoksia asumiseensa.

Yhteisömme on suurten muutosten edessä. Ilman VASPA-hankkeen suunnitelmallista muutosverstastyöskentelyä emme olisi itsenäisesti saaneet muutos työskentelyä onnistumaan. Yhteisössämme on työntekijöitä, jotka ovat päässeet kehittämään työtä ja omaa ammattitaitoaan VASPAN asumispalvelujen ja päivätoiminnan työryhmissä. Kaksi työntekijää on opiskellut Vammaistyön Taitaja -koulutuksessa ja moni muissa tarjolla olleissa koulutuspäivissä.

Arjessa on kuitenkin muistettava se seikka, ettei kaikki tapahdu hetkessä ja meillä kaikilla täytyy olla työskentelyrauha ja aikaa toteuttaa muutoksia. Muutokset vaativat aina kovaa työtä ja uutta asennoitumista. Tavoitteena on saada parhaaseen käyttöön kunkin työyhteisön jäsenen oma osaaminen. Näin työn tekemisestä saadaan kaikki hyöty asiakkaalle ja samalla työtyytyväisyyskin lisääntyy.

Onneksi yhteisössämme on innostuneita työntekijöitä ja VASPA-hankkeen muutosverstastyöskentely, työryhmien työskentelyyn osallistuminen ja erilaiset koulutukset sekä ASPAN asumisen Tarve-kartoitus yhdessä ovat antaneet yhteisöllemme tukevan pohjan ponnistaa teenpäin. Koko yhteisömme on erittäin kiitollinen molempien toimijoiden kanssa tehdystä arvokkaasta ja hyvästä yhteistyöstä.

OPISKELIJAT OPPIJOINA JA TOIMIJOINA HANKETYÖSSÄ

Luvussa kerrotaan opiskelijoiden toiminnasta ja opintojen integroinnista hanketyöhön. Opiskelijoita työskenteli hankkeen eri vaiheissa ja eri tehtävissä yhteensä kymmeniä. Kaikki panokset ja oppimiskokemukset olivat tärkeitä. Yhteen julkaisuun niitä kaikkia ei kuitenkaan tarinoina voida mahduttaa.

Sosionomiopiskelijat oppimassa

OPINTOJA INTEGROITIIN HANKETYÖHÖN MONIN ERI TAVOIN

Ammattikorkeakoulujen yksi keskeinen tehtävä ja tavoite on tiivistää työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta ja ammatti-korkeakouluopiskelijoiden työelämään liittyvää kehittämistyötä. Onkin tärkeää mahdollistaa ja luoda sellaisia oppimisympäristöjä, joissa opiskelija ymmärtää työelämän kokonaisuuksia ja kehittämishaasteita sekä osaa hahmottaa oman roolinsa voidakseen itsekin nähdä mihin suuntaan omaa osaamista ja työtä pitäisi kehittää.

VASPA-hanketyöskentelyn toimenpidekokonaisuuksiin liittyvät yhteistyö- ja toimijakumppaneiden ja työryhmien erilaiset toimeksiannot ja kehittämistehtävät, joissa sosionomiopiskelijat ovat olleet osana opintojaan osallisina ja toimijoina esimerkkeinä:

- Projektiopinnot (yhden vuosikurssin koko ryhmä/42 opiskelijaa),
- Vammaistyön ja kuntoutuksen suuntaavien ammattiopintojen opintojaksot tai niiden osia (eri vuosikurssiryhmät tai niiden yksittäiset opiskelijat)
- Vammaistyön ja kuntoutuksen suuntaavien ammattiopintojen harjoittelu
- Opinnäytetyöt

Opetuksen integroinnin osalta projektin tavoitteet ovat toteutuneet hyvin ja opiskelijoiden palaute ”kentällä” ja projektin hallinnossa suoritetuista erilaisista tehtävistä on ollut kauttaaltaan innostunutta ja rakentavaa. Moni opiskelija kertoi kiinnostuneensa työstä vammaispalveluissa ja kehitysvammahuollossa sekä projektissa aivan uudella tavalla.

Työskentely aidoissa työympäristöissä, erilaisten toimeksiantojen parissa ja osallisena seutukunnallisissa työryhmissä on tuonut opiskelijoille osaamiseen syvyyttä ja ammatillista tietotaitoa. Ajatus, että opintojaksojen yhteydessä toteutettuja oppimistehtäviä on koottu yhteen ja myös analysoitu yhdessä, on ollut toimiva käytäntö ja se on auttanut omalta osaltaan opiskelijoita tulevana ammattilaisina jäsentämään mm vammaisten ja kehitysvammaisten ihmisten ja heidän perheiden palvelutarpeita sekä osallisuuden ja kuulluksi tulemisen kokemuksia.

Projektin seutukunnallisten työryhmien säännöllisessä, pitkäkestoisessa työskentelyssä ovat läsnä myös työyhteisöjen toiminnan ja kehittämisen asiat ja koko palvelukokonaisuuden niin rakenteen kuin sisällön tarkastelu. Hankkeessa on myös kehi-

telty ja rakennettu yhteisiä työmenetelmiä sekä työmateriaaleja ja –välineitä eli tuotteita. Julkaisuja, joista moni on opiskelijoiden tuottamia ja opinnäytetyöt ovat luettavissa hankkeen [www-sivuilla](http://www.sivuilla), jotka tulevat jäämään hankkeen päättymisen jälkeen seutukunnalliseen käyttöön.

www.tokem.fi/vaspa

Tuija Takkula

NÄKÖKULMIA JA HAVAINTOJA OPPIMISEEN JA OPETUKSEEN

VASPA-hanke on yksi keskeisistä hankkeista, jolla Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu osallistuu työelämän ja alueen kehitystä tukevaan työhön. Hanke on tarjonnut haasteellisen avoimen oppimisympäristön siinä työskenteleville opiskelijoille. Kukin opiskelija on kytkeytynyt hankkeeseen huolella tehdyn opiskelusuunnitelman kautta (HOPS). Suunnitelmassa on ”matsattu” yhteen hankkeen tavoitteet ja tehtävät sekä opetussuunnitelman tavoitteet. Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet on rakennettu tähän sisään punaiseksi langaksi, mistä on muodostunut tärkeä motivaation lähde ja prosessi henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun. Hyvänä esimerkkinä tästä on erään opiskelijan kehitysprosessi henkilökohtaisen avun järjestämisen asiantuntijaksi, jonka lopputuloksena hän myös työllisti itsensä tähän uudenlaiseen työtehtävään.

Hanke on tarjonnut monipuolisen oppimisympäristön eri vaiheissa opintojaan oleville opiskelijoille. Työskentely aidossa oppimisympäristössä sitoo ja motivoi opiskelijaa mielekkäällä tavalla. Oppiminen tapahtuu ns. syvätasolla ja ammatillinen kasvu kytkeytyy opiskelijan persoonaan lujemmin. Työelämä tarvitsee näinä aikoina ja tulevaisuuden muutoksissaan juuri näitä ammatti-identiteetiltään vahvoja työntekijöitä. Opiskelu hankkeessa toimii koko ajan ikään kuin ”peilinä”; mitä osaamista, taitoa ja tietoa työelämässä pitää olla ja missä omat oppimisen haasteet ovat. Perinteinen opetus ja oppiminen eivät välttämättä haasta opiskelijaa näin konkreettisesti.

Hankkeessa työskennellään koko ajan monenlaisissa verkostoissa (työryhmät, työtiimit, työyhteisöt). Kyky työskennellä erilaisten ihmisten kanssa on meidän kaikkien haaste. Seutukunnan vammaistyötä tehdään ja kehitetään laaja-alaisesti moniammatillisena yhteistyönä. Hankkeen opiskelijoille tässä on tarjoutunut mahdollisuus oppia aidosti tiimityötä ja yhteistyötä. Omien vuorovaikutustaitojen vahvuudet ja kehityshaasteet ovat aidosti nähtävillä. Ammatillisten valmiuksien kehittämisessä kyse on ns. *prosessuaalisista valmiuksista*, joiden opettaminen on keskeinen osa ammattikorkeakoulupedagogiikkaa. Prosessuaaliset valmiudet tarkoittavat niitä yleisiä ammatillisia valmiuksia, joita kaikkialla työelämässä tarvitaan. Oma pohdintansa on siinä, miten näitä ammattikorkeakouluissa opetetaan. Ajatellaan niin, että pedagogiikka voidaan muuttaa sellaiseksi, että nämä taidot tulevat opetus-oppimisprosessien kautta, ikään kuin ”sivutuotteena”. Arjen työskentelyssä on kuitenkin huomattu, että vain aidossa *avoimissa oppimisympäristöissä* tämä on mahdollista (hankkeet, projektit) ja tapahtuu mielekkäällä tavalla. Vaspassa tähän avautui monta erilaista verkostoa.

Mielekkäät oppimiskokemukset vahvistavat opiskelijan itsetuntoa ja *ammattillista minää*. Kyky työskennellä keskeneräisten asioiden ja prosessien kanssa on tyyppillistä sekä hanketyöskentelyssä että työelämässä yleensäkin. Tätä valmiutta opiskelijat pääsivät hiomaan monissa Vaspan työryhmissä.

Tutkivan ja kehittävän otteen rakentaminen oppimiseen oli Vaspassa yksi keskeinen lähtökohta. Se on olennainen osa tämän päivän asiantuntijuutta ja erityisen suuri haaste alueellisessa vammaistyössä ja seutukunnallisten palveluiden järjestämisessä. Tutkivaa ja kehittävää näkökulmaa opiskelijat syvensivät erityisesti työharjoittelussa oppimistehtäviinsä, vammaistyön ja kuntoutuksen suuntaavien opintojen tekemisessä hankkeessa sekä opinnäytetöissään. Työelämää palvelevia kartoituksia, selvityksiä ja *tutkimuksia* oppimistehtävinä ja opinnäytetöinä myös tehtiin (kyselyt, haastattelut).

Vastuulliseksi ammattilaiseksi kasvaminen on yksi osa opiskelijan ammatillisen kasvun prosessia. Kyky työskennellä asiantuntijatehtävissä edellyttää tiettyä autonomiaa. Tällainen tavoite on haaste pedagogiikalle ja monenlaisen pohdinnan aihe näinä aikoina ammattikorkeakouluissa. Vaspassa tämä tavoite toteutuu opiskelijoiden vastuullisten tehtävien kautta (työryhmien sihteeritehtävät, tutkimustehtävät, raportointitehtävät). Perinteisellä pedagogiikalla vastuullisuuteen ohjaaminen on rajatumpaa ja kohdistuu usein vain opettajan ja opiskelijan yhteistyöhön. Vaspa-hankkeessa opiskelijat ovat vastuussa myös *työelämän kumppaneiden* suuntaan; opiskelijoilta odotetaan tiettyä työpanosta ja heille annetaan vastuuta. Monissa kohdin hankkeen sisällä olevien rajatumpien kehittämiskysymysten eteenpäin vienti oli riippuvainen nimenomaan opiskelijan panoksesta. Tällainen asetelma merkitsee aimo askelta eteenpäin oman ammatillisuuden kehittymisessä ja tunnekokemuksena on hyvin palkitseva opiskelijalle. Samalla siihen liittyy kokemus siitä, että häneen luotetaan. Niin ikään tärkeä rohkaiseva elementti omassa ammatillisessa kehittymisessä. Hankkeessa ei ole sitä kontrolloivaa kulttuuria, mikä helposti suorituskaskeeseen oppilaitostyöskentelyyn liittyy.

Iso haaste onkin ammattikorkeakoulupedagogiikalle, minkälaisen oppimis- ja opetusprosessien kautta luottamuksellisuutta opitaan. Vaspassa tämä oli yksi keskeisistä prosessuaalista valmiuksista ja tietoisien oppimisen kohteena.

Opettajan roolin muutos hanketyöskentelyssä on osa aidon avoimen oppimisympäristön kulttuuria. Tutkivan, uutta ja innovatiivisuutta hakevan työorientaation hakeminen on oma prosessinsa, jossa joutuu tarkastelemaan myös omaa asiantuntijuuttaan ja avaamaan oma oppiminen. Kyky työskennellä erilaisten ihmisten kanssa, kyky ymmärtää yhteistyöprosesseja ja työskennellä joustavasti niissä on haaste. Vaspassa tähän tarjoutuu monenlaisia verkostoja. Hanketyöskentelyssä vahvistuu ja tiivistyy opetuksen ja kentän suhde. Iso merkitys on myös sillä, että hankkeessa (Vaspa) voi päivittää tiedot ja luoda uutta tietoa kehittämistyön kautta. *Uuden tiedon tuottaminen* on ammattikorkeakoulun tehtäväalueissa olennainen osa. Vaspassa tuotetaan runsaasti mm. uutta menetelmällistä osaamista vammaistyön alueelliseen kehittämiseen ja tätä voidaan hyödyntää laajemminkin opetustyydyssä.

Tukiverkkojen merkitys: Opiskelijalle hankkeessa työskentelevät opettajat ovat tärkein turvan lähde ja tuki. Siksi yhteistyö ja suhde opiskelijoihin prosessoituu tiiviimmäksi ja monipuolisemmaksi kuin muutoin tapahtuisi. Kokemusten jakamista ja reflektiivistä yhteistä pohdintaa on paljon. Yhteistyösuhteeseen kasvaa ikäänkuin huomaamatta tietynlaisia ”työtoveruselementtejä”, jotka perinteisessä opettaja-opiskelija –suhteessa näkyvät rajoitetumpana. Opiskelijan kokemus siitä, että kasvaa autonomisuudessa suhteessa opettajaansa on merkityksellistä. Hankkeen luoman avoimen oppimisympäristön ansioita tämäkin.

Osa tukiverkkoa on hankkeen johdon rooli. Tiivis yhteistyö opettajien ja opiskelijoiden kanssa ja opettajien tukeminen, sallivan ilmapiirin luominen ja rohkaiseva ote motivoi hankkeessa eteenpäin.

Sanna Barsk

Tarinani opiskelusta hanketyössä

Suuntauduin sosionomiopinnoissani vammaistyöhön ja kuntoutukseen. Olin ”VASPA- Vammaispalvelujen kehittäminen Länsi-Pohjassa” hankkeen toiminnassa mukana monenlaisissa tehtävissä ja rooleissa sana opintojani.

Ensikosketus hankkeeseen oli kun saimme Keminmaan kunnan toimeksi-antona huhtikuussa 2010 vammaistyön erityishaasteet kurssilla tehtäväksemme kartoittaa Keminmaan kunnan keskustaajaman alueella sijaitsevien palveluorganisaatioiden eli rakennusten ja tilojen esteettömyyttä. Esteettömyyskartoituksessa tarkastelimme tilojen esteettömyyttä näkö-, kuulo- ja liikunta- vammaisten ja -rajoitteisten ihmisten näkökulmasta. Kartoituksemme saimme päätökseen lokakuussa 2010, jolloin raportoimme kartoitustyömme julkaisuna: ”Helppo kulkea” -Esteettömyyttä kartoittamassa Keminmaassa.

Olen suorittanut sosionominopintoihin liittyvän 9 viikon mittaisen vammaistyön ja kuntoutuksen opintojen eli ns suuntaavien opintojen työharjoittelun hankkeessa. Työskentelin projektityöntekijän roolissa. Harjoitteluni aikana osallistuin hankkeen suunnittelu- ja toiminnallisiin tehtäviin yhdessä projektipäällikön ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Tehtäviini kuului muun muassa hankkeessa mukana olevien kuntien vammaispalveluiden ja kehitysvammahuollon yksiköiden henkilöstön työn kuvaus ja osaamiskartoitustyö. Olin osallisena ryhmähaastatteluissa ja aineiston koontityössä.

Tehtäviini kuului myös seutukunnallisten työryhmien toiminnan suunnittelua ja määrittelyä projektisuunnitelman pohjalta. Osallistuin työryhmien GOPP- työpajatyöskentelyyn, joka oli oikein mielenkiintoinen ja opettavainen työskentelymuoto. Työryhmien aikaansaannosten ja toteutuksien dokumentointi kuului minun tehtäviini samoin kuin tiedotustyö ja eräänlaisena verkostolinkkinä toimiminen.

Harjoittelun aikana sain suunnitella ja toteuttaa markkinointi- ja koulutusmateriaalia. Osallistuin harjoittelun aikana sekä harjoittelun jälkeen hankkeen järjestämiin erityisen hyödyllisiin ja ammatillista osaamista lisääviin koulutuksiin. Harjoitteluni aikana ehdin suunnitella MinäMinäMe- seminaaria. Suunnittelin yhdessä projektipäällikön kanssa päivän sisältöä sekä tein kutsut. Kutsut kirjoitin myös selkokielellä ja kuvakommunikaatiomenetelmin, jotta se tavoittaisi mahdollisimman paljon väkeä.

Projektiointojen myötä olin osallisena päivän toiminnassa yhdessä muiden SOK19- ryhmän opiskelijoiden kanssa. Seminaarin tarkoituksena oli järjestää mukavaa ajanvietettä ja yhdessä oloa kehitysvammaisille ihmisille

oman Me Itse ry:n yhdistyksen perustamisen merkeissä. Yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa pidimme erilaisia työpajoja ja toiminta- ja neuvontapisteitä, joihin saivat kaikki seminaarin reilut 200 henkilöä vapaaehtoisesti osallistua. Pitämämme toimintapisteet toimivat myös inspiraation lähteenä ja toimintamuotomalleina esimerkiksi päivätoiminnan ohjaajille ja harrastustoiminnan vetäjille.

Merja Halttunen

Hanketyöskentelyn anti ja mahdollisuudet osana opiskeluani

Vaspa – hankkeeseen osallistuminen kuului osana opiskeluun liittyen opintokokonaisuuteen Vammaistyön erityishaasteisiin ja kehittämiseen. Minä osallistuin vammaistyössä työskentelevien henkilöstön kartoitukseen, missä kerättiin tietoa heidän koulutuksesta, työkokemuksesta ja työyhteisöjen osaamisesta. Samalla kartoitettiin työntekijöiden koulutuksen tarvetta ja tavoitteena oli ammattitaidon vahvistaminen sekä lisääminen. Opiskeluaikana olen ollut järjestämässä Kemin kehitysvammahuollon asumisyksiköiden asukkaille tapahtumia. Tein myös opinnäytetyön hankkeessa mukana olevan kaupungin tarpeesta nousseena. Opinnäytetyön suunnittelin ja toteutin toisen opiskelijan kanssa. Teimme välineistön asiakaspalautteen keräämiseen, että työtä ja palveluja voidaan kehittää edelleen. Olen osallistunut koulutuksiin, mitä hankkeen puitteissa on järjestetty.

Opiskelijan näkökulmasta kuntakierros oli mielenkiintoinen, koska siellä tavattujen ammattilaisten keskusteluissa selkeästi tuli esille muutos, mikä on tapahtunut yhteiskunnassa vammaisten ihmisten huomioimisessa. Miten muutos on tapahtunut vammaisten palveluissa ja hoidossa? Mitä palveluja tänä päivänä tarvitaan? Haasteina ovat palvelujen kehittäminen ja ohjauksellisen työotteen lisääminen hoidollisen työotteen sijaan. Hoidollisen työnosuus tulee aina olemaan osana työtä, mutta ohjausta voimavarojen ja vahvuuksien käyttöön ottoon tarvitaan yhä enemmän.

Päätäjien tulisi huomioida vammaiset tasavertaisina palvelujen käyttäjinä. Vammaisilla tulisi olla mahdollisuus valita asumismuoto ja palvelut, mitä he tarvitsevat. Yhteiskunnassa tulisi huomioida, että resurssit ja tarpeet kohtaisivat. Vammaishuollon esimiehiltä tarvitaan vahvaa esimiestyötä ja henkilöstöhallintoon liittyvää osaamista, jotta sitä kautta saadaan riittävä tuki arkityöhön. Yhteiset pelisäännöt ja tiimityöskentelyn vahvistaminen on katsottu erittäin tärkeiksi.

Kehitysvammaisten arjen rikastaminen on tavoite mielekkääseen toimintaan ja sitä tulisi kehittää ja arvioida säännöllisesti. Henkilökohtaisen avun lisääminen vapaa-aikaan toisi mahdollisuuksia osallisuuteen. Vaspa -hankkeen kautta on voitu tarttua juuri niihin haasteisiin ja koulutuksiin, mitä kentätöissä toivottiin. Uskon, että hankkeen päätyttyä myös hyviä käytäntöjä on voitu juurruttaa työtavoiksi kentälle. Uusien käytäntöjen kautta on mahdollisuus lisätä asiakkaiden osallisuuden mahdollisuuksia tulla tasavertaisiksi kansalaisiksi.

Vaspa - hankkeen järjestämät koulutukset ovat vastanneet juuri kentältä tulleisiin haasteisiin ja toivomuksiin. Olen itse osallistunut Palveluohjauksen,

Hyvät käytännöt kiertoon, FASD – seminaariin, TOIMI- sekä Autismi-koulutuksiin. Kaikissa koulutuksissa on tullut tietoa ja arkeen siirrettäviä käytäntöjä, mitä voi työssä käyttää. Kouluttajat ovat olleet ammattitaitoisia ja opetus koulutuksissa on ollut korkealaatuista. Koulutukset ovat toteutettu kohden-nettuina koulutuksina lähtökohtana työntekijöiden tarpeet.

Aikuisopiskelijana oli hienoa, että oppimaansa on voinut kokeilla ja soveltaa käytännössä heti koulutuksien jälkeen. Oman työn kehittämien ja haasteisiin vastaaminen on mielestäni vammaistyössä erityisen tärkeää. Arvojen ja asenteiden esiin nostaminen yhteiskunnassa keskustelun keskiöön voisi auttaa saamaan muutosta aikaan. Vammaistyössä ollaan uuden kynnyksellä ja tarvitaan vielä paljon asenne muutosta ja rakenteellisia toimintoja, että vammaisen voi olla tasavertainen kansalainen omine valintoineen omassa elämässään. Koulutukset ovat myös herättäneet kipinän ajattelutavan muutokseen, miten asiat voidaan tehdä erilaista näkökulmista käsin. Miten työntekijänä voi tukea vammaisia omatoimisuuteen ja osallisuuteen.

VASPA - hankkeeseen osallistuminen on avannut minulle uudenlaisia kokemuksia oppimiseen. Kunnissa tehdyt haastattelut antoivat hyvän kuvauksen aikaisemmasta työstä, mitä vammaisten kanssa on tehty. Haastattelujen kautta kuvasta tuli kokonaisvaltainen, koska niin useat ammattilaiset toivat esille eri aikakausina painotettujen työmuotojen kuvauksia. Mielestäni on tärkeää tunnistaa työhistoriaa, että voi kehittää uusia työmenetelmiä. Yhteiskunnassa on tällä hetkellä menossa aktiivinen keskustelu vammaisten oikeuksista ja on tärkeää, että vammaiset saisivat oikeuden tasavertaiseen kansalaisuuteen. Esteettömyys kaikille tasoille tulisi olla itsestään selvyys, mutta siihen on vielä matkaa. Ihmisoikeudet kuuluvat kaikille ja vammaisilla henkilöillä on oikeus samaan ihmisoikeuksien toteutumisen tasoon kuin muillakin. On kuitenkin todettava, että usein vammaisten henkilöiden elämä on rajoitettua fyysisten ja sosiaalisten esteiden haitatessa heidän täysimääräistä osallistumistaan yhteiskunnassa.

Opinnäytetyötä tehdessä tuli vielä konkreettisemmin esille se, että kehitysvammaisten ihmisen ääni pitäisi jo viimein saada kuuluviin. Tärkeänä pidän myös sitä, että kehitysvammaiset ihmiset saavat tasa-arvoisen kohtelun ja ovat omassa elämässään aktiivisia toimijoita, vaikka ovat joissakin asioissa riippuvaisia toisten ihmisten tuesta ja avusta. Tärkeänä pidän myös sitä, että kehitysvammaiset ihmiset saavat tasa-arvoisen kohtelun ja ovat omassa elämässään aktiivisia toimijoita, vaikka ovat joissakin asioissa riippuvaisia toisten ihmisten tuesta ja avusta.

Tämän päivän vammaispolitiikka on laadullisesti parempaa, mutta se sisältää kuitenkin oletuksen, että vammaiset henkilöt eivät ole täysiä kansalaisia eivätkä tuota yhteiskunnassa. Ajattelu on kuitenkin jossain määrin muuttumassa myönteisempään suuntaan. Nähdessä vammaiset henkilöt itsenäisinä

subjekteina se mahdollistaa vammaisten henkilöiden perusvapauksien turvaamisen ja kohtelun oikeuden mukaisella tavalla. Vammaisia henkilöitä ei enää nähtäisi ongelmina vaan heistä alettaisiin puhumaan huomioiden samalla heidän oikeudet.

Vammaispalvelulaissa perusratkaisu on hyvä, mutta on havaittuja ongelmia ja uusien perusoikeussäännösten vuoksi tarvitaan muutostarpeita ja suhdetta muuhun lainsäädäntöön tulisi kartoittaa. Vaikka lainsäädäntö luo raamit toimia niin eriarvoista kohtelua ja saavat palvelut riippuvat siitä missä paikkakunnalla asuu. Työntekijöiden kuntahaastattelujen aikana selvisi se, että käytännöt ovat erilaiset eri kunnissa vaikka laki on sama. Resurssit ja tarpeet eivät kohtaa tai tarvittavia palveluja ei ole saatavilla.

Oppimiseni on ollut kokonaisvaltaista ja ajatuksia herättävää. Työntekijänä tulen huomioimaan kehitysvammaisen tarpeet hänen oman määrittämisen kautta. Pyrin hankkimaan hänelle ne palvelut mitä hän tarvitsee ja kunnioitan hänen itsemääräämisoikeutta. Vuorovaikutussuhteen luomisen asiakastilanteissa koen tärkeäksi ja haluan työssäni tuoda asiakkaalle tasavertaisuuden kokemuksen. Ihminen on oman elämänsä asiantuntija ja hän määrittää avun tarpeensa, työntekijän roolina on löytää tarvittavat palvelut hänelle. Oppiminen ja osallistuminen Vaspa – hankkeeseen on tuonut minulle uuden ulottuvuuden vammaisten asioihin. Oma näkemykseni ovat vahvistuneet miten työ vammaisten kanssa tehdään ja miten olisi hyvä toimia. Olen saanut paljon tietoa ja teoriaa pohjaksi käytännön työhön. Uskon, että työntekijöiden hiljainen tieto ja osaaminen ovat tulleet näkyviksi ja niistä on voinut oppia. Kaikkea ei voi oppia pelkästään kirjoista vaan tarvitaan myös kokemuksia ja niitä on VASPA- hanke minulle antanut.

Kirsi Moilanen

Ammatillisen kasvuni poluilla

Olen toiminut sosionomi (AMK) -opiskelijana VASPA-hankkeessa Suoritin hankkeessa opintoihini kuuluvaa suuntaavaa harjoittelujaksoa, joka on laajuudeltaan 15 opintopistettä sisältäen ammattianalyysin. Suuntauduin opinnoisani vammaistyöhön ja kuntoutukseen, joten VASPA-hanke tuki luontevasti opinnoissa hankkimani tiedon ja työharjoittelun käytännön integroitumista yhtenäiseksi kokonaiskäsitykseksi vammaispalveluista niin kunta- kuin yksityissektorillakin. Sain ongelmalähtöisen projektityön kautta laaja-alaista tietoa käytännöstä ja kehittämistarpeista vammaistyön-sektorilla ja näin erinomaiset valmiudet itse työelämään. Toimenkuvaani kuului sihteerin tehtävät eli tein muistiinpanoja työryhmien kokouksista, joista koostin muistiot jakeiluun. Lisäksi työstin ryhmien sisäisiä projekteja – käytännön työvälineitä organisaatioiden käyttöön. Työskentelyni ryhmässä olivuorovaikutteista ja toin oman monipuolisen työelämän kokemukseni mukaan osallistumalla keskusteluihin aktiivisesti.

Työharjoittelu VASPA-hankkeessa on ollut antoisaa opiskelun kannalta. Olen saanut useita näkökulmia toisiaan risteäviin aiheisiin ja vammaistyöhön liittyvistä erityiskysymyksistä on syntymässä vähitellen kokonaiskäsitys koko kentästä. Kokousten kirjurina toimiminen ja myöhemmin muistiinpanoihin palaaminen jopa useaan otteeseen on reflektoinninomainen prosessi, minkä avulla saavutin syvällisempää tietoutta alan ajankohtaisista kysymyksistä ja mahdollisista vastauksista. Työelämässä tarvittavien tietojen ja taitojen karttuessa myös henkilökohtainen ammatillisen kasvun prosessini kulkee kumulatiivisesti eteenpäin.

Olen osallistunut VASPA-hankkeen monipuolisiin koulutuksiin.. Koulutuksia on ollut mahdollista liittää eri opintojaksoihin tai vapaasti valittaviin opintoihin. Omakohtaisesti koen koulutukset kuitenkin ensisijaisesti mahdollisuutena kehittää itseäni, oppia uutta ja syventää ammattitaitoani. Mikään oppi ei mene hukkaan, päinvastoin se todentuu mm. lisääntyneenä itsevarmuutena monipuolista osaamista arvostavassa työelämässä.

Toimiminen VASPA-hankkeen työryhmissä on avartanut kokonaiskäsitystäni vammaispalveluista. Asioita on käsitelty useasta näkökulmasta eri työryhmissä ja olen huomionoinut kuinka vaikeiden asioiden parissa palvelusektorin työntekijät uurastavat. Yhtäällä resurssipula ja toisaalla kasvava palveluntarve pakottavat rajanvetoihin mm. tuissa ja palveluissa. Taustalla on kuitenkin hyvinkin eettinen arvomaailma, jossa tavoitellaan alueellista yhdenmukaisuutta mm. palveluiden saatavuuteen ja kriteereihin. VASPA-hanke on luonut alueen, jolla yhteisiä tavoitteita voidaan työstää. Mielestäni nimenomaan yhteis-

työstä kumpuaa projektityöskentelyn voima ja ryhmien vertaistuellinen merkitys on korostunut jokaisen ryhmän kertomuksissa jopa niinkin, että osa suunnittelee jatkavansa yhteistyötä vielä projektin jälkeenkin.

Työstin parityönä opinnäytetyön toisen opiskelijan kanssa yhteistyössä. Opinnäytetyömme käsittelee asperger-nuorten vertaistukiryhmän toimintaa. Siitä kerromme toisaalla tässä julkaisussa.

OSALLISENA JA VAIKUTTAJANA OMASSA ELÄMÄSSÄ

Osallisuus on vaikuttamista itseä koskeviin asioihin, päätöksentekoon ja elinympäristöön - niin suurissa kuin ihan pienissä jokapäiväisissä asioissa. Osallisuus on myös kuulumista yhteisöön ja yhteiskuntaan sekä toimimista. Ikävaiheesta ja elämäntilanteesta johtuen osallisuus on leikkiä, opiskelua, työtä, harrastamista, osallistumista, vaikuttamista ja sitä kautta itsensä kokemista toimijaksi.

Asiakkaat oman elämänsä asiantuntijoina

MINÄ MINÄ ME - SEMINAARI POHTI HYVÄN ELÄMÄN SISÄLTÖÄ

VASPA-hanke toteutti yhteistyössä Vammaispalveluhanke Lapin osahankkeen kanssa *Minä Minä Me seminaarin* 5.5.2011 Kemlin kulttuurikeskuksessa. Päivään osallistui kaikkiaan 230 henkilöä ja se oli mukava yhteinen verkostopäivä luovien toimintojen merkeissä. Seminaariväki viritteli myös *Me Itse ry:n Lapin yhdistyksen perustamista. Sosionomiopiskelijaryhmä SOK19* oli aktiivisena toimijana päivän suunnittelussa ja toteutuksessa. He tekivät ennakkotyönä seminaarin organisointiin liittyviä asioita kuten tilakatselmuksen, päivän ohjelman suunnittelun ja työnjakosuunnitelman sekä viestinnän tekstein ja kuvakommunikaatiomenetelmin.

Seminaarissa erityisenä antina ja osallistavana työmuotoina olivat erilaiset hyvän elämän työpajat

- Taidepaja
- Rentoutuspaja
- Musiikkipaja
- Laivanlastauspaja

Työpajoissa erilaisin toiminnallisilla ja osallistavilla menetelmillä vammaiset ihmiset palvelujen käyttäjinä ja asiakkaina punnitsivat ja pohtivat mielekästä arkielämää, asumista, työtä, päivätoimintaa, vapaa-aikaa, harrastuksia, ihmissuhteita ja asioita, jotka meidän kaikkien elämään sisältyvät.

Työpajojen anti ja tuotokset koottiin hankkeelle aineistoksi ja ne olivat hyvää työ-materiaalia työryhmien käyttöön.

KÄYTTÄJÄLÄHTÖISTÄ KODIN SUUNNITTELUA

Keminmaan kunta suunnittelee 16–30-vuotiaille tarkoitettua asumisyksikköä. Sosionomiksi opiskeleva vammaistyöhön ja kuntoutukseen opinnoissaan suuntautuva aikuisopiskelijaryhmä kunnan toimeksiantona ryhtyi selvittämään uuteen, tulevaan asumisyksikköön todennäköisesti muuttavien nuorten omia toiveita, tarpeita ja odotuksia asumisensa ja kodin suhteen.

Ensimmäisellä kerralla jokainen nuori kertoi aluksi hieman itsestään ja taustois-taan; missä ja miten asuu, perheestään, lemmikeistä yms. Opiskelijat käyttivät kom-

munikaation apuvälineinä itse valmistamiaan kuvia. Nuoret kertoivat myös, mitä he tekevät päivisin ja mahdollisista harrastuksistaan. Välillä kahviteltiin yhdessä. Lopuksi nuoret orientoituivat tulevaisuuden pohdiskeluun leikkaamalla ja liimaamalla ”Laiva on lastattu” -periaatteella kuvia aikakauslehdistä suurelle paperille. Seuraavalle kokoontumiskerralle nuoret saivat kotitehtäväksi pohtia, miten ja missä he haluaisivat tulevaisuudessa asua. Toisella ja kolmannella tapaamiskerralla käytiin vilkasta keskustelua ennakolta annettujen kotitehtävien pohjalta nousseista teemoista, tarpeista ja toiveista. Tapaamisten tuotokset on koottu ”Nuorten ääni kuuluville” -vihkosien muotoon, joka on luovutettu toimeksiantajalle ja suunnittelutyöhön käyttäjä-lähtöisenä materiaalina.

ELÄMÄÄ JA PALVELUASIAKKUUTTA ARVIOIMASSA

VASPA -hankkeen ja Vammaispalveluhanke, Lapin osahankkeen yhteistyönä on toteutettu kysely vammaisille henkilöille Lapissa. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat Leena Heikkinen, Sari Lapinkangas ja Maria-Liisa Mutanen laativat kyselylomakkeen, toteuttivat kyselyn marras- joulukuussa 2011 ja raportoivat kyselyn tulokset keväällä 2012. Kyselyllä kerättiin kokemuksellista tietoa vammaisten ihmisten omista kokemuksista ja näkemyksistä asumisestaan ja asumiseen liittyvistä tukipalveluista. Lisäksi koottiin tietoa ja kokemuksia koulutus- ja työasioista, vapaa-ajan käytöstä sekä sosiaalisista suhteista. Kyselyn kohderyhmät valittiin ympäri Lapia seutukunnittain ja niin, että vastaajat asuvat erilaisissa ja erikokoisissa kunnissa: Kemi, Tornio, Simo, Pello, Rovaniemi, Salla, Ranua, Inari, Muonio ja Enontekiö.

Kyselyn tulokset on kuvattu ja koottu raporttina ”*Vammaisten ihmisten kokemaa - Elämää ja palveluasiakkuutta arvioimassa Lapissa*”

LAPIN METKAT ON OSALLISUUTTA JA VAIKUTTAMISTA

Osallisuus tavallisessa arkielämässä tulee mieltää kokemuksena, joka jakaantuu kolmeen osaan: vaikuttamiseen, kuulumiseen ja toimimiseen.

Me Itse ry on kehitysvammaisten oma yhdistys. Sen pääpaikka on Tampereella. Yhdistyksen toiminta-ajatuksena on se, että kehitysvammaiset ihmiset itse päättävät yhdistyksen tavoitteista ja toiminnasta. Toimintaa ohjaa köyhyyden ja syrjäytymisen torjunta ohjelma. Me Itse Ry on vaikuttanut kehitysvammaisten ihmisten elämään Suomessa yli kymmenen vuotta. Yhdistyksellä on noin 900 jäsentä ja alajaoksia on perustettu lähes kolmekymmentä.

Viime vuoden marraskuussa eli 18.11.2012 perustettiin VASPA- ja Vammaispalveluhankkeen Lapin osahankkeen myötävaikutuksella Me Itse ry Lapin alajaos ”Lapin Metkat”. Se on Pohjois-Suomen alueella viides alajaos.

Alajaokset ovat Me Itse ry:n paikallisia toimintaryhmiä, jotka pyrkivät toiminnallaan vaikuttamaan paikalliseen päätöksentekoon. Alajaoksiin kokoonnutaan säännöllisin väliajoin vaihtamaan ajatuksia ja pohtimaan vammaisia henkilöitä koskevia asioita. Tarkoituksena on keskustella ja vaikuttaa. Yhdessä opitaan toimimaan ja hallitsemaan erilaisia tilanteita.

Lapin Metkat - jaos on pitänyt neljä kokousta, joista kolme on ollut Rovaniemellä ja yksi Sodankylässä. Sodankylän kokouksessa oli edustus myös Lapin Tukipiiristä ja Ylitorniolta. Lisäksi Lapin Metkat on osallistunut Kehitysvammaisten Tukiliitto ry maaliskuussa 2012 Tampereella pidettyyn vuosikokoukseen, jossa Eeva Onnela valittiin valtakunnallisen yhdistyksen ohjausryhmään.

Toimintaa on käynnistetty pienellä porukalla. Jäsenhankintaan panostetaan erityisesti Kolpeneen 50-vuotisjuhlista alkaen.

Lapin pitkät välimatkat ja jäsenien asuminen kaukana toisistaan tuo paljon haasteita toiminnan järjestämiseen. Lapin Metkat toivoo, että eri paikkakunnilla kokoon-tuisi pieniä ryhmiä, jotka järjestävät omaa toimintaansa paikallisesti. Puheenjohtajat voivat kutsusta tulla avuksi toiminnan aloittamisessa. Nämä pienet ryhmät voisivat esimerkiksi kerran vuodessa kokoontua yhteiseen tapaamiseen.

Lapin alajaoksella vahva tukijoukko

Lapin alajaoksen puheenjohtajaksi valittiin Eeva Onnela (Sodankylä), varapuheenjohtajaksi Kari Käkälä (Sodankylä), sihteeriksi Susanna Labba (Ylitornio) ja jäseniksi Toivo Huhta (Ylitornio), Tauno Maijanen (Rovaniemi) ja Anne Yliniemelä (Rovaniemi).

Heti perustamiskokouksessa kävi selväksi, että Lapin tuoreella alajaoksella on vahva tuki takanaan. Kolpeneen palvelukeskukselta luvattiin videoyhteys, jotta jäsenet voivat olla yhteydessä toisiinsa välimatkoista huolimatta. Tukihenkilöksi yhdistykselle valittiin Merja Pekkala.

HANKKEEN PÄÄTTÄMINEN

Loppusanat

*”Tulevaisuus kuuluu niille,
jotka uskovat unelmiensa kauneuteen”*

- ELEANOR ROOSEVELT

VASPA – Vammaispalvelujen kehittäminen Länsi-Pohjassa hankkeena on nyt loppunut. Arkinen työ ja kehittäminen jatkuvat. Tulevaisuuden vammaispolitiikka haastaa toimijoita laatimaan uusia, toimivia ja helppoja yhteistyörakenteita ja -malleja, sujuvoittamaan palveluprosesseja, lujittamaan verkostomaista yhteistyötä, kehittämään sähköisiä ja hyvinvointiteknologian työkaluja ja -menetelmiä, käymään avointa vuoropuhelua, jakamaan osaamista ja ennen kaikkea alati oppimaan ja kehittämään, kehittämään yhdessä.

VASPA-hankkeessa toteutetuista toimenpiteistä on tämän julkaisun lisäksi koottu ja kerätty tietoa. Koulutusten laadullisista vaikutuksista on kerätty tietoa haastatteluin ja palautelomakkeiden avulla hankkeen aikana ja hankkeen päättyessä. Koulutus- ja henkilötyöpäiviä on kertynyt tuhannenviidensadan työpäivän verran ja hankkeen eri toiminnoissa on aktiivisesti tai melko aktiivisesti toiminut toista sataa henkilöä. Seutukunnalliset työryhmät sitoutuivat työhönsä ansiokkaasti, tekivät konkreettista kehittämistyötä tuloksekkaasti. Ne jatkavat hankkeen jälkeen verkostomaista yhteistyötä, joka kertoo aidosta yhdessä kehittämisen tarpeesta ja kypsästä, ammattillisesta asennoitumisesta omaan työhön. Erityisen arvokasta on ollut sosionomiopiskelijoiden monipuolinen oppiminen ja työskentely hankkeen kaikissa vaiheissa. Hanke on siten ollut tässä mielessä ammattikorkeakoulun perustehtävän ytimessä.

Arviointitietoa hankkeen toiminnasta ja tuloksista ja tuotoksista on kerätty koulutukseen osallistujilta, yhteistyötahoilta, kouluttajilta, ohjausryhmältä ja työryhmissä toimineilta henkilöiltä sekä opiskelijoilta. Hankkeen vaikuttavuutta on mitattu myös vuosittaisen ohjausryhmäkyselyn avulla. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämysyksikkö on huolehtinut tämän arviointipyynnön lähettämisestä ohjausryhmälle yhdessä projektipäällikön kanssa.

Arvioinnin tuloksena on saatu ja edelleen saadaan hyödyllistä tietoa. Koulutukseen osallistujien palautteista ja kouluttajien itsearvioinneista saadaan tietoa koulutustilaisuuksien vaikuttavuudesta ja kehittämisen kohteista. Koulutuksista ja työryh-



mien moninaisista tuotoksista on saatu hyvää työ- ja opintomateriaalia seutukunnalliseen ja yleiseenkin käyttöön.

Loppuarviointi muodostuu kaikista hankkeen aikana kerätyistä arviointitiedoista. Saatua arviointitietoa hyödynnetään kehittämis- ja hanketyössä.

Seuraavassa muutamia suoria poimintoja kootuista palautteista :

”tärkeää on ollut yhdessä jakaminen ja onnistuneet kokemukset”

”tärkeää on se, että kehitetty toiminta ja yhteistyö jatkuvat hankkeen jälkeenkin”

”hyvää ollut kanssakäyminen ja vertaistuki, sähköisten välineiden käyttö tiedon jakamisessa”

”päivätoiminnan työryhmän tapaamisissa yhteiset aivoriihet ovat olleet tärkeitä”

”vammaisten ihmisten mahdollisuus päästä mielekkääseen työhön ja siihen liittyvät tukitoimet ja ratkaisut ovat tärkeä kehittämisen ala, palkkatuki ja niin edelleen...tästä on vasta alkua” ”jatkossa voitaisiinkin sopia tapaaminen paikallisen työvoimatoimiston kanssa ja keskustella toimista? Tornion

työvoimatoimiston kautta on löytynyt hyvin töitä kaupalliselta alalta, esim. 3 työpä/vk”

”on kyllä vahvistunut tunne siitä, että olisi suhtauduttava kannustavammin ja aktivoiden vammaisten henkilöiden työllistymiseen”

”koulutuksia on ollut paljon ja ne on koettu hyväksi”

”on saatu kannustusta ja eväitä omaan työhön, on kierretty muissa kunnissa ja tutustuttu toisten työhön.”

*VASPA-laivan "kontit" puretaan,
mutta matka jatkuu...kohti uusia väyliä ja satamia!*

LÄHTEET

Lähteet

- ALAMOMMO, KATJA & BARSK, SANNA 2011. ”Seksiä, seksiä, seksiä ja sukupuoliyhteyttä” Porinapiiri seksuaalisuudesta kehitysvammaisille pariskunnille. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- ALATALO, MARI & JÄRVINEN, KATJAANA 2011. *Kokemuksesta voimavaraksi*. Vertaistukiryhmän perustaminen erityislasten vanhemmille. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- ANTTI, MARJA & HUHTALA, ANNE & MAANINKA, HELENA (koonneet) 2012. *On niin kuin aurinko*. Runokokoelma. Julkaisijana Kolpeneen palvelukeskuksen kuntayhtymä. Pohjolan painotuote.
- AHOLA, SANNA & KONTTINEN JUHA-PEKKA 2009. *Uudistuva vammaispalvelu. Oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu*. Assistentti-info. Haettu 31.8.2012 http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/print_uudistuva_vammaispalvelulakifinal.pdf.
- HALTTUNEN, MERJA & IKONEN, PÄIVI 2012. *Kehitysvammaisten ihmisten ääni kuuluviin*. MePä-asiakaspalautemenetelmät laatutyön välineenä. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- HARJULAHTI, JARNO & MOILANEN, KIRSI & PARTANEN, MARKUS & SIKLANDER, SARI & TAKALAHTI, MILLA 2012. Nuorten ääni kuuluville - Laiva on lastattu unelmilla, toiveilla, haaveilla. Keminmaan asumisyksikön suunnittelu- ja kehittämispaja. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- HEIKKINEN, LEENA & LAPINKANGAS, SARI & MUTANEN, MARIA-LIISA 2012. ”Vammaisten ihmisten kokemaa”- *Elämää ja palveluasiakkuutta arvioimassa Lapissa*. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- KAUKOLA, JUKKA (toim.) 2009. *Sinä itse päätät*. Kertomuksia hyvän elämän puolustamisessa. Me Itse ry. Tampere
- KUOSMANEN, VOITTO & AINONEN, MARTTI & PELTONIEMI, KAISI & HAKALA, RIITTA & MATHLEIN, MARJA 2008. Tahtoa, tekoja ja dynaamista liikettä oli, mutta... Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 6/2008. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Laatusuosituksien kehitysvammaisten henkilöiden asuntojen rakentamiseen 2010-2017. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK 2010. Haettu

- 24.8.2012 <http://www.kvps.fi/download/pdf/ajankohtaista/asuntojen-rakentamisen-laatusuositukset.pdf>
- L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Haettu 31.8.2012 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 23.6.1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Haettu 31.8..2012 . <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Haettu 31.8.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- LAUNIS, KIRSTI & SCHAUPP, MARIKA & KOLI, ANNARITA & RAUAS-HUUHTANEN, SIRPA 2010. *Muutospajaohjaajan opas*. Tykes raportteja 71/2010. Helsinki.
- MATHLEIN MARJA 2008. *Seudullisen vammaistyön kehittäminen*. Artikkelijulkaisussa Kuosmanen, Voitto & Ainonen, Martti & Peltoniemi, Kaisi & Hakala, Riitta & Mathlein, Marja 2008. *Tahtoa, tekoja ja dynaamista liikettä oli, mutta...* Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 6/2008. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- METSO, SUSANNA & PAUNA, RIINA 2011. *"Helppoa kulkea"Esteettömyyttä kartoittamassa Keminmaassa*. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- MOILANEN, KIRSI & PARTANEN, MARKUS 2012. *Vertaisryhmän perustaminen Asperger-piirteisille nuorille ja nuorille aikuisille Kemi-Tornion seudulle*. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- NIKURAUTIO NINA 2010. *Henkilökohtaisen avun resurssikeskus Länsi-Pohjan alueella. Taustamateriaali, kyselyt ja toimintamalli*. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- TAKALAHTI, MILLA & TAKALO-KASTARI, SAARA 2012. *Minun ääneni - Lapsilähtöisiä työskentelymenetelmiä Länsi-Pohjan keskussairaalan erityispoliklinikalle*. Sosiaalialan opinnäytetyön käsikirjoitus. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
- Theseus. Julkaisuarkisto ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut verkossa. <http://www.theseus.fi/web/guest;jsessionid=6EB818C935FD348EAD82F93F1D9C5E1A>
- Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriö . Haettu 2.9.2012 http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1522141
- Vammaispoliittiset ohjelmat. Haettu 24.8.2012 http://www.vane.to/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=6
- VASPA- Vammaispalvelujen kehittäminen Länsi-Pohjassa 2010-2012 . Koulutus- ja tuotetut materiaalit osoitteessa http://www.tokem.fi/Suomeksi/Vaspa/VASPA_netusivu.iw3

Kuvat

- Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Unelmia. Minä, Minä, Me-tapahtuma 5.5.2011. <http://www.tokem.fi/Suomeksi/Vaspa/Kuvagalleria.iw3>
- Ylitornion kunta. Jokipajun päivätoiminta. Nooan arkki. <http://www.tokem.fi/Suomeksi/Vaspa/Kuvagalleria.iw3>

Kirjoittajat

SINIKKA KÄHKÖLÄ

Koulutuspäällikkö, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala

RAUNI RÄTY

Lehtori, VASPA-hankkeen projektipäällikkö Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala

SIRPA NISKALA

Asumisyksiköiden vastaava, Kemin kaupunki, Kehitysvamma palvelut

LIISA PUSKALA

Johtaja, KVPS Tukena Oy, Pohjantähden palvelukoti Kemi

SIRPA YLIMAULA

Johtava yksilövalmentaja, Tornion työvoimalasäätiö

HILKKA HALONEN

Toimitusjohtaja, Meri-Lapin työhönvalmennussäätiö Kemi

KATJAANA JÄRVINEN

Vs ohjaaja, Tornion kaupunki, Kehitysvamma palvelut

KRISTIINA PIIPPO

Vs kehitysvamma palvelujen esimies, Tornion kaupunki, Kehitysvamma palvelut

NINA NIKURAUTIO

Koulunkäynti ohjaaja, Keminmaan kunta, Keskuskoulu; Projektityöntekijä (oa.)
Vaspa- hankkeessa 3/2011- 3/2012

TUIJA TAKKULA

Lehtori, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala

SEPPÖ SARAJÄRVI
Työnjohtaja, Tornion työvoimalasäätiö

KYLLIKKI KÖRKKÖ
Hoitaja, Tornion kaupunki, Kehitysvamma palvelut

ANNA-MAIJA RAUTIO
Vammaispalveluiden ohjaaja, Ylitornion kunta, Kehitysvamma palvelut

EEVA ONNELA
Lapin Metkat, Me Itse ry:n Lapin alajaoksen puheenjohtaja, Sodankylä
MERJA PEKKALA
Ohjaaja, Kolpeneen palvelukeskus, Myllärin Paja, Rovaniemi

Hanketyöhön vuonna 2010–2012 osallistuneet sosionomiopiskelijat,
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala

Katja Alamommo
Mari Alatalo
Sanna Barsk
Merja Halttunen
Jarno Harjulahti
Leena Heikkinen
Päivi Ikonen
Katjaana Järvinen
Sari Lapinkangas
Susanna Metso
Kirsi Moilanen
Maria-Liisa Mutanen
Nina Nikurautio
Markus Partanen
Riina Pauna
Saara Takalo-Kastari
Milla Takalahti
Sari Ylitolonen
ja SOK19 –vuosikurssin 42 opiskelijaa

Hankkeistetut opinnäytetyöt koosteena

TEEMA: VERTAISTUKIRAKENTEITA LUOMASSA JA OPPIMASSA

Sanna Barskin ja Katja Alamommon opinnäytetyö ”Seksiä, seksiä, seksiä ja sukupuoliyhteyttä” Porinapiiri seksuaalisuudesta kehitysvammaisille pariskunnille nostaa esille tabuna pidettyä aihetta, kehitysvammaisen henkilön seksuaalisuutta. Tekijät selvittivät toiminnallisen opinnäytetyön muodossa, millaisia kokemuksia, valmiuksia ja ajatuksia kehitysvammaisilla ihmisillä on yhdessäolosta, seurustelusta, parisuhteesta ja kihloissa olosta.

Porinpiiri kevään 2011 aikana seurusteleville ja parisuhteessa eläville kehitysvammaiselle ihmiselle kokoontui yhteensä kuusi kertaa keskustelemaan seksuaalisuudesta ja parisuhteesta eri teemojen avulla. Porinapiirin toteuttaminen vahvasti kokemusta seksuaalisuusaiheen tärkeydestä. Porinapiiriin osallistujat olivat iältään yli 50-vuotiaita ja aiheen käsittely heidän kanssaan olisi ollut ajankohtaisempaa jo paljon aikaisemmin. Seksuaalisuuteen kasvetaan pikkuhiljaa ja jokaisen on tärkeä saada aiheesta tarkoituksenmukaista ja asiallista tietoa.

Mari Alatalo ja Katjaana Järvinen ” Kokemuksesta voimavaraksi -vertaistukiryhmän perustaminen erityislasten vanhemmille” oli toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tekijät perustivat Länsi-Pohjan alueelle vertaistukiryhmän erityislasten vanhemmille. Prosessin vaiheet olivat tarpeen kartoittaminen, vertaistukiryhmän perustamisen suunnittelu, toteutus ja ryhmän toiminnan aloittaminen. Työssä tarkasteltiin vertaistuen merkitystä erityislasten vanhemmille ja mitä kaikkea uuden ryhmän perustaminen vaatii ja mitä tulisi ottaa huomioon uuden ryhmän toiminnan alkaessa. Kootuista palautteista kävi ilmi, että vanhemmat kokivat saaneensa vertaistukea ja vinkkejä arkeensa vertaistukiryhmässä, ja he kokivat tarpeellisen vertaistukiryhmän perustamisen. Ryhmä on jatkanut toimintaansa vakinaisesti kahden erityisvanhemman ohjaamana.

Kirsi Moilanen ja Markus Partanen perustivat opinnäytetyönä vertaistukiryhmän Asperger-nuorille ja nuorille aikuisille Kemi-Tornion seudulle

Opinnäytetyö sai alkunsa Lapin Autismi- ja Aspergeryhdistys ry:n aloitteesta, ja hankkeen myötä ryhdyttiin suunnittelemaan ja perustamaan harrastuspainotteista vertaistukiryhmää Asperger-nuorille, tavoitteena saada toiminta pysyväksi tukimuodoksi. Nuoruus elämänvaiheena on Asperger-henkilölle merkittävä. Nuori vertaa tiettyssä iässä itseään muihin ikätovereihin. Muiden nuorten ja nuoren kanssa toimivien aikuis-

ten palautteesta muotoutuu nuorelle käsitys itsestään. Vertaistukiryhmässä nuori saa kokea samanlaisuutta erilaisuuden sijaan. Lisäksi ryhmätoiminta opettaa nuorelle sosiaalisuutta.

Ryhmän toiminta suunniteltiin yhdessä ryhmäläisten kanssa ja tapaamiset olivat arki-iltoina noin 1-3 viikon välein erilaisten harrastus- ja vapaa-ajantoimintojen parissa. Ryhmältä kerättiin palautetta kokoontumisten jälkeen ja kirjoitettiin havaintopäiväkirjaa ryhmän ohjaajien henkilökohtaisista havainnoista ja kokemuksista koko prosessin ajan. Havaintomateriaalin ja palautekyselyjen perusteella ryhmäytyminen onnistui hyvin. Uudet ryhmänohjaajatkin löytyivät sosionomi-opiskelijoista ja ryhmä jatkoi toimintaansa.

TEEMA: TYÖVÄLINEITÄ ARVIOINTIIN JA ASIAKASTYÖHÖN

Opinnäytetyönään Merja Halttunen ja Päivi Ikonen suunnittelivat ja valmistivat MePä-asiakaspalautemenetelmiä työvälineiksi asiakaspalautteen koontaan ja arviointiin.. Palautemenetelmien tekemisen lähtökohtana oli Tornion kehitysvammahuollon tarve kerätä palautetta Torintienoon asiakkailta. Saatujen palautteiden avulla heillä on tarkoituksenaan kehittää palveluitaan niiden piirissä oleville kehitysvammaisille ihmisille. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää asiakastyytyväisyyden mittaamista varten välineistö, jota voitaisiin käyttää erilaisten, myös vaikeavammaisten, asiakkaiden kanssa. MePä-välineistö sisältää pelimaton, minkä avulla voi pelaamalla saada palautetta ja pelin myötä on helppo myös keskustella esille tulevista aiheista. Pelimaton suunnittelimme sellaiseksi, että sen päälle voi mennä myös pyörätuolilla. Palaute- menetelmiin kuuluvat pelimaton lisäksi kuvapohjat, kysymyskaavakkeet ja palautepurkit. Kaikkiin kysymyksiin on tehty pcs-kuvat avaamaan ja selkeyttämään kysymyksiä. Palautemenetelmien käyttöönotossa tulee huomioida, että kehitysvammaisilta ihmisiltä palautetta kerätessä tarvitaan aluksi harjoittelua, jotta he oppivat antamaan palautetta. Toiminnallisuus auttaa palautteen antamisessa, koska useimmille kehitysvammaisille eivät perinteiset haastattelut sovellu. Palautteen kerääminen kehitysvammaisilta ihmisiltä vaatii paljon myös työntekijöiltä. On samalla pystyttävä kannustamaan ja rohkaisemaan vastaamiseen sekä olemaan kuitenkin vaikuttamatta vastauksiin. Työntekijöiden tehtävänä on selventää kysymykset kullekin kehitysvammaisella sopivalla tavalla. Palautteenantotilanteesta on kyettävä tekemään rauhallinen ja ilmapiiriltään suvaitsevainen. Vaikka tehtävä on työntekijöille vaikea ja aikaa vievä, se on varmasti onnistuessaan myös palkitseva, kun pääsee lähemmäksi asiakkaan ajatuksia, toiveita ja pelkoja.

Saara Takalo-Kastari ja Milla Takalahti työstivät opinnäytetyönä lapsilähtöisiä työskentelymenetelmiä Länsi-Pohjan erityispoliklinikalle

Lapsilähtöisillä työskentelymenetelmillä mahdollistetaan kehitysvammaiselle lapselle tapoja ilmaista itseään helpommin. Valmiita tai sellaisia menetelmiä, jotka soveltuvat lapsille ja nuorille, joilla on erityisen tuen tarve ei ole. Tekijät suunnittelivat ja valmistivat menetelmäpaketin erityispoliklinikan palveluohjaajan tarpeita kuun-

nellen. Palveluohjaajan tehtävänä Länsi-Pohjan keskussairaalan erityispoliklinikalla on auttaa ja neuvoa kehitysvammaisuuteen liittyvissä pulmatilanteissa ja ohjata asiakkaita tarvittaviin palveluihin sekä toimia linkkinä kunnan ja erikoissairaanhoidon välillä. Tuotoksena on kolme menetelmää, joita esitettiin käytännössä kahden lapsen kanssa. Menetelmäkokeilut antoivat käytännön kokemusta menetelmien toimivuudesta, haasteista ja hyödyntämismahdollisuuksista. Menetelmäkansio on tarkoitettu palveluohjaajan ja tiimin käyttöön. Menetelmäkansiota voisi mahdollisesti käyttää myös yleisesti Länsi-Pohjan keskussairaалassa ja muissa sosiaalialan toimipisteissä, joissa asiakkaina on erityistä tukea tarvitsevia lapsia ja nuoria.

Erytyisesti kehitysvammaisten lasten ääni hukkuu usein vanhempien päätösten ja kokemusten sekaan. Puheen ei pitäisi olla ainoa vaikuttava kommunikaatiokeino itsensä ilmaisuun. Puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien tulisi olla tasavertaisia puheen kanssa, kun asioista päätetään.

Susanna Metson ja Riina Paunan Helppoa kulkea - esteettömyyttä kartoittamassa- opinnäytetyön lähtökohtana oli toteuttaa Keminmaassa esteettömyyskartoitus. Vammaisneuvoston toiveena oli toteuttaa Keminmaassa laajamittainen esteettömyyskartoitustyö ja koota aineisto opinnäytetyöksi. Esteettömyys on ajankohtainen aihe, joka puhuttelee monia väestöryhmiä, kuten vammaisia ja vanhusväestöä sekä suunnittelijoita, rakentajia ja palveluntuottajia. Opinnäytetyö on kaksiosainen. Esteettömyyskartoituksen pohjalta koottu aineisto sähköistä opasta varten, sekä opinnäytetyöraportti. Kartoituksessa esteettömyyttä tutkittiin pääasiassa liikuntavammaisten ihmisten „näkö- ja kuulovammaisten ihmisten näkökulmista. Esteetön toimiminen hyödyttää vammaisten ihmisten lisäksi myös muuta väestöä, varsinkin vanhusväestöä ja lapsiperheitä.

Opinnäytetyö yhtenä keskeisenä tavoitteena oli vammaisten kansalaisten tasa-arvon edistäminen fyysisen sekä asenteellisen ympäristön esteettömyyden osalta. Kaikilla kuntalaisilla tulee olla esteetön pääsy eri palveluiden äärelle niin, ettei rakennettu ympäristö tai palvelupisteiden ja palveluorganisaatioiden henkilöstön asenteet tai ennakkoluulot tuota esteitä. Oppaan tarkoituksena on toimia tiedonlähteenä Keminmaan kunnan alueen palvelujen ja niiden parantamisen mahdollisuuksista. Tehdyn kartoituksen pohjalta julkisen ja yksityisen sektorin eri toimipisteet ja kiinteistöjen omistajat voivat ottaa huomioon kartoituksessa ja oppaassa esille nostettu ongelma-kohtat toimeenpantavina parannusehdotuksina.

Esteettömyyskartoituksen tulos on koottuna ”*Opas esteettömään liikkumiseen Keminmaassa*”.

Nina Nikuraution opinnäytetyö ” Henkilökohtaisen avun resurssikeskus Länsi-Pohjan alueella; Taustamateriaali, kyselyt ja toimintamalli” koostuu teoriaosuudesta, kyselytutkimuksesta ja henkilökohtaisen avun resurssikeskuksen mallintamisesta Länsi-Pohjan alueella. Syksyllä 2009 uudistettu vammaispalvelulaki on hyvin keskeinen henkilökohtaisen avun palvelujen kannalta. Tämän innoittamana laadittiin ohjattu- na opiskelijatyönä henkilökohtaisen avun palvelujen nykytilan analyysi, joka toteu-

tettiin laatimalla laaja kysely Länsi-Pohjan kuntiin henkilökohtaisen avun tilanteesta. Tämä aineisto oli opinnäytetyön tausta-aineistona. Opinnäytetyön keskeinen, tutkimuskysymys oli selvittää alueellisen henkilökohtaisen avun resurssikeskuksen tarpeellisuus henkilökohtaisen avun työnantajien, henkilökohtaisten avustajien, kuntien vammaispalveluvastaavien ja alueen yksityisten palveluseteliyrittäjien mielestä. Opinnäytetyön tuoteosassa tekijä käsittelee ja kuvaa henkilökohtaisen avun resurssikeskuksen suunnittelun lähtökohtia ja prosessia alkaen ideasta keväällä 2009 ja päättyen opinnäytetyön valmistumiseen eli toimintamallin rakentamiseen syksyllä 2010.



VASPA - Vammaispalvelujen kehittäminen Länsi-Pohjassa -hankkeessa on kehitetty vammaispalveluja kuuden Länsi-Pohjan kunnan alueella. Yhteistyökumppaneina ja kohderyhminä kehittämistyössä ovat olleet vammaispalveluja ja kehitysvammahuoltoa järjestävät ja tuottavat julkishallinnon organisaatiot sekä yksityiset palveluntuottajat. Hanketta koordinoi Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja sen on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto ESR.

Kehittämistyö on kohdistunut vammaispalvelujen sisällölliseen kehittämiseen ja uudistamiseen, palveluorganisaatioiden ja henkilöstön osaamisen vahvistamiseen, tiedon tuottamiseen ja välittämiseen, toimivien sekä hyvien seutukunnallisten käytäntöjen rakentamiseen ja esteettömyyden parantamiseen.

Tuloksina ja tuotoksina on laadittu ja kuvattu erilaisia palvelupaketteja ja keskeisiä palvelu- ja työprosesseja sekä työstetty tuotepaketteina yhteisiä työmenetelmiä, materiaaleja ja toimintakäytäntöjä. Työyhteisöjen ja henkilöstön ammatillista osaamista vahvistettiin koulutusten ja konsultaation avulla. Erityisen arvokasta on ollut sosionomiopiskelijoiden monipuolinen työskentely hankkeen kaikissa vaiheissa.

Tässä julkaisussa kerrotaan hankkeessa tehdystä työstä ja tuotoksista sekä kokemuksista hanketyöntekijöiden, työryhmien, koulutuksiin osallistuneiden ja opiskelijoiden kuvaamina.

Arkinen työ ja kehittäminen jatkuvat.