

Minna Gustafsson

AUTISTIEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNAN KEHITTÄMIS-
HANKKEEN KOULUTUSARVIOINTIA

Terveyden edistämisen
koulutusohjelma
2008

AUTISTIEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNAN KEHITTÄMISHANKKEEN KOULUTUSARVIOINTIA

Gustafsson, Minna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Terveystieteiden koulutusohjelma
Joulukuu 2008
Liimatainen-Yläne, Elina
YKL: 38.555
Sivumäärä: 51

Asiasanat: autismi, autistinen ajattelu, täydennyskoulutus, aikuiskoulutus, arviointi, arviointitutkimus

Tämän opinnäytetyön aiheena oli arvioida autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutusta Satakunnassa. Opinnäytetyön tavoitteina oli 1) selvittää, mitä merkitystä koulutuksella on ollut autistien kanssa työskentelevien henkilöiden toimintaan, 2) selvittää, miten koulutuksen sisältö palveli koulutukseen osallistuneiden yksiköiden työtä autismin kirjon henkilöiden kanssa ja 3) löytää käytäntöön soivia toimintatapoja autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämiseen. Koulutuksen toteuttivat yhteistyössä Autismi- ja Aspergerliitto, Satakunnan AUNE-hanke ja Autismissäätiö. Koulutuksen ajankohta oli 1.1.2007 – 30.6.2008.

Opinnäytetyön viitekehys käsitteli aikuiskoulutusta, täydennyskoulutusta, arviointia ja autismia. Myös koulutuskokonaisuuden sisältöä esiteltiin lyhyesti. Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä avoimin kysymyksin. Aineistoa analysoitiin induktiivista sisällön analyysia hyväksi käyttäen.

Koulutusarvioinnin kyselyn tulosten mukaan koulutuksessa mukana olleiden yksiköiden henkilökunnan asenteet olivat muuttuneet koulutuksen aikana autisteja kohtaan positiivisemmiksi. Koulutuksen myötä myös ymmärrys autismiin ja autistiseen ajatteluun oli lisääntynyt. Yksiköiden henkilökunnan toiminta- ja ohjaustavat olivat muuttuneet ja sen myötä autististen henkilöiden käyttäytyminen oli rauhoittunut ja muuttunut levollisemmaksi. Myös kommunikointi oli helpottunut. Käytännön toimintatapoja kehittäessään henkilökunta huomioi autismin kirjon henkilöiden yksilölliset tarpeet ja laati siltä pohjalta yksilöllisiä työ- ja päiväjärjestyksiä.

Koulutuksen kehittämis ehdotuksissa haettiin yksiköiden henkilökunnalle sellaisia toimintamenetelmiä, joiden avulla he kykenisivät jatkossa uskomaan enemmän itseensä ja luottamaan omiin kykyihinsä ja taitoihinsa ilman ulkopuolista tahoja. Näinä toiminta-menetelminä esiteltiin empowerment –ajattelu ja verkostotoiminnan lisääminen.

TRAINING EVALUATION ON THE DEVELOPMENT OF THE WORK AND DAY ACTIVITIES OF AUTISTIC PERSONS

Gustafsson, Minna
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Health Promotion
December 2008
Liimatainen-Ylänne, Elina
PLC: 38.555
Number of pages: 51

Keywords: autism, autistic thinking, further education, adult education, evaluation, evaluation research

The purpose of this thesis was to evaluate the training of the development of the work and day activities of autistic persons in Satakunta. The goals of this thesis were 1) to determine how significantly the training has affected the actions of the people working with autistic persons, 2) to determine how the contents of the training benefited the work of the units taking part in the training and working with a range of autistic people, and 3) to discover applicable operation methods for the development of the work and day activities of autistic persons. The training was realized in co-operation between The Finnish Association for Autism and Asperger's syndrome, Satakunta's Aune-project and Autismisäätiö. The training was carried out between 1st January 2007 and 30th June 2008.

The frame of reference for this thesis discusses adult education, further education, evaluation and autism. Also, the contents of the training program was briefly introduced. The research method was qualitative, and the data was gathered via a questionnaire with open questions. The data was analyzed using inductive content analysis.

According to the results of the training evaluation questionnaire, the participating units' staffs' attitudes towards autistic persons turned more positive during the training. The training increased understanding towards autism and autistic thinking. The units' staffs' operation and guidance modes changed, thus calming down the behaviour of the autistic persons, causing them to become more peaceful. Communication became easier as well. When developing practical modes of operation, the staff took into consideration the individual needs of persons with different levels of autism; based on this information, the staff created individual work and day schedules.

The purpose of the training development proposals was to create such operation methods for the units' staffs that would cause them to believe in themselves more in the future and to trust their own abilities and skills without the help of an outside party. As such operation methods, empowerment thinking and increasing network activities were introduced.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA AIEMPIÄ TUTKIMUKSIA	6
3.1 Aikuiskoulutus ja täydennyskoulutus	6
3.1.1 Lainsäädännöstä.....	9
3.1.2 Suosituksia.....	9
3.2 Aikaisempia tutkimuksia.....	11
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	14
4.1 Arviointitutkimus toteuttamismenetelmänä.....	14
4.2 Tutkimuksen kohderyhmä.....	16
4.3 Aineiston käsittely ja arviointi	17
4.4 Koulutuksen tavoite ja toteuttaminen	18
4.4.1 Prosessimainen, dialoginen koulutus.....	19
4.4.2 Koulutuksen toteuttajat ja osallistujat.....	20
4.4.3 Koulutusaiheet	21
4.4.3.1 Autismi	23
4.4.3.2 Autismin kirjo	23
4.4.3.3 Autistinen ajattelu	24
4.4.3.4 Aistipoikkeavuuksista	26
4.4.4 Väliarvioinnin tuloksia	27
5 TULOKSET	29
6 TULOSTEN TARKASTELUA	36
7 AUTISTIEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISEHDOTUKSIA.....	38
8 POHDINTA	41
8.1 Opinnäytetyön toteuttamisesta.....	41
8.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja etiikka.....	44
LÄHTEET	48
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö *Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutusarviointia* sai alkunsa siitä, että Satakunnan Aune-hanke haki halukkaita mukaan lähtijöitä Satakunnan työ- ja toimintakeskuksista autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutukseen loppuvuonna 2006. Alkava koulutus oli työn kehittämisen, ammatillisen kehittymisen ja opinnäytetyön tekijän syksyllä alkaneen ylemmän ammattikorkeakoulun opintojen kannalta erittäin kiinnostava ja haasteellinen. Työni autististen henkilöiden ohjaajana työkeskuksessa on vaativaa, ja kuntouttavan työtoiminnan aikaansaamiseksi tuntui olevan tarvetta saada oppia ja tukea työn kehittämiseen. Satakunnassa autistien saama opetus kouluissa on tasokasta ja laadukasta. Myös työ- ja päivätoiminnassa olisi saatava toiminta mahdollisimman hyväksi ja laadukkaaksi, tarpeita palvelevaksi, jotta koulun antamat hyvät taidot ja opit saisivat jatkumoa autististen henkilöiden siirtyessä elämässä seuraavalle askelmalle eli työelämään. Työ- ja päivätoimintaa tarjoavilla yksiköillä on selkeä tarve saada oppia ja koulutusta autistien työ- ja päivätoiminnasta ja sen kehittämistä, jotta yksiköt voivat tarjota tarpeenmukaista palvelua työssäkäyville ja koulusta työelämään siirtyville autisteille. Autisteille tarjottava työ- ja päivätoiminta tarvitsee kehittämistä, sillä se on tähänastisen lyhyen elinkaarensa vuoksi vielä lapsenkengissä.

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuksen ajankohta oli 1.1.2007-30.6.2008. Koulutus toteutettiin Satakunnan Aune-hankkeen, Autismi- ja Aspergerliitto ry:n ja Autismisäätiön yhteistyönä. Autismi- ja Aspergerliiton Sopeutumisvalmennus- ja kuntoutustoiminnan kehittämisprojekti eli Soku-projekti toimi koulutuksen maksajana. Satakunnan Aune-hanke aktivoi työ- ja päivätoimintayksiköt mukaan koulutukseen ja hoiti koulutusjärjestelyt. Autismisäätiö toimi kouluttajana.

Opinnäytetyön raportissa esitellään opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet, jonka jälkeen tarkastellaan opinnäytetyön lähtökohtia eli aikuis- ja täydennyskoulutusta sekä niiden suosituksia ja siihen liittyvää lainsäädäntöä. Muutama aikuis- ja täydennyskoulutustutkimus on myös esittelyn kohteena. Arviointitutkimusta käsitellään toimintamenetelmänä opinnäytetyössä, jonka jälkeen kuvataan opinnäytetyön toteuttamista

ja siihen liittyviä tekijöitä, kuten aineiston käsittelyä ja koulutuksen tavoitetta. Sen jälkeen esitellään tutkimuksen tulokset ja tarkastellaan niitä. Raportin merkittävänä osiona on autistien työ- ja päivätoiminnan koulutuksen kehittämissuositukset, jotka esitellään tulosten tarkastelun jälkeen. Pohdinnassa esitellään opinnäytetyön toteuttamisesta nousseita ajatuksia sekä tarkastellaan opinnäytetyön luotettavuutta ja etiikkaa.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on arvioida autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämissuosituksessa annettua koulutusta. Tarkoituksena on selvittää, onko annettu koulutus ollut sisällöltään hyödyllistä ja käytännön toimintaa kehittävää.

Kehittämistehtävän tavoitteena on:

1. saada tietoa siitä, mitä merkitystä koulutuksella on ollut autistien kanssa työskentelevien henkilöiden toimintaan.
2. saada tietoa siitä, miten koulutuksen sisältö palvelee koulutukseen osallistuneiden yksiköiden työtä autismin kirjon henkilöiden kanssa.
3. löytää käytäntöön sopivia toimintatapoja autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämiseksi.

3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA AIEMPIÄ TUTKIMUKSIA

3.1 Aikuiskoulutus ja täydennyskoulutus

Tuntuu, että toimimme nykypäivänä sellaisessa oppimisyhteiskunnassa, jossa jatkuva itsensä kehittämistä pidetään lähes välttämättömänä. Elinikäisen oppimisen vaatimus nousee niin yhteiskunnan kilpailukyvyyn varmistamisesta kuin yksilöiden jat-

kuvan itsensä kehittämisen tarpeestakin. Ihmisellä tuntuisi olevan myös perusluonteinen tarve kehittää itseään ja oppia, sillä yksistään yhteiskunnasta ja työelämästä nousevat vaatimukset eivät pysty selittämään yhä lisääntyvää opiskeluun osallistumista. (Collin & Paloniemi 2007, 9.) Aikuisena opiskeluun voidaan löytää monia syitä. Aikuinen voi muun muassa turvautua jatko- ja täydennyskoulutukseen pysyäkseen mukana työelämän muutoksissa ja säilyttääkseen paikkansa työmarkkinoilla. Aikuinen haluaa mahdollisesti ylläpitää omaa ammattitaitoaan ja kehittää sitä, jotta jaksaisi paremmin työtehtävissä eläkeikään asti. Opiskeluun saattaa olla myös syynä se, että työ pysyy ehkä mielekkäämpänä koko työuran ajan tai opiskelu voi olla vain harrastus itsensä sivistämiseksi. Aikuinen voi myöskin vaihtaa ammattia ilman ulkoista syytä, vain oman mielenkiintonsa pohjalta. (Virtanen 2007a, 99.)

Aikuiskoulutus on aikuisväestölle suunniteltua ja järjestettyä koulutusta. Aikuiskoulutus voi olla omaehtoista koulutusta, henkilöstökoulutusta tai työvoimapoliittista koulutusta. Tavoitteeksi sille on asetettu, että koulutuksen eri osa-alueet muodostavat aikuisväestölle toimivan kokonaisuuden opiskeltavaksi työssä, työn ohessa tai omalla ajalla. Tavoitteena omaehtoisessa aikuiskoulutuksessa on työikäisen aikuisväestön osaamisen kehittäminen, osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen ja yhteiskunnallisen eheyden ja tasa-arvon edistäminen. Työvoimapoliittinen koulutus on työikäisen väestön koulutusta, jossa tavoitteena on parantaa osallistujien mahdollisuuksia pysyä työmarkkinoilla tai päästä sinne takaisin. Henkilökoulutus on taasen koulutusta, jonka työnantaja kustantaa. Koulutus tapahtuu pääsääntöisesti työajalla ja säännöllisen työajan menetys korvataan. Henkilöstökoulutus voi olla lyhytkestoista täydennyskoulutusta tai tutkintoon suuntaavaa koulutusta. Henkilöstökoulutuksen tarkoituksena on lisätä tuottavuutta ja kannattavuutta sekä kehittää ja motivoida henkilöstöä. (Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2008, 12-14.)

Aikuiskoulutuksen vahvuuksina voidaan pitää sitä, että siihen osallistutaan laajasti ja kouluttautuminen on kohtuuhintaista. Myös eri tahot ovat vahvasti myötämielisiä aikuiskoulutuksen kehittämistä ja resursointia kohtaan. Työnantajatkin panostavat henkilöstökoulutukseen vahvasti. Aikuiskoulutuksen vahvuutena on myös laajeneva verkko- ja etäopiskelun tarjonta kaikilla koulutustasoilla ja –muodoissa. Vahvuuksien ohella aikuiskoulutusjärjestelmällä on myös heikkouksia ja kehittämistarpeita.

Eräänä ongelmana on, että osallistuminen koulutuksiin kasautuu epätasaisesti, sillä hyvän koulutus pohjan ja sosioekonomisen aseman omaavat henkilöt kouluttautuvat enemmän. Myös aikuiskoulutuspalvelujen saavutettavuuteen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta työelämän ja aikuisväestön tarpeisiin vastaavien aikuiskoulutuspalvelujen saantia voitaisiin parantaa. Muunlaiselle kuin tutkintotavoitteiseen koulutukseen perustuvalla osaamisen kehittämiseksi olisi myös tarvetta. Tällä hetkellä aikuiskoulutuksen tarjonta on vielä varsin tutkintokeskeistä. (Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2008, 55-57.)

Ammatillisen täydennyskoulutuksen avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on vastata henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai suunnata tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Säännöllinen täydennyskoulutus antaa henkilöstölle mahdollisuuden hankkia ammatin viimeisintä tietoa ja kehittää taitoja sekä parantaa työn hallintaa ja ammatillista yhteistyötä. Ammattitaitoaan uudistaessaan työntekijä pystyy entistä paremmin vastaamaan asiakkaiden palvelutarpeeseen ja toimintaympäristön muutoksiin. (Kallio & Sarvimäki 2006, 15.)

Täydennyskoulutus ei välttämättä tuota uutta ammattipätevyyttä tai –tutkintoa, mutta se voi mahdollistaa koulutettavan urakehityksessä palkkauksen nousun sekä/tai vastuun lisääntymisen joissakin työtehtävissä. Se voi myös laajentaa tai syventää ammattitaitoa. Täydennyskoulutus voi nykykäytännön mukaan olla myös tutkintoon johtavaa. Täydennys- ja lisäkoulutuksen tavoitteena on muun muassa palveluiden laadun ja vaikuttavuuden parantaminen, toiminnan kehitystavoitteiden ja muutosprosessien läpiviemisen edistäminen, edellytysten luominen uusien muutostarpeiden ja uusien työorientaatioiden kehittymiselle sekä työuupumuksen ehkäisy. (Harju & Risikko 2003, 22.)

Täydennyskoulutusten vaikuttavuutta voidaan arvioida itse tai ulkoisen arvioinnin avulla. Työyhteisöjen tekemän sisäisen arvioinnin ensisijaisena tarkoituksena on tuoda esiin täydennyskoulutuksen oppimisvaikutukset. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on saada aikaan pysyviä muutoksia työntekijöiden osaamiseen ja yhdistää aikaisempia tietoja, taitoja ja kokemuksia uusiin yhteyksiin. Oppimisvaikutusten lisäksi

si täydennyskoulutuksen tulosten toivotaan ja odotetaan näkyvän sosiaalihuollon asiakkaiden entistä parempana palveluna. (Kallio & Sarvimäki 2006, 29.)

3.1.1 Lainsäädännöstä

Sosiaalihuoltolakiin (710/1982) on vuonna 2005 lisätty uusi täydennyskoulutusta koskeva 53§ aiemmin kumotun pykälän tilalle. Kyseisessä 53§:ssä sanotaan:

Kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982.)

Täydennyskoulutuksen lakisääteisenä tarkoituksena on parantaa sosiaalihuollon henkilöstön mahdollisuuksia saada säännöllisesti täydennyskoulutusta, sillä henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen edistävät sosiaalihuollon palvelujen laatua. Täydennyskoulutuksen tulee olla ammattia tukevaa ja suunnitelmallista, sosiaalihuollon tarvetta ja muuttuvia vaatimuksia vastaavaa. Käytännössä täydennyskoulutusvelvoitteen toteuttaminen tarkoittaa sitä, että kunta työnantajana tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden kehittää osaamistaan. Täydennyskoulutuksen riittävä määrä määritellään yksilöllisesti huomioiden peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja toimenkuva. Täydennyskoulutuksen tulee myös perustua henkilöstön koulutustarpeiden määrittämiseen. (Kallio & Sarvimäki 2006, 13-14.)

3.1.2 Suosituksia

Terveyden edistämisen laatusuosituksissa viitataan koulutukseen terveyden edistämisen osaamisen vahvistamisena. Sen mukaan henkilöstöllä tulee olla joustavat mahdollisuudet täydentää osaamistaan perus-, täydennys- tai lisäkoulutuksella. Tietojen ja taitojen lisääntyminen antaa paremmat mahdollisuudet toimia terveysttä edistävästi. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunniteltua ja jatkuvaa. Laatusuosituksen mukaan henkilöstölle taataan mahdollisuudet osallistua säännöllisesti ammatilliseen täyden-

nyskoulutukseen terveyden edistämisen osaamisen ylläpitämiseksi. (Terveyden edistämisen laatusuositus 2006, 23-25.)

Hyvinvointi 2015-ohjelmassa Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteissa hyvinvointipolitiikan tavoitteina on muun muassa työelämän vetovoiman ja joustavuuden lisääminen (Hyvinvointi 2015-ohjelma 2007, 28). Tämä tavoite voidaan nähdä liittyvän myös koulutukseen ja sitä kautta täydennyskoulutukseenkin. Myös Terveys 2015-kansanterveysohjelmassa (2001, 24) puhutaan kouluttamisen ja kouluttautumisen merkityksestä terveydelle. Terveys 2015-kansanterveysohjelmassa sanotaan, että aikuisten terveyden keskeisiä edellytyksiä ovat ansiotyön ja jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutuksen turvaaminen sitä tarvitseville.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuista on löydettävissä sosiaalihuollon täydennyskoulutusta koskevat suositukset kunnille ja kuntayhtymille. Laadituissa suosituksissa sanotaan:

1. Sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja siihen olennaisesti liittyvä täydennyskoulutus on osa kunnan henkilöstö- ja palvelustrategiaa.
 2. Täydennyskoulutuksen lähtökohtana ovat toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet.
 3. Täydennyskoulutuksen tulee olla suunnitelmallista lyhyt- ja pitkäkestoista koulutusta, joka perustuu henkilöstön osaamisen arviointiin.
 4. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen. Samoin työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuminen.
 5. Työnantajalla on pääosin kustannusvastuu hyväksymästään täydennyskoulutuksesta.
 6. Täydennyskoulutusta seurataan ja sen vaikuttavuutta arvioidaan eri tasoilla.
 7. Täydennyskoulutuksen suunnittelua, toteutusta, seuranta ja arviointia varten laaditaan kunnissa toimintaohjeet.
 8. Täydennyskoulutuksen kunta voi toteuttaa itse tai yhdessä muiden tahojen kanssa.
- (Kallio & Sarvimäki 2006, 9.)

Myös opetushallitus on laatinut ohjelmia ja suunnitelmia koulutuksesta ja tutkimuksesta. Opetushallituksen toimenpideohjelmassa vuosille 2007-2009 kerrotaan, että

kehittämistyön lähtökohtana on kehittää maailman parasta oppimista oppijan näkökulmasta. Sillä on neljä laaja-alaista, strategista toimenpideohjelmaa vuosille 2007-2009, joilla koulutuksen kehittämistä ohjataan. Näiden ohjelmien tavoitteena on: lisätä oppijoiden ja kulttuuriryhmien hyvinvointia ja kehittää oppimisympäristöjä, lisätä koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta, luoda laatusuosituksia koulutuspalveluihin ja vankentaa koulutuksen tietoperustaa sekä muun muassa panostaa opetushallituksen tuottavuuteen. (Toimenpideohjelmat 2007-2009, 1.)

Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmissa käsitellään aikuiskoulutusta ja samalla sivutaan täydennyskoulutusta. Aikuisväestön koulutusmahdollisuuksia halutaan kehittää, jotta saadaan joustavasti ammattitaitoista työvoimaa kaikille tehtävätasolle ja kaikkiin ammatteihin. Aikuisväestölle suunnattua koulustarjontaa on tarkoitus kehittää niin tutkintotavoitteisena kuin täydennyskoulutuksenakin. Tarkoituksena on myös luoda työelämässä toimiville nykyistä joustavampia mahdollisuuksia työn ohella ylläpitää ammattitaitoaan ja kohottaa koulutustasoaan. Aikuiskoulutuspolitiikan tehtävänä on kohdentaa koulutusta niillekin ryhmille, jotka käyttävät vähiten koulutuspalveluja. (Koulutus ja tutkimus 2003-2008 Kehittämissuunnitelma 2004, 17-19, 49.)

Opetusministeriön Koulutus ja tutkimus 2007-2012 Kehittämissuunnitelmassa (2008, 26, 35) sanotaan, että aikuiskoulutuksen tarjonnan tavoitteena on luoda työikäiselle väestölle hyvät mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työssään sekä parantaa ammatinvaihdon edellytyksiä ja nostaa aikuisväestön koulutus- ja osaamistasoa. Koulutusjärjestelmää on tarkoitus kehittää tukemaan nykyistä paremmin osaamisen päivittämistä, kehittämistä ja uudelleen suuntaamista. Pyrkimyksenä on tunnistaa työssäkäyvien, työttömien ja muuten työelämän ulkopuolella olevien erityyppiset täydennyskoulutustarpeet ja kehittää tarjontaa tarpeita vastaavaksi.

3.2 Aikaisempia tutkimuksia

Täydennyskoulutusta on tutkittu jonkin verran ja varsin paljon on tutkittu opettajien täydennyskoulutusta. Opettajien täydennyskoulutuksesta on kyse Laura Palokankaan (2006, 4-5) tutkimuksessa: Opettaja ympäristökasvatuksen muutosagentti Tapaustutkimus Hämeenlinnan seudun luontokoulun järjestämästä täydennyskoulutuksesta.

Kyseisessä tutkimuksessa tarkoituksena oli tutkia luokanopettajien kokemuksia Hämeenlinnan seudun luontokoulun järjestämästä täydennyskoulutuksesta ja täydennyskoulutuksen tarpeesta. Opettajilta kysyttiin myös täydennyskoulutuksen vaikutuksista opetustyöhön. Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen menetelmä ja aineistonkeruumenetelminä käytettiin avointa kyselyä, osallistuvaa observointia sekä dokumentteja. Tuloksiksi tutkimuksessa oli saatu, että opettajat pitivät järjestettyä luontokoulun täydennyskoulutusta välttämättömäksi osaksi työtään. Täydennyskoulutusta pidettiin tärkeänä erityisesti ammatillisen kehittymisen, uusien ideoiden, kollegiaalisen vuorovaikutuksen ja työssä jaksamisen vuoksi. Opetustyöhön opettajien täydennyskoulutus oli vaikuttanut erityisesti uusien opetusmenetelmien lisääntymisenä. Vaikutukset kouluyhteisöön nähtiin kuitenkin mahdollisesti jäävän vähäisiksi kiinnostumattomuuden vuoksi. Opettajat olivat tutkimuksen mukaan halukkaita kehittämään lähinnä täydennyskoulutuksen ulkoisia tekijöitä esimerkiksi resursseja lisäämällä. Täydennyskoulutuksen sisältöjä opettajat pitivät monipuolisina ja käytännöllisinä. Täydennyskoulutus nähtiin selkeästi positiivisena ja hyödyllisenä kokemukse-
na.

Kaarina Hakama (2006) on tehnyt tutkimuksen Työvalmentajien työ- ja yksilövalmentajakoulutus oppimisprosessina. Koulutus toteutettiin moduulimuotoisena täydennyskoulutuksena työpajojen henkilöstölle. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään muuttuivatko työ- ja yksilövalmennuskoulutukseen osallistuneiden valmentajien työkäytänteet sekä koulutukseen osallistuneiden työpajaorganisaatioiden toimintatavat ja jos muuttuivat, niin miten. Tutkimus oli laadullinen tapaustutkimus ja aineisto kerättiin teemahaastattelumenetelmällä. Saatujen tulosten mukaan selkeää yksittäistä suurta muutosta ei työ- ja yksilövalmentajakoulutuksen vaikutuksesta työpajoilla ollut tapahtunut. Muutokset olivat koostuneet pienistä asioista, joista kasvoi suurempi kokonaisuus. Nämä kokonaisuudet voitiin tiivistää valmentajan oman ammatillisuuden kasvuksi, työ- ja yksilövalmentajien yhteistyön kiinteyden ja sujuvuuden lisääntymiseksi sekä uusien arviointimenetelmien testaamiseksi ja vaiheittaiseksi käyttöönotoksi.

Sari Heinonen (2002) on myöskin perehtynyt täydennyskoulutustutkimukseen. Hän on tehnyt väitöskirjan aiheesta Korkeakoulutettujen työttömien omaehtoisen täydennyskoulutuksen sidosryhmäperusteinen arviointitutkimus. Tutkimuksessa tutkittiin

”Relander-koulutuksen” tuottamista koskevaa 1990-luvun alun koulutus- ja työvoimapolitiittista päätöksentekoa, jota tutkittiin sidosryhmien edustajien käsityksiä tarkastelemalla ja kuvaamalla. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja tiedonhankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksessa saatujen kokemusten perusteella sidosryhmäperusteinen arviointi mahdollisti uudesta näkökulmasta tuotetun arviointitiedon tuottamisen tutkittavalla alueella. Tutkimuksen tulokset lisäsivät arvioidun koulutuksellisen toimenpiteen ymmärtämystä. Tutkimustuloksena syntyi myös koulutukseen osallistuneiden kokemuksiin perustuva mutta kuitenkin yksittäistä kokemusta yleisempi kokonaiskuvaus opiskelun mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Tutkimustulokset tuottivat myös uusia näkökulmia koulutuksellisten toimenpideohjelmien arvioinnin ja työllistymistä edistävän aikuiskoulutuksen toteutuksen ja arvioinnin kehittämisen alueilla käytäviin keskusteluihin.

Juha Lehtinen (1998, 8-11, 18) on toteuttanut arviointitutkimuksen Suomen Punaisen Ristin järjestämästä Oman elämän valtiasta –koulutusohjelmasta vuoden 1996 kurssi-toiminnan osalta. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteluilla, kyselylomakkeilla, osallistuvalla havainnoinnilla ja työvoimahallinnon seurantatietojen avulla. Kyseistä koulutusta arvioitiin koulutuksen tuloksellisuuden, toimeenpanon ja vaikuttavuuden näkökulmista. Koulutuksessa mukana olleet nuoret, kouluttajat ja työvoimaviranomaiset arvioivat kukin kyseisen koulutuksen toimeenpanoa ja tavoitteiden toteutumista. Nuorten mukaan koulutuksen toimeenpano ja kouluttajien toiminta olivat erittäin myönteistä. Myös kouluttajien mielestä koulutuksen toteutus ja tavoitteiden toteutuminen toimivat hyvin. Työvoimaviranomaisten kokemukset koulutuksen toimeenpanosta olivat lähes poikkeuksetta myönteisiä. Kyseisen koulutuksen vaikuttavuutta tarkasteltiin kahdesta eri näkökulmasta: tilasto- ja seurantatietojen avulla tarkasteltiin nuorisotyöttömyyden rakennetta ja muutoksia nuorten työmarkkina-asemissa sekä siten, että eri toimijat kertoivat näkemyksiään siitä, mitä vaikutusta ja merkitystä koulutuksella oli ollut nuorten mahdollisiin elämäntilanteisiin. Silloisten työmarkkina-asemien muutosten perusteella voitiin todeta, että nuorten keskuudessa oli tapahtunut aktivoitumista, jota voitiin pitää kyseisen koulutuksen ansiona. Eri toimijoilta saatujen kommenttien perusteella voitiin myös todeta, että osalla koulutukseen osallistuneista nuorista oli tapahtunut aktivoitumista ja elämänhallinnan paranemista koulutuksen myötä. Koulutuksen myötä tuli ilmi kehittämiskohteita, joiden mukaan

työvoimavirkailijoiden ja koulutusta toteuttavien tahojen yhteistyötä pitäisi edelleen kehittää ja jatkoyhteyksiä nuorten kanssa tulisi myös kehittää.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Arviointitutkimus toteuttamismenetelmänä

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, selittää, tulkita ja usein myös soveltaa tutkittavaa ilmiötä. Laadullisissa aineistojen analyseissä on aina kyse merkityksen käsitteestä ja merkityksellisen toiminnan tutkimisesta. Laadullisessa tutkimuksessa tuloksiin vaikuttaa tutkijan oma mielenkiinto asiaan. Kun käytännössä ryhdytään laadullisen tutkimuksen suorittamiseen, tulee se aloittaa avoimin, ennako-oletuksista vapain mielin. Tutkijan tulee olla aiheesta aidosti kiinnostunut ja perillä sisällöstä ainakin sen verran, että osaa alusta lähtien havaita olennaiset tutkittavan ilmiön piirteet. (Anttila 2006, 275-276.)

Arviointia tehdään aina jotakin varten eli jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Arviointi eli evaluaatio tarkoittaa arvioimista, arvottamista. Sillä tarkoitetaan jonkin asian arvon, ansion ja merkityksen määrittämistä. Arvioinnin ideana on, että se kohdistetaan johonkin ominaisuuteen. Ominaisuudet edustavat muun muassa jotakin, mitä pidetään hyvänä, tehokkaana, käyttökelpoisena, tyylikkäänä tai kauniina, mistä pidetään huolta tai mikä torjutaan. (Anttila 2007, 15.)

Arviointitutkimuksen suuntauksia on olemassa suuri määrä. Arviointitutkimuksen periaatteellisena tavoitteena voidaan pitää vaikutusten erittelyä. Arvioinnin sanotaan olevan soveltavaa sosiaalitiedettä tai sen ajatellaan sijoittuvan jonnekin perustieteiden ja soveltavien tieteiden välimaastoon. Arviointitutkimuksen ytimen muodostaa arviointi eli arvottaminen, vaikka postivistisessä (tiedon on nojaututtava yksinomaan todettuihin tosiasioihin) evaluaatiotutkimuksessa on kielletty arvioinnin arvosidonnaisuus. Realistinen arviointi on suhteellisen uusi teoria, joka on kehittynyt vasta

1990-luvun lopulla. Se on kuitenkin herättänyt runsaasti keskustelua ja kiinnostusta arviointitutkimuksen lähestymistapana. Realistisessa arvioinnissa korostetaan voimakkaasti ilmiöiden taustalla olevien mekanismien ymmärtämistä. Tieteelliset teoriat ovat realismin mukaan kuvauksia maailmassa esiintyvistä tapahtumista. (Kuusela 2007, 33, 37, 62-63.) Laadullista menetelmää soveltavien mielestä arviointitietoa ei voi yleistää, koska se ei käytännössä ole mahdollista. Heidän mukaansa yleistämisen perusongelma on se, etteivät yleistetyt johtopäätökset päde yksittäistapauksissa. Positiivistisen tulkinnan mukaan arvioinnin on kuitenkin tuotettava tietoa, joka on yleistettävissä. (Virtanen 2007b, 155.)

Realistinen evaluaatio on uusi metodologinen viritys tutkimustyön maailmassa. Se perustuu jollain tasoin tieteellisen realismin tieteenfilosofiseen suuntaukseen. Käytännössä realistista evaluaatiota on kehitetty ensisijaisesti sosiaalityön ja muiden ihmillisiä palveluja tuottavien alojen kehittämistyöhön, jolloin on käytetty nimeä arviointitutkimus. Arvioinnilla eli evaluaatiolla ymmärretään kirjaimellisesti arvottamista eli arviointi pitää sisällään arvon määrittämisen. (Anttila 2006, 451.) Realistinen evaluaatio edellyttää päättelyä, joka vuorottelee teoreettisen ajattelun ja käytännön havaintojen välillä toteuttaen abduktiivista logiikkaa, jossa lähdetään liikkeelle käytännön tasolta, siirrytään asteittain teoreettiseen orientaatioon ja siitä takaisin käytäntöön. Evaluoivan arvioinnin logiikka tähtää ensi sijassa tuloksen hyväksymiseen eikä niinkään sen todeksi vahvistamiseen. Realistinen evaluaatio pyrkii kohteen vaikuttavuuden sekä ratkaisujen paremmuuden, tehokkuuden, sovellettavuuden ja hyödynnettävyyden arviointiin. Realistinen evaluaatio ei pyri testaamaan aikaisempaa valmista tieteellistä teoriaa, vaan pikemminkin siirtämään uusiin sovellusympäristöihin sellaisia käytännöllisiä ratkaisumalleja ja muita vastaavia, jotka voidaan toteuttaa usealla vaihtoehdoisella tavalla. (Anttila 2007, 61-62, 71-72.)

Arvioinnilla pyritään yleensä joidenkin organisaatioiden systeemien toimivuuden, tehokkuuden, tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arviointiin. Arvioinnilla pyritään työ- ja palveluprosessien sekä tuote- ja tuotannosuunnittelun kehittämiseen sekä uusien näkemysten ja ratkaisujen tuottamiseen. Samalla toivotaan kriittisen näkemyksen lisääntyvän ja kehittyvän. Kriittinen arviointitapa liittyy emansipatoriseen ajatukseen, jolle ominaista on kohderyhmän tietoisuuden lisääminen ja muutosprosessien käynnistäminen sekä edistäminen. (Anttila 2006, 452-454.)

Arviointiperusteita eli arvioinnin keskeisiä kriteereitä voivat olla vastuullisuus, vaikuttavuus, tuloksellisuus, empowerment eli voimaantuminen ja paremmuus. Vaikuttavuuden arvioinnissa esimerkiksi tutkitaan, miten hyvin toiminnalla saavutettiin ne tulokset, joita sillä haluttiin saada aikaan. Empowerment-evaluaatio taas toimii ensisijaisesti itsearviointin ja ohjelman jatkuvan muutoksen ja kehittämisen kautta. (Anttila 2007, 52-56.)

4.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmä on autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuksessa mukana olleiden yksiköiden ydinhenkilöt. Heidän vastaustensa avulla tarkastellaan autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämisen koulutusta. Ydinhenkilöt ovat koulutuksessa mukana olevien yksiköiden työntekijöitä, jotka sitoutuvat koulutukseen ja joita koulutetaan muita yksiköiden työntekijöitä enemmän. Ydinhenkilöt vievät saamaansa oppia eteenpäin omiin yksiköihinsä. Jossain määrin voidaan myös ajatella työ- ja päivätoimintayksiköissä toimivien autistien olevan kohderyhmänä, sillä heille pyritään koulutuksen myötä saamaan toimivampaa arkea toimintayksiköihinsä. Varsinaisen kohderyhmän eli koulutettavien ydinhenkilöiden kautta on tarkoitus saada autisteille hyöty tarjotusta koulutuksesta.

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuskokonaisuuden alkaessa mukaan oli lupautunut 11 yksikköä Satakunnan alueelta. Silloisen tiedon mukaan ydinhenkilöitä oli 16. Koulutuskokonaisuuden edetessä ydinhenkilöiden määrät vaihtelivat, joissakin yksiköissä ydinhenkilöt vaihtuivat ja jotkut yksiköt jättäytyivät koulutuksesta kokonaan pois. Koulutuskokonaisuuden loppuessa ydinhenkilöitä oli 13. Loppujen lopuksi ydinhenkilökäsite ei toteutunut aiotulla tavalla, vaan yksiköissä ilmeisesti oletettiin ydinhenkilöiden olevan sellaisia, jotka ylipäätään osallistuivat koulutukseen.

4.3 Aineiston käsittely ja arviointi

Sisällön analyysi on menettelytapa, jonka avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällön analyysi ei ole ainoastaan aineiston keruu- ja luokittelumenetelmä, jossa samaa muistuttavat asiat kerätään yhteen, vaan se kehittää ymmärrystämme kommunikaatiosta. Sisällön analyysi on kommunikaation ilmisisällön objektiivista, systemaattista ja määrällistä kuvailua. Sisällön analyysillä on pyrkimys saada kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Kyngäs 1999, 3-4.)

Sisällön analyysissä on mahdollista edetä kahdella eri tavalla joko lähtien aineistosta (induktiivisesti) tai jostain aikaisemmasta käsitejärjestelmästä (deduktiivisesti). Tutkijan on päätettävä ennen analyysin aloittamista, analysoiko hän vain sen, mikä on selvästi ilmaistu dokumentissa vai analysoiko hän myös piilossa olevia viestejä. Induktiivinen sisällön analyysi eli aineistosta lähtevä analyysiprosessi kuvataan aineiston pelkistämisenä, ryhmittelynä ja abstrahointina eli käsitteellistämisenä. Deduktiivisessa sisällön analyysissä voidaan käyttää valmista viitekehystä, jonka avulla aineistoa analysoidaan. Tällöin aineiston analyysiä ohjaa teema, käsitekartta tai malli, joka perustuu aikaisempaan tietoon. Deduktiivista sisällön analyysiä käytetään useasti tutkimuksissa, joissa testataan jo olemassa olevaa tietoa uudessa kontekstissa. (Kyngäs 1999, 5-9.)

Tässä opinnäytetyössä aineistoa on analysoitu induktiivista sisällön analyysia hyväksi käyttäen. Aineistoa on analysoitu niin pitkälle kuin se kyseessä olevan pienen aineiston myötä on ollut mahdollista (Liite 4). Kyselyvastauksina saatu aineisto on luettu useaan otteeseen läpi ja alkuperäisiä vastauksia on muokattu pelkistetympään muotoon. Sen jälkeen pelkistetty aineisto on ryhmitelty kategorioihin. Kategorioita ei tullut pienestä aineistosta montaa, sillä vastaajilla oli keskenään paljon samoja näkemyksiä asioista. Abstrahointia eli aineiston käsitteellistämistä ei voinut kovin pitkälle viedä, sillä aineistosta muodostui nopeasti selkeät kategoriat, jotka voidaan yhdistää ajatukseen autismin ja autistisen ajattelun ymmärtämisestä.

Arvioinnin olemus riippuu siitä, miten se ajoittuu suhteessa arvioitavaan toimintaan ja miten arviointitehtävän tutkimusasetelma ratkaistaan. Arviointia voidaan tehdä

ennen toiminnan toteutusta, sen aikana ja sen jälkeen eli arviointi voi olla etukäteisarviointia, jatkuvaa arviointia ja jälkikäteisarviointia. Arviointi voidaan myös jakaa käsitteellisesti formatiiviseen ja summatiiviseen arviointiin. Formatiiivinen arviointi perustuu ajatukseen, jossa arvioinnin tavoitteena on kehitys. Summatiivisen arvioinnin tavoitteena taas on tuottaa perusteltu arvio siitä, miten toiminta on onnistunut. Summatiivisessa arvioinnissa arvioinnin tekijä on kiinnostunut ensisijaisesti siitä, miten toiminta on täyttänyt sille asetetut tavoitteet. (Virtanen 2007b, 93.)

Arvioinnin voi hahmottaa prosessiksi eli toisiinsa loogisesti liittyväksi toimintojen sarjaksi. Arviointiprosessi koostuu seitsemästä vaiheesta, jotka ovat 1) arvioinnin tarpeen kartoittaminen, 2) arviointitehtävän muotoileminen, 3) arviointikäsitteiden valinta ja arviointikriteerien rakentaminen, 4) arvioinnin suunnittelu ja käynnistäminen, 5) arviointiaineistojen kerääminen ja analysointi, 6) arvioinnin tulosten, johtopäätösten ja kehittämissuosituksen raportoiminen ja 7) arviointitiedon hyödyntäminen. (Virtanen 2007b, 143.)

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen arviointia on tehty Autismi- ja Aspergerliiton toimesta koulutuksen aikana ja opinnäytetyön tekijän sekä Autismissäätiön toimesta koulutuksen jälkeen. Opinnäytetyön tekijä on tehnyt arviointia Autismi- ja Asspergerliiton pyynnöstä, jotta nähtäisiin, onko tarjotulla koulutuksella ollut toivottua merkitystä eli onko koulutuksen myötä ollut mahdollista kehittää autistien työ- ja päivätoimintaa. Tehty arviointi ei ole puhtaasti summatiivista tai formatiivista, vaan sisältää kriteereitä eli ominaisuuksia molemmista arviointitavoista. Tehty arviointi muistuttaa siinä mielessä formatiivista arviointia, että toimintaa halutaan kehittää. Summatiivista arviointia taas tapahtuu sen vuoksi, että halutaan myös nähdä, onko asetetut tavoitteet saavutettu.

4.4 Koulutuksen tavoite ja toteuttaminen

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuksen tavoitteena on ollut kehittää autististen henkilöiden työ- ja päivätoimintaa olemassa olevien resurssien kautta. Koulutuksen ja kehittämistyön avulla haluttiin saada Satakuntaan verkosto, jossa työ- ja päivätoiminnan ohjaajat kohtaisivat ja pohtisivat yhdessä autismin kir-

jon henkilöiden kanssa tehtävää työtä. Tavoitteena oli koulutuksen myötä alkaneiden tapaamisten ja kokemusten vaihtamisen jatkaminen jatkossakin. (Turkka 2008a.)

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutus kuului Autismiliiton SoKu-projektiin, joka kustansi koulutuksen toteutumisen. Varsinaisen koulutuksen toteutti Autismisäätiö. Satakunnan AUNE-hanke toimi koulutuksen koordinoijana ja paikallisena tukena kehittämishankkeelle. (Turkka 2008a.)

4.4.1 Prosessimainen, dialoginen koulutus

Prosessin nähdään yleisesti tarkoittavan edistymistä. Prosessi on sarja suoritettavia toimenpiteitä, joiden odotetaan tuottavan määritellyn lopputuloksen. Prosessin toteuttaminen ja sen mukaisesti toimiminen voi viedä aikaa ja tilaa sekä vaatia resursseja tai asiantuntemusta. (Wikipedia b 2008.) Prosessimaisuus voidaan siis nähdä toimenpiteiden jatkumona, jonka myös odotetaan tuottavan määritellyn lopputuloksen.

Verkostomaisten, dialogisten työmuotojen tavoitteena on edistää palvelujen joustavaa verkostointia sekä asiakaslähtöistä työskentelyä. Dialogisuus tarkoittaa muun muassa kaksinpuhelua, keskustelua, vuoropuhelua tai keskustelun muotoista kirjallista tuotosta. Dialogisuus tarkoittaa myös moniäänisyyttä ja vastavuoroista vaikuttamista erilaisten osanottajien kesken. Dialogisuus toteutuu vuorovaikutuksessa ja suhteissa ja edellyttää sen vuoksi keskinäistä kohtaamista. Dialogi on siis vastavuoroista vaikuttamista. Yhteistoiminta, tasaveroisten mutta erilaisten ja eri asemassa olevien toimijoiden välillä, voi toteutua vain dialogissa. Se edellyttää toimijoiden keskinäistä kunnioitusta, luottamusta ja yhteisymmärrystä työskentelyn tavoitteista. Dialogi on siis väline yhteisymmärryksen rakentamisessa sovitusta tehtävästä ja toteutuksen muodoista. Dialogi on tehokas kommunikaatiomuoto, jossa jokaiselle osallistujalle tarjoutuu mahdollisuus oppia paremmin ja syvällisemmin tuntemaan itseään ja myös muuttua ajattelemisen avulla yhdessä muiden kanssa. (Kokko 2006, 7, 21-23.)

Arnkil, Spangar & Jokinen (2007, 34) kiteyttävät dialogisuuden tarkoittavan sellaista ihmisten välistä vuoropuhelua, jota luonnehtii yhdessä etsiminen, toisen kuunteleminen, kiinnostus toisen näkemyksiä kohtaan ja keskinäinen luottamus. Koulutus toteu-

tettiin prosessimaisesti ja vuorovaikutuksellisuutta hyväksi käyttäen eli pyrkimyksenä oli Arnkilin, Spangarin ja Jokisen kiteyttämän ajatuksen toteuttaminen koulutuskokonaisuuden läpiviemisessä. Koulutuksen tarkoituksena oli oppia toinen toisiltaan, saada aikaan kehittäväää keskustelua ja ehdotuksia sekä herättää uusia ajatuksia ja ideoita tehdä työtä autismin kirjon henkilöiden hyväksi. Koulutuksen myötä oli tarkoitus saada ulkopuolista näkemystä oman yksikön toimintaan ja tarvittaessa saada aikaan toiminnan muutosta.

4.4.2 Koulutuksen toteuttajat ja osallistujat

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuksen mahdollistivat ja toteuttivat yhteistyönä Autismi- ja Aspergerliiton Soku-projekti eli sopeutumisvalmennus- ja kuntoutustoiminnan kehittämishanke, Satakunnan Aune- hanke ja Autismisäätiö. Autismi- ja Aspergerliitto toimi autismikoulutuksen maksajana, koska se haluaa tukea autismin kirjon henkilöiden kuntoutumista sekä kehittää autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden kuntoutustoimintaa. Satakunnan Aune-hanke toimi aktiivisesti koulutukseen osallistuvien yksiköiden hankinnassa, järjesti tilat koulutustilaisuuksille sekä oli tiedonvälittäjänä kouluttajien ja osallistuvien yksiköiden välillä. Autismisäätiö toimi kouluttajana koulutustilaisuuksissa.

Soku-projekti on Autismi- ja Aspergerliiton hanke, joka on käynnistynyt toukokuussa 2005 ja päättyy vuonna 2008. Soku-projektin rahoittajan toimii RAY. Soku-projektin päämääränä on:

- * tukea autismin kirjon henkilöiden kuntoutumista
- * kartoittaa ja kehittää valtakunnallisesti autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden ja heidän lähiympäristönsä sopeutumisvalmennus- ja kuntoutustoimintaa sitä jo harjoittavien tahojen kanssa sekä
- * kehittää kuntoutuksen laadun perusteita ja arviointia yhdessä liiton, palvelujen tuottajien ja autismin kirjon henkilöiden ja heidän lähipiirinsä kanssa. (Autismi- ja Aspergerliitto 2008.)

Autismin kirjon osaamisen verkostoitumishanke on nimeltään AUNE-hanke. AUNE tulee sanoista Autismi ja Netti, verkko, verkosto. Satakunnan AUNE-hanke oli kak-

sivuotinen ja sen hankeaika oli 1.8.2005-30.8.2007. Satakunnan AUNE-hanke on kuitenkin saanut jatkoaikaa, jota se jatkaa hieman alkuperäisestä muutetulla rahoitusjärjestelyllä. Aune-hanke jatkaa näillä näkymin Satakunnassa 31.12.2009 saakka. Hankkeen taustalla oli Autismi- ja Aspergerliiton halu saada koko maahan alue-Auneja, joiden tehtävänä oli kartoittaa ja ylläpitää tiedostoja alueensa autismikuntoutuspalvelujen tarpeesta ja saatavuudesta. (Satakunnan AUNE-hanke 2007.)

Autismisäätiön toiminta-ajatuksena on, että jokaisen autismin kirjioon kuuluvan henkilön erilaisuutta tulee kunnioittaa. Autismin kirjion henkilölle on pyrittävä järjestämään mahdollisimman täysipainoinen elämä, joka on sopusoinnussa hänen persoonallisuutensa ja henkilökohtaisten edellytystensä kanssa. Autismisäätiön tehtävänä on tuottaa palveluja autismin kirjioon kuuluville aikuisille. Autismisäätiön palveluja ovat asumispalvelut, toimintakeskuspalvelut, avopalvelut ja asiantuntijapalvelut. (Autismisäätiö 2008.)

Koulutukseen lähti alussa mukaan Satakunnan alueelta 11 yksikköä, jotka tarjoavat palveluja autismin kirjion henkilöille. Autismin kirjion henkilöt tekevät yksiköissä muun muassa alihankintatöitä, harjoittelevat sosiaalisia tilanteita, tekevät käsitöitä ja kodinhoidollisia tehtäviä sekä harjoittavat liikunnallista toimintaa. Mukaan lähteneet yksiköt ovat: Satakunnan erityishuoltoapiirin Antinkartanon toimintakeskus Ulvilasta, Kehitysvammaisten palvelusäätiön omistama asuntola Hopeanuoli Harjavallasta, Ojantien toiminta- ja virikeyksiköt Porista, työkeskus Monituote Porista, Sampolan päivätoimintakeskus Porista, Eurajoen toimintakeskus, toimintakeskus Hovipaja Kokemäeltä, Naulan työkeskus Raumalta sekä mielenterveysyksiköt Jopi ja Tori Porista.

Koulutuskokonaisuuden loputtua tilanne oli sellainen, että koulutukseen mukaan läheneistä yksiköistä Harjavallan Hopeanuoli oli keskeyttänyt kouluttautumisen, samoin Sampolan edustajat olivat loppuvaiheessa koulutuksista poissa. Myös Ojantien yksiköstä edustajat olivat jonkin verran poissa koulutuksista ja Eurajoelta sekä Antinkartanosta vaihtuivat alkuperäiset ydinhenkilöt.

4.4.3 Koulutusaiheet

Koulutuskertoja oli yhteensä yhdeksän ja lisäksi oli yksi lyhytkestoinen tapaaminen 18.4.2007, jossa käytiin tilannekatsauksen tapaisesti läpi kunkin yksikön sen hetkinen tilanne autismin kirjon henkilöiden osalta. Koulutuskertojen lisäksi Autismisäätiön edustaja kävi konsultaatiokäynnillä kussakin yksikössä ainakin kerran koko koulutuksen aikana.

* Ensimmäisellä koulutuskerralla 19.1.2007 yksiköiden ydinhenkilöt esittelivät lyhyesti oman yksikkönsä toimintaa ja kertoivat koulutukseen kohdistuvia toiveita.

* Toisella kerralla 14.2.2007 koulutuspäivän aiheena oli Autismi kirjo eli perustietoa autismista, diagnooseista ja tukitoimista. Koulutus oli tarkoitettu yksiköiden koko henkilöstölle.

* Kolmannen koulutuskerran 26.2.2007 aiheena oli Autistinen ajattelu, joka sisältää sentraalisen koherenssin, sosiaalisen kognition ja toiminnanohjauksen. Koulutuksessa olivat vain ydinhenkilöt.

* Neljäs koulutus oli 9.5.2007 ja aiheena oli Sensorisia erityispiirteitä autismin kirjon henkilöillä eli aihe käsitteli melko syvällisesti aistimusten kokemista autismissa ja sensorista integraatiota eli aistien yhdentymistä. Koulutus oli suunnattu vain yksiköiden ydinhenkilöille.

* Viides koulutuskerta oli 12.9.2007 aiheinaan Neurokognitiiviset erityisvaikeudet näkyvien oireiden taustalla sekä Työ- ja toimintakyvyn arviointi työtoiminnan tukena. Koulutuspäivä oli suunnattu kaikille yksiköiden työntekijöille.

* Kuudennella kerralla 15.11.2007 käytiin läpi autististen henkilöiden arjen asioita kehittämistehtävän avulla. Koulutuksessa olivat mukana vain ydinhenkilöt.

* Seitsemäs koulutuskerta oli 17.1.2008 ja aiheena Ohjaukselliset haasteet toimivan ”kommunikaatioilmaston” luomiseksi eli kommunikaatio ja jäsentäminen. Koulutus oli tarkoitettu yksiköiden koko henkilöstölle ja toteutustapana keskustelevalta luento.

* Kahdeksannella koulutuskerralla 12.3.2008 pohdittiin toimintaympäristön ja työyhteisön asenteiden mahdollisia muutoksia koulutuksen aikana. Koulutuksessa olivat ydinhenkilöt ja se toteutettiin workshop-työskentelyinä.

* Viimeisellä kerralla 10.6.2008 palauteltiin mieliin koulutuskokonaisuuden aihealueet. Tapaamisessa oli pitkälti vain ydinhenkilöitä, vaikka sinne olivat tervetulleita kaikki yksiköiden työntekijät. Koulutuskerralla käsiteltiin myös yksiköissä havaituista oivalluksista ja eteen tulleista haasteista autismityössä. Lopuksi sovittiin Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämistyön jatkosta.

4.4.3.1 Autismi

Autismi tulee kreikan kielen sanasta *autos* eli ”itse”. Autismin voisi kuvitella tarkoittavan itseensä vetäytymistä tai omassa maailmassaan elämistä. Autismia voi esiintyä kaikilla älykkyyden eri tasoilla eli huippulahjakkaista vaikeavammaisiin. Joillakin autisteilla on poikkeavaa lahjakkuutta jollain erityisalueella, tällaisia autisteja sanotaan rajallisiksi tietäjiksi (*idiot savant*). (Kujanpää & Norvapalo 1998, 28, 32.)

Autistinen oireyhtymä on kehityksen häiriö, joka ilmenee käyttäytymisen poikkeavuuksina. Yleisesti ottaen autistisen henkilön kieli, puhe ja kommunikointi kehittyvät normaalista poikkeavasti, mutta yksilöllistä vaihtelua esiintyy runsaasti. Yksilölliset vaihtelut johtuvat muun muassa autistisen henkilön iästä, kehitystasosta sekä mahdollisista liitännäissairauksista ja –vammoista. (Hakala ym. 2001, 18.)

Autismin kirjon henkilöitä on arvioitu olevan tällä hetkellä väestöstä noin 0,9%, mikä Suomessa tarkoittaa noin 50 000 autismin kirjon henkilöä. Autismista puhuttaessa puhutaan myös vaikeuksien triadista eli ”Wingin triadista”. Se pitää sisällään vaikeudet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, puutteellisen kielellisen ja ei-kielellisen kommunikaatiokyvyn sekä rajoittuneen sisäisen mielikuvitusmaailman, jonka sijalla on toistavaa toimintaa ja/tai yksipuolisia kiinnostuksen kohteita. Autistisilla henkilöillä on vaikeuksia kaikilla kolmella alueella. (Partanen 2007.)

Autistisen ihmisen ajattelu, tunne-elämä, kokemukset ja ympäristön kokeminen ovat erilaisia kuin monilla muilla ihmisillä. Autismi on synnynnäistä ja se kestää koko elämän. Autistisella ihmisellä on erilainen tapa vaihtaa ajatuksia, erilainen tapa toimia toisten kanssa ja erilaisia kiinnostuksen kohteita kuin muilla. Autismi voi olla perinnöllistä, mutta se voi myös johtua muistakin tekijöistä. (Autismi ja Aspergerin oireyhtymä 2006, 14, 16.)

4.4.3.2 Autismin kirjo

Autismin kirjon oireyhtymät ovat neurobiologisia kehityshäiriöitä. Autismin kirjo (ASD) on yläkäsite, joka sisältää autismin eri muotoja, kuten Aspergerin oireyhtymän, Rettin oireyhtymän, disintegratiivisen kehityshäiriön, laaja-alaisen kehitys-

häiriön, lapsuusiän autismin sekä korkeatasoisen autismin eli High Functioning Autism (HFA). (Tauriainen 2007.)

Autismin kirjon oireiden diagnosoinnilla on tärkeä merkitys, koska 1. vanhemmat voivat paremmin ymmärtää lastaan, hänen epätavanomaista käytöstään ja raivonpuuskiaan 2. se mahdollistaa puhe- ja kommunikaatioterapiaan pääsyn ja 3. diagnoosi myös helpottaa osoittamaan lapsen todennäköisen edistymisen. Autismin kirjo ei ole yksiselitteinen tila, vaan siinä on runsaasti vaihtelevia esiintymiä. Autismin kirjon lapsilla ja nuorilla on todettu enemmän mielenterveyden ongelmia kuin älyllisesti samantasoisilla ja tyyppillisesti samanikäisillä vertaisillaan. Autismin kirjon lapsilla ja nuorilla voi olla samanlaisia käytökseen liittyviä mielenterveysongelmia kuin muillakin lapsilla, mutta heillä on niihin enemmän taipumusta kuin muilla. Autismin kirjon henkilöillä ahdistuneisuusoireet ovat kaikkialla läsnä, myös masennus on tavallista autismin kirjon yksilön perheissä. Masennusta on oletettukin esiintyvän yleisesti autismin kirjossa, vaikka sitä on vaikea diagnosoida. Lähes kaikilla autismin kirjon lapsilla on ongelmia huomionhaussa ja joillakin esiintyy yliaktiivisuutta. Aggressio ja itsetuhoisuus ovat usein oireita todellisista mielenterveysongelmista tai jäljittelevästä toiminnallisesta käyttäytymisestä. Joillakin yksilöillä läpitunkeva keinuminen, käsien hakkaaminen ja muu ei-tarkoituksenmukainen yksitoikkoinen käyttäytyminen, itsensä satuttaminen tai aggressio johtuu aivojen mekanismeista. (Thompson 2007, 23-25, 147-156, 163-169.)

4.4.3.3 Autistinen ajattelu

Autistinen ajattelu koostuu toiminnanohjauksesta, heikosta sentraalisesta koherenssista ja sosiaalisesta kognitiosta. Autistisesta ajattelusta johtuen autismin kirjon henkilöiden on vaikea jäsentää kokonaisuuksia. Heidän on vaikea yhdistää kaikkia yksilöllisiä tekijöitä ja työhön liittyviä tekijöitä loogiseksi kokonaisuudeksi ja tehdä tältä pohjalta valintoja ja päätöksiä. (Häikiö 2008.)

Toiminnanohjaus on erityisesti kognitiivista joustavuutta eli henkilön tulee osata joustavasti vaihtaa toimintastrategiaa tilanteen vaatimalla tavalla. Toiminnanohjauk-

seen sisältyy toiminnan suunnittelu, aloittaminen, toteuttaminen, lopettaminen ja arviointi. Toiminnanohjauksessa ihminen tunnistaa syy-seuraussuhteita. (Kara 2007.)

Sentraalisessa koherenssissa huomioidaan tärkeysjärjestys ja tunnistetaan asioiden välisiä yhteyksiä. Siinä myös poimitaan olennaiset asiat epäolennaisista ja muodostetaan kokonaisuuksia. Sentraalisessa koherenssissa on kontekstiherkkyys eli tunnistetaan lauseyhteys, myös omat vahvuudet ja heikkoudet tunnistetaan sillä alueella. (Kara 2007.) Autistinen henkilö saattaa olla hyvä erilaisten faktojen suhteen, mutta symbolisten, abstraktien asioiden suhteen hän ei ole hyvä. Autistien heikon sentraalisen koherenssin vuoksi he käsittelevät asioita eri tavalla ja he myös käsittelevät tietoa paremmin erottelemalla kuin yhdistelemällä. Autisteilla ei ole riittävästi kuvitteellisuutta, jotta he kykenisivät katsomaan yksityiskohdan yli. Heille merkityksenanto perustuu yksi – yhteen tulkintaan eli yhdellä havainnolla on vain yksi merkitys. Autisteilla on vaikeus tulkita asioita, jotka muuttuvat jatkuvasti. Heille esimerkiksi ongelman ratkaisu on hankalaa ja asioiden yleistäminen vaikeaa. (Niemelä 2007.)

Sosiaaliseen kognitioon lukeutuvat sosiaaliset tiedot ja taidot. Sillä alueella ymmärretään vuorovaikutustilanteiden sääntöjä ja omia sekä toisten tunteita. Samoin kyetään ennakoimaan toisten ihmisten käyttäytymistä. Sosiaalinen kognitio siis sisältää mielen teorian ja sosiaalisen vuorovaikutuksen. (Kara 2007.) Mielen teoria tarkoittaa toisten henkilöiden ajatusten, uskomusten, toiveiden ja aikeiden tunnistamista ja ymmärtämistä, jotta heidän käyttäytymisensä olisi järkevää ja jotta voisi ennustaa, mitä he seuraavaksi aikovat tehdä. Autistisilla henkilöillä on vaikeuksia tunnistaa ja ymmärtää vihjeitä, jotka kertovat toisten ihmisten aikeista tai tuntemuksista. Se on mielen sokeutta tai vaikeutta asettaa itsensä toisen asemaan. Päivittäisessä elämässä mielen teorian vaikeudet voivat ilmetä muun muassa väsymyksenä ja uupumuksena sekä vaikeutena tulkita sosiaalisia ja emotionaalisia viestejä toisen henkilön silmistä. Mielen teorian vaikeudet voivat ilmetä myös vaikeutena olla perillä sosiaalisista virheistä, vaikeutena hallita konflikteja, vaikeutena tiedostaa toisten tunteiden loukkauttamista ja vaikeutena tunnistaa muiden pitkästyminen merkit. Mielen teorian vaikeudet voivat näkyä kykenemättömyytenä henkilökohtaisen hygienian hoitamisessa ja säänmukaisessa pukeutumisessa, vaikeutena kyetä molemminpuoliseen rakkauteen, vaikeutena ymmärtää häpeää ja kiusaantumista sekä kyvyttömyytenä kehittyä kognitiivisissa taidoissa. (Baker & Welkowitz 2005, 12-24.)

4.4.3.4 Aistipoikkeavuuksista

Autistien aistiherkkyydet ovat varsin yksilöllisiä. Aistiyliherkkyydet ja kognitiiviset vaikeudet johtavat erilaisiin käyttäytymishäiriöihin. Useat autistiset henkilöt ovat yliherkkiä esimerkiksi äänille, valolle, kosketukselle, kivulle, lämpötilalle, hajulle ja maulle. Joillekin nämä aistitoimintojen muuntumiset saattavat olla niin voimakkaita, että he kokevat ne fyysisesti tuskallisina. Toiset taas eivät pysty reagoimaan näihin ärsykkeisiin. (Ståhlberg 2001, 30.)

Delacato (1995, 80) jakaa autisteilla todetut aistitoimintojen häiriöt kolmeen ryhmään:

1. HYPER-toiminto, jossa erityisen herkkä aistijärjestelmä päästää liian paljon aistiärsykettä aivoihin. Aivoilla on tällöin vaikeuksia käsitellä saapuvaa viestitulvaa.
2. HYPO-toiminto, jossa aistijärjestelmä päästää liian vähän aistiärsykettä aivoihin ja tämän vuoksi aisti toimii alle normaalitason. Sen vuoksi henkilön vireystila laskee.
3. WHITE NOISE-toiminto, jossa aistijärjestelmä on niin tehoton, että sen oma toiminta häiritsee sitä eli se aiheuttaa häiritsevää taustahälyä. Tällöin tuleva informaatio vääristyy.

Autistisilla henkilöillä voi myös esiintyä käyttäytymishäiriöitä. Syömiseen ja nukkumiseen liittyvät häiriöt ovat yleisiä. Autismin vaikeimpia oireita on itsetuhoava käyttäytyminen. Se saattaa esiintyä esimerkiksi itsensä puremisena tai raapimisena, pään lyömisenä seinään ja hiusten repimisenä. Käyttäytymiseen liittyvät häiriöt esiintyvät usein periodisesti ja henkilön tilanne voi huonontua vuodenaikojen mukaan. Käyttäytymishäiriöihin lasketaan mukaan myös autististen henkilöiden karkailutai-pumukset, korkeiden paikkojen vimma, vaaran tajun puuttuminen, lyöminen, potkiminen ja kovaäänisyys. Autistisen henkilön aggressiivinen käyttäytymisen on havaittu lisääntyvän esimerkiksi liian ahtaissa tiloissa. (Ståhlberg 2001, 32-33.)

Haastava käyttäytyminen on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa poikkeuksellisen koettua käyttäytymistä. Haastava käytös liittyy usein neurologisiin ongelmiin kuten autismin kirjon oireyhtymiin. Autisteilla käyttäytymishäiriöitä esiintyy muistakin syistä kuin kehitykseen liittyvistä syistä, hyvänä esimerkkinä ovat juuri aistipoikkeavuuksista johtuvat syyt. Jos henkilön tarpeet kuitenkin pystytään tyydyttämään, myös

haastavan käytöksen motiivi katoaa tai vähentyy huomattavasti. Eri tilanteista johtuvien stressitilanteiden ennakointi on avain haastavan käytöksen ehkäisyyn. Henkilöiden tuttuus ja turvallisuuden tuntu auttavat omalta osaltaan käyttäytymishäiriöiden vähenemiseen. (Wikipedia a 2008.)

4.4.4 Väliarvioinnin tuloksia

Toukokuussa 2007 Autismi- ja Aspergerliiton projektipäällikkö Iiona Turkka halusi koulutukseen osallistuneilta ydinhenkilöiltä arviointia siihen mennessä tapahtuneesta koulutuksesta autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeessa. Väliarvioinnissa (Liite 1) kysyttiin koulutuksen sisällön arviointia, koulutuksen merkitystä omalle työlle ja toiveita tuleville koulutuskerroille. Kysely toimitettiin sähköpostin välityksellä koulutuksissa monesti mukana olleille eli 19 henkilölle. Heistä kahdeksan vastasi kyselyyn. Väliarvioinnin vastausprosentiksi tuli täten 42%.

Väliarviointiin vastanneiden mieliin oli koulutukseen sisältyneistä luennoista erityisesti jäänyt autistinen ajattelu ja aisti-luennot. Kyseiset luennot oli koettu tärkeiksi ja ne oli esitetty antoisasti sekä kuvainnollisesti. Oman työn kannalta merkityksellisinä pidettiin käytännönläheisen tiedon riittävää saantia. Tiedon avulla arvioitiin saatavan työyhteisöön enemmän konkreettista tukea ja vaihtoehtoja siitä, millaisia asioita voidaan tehdä autistien asiakkaiden olojen helpottamiseksi. Väliarvioinnissa osa vastaajista myös arvioi, että koulutus on avannut autistien maailmaa ja auttanut näkemään heidän erityisominaisuuksiaan ja niistä johtuvia toimintatapoja. Oman työn kannalta merkittäväksi koettiin myös muun työyhteisön kiinnostus ja innostus autistien henkilöiden kanssa työskentelemiseen, jotta kuntoutuksesta tulisi yksikön työntekijöiden yhteinen asia. (Turkka 2008b.)

Konsultaatiokäynneillä olisi toivottu annettavan enemmän konkreettisia esimerkkejä käytännön toimintatavoista, jotta niitä olisi voitu kokeilla yksiköissä. Yksikkökohtaisia konsultaatiokäyntejä toivottiin myös lisää. Tulevilta koulutuskerroilta toivottiin lisää tietoa kommunikaatiomenetelmistä ja niiden käyttämisestä arjessa. Toiveena oli myös konkreettisia esimerkkejä siitä, mitä keinoja autistien kanssa voisi kokeilla arkipäivän tilanteissa, jotta arki sujuisi mahdollisimman ahdistamattomasti ja ilman

suurempaa haastavaa käyttäytymistä. Luennoilta vastaajat toivoivat kirjallista materiaalia, jotta autismiasioiden eteenpäin vieminen omiin yksiköihin helpottuisi. Kouluarvosanaksi kevään 2007 koulutustilaisuuksista annettiin 7,75. Väliarvioinnin tulosten perusteella koulutuskokonaisuutta muutettiin alkuperäissuunnitelmasta siten, että Autismisäätiöltä yksi henkilö otti päävastuun koulutuksesta, jotta päällekkäisyyksiä luennoissa ei enää olisi. Pyrkimyksenä oli myös lisätä konsultaatiokäyntejä yksiköihin sekä paneutua tarkemmin aistitoimintoihin. Vaikeimmin autististen ihmisten kohtaamiseen panostettiin väliarvioinnin jälkeen ja koulutusta jalostettiin keskustelevämmäksi. Koulutusta myös suunnattiin vastaamaan paremmin yksiköiden arjen tarpeisiin erilaisten tehtävien avulla. (Turkka 2008b.)

Viimeisellä koulutuskerralla 10.6.2008 Autismisäätiön edustaja Kalle Partanen pyysi jokaiselta paikalla olijalta koulutettavalta palautetta toteutetusta koulutuskokonaisuudesta, jotta Autismisäätiö voi koota koulutuskokonaisuudesta raportin. Autismisäätiö voi mahdollisesti jatkossa myydä onnistuneen koulutuskokonaisuuden muille tarvitseville tahoille ja muuttaa koulutuskokonaisuutta toivottuun suuntaan. Autismisäätiön kysely (Liite 2) annettiin kuudelle osallistujalle ja jokainen vastasi. Annettujen vastausten perusteella oltiin sitä mieltä, että koulutus oli vastannut koulutus-tarpeisiin. Kaikki vastaajat olivat myös saaneet koulutuksesta uutta tietoa ja konkreettisia keinoja työhönsä. Vastausten perusteella vastaajat olivat jo koulutuksen aikana hyödyntäneet saatuja oppeja työssään ja aikoivat tehdä sitä jatkossakin esimerkiksi keskittymällä autistien vahvuuksiin ja ongelmien kartoittamiseen. Annettujen vastausten mukaan koulutusaiheiden päällekkäisyyttä olisi pitänyt välttää ja tiedonkulussa nähtiin olevan jonkin verran parantamisen varaa. Palautteissa kiiteltiin erilaisten yksiköiden mukana oloa ja ehdotettiin koulutusten sisällöiksi jo olemassa olevien lisäksi päihdyttävien aineiden vaikutusten tarkastelua. Lisäksi toivottiin enemmän käytännön esimerkkien käyttöä ja konsultaatiokäyntejä lisää. Kokonaisarvosanaksi koulutuskokonaisuudelle annettiin neljä käytetyllä asteikolla (1-5). (Partanen 2008.)

5 TULOKSET

Kysely Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen merkityksestä itselle ja työyhteisölle (Liite 3) tehtiin viikoilla 25-26 eli 16. – 27.6.2008. Satakunnan Aune-hankkeen projektipäällikkö Birgit Vuori-Metsämäki lähetti kyselyn sähköpostitse koulutukseen osallistuneille ydinhenkilöille, jotka olivat tiiviimmin sitoutuneet koulutukseen, eli yhteensä 13 henkilölle. Kysely päädyttiin lähettämään näille henkilöille, koska kyseiset henkilöt kävivät suurimmassa osassa koulutuksista. Heistä seitsemän vastasi annettuun määräaikaan mennessä. Myös viisi ei-ydinhenkilöihin kuuluvaa työyhteisön jäsentä vastasi. Vastanneet henkilöt olivat sellaisia, jotka olivat osallistuneet koko henkilöstön koulutustilaisuuksiin. Elokuussa viikolla 33 laitettiin uusintapyyntö kyselystä niille ydinhenkilöille, jotka eivät olleet aiemmin vastanneet. Tämä pyyntö tuotti yhden lisävastauksen. Kyselyyn saatiin siis ydinhenkilöiltä yhteensä kahdeksan vastausta eli vastausprosentiksi ydinhenkilöiden kohdalla muodostui 61,5 %.

Kysely päätettiin lähettää vastaajille sähköisesti, koska sähköpostilla tavoitetaan ihmiset helposti. Nykyisin käytetään paljon sähköistä yhteydenpitoa, sillä se on helppoa ja nopeaa. Sähköpostin käyttäminen kyselyn välittäjänä oli myös luontevaa, koska koulutuksen informointi oli tapahtunut koko koulutuksen ajan sähköpostin välityksellä. Kysely lähetettiin vain ydinhenkilöille, koska heillä oli koulutuksesta kokonaisvaltaisempi näkemys kuin muilla koulutukseen osallistuneilla.

Kyselyn kysymykset laati opinnäytetyön tekijä. Kysymyksiä tarkasteltiin yhteisymmärryksessä Autismi- ja Aspergerliiton edustajan Ilona Turkan ja ohjaavan opettajan kanssa. Kysymysten tarkastelun yhteydessä kyselylomake testattiin siten, että Autismi- ja Aspergerliiton edustajan mielestä laadituilla kysymyksillä saadaan vastauksia koulutuksen merkityksestä ja hyödystä. Muuta kyselyn esitestausta ei tehty. Kysely palautettiin sähköpostin välityksellä Birgit Vuori-Metsämäelle siksi, että vastaajien anonymiteetti säilyisi eikä kukaan jättäisi tunnistettavuuden vuoksi vastaamatta. Vastausten käsittelijän omat käsitykset vastaajasta eivät näin voineet vaikuttaa vastausten käsittelyyn ja analysointiin. Vastauksista ei voinut päätellä mistä yksiköstä vastaaja

on. Birgit Vuori-Metsämäki toimitti postin välityksellä hänelle lähetetyt vastaukset kyselyn opinnäytetyön raportin laatijalle.

Aluksi selviteltiin koulutuksen kiinnostavuutta ja mielekkyyttä. Vain kaksi vastanneista ydinhenkilöistä oli osallistunut kaikkiin koulutuskertoihin. Syyt koulutuksesta poissaoloihin olivat vaihtelevia, kuten erilaiset lomamatkat, muut työkiireet, Tehyn työtaistelu, muut koulutukset ja kyseisen koulutuksen jonkinasteinen kiinnostamattomuus.

Koulutuksen merkitys autistien kanssa työskentelevien toimintaan

Vastausten mukaan halu ja pyrkimys ymmärtää autismia ja autistista ajattelua on kasvanut. Havaintoherkkyys autistien yksilöllisille piirteille on myös lisääntynyt. Koulutuksen myötä ydinhenkilöt olivat useasti huomanneet, että ohjaavan henkilön vähäisempi puhe auttoi asiakkaita toimimaan paremmin ja omatoimisemmin, kun annettiin aikaa tehdä ohjattavissa olevia toimintoja rauhassa. Yksilöllisyys on huomioitu ohjauksessa ja muussa ohjelmassa, kuten työ- ja päiväjärjestyksissä, paremmin. Myös itsevarmuutta ja luottamusta ohjaajien omiin aiempiin toimintatapoihin on koulutuksen aikana tullut lisää. Muut vastaajat olivat pitkälti samaa mieltä ydinhenkilöiden kanssa.

Myös muu työyhteisö pyrki ymmärtämään enemmän autismia ja autistista ajattelua. Työyhteisön jäsenten nähtiin haluavan lisää tietoa asiasta. Työyhteisön jäsenet huomioivat aistipoikkeavuuksia ja niistä johtuvia toimintoja aiempaa enemmän. Myös muut kuin ydinhenkilöt käyttivät uudenlaisia toimintatapoja autistien kanssa toimiesaan. Joissakin työyhteisöissä koulutus oli vahvistanut aikaisempaa toimintatapaa työpaikalla ja antanut luottamusta sekä varmuutta omiin toimintatapoihin ja kykyihin. Joku ydinhenkilöistä oli sitä mieltä, ettei koulutus ollut vaikuttanut mitenkään työyhteisön tapaan tehdä töitä. Muut vastaajat kertoivat yhteistyön työyhteisössä muuttuneen saumattommaksi ja ymmärrys autismiin oli lisääntynyt. Autismiin nähtiin olevan työpaikan yhteinen asia.

Oheiset esimerkit kuvaavat vastaajien ajatuksia:

”Autisteille suodaan omia tapoja/aikoja tehdä asioita omalla tavallaan ja ymmärretään, että meidän muiden on helpompi muuttaa käyttäytymistämme ja toimintatapojamme kuin autistisen henkilön.”

” Positiivinen asenne on lisääntynyt.”

Henkilökunnan asennoituminen on positiivisempaa ja myönteisempää autismin kirjjon henkilöitä kohtaan kuin ennen koulutusta. Tiedon nähtiin lisäävän uskoa ja luotamusta itseen ja omiin taitoihin. Henkilökunnan asenteissa oli tiedon lisääntyessä havaittu myös lisää suvaitsevaisuutta autismin kirjjon henkilöitä ja heidän tarpeitaan kohtaan. Rutiinien ja struktuurin merkitys ymmärrettiin paremmin. Ymmärrys autismiin yleensäkin on lisääntynyt ja yksilölliset erot hyväksytään paremmin. Henkilöstön ohjausmenettelyjen oli havaittu myös muuttuneen asiakaskohtaisiksi. Lisäksi muissa kuin ydinhenkilöiltä saaduissa vastauksissa nähtiin asenteiden muuttuneen myönteisemmiksi eikä autismin koettu enää olevan vieras asia. Yhdessä vastauksessa kuitenkin mietittiin, että autistit eivät vielääkään tunnu henkilökunnan mielestä kuuluvan työyksikön työntekijöiden joukkoon.

Koulutuksen sisällön palvelevuus

Autististen henkilöiden käyttäytyminen oli jonkin verran rauhoittunut joidenkin asiakkaiden kohdalla. Erään asiakkaan kohdalla fyysinen aggressiivisuus oli vähentynyt, mutta psyykkistä levottomuutta oli vastaavasti esiintynyt aiempaa enemmän. Vastaajat olivat havainneet myös levottomuuden jonkin verran vähentyneen. Luotamuksen ohjaajiin ja turvallisuuden tunteen koettiin lisääntyneen koulutuskokonaisuuden aikana. Autismi kirjjon henkilöiden kommunikaation havaittiin parantuneen erilaisten menetelmien ja välineiden avulla. Kommunikaation avuksi oli monessa yksikössä otettu erilaiset kuvat, kuten valokuvat, pictogrammit, asioiden selittäminen piirrosten avulla ja niin edelleen. Myös ohjaustapoja oli muutettu siihen suuntaan, että puhetta korvaavia tapoja käytettiin aiempaa runsaammin. Joissakin yksiköissä ydinhenkilöt eivät olleet erityisesti muutoksia kommunikaatiossa tai käyttäytymisessä havainneet. Muut vastaajat olivat samaa mieltä ydinhenkilöiden kanssa. He olivat

sitä mieltä, että yhteisten suuntaviivojen löytymisen myötä kommunikaatioon ja käyttäytymiseen oli saatu positiivista muutosta.

Seuraavat esimerkit kuvaavat vastaajien ajatuksia:

”Rohkeutta ja ymmärrystä omaan itseän on tullut lisää.”

”Vähemmän puhetta, enemmän toimintaa!”

Käytännön toimintatapoja

Omaa tilaa ja rauhallisia hetkiä päivään tarvittiin. Niitä saatiin järjestämällä jokaiselle autistille oma työskentelytila, kuten oma työpöytä tai muulla tavoin rajattu työtila, järjestettiin oma naulakko ja pukemistila, käytetään korvatulppia tai kuulosuojaimia. Ruokailutilanteet järjestetään yksilöllisiä tarpeita huomioiden ja pidetään toimintatuokioita, joissa keskitytään kerrallaan esimerkiksi vain muutamaa aistiin tai rentoutukseen. Kommunikointitavoiksi on kehitetty erilaisia kommunikaatiokansioita ja –välineitä, joissa käytetään erilaisia kuvia, piirroksia ja tarvittaessa vaikka esineitä. Päivää ja päivärytmiä on jäsennelty selkeämmäksi ja rutiinit pyritään pitämään mahdollisimman tarkkaan samanlaisina. Ulkoilut ja erilaiset toiminnot järjestetään selkeiksi ja mahdollisimman rauhallisiksi. Työ- ja päiväjärjestykset on pilkottu kuvin tarvittavan pieniin osiin, jotta autismin kirjon henkilön on niiden avulla mahdollista toimia itsenäisemmin. Jossakin yksikössä järjestetään hidasta siedätyshoitoa jonkun asiakkaan kohdalla. Tärkeimpinä ja toimivimpina tapoina ja keinoina pidettiin varsin yleisesti oman tilan, rauhan, selkeyden, struktuurien ja rutiinien, yksilön tarpeet huomioivien kommunikaatiokeinojen ja ajan sekä rauhallisen ohjaustavan tarjoamista. Myös autismin kirjon henkilöiden aistipoikkeavuudet pyrittiin huomioimaan suunniteltaessa heille toimivaa päivätoimintaa.

Oheiset esimerkit kuvastavat käytäntöön otettuja toimintatapoja:

”Oma työtila, kuvat ja työjärjestys, selkeät tehtävät.”

”Ensimmäisenä tulee mieleen päivän rytmittäminen ja lenkkien ajankohdan muuttaminen, ne ovat onnistuneet mielestäni hyvin. Asioiden esittä-

minen piirtämällä on ollut positiivinen juttu. Toimintatuokioiden lisääminen on ollut hyvä juttu.”

Tulevaisuuden muistelu

Ennakointidialogeja, joihin tulevaisuuden muistelu lukeutuu, toteutetaan yleensä erilaisissa yhteistyökonteksteissa, esimerkiksi lasten, nuorten, aikuisväestön tai vanhusten pulmatilanteissa. Dialogisia kohtaamisia on toteutettu myös kuntoutuksen, opetustoimen, mielenterveystyön, vanhustenhuollon, päihdehuollon ja vammaispalvelujen monitoimijatilanteissa. Dialogisten kohtaamisten palaverimuotoja ovat asiakaspalaverit, suunnittelupalaverit, työntekijäpalaverit sekä alue- ja teemaneuvonpidot. Tulevaisuuden muistelu –palaveri sopii ”moniauttajatilanteisiin” eli asiakastilanteisiin, joissa asiakkaan ympärillä toimii useita huolestuneita tahoja. Menetelmä on asiakaslähtöinen siten, että asiakkaat saavat itse määrittellä hyvän tulevaisuuden ja asiakkaan kuulluksi tuleminen on myös varmistettu. Ennakointidialogien kehittäjien mukaan palaverien ideana on eläytyä hyvään tulevaisuuteen – siihen, millaisena se näyttäytyy tänään – ja tarkastellaan, millaiset teot ja polut siihen johtivat. Sen jälkeen laaditaan suunnitelma, joka voisi toteuttaa kyseisen hyvän tulevaisuuden. Tulevaisuuden muistelu –palaveria vetää kaksi ulkopuolista vetäjää, jotka eivät ole asianosaisia eivätkä entuudestaan tunne osallistujia tai käsiteltävää tilannetta. (Kokko 2006, 4, 28-30.)

Tulevaisuuden muistelussa osallistujille kerrotaan, että ajassa siirrytään eteenpäin ja eläydytään tulevaan aikaan. Tulevaisuuden muistelu tarjoaa näköalapaikan, josta käsin saattaa katsella omaa elämää, sen mahdollisuuksia ja tavoitteita hieman kauem-paa. Tällä tavoin tavoitteista näyttää tulevan tosia, realistisia ja mahdollisia toteuttaa. Tulevaisuuden muisteluun osallistuvat henkilöt saavat itselleen ja omaan toimintaansa vahvuutta, rohkaistumista ja uusia voimavaroja. Positiivinen suhtautuminen tulevaisuuteen vahvistaa toiveikkuutta ja tulevaisuudenuskoa. Positiivinen mieliala myös lisää henkisiä voimavaroja ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Kokko 2006, 79, 85, 150-153.)

Tulevaisuuden muistelua käytetään yleensä ongelmatilanteissa, joissa pyritään löytämään asiakkaalle ulospääsytie vaikeasta elämäntilanteesta positiiviseen tulevaisuu-

teen. Mahdoton ajatus ei ole laajentaa sen käyttöä myös toimintamenetelmäksi työyhteisöihin, joissa haetaan uusia tapoja tehdä työtä asiakkaiden parhaaksi. Luontevaa on myös käyttää menetelmää pienimuotoisesti kirjallisessa muodossa tilanteessa, jossa ei varsinaista ongelmaa ole. Tämän opinnäytetyön kyselyssä tulevaisuuden muistelu toimi hyvin, sillä sen avulla saatiin koulutukseen osallistuneet henkilöt näkemään asiat tulevaisuudessa positiivisina ja toimivina. Tulevaan voi luottaa, asiat menevät tulevaisuudessa onnistuneesti eteenpäin omiin kykyihin ja taitoihin uskoen.

Tulevaisuuden muistelua voi onnistuneesti käyttää uudellisissa asiayhteyksissä, kuten erilaisissa kyselyissä tai työyhteisöjen yhteistyömenetelmänä. Tulevaisuuden muistelu-menetelmän käyttöä voi laajentaa monelle taholle alkuperäisestä tarkoituksesta. Se tarjoaa uusia näkökulmia työyhteisöjen yhteistyölle ja positiiviselle ajattelulle. Menetelmä laittaa ihmiset ajattelemaan keskusteltavasta asiasta positiivisesti ja suuntaamaan ajatukset kehittymiseen. Teoriasta ei löytynyt viitteitä siihen, ettei menetelmän käyttöä voisi laajentaa ongelmatilanteiden ratkomisesta muunlaisiin monitoimijatilanteisiin.

Tulevaisuuden muistelussa ydinhenkilöt näkivät lähes poikkeuksetta positiivista edistymistä. Kuluneen kolmen vuoden aikana on vastausten mukaan päästy sisään autismin olemukseen ja työhön on tullut selkeyttä. Vastaajat ovat positiivisesti huomioineet autismin kirjon henkilöiden erityisominaisuuksia. Myös positiivista asennetta autismia kohtaan on tullut lisää. Päätäjät on visioissa saatu ymmärtämään autismin kirjon henkilöiden tarpeita ja sen myötä on saatu yksiköihin lisäresursseja henkilökunnan, välineiden ja tilojen muodossa. Moneen yksikköön on saatu uusia tarpeenmukaisia tiloja autisteille ja heidän tarpeilleen. Moneen yksikköön on kolmen vuoden aikana tullut myös lisää autismin kirjon henkilöitä.

Seuraava esimerkki kuvaa yhden vastaajan ajatuksia tulevaisuudesta:

”Kaikilla autisteilla on oma rauhallinen työpiste ja työjärjestykset. Autistien määrä on pysynyt samana. Kahdelle puhumattomalle autistille on tehty kommunikaatiokansiot, joiden käyttö on hyvässä vauhdissa, käyttöä opetellaan puolin ja toisin, mutta asiakkaat ja henkilökunta ovat innostuneet asiasta. On erittäin palkitsevaa, kun asiakas pystyy ilmaisemaan tarpeitaan. Tämä on suurin ja hienoin saavutus. Autistit osallistuvat päivätoimintaan omien kyky-

jensä mukaan. Kaikilla heillä on aistihuone pari kertaa viikossa, vuonna 2008 kun sitä aloiteltiin, yksi heistä ei sietänyt siellä ohjaajan läsnäoloa, nyt hän jo nauttii jalka- ja käsihoidoista sekä päinhieronnasta. Kaikille on löydetty asiat joista kukakin pitää.”

Henkilökunta haluaa oppia lisää ja kehittää autistien työtoimintaa autisteista itsestään lähtöisin. Asiakaslähtöisyys on muodostunut konkreettiseksi lähtökohdaksi toiminnan kehittämisessä. Aistitoiminta on laajasti huomioitu ja paneuduttu aistiärsykkeiden vähentämiseen. Jotkut pitivät merkittävänä sitä, ettei autisteja ole erotettu muista työtoiminnan palvelunkäyttäjistä. Vastauksissa mainittiin myös, että jokaiselle autistille on löydetty sellaista toimintaa ja asioita, joista todella pitää. Täten ajatellaan saatavan mielekkyyttä ja levollisuutta autistien työ- ja päivätoimintaan. Kuntoutussuunnitelmat on saatu kolmen vuoden aikana valmiiksi ja myös uusia asiakkaita kyetään ottamaan helpommin palvelujen piiriin, sillä toiminta voidaan suunnitella kullekin yksilöllisesti kuntoutussuunnitelman mukaan. Tulevaisuuden visioinnissa huomioitiin henkilökunnan tilannetta siten, että mainittiin henkilökunnan saavan tarvittaessa koulutusta autismista. Vain muutamassa vastauksessa oli negatiivisuuteen viittaavia mainintoja, kuten tilaongelmien jatkuminen tai visioinnin vaikeus.

Kyselyyn vastanneista ydinhenkilöistä jotkut näkivät yksikkökäynnin jääneen hieman tyhjäksi eikä koulutus kaikilta osin vastannut työyhteisöjen odotuksia. Hyviä vihjeitä työn toteuttamiseen oli saatu ja koulutus oli tarjottu hyvään ajankohtaan, koska autistisia asiakkaita on työtoiminnan pariin tullut vasta muutaman vuoden ajan. Koulutuksen nähtiin saaneen aikaan sen, että autismi ja autistien erityisominaisuudet olivat tulleet ymmärrettävimmiksi ja hyväksyttävämmiksi. Koulutus oli tarjonnut runsaasti tietoa ja koulutuksen myötä oli autismiin liittyviä asioita pohdittu syvällisesti. Koulutuksen nähtiin olleen tärkeä lisä työlle. Ydinhenkilöiden lisäksi muutkin näkivät koulutuksen tarpeelliseksi ja toivoivat henkilöstön lisäkouluttamista sekä perehdyttämistä aiheeseen. Valitettavana seikkana nähtiin vaikeus saada päättäjät ymmärtämään autististen henkilöiden tarpeet ja siihen liittyvät asiat.

6 TULOSTEN TARKASTELUA

Arviointitieto muodostuu kolmesta eri osatekijästä: tutkimusaineistosta tehdyistä havainnoista, havaintojen perusteella tehdyistä johtopäätöksistä ja johtopäätösten perusteella muotoilluista kehittämissuosituksista. Havainnoissa on kyse tutkittavien käsityksistä ja mielipiteistä, johtopäätökset ovat arvioinnin tekijän tulkintoja aineistoa koskevasta havainnosta ja kehittämissuositukset ovat arvioinnin tekijän käsityksiä siitä, miten arviointitietoa pitäisi hyödyntää. (Virtanen 2007b, 165-166.)

Henkilökunnan asenteet yksiköissä ovat muuttuneet koulutuksen aikana autisteja kohtaan positiivisemmiksi. Henkilökunnan itsevarmuus ja luottamus omaan itseen autistien kanssa toimiessa ovat myös kasvaneet. Henkilökunnan ohjaustavat autistien kohdalla ovat jonkin verran muuttuneet eli ohjaustilanteissa käytetään puhetta aiempaa vähemmän. Koulutuksen myötä ymmärrys autismiin ja autistiseen ajatteluun on lisääntynyt. Laajempi tieto aiheesta on saanut aikaan positiivisempaa ajattelua ja suvaitsevaisuutta autisteja ja heidän ongelmiaan sekä erityisominaisuuksiaan ja tarpeitaan kohtaan. Tuloksista voidaan päätellä, että koulutuksella on ollut positiivista merkitystä autistien kanssa työskentelevien henkilöiden toimintaan.

Henkilökunnan toimintatapojen muuttumisen myötä autististen henkilöiden käyttäytyminen on jonkin verran rauhoittunut ja muuttunut levollisemmaksi. Koulutuksen aikana yksiköissä oli otettu käyttöön erilaisia kommunikaatiotapoja, joiden avulla autismin kirjon henkilöiden kanssa on helpompi kommunikoida. Koulutus on antanut yksiköiden henkilökunnalle mahdollisuuksia kehittää autististen henkilöiden työ- ja päivätoimintaa huomioimalla autismin kirjon henkilöiden yksilölliset tarpeet. Autistien kanssa tehtävä työ on täten helpottunut, kun on löydetty uudenlaisia kanavia toimia heidän parhaakseen ja kommunikoida heidän kanssaan. Työ autismin kirjon henkilöiden kanssa on monipuolistunut ja tullut mielenkiintoisemmaksi. Koulutus on antanut työ- ja toimintatapojen toteuttamiseen uusia vaihtoehtoja.

Käytäntöön sopivat toimintatavat ovat yksinkertaisia, mutta toimivia. Selkeinä käytännön toimintatapoina nousivat esiin oman tilan ja rauhallisten hetkien järjestäminen

sekä struktuurin ja erilaisten työ- ja päiväjärjestysten laatiminen kullekin autismin kirjon henkilölle yksilöllisesti. Työ- ja päiväjärjestykset pitävät sisällään varsin monipuolista toimintaa erilaisine järjestelyineen, kuten ruokailu, ulkoilu, pukeminen, erilaiset työtoiminnot, toimintatuokiot ja wc-käynnit. Ne pyritään yksiköissä järjestämään kullekin autismin kirjon henkilölle tarpeita vastaaviksi ja aistitoiminnot huomioiviksi. Myös erilaiset kommunikointitavat nousivat merkittävinä esille. Kommunikaatiossa on otettu käyttöön viittomat, kuvat, piirroksot, esineet, kommunikatiokansiot tai muuta tarvittavaa. Yksiköissä on siis otettu käyttöön niissä toimivia toimintatapoja. Niitä kehitellään jatkossa varmasti lisää, kun niiden huomataan tuottavan positiivista muutosta autististen henkilöiden käyttäytymisessä.

Tärkeimmiksi tekijöiksi autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämisessä nousevat autismin ja autistisen ajattelun ymmärtäminen sekä asiakaslähtöisyys. Sinnikkäällä ja pitkäjänteisellä työllä sekä ajanmukaisella tiedolla saadaan tuloksia aikaan. Autismin kirjon henkilöiden kanssa tehtävää työtä auttaa luottamus ja usko itseän ja omiin kykyihin ja taitoihin. Koulutuksen myötä autismia ei koeta enää vieraaksi aihealueeksi. Kun aiheesta saa tietoa, se muuttuu ymmärrettäväksi ja helpommin lähestyttäväksi. Toivottavaa ja luonnollista on, että koulutukseen osallistuneet henkilöt arvioivat toteutettua koulutusta myös kriittiseltä kannalta. Kriittinen palaute on sitä palautetta, jonka avulla koulutusta voidaan parantaa ja oppia mahdollisista virheistä. Palautteissa toivottiin useampia ja intensiivisempiä konsultaatiokäyntejä yksiköihin sekä sitä, etteivät koulutusaiheet menisi keskenään päällekkäin. Koulutusaiheiden päällekkäisyyteen pyrittiin jo koulutuskokonaisuuden aikana puuttumaan siten, että yksi henkilö otti vetovastuun koulutuksen toteuttamisesta. Koulutusaiheiden päällekkäisyys eri luennoitsijoilla vaikutti kokonaisuuteen mahdollisesti siten, että se vähensi innostusta ja kiinnostusta osallistua koulutuskertoihin koulutuskokonaisuuden loppupuolella.

Koska kyselyn tulokset antavat vastauksia opinnäytetyön tavoitteisiin, voidaan todeta, että tutkimus on mitannut sitä mitä pitikin eli tutkimus on siltä osin validi. Samalla voidaan nähdä, että opinnäytetyön tarkoituskin täyttyy eli annettu koulutus on ollut hyödyllistä ja antanut keinoja ja välineitä autistien kanssa tehtävän työn kehittämiseen.

Kyselynä toteutettu aineiston keruu antoi vähän vastauksia. Jokin toinen aineistonkeruumenetelmä, kuten haastattelu, olisi mahdollisesti antanut paremman ja syvällisemmän vastausprosentin. Haastattelu olisi ollut toimivampi tapa sähköpostin välityksellä toteutetun kyselyn sijaan. Kyselyn vastausten toimittaminen ensin Birgit Vuori-Metsämäelle mahdollisti vastaajien anonymiyyden. Vastausten käsittelijän omat käsitykset vastaajista eivät voineet tämän vastausten toimittamistavan vuoksi vaikuttaa vastausten käsittelyyn.

Autismi- ja Aspergerliitto sekä Autismsäätiö voivat halutessaan hyödyntää saatuja tuloksia. Tulosten avulla koulutusta voidaan kehittää koulutettavien toiveiden suuntaan. Koulutuksen avulla työ- ja päivätoimintayksiköt ovat saaneet uusia välineitä ja mahdollisuuksia kehittää työtään autististen henkilöiden tarpeita vastaavammiksi.

7 AUTISTIEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Moniin autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuskokonaisuuden puutteisiin tai kehittämiskohtiin saadaan korjaus tarkemmalla suunnittelulla. Sellaisia ovat luentojen aiheiden päällekkäisyyksien karsiminen ja selkeämpi koulutukseen osallistujien odotusten ja koulutustoiveiden huomioonottaminen. Kun vastuu koulutuskokonaisuuden toimivuudesta on yhden tai kahden ihmisen vastuulla, saadaan asiat helpommin toimimaan. Näin koulutettavien kiinnostus aiheeseen pysyy paremmin koko koulutuksen ajan. Kiinnostusta koulutukseen lisäisi mahdollisesti se, että koulutettavat asettaisivat itse koulutuksen alussa tavoitteita koulutukselle. He voisivat olla mukana suunnittelemassa koulutuksen sisältöä. Tällöin motivaatio oppimiselle olisi olemassa heti koulutuksen alussa. Mahdollista on myös järjestää kiinnostavista ja autismiin kiinteästi liittyvistä aihealueista, kuten aistitoiminnasta, suuremmalle kuulijakunnalle suunnattuja luentoja.

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutusta voitaisiin kehittää siten, että työ- ja päivätoimintaa tarjoavien yksiköiden henkilökunta toimisi empowerment-ajattelun mukaisesti ohjattaessa autismin kirjon henkilöitä. Koulutuksen toteuttajat voisivat lähteä ohjaamaan koulutusta enemmän henkilöstön omien voimavarojen löytämiseen ja käyttämiseen. Empowerment-käsitettä on vaikea kääntää suomeksi, mutta sen katsotaan tarkoittavan valtaistumista, jonka rinnakkaiskäsitteitä ovat voimavarojen vahvistuminen, voimaantuminen, voimavaraistuminen, täysvaltaistuminen sekä toimintavoiman tai toimintavallan vahvistuminen. Valtaistuminen perustuu ihmisen kokemukseen siitä, että ihmiselle on mahdollista selviytyä vaikeuksista ja saada aikaan toivottuja muutoksia elinoloissa tai elämäntilanteissa. Voimaantumisen nähdään liittyvän ihmisen hyvinvointiin ja se ymmärretään itsestä lähtevänä henkilökohtaisena ja sosiaalisena prosessina, jossa on keskeistä kokemus voimavarojen lisääntymisestä. (Kokko 2006, 170.)

Empowerment eli voimaantuminen on siis prosessi, joka lähtee ihmisestä itsestään, sitä ei voi tehdä kenenkään puolesta. Voimaantuminen on yksilölle keino löytää omat voimavaransa ja tulla oman elämänsä subjektiksi samalla kun on mukana työnsä ja elämänsä suunnittelussa, arvioinnissa ja käytännön toteutuksessa aktiivisena toimijana. (Anttila 2007, 55.)

Koulutuksen avulla olisi mahdollista voimaannuttaa työyhteisöstä muutama henkilöä, jotka ohjaisivat muita työyhteisön jäseniä toimimaan autismin kirjon henkilöiden kanssa. Tavoitteena olisi saada yksiköihin lisää vahvuutta ja vakautta autistien kanssa toimimisessa. Empowerment-ajattelun mukaisesti autismin kirjon henkilöiden kanssa työskentelevät henkilöt löytäisivät ja saisivat työhön tarvittavat voimavarat itsestään ja työyhteisöstä. Koulutuksen myötä ei tarvittaisi työyhteisön ulkopuolista tahoa kehittämään yksikön toimintaa, vaan kehittäjät ja välineet siihen löytyisivät käytännön työn tekijöistä itsestään. Tähän tarvitaan itseluottamusta ja uskoa sekä kykyä luottaa omiin taitoihinsa. Koulutuksen painopistettä voisi muuttaa lähtemään enemmän ihmisen omista sisäisistä voimavaroista.

Koulutuksessa voisi korostaa myös ajatusta, että muutoksessa on mahdollisuus ja pysyvämpää tulosta saadaan aikaiseksi, kun pohja, jolle lähdetään rakentamaan, löytyy tekijästä itsestään ja hänen mahdollisuuksistaan ja luottamuksesta itseensä. Henkilö-

kunnan käyttäessä omia sisäisiä voimavaroja enemmän työssään ja luottaessaan itseensä, voidaan tulevaisuudessa saada myös autismin kirjon henkilöt toimimaan työssään itsenäisemmin omien taitojensa hyväksikäyttäjinä. Ohjaajat ohjaavat heitä siihen suuntaan ja antavat valmiuksia luottaa omiin taitoihinsa. Voimaantumista ei tarvitse jättää vain työyhteisön edustajien tasolle, vaan sitä voidaan halun ja ajan kanssa toteuttaa myös asiakastasolla.

Empowerment-ajattelu ja itsensä johtaminen sekä siihen läheisesti liittyvä oman mielen johtaminen ovat vielä melko vieraita toimintatapoja sosiaali- ja terveysalalla. Ne antavat uusia ulottuvuuksia ja mahdollisuuksia toimia tehokkaammin ja tuloksellisemmin autistienkin kanssa. Näillä menetelmillä kyetään uudistumaan ja saamaan aikaan pysyviä tuloksia. Oman mielen johtamisessa ihminen ohjaa omia ajatuksiaan, tunteitaan ja tahtoaan. Hän tunnistaa ne ja kykenee niitä tietoisesti muokkaamaan. Itsensä johtamisessa työyhteisön jäsenet johtavat itseään yhteisten tavoitteiden suuntaan ja ottavat vastuuta itsestään ja ympäristöstään. (Åhman 2004, 120 -133.)

Koulutusta voisi kehittää enemmän myös verkostoitumissuuntaan, jolloin koulutuksessa mukana olevat yksiköt tekisivät enemmän yhteistyötä. Koulutuksen aikana laadittaisiin tehtäviä, jotka vaativat yksiköiden yhteistyötä. Tehtävät olisi mahdollista toteuttaa verkossa. Jatkossa yhteydenpito yksiköiden välillä olisi helpompaa ja yhteydenotot luontevampia, kun sitä olisi koulutuskokonaisuuden aikana harjoiteltu. Täten saataisiin suurempi hyöty ja kokemuksellinen tieto erilaisista asiakkaista laajemmalti käytettäväksi. Verkostoitumismenetelmää hyväksi käyttämällä pitää kiinnittää paljon huomioita tietoturvaan. Verkoston laajentaminen ja hyväksikäyttö vaatii sitoutuneet henkilöt toteuttamaan sitä. Verkostotoiminnalla saadaan toteutettua se, että yksiköt voivat toimia yhteistyössä oppien toisiltaan.

Ydinhenkilöille annattavan intensiivisemmän koulutuksen ja kaikille työyhteisön jäsenille annattavan koulutuksen lisäksi tulisi korostaa esimiesten asemaa yksiköissä innostamisen ja motivoinnin saralla. Esimiesten antama kannustus ja palkitseminen eri tavoin motivoi henkilöstöä toimimaan vielä paremmin ja tehokkaammin työssään. Esimiehellä on mahdollisuus antaa arvostusta ja palautetta alaisilleen hyvin suoritetusta työstä esimerkiksi vastuunjaolla ja mahdollisuudella saada uusia haasteita sekä vaikuttamalla työhönsä ja työyhteisöään koskeviin asioihin (Helsilä 2002, 68).

Kehittämisehdotusten merkittävimpinä seikkoina on panostaa empowerment-ajatteluun ja verkostotoiminnan tehostamiseen. Korostetaan aiempaa enemmän koulutettavien omien voimavarojen löytymistä ja niiden käyttämistä. Luodaan siis uskoa omiin taitoihin ja kykyihin, jotta empowerment-ajattelu tulisi työn tekemisen kannalta keskeiseksi. Myös verkostoitumisen merkitystä korostetaan, jotta koulutuskokoonaisuuden loputtua tukea, apua ja ideoita on saatavissa oman työyhteisön lisäksi muualtakin. Jatkossa tulisi järjestää muutamia fyysisiä tapaamisia työ- ja päivätoimintayksiköiden kesken. Täten eteen tulevista asioista syntyy pohdintaa kaikkien osallistujien kesken.

8 POHDINTA

Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutus oli suunnattu alan ammattihenkilöstölle. Moni työnantaja varmasti hyväksyy koulutuksen täydennyskoulutuksena henkilöstölleen, sillä työ- ja päivätoiminnan kehittämiskoulutus oli ammattia tukevaa ja suunnitelmallista. Koulutus vastasi sosiaalihuollon tarpeisiin ja vaatimuksiin. Koulutuksen myötä henkilöstöstä tuli aiempaa ammattitaitoisempaa ja kilpailukykyisempää. Asiakkaiden tarpeisiin pystytään jatkossa vastaamaan paremmin ja suunnitelmallisemmin.

8.1 Opinnäytetyön toteuttamisesta

Opinnäytetyön edetessä monet asiat herättivät pohdintaa. Kysely ja siihen vastaaminen koettiin ehkä vaikeaksi, koska vastausprosentti jäi 61,5 %:iin. Vastausprosentti on moniin tutkimuksiin verrattuna hyvä, mutta näin pienen kohdejoukon ollessa kyseessä olisi toivonut useamman ydinhenkilön vastaavan. Silloin olisi saatu kattavampi tulos koulutuksen arvioinnista. Aineiston keruumuoto saattoi myös vaikuttaa vastaamiseen. Vastauksia olisi mahdollisesti saatu enemmän, jos aineisto olisi kerätty

haastattelemalla tai kysely olisi toteutettu muulla tavoin. Haastattelumenetelmällä vastaukset olisivat todennäköisesti olleet monipuolisempia ja syvällisempiä. Haastattelutilanteessa olisi myös voinut tehdä selventäviä kysymyksiä.

Kyselyyn vastaamiseen saattoi vaikuttaa ydinhenkilöiden vaihtuminen joissakin yksiköissä. Tietyntyylinen sitoutumattomuus koulutukseen vaikutti mahdollisesti vastaisinnokkuuteen. Ajatus autismista jäi ehkä ohueksi, kun ydinhenkilöt vaihtuivat kesken koulutuskokonaisuuden. Ydinhenkilöt vaihtuvat varmasti inhimillisistä syistä, mutta samalla koulutuksen syvin idea saattoi jäädä hieman sekavaksi ja epäyhteneväksi. Vastaamiseen saattoi vaikuttaa myös se, että kaikki eivät olleet yhtä innostuneita ja sitoutuneita koulutukseen ja sen aiheisiin. Koulutukseen mukaan lähteminen edellytti ydinhenkilöiltä selkeää sitoutuneisuutta. Kaikki eivät kuitenkaan sitoudu samalla tavoin ja moni muukin asia työssä on tärkeää. Vastaisinnokkuus kertonee myös siitä, että työelämä on kovin hektistä eikä aika tunnu riittävän kyselyiden vastaamiseen, tai että koulutus ei vastannut sitä, mitä sen ajateltiin ja toivottiin olevan.

Kyselylomake ei välttämättä heti auennut, sillä toiset kokevat avoimet kysymykset vaikeina. Myös tulevaisuusvisiointi saattaa tuntua joistakin erityisen hankalalta. Kysymykset haluttiin kuitenkin jättää avoimiksi, jotta vastaajia ei johdateltaisi vastaamaan tietyllä tavalla.

Autismisäätiölle annetun hyvän koulutusarvosanan ja osallistumisinnokkuuden välillä on ristiriitaa. Autismisäätiön pyytämän koulutusarvion arvosanaksi tuli neljä, parhaan arvosanan ollessa viisi. Osallistuminen koulutuksiin ei kuitenkaan antanut viitettä niin hyvästä arvosanasta. Autismisäätiön kyselyn arvosana saattoi olla hyvä siksi, että vastaajat olivat koulutukseen vahvimmin sitoutuneet henkilöt. Tulos olisi ehkä ollut toisenlainen, jos Autismisäätiön palautekyselyyn olisivat vastanneet kaikki koulutuksessa mukana olleet henkilöt. Autismi- ja Aspergerliiton tekemän väliarvioinnin tulokset vaikuttavat realistisemmilta, siinä arvosanaksi tuli 7,75 kouluarvoste-luasteikolla. Väliarvioinnissa vastauksia annettiin muutama enemmän kuin Autismisäätiön palautteeseen. Opinnäytetyötä varten tehty kysely kertoi hieman alhaisemmasta koulutuksen arvostuksesta. Ihmiset antavat mahdollisesti numeerisesti positiivisempia arvioita kuin sanallisessa tai kirjallisessa muodossa. Vastaajat voivat myös huomaamattaan vastata sillä tavoin kuin olettavat kouluttajatahon toivovan

vastattavan. On kuitenkin oletettava ja luotettava, että kohderyhmä on vastannut tuntemustensa ja kokemustensa mukaisesti.

Todennäköistä on, että koulutuksen aiheiden päällekkäisyys vaikutti jonkin verran osallistujien innokkuuteen ja halukkuuteen osallistua kaikkiin koulutustilaisuuksiin. Oma vaikutuksensa saattoi olla myös sillä, ettei konsultaatiopäiviä yksiköihin saatu lisää yrityksistä huolimatta. Konsultaatiokäynnit yksiköihin veivät paljon aikaa ja ne olivat kalliita käyntejä. Kukin yksikkö olisi tarvinnut kokonaisia päiviä konsultaatioon, jotta yksiköille tärkeitä aiheita olisi voitu käsitellä riittävän laajasti. Näin pitkäkestoisia konsultaatiokäyntejä oli lähes mahdotonta toteuttaa käytettävissä olevan ajan ja rahan puitteissa.

Koulutuskokonaisuus kesti puolitoista vuotta ja siinä ajassa tapahtuu paljon työelämässä. Kaikissa koulutuskokonaisuudessa mukana olleissa yksiköissä tapahtui autismin kirjon henkilöiden toiminnassa muutoksia, mutta mistä muutokset todellisuudessa johtuivat. Koulutuksen aikana tapahtuneet muutokset ovat todennäköisesti sidonnaisia koulutukseen, mutta muutosta parempaan on voinut tapahtua myös ajan myötä. Positiiviset muutokset parempaan olisivat ehkä voineet tapahtuneet ilman koulutustakin. Todennäköistä on, että molemmilla, niin koulutuksella kuin ajan kulumisellakin, on ollut vaikutusta tapahtuneeseen. Koulutus on antanut henkilöstölle eväitä ja kyvykkyyttä ohjata autismin kirjon henkilöitä uudella tavalla. Samaan aikaan henkilöstö ja autismin kirjon yksilöt ovat oppineet tuntemaan toisensa ja toisensa tavat paremmin. On opittu toimimaan yhdessä sulavammin ja joustavammin.

Koulutuksessa saatujen oppien ja runsaan tiedon toivoisi välittyneen yksiköissä eteenpäin työyhteisön edustajien kesken, sillä kyselyn tulosten mukaan asianmukainen tieto lisää uskoa ja luottamusta itseän ja omaan taitoihin. Kun tietoa saadaan jaettavaa koko työyhteisöön, on mahdollista poistaa vääriä ennakkoluuloja autismista. Ennakkoluulojen poistuminen ja todellisen tiedon lisääntyminen saavat aikaan sen, että mahdolliset pelot autismia kohtaan vähenevät ja henkilöstöstä löytyy lisää autismista kiinnostunutta väkeä. Tällä tavoin autismista tulee enemmän työyhteisön yhteinen asia.

Verkostoituminen eri yksiköiden välillä jäi koulutuksen aikana vähäiseksi ja aika todennäköistä on, ettei se koulutuksen päättymisen jälkeenkään lisääntynyt. Yhteydenpidot ja kokemusten vaihdot koulutuksessa mukana olleiden yksiköiden välillä taitavat ilman taidokasta koordinoijaa olla hyvinkin vähäiset. Yhteydenpidot ja yhteistyö yksiköiden välillä olisi tärkeää siksi, että yksiköt toimisivat vertaisryhminä toisilleen. Yhteistyö viestisi myös siitä, ettei mikään yksikkö toimi haasteidensa kanssa yksin.

Opinnäytetyön koulutusarvioinnin kyselyssä oli yksi kysymys esitetty tulevaisuuden muistelun muodossa. Siihen saadut vastaukset olivat pääosin positiivisesti tulevaan suuntautuneita. Menetelmää käytettiin epätavanomaisesti, joten se herätti kysymyksen siitä, voiko tulevaisuuden muistelua käyttää tällä tavoin, kun se on kehitetty toisenlaiseen käyttöön. Mistään ei löytynyt mainintaa, ettei menetelmää voi käyttää näin ja kyselyssä se myös toimi. Menetelmää hyödynnettiin kyselyssä eri tavoin kuin mitä sitä ongelma- ja palaveritilanteissa käytetään. Tällaisena kevennettynä ja muokattuna versiona se toimii luontevasti ja tuki muita kyselyssä esitettyjä kysymyksiä ja annettuja vastauksia.

8.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja etiikka

Vaikka tutkijan tulee olla luova ja uutta tuottava, hän ei kuitenkaan saa julistaa mitä tahansa oivallustaan tieteelliseksi tulokseksi. Tutkimuksen tieteellisestä luotettavuudesta ja pätevydestä puhuttaessa, puhutaan yleensä käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Tutkimus on validi, kun se on luotettava ja pätevä. Tutkimusväline taas on reliabeeli, kun se on mittatarkka ja pysyvästi samaa mittaava. Molemmat luotettavuusnäkökulmat ovat tärkeitä, mutta käsitteenä validiteetti on laaja-alaisempi ja koskee kaikkea tutkimustyötä. Validiteetilla eli tutkimuksen pätevyydellä ja luotettavuudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä sillä on tarkoitus selvittää. Kun mittaukselliset tulokset osoittavat, että saatu tieto vastaa vallalla olevaa teoriaa tai pystyy sitä jopa tarkentamaan tai parantamaan, niin silloin tulos on validi. Validiteetin puuttuminen tekee tutkimuksesta arvottoman. Puutteellinen validiteetti merkitsee, että empiiriset havainnot ja tutkimus itsessään kohdistuu enemmän tai vähemmän sivuun siitä, mikä oli tarkoituksena. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan aineiston käsittelyn sekä analyysin luotettavuutta. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on esitetty toistettavuuden kriteeri eli toisen tutkijan tulisi päätyä sa-

man aineiston ja esitettyjen tulkintasääntöjen pohjalta samoihin tulkintoihin kuin tutkijan. Tätä toistettavuuden ajatusta on kuitenkin kritisoitu voimakkaasti. (Anttila 2006, 511-519.)

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan siis arvioimalla sen validiteettia, reliabiliteettia ja usein myös pysyvyyttä eli konsistenssia. Arviointitutkimuksessa korostuu merkittävästi kysymys tutkimuksen validiteetista eli luotettavuudesta, pätevydestä. Arviointitutkimuksessa tulee huomio kiinnittää myös arvioinnin uskottavuuteen, vakuuttavuuteen, hyödynnettävyyteen ja vaikuttavuuteen. Arvioitavuus tarkoittaa sitä, että kehittämishankkeiden raporttien lukijat voivat seurata tehtyä päättelyä ja kritisoida sitä. Uskottavuus merkitsee sitä, että uskotaan päädytyn esitettyihin tulkintoihin juuri kuvatulla tavalla. Tutkimuksen ja kehittämishankkeen vakuuttavuus on saatavissa itse toiminnasta saatavan vakuuttavan vaikutelman lisäksi myös sen raportoinnin ja muun esittämisen ilmaisullisin keinoin. Tulosten hyödynnettävyys tarkoittaa, että arviointiprosessi ja sen osoittamat tulokset voidaan osoittaa jollekin hyödyllisiksi. (Anttila 2007, 145-147.)

Arviointiin liittyy vahvasti erilaisia eettisiä näkökohtia. Arvioinnin tekijä on aina valankäyttäjä, hän voi vaikuttaa yhteiskunnalliseen toimintaan merkittävällä tavalla. Tämän vuoksi arviointiprosessien tulee aina olla mahdollisimman korkealaatuisia ja hyvän tutkimustavan mukaisia. Arvioinnin tekijällä on aina vastuu tekemästään arvioinnista, hän on vastuussa itselleen, arvioinnin kohteelle, arvioinnin tilaajalle ja myös laajemmalle yhteiskunnalle. (Virtanen 2007b, 25, 52-53.)

Eettisiin pelisääntöihin kuuluu, että tutkija on rehellinen ja luotettava sekä muille ihmisille että itselleen. Hänen tulee pyrkiä olemaan selvillä omista esioletuksistaan, toiveistaan, haluistaan, intresseistään ja peloistaan tutkittavaa ilmiötä kohtaan. Tutkimuksen eettisen uskottavuuden tulee olla kunnossa. Tutkijan on pyrittävä huolehtimaan tutkimuksen luotettavuudesta ja pyrittävä karsimaan kaikki huolimattomuudesta, vääristä tulkinnoista, heikoista mittaustuloksista ja muista syistä johtuvat virheet ja heikkoudet. Tutkijan tulee tehdä tutkimustaan noudattaen tutkimuksen etiikan keskeisiä periaatteita: 1. *universalismi* eli väitteen tieteellistä totuusarvoa on punnittava yleispätevin kriteerein riippumatta esittäjien henkilökohtaisista ominaisuuksista 2. *kollektiivisuus* eli tieteellisen tiedon tulee olla yhteistä omaisuutta 3. *puolueetto-*

muus eli tieteellisiä tietoja on etsittävä ja esitettävä esittäjien omaa henkilökohtaista uraa tai tieteellistä arvovaltaa huomioimatta ja 4. *järjestelmällinen epäily* eli tieteelliset tulokset on alistettava kriittiseen tarkasteluun. Luottamuksellisuus ja anonymiteetti ovat myös käsitteitä, jotka koskevat tutkimustyötä. (Anttila 2006, 505-509.)

Tämän opinnäytetyön tekijä oli aktiivisesti mukana Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuskokonaisuudessa. Hän oli yhden koulutuksessa mukana olleen yksikön ydinhenkilö. Hän osallistui kaikkiin koulutus- ja tapaamiskertoihin ja oli toteuttamassa ja ohjaamassa omassa yksikössään tapahtuvaa autistien työ- ja päivätoimintaa. Hän myös vastasi laadittuihin kyselyihin yhtenä vastaajista. Opinnäytetyön raporttija oli kiinnostunut aiheesta ja piti sitä erityisen tärkeänä oman työnsä vuoksi. Hän odotti koulutukselta suurta hyötyä autistien kanssa tehtävään työhön ja toivoi koulutuksen kiinnostavan ja innostavan muitakin koulutuksessa mukana olevia henkilöitä. Ymmärrettävää kuitenkin oli, etteivät kaikki ole yhtä sitoutuneita ja innostuneita koulutuksesta kukin omista sisäisistä intresseistään johtuen. Opinnäytetyön tekijä pyrki koko koulutuksen ajan huomioimaan objektiivisesti ja realistisesti muiden suhtautumista koulutukseen ja osallistumista luentoihin. Opinnäytetyön tekijän oma näkemys ja tuntemus koulutuksesta oli positiivinen. Hän piti aihetta erityisen tärkeänä ja merkittävänä autismin kirjon henkilöiden parissa tehtävän työn kannalta. Hän toivoi koulutuksen annin ja merkitsevyyden yksiköille olevan suuri ja hyödyllinen. Raporttia laatiessaan opinnäytetyön tekijä tarkasteli tuloksia objektiivisesti ja kriittisesti laatien raportin totuudenmukaisesti tosiasioihin nojautuen unohtaen omat odotuksensa koulutuksen arvioinnista.

Kyselyyn saadut vastaukset olivat pitkälti samansuuntaisia ja ne vastasivat laadittuihin tavoitteisiin. Tutkimusmenetelmä oli siis sellainen, että sen avulla kyettiin selvittämään juuri sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää eli tutkimus on validi. Työssä on pyritty todentamaan tapa, jolla aineistoa on käsitelty ja miten saatuihin tuloksiin on päädytty eli tutkimuksen reliabiliteettia on esitelty (Liite 4). Tämän tutkimuksen toistettavuus täysin samanlaisena on hankalaa, koska opinnäytetyön tekijän subjektiivinen osallistuminen koulutuksiin vaikuttaa jollain tavoin tulosten tulkintaan. Koulutuksen arviointi on tehty sisällön analyysillä ja tulosten tulkinta on tapahtunut aiemmin kuvatulla tavalla eli tutkimuksen uskottavuus on nähtävillä. Arvioinnista saadut tulokset ovat Autismi- ja Aspergerliiton sekä Autismisäätiön hyödynnettävissä siten,

että ne voivat halutessaan muuttaa antamaansa koulutusta. Tulokset ja kehittämisehdotukset ovat Autismi- ja Aspergerliiton sekä Autismisäätiön käytettävissä koulutuskokonaisuutta kehitettäessä ja uudelleen suunniteltaessa.

Opinnäytetyön tekijä onnistui olemaan realistinen ja objektiivinen tuloksia tarkastellessa, vaikka olikin innostunut ja toiveikas koulutuskokonaisuuden suhteen. Objektiviisuus toteutui siksi, että opinnäytetyöstä ja sen aiheesta ei tullut liian henkilökohtaista. Opinnäytetyöhön oli ulkopuolisen mahdollista antaa neuvoja ja ohjeita ilman, että opinnäytetyön tekijä olisi tuntenut tulleensa loukatuksi. Vaikka opinnäytetyön tekijä osallistui koulutuskokonaisuuteen aktiivisesti, hän muisti, että osallistujilla on omat intressinsä ja motivaationsa koulutukseen osallistumiselle. Tämän ajatuksen ylläpitäminen edesauttoi näkemään kokonaisuuden ja koulutuksen arvioinnin objektiivisena ja realistisena, vaikka omat toiveet koulutukselle olivatkin jatkuvasti optimistiset. Koulutuksen anti ei myöskään tuottanut työn tekijälle pettymystä, sillä hän koki koulutuskokonaisuuden onnistuneena ja merkittävänä omalle työlleen autistien parissa.

LÄHTEET

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus [verkkodokumentti]. Akku-johtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:20. [Viitattu 8.10.2008]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Akku_ ja_ johtoryhman_valiraportti.html

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Artefakta 16. Hamina. Akatiimi Oy.

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Artefakta 19. Hamina. Akatiimi Oy.

Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2007. Hyvä vertaisoppiminen kuntatyön arjessa. ACTA Nro 196. Helsinki. Suomen Kuntaliitto.

Autismi ja Aspergerin oireyhtymä. Toimintarajoite – miten se vaikuttaa elämääsi? 2006. Helsinki. Autismi ja Aspergerliitto ry.

Autismi- ja Aspergerliitto ry. 2008 [verkkodokumentti]. [Viitattu 4.5.2008]. Saatavissa: <http://www.autismiliitto.fi/index.phtml?s=91>

Autismisäätiö. 2008 [verkkodokumentti]. [Viitattu 4.5.2008]. Saatavissa: <http://www.autismisaatio.fi/>

Baker, L. & Welkowitz, L. 2005. Asperger's Syndrome: Intervening in Schools, Clinics and Communities. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey. Mahwah.

Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. PS-kustannus. Juva. WS Bookwell.

Delacato, C. 1995. Muukalainen keskuudessamme – Autistinen lapsi. Kehitysvammaliitto ry. Helsinki. Hakapaino.

Hakala, L., Hyrkkö, P., Manninen, P., Oesch, H., Salo, M. & Siikanen, M. 2001. Jätetty ilo. Autistisen lapsen vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kehittäminen. Somero. Sälekarin Kirjapaino Oy.

Hakama, K. 2006. Työpajavalmentajien työ- ja yksilövalmentajakoulutus oppimisprosessina [verkkodokumentti]. Pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Tampereen yliopisto. [Viitattu 8.10.2008]. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/haekokoversio.php?id=16000>

Harju, A. & Risikko, P. 2003. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt [verkkodokumentti]. Loppuraportti 14.1.2003. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2002:23. Helsinki. [Viitattu 8.10.2008]. Saatavissa: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys182.htm>

Heinonen, S. 2002. Korkeakoulutettujen työttömien omaehtoisen täydennyskoulutuksen sidosryhmäperusteinen arviointitutkimus [verkkodokumentti]. Väitöskirja. Tutkimuksia 180/2002. Kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopisto. [Viitattu 8.10.2008]. Saatavissa:

<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/heinonen/korkeako.pdf>

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyvinvointi 2015-ohjelma. Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteita [verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:3. Helsinki. [Viitattu 7.10.2008]. Saatavissa:

<http://stm2.teamwareplaza.com/Resource.phx/publishing/documents/10382/index.htm>

Kallio, A. & Sarvimäki, P. (toim.) 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus [verkkodokumentti]. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6. Helsinki. [Viitattu 7.10.2008]. Saatavissa:

<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/6802/index.htm>

Kokko, R-L. 2006. Tulevaisuuden muistelu – Ennakkodialogit asiakkaiden kokemina. Helsinki. Stakes.

Koulutus ja tutkimus 2003-2008 Kehittämissuunnitelma [verkkodokumentti]. Opetusministeriön julkaisuja 2004:6. Helsinki. [Viitattu 7.10.2008]. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2004/koulutuksen_ja_tutkimuksen_kehittamissuunnitelma_2003-2008?lang=fi&extra_locale=fi

Koulutus ja tutkimus 2007-2012 Kehittämissuunnitelma [verkkodokumentti]. Opetusministeriön julkaisuja 2008:9. Helsinki. [Viitattu 7.10.2008]. Saatavissa:

http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Koulutus_ja_tutkimus_2007_2012_Kehittamissuunnitelma

Kujanpää, S & Norvapalo, P. 1998. Ensitieto autismista. Haukarannan koulu. Autistien palvelukeskus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuusela, P. 2007. Julkisen sektorin modernisaatio, tuloksellisuus ja arviointi. Realistisen sosiaalitieteen ja arvioinnin näkökulma. Raporttisarja 1/2007. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Kyngäs, H. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1), 3-11.

Lehtinen, J. 1998. Oman elämän valtias. Arviointitutkimus nuorten työttömien koulutusohjelmasta. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä 31/1998. Helsinki. Yliopistopaino.

Palokangas, L. 2006. Opettaja ympäristökasvatuksen muutosagenttina Tapaustutkimus Hämeenlinnan seudun luontokoulun järjestämästä täydennyskoulutuksesta [verkkodokumentti]. Hämeenlinnan seudullisen ympäristötoimen julkaisuja 12. [Viitattu 8.10.2008]. Saatavissa: <http://www.hameenlinna.fi/yosasto/julkaisu12.pdf>

Satakunnan AUNE-hanke. 2007 [verkkodokumentti]. [Viitattu 4.5.2008]. Saatavissa: <http://www.sataehp.fi/aune/aune-hanke.php>

Sosiaalihuoltolaki (710/1982) [verkkodokumentti]. [Viitattu 9.10.2008]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Ståhlberg, F. 2001. Autismi ja arkkitehtuuri – Aikuisten autistien käyttäjävaatimukset päivätoiminnassa ja asumisessa. Teknillinen korkeakoulu. Helsinki. Edita-Yhtiöt.

Terveyden edistämisen laatusuositus [verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:19. Helsinki. [Viitattu 7.10.2008]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/8364/index.htm>

Terveys 2015-kansanterveysohjelma. 2001. Valtioneuvoston periaatepäätös. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001:4. Helsinki.

Thompson, T. 2007. Making Sense of Autism. Baltimore. Brookes Publishing Co.

Toimenpideohjelmat 2007-2009 [verkkodokumentti]. Opetushallitus. [Viitattu 7.10.2008]. Saatavissa: <http://www.oph.fi/txtpage.asp?path=1,436,70533>

Virtanen, A. 2007a. Ammatillinen aikuiskoulutus: taustaa, kirjoja ja nykytilaa. Teoksessa Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. PS-kustannus. Juva. WS Bookwell, 93-122.

Virtanen, P. 2007b. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

Wikipedia a. 2008 [verkkodokumentti]. [Viitattu 16.5.2008]. Saatavissa: http://fi.Wikipedia.org/wiki/Haastava_k%C3%A4yt%C3%B6s

Wikipedia b. 2008 [verkkodokumentti]. [Viitattu 14.10.2008]. Saatavissa: <http://fi.wikipedia.org/wiki/Prosessi>

Åhman, H. 2004. Menestyvä johtaminen – Haasta itsesi. Porvoo. WSOY.

Julkaisemattomat lähteet

Häikiö, J. 2008. Ohjaukselliset haasteet toimivan ”kommunikaatioilmaston” luomiseksi. Ulvila, autismiluento 17.1.2008.

Kara, S. 2007. Sensoriset erityispiirteet autismin kirjon henkilöillä. Ulvila, autismiluento 9.5.2007.

Niemelä, H-L. 2007. Autistinen ajattelu. Ulvila, autismiluento 26.2.2007.

Partanen, K. 2007. Neurokognitiiviset erityisvaikeudet näkyvien oireiden taustalla. Ulvila, autismiluento 12.9.2007.

Partanen, K. 2008. Koulutuspalautteet Satakunta [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: minna.gustafsson@kolumbus.fi. Lähetetty 15.10.2008 klo 14:36. [Viitattu 16.10.2008].

Tauriainen, M. 2007. Autismin kirjo Perustietoa autismista, diagnooseista ja tukitoimista. Ulvila, autismiluento 14.2.2007.

Turkka, I. 2008a. Lopputyömateriaalia [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: minna.gustafsson@kolumbus.fi. Lähetetty 14.10.2008 klo 22:29. [Viitattu 17.10.2008].

Turkka, I. 2008b. Koulutuksen päätös- ja arviointitapaaminen. Ulvila, autismiluento 10.6.2008.

LIITELUETTELO

LIITE 1 Työ- ja päivätoimintayksiköiden autismikoulutuksen väliarviointi

LIITE 2 Autismisäätiön koulutuspalautte

LIITE 3 Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen arviointikysely

LIITE 4 Aineiston analysointia

TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINTAYKSIKÖIDEN AUTISMIKOULUTUKSEN
VÄLIARVIOINTI

Työ- ja päivätoimintayksiköiden autismikoulutus
Väliarviointi 31.5.2007

KERRO MIELIPITEESI koulutuksesta	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Täysin eri mieltä
	4	3	2	1

1 Ohjelma vastasi odotuksiani hyvin

2 Sisällöt vastasivat annettua etukäteistietoa

- a. Ydinhenkilöiden koulutuspäivät
- b. Iso luento
- c. yksikkökohtaiset konsultaatiokäynnit
- d. paikallistapaamiset aune-hankkeen kanssa

3 Koulutuksen tapaamisten aikaväli oli mielestäni sopiva

4 Luennoitsijat esittivät asiansa ymmärrettävästi ja kiinnostavasti

5 Keskusteluun ja vuorovaikutukseen oli riittävästi aikaa

6 Olen tyytyväinen saamaani tiedolliseen antiin

7 Etätehtävät ohjasivat oppimistani

8 Voin hyödyntää tilaisuuden antia omassa työssäni

9 Tilaisuuden annista on hyötyä koko työyhteisölleni

Annan koulutuksesta arvosanan (4-10)

Luennot, jotka jäivät mieleeni erityisen kiinnostavina ja antoisina:

Erityisesti oman työni kannalta on ollut / olisi ollut merkittävää

Kun koulutus jatkuu syksyllä, toivon että

Huomioimme palautteenne sisällön syksyllä koulutuksen jatkuessa mahdollisimman hyvin!

Kiitos palautteestasi!

AUTISMISÄÄTIÖN KOULUTUSPALAUTE
KOULUTUSPALAUTE

1. Vastasiko koulutus koulutustarpeisiisi?

2. Saitko koulutuksesta uutta tietoa?

3. Miten aiot hyödyntää saamasi tietoa omassa työssäsi?

4. Kokonaisarvosana koulutuksesta (asteikolla 1-5).

5. Mitä palautetta haluat antaa koulutusjärjestelyistä?

6. Ideoita koulutuksen sisällöiksi tulevaisuudessa?

Muuta palautetta:

AUTISTIEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNAN KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTIKYSELY

Tervehdys!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalalla Terveiden edistämisen koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyötäni Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen vaikutuksista Autismi- ja Aspergerliiton toteuttamaan koulutukseen osallistuneiden yksiköiden osalta. Opinnäytetyön on tilannut Autismi- ja Aspergerliitto ry:n Sopeutumisvalmennus- ja kuntoutustoiminnan kehittämisprojekti SoKu. Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutuksen tavoitteena on kehittää autististen henkilöiden työ- ja päivätoimintaa Satakunnassa olemassa olevien resurssien kautta. Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämishankkeen koulutus on nyt loppusuoralla ja toivoisin sinun vastaavan kyselyyn, jotta saisin esiin mahdollisia vaikutuksia koulutuksesta ja sen merkityksestä työyhteisöllesi ja autismin kirjon henkilöille, jotka työskentelevät toimintayksikössäsi. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa siitä, mitä merkitystä koulutuksella on ollut autistien kanssa työskentelevien henkilöiden toimintaan ja löytää suuntaa antavia hyviä toimintatapoja autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämiseksi.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja nimettöminä, joten vastaajaa ei voida tunnistaa. Tämän käsittelytavan tarkoituksena on saada luotettavia ja realistisia vastauksia kyselyyn sekä mahdollisimman suuri vastausprosentti, jotta tuloksia voidaan tarkastella edes jossain määrin yleistettävyyden tasolla. Sinun vastauksesi on erityisen tärkeä ja sillä on suuri merkitys opinnäytetyön lopputuloksiin. Opinnäytetyön on tarkoitus olla valmiina loppuvuodesta 2008.

Palauta kysely mahdollisimman nopeasti Birgit Vuori-Metsämäelle osoitteeseen [REDACTED], mutta viimeistään 27.6.2008. Minä saan täytetyt kyselyt Birgitiltä tunnistamattomina.

Ystävällisin terveisin,

Minna Gustafsson

puh. [REDACTED]

KYSELY AUTISTIEN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINNAN KEHITTÄMIS-
HANKKEEN MERKITYKSESTÄ ITSELLESI JA TYÖYHTEISÖLLESI

1. Osallistuin koulutuksiin kertaa

2. Mikäli et osallistunut kaikkiin koulutuskertoihin, mikä siihen oli syynä?

**Seuraavaksi on 7 avointa kysymystä, jotka koskevat koulutuskokonaisuutta.
Ole hyvä ja vastaa kysymyksille osoitettuun tilaan.**

3. Miten olet kokenut koulutuksen vaikuttaneen omaan tapaan tehdä työtä?

4. Miten koulutus on vaikuttanut työyhteisön tapaan tehdä työtä?

5. Mitä oman näkemyksesi mukaan koulutuksen aikana on tapahtunut henkilökunnan asenteissa autismin kirjon henkilöitä kohtaan?

6. Miten autististen henkilöiden kommunikaatio/ käyttäytyminen on muuttunut koulutuksen aikana?

7. Millaisia hyviä toimintatapoja olette työyhteisössä löytäneet/ kehittäneet autististen henkilöiden työ- ja päivätoimintaan?

8. Tulevaisuuden muistelua

On vuosi **2011**. Kesäloma on alkamassa ja sää on ollut jo pidempään lämmin ja aurinkoinen. Autistien työ- ja päivätoiminnan kehittämisen taholla on ollut vuosittain neljä tapaamista, joissa olet kertonut oman työyksikkösi autismin kirjon henkilöiden positiivisia kuulumisia ja kuullut muiden yksiköiden eteenpäin vietyjä toimintamalleja. Olet ollut erityisen tyytyväinen kuulemaasi ja saamaasi vertaistukeen muiden yksiköiden työntekijöiltä. Mitä työyksikössäsi ja työyhteisössäsi tapahtuu tällä hetkellä (kesänloman lähetessä vuonna 2011) autistien työ- ja päivätoiminnan osalta? (Miten autismin kirjon henkilöiden työtoiminta on suunniteltu, miten paljon heitä yksikön toiminnoissa on mukana, minkälaista toimintaa autisteille on kehitetty, miten heidän erityisosaamisensa ja -ominaisuutensa on huomioitu jne.?)

9. Mitä muuta haluat sanoa?

Kiitos vastauksistasi!

AINEISTON ANALYSOINTIA

Aineiston pelkistäminen

Pelkistämistä ohjasi kysymys: Miten koulutus on vaikuttanut työyhteisön tapaan tehdä työtä?

Alkuperäisilmaisuja kyselystä

- ”..tunnistaa ja ymmärtää asiakkaiden käyttäytymistä..”
- ”..antanut uusia toimintatapoja..”
- ”..tietoa tullut enemmän..”
- ”..aistipoikkeavuuksien huomioiminen..”
- ”..tietoa lisääntynyt..”
- ”..ymmärrys autisteja kohtaan parantunut..”
- ”..asioita katsotaan autistien kannalta..”
- ”..yhteistyö saumattomampaa..”
- ”..asioita pohditaan ja mietitään, mitä voisi tehdä..”
- ”..yrittää soveltaa kuulemaansa ja oppimaansa..”
- ”..autistit huomioidaan paremmin..”
- ”..antanut vahvistusta sille, että toimitaan oikeiden periaatteiden pohjalta..”

Pelkistettyjä ilmaisuja

- * käyttäytymisen ymmärtäminen
- * uudet toimintatavat
- * tietoa lisää
- * aistipoikkeavuudet huomioon
- * tietoa lisää
- * ymmärrys autisteihin
- * katsotaan autistien kannalta
- * yhteistyö
- * pohditaan ja mietitään
- * soveltaa oppeja
- * autistit huomioon
- * oikeat periaatteet

Aineiston ryhmittely**Pelkistetty ilmaisu**

- käyttäytymisen ymmärtäminen
- ymmärrys autisteihin
- katsotaan autistien kannalta
- autistit huomioon
- aistipoikkeavuudet huomioon
- uudet toimintatavat
- tietoa lisää
- tietoa lisää
- soveltaa oppeja
- oikeat periaatteet
- yhteistyö
- pohditaan ja mietitään

Kategoria

- * autistinen ajattelu ja ymmärrys autismiin
- * ohjaus
- * yhteinen asia