



AUTISTIEN TYÖSSÄOPPIMISKOULUTUS

KAUAS-hanke
Etelä-Suomen lääninhallitus
ISBN 952-460-030-7
Helsinki 2003

KUVAILULEHTI

Julkaisija

Etelä-Suomen lääninhallitus

Julkaisun päivämäärä

31.12.2002

Tekijä

Petri Seppänen

Julkaisun nimi**Autistien työssäoppimiskoulutus****Tiivistelmä**

Keskuspuiston ammattiopisto aloitti syksyllä 2000 autismin kirjoon kuuluvien opiskelijoiden työssäoppimiskoulutuksen Uudenmaan erityishuoltopiirin ja muiden sidosryhmien kanssa. Koulutuksen toteutumista arvioitiin opiskelijoiden taidoissa tapahtunutta kehitystä testaamalla (AAPEP-arviointi). Omaisten ja Uudenmaan erityishuoltopiirin työntekijöiden kokemuksia yhteistyön onnistumisesta tutkittiin kyselyn avulla.

Koulutuksen avulla opiskelijoiden työtaidot olivat vahvistuneet, omatoimisuustaidot ja vuorovaikutustaidot säilyneet ennallaan, vapaa-ajan viettotaidot parantuneet. Työkäyttämistaidot olivat myös vahvistuneet, mutta kommunikatiivisissa taidoissa oli tapahtunut taantumista.

Kun tutkittiin yhteistyötahojen kokemuksia työssäoppimiskoulutuksen toteutuksessa, työ- ja päivätoiminnan henkilökunta piti tärkeänä saada opiston kautta voimavaroja omaan työhönsä, kun taas vanhemmat painottivat oppilaan taitojen parantumista. Suurin osa henkilökunnasta koki, että yhteistyö oli suunnitelmallista ja koko työyhteisö oli siinä mukana.

Avainsanat (asiasanat)

AAPEP-arviointi, Opiskelijalähtöisyys, Työssäoppimiskoulutus, Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus, Yhteistyö sidosryhmien kanssa

Kokonaissivumäärä

Teksti 39

Kieli

Suomi

Hinta

Maksuton

Jakaja

Etelä-Suomen lääninhallitus

PL 110, 52101 HELSINKI

puh. 02051 6121

etunimi.sukunimi@eslh.intermin.fiwww.laanhallitus.fi/etela**Kustantaja**

KAUAS-hanke

ISBN

952-460-030-7

Painopaikka

Helsinki

INFORMATIONSSIDA

Utgivare

Länsstyrelsen i Södra Finlands län

Utgivningsdag

31.12.2002

Sammanställd av Petri Seppänen

Publikationens namn Autistiska personers inläring i arbetet

Resumé

Keskuspuiston ammattiopisto inledde hösten 2000 tillsammans med Nylands specialomsorgsdistrikt och andra intressenter inläring i arbetet för studerande med störningar inom autismspektrum. Genomförandet av utbildningen utvärderades genom att testa hur studerandenas färdigheter har utvecklats (AAPEP-bedömning). De anhörigas och Nylands specialomsorgsdistrikts anställdas erfarenheter av hur samarbetet har lyckats undersöktes med hjälp av en enkät.

Med hjälp av utbildningen hade studerandenas arbetsfärdigheter stärkts, självständigheten och de interaktiva färdigheterna hade bibehållits på samma nivå som förut, fritidsfärdigheterna hade förbättrats. Arbetsbeteendet hade också stärkts, men i kommunikationsfärdigheterna hade skett en regression.

Då samarbetspartnernas erfarenheter av genomförandet av inläringen i arbetet undersöktes ansåg arbets- och dagsverksamhetspersonalen att det var viktigt att via läroanstalten få resurser för sitt eget arbete, medan föräldrarna betonade vikten av att elevens färdigheter förbättras. Största delen av personalen upplevde att samarbetet var planmässigt och att hela arbetsgemenskapen deltog i det.

Nyckelord (ämnesord)

AAPEP-bedömning, studerandeorientering, inläring i arbetet, förberedande och rehabiliterande undervisning och handledning, samarbete med intressenter

Antalet sidor, totalt

text 39

Språk

finska

Pris

avgiftsfri

Distributör

Länsstyrelsen i Södra Finlands län

PB 110, 52101 HELSINGFORS

tfn 02051 6121

fornamn.efternamn@eslh.intermin.fi

www.lansstyrelsen.fi/sodra

Förläggare

KAUAS-projektet

ISBN

952-460-030-7

Tryckort

Helsingfors



KAUAS-hanke 2001–2002

Kehitämme palveluja AUtisti- ja ASperger-nuorille

KAUAS-hanke oli Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittama projekti, jossa tavoitteena oli syrjäytymisen ehkäisy ja toimintalinjana oli tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen työelämässä heikossa työmarkkina-asemassa olevaa ryhmää tukemalla.

Autismi on neurobiologinen keskushermoston kehityshäiriö. Autismin kirjoon kuuluvat autismin lisäksi Aspergerin syndrooma sekä mm Rettin oireyhtymä ja disintegratiivinen kehityshäiriö.

Suurin osa autisti- ja Asperger-nuorista on perinteisesti syrjäytynyt tai syrjäytetty yhteiskunnan normaalitoimintojen ja työelämän ulkopuolelle.

Keskuspuiston ammattiopisto aloitti omaisten myötävaikutuksella valmentavan ja kuntouttavan ammatillisen opetuksen ja ohjauksen autisti- ja Asperger-nuorille vuonna 1997. Koulutus on ensimmäinen laatuaan Suomessa.

Yhteiskunnalta tarvitaan koulutuksen jälkeen uusia tapoja ja riittäviä resursseja vastata näiden nuorten tarpeisiin, jotta perusoikeudet toteutuisivat myös heidän kohdallaan. Autistien- ja Asperger-henkilöiden tarvitsema tuki on yksilöllistä räätälöintiä vaativaa moniammatillista yhteistyötä. Jokaisessa siirtymävaiheessa nuoren häiriöstä riippuen tarvitaan henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta erityisesti siirtymisessä koulutuksesta työelämään tai jatkokoulutukseen ja mahdollisimman itsenäiseen asumiseen. Siirtymiset tulee huolellisesti suunnitella ja toteuttaa, jolloin tieto parhaiten siirtyy tukihenkilöltä toiselle.

Opiskelijoiden siirtymisen valmistelu nähtiin heidän kotikunnissaan tärkeäksi ja yhteistä kehittämistyötä vaativaksi. Keskuspuiston ammattiopisto ja omaiset aloitteentekijöinä kokosivat toimijat KAUAS-hankkeeseen. Opiskelijoiden kotikuntien ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama projekti toteutettiin vuosina 2001–2002 Uudenmaan alueella. Aktiivisina toimijoina projektissa oli 15 Uudenmaan kuntaa, Keskuspuiston ammattiopisto, opiskelijat (74 kpl), opiskelijoiden omaiset, järjestöt, palvelujen tuottajat ja muut sidosryhmät. Etelä-Suomen lääninhallitus koordinoi ja hallinnoi hanketta. Sosiaali- ja terveysministeriö toimi hankkeen valvojana. Kunnat kehittivät palveluja ja yhteistyötä toimintatapanaan palveluohjaus. Projektissa olleet työntekijät keskittyivät opiskelijoiden palvelupolkujen, palveluverkoston ja palvelujen kehittämiseen. Samanaikaisesti kunnat kehittivät palvelujärjestelmiään autisti- ja Asperger-asukkaiden elinkaaren eri vaiheita varten. Kaikki projektiin osallistuvat tahot sitoutuivat rakentamaan palveluverkoston ja saumattomia palvelupolkuja nuorille aikuiselämän haltuunottoa varten myös projektin päättyessä.

Toiminta perustui asiakaslähtöiseen, moniammatilliseen, horisontaaliseen yhteistyöhön ja tasavertaiseen asiantuntijuuteen. Projektissa on ollut tärkeä merkitys sillä, että omaiset ovat osallistuneet sekä ohjausryhmään että muihin toimintoihin. Tiedon saatavuutta parannettiin kehittämällä osaamis/oppimisverkoston tiedonvaihtoa. Asiakas- ja omaisosallistumista tuettiin omaehtoisen toiminnan vahvistamiseksi.

Osaavan, oppivan ja työssään kehittyvän henkilöstön tukemiseksi projektissa toteutettiin koulutusohjelma, joka sisälsi autismialan perustietoa, erityiskysymyksiä, kuntoutusta, työsuojelua, lainsäädäntöä, kriisinhallintaa, vajaakuntoisten työllistämistä ja erilai-



suuden kohtaamista käsitteleviä luentoja. Luennot olivat avoimia kaikille. Yhteistyön virittämiseksi ja lujittamiseksi järjestettiin molempina vuosina tietotori, jossa palvelujen tarjoajat, ostajat ja käyttäjät kohtasivat.

Projekti toteutui seuraavina toimintoina: Sidosryhmäkoulutus, palveluohjaus, opiskelijoiden verkostojen kokoaminen, palveluohjaajien osallistuminen opiskelijoiden henkilökohtaisten suunnitelmien laadintaan, kartoitukset, kuntaohjelmien suunnittelu, materiaalin tuottaminen kunnille, omaistoiminta, nuorten vapaa-ajan toiminta, omaisten ja nuorten yhteinen harrastaminen, yhteistyö yli hallinto- ja kuntarajojen, yhteistyö eri hankkeiden kanssa sekä toimintojen arviointi.

KAUAS-hankkeen ohjausryhmässä toimivat seuraavat tahot: Sosiaali- ja terveysministeriö, Etelä-Suomen lääninhallitus, Keskuspuiston ammattiopisto, opiskelijoiden omaiset, opiskelijoiden kotikunnat: Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Sipoo, Tuusula, Vantaa sekä Läntisen Uudenmaan kunnat: Hanko, Karjaa, Kauniainen, Lohja ja Pohja. Autismialan asiantuntijoina ohjausryhmässä ja verkostoyhteistyössä toimivat lisäksi Autismi- ja Aspergerliitto ry, Keski-Uudenmaan kehitysvammaisten tuki ry, Kuhankosken erityisammattikoulu, Merikosken ammatillinen koulutuskeskus, Pääjärven kuntayhtymä, Rinnekoti-Säätiö ja Uudenmaan erityis-huoltopiiri.

KAUAS-hankkeesta on julkaistu 31.12.2002 seuraavat raportit:

1. KAUAS-hanke, Kehitämme palveluja AUtisti- ja ASpergernuorille
2. Autismin kirjoon kuuluvien opiskelijoiden opetus ja ohjaus Keskuspuiston ammattiopistossa
3. Selvitys Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Lasten ja nuorten sairaalan lastenneurologisen toimialan seurannassa 1.1.1997–31.12.2001 olleiden autistiseen kirjoon kuuluvien potilaiden lukumäärästä
4. Autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden palvelutarpeiden kartoitus Uudellamaalla

Yhteistyöstä kiittäen!

Helsingissä joulukuussa 2002

Etelä-Suomen lääninhallitus

Läänin sosiaali- ja terveysneuvos
Osastopäällikkö

Esa Ellala

Ylitarkastaja
Kauas-projektin ohjausryhmän
puheenjohtaja

Leena Ahti

Keskuspuiston ammattiopisto

Rehtori

Olli Daavittila

Kauas-projektin projektipäällikkö

Mirjami Hagman

KAUAS-HANKKEEN OHJAUSRYHMÄN JÄSENET

Riitta Hakamäki riitta.hakamaki@paajarvenky.fi
Pääjärven kuntayhtymä

Arja Jussila arja.jussila@tuusula.fi
Tuusulan kunta, Keski-Uudenmaan kunnat

Tuula Jäderholm tuula.jaderholm@vantaa.fi
Vantaan kaupunki

Lea Karelo lea.karelo@kuhankoski.inet.fi
Kuhankosken erityisammattikoulu

Markus Kaski markus.kaski@rinnekoti.fi
Rinnekoti-Säätiö

Pirkko Leskinen
Keski-Uudenmaan kehitysvammaisten tuki ry
Sipoo, omainen

Pirkko Lehikoinen pirkko.lehikoinen@kolumbus.fi
Suomen autismiyhdistys ry, Keski-Uudenmaan
kehitysvammaisten tuki ry, omainen

Anitta Lindström anitta.lindstrom@nkl.fi
omainen



Hilkka Mattila hilkka.mattila@merikoski.fi
Merikosken ammatillinen koulutuskeskus

Markku Niemelä markku.niemela@uehp.fi
Uudenmaan erityishuoltopiiri

Pirjo Poikonen pirjo.poikonen@hel.fi
Helsingin kaupunki

Raija Siren raija.siren@invalidisaatio.fi
Keskuspuiston ammattiopisto

Henrietta Valkonen henrietta.valkonen@autismiliitto.fi
Autismi- ja Aspergerliitto ry

Arja Yliluoma arja.yliluoma@espoo.fi
Espoon kaupunki

Harry Yltävä harry.yltava@lohja.fi
Lohjan kaupunki, Länsi-Uudenmaan kunnat

Varajäsenet:

Esa Chydenius esa.chydenius@rinnekoti.fi
Rinnekoti-Säätiö

Marjo Hautamäki marjo.h.hautamaki@hel.fi
Helsingin kaupunki

Katariina Keskitalo katariina.keskitalo@invalidisaatio.fi
Keskuspuiston ammattiopisto

Pirjo Laatikainen-Bergström pirjo.laatikainen@folkhalsan.fi
Länsi-Uudenmaan kunnat

Ritva Mänttari ritva.manttari@uehp.fi
Uudenmaan erityishuoltoapiiri

Osmo Raaska osmo.raaska@espoo.fi
Espoon kaupunki

Tarja Varsila tarja.varsila@vantaa.fi
Vantaan kaupunki



KAUAS-projektet 2001–2002

Vi utvecklar servicen för unga med autism eller Aspergers syndrom

KAUAS-projektet var delvis finansierat av Europeiska socialfonden. Projektets syfte var att förebygga utslagning och verksamhetslinjen var främjande av jämlikhet och lika möjligheter i arbetslivet genom att stödja en grupp med svag ställning på arbetsmarknaden.

Autism är en neurobiologisk utvecklingsstörning i det centrala nervsystemet. I autismspektrum ingår förutom autism också Aspergers syndrom samt bl.a. Retts syndrom och disintegrativ utvecklingsstörning.

De flesta unga med autism eller Aspergers syndrom har traditionellt varit utslagna eller utstötta från samhällets normala funktioner och arbetslivet.

Keskuspuiston ammattiopisto inledde med anhörigas medverkan en förberedande och rehabiliterande yrkesundervisning och -handledning för unga med autism eller Aspergers syndrom 1997. Utbildningen är den första i sitt slag i Finland.

Av samhället behövs efter utbildningen nya sätt och tillräckliga resurser att möta dessa ungdomars behov, för att de grundläggande rättigheterna skall kunna förverkligas också för deras vidkommande. Det stöd som autistiker och personer med Asperger behöver är ett multiprofessionellt samarbete som kräver utarbetande av individuella skraddarsydda lösningar. I varje övergångsfas behövs, beroende på den unga människans störning, personlig rådgivning och handledning i synnerhet vid övergången från utbildning till arbetsliv eller vidareutbildning och ett så självständigt boende som möjligt. Övergångsfaserna bör planeras och genomföras omsorgsfullt. På så sätt överförs informationen bäst från en stödperson till en annan.

Att förbereda studerandenas övergångsfaser sågs i deras hemkommuner som det viktigaste, något som kräver gemensamt utvecklingsarbete. Keskuspuiston ammattiopisto och de anhöriga som initiativtagare samlade ihop aktörerna för KAUAS-projektet. Projektet som finansierades av studerandenas hemkommuner och Europeiska socialfonden genomfördes under åren 2001–2002 inom Nyland. De aktivaste aktörerna i projektet var 15 nyländska kommuner, Keskuspuiston ammattiopisto, studerande (74 st.), studerandenas anhöriga, organisationer, serviceproducenter och andra intressenter. Länsstyrelsen i Södra Finlands län koordinerade och administrerade projektet. Social- och hälsovårdsministeriet övervakade projektet. Kommunerna utvecklade servicen och samarbetet genom servicehandledning. Projektarbetarna koncentrerade sig på att utveckla servicevägar, servicenätverk och tjänster för studerandena. Samtidigt utvecklade kommunerna sina servicesystem för invånare med autism eller Aspergers syndrom för olika faser i livscykeln. Alla som deltog i projektet förband sig att bygga upp servicenätverk och smidiga servicevägar för att de unga skall kunna klara av vuxenlivet också efter att projektet avslutats.

Verksamheten baserade sig på ett klientorienterat, multiprofessionellt, horisontalt samarbete och jämlik expertis. De anhörigas deltagande både i styrgruppen och i andra funktioner har varit av stor betydelse i detta projekt. Tillgången till information förbättrades genom att informationsutbytet i kunskaps-/inlärningsnätverket utvecklades. Klienternas och de anhörigas deltagande stöddes för att stärka den spontana verksamheten.

För att stödja en kompetent och lärande personal som utvecklas i sitt arbete, genomfördes inom ramen för projektet ett utbildningsprogram med föreläsningar, som innehöll basfakta om autism, behandlade specialfrågor, rehabilitering, arbetarskydd, lagstiftning, krishantering,



sysselsättning av handikappade och bemötande av annorlundaskap. Föreläsningarna var öppna för alla. För att liva upp och stärka samarbetet ordnades bägge åren ett kunskapstorg, där erbjudare, köpare och användare av service möttes.

Projektet genomfördes i form av följande funktioner: intressentutbildning, servicehandledning, byggande av nätverk för unga, servicehandledarnas deltagande i utarbetandet av individuella planer för studerandena, planering av kommunprogram, produktion av material för kommunerna, anhörigverksamhet, fritidsverksamhet för unga, gemensamma hobbyer för anhöriga och unga, samarbete över förvaltnings- och kommungränserna, samarbete med olika projekt samt utvärdering av funktionerna.

I styrgruppen för KAUAS-projektet medverkade följande instanser: social- och hälsovårdsministeriet, länsstyrelsen i Södra Finlands län, Keskuspuiston ammattiopisto, studerandenas anhöriga, studerandenas hemkommuner: Esbo, Helsingfors, Hyvinge, Kervo, Mäntsälä, Nurmijärvi, Sibbo, Tusby, Träskända och Vanda samt de västnyländska kommunerna Grankulla, Hangö, Karis, Lojo och Pojo. Som sakkunniga inom autismområdet i styrgruppen och nätverkssamarbetet fungerade dessutom Autism- och Aspergerförbundet rf, Keski-Uudenmaan kehitysvammaisten tuki ry, Kuhankosken erityisammattikoulu, Merikosken ammatillinen koulutuskeskus, Pääjärven kuntayhtymä, Rinnekoti-Säätiö och Uudenmaan erityishuoltopiiri.

Om KAUAS-projektet publicerades 31.12.2002 följande rapporter:

1. KAUAS-projektet: Vi utvecklar servicen för unga med autism och Asperger-syndrom
2. Undervisning och handledning av studerande inom autismspektrum vid Keskuspuiston ammattiopisto
3. Utredning om antalet patienter inom autismspektrum som har varit under uppföljning inom området för barnneurologi vid Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikts barn och ungdomssjukhus under tiden 1.1.1997–31.12.2001
4. Kartläggning av behovet av service för personer med störningar inom autismspektrum i Nyland

Vi tackar för samarbetet!

Helsingfors i december 2002

Länsstyrelsen i Södra Finlands län

Esa Ellala
länssocial- och hälsoråd, avdelningschef

Leena Ahti
överinspektör, ordförande för styrgruppen för Kauas-projektet

Olli Daavittala
rektor för Keskuspuiston ammattiopisto

Mirjami Hagman
projektchef för Kauas-projektet



KAUAS project 2001–2002

We develop services for young people with Autism or Asperger's syndrome

Partially financed from the European Social Fund, the objective of the KAUAS project was to prevent social exclusion. The policy focused on promoting equality and equal opportunities in working life by supporting a group with a weak position in the labour market.

Autism is a neurobiological developmental disorder that affects the central nervous system. The autistic spectrum disorders also include Asperger's syndrome, Rett's syndrome and the disintegrative disorder.

Most young people with autism or Asperger's syndrome have traditionally marginalized themselves or been marginalized outside the normal functions of society and working life.

The Keskuspuisto vocational college launched an occupational training and guidance programme to provide training and rehabilitation for young people with autism or Asperger's syndrome in 1997. Supported by the families, the training was the first of its kind in Finland.

After the training, new ways and sufficient resources for answering the needs of these young people are needed in society to ensure that their basic rights will also be realised. Autistic and Asperger people need support in the form of individually tailored multi-occupational co-operation. Depending on the quality of their disorder, young people need personal guidance and counselling in each transition stage, particularly during the move from training to working life or further training and living with as much independence as possible. The transitions should be planned and realised with care to ensure the transfer of information between support people.

In the students' home municipalities, the preparations for such transitions were considered important and to require development work. On the initiative of family members, the Keskuspuisto vocational college recruited participants for the KAUAS project. Financed by the students' home municipalities and the European Social Fund, the project was carried out in Uusimaa in 2001-2002. The project involved the participation of 15 municipalities in Uusimaa, the Keskuspuisto vocational college, the students (74) and their families, organisations, service providers and other interest groups. Co-ordinated and administered by the Provincial State Office of Southern Finland, the project was supervised by the Ministry of Social Affairs and Health. While the municipalities developed services and co-operation with the principle of service guidance, the project workers concentrated on the development of service paths, service networks and services. The municipal service systems were also developed with regard to the various stages of the lifecycle of the autistic and Asperger's syndrome people. All parties involved in the project made a commitment to construct service networks and seamless service paths to assist them in taking control of their lives as adults after the end of the project.

Activities were based on customer-oriented, multi-vocational, horizontal co-operation and equality of expertise. The participation of family members in both the steering group and other activities has been of tremendous importance to the project. Availability of information was improved by developing the transfer of information in the knowledge/learning network. The participation of customers and family members was supported to reinforce independent activity.

To support the competence, learning and work-related development of the staff, a training programme was organised within the project that included basic and special information on autism issues, rehabilitation, industrial safety, legislation, crisis management, employment



of disabled persons and lectures on how to face differentness. The lectures were open to the public. To initiate and reinforce co-operation, an information market was organised in both years, providing a meeting place for service providers, buyers and users alike.

The project included the following activities: training of interest groups, service guidance, establishment of student networks, participation of service counsellors in the preparation of the students' personal plans, surveys, planning of municipal programmes, production of material for municipalities, family member action, free-time activities, common activities for the young and their families, co-operation across administrative and municipal borders, co-operation with other programmes and evaluation of actions.

The steering group of the KAUAS project included the participation of the following partners: the Ministry of Social and Health Affairs, the Provincial State Office of Southern Finland, the Keskuspuisto vocational college, the students' family members and the students' home municipalities of Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Siipoo, Tuusula, Vantaa, and the following municipalities in western Uusimaa: Hanko, Karjaa, Kauniainen, Lohja and Pohja. In addition, the following partners acted as experts on autism in the steering group and network co-operation: the Autism and Asperger Association (Autismi- ja Aspergerliitto ry), the Support Association for the Disabled in central Uusimaa (Keski-Uudenmaan kehitysvammaisten tuki ry), the Kuhankoski special vocational college, the Merikoski vocational education centre, Pääjärvi federation of municipalities, the Rinnekoti Foundation and the Uusimaa district for special care of handicapped persons.

The following reports on the KAUAS project were published by 31 December 2002:

1. The KAUAS project, We develop services to young people with autism or Asperger's Syndrome
2. The teaching and guidance of students with autistic spectrum disorders at the Keskuspuisto vocational college
3. A report on the number of patients with autistic spectrum disorders monitored by the Hospital for Children and Adolescents of the Helsinki and Uusimaa hospital district between 1 January 1997 and 31 December 2001.
4. Survey of the service needs of people with autistic spectrum disorders in Uusimaa

Thank you for your co-operation!

Helsinki, December 2002

Provincial State Office of Southern Finland

Director, Department for Health and Social Affairs

Esa Ellala

Senior Inspector
KAUAS project steering group
Chairman

Leena Ahti

Keskuspuisto vocational college
Headmaster

Olli Daavittila

Project Manager, the KAUAS project

Mirjami Hagman

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	1
2. ASiantuntijuus JA Yhteistyö	1
2.1. Asiantuntijuus	1
2.2. Yhteistyö	2
2.3. Yhteistyön tarve	3
2.4. Aikaisempia tutkimuksia	4
3. YhteistyöORGANISAATIOT	5
3.1. Keskuspuiston ammattiopisto	5
3.2. Uudenmaan erityishuoltopiiri	6
3.3. Keravan työ- ja päivätoiminta	6
4. AUTISTIEN TYÖSSÄOPPIMISKOULUTUS	7
4.1. Tavoitteet	7
5. TUTKIMUKSET	8
5.1. Opiskelijoiden edistyminen työssäoppimiskoulutuksessa	8
5.1.1 Arviointimenetelmä	8
5.1.2 Arvioinnin tulokset	8
5.2. Vanhempien ja työntekijöiden arviointi yhteistyöstä	10
5.2.1 Kyselytutkimus	10
5.2.2 Tulokset kyselytutkimuksesta	11
5.2.3 Arviointi yhteistyöstä	33
LÄHTEET	35
LIITE Kyselylomake	36



1. Johdanto

Keskuspuiston ammattiopiston kolme vuotta kestänyt autistien valmentava ja kuntouttava koulutus päättyi keväällä 2000. Tällöin vanhempien aloitteesta lähti ajatus, että opiskelijoille järjestettäisiin siirto saattaen valmentavasta koulutuksesta työhön. Tarkoituksena oli saattaen siirron avulla kasvattaa itsenäisyyttä työssä ja lisätä mahdollisuutta integroitua entistä paremmin yhteiskuntaan. Näistä lähtökohdista aloitettiin autistien työssäoppimiskoulutus, jonka kesto oli 40 opintoviikkoa. Koulutus toteutettiin syksyllä 2000.

Opetuksen järjesti Keskuspuiston ammattiopisto. Opiskelijat toimivat Uudenmaan erityis- huoltopiirin työtoiminnassa. Koulutus ja työssäoppiminen toteutettiin näiden kahden organisaation yhteistyönä. Selvitän työssäni, miten yhteistyö onnistui, miten se vaikutti tuloksiin ja miten oppilaat oppivat uusia toiminnallisia taitoja.

2. Asiantuntijuus ja yhteistyö

2.1. Asiantuntijuus

Asiantuntijuutta voidaan Lahnuksen (1994, 6–7) mukaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta; valtasuhteina ja reviirien määrittäjänä, yksilöllisenä ominaisuutena ja yhteisöllisenä tai hajautettuna asiantuntijuutena. Kun asiantuntijuutta mietitään valtasuhteina siihen liittyy aina erityisosaamista suhteessa muihin ihmisiin ja siihen voi liittyä vallankäyttöä niihin, jotka tarvitsevat hänen asiantuntija-apuaan. Kun tarkastellaan asiantuntijuutta yksilöllisenä ominaisuutena, korostuvat asiantuntijan henkilökohtaiset taidot ja tiedot. Yksilöllisenä tai hajautettuna asiantuntijuutena ymmärretään tietystä paikasta tietynä aikana tapahtuvaa jatkuvasti kehittyvää vuorovaikutussuhdetta. Asiantuntijuus perustuu tällöin yhteisön vuorovaikutukseen, eikä ole yksilön vähitellen kehittyvä ominaisuus.

Koska tässä tutkimuksessa selvitetään kahden eri yhteisön välistä yhteistyötä on asiantuntijuus ymmärrettävä yhteisölliseksi asiantuntijuudeksi. Yhteisöllinen asiantuntijuus voidaan ymmärtää myös verkoston ja organisaation kyvyksi ratkaista yhdessä uusia ja muuttuvia ongelmia (Launis 1994, 13).

Eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä sanotaan moniammatilliseksi yhteistyöksi, johon tutkimuksessa luetaan myös kahden organisaation välinen yhteistyö. Moniammatillinen yhteistoiminta on kollektiivista asiantuntemusta ja yhteisvastuuta korostava ajattelu- ja työtapana (Merjola-Partanen 1993, 53). Miettisen (1992, 51–52) määritelmän mukaan moniammatillisessa työryhmässä korostuu tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja säännöllisyys. Jokainen työyhteisön jäsen on velvollinen tuomaan oman tietotaitonsa ryhmän käyttöön sen päättäessä työyhteisön tavoitteista.

2.2. Yhteistyö

Yhteistyötä voidaan määritellä monella eri tavalla. Sen katsotaan olevan tietojen vaihtoa, toimenpiteiden suunnittelua, koordinoitua ja tavoitteiden yhteensovittamista, toisen asiantuntemuksen hyödyntämistä, vastuun jakamista ja työnjakoa. Työnohjauksen saamisen ja asiakkaan perustarpeiden arvioinnin voidaan myös katsoa olevan yhteistyötä (Huusko 1994,16; Koponen, Pellinen & Voutilainen 1991). Yhteistyön voi määritellä konkreettiseksi yhdessä tekemiseksi yhdessä päätettyjen tavoitteiden hyväksi (Kairala 1994,32). Mönkkösen (1996,61) mielestä yhteistoiminnassa kaikilla tasoilla on oltava keskinäinen luottamus, jolloin kenenkään ei tarvitse asettaa kyseenalaiseksi toistensa vaikuttamia. Tällainen suhde onkin ominaista luonnollisille ihmissuhteille, mutta se voidaan saavuttaa myös joillakin alueilla yhteisöjen välisessä asiantuntijuustyössä.

Miettinen (2000,144–147) korostaa luottamuksen merkitystä eri organisaatioiden välisessä yhteistyössä. Luottamus syntyy monelta pohjalta. Ihmisten asenne yhteistyökumppaniin on ensimmäinen luottamuksen lähde. Toiseksi luottamus voi perustua kumppanin hyvään tuntemiseen. Se voi olla myös tunnepohjaista luottamusta toiseen. Neljänneksi yhteisöt voivat vuorovaikutuksensa aikana kehittää jaettuina normeja, arvoja ja toiminnallisia työtapoja, jotka lisäävät keskinäistä luottamusta.

Alhaisen luottamuksen tilanteissa osapuolet voivat olla antamatta kaikkea informaatioita ja kieltää vaikuttamisyritykset. Tällainen tilanne vahvistaa epäluottamusta ja ellei muutoksia tapahdu, suhde vakiintuu alhaisen luottamuksen tasolle. Tämä taas vähentää keskinäisen ongelmratkaisun tehokkuutta ja estää uusien ideoiden syntyä (Miettinen 2000, 151).

Gulati (1995) on esittänyt aiheellisen kysymyksen siitä, voiko kahden organisaation välillä olla luottamusta, sillä organisaatiot muodostuvat ihmisistä ja luottamus on intuitiivisesti yksilöiden välinen ilmiö (Miettinen 2000, 152). Kosgaardin tutkimusryhmä (1995) toteaa että tiimin tai ryhmän päätöksenteko riippuu osaltaan sen jäsenten yhteistyöhalukkuudesta informaation tuottamisesta ja mahdollisten tulkintaerojen ja taustaolettamusten avoimesta esilletuomisesta. Niinpä voidaan ajatella organisaatioiden yhteistyön tuloksen riippuvan siten pitkälti yksilöiden välisestä vuorovaikutuksesta.

Vaikka kahden organisaation hallinnollinen yhdentyminen voisikin tapahtua mutkattomasti, saattaa uusiin hallinnollisiin kombinaatioihin sisältyä aina yhdistyvien hallintojärjestelmien mukanaan tuomia oikeus- ja valtakäsityksiä. Nämä heijastuvat tavalla tai toisella myös yhteistyötä hakevan asiakastyön käytännöissä (Karjalainen 1996, 13).

Monesti eri työpisteiden työntekijöillä on tavoitteissaan eroavuuksia, jotka määräytyvät heidän ammatillisten kulttuurien sekä organisaation asettamien vaateiden kautta. Yhteistyön kannalta merkittävintä on, millainen on kunkin yhteistyöhön osallistuvan henkilökohtainen suhde asetettuihin tavoitteisiin. Kokonaistavoitteen kannalta näkemuserot eivät sinällään tuota haittaa tai esteitä erilaista asiantuntemusta edustavien työntekijöiden keskinäiselle yhteistoiminnalle. Ongelmaksi on usein paljastunut se, että työntekijät eivät tunne riittävän hyvin toistensa rooleja ja työn tavoitteita. Yhteistyön onnistuminen vaatii paitsi yhdensuuntaisia tavoitemäärityksiä, myös erillisyyden hallintaa. Jokaisen työyhteisön tai työryhmän jäsenen on oman työnsä lisäksi hahmotettava toisen työn merkitys toiminnan kokonaisuudessa (Ojuri 1996, 199–200).

Osaratkaisu organisaatioiden välisiin yhteistyön ongelmiin saattaa löytyä läheltä eli selvittää, mitä yhteistyökumppani todella tekee sen sijaan, että yhteistyö nojaa luultuun, kuultuun tai virallisen toimenkuvan piirtämään tehtävänkuvaan (Ojuri 1996, 120).

Yhteistyön, asiantuntijuuden, vastuun ja vallan kysymyksiä voidaan tarkastella Ojurin (1996, 121) mukaan myöskin organisaation kannalta keskeisiä ihmissuhteita koskevien oletusten kautta. Näistä keskeisimpiä ovat työyhteisössä muodostuneet käsitykset oman ja yhteistyöorganisaatioiden työntekijöistä, reviiropohdinnat ja valtaan, vaikutusvalttaan ja hierarkiaan liittyvät ongelmat.

Yhteistyön kehittämisen kannalta on merkittävää se, että eri organisaatioiden yhteistyörakenteet eivät saa muodostua itsetarkoitukseksi. Niiden tulee kyetä joustamaan ja muuttamaan tarpeita ja tilanteita vastaaviksi. Yhteistyön elastisuus, joustavuus merkitsee vanhojen jo opittujen yhteistyömallien asettamista kyseenalaisiksi ja mahdollisuutta muunnella ja laajentaa totuttuja yhteistyökäytäntöjä (Ojuri, 1996, 126)

Pellinen (1991, 122) näkee yhteistyön edellytyksinä, että yhteistyön merkitys ja toimintatavat sisäistetään ja näkemykset työstä sekä työn sisällöstä ovat samansuuntaiset. Lisäksi yhteistyö tarvitsee toimiakseen yhteistä suunnittelua ja tavoitteita, tasa-arvoa, toisen työn tuntemista, tietoista toimintaa toisen työn helpottamiseksi, vastuuta ja valtakysymysten tunnistamista.

Yhteistyön esteeksi voi tulla eri yhteisössä vallitsevat näkemyserot. Eri organisaatioiden erilaiset arvot, ihmiskuva tai työorientaatio voivat aiheuttaa luottamuksen puutetta toisten ammattitaitoon. Oman reviiirin puolustaminen voi vaikeuttaa toisesta yhteisöstä tulevan työntekijän näkemyksien hyväksymistä. Tällöin hankalana pidetty yhteistyökumppani jätetään yhteistyön ulkopuolelle, kun asioissa halutaan edetä, vaikka asiakkaan asiat edellyttäisivät hänen mukanaoloaan (Niiranen & Roinisto – Melkko 1994, 15).

Yhteistyön toteutumista edistää se, että yhteistyön osapuolet ovat sekä yksilöinä että ammattilaisina keskenään toisilleen tuttuja (Niiranen & Roinisto-Melkko 1994, 15). Koposen (1991, 161–162) mukaan yhteiset tilat ja fyysinen läheisyys helpottaa tuttuutta ja mahdollistaa joustavat yhteydenotot tarvittaessa. Lisäksi yhteistyö lähtee helpommin liikkeelle yhteisistä ja tutuista asiakkaista. Yhteistyö on sujuvampaa, jos ryhmän jäsenillä on yhteinen näkemys siitä, mihin yhteistyöllä pyritään.

Yhteistyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä toimintatapoja, joilla kahden eri organisaation keskinäinen vuorovaikutus toteutuu käytännön työssä ja vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Yhteistyön toimintatavat voivat olla toiminnan eri kehitysvaiheissa erilaisia.

2.3. Yhteistyön tarve

Yhteistyön tarve vammaisen ihmisen kuntoutuksessa on ilmeinen. Yhteiset asiakkaat, pirstoutunut koulutus ja ammattiosaaminen edellyttävät tiivistä yhteistyötä. Kuntoutuksellisella yhteistyöllä pyritään parantamaan asiakkaan saaman tuen laatua. Organisaatioiden yhteistyö auttaa ihmisen toimintakykyisyyden kokonaisvaltaista ymmärtämistä.

Niiranen ja Roinisto-Meikko (1994,13) toteavat, ettei millään ammattiryhmällä tai organisaatiolla ole yksinoikeutta asiakkaan asian tai sosiaalisen ongelman määrittelyyn tai ratkaisemiseen. Ihmisten tulisi löytää eri näkökulmista ja lähtökohdista asiaa tarkastellen yhteinen tulkinta asioille ja ongelmille.

Suomessa sosiaalialan ammattiryhmien pirstoutuminen, toimialojen erikoistuminen ja eriytyminen ovat johtaneet siihen, että ammattitaito on pilkkoutunut sektorikohtaisiksi erillispalveluiksi. Yhteistyö tulisikin nähdä yhtenä tekijänä, joka antaa työntekijöille mahdollisuuden pärjätä ja antaa parasta itsestään. Yhteistyö pitäisi myös nähdä keinona säästää kuntoutuksesta aiheutuvia kasvavia kustannuksia. Siksi yhteistyötä tarvitaan yhä niukkenevien resurssien hyödyntämiseksi ja päällekkäisyyksien välttämiseksi (Launis 1994, 1).

Vammaisen kuntoutuksessa yhteistyön merkitys korostuu muun muassa sen vuoksi, että kuntouttavia tahoja on useita. Esimerkiksi yhden autistisen henkilön kuntoutukseen voi osallistua puheterapeutti, lääkäri, opettaja, asuin- ja työpaikan ohjaajat, toiminta- ja fysioterapeutti. Vaikeavammaisen kuntoutusketjussa voi esiintyä osittaista päällekkäisyyttä tai aukkoja. Ongelmaksi muodostuu usein se, että kuntoutukseen osallistuvat tahot eivät tiedä toistensa osuudesta kokonaiskuntoutuksessa. Yhteistyöllä tällaiset tilanteet voidaan ehkäistä (Mattus 1993a, 56).

Suomessa voi autistisella henkilöllä olla useita erilaisia päällekkäisiä kuntoutus- ja palvelusuunnitelmia. Suunnitelmia tehtäessä tulee ottaa huomioon muut suunnitelmat ja ne tulee koordinoita ja yhdistää keskenään, mikä edellyttää eri tahojen yhteistyötä. Jokaiselle asiakkaalle tulee taata eri asiantuntijaryhmien yhdessä laatima jatkuvasti arvioitava kuntoutussuunnitelma sen sijaan, että hänellä on monia erisisältöisiä ja eri tavoin painottuneita suunnitelmia (Mattus 1993a,61).

2.4. Aikaisempia tutkimuksia

Moilanen (2000) on tutkinut lasten ja nuorten palveluketjuja omassa tutkimuksessaan. Hän toteaa tutkimuksessaan, että useat työntekijät eivät erotelleet työnjaon ja yhteistyön ongelmia toisistaan vaan liittivät ne kiinteästi toisiinsa. Työnjaon ongelmia mietittäessä työntekijät eivät niinkään kyseenalaistaneet omaa tai jonkun toisen ammattitaitoa tietyn ongelman käsittelyssä vaan työnjaossa ilmenneet epäselvyydet katsottiin tarkoittavan yhteistyössä ilmenneitä ongelmia.

Suurimmat ongelmat yhteistyössä nähtiin liittyneen eri toimipisteiden moniammatilliseen yhteistoimintaan. Yhteistyön suurimpana ongelmana nähtiin tiedonkulun sujumattomuus ja kontaktien ja yhteistyön vähäisyys. Ongelmallisena pidettiin myös eri organisaatioiden toimintakulttuurisia eroja, ”erilaista kieltä” ja kuntoutuksen näkemysten eroamista. Tutkimuksen mukaan enemmistö eri toimipisteiden työntekijöistä oli sitä mieltä, että myös oman toimipaikan sisäisessä työnjaossa on kehittämisen varaa.

Moilanen toteaa, että vastuu- ja työnjakokysymyksissä on kitkaisia kohtia eri yksiköiden välillä. Vaikeaksi kitkakohtien korjaamisen tekee se, että työnjakoon liittyvät ongelmat juontavat suurelta osin yhteistyöongelmista; organisaatioiden välisistä käytännöllisistä, toimintakulttuurisista tai ideologisista eroavuuksista. Keskustelu eri työntekijöiden väli-

sestä ammatillisen työnjaon tarpeellisuudesta muuttuu helposti yhteistyöongelma-keskusteluksi.

Moilanen näkee toisaalta tutkimuksessa esille tulleiden yhteistyöongelmien merkitsevän työnjaon ongelmaa silloin, kun palautteen puute, kontaktien vähäisyys tai epätietoisuus tavoitteista aiheuttaa epävarmuutta työntekijöille ja epäilyksiä oman ammattitaidon riittävydestä. Työntekijöiden kesken on selvitettävä, mitkä ongelmat liittyvät ammattiryhmien ammatillisen työnjaon tarkoituksenmukaisuuteen tai epätarkoituksenmukaisuuteen ja mitkä ongelmat liittyvät yhteistoimintaan. Kun nämä ongelmat saadaan jäsenettyä, on helpompi pohtia uudelleen työnjaon mahdollista tarkoituksenmukaisuutta.

Launis (1994) on tutkinut asiantuntijoiden välistä yhteistyötä perusterveydenhuollossa. Tutkimus oli osa Toimiva terveyskeskus -projektia. Tutkimus tehtiin teemahaastatteluina, joiden mukaan analysoitiin työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä koskevia käsityksiä. Tutkimuksissa ilmeni kuusi yhteistyön käsitystyyppiä, joista kolme perustui yksilötyöntekijän näkökulmaan ja kolmessa oli perustana pienryhmä. Yksilötyöntekijän näkökulmasta yhteistyö oli säännöllisesti kytketty vain työntekijän omaan työhön ja sen sujuvaan hoitamiseen, jolloin yhteistyö oli avun antamista ja avun saamista. Tähän näkökulmaan liittyi myös työn autonomiasta kiinni pitäminen ja työn joidenkin osien rajaaminen yhteistyön ulkopuolelle. Niissä käsityksissä, joiden perustana oli pienryhmä, yhteistyöksi ymmärrettiin rutiinien koordinoiminen ja ongelmien ratkominen yhdessä, yhteisten asiakkaiden tai asioiden hoitaminen sekä yhteisten työtapojen kehittäminen.

Launoksen tutkimuksessa keskinäistä yhteistyötä koskevissa käsityksissä työntekijät toivat esiin moniammatillisten ryhmien kehittämisen tarpeen. Launis pohtii kuinka paljon nämä kuvasivat ajan moniammatillisuutta korostavaa henkeä, ja kuinka paljon on mukana ymmärrystä siitä, miten suurta muutosta moniammatillinen yhteistyö merkitsee. Keskinäistä yhteistyötä koskevien käsitystyyppien tulokset toivat esiin sen, että kolmasosa vastaajista halusi pitää työnsä vain omana asianaan. Vaikka tiimityöhön perustuva toimintamalli hahmotettiin innostuneesti visiona, vanhan ja uuden toiminnan välisten ristiriitojen ylittäminen arkisessa työssä ei ollut yksinkertaista. Ryhmäksi organisoituminen ei automaattisesti synnytä uutta yhteistyön tapaa, vaan aikaisempi yhteistyön malli ja vuorovaikutuksen perinteet siirtyvät helposti uusiin yhteistyötilanteisiin.

3. Yhteistyöorganisaatiot

3.1. Keskuspuiston ammattiopisto

Työssäoppimiskoulutus pohjautuu Keskuspuiston ammattiopistolle annettuun koulutustehtävään, lakeihin ja asetuksiin. Opiston päätehtävä on ammatillisen erityisopetuksen järjestäminen nuorille ja aikuisille henkilöille. Ammatillinen erityisopetus voi olla tutkintoon tähtäävää koulutusta, valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta tai lisä- ja täydennyskoulutusta.

Koulutuksen tavoitteena on ammatillisen koulutuksen rinnalla oppimistaitojen, elämähallinnan ja sosiaalisten valmiuksien parantaminen. Ammatillisen erityisopetuksen laa-

dukkaaseen toteuttamiseen sisältyvät toimivat yhteydet työnantajiin, työpaikkoihin ja muihin ammatillisiin oppilaitoksiin kotimaassa ja ulkomailla.

Oppilaitoksen tehtävänä on edistää opiskelijan integroitumista yhteiskuntaan. Integraation edistämiseksi oppilaitoksessa tulee olla monenlaisia opiskelijoita. Opiskelijavalinnan perusteena on erityisopetuksen tarve ja etusija on vaikeimmin vammaisilla opiskelijoilla. Opiston tehtävänä on lisäksi auttaa yleisissä toisen asteen oppilaitoksessa erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Opiskelun päättövaiheessa on opiston tehtävänä tukea opiskelijaa työhön sijoittumisessa.

Opiston tehtävänä on toimia erityisopetuksen kehittämiskeskuksena ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden edunvalvojana. Keskuspuiston ammattiopiston osaamisen erityisalueita ovat fyysisesti vajaakuntoisten, autistien, kehitysvammaisten sekä syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja aikuisten koulutus- ja oppimisjärjestelyjen sekä menetelmien kehittäminen. Keskuspuiston ammattiopisto tarjoaa erityisopetukseen liittyviä palveluja yleisille oppilaitoksille. Se tiedottaa ja järjestää koulutusta oppilaitosten henkilöstölle, sidosryhmille ja muille erityisopetuksesta kiinnostuneille.

3.2. Uudenmaan erityishuoltopiirin kuntayhtymä

Kuntayhtymän tehtävänä on yhdessä jäsenkuntien kanssa turvata vammaisille asiakkailleen palvelun laatu, saatavuus ja riittävyys. Tarkoituksena on antaa asiakkaille edellytyksiä elää täysipainoista ja tasavertaista elämää. Kuntayhtymä tuottaa kehitysvammaisille ja muille vammaisille ihmisille ja heidän läheisilleen seuraavia palveluja:

- erilaisia asumisen palveluja
- työllistymistä, työhön kuntoutumista ja toimintakykyä edistäviä palveluja
- perheiden tukipalveluja
- asiantuntijapalveluja, leiritoimintaa ja tukihenkilöpalveluja.

Palvelujen tarkoituksena on turvata asiakkaille mahdollisimman hyvä elämänlaatu eri elämäntilanteissa. Keskeisenä periaatteena on asiakkaiden yksilöllinen palveleminen. Toiminnassa tärkeät tekijät ovat henkilöstö, asiakkaat ja heidän omaisensa, jäsenkunnat ja muut yhteistyötahot, (UEHP 2000).

3.3. Keravan työ- ja päivätoiminta

Keravan työ- ja päivätoiminta on erikoistunut autististen henkilöiden, kehitysvammaisten ja muiden erityisryhmien palveluihin ja kuntoutukseen.(UEHP 2000)

Toiminnan tavoitteena on avotyö yrityksissä, itsenäisyyden ja omatoimisuuden vahvistaminen sekä aikuiselämän opettaminen. Yksikössä huomioidaan yksilöllisyys ja pyritään tavoitteelliseen toimintaan. (UEHP 2000)

Yksikön toiminnan sisältö koostuu 70 % avotyöstä. Autististen henkilöiden työllistäjänä ovat olleet yksityiset yritykset ja seurakunta. Työtoiminta räätälöidään kuntoutussuun-



nitelman pohjalta, jossa pyritään löytämään yksilöllisesti ne elämän alueet, joita kuntoutuksessa erityisesti painotetaan. Asuminen ja työ nivotaan yhteen koko elämän kattavaksi kuntoutuksen kaareksi (UEHP 2000).

4. Autistien työssäoppimiskoulutus

Koulutuksen kohderyhmänä oli autistien valmentavan ja kuntouttavan koulutuksen päättäneet nuoret, jotka tarvitsivat opetusta ja ohjausta työtaidoissa, työkäyttäytymisessä ja kommunikaatiossa. Näille henkilöille saattaen siirto valmentavasta koulutuksesta työhön oli edellytys lisätä itsenäisyyttä työssä ja kasvattaa mahdollisuuksia integroitumisessa ympäröivään yhteiskuntaan.

Koulutus toteutettiin opiskelijoiden työ- ja päivätoimintapaikoissa. Keskuspuiston ammattiopiston ja Keravan työ- ja päivätoiminnan ohjaajat laativat yhdessä opiskelijoille henkilökohtaiset opetuksen järjestämistä koskevat suunnitelmat (HOJKS). Keskuspuiston ohjaajien vastuulla oli opiskelijoiden opetussuunnitelmien käytännön toimeenpano ja siihen liittyvän opetusmateriaalin valmistaminen ja osallistuminen opiskelijoiden kuntoutukseen liittyviin kokouksiin. Keskuspuiston ammattiopiston ohjaajien työhön kuului myös työ- ja päivätoimintapaikan työntekijöiden tukeminen ja opastaminen autismiin liittyvissä asioissa tarpeen mukaan. Koulutuksen kesto oli yksi lukuvuosi (40 ov).

4.1. Tavoitteet

HOJKS sisälsi työssäoppimisen järjestämissuunnitelman niiden opiskelijoiden kohdalla, jotka kolmevuotisen valmentavan koulutuksen jälkeen siirtyivät Uudenmaan erityis- huoltopiirin palveluihin.

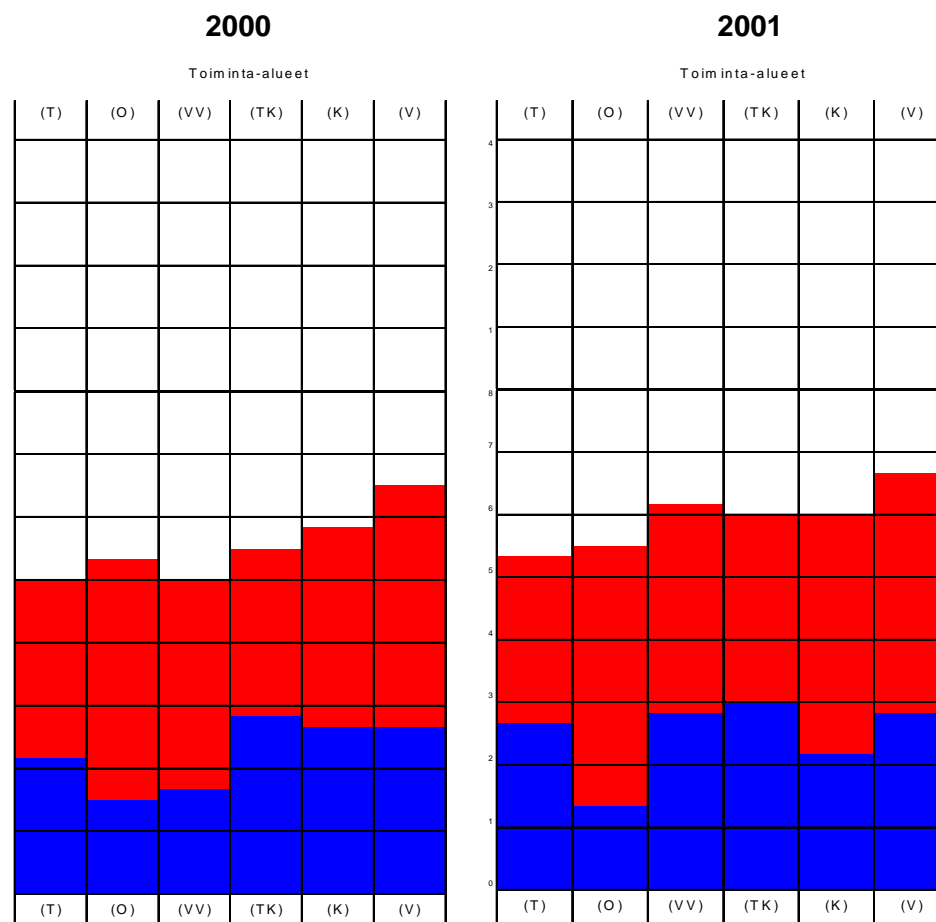
Tavoitteena oli, että autistinen työssäoppija selviytyy jokapäiväisessä elämässä yhteiskunnan ja työyhteisön jäsenenä mahdollisimman pienellä tuella.

Tavoitteena oli selkeyttää opiskelijan tarvitsema tuki ja selviytymisessä tarvittavat apuvälineet. Lisäksi tavoitteena oli antaa opiskelijan edellytysten mukaisia työelämän tietoa ja taitoja niissä ympäristöissä, joissa hänellä on mahdollisuus toimia.

Tavoitteena oli myös lisätä sidosryhmille, kuten perheet, kunnan sosiaalityöntekijät, työyhteisön työntekijät ja asuntolan henkilökunta tietoa autistisista opiskelijoista ja heidän tavastaan toimia.

Opetuksen ja ohjauksen lähtökohdat perustuivat aikaisempiin koulutus- ja kuntoutustietoihin. Toiminta muodostaa osan elinikäistä oppimista, jonka osatekijöitä itsenäistymisen ja aikuisuuden lisäksi ovat työtaitojen ja työn tekemisen oppiminen. Kuntoutus ja opiskelu tapahtuvat tiiviissä yhteistyössä opiskelijan kodin, kouluttajien ja kuntoutuksesta vastaavien tahojen kanssa. Opetuksen henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisesta vastaa koulutuksen järjestäjä, mutta ne tehdään yhdessä edellä mainittujen tahojen kanssa.

Taulukko 1



Taulukossa 1 Merkkien selitys:

T= työtaidot, O= omatoimisuustaidot, VV= vuorovaikutustaidot,
TK= työkäyttätymistaidot, K= kommunikaatiotaidot, V= vapaa-ajan viettotaidot

Käytetyt värit:

Tumma= vahvat taidot

Harmaa =orastavat taidot

Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden työtaidot ovat vahvistuneet orastavista taidoista osin olemassa oleviksi taidoiksi. Opiskelijoiden omatoimisuustaidot ovat säilyneet ennallaan. Vapaa-ajan viettotaidot opiskelijoilla ovat lisääntyneet merkittävästi työssäoppimiskoulutuksen aikana. Opiskelijoiden työkäyttätymistaidot ovat lievästi vahvistuneet. Kommunikaatiotaidoissa on opiskelijoilla vuoden aikana tapahtunut taantumista olemassa olevista taidoista takaisin orastaviin taitoihin. Vuorovaikutustaidot ovat säilyneet heillä suunnilleen ennallaan.

5.2. Vanhempien ja työntekijöiden arviointi yhteistyöstä

5.2.1. Kyselytutkimus

Autistien työssäoppimiskouluksen päätyttyä opiskelijoiden vanhemmille ja Uudenmaan erityishuoltopiirin ohjaajille lähetettiin kysely, jotta saataisiin tietoa yhteistyön onnistumisesta ja vaikutuksesta toiminnan laatuun. Kyselyn suorittamisaika oli kesäkuussa 2001. Tavoitteena oli myös selvittää työssäoppimiskoulutuksen odotuksia. Lisäksi verrattiin vanhempien käsityksiä ohjaajien käsityksiin toiminnan laadusta. Kysely lähetettiin kahdelletoista vanhemmalle ja seitsemälle ohjaajalle. Kyselyyn vastasi seitsemän ohjaajaa ja viisi vanhempaa.

Kyselyt suoritettiin kyselylomakkeen avulla (liite 1). Muut kysymykset olivat strukturoituja ja niissä kysyttiin mielipidettä koulutuksen onnistumisesta. Kyselylomakkeen alussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa selvitettiin odotuksia. Lopussa oli yksi avoin kysymys lisäarvioita ja kehitysehdotuksia varten. Kysymykset jaettiin eri osa-alueisiin.

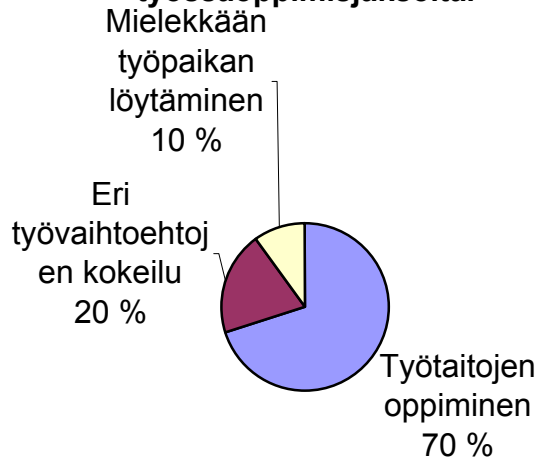
Vastaukset avoimiin kysymyksiin käsiteltiin kvalitatiivisesta. Kysymyksen yksi tuottamat asiat listattiin. Kysymyksen kaksi tuottamat asiat lisäksi luokiteltiin. Sama käsittely toistettiin ohjaajien vastauksille. Strukturoitujen kysymysten vastauksista laskettiin eri vastausryhmien frekvenssit. Lopuksi kysymykset luokiteltiin mittariryhmiksi, jotka mitaavat opiskelijoiden tavoitteiden toteutumista ja yhteistyön onnistumista. Vanhempien ja ohjaajien käsitystä samasta kysymyksestä verrattiin keskenään. Kysely tehtiin osana Keskuspuiston ammattiopiston suurempaa laatututkimusta, joten olen jättänyt yhteistyöhön ja sen laatuun kuulumattomat vastaukset esittämättä. Johtopäätöksiä tehtiin ainoastaan yhteistyössä tehdyn koulutuksen laadusta ja odotusten toteutumisesta sekä yhteistyön toimivuudesta.

5.2.2 TULOKSET KYSELYTUTKIMUKSESTA

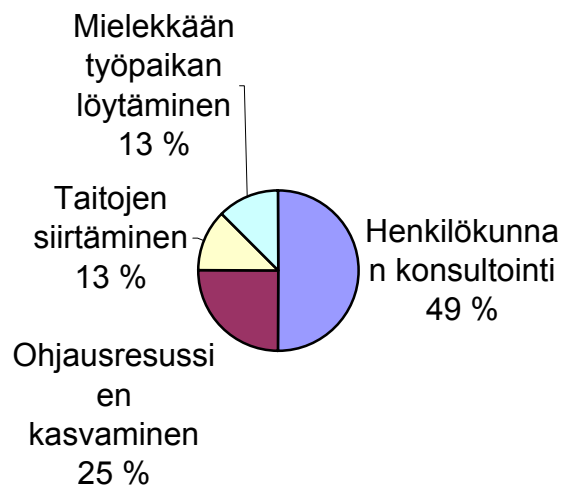
ODOTUKSET

Kysymys: 1. Mitä odotitte työssäoppimisjaksolta?

Vanhempien odotusten jakautuminen työssäoppimisjaksolta.



Henkilökunnan odotusten jakautuminen työssäoppimisjaksolta.



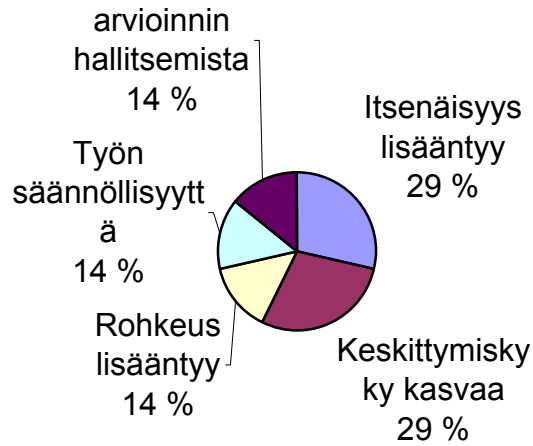
Eniten vanhemmilla oli odotuksia opiskelijoiden työtaitojen oppimisessa. Lisäksi odotettiin erilaisia työkokeiluja ja opiskelijalle mielekkään työpaikka vaihtoehdon löytymistä.

Henkilökunnan odotuksista suurimpana oli erilainen konsultaatioapu. Osa henkilökunnasta odotti ohjaajaresurssien kasvamista, taitojen siirtämistä ja sopivan työpaikan löytymistä opiskelijalle.

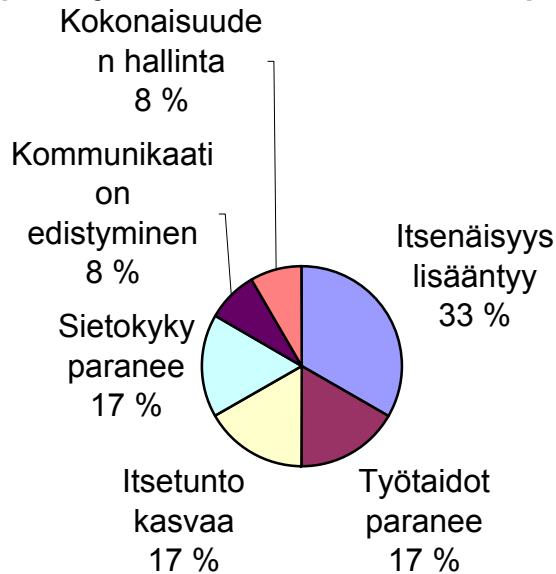
Kysymys:

2. Mitä odotitte opiskelijan osaavan työssäoppimisjakson lopussa?

Vanhempien odotusten jakautuminen, jotka koskevat opiskelijan osaamista koulutuksen lopussa.



Henkilökunnan odotusten jakautuminen, jotka koskevat opiskelijan osaamista koulutuksen lopussa.



Vanhempien odotuksista työssäoppimisjaksolta mainittiin eniten itsenäisyyden lisääntyminen ja keskittymiskyvyn parantuminen. Muita mainintoja odotuksista olivat työnarvioinnin hallitseminen, rohkeuden lisääntyminen ja työn arvioinnin hallitseminen.

Henkilökunnan odotuksista eniten mainittiin opiskelijoiden itsenäisyyden lisääntyminen. Sietokyvyn paranemiseen, itsetunnon kasvuun ja työtaitojen lisääntymiseen kohdistui myös paljon odotuksia. Kommunikaation edistymiseen ja kokonaisuuden hallintaan kohdistui odotuksia vähemmän.

ODOTUKSET

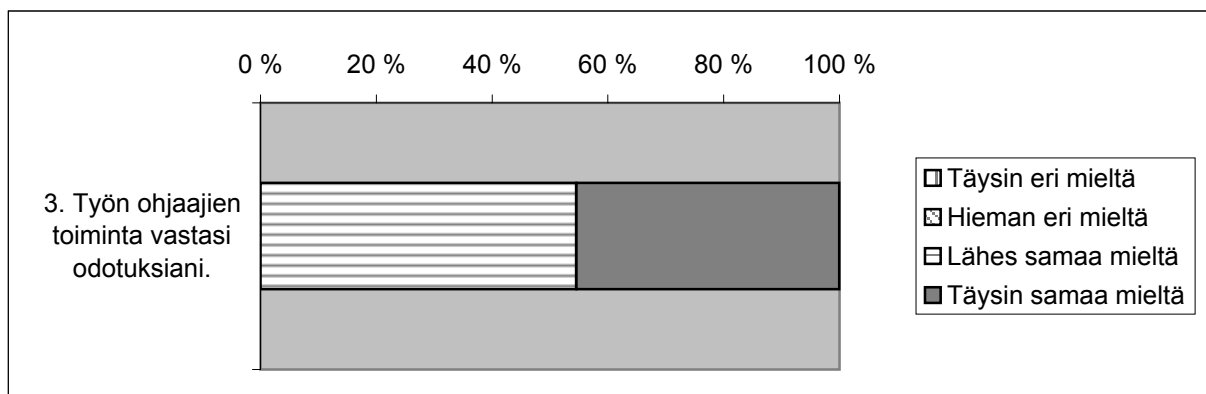
Väittämä: 3. Työn ohjaajien toiminta vastasi odotuksiani.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	71
Täysin samaa mieltä	80	14
Ei osaa sanoa	0	14

Suurin osa vanhemmista oli täysin samaa mieltä.
osa henkilökunnasta oli lähes samaa mieltä.

Suurin

Yhteensä



MARKKINOINTI

Väittämä: 4. Opistolla on hyvä maine.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	40	71
Täysin samaa mieltä	40	0
Ei osaa sanoa	20	29

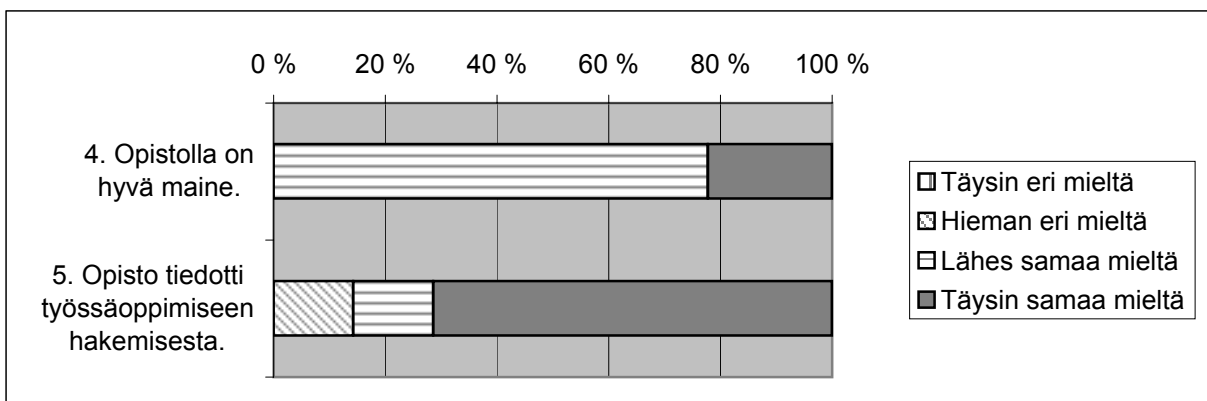
Vanhemmat olivat asiasta samaa mieltä.
Henkilökunnasta suurin osa loi lähes samaa mieltä, osa ei osannut vastata.

Väittämä: 5. Opisto tiedotti työssäoppimiseen hakemisesta.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	0	14
Täysin samaa mieltä	100	0
Ei osaa sanoa	0	71

Vanhemmat olivat täysin samaa mieltä.
Henkilökunnasta suurin osa ei osannut vastata.

Yhteensä



KOULUTUSKOKEILU

Väittämä:

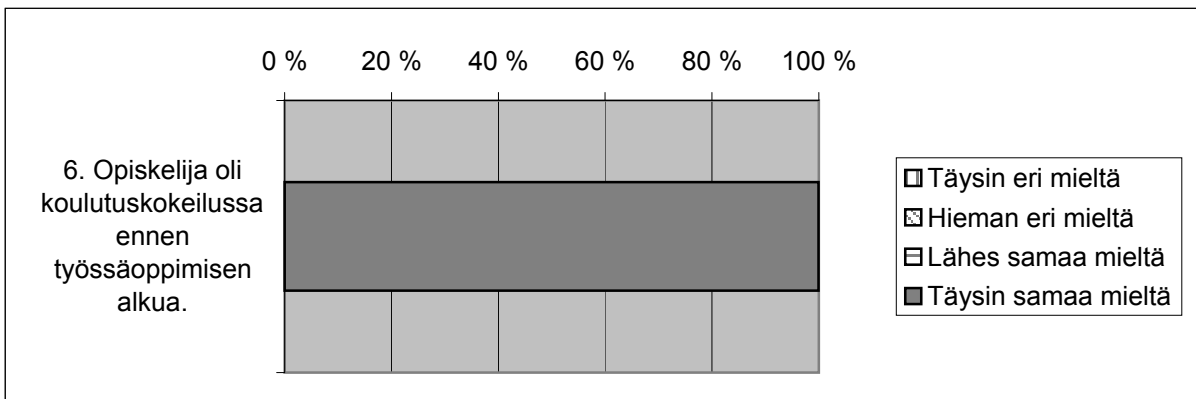
6. Opiskelija oli koulutuskokeilussa ennen työssäoppimisen alkua.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	0	0
Täysin samaa mieltä	80	57
Ei osaa sanoa	20	43

Suurin osa vanhemmista oli täysin samaa mieltä.
henkilökunnasta oli täysin samaa mieltä, osa ei osannut vastata.

Osa

Yhteensä



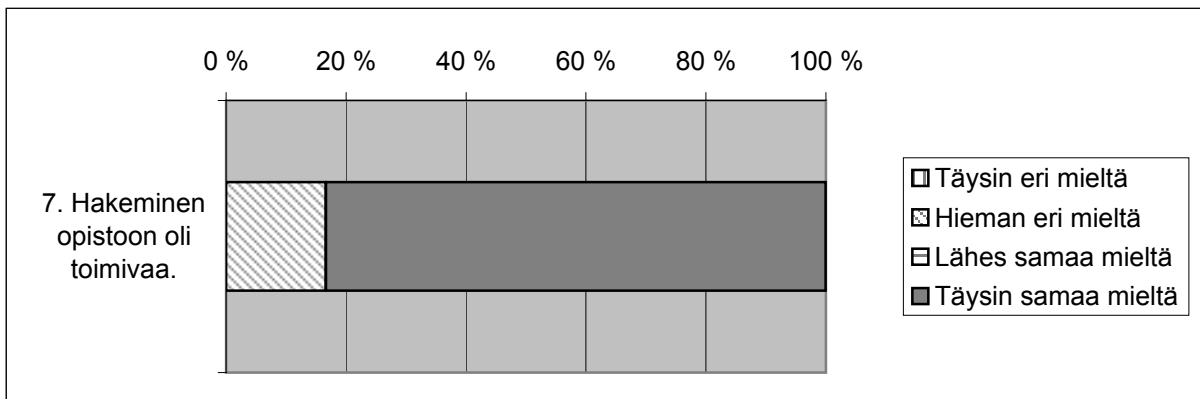
HAKEMINEN

Väittämä: **7. Hakeminen opistoon oli toimivaa.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	0	0
Täysin samaa mieltä	100	0
Ei osaa sanoa	0	86

Kaikki vanhemmat olivat täysin samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta ei osannut vastata.

Yhteensä



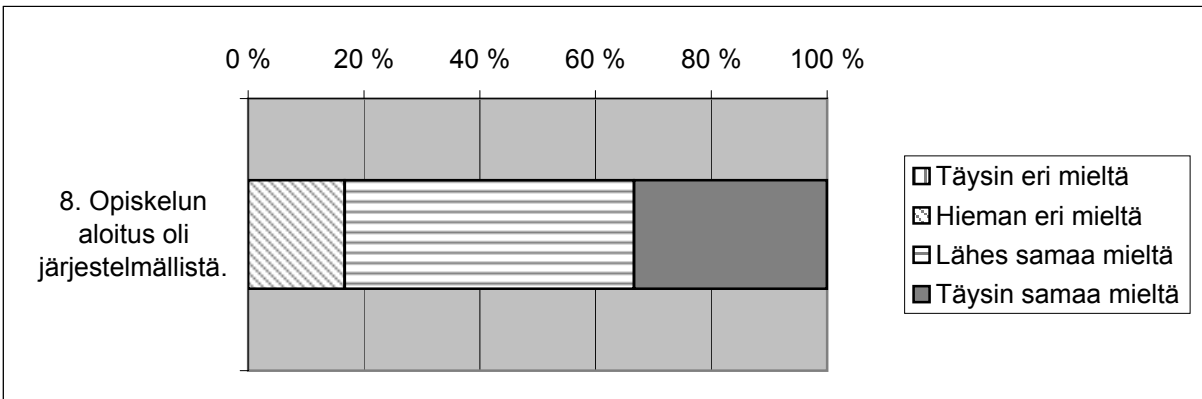
OPISKELUN ALOITTAMINEN

Väittämä: **8. Opiskelun aloitus oli järjestelmällistä.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	40	14
Täysin samaa mieltä	40	0
Ei osaa sanoa	20	71

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä.
Henkilökunnasta suurin osa ei osannut vastata.

Yhteensä



OPETUSSUUNNITELMA

Väittämä: 9. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma oli valmis koulutuksen

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	40	14
Täysin samaa mieltä	40	0
Ei osaa sanoa	20	86

Lähes kaikki vanhemmat olivat samaa mieltä.
Henkilökunnasta suurin osa ei osannut vastata.

Väittämä: 10. Oppimis- ja kuntoutumistavoitteet olivat oikein mitoitettu.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	60	57
Täysin samaa mieltä	40	0
Ei osaa sanoa	0	14

Kaikki vanhemmat olivat asiasta samaa mieltä.
osa henkilökunnasta oli lähes samaa mieltä, osa hieman eri mieltä.

Suurin

Väittämä: 11. Henkilökohtaisen opetussuunnitelman tekoon sai osallistua.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	20	29
Täysin samaa mieltä	80	0
Ei osaa sanoa	0	43

Kaikki vanhemmat olivat samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta ei osannut vastata, osa oli hieman eri mieltä tai lähes samaa mieltä.

Väittämä: 12. Henkilökohtainen opetussuunnitelma toteutui.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	60	71
Täysin samaa mieltä	40	0
Ei osaa sanoa	0	14

Kaikki vanhemmat olivat samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli lähes samaa mieltä.

Väittämä:

13. Opiskelija saavutti työssäoppimiselle asetetut tavoitteet.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	100	86
Täysin samaa mieltä	0	0
Ei osaa sanoa	0	14

Kaikki vanhemmat olivat lähes samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli lähes samaa mieltä.

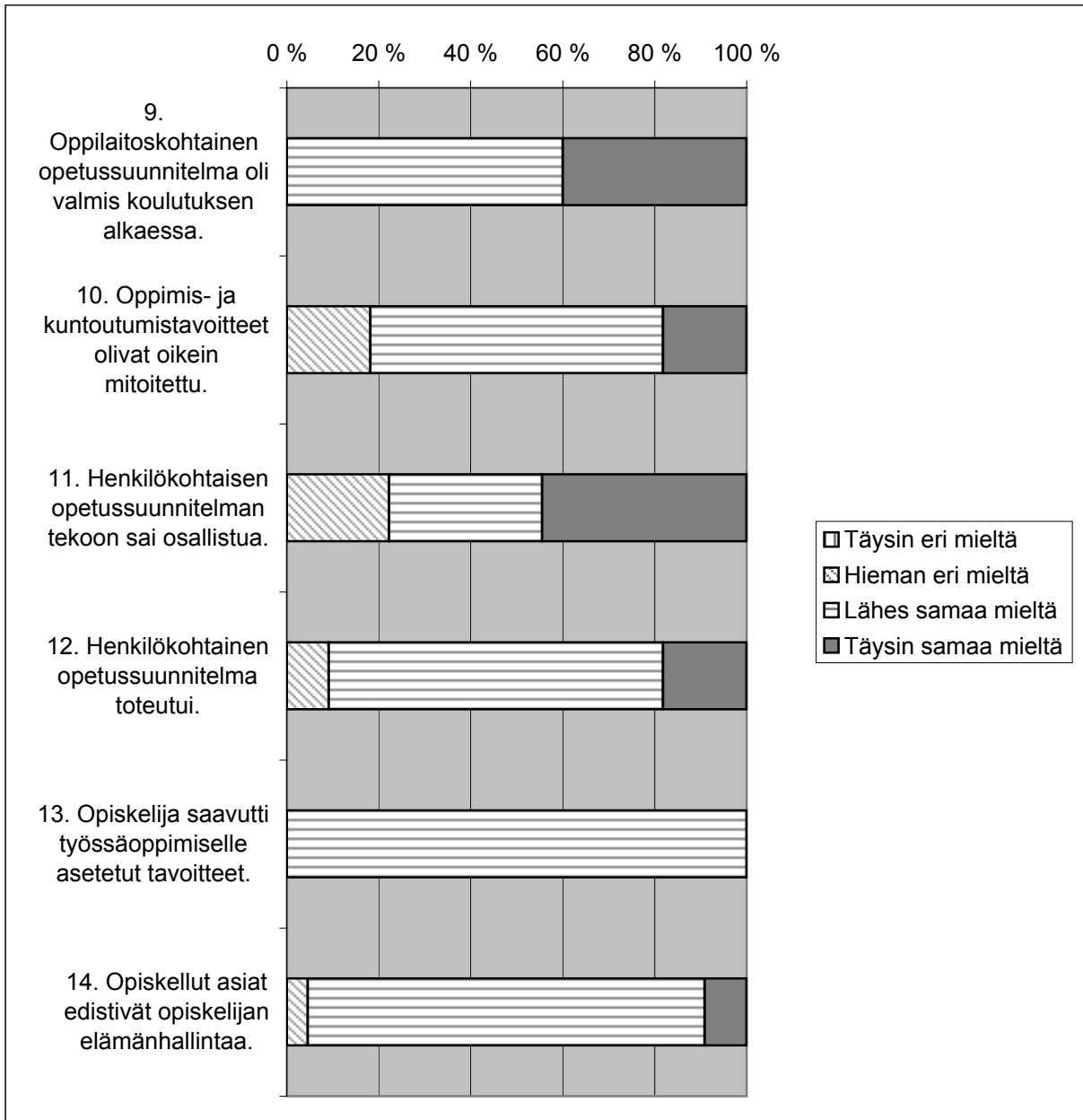
Väittämä:

14. Opiskellut asiat edistivät opiskelijan elämänhallintaa.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	43
Täysin samaa mieltä	80	43
Ei osaa sanoa	0	14

Vanhemmat olivat asiasta samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä.

Yhteensä



OPPIMISYMPÄRISTÖ (OPETUS)

Väittämä: 15. Päiväjärjestys tuki oppimista.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	40	86
Täysin samaa mieltä	60	14
Ei osaa sanoa	0	0

Kaikki vanhemmat olivat samaa mieltä.
Koko henkilökunta oli asiasta samaa mieltä.

Väittämä: 16. Työssäoppimisessa otettiin huomioon opiskelijan osaaminen.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	29
Täysin samaa mieltä	80	71
Ei osaa sanoa	0	0

Kaikki vanhemmat olivat samaa mieltä.
Koko henkilökunta oli samaa mieltä

Väittämä: 17. Työpaikka oli mukautettu opiskelijan taitoja vastaavaksi.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	20	57
Täysin samaa mieltä	0	14
Ei osaa sanoa	80	0

Suurin osa vanhemmista ei osannut vastata.
Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä ja osa hieman eri mieltä.

Väittämä: 18. Opiskelija sai kannustavva palautetta.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	57
Täysin samaa mieltä	40	43
Ei osaa sanoa	40	0

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.
Koko henkilökunta oli asiasta samaa mieltä.

Väittämä: 19. Palautteen antaminen työssäoppimisesta henkilökunnalle oli mahdollista.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	43
Lähes samaa mieltä	20	0
Täysin samaa mieltä	20	29
Ei osaa sanoa	60	29

Suurin osa vanhemmista ei osannut vasta ja osa oli samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli hieman eri mieltä ja osa samaa mieltä tai ei osannut vastata.

Väittämä: 20. Työharjoittelun ajat ja paikat olivat ajoissa tiedossa.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	20	0
Lähes samaa mieltä	20	57
Täysin samaa mieltä	40	14
Ei osaa sanoa	20	29

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä ja osa hieman eri mieltä tai ei osannut vastata.
Henkilökunnasta suurin osa oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Väittämä: 21. Työharjoittelupaikan vaihdoksista tiedotettiin ajoissa.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	20	43
Lähes samaa mieltä	0	29
Täysin samaa mieltä	40	0
Ei osaa sanoa	40	29

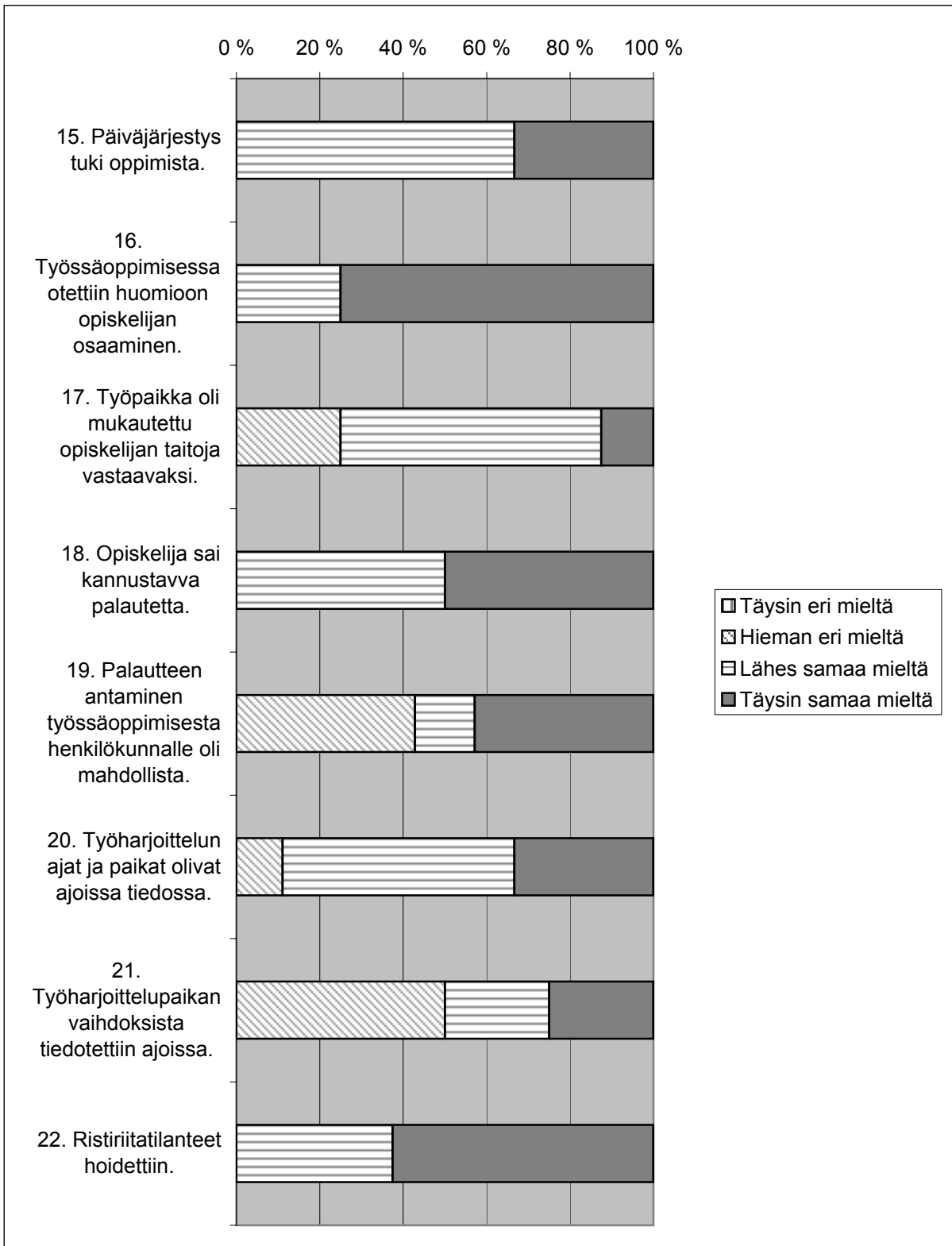
Suurin osa vanhemmista oli täysin samaa mieltä tai ei osannut vastata ja osa oli hieman eri mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli hieman erimieltä ja osa lähes samaa mieltä.

Väittämä: 22. Ristiriitatilanteet hoidettiin.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	0	43
Täysin samaa mieltä	40	43
Ei osaa sanoa	60	14

Vanhemmista suurin osa ei osannut vastata.
Henkilökunnasta suurin osa oli samaa mieltä.

Yhteensä



OPPIMISYMPÄRISTÖ (TILAT JA VÄLINEET)

Väittämä: 23. Työpaikka vastasi opiskelijan tarpeita.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	71
Täysin samaa mieltä	20	29
Ei osaa sanoa	60	0

Suurin osa vanhemmista ei osannut vastata ja osa oli samaa mieltä.
Koko henkilökunta oli samaa mieltä.

Väittämä: 24. Työpaikan ilmanvaihto ja lämpötila oli sopiva.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	0	43
Täysin samaa mieltä	0	0
Ei osaa sanoa	100	29

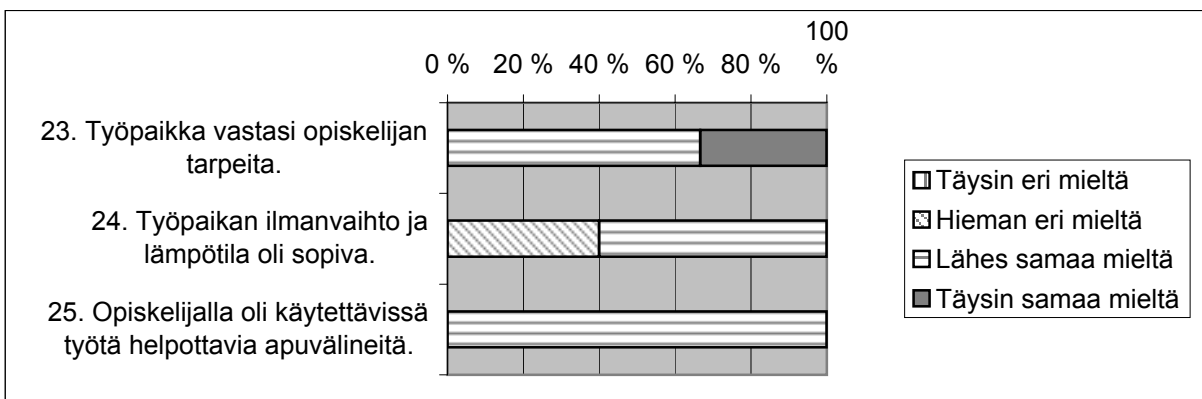
Vanhemmista kukaan ei osannut vastata.
Henkilökunnasta osa oli lähes samaa mieltä ja osa oli hieman eri mieltä tai ei osannut vastata.

Väittämä: 25. Opiskelijalla oli käytettävissä työtä helpottavia apuvälineitä.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	0	86
Täysin samaa mieltä	0	0
Ei osaa sanoa	100	14

Vanhemmista kukaan ei osannut vastata.
Henkilökunnasta suurin osa oli lähes samaa mieltä.

Yhteensä



ARVIOINTI

Väittämä: 26. Opiskelijaan sovellettavista arviointiperusteista kerrottiin ennen opintojakson alkua.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	14
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	60	43
Täysin samaa mieltä	20	14
Ei osaa sanoa	20	29

Vanhemmista suurin osa oli samaa mieltä.
Henkilökunnasta suurin osa oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Väittämä: 27. Arvioinnista oli mahdollista keskustella henkilökunnan kanssa.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	29
Täysin samaa mieltä	80	43
Ei osaa sanoa	0	29

Vanhemmat olivat kaikki samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Väittämä: 28. Henkilökunta arvioi opiskelijan oppimista monipuolisesti koko

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	20	29
Täysin samaa mieltä	60	14
Ei osaa sanoa	20	29

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä.
Osa henkilökunnasta oli hieman erimieltä tai lähes samaa mieltä.

Väittämä: 29. Arvioinnin tulos oli tiedossa kohtuullisen ajan kuluessa.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	20	29
Täysin samaa mieltä	60	29
Ei osaa sanoa	20	14

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä ja osa hieman eri mieltä.

Väittämä:

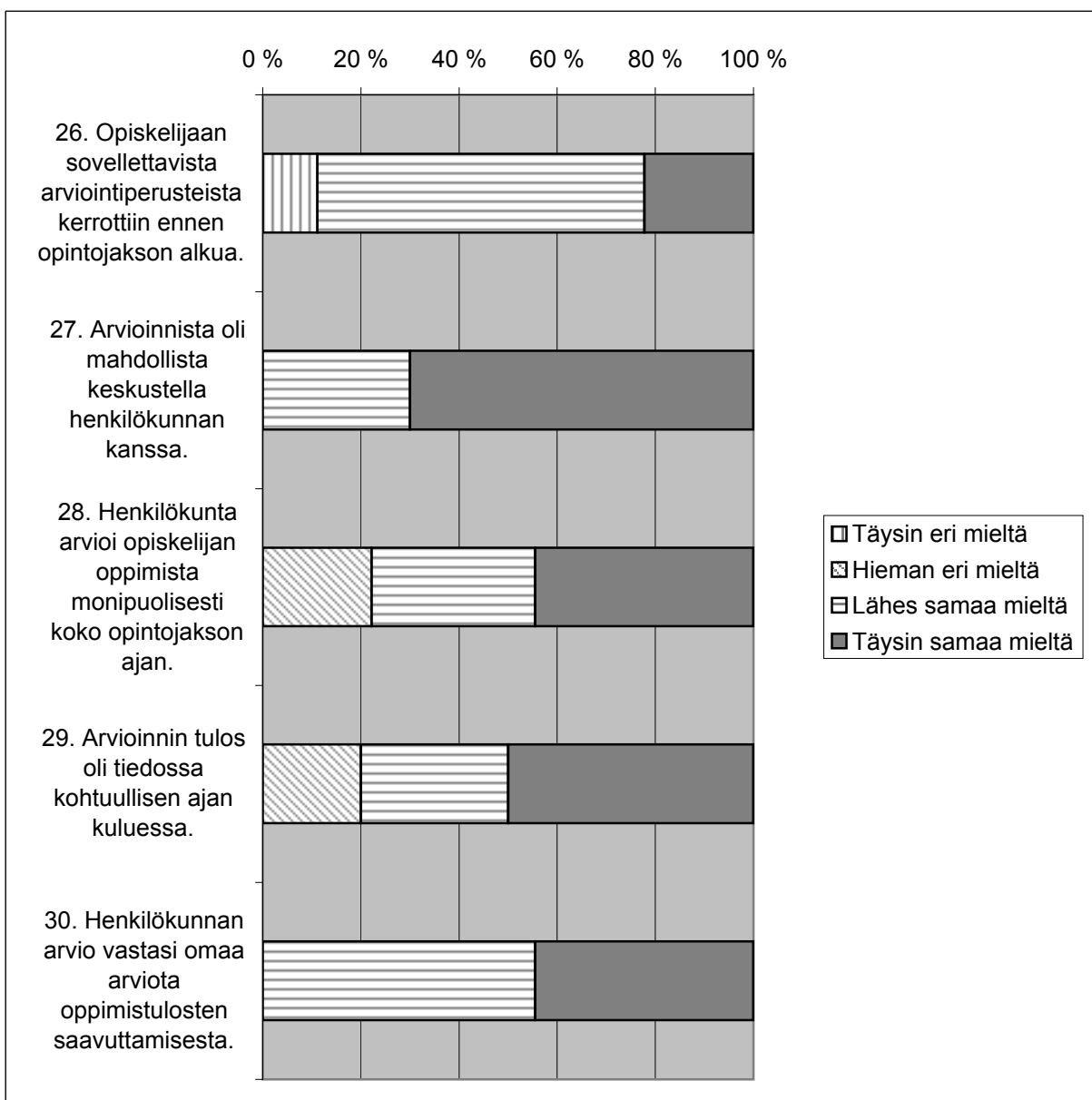
30. Henkilökunnan arvio vastasi omaa arviota oppimistulosten saavuttamisesta.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	20	57
Täysin samaa mieltä	60	14
Ei osaa sanoa	20	29

Vanhemmista suurin osa oli samaa mieltä.

Henkilökunnasta suurin osa oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Yhteensä



TYÖSSÄOPPIMINEN

Väittäjä: **31. Työtä oli riittävästi.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	40	43
Täysin samaa mieltä	40	29
Ei osaa sanoa	20	0

Vanhemmista suurin osa oli samaa mieltä.

Henkilökunnasta suurin osa oli samaa mieltä ja osa hieman erimieltä.

Väittäjä: **32. Työharjoittelupaikat sopivat opiskelijalle.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	60	57
Täysin samaa mieltä	40	29
Ei osaa sanoa	0	0

Vanhemmat olivat kaikki samaa mieltä.

Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä.

Väittäjä: **33. Työtehtävät sopivat opiskelijalle.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	60	71
Täysin samaa mieltä	40	29
Ei osaa sanoa	0	0

Kaikki vanhemmat oli samaa mieltä.

Koko henkilökunta oli samaa mieltä.

Väittäjä: **34. Työpäivän pituus oli sopiva.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	40	14
Täysin samaa mieltä	40	71
Ei osaa sanoa	20	0

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä.

Suurin osa henkilökunnasta oli täysin samaa mieltä.

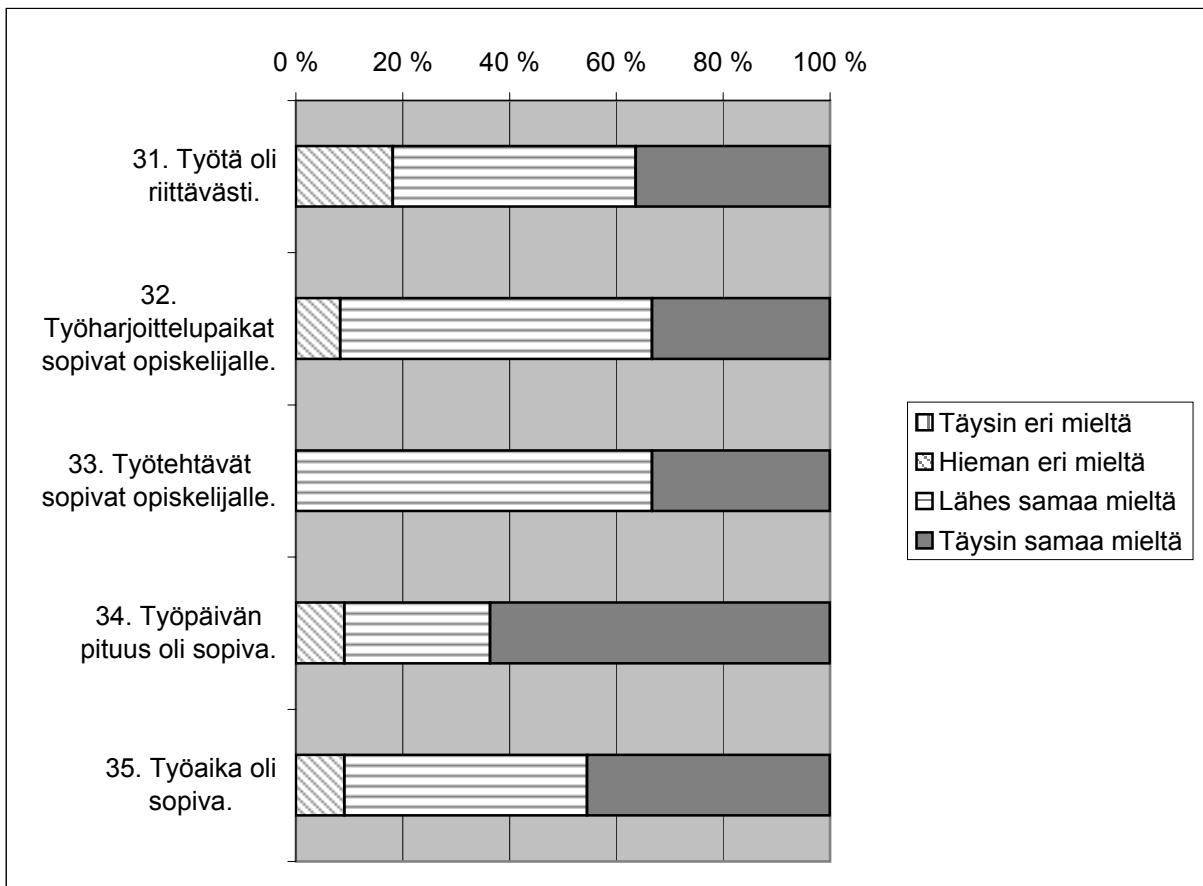
Väittämä:

35. Työaika oli sopiva.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	14
Lähes samaa mieltä	60	29
Täysin samaa mieltä	20	57
Ei osaa sanoa	20	0

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä.
Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä.

Yhteensä



KESKUSPUISTON AMMATTIOPISTON YHTEISTYÖ KERAVAN TYÖ- JA PÄIVÄTOIMINTAYKSIKÖN KANSSA

Väittämä: 36. Saattaen siirto toimi.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	40	57
Täysin samaa mieltä	40	14
Ei osaa sanoa	20	29

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä.

Suurin osa henkilökunnasta oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Väittämä: 37. Yhteistyö oli suunnitelmallista.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	29
Lähes samaa mieltä	40	43
Täysin samaa mieltä	20	14
Ei osaa sanoa	40	14

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Yli puolet henkilökunnasta oli samaa mieltä ja osa hieman eri mieltä.

Väittämä: 38. Keskustelu oli rakentavaa.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	0	71
Täysin samaa mieltä	60	14
Ei osaa sanoa	40	14

Suurin osa vanhemmista oli samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Suurin osa henkilökunnasta oli lähes samaa mieltä.

Väittämä: 39. Koko työyhteisö oli mukana yhteistyössä.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	0	29
Täysin samaa mieltä	40	57
Ei osaa sanoa	60	14

Suurin osa vanhemmista ei osannut vastata ja osa oli täysin samaa mieltä.

Lähes kaikki henkilökunnasta oli samaa mieltä.

Väittäjä: 40. Keskuspuiston ammattiopiston rooli yhteistyössä oli selkeä.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	40	14
Lähes samaa mieltä	20	71
Täysin samaa mieltä	0	0
Ei osaa sanoa	40	14

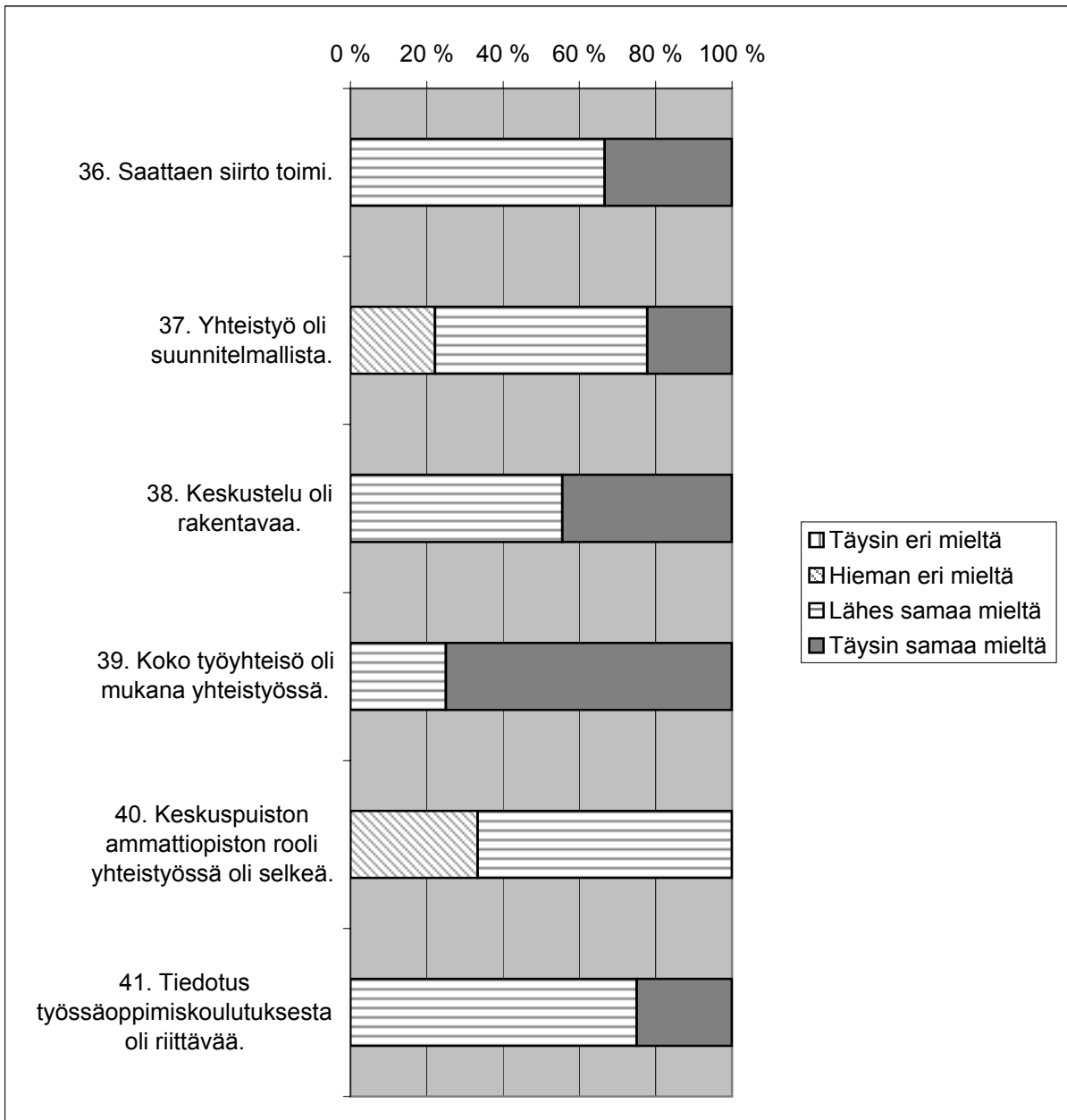
Vanhemmista osa hieman eri mieltä ja osa ei osannut vastata.
Henkilökunnasta suurin osa lähes samaa mieltä.

Väittäjä: 41. Tiedotus työssäoppimiskoulutuksesta oli riittävää.

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	0	0
Lähes samaa mieltä	60	43
Täysin samaa mieltä	20	14
Ei osaa sanoa	20	43

Vanhemmista suurin osa samaa mieltä.
Henkilökunnasta suurin osa samaa mieltä ja osa ei osannut vastata.

Yhteensä

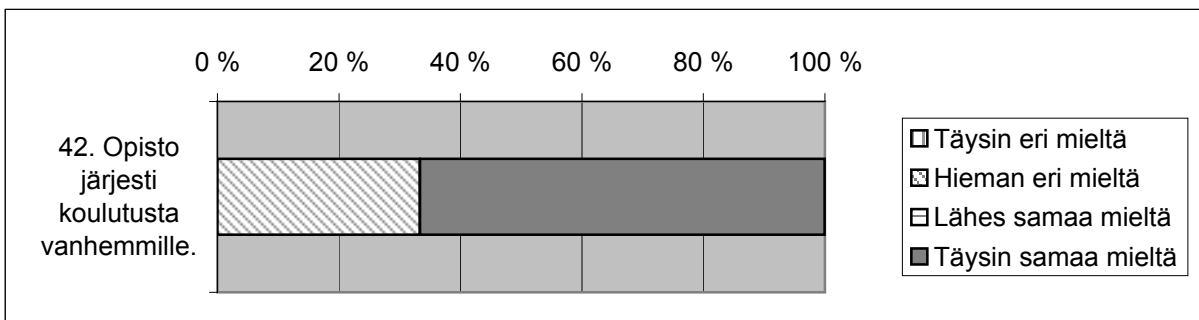


KEHITTÄMISKESKUSTOIMINTA

Väittäjä: **42. Opisto järjesti koulutusta vanhemmille.**

	Vanhemmat %	Henkilökunta %
Täysin eri mieltä	0	0
Hieman eri mieltä	20	14
Lähes samaa mieltä	0	0
Täysin samaa mieltä	40	29
Ei osaa sanoa	40	57

Yhteensä



5.2.3 Arviointi yhteisyydestä

Autistien työssäoppimiskoulutus oli ensimmäinen koulutushanke, jossa tehtiin opetuksessa ja ohjauksessa yhteistyötä kahden eri organisaation välillä. Ennakoasenteet yhteistyöhön vaikuttivat huomattavasti toiminnan käynnistymiseen. Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan mukaan Keskuspuiston ammattiopistolle oli muodostunut hyvä maine, jolloin lähtökohdat yhteistyölle olivat hyvät.

Henkilökunnan ja vanhempien odotukset työssäoppimiskoulutukseen olivat hyvin erilaisia. Henkilökunta piti tärkeänä saada opiston kautta voimavaroja omaan työhönsä, kun taas vanhemmat painottivat oppilaan taitojen parantumista. Vastauksissa näkyi selvästi myös Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan ajatus saada lisäresursseja henkilökuntaan. Tämä piirtyi myös opiston ohjaajien työssä lievinä ristiriitoina työyhteisössä varsinkin alussa ennen kuin työn roolit olivat muotoutuneet. Tutkimuksesta ilmenee, että esille tulleet ristiriitatilanteet hoidettiin pois päiväjärjestyksestä.

Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan mukaan palautteen antaminen opiston henkilökunnalle koettiin vaikeaksi. Osaltaan tähän on voinut vaikuttaa myös opiston henkilökunnan asiantuntijuus suhteessa vasta aloittaneeseen Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökuntaan, jolta lähes kaikilta työntekijöiltä puuttui kokemus työskentelystä autistien kanssa.

Kun kaksi eri organisaatiota tekee tiivistä yhteistyötä, se asettaa suuria vaatimuksia muun muassa informaation välittymiselle. Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökunta koki, että se ei saanut riittävästi tietoa esimerkiksi työharjoittelupaikan vaihdoksista. Osaltaan tilanteeseen vaikutti se, että keskusteluun kaikkien henkilökuntaan kuuluvien kanssa ei jäänyt riittävästi aikaa. Mielenkiintoista kuitenkin oli, että henkilökunta sai mielestään arviointiperusteista riittävästi informaatiota ja niistä pystyttiin myös keskustelemaan.

Suurin osa henkilökunnasta koki, että yhteistyö oli suunnitelmallista ja koko työyhteisö oli siinä mukana. Kahden organisaation yhteistyössä kannattaisi laatia etukäteen selvemmat kirjalliset ”pelisäännöt”. Näin välttyttäisiin monilta hankalilta tilanteilta käytännön työskentelyssä. Keskustelut opiston henkilökunnan kanssa koettiin tutkimuksessa rakentavaksi ja itse opiskelijoiden saattaen siirto toimi hyvin. Myös AAPEP-testin tulokset vahvistavat käsitystä, että itse opiskelijoihin kohdistunut opetus toimi hyvin. Taidot olivat parantuneet tai pysyneet ennallaan kommunikaatiota lukuun ottamatta kaikilla osa-alueilla. Opiston ohjaajilla oli suuri merkitys opiskelijoiden saattaen siirtymisessä koulusta Keravan työ- ja päivätoimintaan. Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökunnan ja vanhempien mielestä opiskelijat myös saavuttivat työssäoppimiselle asetetut tavoitteet ja ne edistivät opiskelijan elämänhallintaa. Keravan työ- ja päivätoiminnan henkilökunta vastasi useisiin kysymyksiin ”ei osaa sanoa”. Esimerkiksi kolmasosa henkilökunnasta ei osannut sanoa arvioitiinko oppilaita monipuolisesti jakson aikana, vaikka jokaisen oppilaan kuntoutussuunnitelman yhteydessä käytiin arviointia läpi. Se saattaa osoittaa henkilökunnan motivaation puutetta kehittää ja arvioida toimintansa tuloksia. Voi olla, että henkilökunta ei pystynyt työssään vielä kiinnittämään arviointiin huomiota, koska voimavaroja kulutti uuden työn oppiminen.

Tulevaisuudessa voisi yhteistyötä lähteä kehittämään konsultaation pohjalta. Kahden organisaation toimiminen tiiviissä yhteistyössä tällä mallilla, jossa Keskuspuiston ammattiopiston ohjaajat työskentelivät Keravan työ- ja päivätoiminnan sisällä, aiheutti suuria haasteita työntekijöille. Työntekijät joutuivat työskentelemään kahden organisaation palveluksessa, jossa täytyi huomioida molempien organisaatioiden edut. Tämä aiheutti jossakin määrin ristiriitatilanteita työyhteisössä, siksi konsultaationa toteutettu malli voisi palvella paremmin myös lopullisia hyödyn saajia eli opiskelijoita.



LÄHTEET

Painetut lähteet:

- | | |
|--|---|
| Arnkil, Tom Erik - Erikson, Esa
Arnkil, Robert 2000 | Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa.
Stakes raportteja |
| Huusko, Hilikka 1994 | Yhteistyö ja sen kehittämisen tarve sosiaalihuollon
asiakastyössä. Kuopion yliopisto. |
| Hyypä, Harri – Miettinen, Asko(toim.)
2000 | Johtajuus ja organisaatio dynamiikka
Metanoia Instituutti |
| Kairala, Maarit 1994 | Kehitysvammaisten lasten perheiden ja asiantunti-
joiden yhteistyö kunnassa. Lapin yliopisto. |
| Karjalainen, Vappu 1996 | Verkoston lupaus
Stakes tutkimuksia |
| Koponen, Päivikki – Pellinen, Sanna
Voutilainen, Seppo 1991 | Aluetyöryhmien havainnointi.
Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus |
| Launis, Kirsi 1994 | Asiantuntijoiden yhteistyö perusterveydenhuollossa
Stakes tutkimuksia |
| Mattus, Marja-Riitta 1993a | Varhaisvuosien erityiskasvatuksen käsitteitä ja käyt-
täntöjä.
Jyväskylän Yliopisto, Erityispedagogiikan laitos |
| Mesibov, Gary – Schopler, Eric | Yksilöllinen arviointi- ja kuntoutusmenetelmä autis-
tisia ja kehityshäiriöisiä varten. |
| Schaffer, Bruce – Landrus, Rhoda 1997 | Kehitysvammaliitto. |
| Merjola-Partanen, Tuula 1993 | Moniammatillinen yhteistyö, väestövastuun väline.
Dialogi |
| Metteri, Anna (toim.) 1996 | Moniammatillisuus ja sosiaalityö
Sosiaalityöntekijäin liitto r.y. |
| Miettinen, Seija 1992 | Moniammatillinen työryhmä yliopistollisessa sairaa-
lassa.
Kuopion yliopisto |
| Moilanen, Johanna 2000 | Lasten- ja nuorten palveluketjut kuntoon!
Etelä-suomen lääninhallituksen julkaisu |
| Siren, Raija – Miettinen, Kaija 2000 | Autistien työhön ja itsenäiseen elämään valmen-
tava opetus ja ohjaus. Keskuspuiston ammattiopisto |
| Uudenmaan erityishuoltoapiiri 2000 | Toimintakertomus, tervetuloa taloon (esite), Kera-
van työ- ja päivätoiminta (esite). |

Liite 1.



KYSELY KESKUSPUISTON
AMMATTIOPISTON AUTISMIYKSIKÖIDEN
TYÖSSÄOPPIMISKOULUTUKSEN
OPISKELIJOIDEN VANHEMMILLE JA
TOIMINTAYKSIKÖIDEN
HENKILÖKUNNALLE

6.6.2001

Kyselyyn vastaaja/t (saa vastata myös nimettömänä)

OHJE: Kirjoita vastaus seuraaviin kysymyksiin (1-2).

1 Mitä odotitte työssäoppimisjaksolta.

2 Mitä odotitte opiskelijan osaavan työssäoppimisjakson lopussa?

OHJE: Ympyröi jokaisen väittämän vieressä olevasta neljästä vaihtoehdosta numero, joka vastaa mielipidettäsi. Numeroiden merkitys on seuraava: 1=Täysin eri mieltä, 2=Hieman eri mieltä, 3=Lähes samaa mieltä, 4=Täysin samaa mieltä. Mikäli sinulla ei ole mielipidettä, laita rasti kohtaan "En osaa vastata".

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa vastata
3 Työn ohjaajien toiminta vastasi odotuksiani.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
Markkinointi					
4 Opistolla on hyvä maine.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
5 Opisto tiedotti työssäoppimiseen hakemisesta.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

		Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa vastata
Koulutuskokeilu						
6	Opiskelija oli koulutuskokeilussa ennen työssäoppimisen alkua.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
Hakeminen						
7	Hakeminen opistoon oli toimivaa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
Opiskelun aloittaminen						
8	Opiskelun aloitus oli järjestelmällistä	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
Opetussuunnitelma						
9	Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma oli valmis koulutuksen alkaessa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
10	Oppimis- ja kuntoutumistavoitteet olivat oikein mitoitettu.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
11	Henkilökohtaisen opetussuunnitelman tekoon sai osallistua.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
12	Henkilökohtainen opetussuunnitelma toteutui.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
13	Opiskelija saavutti työssäoppimiselle asetetut tavoitteet.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
14	Opiskellut asiat edistivät opiskelijan elämänhallintaa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
Oppimisympäristö (Opetus)						
15	Päiväjärjestys tuki oppimista.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
16	Työssäoppimisessa otettiin huomioon opiskelijan osaaminen.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

		Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa vastata
17	Työpaikka oli mukautettu opiskelijan taitoja vastaavaksi.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
18	Opiskelija sai kannustavaa palautetta.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
19	Palautteen antaminen työsaoppimisesta henkilökunnalle oli mahdollista.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
20	Työharjoittelun ajat ja paikat olivat ajoissa tiedossa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
21	Työharjoittelupaikan vaihdoksista tiedotettiin ajoissa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
22	Ristiriitatilanteet hoidettiin.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
<i>Oppimisympäristö (tilat ja välineet)</i>						
23	Työpaikka vastasi opiskelijan tarpeita.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
24	Työpaikan ilmanvaihto ja lämpötila olivat sopiva.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
25	Opiskelijalla oli käytettävissä työtä helpottavia apuvälineitä.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
<i>Arviointi</i>						
26	Opiskelijaan sovellettavista arviointiperusteista kerrottiin ennen opintojakson alkua.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
27	Arvioinnista oli mahdollista keskustella henkilökunnan kanssa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
28	Henkilökunta arvioi opiskelijan oppimista monipuolisesti koko opintojakson ajan.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
29	Arvioinnin tulos oli tiedossa kohtuullisen ajan kuluessa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
30	Henkilökunnan arvio vastasi omaa arviota oppimistulosten saavuttamisesta.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
<i>Työssäoppiminen</i>						
31	Työtä oli riittävästi.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
32	Työharjoittelupaikat sopivat opiskelijalle.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
33	Työtehtävät sopivat opiskelijalle.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa vastata
34 Työpäivän pituus oli sopiva.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
35 Työaika oli sopiva.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

Keskuspuiston ammattiopiston yhteistyö Keravan työ- ja päivätoimintayksikön kanssa

36 Saattaensiiro toimi.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
37 Yhteistyö oli suunnitelmallista.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
38 Keskustelu oli rakentavaa.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
39 Koko työyhteisö oli mukana yhteistyössä.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
40 Keskuspuiston ammattiopiston rooli yhteistyössä oli selkeä.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
41 Tiedotus työssäoppimiskoulutuksesta oli riittävää.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

Kehittämiskeskustoiminta

42 Opisto järjesti koulutusta vanhemmille.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
--	---	---	---	---	--------------------------

43 Muut arvionne koulutuksesta ja kehitysehdotukset:

Kiitos palautteesta! Palauttakaa kysely 22.6.2001 mennessä palautuskuoressa, jonka saitte kirjeen mukana.

Lisätietoja kyselystä voi tiedustella Petri Seppäseltä numerosta 040-5188896