

Kristiina Sigwo Sigwo & Tanja Toivainen

Kehitysvammaisten ihmisten työelämätaitojen vahvistaminen toiminnallisten menetelmien avulla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

27.10.2017

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Kristiina Sigwo Sigwo, Tanja Toivainen Kehitysvammaisten ihmisten työelämätaitojen vahvistaminen toiminnallisten menetelmien kautta 47 sivua + 2 liitettä 27.10.2017
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	suuntautumisvaihtoehdon nimi
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Niina Pietilä
<p>Toiminnallisen opinnäytetyömme aiheena oli suunnitella ja toteuttaa kehitysvammaisille aikuisille ihmisille työelämätaitoja vahvistavaa ryhmätoimintaa. Toiminnan tarkoituksena oli vahvistaa kehitysvammaisten ihmisten elämänhallintaa työelämää koskien voimaantumisen ja osallisuuden näkökulmasta. Opinnäytetyö sai alkunsa kipinästä, joka tuli toisen työharjoittelujaksomme aikana. Miksi kehitysvammaisen, osatyökykyisen ihmisen on vaikea työllistyä, vaikka tietoa, taitoa ja halukkuutta löytyy? Tavoitteenamme oli selvittää, onko erilaisista toiminnallisista menetelmistä, kuten draamasta, hyötyä ja apua kehitysvammaisen ihmisen työelämätaitojen vahvistamiseen vuorovaikutusta ja osallisuutta tukemalla.</p> <p>Opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppanina toimi Kehitysvammatuki 57 ry, jonka tiloissa suurin osa toiminnallisista tuokioista toteutui. Opinnäytetyömme on monimuotoinen, ja se koostuu teoreettisesta osuudesta, ryhmätoiminnasta eli Työkkääjät- kurssista sekä toiminnan kuvauksesta ja arvioinnista. Teoreettinen osuus käsittelee kehitysvammaisuutta, heitä koskevaa lainsäädäntöä, hyvinvointia, osallisuutta, voimaantumista sekä vuorovaikutusta.</p> <p>Ryhmätoiminta toteutettiin kuuden viikon aikana. Kurssipäivät olivat kerran viikossa ja jokaisella kurssikerralla oli oma teemansa. Kurssiin osallistui yhteensä kaksitoista kehitysvammaista ihmistä. Vuorovaikutus- ja muut toimintakykyyn vaikuttavat taidot vaihtelivat osallistujien kesken suuresti.</p> <p>Johtopäätöksenä opinnäytetyömme aiheesta on, että kehitysvammaiset ihmiset voivat hyötyä toiminnallisten menetelmien hyödyntämisestä työelämätaitojen vahvistamisessa. Kuusi toimintakertaa on liian lyhyt aika päästä kunnolla tämän suuruisen ryhmän vahvistamistarpeiden äärelle jokaisen toivetta kuunnellen. Kurssilaisten palautteen perusteella esimerkiksi työhaastattelutilannetta sekä kuinka hakea töitä olisi ollut hyvä käsitellä enemmän. Palautteista kävi myös ilmi, että työelämätaitoihin liittyviä kursseja saisi olla enemmän. Päiväsaikana pidetty kurssiajankohta oli joillekin este toimintaan osallistumiselle. Jos vastaavanlaisen kurssin voisi järjestää ilta-aikaan kerran viikossa sekä kurssikertoja olisi enemmän, osallistujille koituvat hyödyt voivat olla suuremmat.</p>	
Avainsanat	kehitysvammaisuus, hyvinvointi, työllistyminen, osallisuus, vuorovaikutus

Author(s) Title	Kristiina Sigwo Sigwo, Tanja Toivainen Title of the Thesis
Number of Pages Date	47 pages + 2 appendices 27 October 2017
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Jyrki Konkka, senior teacher Niina Pietilä, lecturer
<p>The purpose of this practice-based thesis was to plan and carry out a course for intellectually disabled people. The aim of the course was to offer the participants skills for working life that the participants felt they needed. The idea of this thesis came from our internship experiences. Why is it so difficult for a person who is individually disabled to be employed even though one is willing and has the qualifications required? Our goal was to find out whether different kinds of functional methods like drama could contribute some skills that are needed in working life.</p> <p>The thesis was conducted in collaboration with Kehitysvammatuki 57 ry. This thesis consists of a theoretical context, the description of the functional course we kept, the description and evaluation of the process according to the action of the course. The theoretical parts deal with intellectual disability and legislation, how employment affects individuals well-being, participation, empowerment and employment possibilities concerning people with intellectual disabilities. The theoretical part also discusses aspects such as communicating, interaction and participation of people with intellectual disabilities within society and work life.</p> <p>The functional course was carried out once a week within six weeks. The theme for each occasion was different. The communicational skills and other abilities to function differed a lot amongst the course participants.</p> <p>This thesis reveals that intellectually disabled individuals can benefit from participating in courses where functional methods are used to boost their skills that are needed in participating working life. However, the time period for such a course should be longer. Six times for a course like this does not give enough time for individualistic support that each group member needs. According to the input we received in the end, there should have been more time to go through subjects that the occupants found important, such as job interview, how to search and apply for a job and what kinds of qualifications different occupations require. Furthermore, the participants hoped that there would be more courses like this available. According to the feedback, this kind of course should take place in the evening rather than in the day time. It would enable more people to participate.</p>	
Keywords	intellectual disability, well-being, employment, participation, interaction

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehitysvammaisuus	2
2.1	Kohderyhmä yleisesti	2
2.2	Erilaisia lähestymistapoja kehitysvammaisuuteen	3
3	Kehittämistehtävä	4
3.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	4
3.2	Työelämäkumppani	4
4	Opinnäytetyön tarpeen perustelu	5
4.1	Työn merkitys ihmiselle ja yhteiskunnalle	6
4.2	Työllistymisen vaikutukset kehitysvammaisen ihmisen elämässä	7
4.3	Kohderyhmä ja toiminnallinen ympäristö	8
4.4	Toimintasuunnitelma	9
5	Palvelujärjestelmä	10
5.1	Lainsäädäntö ja sen soveltaminen	10
5.2	Tuetun työllistymisen palvelu Helsingissä	11
6	Hyvinvointi, voimaantuminen ja sosiaalinen osallisuus	12
6.1	Hyvinvointi	12
6.2	Voimaantuminen	13
6.3	Osallisuus	15
7	Vuorovaikutus ja kommunikaatiotaidot	16
8	Toiminnalliset menetelmät	18
8.1	Aarrekartta	18
9	Työkkääjät -ryhmän kokoaminen sekä tuokioiden suunnittelut ja toteutukset	20
9.1	Ryhmän kokoaminen	20
9.2	Ensimmäisen tapaamisen suunnittelu ja toteutus	20
9.3	Toisen toimintakerran suunnittelu ja toteutus	24
9.4	Kolmannen kerran suunnittelu ja toteutus	28

9.5	Neljännän kerran suunnittelu ja toteutus	31
9.6	Viides kurssikerta - Brother Christmas diskko	34
9.7	Viimeinen kurssikerta	36
10	Arviointilomakkeen ja loppukeskustelun analysointia sekä niistä syntyneitä johtopäätöksiä	38
11	Pohdinta	40
	Lähteet	43
	Liitteet	
	Liite 1. Opinnäytetyösopimus	
	Liite 2. Työkkääjät - kurssimainos	

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on kehitysvammaisten ihmisten työelämätaitojen vahvistaminen toiminnallisten menetelmien avulla. Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen opinnäytetyö. Sen avulla pyritään selvittämään millaiset toiminnalliset menetelmät voivat tukea kehitysvammaisia ihmisiä työllisyyteen. Yhteistyökumppanina toimi Kehitysvammatuki 57 ry.

Kiinnostuksemme opinnäytetyön aiheeseen nousi opintojen aikana tehdyissä työharjoiteluista, jotka järjestettiin erilaisissa kehitysvammaisille tarkoitetuissa toimintaympäristöissä, kuten esimerkiksi työ- ja päivätoimintakeskuksessa, Aula-työkodissa ja Musiikin erityispalvelukeskus Resonaarissa. Kehitysvammaisia ihmisiä ei edelleenkään nähdä potentiaalisena työvoimana. On kuitenkin näyttöä, että riittävä tuki ja mahdollisuudet erilaisten työtehtävien kokeiluun, kuten esimerkiksi tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla, avaisivat monelle kehitysvammaiselle väylän palkkatyöhön (verneri-net 2016.) Mietimme miten kehitysvammaisia ihmisiä voisi tukea palkkatyön piiriin. Syntyi ajatus ryhmätoiminnasta, jonka tarkoituksena on kehitysvammaisten ihmisten tukeminen palkkatyöhön voimaannuttavasti, toiminnallisilla keinoin.

Ryhmäprosessin aikana suunnittelimme ja toteutimme kuusi eri tapaamiskertaa. Tapauksiin osallistui enimmillään yksitoista ihmistä, kun osallistujia oli kaiken kaikkiaan ilmoitautunut kaksitoista. Ryhmäläisten ääni otettiin voimakkaasti mukaan jo prosessin suunnitteluvaiheessa. Ryhmätoiminnassa hyödynnettiin toiminnallisia menetelmiä työllistymisen tukemiseksi. Toiminnalliset menetelmät määräytyivät sen mukaan, millaisista menetelmistä katsoimme ryhmäprosessin edetessä olevan apua. Tässä opinnäytetyössä kuvaillaan tuota prosessia ja perustellaan käyttämiemme toiminnallisten menetelmien valintoja sekä analysoidaan niistä syntyneitä tuloksia.

Opinnäytetyö esittelee aluksi toiminnallisen opinnäytetyön viitekehyksen, toimintaympäristön, taustat sekä toiminnassa hyödynnettyä voimaantumisen ja osallisuuden teoriaa. Tämän jälkeen opinnäytetyö etenee työn toiminnallisen osuuden kuvaukseen. Lopuksi arvioimme ryhmäprosessia kokonaisuudessaan, muun muassa prosessin aikana synty-

neitä havaintoja ja tuloksia. Opinnäytetyöraportin toiminnallisesta tuotoksesta ja sen valmistelusta pidimme päiväkirjaa ja teimme muistiinpanoja, joita olemme hyödyntäneet opinnäytetyössämme.

2 Kehitysvammaisuus

2.1 Kohderyhmä yleisesti

Kehitysvammaisen ihmisen on vaikea ymmärtää ja oppia uusia asioita. Toiminnoiltaan kehitysvamma-diagnoosin saanut ihminen on ihminen, kuten me kaikki. Hänellä on omia vahvuusalueita ja kykyjä. Kehitysvammaisuus ei siis tarkoita, että ihminen on toimintakyvytön. (Kehitysvamma 2017.) Koska lääketiede kehittyy koko ajan, diagnoosien antaminen monimutkaistuu. Kun ennen sana kehitysvammaisuus piti sisällään useita tekijöitä, kuten oppimisvaikeutta ja/tai hahmottamisen vaikeutta, nykyisin ne lääketieteessä diagnosoidaan erikseen. Sekä lääketieteen että kuntoutuksen näkökulmasta kehitysvammaisuuden määritelmälle on yhteistä se, että kehitysvammadiagnoosin voi saada ihminen, jolla on ymmärtämisen ja käsityskyvyn kanssa vaikeuksia ja että vaikeudet ovat ilmenneet ennen kahdeksantoista vuoden ikää.

Kehitysvammaisuuden syyt eivät aina ole selkeitä tai edes selvitetävissä. Joissakin tapauksissa syyt ovat löydettävissä, kuten esimerkiksi, jos ihminen on lapsena joutunut tapaturman uhriksi tai on ennen syntymäänsä syystä tai toisesta vahingoittunut aivope-
räisesti. (Tietoa kehitysvammasta n.d.) Suomen ensimmäinen kehitysvammalääketieteen professori Maria Arvio kertoo Ylen haastattelussa (Kröger 2017), että kaikkia kehitysvammaisia ihmisiä yhdistävä tekijä on se, että he tarvitsevat toisten ihmisten tukea läpi elämän.

Suomessa kehitysvammalaki määrittelee, että erityishuoltopalveluihin ovat oikeutetut henkilöt, jotka eivät voi saada tarvitsemiaan palveluita muun lain perusteella. Ihmisellä on myös todettu kehityksen häiriintyminen tai estyminen, joka johtuu syntymästä asti ilmenneestä sairaudesta, viasta tai vammasta. Kaski, Manninen ja Pihko (2009) kuvaavat, että älyllisen kehitysvammaisuuden merkittävimmät häiriöt ovat erilaiset hermoston kehityshäiriöt. Kehityshäiriöihin kuuluu monesti älyllisten toimintojen rajoitteisuutta, joka

vaikuttaa ihmisen suorituskykyyn. (Kaski ym. 2009: 16-17.) Jos henkilöllä on todettu kahdeksantoista ikävuoden jälkeen älyllistä toiminnan rajoitteisuutta, joka johtuu esimerkiksi onnettomuudesta tai sairaudesta, hänellä on tällöin aivovaurio. Aivot eivät enää aikuisiässä kehity samoin kuin kasvuiässä olevilla ihmisillä. (Kehitysvammaisuus 2017.)

2.2 Erilaisia lähestymistapoja kehitysvammaisuuteen

Lääketieteellisen mallin mukaan kehitysvammaisuus ymmärretään yksilön itsensä ongelmana. Tällöin yksilö tarvitsee ammatillista, yksilöllistä lääketieteellistä hoitoa sekä yleensä myös kuntoutusta. Erilaisten ammatillisten toimenpiteiden tavoitteena on joko parantaa yksilöä tai auttaa häntä sopeutumaan tilaansa sekä mahdollisuuksien mukaan muuttamaan käyttäytymistään. (Kaski ym. 2009: 241.)

Sosiaalisessa mallissa kehitysvammaisuuteen suhtaudutaan ongelmana, joka on saanut alkunsa sosiaalisista olosuhteista. Kehitysvammaisuus on näin katsottuna vyyhti erilaisia "tiloja tai elinoloja", joita sosiaalinen ympäristö on luonut. Näin ollen haasteeksi tulee yksilön mahdollisuus integroitua yhteiskuntaan. Jotta yhteiskunta kykenee auttamaan yksilöitä, on sen otettava kollektiivinen vastuu kansalaisistaan esimerkiksi sosiaalisilla toimilla. (Kaski ym. 2009: 241.)

Ihmisen toimintakyky on käsitteenä laaja ja sen tarkastelutapoja on useita. Ihmisen toimintakykyä tarkasteltaessa huomio kiinnitetään yksilön ja yhteisön väliseen suhteeseen. Ihmisen toimintakyky kuvaa yksittäisen ihmisen arjessa selviytymisen mahdollisuuksia ja edellytyksiä. Ihmisen toimintakyvyn selvittämisessä tunnusmaisempana tapana on osittaa toimintakyky neljään osa-alueeseen. Toimintakyvyn osa-alueita ovat tällöin fyysinen, psyykinen, kokemuksellinen sekä sosiaalinen toimintakyky. Toimintakyky ei ilmene samalla tavalla joka paikassa, kuten kotioiloissa verrattuna työpaikalla olevaan toimintavalmiuteen. Kehitysvammaisen ihmisen kohdalla käytetään toimintakyvyn määrittelmää, kun arvioidaan hänen mahdollisuuksia selviytyä arjessa sekä hänen elämänlaatuun. Toimintakyvyn määrittelyssä keskitytään yksilön vahvuuksiin ja voimavaroihin. (Mitä kehitysvammaisuus on? 2017.)

Jotta kaikkia lähestymismalleja voidaan toteuttaa yksilön parhaaksi, on tärkeää, että yhteistyö eri alojen ammattilaisten kanssa toimii. Toinen tärkeä seikka on, että henkilö voi

olla mukana itseään koskevissa päätöksissä ja aktiivisesti mukana tuen tarpeen arvioinnin kaikissa vaiheissa. Moniammatillisuus tuo parhaimmillaan kokonaisvaltaisen hyödyn yksilölle, kun erilaiset tukipalvelut, kuntoutus- ja kuntouttamispalvelut sekä elinympäristön tarpeelliset muutostoimenpiteet ovat yhteneväiset ja kaikkien osapuolten suunniteltavia. Yksilön toimintakyvyn sekä toiminnallisten rajoitteiden tunnistus vaatii näin biologisten, yksilöllisten ja sosiaalisten näkökulmien yhteen sovittamista. (Kaski ym. 2009: 242.)

3 Kehittämistehtävä

3.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla myös tapahtuman järjestäminen. Toteutustapana voi olla kohderyhmän mukaan kirja, kansio, opas tai jokin muu tuotos. Tärkeintä kuitenkin on, että ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 9.)

Toiminnallisen opinnäytetyön yhtenä suosituksena on, että sillä on toimeksiantaja eli, niin kuin tässä työssä, työelämälähtöinen yhteistyökumppani. Toimeksiantajan kanssa yhteistyötä tehden on mahdollista osoittaa omaa osaamistaan paremmin. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 16.)

3.2 Työelämäkumppani

Työelämäkumppaninamme toimii Kehitysvammatuki 57 ry eli Kvtuki57, joka on kansalaisjärjestö. Yhdistys toimii kehitysvammaisten ihmisten, heidän perheidensä ja läheistensä edunvalvonta- ja tukiyhdistyksenä sekä edistää kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuuksia toimia yhteiskunnan tasa-arvoisina ja täysivaltaisina jäseninä. Helsingin kehitysvammatuki 57 ry on perustettu vuonna 1957, johon yhdistyksen nimessä oleva luku viittaa. Tämä taas puolestaan kertoo yhdistyksen pitkästä historiasta. (Yhdistyksen esittely n.d.)

Yhdistyksen toiminta koostuu kehitysvammaisille heidän perheilleen ja vapaaehtoisille toimijoille tarjottavasta monipuolisesta virkistys- ja vapaa-ajan toiminnasta, päivätoiminnasta sekä pysyvän asumisen palveluista. (Helsingin kehitysvammatuki 57 ry n.d.) Yhdistyksen toiminta perustuu yksilön arvostamisen ja kunnioittamisen arvopohjaan. Tämä näkyy asiakaslähtöisyytenä. Suunnitelmat, toteutukset ja toiminnan arviointi tehdään yhdessä asiakkaan ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Yhdistyksen toimintaa ohjaa ajatus hyvästä elämästä ja siitä, että jokaisella olisi mahdollisuus tulla kuulluksi ja saada tarvitsemaansa tukea, ohjausta, hoitoa ja avustusta. (Vapaa-ajan toimintaa kehitysvammaisille ihmisille, perheille, vapaaehtoisille, sinulle, meille kaikille n.d.)

4 Opinnäytetyön tarpeen perustelu

Kehitysvammaisten ihmisten työelämätaitojen vähäisyys sekä itseluottamuksen puute voivat olla osatekijöitä heidän työllistymisensä esteenä. Työelämäntuntemus kunnallisissa vammaispalveluissa ei ole suuri, eikä sosiaalihuollon hoiva-ajattelumalli tue juurikaan yhdenvertaista osallisuutta (Arki ja palvelut 2016). Tähän epäkohtaan olisi tarpeen vaikuttaa. Tärkeintä on tukea ihmisiä heistä itsestään lähtöisin olevista tarpeista käsin.

Tämän opinnäytetyön toiminnan tarkoituksena oli ohjata kehitysvammaisia, työhön motivoituneita ihmisiä erilaisin toiminnallisilla menetelmin, joilla on todettu olevan voimaannuttavia ja usein kestäviä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Uskomme, että kun harjoitellaan etukäteen ihmisiä askarruttavia ja vaikeiksi koettuja tilanteita, ne eivät välttämättä aiheuta ylimääräistä huolta. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työhaastattelu, oikealla tavalla ymmärretyksi tuleminen ja toisen ihmisen oikein tulkitseminen sekä tarvittavien kaavakkeiden ja hakemusten täyttäminen. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli myös, että mikäli toimintamme osoittautuisi toimivaksi ja osallistujilla havaittaisiin esimerkiksi itseluottamuksen ja sosiaalisista tilanteista selviytymisen edistystä, toimintaa voisi hyödyntää jatkossa kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemisen keinona.

Tilastotietojen mukaan työikäisiä kehitysvammaisia ihmisiä on Suomessa kaiken kaikkiaan noin 25 000. Suomessa on tällä hetkellä useita tuhansia osatyökykyisiä, vammaisia ihmisiä, jotka ovat motivoituneita ja kykeneviä tekemään normaalia, palkattua työtä. Tällä hetkellä palkatussa työssä arvioidaan olevan korkeintaan viisisataa ihmistä, joista suurin osa on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. (Arki ja palvelut 2016.)

Kaikilla ihmisillä, myös kehitysvammaisilla, on oikeus työhön ja sitä kautta kohtuulliseen elintasoon. Vuonna 2015 tehdyssä Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne-tutkimuksessa (Vesala, Klem & Ahlstén 2015) selvitettiin muun muassa, mitkä asiat ovat kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen esteenä. Vastaajina toimineiden ohjaajien ja työvalmentajien kokemusten mukaan työllistymisen esteinä ovat muun muassa kehitysvammaisten ihmisten suuri tuen ja ohjauksen tarve sekä kommunikointiin liittyvät haasteet. Ihmisten muita koettuja vaikeuksia ja haasteita, kuten arkuutta ja ujoutta, ymmärtämisen ongelmia, keskittymisvaikeuksia, sosiaalisia rajoitteita tai ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen vaikeuksia, pidettiin pienempänä ongelmana. (Vesala ym. 2015: 5,6.)

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen toteutumista voidaan edistää tarvittavien tukitoimien avulla. Kun ihmiselle löytyy sopivat, selkeät ja hyvin ohjeistetut työtehtävät tarvittavan tuen kera, hänelle aukeaa monesti väylä palkattuun työhön. (Vesala ym. 2015: 55.) Tosin on myös huomattava, että joillakin henkilöillä erityisen tuen tarve on niin kattavaa, ettei suurikaan tuen määrä voi auttaa heitä palkkatyön piiriin.

4.1 Työn merkitys ihmiselle ja yhteiskunnalle

Työnteolla on ihmiselle suuri merkitys. Se muun muassa tyydyttää inhimillisiä tarpeita sekä määrittää ihmisen asemaa nykyisessä yhteiskunnassamme. Työllistyminen vaikuttaa positiivisesti ihmisen itseluottamukseen ja hänen sosiaaliseen maailmaansa. Työttömyys puolestaan aiheuttaa eriarvoistumista, syrjäytymistä, pienituloisuutta, kannustinloukkuja ja riippuvuutta erilaisiin tukiin sekä tuo ihmiselle itselleen hyödyttömyyden tunteen. Yhteiskunnallisesti huono työllisyystilanne rasittaa julkista taloutta. Mitä parempi työllisyystilanne yhteiskunnassa on, sen paremmin se voi turvata ihmisten tarvitsemien palveluiden ja sosiaaliturvan saantia. Tämä takaa sosiaalisten erojen pienenemisen sekä parantaa yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä. Ilman vakaata taloutta yhteiskunnassa ei voida panostaa sosiaaliseen, ekologiseen eikä taloudelliseen hyvinvointiin. (Julkunen 2011: 61-65.) On siis tärkeää, että kaikille ihmisille mahdollistetaan työnteko sekä luodaan työllisyyttä edistäviä tukitoimia niitä tarvitseville.

Kohtuullisen ja ihmisarvoisen työn etuja yksilölle ovat muun muassa toimeentulon kohtuullisuuden takaaminen, hyvinvoinnista huolehtiminen (ruokatauot, terveydenhuolto) sekä eläkkeen kartuttaminen. Yhteiskunnalle työllistetty ihminen tuo verorahoja, joilla

mahdollistetaan yhteiskunnan hyvinvointi kestävän kehityksen kautta.) Muita työllistämisen hyötyjä ovat työttömyysasteen aleneminen, työttömyysjaksojen lyheneminen, työkyvyttömyyseläkkeellä olevien väheneminen sekä osa-aikatyöhön pääsyn mahdollistaminen integroimalla muuten vaikeammin työmarkkinoille kiinnittyneiden ja pääsevien ihmisten osalta (Julkunen 2011: 67).

4.2 Työllistymisen vaikutukset kehitysvammaisen ihmisen elämässä

Tutkittaessa kehitysvammaisten palkkatyötä ja työllistymistä voidaan havaita, että useilla heistä on samat motiivit kuin kellä tahansa. Haastatteluista käy ilmi muun muassa, että tärkeimpinä asioina työllistymisessä on ”tietysti” palkka, koska ilman rahaa ei voi tulla toimeen. Erään haastateltavan ihmisten omin sanoin: ”Ei voi elää ilman rahaa, olisi rahaa sen verran että pystyy elättämään itsensä, asunnon voi hankkia, voi ostaa sellaisia asioita, mitä muutkin ihmiset”. Muita tärkeinä pidettyjä syitä työpaikan saantiin olivat uusien asioiden oppiminen, työkaverit sekä että on tekemistä. Työnteon ajateltiin myös tuovan hyvän mielen. Vastauksena tuli myös halu olla vanhemmista riippumaton sekä tulevaisuuden turvaaminen. (Nummelin 2008: 10,11,28.)

Tuetun työllistymisen palvelun asiakkaita ja työvalmentajia haastateltaessa tärkeimmäksi asiaksi sosiaalisen hyvinvoinnin ja yksilön osallisuuden kokemuksen kannalta koetaan sosiaalinen kanssakäyminen ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa. Kokemuksien mukaan tuetun työllistymisen palvelun kautta työllistyneet ihmiset hyötyvät suuresti kyseisestä palvelumenetelmästä, joka näkyy hyvinvoinnin ja toimeentulon lisääntymisenä. Työvalmentajat uskovat palvelun olevan erittäin tehokas keino kohentaa työnhakijoiden työllistymisen mahdollisuuksia. Vaikka työllistymisprosessi vie aikaa ja rahaa, se koetaan hyödylliseksi niin yhteiskunta- kuin yksilötasollakin. (Niemi 2014: 45) Palkkatyöhön työllistyneet kehitysvammaiset ihmiset kokevat yleensä elämänlaatunsa, sosiaalisen elämänsä sekä itsenäisyytensä myönteisesti. Työllistyminen edustaa heille rahallista riippumattomuutta, niin kuin kelle tahansa, mutta myös keinoa luoda ja ylläpitää sosiaalisia suhteita sekä sosiaalista arvoa. (Jahnukainen 2012: 283,284.)

Yleisesti ottaen sosioemotionaalinen kompetenssi tarkoittaa ihmisen taitoa sekä luoda että pitää yllä myönteisiä sosiaalisia ja tunneperäisiä vuorovaikutussuhteita. Sosioemotionaalisen kompetenssin muodostumiseen vaikuttavat sekä omat että tilannekohtaiset resurssit. Sosioemotionaalinen kyvykkyys rakentuu sekä sosiaalisista taidoista, kuten

kommunikoinnista, kuuntelusta ja auttamisesta, että itsesääätely- ja tunnetaidoista. Näitä ovat esimerkiksi ihmisen omien ja toisten tunteiden ymmärtäminen sekä kyky säädellä omia tunteita ja ymmärtää niitä. (Jahnukainen 2012: 283,284.)

On kuitenkin myös huomattava, että vaikka tuetusti työllistyneet ihmiset kokevat suurempaa elämään tyytyväisyyttä sekä onnellisuuden ja itsenäisyyden tunteita kuin työttömät tai työkeskuksissa toimivat kehitysvammaiset, heillä usein havaitaan olleen huonompia kokemuksia työyhteisössä sen jäsenenä. Monet kehitysvammaiset kokevat olevansa erilaisia ja jäävänsä siksi ulkopuolisiksi erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. On myös huomioitava, että haastateltaessa ihmisiä ylipäätään, työttömät ihmiset sairastavat enemmän mielenterveysoireita kuin työllistyneet. Tämä viittaa siihen, että mielenterveydestä kärsivät ihmiset yleisesti ottaen eivät ole yhtä vakaita ja sitoutumiskykyisiä toimiakseen palkatussa työsuhteessa. (Jahoba ym 2008: 9, 11.)

Edellä mainittujen tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että ihmiset käyvät yleisesti läpi samoja asioita, kun suunnittelevat omaa mahdollista työuraansa tai kuvaavat, miten työllistyminen vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. Näistä tutkimuksista ja haastatteluista käy ilmi ihmisen hyvinvoinnin kannalta monta asiaa: työnteko mahdollistaa yksilölle itsensä toteuttamisen, taloudellisen riippumattomuuden sekä sosiaalisen kanssakäymisen muiden ihmisten kanssa.

Haasteena tutkimustulosten luotettavuuden kannalta on kuitenkin huomattava kehitysvammaisen ihmisen vastausten tulkinnan oikeellisuuden takaaminen. Jahoba ym toteavatkin omassa tutkimuksessaan, että kehitysvammaista ihmistä haastateltaessa ja tulkittaessa on panostettava vuorovaikutuksessa ja kommunikaatiossa tapahtuvaan memminpuoliseen ymmärrykseen. Vaikka Jahoba ym:n tutkimus on tehty hakien tietoa järjestelmällisesti sekä tapaus tutkimuksista että pitkittäistutkimuksista, on huomattu, että tutkimuksien tekotapoihin ja metodeihin on jatkossa kiinnitettävä enemmän huomiota. Tämä on tärkeää, jotta tutkimustuloksia voi hyödyntää paremmin. (Jahoba ym. 2008: 11.) Kehitysvammaisten haastatteluissa ihmisen oman äänen on tultava esiin. Toisin sanoen, jos haastattelijat eivät varmuudella osaa tulkita haastateltavan sanomisia, on löydettävä keinot, joilla tulkinnan oikeellisuudesta voidaan varmistua.

4.3 Kohderyhmä ja toiminnallinen ympäristö

Opinnäytetyön kohderyhmänä oli kehitysvammaisia, aikuisia ihmisiä. Toiminta toteutui pääosin työelämän yhteistyökumppanimme kv57:n tiloissa. Tiloissa oli helppo toteuttaa toimintoja, jotka vaativat paljon tilaa. Käytimme muun muassa useita erilaisia pöytäratkaisuja. Pöytien avulla kurssilaiset pystyivät toimimaan pienryhmissä ja tarpeen vaatiessa pystyimme kaikki keskustelemaan ja toimimaan saman pöydän äärellä. Käytössä oli useampi huone, joista pystyimme valitsemaan kutakin kurssikertaa parhaiten palvelevan tilan. Tilat sijaitsevat neljännessä kerroksessa, johon pääsee hyvin tilavalla hissillä.

Kurssille osallistui kaksitoista ihmistä, joilla useimmilla oli joko halu työllistyä, löytää omat mielenkiinnon kohteet työmarkkinoilla tai saada käytännön tietoa työllistymiseen ja koulutukseen liittyvistä asioista. Muutamalla kurssilaisista oli jo entuudestaan työpaikka. Yksi kurssilainen taas kirjoitti uuden työsopimuksen kurssin aikana ja osaa ei työllistymisen kiinnostanut ollenkaan.

4.4 Toimintasuunnitelma

Aluksi valitsimme toiminnalliset menetelmät kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tueksi. Sen pohjalta suunnittelimme ja toteutimme kurssitoiminnan kehitysvammaisille, osatyökykyisille ihmisille. Toiminnan ensisijaisena tarkoituksena oli vahvistaa ja tukea osatyökykyisten ihmisten työelämätaitoja. Kurssilla oli myös tarkoituksena harjoitella ja kehittää sosiaalisia valmiuksia ja vuorovaikutuksellisia taitoja. Oletuksemme oli, että tämänlainen toiminta voi motivoida ihmistä hakemaan työtä, työllistyä sekä löytää keinoja oman työllistymisen toteuttamiseen.

Rajasimme kuitenkin toimintamme niin, että toiminnasta koitua hyöty kohdistui nimenomaan työllistymisen tukemiseen ja omien voimavarojen vahvistamiseen, jotta työelämä helpottuisi. Kurssitoimintamme suunnattiin kehitysvammaisille, osatyökykyisille ihmisille, jotka olivat halukkaita osallistumaan työvalmiuksien edistämistä tehostavaan ryhmätoimintaan. Tällaiseen toimintaan osallistuminen voi antaa valmiuksia osallisuuteen sekä ehkäistä syrjäytymistä. Leemannin, Kuusion ja Hämäläisen (2015: 3) mukaan sosiaalisen osallisuuden yhtenä pääpainona on sellaisten ihmisten, jotka ovat jostain syystä joutuneet yhteiskunnan reunalle tai ulkopuolelle, tuominen kohti yhteiskunnan toimintoja ja palveluita juuri erilaisten tukitoimien kautta. Koimme, että toiminnallinen, käytännönläheinen ohjattu ryhmätoiminta voi auttaa ihmisiä voimaantumaa ja tuoda heille itselleen lisää voimavaroja uusien taitojen ja itsensä tuntemisen kautta.

Teimme alustavan suunnitelman siitä, millaisia menetelmiä käyttäisimme ryhmäsämme. Toimintasuunnitelmassa otimme jokaisella kerralla oman teeman, esimerkiksi työhaastatteluun valmistautumisen. Teemat määräytyivät sen mukaan, mitä kurssilaiset itse nostivat esiin edellisillä toimintakerroilla. Lopullinen toiminnan runko löytyi vasta alkukartoituksen jälkeen ja eli koko ryhmäprosessin ajan. Ydintavoittemme oli, että toimintamme lähtee ryhmäläisten tarpeista ja siksi sitä suunniteltiin ja muokattiin koko prosessin ajan.

Ryhmässä oppiminen voi auttaa ryhmässä käsiteltyjen asioiden ymmärtämistä (Repo-Kaarento 2007: 11). Oppimisprosessit ovat yksilöllisiä ja niihin vaikuttaa aiemmin kerätty tieto ja kokemus. Alkukartoituksessa kukin osallistuja esitteli itsensä. Meillä oli paljon erilaisia ideoita, mutta valikoituneet toimintamallit tulivat ryhmän sisältä. Tämä tarkoitti sitä, että ohjaajina me yritimme löytää parhaat keinot ryhmäläisten omien valmiuksien ja innostuneisuuden sekä toiveiden pohjalta.

5 Palvelujärjestelmä

5.1 Lainsäädäntö ja sen soveltaminen

Kehitysvammaisia ihmisiä koskevia keskeisiä lakeja ovat muun muassa perustuslaki, hallintolaki, sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annettu laki, kehitysvammaisten erityishuollosta annettu laki, laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, laki omaishoidon tuesta sekä sosiaalihuoltolaki. Sosiaalihuoltolaissa on vielä erikseen merkitty laki vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasta toiminnasta, vammaisten henkilöiden työtoiminnasta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista. Näiden lakien yhtenä tarkoituksena on selkeyttää kehitysvammaisten ihmisten palvelujen tarjontaa. (Lakien soveltamisjärjestys 2017.) Jokainen ihminen on erilainen, ja näin esimerkiksi kehitysvammaisen kohdalla se, mitä lakeja hänen kohdallaan sovelletaan, on yksilöllistä ja perustuu ihmisen tuen tarpeeseen (Luomala 2015). Tässä osiossa avataan muutamia lakeja, jotka liittyvät opinnäytetyön aiheeseen.

Sosiaalihuolto on sosiaalipalvelujärjestelmä, jossa ammattihenkilöstön tehtävänä on edistää ja ylläpitää ihmisten, perheiden ja yhteisöjen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Jos

ihmisellä on erityisen tuen tarve eivätkä sosiaalihuoltolain puitteissa tarjotut palvelut ole riittävät asiakkaan hyvinvoinnin takaamiseksi, on sosiaalihuollon asiakkaalla oikeus muun lain nojalla saada tarvitsemiaan palveluita, jotka toteuttavat hänen etujaan parhaiten. Kehitysvammaisen ihmisen kohdalla näitä muita lakeja ovat esimerkiksi vammaishuolto-, erityishuolto- ja kehitysvammalaki. Sosiaalihuoltolain tarkoituksena on muun muassa edistää ja ylläpitää hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta sekä vähentää eriarvoisuutta. Lain tarkoituksena on myös edistää osallisuutta, sekä turvata kaikille ihmisille tarpeelliset, riittävät ja kunnolliset sosiaalipalvelut. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301 § 1, § 2, § 3.)

Kehitysvammaisen ihmisen työllistymisen tukeminen sosiaalipalveluna kuuluu sekä vammaishuoltolain että kehitysvammalain alaisuuksiin, jos sosiaalihuoltolain tarjoamat tuet eivät ole riittäviä. Vammaishuoltolain mukaan (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 981/2008: 8 c §) vaikeasti vammaiselle henkilölle on järjestettävä henkilökohtaista apua muun muassa työtä varten, mikäli hän sitä välttämättä tarvitsee. Kehitysvammalaissa erityishuoltoon kuuluvana palveluina on lueteltu muun muassa tarpeellinen ohjaus, kuntoutus ja toiminnallinen valmennus (1369/1996 § 2) sekä työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta (26/1984 § 2).

Palkkatyöhön tukevaa toimintaa kehitysvammaisille tarjoaa tuetun työn palvelu. Se on työsuhteista työtä, joka järjestetään tavallisella työpaikalla ja johon sosiaalihuollon asiakas saa tukea (Kehitysvammaisten tukiliitto ry n.d.). Tuettu työ on kehitysvammaisille ihmisille tarkoitettua, erityishuoltolain nojalla annettavaa palvelua. Kehitysvammaisten erityishuoltolain tarkoituksena on lisätä yksilön suoriutumista jokapäiväisistä toiminnoista. Tämän lisäksi lain tarkoituksena on auttaa ihmistä sopeutumaan yhteiskuntaan. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1369/1996 § 1.)

5.2 Tuetun työllistymisen palvelu Helsingissä

Vuonna 1995 Helsingissä aloitettiin tuetun työllistymisen palvelutoiminta. Aluksi palvelua annettiin kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskuksissa. Vuonna 2005 tuetun työllistymisen palvelulle järjestyi oma toimipiste, joka nykyisin sijaitsee Helsingin Kampissa. Helsingin yksikössä on töissä kolmetoista ihmistä, jotka ovat kaikki työvalmentajia (yksi johtava työvalmentaja) ja joista jokaisella on noin kaksikymmentä asiakasta. Asiakkaat ovat

pääsääntöisesti kehitysvammaisia ihmisiä, vähintään 18- vuotiaita sosiaalihuollon asiakkaita. (Honkanen 2016.)

Asiakkaaksi Helsingin Tuetun työllistymisen palveluun haetaan ottamalla yhteyttä palveluun. Tämän jälkeen asiakkaan kanssa tehdään alkuhaastattelu ja ansiokkuuden virallistamisen jälkeen urasuunnitelma. Työvalmentaja on asiakkaan tukena prosessin alusta asti, aina alkuhaastattelusta työkokeiluun ja sen jälkeisen tuen tarpeen mukaisesti ansiokkuuden loppuun asti. (Honkanen 2016.)

6 Hyvinvointi, voimaantumisen ja sosiaalinen osallisuus

6.1 Hyvinvointi

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan tilaa, jossa ihmisen hyvinvointia määrittävät elintason ja elämänlaatuun liittyvät perustarpeet on saatu tyydytetyiksi. Näitä tarpeita ovat esimerkiksi työllisyys sekä asunto. Erik Allardtin hyvinvoinnin mallin mukaan ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat monet eri asiat. Allardtin (1976) mukaan hyvinvoinnin ulottuvuudet voidaan jakaa kolmeen osaan. Näistä ensimmäinen on elintaso eli having, joka koostuu koulutuksesta, työllisyydestä, tuloista ja varallisuudesta sekä terveydestä ja asumistasosta. Toisena ulottuvuutena on yhteisyyssuhteet eli loving, jolla tarkoitetaan ystävien tai läheisten ihmisten olemassaoloa ja esimerkiksi mahdollisuutta mielekkääseen tekemiseen. Yhteisyyssuhteisiin katsotaan kuuluviksi ihmisen sosiaaliset suhteet, kuten esimerkiksi työyhteisöön kuuluminen. Kolmas ulottuvuus on ihmisenä oleminen eli being, jolla tarkoitetaan ihmisenä olemisen lisäksi itsensä toteuttamista. Lähiyhteisön kunnioitus ja tunnustus ovat keskeisiä seikkoja tämän hyvinvoinnin osan kannalta. (Allardt 1976: 32-49; Malm, Mantero, Repo & Talvela 2004: 28.)

Haarnin (2006) mukaan vammaisilla ihmisillä hyvinvointi merkitsee samaa kuin kaikilla muillakin. Hyvinvointi muodostuu materiaalisista olosuhteista, ihmissuhteista sekä mielekkästä toiminnasta. Ihmisen vamma, ja vamman vaikeus, voi kuitenkin aiheuttaa toiminnallista erilaisuutta, joka tulee huomioida vammaisten henkilöiden hyvinvointia eriteltäessä. Vammaisuus voi aiheuttaa syrjintää, syrjäytymistä sekä mahdollisuuksien eriarvoistumista. Merkityksellistä onkin tarkastella sitä, miten yhteiskunta kykenee huomioimaan vammaisten henkilöiden tarpeita. (Haarni 2006: 10.)

6.2 Voimaantuminen

Voimaantuminen, valtaistuminen tai voimavaraistuminen tulee englanninkielen sanasta empowerment. Liisa Hokkanen (2009) puhuu siitä, kuinka valta- ja voima -sanojen avulla voitaisiin erotella empowermentista kaksi erilaisiin teoreettisiin lähtökohtiin perustuvaa juonetta: yksilöllinen voimaantuminen ja yhteiskunnallinen valtaistuminen. (Hokkanen 2009: 316, 329.) Voimaantuessaan ihminen löytää aiempaa myönteisemmän tavan määritellä itsensä, oman tilanteensa ja suhteensa ympäristöön. Huomio kiinnittyy yksilöllisesti määrittyvään tilanteeseen, sen erityispiirteisiin ja voimavaroihin. Se antaa myös tilaa tilanteen ja voimavarojen uudelleen tulkinnalle niin, että ihminen itse löytää itseltään tarvittavan muutosvoiman. Voimaantuminen tuo elämään merkitystä, sisältöä ja muutosvoimaa. Tällä kaikella voi olla myönteinen vaikutus itsetuntoon ja mahdollisesti myös toimijuuteen. (Hokkanen 2009: 331, 334.)

Voimaantuminen on myös sisäistä voiman tunnetta, joka juontuu seitsemästä eri kategoriasta. Näitä ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Käsitteet kytkeytyvät toisiinsa läheisesti ja ovat merkityssuhteessa keskenään. Yhdessäkin kategoriassa oleva ratkaiseva puute voi heikentää merkittävästi tai jopa estää sisäisen voimantunteen rakentumista ja ylläpitämistä. Ihanteellisessa tilanteessa kaikki kategoriat tukevat ihmisen voimavaroja. (Siitonen 1999: 61.)

Voimaantumista voidaan pitääkin prosessina, jossa toimintaympäristön olosuhteet nousevat merkitykselliseen rooliin. Siitosen mukaan voimaantuminen tapahtuu todennäköisimmin ympäristössä, jonka ihminen tuntee olonsa turvalliseksi ja itsensä hyväksytyksi ja yhdenvertaiseksi. (Siitonen 1999: 161.) Siitosen mukaan se, että ihminen saa itse määritellä tulevaisuuden tavoitteet, on voimaantumisen kannalta erityisen merkityksellistä. Voimaantuminen on aina sisäinen prosessi, eikä sitä voida pakottaa tapahtuvaksi ulkoa käsin. Tärkeätä on se, että ihminen voi itse kantaa vastuun omista teoistaan ja kehityksestään sekä ottaa oma-aloitteisesti vastuuta omista päämäärästään. Kun tavoitteet asettaa itse, ne on helpompi saavuttaa. Itse laaditut päämäärät ja tavoitteet myös antavat ihmiselle voimaa ja itseluottamusta. Päämäärien olisikin oltava riittävän haastavia, mutta realistisia. (Siitonen 1999: 119, 122.)

Voimaantumisen myötä ihminen oppii myös tuntemaan itsensä ja saa uutta voimaa hallita ja kontrolloida asioitansa. Näin ihmisen henkiset ja aineelliset resurssit voivat karttua. Voimaantumiseen liittyy myös se, että ihminen ymmärtää sosiaalisen tilanteensa ja sen reunaehdot. (Heikkilä, 2005: 29-30.) Onnistunut voimaantumisprosessi näkyy siinä, että ihmisen itsenäisyys ja riippumattomuus kasvavat. Heikkilä painottaa, että voimaantumisprosessin edellytyksenä on yhdenvertainen, tukevan verkosto ja avoin dialogi. (Heikkilä, 2005: 29.)

Voimaantumisteorian mukaan ihminen voi jäädä voimaantumattomaksi (disempowered), jos hänellä on ongelmia tai vaikeuksia näissä osaprosesseissa. Se, kuinka vahvaa sitoutumisprosessi on, on suoraan nähtävissä siitä, minkä asteista voimaantuminen on. Sitoutumisprosessin kannalta voimaantuminen on erittäin tärkeä: jos voimaantuminen on heikkoa, se johtaa heikkoon sitoutumiseen, ja jos taas vahvaa, on sitoutuminenkin vahvaa. Siitosen (1999) mukaan voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. Sitä voidaan yrittää tukea esimerkiksi avoimuudella, rohkaisemalla sekä pyrkimisellä luottamukseen ja yhdenvertaisuuteen. (Siitonen 1999: 6.)

Voimaantumisessa olennaisinta on ihmisten välisten ja ihmisen omien sisäisten prosessien analysointi. Sisäisten prosessien painopisteet keskittyvät itsetuntemukseen ja realistiseen minäkäsityksen muodostamiseen: Kuka minä olen? Millaisena minut hyväksytään joukkoon? Koenko kuuluvani joukkoon? Ihmisen osallisuuden kokemuksen lisääntyessä myös voimaantuminen vahvistuu ja päinvastoin: kun voimaantuminen lisääntyy, halu osallisuuteen lisääntyy. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 30-31.)

Voimaantuminen ja valtaistuminen eivät siis juuri ero toisistaan. Valtaistumisen yhtenä erottavana ominaisuutena voidaan pitää ihmisen mahdollisuutta vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin, kuten omaan työllistymiseen. Valtaistumisen myötä ihminen kerryttää itselleen harkitsevaa tietoisuutta ympäristöstä sekä omista vaikuttamisen mahdollisuuksistaan yhteiskunnan tasolla. Kollektiivisuus eli yhteisöllisyys esimerkiksi kehitysvammaisten keskuudessa on tärkeää, jotta kehitysvammaisten ihmisten ääni ja mielipiteet saadaan yhteiskunnallisesti esille. Kollektiivisen toiminnan kautta saadaan yhteiskunnallisestikin esiintuotua kehitysvammaisiin ihmisiin kohdistuvia vääriä käsityksiä korjattua. (voimaantuminen 2017.)

Kehitysvammaisten ihmisten on havaittu samaistuvan mieluummin niin kutsuttuihin vammattomiin ihmisiin. Valtaistumisen kautta kehitysvammaisen ihminen kykenee identifioitumaan uudelleen omana itsenään, ottaen voimavaroikseen omat, ainutlaatuiset ominaisuutensa ja taitonsa. Kehitysvammaisten ihmisten perustama Me Itse ry on yksi hyvä esimerkki kollektiivisesta toimijuudesta. Me Itse ry:n yhtenä tavoitteena on tehdä kehitysvammaiset ihmiset näkyviksi yhteiskunnassamme. (Voimaantuminen 2017.)

Ryhmätoimintamme yhtenä tavoitteena ja tarkoituksena oli tukea kurssiin osallistuvia ihmisiä voimaannuttavasti. Voimaantuminen on jokaisen ihmisen sekä yksilöllinen että sosiaalinen prosessi ja vaikka ihmiset eivät voi voimaannuttaa toisiaan, he voivat tukea voimaantumisprosessissa toisiaan (Voimaantuminen 2017). Käytännössä tämä toteutui kurssilaisten jakaessaan omia kokemuksiaan muiden osallistujien kanssa.

6.3 Osallisuus

Ihmisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että hän voi osallistua yhteiskunnassa yhdenvertaisesti taloudelliseen, poliittiseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen toimintaan. Yleisenä käsitteenä osallisuus tarkoittaa syrjäytymisen ja syrjäyttämisen ehkäisyä sekä köyhyyden torjumista. Syrjäytymisen ehkäisemisessä olennaista on ohjata niitä ihmisiä, jotka ovat syystä tai toisesta ajautuneet yhteiskunnan reunalle tai sen ulkopuolelle, takaisin kohti yhteiskunnan erilaisia toimintoja. Tähän on luotu erilaisia tukitoimia ja prosesseja. Julkisen vallan tehtävänä on turvata yksilön yhdenvertaisia oikeuksia, voimavaroja ja mahdollisuuksia, jotta hän voi osallistua yhteiskunnan toimintaan. Käytännössä esimerkiksi kehitysvammaisen ihmisen osallisuus näkyy siinä, että hänelle taataan pääsy sosiaaliturvan piiriin ja työmarkkinoille. (Leemann, Lars. Kuusio, Hannamaria & Hämäläinen, Riitta-Maija 2015: 3.) Järvikoski ja Härkäpää (2011: 147) puhuvat osallisuudesta tilana, jossa riski syrjäytymiseen on vähäinen ja mahdollisuudet osallistua ovat hyvät. Se on mahdollisuutta aktiiviseen osallistumiseen ja kehittymiseen yhteiskunnan tasavertaiseksi jäseneksi. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus toimivat osallisuuden periaatteen taustavoimana. (Järvikoski ym. 2011: 147.)

Osallisuus on autonomiaa, yhteisöllisyyttä sekä demokratiaa (Kehitysvammaisten tuki-liitto ry n.d.). Osallisuus on yhteisössä vaikuttamista sekä siihen liittymistä ja kuulumista. Osallisuus nähdään mahdollisuutena vaikuttaa elinympäristöönsä ja yhteiskunnan kehittämiseen ja päätöksentekoon. Osallisuus nähdään keskeisenä terveyttä edistävänä tekijänä ja sitä voidaan vahvistaa tai edistää niin ihmisen valintoihin kuin yhteiskunnan

rakenteisiin vaikuttamalla tai luomalla uusia toimintakäytäntöjä vastavuoroisella toiminnalla joka vaatii yhteisöltä jäsenten huomioimista ja jäseniltä aktiivista toimintaa. Osallisuus siis vaatii ihmisestä itsestään lähtevää toimintaa, mutta se vaatii myös yhteisön tuen omaehtoiselle suoriutumiselle ja osallistumiselle. (Rouvinen-Wilenius & Leino 2010, 234–235). Osallisuus vaatii tapahtuakseen yksilöltä muun muassa omatoimisuutta, vuorovaikutusta, mahdollisuuksia tehdä omia valintoja eri vaihtoehdoista sekä ennen kaikkea lähiyhteisöihin kiinnittymisen mahdollisuuden erityisryhmien sijaan. Osallisuus tekee ihmisestä toimijan, jolla on vaikutusvaltaa sekä omissa että yhteisissä, kaikkia koskevissa asioissa. Jos ihmiseltä puuttuu vaihtoehtoja, tietoa, kokemuksia ja oikeita vaikuttamisen mahdollisuuksia, ei hänellä ole osallisuuteen resursseja. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry n.d.) Osallisuutta työelämässä pidetään yhtenä yhteiskunnallisen osallisuuden tärkeimpänä muotona. Sen voidaan katsoa olevan pohja monelle muulle hyvinvoinnin rakentamisen tekijöistä. (Raivio & Karjalainen 2013: 12.)

7 Vuorovaikutus ja kommunikaatiotaidot

Jokaisella ihmisellä on oikeus kommunikointiin. YK:n vammaissopimus määrittelee, että jokaisella on oikeus saada tietoa ja ilmaista itseään. (Vehmainen & Haveri n.d.) Jokaisella ihmisellä on tarve olla toisten kanssa vuorovaikutuksessa. Tarpeen toteuttamiseen tarvitsemme kontaktia, läsnäoloa sekä vuorottelua. (Vuorovaikutus n.d.) Kyetäksemme olemaan toistemme kanssa vuorovaikutuksessa tarvitsemme yhteisen kielen tai muun tavan kommunikoida. Kommunikaatio on vastavuoroista toimintaa. Jos kahden ihmisen välisessä kielessä, kielen ymmärtämisessä tai sen tuottamisessa on ongelmia, sekä viestin antajan, että vastaanottajan kommunikaatio vaikeutuu. (Kehitysvammaliitto 2011: 12.) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuorovaikutuksellinen kommunikointi on tärkeä molemmille osapuolille ja yhteisen kielen löytämiseen pitäisi kyetä löytämään ratkaisu. Näin varmistetaan, että vuorovaikutus on molemmille osapuolille antoisa sekä että kaikki ihmiset saavat oman äänensä esiin.

Kommunikointitapoja on useita. Usein niin sanotut tiedostamattomat ja sanattomat viestit, kuten ilmeet, eleet ja kehon asento, viestivät toiselle osapuolelle jo paljon. Joskus sanallinen viesti antaa ymmärtää muuta kuin sanattomat viestit. Toisinaan taas keskinäisen vuorovaikutuksen esteenä voi olla toisen ihmisen kykenemättömyys esimerkiksi kielelliseen kommunikaatioon. (Kehitysvammaliitto 2011: 12.)

Yleensä ihmisen kommunikointikyky etenee lapsuuden aikana niin, että ensin tulee esikielellinen kommunikaatio, esimerkiksi ilmeet ja eleet. Sen jälkeen tulee kielellinen kommunikointikyky ja viimeisenä puhekommunikaatio. Kielen kehitys on pitkä prosessi, johon kuuluu merkitysten ymmärtäminen ja viestin tuottaminen. Kaikkine hienosäätöineen kehitys on elinikäinen prosessi. (Kehitysvammaliitto 2011: 12,13,14.)

Jokaisen ihmisen puheen ja sen käytön kehitys on yksilöllistä. Jos lapsen puhumaan oppiminen viivästyy, syynä voi olla esimerkiksi puheen kehityksen viivästyminen tai laajempi kehityksellinen pulma, kuten kehitysvammaisuus. Oli syy mikä tahansa, on tärkeää antaa lapsen ilmaista itseään ja tarpeitaan tavalla, joka hänellä on, ja tukea häntä siinä. Tällä tavalla ihminen motivoituu kommunikoimaan ja olemaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Ympärillä olevien ihmisten tehtävänä on tukea lasta, jotta hän ei passivoitu. Mitä varhemmin ihminen saa kokemuksia vastavuoroisesta vuorovaikutuksesta, sen helpompi on hänen motivoitua etenemään kommunikointitaidoissaan. Tämä tuo ihmiselle itselleen merkityksellisyyden tunteen. (Vuorovaikutus n.d.).

Kehitysvammaisen ihmisen kohdalla kommunikaatiokyky voi jäädä varhaisemmalle tasolle, koska siirtyäkseen kielellisen kommunikoinnin tasolle ihmisellä on oltava kyky havainnoida jäsentyneesti, muistaa sekä päätellä asioita loogisesti. Jotta nämä edellytykset täyttyvät, ihmisen kehon ja aivotoiminnan on toimittava hyvin. Puhekommunikoinnin onnistuminen vaatii muun muassa lihaksiston ja aivojen nopeaa, hienovaraista ja tarkkaa yhteistoimintaa. Vaikeammin vammaisten sekä erityisen paljon tukea tarvitsevien ihmisten kommunikointi saattaa jäädä esikielelliselle kommunikointitasolle. Tällöin heidän kanssaan on tärkeää löytää sellainen yhteinen kieli, joka tukee vuorovaikutussuhteessa heidän kykyään ymmärtää toisen osapuolen sanoma ja toisen osapuolen kykyä ymmärtää heitä. (Kehitysvammaliitto 2011: 13.) Käytännössä on muistettava varmistaa, että kumpikin ymmärtää toista. Varmistustapoina voi käyttää esimerkiksi piirtämistä ja asioiden toistoa.

Toiminnassamme meidän oli tärkeää ohjaajina osata tunnistaa, jos ihmisillä oli kommunikoinnin kanssa haasteita, koska vuorovaikutus oli yksi olennainen osa toimintaa. Tärkeää oli myös kyetä löytämään keinot, joilla pystyimme vastaamaan kommunikoinnin haasteisiin. Olimme perehtyneet hieman erilaisiin vaihtoehtoisiin kommunikointimenetel-

miin, koska uskoimme niistä olevan hyötyä toimintaamme osallistujille ja toiminnan onnistumiselle. Meidän yhtenä tehtävänä ja tavoitteena oli tukea ihmistä löytämään oma, itselle mieluisa tapa kommunikoida ja kertoa omin keinoin hänen tarpeelliseksi kokemansa asia. Vuorovaikutuksessa oleminen toistemme kanssa oli kaiken lähtökohta. Kyky kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa avaa ihmiselle paljon erilaisia mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen elämänsä aikana, kuten mahdollisuuksien toteuttamiseen itseään esimerkiksi työllistymällä haluamaansa ammattiin.

8 Toiminnalliset menetelmät

Toiminnallisiin menetelmiin luetaan kaikki menetelmät, joissa ihminen toimii itse. Toiminnallisten menetelmien lähtökohtana on aina se, että ihminen itse on oman elämänsä asiantuntija ja että ihminen pystyy itse määrittelemään voimavaransa, ongelmansa tai kehittämisen tarpeensa. Toiminnallisten menetelmien avulla ihminen voidaan ohjata löytämään oma asiantuntijuutensa itseä koskevissa asioissa. Kun ihminen nähdään oman elämänsä asiantuntijana, nähdään myös selvästi, että ihminen osaa tunnistaa voimavaroja, ongelmansa ja löytää ratkaisut näihin itse. (Heiskanen & Hiisijärvi n.d.)

Toiminnallisten menetelmien käyttö sosiaalialalla tähtää syrjäytymisen ehkäisyyn, ohjattavan voimaannuttamiseen, kasvun tukemiseen, sosiaalisen vuorovaikutuksen rakentamiseen sekä voimavarojen vahvistamiseen ryhmässä (Nietosvuori 2006: 71). Toiminnalliset menetelmät eivät kuitenkaan ole itsetarkoitus ryhmän toiminnassa ja tavoitteissa, vaan ne toimivat apuvälineinä tavoitteiden saavuttamiseksi. Toiminnallisten menetelmien avulla mahdollistuu kokemuksellinen oppiminen, kun toiminnasta syntyneistä kokemuksista keskustellaan ja niitä analysoidaan yhdessä ohjattavien kanssa.

8.1 Aarrekartta

Aarrekartta-työtapa on menetelmä, jossa keskitytään ihmisen unelmiin ja toiveisiin. Aarrekartan luoja, Kristiina Harju, sanoo, että yleensä ihmisten unelmien toteutumisen esteenä ovat ihmiset itse. Meidän ajattelumme ja asenteemme estävät meitä uskomasta hyvien asioiden toteutumiseen. (Harju 2000: 13.) Jos ihmisellä on entuudestaan huonoja kokemuksia, voi oma asenne ja toimettomuus asian korjaamiseksi olla suurin este oman unelmansa etenemiselle.

Jokaisella ihmisellä on kuitenkin unelmia ja jonkinlaisia päämääriä. Aarrekartan ideana on antaa mielen mennä ensin ajatustasolla omiin toiveisiin, suunnittelemassamme ryhmätoiminnassa toiveammattiin ja toivottuun osaamiseen. Tämä toteutettiin kurssilaisten toiveesta leikkaamalla ja liimaamalla kartongille lehdistä leikattuja kuvia. Kuvilla kurssilaiset kuvasivat omia toiveitaan ja haaveitaan työelämästä ja vapaa-ajasta. Tarkoituksena oli pohtia, mikä toisi parannusta tai edistystä tämänhetkiseen tilanteeseen. Lopuksi ryhmässä keskusteltiin yhdessä esiin tulleista teemoista ja asioista sekä mietittiin, miten niitä voi lähteä toteuttamaan.

Aarrekartta säilytetään ja siihen voi palata, kun tarvitsee esimerkiksi inspiraatiota ja toivoa tulevaan. Harju toteaa kirjassaan (2000: 17), että unelmien toteutuminen parantaa elämänlaatua ja uskoa siihen, että hyviä asioita tapahtuu. Aarrekartta-työskentely voi avata ihmisen tietoisuuteen ajatuksia siitä, minkä takia jonkin asian toteutuminen on tärkeää ja miksi juuri tietty asia tekisi hänet onnelliseksi. (Harju 2000: 25.)

Uskoimme aarrekartta-toiminnan avulla avaavamme ryhmäläistemme ajatuksia ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. Oletimme myös, että menetelmällä saadaan kartoitettua ryhmäläisten senhetkisiä elämäntilanteita ja sitä, miten me voisimme ohjaajina auttaa tai ohjata heitä tavoittelemaan ja oppimaan tarvittavia tietoja ja taitoja. Aarrekartta-työskentelyn tulosten pohjalta pystyimme suunnittelemaan seuraavan ryhmätapaamisemme teemaa. Näin teemat valikoituivat ryhmäläisten omien tarpeiden ja toiveiden kautta. Tämä oli yksi tapa edistää ja vahvistaa ryhmässä olevien kehitysvammaisten työelämäntaitoja heidän omista lähtökohdistaan.

Kummallakin meistä on aiempaa kokemusta aarrekartta-työskentelystä kehitysvammaisten parissa. Aarrekartta-työskentelyä on käytetty esimerkiksi Aula-työkodissa apuna urasuunnitelman tekemiseen. Aarrekartta-työskentelyn tarkoituksena oli antaa asiakkaalle tilaisuus tarkastella omia haaveitaan ja unelmiaan mukavan tekemisen yhteydessä sekä antaa kokemus työntekijöiden omien unelmien esiin tuomisesta. Aarrekarttatyöskentelyn etuna on myös, että esimerkiksi kuvien avulla ihmisen voi olla helpompi kertoa ajatuksistaan kuin vain keskustelemalla asiasta. Aarrekartta auttaa näin omien haaveiden sanoittamista. Kokemuksemme mukaan aarrekartta-työskentelyssä yhdistyy oman elämänhallinnan tukeminen, yhteisöllisyys, dialogisuus, osallisuus, luovuus sekä elämyksellisyys.

9 Työkkääjät -ryhmän kokoaminen sekä tuokioiden suunnittelut ja toteutukset

9.1 Ryhmän kokoaminen

Työkkääjät – kurssista tiedotettiin Kvtuki57:n jäsentiedotteen kautta esimerkiksi Helsingin Kaupungin työ- ja toimintakeskuksiin ja Tuetun työn palveluun. Ryhmään ilmoittautumisen määräaikaan mennessä ilmoittautujia oli kuitenkin vasta yksi. Uusimme toimintamme ilmoituksen lisäämällä siihen kuvia (liite 2). Lisäksi pidensimme ilmoittautumisaikaa kolmella päivällä. Lähetimme myös Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen johtavalle ohjaajalle ja Tuetun työn palvelun johtaville työvalmentajille sähköpostia ja pyysimme heitä ottamaan kurssimme puheeksi asiakkaiden kanssa. Loppujen lopuksi kurssille oli 28.8.2017 mennessä ilmoittautunut kuusitoista ihmistä, joista viimeiset neljä ilmoittautunutta hakijaa ei enää voitu ottaa mukaan. Kaksitoista osallistujaa oli kurssimme tarkoitusta varten ehdoton enimmäismäärä.

9.2 Ensimmäisen tapaamisen suunnittelu ja toteutus

Suunnittelimme ensimmäisen ryhmätapaamisen tarkasti. Aiemmin ohjaamissamme ryhmissä olemme kumpikin huomanneet, kuinka hyvin suunniteltu toiminta selkeyttää toimintaa ja helpottaa aikataulussa pysymistä. Ensimmäiseen toiminnalliseen osuuteen emme kuitenkaan tehneet varasuunnitelmia. Luotimme siihen, että koska alku on useimmille jännittävää tai jopa pelottavaa, vapaalle keskustelulle on hyvä varata riittävästi aikaa. Näin näkisimme ohjaajina, kuinka paljon aikaa tulevissa toimintaosuuksissa on varattava esimerkiksi vessassa käynteihin, taukoihin ja kahvinjuontiin. Tärkein asia ensimmäisellä kerralla oli kuitenkin tutustua toisiimme herättää ryhmän osallistujissa luottamus ohjaajia ja tulevaa toimintaa kohtaan.

Ensimmäistä kurssikertaa varten olimme tehneet jokaiselle kurssiin osallistujalle täytettäväksi Työkkääjät -kurssille osallistujan suostumus ryhmän toiminnan havainnointiin – suostumuslomakkeen. Lomakkeessa kerrottiin kurssin nimi, keitä me ohjaajat olemme, kurssin tavoite sekä missä kurssi pidetään. Lomakkeessa pyydettiin kurssiin osallistuvan henkilön suostumus ohjaajien osalta ryhmätoiminnan havainnointiin muistiinpanoja teh-

den. Lomakkeessa korostettiin tavoitteena olevan nimenomaan ryhmätoiminnan eikä yksilön havainnoiminen. Lopuksi suostumuslomakkeessa mainittiin, että opinnäytetyössä ei kerrota kurssiin osallistujien nimiä.

Olimme saaneet yhteistyökumppaniltamme kurssin osallistujien nimilistan, jossa oli osallistujien nimien lisäksi muun muassa heidän osoitteensa sekä saako kurssiin osallistujaa kuvata. Emme olleet suunnitelleet kuvaavamme ketään osallistujaa, vain itse toimintaa, kuten esimerkiksi tuotokset, joita kurssiin osalliset tekivät tai apuvälineet, joita käytimme. Lista osoittautui kuitenkin hyödylliseksi. Useat kurssiin osallistuvista ihmisistä halusivat itsestään otettavan kuvia ja painottivat, että heidän kuviaan saa käyttää työssämme. Tässä opinnäytetyössä on käytetty muutamia ottamiamme kuvia kurssilaista, mutta olemme varmistaneet sekä osallistujilta että työelämäyhteistyökumppaniltamme kuvien käytön olleen varmasti sallittua.

Kurssiimme oli ilmoittautunut kaksitoista osallistujaa, joista kymmenen saapui paikalle. Kaksi poissaolijaa olivat ilmoittaneet etukäteen, etteivät pääse osallistumaan ensimmäiseen kertaan. Ryhmätoiminnan toteutus sujui aika pitkälle niin kuin olimme suunnitelleet. Onneksi olimme varanneet aikaa vapaamuotoiselle keskustelulle, koska osallistujista jotkut olivat erittäin vuolassanaisia. Se toisaalta varmasti helpotti eräiden osallistujien selvää jännittyneisyyttä, kun heidän ei tarvinnut itse osallistua keskusteluun. Muutamaan kertaan jouduimme ohjaamaan keskustelun takaisin aihepiirimme ääreen. Huomasimme myös, että joillakin kurssilaisilla oli mielikuva, että me ohjaajina etsisimme heille työpai-kan, hakisimme heille Tuetun työn palvelun asiakkuutta tai muuten toimisimme heidän puolestapuhujinaan. Aikaa kului sen läpikäymiseen, miksi järjestämme kyseistä toimintaa ja miten olemme suunnitelleet sen tekevämme.

Toimintaan osallistuville ihmisille Ystävätupa oli selvästi tuttu paikka. Tiloihin saapues-
saan suurin osa jätti päällysvaatteensa aulassa olevaan naulakkoon ja astui peremmälle. Meillä oli ensimmäisellä kertaa käytössä kokoushuone, jonne olimme kattaneet kahvitar-
joilun. Tarjoiluun kuului kahvi- ja teetermospullo, vesi- ja mehukannu, maitoa, sokeria ja keksejä. Kaikkien saavuttua paikalle toivotimme tulijat tervetulleiksi, kerroimme, keitä olemme ja miksi olemme päätyneet järjestämään tällaista toimintaa. Pyysimme haluavia esittelemään itsensä ja samalla toinen meistä kiersi pöydän ympäri laittaen osallistujien rintaan nimilaput. Osa ihmisistä kertoi, mikä heidän työllisyystilanteensa oli sillä hetkellä.

Aikaa kului runsaasti kahvien ja muiden tarjottavien hakemiseen sekä ”santsaamiseen”. Muutamat osallistujat olivat erittäin aktiivisia keskustelijoita, ja usein keskustelun aiheet suistuivat ihan muihin kuin kurssin aiheeseen. Olimme valinneet alkuun katsottavaksi Kari Vuorenpään ”Osallisuuden jäljillä” -videon (Nurmi & Vuorenpää 2015), joka käsittelee osallisuuden jäljittämistä eli mitä osallisuus merkitsee kehitysvammaiselle ihmiselle. Mitä tarkoittaa osallisuus, miten se eroaa osallistumisesta ja onko kehitysvammaisella ihmisellä oikeasti mahdollisuus vaikuttaa osallisuuteensa. YouTube-videossa esitetty ”Osallisuuden jäljillä” kestää reilun yhdeksän minuuttia. Kari Vuorenpää korostaa videolla osallisuuden syntymistä yhteistoiminnassa ja sitä että osallistuminen ja osallisuus ovat kaksi täysin eri asiaa, vaikkakin ne monesti sekoitetaan puheessa yhdeksi ja samaksi asiaksi. (Nurmi & Vuorenpää 2015.)

Videon jälkeen ihmiset selvästi kaipasivat jonkinlaista liikettä, esimerkiksi vessassa käyntiä. Olimme toivoneet, että videosta syntyisi keskustelua, mutta yrityksistämme huolimatta video tuntunut herättäneen kenenkään mielenkiintoa. On myös mahdollista, ettemme osanneet asiaa avata ymmärrettävällä tavalla. Emme olleet suunnitelleet taukoa videon perään, mutta kun yksi osallistuja pyysi sellaista, pidimme sen. Tämä oli meille hyvä muistutus riittävän tauotuksen tärkeydestä, mutta saattoi myös vaikuttaa siihen, että kiinnostus videota kohtaan oli laimeaa.

Tauon jälkeen lähdimme avaamaan seuraavaksi kerraksi suunnittelemaamme Aarre-kartta-työskentelyä. Kerroimme, kuinka siihen voi varautua tuomalla halutessaan esimerkiksi aikakauslehtiä materiaaliksi. Ohjaajina olimme valmistautuneet joka tapauksessa tuomaan kaikkea tarvittavaa kyseistä työskentelyä varten.

Ryhmätoiminnan päätteeksi käytimme keskustelumatto-menetelmää. Talking Mats® -menetelmä, toisin sanoen keskustelumatto, on kehitetty ja rekisteröity Skotlannin Stirling-yliopistossa. Papunet – sivuston mukaan, jossa viitataan Murphin kirjasta Talking Mats: A Resource to Enhance Communication.” otettuun tietoon. Keskustelumatto on tarkoitettu ammattilaisten apuvälineeksi, kun he kartoittavat puhevammaisten ihmisten mielipiteitä. Keskustelumattoa käytetään myös puhekykyisten ihmisten kanssa, jos puhetta pitää havainnollistaa ja jäsentää visuaalisesti. (Tietoa puhevammaisuudesta 2017.)



Kuva 1. Kolmannen toimintakerran keskustelumatto.

Menetelmä on tarkoitettu vain siihen perehtyneille ammattilaisille, mutta käytimme sitä yhteistyökumppanimme rohkaisemana. Kvtuki57:ssä se on ollut käytössä useissa erilaisissa ryhmä- ja vertaistukitoiminnoissa. Saimme keskustelumaton käyttöön liittyen opastusta Kvtuki57:n henkilökunnalta.

Käytimme keskustelumattoa niin, että maton yläosaan tuli kolme kuvaa: hymynaama, perusnaama ja surunaama. Ilmeiden tarkoituksena oli antaa ihmisten kertoa, millaiseksi he kokivat senkertaisen tapaamisen. Jokaiselle osallistujalle annettiin kortti, joka kuvasti itse toimintaa, kuten meillä ryhmää. Kun kaikilla oli oma kortti, kukin asetti sen keskustelumaton sen naaman kohdalle, joka kuvasti hänen tunnettaan ryhmän toiminnasta. Näin matto auttoi ryhmäläisiä kertomaan, miten senkertainen ryhmätuokio heidän mielestään sujui sekä oliko toimintatuokio ollut mieluisa.

Jotta kaikkien olisi helppo kertoa mielipiteensä, pyysimme kaikkia laittamaan korttinsa matolle yhtä aikaa. Me ohjaajat käännyimme selin ja laskimme hitaasti viiteen. Tämän jälkeen varmistimme vielä kysymällä, olivatko kaikki laittaneet korttinsa mattoon. Näin toimiessamme uskoimme, että osallistujien olisi helpompi kertoa mielipiteensä aidosti. Tällä toimintatavalla toivottavasti välttyään myös halusta miellyttää ohjaajia. Myös muiden osallistujien vaikutus oman mielipiteen ilmaisuun on pieni, kun kaikki laittavat mielipidekorttinsa mattoon yhtä aikaa.

Ensimmäisen toimintakerran jälkeen mielipiteet olivat melko positiivisia. Kymmenestä osallistujasta seitsemän asetti korttinsa hymynaaman kohdalle, yksi perusnaaman kohdalle ja kaksi surunaaman kohdalle. Keskustellessamme lopuksi vielä tästä yhteenvedosta saimme positiivisina palautteina muun muassa: ”Tosi kivaa”, ”Kahvitarjoilu parasta” sekä hymyjä. Osallistujista kaikki eivät kommentoineet lähtiessään millään lailla. Muutama kertoi, että oli tullut katsomaan, millaista toiminta on, ja että päättäisivät sen perusteella, osallistuvatko jatkossa. Kukaan ei lähtiessään sanonut, ettei tule enää. Poistuessaan useimmat kiittivät toiminnasta ja huikkasivat, että nähdään ensi viikolla.

Tärkein asia, mitä ensimmäisen ryhmätapaamisen aikana tuotettiin, oli yhteiset pelisäännöt. Tavoitteenamme oli saada ryhmäläiset rohkaistumaan ja laatimaan sääntöjä yhdessä. Meillä oli valmiina joitakin malliehdotuksia, joiden ajattelimme helpottavan sääntöjen laatimista. Kurssilaiset alkoivatkin tuoda esille asioita, joista hyvät säännöt voisivat koostua. He pitivät tärkeänä, että kaikilla on iloinen mieli, että kunnioitetaan toisten mielipiteitä, että ryhmätoiminnassa puhutuista yksityisasiosta ei saa puhua ulkopuolisille ja että ei puhuta toisten päälle, vaan viitataan.

Lisäksi saimme vinkkejä asioista, joihin ryhmän jäsenet halusivat selvyyttä ja käytännön vihjeitä. Tällaisia olivat kysymykset, mitä tapahtuu työhaastattelussa, miten haetaan töitä, voiko päiväkodissa työskennellä tai mitä tehdä, jos tuntee kokeneensa syrjintää. Tästä kurssitapaamisesta saimme ennen kaikkea informaation suunnitella seuraavien kertojen ohjelmaa alustavasti.

Ensimmäisellä kerralla käytimme kuvia kommunikoinnin apuvälineenä vain lopuksi keskustelumatolla. Suunnittelimme ottavamme kuvat seuraavalla kerralla esiin aarrekarttatyöskentelyn alkaessa, jotta ne olisivat varmuuden vuoksi tukena tarvittaessa. Toivoimme, että kuvien käyttö helpottaisi mahdollisesti muuten hiljaiset osallistujat mukaan keskusteluun niiden avulla.

9.3 Toisen toimintakerran suunnittelu ja toteutus

Toiseksi kerraksi olimme suunnitelleet aarrekarttaa. Olimme etukäteen varanneet isomman tilan, jossa on monta pöytää ja tilaa liikua. Toimme oheismateriaaliksi erivärisiä kartonkeja, liimapuikkoja, piirustus kyniä, tusseja sekä suuren kasan erilaisia aikakauslehtiä. Koska ryhmässä oli sekä miehiä että naisia ja suuri ikäjakauma, ajattelimme, että

ryhmäläisten kiinnostuksenkohteetkin varmasti vaihtelevat suuresti. Ystävätuvalta saimme lainaksi vesivärejä, liitujä, tusseja ja saksia.

Olimme vasta laittamassa tavaroita paikoilleen, kun ensimmäiset kurssilaiset jo tulivat hyvissä ajoin. Kun kaikki olivat saapuneet ja asettuneet kahveineen istumaan, toivottimme heidät tervetulleiksi ja kertosimme vielä, mikä oli senkertaisen toimintatuokiomme aihe. Toinen meistä alkoi kirjoittaa rintaan laitettavia nimilappuja, mutta kolme ihmistä sanoi, ettei halua niitä. Loppujen lopuksi alle puolella meistä oli nimilappu. Meitä ohjaajia tämä ei haitannut, koska muistimme jo kaikkien nimet. Kun olimme vielä käyneet läpi muutamia käytännön asioita, alkoivat osallistujat tehdä aarrekarttaansa.

Jokainen sai valita aarrekartan pohjaksi värillisen kartongin. Kaikki halusivat heti lähteä selaamaan lehtiä ja leikkaamaan sieltä löytämiään kuvia. Kiersimme tahoillamme pöytien välillä ja tarvittaessa ohjeistimme ihmisiä. Joillekin toiminta tuntui olevan entuudestaan tuttua, ja kävivät heti toimeen. Toisille alkuun pääseminen vaati hieman opastusta. Loppujen lopuksi kaikki kuitenkin saivat tehtyä oman aarrekarttansa. Pidimme kierroksen, jossa kaikkien kartat esiteltiin. Vaihtoehtoina oli, että joko tekijä itse esittelee kartan tai sitten toinen meistä ohjaajista tekee sen. Lupasimme myös, että jos ei halua esittää omaa aarrekarttaansa, sitä ei ole pakko tehdä. Kaikkien kartat tulivat esitellyiksi, ja muutama esitteli karttansa itse. Useimmat kuitenkin halusivat, että me ohjaajat teemme sen.



Kuva 2. Aarrekartta – työskentelyä.

Tällä kertaa huomasimme selkeästi, että ryhmäkoon suuruus on aika haastava. Tarkoituksena oli, että ehtisimme neuvoa jokaista ja osallistua samalla keskusteluun. Ryhmän

puheliaimmat ihmiset veivät kuitenkin usein huomion esimerkiksi kysymällä, onko tarjolla erilaisia keksejä tai kertomalla, mitä heille oli tapahtunut viime aikoina. Ohjasimme tällöin keskustelun takaisin aarrekarttatyön pariin.

Huomasimme myös, että hiljaisemmat voivat helposti jäädä vaille tarvitsemaansa opastusta. Ikävä yllätys oli, että muutama osallistuja ivasi ja naureskeli toisten haaveille. Tähän puutuimme pyytämällä hiljaisuutta, jotta toinen saa rauhassa kertoa asiansa. Muistutimme myös, että ryhmän säännöissä olimme sopineet, että pitää kuunnella, kun toinen puhuu, sekä kunnioittaa jokaista ja jokaisen mielipidettä. Todennäköisesti tämä kiusaaminen lähti ensin ikään kuin vahingossa yhden aloituksesta, mutta jostain syystä se sai pari muuta yhtymään kikatukseen. Seuraavien toimintatuokioiden aikana olimme tarkkana, jotta tällaista ei pääsisi enää tapahtumaan.



Kuva 3. Aarrekartan työstöä.

Kaiken kaikkiaan tunnelma oli melko vapautunut ja puheensorina täytti tilan nopeasti. Muutamit ihmiset olivat hiljaisempia, mutta osallistuivat toimintaan jo eri tavalla kuin ensimmäisellä kerralla. Tällä kertaa myös tarjottavia kului enemmän, kun ihmiset ehkä tunsivat itsensä rohkeammiksi.

Jonkin verran odotettua enemmän aikaa kului siihen, että haimme lisää keksejä ja maitoa. Tämä oli pois toiminnan havainnoinnista, vaikka jompikumpi meistä oli koko ajan läsnä. Jos olisimme osanneet ennakoida tämän tai jos ryhmäkoko olisi ollut pienempi, olisimme saattaneet myös huomata alkavat kiusaamistilanteet aiemmin sekä paneutua paremmin hiljaisempien ihmisten toiminnan tukemiseen. Toisaalta olimme tekemisissä

aikuisten ihmisten kanssa, joten saattaa olla, että hetkittäiset poissaolomme olivat hyvästäkin.



Kuva 4. Aarrekartta-työn esittelyä.

Aarrekartta-työn tekemisessä kävi ilmi, että monilla osallistujilla oli samoja mielenkiinnon kohteita työelämää kohtaan. Suosituimmat alat olivat lastenhoito, ravintola-ala ja auto-ala. Tosin tarkemmin keskusteltaessa ilmeni, että toisilla kiinnostus ei kohdistunutkaan varsinaisesti työpaikkaan, vaan he halusivat joko ostaa auton tai olivat muuten vain kiinnostuneita autoista. Useilla oli aarrekartassaan myös rahan kuva. Kun keskustelimme tästä, kävi ilmi, että palkkatyön saamisen suurin motiivi oli rahan tarve. Aarrekartasta ilmeni monilla sekä unelmatyöpaikat että muut kiinnostuksen kohteet. Useat kuvasivatkin, että tarvitsevat rahaa, jotta saisivat mitä haluavat.

Aarrekarttojen läpikäynnin jälkeen sovimme, että seuraavalla kerralla käymme läpi kiinnostavimpien alojen, kuten lastenhoitoalan ja ravintola-alan töihin liittyviä seikkoja. Näitä ovat esimerkiksi, millaisia kyseiset alat ovat, mitä niissä tehdään, mitä mahdollisia koulutuksia niihin vaaditaan sekä miten niihin haetaan.

Toiseksi teemaksi otimme työhaastattelut, joka oli jo ensimmäisellä kerralla noussut esiin. Meiltä toivottiin, että kertoisimme, mitä työhaastattelu tarkoittaa ja miten se tapahtuu. Sovimme, että käymme asiaa läpi draaman eli näyttelemisen avulla.

Lopuksi kysyimme vielä, sopivatko kyseiset teemat kaikille. Suurin osa nosti kätensä ylös. Koska kaikki eivät sitä tehneet, lupasimme suunnitella vielä kolmannen vaihtoehdon siltä varalta, jos esimerkiksi työpaikkataitojen kartoitus rupeaa tympimään. Draamasta kerroimme, että kenenkään ei tarvitse osallistua näyttelemiseen mutta toiminnan seuraaminen on suotavaa.

Tässä toimintatuokiossamme oli paikalla yksitoista osallistujaa, joista kymmenen laittoi keskustelumattoon kuvan hymynaaman kohdalle ja yksi perusnaaman kohdalle. Vaikka ihan kaikki eivät näyttäneet toimintakerran aikana kovin innostuneilta, saimme kuitenkin hyvän ”arvosanan”. Tällä kertaa kotiin lähtiessä jo useampi uskalsi tulla kiittämään toiminnasta ja antamaan palautetta sanomalla, että hauskaa oli.

Kahden ensimmäisen toimintatuokion aikana nousi esiin erilaisia kiusaamisen muotoja. Ensimmäisellä kerralla yksi osallistujista kertoi kokeneensa syrjintää, ja toisella kerralla huomasimme itse ivallista naureskelua kurssilaisten taholta. Myös työelämässä tapahtuu joskus eritasoista kiusaamista, joka voi aiheuttaa ihmisille sekä fyysistä että henkistä pahaa oloa. Katsoimme, että aihe on tärkeä ja että voisimme nostaa sen yhdeksi käsitelyaiheeksi jonain tulevana kertana.

9.4 Kolmannen kerran suunnittelu ja toteutus

Kolmatta tapaamiskertaa varten teimme jokaiselle osallistujalle selkokieliset, tulostetut ohjeet, joissa kerrottiin muun muassa, kuinka ja mistä voi hakea töitä, mistä työnhakuun saa tukea, kuinka haetaan koulutukseen, jos sellaiseen on tarvetta ja halua, ja niin edelleen. Laitoimme materiaaliin myös työhaastatteluun liittyviä, TE-toimiston sivuilta ja muualta internet-lähteistä löydettyjä ohjeita. Tällaisia olivat esimerkiksi yleisimmin kysytyt työhaastattelukysymykset, vinkit miten haastatteluun voi valmistautua, hyviksi koettuja vastauksia, mahdollisia komppa kysymyksiä, jotka eivät tunnu oleellisesti liittyvän haettavan työn toimenkuvaan sekä vinkkejä siihen, miten markkinoida itseä uskottavasti.

Jokainen kurssilainen sai itselleen muistin tueksi nämä kirjalliset ohjeet, joihin voi kirjoittaa muistiinpanoja ja palata vielä myöhemmin. Lisäksi päätimme käydä asioita yhdessä läpi eri metodeilla, jotta ne jäisivät muistiin paremmin. Ennen kolmatta tapaamiskertaa harjoittelimme keskenämme myös draamaosuutta. Siinä toinen esittää työnhakijaa ja toinen haastattelijaa. Halusimme kokeilla ensin itse, kuinka olisi paras aloittaa näytelmä ja mihin se voi johtaa.

Kolmannella kerralla osallistujia oli vain yhdeksän. Aluksi kerroimme käytännön asioita tulevasta, toiseksi viimeisestä kerrasta. Sen jälkeen muistuttelimme mieliimme, mitä kävimme edellisellä kerralla läpi ja mitä asioita siitä oli noussut esiin.

Tämän jälkeen pääsimme senkertaiseen pääaiheeseemme eli työhaastatteluun. Kurssilaiset olivat nostaneet aiheen esiin jo heti ensimmäisellä tapaamiskerralla. Aloitimme kertomalla, että työhaastattelua käsiteltäisiin näytelmän avulla. Ohjaajina me aloitimme. Toinen meistä esitti haastattelijaa ja toinen haastateltavaa. Rekvisiittatarvikkeina meillä oli muun muassa peruukki, erilaisia hattuja ja huiveja sekä työmiehen hanskat. Olimme myös koonneet internetistä yleisimmin kysytyjä työhaastattelukysymyksiä ja kirjoittaneet ne selkokielisemmäksi. Sovimme kurssilaisten kanssa, mitä työpaikkaa näytelmässä haettaisiin.

Ensimmäisen näytelmän jälkeen pyysimme muita halukkaita osallistumaan esitykseen. Jokainen sai itse valita, osallistuisiko näytelmään. Tarjolla oli haastattelijan ja työnhakijan roolit. Aluksi kukaan ei meinannut uskaltautua ”estradille”. Lopulta yksi kurssilaisista uskaltautui esittämään haastateltavaa, kun toinen ohjaajista esitti haastattelijaa. Tämän jälkeen muutama muukin uskaltautui haastateltavan rooliin. Haastattelijan rooli oli jossain määrin haastava. Piti osata ennakoida minkälaisia kysymyksiä esimies haluaisi tietää. Haastattelunäytelmä oli varmasti kurssilaisille mieleenpainuva kokemus. Se oli selvästi jännittävää, mutta myös hauskaa. Näytelmät herättivät välillä hilpeyttä ja naurunrämäkkä täytti tilan.

Toiminta osoittautui hyödylliseksi. Ensimmäisen näytelmäkierron jälkeen useat kurssilaiset kommentoivat, että kysymykset tuntuvat vaikeilta. Vaikeita olivat sellaiset kysymykset kuin ”Miksi haluat tänne töihin?”, ”Missä olet hyvä?” sekä etenkin ”Haluatko tietää meistä enemmän tai onko sinulla kysymyksiä meille?”. Aiheesta syntyi antoisia ja toivoaksemme valaisevia keskusteluja. Kurssilaiset antoivat palautetta, että asian käsitteleminen oli näin parempi kuin jos olisimme avanneet asiaa vain kertomalla. Näytelmässä kurssilaisille selvisi, kuinka haastattelussa voi tulla yllättäviä kysymyksiä ja kuinka vastauksia voi harjoitella jo etukäteen. Lopuksi ohjaajat näyttelivät, millainen on huono työhaastattelija ja työhaastateltava. Kurssilaisten tehtävänä oli kertoa, mitä huonoja tai epäasiallisia kysymyksiä tai vastauksia he olivat esityksestämme havainneet.

Keskustelu oli ajoittain aika syvällistäkin, etenkin, kun kävimme läpi kysymyksiä, joihin ei pitäisi tai tarvitse vastata. Esimerkkikysymyksinä oli ”Uskotko Jumalaan?”, ”Millainen perhe sinulla on?”, ”Onko sinulla lapsia, puolisoa, tyttö- tai poikaystävää?” sekä ”Mihin puolueeseen kuulut?”. Kävimme läpi, miten olla asiallinen ja korrekti ja samalla aito, oma itsensä ja millä tavalla voi ilmaista, jollei halua vastata kysymykseen. Painotimme lopuksi, että on tärkeää olla rehellinen omista työelämään liittyvien taitojen puutteista. Silloin voi saada niihin tarvittavaa tukea ja opastusta. Jaoimme myös omakohtaisia kokemuksia erilaisten työhaastattelutilanteista. Kävi ilmi, että ainakin neljällä kurssiin osallistuvalla ihmisellä oli kokemuksia haastatteluista.

Työhaastatteluteemaasta nousi keskustelua, kuinka tuntuu pahalta, kun on joko ollut työhaastattelussa tai lähettänyt työhakemuskirjeen, eikä niihin saada vastausta. Useat osalliset olivat sitä mieltä, että siitä tulee helposti paha mieli ja tunne, ettei ole tarpeeksi hyvä. Kurssilaiset olisivat toivoneet työnantajilta jonkinlaista vastausta. Kurssilaisten mielestä vastaamatta jättäminen on loukkaavaa ja alentavaa.

Toisena tapaamisen aiheena oli, miten hakea itseä kiinnostavaa työtä, mitä mahdollista koulutusta tai työkokemusta siihen vaaditaan ja miten koulutukseen voi hakea. Edelliseltä kerralta kaikkein kiinnostavimmiksi ja suosituimmiksi ammateiksi olivat osoittautuneet lastenhoitajan työ ja auton asentajan työ. Työhaastatteluteemaan kului kuitenkin niin paljon aikaa, että tämän teeman läpikäymiseen jäi vain puoli tuntia. Käsittely jäi pinta-puoliseksi, joten sovimme, että jatkaisimme vastaamalla ryhmäläisten kysymyksiin. Tärkeimmäksi, monia askarruttavaksi kysymykseksi nousi kysymys siitä, mitä voi tehdä, jos ei pääse Keskuspuiston ammattiopistoon useankaan vuoden yrittämisen jälkeen. Voiko hakemiseen, sisään pääsemiseen ja opiskeluun yleisellä ammattiopistolinjalla saada tukea? Lupasimme selvittää asiaa seuraavaa kertaa varten.

Tällä kertaa pystyimme havainnoimaan toimintaa paremmin sekä myös ohjaamaan ryhmää niin, ettei turhaa ivanaureskelua päässyt syntymään. Olimme kaikki samassa, suljetussa tilassa ja saman pöydän ääressä. Tämä antoi meille mahdollisuuden havainnoida koko ryhmää sekä samalla ohjata yhteisen keskustelun suuntaa koko ajan. Näin päädyimme pitämään lähes kaikki loppukerrat samassa tilassa.

Palaute oli sama kuin edellisellä kerralla. Keskustelumattoon tuli seitsemän hymynaamaa yksi perusnaama ja yksi surunaama.

9.5 Neljännen kerran suunnittelu ja toteutus

Kolmannen toimintakertamme lopussa otimme puheeksi työpaikkakiusaamisen ja sen, kuinka sen vaikutukset voivat olla todella vakavia ja aiheuttaa muun muassa masennusta ja ahdistusta. Koska kiusaamisaihe oli noussut esiin kaikilla toimintakerroilla, ehdotimme, että ottaisimme sen yhdeksi neljännen kerran aiheeksi.

Kävisimme kiusaamista läpi draaman avulla. Me ohjaajat voisimme aluksi demonstroida, millaisia eri muotoja kiusaamisella ja syrjinnällä on, esimerkiksi toisen ihmisen tahallinen huomiotta jättäminen, irvistely, vähättely ja seksuaalinen ahdistelu.

Suunnittelimme, että jos ryhmässä tuntuisi olevan tarpeeksi luottamusta ja uskallusta heittäytyä oman epämukavuusalueen ulkopuolelle, kokeilisimme rinkiä. Ringissä osallistujat tulevat piiriin, mutta yksi jää ulkopuolelle eikä pääse muiden joukkoon. Harjoituksen tarkoitus on avata jokaiselle, miltä tuntuu, kun jätetään ulkopuolelle. Samalla kurssilaiset pääsisivät tarkastelemaan omaa tapaansa olla kontaktissa muiden kanssa. Rinkiharjoitus kuitenkin jäi pois kokonaan. Pääsimme tavoitteeseen jo draaman avulla, emmekä kokeneet rinkiä enää tarpeelliseksi.

Pohtiessamme tätä myöhemmin yhdessä koimme, että voi olla parempi aloittaa aiheesta ”Millainen on hyvä työyhteisö tai työkaveri?”. Kiusaaminen on rankka aihe ja tuo varmasti monelle mieleen ehkä tuskaisiakin muistoja tai kokemuksia. Asiaa on luultavasti helpompaa käsitellä positiivisten mielikuvien kautta.

Tapaamisen loppuun suunnittelimme kepeämpää ”Arvaa ammatti” -leikkiä. Leikki on kehitetty maahanmuuttajille, ja sen tarkoituksena on opetella suomen kielen ammatteihin liittyvää sanastoa. Tavoitteena on harjoitella muun muassa synonyymeja ja sanatonta ilmaisua, vertaistukemista ja esiintymistä ryhmän edessä. Osallistujat valitsevat korttipakasta sokkona kortin, joka esittää jonkin ammatin edustajaa. Tämän jälkeen he koettavat esittää tämän ammatin edustajaa niin, että muut arvaavat, mistä ammatista on kyse. (Arvaa ammatti 2017). Harjoitus olisi varmasti hauska, ja toivoimme että se toisi lopuksi hyvän mielen, vaikka tapaamisen alun aihepiiri olisi raskas. Vielä viime tingassa edeltävänä iltana päätimme, että toinen ohjaajista ottaa tunnekortit mukaan siltä varalta, että niitä tarvittaisiin.

Tapaamisen pääteemana oli: ”Millainen on hyvä työkaveri ja työyhteisö”. Aloitimme kysymällä kurssilaisilta, millainen heidän mielestään on hyvä työkaveri. Vastauksiksi saimme muun muassa: ”Ei puhu satua toiselle tai toisesta”, ”Ei puhu ajattelemattomasti”, ”Ei puhu selän takana”, ”Työkaveria täytyy kunnioittaa”, ”Ei saa sanoa loukkaavia vitsejä” ja ”Pitää olla rehellinen ja luotettava”. Vaikka aihe lähti aluksi käyntiin luontevasti ja vapautuneesti, keskustelu kulki nopeasti syvemmälle. Jotkut lähtivät kertomaan omia kokemuksiaan syrjityksi ja kiusatuksi tulemisesta. Kokemukset toivat selvästi heidän mieleensä kipeitä muistoja.

Tauon jälkeen käsittelimme aihetta draaman avulla. Ensin toinen meistä ohjaajista esitti kahvilaan tulevaa, uutta työntekijää, joka kohtaa hyvän työyhteisön. Toinen meistä oli uutta työntekijää vastassa oleva työyhteisön jäsen. Olimme kaikki kerääntyneet pöydän ympärille, ja otimme ohjaajina kaikki mukaan näytelmään. Kiersimme pöytää ja toinen meistä esitti ”uudelle työntekijälle” työyhteisön muita jäseniä eli kurssilaisia. Tämän jälkeen muutamat kurssilaiset lähtivät mukaan leikkiin uusina työntekijöinä, ja toinen ohjaajista esitteli uudelle työntekijälle paikkoja.

”Huono työyhteisö” -osuus ei ollut helppo. Tiesimme, että aihe on herkkä, mutta emme olleet varautuneet kurssilaisten mahdollisiin reaktioihin. Toinen meistä ohjaajista esitti taas uutta, huonoa työntekijää ja toinen huonon työyhteisön jäsentä. Ensimmäinen kierros meni hyvin, ja siitä syntyi paljon keskustelua. Pyysimme kurssilaisia kertomaan, omin sanoin, mitä huonoja käytöstapoja he olivat havainneet esityksessämme. Kaikki esittämämme epäsovinnaiset asiat löytyivät helposti, kuten epäkohtelias puhuttelutapa, purkan jauhaminen, kiroilu ja huono käytös.

Toisella esityskierroksella vaihdoimme hieman draaman asettelua. Toinen meistä oli huono työntekijä ja toinen oli hyväkäyttöksinen ja hieman arka uusi työntekijä. Otimme kurssilaiset mukaan niin, että he saivat olla huonon työyhteisön roolissa. Yhdessä kohtaa kurssilainen halusi auttaa uutta työntekijää ja toinen ohjaajista tuli sanomaan hänelle huonon työntekijän roolin mukaisesti: ”Sinun hommasi jäävät nyt pahasti tekemättä, ei ole sinun tehtäväsi ohjata häntä”. Samalla ohjaaja ohjasi hänet takaisin ”omien hommien” pariin. Tämä nostatti voimakkaita tunteita kurssilaiselle, jolle ystävällinen käytös on aina ollut tärkeää ja joka halusi tulla identifioituksi yhteisössä ystävällisenä.

Näytelmän lopuksi nämä tunteet nostettiin esiin, ja kurssilainen kuvaili tarkkaan miltä hänestä tuntui ja miksi. Ohjaajina aloimme saman tien mielissämme pohtimaan, miten

purkaa tilanne. Päätimme käyttää tunnekortteja. Tunnekortit ovat tunteiden nimeämisen, sanoittamisen ja ilmaisun tueksi tarkoitettu. Kortteja voi käyttää kaikenikäisten kanssa ja monissa erilaisissa tilanteissa. (Mahti tunnekortit n.d.) Meillä oli käytössä kortit, joissa jokaisessa kortissa oli kirjoitettu jokin tunne. Vielä parempi olisi ollut käyttää kuvallisia tunnekortteja, mutta meillä ei silloin ollut sellaisia. Kortit osoittautuivat hyväksi keinoksi purkaa kurja tilanne, johon olimme päätyneet. Sen sijaan, että olisimme käsitelleet asiaa vain mielensä pahoittaneen kurssilaisen kanssa, tunnekorttien avulla pystyimme etäännyttämään tilanteen ja käymään läpi kaikkien kesken, millaisia tunteita epäystävällinen kohtelu herättää ja miten tilanteista voi selviytyä.



Kuva 5. Tunnekortit.

Aiheen koskettavuudesta ja rankkuudesta huolimatta keskustelematolle ei tullut loppuarviossa yhtäkään surunaamaa, vaan yksi perusnaama ja yhdeksän hymynaamaa. Läheskään kaikki kurssilaiset eivät osallistuneet keskusteluun juurikaan, mutta palautteesta päätelimme, että aihe oli kaikille tärkeä. Nekin, jotka eivät itse olleet äänessä, keskittyivät ja kuuntelivat tarkkaan, mitä muilla oli sanottavaa.

Keskustelimme muun muassa, mitä erilaisia vaikutuksia kiusatulle voi jäädä, kuten masennusta, epävarmuutta ja pelkoa kohdata muita ihmisiä. Käsittelimme aihetta myös kiusaajan näkökulmasta ja keskustelimme tekijöistä, jotka saattavat motivoida kiusaamiseen. Olimme kuvailleet jo aiemmin, että kiusaaja ei välttämättä ymmärrä kuinka paljon paha hän aiheuttaa kiusatulle. Pohdimme myös, voisiko kiusaajalla itsellään olla paha

olo ja voisiko hän hakea kiusaamisella helpotusta oloonsa. Toivoimme keskustelun herättävän kurssilaisten keskuudessa ajatuksia omasta käyttäytymisestään. He lähtivätkin pohtimaan, kuinka kaikilla ihmisillä ei ole samanlainen huumorintaju ja kuinka vitsi, jotka itsestä tuntuvat hauskalta, voi satuttaa toisia.

Neljännän kerran lopuksi kävimme läpi seuraavan kerran suunnitelman ja pyysimme kurssilaisia antamaan kurssipalautteen keskustelumatonille.

Kurssilaisten lähdettyä kävimme tapaamista ja toimintaamme läpi ohjaajien kesken. Aihe oli ollut rankka myös meille ohjaajille ja näkyi voipumuksena. Kiusaamisaiheen käsittely nosti osalla kurssilaista pintaan voimakkaita tunteita, ja se sai meidät pohtimaan vastuutamme ammattilaisina ja ammatillista osaamistamme. Pohdimme molemmat, mitä olisi tapahtunut tai millaisissa tunnelmissa ihmiset olisivat poistuneet, jos emme olisi saaneet asiaa selvitettyä kaikkien kurssilaisten läsnä ollessa. Tämä osoittaa, kuinka eriarvoisen tärkeää on miettiä tarkkaan läpikäytäviä aiheita, kohderyhmää ja heidän mahdollisia keinojaan käsitellä vaikeita asioita. On myös hyvä suunnitella mitä tehdään, jos tunteet nousevat pintaan kurssilaisten keskuudessa. Tilanne osoitti myös, että on tärkeää olla varasuunnitelma, jos toinenkin.

9.6 Viides kurssikerta - Brother Christmas disko

Kolme viikkoa ennen viidettä tapaamiskertaamme saimme kuulla, että yli puolet kurssilaisista eli kaikki, jotka olivat Helsingin kaupungin työ- tai toimintakeskuksen ja ryhmäkotiä asiakkaita, olivat saman aikaan menossa Tikkurilaan Brother Christmasin järjestämään diskoon. Myös Ystävätuvan tilat olivat tuolloin varattuja. Olimme suunnitelleet, että menisimme toiseksi viimeisellä tapaamiskerralla Helsingin työvoiman palvelukeskukseen Duuriin. Duuri on yhteispalveluverkosto, joka on ensisijaisesti suunnattu pitkään työttöminä olleille työmarkkinatuen ja toimeentulotuen saajille. Duuri tekee yhteistyötä useiden eri tahojen kanssa, joista yksi on Tuetun työllistymisen palvelu. (Helsingin työvoiman palvelukeskus DUURI Servicecentralen för arbetskraft 2013: 2, 10.) Koska osa kurssilaisista ei kuitenkaan olisi päässyt mukaan, päätimme mekin lähteä diskoon loppujen kurssilaisten kanssa. Diskoon lähti kanssamme neljä kurssilaista.



Kuva 6. Brother Christmas-disko.

Brother Christmasin eli Ari Koposen kehitysvammaisille järjestämä hyväntekeväisyysdisko järjestettiin ravintola Tulisuuuolmassa hotelli Vantaan tiloissa. Kumppaneina tapahtumassa olivat OP:n rahoittama Hiiop100-hyväntekeväisyyskampanja yhteistyökumppaneineen (Kehitysvammaisten diskossa oli tunnelma katossa – hyväntekeväisyysympäys keräsi satoja osanottajia 2017). Sovimme kurssilaisten kanssa, että tapamme Ystävätuvan alaoven edessä kurssin alkamisaikaan. Siitä lähdimme yhdessä julkisilla kulkuvälineillä Tikkurilaan. Olimme jo edellisellä kerralla sopineet yhteiset säännöt eli muun muassa ajankohdan, jolloin lähdemme yhtä matkaa pois. Perille päästyämme kertosimme vielä, missä tapamme, jos tiemme eivät diskossa kohtaa. Diskoon oli arvioitu tulevan kahdesta kolmeensataan ihmistä.

Diskossa oli ilmaistarjoiluna hampurilaisia, erilaisia juomia sekä pikku naposteltavia, kuten lakua ja sipsejä. Diskossa oli tiivis ja hauska tunnelma, ja mukanaamme tulleet neljä ryhmän jäsentä löysivät nopeasti omia tuttujaan. Myöhemmin kävi ilmi, että diskossa syntyi myös uusia tuttavuuksia. Puolitoista tuntia kului nopeasti musiikin kuuntelun, tanssin, syömisen ja keskustelun lomassa. Takaisintulomatalla kurssilaiset olivat hyvällä tuulella ja keskustelivat tapahtuneesta vilkkaasti. Joillekin ruoka ja juomat olivat olleet tapahtuman kohokohtia, ja yleisesti ottaen tapahtuma oli ollut mieluisa.

Disko oli monille uusi kokemus, jossa hauskanpitoon yhdistyi uusien reittien käyttöä eri kulkuvälineillä, aikataulussa pysymisen harjoittelua sekä vuorovaikutusta ihmisten kanssa uudenlaisessa ympäristössä. Olimme sopineet lähtevämme diskosta kurssin normaaliin päättymisaikaan, vaikka disko jatkui sen jälkeen vielä puoli tuntia. Olimme aiemmin keskustelleet tästä ja joku kurssilaisista ehdotti, voisiko diskoon jäädä halutesaan. Koska kaikki neljä kurssilaista olivat tottuneet kulkemaan itsenäisesti, sovimme yhdessä, että halukkaat voisivat jäädä ja lähteä pois omia aikojaan. Lopulta kuitenkin kolme ryhmän jäsentä lähti diskosta meidän kanssamme. Yhden haki isä suoraan diskosta.

Diskossa tapahtui myös pientä verkostoitumista. Kurssilaiset tutustuivat uusiin ihmisiin ja sopivat tapaavansa heitä myöhemmin. Kaiken kaikkiaan koimme, että vaikka disko ei varsinaisesti liittynyt työelämään, siellä tuli harjoiteltua myös työelämässä tarvittavia taitoja. Uusien kokemusten ja tuttavuuksien kautta ehkä kurssiin osallistuville ihmisille keriyi uskallusta tehdä uusia, haastavaksi koettuja asioita.

9.7 Viimeinen kurssikerta

Viimeisellä tapaamiskerralla mukana oli kaksi ensimmäisen vuoden sosionomiopiskelijaa, jotka olivat työharjoittelujaksojensa yhteydessä kuulleet kurssistamme ja halusivat tulla seuraamaan sitä.

Kahden edellisen ryhmätapaamisen aikana olimme valmistelleet kurssilaisia viimeistä kertaa varten. He tiesivät saavansa jotain hyvää syötävää ja että ohjelma olisi vapaa. Olimme pyytäneet heitä pohtimaan jo etukäteen, olivatko he kokeneet saaneensa kurssilta esimerkiksi enemmän itseluottamusta omasta osaamisestaan työelämätaitojaan kohtaan. Me ohjaajat puolestamme kartoitimme tapoja, joilla pystyisimme mahdollisimman realistisesti tutkimaan, miten kurssilaiset olivat toiminnasta hyötäneet.

Kurssipäivän tunnelma oli rennompi kuin aikaisemmin, lukuun ottamatta diskokertaa. Ihmiset tiesivät, että tapaamiskerta oli kurssin viimeinen ja että jotain herkkua olisi tarjolla. Yhteistyökumppanimme Kvtuki57:n tarjoamat, paikan päällä tehdyt vohvelit hillon ja kermavaahdon kera maistuivat kaikille.

Ensimmäinen tunti kului vapaamuotoisessa keskustelussa. Kurssilaiset keskustelivat keskenään vapautuneemmin kuin ennen. Tällä kertaa ei ollut enää paljon nähtävissä

klippiytymistä, kuten aiemmin esimerkiksi samassa yhteisössä päivisin viettävät ihmiset olivat olleet. Naurua oli paljon, etenkin ihmisten muistellessa diskotapahtumaa.

Vapaan keskustelun jälkeen kurssista kerättiin palautetta. Aluksi sosiaalialan opiskelijat autoivat kurssilaisia vastaamaan lomakkeeseen. Tämän jälkeen toinen meistä ohjaajista aloitti vapaamuotoisen palautekeskustelun, jossa toinen esitti kysymyksiä ja toinen kirjasi vastaukset muistiin. Keskustelua ohjattiin seuraavilla kysymyksillä:

- Olivatko kurssimme aiheet sinusta tarpeellisia ja opitko niistä jotain?
- Tuntuiko sinusta, että täällä oli hyvä ja turvallinen olla?
- Uskalsitko ilmaista asioita joita halusit ilmaista?
- Olisitko halunnut, että kurssi olisi pitempi?
- Tuntuiko sinusta, että sinua kuunneltiin?
- Pystyitkö mielestäsi vaikuttamaan siihen, mitä asioita seuraavilla kerroilla tehtäisiin?
- Käsiteltiinkö mielestäsi sellaisia aiheita, joista oli sinulle hyötyä?
- Uskotteko, että teillä on tämän kurssin jälkeen enemmän itsevarmuutta työhaastattelu-tilanteissa?
- Tiedättekö, mitä tehdä tilanteessa, jossa kohtaatte kiusaamista tai näette että jotakuta kiusataan?

Olimme valmistaneet kaikille kurssiin osallistujille kurssitodistukset, jotka jaoimme loppuksi (liite). Kurssilaisille oli tehty runo, jonka toinen ohjaajista esitti todistustenjaon jälkeen. Tämä innosti kurssilaisia esiintymään myös itse. Kurssilaisille oli aiemmin luvattu, että viimeisellä kerralla voi esittää omia esityksiä ja että katsojina olisi myös muita kuin kurssilaisia. Esiintyjät halusivat muun muassa laulaa ja tanssia sekä kiittää ja antaa neuvoja esitysten avulla. Kurssi päättyi iloisissa tunnelmissa.

10 Arviointilomakkeen ja loppukeskustelun analysointia sekä niistä syntyneitä johtopäätöksiä

Olimme tehneet viimeiselle kerralle arviointilomakkeen yhteistyökumppanimme Kvtuki57:n avustamana. Siinä oli seitsemän kysymystä, joihin vastattiin rengastamalla sopiva vaihtoehto. Vaihtoehdot olivat hymynaama, perusnaama ja surunaama.



Kuva 7. Hymynaamat.

Lomakkeessa kysyttiin yleisarvosanaa koko kurssista sekä arvosanaa kunkin päivän ohjelmasta. Kurssipäivistä ilmoitettiin päivämäärä ja ohjelma, esimerkiksi:

Torstai 7.9.

Aihe 1: työpaikkahaastattelut – yleisimmin kysytyt kysymykset näytelmän avulla.

Aihe 2: Miten haetaan töitä ja mitä koulutusta tai työkokemusta tarvitaan töitä hakiessa.

Kahvittelua.

Lisäksi lomakkeessa oli kolme avokysymystä:

- Mikä oli parasta?
- Mistä et pitänyt?
- Mitä muuta haluat sanoa?

Yhdentoista kurssilaisen vastausten perusteella kaikkein pidetyin oli teema ”Millainen on hyvä työkaveri ja työyhteisö?” Myös lopetuskerta sai hyvän arvosanan. Kumpikin sai yhdeksän hymynaamaa ja kaksi perusnaamaa.

Vähiten pidetyt teemat olivat lomakkeiden perusteella aarrekartta ja työpaikkahaastattelua koskeva kerta. Keskustellessamme kurssilaisten kanssa kävi kuitenkin ilmi, että useimmat olisivat halunneet, että juuri työhaastatteluista ja työpaikan hakemisesta olisi puhuttu enemmän. Lomakkeen ja keskustelun eroja voi selittää myös se, että kaksi kurssilaisista oli ollut poissa tapaamisista, joissa näitä asioita käsiteltiin.

Kurssin onnistumisen ja sen hyödyllisyyden arviointi ei ollut helppoa. Arviointilomakkeiden analysoinnin haasteena oli joidenkin arviointilomakkeiden vastausten ristiriitaisuus.

det. Samassa arviointilomakkeessa saattoi olla, että kokonaisarvosana kurssista oli surunaama. Muiden kysymysten kohdalla oli kuitenkin hymynaama ja vielä samassa arviointilomakkeen avokysymyksessä ”Mitä muuta haluat sanoa?” vastaus oli: Kiva. Yhden arviointilomakkeen kaikki vastaukset olivat ”perusnaama” ja avokysymyksissä vastaukset olivat ”en osaa sanoa”. Jahoba ym. (2008) totesivat samaa omassa tutkimuksessaan. On hankala tehdä tulkintoja kehitysvammaisten ihmisten vastausten perusteella, jos ei osata asettaa tutkimuskysymyksiä tarpeeksi selkeästi kaikkien ymmärrettäviksi. (Jahoba 2008: 11.) Arviointilomakkeissa avokysymysten kohdalla luki muun muassa: ”kaikki oli kivaa, oli mukavaa, kaikki oli hyvää, kivaa” sekä muutamassa ”tällaisia kursseja voisi olla enemmän”.

Pohtiessamme kurssista saatua hyötyä siihen osallistuville kurssilaisille, viimeisen keran vapaamuotoinen keskustelu antoi enemmän kuin arviointilomakkeista saatu palaute. Kysymykseen ”oletteko mielestänne saaneet enemmän itsevarmuutta työhaastattelutilanteita ajatellen?” vastauksina saatiin esimerkiksi, että rohkeus on kasvanut. Monet uskoivat, että ovat saaneet hyödyllistä tietoa haastattelutilannetta varten. Muutamat kurssilaiset kuitenkin huomauttivat, että haastatteluteemaa voisi käsitellä enemmän ja syvällisemmin. Hyvä työyhteisö – teemaa olisi myös voitu kurssilaisten mielestä käsitellä enemmän. Tämä herättikin meissä ajatuksen, että hyvä työyhteisö aiheena on niin laaja ja moninainen, että siitä voisi järjestää oman kurssin.

”Käsiteltiinkö mielestäsi sellaisia aiheita, joista oli sinulle hyötyä?”- kysymykseen saatiin vastauksena muun muassa, että kiusaamista ei käsitelty tarpeeksi. Yhtenä vastauksena saimme, että kurssi ”oli erityisen loistava ja tuli opittua paljon uusia asioita työelämään ja työpaikkaan liittyen”.

Suullisten palautteiden osalta saimme jonkin verran kuulla osallistujilta heidän negatiivisiksi kokemistaan asioista kurssia koskien. Yhtenä asiana tuli puheeksi, että me ohjaajat emme olleet antaneet kaikkien kurssiin osallistuvien ihmisten puhua, kun heillä oli asiaa. Toisena asiana kävi ilmi, että joillekin oli tullut paha mieli, kun heidän tärkeiksi kokemiaan asioita ei oltu otettu tarpeeksi esiin. Huomasimme, että vaikka ihmiset kokivat kurssilla käsiteltyjä asioita eri tavoin, meidän oli tärkeää huomioida jokaisen oma kokemus. Joskus on vaikea ajatella, ettei ole oikeaa tai väärää vastausta. Toiselle ihmiselle jokin koettu asia tai aihe voi olla mieluinen ja antaa voimaa, kun taas toiselle se voi tuoda täysin päinvastaisen kokemuksen. Viimeisen kurssikerran aikana olimme ohjaajina aika ajoin yllättyneitä, kuinka erilaisia ja joskus mielestämme ristiriitaisiakin kokemuksia kävimme

kurssille osallistujien kesken. Jälkikäteen huomasimme, että meidän kokemuksella ei pitänytkään olla merkitystä, vaan kurssilaisten omat kokemukset olivat tärkeimmät. Darlingtonin ja Scottin (2002) mukaan onkin tärkeää muistaa kolme seikkaa kehitysvammaisia ihmisiä kuullessa. Jokaisen ihmisen kokemukset ovat arvokkaita ja ne on hyväksyttävä sellaisenaan, vaikka ihmisellä ei olisi kykyä ilmaista niitä. On myös hyväksyttävä jokaisen kehitysvammaisen kokemukset sellaisenaan kuten he ne ilmaisevat ja viimeisenä kehitysvammaisia ihmisiä haastattelevat, tai meidän tapauksessa kurssipalautteen pyytäjät, on luotava keino, jolla saada kohderyhmältämme esiin pyytämämme heidän omat kokemuksensa. (Darlington & Scott 2002: 103-104.)

Mitä kurssilla tehtiin ja siitä saadun palautteen perusteella uskomme tämän kaltaisesta kurssitoiminnasta olevan hyötyä työelämätaitojen vahvistamiseksi kehitysvammaisille ihmisille. Kurssimme oli lyhyt mutta ytimekäs paketti, jonka toiminta määräytyi kurssilaisten keskuudesta nousseita tarpeista tai kehityskohteista. Kokemustemme perusteella tämä kurssiformaatti on sovellettavissa ja muunneltavissa monenlaisten ryhmien käyttöön. Toiminnalliset menetelmät osoittautuivat hyväksi tavaksi opettaa työelämätaitoja.

11 Pohdinta

Koimme, että ryhmämme oli malliesimerkki avoimesta, innokkaasta ja toimivasta ryhmästä. Kaikki lähtivät mukaan toimintaan, eikä kukaan ollut paikalla pakotettuna. Kaikki myös ilahtuivat, kun näkivät toisensa ja nauttivat yhdessä tekemisestä, vaikka toiset olivatkin enemmän esillä ja toiset mieluummin seurasivat toimintaa. Kurssilaisilla oli myös rohkeutta jäädä pois ryhmästä, jos siltä tuntui.

Ryhmämme dynamiikka tuli esiin nopeasti ja olisi ollut kiinnostavaa työskennellä ryhmän kanssa pitempäänkin, jotta olisi nähty, kuinka paljon saadaan aikaan esimerkiksi kolmessa kuukaudessa. Voimaannuttamisen ja sosiaalisen osallisuuden kannalta kurssin merkitystä voisi olla helpompaa arvioida, jos ajanjakso olisi ollut pidempi. Toisaalta tällainen lyhyempi kurssi voi monissa tapauksissa toimia paremmin ja tehokkaammin, koska se ei vaadi pitkää sitoutumista.

Voisimme hyvinkin tulevaisuudessa kokeilla erilaisia variaatioita tällä samalla kaavalla. Toiminnan toteutuksen pääpainona olisi ihminen. Kurssiohjelma olisi avoin. Seuraavan kerran kurssiaihe tulisi osallistujilta itseltään. Kurssiohjelma olisikin näin ollen jatkuvasti muokattavissa, jossa olisi tilaa kurssilaisten omille tarpeille ja kehityskohteille. Ohjaajien roolina olisi suunnitella ja toteuttaa tämän mukaan toteutustapa. Ohjaajien vastuulla olisi myös luoda turvallinen ympäristö kaikille. Keskiössä olisi toiminnalliset menetelmät.

On muistettava, että kurssilaiset ovat oman elämänsä asiantuntijoita ja pystyvät tuomaan tarpeensa parhaiten esiin. Ohjaajien tehtävä on antaa sille tila ja turvallinen paikka. Olemmekin prosessin aikana pohtineet paljon sosiaalityön orientaatioiden muuttumista viime vuosikymmenten aikana. Ennen mentiin asiakkaan luo valmis haastattelupohja kädessä, kun nykyään annetaan asiakkaan tuoda itse esiin asiat, jotka tämä kokee tärkeiksi. Keskustelu lähtee asiakkaan toiveiden pohjalta.

Kurssimme tarkoituksena oli voimaannuttaa kurssilaisia ja antaa heille mahdollisuus vaikuttaa kurssin sisältöön. Pyrimme luomaan tunteen, että heidän ideoitaan ja ehdotuksiaan kuullaan ja toteutetaan. Haastavaa Työkkääjät -kurssissa oli ryhmäkoon suuruus. Alun perin tarkoituksena oli enimmillään kahdeksan hengen ryhmä. Tällöin olisimme omasta mielestämme voineet antaa yksilöllisempää ohjausta ja aikaa jokaiselle osallistujalle. Kurssilaisten keskenään suurestikin vaihtelevat toimintakyvyt toivat myös omat haasteensa. Tämänkin vuoksi pienempi ryhmäkoko olisi voinut antaa yksilöllisesti enemmän jokaiselle osallistujalle. Toisaalta kahdestatoista ihmisestä koostuvassa ryhmäkoonpanossa on omat, hyvät puolensa. Kurssilaiset voivat helposti tukeutua toisiinsa. Huomasimme myös ystäväystymistä kurssilaisten kesken, joka jo itsessään luo voimaannuttavaa kollektiivisuutta ja yhteisöllisyyttä. Tämän tapaisen kurssin ollessa pitempijaksoinen, esimerkiksi, kaksitoistakertainen, kurssilaisten enempi määrä saattaisi osoittautua kurssin vahvuudeksi. Kurssilaisilla olisi enemmän kokemuksia jaettavinaan keskenään.

Toiminnalliset menetelmät osoittautuivat hyväksi toimintamuodoksi. Draaman avulla aiheet saatiin selkeästi tuotua esiin ja ymmärrettäviksi. Draama toi ihmisille osallistumisen kautta uskallusta olla esillä. Se auttoi kurssilaisia käsittelemään heille hankaliksi koettuja asioita ja tilanteita. Kurssin keston lyhyiden takia draama jäi lähes ainoaksi käyttämämme toiminnalliseksi menetelmäksi. Yhtenä palautteena kurssilaisen kertomana olikin, että olisi ollut toivottavaa, jos toimintaa olisi ollut enemmän. Vastaavanlaisen kurssin ollessa pidempiaikainen, tähän voisikin panostaa enemmän.

Kurssiimme ilmoittautumisaikana yhteistyökumppanimme Kvtuki57 sai heti palautetta kurssin ajankohdasta. Monet kurssistamme kiinnostuneet joutuivat jättämään siihen ilmoittautumatta kurssimme ajankohdan vuoksi. Sopivampi kurssiajankohta ilmoittautumatta jättäneiden, mutta muuten kiinnostuneiden ihmisten osalta olisi ollut ilta-aika. Me kuitenkin saimme opinnäytetyötämme varten tarpeeksi suuren ryhmän. Ilta-aikaan tapahtuvaan kurssiin olisimme saattaneet saada ryhmän, jossa kaikkia ryhmään osallistujia olisi oikeasti kiinnostanut työelämätaitojen vahvistaminen.

Teimme parityötä ohjaustuokioissamme, joten yhteistyön sujuvuus oli tärkeää. Olimme myös oppimassa muun muassa ohjaustaitoja, ryhmädynamiikan lukukykyä, havainnointia ja itsemme ja toistemme reflektointia. Koska meitä oli kaksi, hyödynsimme toisiamme oman osaamisen vahvistamisena havainnoimalla myös toisiamme. Jokaisen tuokion jälkeen jäimme kirjaamaan tuokioiden kulkuun liittyviä asioita ja kertaamaan, mitä tehtiin, miksi näin tehtiin sekä olisiko voinut tehdä toisin. Tämä oli tärkeää kurssilaisia ajatellen, jotta he saivat mahdollisimman onnistuneita kokemuksia sekä meidän oman jaksamisen, motivaation ylläpitämisen ja oppimisen osalta. Me olimme myös erilaisia havainnoijia ja toimijoita, joten saimme parityön etuna myös kahdenlaista näkemystä ja kokemusta. Saimme myös syvempää, rikkaampaa ja monipuolisempaa näkökulmaa kuin jos meitä olisi ollut vain yksi. Dialogin sekä kehittävän kritiikin ja reflektion avulla pystyimme jakamaan ja saamaan paljon - sekä hyvässä että huonossa. Kirjauksia läpikäydessämme saimme havainnoistamme sekä koetuista tapahtumista viitteitä siihen, minkälainen toiminta sopisi tuleviin tuokioihin. Heti ryhmätuokioiden jälkeen tapahtuva reflektointi oli tärkeää myös omien tuntemuksien purkamisen kannalta. Käsiteltäessä asioita heti tuokioiden jälkeen, ne eivät jääneet painamaan mieltä eikä yhteistyön hyvä jatkuvuus estynyt.

Olemme saaneet yhteistyökumppaniltamme hyvää ja rakentavaa palautetta opinnäytetyöstämme. Työkkääjät - kurssin jatkomahdollisuuksista on keskusteltu yhteistyökumppanimme kanssa. Tässä opinnäytetyössä tarjotaan kurssiperusta, jota voi muokata tarpeen mukaan.

Lähteet

Allardt, Erik 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuudet. WSOY: Porvoo.

Arki ja palvelut 2016. Työllistymiseen liittyviä haasteita. Vernerinet.net. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Saatavana osoitteessa: <<http://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>>. Luettu 22.4.2017.

Arki ja palvelut 2016. Työ. Vernerinet.net. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Saatavana osoitteessa: <<http://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>>. Luettu 22.4.2017.

Arvaa ammatti 2017. Kepeli. Kotoutumista kehollisilla ja pelillisillä menetelmillä. Integration through bodily and game related methods. Saatavana osoitteessa: <http://kepelimetropolia.fi/harjoitteet_post/arvaa-ammatti/>. Luettu 14.9.2017.

Darlington, Yvonne & Scott, Dorothy 2002. Qualitative research on practise. Stories from the field. Glasgow: Bell & Bain Ltd. Saatavana osoitteessa: <<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=55f30f6861432547df8b4593&as-seKey=AS%3A272550659883060%401441992549779>>. Luettu 17.10.2016.

Helsingin työvoiman palvelukeskus DUURI Servicecentralen för arbetskraft. Kela. Työ- ja elinkeinotoimista. Helsingin työvoiman palvelukeskus. Saatavana osoitteessa: <https://kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutusasian_neuvottelukunta/hus-seminari/aho.pdf>. Luettu 28.9.2017.

Haarni, Ilka 2006. Keskeneräistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Stakes. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki.

Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Porvoo: WSOY. 29-31.

Heiskanen, Tuula & Hiisijärvi, Seija n.d. Toiminnalliset menetelmät. Saatavana osoitteessa: <<http://www.ela.fi/akatemia/toiminnalliset.php>>. Luettu 8.3.2017.

Hokkanen, Liisa 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mäntysaari, Mikko – Pohjola, Anneli – Pösö, Tarja (toim.): Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-kustannus. 329-334.

Honkanen, Merja 2016. Johtava työvalmentaja. Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu. Helsinki. Haastattelu 26.4.

Jahoda, Andrew - Kemp, Jeremy - Riddell, Sheila - Banks, Pauline 2008. Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. Julkaisussa Applied Research in Intellectual Disabilities. 01/2016. 21 (1). Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/command/detail?vid=7&sid=2b73b837-43ce-4cb0-bf6d-e4dfc01315cf%40session-mgr4010&hid=4214&bdata=JnN-pdGU9ZWvhc3QtbGI2ZQ%3d%3d#AN=27894140&db=afh>>. Luettu 22.2.2017.

Julkunen, Raija 2011. Työ – kestävyyksien leikkauskohdassa. Teoksessa Pohjola, Anneli & Särkelä, Riitta (toim.): Sosiaalisesti kestävä kehitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. 61-76.

Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. Sosiaalinen syrjäytyminen ja osallisuus. Helsinki: WSOY.

Kaski, Markus, Manninen, Anja & Pihko, Helena 2009. Kehitysvammaisuus. Porvoo: WSOY.

Kehitysvamma 2017. Mitä kehitysvammaisuus on? Vernerinet.net. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 4.9.2017. Saatavana osoitteessa: <http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>>. Luettu 17.9.2017.

Kehitysvammaisten diskossa oli tunnelma katossa – hyväntekeväisyssystemaus keräsi satoja osanottajia 2017. MTV uutiset. Julkaistu 28.09.2017. Saatavana myös osoitteessa: <<https://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/kehitysvammaisten-diskossa-oli-tunnelma-katossa-hyvantekevaisyssystemaus-kerasi-satoja-osanottajia/6597472#gs.F0f0Kxc>>. Luettu 8.10.2017.

Kehitysvammaisuus 2017. Kehitysvamma ilmenee ennen 18 vuoden ikää. Rinnekotisäätiö. KV – tietopankki. Päivitetty 17.5.2017. Saatavana osoitteessa: <<http://www.kvtietopankki.fi/kehitysvammaisuus>>. Luettu 2.6.2017.

Kehitysvammaliitto 2011. Mitä kommunikointi on? Teoksessa Huuhtanen, Kristina (toim.): Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry n.d. Osallisuus. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/perhesivut/osallisuus/>>. Luettu 20.8.2017.

Kehitysvammaisuus 2016. KV-TIETOPANKKI. Rinnekotisäätiö. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtietopankki.fi/kehitysvammaisuus>>. Luettu 2.4.2017.

Kuorelahti, Matti, Lappalainen, Kristiina & Viitala, Riitta 2012. Sosiaalimotionaalinen kompetenssi ja osallisuuden kokemus. Teoksessa Jahnukainen, Markku (toim.): Lasten erityishuolto ja -opetus Suomessa. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. 283, 284.

Kröger, Tanja 2017. Suomen ensimmäinen kehitysvammaprofessori: Kehitysvammaiset asuivat vielä 80-luvulla ahtaasti ja kuolivat nuorina. Yle Uutiset. Saatavana osoitteessa: <<http://yle.fi/uutiset/3-9449841>>. Luettu 15.2.2017.

Lait n.d. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/lait>>. Luettu 23.4.2017.

Lakien soveltamisjärjestys 2017. Vernerinet.net. Päivitetty 26.6.2017. Saatavana osoitteessa: <<http://verneri.net/yleis/lakien-soveltamisjarjestys>>. Luettu 13.7.2017.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. Annettu Helsingissä 23.6.1977
Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380. Annettu Helsingissä 3.4.1987.

Leemann, Lars. Kuusio, Hannamaria & Hämäläinen, Riitta-Maija 2015. Sosiaalinen osallisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: <https://www.thl.fi/documents/10531/2088501/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/52a41c04-c4fa-4cf0-bc6f-0bb06705903b>. Luettu 20.4.2017.

Luomala, Raine 2015. Vammaisuus, pitkäaikaissairaus ja erityiskasvatus. Luento. Helsinki 13.11.

Mahti-tunnekortit n.d. Kehitysvammaisten tukiliitto. Saatavana osoitteessa: <http://www.kvtl.fi/contentimages/Projektit/Mahti/MAHTI_tunnekortit_tulostusversio.pdf>. Luettu 17.10.2017.

Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa 2006. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. WSOY: Helsinki.

Mitä kehitysvammaisuus on? 2017. Toimintakyvyn näkökulma. vernerinet.net. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 4.9.2017. Saatavana osoitteessa: <<http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>>. Luettu 24.10.2017.

Niemi, Nina 2014. "Kato ny, täällä näitä resursseja työskentelee". Työnantajien, työhönvalmentajien sekä erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Verkko-dokumentti. <<http://publications.theseus.fi/handle/10024/82437>>. Luettu 12.10.2016.

Nietosvuori, Leena 2006. Luovat ja toiminnalliset menetelmät hyvinvoinnin tukena. Teoksessa Soikkeli, Sari, Haapasilta, Minna & Siikaniemi, Lena (toim.): Näkökulmia ammatilliseen kasvuun. Tampere: Lahden Ammattikorkeakoulun julkaisu. 63-72. Saatavana myös sähköisesti osoitteessa: <<http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkeli-kokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/lamk-julkaisu-csarja-2006-n%C3%A4k%C3%B6kulmia-ammattilliseen-kasvuun.pdf>>. Luettu 8.10.2017.

Nummelin, Tua 2008. Minun toiveammattini -kyselyn tulokset. Työ ja palkka. Saatavana osoitteessa: <http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/yhteisvas-tuu_2008_minun_toiveammattini.pdf>. Luettu 25.4.2017.

Nurmi, Jari & Vuorenpää, Kari 2015. Osallisuuden jäljillä. Tukiliitto. Julkaistu 1.6.2015. Saatavana osoitteessa: <<https://www.youtube.com/watch?v=c7YT-2Yt73o>>. Luettu 2.8.2017.

Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, Taina (toim.): Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156.

Repo-Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa: Dark oy.

Rouvinen-Wilenius Päivi, Leino, Satu 2010. Terveysten edistäminen ja sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka - johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Teoksessa Hiilamo, Heikki & Saari, Juho (toim.): Hyvinvoinnin uusi politiikka. Tutkimuksia. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 231–247. Saatavana myös sähköisesti osoitteessa: <http://docplayer.fi/330448-Heikki-hiilamo-juho-saari-toim.html>. Luettu 20.5.2017.

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Verkkodokumentti. <<http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>>. 6-161. Luettu 19.4.2017.

Sosiaalihuoltolaki 1541/2009. Annettu Helsingissä 22.12.2009.

Sosiaalihuoltolaki 1715/2009. Annettu Helsingissä 29.12.2009.

Sosiaalihuoltolaki 1982/710. Annettu Helsingissä 17.9.1982.

Tietoa kehitysvammasta n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/ammattisivut/>>. Luettu 11.2.2017.

Tuettu työllistyminen n.d. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/>>. Luettu 22.4.2017.

Tietoa kehitysvammasta n.d. Mikä on kehitysvamma? Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Saatavana osoitteessa: <<http://www.kvtl.fi/fi/ammattisivut/>>. Luettu 22.4.2017.

Tietoa puhevammaisuudesta 2017. Keskustelumattomenetelmä. Papunet. Päivitetty 22.1.2017. Saatavana osoitteessa: <<http://papunet.net/tietoa/keskustelumatto-menetelma-haastattelussa>>. Luettu 8.10.2017.

Työ 2016. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/tyo>>. Luettu 1.4.2017.

Työllistymiseen liittyviä haasteita 2016. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>>. Luettu 25.4.2017.

Vapaa-ajan toimintaa kehitysvammaisille ihmisille, perheille, vapaaehtoisille, sinulle, meille kaikille n.d. Helsingin Kehitysvamma-tuki 57 ry. Saatavana myös osoitteessa: <http://www.kvtuki57.fi/toiminta>. Luettu 14.4.2017.

Vesala, Hannu T - Klem, Simo & Ahlström Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki. Saatavana myös osoitteessa: <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf>. Luettu 13.10.2016.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Voimaantuminen 2017. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 4.5.2017. Saatavana osoitteessa: < <http://verneri.net/yleis/voimaantuminen>>. Luettu 25.10.2017.

Vehmainen & Haveri n.d. Vuorovaikutus. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Saatavana osoitteessa: < <http://www.kvtl.fi/fi/kommunikaation-keinoja/vuorovaikutus/>>. Luettu 26.10.2017.

Vuorovaikutus n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Saatavana myös osoitteessa: <<http://www.kvtl.fi/fi/perhesivut/vuorovaikutus>>. Luettu 22.8.2017.

Yhdistyksen esittely n.d. Helsingin kehitysvammatuki ry. Saatavana myös osoitteessa: <<http://www.kvtuki57.fi/yhdistys>>. Luettu 14.4.2017.

Opinnäytetyösopimus



Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry

22.5.2017

OPINNÄYTETYÖSOPIMUS

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry on kansalaisjärjestö, joka toimii kehitysvammaisten ihmisten, heidän perheidensä ja läheistensä edunvalvontaja tukiyhdistyksenä sekä edistää kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuuksia toimia yhteiskunnan tasa-arvoisina ja täysivaltaisina jäseninä. Nimessämme oleva luku 57 viittaa yhdistyksen perustamisvuoteen, joka kertoo siten toimintamme pitkästä historiasta.

Yhdistyksen toiminta koostuu kehitysvammaisille ihmisille, perheille ja vapaaehtoisille toimijoille tarjottavasta monipuolisesta virkistys- ja vapaa-ajan toiminnasta sekä päiväaikaisen toiminnan ja asumisen palveluista.

Olemme sopineet Metropolia Ammattikorkeakoulussa sosionomi AMK-opintoja opiskelevien Kristiina Sigwo Sigwon ja Tanja Toivaisen kanssa, että he voivat tehdä opinnäytetyönsä Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry:n ylläpitämällä Ystävätuvalla. Opinnäytetyön aihealue on työelämätaitojen vahvistaminen toiminnallisten menetelmien kautta.

Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry edellyttää opinnäytetyöntekijöitä keräämään kirjallisen luvan niiltä henkilöiltä, jotka osallistuvat opinnäytetyön tutkimusosioon.

Nina Korventaival
toiminnanjohtaja
Helsingin Kehitysvammatuki 57 ry

Työkkääjät -kurssimainos



Työkkääjät - kurssi työelämätaidoista

Tervetuloa opiskelemaan työelämätaitoja mielenkiintoisilla tavoilla, muun muassa aarrekartta-työskentelyllä!

Aiheita:

- millaisia työhaastattelut voivat olla?
- miten työhaastatteluun valmistaudutaan?
- mitä työtä haluan tehdä?
- mitä taitoja työssä tarvitaan?

Kurssi on ilmainen ja tarjolla on joka kerran myös päiväkahvit.

Toimintakertoja on yhteensä kuusi.

Sitovat ilmoittautumiset 23.8. mennessä mieluiten sähköpostilla marja.herala@kvtuki57.fi

Marjan p. 040 521 0240. Paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä.

Nähdään Työkkääjät-ryhmässä!

Terveisin,

sosionomiopiskelijat Tanja ja Kristiina.

Ryhmätapaamisajat ja alustava ohjelma:

31.8. torstai kello 12-14.30

Tutustuminen ja kahvittelu

7.9. torstai kello 12-14.30

Aarrekarttatyöskentelyä, keskustelua ja kahvit

14.9. torstai kello 12-14.30

Toimintaa edellisen kerran toiveista ja tarpeista lähtöisin, kahvit

21.9. torstai kello 12-14.30

Toimintaa edellisen kerran toiveista ja tarpeista lähtöisin, kahvit

28.9. torstai kello 12-14.30

Toimintaa edellisen kerran toiveista ja tarpeista lähtöisin, kahvit

5.10 torstai kello 12-14.30

Kurssin päätös. Avointa keskustelua toiminnasta sekä siitä koetuista hyvistä ja huonoista puolista. Ja tietenkin ihana kakkukahvittelu - juhlistaminen toiminnan päätteeksi!



1. Liite 2

2 (2)