

Jukka Ripatti

**KEHITYSVAMMAISTEN JA
YHTEISTYÖORGANISAATIOIDEN
NÄKEMYS AVOTYÖTOIMINNAN
NYKYTILANTEESTA**

**Kehittämistyö Mikkelin Savonet monipalvelukeskuk-
sessa**

**Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma**

2018



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Jukka Ripatti	Sosionomi (AMK)	Syyskuu 2018
Opinnäytetyön nimi Kehitysvammaisten ja yhteistyöorganisaatioiden näkemys avotyötoiminnan nykytilanteesta Kehittämistyö Mikkelin Savoset monipalvelukeskuksessa		55 sivua 4 liitesivua
Toimeksiantaja Mikkelin Savoset monipalvelukeskus		
Ohjaaja Tiina Kuru, Kati Vapalahti, Jenni Rytönen		
Tiivistelmä Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli kartoittaa sekä Mikkelin Savoset monipalvelukeskuk- sen avotyötoimintaan sijoittamien henkilöiden että avotyötoiminnan yhteistyöorganisaatioi- den käsityksiä ja kokemuksia avotyötoiminnasta. Samalla pyrittiin saamaan esille mahdolli- sia ideoita Mikkelin Savosetin avotyötoiminnan kehittämisen pohjaksi, sillä sosiaali- ja ter- veysministeriössä valmistellaan uutta lainsäädäntöä, jolla tulee olemaan vaikutusta myös avotyötoiminnan toteuttamiseen tulevaisuudessa. Lisäksi haluttiin selvittää avotyötoimin- nassa olevien halukkuutta palkkasuhteiseen työhön sekä yhteistyöorganisaatioiden käsityk- siä, millä edellytyksillä se olisi mahdollista. Opinnäytetyö liittyy laajempaan Savon OTE - hankkeen puitteissa tehtyyn avotyötoimintaa käsittelevään raporttiin, jota on käsitelty myös STM:n lainsäädäntötyön valmistelussa osana hallituksen OTE-kärkihankekokonaisuutta. Tutkimusta varten haastateltiin 16 avotyötoiminnassa käyvää henkilöä ja 12 yhteistyöorgani- saatioiden edustajaa. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, koska mene- telmän avulla on mahdollista tehdä tarkentavia tai laajentavia kysymyksiä. Lisäksi haastatel- tava henkilö saa mahdollisuuden yksilöllisten mielipiteiden esittämiseen. Yhteenvetona ja johtopäätöksinä tutkimuksesta voidaan todeta, että avotyötoiminta kehitys- vamma-alan toimijoiden kritiikistä huolimatta on tekijöilleen merkityksellistä ja tärkeää. Avo- työtoiminnassa olevat nostivat esille tärkeimpinä merkityksellisinä tekijöinä sosiaaliset kon- taktit ja kuulumisen työyhteisöön, elämänsisällön, päivärhythmin ja rahallisen korvauksen. Yh- teistyöorganisaatiot puolestaan mielsivät nykyisen mallin olevan heille edullinen ja monet kokivat kantavansa yhteiskuntavastuuta. Monilla avotyötoiminnassa olevilla oli kiinnostusta päästä ns. normaaliin palkkatyöhön. Yh- teistyöorganisaatioiden edustajista puolestaan enemmistö vaati tiettyjä edellytyksiä, jotta normaali palkkatyö olisi heille mahdollista. Tällaisia edellytyksiä olivat mm. yhteiskunnan suorittama työnantajien kustannusten kompensoiminen, työtehtävien mukauttaminen henki- lön toimintakyvyn mukaan ja työhönvalmentajien roolin lisääminen.		
Asiasanat kehitysvammaisuus, työtoiminta, avotyö, osallisuus, työllistymistä tukeva toiminta		

Author (authors)	Degree	Time
Jukka Ripatti	Bachelor of Social Services	September 2018
Thesis Title		
The Current Situation of Integrated Sheltered Work; Opinions of Intellectually Disabled Persons and Cooperation Organizations. A development project for Mikkelin Savoset monipalvelukeskus		55 pages 4 pages of appendices
Commissioned by		
Mikkelin Savoset monipalvelukeskus		
Supervisor		
Tiina Kuru, Kati Vapalahti, Jenni Rytönen		
Abstract		
<p>Mikkelin Savoset monipalvelukeskus is a place where persons can train their work skills and improve their life management. The object of this thesis was to survey opinions about good and bad aspects of integrated sheltered work. Opinions were gathered both from the persons Mikkelin Savoset monipalvelukeskus had placed to integrated sheltered work, and from the cooperation organizations where they were working. One goal was also to get some developing ideas of the integrated sheltered work for Mikkelin Savoset. The research tried to find out the willingness of those persons placed in the integrated sheltered work to reach paid employment. The opinions of the cooperation organizations about preconditions of hiring those persons were also asked. This thesis has also a connection to a wider survey of integrated sheltered work (done in Savon OTE -project), which will be used when preparing new laws regarding that.</p>		
<p>For this survey 16 persons in the integrated sheltered work and 12 persons in the cooperation organizations were interviewed. The interviewing method was a theme interview. This method makes it possible to do some expanding questions during the interview and it gives the interviewee a better chance to express exactly his or her individual opinions.</p>		
<p>As a result and conclusion of this survey, it can be mentioned that the integrated sheltered work is very meaningful and important for those persons placed in it. These persons think that it gives them social contacts, belonging to a work group, meaning to their lives and also getting their own money was important. The cooperation organizations in turn felt that the system of integrated sheltered work at the moment worked very well for them, mainly because they found it profitable for themselves. They also feel that they carry out some kind of social responsibility when taking persons to the integrated sheltered work. Many persons in the integrated sheltered work would like to get paid employment, but in order to get it done, the cooperation organizations would like to have some kind of support from the society. The survey gave answers to the research questions and the objectives for this research process were reached. This survey gives ideas for Mikkelin Savoset to develop their activities within the integrated sheltered work.</p>		
Keywords		
intellectual disability, sheltered work, integrated sheltered work, participation, employment support activities		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KEHITYSVAMMAISUUS	2
2.1	Yleistä kehitysvammaisuudesta.....	3
2.2	Toimintakyvyn näkökulma.....	5
3	KEHITYSVAMMAISTEN TEKEMÄN TYÖN MUODOT	10
3.1	Työtoiminta.....	10
3.2	Avotyötoiminta	12
3.3	Tuettu työ.....	13
3.4	Työnantajien näkökulmia kehitysvammaisten työntekoon	14
4	OSALLISUUS	16
4.1	Osallisuuden edellytykset	16
4.2	Työn merkitys kehitysvammaisen osallisuudelle	17
4.3	Voimaantumisen ja syrjäytymisen ehkäisy osallisuuden kannalta	19
5	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	20
5.1	Vaalijalan kuntayhtymä ja Mikkelin Savonet monipalvelukeskus	21
5.2	Hallituksen OTE-kärkihanke ja Savon OTE -hanke	21
6	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
8	TUTKIMUSTULOKSET	28
8.1	Avotyötoiminnassa olevien taustatietoja	28
8.2	Työskentely ja ohjaus avotyötoiminnassa	29
8.3	Palaute avotyötoiminnasta ja yhteistyön toimivuus lähettävän tahon kanssa	30
8.4	Avotyötoiminnan vaikuttavuus/merkitys.....	32
8.5	Avotyötoiminnan tulevaisuuskuva	33
8.6	Avotyötoimintapaikkojen näkemys aiheesta avotyötoiminta vs. palkkasuhteinen työ.....	34
8.7	Avotyötoiminnassa olevien ”vapaa sana eli risut ja ruusut”	37
9	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	37
10	POHDINTA	39

10.1 Tulosten hyödynnettävyys	39
10.2 Tulosten luotettavuus.....	44
10.3 Tutkimuksen eettisyys	44
10.4 Opinnäytetyöprosessi.....	45
10.5 Jatkotutkimusaiheita	46
LÄHTEET	47

LIITTEET

- 1 Tutkimuslupa
- 2 Haastattelulupa
- 3 Haastatteluteemat ja apukysymykset avotyötoiminnassa oleville
- 4 Haastatteluteemat ja apukysymykset yhteistyöorganisaatioille

1 JOHDANTO

Keskustelu osatyökykyisten sijoittamisesta avotyötoimintaan on lisääntynyt viime aikoina. Yksi tähän vaikuttava syy on varmastikin se, että Suomi vihdoin ratifioi YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen vuoden 2016 toukokuussa. Yleissopimus pitää sisällään monia tärkeitä vammaisjärjestöjen ajamia asioita kuten syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden, vammaisten henkilöiden osallistumisen ja osallisuuden yhteiskuntaan, erilaisuuden kunnioittamisen ja vammaisten henkilöiden hyväksymisen osana ihmisten moninaisuutta. (YK:n yleissopimus...2016, 2–6.)

Avotyötoiminnassa edellä mainitut tavoitteet eivät kuitenkaan vammaisjärjestöjen mielestä toteudu parhaalla mahdollisella tavalla tällä hetkellä. Avotyötoiminnasta ei makseta palkkaa eikä siihen liity työsuhdetta. Avotyötoiminnassa olevilta henkilöiltä jäävät työsuhteeseen liittyvät edut saamatta, vaikka heidän tekemä työ on monessa paikassa täysin rinnastettavissa työsuhteisen työntekijän tekemään työhön. Voidaankin puhua vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien toteutumattomuudesta YK:n vammaissopimuksen mukaisesti.

Työelämäkumppani Mikkelin Savonet monipalvelukeskus (jäljempänä Mikkelin Savonet) haki keväällä 2016 opinnäytetyöntekijää tutkimaan avotyötoimintaa omalla toimialueellaan. Opinnäytetyössä oli tarkoituksena kartoittaa sekä kehitysvammaisten avotyötoiminnassa olevien henkilöiden että avotyötoiminnan yhteistyöorganisaatioiden käsityksiä avotyötoiminnan toimivuudesta. Tavoitteena oli löytää avotyötoiminnan sekä positiivisia että negatiivisia puolia sekä mahdollisia ajatuksia ja ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi. Toiminnan kehittämiseen liittyi kehitysvammaisten avotyötoiminnassa olevien henkilöiden halukkuuden selvittäminen palkkasuhteiseen työhön pääsemiseksi sekä edellytyksien selvittäminen yhteistyöorganisaatioilta.

Kiinnostuin aiheesta kahdesta eri syystä. Ensinnäkin avotyötoiminnassa näin yhtymäkohtia aikaisempiin henkilöstöhallinnon opiskeluihini. Olen aina ollut kiinnostunut, kuinka saataisiin oikeat/sopivat ihmiset heille/yritykselle sopiviin tehtäviin. Avotyötoiminnassa kyse on pitkälti tämän ongelman ratkaisemisesta. Toiseksi halusin syventää aikaisempaa osaamistani kehitysvammaisuudesta hieman eri näkökulmasta kuin aiempi kokemukseni kehitysvammaisten asumisyksikössä.

Kun opinnäytetyötäni koskevia ensimmäisiä palavereja toimeksiantajan kanssa pidettiin, emme kumpikaan tienneet, mihin tämä myöhemmin saattaisi liittyä. Loppuvuonna 2016 kävi ilmi, että Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) haki osallistujia hallituksen kärkihankkeeseen ”Osatyökykyisille tie työelämään (OTE)”. Kärkihanke koostuu kahdeksasta projektista, joista yksi on ”Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen -projekti 4 2017–2018”. Taustana kärkihankkeelle on osatyökykyisten henkilöiden hyödyntämätön työvoimapotentiaali ja useat ongelmallisina pidetyt kohdat heidän työllistämisesseen. Erityisen ongelmallisena on mainittu nimenomaan avotyötoiminta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Koko avotyötoiminnan tulevaisuus nykymuodossaan on asetettu kyseenalaiseksi.

Avotyötoimintaa käsittelevä opinnäytetyöni osoittautui aiheeltaan erittäin ajankoh- taiseksi ja tärkeäksi. Vaalijalan kuntayhtymä (johon Mikkelin Savoset kuuluu) pyrki mukaan STM:n kärkihankkeeseen (Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen) ja tuli vali- tuksi yhdeksi alueellisen kehittämishankkeen toteuttajaksi. Siten opinnäytetyöni ja siitä saadut tulokset tulevat vahvasti linkittymään hankkeeseen, joka Vaalijalan osalta käyn- nistyi huhtikuussa 2017.

Opinnäytetyössä käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen aineistonkeruun menetelmänä käytin teemahaastattelua tutkimuksen kummallekin osa- puolelle eli avotyötoiminnassa oleville sekä yhteistyöorganisaatioiden edustajille. Opinnäytetyössäni keskeisiä käsitteitä ovat kehitysvammaisuus, kehitysvammaisten te- kemän työn muodot ja siinä erityisesti avotyötoiminta sekä osallisuus. Osallisuuteen liittyvät myös käsitteet syrjäytyminen, yhdenvertaisuus ja voimaantumisen. Lisäksi työssä tulen myös viittaamaan kehitysvammaisten asemaan vaikuttaviin ajankohtaisiin lakiesityksiin (lakiesitysten pohjana mm. TEOS- ja VALAS-työryhmien esitykset).

2 KEHITYSVAMMAISUUS

Kehitysvammaisuudesta on monia määritelmiä ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Hatton (2012, 19) toteaaakin, että kyseessä ei ole pelkästään diagnostinen käsite, vaan se on mitä suurimmassa määrin myös hallinnollisesti ja sosiaalisesti mää- rittynyt käsite. Kehitysvammaisuuden käsitteen voidaankin sanoa määrittelevän yksit- täisen ihmisen suhdetta yhteiskunnan palvelujärjestelmään ja -rakenteisiin vähintään

yhtä paljon kuin hänessä tunnistettuja kehityksellisiä erityispiirteitä. Käsitteen ymmärrettävyyttä hankaloittaa myös se, että yksi ja sama käsite sisältää eri merkityksiä eri ihmisille, ja kehitysvammaisuus ei ole kaikille sama (Seppälä 2017, 36).

Kehitysvammaisuuden määritelmiä ja näkökulmia on useita, mutta omassa opinnäytetyössä keskityn tarkastelemaan asiaa lähinnä toimintakyvyn näkökulmasta. Toimintakyky ja sen eri ulottuvuudet liittyvät mielestäni oleellisesti omaan tutkimukseeni, sillä toimintakyvyllä on tärkeä merkitys selvitetessä kehitysvammaisen henkilön työllistymismahdollisuuksia. Haastatelluilla Mikkelin Savosetin sijoittamalla avotyötoiminnassa olevilla on diagnosoitu lievä kehitysvamma. Aiemmin mainitussa STM:n hankkeessa puhutaan puolestaan osatyökykyisistä. Myös kehitysvammaiset ovat osatyökykyisiä, joten tästä syystä puhun jatkossa haastattelemistani henkilöistä myös osatyökykyisinä.

2.1 Yleistä kehitysvammaisuudesta

Kari ym. (2015, 98) mainitsevat, että lääketieteellisiä syitä kehitysvammaisuuteen on sadoittain. Kehitysvammaisuus voi johtua joko perimästä, syntymää edeltävistä syistä tai synnytyksen yhteydessä sattuneista vaurioista. Myös äidin raskaudenaikaiset sairaudet tai lapsuusiän infektiot ja tapaturmat voivat aiheuttaa kehitysvammaisuuden. Kehitysvamman syytä ei kyetä selvittämään noin kolmasosassa tapauksista. Joskus kehitysvammaisuus todetaan heti syntymän jälkeen, mutta usein se ilmenee vasta ensimmäisten elinvuosien aikana lapsen kehityksen ollessa poikkeavaa. Vammaisuuden tuleekin ilmetä ennen 18 vuoden ikää, jotta voidaan puhua kehitysvammaisuudesta.

Kehitysvammaisuus puolestaan on vakiintunut lyhyempi termi älyllisestä kehitysvammaisuudesta. Älyllisellä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan yksilön kehitysiässä eli alle 18-vuotiaana alkanutta henkisen kehityksen jälkeenjääneisyyttä, joka on pysyvää. Jälkeenjääneisyys rajoittaa yksilön elämää niin paljon, että hän ei pysty älyllisen heikkoutensa takia huolehtimaan asioistaan yhtä hyvin kuin muut. (Iivanainen 2007, 228.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (Finlex 23.6.1977/519) määrittelee kehitysvammaiseksi henkilön, jonka ”kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja”. Yksi erityishuoltoon kuuluva palvelu on

”työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta” (2. §). Erityishuollon järjestämisvastuu on kunnilla, jotka puolestaan kuuluvat johonkin Suomen erityishuoltopiireistä (6. §).

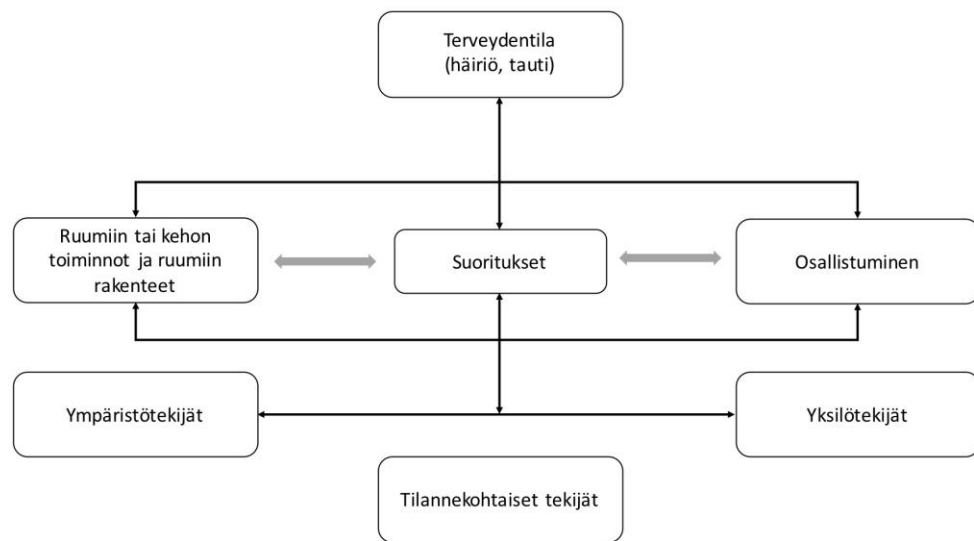
Kehitysvamman aste vaihtelee vaikeasta vammasta lievään vammaisuuteen. Kehitysvammaisuus on vammaisuutta, jonka rajoitukset näkyvät sekä älyllisissä toiminnoissa (päättelykyky, ongelmien ratkaisu, monimutkaisten asiayhteyksien ymmärtäminen, oman toiminnan suunnittelu) että adaptiivisessa käyttäytymisessä (käsitteelliset, sosiaaliset ja käytännölliset taidot). Suomessa on tällä hetkellä noin 40 000 ihmistä, joilla on kehitysvamma. (Kari ym. 2015, 96.) Omassa opinnäytetyössäni haastatellut avotyötoiminnassa olevat ovat saaneet kehitysvammadiagnoosin, mutta heillä kehitysvammaisuus esiintyy lievänä.

Kehitysvammaisten Tukiliitto (Kehitysvammaisten Tukiliitto 2017) mainitsee, että kehitysvammadiagnoosin tilalle tai rinnalle on tullut muita määritteitä. Niille on kuitenkin yhteistä se, että ne viittaavat ymmärtämiseen, oppimiseen ja arjen toimintoihin liittyvään tuen tarpeeseen. Kehitysvammaisten Tukiliitto toteaa, että kehitysvamma ei ole sairaus. Se on vaurio tai vamma, jonka haitat ovat sitä pienempiä, mitä paremmin yhteiskunta on suunniteltu meille kaikille. Yksilöllinen, tarpeenmukainen tuki elämän eri osa-alueilla (esim. sosiaalisiin taitoihin, vapaa-aikaan tai työhön liittyen) auttaa kehitysvammaista ihmistä elämään hyvää ja hänelle itselleen ominaista elämää.

Kehitysvammaisuus voidaan määritellä (Kari ym. 2015, 96) myös toimintakyvyn laaja-alaiseksi rajoittuneisuudeksi. Sitä käytetään yläkäsitteenä hyvin erilaisia ilmenemismuotoja saaville ja erilaisista syistä johtuville vaikeuksille oppia ja ylläpitää jokapäiväiseen elämään liittyviä toimia. AAMR:n (American Association on Mental Retardation) määritelmässä vuodelta 1995 painopiste on siirretty älykkyysmittauksesta käytännön toimintakyvyn tutkimiseen ja arviointiin. Siinä otetaan huomioon kehitysvammaisuuden toiminnallinen ja sosiaalinen määrittely ja kehitysvammaisuutta tarkastellaan yksilön ominaisuuksien, *toiminnallisten kykyjen* ja hänen ympäristönsä välisen suhteen näkökulmasta. (AAMR 1995, 15–17; Seppälä 2017, 33.) Toimintakyky onkin hyvin oleellinen käsite tarkasteltaessa avotyötoiminnassa olevien mahdollisuuksia päästä palkkasuhteiseen työhön ja selviytyä siellä heille annetuista työtehtävistä.

2.2 Toimintakyvyn näkökulma

Maailman terveysjärjestö (WHO) on laatinut toimintakyvyn ja terveyden luokitusjärjestelmän, International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Stakesin toimittaman suomalaisen version nimi on Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Tässä ICF-mallissa ihmisen toimintakykyä ja -rajoitteita tarkastellaan ihmisen terveydentilan ja tilannetekijöiden (ympäristötekijät, yksilötekijät) dynaamisen vuorovaikutuksen tuloksena (kuva 1). (Järvikoski & Härkäpää 2011, 96–97.)



KUVA 1. Toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden käsitteellinen malli (ICF) (Järvikoski & Härkäpää 2011, 97)

Kuvassa kehon toiminnot ja rakenteet, suoritukset ja osallistuminen arkielämän ja yhteiskunnan toimintaan kuvaavat toimintakyvyn tasoja. Avotyötoiminnassa olevia ajatellen erityisesti suoritusten ja osallistumisen tasoilla on suuri merkitys, ja työssä selviytyminen kuuluu ICF-mallin keskeisiin elämänalueisiin. Olennaista on ottaa huomioon se, että kaikilla osa-alueilla on erotettavissa toisalta *suoriutumistaso*, jossa arvioidaan toteutuneen toiminnan tasoa. Toisaalta tulee huomioida myös *suorituskyky*, joka kuvaa ihmisen potentiaalista kapasiteettia ja kykyä toimia riippumatta siitä, kuinka hyvin hän niitä käyttää käytännön elämässä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 96–97.)

ICF-mallin keskeinen piirre on vuorovaikutuksellisuus. Terveydentilalla on vaikutusta suoriin ja osallistumiseen, ja toisaalta taas ihmisen toiminta vaikuttaa terveydentilaan. Erilaiset ympäristötekijät ja yksilötekijät vaikuttavat sekä ruumiin funktioihin, suoriin että osallistumiseen, mutta samaan aikaan ihmisen toiminnan voidaan nähdä muuttavan ympäristöä ja muokkaavan hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan. ICF-malli on kuitenkin saanut osakseen myös kritiikkiä. Ensinnäkin arvostelijoiden mielestä se ei ota tarpeeksi huomioon yksilön tahtoa ja kokemusta, vaan se perustuu asiantuntija-arvioihin. Mallia on kritisoitu myös siitä, että se ei ota riittävästi huomioon sellaisia yksilöllisiä ja sosioekonomisia tekijöitä, jotka aiheuttavat vajaakuntoisuutta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 98–100.)

Yleisesti ottaen toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä ihmisen valmiuksia selviytyä jokapäiväisen elämän arkiaskareista niin kotona, työssä kuin vapaa-aikanakin. Se voidaan määrittää myös jäljellä olevan toimintakyvyn tasona tai todettuina toiminnan vajeina (Kari ym. 2015, 14). Toimintakykyä voidaan tarkastella erikseen fyysisellä ja psyykkisellä ulottuvuudella, joista psyykkistä toimintakykyä kuvataan usein kognitiivisten kykyjen ja psyykkisten voimavarojen pohjalta. Voidaan puhua myös sosiaalisesta toimintakyvystä, joka viittaa ihmisen toimintaan vuorovaikutussuhteissa ja osallistumiseen yhteisöjensä ja yhteiskunnan toimintaan. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 92.)

Kun puhutaan *fyysisestä toimintakyvystä*, ollaan kiinnostuneita henkilön kyvystä selvitä arjessa. Tätä selviytymistä voidaan kuvata selviytymisellä päivittäisistä toiminnoista eli ADL-toiminnoista (activities of daily living). ADL-toimintoja ovat mm. kyky kävellä, peseytyä, pukeutua, käydä wc:ssä ja kyky syödä. Arjen selviytymistä voidaan tarkastella myös selviytymisenä asioiden hoitamisesta eli IADL-toiminnoista (instrumental activities of daily living). Ne pitävät sisällään mm. kyvyn selviytyä asioiden hoitamisesta omassa elinympäristössään, kuten kodin askareitten ja pankkiasioitten hoitamisen, kaupassa käynnit ja puhelimen käytön. (Kari ym. 2015, 17–18.)

Fyysistä toimintakykyä voidaan arvioida monilla erilaisilla mittareilla. Laaja-alainen fyysisen toimintakyvyn mittaus tehdään moniammatillisessa työryhmässä, johon kuuluu mm. hoitajia, fysioterapeutti ja toimintaterapeutti. Arvioinnin välineinä käytetään erilaisia fyysisiä testejä, haastatteluja ja havainnointia. Fyysisen toimintakyvyn testeillä saadaan karkeaa tietoa henkilön toimintakyvystä. Arviointi on kokonaisuus, jossa tarkastellaan mm. tuki- ja liikuntaelimestä, hengitys- ja verenkiertoelimestä sekä fyysistä

aktiivisuutta. Fyysiseen aktiivisuuteen kuuluu yhtenä osa-alueena työstä selviytyminen. (Kari ym. 2015, 18–19.)

Psyykinen toimintakyky on laaja kokonaisuus, johon kuuluu mm. henkiset voimavarat, tunteet ja mieliala. Siihen kuuluvat myös käsitys todellisuudesta (kyky tuntea, kokea ja muodostaa käsitys ympäristöstä) ja minäkuva (minuus, persoonallisuus, itsearvostus ja identiteetti). Olennainen osa psyykkistä toimintakykyä on yleinen aktiivisuus, johon voidaan katsoa kuuluvaksi elämänhallinnan taidot, luovuus, harrastukset ja työ. Psyykkistä toimintakykyä arvioidaan haastattelemalla ja keskustelemalla henkilön kanssa, kyselylomakkeiden avulla, havainnoimalla ja kartoittamalla henkilön voimavaroja (harrastukset, omaiset, sosiaalinen verkosto). (Kari ym. 2015, 22–23.)

Sosiaalisuudella ja sosiaalisilla taidoilla ei tarkoiteta samaa asiaa. Henkilö voi olla hyvinkin seurallinen, mutta ei silti osaa toimia sosiaalisissa tilanteissa. Kun arvioidaan *sosiaalista toimintakykyä*, on tärkeää arvioida, onko henkilöllä kykyä luonnolliseen vuorovaikutukseen kuten kuuntelemiseen ja keskusteluun. Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluu kyky läheisyyteen ja itsestään huolehtimiseen sekä vastuu läheisistä. Myös osallisuus yhteisön elämään, kyky hoitaa asioita ja toimia yhteiskunnassa sekä tietoisuus omista oikeuksistaan ovat olennaisia asioita sosiaalisessa toimintakyvyssä. Sosiaalisen toimintakyvyn kartoittamisessa voidaan käyttää havainnointia, keskustelua ja haastattelua, henkilön itsearviointia ja erilaisia mittareita. (Kari ym. 2015, 29–30.)

Kehitysvammaisen henkilön toimintakyvyn arviointiin kehitetty PSYTO on yksi toimintakyvyn arviointiin kehitetty menetelmä. Psykososiaalisen toimintakyvyn arviointiasteikko (PSYTO) on kehitetty aikoinaan avuksi kehitysvammaisten ihmisten mielen-terveystyön haasteisiin. Se antaa mahdollisuuden yksilön ja ympäristön välisen psyykkisen hyvinvoinnin tai niiden välisten ristiriitojen pohtimiseen. Se ottaa myös huomioon yksilön käyttäytymisongelmien ja erilaisten oireiden vaikutuksen hänen arkeensa ja hyvinvointiinsa. Arviointiasteikon tavoitteena on yksilön lähipiirin tekemien havaintojen kokoaminen, jäsentäminen ja käsitteellistäminen. (Kehitysvammaliitto 2018.)

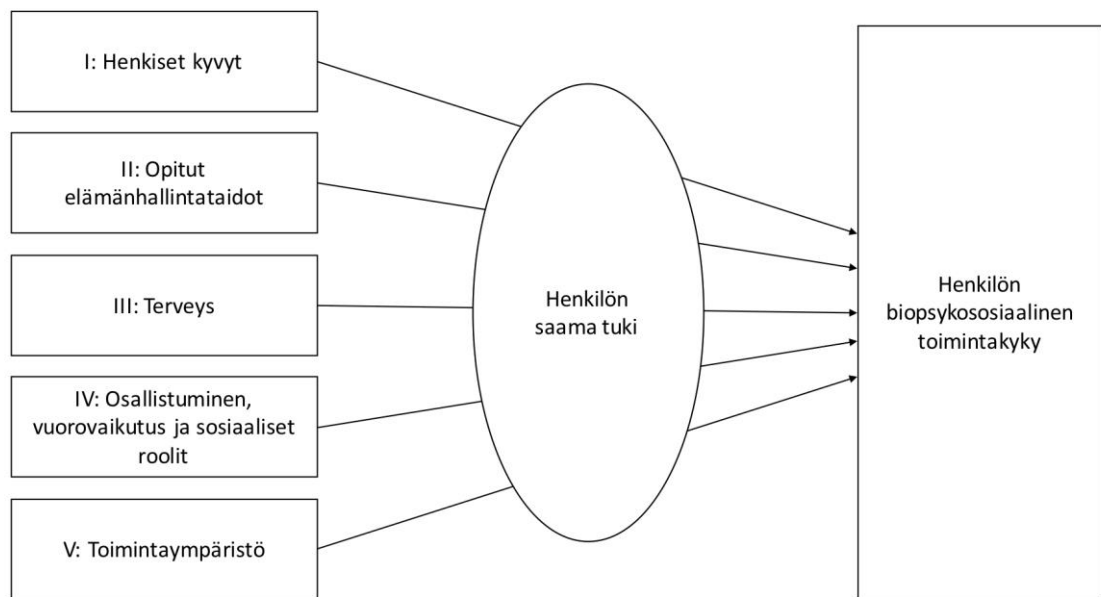
Toimintakykyä ja kapasiteettia tulisi arvioida ja havainnoida silloin, kun henkilön toimintakyky on parhaimmillaan ja toiminnan taso vastaa todellisia kykyjä. KETO-arvioinnilla tehtyjen toimintakykyarvioitten on havaittu olevan melko pysyviä, ellei ta-

pahdu mitään erityistä toimintakykyyn vaikuttavaa (sairastuminen, ikääntymismuutokset). Kehitysvammaisen toimintakyvyn arviointiasteikko (KETO) koostuu kehitysvammaisuuden määritelmän eri osa-alueista. Sen avulla pystytään saamaan yleiskuva yksilön arjen sujumisesta. Tällaisia seurattavia arjen asioita ovat mm. liikkuminen, kotiasikareiden sujuminen ja hygienia ja siisteys. Yksilön sosiaaliset taidot, ihmissuhteiden sujuminen ja työtehtävien hoitaminen ovat myös seurattavia asioita. Tässäkin menetelmässä (kuten PSYTO:ssa) arviointiasteikon tavoitteena on yksilön lähipiirin tekemien havaintojen kokoaminen, jäsentäminen ja käsitteellistäminen. Toimintakyvyn systemaattinen seuranta ja arviointi ovat tärkeitä, jotta mahdolliset muutokset havaittaisiin mahdollisimman varhain. Myös tässä suhteessa KETO-arviointi on todettu toimivaksi. (Malassu 2007, 127, 131; Kehitysvammaliitto 2018.)

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (Vamlas) omistaa Suomessa lisenssin saksalaiseen Melba/IMBA-työkykyarviomenetelmään, jota myös Vaalijala käyttää toiminnassaan. Menetelmä jakautuu kahteen osioon, Melbaan ja IMBA:an. Menetelmän Melba-osiossa keskitytään työn vaatimien psykososiaalisten vaatavuustekijöiden (kognitiiviset, sosiaaliset ja työtapaan liittyvät taidot) arviointiin. IMBA-osiossa puolestaan arvioidaan työhön liittyviä fyysisiä vaatavuustekijöitä (esim. näkeminen, käveleminen ja kuuleminen), ympäristön olosuhteita ja työturvallisuustekijöitä. Näiden menetelmien avulla pystytään laatimaan sekä kyseessä olevan tehtävän vaatisuusprofiili että yksilön taitoprofiili. Tämän jälkeen voidaan profiileja vertaamalla selvittää työnhakijan ja työtehtävän yhteensopivuus. Näin saadaan myös selville työn mahdollinen liikakuormitus ja henkilön osaamisen kehittämistarpeet. (Vamlas 2018.)

Kehitysvammaisen ihmisen toiminta liittyy vahvasti tilanteisiin. Toimintakyky ja sen rajoitukset onkin suhteutettava myös henkilön asuin- ja toimintaympäristöön eli kontekstiin ja siellä ilmeneviin haasteisiin ja vaatimuksiin. Kehitysvammaisen henkilö voi nimittäin olla hyvinkin toimintakykyinen tutussa ympäristössä tuttujen ihmisten seurassa (hyvä fyysinen, sosiaalinen ja psykologinen toimintaympäristö), mutta rajoitukset voivat olla huomattavia tämän ympäristön ulkopuolella. Kontekstuaalisuudella tarkoitetaan havainnointia ja arviointia siitä, millainen tila ja ympäristö tukevat parhaiten yksilön toimintakykyä, jotta hänen taitonsa, tarpeensa ja unelmansa pääsisivät toteutumaan. (Malassu 2007, 133–134; Kari ym. 2015, 98.)

Monet tekijät vaikuttavat siis siihen, millaisena vammaisuutena kehitysvammaisuus itse kussakin yksilössä ja kunakin aikana ilmenee. Kehitysvammaisuutta voidaan pitää ajan mittaan monista tekijöistä kasautuvana ilmiönä, joka tulee esille yksilön yleisessä psykososiaalisessa toimintakyvyssä. AAIDD:n (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) mallista nähdään, että tähän toimintakykyyn vaikuttavat henkiset kyvyt, elämönhallintataidot, terveydentila, osallistuminen ja sosiaaliset roolit sekä toimintaympäristö (kuva 2). (Seppälä 2017, 38–39.)



KUVA 2. Seppälän (2017, 39) muokkaama AAIDD:n malli henkilön biopsykososiaaliseen toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä (2010, 14)

Kehitysvammaisuus vaikuttaa aina henkilön kykyyn selvitä erilaisista vuorovaikutustilanteista ja käytännön askareista. Se liittyy myös hänen taitoonsa fyysisen ja sosiaalisen ympäristön hallitsemiseen. Kehitysvammaisuus vaikuttaa myös kykyyn huolehtia tiedonhankintaan, työssäkäyntiin, raha-asioihin ja omaan hyvinvointiin liittyvistä asioista. Mitä suurempia nämä erilaiset toimintakyvyn rajoitteet ovat, sitä enemmän henkilö tarvitsee apua ja tukea. Jos hän ei tätä tukea saa, on osallistuminen yhteisön ja yhteiskunnan elämään yhdenvertaisesti muiden kanssa vaikeaa. (Seppälä 2017, 77.)

3 KEHITYSVAMMAISTEN TEKEMÄN TYÖN MUODOT

Vaikka yhteiskunnassamme kehitysvammaisten ihmisten koulutuksellisen ja sivistyksellisen tasa-arvon edistämiseksi ollaankin panostettu viime aikoina, eivät nämä ponnistelut ole ulottuneet työllistymiseen ja työelämään asti. Kehitysvammaiset nuoret joutuvat diagnoosinsa perusteella lähes poikkeuksetta työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämä aiheuttaa syrjäytymistä työmarkkinoilta, vaikka heidän koulutuksensa, ammatilliset valmiutensa ja työkykynsä ovatkin parempia kuin aiemmillä sukupolvilla. Edelleenkin voidaan sanoa, että keskeisin heille tarjottava palvelu on kuntien sosiaalipalveluna järjestettävä kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta. (Seppälä 2017, 14.)

Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista, joista päivätoiminnassa on noin 5 000–6 000 henkilöä. Päivätoiminta on erilaista viriketoimintaa, joka on tarkoitettu pääasiassa vaikeimmin vammaisille. Sen tarkoituksena on rytmittää arkea ja ylläpitää toimintakykyä, ja sitä järjestetään mm. työ- ja toimintakeskuksissa. Sitä järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai vammaispalvelulain perusteella, ja sinne hakeudutaan sosiaalityöntekijän kautta. Osallistumispäivien määrä vaihtelee yksilöllisesti ja siitä saatetaan maksaa työosuusrahaa 0–12 euroa/päivä. (Vernerin 2018b.)

Vaikeimmin vammaisille tarkoitettua päivätoiminnasta edetään todella harvoin työsuhteiseen palkkatyöhön. Työsuhteisessa palkkatyössä kehitysvammaisia onkin arvioiden mukaan vain noin 400–500 henkilöä (Vernerin 2018c). Käsittelen seuraavaksi lyhyesti omissa alaluvuissaan kehitysvammaisten tekemän työn muita muotoja kuten työtoimintaa ja siihen liittyvää avotyötoimintaa sekä tuettua työllistymistä. Näistä eteneminen työsuhteiseen palkkatyöhön olisi mahdollista oikeiden tukimuotojen ja palveluiden avulla.

3.1 Työtoiminta

Kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat erilaisia palveluja, jotta heillä olisi mahdollisuus elää tasa-arvoisina jäseninä yhteiskunnassa. Tätä pyritään turvaamaan mm. laeilla, esimerkiksi lailla kehitysvammaisten erityishuollosta, jonka järjestäminen on kuntien velvollisuus. Erityishuollon tarkoituksena on osaltaan edistää kehitysvammaisen ihmisen omintakeista toimeentuloa ja sopeutumista yhteiskuntaan. Yksi erityishuollon palveluista on työtoiminnan järjestäminen. (Laaksonen 2007, 251–253.)

Työtoimintaa voivat järjestää kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös erilaiset säätiöt ja yksityiset toimijat. Työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa on noin 9000 kehitysvammaista aikuista ja nuorta. Työtoiminnan sisältö vaihtelee hieman paikkakunnittain, mutta yleensä se on tekstiili- ja puutyötä sekä yrityksille alihankintana tehtävää pakkaustyötä ja kokoonpanoa. Työtoimintapäivien määrä ja työaika vaihtelevat yksilöllisesti. Työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa (0–12 euroa/päivä), joka tällä hetkellä on keskimäärin viisi euroa/päivä. Työosuusrahan määrän päättää työkeskusta ylläpitävä organisaatio. Yleensä työntekijä maksaa työkeskukselle ylläpitomaksun esimerkiksi ruokailupalveluista, joka voi olla suurempi kuin hänen saamansa työosuusraha. Kehitysvammaisten kohdalla kuljetuksen työ- tai toimintakeskukseen maksaa palvelun järjestäjä eli kunta tai kuntayhtymä. (Verner 2017c; Seppälä 2017, 14–15.)

Kehitysvammaisten palkkatyöstä sekä työ- ja päivätoiminnasta on käyty keskustelua jo useamman vuoden ajan. Kehitysvamma-alan toimijoiden mielestä työtoiminnan järjestelmää tulisi uudistaa, sillä nykyisellään se ei toimi väylänä työmarkkinoille, vaan ennemminkin työuran päätepyssäkinä. Jotta työtoiminnan kuntoutuksellinen tavoite toteutuisi ja se oikeasti tarjoaisi mahdollisuuden päästä palkkatyöhön, tulisi sen sisältöä muuttaa enemmän yksilölliseen suuntaan. Tällöin henkilön omat yksilölliset tarpeet, taidot, toiveet ja koulutus otettaisiin paremmin huomioon. (Verner 2016b.)

Kritiikkiä on saanut osakseen myös se, että sosiaalihuollon palveluista on vaikea päästä työvoimapalveluiden piiriin. Siksi tarvittaisiinkin selkeämpi vastuunjako sosiaalihuollon ja TE-toimistojen kesken työkyvyttömyyseläkkeellä olevien vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemisesta. Kehitysvamma-alan toimijat toivovat myös, että tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelu saataisiin lainsäädäntöön ja kaikkien kuntien toiminnaksi. Useat eri tahot arvioivat työ- ja päivätoiminnan toimivuutta, joista esimerkiksi Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan (KVANK) Työn ja päivätoiminnan valiokunta on laatinut osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. (Verner 2016b.) Käsittelen työhönvalmennuspalvelua ja näitä laatukriteereitä hieman tarkemmin myöhemmin tässä opinnäytetyössä.

3.2 Avotyötoiminta

Ulla Aspvik toteaa väitöskirjassaan (2003, 42–43), että Suomessa avotyötoiminnan historia liittyy kehitysvammauuden työtoiminnan historiaan. Kehitysvammahuollon järjestämää työtä alettiin kutsua työtoiminnaksi erotukseksi invalidihuoltolain suojatyöstä. Kehitysvammaisten työtoiminta ei perustunut työsuhteeseen, vaan palkatta työskenteilyn lähtökohdaksi oli, että toimintaan osallistuvat henkilöt saivat toimeentulonsa kansaneläkkeen ja muiden sosiaalisten etuuksien kautta. Avotyötoiminnan tavoitteita ovat mm. työtoiminnan yksilöllinen järjestäminen, yksilöllisten kehitysmahdollisuuksien turvaaminen sekä vajaakuntoisten omien voimavarojen käyttäminen ja kehittäminen erilaisissa työpaikoissa.

Avotyötoimintaa järjestetään sosiaalihuoltolain tai kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella. Avotyötoiminnassa on arviolta 2 300–2 500 kehitysvammaista henkilöä. (Vernerinen 2016a.) Seppälä (2017, 15) toteaa, että jo 1980-luvun loppuvuosista lähtien työ- ja päivätoimintaan osallistuvista henkilöistä työ- ja toimintakykyisemmille on rakennettu uusia työelämään osallistumisen polkuja ns. avotyötoiminnan muodossa. Avotyötoiminnalla tarkoitetaan siis järjestelyä, jossa kehitysvammaainen henkilö työskentelee tavallisella työpaikalla. Hän tekee siellä työpaikan määrittelemää työtä, mutta ei ole työsuhteessa työpaikkaan vaan pysyy sosiaalihuollon asiakkaana, eli työskentelee ilman työoikeudellista asemaa. Hän ei siten saa myöskään palkkaa vaan sosiaalihuoltolakiin perustuvan työosuusrahan, joka on verottomana enimmillään 12 euroa päivässä (keskimäärin viisi euroa päivässä). Pääasiallisen toimeentulonsa he saavatkin työkyvyttömyyseläkkeestä. Pisimmät ”avotyösuhteet” ovat kestäneet jopa 20 vuotta.

Avotyötoiminnassa olevat työskentelevät erilaisissa avustavissa tehtävissä esimerkiksi kuntien palveluyksiköissä (päiväkodit, vanhustenhuolto). Heitä on myös yrityksissä muun muassa keittiö- ja siivoustöissä sekä kaupan ja kiinteistöhuollon tehtävissä. Vesalan ym. (2015, 37) vuosina 2013–2014 tehdyssä selvityksessä lähes puolet avotyötoiminnassa olevista oli sijoittunut julkiselle sektorille, kun taas puolestaan palkkatyössä olevista valtaosa (yli 70 %) oli yksityisellä sektorilla, ja julkisella sektorilla vain noin 14 %. Avotyötoiminnan työaikaan vaikuttavat työntekijän voimavarat ja työnantajan tarpeet. Avotyötoiminnassa oleva voi työskennellä myös osan viikosta työpaikalla ja osan toimintakeskuksessa. Työosuusrahan suuruuden päättää työkeskus ja työkeskusta

ylläpitävä organisaatio. Useimmiten työnantaja maksaa avotyötoiminnassa olevan työpanoksesta korvauksen työkeskukselle, mutta ei läheskään aina. Avotyötoiminnassa olevalla on oikeus ilmaiseen kuljetukseen työpaikalleen, jos avotyötoiminta perustuu kehitysvammaisten erityishuoltolakiin. (Verner 2016a.)

Huolimatta siitä, että kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille on pyritty pitämään esillä koko 2000-luvun ajan, ovat tulokset olleet kovin vaatimattomia. Selvityksen mukaan vain noin 400–500 kehitysvammaista henkilöä on työllistynyt työsopimussuhteiseen palkkatyöhön. Seppälä (2017, 15) pitää kuitenkin avotyötoimintaa tarpeellisena välivaiheena, sillä sen avulla on voitu osoittaa, että kehitysvammaisistakin löytyy työ- ja toimintakykynsä puolesta avoimilla työmarkkinoilla pärjääviä henkilöitä. Tämä vaatii usein toki tiettyjä järjestelyjä työpaikalla. Avotyötoiminta ei ole mikään virallinen työtoiminnan muoto, vaan siitä on puolivahingossa muodostunut pysyvä ja laajasti sovellettu käytäntö. Nyt ollaan kuitenkin havahduttu tämän käytännön sekä työ- että perusoikeudellisiin ongelmiin, joihin tulevassa tekeillä olevassa lainsäädännössä pyritään löytämään ratkaisuja.

3.3 Tuettu työ

Keskeinen käsite puhuttaessa erilaisista kuntoutujalähtöisistä työkuntoutuspalvelumuodoista on tuettu työllistyminen. Aspvik rinnastaa avotyötoiminnan ja tuetun työn samaan kategoriaan siinä mielessä, että molemmat ovat erilaisten tukitoimien avulla mahdollistettuja työntönteon muotoja avoimilla työmarkkinoilla. Keskeisin ero avotyötoiminnan ja tuetun työllistymisen mallin välillä on se, että avotyötoiminta ei ole työsuhteista palkkatyötä vaan kuntoutustavoitteista työtoimintaa. (Aspvik 2003, 37–38.) Avotyötoiminnassa olevalle maksettava työosuusraha toimii eräänlaisena motivointirahana työsäkäyntiin. Työosuusrahan maksaminen palkan sijaan voikin olla monelle työnantajalle houkuttelevampi vaihtoehto. (Eriksson 2008, 56.)

Tuettu työ tai tuettu työllistyminen tarkoittaa palkkatyötä tavallisella työpaikalla. Tässä mallissa työntekijä ja työnantaja solmivat työsuhteen, tekevät työsopimuksen ja työntekijälle maksetaan kunkin alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Poikkeuksen ns. tavalliseen työsuhteeseen tekee se, että tuetussa työssä on tukena työhönvalmentaja, joka tukee sekä työntekijää että työnantajaa. Työhönvalmennuksen keskeisin tavoite

onkin auttaa kehitysvammaisia työllistymään palkkatyöhön. Työntekijää työhönvalmentaja auttaa esim. työnhakuun ja työsopimuksen solmimiseen liittyvissä asioissa ja työtehtävien oppimisessa. Työnantajaa työhönvalmentaja tukee mm. sopivan työntekijän löytämisessä, työtehtävien vaatimien muokkausten räätälöinnissä, työntekijän perehdytyksessä sekä erilaisten tukien hakemisessa. Työhönvalmennuksen määrä ja laatu vaihtelevat ja ne päätetään tapauskohtaisesti. Tarvittaessa työhönvalmentajan tuki voi olla pysyvääkin. Useat tahot järjestävät työhönvalmennusta, mutta useimmiten järjestäjinä toimivat kunnat ja kuntayhtymät, TE-toimistot ja Kela. (Vernerin 2017b.)

On arvioitu, että noin 3 000 kehitysvammaisella suomalaisella olisi sekä halua että kykyä tehdä palkkatyötä tavallisella työpaikalla. Kuitenkin tuetussa työssä on tällä hetkellä vain noin 500 kehitysvammaista. Nykyisin kuitenkin yhä useammin pyritään siihen, että kehitysvammaiset ihmiset työllistyvät työsuhteiseen palkkatyöhön samalla tavoin kuin muutkin. Tätä voidaan pitää pohjimmiltaan myös ihmisoikeuskysymyksenä. YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista (2006) sanoo, että vammaisilla on yhdenvertainen oikeus työhön kuten muillakin, sillä työssään ja työyhteisössään ihminen on ensi sijassa työntekijä eikä vammainen. Selvityksen mukaan kehitysvammaiset nuoret eivät enää nykyisin haluakaan perinteiseen työtoimintaan, vaan heitä kiinnostaa oikea palkkatyö, johon heillä on jo koulutustakin. (Vernerin 2018a.)

3.4 Työnantajien näkökulmia kehitysvammaisten työntekoon

Kehitysvammaisten työllisyysaste on siis erittäin alhainen, alle kaksi prosenttia. Kuitenkin lähes kaikki asiantuntijat ovat sitä mieltä, että työllisyysasteen nosto ja työurien pidentäminen ovat välttämättömiä, jotta suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan palvelut ja rahoitus voitaisiin turvata. Näihin tavoitteisiin pääsemiseksi olisi kaikkien työpanos – myös kehitysvammaisten ja muidenkin osatyökykyisten – saatava hyödynnettyä. Monella heistä olisi kykyjä ja motivaatiota työllistyä, mutta heidän työhön pääsyä ja työssä pysymisensä on tehty liian vaikeaksi.

Työnantajien näkökulmasta katsottuna osatyökykyisten työllistämisen esteinä nousee vahvimmin esille kaksi seikkaa: asenteet ja tiedon puute. Vaikka asenteet ja yleinen ilmapiiri Suomessa onkin muuttumassa, tapahtuu tämä kehitys hyvin hitaasti. Monet työnantajat näkevät edelleenkin osatyökykyisen palkkaamisessa riskin eikä mahdoli-

suutta. Työnantajat pelkäävät, että henkilön työpanos ei ole riittävä, poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja ennenaikaiset eläköitymiset aiheuttavat kustannuksia yritykselle. (Kuitunen & Mattila-Wiro 2017.)

Asenteiden lisäksi on todettu työnantajien tiedon puutteen johtavan siihen, että osatyökykyisiin liitetään työelämässä kielteisiä ennako-oletuksia. Työnantajilla ei ole tutkimusten mukaan myöskään riittävästi tietoa erilaisista mahdollisuuksista saada taloudellista tukea osatyökykyisen palkkaamiseksi. Tällaisia tukimuotoja ovat mm. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki ja työhönvalmentajan palvelut. Työnantajien valmiudet muokata tai mukauttaa työtä, työtehtäviä ja työolosuhteita henkilön työkykyä vastaavaksi ovat myöskin puutteelliset. (Kuitunen & Mattila-Wiro 2017.)

Työnantajien asenteet ovat siis muuttuneet aiempaa myönteisemmiksi osatyökykyisten palkkaamiseksi työsuhteiseen työhön, mutta edelleenkin riskit ja tiedon puute johtavat siihen, että osatyökykyinen työllistyy avoimille työmarkkinoille muita harvemmin. Työpaikoille tarvitaankin lisää tietoa osatyökykyisten työllistämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyvistä keinoista, taloudellisista tukimuodoista ja yhteistyötahoista. Työpaikkojen johdon ja esimiesten suhtautuminen asiaan ja oma asennemuutos on oleellisen tärkeä. Tiedonkulkua parantamalla voidaan myös asenteisiin vaikuttaa positiivisesti. Parasta asennemuokkausta on kuitenkin onnistuneiden työllistämistapausten ja hyvien käytäntöjen näkyväksi tekeminen.

Tuoreen työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun (Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa 2017, 79) mukaan työnantajat toivoisivat enemmän tietoa erityisesti rekrytointiprosessiin. He kaipaavat tietoa sekä osatyökykyisen henkilön osaamisesta että rajoitteista, jotka heidän näkökulmastaan saattavat vaikuttaa tuottavuuteen. Selvityksen mukaan työnantajat pitävät työn tuottavuuden kompensatiota tärkeänä työllistämisen edellytyksenä. Kompensaatiomuotona julkisia rahallisia tukia pidetään parempina kuin sitä vaihtoehtoa, että osatyökykyisille maksettaisiin työehtosopimuksia alempia palkkoja.

Osatyökykyisten työllistyminen ja työssä pysyminen on sekä yhteiskunnallisesti että inhimillisesti tärkeää. Työn tekemisen voidaan katsoa aina olleen osa kehitysvammahuollon arkea. Aiemmin kehitysvammaisten työnteon merkitystä on tarkasteltu mm. työnteon tuottavuuden, ajankäytön järjestämisen ja yksilön kehittämisen näkökulmasta. Ajan kuluessa kehitysvammaisten työn merkitys on kuitenkin muuttunut. Nykyään sillä

katsotaan olevan muitakin merkityksiä pelkän työnteon itsensä lisäksi. Tällaisia merkityksiä ovat esimerkiksi osallisuuden kokemuksen mahdollisuus ja kuntoutuksellinen aspekti. (Misukka 2009, 31.)

4 OSALLISUUS

Niemelä (2007, 17) toteaa, että suomalainen vammaispolitiikka perustuu kolmeen keskeiseen periaatteeseen: 1) vammaisten henkilöiden oikeus yhdenvertaisuuteen, 2) vammaisten henkilöiden oikeus *osallisuuteen* ja 3) vammaisten henkilöiden oikeus tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. Kaikki nämä periaatteet ovat oleellisia myös tässä opinäytetyössäni, mutta osallisuuden käsitettä tarkastellaan seuraavaksi hieman tarkemmin.

Osallisuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, mutta kehitysvammaisista puhuttaessa osallisuuden käsitteellä tarkoitetaan sitä, että kehitysvammaisen henkilö pystyy vaikuttamaan oman elämäntapansa suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Tekemiinsä päätöksiin ja valintoihin hän kuitenkin tarvitsee usein tukea. Lähtökohtana on, että jokaisella ihmisellä on oikeus kokea olevansa täysivaltainen yhteiskunnan jäsen. (Laaksonen 2007, 254–255.)

4.1 Osallisuuden edellytykset

Osallisuuden toteutumiseen voidaan liittää myös vaatimus toiseutta sietävästä yhteiskunnasta. Toiseutta sietävässä yhteiskunnassa yhteiskunnan marginaaleihin työnnettyjä tai muuten haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä (esim. kehitysvammaiset) kohdeltaisiin tasavertaisesti muiden ryhmien kanssa. Tällaista sosiaalisesti esteetöntä yhteiskuntaa pidetäänkin sosiaalisen kuntoutuksen yhteisötason tavoitteena. (Raivio 2018, 102.)

Sosiaalinen osallisuus ja inklusio on tietoinen vammaispoliittinen tavoite. Sen avulla pyritään ehkäisemään syrjintää ja eksklusiota sekä rakenteellisella että arkielämän tasolla. Tämä ilmenee mm. laitosasumisen vähentämisenä, kehitysvammaisten palvelujen kehittämisenä entistä tarkoituksenmukaisemmiksi ja alan asiantuntemuksen lisäämisenä koulutussisältöjen uudistamisen kautta. Näillä rakenteellisilla muutoksilla pyritään pa-

rantamaan vammaisten ihmisten osallisuutta yhteiskunnassa. Myös järjestöjä ja yksittäisiä kansalaisia aktivoidaan mukaan vammaisten ihmisten sosiaalisen aseman parantamiseen. (Eriksson 2008, 176.)

Osallisuuden toteutumista voidaan ajatella myös kolmen ulottuvuuden kautta. Ensimmäkin osallisuuden toteutuminen edellyttää riittäviä aineellisia resursseja, kuten esim. riittävää toimeentuloa, hyvinvointia ja turvallisuutta. Toiseksi edellytetään autonomiaa ja toimijuutta omaa elämää koskevassa päätöksenteossa ja kolmanneksi riittävästi sosiaalisesti merkityksellisiä ja tärkeitä ihmissuhteita (yhteisyys, jäsenyys). Näille osallisuuden ulottuvuuksille on löydettävissä myös negatiiviset vastaparit (esim. vieraantuminen, huono-osaisuus, osattomuus), joita voidaan sanoa syrjäytymisen ulottuvuuksiksi. Jos jollakin osallisuusulottuvuudella on vajuusta, tarkoittaa se osallisuuden vähentymistä ja samalla syrjäytymisen riski lisääntyy. (Raivio 2018, 103.)

Osallisuutta käsittelevässä teoksessaan Isola ym. (2017, 29, 31) toteavat, että voidakseen olla osallinen omassa elämässään, täytyy ihmisellä olla tietoisuus omista tarpeista ja yhteys omiin voimavaroihin. Tällöin puhutaan myös käsitteestä henkilökohtainen toimijuus. Osallisuuden voidaan sanoa olevan myös liittymistä erilaisiin vaikuttamisprosesseihin. Näissä prosesseissa neuvotellaan resurssien jakamisesta, arvon muodostumisesta tai asioiden merkityksellisyydestä. Henkilökohtainen toimijuus on myös kuulumista hyvinvointia lisääviin suhteisiin, ja se antaa vapauden tavoitella arvostamia asioita, kuten joidenkin kohdalla esimerkiksi työntekoa.

4.2 Työn merkitys kehitysvammaisen osallisuudelle

Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa (2010, 52) todetaan, että oikeus työhön on perusoikeus ja jokaisella on oikeus toimeentulon hankkimiseen. Vammaisten henkilöiden työllistyminen ei ole kuitenkaan toteutunut toivotulla tavalla erilaisista toimenpiteistä huolimatta. Työelämästä syrjäytyminen riistääkin vammaisilta ihmisiltä mahdollisuuden vahvistaa yhteiskunnallista osallisuuttaan. Tämä vaikuttaa myös heidän taloudelliseen hyvinvointiinsa ja sitä kautta yhteiskunnan täysivaltaiseen jäsenyyteen ja ihmisarvoon (Eriksson 2008, 178).

Misukan (2009, 122–123) väitöskirja-aineiston tuloksista käy ilmi, että kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskuksissa tekemään työhön liittyi osallisuuden kokemus. Se

ilmeni mm. kokemuksena palkkapäivästä kuten muillakin työssäkävillä ihmisillä. He tunsivat myös sosiaalista osallisuuden tunnetta saadessaan ystäviä tai ollessaan apuna työ- ja toimintakeskuksessa. Osallisuuden kokemukseen vaikutti myös itsensä tärkeäksi kokeminen ja arvostuksen saaminen. Työn merkityksen kehitysvammaiselle voidaankin sanoa ilmentyvän osallistumisoikeuden kautta.

Jotta kehitysvammaiset henkilöt pääsisivät kokemaan osallisuutta tavallisilla työpaikoilla, tulisi työpaikkojen monimuotoisuuteen kiinnittää enemmän huomiota. Työpaikkojen monimuotoisuudella tarkoitetaan mm. henkilöstön pysyviä erilaisia ominaisuuksia, kuten esimerkiksi vammaisuus. Monimuotoinen työyhteisö pitää sisällään myös yhdenvertaisuuden toteutumisen näihin erilaisiin ominaisuuksiin liittyen. Yhdenvertaisuuden toteutuminen on kuitenkin vielä kaukana, sillä tutkimusten mukaan vain harva organisaatio pyrkii aktiivisesti työllistämään vammaisia tai vajaakuntoisia henkilöitä. Heidän työllistämisenä nähdään ennen muuta riskinä ja kustannuskysymyksenä. (Eriksson 2008, 62.)

Työtoiminnassa käyvät kehitysvammaiset mieltävät itse käyvänsä töissä, ja sillä on suuri merkitys heidän elämäänsä. Se tuo heidän elämäänsä sisältöä ja jäsentää arkea pitäen yleisen elämänhallinnan paremmalla tasolla. Heidän mielestään työssä on mahdollista kokeilla ja oppia uusia asioita sekä saada työkokemusta tulevaisuutta varten. He pääsevät mukaan työyhteisöön ja tuntevat tulevansa hyväksytyiksi ja arvostetuiksi. Tämä sosiaalinen osallisuus onkin heille erittäin tärkeää. (Aspvik 2003, 70; Misukka 2009, 36.)

Vaikka työ ja työllistyminen tuovatkin kehitysvammaiselle ihmiselle paljon positiivisia asioita, on syytä huomioida myös muutamia mahdollisia negatiivisia seikkoja. Töihin meno ja töissä jaksaminen edellyttävät oman jaksamisen rajojen tunnistamista. Työllistyminen saattaa joillekin aiheuttaa liiallista työssä väsymistä, jos työtaakka tuntuu liian raskaalta. Myös vastuunoton haasteellisuus ja työn loppumisen pelko voivat aiheuttaa liiallista henkistä kuormaa. (Aspvik 2003, 45.)

4.3 Voimaantuminen ja syrjäytymisen ehkäisy osallisuuden kannalta

Järvikoski ja Härkäpää (2011, 148–149) määrittelevät syrjäytymisen prosessiksi tai tapahtumaketjuksi, jossa osa yhteiskunnan jäsenistä joutuu tahtomattaan sivuun yhteiskunnasta ja erilaisista yhteisöistä. Yksi yksilöön liittyvä leimaamista ja syrjintää aiheuttava erilaisuus on vammaisuus. Vammaiset henkilöt kokevat paljon ennakkoluuloja ja kielteistä suhtautumista sekä muiden ihmisten taholta että myöskin yhteiskuntarakenneissa. Vammaisten henkilöiden syrjäytymisen tunnetta lisää se kokemus, että heillä ei ole riittävästi valtaa itseään koskevissa asioissa ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen on puutteellista. (Eriksson 2008, 12–13.) Laaksonen (2007, 254) kysyykin, että millaisia ovat yhteiskunnan arvot ja mikä on se normaali, josta syrjäytyneet poikkeavat. Jotta vammaisten henkilöiden osallisuus pystyisi toteutumaan, tulisi suhtautumisen muuttua myönteisemmäksi ja heidän tarpeensa tulisi ottaa paremmin huomioon. Vammaisten ihmisten rajoittavat esteet tulisi tunnistaa ja pyrkiä poistamaan niitä sekä ennakoimaan niiden muodostumista.

Voimaantumisen voidaan sanoa olevan ihmisestä itsestään lähtevä prosessi suhteessa hänen sosiaaliseen ympäristöönsä. Se on siis henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jonka kannalta olosuhteilla on merkitystä. Esimerkiksi valinnanvapaus ja turvalliseksi koettu ilmapiiri vaikuttavat positiivisesti voimaantumiseen. Siksi voimaantumisen todennäköisyys saattaa vaihdella eri olosuhteissa ja ympäristöissä. Onnistuneessa voimaantumisprosessissa voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa ja hän hallitsee omia toimintojaan ja on vapaa ulkoisesta pakosta. (Aspvik 2003, 52.)

Työyhteisön myönteinen ilmapiiri, ongelmien ratkaisu yhdessä, työyhteisön tuki ja työyhteisössä vallitseva keskusteleva kulttuuri nähdään voimaantumisen edellytyksinä. Tällaisessa työyhteisössä kaikki työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Voidaankin puhua työyhteisön ”seurallisuudesta” tai sosiaalisista ominaisuuksista, jotka puolestaan ovat yhteydessä sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointiin. (Kuokkanen 2003, 35–36.) Avotyötoiminnassa olevista kehitysvammaisista ihmisistä puhuttaessa näihin seikkoihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta he eivät jäisi muun työyhteisön ulkopuolelle. Jos heitä ei oteta mukaan työyhteisön keskusteluihin ja päätöksentekoon, ei myöskään voimaantumista tapahdu parhaalla mahdollisella tavalla.

Aspvikin (2003, 87–90) tutkimuksen mukaan työn merkitys nousi selkeästi esille psyykkisesti vajaakuntoisen voimaantumiselle myös avotyötoiminnassa. Työ mahdollisti avotyötoiminnassa olevan arjen rakentumisen rytmittämällä arkea sekä mm. vahvistamalla itsetuntoa ja aikuisen roolia. Myös Rytkösen (2011, 66) ”Osallistuva ohjaaja” -tutkimuksessa kävi ilmi, että työ ja sen merkitys samoin kuin ryhmään kuuluminen ovat voimaannuttavia tekijöitä henkilön kuntoutusprosessissa. Voimavaraorientoituneessa toimintamallissa painopiste onkin henkilön toimintavoiman ja voimaantumisen tukemisessa eikä henkilön puutteissa ja vajavuuksissa. Voimaantumista saa aikaan se ajattelun ja toiminnan lähtökohta, että vammaisellakin henkilöllä on mahdollisuus oppimiseen, kasvuun ja muutokseen. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 239.)

5 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen, sillä toive kyseisen kartoituksen tekemiseen tuli Mikkelin Savosetilta. Työelämäohjaajana toimi tohtorikoulutettava, Mikkelin Savosetin johtaja Jenni Rytkönen. Hänen mukaansa tähän aiheeseen liittyviä kyselyitä ei ole tehty aikaisemmin Mikkelin Savosetissa, joten tulokset ovat hyödyllisiä. Kyselyn kautta saadaan hyötynä, että myös kehitysvammaiset henkilöt kokevat tulleen kuulluksi ja pääsevän vaikuttamaan omiin asioihinsa.

Mikkelin Savosetin sijoittamat avotyötoiminnassa kävijät ovat lievästi kehitysvammaisia, joiden toimintakyky riittää työskentelyyn ns. normaalilla työpaikalla työpaikan ohjaajan ja Savosetin avotyötoiminnan työvalmentajan tukemana. Iältään he olivat 22–56-vuotiaita. Miehiä heistä oli 10 ja naisia kuusi henkilöä. Työtehtävät ovat suurimmaksi osaksi erilaisia avustavia tehtäviä esim. keittiö- ja siivoustöissä, päiväkodeissa ja vanhustenhuollossa sekä kaupan alalla. Yksi ryhmä tekee teollisuuden pakkaustöitä.

Organisaatioita, joissa Mikkelin Savosetin sijoittamat avotyötoiminnassa kävijät työskentelivät, oli 12 kappaletta. Avotyötoiminnassa olevat käyvät esimerkiksi Opa Muurikalla, päiväkodeissa, kaupoissa ja Mikkelin Pesulassa. Organisaatioissa on nimetty vastuhenkilö avotyötoiminnassa kävijöiden ohjaamista varten, ja hän hoitaa myös yhteydenpidon Mikkelin Savosetiin päin. Muissa organisaatioissa oli yksi avotyötoiminnassa oleva Mikkelin Savosetistä, paitsi Opa Muurikassa kävi viisi avotyötoimintaan sijoitettua.

5.1 Vaalijalan kuntayhtymä ja Mikkelin Savonet monipalvelukeskus

Savonet monipalvelukeskukset kuuluvat Vaalijalan kuntayhtymään, jonka omistavat 33 savolaista kuntaa. Vaalijala on merkittävä toimija Itä-Suomessa. Vaalijalan kuntayhtymän tehtävänä on palvella erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä erilaisissa elämäntilanteissa. Vaativimpia kuntoutuspalveluja Vaalijala tuottaa myös valtakunnallisesti. Vaalijalan tarjoamia palveluita ovat mm. osaamis- ja tukikeskuksen monipuoliset kuntoutuspalvelut sekä asumis- ja koulutuspalvelut. (Vaalijala 2018.)

Savonet monipalvelukeskukset puolestaan tarjoavat valmennus- ja kuntoutuspalveluja erilaisissa työmarkkinatilanteissa oleville henkilöille. Mikkelin Savonetin tehtävänä on järjestää Mikkelin kaupungin ja sen lähikuntien kehitysvammaisille ja vajaakuntoisille ja/tai vaikeasti työllistettävälle sekä työ- että kuntouttavaa toimintaa. Tällä hetkellä Mikkelin Savonetissa on 94 kehitysvammaista, 13 sosiaalihuollon ja 12 kuntouttavan työtoiminnan asiakasta. Mikkelin Savonetissa on viisi eri työtoimintaosastoa ja yksi päivätoimintaosasto. Työtoimintaosastoilla tehdään erilaisia kokoonpano-, pakkaus-, esivalmistelu- ja puutöitä sekä keittiö- ja laitostöitä. Erittäin suosittu yksityisille asiakkaillekin tarkoitettu palvelu on autonpesu- ja puhdistuspalvelu. Mikkelin Savonetissa on tarjolla myös osallisuutta tukevaa toimintaa kuten sählyä, kuntosalikäyntejä, kokkikerhoja, taidepiirejä ja teatteriharrastusta.

Yksiköstä käsin organisoidaan myös tuettua työtoimintaa ja avotyötoimintaa sekä tuetaan tarvittaessa asumista. Avotyötoiminnassa olevien asiakkaiden asioiden hoito ja siihen liittyvä yhteydenpito yhteistyökumppaneihin on keskitetty pääasiassa yhdelle työvalmentajalle. Asiakkaita tuetaan myös työssä jaksamisessa ja työnteon onnistumisessa. Kaiken kaikkiaan työtä tehdään asiakkaan yksilöllisten tavoitteiden, voimavarojen ja taitojen mukaan.

5.2 Hallituksen OTE-kärkihanke ja Savon OTE -hanke

Vaalijalan kuntayhtymä (ja sitä kautta myös Mikkelin Savonet) haki loppuvuodesta 2016 mukaan Suomen hallituksen ”Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankeeseen” ja siinä nimenomaan ”Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen -projekti 4 2017–2018” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Vaalijalan kuntayhtymä valittiin mukaan yhdeksi kuudesta alueellisesta kehittämishankkeesta. Sosiaali- ja terveysministeriö

(STM) rahoittaa hanketta ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) koordinoi sitä. Opinnäytetyöni tulee linkittymään tähän kärkihankkeeseen.

Hallituksen OTE-kärkihankkeella on monia tavoitteita. Yksi ongelma, johon ratkaisuja haetaan, on osatyökykyisten työvoimapotentialin puutteellinen hyödyntäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan työtoiminnasta (työkeskukset/-pajat ja avotyötoiminta) edetään heikosti työ- tai virkasuhteiseen työhön. Työllistymisen edistämisen sijaan osatyökykyisille tarjottavilla palveluilla pyritään lähinnä työ- ja toimintakyvyn ylläpitoon. Tämän koetaan olevan ristiriidassa osatyökykyisten henkilöiden perusoikeuksien kanssa. Erityisen ongelmalliseksi koetaan nimenomaan avotyötoiminta, jossa osatyökykyinen henkilö saattaa tehdä täysin palkkatyöhön rinnastettavaa työtä ilman palkkaa. Sen sijaan hänen toimeentulonsa hoidetaan sosiaaliturvan ja sen lisäksi esim. työosuusrahan kautta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnissä useita hankkeita osatyökykyisten asemaan liittyvien ongelmakohtien parantamiseksi. Hankkeiden tarkoituksena on suorittaa erilaisia kokeiluja ennen vuonna 2020 voimaan tulevia maakunta-, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä työvoima- ja elinkeinopalveluiden uudistuksia. Tällöin olisi hyvä hetki muuttaa nykyisiä toimintamalleja ja -kulttuuria. Tavoitteena olisi löytää ne tavat toimia, joilla uusissa maakunnissa saataisiin osatyökykyisten työvoimapotentiali parhaiten käyttöön samalla tukien heidän osallisuuttaan ja toimintakykyään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Vaalijalan alueellinen kehittämishanke on nimeltään Savon OTE -hanke, ja se pääsi virallisesti käynnistymään huhtikuussa 2017. Hanke kestää vuoden 2018 loppuun ja toimii siinä projektikoordinaattorina. Alueellisille kokeiluille on määritelty konkreettiset tavoitteet, joissa tavoitteisiin pyritään uudistamalla osatyökykyisiä henkilöitä tukevia toimintamalleja kolmen teeman alla: ”työtoiminnasta töihin”, ”opinnoista töihin” ja ”osallisuutta tukeva toiminta” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016). Kaikissa näissä kolmessa teemassa Savon OTE -hanke pyrkii luomaan uusia toimintamalleja ja palvelumuotoja, joita on tarkoitus levittää ja juurruttaa Etelä- ja Pohjois-Savon maakunnissa.

Uusien toimintamallien ja palvelumuotojen kehittämisen lisäksi Savon OTE -hankkeessa on monia muitakin asioita, joiden tärkeyttä ollaan haluttu tuoda esiin. Yksi täl-

lainen asia on Kvankin (Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta) Työn ja päivätoiminnan valiokunnan vuoden 2017 lopulla julkaisema ”Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit”. Laatukriteereiden tarkoituksena on kehittää osallisuutta ja työllistymistä edistäviä palveluja myös kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan osalta. Niiden tavoitteena on madaltaa työllistymisen kynnyksiä sekä parantaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Laatukriteerit tukevat palveluntuottajia kehittämään toimintaansa laatukriteereitten mukaisiksi, ja ne sopivat työ- ja arviointivälineeksi palveluntuottajille, ostajille ja käyttäjille sekä valvontaviranomaisille. (Yksi tekijöistä...2017, 12.) Jotta tietoisuutta asiasta saataisiin leviämään, on hanke järjestänyt laatukriteereistä koulutustilaisuuksia sekä eri sidosryhmille että Vaalijalan omalle henkilöstölle. Vaalijala on ollut mukana kehittämässä laatukriteereitä ja organisaation edustajana Kvankin toiminnassa on toiminut Mikkelin Savonsetin johtaja Jenni Rytönen.

Toinen hankkeessa keskeiseksi nostettu aihe on itsemääräämisoikeus (IMO). Itsemääräämisoikeus ja sen toteutuminen vaikuttavat kehitysvammaisten kaikkiin elämän eri osa-alueisiin oleellisesti. Itsemääräämisoikeus on kuitenkin aina ollut hieman tulkinanvarainen asia. Kesällä 2016 kehitysvammalakiä muutettiin ja tarkoituksena oli vahvistaa henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja itsenäistä suoriutumista sekä vähentää erityishuollossa käytettäviä rajoitustoimenpiteitä. Edelleen on kuitenkin paljon kysymyksiä siitä, kuinka sitä tulisi eri tilanteissa soveltaa. Hanke järjesti viisi itsemääräämisoikeusilta eri paikkakunnilla. Tilaisuus oli avoin sekä sidosryhmille, vammaisille että heidän läheisilleen. Tilaisuuksien puhujina oli sekä vammaispalvelujen tuottajia, kunakin kaupungin vammaispalvelujen edustaja sekä Itä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) ylitarkastaja. Läheiset ja palvelutalojen ohjaajat käyttivätkin tilaisuutta hyväkseen kysyä AVI:n ylitarkastajalta hänen ohjeistustaan konkreettisiin tilanteisiin. Tilaisuudet olivat hyvin suosittuja, sillä niissä oli osallistujia 70–110 henkilöä/tilaisuus.

OTE-kärkihankkeessa tehdään uusien toimintamallien kehittelyn lisäksi myös lainsäädäntötyötä. Kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaa ja työhönvalmennusta järjestetään sosiaalihoitolain tai kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella. Kehitysvammaisia ihmisiä ja heidän palvelujaan koskeva lainsäädäntö on ollut viime vuosina voimakkaan uudistustyön kohteena. Esimerkiksi sosiaalihoiton työelämäosallisuutta tukeva työryhmä (nk. TEOS-työryhmä) on vuonna 2014 julkaistussa loppuraportissaan esittänyt muun muassa, että sosiaalihoiton työikäisille tarkoitettua työllistymistä tukeva

toiminta, työtoiminnot sekä pääosa päivätoiminnoista koottaisiin samaan erityislakiin (Sosiaalihuollon...2014, 16). TEOS-työryhmän esityksiä pyritään toteuttamaan OTE-kärkihankkeessa.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä on myös valmisteltu lakiuudistusta, jonka tarkoituksena on sovittaa yhteen nykyinen vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki uudeksi vammaispalveluja koskeväksi erityislaki. Asiaa valmistellut ns. VALAS-työryhmä jätti esityksensä keuhällä 2015. (Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti 2015, 15.) Lakiuudistusten osalta hallituksen oli tarkoitus antaa esityksensä eduskunnalle jo keuhällä 2018, mutta eri lakien yhteensovittaminen on osoittautunut ennakoituakin haastavammaksi, joten seuraava tavoite on syksy 2018. Uuden lainsäädännön on tarkoitus astua voimaan 1.1.2020. Jos ne toteutuvat ennakoitussa muodossaan, tulee niillä olemaan merkittävä vaikutus myös avotyötoiminnan tulevaisuuteen. Hyvin todennäköistä on, että avotyötoiminta nyky muodossaan loppuisi. Savon OTE -hankkeessa laadittiin ”työtoiminnasta töihin” -teeman alla alueellinen kartoitus avotyötoiminnasta, joka on laajennettu versio omasta haastattelututkimuksestani (ks. esim. Ripatti & Anttonen 2018). Tämän kartoituksen tulokset on myös otettu huomioon lainsäädäntötyön edetessä.

6 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kehitysvammaisten avotyötoiminnasta löytyy hyvin vähän tutkimuksia. Ulla Aspvik on tehnyt väitöskirjan ”Psykkisesti vajaakuntoisten avotyötoiminta – toiminnan kehittämisprosessi ja merkitys osallistujien elämänlaadulle”. Hänen tutkimuksensa tulosten perusteella avotyötoimintaan osallistuminen merkitsi osallistujalle mielekästä työtä, elämäntilanteen parantumista ja työyhteisöön ankkuroitumista eli sosiaalisia kontakteja. Se myös vahvisti itsetuntoa ja sillä oli voimaannuttava merkitys. (Aspvik 2003, 87–88.)

Erja Misukka on tutkinut väitöskirjassaan ”Työn merkitys kehitysvammaiselle” työ- ja toimintakeskuksissa työskentelevien kehitysvammaisten näkemyksiä työn tekemisen merkityksestä heille itselleen. Tutkimuksen keskeisin tulos oli se, että myös työ- ja toimintakeskuksissa tehtävä työ auttaa kehitysvammaista henkilöä tuntemaan itsensä tär-

keäksi ja osalliseksi. Täten se ehkäisee syrjäytymistä ja auttaa integroitumaan ympäröivään yhteiskuntaan. Hän esittääkin ajatuksen, että myös työ- ja toimintakeskuksissa tehtävän palkattoman työn arvostusta ja sisältöä tulisi kehittää. Työtehtävien sisällön ja mielekkyyden kehittäminen saattaisivat myös johtaa henkilöitä paremmin avoimille työmarkkinoille. (Misukka 2009, 134–136.)

Miia Koivuniemi Tampereen ammattikorkeakoulussa on tehnyt opinnäytetyön ”Toimintakeskuksesta avotyöhön. Avotyöntekijöiden kokemuksia avotyöstä (2015)”. Siinä aihetta on käsitelty avotyötoiminnassa olevien lisäksi haastattelemalla avotyötoiminnan ohjaajaa, mutta siinä ei ole huomioitu yhteistyöorganisaatioita. Hänen haastattelemansa kehitysvammaiset avotyötoiminnassa olevat henkilöt ovat antaneet hyvin samantyyppisiä vastauksia kuin mitä minä sain omista haastatteluissani. Niihin palaan opinnäytetyöni luvussa 8.

Kuten aiemmin toin esille, opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen avotyötoimintaa koskevien valtakunnallistenkin kehittämissuunnitelmien vuoksi. Tavoitteena oli siis kartoittaa Mikkelin Savosetin osalta sekä avotyötoiminnassa kävijöiden että yhteistyöorganisaatioiden käsityksiä siitä, mitkä asiat vaikuttaisivat olevan kunnossa ja missä nähdään kehittämistarpeita. Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää konkreettisia kehittämisehdotuksia toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen myös avotyötoiminnassa olevien työllistymismahdollisuudet huomioiden. Kartoituksen tuloksia pystyttäisiin myös hyödyntämään valmistauduttaessa mahdollisiin tuleviin valtakunnallisiin linjauksiin avotyötoiminnan tulevaisuuden suhteen.

Työelämäkumppaniltani olin saanut hyvin selkeän toiveen, mistä asioista he haluaisivat lisätietoa haastateltavilta. Haastatteluista hain vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten avotyötoiminnassa olevat kehitysvammaiset kokevat työskentelyn yhteistyöorganisaatioissa?
- Miten yhteistyöorganisaatiot kokevat avotyötoiminnassa olevien kehitysvammaisten työskentelyn organisaatiossa?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen toteuttamiseen sain tutkimusluvan Vaalijalan avopalvelujen johtajalta helmikuussa 2017 (liite 1). Tutkimusaineistona oli Mikkelin Savosetin asiakkaina olevien avotyötoiminnassa käyvien kehitysvammaisten sekä niiden yhteistyöorganisaatioiden edustajien, joissa he käyvät avotyötoiminnassa, haastattelut. Avotyötoiminnassa käyviä henkilöitä oli 16 ja yhteistyöorganisaatioita 12 kappaletta. Haastatteluprosessi sujui kaiken kaikkiaan hyvin. Otin haastateltaviin yhteyttä helmikuussa 2017, informoin heitä haastattelun tarkoituksesta ja sen toteutustavasta ja sovin haastatteluajat. Ajan säästämiseksi sain pääsääntöisesti sovittua samalle käynnille sekä yhteistyöorganisaation että avotyötoiminnassa olevan henkilön haastattelun. Ennen haastattelun aloittamista pyysin kirjallisen haastatteluluvan avotyötoiminnassa olevilta (liite 2).

Haastattelut suoritin helmi-maaliskuussa 2017. Olimme yhdessä toimeksiantajan kanssa sopineet, että haastattelut tehdään teemahaastatteluna sekä yhteistyöorganisaatioille että avotyötoiminnassa oleville. Haastattelutekniikoita on erilaisia, ja ne voidaan jakaa haastateltavien määrän mukaan yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluihin (Ronkainen ym. 2013, 116). Omassa työssäni käytin yksilöhaastatteluja saadakseni selville kunkin yksittäisen henkilön mielipiteet kysytyistä teemoista. Yksilöhaastattelu sopiikin paremmin henkilön omakohtaisten ajatusten, käsitysten ja kokemusten tutkimiseen kuin ryhmähaastattelu (Vilka 2015, 123).

Teemahaastattelu on yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto, josta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoitu tarkoittaa sitä, että haastatteluissa ei ole tiukkaa etenemiskaavaa eikä valmiita vastausvaihtoehtoja. Kyseessä onkin siis eräänlainen keskustelu, jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville haastateltavilta hänen tutkimusongelmiinsa vastaamiseksi liittyvät keskeiset asiat. Haastattelun tai keskustelun vapaamuotoisuus ilmeneekin siten, että teemojen käsitteilyjärjestyksellä ei ole merkitystä haastattelun aikana, vaan olennaista on teemojen eteneminen haastateltavan kannalta luontevassa järjestyksessä. (Eskola & Vastamäki 2015, 27; Vilka 2015, 124.)

Teemahaastatteluun päädyin siksi, että se antaa haastateltavalle mahdollisuuden tuoda esiin oman mielipiteensä. Se myös mahdollistaa haastateltavalle omien kokemusten

kertomisen ja tunteen, että juuri minun vastaukseni ja ajatukseni ovat arvokkaita. (Eskola & Vastamäki 2015, 28–29.) Kehitysvammaisille ei varmasti ole jokapäiväistä saada oma ääni kuuluviin, joten toivoin sen motivoivan heitä. Lisäksi teemahaastattelussa pystytään ns. elämään hetkessä eli haastattelun aikana on mahdollista tarvittaessa esimerkiksi tarkentaa tai laajentaa kysymyksiä (Vilkka 2015, 127). Erityisesti kehitysvammaisia haastatellessani jouduinkin tekemään juuri näin, eli tarpeen ja tilanteen mukaan muokkaamaan kysymyksiäni. Näin vuorovaikutustilanne pysyi enemmän keskustelunomaisena, jolloin se tarjosi paremmat mahdollisuudet haastateltavalle yksilöllisten mielipiteiden esittämiseen. Haastattelukysymykset kummallekin ryhmälle (liitteet 3 ja 4) kävin etukäteen läpi yhdessä Mikkelin Savosetin johtajan kanssa. Näin pyrittiin varmistamaan se, että haastatteluteemat antaisivat vastauksia juuri niihin asioihin, joista haastateltavien mielipidettä haluttiin ja että tutkimuskysymyksiin pystyttäisiin vastaamaan.

Nauhoitin kaikki haastattelut ja litteroin ne siltä osin kuin niissä oli oleellista tietoa tutkimuskysymysteni kannalta. Ronkainen ym. (2013, 119) toteavat, että litteraation tarkkuudeksi riittää pelkkä puhutun sisällön ja yksinkertaisen vuorovaikutuksen litteraatio, jos tutkimuksen analyysi toimii esimerkiksi teemoittelemalla. Haastatteluaineistoni oli kuitenkin niin suuri (28 henkilöä), että en nähnyt tarkoituksenmukaiseksi litteroida sellaista tietoa, jota en tulisi hyödyntämään opinnäytetyössäni. Litterointi voidaankin tehdä joko koko aineistosta tai vain osasta. Olennaista kuitenkin on, että haastateltavien puhetta ei saa litteroinnissa muuttaa tai muokata. (Eskola & Vastamäki 2015, 42; Vilkka 2015, 137–138.) Teemahaastattelun luonteeseen liittyen keskustelu nimittäin joskus ”rönsyili” myös muihin aiheisiin kuin suoranaisesti teemahaastattelun kysymyksiin liittyviin. Erityisesti avotyötoiminnassa olevat halusivat jutella myös muistakin heidän elämänsä vaikuttavista asioista.

Järjestelin aineistoa litteroinnin jälkeen uudestaan teemoittain siten, että jokaisen teeman alla oli kaikkien haastateltavien vastaukset kyseiseen teemaan. Tämän jälkeen aineistoa oli helppo analysoida teemoittain. (vrt. Eskola & Vastamäki 2015, 43.) Haastattelun pääteemat ja niihin liittyvät valmiiksi mietityt apukysymykset antoivat mielestäni hyvän pohjan haastatteluaineiston analysoimiseksi. Haastattelussa kummallakin haastatteluryhmällä oli kuusi teemaa, jotka eivät olleet kovinkaan laajoja, joten haastateltavien vastaukset oli pienestä ”rönsyilystä” huolimatta helppo sijoittaa oikean teeman alle.

Yhtenä teemana oli kysymys avotyötoiminnan merkityksestä avotyötoiminnassa kävijälle. Tämä kysymys oli joillekin aluksi hieman vaikea, mutta pienen pohdinnan jälkeen alkoi vastauksia löytyä. Monelle rahan saaminen oli tärkeä asia, kuten mm. seuraavista kommenteista käy ilmi: ”rahaa tarvitaan harrastuksiin”, ”rahalla saa ostettua tavaroita” ja ”saa rahaa omaan käyttöön”. Avotyötoiminnassa olevien henkilöiden vastausten analysointi oli melko helppoa, mutta yhteistyöorganisaatioiden edustajien vastaukset olivat joissakin kohdin hieman moniselitteisempiä. Ronkainen ym. (2013, 123) toteavatkin analyysin luonteeseen kuuluvan, että tutkija nostaa tiettyjä asioita tutkimustuloksiksi oman ymmärryksensä varassa.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelujen tulokset on esitetty teemahaastattelurungon mukaisesti. Aluksi käydään läpi haastateltujen avotyötoiminnassa olevien taustatietoja kuten avotyötoiminnan kestoa, työtehtäviä, työajan pituutta jne. Seuraavaksi käsitellään kokemuksia tarvittavan tuen ja ohjauksen määrästä. Lisäksi avataan avotyötoiminnan vaikuttavuutta ja merkitystä, laadun näkökulmia sekä yhteistyön toimivuutta organisaation ja Mikkelin Savonetin välillä. Tuloksissa nostetaan tarkasteluun haastateltavien ajatuksia avotyötoiminnan kehittämistarpeista sekä näkemyksistä avotyötoiminta vs. palkkasuhteinen työ.

Lopussa on vielä yhteenveto ja johtopäätökset haastattelujen tuloksista. Opinnäytetyöni pohdintaosiossa olen nostanut esille eri kehittämisideoita avotyötoiminnan käytäntöjen muuttamisesta ja tulevaisuuden kuvasta. Aihe on erittäin ajankohtainen, joten siitä löytyisi varmasti helposti aiheita jatkotutkimuksia varten.

8.1 Avotyötoiminnassa olevien taustatietoja

Avotyötoimintaan sijoitettujen tehtävät olivat useimmiten erilaisia siivoukseen liittyviä töitä (ylläpitosiivousta, roskien vientiä, saunan ja vessojen pesua jne.) tai erilaisia keittiö- ja astiahuollon tehtäviä (pöytien pyyhkiminen ja kattaminen, tiskaus jne.). Muita tehtäviä olivat kaupoissa tavarakuormien purku, palvelukodeilla asukkaiden avustaminen pyykkihuollossa ja siivouksessa sekä kauppakäynneissä ja heidän kanssaan seurustelu. Teollisuuden puolella avotyötoiminnassa olevien tehtäviin kuului valmistettavien tuotteiden pakkausta.

Avotyötoiminnassa olevat olivat työskennelleet nykyisessä avotyötoimintapaikassa keskimäärin 7,5 vuotta (vaihteluväli yhden ja 20 vuoden välillä). Aikaisempia avotyötoimintapaikkoja oli ollut 10 henkilöllä (1–5 paikkaa, yleensä yksi tai kaksi). Työtoiminta-aika heillä oli keskimäärin viisi tuntia päivässä (vaihteluväli 4–7 tuntia) ja se vaihteli klo 8–16.30 välillä. He kävivät avotyötoiminnassa keskimäärin neljänä päivänä viikossa (vaihteluväli 2–5 päivää, yleisin oli viisi päivää).

Avotyötoimintaan sijoitetut olivat pääasiallisesti tyytyväisiä työtoiminta-aikojen koskeviin järjestelyihin. Sovittuihin työtoiminta-aikoihin tyytyväisistä osa kertoi syyksi sen, että on merkittävää, kun saa itse vaikuttaa työtoimintapäivien pituuteen ja siihen, että toiminta-ajat joustavat oman muuttuvan elämäntilanteen mukaan. Avotyötoimintapaikojen edustajista lähes kaikki olivat tyytyväisiä myös sovittuihin työtoiminta-aikoihin. Yhden edustajan mielestä avotyötoimintapäivän pituus oli lyhyt ja hän toivoi, että avotyötoiminnassa oleva olisi tehnyt pidempää päivää, mutta työntekijä ei ollut siihen halukas.

8.2 Työskentely ja ohjaus avotyötoiminnassa

Avotyötoiminnassa olevien mielestä he pystyivät joko hyvin itsenäiseen (14 hlöä) tai melko itsenäiseen (2 hlöä) työskentelyyn. He eivät kokeneet juurikaan tarvitsevansa ohjausta päivittäisiin rutiininomaisiin tehtäviin (9 hlöä), mutta uusien tehtävien opetteluun kylläkin (7 hlöä). Heistä seitsemälle oli nimetty lähiohjaaja, kuudelle ei ja kolme ei osannut sanoa onko hänelle nimetty lähiohjaaja. Lähes kaikki avotyötoiminnassa olevat (15 hlöä) olivat sitä mieltä, että ohjausta, tukea ja neuvoja saa hyvin sekä avotyötoimintapaikalla että myös lähettävän tahon puolelta (Mikkelin Savoset). Vain yksi avotyötoiminnassa oleva olisi toivonut enemmän ohjausta ja tukea Savosetin avotyötoiminnan työvalmentajalta.

Mikkelin Savosetin avotyötoiminnan työvalmentaja käy avotyötoimintapaikoilla paikasta ja tekijästä riippuen muutamasta kerrasta/viikko yhteen kertaan/kuukausi tai harvemminkin. Yhteyttä työvalmentaja piti lisäksi mm. soittamalla tai tekstiviesteillä. Lisäksi osa avotyötoiminnassa olevista kertoi, että kuulumisia vaihdettiin työvalmentajan kanssa myös silloin, kun he kävivät hakemassa työosuusrahan Savosetilta. Vain kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että he eivät saa suoriutumisestaan palautetta. Kaksi avotyötoiminnassa olevaa kertoi saavansa pelkästään positiivista palautetta, mutta muut (12

hlöä) sanoivat saavansa sekä positiivista että korjaavaa palautetta (kuitenkin pääasiassa positiivista).

Avotyötoimintapaikkojen edustajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä avotyötoiminnassa olevien työn laatuun, mutta osa toimipaikan edustajista toi esille, että työn hyvän laadun varmistamiseksi työn jälkeä on tarkastettava usein. Samoin työaikojen ja työpaikan pelisääntöjen noudattamiseen olivat lähes kaikki tyytyväisiä. Kolme haastateltua toimipaikan edustajaa kertoi, että joskus tapahtumat avotyötoiminnassa olevan henkilön henkilökohtaisessa elämässä hieman vaikeuttavat keskittymistä. Haastatelluista muutama myös mainitsi, että välillä pelisääntöjä täytyy hieman tarkentaa ja täsmentää.

Ohjauksen tarpeeseen avotyötoimintapaikkojen edustajat vastasivat siten, että yhdeksän haastateltavan mielestä avotyötoiminnassa olevat eivät juurikaan tarvitse ohjausta ja yhden mielestä ohjausta tarvitaan päivittäin. Kaksi muuta vastausta jäivät näiden kahden ääripään välille (joskus/melko paljon). Kaikkien haastateltavien mielestä avotyötoiminnassa olevat ovat sopeutuneet hyvin muuhun työyhteisöön. Samoin kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että avotyötoiminnassa oleville annetaan säännöllisesti palautetta suoriutumista. Pääsääntöisesti palaute otetaan hyvin vastaan (9 hlöä), mutta joskus palaute saattaa harmittaa ja aiheuttaa melko voimakkaitakin tunteenpurkauksia sekä tehtävien laiminlyöntiä (3 hlöä). Avotyötoimintapaikkojen edustajat eivät koe avotyötoiminnassa oleviin liittyvän ihmeempiä haasteita (10 hlöä). Kahden haastateltavan mielestä oli pieniä haasteita liittyen avotyötoiminnassa olevan temperamenttiin, haasteisiin kommunikoinnissa sekä liikaan sosiaalisuuteen.

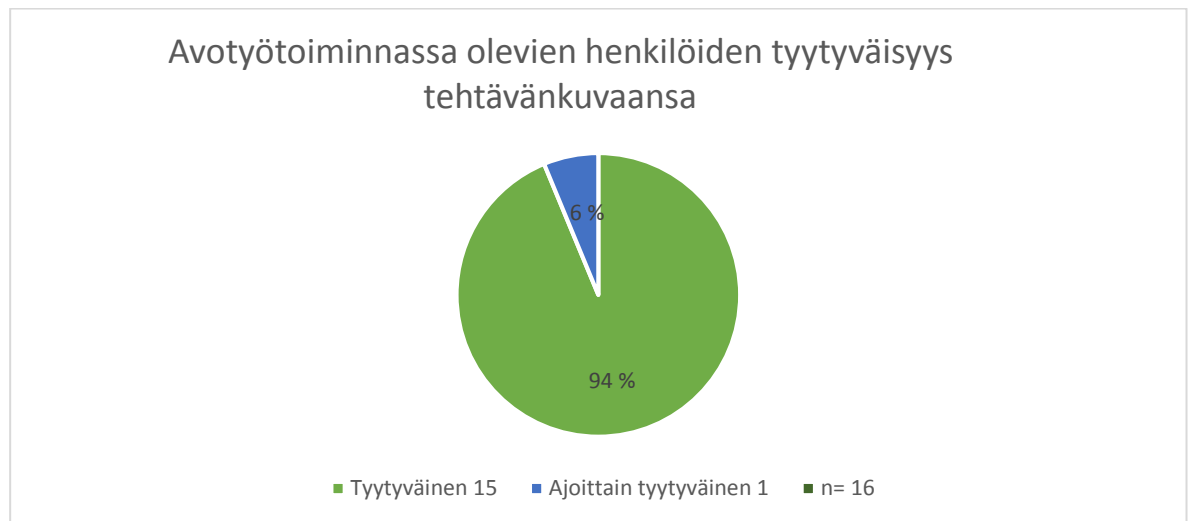
8.3 Palaute avotyötoiminnasta ja yhteistyön toimivuus lähettävän tahon kanssa

Avotyötoiminnassa olevista 15 henkilöä oli tyytyväinen tehtävänkuvansa. Yksi henkilö vastasi, että välillä on tyytyväinen ja välillä ei. Pari henkilöä mainitsi, että he kyllä voisivat välillä kokeilla jotain muutakin. He kertoivat, että heidän tehtävänkuvansa on melko yksitoikkoinen ja toivoivat pääsevänsä kokeilemaan monipuolisemmin toimintapaikan tehtäviä. Avotyötoiminnassa olevien henkilöiden tyytyväisyyttä tehtävänkuvansa on kuvattu myös kuvassa 3.

Kysyttäessä avotyötoiminnassa olevilta tyytyväisyyttä heidän saamaansa rahalliseen korvaukseen, vain yksi kertoi olevansa siihen tyytymätön. Hän ei kuitenkaan osannut

sanoa, minkä suuruiseen korvaukseen hän olisi tyytyväinen. Kaksi haastateltua mainitsi olevansa tyytyväinen, mutta ”isompikin summa kyllä kelpaisi”. Haastatelluille maksettiin työosuusrahaa keskimäärin 6,60 euroa päivältä. Osa haastateltavista ei kuitenkaan tiennyt kuinka paljon heille työosuusrahaa maksetaan.

Kaikki olivat tyytyväisiä avotyötoimintapaikan työolosuhteisiin. Avotyötoimintapaikalla saamaansa kohteluun oli tyytyväisiä 15 vastaajaa. Yksi haastateltu koki tyytymättömyyttä toimipaikalla saamaansa kohteluun. Hänen mielestään häntä ei aina kohdella tasavertaisesti muiden kanssa. Hän ei osannut sanoa miten tämä epätasa-arvoinen kohtelu ilmenee, mutta ”näin minä asian koen”.



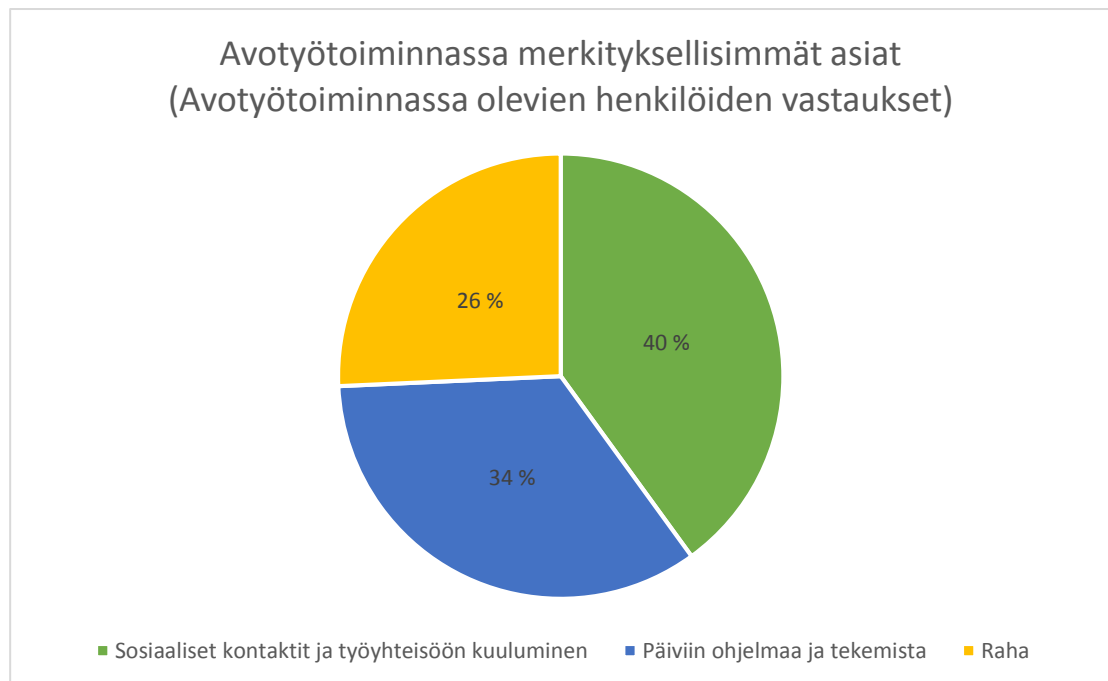
KUVA 3. Avotyötoiminnassa olevien henkilöiden tyytyväisyys tehtävänkuvaansa

Kysyttäessä avotyötoimintapaikkojen edustajilta palautetta yhteistyön toimivuudesta Mikkelin Savosetin henkilöstön kanssa, olivat kaikki sitä mieltä, että yhteistyö toimii hyvin. Useissa vastauksissa tyytyväisyyteen vaikutti se, että avotyötoiminnassa olevan henkilön asioista lähettävän tahon puolelta vastasi pääasiallisesti yksi ja sama henkilö. Tämän koettiin helpottavan yhteydenpitoa ja sujuvoittavan yhteistyötä. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että yhteistyössä ei ole mitään kehitettävää. Vastaajat korostivat sitä, että ”kynnys ottaa yhteyttä Savosetin henkilöstöön on matala” ja ”he ovat tarvittaessa yhteydessä Savosetin henkilöstöön”.

8.4 Avotyötoiminnan vaikuttavuus/merkitys

Kysyttäessä avotyötoiminnassa olevilta avotyötoiminnan merkitystä heille ja minkälaisia vaikutuksia sillä on heidän elämäänsä, nousi haastatteluista muutama yhteinen vastaus selkeästi esiin (kuva 4). Sosiaalisia kontakteja ja kuulumista työyhteisöön piti tärkeänä 14 haastateltua. Se, että päiviin tulee ohjelmaa ja tekemistä oli merkityksellistä 12 haastatellulle. Kolmanneksi yleisin vastaus avotyötoiminnan merkitykseen liittyen oli se, että avotyötoiminnasta saa rahaa (9 hlöä). Muita yksittäisiä merkityksiä ja elämään vaikuttavia seikkoja olivat mm. kokemus itsenäisyydestä, avotyötoiminta on parantanut motivaatiota asioiden hoitoon ja että se on antanut mahdollisuuden elämänmuutokseen.

Merkityksellistä oli myös, että henkilö saa toimia mahdollisimman lähellä normaalia työelämää eikä esimerkiksi työ- tai toimintakeskuksessa. Yksi haastateltu ei osannut sanoa mitä avotyötoiminta hänelle merkitsee. Rahaan liittyen tuli myös seuraavia kommentteja: kaksi vastasi, että rahalla ei ole juurikaan merkitystä ja kaksi kävisi avotyötoiminnassa vaikka ei saisi minkäänlaista rahallista korvausta.



KUVA 4. Avotyötoiminnassa merkityksellisimmät asiat (avotyötoiminnassa olevat)

Avotyötoimintapaikkojen edustajista yhdeksän henkilöä vastasi, että avotyötoiminta on heille edullinen vaihtoehto. Haastatelluista kahdeksan korosti sitä, että edullisuus ei ole tärkein asia vaan se, että avotyötoiminnassa oleva on pystynyt kasvamaan ja kehittymään ihmisenä sekä tuntee itsensä tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Tätä kautta heidän mielestään toiminnalla on suurempi merkitys avotyötoiminnassa olevalle kuin avotyötoimintapaikalle. Haastatelluista seitsemän oli sitä mieltä, että avotyötoiminnassa olevien työpanos on avotyötoimintapaikalle tärkeä, sillä jonkun pitäisi kuitenkin tehdä heidän tekemänsä työt. Tätä avotyötoimintapaikat pitivät tärkeänä hyötynä itselleen.

Avotyötoimintapaikkojen edustajista kahdeksan mielestä ottamalla henkilön avotyötoimintaan he tietyllä tavalla kantavat yhteiskuntavastuuta. Haastatelluista neljä puolestaan ei pitänyt asiaa sen kummemmin yhteiskuntavastuun kantamisena, vaan että se on osa heidän toimintakulttuuriaan (avoin suhtautuminen kaikenlaisia ihmisiä kohtaan ja työyhteisön moninaisuus ja rikkaus, yksi toimiva tapa tehdä töitä, molemmat osapuolet hyötyvät). Kaksi haastateltua mainitsi avotyötoimintapaikan saaneen positiivista yrityskuvaa avotyötoiminnan kautta.

8.5 Avotyötoiminnan tulevaisuuskuva

Avotyötoiminnassa olevan omaa tulevaisuuskuva kartoitettiin esimerkiksi kysymällä millainen olisi hänen ihannetyöpaikkansa ja millaisia tehtäviä hän siellä haluaisi tehdä. Haastatelluista 10 oli sitä mieltä, että nykyinen avotyötoimintapaikka on ihannetyöpaikka. Kaksi haastateltua ei osannut kuvitella ihannetyöpaikkaa. Neljällä oli ajatus siitä, millainen hänen ihannetyöpaikkansa voisi olla. Ihannetyöpaikkoina mainittiin päiväkotia, puutarha, toimistohommat ja hoivatyö.

Avotyötoimintapaikkojen edustajilta avotyötoiminnan tulevaisuutta selvitettiin kysymällä heidän tyytyväisyyttään nykyiseen toimintamalliin ja pitäisikö sitä jotenkin kehittää. Kaikki haastatellut olivat sitä mieltä, että nykyisysteemi toimii heidän kannaltaan hyvin, eikä heillä siten ole ollut tarvetta miettiä avotyötoiminnan tulevaisuuskuva. Perusteluina nykyisen mallin toimivuudelle annettiin esimerkiksi seuraavia kommentteja: toiminta on heille edullista, systeemi on helppo eikä vaadi liikaa paperityötä ja avotyötoiminnassa oleva tuntee itsensä arvokkaaksi kun saa käydä avotyötoiminnassa. Eräs haastateltu toi esille, että kehitysvammaisten rahalliset etuudet on hoidettu jo muita pol-

kuja pitkin (työkyvyttömyyseläke jne.). Yhdessä vastauksessa korostettiin, että työtehtävissä on ajateltava myös avotyötoiminnassa olevan psyykettä eli työn vaatimukset eivät saa olla liian kovia.

Valmiuteen ottaa lisää henkilöitä avotyötoimintaan vastasi yhdeksän avotyötoimintapaikan edustajaa myöntävästi. Kommentteina/edellytyksinä tähän todettiin esimerkiksi seuraavaa: jos olisi tarvetta, jos löytyisi riittävän hyvätasoisia (eli henkilön toimintakyky määrittelee tilanteen), jos olisi isompi yksikkö, ja että se ei saisi tapahtua vakituisen työntekijöiden kustannuksella. Kolme haastateltua ei olisi valmis ottamaan lisää henkilöitä avotyötoimintaan nykyisen lisäksi. Perusteluina tähän mainittiin, että heidän resurssinsa tuskin riittäisivät toisen ohjaukseen, sillä heidän työyhteisönsä on niin pieni.

Avotyötoimintapaikkojen edustajista seitsemän haastateltua olisi valmis maksamaan nykyistä korkeampaa korvausta avotyötoiminnassa olevan työpanoksesta. He eivät kuitenkaan pystyneet sanomaan kuinka paljonko korkeampaa. Yhden haastatellun mielestä samapalkkaisuus olisi oikein, eli avotyötoiminnassa olevan pitäisi saada samansuuruisia palkkaa kuin muutkin yrityksessä samaa työtä tekevät. Loput haastatellut eivät halunneet ottaa kantaa asiaan, mutta kukaan heistä ei suoranaisesti vastustanut korkeampaa korvausta. Haastatteluista selvisi, että avotyötoimintapaikoilta laskutettava summa vaihteli jonkin verran. Osalla korvaus oli määritelty tuntihinnoitteluna ja osalla kuukausikohtaisesti. Tarkkoja summia avotyötoiminnan laskutuksista ei avotyötoimintapaikkojen edustajien haastatteluissa tullut esille.

8.6 Avotyötoimintapaikkojen näkemys aiheesta avotyötoiminta vs. palkkasuhteinen työ

Avotyötoimintapaikkojen edustajilta kysyttiin myös, mitä pitäisi tehdä tai muuttaa, jotta avotyötoiminnassa olevat pystyisivät tulevaisuudessa paremmin työllistymään palkkasuhteiseen työhön. Yhdellä haastatellulla ei ollut mielipidettä asiaan ja muutamissa vastauksissa tuli esille, että asiaan ei ole mitään suoraa ratkaisua vaan siihen vaikuttaa moni seikka. Yleinen toteamus oli, että paljon riippuu avotyötoiminnassa olevan toimintakyvystä. Lisäksi useassa vastauksessa nousi esille, että jos avotyötoiminta muutettaisiin palkkasuhteiseksi työksi, tulisi henkilön pystyä tekemään pidempää päivää ja työn vaativuus kasvaisi.

Tilanteen muuttamiseksi avotyötoimintapaikkojen edustajat nostivat esille useita ajatuksia ja ehdotuksia. Nämä ehdotukset voidaan luokitella kolmen teeman alle: yhteiskunnalta vaadittava tuki ja ratkaisut, yksilön tarvitsema tuki ja työhön/työntekoon liittyvät käytännön ratkaisut. Yhteiskunnalta vaadittaviin asioihin kuuluu esimerkiksi ehdotus osatyökykyisille perustettavasta omasta palkkaryhmästä, joka vastaisi heidän työpanostaan suhteessa muihin työntekijöihin. Yhteiskunnan päätöksentekoa vaativiin ehdotuksiin kuuluu myös palkan ja sosiaalietuuksien joustavampi yhteensovittaminen, yhteiskunnan tuki palkkauskustannuksiin ja yleisen asennemuutoksen aikaansaaminen. Esille tuli myös ehdotus jonkinlaisesta vuokratyömallista, jossa palkkataso olisi alhaisempi ja työtahti kevyempi. Lisäksi työnantajien käyttämän määräaikaisuuden käytön helpottaminen vaatisi yhteiskunnallista päätöstä.

Yksilötasolla yhtenä ajatuksena tuotiin esille huolellisen pohjaselvittelyn ja harjoittelun parempi hyödyntäminen sen selvittämiseen, onko kyseinen henkilö sovelias hoitamaan jotain tiettyä tehtävää. Tämän selvittelyn pohjalta voitaisiin tehdä tarvittavia mukautuksia työtehtäviin ja työaikaan. Työhönvalmentajien määrän lisääminen ja heidän antamansa yksilöllisen tuen tehostaminen oli yksi ehdotus tilanteen parantamiseksi. Sekä yksilöön että yhteiskuntaan liittyvä ehdotus oli panostuksen satsaaminen niihin kehitysvammaisiin, joilla oikeasti on realistiset mahdollisuudet ja halu palkkatyöhön.

Yksi työhön ja työntekoon liittyvä käytännön ratkaisuehdotus oli työajan muodostaminen sellaiseksi, että yrittäjillä olisi varaa pitää osatyökykyisiä töissä. Toinen ehdotus koski erilaisten töihin vaadittavien kelpoisuusvaatimusten (esim. joihinkin tehtäviin vaaditaan juuri tietty koulutus, hygieniapassi tms.) lieventämistä tai mukauttamista osatyökykyisten kohdalla. Muutamissa vastauksissa tuli esille se, että vertaistuki voisi olla hyödyllistä mietittäessä osatyökykyisen palkkaamista. Yhdeksi palkkaamisen esteeksi koettiin nimenomaan työnantajien tiedon puute, joten asiasta tiedottamiseen tulisi jatkossa panostaa huomattavasti nykyistä enemmän.

Valmius/halukkuus nykyisen avotyötoiminnassa olevan palkkaamiseksi palkkasuhteeseen sai aikaan hajontaa avotyötoimintapaikkojen edustajien vastauksissa. Kaksi haastateltua olisi valmis palkkaamaan ja kolme haastateltua puolestaan ei olisi valmis palkkaamaan. He perustelivat kantaansa siten, että heidän avotyötoiminnassa oleva henkilö ei pysty samanlaiseen työsuoritukseen kuin muut, joten häntä ei pystyittäisi palkkaamaan samanlaiseen työsuhteeseen. Perusteluina käytettiin myös sitä, että ylimääräiseen

ohjaukseen ei ole varaa eikä aikaa ja että avotyötoiminnan hinta on kilpailukykyinen verrattuna palkkasuhteiseen työhön.

Seitsemän haastateltua oli kuitenkin valmis harkitsemaan ajatusta palkkaamisesta tiettyin edellytyksin. Riittävä työhönvalmentajan tuki, työtehtävien räätälöinti toimintakyvyn mukaan ja liiallisen vastuun välttäminen saattaisivat olla ratkaisevia tekijöitä. Kaksi haastateltua mietti kuitenkin, olisiko oikeudenmukaista ns. omia työntekijöitä kohtaan, jos avotyötoiminnassa oleva saisi saman palkan vähemmällä osaamisella? Toisen mielestä kouluttamaton henkilö ei saisi kuitenkaan syödä palkkamäärärahoja koulutetuilta. Rahan riittävyys tuli esille viidessä vastauksessa. Haastateltujen mielestä yhteiskunnan tulisi jotenkin kompensoida työnantajille kustannusten kasvaminen. Kuvassa 5 on esitetty avotyötoimintapaikkojen edustajien vastaukset valmiudesta muuttaa avotyötoiminta palkkasuhteiseksi työksi.



KUVA 5. Avotyötoiminnan muuttaminen palkkasuhteiseksi työksi

Avotyötoiminnassa olevilta kysyttiin myös, haluaisivatko he tulevaisuudessa työskennellä avotyötoiminnan sijaan palkkatyössä. Kymmenen haastateltua sanoi olevansa kiinnostunut ”normaalista” palkkatyöstä. Kolmella henkilöllä ei ollut selkeää mielipidettä asiaan. Kolme haastateltua ei ollut kiinnostunut palkkatyöstä ja osa heistä kertoi,

ettei olisi valmis palkkatyöhön, koska se toisi paljon lisää vastuuta ja työmäärää. Haastattelujen myötä nousi myös esille, että kaikilla avotyötoiminnassa olevilla ei ollut tarkkaa tietoa siitä, mitä eroa avotyötoiminnalla ja palkkasuhteisella työllä on.

8.7 Avotyötoiminnassa olevien ”vapaa sana eli risut ja ruusut”

Tässä kohdassa avotyötoiminnassa olevat saivat vapaasti antaa palautetta (”risuja/ruusuja”) sekä avotyötoimintapaikalle että Mikkelin Savosetille. Palaute kohdistui enimmäkseen avotyötoimintapaikkaan, mutta kummallekin taholle lähes kaikki palaute oli positiivista. Haastateltujen yleinen kommentti oli, että ”kaikki on hyvin ja viihdyn hyvin”. Yksi avotyötoiminnassa olevista halusi antaa ”ruusuja” lähiohjaajalle napakkuudesta ja toinen avotyötoiminnan työvalmentajalle avotyötoimintapaikan järjestämisestä hänelle. Henkilökuntaa pidettiin mukavana ja työstä tykättiin. Yksi vastasi haluavansa kokeilla muita hommia ja kolmelle ei tullut mieleen mitään palautetta.

9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastatteluista voidaan melko helposti löytää monia yhtäläisyyksiä, joista oleellisimpia nostetaan esiin seuraavaksi yhteenvedossa ja johtopäätöksissä. Ensinnäkin voidaan todeta, että avotyötoiminta on tekijöilleen merkityksellistä ja tärkeää. Avotyötoiminnassa olevat henkilöt pitivät sosiaalisia kontakteja ja kuulumista työyhteisöön hyvin tärkeänä asiana. Esiin nousi myös avotyötoiminnan positiivinen puoli, että kaikki toiminta ei tapahdu työ- tai toimintakeskuksella, vaan mahdollisimman lähellä ns. normaalityötä. Haastattelujen myötä voidaan todeta avotyötoiminnan tarjoavan tekijöilleen sisältöä elämään ja tuovan päiviin selkeän rytmin, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti muuhun elämään ja elämänhallintaan. Myös rahan saamisella on iso merkitys, vaikka kaikki eivät osanneet saamansa korvauksen määrää tarkalleen kertoakaan. Rahan koettiin antavan mahdollisuuksia hankkia itselleen tavaroita ja tuovan elämään itsenäisyyden tunnetta.

Avotyötoiminnassa olevien henkilöiden vastauksista voidaan vetää myös johtopäätös, että avotyötoiminnan ja palkkasuhteisen työn erot eivät ole monellakaan tiedossa. Tiedonpuute nousi esiin esimerkiksi palkkatyösuhteeseen liittyvistä korvauksista, vastuista ja velvollisuuksista sekä ansiotulojen ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisesta.

Lähes kaikki avotyötoiminnassa olevat olivat tyytyväisiä yhteistyöorganisaatiossa saamaansa kohteluun. He kokivat, että heitä kohdellaan tasavertaisena muiden kanssa. Myös useiden yhteistyöorganisaatioiden edustajien mielestä avotyötoiminnassa olevat kuuluvat ikään kuin ”kalustoon”. Yhteistyöorganisaatiosta ja työtehtävistä riippuen jotkut heistä pääsevät mukaan myös henkilökunnan palavereihin ja työajalla oleviin asiakkaiden kanssa tapahtuviin toimintoihin (esim. palvelukodeissa). Sen sijaan henkilökunnan vapaa-ajan tapahtumiin ja työhyvinvointipäiviin heistä pääsi mukaan vain pieni osa.

Moni yhteistyöorganisaation edustaja oli sitä mieltä, että avotyötoiminta on heille edullinen toimintamalli. He korostivat sitä, että edullisuus ei ole tärkeintä vaan että avotyötoiminnassa oleva on saanut mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä ihmisenä sekä tuntee itsensä tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Selvästi yli puolet heistä mielsi avotyötoimintapaikan tarjoamisen kehitysvammaiselle henkilölle olevan heidän osaltaan yhteiskuntavastuun kantamista. Loput haastatelluista eivät ajatelleet asiaa yhteiskuntavastuun kantamisena, vaan ennemminkin sen olevan osa heidän toimintakulttuuriaan, jossa korostetaan mm. avointa suhtautumista monenlaisia ihmisiä kohtaan. Monissa vastauksissa tuli esille, että avotyötoiminnassa olevat rikastuttavat työyhteisöä ja muokkaavat asenteita suvaitsevampaan suuntaan.

Yhteistyöorganisaatioiden edustajista ainoastaan kaksi olisi valmis palkkaamaan nykyisen avotyötoiminnassa olevan henkilön palkkasuhteiseen työhön ilman mitään ”lisäedellytyksiä”. Selvä enemmistö joko ei olisi valmis palkkaamaan heitä ollenkaan palkkasuhteiseen työhön tai ainakin vaatisi tiettyjä edellytyksiä, jotta he voisivat harkita palkkaamista. Rahan riittävyys oli monen mielestä yksi iso este palkkaukselle. Ratkaisuna tähän mainittiinkin useassa vastauksessa, että yhteiskunnan tulisi kompensoida työnantajien kustannusten kasvaminen. Vastauksissa tuli esille, että yhteiskunnan yleisen valmiuden ja asenneilmapiirin pitäisi muuttua suvaitsevammaksi yhä useamman avotyötoiminnassa olevan henkilön palkkasuhteisen työn mahdollistamiseksi.

Mahdollisina muina ratkaisuin palkkasuhteiden määrän kasvuun avotyötoiminnassa olevien kohdalla nähtiin esimerkiksi työhönvalmentajien rooli ja työtehtävien mukauttaminen henkilön toimintakyvyn mukaan. Useissa vastauksissa tuotiin esille työhönvalmentajien määrän lisääminen ja sitä kautta heidän mahdollisuutensa antaa enemmän tukea avotyötoiminnassa oleville. Heidän antamansa tuen tulisi olla pitkäaikaista ja aina

tarvittaessa sekä yhteistyöorganisaation että avotyötoiminnassa olevien käytettävissä. He olisivat mukana etenkin työtehtävien mukauttamisessa avotyötoiminnassa olevien henkilöiden toimintakykyyn ja taitoihin nähden sopiviksi.

10 POHDINTA

Mielestäni tutkimustulokset vastasivat hyvin asetettuihin tavoitteisiin ja tutkimuksen keskeiset käsitteet linkittyivät haastattelujen tuloksiin. Osallisuuden kokemisen merkitys tuli erityisesti avotyötoiminnassa olevien vastauksissa selkeästi esille. Työn tekeminen ja työyhteisöön kuuluminen toimivat heille voimaannuttavina tekijöinä ja siten ehkäisivät syrjäytymisen vaaraa. Myös oman rahan saamista pidettiin tärkeänä. Tutkimukseni päätulokset ovatkin hyvin samankaltaisia kuin aiemmat tutkimukset, joihin olen opinnäytetyössäni viitannut. Niissä korostui sosiaalisten suhteiden merkitys, rahan saaminen ja että päiviin tuli mielekästä tekemistä.

Tutkimuskysymyksiin peilaten saatiin haastatteluista vastauksia mikä avotyötoiminnassa toimii ja mikä ei toimi tällä hetkellä. Avotyötoiminnassa olevilta ei saatu juurikaan kehittämideoita, mutta he olivatkin tyytyväisiä tilanteeseensa. Yhteistyöorganisaatioiden edustajilta sen sijaan tuli ajatuksia ja ehdotuksia siihen, kuinka avotyötoiminnasta voitaisiin tulevaisuudessa päästä palkkasuhteiseen työhön.

10.1 Tulosten hyödynnettävyys

Tulosten käytön, hyödynnettävyyden ja jatkotutkimuksen kannalta heräsi haastatteluaineiston pohjalta useitakin pohtimisen ja kehittämisen arvoisia huomioita. Ensimmäisinä useissa yhteistyöorganisaatioiden edustajien vastauksissa tuli esille se, että huolellisen pohjaselvittelyn ja harjoittelun avulla tulisi varmistua avotyötoimintaan tulevan henkilön sopivuus hoitamaan kyseistä tehtävää. Siten voitaisiin tehdä tarvittavia sopeutuksia ja mukautuksia työtehtäviin ja työaikaan työllistymisen onnistumista edistämään. Tällaisen pohjaselvittelyn tekemiseen voitaisiin hyödyntää erilaisia jo olemassa olevia työ- ja toimintakyvyn arviointeja, kuten esimerkiksi Melba/IMBA-menetelmää ja Kykyviisaria. Menetelmien avulla pyrittäisiin löytämään mahdollisimman hyvä yhteensopivuus henkilön ja työtehtävien välille. Tekemieni haastattelujen perusteella tällaista pohjaselvittelyä tai arviointeja ei juurikaan tehdä. Yhteistyöorganisaatioissa kaivattiinkin lisää

etukäteistietoa heille avotyötoimintaan tulevista henkilöistä, jotta he pystyisivät jo ennakolta valmistautumaan tarvittaviin tukitoimenpiteisiin.

Seppälä (2017, 10) toteaa, että vamman aiheuttamia esteitä tai rajoitteita on mahdollista lieventää tai jopa poistaa erilaisin tukitoimin ja apuvälinein. Näin mahdollistetaan henkilön täysipainoinen osallistuminen ja osallisuus. Vammaisuus on myöskin tilanne- ja olosuhdesidonnaista. Vammainen ihminen ei ole välttämättä yhtä vammaisen kaikissa tilanteissa, rooleissa ja ympäristöissä. Jos vammaisen ihmisen täysipainoinen työnteko voidaan mahdollistaa tarpeellisten apuvälineiden avulla, työtehtävien räätälöinnillä hänen kykyjensä mukaan, työolosuhteita järjestelemällä ja työhönvalmennuksella, hän ei ole työssään vammaisen.

Avotyötoimintamalli ja toiminnan toteuttaminen on herättänyt paljon keskustelua valtakunnan tasolla ja herättää monissa ristiriitaisia tunteita ja ajatuksia. Avotyötoiminnassa henkilö ei ole työsuhteessa eikä saa palkkaa eikä muitakaan työsuhteeseen kuuluvia etuisuuksia, vaikka hänen työntekonsa useissa tapauksessa täyttäisikin työsuhteen tunnusmerkkejä työlainsäädännön näkökulmasta. Mielestäni avotyötoiminta-termistä voitaisiinkin luopua ja sisältöä tulisi muuttaa ja tarkentaa lainsäädännön tasolla.

Haastattelujen pohjalta yhdeksi keinoksi palkkatyösuhteiden lisäämiseksi nousi myös avotyötoiminnan muuttaminen määräaikaiseksi (kesto yli 6 kk). Tulevaisuudessa avotyötoiminta voitaisiinkin korvata ”määräaikaisella työelämäkokeilulla” eli ns. harjoittelujaksolla, jossa selvitettäisiin mahdollisuudet palkkatyösuhteen syntymiseen. Määräaikaisella työelämäkokeilulla tulee siis tavoitella palkkatyösuhteista työtä esimerkiksi tuetun työn palvelun kautta työhönvalmentajan tuella. Määräaikaisen työelämäkokeilun aikana selvitettäisiin esimerkiksi Melba/IMBA-arviointimenetelmää hyödyntäen henkilön osaaminen ja vahvuudet, työtehtävien soveltuvuus, tehtävien räätälöintien tarve sekä tuen määrä. Työelämäkokeilun aikana molemmat osapuolet saisivat käsityksen siitä, olisiko henkilö sopiva kyseiseen työtehtävään.

Työelämäkokeilun tulisi olla määräaikainen eikä sellainen, että sitä jakson päätyttyä jatketaan aina uudelleen ja uudelleen, jolloin se muodostuu ikään kuin pysyväksi ja valitseväksi käytännöksi. Jos määräaikaisen työelämäkokeilujakson päätyttyä tullaan tulokseen, että kyseisestä toimintapaikasta ei henkilölle löydy sopivaa työtehtävää, tulisi

henkilölle etsiä uusi kokeilupaiikka. Jos esimerkiksi työelämäkokeilun aikana palkkasuhteinen työ ei ole heti mahdollista, voisi työelämäkokeilua jatkaa tavoitteiden mukaisesti, mutta tällöin säännöllinen arviointi kokeilun aikana korostuu. Asiakkaiden yksilölliset tarpeet tulee huomioida kokeilujaksoa suunniteltaessa sekä sen toteutuksessa. Työelämäkokeilun aikana toiminnalle asetettuja tavoitteita tulee arvioida säännöllisesti työhönvalmentajan tuella työllistymismahdollisuuksien varmistamiseksi.

Määräaikaisen työelämäkokeilun aikana voitaisiin myös kartoittaa työllistyjän osaamisen kehittämisen tarpeita tehtäväkohtaisesti. Haastatteluissa yhteistyöorganisaatioiden edustajat mainitsivat kelpoisuusvaatimukset (esim. hygieniapassi, anniskelupassi, sopiva koulutus) yhtenä palkkauksen esteenä. Esteiden poistamiseksi tulisi avotyötoiminnassa olevien henkilöiden osaamista lisätä ja vahvistaa, jolloin se voisi samalla toimia yhtenä kriteerinä henkilön palkkatasoa määriteltäessä. Hygieniapassista on jo olemassa mukautettu suoritustapa, joten vastaavanlainen räätälöinti olisi työllistymistä ajatellen tärkeää myös muut työn vaativuustekijät huomioiden.

Määräaikaisen työelämäkokeilun määrittely, tavoite ja reunaehdot tulee olla kirjattuna selkeästi, jotta valtakunnallisesti toiminta olisi yhtenäistä. Työelämäkokeilun määrittelyssä ja tarkastelussa voisi hyödyntää esimerkiksi jo olemassa olevia asiantuntijatahoja, kuten esimerkiksi Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukuntaa (KVANK), joka on jo luonut mm. laatuksiteerit osallisuutta ja työllistymistä edistävälle toiminnalle.

Työhönvalmentajien määrää tulisi lisätä ja heidän palvelujaan käyttää tehokkaammin. Työhönvalmentajien merkitys tuotiin esille vastaajien kommentteissa. Näkemys oli, että asiakaslähtöisellä ja yksilöllisellä työhönvalmennuksella saavutettaisiin parempia tuloksia ajatellen avotyötoiminnassa olevien henkilöiden pääsyä palkkasuhteiseen työhön. Työhönvalmentajat toimisivat linkkinä toimipaikkojen ja työllistyjien välillä etsimällä molemmille osapuolille sopivia ratkaisuja ja keinoja palkkasuhteisen työn mahdollistamiseksi. Haastatteluissa useampikin yhteistyöorganisaation edustaja nosti esille, että työhönvalmentajat pystyisivät hoitamaan myös monia hallinnolliseen byrokratiaan ja paperitöihin liittyviä asioita. Esimerkiksi palkka- ja muiden tukien hakeminen sekä ansiotulon ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisen selvittäminen ovat asioita, joihin työnantajilla ei aina näyttäisi riittävän aikaa.

Näyttöön perustuvasta työhönvalmennuksesta on olemassa hyviä kokemuksia, ja menetelmä on osoittautunut tuloksekkaaksi vaikeasti työllistyvien kohdalla (Vernerin 2017a). Työhönvalmennuksen vaikuttavuutta on tutkittu myös useissa Kehitysvamma-liiton selvityksissä. Katariina Hakalan tutkimus esimerkiksi osoittaa, että tuetun työn työhönvalmennus pitäisi vakiinnuttaa osaksi jokaisen kunnan palvelujärjestelmää. Tällä hetkellä työhönvalmennusta kehitysvammaisille ei ole kuitenkaan tarjolla läheskään kaikissa Suomen kunnissa. (Hakala 2017, 57–59.) Mielestäni olisikin tärkeää levittää tietoa valtakunnallisesti työhönvalmennuksen merkityksestä ja tuloksellisuudesta sekä varmistaa mahdollisuus saada yksilöllistä ja pitkäkestoista työhönvalmennusta sote-maakuntaudistuksen jälkeen.

Yhteistyöorganisaatioiden edustajien haastatteluissa nousi esille vertaistuen merkitys avotyötoiminnassa oleville henkilöille. Jos toimintapaikassa olisi tarjolla vertaistukea, se voisi helpottaa heidän jaksamistaan ja viihtymistään toimintapaikassa. Avotyötoiminnasta eikä sen toteuttamisesta ole tällä hetkellä säädetty lainsäädännössä. Avotyötoimintaa voidaan tehdä esimerkiksi yksilönä tai ryhmässä. Haastattelemistani henkilöistä useimmat työskentelivät yksilöinä toimipaikan tiloissa, mutta mukana oli myös yksi viiden hengen ryhmä samassa toimintapaikassa. Ryhmämuotoisesti toiminnan toteuttamisessa pitäisi pitää huoli siitä, että avotyötoiminnassa olevat eivät muodosta omaa erillistä ryhmäänsä toimintapaikassa, koska silloin on vaarana, että he jäävät muun työyhteisön ulkopuolelle. Esimerkiksi määräaikaisen työelämäkokeilun järjestäminen pareittain voisi olla kokeilun arvoinen idea.

Savon OTE -hankkeessa on Mikkelissä käynnistetty vertaistuellinen ryhmä avotyötoiminnassa oleville henkilöille. Ryhmä kokoontuu vapaa-ajallaan kerran kuukaudessa keskustelemaan mieltä pohdituttavista asioista ja samalla tekee yhdessä jotain mielekästä. He käyvät myös tutustumassa toinen toistensa toimintapaikkoihin, jolloin he näkevät erilaisia toimintapaikkoja ja mahdollisia kiinnostavia työtehtäviä. Ryhmätoiminnan kautta lisätään työelämä tietoutta eli esimerkiksi tietoa avotyötoiminnan ja palkkasuhteisen työn eroista. Tietous näistä eroista nousi haastatteluissa avotyötoiminnassa olevien henkilöiden osalta vähäiseksi. Toiminta on saanut Mikkelissä hyvän vastaanoton, joten sen voisi olettaa auttavan toiminnassa jaksamisessa ja tuovan lisää osallisuuden kokemusta siihen osallistuville henkilöille. Vertaistuellinen ryhmä voisi toimia hyvänä tukikeinona myös ”määräaikaisen työelämäkokeilun” aikana palkkasuhteisen työn tavoittelussa.

Valtaosa avotyötoiminnassa olevista oli tyytyväisiä työstä saamaansa korvaukseen. Osa heistä ei kuitenkaan tiennyt kuinka paljon heille maksetaan työosuusrahaa, mutta silti yli puolelle vastaajista rahan saaminen oli merkityksellinen seikka. Suurin osa haastatelluista kertoi olevansa kiinnostunut ”normaalista” palkkatyöstä, mutta he eivät välttämättä tienneet mitä palkkasuhteinen työ tarkoittaa. Yhteistyöorganisaatioiden edustajista yli puolet oli sitä mieltä, että avotyötoiminta on heille edullinen systeemi. Avotyötoiminnassa olevien työllistämiseksi palkkasuhteiseen työhön he eivät löytäneet mitään suoria ja helppoja ratkaisuja, vaan ennemminkin pohdintaan otettavia ajatuksia. Palkkaukseen kaivattiin mm. yhteiskunnan tukea ja palkan ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisen toivottiin olevan joustavampaa.

Yhteistyöorganisaatioiden edustajat toivat esille myös idean eräänlaisen ”oman palkkaryhmän” muodostamisesta tällä hetkellä avotyötoiminnassa oleville, joka ottaisi huomioon henkilön toimintakyvyn rajoitteet suhteessa muihin työntekijöihin. Tässä ajatusmallissa palkkataso olisi alhaisempi ja työtahti ja työn vaatimukset kevyempiä. Ajatuksena voisi olla, että henkilö olisi ensin toimintapaikassa määräaikaisessa työelämäkokeilussa, jonka jälkeen työsuhde joko syntyy tai ei. Jos henkilö palkataan työsuhteeseen esimerkiksi tuetun työn keinoin työhönvalmentajan tuella, hänen palkkansa voisi alussa olla esimerkiksi alalle sovellettavan työehtosopimuksen mukainen minimipalkka. Tätä palkkaa tarkasteltaisiin yhteisesti määriteltyjen kriteerien ja suoriutumisen tasojen mukaisesti aina tietyin määräajoin, jolloin sitä voitaisiin työtaitojen karttuessa portaittain nostaa. Tässä täytyy kuitenkin huomioida myös tasa-arvo- ja oikeudenmukaisuusnäkökulma muihin työntekijöihin nähden. Henkilön ”optimaalisen toimeentulon” varmistamiseksi täytyy palkkaa määritettäessä lisäksi ottaa huomioon henkilön työkyvyttömyyseläke ja muut sosiaaliset etuudet (esim. mahdollinen asumistuki), jotta hänen käteen jäävät tulonsa eivät pienene ja henkilö ajaudu ns. kannustinloukkuun.

Työsuhteen pysyvyyden varmistamiseksi tuen ja ohjauksen on oltava yksilöllistä, riittävää ja jatkuvaa. Sen tulisi olla turvattu lainsäädännön kautta työhönvalmennuspalvelua hyödyntäen. Lainsäädännöllä olisi tärkeä myös määritellä arviointien ja mittareiden käyttöä nimenomaan määräaikaisen työelämäkokeilun sekä tuetun työn palveluiden aikana. Määräaikaisen työelämäkokeilun ja tuetun työn palvelun vahvistamiseen sekä ansiotulomalliin olisi hyvä saada kokemusta esimerkiksi kehittämishankkeen kautta. Tietoutta tarvittaisiin lisää myös lainsäädännön uudistamisen tueksi, jotta voitaisiin luoda valtakunnallisesti yhtenäinen kokonaisuus ja toimintamalli.

10.2 Tulosten luotettavuus

Ronkainen ym. (2013, 130–133) toteavat, että arvioitaessa tutkimuksen pätevyyttä eli validiteettia, ovat validiteetin peruskysymykset aina samat: tutkiiko tutkimus sitä, mitä on tarkoituskin, kuvaavatko tutkimuksen käsitteet tutkittavaa ilmiötä, onko tieto tuotettu pätevästi ja päteekö tuotettu tieto tutkimuskohteeseen. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan puolestaan tulosten luotettavuutta: kuinka yhdenmukaisesti mittaus on suoritettu ja kuinka johdonmukaisesti aineisto on analysoitu. Reliabiliteetti pitää sisällään toimintatapojen luotettavuuden. Tämä koskee esim. huolellista aineistonkeruuta, haastattelujen johdonmukaisuutta ja ylipäätään koko tutkimuksen huolellista suorittamista.

Omassa opinnäytetyössäni pyrin koko ajan pitämään ns. ”punaisen langan” mielessäni, jotta tutkimuksen johdonmukaisuus säilyisi. Mielestäni tässä onnistuinkin, sillä haastatteluteemojen avulla sain vastauksia juuri niihin kysymyksiin joihin halusinkin, eli tutkimus tutki sitä mitä oli tarkoituskin ja käyttämäni käsitteet kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Tulokset ovat hyvin pitkälti yleistettävissä, sillä vastaavanlaisia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa. Haastattelut suoritin mahdollisimman huolellisesti haastateltavien yksityisyyttä kunnioittaen.

10.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusten eettisyyttä ajatellen voidaan tutkimuseettiset ongelmat jakaa kahteen luokkaan. Ensimmäiseen luokkaan kuuluvat tutkimuksen tiedonkeruuseen ja tutkittavien henkilöiden suojaan liittyvät kysymykset. Toiseen luokkaan kuuluvat seikat, jotka liittyvät tutkijan vastuuseen siitä, kuinka tutkimustuloksia sovelletaan. Erityisesti ihmisiin liittyvissä tutkimuksissa tulisi ottaa huomioon ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Jos tutkimuksen tiedonhankinta on ollut vapaamuotoista, jää tutkijalle itselleen suurempi moraalinen vastuu mahdollisten eettisten kysymysten ratkaisemisessa. (KvaliMOTV 2018.)

Omassa opinnäytetyössäni pyysin teemahaastatteluun osallistuvilta avotyötoiminnassa olevilta henkilöiltä kirjalliset haastatteluluvat, joten osallistuminen tähän tutkimukseen oli täysin vapaaehtoista. Yhteistyöorganisaatioiden edustajilta pyydettiin suullinen

haastattelulupa. Tutkimustulosten soveltamisesta kerroin haastateltaville etukäteen ennen haastattelua suullisesti, ja siitä oli kerrottu myös haastatteluluvassa. Kenenkään yksittäisen henkilön nimeä ei mainita tutkimuksessa eikä kenenkään henkilöllisyys ole muutenkaan tunnistettavissa aineistosta. Nämä haastatteluluvat annoin Mikkelin Savon setin johtajalle.

Nauhoitin kaikki tekemäni haastattelut ja litteroin ne soveltuvin osin. Kaikki haastatteluihin liittyvä materiaali (nauhoitukset, litterointi) poistettiin sekä tietokoneelta että nauhurilta heti haastattelukoosteen valmiiksi saamisen jälkeen. Haastatteluissa pyrin ottamaan huomioon haastateltavan itsemääräämisoikeuden ja vapauden vastata tai olla vastaamatta kysymyksiini. Kaiken kaikkiaan haastattelut sujuivat molempien haastateltavien ryhmien kanssa positiivisessa hengessä ilman ongelmia.

10.4 Opinnäytetyöprosessi

Yhteenvedona opinnäytetyöprosessista totean, että se oli hyvin antoisa kokemus, koska opin koko ajan uutta kehitysvamma-alasta, monista siihen liittyvistä asiakokonaisuuksista (esim. osatyökykyisyys, työllistymisongelmat jne.) ja alan toimijoista. Prosessi alkoi hyvin alkuvuonna 2017, mutta opinnäytetyön tekeminen katkesi hetkeksi päästyäni töihin Savon OTE -hankkeeseen. Tämän vuoksi opinnäytetyöni jäi reiluksi vuodeksi hieman taka-alalle, kunnes keväällä/alkukesästä 2018 tekemiäni haastattelujen tuloksia tarvittiin myös hankkeen kannalta. Tästä sain innostuksen tehdä opinnäytetyöni valmiiksi kesän 2018 aikana.

Toisaalta palkkatyöni ja opinnäytetyöni linkittyivät toisiinsa, joten sain palkkatyöni ohessa koko ajan hyvää materiaalia opinnäytetyötäni varten. Materiaalin runsaus oli oikeastaan muodostua ongelmaksi, sillä hyviä lähteitä olisi ollut paljon. Jouduinkin jättämään paljon lähteitä käyttämättä, sillä muutoin opinnäytetyöni olisi paisunut turhan laajaksi. Työelämäyhteistyö sujui todella hyvin, ja sain myös työelämäohjaajaltani Jenni Rytköseltä hyviä lähdevinkkejä ja arvokkaita suuntaviivoja työlleni.

Pitkästä työkokemuksestani oli varmasti minulle hyötyä etenkin yhteistyöorganisaatioiden edustajien haastatteluissa. Sen sijaan kehitysvammaisten haastattelu mietitytti minua etukäteen hieman, sillä siitä minulla ei ollut kokemusta. Mietin sitä, että ovatko he valmiita ja halukkaita vastailemaan itselleen vieraalle henkilölle ja kuinka he ylipäättään

suhtautuvat minuun. Haastattelut sujuivat kuitenkin oikein hyvin. Käytin tutkimuksessani teemahaastattelua, joka oli minulle menetelmänä uusi, joten sitä pystyn tarvittaessa hyödyntämään jatkossakin.

10.5 Jatkotutkimusaiheita

Haastatteluaineisto antaa monia mahdollisia aiheita, joita kannattaisi jatkossa tutkia tarkemmin. Ensinnäkin määräaikaisten työelämäkokeilumallin testaaminen käytännössä olisi tutkimisen arvoinen asia. Saavutettaisiinko sillä niitä hyötyjä, joita aiemmin työssäni kuvasin? Asiassa on kuitenkin hyvä odottaa ensin lainsäädäntötyön valmistumista ja katsoa, otetaanko siinä kantaa avotyötoiminnan terminologiaan ja käytännön toteutukseen tulevaisuudessa.

Toinen jatkotutkimuksen arvoinen aihe voisi olla osatyökykyisten työllistymistä estävien erilaisten kelpoisuusvaatimusten mukauttamisen selvittäminen. Kun hygieniapassista kerran on olemassa mukautettu versio, voitaisiinko vastaavaa kehitellä myös anniskelupassista ja muista vastaavista ”passeista”, jotta työllistyminen mahdollistuisi yhä useammalle osatyökykyisellekin? Voitaisiinko joihinkin työtehtäviin vaadittavia koulutuspohjavaatimuksia jotenkin ”räätälöidä” kevyemmiksi osatyökykyisten työpanoksen saamiseksi yhteiskunnan käyttöön?

LÄHTEET

AAMR 1995. Kehitysvammaisuus. Määrittely, luokitus ja tukijärjestelmät. Kehitysvammaliitto. Helsinki: Hakapaino Oy.

Aspvik, Ulla 2003. Psykkisesti vajaakuntoisten avotyötoiminta. Toiminnan kehittämisprosessi ja merkitys osallistujien elämänlaadulle. Oulu: Oulu university press.

Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008. Anjalankoski: Solver Palvelut Oy.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Finlex. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. WWW-dokumentti. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.1.2017.

Hakala, Katariina 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. PDF-dokumentti. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyollistymistarinoita-netti-s.pdf>. Päivitetty 2017. Luettu 27.7.2018.

Hatton, Chris 2012. Intellectual disabilities – classification, epidemiology and causes. Teoksessa Emerson, Eric, Hatton, Chris, Dickson, Kate, Gone, Rupa, Caine, Amanda and Bromley, Jo 2012. Clinical psychology and people with intellectual disabilities. Singapore: Wiley-Blackwell.

Iivanainen, Matti 2007. Dementia ja kehitysvammaisuus. Teoksessa Räisänen, Anja, Kaski, Markus & Lehmusojä, Marna (toim.). Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. Helsinki: TL-markkinointi.

Isola, Anna-Maria, Kaartinen, Heidi, Leemann, Lars, Lääperi, Raija, Schneider, Taina, Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 33/2017. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kari, Outi, Niskanen, Tuula, Lehtonen, Heidi & Arslanoski, Virpi 2015. Kuntoutumisen tukeminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaliitto 2018. Arviointipalvelut. WWW-dokumentti. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/arviointipalvelut/>. Ei päivitystietoa. Luettu 17.8.2018.

Kehitysvammaisten Tukiliitto 2017. WWW-dokumentti. <https://www.tukiliitto.fi/tieto-kehitysvammasta/>. Päivitetty 2017. Luettu 5.4.2017.

Koivuniemi, Miia 2015. Toimintakeskuksesta avotyöhön. Avotyöntekijöiden kokemuksia avotyöstä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.

Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. <http://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/toimintakeskuksesta-avo.pdf>. Ei päivytystietoa. Luettu 4.4.2017.

Kuitunen, Soile & Mattila-Wiro, Päivi 2017. Mieli-pide: Osaaminen ja vahvuudet ratkaisevat rekrytoinneissa. <https://m.kauppalehti.fi/uutiset/mielipide-osaaminen-ja-vahvuudet-ratkaisevat-rekrytoinneissa/BJUqyddN>. Päivitetty 20.11.2017. Luettu 20.7.2018.

Kuokkanen, Liisa 2003. Nurse Empowerment. A Model of Individual and Environmental Factors. Turku: Painosalama Oy.

KvaliMOTV 2018. Eettiset kysymykset. WWW-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html. Ei päivytystietoa. Luettu 19.8.2018.

Laaksonen, Jaana 2007. Kehitysvammaisen henkilön oikeudet sosiaalipalvelujen käyttäjinä. Teoksessa Räisänen, Anja, Kaski, Markus & Lehmusojä, Marna (toim.). Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. Helsinki: TL-markkinointi.

Malassu, Pirjo-Leena 2007. Kehitysvammaisen ihmisen toiminnan havainnointi ja tukeminen. Teoksessa Räisänen, Anja, Kaski, Markus & Lehmusojä, Marna (toim.). Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. Helsinki: TL-markkinointi.

Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”-en ruppee kuule ilimasta hommoo tekemään”. Väitöskirja Kuopion sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Kuopio: Kopijyvä.

Niemelä, Markku 2007. Kehitysvamma-ala tienhaarassa. Teoksessa Räisänen, Anja, Kaski, Markus & Lehmusojä, Marna (toim.). Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. Helsinki: TL-markkinointi.

Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Helsinki.

Raivio, Helka 2018. Sosiaalinen kuntoutus voimavaraistamisena – toivon ja muutoksen näkökulma. Teoksessa Kostilainen, Harri & Nieminen, Ari (toim.). Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Tampere: Juvenes Print Oy.

Ripatti, Jukka & Anttonen, Ainomaria 2018. Savon OTE -hanke. Alueellinen kartoitus avotyötoiminnan nykytilanteesta ja kehittämiskohteista. PDF-dokumentti. <https://www.innokyla.fi/documents/4063418/2555bf07-b5f5-4553-8abe-36a8ab028a7a>.

Ronkainen, Suvi, Pehkonen, Leila, Lindblom-Yläne, Sari & Paavilainen, Eija 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rytkönen, Jenni 2011. Voimaantuminen kuntoutusprosessissa. Osallistuva ohjaaja voimaannuttajana kuntoutusprosessissa. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. PDF-dokumentti. <http://docplayer.fi/8957715-Voimaantuminen-kuntoutusprosessissa-osallistuva-ohjaaja-voimaannuttajana-kuntoutusprosessissa.html>. Päivitetty 2011. Luettu 23.7.2018.

Seppälä, Heikki 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Kouvola: PackageMedia Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanke. Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen -projekti 4 2017-2018. Hakuilmoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:59. PDF-julkaisu. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75591/OTE%20Mallit%20Kaikkein%20uusin.pdf?sequence=6>. Päivitetty 25.10.2016. Luettu 10.1.2017.

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki.

Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki: Yliopistopaino.

Vaalijala 2018. Tervetuloa Vaalijalan kotisivuille. WWW-dokumentti. <https://www.vaalijala.fi/>. Päivitetty 2018. Luettu 3.8.2018.

Vamlas 2018. IMBA ja Melba -arviointimenetelmä. WWW-dokumentti. <https://www.vamlas.fi/imba-ja-melba/>. Ei päivytystietoa. Luettu 5.8.2018.

Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:21. Helsinki.

Vernerit 2016a. Avotyötoiminta. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>. Päivitetty 30.11.2016. Luettu 30.7.2018.

Vernerit 2016b. Työtoiminnan kehittämiseen liittyviä haasteita. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminnan-kehittamiseen-liittyvia-haasteita>. Päivitetty 24.2.2016. Luettu 30.7.2018.

Vernerit 2017a. Tuloksellinen työhönvalmennus. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/tuloksellinen-tyohonvalmennus>. Päivitetty 20.10.2017. Luettu 4.8.2018.

Vernerit 2017b. Työelämäsanastoa. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>. Päivitetty 18.12.2017. Luettu 30.7.2018.

Vernerit 2017c. Työtoiminta. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>. Päivitetty 19.10.2017. Luettu 25.7.2018.

Vernerit 2018a. Palkkatyö. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/palkkatyo>. Päivitetty 14.5.2018. Luettu 30.7.2018.

Vernerit 2018b. Päivätoiminta. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/paivatoiminta>. Päivitetty 2.3.2018. Luettu 25.7.2018.

Vernerit 2018c. Työ. WWW-dokumentti. <https://verneri.net/yleis/tyo>. Päivitetty 13.6.2018. Luettu 25.7.2018.

Vesala, Hannu, Klem, Simo & Ahlsten, Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. PDF-dokumentti. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-9.pdf>. Päivitetty 2015. Luettu 25.7.2018.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016. Suomen YK-liitto. Somero: Sälekarin Kirjapaino Oy.

Yksi tekijöistä. Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit 2017. Kehitysvammaliitto ry ja KVANK –Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. Vaasa: Arkmedia.

8.2.2017

Vaalijalan kuntayhtymä
Avohuollon johtaja
Kirsi Ruutala

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK) –tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Haen organisaatioltanne tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa sekä Mikkelin Savonet monipalvelukeskuksen avotyöntekijöiden että sen yhteistyöorganisaatioiden käsityksiä toiminnan tämänhetkisestä tasosta ja tilanteesta sekä missä nähdään kehittämistarpeita. Tavoitteena on löytää myös ideoita toiminnan kehittämiseksi. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineisto haastattelemalla avotyöntekijöitä ja yhteistyöorganisaatioiden edustajia maaliskuussa 2017.

Pyydän tällä lomakkeella lupaa

- a) haastatella sekä Mikkelin Savonetin avotyöntekijöitä että yhteistyöorganisaatioiden edustajia
- b) hyödyntää haastatteluaineistoja opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosäännöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. Henkilöitä ei mainita loppuraportissa omilla nimillään, ja mahdolliset suorat lainaukset tehdään tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa. Haastatteluaineisto on ainoastaan omassa käytössäni.

Osallistujat voivat halutessaan vetäytyä tutkimuksesta minä ajankohtana tahansa. Pyydän vielä erikseen tutkimusluvan avotyöntekijöiltä ja yhteistyöorganisaatioilta.

Annan mielelläni opinnäytetyöstäni lisätietoja.

Jukka Ripatti, sosionomiopiskelija, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
p. 0400 701816, jukka.ripatti@edu.xamk.fi

Opinnäytetyötäni ohjaa Tiina Kuru. Halutessanne voitte olla myös häneen yhteydessä työhön liittyvissä kysymyksissä (tiina.kuru@xamk.fi, p. 050 3619192).

Tutkimusluvan myöntäminen

Annan Jukka Ripatille luvan kerätä ja käyttää tutkimusmateriaalia kohdissa a ja b mainituilla tavoilla.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimen selvennys

8.2.2017

HAASTATTELULUPAHAKEMUS

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK) –tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Haen tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa sekä Mikkelin Savonet monipalvelukeskuksen avotyöntekijöiden että sen yhteistyöorganisaatioiden käsityksiä toiminnan tämänhetkisestä tasosta ja tilanteesta sekä missä nähdään kehittämistarpeita. Tavoitteena on löytää myös ideoita toiminnan kehittämiseksi. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineisto haastattelemalla avotyöntekijöitä ja yhteistyöorganisaatioiden edustajia maaliskuussa 2017.

Pyydän tällä lupalomakkeella lupaa

- a) haastatella teitä avotyön tekemiseen liittyvistä asioista
- b) hyödyntää haastatteluaineistoja opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosääntöihin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. En mainitse nimeäni loppuraportissa, ja mahdolliset suorat lainaukset teen tavalla, josta henkilöllisyyttäni ei voida välittömästi tunnistaa. Haastatteluaineisto on ainoastaan omassa käytössäni.

Jukka Ripatti
Sosionomiopiskelija
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Haastatteluluvan myöntäminen

Minä

annan suostumukseni haastatteluun sekä aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyön raportoinnissa.

Paikka ja aika

Haastatteluteemat ja apukysymykset avotyötoiminnassa oleville

HAASTATTELUTEEMAT AVOTYÖNTEKIJÖILLE (6.2.2017)

Teema 1. Avotyöntekijän taustatietoja

- kauanko olet ollut tässä avotyöpaikassa?
- oletko työskennellyt muissa avotyöpaikoissa?
- montako tuntia päivässä työskentelet? Mihin aikaan tulet ja lähdet?
- monenako päivänä viikossa käyt töissä?

Teema 2. Työskentely ja ohjaus avotyössä

- mitä työtehtäviisi kuuluu avotyöpaikalla?
- työskenteletkö itsenäisesti avotyöpaikalla?
- onko avotyöpaikalla sinulle nimetty lähiohjaaja?
- tarvitsetko ohjausta ja jos tarvitset, niin minkä verran (koko ajan, välillä)?
- jos tarvitset ohjausta, niin millaisiin asioihin sitä tarvitset?
- saatko mielestäsi riittävästi ohjausta ja tukea avotyöpaikassa?
- saatko mielestäsi riittävästi ohjausta ja tukea Savonetin avotyön ohjaajalta?
- saatko työstäsi palautetta avotyöpaikalla? Jos saat, niin millaista palautetta saat?

Teema 3. Palaute avotyöstä/avotyön laatu

- oletko tyytyväinen työnkuvaasi? Jos et, niin miksi et?
- oletko tyytyväinen työaikaasi? Jos et, niin miksi et? Haluaisitko tehdä enemmän tai vähemmän?
- oletko tyytyväinen tekemästäsi työstä saatuun korvaukseen? Jos et, niin paljonko korvauksen pitäisi olla?
- oletko tyytyväinen avotyöpaikan työolosuhteisiin? Jos et, niin mitä pitäisi muuttaa tai parantaa?
- oletko tyytyväinen avotyöpaikalla saamaasi kohteluun? Jos et, niin mitä pitäisi muuttaa tai parantaa?

Teema 4. Avotyön vaikuttavuus/merkitys avotyöntekijälle

Teema 5. Tulevaisuuskuva avotyöntekijän mielestä

- millainen olisi ihannetyöpaikkasi ja millaisia tehtäviä siellä haluaisit tehdä?
- haluaisitko tulevaisuudessa työskennellä avotyön sijaan palkkatyössä esim. tuesta työsuhteessa?

Teema 6. Vapaa sana

- minkälaista muuta palautetta (risuja, ruusuja) tai terveisiä haluaisit antaa avotyöpaikalle ja avotyön ohjaajalle?

Haastatteluteemat ja apukysymykset yhteistyöorganisaatioille

HAASTATTELUTEEMAT YHTEISTYÖORGANISAATIOILLE (6.2.2017)

Teema 1. Avotyöntekijän taustatietoja organisaation kannalta

- mitä työtehtäviä avotyön tekijät tekevät?
- montako tuntia päivässä ? Mihin aikaan tulevat ja lähtevät? Toimiiko vai olisiko tarvetta muuttaa jotenkin?
- monenako päivänä viikossa? Toimiiko vai olisiko tarvetta muuttaa jotenkin?

Teema 2. Työskentely ja ohjaus avotyössä

- oletteko tyytyväisiä avotyön tekijöihin?
- työn jäljen/laadun suhteen?
- työaikojen ym. työpaikan pelisääntöjen noudattamisen suhteen?
- onko työpaikalla heille nimetty lähiohjaaja?
- tarvitsevatko he minkä verran ohjausta? Jos, niin millaisissa asioissa?
- kuinka he ovat sopeutuneet muuhun työyhteisöön?
- annetaanko heille palautetta suoriutumisesta ym.? Jos, niin miten palaute otetaan vastaan?
- millaisia haasteita avotyöntekijöihin liittyy? Onko haastavaa käyttäytymistä tms.?

Teema 3. Palaute avotyöstä/avotyön laatu

- oletteko tyytyväisiä Savonetin avotyöntekijöille antamaan tukeen ja ohjaukseen?
- toimiiko mielestänne yhteistyö Savonetin kanssa?
- jos jotain pitäisi lisätä tai kehittää, niin mitä ja miten?

Teema 4. Tulevaisuuskuva yhteistyöorganisaation edustajan mielestä

- millaisena näette yleisesti ottaen avotyön tulevaisuuden?
- oletteko tyytyväisiä nykysysteemiin vai pitäisikö sitä kehittää jotenkin? Jos, niin miten?
- olisitteko valmiita ottamaan lisää avotyön tekijöitä?
- olisitteko valmiita maksamaan korkeampaa korvausta avotyön tekijän työpanoksesta?

Teema 5. Mikä on näkemyksenne aiheesta avotyö vs. tuettu työ?

- mitä pitäisi tehdä tai muuttaa, jotta avotyöntekijät pystyisivät paremmin työllistymään palkkasuhteiseen työhön (=tuettu työ)?

Teema 6. Avotyön vaikuttavuus/merkitys yhteistyöorganisaatiolle

- yhteiskuntavastuu?