

Jenni Suominen

Jenni Tervo

KEHITYSVAMMAINEN AVOTYÖNTEKIJÄ
OSANA TYÖYHTEISÖÄ

Sosiaalialan koulutusohjelma
Erityisryhmien ohjauksen suuntautumisvaihtoehto
2010

KEHITYSVAMMAINEN AVOTYÖNTEKIJÄ OSANA TYÖYHTEISÖÄ

Suominen, Jenni
Tervo, Jenni
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Erityisryhmien ohjauksen suuntautumisvaihtoehto
Maaliskuu 2010
Ohjaaja: Ella Laiho, KM
YKL 37.233
Sivumäärä 51

Avainsanat: avotyö, avotyöntekijä, kehitysvammaisuus, työyhteisö, vuorovaikutus

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia avotyöntekijän roolia työyhteisössä. Tutkimus toteutettiin työpaikkojen näkökulman kautta, ja näin haluttiin selvittää, miten työyhteisöt kokevat avotyöntekijän työpaikalla. Avotyötä käsitteenä on tutkittu jonkin verran, mutta tutkimuksemme avulla haluttiin tuoda esille uusi näkökulma avotyöhön.

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään päädyttiin, koska se tuntui parhaalta vaihtoehdolta työn kannalta, sillä tutkimustulokset muodostuvat vastaajien kokemusten ja mielipiteiden pohjalta. Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollisti tutkimuksen tarkastelun mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Opinnäytetyössämme haluttiin antaa mahdollisuus monipuolisuuteen, emmekä keskittyneet pelkästään yksityiskohtaisiin eroavaisuuksiin.

Aineistonhankinta menetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka lähetettiin 72 avotyöpaikkaan, Poriin, Raumalle ja Uuteenkaupunkiin. Vastausprosentiksi saatiin 51 prosenttia. Tulokset analysoitiin Excel- pohjaisella Tixel- ohjelmalla.

Opinnäytetyömme teoria osuus koostuu kehitysvammaisuuden eri määritelmistä, sekä työn merkityksestä ja avotyön käsitteistä.

Tutkimuksessa saatiin ajankohtaista tietoa siitä, miten työpaikoilla koettiin avotyöntekijän rooli ja hänen työnsä merkitys. Työssämme tarkasteltiin saatuja tuloksia kokonaisuutta hahmottamalla.

MENTALLY DISABLED EMPLOYEE PART OF THE WORK COMMUNITY

Suominen, Jenni

Tervo, Jenni

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services for Special Groups

March 2010

Tutor: Ella Laiho, MeD

PLC: 37.233

Pages 51

Keywords: mental disabled, work community, work, a person with an intellectual disability, interaction

The purpose of this thesis was to examine an employee with mental disability and have new information from work scheme for intellectually disabled. The study was done on perspective of work communities. The main point was to examine how members of the work communities feel and think about mentally disabled employees being part of their work community. The purpose of this examination was to bring a new point of view of work situations on persons with an intellectual disability.

The research method used in this study was qualitative. Qualitative method was the most suitable for this kind of study. Research results were based on experiences and opinions of respondents. The qualitative method allowed to analyse the results comprehensively.

The material was collected by questionnaires. The questionnaires were sent by mail to 72 work communities in Pori, Rauma and Uusikaupunki. 51 % of the questionnaires were returned. The results were analyzed with Excel-based programme called Tixel.

The topics discussed in the theoretical part of the thesis were definitions of mental disabilities and significance of work on people's lives.

The study gave current information about how members of work communities feel and think about mentally disabled workmates role in their work communities. Survey also pointed out how workmates see disabled employee working skills and is ones work contribution significant to the work communities.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 KEHITYSVAMMAISUUS JA KEHITYSVAMMAISEN IHMISEN OSALLISUUS YHTEISKUNTAAN	7
2.1 Kehitysvammaisuus WHO:n määrittelemänä	7
2.2 Kehitysvammaisuus AAIDD:n näkökulmasta	8
2.3 Älyllisen kehitysvammaisuuden luokittelu	8
2.3.1 Lievä älyllinen kehitysvammaisuus	9
2.3.2 Keskiasteinen älyllinen kehitysvammaisuus	9
2.3.3 Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus	10
2.3.4 Syvä älyllinen kehitysvammaisuus	10
2.4 Integraatio	10
2.4.1 Fyysinen integraatio	11
2.4.2 Toiminnallinen integraatio	11
2.4.3 Sosiaalinen integraatio	11
2.4.4 Yhteiskunnallinen integraatio	11
2.5 Inkluisio	12
2.6 Normalisaatio	12
2.7 NOVA – normaalius, osallistuminen, vuorovaikutus ja aikuisuus	13
3 TYÖ KEHITYSVAMMAISEN IHMISEN ARJESSA	13
3.1 Työn merkitys	14
3.2 Mielihyvää ja rytmiä arkeen	14
3.3 Vammaisen ihmisen oikeus työhön	15
3.4 Avotyö	15
3.4.1 Avotyöntekijän työaika	16
3.4.2 Työosuusraha	16
3.4.3 Avotyöntekijän oikeudet	17
3.4.4 Avotyön tavoitteet	17
3.4.5 Avotyön kannattavuus	18
3.4.6 Avotyötoiminnan mahdolliset uhkatekijät	19
3.4.7 Avotyöstä tuettuun työhön	20
3.5 Tuettu työ	20
3.6 Yhteistyö työhyvinvoinnin perustana	20
3.7 Työhyvinvoinnin edistäjät työpaikoilla	21
3.8 Työntekijän arvostetuksi tuleminen tunne työelämässä	21
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
5.1 Tutkimusmenetelmä	24
5.2 Kysely	25
5.3 Analyysi	25
6 KEHITYSVAMMAISEN AVOTYÖNTEKIJÄN ROOLI JA HÄNEN TYÖNSÄ MERKITYS TYÖYHTEISÖN NÄKEMÄNÄ	26
6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	26
6.2 Taustatiedot avotyöntekijöistä	27
6.3 Työpaikan taustatiedot	29

6.4 Työyhteisön tiedot avotyöstä	29
6.5 Oikean arvoinen korvaus työstä	30
6.6 Työyhteisön kokemukset avotyöntekijöistä	30
6.7 Työpaikkojen tiedot kehitysvammaisuudesta	31
6.8 Avotyöntekijän työtaidot.....	33
6.9 Ohjauksen tarve.....	33
6.10 Sopeutuminen vaihteleviin työtilanteisiin tai muutoksiin.....	34
6.11 Sanallisten ohjeiden ymmärtäminen	35
6.12 Sanallisten ohjeiden muistaminen.....	35
6.13 Uuden työtehtävän omaksuminen	35
6.14 Työn suunnitelmallisuus	36
6.15 Työhön keskittyminen.....	36
6.16 Työn jäljen laadukkuus	36
6.17 Työvälineiden vastuullinen käsittely	37
6.18 Itsenäinen toimiminen.....	37
6.19 Siisteys	38
6.20 Vastuun kantaminen.....	39
6.21 Työpanoksen merkittävyys	39
6.22 Työelämän yleiset pelisäännöt	40
6.23 Poissaolot	41
7 YHTEISTYÖ JA VUOROVAIKUTUS	42
7.1 Puheilmaisu	42
7.2 Vuorovaikutus tilanteisiin hakeutuminen	42
7.3 Työkavereiden kanssa toimeentulo	42
7.4 Osallistuminen työajan ulkopuolisiin illanviettoihin	43
7.5 Ennakkoluulot	43
7.6 Vastaajien vapaita ajatuksia	44
8 POHDINTA	45
8.1 Tavoitteiden toteutuminen	45
8.2 Johtopäätökset.....	45
8.3 Tulosten luotettavuus	49
8.4 Jatkotutkimusaiheet.....	49
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on kehitysvammaisen avotyöntekijän rooli ja hänen työnsä merkitys työyhteisön näkemänä. Työn tekeminen on iso osa aikuisen ihmisen elämää ja oikeus työhön kuuluu kaikille. Avotyö on käsitteenä ollut jo kauan olemassa, mutta aihepiiristä löytyy vain vähän tutkimustietoa. Tämän vuoksi tutkimus avotyöstä ja siihen liittyvistä kokemuksista on erittäin ajankohtainen.

Opinnäytetyön kyselyosuus toteutettiin Porin, Rauman ja Uudenkaupungin alueiden avotyöpaikoilla. Useamman kaupungin mukaan ottaminen kyselyyn mahdollisti riittävän tutkimusjoukon sekä kaikki tutkimukseen osallistuneet kunnat olivat kiinnostuneita saamaan lisää tietoa avotyöstä.

Opinnäytetyössä tutkittiin avotyöpaikkojen kokemuksia kehitysvammaisista avotyöntekijöistä, ja sitä kuinka työyhteisöt näkevät avotyöntekijän osana työyhteisöään. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, onko työyhteisöissä riittävät tiedot kehitysvammaisuudesta ja avotyöstä. Kyselyllä haluttiin selvittää, miten työyhteisössä koetaan avotyöntekijän työpanos ja työtaidot. Työssämme pyrittiin tuomaan esille avotyöntekijän ja työyhteisön välistä vuorovaikutusta. Opinnäytetyössä kiinnitettiin huomiota avotyön keskeisiin osa-alueisiin.

Opinnäytetyön tarkoitus on olla hyödyksi kaikille avotyöstä kiinnostuneille, ja erityisesti antaa tietoa kehitysvamma-alalla työskenteleville ammattilaisille, joiden vastuualueena on avotyön järjestäminen. Lisäksi opinnäytetyömme antaa tietoa niille, joiden työyhteisössä avotyöntekijä työskentelee tai työyhteisöille, jotka ovat halukkaita tai harkitsevat antavansa avotyöntekijälle työpaikan.

2 KEHITYSVAMMAISUUS JA KEHITYSVAMMAISEN IHMISEN OSALLISUUS YHTEISKUNTAAN

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat kehitysvammaisuus ja kehitysvammaisen henkilön osallisuus yhteiskuntaan. Tässä luvussa esitellään kehitysvammaisuuden määrittelyä sekä kerrotaan kehitysvammaisuuden eri asteista. Vammaisen henkilön osallisuutta yhteiskuntaan tarkastellaan eri käsittein, joita avaamme tässä luvussa.

2.1 Kehitysvammaisuus WHO:n määrittelemänä

Kehitysvammaisuus määritellään ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueella olevana vamma, joka aiheuttaa laaja-alaisia toimintakyvyn rajoituksia. Kehitysvamma aiheutuu elinten vaurioista tai vammoista. Merkittävimmät kehitysvammaa aiheuttavat syyt ovat hermoston sairaudet ja – vammat sekä muut hermoston toiminnan puutteet tai poikkeavuudet, eli hermoston kehityshäiriöt, näistä merkittävämpiä ovat aivojen kehityshäiriöt. Seurauksena ilmenee älyllisten toimintojen vajavuutta, jota nimitetään älylliseksi kehitysvammaisuudeksi, *retardatio mentalis*. Termi on Maailman terveysjärjestön WHO:n valitsema ja tautiluokitus ICD-10:n mukaan älyllinen kehitysvamma on tila, jossa henkilön henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai puutteellinen. Henkiseen suorituskykyyn vaikuttavat taidot ovat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot, ja ne ilmaantuvat kehityksessä, erityisesti edellä mainitut taidot ovat puutteelliset älyllisessä kehitysvammassa. Älyllinen kehitysvamma voi esiintyä yksinään tai yhdessä minkä tahansa psyykkisen tai fyysisen tilan kanssa. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16.)

2.2 Kehitysvammaisuus AAIDD:n näkökulmasta

The American Association on Intellectual and developmental Disabilities (AAIDD) esittämässä mallissa kehitysvammaisuudessa on kyse älyllisten ja adaptiivisten taitojen ja ympäristön vaatimusten välisestä vuorovaikutuksesta. Älyllinen kehitysvammaisuus on vammaisuutta ainoastaan tämän vuorovaikutuksen tuloksena. AAIDD:n vastaa suomalaista älyllisen kehitysvammaisuuden käsitettä hyvin, koska siinä katsotaan toimintakyvyn olevan yhteydessä älylliseen toimintarajoitteeseen. AAIDD:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa tämänhetkisen toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta. Ominaista on keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskky, johon liittyy samanaikaisesti rajoituksia kahdessa tai useammassa adaptiivisten taitojen osa-alueessa; kommunikaatio, itsestään huolehtiminen, sosiaaliset taidot, kotona asuminen, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, oppimiskyky, terveys ja turvallisuus, vapaa-aika ja työ. Kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18 vuoden ikää. (Kaski ym. 2009, 16, 17.)

2.3 Älyllisen kehitysvammaisuuden luokittelu

Kehitysvammaisuuden astetta kuvataan viiden asteikolla lievästä älyllisestä kehitysvammaisuudesta syvästi älylliseen kehitysvammaisuuteen. Luokittelulla on tarkoituksena kuvata yksilön terveydentilan ja siihen läheisesti liittyvien piirteitä, aiheita ja tarpeita. Diagnostiset luokittelut eivät ole ihmisten luokittelua. Ihmisen elämäntilanne ja elinympäristö vaikuttavat osaltaan toimintakykyyn ja kuvaan yksilön vammaisuudesta. Yksilöä ei koskaan saa pelkästään luonnehtia hänen vammojen tai toimintarajoitteiden perusteella. Kenenkään vamma ei saa määrittää ihmistä. Meillä kaikilla on monia rooleja elämän aikana. Älyllisen kehitysvammaisuuden vaikeusaste ei yksinään riitä ennustamaan elämässä selviytymistä. (Kaski ym. 2009, 19.)

2.3.1 Lievä älyllinen kehitysvammaisuus

Lapsuudessa lievä älyllinen kehitysvammaisuus näkyy oppimisvaikeuksina koulussa. Lapsi tarvitsee tukitoimenpiteitä ja usein erityisopetusta, mutta saattaa näiden avulla pystyä opiskelemaan normaalissa luokassa. Lievästi kehitysvammainen ihminen on useimmiten henkilökohtaisissa toimissaan omatoiminen ja kykenee aikuisiällä asumaan itsenäisesti tai tuettuna, he pystyvät pitämään yllä hyviä sosiaalisia suhteita, sekä kykenevät työhön. Useimmiten työelämässä he tarvitsevat tukea, jonkinasteista jatkuvaa ohjausta ja valvontaa. Ilman ohjausta ja tukea moni ei pääse työelämään tai joutuu jättämään työelämän varhaisessa vaiheessa, työelämän ja työn vaativuuden lisääntyessä. (Kaski ym. 2009, 20, 21.)

Vaikka henkilö kykenee lievästi kehitysvammaisuudestaan huolimatta itsenäiseen elämään useimmilla elämän alueilla, saattaa hän tarvita tukea ja ohjausta kyetäkseen asioimaan ja hankkimaan tarvitsemansa palvelut. Lievästi kehitysvammainen henkilö saattaa olla helposti johdateltavissa, ja näin ollen vaarassa monenlaiselle hyväksikäytölle, esimerkiksi rahankäyttötäidoissa voi olla puutteita. (Kaski ym. 2009, 20, 21.)

2.3.2 Keskiasteinen älyllinen kehitysvammaisuus

Keskiasteinen älyllinen kehitysvammaisuus näkyy lapsuudessa merkittävinä viiveinä lapsen kehityksessä, kouluiässä lapsi tarvitsee erityisopetusta. Usein he saavuttavat jonkinasteisen riippumattomuuden itsensä hoidossa sekä riittävän kommunikaatiokyvyn. He selviävät melko itsenäisesti päivittäisistä henkilökohtaisista toimistaan, joita ovat muun muassa peseytyminen ja ruokailu. Keskiasteisesti kehitysvammainen henkilö tarvitsee tukea elääkseen ja työskennelläkseen yhteiskunnassa. Asumiseen he tarvitsevat enemmän tukea ja valvontaa kuin lievästi kehitysvammaiset henkilöt. Useimmat osallistuvat ohjattuun työhön työkeskuksissa tai tavallisessa työpaikassa, usein työmatka sujuu itsenäisesti tai taksikyydillä. (Kaski ym. 2009, 21.)

2.3.3 Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus

Vaikeasti kehitysvammaisen henkilön tuen ja ohjauksen tarve on jatkuvaa. Koulussa, asumisessa ja työtehtävien suorittamisessa henkilö tarvitsee huomattavia tukitoimia. Henkilön kuntouttaminen vaatii paljon työtä ja hän on riippuvainen muista ihmisistä. Kuntoutuksen avulla henkilö voi kehittyä henkilökohtaisissa päivittäistoiminnoissaan. (Kaski ym. 2009, 21.)

2.3.4 Syvä älyllinen kehitysvammaisuus

Syvästi kehitysvammaisen henkilö on täysin riippuvainen muista ihmisistä. Kommunikaatiossa, liikunnassa, suolen ja rakon toiminnan säätelyssä on vakavia puutteita, eikä hänellä ole kykyä huolehtia henkilökohtaisista toimista. Kuntoutuksella keskitytään päivittäisten elämäntilanteiden opetteluun, sekä liikunnallisten ja kommunikaatioon liittyvien taitojen oppimiseen ja kehittymiseen. (Kaski ym. 2009, 21-22.)

2.4 Integraatio

Integraatiolla tarkoitetaan yhteiskunnan rakentamista sellaiseksi, että vammaiset ihmiset voivat elää yhteiskunnan jäseninä ilman erottelua, samoin yhteiskunnan asukkaan oikeuksin ja velvollisuuksin kuin kaikki yhteiskunnan jäsenet. Esteettömät elinympäristöt ja tarvittavat tukitoimet luodaan muiden palvelujen yhteyteen niin, ettei erottelua synny. Integraatio sisältää eri osa-alueita ja syvyyksiä. (Kaski ym. 2009, 163, 167, 246.)

2.4.1 Fyysinen integraatio

Fyysisen integraation tavoitteena on vähentää fyysistä etäisyyttä erilaisten ihmisten välillä. Fyysinen integraatio voi olla yksilön tai ryhmän sulautumista väestöön tai elinympäristöjen yhdistymistä. (Kaski ym. 2009, 247.)

2.4.2 Toiminnallinen integraatio

Toiminnallisen integraation tavoitteena on toiminnallisten etäisyyksien lyhentäminen toisistaan poikkeavien yksilöiden tai ryhmien väliltä. Toteutuminen edellyttää yleisen ja erikoistuneen palvelujärjestelmän toimimista yhdessä. Toteutuminen näkyy siinä, että kehitysvammaisen ihmisen saa tarvitsemansa tavalliset palvelut samalla tavalla kuin väestö yleensä. (Kaski ym. 2009, 247.)

2.4.3 Sosiaalinen integraatio

Sosiaalisen integraation tavoitteena on luoda mahdollisuus spontaaneihin kontakteihin ja vuorovaikutustilanteisiin kehitysvammaisten henkilöiden ja heidän elinympäristönsä ihmisten välillä. Sosiaalinen integraatio ilmenee erilaisten ihmisten keskinäisenä hyväksyntänä, myönteisenä sosiaalisena vuorovaikutuksena sekä ystävyysuhteina. (Kaski ym. 2009, 247.)

2.4.4 Yhteiskunnallinen integraatio

Yhteiskunnallisen integraation tavoitteena on yhdenvertaisuuden toteutuminen ihmisten välillä. Käytännössä yhteiskunnallinen integraatio ilmenee kehitysvammaisten ihmisten samanlaisina oikeuksina, velvollisuuksina ja mahdollisuuksina

kuin yhteisön ihmisten ja väestön vastaavissa tilanteissa. Kaiken kaikkiaan kyseessä on yhteiskunnan avaaminen kaikille kansalaisille. (Kaski ym. 2009, 247.)

2.5 Inklusio

Vammaisen ihmisen hyvän elämän turvaamiseksi ei riitä vain yhteiskunnassa eläminen, tarvitaan inklusiota, todellista mukaan ottamista. Inklusio on mahdollista vain vammaisuuden hyväksymisen, tiedon ja toimivien ihmissuhteiden kautta. (Kaski ym. 2009, 163.)

Kehitysvammaisten ihmisten hyvinvoinnin ja toimeentulon kannalta koko väestölle tarkoitetut palvelut eivät yksinään ole riittäviä. Vammaisille ihmisille tarkoitetut erityispalvelut voivat aiheuttaa erottelua vammaisten ja ei-vammaisten ihmisten välille, tätä kutsutaan segregatioksi. Yhdenvertaisuuden toteutuminen on turvattava tarvittavilla tukitoimilla ja palveluilla, eli positiivisella erityiskohtelulla. Keskeistä on samanlainen kohtelu vammaisille ja ei-vammaisille ihmisille sekä antaa kaikille mahdollisuus turvalliseen ja terveelliseen elämään. (Kaski ym. 2009, 163, 167.)

2.6 Normalisaatio

Normalisaatiolla tarkoitetaan, että kehitysvammaiselle kuuluu samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet kuin kaikille muillekin kansalaisille. Itsemääräämisoikeus, tasa-arvo, mielipiteen ilmaisun vapaus sekä valinnan mahdollisuudet kuuluvat kaikille. Normalisaatio on sitä, että kehitysvammaisen ihmisen hyväksytään yhteiskunnan täysvaltaiseksi jäseneksi sellaisena kun hän on ja hänellä on samanlaiset mahdollisuudet elää ja vaikuttaa yhteiskunnassa kuin kaikilla muillakin. Normalisaatiossa puolustetaan kansalaisten tasavertaisia oikeuksia sekä korostetaan sosiaalisia suhteita. Normalisaation periaatteeseen kuuluu myös se,

että kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus tarvitsemaansa tukeen. Oikeanlaisten tukipalveluiden lisäksi hyvinvointi ja elämän laatu ovat osa normalisaatiota.

Kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus toimia ikänsä mukaisesti; mielekäs arki tuo elämänlaatua. Normaali päivä- ja viikkorytmi, jossa erottuvat työ ja vapaa-aika kuuluvat aikuisen ihmisen elämään. Tärkeintä normalisaation periaatteessa on se, että ihmiset saavat itse päättää elämäntavastaan, valita itse, mikä on heille hyvää ja merkityksellistä. (Lehtinen, Pirttimaa 1995, 20.)

2.7 NOVA – normaalius, osallistuminen, vuorovaikutus ja aikuisuus

Kehitysvammaisten ihmisten aikuiskoulutuksessa on jo kauan ollut tärkeänä käsitteenä NOVA, joka muodostuu sanoista normaalius, osallistuminen, vuorovaikutus ja aikuisuus. Jos tarkastellaan työtä kehitysvammaisen ihmisen arjessa, niin kaikki nämä neljä sanaa niiden merkityksineen toteutuvat hyvin. Työssä toteutuu normaaliuden periaate, sillä työelämä kuuluu aikuisen ihmisen elämään, sekä oikeus työhön kuuluu kaikille. Työn avulla henkilö osallistuu erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin, sekä yleisellä tasolla voidaan ajatella, että työ tuo osallisuutta yhteiskunnan jäsenenä. Työelämä luo aitoja vuorovaikutustilanteita ja – suhteita työyhteisön jäsenten välille. Työssä käynti kuuluu aikuisen ihmisen elämään ja vahvistaa aikuisuuden merkitystä ihmisen elämässä. (Lehtinen, Pirttimaa 1995.)

3 TYÖ KEHITYSVAMMAISEN IHMISEN ARJESSA

Tässä luvussa käsittelemme työtä kehitysvammaisen henkilön elämässä sekä tähän liittyviä asiakokonaisuuksia. Luvussa paneudutaan tarkemmin avotyöhön liittyviin käsitteisiin.

3.1 Työn merkitys

Työelämään siirtyminen on tärkeä osa aikuistumisprosessia. Palkkatyön merkitys suomalaisille on keskeinen elämään vaikuttava seikka. Työn ja siitä saadun palkan mukaan muodostuu sosiaalisia hierarkioita, jotka näkyvät elämäntavoissa, asumisessa ja kulutustottumuksissa. Työelämässä vammaisista henkilöistä ei kovinkaan moni pääse niin sanotusti korkeaan asemaan, työn luonne monilla vammaisilla henkilöillä on avustavaa työtä, josta maksetaan huonoa palkkaa tai korvausta. Palkkatyö on merkittävä osa ihmisen identiteettiä oman arvon tuntoa ja osallisuutta yhteiskunnan jäsenenä, mutta työllä on yksilölle muitakin merkittäviä tekijöitä. Työn puitteissa voi olla mahdollisuus toteuttaa itseään, kehittää taitojaan ja osaamistaan, sekä tuntee kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Näin ollen on selvää, että työ kehitysvammaisen ihmisen elämässä on tärkeä osa arkea ja osallisuutta yhteiskuntaan. (Eriksson 2008, 53.)

3.2 Mielihyvää ja rytmiä arkeen

Työn tuoma mielihyvä on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää, mielihyvä lisää työvireyttä sekä – tyytyväisyyttä. On tärkeää, että tietää osaavansa työnsä ja saa olla ylpeä osaamisestaan. Mielihyvän kokemusten kautta on mahdollista saavuttaa parempia työn tuloksiakin. Vammaisten henkilöiden ammatillinen omanarvontunto rakentuu samoista asioista kuin muillakin työssäkävillä ihmisillä. Onnistumisen kokemukset omassa työssään ovat olennainen osa ammatti-identiteetin muodostumisessa ja ylläpitämisessä. Työllä on myös keskeinen osa arjen rytmittäjänä, arki on merkityksellistä ja oman elämän mielekkyys vahvistuu. (Eriksson 2008, 57, 60.)

3.3 Vammaisen ihmisen oikeus työhön

Samat perusvapaudet ja – oikeudet tulee olla niin vammaisilla henkilöillä, kuin kaikilla muillakin. Yksi perusoikeuksista on oikeus tehdä työtä. Oikeudesta tehdä työtä säädetään monissa kansainvälisissä asiakirjoissa. Oikeus työhön on myös ihmisoikeus, joka vahvistetaan ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa. Yksilön on myös oikeus tehdä työtä, jonka hän on itse vapaasti valinnut. Perusoikeutena oikeudesta työhön säädetään Suomessa perustuslain 18§: ssä:

”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.”

Oikeus työhön koskee kaikkia, myös yhteiskunnan vammaisia jäseniä. Vammaisille henkilöille, jotka eivät itse löydä työtä, tulee olla tarjolla erilaisia työvoimapalveluita. Tarkoituksena on, että vammaiset henkilöt tulevat avoimille työmarkkinoille. (Kumpuvuori & Högbacka 2003, 92.)

3.4 Avotyö

Avotyötoiminta on yksilöllisesti ”räätälöityä” työntekoa, joka on mitoitettu työntekijän kykyihin toimia ja työskennellä. Avotyötoiminta ei sisällä työsuhdetta, eikä siitä makseta palkkaa. Työnantaja ei myöskään maksa muita työnantajamaksuja, kuten esimerkiksi eläkemaksuja. Tekemästään työstä avotyöntekijälle maksetaan työosuusrahaa, jonka maksaa työ- tai toimintakeskus. Työpaikkana voi olla esimerkiksi julkisyhteisö tai yksityinen työnantaja. Avotyö sanana saattaa olla harhaan johtava. Avotyöllä ei tarkoiteta kehitysvammaisten työllistymistä avoimilta työmarkkinoilta. (Verner. 2009.)

Osallistuminen avotyötoimintaan asettaa enemmän haasteita, kuin toiminta- tai työkeskuksessa tehtävä työ. Se edellyttää myös tekijältään melkoisesti henkilökohtaisia taitoja. Työpaikalla on käytädyttävä eri tilanteiden mukaan, ja on osattava arvioida omia työkykyjä. Työntekijä on valmis liikkumaan itsenäisesti tutussa ympäristössä, ja hänelle on vuorovaikutustaitoja. Ohjeiden vastaanotto, ja töiden suorittaminen sopimuksen mukaan luovat myös haasteita avotyöntekijälle. Yksi tärkeimmistä asioista on myös sovittujen työaikojen noudattaminen. (Vernerri. 2009.)

Kun etsitään avotyöpaikkaa, on tärkeää ottaa huomioon kohtuullinen työmatka ja ruokailumahdollisuudet työpäivän aikana. Hyvin onnistunut avotyötoiminta edellyttää myös toimivan ja tarvittaessa säännöllisen yhteydenpidon avotyönohjaajaan, joka tarvittaessa auttaa sekä avotyöntekijää, että työnantajaa. Ohjaaja ja avotyöntekijä tapaavat tarpeen mukaan säännöllisin väliajoin. Haasteista huolimatta avotyö luo mahdollisuudet osallistua työelämään ja vuorovaikutussuhteisiin muun ympäristön kanssa. (Vernerri. 2009.)

3.4.1 Avotyöntekijän työaika

Työaika on sopimuksen mukainen, ja se sovitaan työnantajan, työkeskuksen henkilökunnan ja työntekijän kesken. Useimmiten työajan kartoituksessa lähdetään siitä, mihin työntekijän voimavarat riittävät, ja mitkä ovat työnantajan tarpeet. Työntekijä voi tehdä täyttä viikkoa työpaikallaan, mutta on myös mahdollista, että työntekijä on osan viikosta toimintakeskuksessa ja käy vain sovittuina päivinä työpaikalla. (Vernerri. 2009.)

3.4.2 Työosuusraha

Työstä maksettava palkkio on työosuusraha, ja sen maksaa työ- tai toimintakeskus omasta budjetistaan. On myös mahdollista, että avotyönantaja maksaa sovittun

summan työkeskukselle, ja työkeskuksesta maksetaan tämä summa avotyöntekijälle työosuusrahana. Maksettavan työosuusrahan määrä perustuu työkeskuksen, ja työkeskusta ylläpitävän organisaation harkintaan. Työntekijä ansaitsee päivässä yleisimmin 0-12 euroa. Jos edellä mainittu summa ylittyy, pitää työntekijän hankkia itselleen verokortti. Verokortissa lasketaan yhteen sosiaalityöt ja palkka, kuin myös mahdollinen työkyvyttömyyseläke. (Vernerinen. 2009.)

3.4.3 Avotyöntekijän oikeudet

Avotyöntekijällä on oikeus saada ilmainen kuljetus työpaikalleen, mutta esimerkiksi työpaikkaruokailusta työntekijä maksaa saman summan kuin muutkin työntekijät. Loman ajankohdat ja pituudet sovitaan erikseen. (Vernerinen. 2009.)

3.4.4 Avotyön tavoitteet

Avotyötoiminnan yhtenä ensisijaisena tavoitteena on normalisaation toteutuminen kehitysvammaisen ihmisen elämässä. On tärkeää, että kehitysvammaisella ihmisellä on mahdollisuus elää omien tarpeittensa puitteissa niin normaalia elämää kuin mahdollista. Toimintakeskuksissa saattaa olla moniakin kehitysvammaisia henkilöitä, jotka pärjäisivät vähäisellä tuella avotyötoiminnassa normaalilla työpaikalla. Työtoiminnan vaihtoehtoisena toteuttamisena avotyötoiminta tukisi tavoitetta, jolla saataisiin vähäisellä tuella pärjäävät kehitysvammaiset toimintakeskuksista tavallisille työpaikoille haastavampiin tehtäviin. Tämä tukisi kehitysvammaisen ihmisen mahdollisuuksia toimia tasa-arvoisena työntekijänä yhteiskunnassamme, ja samalla toteutuisi muiden työntekijöiden mahdollisuus tutustua kehitysvammaisen ihmisen elämään. Tämä kehittäisi erilaisuuden hyväksymistä ja erilaisuuden ymmärtämistä. (Hokkila 1994, 2.)

Yksi tärkeimmistä valmiuksista kehitysvammaisen elämässä on sosiaaliset taidot, jotka kehittyvät parhaiten käytännön tilanteissa. Kun kehitysvammaisen ihmisen

viettää työpäivänsä jatkuvasti esimerkiksi tutussa toimintakeskuksen ilmapiirissä samojen ihmisten ympäröimänä, eivät sosiaaliset taidot saa mahdollisuutta kehittyä niin paljon kuin se olisi mahdollista vaikka tavallisella työpaikalla. Toimintakeskuksen yhteisö on omalla tavallaan melko ”suljettua”, joten sosiaalisten taitojen kehittymiselle olisi suotavaa ilmapiirin vaihtelu ja uusien ihmisten ja tilanteiden kohtaaminen. (Hokkila 1994, 3.)

Kun ihmiset kokevat kehitysvammaisuuden läheltä tai henkilökohtaisten asioiden kautta, muuttuvat myös samalla monen asenteet kehitysvammaisuutta kohtaan. Kun tavallisessa työn arjessa on mukana kehitysvammaisia avotyöntekijöitä, se todennäköisesti myös muuttaisi monen ennakkoluulot kehitysvammaisia ihmisiä kohtaan. Kehitysvammaisten ihmisten sijoittuminen työelämään on vielä niin harvassa, ettei ennakkoluuloisilta asenteilta päästä välttymään. (Hokkila 1994, 3.)

Kun työ on ihmiselle mielekästä ja haasteellista, löytyy myös usein tiedostamattomia voimavaroja. Tämä pitää paikkansa myös kehitysvammaisten ihmisten kohdalla. Kun kehitysvammainen henkilö työskentelee toimintakeskuksessa, hänelle tuodaan usein tehtävät tai asiat valmiina eteen. Moni kehitysvammainen ihminen saattaa saada toimintakeskuksessa myös yliohtajasta, jolloin hänen omat voimavaransa jäävät varjoon. Avotyötoiminnassa kehitysvammaisella on enemmän mahdollisuuksia toteuttaa omia mahdollisia voimavarojaan, eikä ohjasta ole vaarana saada liikaa. Kehitysvammaisen henkilön ratkaisukyky ja aktiivisuus eivät saa välttämättä tarpeeksi tilaa toimintakeskuksessa. (Hokkila 1994, 4.)

3.4.5 Avotyön kannattavuus

Avotyötoiminnan vaikutuksia kehitysvammaisten ihmisten elämään on monia. Itsetunnon kohoaminen, sosiaalisten kontaktien lisääntyminen ja taitojen sekä kykyjen kehittyminen ovat merkittäviä vaikutuksia. Avotyötoiminta antaa myös hyvät mahdollisuudet itsenäisyyden lisääntymiseen. Avotyötoiminta myös integroi yhteiskuntaan ja edistää tasa-arvoisuuden toteutumista. Avotyön vaikutukset ympäröivään yhteiskuntaan näkyvät asenteiden muuttumisessa myönteisemmiksi

ja tieto kehitysvammaisuudesta lisääntyy. Avotyötoiminnan vaikutus toimintakeskuksiin tulee esiin pääasiassa siinä, että paikkoja vapautuisi heikompi tasoisille henkilöille. (Hokkila 1994, 28.)

3.4.6 Avotyötoiminnan mahdolliset uhkatekijät

Yksi vaikuttavimmista avotyön uhkatekijöistä on ihmisten asenne. Asenne ei ole kielteinen pelkästään yleisesti kehitysvammaisuutta kohtaan, vaan asenteet saattavat olla myös valitettavan kielteisiä työelämässä. Yksi kehitysvammaisten este työelämään pyrkimisessä saattaa myös olla omien vanhempien kielteinen asenne. Joskus myös itse kehitysvammaisen asenne voi olla kielteinen, eikä heillä ole itsellään halua tai motivaatiota työelämään pyrkimisessä, vaikka heillä olisikin hyvät mahdollisuudet pärjätä työelämässä. Monesti ihmisten kielteinen asenne kehitysvammaisuutta kohtaan aiheutuu siitä, että ihmisillä on liian vähäistä tietoa kehitysvammaisuudesta tai muuten väärää tietoa siitä. (Hokkila 1994, 29.)

Kun lama ja heikko taloudellinen tilanne on saanut ylliotteen yhteiskunnassa, on myös avotyöpaikkojen olemassa olo hyvin vähäistä. Tuolloin työllisyystilanne on kaikkialla heikko, ja sopivan avotyöpaikan löytyminen laman kourissa saattaa olla erittäin haasteellinen tehtävä. (Hokkila 1994, 29.)

Vaikka kehitysvammaisella ihmisellä olisi suuri motivaatio työn tekoa kohtaan, voi esteeksi syntyä sopivan paikan löytyminen. Sopivia avotyöpaikkoja on vähän tarjolla, ja työpaikoilla saattaa myös olla liian korkea vaatimustaso. Sopivan työpaikan löytyessä voi kuitenkin toiminta sujua heikosti kaikin tavoin, jos itse ohjaus on puutteellista. Ohjauksen pitää pelata sekä itse avotyöpaikalla, että myös toimintakeskuksen puolelta. (Hokkila 1994, 29.)

3.4.7 Avotyöstä tuettuun työhön

Avotyön rinnalle on nousemassa tuetun työn malli. Tuetun työn yleistymisen esteenä on ollut avotyön kustannusten edullisuus työnantajalle. Vaikka työntekijä olisi kuinka pätevä tahansa, on työnantajan helppo vedota jo olemassa olevaan avotyön malliin. On tosin myös esitetty, että avotyön malli alkaa olla loppuun kulutettu tie, koska se estää vammaisten henkilöiden oikean työllistymisen. (Eriksson 2008, 73.)

3.5 Tuettu työ

Tuettu työ on työsuhteinen työ, joka toteutetaan tarvittavien tukitoimien avulla tavallisella työpaikalla. Alun perin tuettu työllistyminen tarkoitettiin tukimuodoksi vaikeavammaisten henkilöiden työllistymiselle. Palkkaus ei saa ylittää 588,64:aa euroa kuukaudessa, sillä eläke etu vaarantuisi, ja näin ei useinkaan haluta toimia. Työhön valmentaja toimii työpaikan ja työntekijän välisenä yhteyshenkilönä, sekä perehdyttää työntekijän työhön. Koska valtakunnallista rekisteriä ei ole, on vaikea arvioida, kuinka monta kehitysvammaista henkilöä työskentelee tuetussa työssä. (Eriksson 2008, 55.)

3.6 Yhteistyö työhyvinvoinnin perustana

Työpaikkojen yleinen työhyvinvointi on tärkeä osa työelämän arkea. Hyvinvoiva työyhteisö takaa jokaiselle työntekijälle mielekkään työympäristön, jossa on hyvä tehdä työtä. Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, kuten esimerkiksi työntekijän omasta terveydestä ja jaksamisesta. Työpaikan turvallisuus ja työilmapiiri ovat myös työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä yksityiskohtia. Kun edellä mainittuihin lisätään vielä hyvä johtaminen ja työn hyvä hallinta, on työhyvinvointi kohdallaan. Kun työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, tuolloin myös heidän työn tekonsa on osaavaa ja tuottavaa. Työntekijälle on tärkeää, että

työnteko tukee osaltaan omaa elämän hallintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009.)

3.7 Työhyvinvoinnin edistäjät työpaikoilla

Työsuojelun tehtävänä on edistää työhyvinvointia työpaikoilla. Tärkeimmät toimijat työhyvinvoinnin kannalta löytyvät itse työpaikoilta. Yksi tärkeimmistä toimijoista työpaikalla on työsuojelun yhteistoiminta, joka perustuu työsuojelun valvontalakiin ja työmarkkinajärjestöjen sopimukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli Tyky-toiminta on suomalainen innovaatio. Tyky-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla pyritään työyhteisössä edistämään ja tukemaan jokaisen toiminta- ja työkykyä kaikissa työuransa vaiheissa. Työnantaja, työntekijät sekä yhteistyöorganisaatiot ovat Tyky-toiminnassa mukana yhteistyövoimin. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009.)

Työterveyshuolto on jokaiselle työntekijälle tärkeä osa paitsi oman terveyden ylläpitämisessä, mutta myös yleisesti työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työterveyshuolto on keskeinen ja tärkeä asia, sillä se ehkäisee työstä johtuvia terveysvaaroja ja kehittää työoloja. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009).

3.8 Työntekijän arvostetuksi tulemisen tunne työelämässä

Arvostetuksi tulemisen tunne on jokaiselle ihmiselle inhimillinen perustarve, ja tämä toteutuu myös työelämässä. Erilaiset teot ja puheet ilmaisevat arvostamista ja se tulee esiin kaikenlaisessa inhimillisessä toiminnassa. Se, että työntekijä tuntee olevansa arvostettu, motivoi työntekijää saapumaan seuraavanakin päivänä työn ääreen. Arvostetuksi tulemisen myötä työtyytyväisyys kohoaa, työn laatu paranee ja tunne, että on työntekijänä riittävä, vahvistuu. Kun työilmapiiri on kai-

ken kaikkiaan hyväksyvä ja arvostava, on ihmisenkin helpompi kokeilla uusia asioita ja ottaa myös riskejä. Kun ihminen onnistuu, se luo lisää itseluottamusta. Tämän kautta ihminen oppii myös enemmän arvostamaan itseään ja sitä mitä tekee. (Paasivaara 2009, 14–15.)

Vahvistavia tekijöitä arvostetuksi tulemisessa työelämässä on ennen kaikkea hyväksynnän saaminen ja tasavertainen kohtelu työntekijöiden kesken. Palautteen ja tuen antaminen tuovat myös oman merkityksensä, ja myös tunne siitä, että ohjausta on aina saatavilla. Eriasteisten vastuualueiden antaminen luovat myös kuvaa siitä, että sinua ja työpanostasi arvostetaan. (Paasivaara 2009, 15.)

Jos ihminen ei arvosta omaa työtään eikä koe, että häntä arvostetaan työyhteisössä, on vaarana pahoinvointi. Työntekijä ei enää kykene käyttämään omia voimavarojaan työskentelyssä, ja näin ollen alentaa myös muun työyhteisön tuottavuutta ja toimintaa. (Paasivaara 2009, 15.)

Jokaisen työssäkävyn ihmisen on hyvä välillä pysähtyä pohtimaan oman työnsä merkitystä ja sitä, mitä itse pitää tärkeänä omassa työssään. Miksi teet juuri sitä työtä mitä teet, ja kuka mahdollisesti saa siitä hyödyn? Oletko mielestäsi hyvä siinä mitä teet? Tunnetko, että sinua ja sinun tekemääsi työtä arvostetaan?

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää avotyöntekijän roolia muun työyhteisön silmin. Halusimme kyselyn avulla kartoittaa työyhteisöjen näkökulmaa avotyöstä, avotyöntekijän integroitumisesta työpaikalla ja sitä, miten yleisesti avotyöntekijä koetaan mukana työn arjessa. Tutkimuksen tarkoituksena on myös saada lisätietoa

avotyöstä. Tutkimuksen avulla pyrimme myös tuottamaan tietoa avotyöpaikkojen olemassaolosta, ja siitä miten avotyöntekijät koetaan osana työyhteisöä.

Tutkimusongelmamme koostuu yleisesti siitä, että avotyöstä on erittäin vähän tutkittua tietoa. Avotyön käsite on ollut jo kauan olemassa, mutta sen merkitys ja olemassaolo eivät ole kovin selkeitä. Tämä edellä oleva seikka on myös tehnyt opinnäytetyömme toteutumisesta haasteellisen, sillä tutkittua pohjatietoa ei juuri ole olemassa. Jo olemassa oleva tieto avotyöstä on vaikeasti saatavilla, ja tietopaketit eivät ole kovinkaan laajoja.

Opinnäytetyössämme esiin nousseet tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Millaiset ovat työyhteisön tiedot kehitysvammaisuudesta ja avotyöstä?
2. Mikä on avotyöntekijän työpanoksen merkitys, sekä millaiset kokemukset työyhteisöllä on avotyöstä?
3. Miten avotyöntekijän ja työyhteisön välinen vuorovaikutus toimii?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyömme tutkimusprosessia - miten työmme sai alkunsa ja miten päädyimme kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Esittelemme myös, kuinka valmis aineisto on analysoitu.

Idea opinnäytetyömme tekemiseen syntyi syksyllä 2008, ollessamme avohuollon työharjoittelujaksolla. Olimme harjoitteluissa, toinen Rauman työkeskus Naulassa ja toinen Pajalan toimintakeskuksessa Uudessakaupungissa. Molemmille heräsi kiinnostus avotyötä kohtaan ja ajatus opinnäytetyön aiheesta liittyen avotyöhön. Alun perin tarkoituksena oli tehdä kaksi erillistä opinnäytetyötä, liittyen molemmat avotyöhön.

Tutkimussuunnitelmia työstäessämme tulimme siihen tulokseen, että voisimme tehdä yhteisen opinnäytetyön, koska olimme molemmat kiinnostuneita samoista

asiakokonaisuuksista sekä huomasimme, että avotyöstä oli haasteellista kerätä teoreettista viitekehystä. Halusimme myös välttää mahdolliset päällekkäisyydet, joita olisi voinut tulla, jos olimme tehneet kaksi erillistä työtä. Kun yhteistyömme varmistui, aloimme pohtia työmme kokonaisuutta, mitä haluamme työssämme tutkia ja miten toteutamme työmme.

Päädyimme tutkimaan työyhteisöjen kokemuksia avotyöstä, koska tähän näkökulmaan emme olleet törmänneet aikaisemmin, ja se kiinnosti meitä molempia. Kohderyhmäksi valikoitui omien kotikaupunkiemme, Rauman ja Uudenkaupungin lisäksi myös opiskelupaikkakuntamme Porin avotyöpaikat. Näin saimme tarpeeksi laajan kohderyhmän tutkimusta varten.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmäksi valitsimme kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Päädyimme kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään, koska se tuntui parhaalta vaihtoehdolta työmme kannalta. Laadullinen tutkimusmenetelmä antoi mahdollisuuden erilaisuuteen sekä monentyyppisiin ratkaisuvaihtoehtoihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisessa, eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Todellisuus voi kuitenkin olla hyvin moninaista, ja yhteen kysymykseen voi löytyä monta vastausta. Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, eikä tarkoituksena välttämättä olekaan löytää aina sitä yhtä oikeaa vastausta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

5.2 Kysely

Toteutimme avotyöpaikkojen haastattelun puolistrukturoidulla haastattelulomakkeella (Liite 3.). Anoinme tutkimusluvut (Liite 1.) jokaisesta kaupungista. Luvat saatuamme, saimme tarvittavat tiedot kyselyiden lähettämiseksi. Lähetimme haastattelulomakkeet saatekirjeineen (Liite 2.) kaikkiin tiedossa oleviin avotyöpaikkoihin Uudenkaupungin, Porin ja Rauman seudun alueella.

Haastattelun kysymykset olivat kaikille avotyöpaikoille samat, lisäksi kyselylomake sisälsi myös muutaman avoimen kysymyksen. Halusimme saada vastausten avulla tietoa juuri tietyistä asioista, emmekä halunneet antaa vastaajille kovin suurta mahdollisuutta vapaamuotoiseen vastaamiseen. Tällaiseen menettelyyn puolistrukturoitu haastattelulomake oli juuri sopiva. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2006.)

5.3 Analyysi

Kysely lähetettiin kaikkiin Porin, Rauman ja Uudenkaupungin avotyöpaikkoihin. Tiedot avotyöpaikoista saimme kunkin kaupungin avotyöstä vastaavilta henkilöiltä. Tiedot avotyöpaikoista pohjautuvat kesäkuussa 2009 saatuihin tietoihin. Lähetimme yhteensä 72 kyselyä, joista saimme takaisin 37. Vastausprosentiksi saimme 51 prosenttia, joka oli mielestämme sopiva tutkimuksen toteuttamiseksi. Tutkimuksemme tarkoituksena oli hahmottaa avotyön kokonaiskuvaa, emmekä siis esimerkiksi vertailleet eri kaupungeista saatujen vastausten välisiä eroja. Tähän ratkaisuun päädyimme myös siksi, että avotyöntekijöiden määrä vaihteli eri kaupunkien välillä huomattavasti. Vaikka jokaisen kaupungin vastausprosentit olivat lähellä toisiaan, oli todellinen ero lukumäärinä merkittävä. Saadun aineiston analysointiin käytimme Excel-pohjaista Tixel-ohjelmaa.

Taulukko 1. Lähetetyt ja palautuneet kyselyt jakautuivat seuraavanlaisesti.

	Lähetetyt	Palautuneet	Vastausprosentti
Pori	42	23	55 %
Rauma	22	9	40 %
Uusikaupunki	8	5	63 %

6 KEHITYSVAMMAISEN AVOTYÖNTEKIJÄN ROOLI JA HÄNEN TYÖNSÄ MERKITYS TYÖYHTEISÖN NÄKEMÄNÄ

Tässä luvussa esitellään kyselylomakkeiden tulokset, jotka lähetettiin kehitysvammaisten avotyöntekijöiden työpaikoille. Lisäksi tulosten havainnollistamisessa on käytetty apuna kuvioita.

6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

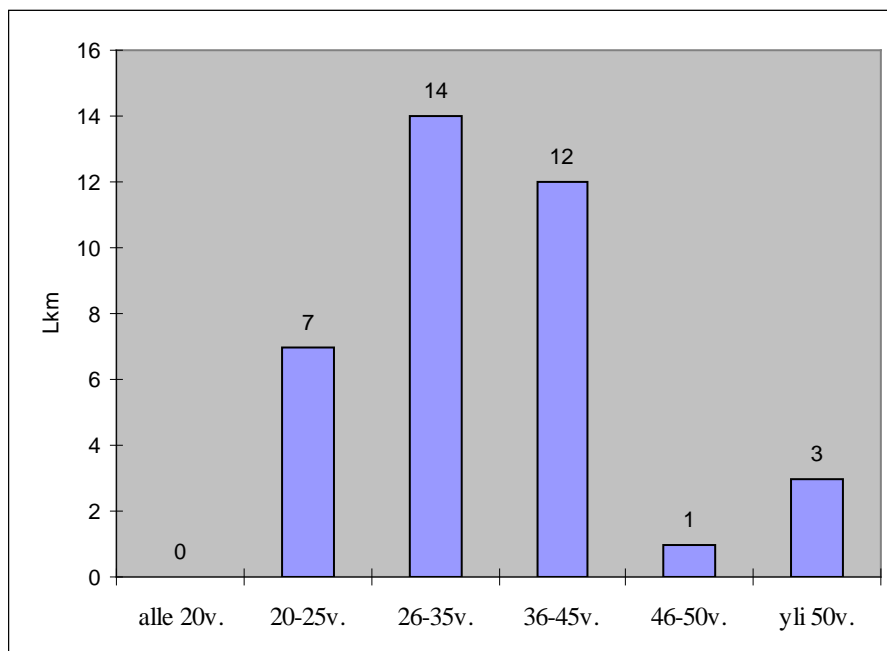
Lähetettyihin kyselyihin vastasi kaiken kaikkiaan 37 henkilöä. Nuorin vastaajista oli 23-vuotias ja vanhin 62-vuotias. Vastaajista 34 oli naisia ja vain kolme vastaajista oli mieshenkilöitä. Vastaajien keski-ikäksi muodostui 47 vuotta.

Vastaajien suhde avotyöntekijään työpaikoilla oli yleisimmin esimiehen rooli, työkavereita vastaajista löytyi yhdeksän kappaletta. Avotyöntekijälle nimettyjä ohjaajia löytyi kahdeksan.

Tiedustelimme kyselyssä avotyöntekijän mahdollisesta ohjaajasta työpaikalla, ja niitä löytyi 28 kappaletta. Vastaajista yhdeksän henkilöä ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan ole erikseen nimettyä ohjaajaa avotyöntekijälle. Osa vastaajista perusteli ohjaajan valintaa muun muassa siten, että ohjaaja ja avotyöntekijä tekevät samaa työtä tai ohjaaja on itse ollut halukas vastaavaksi ohjaajaksi.

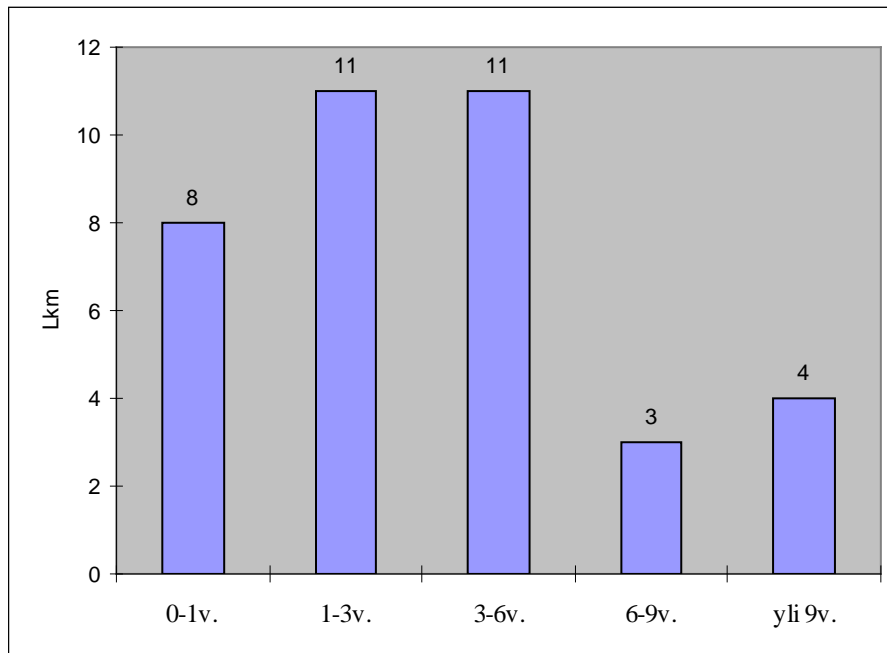
6.2 Taustatiedot avotyöntekijöistä

Avotyöntekijöinä työskentelee sekä naisia että miehiä, eikä sukupuolten välillä ole merkittävää eroa. Kyselyyn vastanneista työpaikoista avotyötä tekeviä naisia löytyi 21 ja miehiä muutama vähemmän, 16. Alle 20-vuotiaita avotyöntekijöitä ei löytynyt ollenkaan, ja 46–50-vuotiaita avotyöntekijöitä löytyi vain yksi henkilö. Sen sijaan yli 50-vuotiaita avotyöntekijöitä löytyi kolme. Kyselyn mukaan tyypillisimmin avotyöntekijä on 26–35-vuotias. Heitä vastausten joukossa oli 14. Toiseksi eniten oli 36–45-vuotiaita avotyöntekijöitä, heitä oli 12. Seitsemän avotyöntekijää osui ikähaarukkaan 20–25 vuotta.



Kuvio 1. Avotyöntekijöiden ikäjakauma.

Kysymykseen, kuinka kauan avotyöntekijä on työskennellyt työpaikassaan, vastaukset jakaantuivat kuvion 2. mukaisesti.



Kuvio 2. Avotyöntekijöiden työhistoria.

Avotyöntekijöistä suurin osa työskentelee työpaikallaan neljänä tai viitenä päivänä viikossa. Kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt ilmoittivat, ettei avotyöntekijä työskentele pyhinä tai viikonloppuisin.

Lähes kaikki vastaajista oli sitä mieltä, että avotyöntekijän työnkuva on selkeä. Muutama vastaajista ilmoitti, että työnkuva saattaa olla vaihtelevaa.

”Selkeä, työ vaihtelee, mutta viikko-ohjelma toistuu samanlaisena.”

”Vaihteleva, mutta selkeä. Muutokset palvelleet sekä työyhteisöä, että olleet vaihtelua työntekijälle. Muutoksista keskusteltu aina sekä työntekijän kanssa, että oltu yhteydessä kaupungin vammaispalveluohjaajaan.”

Joillakin avotyöntekijöillä on mahdollisuus tehdä työtä useammassa kuin yhdessä työpaikassa. Tällaisia avotyöntekijöitä löytyi neljä. Yli puolet vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä työskentelee vain heillä. Kuusi vastaajista ei osannut sanoa, onko heillä työskentelevällä avotyöntekijällä muita/useita avotyöpaikkoja.

6.3 Työpaikan taustatiedot

Palautetut vastauslomakkeet tulivat takaisin pääosin kunnallisista työpaikoista. Palautuneista vastauksista viides osa tuli yksityisistä työpaikoista. Kolmannella sektorilla työskenteleviä avotyöntekijöitä ei löytynyt tutkimuksessamme yhtään kappaletta.

Yleisin työpaikka kyselyyn vastanneiden osalta oli asuntola. Hyvänä kakkosena tuli palvelukoti. Päiväkoti, kunnossapito, koulu ja keittiö nousevat myös esiin suosittuina avotyöpaikkoina vastanneiden keskuudessa.

Avotyöntekijöiden työpaikkojen henkilöstömäärät vaihtelevat tasaisesti. Yleisin on 10–15 henkilön työyhteisö. Vain yksi avotyöntekijä työskentelee työyhteisössä, jonka henkilöstömäärä on melko suuri, 50–100 henkilöä.

6.4 Työyhteisön tiedot avotyöstä

Työyhteisöt olivat saaneet tietoa avotyöstä useista eri lähteistä. Tietoa oli saatu muun muassa työ- ja toimintakeskuksista, ohjaajilta, esimieheltä, sekä joissain työpaikoissa avotyöntekijä on osa perinnettä. Tietoa oli myös tullut siten, että avotyöntekijä oli ensin ollut työharjoittelussa, jota oli jatkettu avotyösopimuksella. Muutama vastaajista ilmoitti, ettei ole saanut tietoa tai sitä on saatu vähän.

Kysymykseen, kenen aloitteesta avotyöntekijä on tullut työyhteisöön, saatiin myös hyvin monenlaisia vastauksia. Aloite oli saattanut tulla työ- tai toimintakeskuksesta, avotyönohjaajalta, työpaikan halusta tai tarpeesta työllistää avotyöntekijä. Myös avotyöntekijä oli itse ollut aloitteen tekijänä.

Avotyöntekijän tulemisesta työyhteisöön on tyypillisimmin päätetty yhteisesti. Myös esimies on usein ollut päätöksen tekijänä. Muutama vastaajista kertoi, ettei heillä ole tietoa kuka tai ketkä ovat päättäneet avotyöntekijän tulosta työyhteisöön.

6.5 Oikean arvoinen korvaus työstä

Puolet vastaajista ilmoitti, että heidän mielestään avotyöntekijä ei saa oikean arvoista korvausta työstään. Lähes puolet kertoi, ettei tiedä rahallisen korvauksen määrää ja vain muutama vastaajista ilmoitti saadun korvauksen olevan oikean arvoinen. Vastaajat kommentoivat palkka-asiaa seuraavanlaisesti:

”Palkka aivan mitätön, tarvitsisi pikaisesti muutosta!”

”Palkka asiaan parannusta – tehdystä työstä kohtuu korvaus.”

” Ei saa palkkaa ollenkaan. Tekee 6h/päivä, muut juoksuttavat ja vaativat.”

6.6 Työyhteisön kokemukset avotyöntekijöistä

Vastanneista enemmistö oli sitä mieltä, että heidän kokemukset avotyöntekijästä ovat olleet pääsääntöisesti hyviä. Viidesosalla vastaajista kokemukset olivat melko hyviä. Kymmenes osa vastaajista kertoi, että kokemukset avotyöntekijöistä olivat kohtalaisia ja ainoastaan yksi vastaajista koki, että hänellä on melko huonoja kokemuksia avotyöntekijästä. Kukaan vastaajista ei todennut, että kokemukset olisivat pääsääntöisesti huonoja. Eräs vastaajista kommentoi kokemuksiaan heidän työpaikkansa kahdesta avotyöntekijästä:

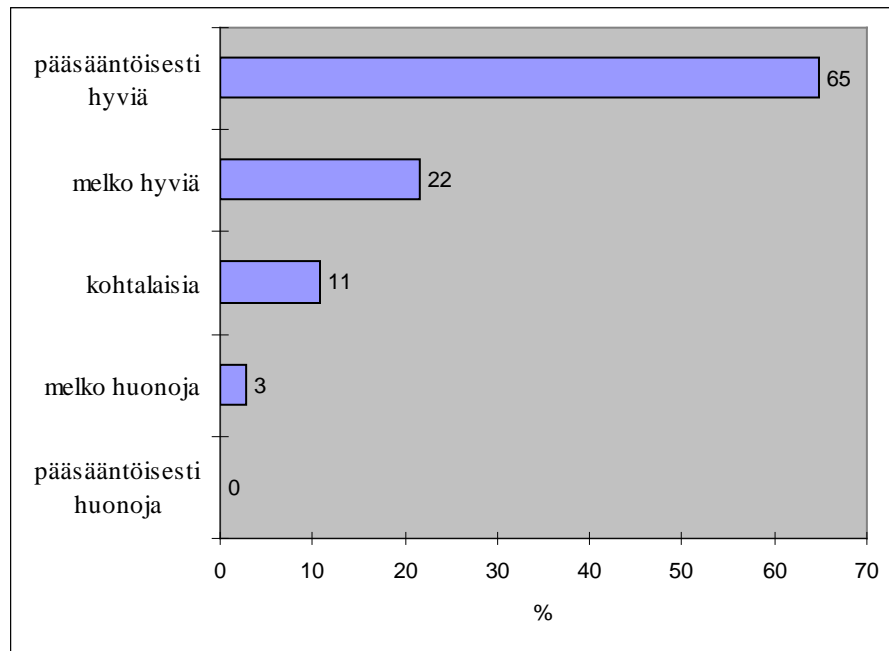
”Nuori mies kyllä tiskatessaan sotkee kovin, mutta silti hyöty on suurempi. Nainen haluaisi kovasti seurustella koko ajan ja siihen ei aina olisi aikaa. Molemmat ovat melko uteliaita, kyselevät asukkaiden asioita.”

Eräs vastaajista kertoi kokemuksistaan seuraavaa:

”Työntekijä on kovasti kehittynyt ja toiminta onkin muuttunut talon tarpeiden ja työntekijän kehittymisen myötä.”

Myös ikäviä kokemuksia tuli esille, eräs vastaaja oli kokenut seuraavaa:

”Huumori. Hän on kiltti ja aika monipuolinen. Minulle apu ja selviää hyvin kun on ohjaaja. Huonoa on, kun joudun koko ajan olemaan hänen kanssaan (kaipaen yksityisyyttä), ja muut kohtelevat vähättelevästi meitä molempia (jopa esimies).”

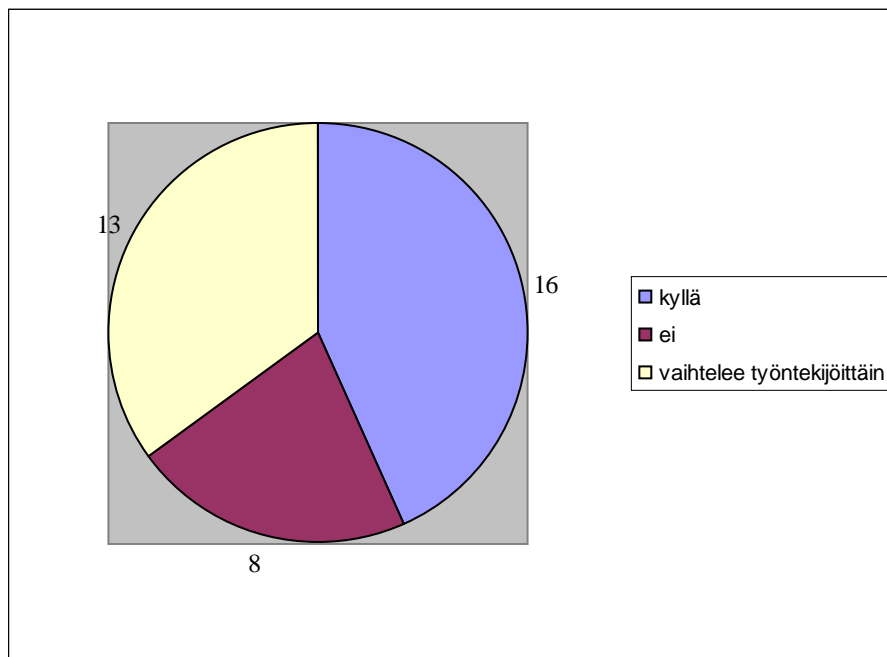


Kuvio 3. Kokemukset avotyöntekijöistä.

6.7 Työpaikkojen tiedot kehitysvammaisuudesta

Kyselyssä halusimme selvittää, mistä työpaikkojen tiedot kehitysvammaisuudesta ovat tulleet, ja annoimmekin tähän kohtaan mahdollisuuden vastata useampaan kuin yhteen kohtaan. Yli puolet vastaajista kertoo, että tietoa on ollut jo aikaisemmin, ennen avotyöntekijän tuloa työyhteisöön. Noin kolmasosa vastanneista on saanut tietoja myös avotyönohjaajalta. Muutama vastaaja kertoo, että tietoa kehitysvammaisuudesta ei ole tullut mistään, ja pari vastaajaa on saanut tietoa jostain muualta. Yleisimmin siis työpaikoilla tietoa on ollut jo entuudestaan ja lisätietoa on saatu myös avotyönohjaajan kautta.

Työyhteisöissä ollaan melko tasapuolisesti sitä mieltä, että tietoa kehitysvammaisuudesta työpaikalla on riittävästi, tai että se vaihtelee työntekijöittäin. Kahdeksan vastanneista on sitä mieltä, että työyhteisössä tietoa kehitysvammaisuudesta ei ole riittävästi.



Kuvio 4. Työyhteisön riittävät tiedot kehitysvammaisuudesta lukumäärinä.

Lisätiedon halu kehitysvammaisuudesta työyhteisössä jakaantuu myös melko tasaisesti. Puolet vastanneista on valmiita ottamaan lisätietoa vastaan, puolet kokee, ettei se ole tarpeellista.

Avotyöntekijän yhteyshenkilönä toimii yleisimmin avotyönohjaaja, yhteyshenkilönä toimii myös työkeskuksen työntekijä, sillä Raumalla avotyönohjaajaa ei erikseen ole. Kuusi vastaajista kertoo yhteyshenkilön olevan joku muu.

Tiedustellessa yhteyshenkilön vierailujen määrää avotyöpaikalla, annoimme mahdollisuuden vastata useampaan kohtaan. Yli puolet vastauksista kertoo, että avotyöntekijän yhteyshenkilö vierailee työpaikalla aina tarpeen vaatiessa, ja kolmannes vastauksista osoittaa yhteyshenkilön vierailevan liian harvoin. Vain kahdessa paikassa yhteyshenkilön vierailut ovat säännöllisiä. Seitsemän henkilöä kokee vierailuita olevan riittävästi.

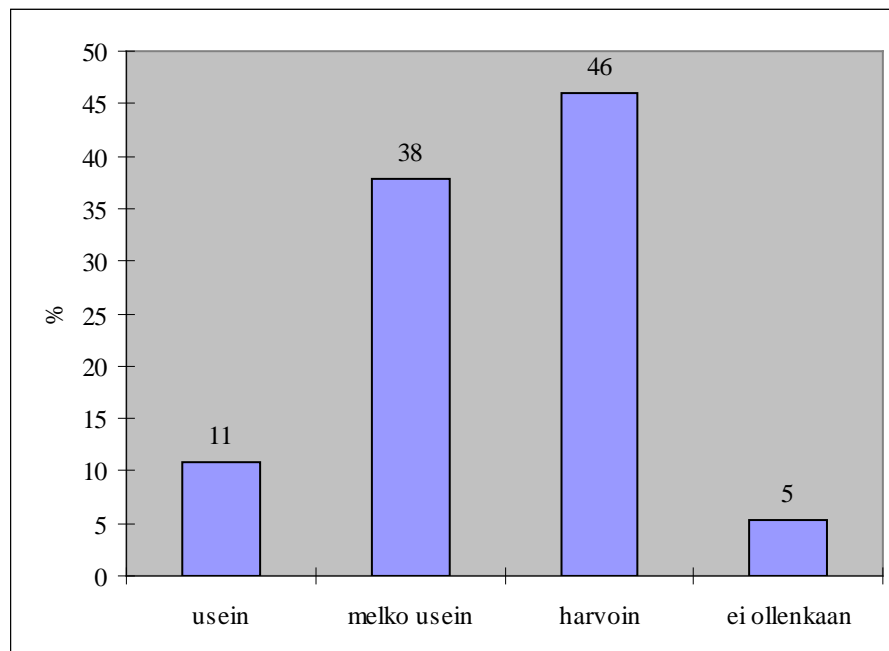
6.8 Avotyöntekijän työtaidot

Kyselyllämme halusimme selvittää, kuinka työyhteisössä nähdään kehitysvammaisen avotyöntekijän työtaidot ja osaaminen. Halusimme ottaa selville, tarvitseeko avotyöntekijä ohjausta ja tukea, ja millä osa-alueilla tuen tarvetta ilmenee.

6.9 Ohjauksen tarve

Lähes puolet vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä tarvitsee harvoin tukea ja ohjausta selviytyäkseen töistään. Lähes yhtä moni vastaaja ilmoitti, että avotyöntekijä tarvitsee tukea melko usein. Muutama vastaaja ilmoitti tuen ja ohjauksen tarvetta ilmenevän usein ja pari vastaajaa ilmoitti, ettei avotyöntekijä tarvitse tukea.

Tyypillisimmin tukea ja ohjausta avotyöntekijälle antaa kuka tahansa työyhteisön jäsen, myös esimiehen ja avotyöntekijälle nimetyn ohjaajan ilmoitettiin tuen ja ohjauksen antajana.



Kuvio 5. Avotyöntekijän tuen ja ohjauksen tarve.

Pyysimme vastaajia kertomaan esimerkkejä ohjauksen ja tuen tarpeesta.

”On opeteltu tehtävä kerrallaan tällä kertaa ei tarvii ohjausta. Ja hän kysyy jos tulee vastaan jotain sellaista.”

”Tarvitsee harvoin, koska tietää mitä tekee. Valmis työohjelma joka päivälle, jossa eritelty työtehtävät.”

”Tarvitaan esimerkin näyttämistä sanallisten ohjeiden tueksi. Strukturoidun ohjelman tarvitsee.”

”Innostaminen työhön ja selvitys mitä tekee.”

”Suulliset ohjeet, kirjalliset laput.”

”Sanallisia ohjeita, esimerkin näyttämistä, työtehtävästä toiseen ohjaamista, työvaiheiden alkuun ohjaamista.”

”Sanalliset ohjeet työn aloittamisesta. Eli että nyt tehdään tämä. Kun käynnistän homman, hän osaa kyllä tehdä lähes kaikki työt. Monesti yllätyn hänen taidoistaan ja työn aikana tapahtuvasta asioiden hoksaamisesta.”

6.10 Sopeutuminen vaihteleviin työtilanteisiin tai muutoksiin

Lähes 40 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä sopeutuu muutoksiin hyvin. Yli puolet vastaajista ilmoitti, että uusiin työtilanteisiin ja muutoksiin sopeutuminen on vaihtelevaa. Muutama vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä sopeutuu muutoksiin huonosti.

”Joku vessanpönttö esim. halkeaa tai viemäriputki halkeaa hän reagoi yllättävän kypsästi ja vastuullisesti. Häätätilanteessa osoittaa usein yllättävää ongelmanratkaisua, vaikka aloitekyky puuttuukin.”

”Jatkaa edellistä tehtävää, vaikka annettu uusi tehtävä olisi kiireellisempi. Reagoi muutoksiin pääkivulla ja vatsakivulla ja niistä seuraavilla poissaoloilla töistä.”

6.11 Sanallisten ohjeiden ymmärtäminen

Lähes 80 prosenttia vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijän on helppo ymmärtää sanallisia ohjeita. Loput vastaajista kertoi, että sanallisten ohjeiden ymmärtäminen on vaihtelevaa.

6.12 Sanallisten ohjeiden muistaminen

60 prosenttia vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä muistaa ohjeet helposti. Kolmas osa vastaajista kertoi ohjeiden muistamisen olevan vaihtelevaa. Kymmenes osa vastaajista kertoi, että avotyöntekijän ei ole helppo muistaa ohjeita.

6.13 Uuden työtehtävän omaksuminen

40 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että avotyöntekijä oppii uuden työtehtävän helposti ja tarvitsee vähän ohjausta. 50 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä omaksuu uuden, mutta tarvitsee melko paljon ohjausta. 10 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijällä on vaikeuksia omaksua uusia työtehtäviä tai omaksuu uuden työtehtävän, mutta tarvitsee paljon ohjausta.

6.14 Työn suunnitelmallisuus

40 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä kykenee työssään suunnitelmalisuuteen hyvin. 60 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä kykenee suunnitelmallisuuteen vaihtelevasti.

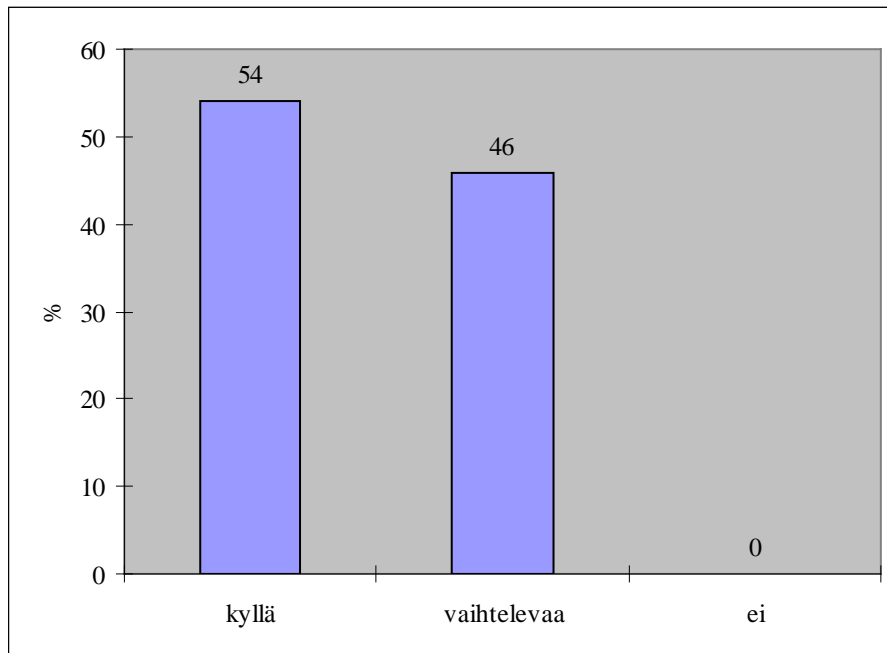
6.15 Työhön keskittyminen

Reilu puolet vastaajista kertoi, että avotyöntekijä keskittyy työhönsä vaihtelevasti, loput vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä keskittyy työhönsä hyvin. Eräs vastaajista kommentoi työhön keskittymisessä ilmenneitä ongelmia seuraavanlaisesti:

”Hyvin, kun ohjaaja on paikalla, muuten voi lähteä vaikka kännykkä kauppaan, jos näkee lehdessä kuvan (impulsiivinen).”

6.16 Työn jäljen laadukkuus

Yli puolet vastaajista kertoi, että avotyöntekijän työnjälki on hyvää, loput vastaajista kertoivat, että työnjälki on vaihtelevaa. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut työn jäljen olevan huonoa.



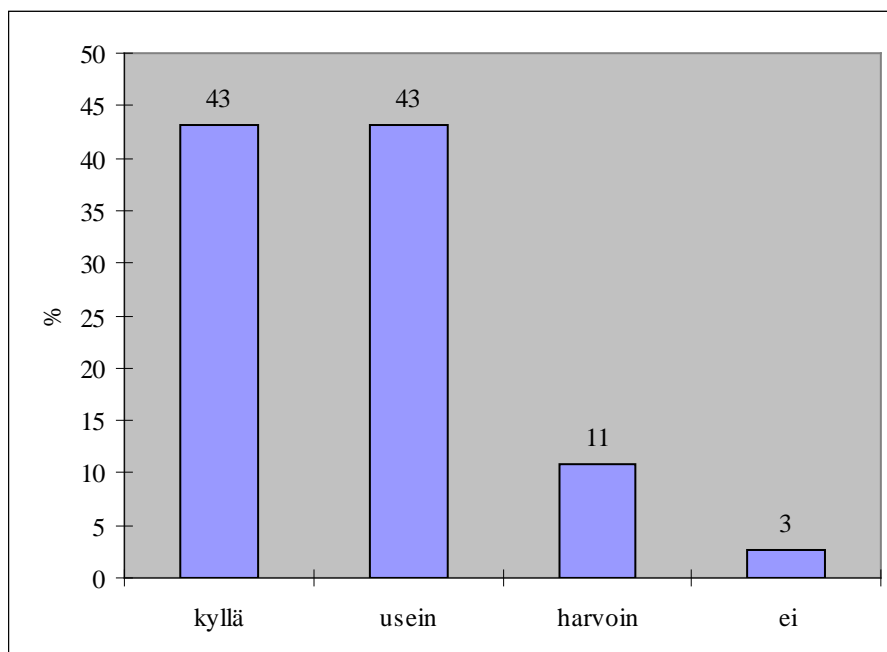
Kuvio 6. Työnjäljen laadukkuus

6.17 Työvälineiden vastuullinen käsittely

Lähes kolmas osa vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä osaa käyttää vastuullisesti työvälineitä ja tarvikkeita. Loput vastaajista kertoi, että avotyöntekijä osaa käsitellä tarvikkeita ja työvälineitä vaihtelevasti ja tarvitsee muistutusta tai ohjausta. Vain yksi vastaaja ilmoitti, että avotyöntekijä ei osaa käsitellä työvälineitä vastuullisesti. Koska työpaikat ovat hyvin erilaisia luonteeltaan, on otettava huomioon, että työvälineissä voi olla suuria eroja. Esimerkiksi keittiötöissä tarvitaan erityisen vastuullista työvälineiden käsittelyä jo hygieenisistä syistä.

6.18 Itsenäinen toimiminen

40 prosenttia ilmoitti avotyöntekijän toimivan työssään itsenäisesti, toiset 40 prosenttia kertoivat avotyöntekijän toimivan itsenäisesti työssään usein. Muutama vastaaja ilmoitti, että avotyöntekijä on työssään harvoin tai ei ollenkaan itsenäinen.



Kuvio 7. Vastausten jakautuminen kysymykseen, toimiiko avotyöntekijä työssään itsenäisesti.

Halusimme myös selvittää saavatko avotyöntekijät työstään palautetta tai arvioivatko he itse työtään.

Taulukko1. Itsearviointi ja palaute.

Kysymys:	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Osaako avotyöntekijä arvioida oman työnsä tuloksia?	46 %	22 %	32 %
Saako avotyöntekijä työstään palautetta?	97 %	0 %	3 %

6.19 Siisteys

Lähes 60 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä huolehtii siisteydestä, kuten hygieniasta, työvaatteista, sekä omista tavaroistaan. Lähes 40 prosenttia vastaajista kertoi, että siisteydestä huolehtiminen on vaihtelevaa. Pari vastaajista ilmoitti, että siisteydestä huolehtimisessa on puutteita. Pyysimme vastaajia tarkentamaan, missä asioissa puutteita ilmenee.

”Hygienian toteuttaminen valvottavaa (käsihygieniä, puhtaus ja hygieenisuus työvälineiden suhteen ja työtapojen suhteen).”

”Oma hygienia valitettavan huonoa, siivoaminen tehtävä toisen valvonnassa, että tulee hyvä.”

6.20 Vastuun kantaminen

70 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä kykenee kantamaan vastuuta. 30 prosenttia vastaajista ilmoitti, että vastuun kantaminen ei onnistu. Vastaajat kommentoivat vastuu kysymystä seuraavanlaisin esimerkein:

”Suorittaa annetut tehtävät hyvin opastettuna ja rajattuna.”

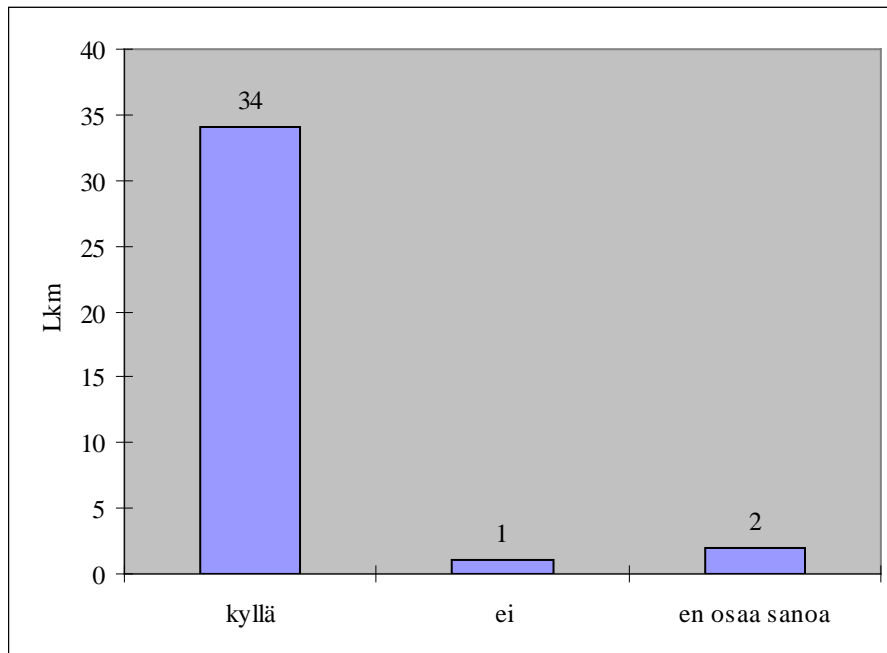
”Huolehtii monesti muidenkin avotyöllistettyjen töistä.”

”Hoitaa aina aloittamansa asian loppuun.”

”Pitää jättää lapulle ohjeet, kun olen poissa. Sitten kyllä hoituu.”

6.21 Työpanoksen merkittävyys

Lähes kaikki vastaajista kertoi, että avotyöntekijän työpanos on merkittävä, vain kaksi vastaajista ei osannut sanoa ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei työpanos ole merkittävä.



Kuvio 8. Avotyöntekijän työpanoksen merkittävyys.

6.22 Työelämän yleiset pelisäännöt

Kolme neljäsosaa vastaajista kertoi, että avotyöntekijä noudattaa työelämän yhteisiä pelisääntöjä. Loput vastaajista kertoi pelisääntöjen omaksumisen olevan vaihtelevaa, vain yksi vastaaja ilmoitti, ettei avotyöntekijä osaa noudattaa pelisääntöjä. Pyysimme vastaajia kertomaan esimerkkejä pelisääntöjen noudattamisesta tai niissä ilmenevissä puutteissa.

”Avotyöntekijä on hyvin työmotivoitunut ja hänellä on korkea työ-moraali.”

”Työhöntuloaika ja lähtöajat epäselviä.”

”Asioita täytyy toistaa ja omapäisyys on ensiksi. Ei meinaa osata muuttaa tapojaan, jos on jonkun oppinut.”

”Hän ei ole omatoiminen – tarvitsee patistajaa ja käyttäytyy ohjaajan mukaan. Ammattitaitoa ja osaamista on, mutta aloitekyky puuttuu täysin.”

”Työaikojen noudattaminen hyvää, asukkaan kunnioittaminen kiitettävää.”

”Työntekijä luistaa omista työtehtävistään ja tekisi mieluummin muiden tehtäviä.”

6.23 Poissaolot

Yli 70 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei avotyöntekijällä ole epäselviä poissaoloja. Reilu kymmenes osa vastaajista ilmoitti, että poissaoloja on, mutta niitä on harvoin. Muutama vastaajista ilmoitti, että epäselviä poissaoloja on usein tai säännöllisesti. Mahdollisiin epäselviin poissaoloihin on puututtu monella eri tapaa; otettu yhteys työ- tai toimintakeskukseen, soitettu avotyöntekijälle itselleen, ilmoitettu asuntolaan tai vanhemmille.

”Poissaoloja tulee paljon ja yleensä syyt ovat sellaisia, että olisi työkykyinen.”

”Hän tulee töihin säännöllisesti, mutta pakkaa häipymään työpaikalta jos hänet jätetään yksin. Olen koettanut lempeästi neuvoa, mutta tämä ”vika” liittyy hänen persoonallisuuteensa eikä hän ymmärrä.”

7 YHTEISTYÖ JA VUOROVAIKUTUS

7.1 Puheilmaisu

Lähes kaikki vastaajista ilmoittivat, että avotyöntekijä ilmaisee itsensä hyvin puheella. Reilu kymmenes osa vastaajista ilmoitti, että puheilmaisuudessa on puutteita. Kyselyyn vastanneiden mukaan kukaan avotyöntekijöistä ei tarvitse kommunikation tueksi apuvälineitä, kuten kuvia tai viittomia.

7.2 Vuorovaikutus tilanteisiin hakeutuminen

27 vastaajaa kertoi, että avotyöntekijä hakeutuu vuorovaikutustilanteisiin työyhteisön jäsenten kanssa. Vastaajista viisi ilmoitti, että avotyöntekijä hakeutuu vuorovaikutustilanteisiin vaihtelevasti ja loput viisi vastaajaa ilmoitti, että avotyöntekijä ei hakeudu vuorovaikutustilanteisiin työyhteisön jäsenten kanssa.

7.3 Työkavereiden kanssa toimeentulo

80 prosenttia vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä tulee hyvin toimeen työyhteisön jäsenten kanssa. 20 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijä tulee toimeen kohtalaisesti työyhteisön jäsenten kanssa. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut, että avotyöntekijä tulisi huonosti toimeen työyhteisön jäsenten kanssa. Pyysimme vastaajia kertomaan esimerkkejä, jos he vastasivat avotyöntekijän tulevan työkavereiden kanssa toimeen kohtalaisesti tai huonosti.

”Omassa kahviporukassa (4-5 tuttua ihmistä) viihtyy hyvin, muttei puhu kysymättä mitään. Minulle höpöttää ja hassuttelee kahden kesken paljon.”

”Vastavuoroinen kommunikaatio vaikeata, ottaa kontaktia valikoidusti.”

7.4 Osallistuminen työajan ulkopuolisiin illanviettoihin

Reilu 40 prosenttia vastaajista kertoi, että avotyöntekijää ei pyydetä työpaikan ulkopuolisiin illanistujaisiin, kuten pikkujouluihin. Kolmas osa vastaajista kertoi, että avotyöntekijä osallistuu yhteisiin illanviettoihin. Muutama vastaajista kertoi, että avotyöntekijä osallistuu joskus työyhteisön yhteisiin illanviettoihin. Muutama vastaajista kertoi, että avotyöntekijä ei halua osallistua. Oli myös työyhteisöjä, joissa ei ollut työajan ulkopuolisia illanviettoja.

7.5 Ennakkoluulot

Kaikki paitsi kaksi vastaajaa ilmoittivat, etteivät he ole huomanneet, että avotyöntekijä olisi kohdannut ennakkoluuloja työyhteisössä tai mahdollisilta asiakkailta tai yhteistyökumppaneilta. Yksi vastaaja kuitenkin kertoi kohtaavansa ennakkoluuloja päivittäin. Vaikka ennakkoluuloja ei juuri ollut koettu, haluamme kertoa näiden kahden vastaajaan kokemukset, esimerkkinä siitä, millaisia mahdolliset ennakkoluulot voivat olla.

”Aluksi työn alettua, mutta kaikki on sujunut hyvin ja työntekijä kasvanut ja kehittynyt ajan kuluessa, joten ennakkoluulot ovat hävinneet.”

”Suurin osa työtovereista eivät arvosta. Asiakkaat eivät tiedä. Kun hän kulkee perässäni meille huudellaan joskus: ”Majakka ja perävaunu tai Matti ja Teppo jne.” eli minuakin vähätellään, mutta en pahemmin välitä.”

7.6 Vastaajien vapaita ajatuksia

Pyysimme kyselyn päätteeksi vastaajia kirjaamaan vapaita ajatuksia avotyöhön liittyen.

”Avotyöntekijän työpanos yhteisössämme on merkittävä.”

”Poissaolo järjestelmä selkeämmäksi, sairauslomalappu yms. todennettu sairaus poissaolojen vakuudeksi.”

”Kun avotyöntekijä tulee töihin mahdollisimman hyvä perehdyttämisen työmaalla vastuuhenkilölle.”

”Työilmapiirin suvaitsevaisuus auttaa kehitysvammaista henkilöä löytämään oman mielekkään roolin työyhteisössä.”

”Avotyöntekijän taustatietoja (sairaus, kuurous ym. tasapaino-ongelmat) olis hyvä saada etukäteen tietoon.”

”Avotyö sujuisi huomattavasti paremmin, jos heillä olisi oma työnsä. Näin ”oman toimen ohella” harva jaksaa ruveta ottamaan heistä vastuuta ja ylimääräistä ”stressiä” ilman korvausta.”

8 POHDINTA

8.1 Tavoitteiden toteutuminen

Avotyöpaikoilta palautuneet vastaukset mahdollistivat tavoitteiden täyttymisen. Tutkimuksemme ensisijaisena tavoitteena oli tuoda tuoretta tietoa avotyöntekijöiden roolista ja avotyön merkityksestä työyhteisössä. Tutkimusongelmia pystyttiin tarkastelemaan hyvin. Tutkimuksen avulla pystyimme kartoittamaan työyhteisöjen tietoja kehitysvammaisuudesta ja avotyöstä. Tutkimustulosten kautta onnistuimme käsittelemään kehitysvammaisen avotyöntekijän työpanoksen merkitystä sekä työyhteisöjen kokemuksia avotyöstä. Tutkimuksen kautta kyettiin tarkastelemaan työyhteisön jäsenten ja kehitysvammaisen avotyöntekijän välisiä vuorovaikutussuhteita.

8.2 Johtopäätökset

Avotyöpaikat löytyvät enimmäkseen kunnalliselta puolelta, mikä on luonnollista, koska avotyöohjaajan palvelut sekä työkeskukset kuuluvat kunnan kehitysvammapalveluiden piiriin. Näin ollen verkostot ja yhteistyö kunta-alan muihin toimijoihin ovat olemassa. Kunnassa on myös voitu sopia, että kunnan eri yksiköt ottavat avotyöntekijöitä avotyösuhteeseen. Enemmistö vastauksista palautui juuri kuntasektorin työpaikoista, kuten asuntoloista, päiväkodeista ja vanhustenhuollon yksiköistä.

Työpaikoissa avotyöntekijälle on useimmiten nimetty tietty ohjaaja. Tämä on tyyppillisin toimintatapa, mutta useassa työpaikassa avotyöntekijä saa ohjausta ja tukea työhönsä keneltä tahansa työyhteisön jäseneltä. On selvää, että kehitysvammainen avotyöntekijä tarvitsee tai saattaa tarvita erityistukea työssään ja siksi oman ohjaajan nimeämisestä on hyötyä sekä avotyöntekijälle, että työyhteisölle.

Avotyöntekijöiden sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa. Avotyöntekijän ikähaitari on tyypillisimmin 25–45 vuoden välillä. Kovin nuoria avotyöntekijöitä ei juuri ole, koska he luultavimmin vielä opiskelevat. Myöskään iäkkäitä avotyöntekijöitä ei tutkimuksen mukaan ole, tähän syynä saattaa olla avotyön lyhyehköt perinteet sekä kehitysvammaisen henkilön työkyvyn alentuminen varhaisemmalla iällä. Avotyöntekijä työskentelee työpaikallaan useimmiten neljänä tai viitenä päivänä viikossa, mutta kyselyyn vastanneiden mukaan viikonloppuisin tai pyhinä avotyöntekijät eivät käy työssä. Työpaikassaan avotyöntekijät olivat tyypillisimmin työskennelleet useamman vuoden. Tästä voidaan tulkita, että avotyö on koettu hyvänä asiana ja avotyöntekijä sekä työyhteisö ovat sitoutuneet avotyöhön.

Avotyöpaikat olivat saaneet tietonsa avotyöstä monista eri lähteistä, yleisimmin työkeskuksesta tai avotyönohjaajalta. Koska tutkimus kosketti kolmen eri kaupungin avotyöpaikkoja, oli selvää, että tietoa oli saatu eri lähteistä. Muutama vastaaja ilmoitti, että tietoa oli saatu vähän tai ei ollenkaan. Tähän on voinut vaikuttaa se, että vastaaja ei itse ollut saanut tietoa, vaikka työyhteisössä tietoa olisikin. Avotyöntekijän työsuhteet olivat useimmiten monivuotisia, joten vuosien kuluessa tieto avotyöstä ei välttämättä ole välittynyt kaikille, esimerkiksi uusille työntekijöille. Avotyötä käsittelevä tietopaketti voisi olla yksi keino jakaa tietoa työyhteisöille, joissa työskentelee avotyöntekijä. Työyhteisöt, jotka harkitsevat tai ovat ottamassa avotyöntekijän osaksi työyhteisöään, hyötyisivät myös avotyöhön liittyvästä tietopaketista.

Kysyttäessä avotyöntekijän työstään saamaa rahallisen korvauksen määrää, puolet vastaajista ilmoitti, etteivät he tiedä korvauksen suuruutta. Toinen puoli vastaajista tiesi rahallisen korvauksen määrän, mutta piti sitä liian pienenä. Juuri rahallisen korvauksen pienuus aiheuttaa keskustelua avotyön oikeudenmukaisuudesta.

Avotyöntekijä on tullut työyhteisöön monia eri teitse, useimmin työkeskuksen tai avotyönohjaajan aloitteesta. Mukavaa oli kuitenkin huomata, että aloite oli saattanut tulla työpaikalta tai avotyöntekijältä itseltään. Päätös avotyöntekijän ottamisesta töihin oli useimmiten päätetty yhteisesti. Se, että päätös on yhteinen ja työyhteisö on sitoutunut avotyöntekijän tulemiseen työyhteisön jäseneksi, antaa hyvän alun työsuhteen aloittamiselle.

Tutkimus osoitti, että työyhteisöissä on tietoa kehitysvammaisuudesta tai tietoa kehitysvammaisuudesta vaihtelee työntekijöiden välillä. Tietoa on saatu yleisimmin työkeskuksesta tai avotyönohjaajalta. Puolet vastaajista ilmoitti, että lisätieto olisi tervetullutta. Lisätietoa haluaville voitaisiin jakaa esimerkiksi yleisellä tasolla tietopakettien muodossa tai kehitysvammaisen avotyöntekijän yhteyshenkilön vieraillessa työpaikalla. Yhteyshenkilö voisi kertoa kehitysvammaisuudesta tai kehitysvammaisuuden asettamista rajoitteista työssä.

Kehitysvammaisen avotyöntekijän yhteyshenkilönä toimii tyypillisimmin avotyönohjaaja tai työkeskuksen työntekijä. Vastaajista enemmistö eli yli puolet ilmoitti, että yhteyshenkilö vierailee työpaikalla tarpeen vaatiessa. Vastauksista ei voinut päätellä mitä tarpeen vaatiessa kunkin vastaajan kohdalla tarkoitti. Tarkoitataanko tarpeen vaatiessa sitä, että työpaikalla on jokin ongelma tilanne johon tarvitaan yhteishenkilö selvittämään tilannetta, vai onko kyseessä niin sanotusti rutiinomainen vierailu. Toisaalta, voidaanko tarpeen vaatiessa tulkita niin, että avotyöntekijän yhteyshenkilö ei vieraile työpaikalla esimerkiksi vuosiin, koska tarvetta ei ole ilmennyt. Yhteydenpitoa saatetaan käydä myös puhelimitse ja sähköpostin välityksellä, joten aina vierailuille ei ole tarvetta.

Avotyöntekijän tarvitsema tuen ja ohjauksen tarve on aina yksilöllistä. Lähes puolet vastaajista kertoi, että avotyöntekijä tarvitsee ohjausta harvoin ja lähes yhtä suuri osa vastaajista ilmoitti, että tuen tarve ilmenee melko usein. Avotyöpaikat sekä työtehtävät ovat luonteeltaan hyvin erilaisia ja työnkuvat vaihtelevat. Se, mikä mielletään ohjaukseksi ja tuen antamiseksi, voi myös vaihdella työntekijöittäin. Tuki voi olla esimerkiksi läsnäoloa, ohjaamista työtehtävässä eteenpäin siirtäessä tai paljon konkreettisempaa, kuten työtehtävän kädestä pitäen ohjaamista. Ohjausta ja muistutusta tarvitaan usein työvälineiden vastuullisessa käyttämisessä. Tuen tarve vaihtelee luonnollisesti myös silloin, kun työtehtävä on uusi tai avotyöntekijä on työskennellyt työssään vasta vähän aikaa. Tuen ja ohjauksen tarve korostuu usein uusien ja vaihtelevien työtilanteiden kohdalla.

Vastaajien mukaan avotyöntekijä kykenee työssään suunnitelmallisuuteen vaihtelevasti tai hyvin. Avotyöntekijällä saattaa olla vaikeuksia priorisoida tai muistaa tärkeysjärjestystä työtehtävissä. Tässä voisi olla apuna yhdessä laadittu työjärjes-

tys, jota avotyöntekijä noudattaa. Tutkimuksesta käy ilmi, että avotyöntekijät kykenevät itsenäiseen työskentelyyn. Palautetta työstään avotyöntekijät saavat lähes poikkeuksetta, mikä on tärkeää työssä kehittymisen kannalta. Lähes puolet avotyöntekijöistä osaa arvioida myös omaa työtään. Oman työn ja osaamisen arviointi on tärkeää. Oman työn ja osaamisen kartoittamista voitaisiin käydä läpi keskusteluissa, joihin osallistuisivat avotyöntekijä, hänen ohjaajansa ja yhteishenkilö. Ylpeys omasta osaamisestaan tuo työmotivaatiota sekä lisää työstä saatua mielihyvää.

Tutkimuksella haluttiin myös selvittää avotyöntekijöiden vuorovaikutustaitoja. Vastaajista enemmistö kertoi, että avotyöntekijä hakeutuu vuorovaikutustilanteisiin oma-aloitteisesti. Pieni osa vastaajista kuitenkin koki, että avotyöntekijä valikoi henkilöt joiden kanssa hakeutuu vuorovaikutukseen. Joukosta löytyi myös niitä, jotka eivät hakeutuneet oma-aloitteiseen vuorovaikutukseen työyhteisön muiden jäsenten kanssa. On ilmeistä, että tutun henkilön kanssa on helpompi avata keskustelua. Tapa osallistua keskusteluihin on yksilöllistä. Esteenä vuorovaikutukselle voi myös olla ujous tai epävarmuus omasta itsestään.

Vastaajien mukaan kehitysvammainen avotyöntekijä ei paria poikkeusta lukuun ottamatta ole joutunut kokemaan ennakkoluuloja työyhteisössään tai mahdollisilta asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta. Tämä tulos oli positiivisessa mielessä yllättävä, koska yleisellä tasolla puhutaan vieläkin usein vammaisuuteen kohdistuvista ennakkoluuloista. Kehitysvammainen avotyöntekijä omalla persoonallaan ja työpanoksellaan on omiaan rikkomaan mahdollisia ennakkoluuloja vammaisuutta kohtaan. Avotyösuhte poikkeaa omalla tavallaan tavallisesta työsuhteesta. On vaikea arvioida, nähdäänkö avotyöntekijä työyhteisön sisällä yhdenvertaisena työntekijänä muiden työntekijöiden rinnalla.

Työyhteisön kokemukset avotyöntekijöistä ovat pääsääntöisesti hyviä. Avotyöntekijöiden työpanos koettiin lähes poikkeuksetta merkittävänä. Yli puolet vastaajista koki, että avotyöntekijän työnlaatu oli hyvää ja loput kokivat työnlaadun olevan vaihtelevaa. Kenenkään mielestä avotyöntekijän työnlaatu ei ollut huonoa. Enemmistö vastaajista ilmoitti, että avotyöntekijä kykenee kantamaan vastuuta. Yleisesti voidaan päätellä, että työyhteisöt näkevät avotyöntekijän positiivisena

osana työyhteisöä ja avotyöntekijän työ nähdään tärkeänä. Muiden myönteiset kokemukset saattavat myös innostaa niitä, jotka harkitsevat avotyöntekijän palkkaamista omaan työyhteisöönsä.

Avotyöntekijän työpanosta pidetään merkittävänä ja kokemukset avotyöstä ovat monilta osin positiivisia. Ennakkoluuloja avotyöntekijää kohtaan työyhteisöissä esiintyi hyvin vähissä määrin. Avotyöntekijän osuus työyhteisön jäsenenä tämän hetkisissä työyhteisöissä on kaiken kaikkiaan melko mukava. On tärkeää, että kehitysvammainen avotyöntekijä saa tehdä itselleen mieluista työtä ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Asioihin joihin tulevaisuudessa on hyvä kiinnittää huomiota, ovat muun muassa yhteistyö eri osapuolten välillä, avotyön mahdollisuuksien esille tuominen ja tätä kautta uusien avotyöpaikkojen luominen.

8.3 Tulosten luotettavuus

Tutkimuksen voidaan katsoa olevan onnistunut, kun vastausprosentiksi saatiin 51 prosenttia. Laadullisessa tutkimuksessa jokaisen vastaajan mielipide on tärkeä. Kyselyyn vastaajia löytyi tasapuolisesti jokaisesta kaupungista suhteessa avotyöntekijöiden määrään. Tuloksia tarkastellessa on hyvä muistaa, että palautuneista kyselyistä enemmistö palautui kunta-alan työpaikoilta, joissa osassa kehitysvammainen saattaa olla läsnä jokapäiväistä arkea. On vaikea yrittää arvailla yksityiseltä sektorilta palautuneiden vastausten vähäisyyden syytä. Eikö tutkimus ole tuntunut tarpeelliselta tai mielenkiintoiselta?

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Olisi mielenkiintoista jatkaa avotyön tutkimista haastatteleamalla kehitysvammaisia avotyöntekijöitä. Kiinnostavaa olisi saada tietoa siitä, miten avotyöntekijä itse kokee osallisuutensa työyhteisön jäsenenä. Miten kehitysvammainen avotyönteki-

jä kokee oman työnsä merkityksen ja mitkä ovat hänen tulevaisuuden haaveensa työelämän osalta.

LÄHDELUETTELO:

- Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Helsinki. Kehitysvammaliitto ry.
- Hokkila, H. 1994. Avotyötoimintaan. Helsinki. Kehitysvammaliitto ry.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.
- Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki. WSOY.
- Kumpuvuori, J. & Högbacka, M. 2003. Vammaisten ihmisten ihmisoikeudet Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 10:2003 Helsinki.
- Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1995. Aikuiskasvatuksen suunnitelma NOVA. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki. Tammi.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 3.12.2009.] <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>
- Saaranen, A. & Puusniekka, A.: KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampereen yliopisto. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2.12.2009] <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>
- Saaranen, A. & Puusniekka, A.: KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampereen yliopisto. Verkkojulkaisu. [Viitattu 2.12.2009] http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html
- Saaranen, A. & Puusniekka, A.: KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampereen yliopisto. Verkkojulkaisu. [Viitattu 3.12.2009] http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html
- Vernerit – kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 16.8.2009.] <http://verneri.net/yleis/palvelut-ja-tuet/aikuiset/tyoe/avotyotoiminta.html>
- Vernerit – kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 16.8.2009.] <http://verneri.net/yleis/tietopankki/paivatoiminta-ja-tyo/avotyotoiminta.html>

Jenni Suominen
Osoite
Postinumero ja -paikka
Puhelinnumero
Sähköpostiosoite

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS
xx.xx.xxxx

Jenni Tervo
Osoite
Postinumero ja -paikka
Puhelinnumero
Sähköpostiosoite

Vastaanottaja
Osoite
Postinumero ja postipaikka

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveystieteiden Porin yksikössä sosionomeiksi (AMK). Opinnäytetyömme käsittelee kehitysvammaisten avotyöntekijöiden roolia ja merkitystä työyhteisössään.

Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esiin työnantajan ja/tai työyhteisön kokemuksia kehitysvammaisista avotyöntekijöistä. Haluamme tuoda esille kehitysvammaisten henkilöiden integroitumista työelämään. Tutkimuksemme kohdistuu Uudenkaupungin, Rauman ja Porin alueille.

Tutkimus suoritetaan lähettämällä kyselylomake avotyöntekijöiden esimiehille ja/tai heitä työpaikalla ohjaavalle henkilölle. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselylomakkeet lähetetään postitse, mukana lähetetään palautuskuori postimerkkeineen. Kysely on tarkoitettu suorittaa keuhä-kesä 2009 aikana. Vastaukset käsittelemme ehdottoman luottamuksellisesti.

Opinnäytetyötämme ohjaa lehtori Ella Laiho
Sähköpostiosoite
Puhelinnumero

Ystävällisin terveisin,

Jenni Suominen

Jenni Tervo

(allekirjoitus ja nimenselvennys)

(allekirjoitus ja nimenselvennys)

Hei!

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveystieteiden Porin yksikössä sosionomeiksi (AMK). Opinnäytetyömme käsittelee kehitysvammaisten avotyöntekijöiden roolia ja merkitystä työyhteisössään.

Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esiin työnantajan ja/tai työyhteisön kokemuksia kehitysvammaisista avotyöntekijöistä. Haluamme tuoda esille kehitysvammaisten henkilöiden integroitumista työelämään. Tutkimuksemme kohdistuu Uudenkaupungin, Rauman ja Porin alueille.

Tärkeä osa tutkimustamme on kysely, joka antaa meille arvokasta tietoa avotyöntekijän roolista työpaikallanne. Tutkimus suoritetaan ehdottoman luottamuksellisesti. **Kesä on lomien aikaa ja kyselyymme voikin vastata kuka tahansa työyhteisön jäsen, joka työskentelee avotyöntekijän kanssa tai läheisyydessä.**

Kyselylomake koostuu eri osioista koskien avotyöntekijää sekä työpaikkaanne, ja toivomme teidän vastaavan kaikkiin mahdollisiin kohtiin. Jos vastaustila on liian pieni, voitte halutessanne jatkaa vastausta paperin kääntöpuolelle. Jos työpaikallanne on useampi kuin yksi avotyöntekijä, toivomme että täytätte jokaista avotyöntekijää kohden oman lomakkeen. Kyselyt voitte palauttaa oheisessa kirjekuoressa. Toivomme Teidän palauttavan kyselylomakkeet xx.xx.xxxx mennessä.

Kiitos ja mukavaa kesän jatkoa!

Ohessa yhteystietomme, jos haluatte lisätietoja tutkimukseen liittyen.

Yhteistyöterveisin,

Jenni Suominen
Osoite
Postinumero ja -paikka
Puhelinnumero
Sähköpostiosoite

Jenni Tervo
Osoite
Postinumero ja -paikka
Puhelinnumero
Sähköpostiosoite

Hyvä vastaaja! **Rastita sopivin vastausvaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varatulle tilalle.** (Jos vastaukselle varattu tila ei riitä, voit jatkaa vastaustasi paperin kääntöpuolelle!) Kiitos arvokkaasta vastauksestasi.

1. Vastaajan taustatiedot:

1.1 Ikä _____

1.2 Sukupuoli:

- mies
- nainen

1.3 Mikä on suhteenne avotyöntekijään?

- esimies
- vastaava ohjaaja
- työkaveri
- muu, mikä? _____

1.4 Onko työpaikallanne nimetty tietty henkilö avotyöntekijän ohjaajaksi?

- kyllä
- ei

Jos vastasit kyllä, millä perusteilla ohjaaja on valittu?

2. Avotyöntekijän taustatiedot:

2.1 Ikä:

- alle 20v. 20-25v. 26-35v.
- 36-45v. 46-50v. yli 50v.

2.2 Sukupuoli:

- mies
 nainen

2.3 Kuinka monena päivänä viikossa avotyöntekijä työskentelee työpaikallanne?

- 1 2 3 4 5 päivää viikossa

2.4 Työskenteleekö avotyöntekijä viikonloppuisin tai pyhinä?

- Kyllä Ei En osaa sanoa

Jos vastasit kyllä, niin saako hän viikonloppu tai pyhätyöstä erillisen rahallisen korvauksen? Kyllä Ei En osaa sanoa

2.5 Kuinka kauan avotyöntekijä on työskennellyt kyseisessä työpaikassa?

- 0-1v. 1-3v. 3-6v. 6-9v. yli 9 vuotta

2.6 Kuvaile lyhyesti avotyöntekijän työnkuvaa, onko työnkuva selkeä vai vaihteleva?

2.7 Onko avotyöntekijälläne muita/useita avotyöpaikkoja?

3. Työpaikan taustatiedot:

3.1 Työpaikka sijaitsee:

- Porissa Raumalla Uudessakaupungissa muualla, missä? _____

3.2 Työpaikka on:

- kunnallinen
 yksityinen
 kolmannen sektorin toimija
 joku muu, mikä?

3.3 Mihin alla olevista työpaikkanne kuuluu:

- | | | |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> päiväkot | <input type="checkbox"/> vanhainkoti | <input type="checkbox"/> koulu |
| <input type="checkbox"/> puutarha | <input type="checkbox"/> kunnossapito | <input type="checkbox"/> ruokakauppa |
| <input type="checkbox"/> erikoistavarakauppa | <input type="checkbox"/> tehdas (teollisuus) | <input type="checkbox"/> keittiö/ ravintola/ kahvila |
| <input type="checkbox"/> muu, mikä? | _____ | |

3.4 Työpaikan henkilöstömäärä?

- | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-5 | <input type="checkbox"/> 5-10 | <input type="checkbox"/> 10-15 | <input type="checkbox"/> 15-30 |
| <input type="checkbox"/> 30-50 | <input type="checkbox"/> 50-100 | <input type="checkbox"/> yli 100 | |

4. Työyhteisön tiedot avotyöstä:

4.1 Miten olette saaneet tietoa avotyöstä?

4.2 Kenen aloitteesta avotyöntekijä tuli työyhteisöönne?

4.3 Miten avotyöntekijän tulosta työyhteisöön sovittiin?

- Yhteisesti
- Esimies teki päätöksen
- Ei tietoa
- Joku muu, mikä? _____

4.4 Onko kokemuksenne avotyöntekijöistä:

- pääsääntöisesti hyviä
- melko hyviä
- kohtalaisia

- melko huonoja
- pääsääntöisesti huonoja?

Kertokaa esimerkkejä hyvistä ja huonoista kokemuksistanne:

4.5 Saako avotyöntekijä mielestänne oikean arvoisen korvauksen työstään?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä rahallisen korvauksen määrää

5. Tiedot kehitysvammaisuudesta:

5.1 Mistä työyhteisönne on saanut tietoa kehitysvammaisuudesta?

- Avotyönohjaajalta
- Työkeskuksesta
- Tietoa on ollut jo aikaisemmin
- Muualta, mistä?
- Ei mistään

5.2 Työyhteisössämme on riittävät tiedot kehitysvammaisuudesta:

- Kyllä
- Ei
- Vaihtelee työntekijöittäin

5.3 Haluaisimme työyhteisössä lisää tietoa kehitysvammaisuudesta:

- Kyllä
- Ei

5.4 Onko avotyöntekijän yhteyshenkilö:

- Avotyönohjaaja
- Työkeskuksen työntekijä
- Joku muu, kuka? _____

5.5 Kuinka usein yhteyshenkilö vierailee työpaikalla? (Voit rastittaa useamman vaihtoehdon.)

- Säännöllisesti
- Tarvittaessa
- Riittävästi
- Liian harvoin

6. Avotyöntekijän työtaidot:

6.1 Osaako avotyöntekijä omaksua työelämän yleiset pelisäännöt? (esim. työaikojen noudattaminen)

- kyllä vaihtelevasti ei

Missä asioissa pelisäännöt on omaksuttu hyvin ja missä asioissa on kehitettävää?

6.2 Tarvitseeko avotyöntekijä tukea ja ohjausta selviytyäkseen töistään?

- Usein
- Melko usein
- Harvoin
- Ei ollenkaan

Jos ohjausta tarvitaan, niin minkälaista? (sanalliset ohjeet, esimerkin näyttäminen jne.)

6.3 Kuka työpaikallanne ohjaa ja tukee avotyöntekijää tarvittaessa? (voit rastittaa useamman vaihtoehdon)

- esimies
- avotyöntekijälle nimetty ohjaaja
- kuka tahansa työntekijä
- joku muu, kuka _____

6.4 Avotyöntekijä osaa käsitellä työvälineitä ja tarvikkeita vastuullisesti:

- Kyllä
- Vaihtelevasti, tarvitsee muistutusta tai ohjausta
- Ei

6.5 Onko avotyöntekijän helppo omaksua uutta, esim. uusi työtehtävä?

- Omaksuu helposti uuden, vähällä ohjauksella
- Omaksuu uuden, mutta tarvitsee melko paljon ohjausta
- Omaksuu uuden, mutta tarvitsee paljon ohjausta
- Vaikeuksia omaksua uutta

6.6 Avotyöntekijä kykenee suunnitelmallisuuteen työssään (työjärjestys)

- Hyvin
- Vaihtelevasti
- Huonosti

6.7 Avotyöntekijä keskittyy työhönsä:

- Hyvin
- Vaihtelevasti
- Huonosti

6.8 Avotyöntekijän työn jälki on laadukasta

- Kyllä
- Vaihtelevaa
- Ei

6.9 Toimiiko avotyöntekijä työssään itsenäisesti?

- Kyllä
- Usein
- Harvoin
- Ei

6.10 Avotyöntekijä osaa arvioida oman työnsä tuloksia?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6.11 Avotyöntekijä saa työstään palautetta:

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6.12 Huolehtiiko avotyöntekijä siisteydestä? (oma hygienia, työvaatteet, omat tavarat ym.)

- Kyllä
- Vaihtelevasti
- Ei

Jos puutteita ilmenee, niin missä asioissa?

6.13 Kykeneekö avotyöntekijä kantamaan vastuuta?

- Kyllä
- Ei

Jos vastasit kyllä, millaisissa tilanteissa esimerkiksi?

6.14 Onko avotyöntekijällä ilmaantunut epäselviä, poissaoloja työpäivinä?

- Kyllä, usein
- Kyllä, säännöllisesti
- Kyllä, harvoin
- Ei

Miten mahdollisiin poissaoloihin on puututtu?

6.15 Avotyöntekijä sopeutuu vaihteleviin työtilanteisiin tai muutoksiin:

- Hyvin
- Vaihtelevasti
- Huonosti

Millaisissa tilanteissa olette kohdanneet haasteita?

7. Yhteistyö ja vuorovaikutus

7.1 Avotyöntekijä ilmaisee itsensä hyvin puheella

- Kyllä
- Ei

7.2 Avotyöntekijällä on kommunikaationsa tueksi apuvälineitä (esim. kuvia, tukiviittomia)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

7.3 Hakeutuuko avotyöntekijä vuorovaikutustilanteisiin työyhteisön jäsenten kanssa?

- Kyllä
- Vaihtelevasti
- Ei

7.4 Miten mielestäsi avotyöntekijä tulee toimeen muiden työyhteisön jäsenien kanssa?

- Hyvin Kohtalaisesti Huonosti

Jos vastasit kohtalaisesti tai huonosti, millaisia ongelmia on ilmennyt?

7.5 Osallistuuko avotyöntekijä työyhteisön yhteisiin ja/tai työajan ulkopuolisiin illanviettoihin, jos sellaisia on? (esim. pikkujoulut, virkistyspäivät)

- Kyllä
 Ei, avotyöntekijää ei pyydetä
 Ei, avotyöntekijä ei halua osallistua
 Joskus

7.6 Onko avotyöntekijän helppo ymmärtää sanallisia ohjeita?

- Kyllä Ei Vaihtelevasti

7.7 Onko avotyöntekijän helppo muistaa ohjeita?

- Kyllä Ei Vaihtelevasti

7.8 Onko avotyöntekijän työpanos merkittävä?

- Kyllä Ei En osaa sanoa

7.9 Oletteko huomanneet, että avotyöntekijä olisi kohdannut ennakkoluuloja työyhteisössänne tai mahdollisilta asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta?

- Kyllä Ei

Jos vastasit kyllä, niin minkälaisia?

7.10 Jos haluat voit kirjata vapaita ajatuksia avotyöhön ja tutkimukseemme liittyen, mitä ei ehkä tullut mainituksi kyselyssämme

KIITOS VASTAUKSESTASI!