

Elina Raekallio, Sanna Rajala

Tervetuloa työpaikallemme!

Esittelyvideo Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta
sosiokulttuurisen innostamisen keinoin

Tekijät Otsikko	Elina Raekallio, Sanna Rajala Tervetuloa työpaikallemme! Esittelyvideo Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta sosiokulttuurisen innostamisen keinoin
Sivumäärä Aika	39 sivua + 3 liitettä 10.4.2012
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (AMK)
Ohjaajat	Lehtori Eija Raatikainen Lehtori Aini Ronkainen
<p>Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena oli osallistaa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisia työntekijöitä sekä ohjaajia prosessiin, jonka tuotoksena syntyi esittelyvideo työpaikasta. Järjestämämme toiminta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa koostui suunnittelupajojen toiminnasta sekä videon kuvaamistilanteista. Tavoitteena työyhteisön osallistamisen lisäksi oli saada kehitysvammaiset huomaamaan kykynsä ja mahdollisuutensa osallistua ja vaikuttaa lähiympäristönsä asioihin. Tavoitteena oli myös saada aikaan esittelyvideo, jonka avulla yksikössä vierailevat ihmiset saisivat mahdollisimman kattavan kuvan Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnasta.</p> <p>Toiminnan taustalla oli sosiokulttuurisen innostamisen teoria, jonka näkemysten pohjalta toiminta suunniteltiin ja toteutettiin. Työyhteisöä osallistettiin sekä videon suunnitteluun että kuvaamiseen niin, että mahdollisimman moni halukas pääsi osallistumaan videon tekemiseen.</p> <p>Työyhteisö koki videontekoprosessin tärkeänä ja työntekijät olivat mielissään, kun pääsivät vaikuttamaan videon sisältöön ja osallistumaan sen tekemiseen. Video tulee olemaan aktiivisessa käytössä työelämässä ja se tulee palvelemaan sekä asiakkaiden että alan opiskelijoiden perehdytystä. Video tulee toimimaan myös hyvänä välineenä esiteltäessä talon toimintaa muille yhteistyötahoille.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kehitysvammaisilla on kiinnostusta ja kykyjä osallistua itseään koskevien asioiden kehittämiseen. Heiltä löytyy paljon tietoja ja taitoja, jotka tulisi huomioida tilanteissa, joissa he voivat myös itse olla mukana.</p>	
Avainsanat	kehitysvammaisuus, osallisuus, sosiokulttuurinen innostaminen

Authors	Elina Raekallio and Sanna Rajala
Title	Welcome to Our Workplace! Demonstration Video about Vallila Work and Job Coaching Center with Socio-cultural Animation
Number of Pages	39 pages + 3 appendices
Date	Spring 2012
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Eija Raatikainen, Senior Lecturer Aini Ronkainen, Senior Lecturer
<p>The purpose of this practice-based thesis was to encourage employees with disabilities and counsellors of Vallila Work and Job Coaching Center to participate in the process. The purpose of the process was to make a demonstration video about the workplace. Our activity in the Work and Job Coaching Center consisted of the activities when planning workshops and filming. The objective of this thesis was to make the employees with disabilities notice that they had abilities and potential to take part and impact on the issues of their own surroundings. One objective was also to make a demonstration video so that the visitors would get an extensive view about the function of Vallila Work and Job Coaching Center.</p> <p>The activity was based on the theory of socio-cultural animation which was used in the background of the planning and executing. We encouraged the whole work community to participate in planning and filming the video, so everyone who wanted was able to participate in the process.</p> <p>The work community felt that the whole process was important. The employees were pleased to be able to influence the contents of the video and participate in making it. They will use the video actively and it will be a good tool to familiarize students and clients with the function of the workplace as well as a way of introducing the Vallila Center for cooperation partners.</p> <p>The conclusions of this thesis are that people with disabilities have interests and abilities to participate in developing the issues of their own. They have a great deal of knowledge and skills which should be noticed in situations where they can be involved.</p>	
Keywords	participation, people with disabilities, socio-cultural animation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat	3
2.1	Kohderyhmä	4
2.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	5
3	Vallilan työ- ja valmennuskeskus	7
3.1	Toiminta	7
3.2	Tavoitteet ja arvot	8
4	Työn merkitys kehitysvammaisen elämässä	10
4.1	Kehitysvammaisuus	10
4.2	Työn osallistava vaikutus	11
5	Sosiokulttuurinen innostaminen	14
5.1	Lähtökohdat ja periaatteet	14
5.2	Innostajan rooli	16
6	Opinnäytetyön toteutus	17
6.1	Suunnittelupajat	18
6.1.1	Pajojen suunnittelu	19
6.1.2	Pajojen toteutus	20
6.2	Esittelyvideo	21
6.2.1	Videon suunnittelu	21
6.2.2	Videon toteutus	22
6.3	Videon esitystilanne	23
6.4	Tuotoksena esittelyvideo	24
7	Arviointi	26
7.1	Sosiokulttuurinen innostaminen osana työskentelyä	26
7.2	Työskentelyn arviointi	29
7.3	Tuotoksen arviointi	31
7.4	Työelämän palaute	32

8	Pohdinta	35
	Lähteet	38
	Liitteet	
	Liite 1. Kuvauslupa	
	Liite 2. Suunnittelupajat	
	Liite 3. Kuvakommunikaatiokuvat	

1 Johdanto

Vaikka ihmisoikeudet kuuluvat kaikille, eivät ne kuitenkaan toteudu aina käytännössä. Erilaisuuden hyväksymiseen ei olla kaikkialla asenteellisesti valmiita. (Virtanen 2003: 14.) Pentti Murto (Murto 2001: 49) kertoo omia kokemuksiaan siitä, millaisia asenteita hän on kohdannut vammaansa kohtaan. Ympäröivät asenteet yrittivät lannistaa häntä, jolloin hän alkoi suhtautua itseensä vähättelevästi ja tunsu itsensä yksinäiseksi ja vai- vaiseksi. Muiden kanssa yhdessä toimiminen ja kokemusten jakaminen vahvistivat hä- nen minuuttaan, toivat uskoa häneen itseensä ja antoivat asioille uusia merkityksiä. Eristyneisyys ja torjutuksi tuleminen voivat joskus olla suurempia ongelmia vammaisen ihmisen elämässä kuin itse vamman aiheuttama rajoitus (Järvikoski - Härkäpää – Pätti- kangas 1999: 112). Kannustavasti suhtautuva ympäristö ja onnistumisen kokemukset ovat kaiken perusta (Murto 2001: 45).

Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tuotoksena on esittelyvideo Vallilan työ- ja val- mennuskeskuksesta. Toteutimme videon monivaiheisesti yhteistyössä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijöiden sekä ohjaajien kanssa. Otimme työyhteisön mu- kaan videontekoprosessiin jo suunnitteluvaiheessa. Ohjaajien luoman videon rungon pohjalta lähdimme suunnittelemaan sisältöä yhdessä suunnitteluryhmässä kuuden ke- hitysvammaisen työntekijän kanssa. Videon toteuttamiseen pyrimme osallistamaan työyhteisöstä kaikki halukkaat. Itse video ei ole opinnäytetyön yhteydessä saatavilla, sillä Sosiaalivirasto kielsi videon julkisen levityksen siinä esiintyvien henkilöiden tunnis- tettavuuden takia.

Usein unohdetaan, että avuntarpeessa oleva ihminen osaa tehdä monia asioita itsekin. Helposti asioita tehdään toisen puolesta sen sijaan, että annettaisiin ihmiselle mahdolli- suus opetella asioita itse. Tämä suojelee ihmistä epäonnistumisilta, mutta myös kas- vamiselta. Puolesta tekeminen helposti myös passivoi ihmistä. Vaikka ihmiset usein ajattelevat olevansa kohteliaita auttaessaan, voi puolesta tekeminen poistaa kehitys- vammaiselta ihmiseltä vastuun omasta itsestä, vaikka se olennaisesti kuuluu ihmisyh- teisössä elämiseen. (Urhonen 2011: 22, 28.)

Opinnäytetyömme teoriana on sosiokulttuurinen innostaminen, joka korostaa ihmisen omaa aktiivista toimimista ja sitoutumista yhteiseen toimintaan. Valitsimme teorian sen pohjalta, että pidimme tärkeänä kehitysvammaisten omaa aktiivisuutta tuoda näkökul-

miaan esille, osallistua ja vaikuttaa itse oman työyhteisönsä kehittämiseen. Mielestämme sosiokulttuurinen innostaminen antoi hyvän lähtökohdan tämänkaltaiselle toiminnalle ja mahdollisti meidän roolimme innostajina ja toiminnan eteenpäin viejinä. Koska tuotos on tarkoitettu Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen käyttöön ja toteutus on lähöisin työyhteisöstä itsestään, me emme voineet ottaa projektissa liian suurta toimijan roolia. Tärkeää oli, että innostimme työyhteisöä toimimaan itse, mutta otimme vastuun projektin etenemisestä, työn laadusta ja eri vaiheiden toteutumisesta.

Käytämme opinnäytetyössämme Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisista nimitystä työntekijät ja henkilökunnasta ohjaajat. Myös Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa käytetään kyseisiä nimityksiä, joten pidimme luontevana käyttää niitä myös opinnäytetyössämme.

Opinnäytetyömme alussa kuvaamme sen taustaa ja lähtökohtia sekä kohderyhmää, tarkoitusta ja tavoitteita. Tämän jälkeen esittelemme työelämän yhteistyökumppanin Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toimintaa. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta ei ole kovinkaan paljon kirjallisia lähteitä, joten keräsimme tiedon toimintaympäristöstä (luku 3) suunnittelupajoissa työntekijöiltä ja ohjaajilta saamiemme suullisten tietojen pohjalta. Lisäksi työpaikan johtaja Petri Kääriäinen vahvisti tiedon paikkansapitävyyden. Koska opinnäytetyömme toimintaympäristö on kehitysvammaisten työ- ja valmennuskeskus, tarkastelemme seuraavaksi kehitysvammaisuutta ja osallisuutta työn lähtökohdista käsin. Ennen varsinaisen toiminnan kuvaamista avaamme toiminnan taustalla toimivan sosiokulttuurisen innostamisen käsitettä ja toimintaperiaatteita. Opinnäytetyön toteutuksen kuvaus koostuu videon suunnittelun ja toteuttamisen kuvauksesta, jossa kerromme vaihe vaiheelta työskentelyprosessista ja esittelemme tuotoksen eli esittelyvideon sisällön. Tämän jälkeen arvioimme opinnäytetyötämme kokonaisuudessaan, kattaen lähtökohtien, toiminnan sekä tuotoksen arvioinnin. Lopuksi pohdimme yleisesti koko opinnäytetyöprosessia ja siitä heränneitä ajatuksia.

2 Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat

Opinnäytetyömme aihe lähti Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tarpeesta saada toiminnastaan ja tiloistaan kertova esittelyvideo. Videon tekeminen oli ollut heillä ajatuksissa jo pitkään, mutta työyhteisöstä sille ei ollut löytynyt toteuttajaa. Toimeksiannettu opinnäytetyö mahdollistaa oman osaamisen laajemman näyttämisen sekä antaa mahdollisuuksia kokeilla ja kehittää omia taitoja työelämän kehittämisessä sekä harjoittaa omaa innovatiivisuutta. Työelämälähtöinen aihe voi lisätä vastuuntuntoa opinnäytetyöstä ja opettaa täsmällisen suunnitelman ja aikataulun tekemistä sekä tiimityöskentelyä. (Vilka – Airaksinen 2003: 16–17.) Olimme alusta asti itse ajatelleet tekevämme monimuotoisen opinnäytetyön, joten kiinnostuimme tekemään videon opinnäytetyönämme.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa käy paljon vierailijoita, kuten opiskelijoita, kehitysvammaisia työharjoittelijoita sekä sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia. Videon avulla mahdollistettaisiin laajempi tiedonlevitys ja toisenlainen lähestymistapa paikkaan tutustumiseen, ja videon avulla olisi myös helppo saada kattava kokonaiskuva Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnasta.

Opinnäytetyömme toteutuksen kannalta oli tärkeää, että videon tekemiseen osallistui koko työyhteisö eli kehitysvammaiset työntekijät ja ohjaajat. Oli myös tärkeää, että videolla tulisi esiin eri näkökulmat työpaikasta, sillä ohjaajat voivat painottaa eri asioita kuin työntekijät ja he voivat myös nähdä asiat eri tavalla. Lisäksi jokaisella on oma roolinsa työyhteisössä, joten kaikkien halukkaiden tuli saada osallistua ja vaikuttaa videon tekoon.

Sosiokulttuuriseen innostamiseen liittyy keskeisesti myös sosiaalipedagogiikassa käytettävät käsitteet yhteisöllisyys, osallisuus, herkistyminen, dialogi, luovuus ja toimintaan sitoutuminen (Kurki 2000: 14). Opinnäytetyömme kannalta keskeisiksi käsitteiksi näistä nousivat erityisesti yhteisöllisyys, osallisuus sekä dialogi, jotka huomioimme toimintamme taustalla videontekoprosessissa.

Ihmisen persoonallisuuden kehityksen ja identiteetin muodostumisen kannalta erilaisiin yhteisöihin kuulumisen on merkityksellistä (Hämäläinen 1999: 63). Ihmisten välisestä yhteistyöstä ja monenlaisista yhteistyömuodoista on yleensä käytetty yleiskäsitettä

yhteisöllisyys. Ihmisille on hyväksi yhteisöllisyys, joka koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Perhe tai laajemmin suku, heimo, seurakunta, tai etninen yhteisö ovat kautta aikojen olleet ihmisen ensisijaisia yhteisöjä, mutta myös muut, kuten työyhteisö, voivat kollektivistisessä kulttuurissa toimia perheen kaltaista lojaliteettia vaativina yhteisöinä. Kollektivismi tarkoittaa sitä, että yhteisön jäsenet hyväksyvät yhteisön arvot ja käyttäytymistavat. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 11–12.)

Osallisuuden toteutuminen edellyttää yksilölle annettua mahdollisuutta toimimiseen ja tämän mielipiteiden huomioimiseen. Yhteisön tulee olla sellainen, jossa yksilö pystyy olemaan luontevasti oma itsensä ja tuomaan esiin omia näkemyksiään. Osallisuus on oikeutta tuntea arvokkuutta perheessä, ryhmässä tai muussa yhteisössä ja sitä, että ihmisellä on oikeus omaan identiteettiin. Osallisuudessa korostuu se, että ihminen kantaa itse vastuuta toiminnasta ja pitää huolta ryhmästä. (Kiilakoski 2007: 13–14.)

Dialogi on vuoropuhelua, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä, kuuntelevat toisiaan ja saavat toisiltaan uusia näkökulmia asioihin. Dialogissa on tärkeää, että ihminen on valmis tekemään myönnytyksiä omia mielipiteitään kohtaan ja antamaan mahdollisuuden myös muiden tuomille ajatuksille. Johdonmukainen toiminta ja käyttäytyminen, joustavat rakenteet, kyky ennakoida ongelmia, otollinen ilmapiiri sekä keskusteluihin vaikuttavan pohjavireen ymmärtäminen mahdollistavat dialogin onnistumisen. Onnistuneeseen dialogiin tarvitaan lisäksi kuuntelun, kunnioituksen, kärsivällisyyden sekä suoran puheen taitoja. (Isaacs 2001: 40, 54–55.) Dialogissa osapuolet kunnioittavat toisiaan tasavertaisesti ja toimivat puolueettomasti (Hämäläinen 1999: Liite 1; Isaacs 2001: 39).

2.1 Kohderyhmä

Päätimme jo ennen opinnäytetyöprosessin alkamista, että haluaisimme opinnäytetyömme liittyvän kehitysvammaisiin. Aiheen valinnassa onkin erityisen tärkeää, että aihe motivoi opinnäytetyön tekijöitä (Vilka – Airaksinen 2003: 23). Olemme molemmat työskennelleet kehitysvammaisten parissa ja huomanneet, kuinka innostuneita he usein ovat uusista asioista ja yhteisestä tekemisestä. Erityistä toimintaa on kuitenkin harvemmin tarjolla, joten halusimme tuoda jollekin yhteisölle, ryhmälle tai yksilöille vaihte-

lua tavalliseen arkeen opinnäytetyömme avulla. Koemme, että kehitysvammaiset jäävät usein asiakasryhmänä vähemmälle huomiolle, joten pidimme tärkeänä, että voimme opinnäytetyömme kautta osallistaa ja tuoda esille tätä asiakasryhmää.

Opinnäytetyön välitön kohderyhmä eli varsinainen hyödynsaaja, jolle hyödyt pyritään pääasiassa kohdistamaan (Silferberg n.d.: 38) oli Vallilan työ- ja valmennuskeskus sekä sen työntekijät ja ohjaajat, jotka osallistuivat esittelyvideon tekemiseen. Videota tullaan käyttämään työ- ja valmennuskeskuksessa toiminnan esittelyn helpottamiseksi. Työntekijät ja ohjaajat saivat mahdollisuuden osallistua toimintaan ja vaikuttaa omaan työpaikkaansa liittyvään kehittämiseen.

Tuotoksen eli videon kohderyhmänä ovat esimerkiksi yhteistyökumppanit, sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, kehitysvammaiset nuoret sekä aikuiset ja Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen harjoitteluun tulevat opiskelijat. Video on tarkoitettu sellaisten ihmisten katsottavaksi, jotka ovat yhteydessä Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen, mutta eivät entuudestaan tunne paikkaa ja sen toimintaa kovin hyvin. Koska videon kohderyhmä on melko laaja, tuli videon sisältöä ja kerronnan muotoja miettiä tarkasti.

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä esittelyvideo osallistamalla sekä kehitysvammaisia työntekijöitä että ohjaajia videontekoprosessiin. Kehittämistavoitteena oli videon avulla helpottaa tiedon levittämistä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta sekä itse prosessin avulla osallistaa ja innostaa työyhteisöä, sekä luoda yhteishenkeä yhteisen projektin avulla. Tavoitteena oli innostamisen kautta näyttää työntekijöille, että heillä on mahdollisuuksia ja kykyjä osallistua erilaisiin toimintoihin ja omaa työyhteisöä koskeviin päätöksiin ja että heidän panoksensa on arvokasta ja merkityksellistä.

Osallistamisen käsitteellä korostetaan toimijoiden subjektiivutta, mutta toisaalta siihen liittyy myös ulkoapäin vaikuttamista ja objektivointia. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilö itse osallistuu johonkin toimintaan, mutta joku osallistaa henkilöä. Toimijoita ohjataan, opastetaan, yllytetään tai lähestulkoon pakotetaan osallistumaan. Osallistamisen ajatellaan johtavan omaehtoiseen osallistumiseen, sillä ulkopuolisesta aloitteesta huolimatta toiminnan oletetaan etenevän toimijoiden omilla ehdoilla. Osallistaminen ja

osallistuminen liittyvät tiiviisti toisiinsa, sillä osallistamisella tarjotaan mahdollisuuksia ja osallistumalla hyödynnetään niitä. (Toikko – Rantanen 2009: 90.)

Koska yksikössä käy paljon vierailijoita, kuten opiskelijoita sekä kehitysvammaisia työharjoittelijoita, videon avulla on helppo saada kokonaiskuva Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnasta. Esimerkiksi työharjoitteluun tulevat kehitysvammaiset voivat lieventää jännitystään vieraillemalla niin sanotusti etukäteen yksikössä esittelyvideon avulla. Video voi ilmentää myös alan ammattilaisille sekä yhteistyökumppaneille sitä, että koko työyhteisö on ollut mukana videotekoprosessissa ja että sillä on kykyjä ja halukkuutta olla aktiivisesti mukana talon toiminnassa ja sen kehittämisessä.

3 Vallilan työ- ja valmennuskeskus

Vallilan työ- ja valmennuskeskus on Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ylläpitämä työhönvalmennuskeskus, joka työllistää kehitysvammaisia aikuisia. Pää tavoitteena on aikuisen kehitysvammaisen työuran ja elämänhallinnan tukeminen keskuksen sisällä ja sen ulkopuolella. (Vallilan työ- ja valmennuskeskus 2011.)

3.1 Toiminta

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa toimii neljä yksikköä sekä kaksi valmennusryhmää, joissa pääasiallinen tehtävä on valmentaa aikuisia kehitysvammaisia työuraan sekä oman elämän hallintaan omien kykyjen ja mieltymysten mukaan. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa on monenlaista toimintaa, kuten esimerkiksi pienryhmiä, puistoryhmiä, iskuryhmiä, työhyvinvointitoimintaa sekä alihankintatöitä. Yhteistyötä tehdään monien eri firmojen kanssa, joten työtehtävät vaihtelevat suuresti. Alihankintatöitä ovat esimerkiksi erilaisten tuotteiden pussitus ja tukutus, postitus, tarrojen laitto myyntitavaroihin sekä korujen pakkaaminen. Ohjaajista on koottu alihankintaryhmä, joka vastaa yhteydenpidosta firmoihin ja hankkii tulevat työt. (Ks. johdanto.)

Alihankintatöiden lisäksi on talon ulkopuolella järjestettäviä työtehtäviä: Ohjaajan mukana lähdetään esimerkiksi postituskeikalle, pakkaustöihin, arkiston tyhjennykseen tai siivoustehtäviin. Lisäksi on pieniä vakituisia puistoryhmiä, joilla jokaisella on puisto huolehdittavaan. Joka viikko ryhmät käyvät puistossa tekemässä pihatöitä; muun muassa haravoimassa, siistimässä pihaa, tyhjentämässä roskiksia sekä talvella hoitamassa lumitöitä. Yhteistyökumppaneina toimivat tällä hetkellä muun muassa Stara, Nuorisosaainkeskus, Korkeasaari ja Helsingin kaupungin leikkipuistot.

Työpäiviin sisältyy myös pienryhmätoimintaa, jonka tarkoituksena on tarjota yksilöllisempää huomiota ja ohjausta työntekijöille. Pienryhmissä keskustellaan erilaisista teemoista, kuten ihmissuhteista tai omasta hyvinvoinnista sekä tutustutaan työhön liittyviin asioihin, kuten työelämän pelisääntöihin ja erilaisiin uravaihtoehtoihin. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa järjestetään myös keittiö- ja laitoshuoltovalmennusta, joissa ollaan töissä vakituisesti joko koko viikon tai muutamana päivänä viikossa. Keittiövalmennuksessa opetellaan keittiötaitoja talon omassa keittiössä, ja laitoshuoltoryhmässä

pääasiallinen työtehtävä on työpaikan siisteydestä huolehtiminen; muun muassa lattioiden ja vessojen puhtaanapito sekä saippuoiden ja käsipaperitelineiden täyttö.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa panostetaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointia lisäävää toimintaa ovat muun muassa keilaaminen, kuntosalilla käynti ja uiminen sekä erilaiset retket. Lisäksi yhteiset juhlat kuten pikkujoulut sekä työntekijöiden syntymäpäivien huomioiminen lisäävät työhyvinvointia työpaikalla. Työhyvinvointitoiminta on suuressa arvossa työntekijöiden keskuudessa.

Kaikille työntekijöille laaditaan noin puolen vuoden työskentelyn jälkeen urasuunnitelma, jota päivitetään aina vuoden välein, kokeneemmilla työntekijöillä kuitenkin kahden vuoden välein. Urasuunnitelmaan kirjataan sekä menneet opiskelut ja työpaikat että työntekijän toiveet siitä, mitä hän haluaa tulevaisuudessa tehdä, ja mietitään keinoja toiveiden toteuttamiselle. Haastattelutilanteessa ovat mukana työntekijä ja ohjaaja sekä mahdollisesti myös työvalmentaja tuetusta työstä keskustelemassa työntekijän henkilökohtaisesta urakehityksestä.

Kaikilla työntekijöillä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa on peruskoulu suoritettuna, ja monet haluavatkin jatkaa vielä opiskelua. Ohjaajat kannustavat työntekijöitä jatkokoulutuksiin, ja yhdessä keskustellaan vaihtoehtoista hakea joko valmentavaan tai ammatilliseen koulutukseen. Koulupaikkojen lisäksi tutustutaan myös tuettuun työhön ja autetaan työntekijöitä saamaan tuettu työpaikka vapailta markkinoilta. Tuettu työ tarkoittaa työtä tavallisella työpaikalla työvalmentajan tukemana. Tuettua työtä voi olla muun muassa siivoaminen, kaupan työt, tiskaus, toimistotyöt, posti- ja ravintolatyöt.

3.2 Tavoitteet ja arvot

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa on määritelty toiminnalle erilaisia tavoitteita ja arvoja. Kaiken toiminnan lähtökohtana on työntekijöiden voimaantuminen, ja työpaikalla pyritään vastuulliseen vahvistamiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijöille annetaan erilaisia vastuutehtäviä, kuten pyykkihuoltoa ja kahvinkeittoa sekä sitä, että jokainen on itse vastuussa tekemänsä työn jäljestä. Työntekijöiden voimaantumista tuetaan myös valmennus- ja pienryhmätoiminnalla sekä urasuunnitelman laatimisella.

Vaihtoehtoisia kommunikaatiotapoja, kuten tukiviittomia ja kuvakommunikaatiota, käytetään vuorovaikutuksen tukena. Tämä lisää myös yhteisöllisyyttä ja viihtyvyyttä työpaikalla, kun ihmiset ymmärtävät paremmin toisiaan. Yhteisöllisyyttä tukee lisäksi esimerkiksi työhyvinvointitoiminta sekä jokapäiväinen yhteinen toiminta, kuten taukojumppa. Toisia autetaan ja pyritään siihen, että kaikilla on mukavaa työpaikalla. Ohjaajien yksi monista tehtävistä ja talon tavoitteista on asioiden kirjaaminen Efficasiakastietojärjestelmään.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toimintaa ohjaavat erilaiset arvot. Toiminta pohjautuu asiakaslähtöisyyteen, eli työntekijöiden toiveita ja tarpeita kuunnellaan ja otetaan huomioon. Oikeudenmukaisuus näkyy työpaikalla siinä, että toisia kohdellaan tasa-arvoisesti. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen on tärkeää, mutta on myös ymmärrettävä ihmisten yksilöllisyys, sillä joku voi tarvita enemmän tukea kuin toinen.

Kestävällä kehityksellä pyritään pitämään toimintaa ajan tasalla ja taloudellisena. Ohjaajat koulutautuvat aktiivisesti ja pyrkivät kehittämään työtapojaan. Yksiköissä mietitään toimintaa yhdessä työntekijöiden ja ohjaajien kanssa. Hankinnoissa huomioidaan ympäristöystävällisyys ja kierrättäminen. Myös työpaikan turvallisuus on tärkeää, ja siitä huolehditaan, ettei työpaikalla esiinny väkivaltaa. Jokaisella on oikeus koskemattomuuteen ja tunteeseen siitä, että työskentely on turvallista. Jos turvallisuus horjuu, asioihin puututaan.

4 Työn merkitys kehitysvammaisen elämässä

Työllä on suuri merkitys ihmiselle, sillä se tyydyttää onnistumisen kokemuksen tarpeita ja antaa mahdollisuuden osallistua erilaisiin sosiaalisiin ja yhteisöllisiin tilanteisiin. Osaavalle ihmiselle on tärkeää, että hän löytää työn, joka on haasteellinen ja hänelle itselleen sopiva. Rahan lisäksi työnteolle on muitakin syitä, jotka voivat olla syvällisempiä ja tunneperäisempiä. Työ on usein myös keskeinen elämää jäsentävä tekijä. (Paasivaara 2009: 8-9.) On tärkeää, että ihmisellä on normaali päivä- ja viikkorytmi, jossa erottuvat työhön tai opiskeluun ja vapaa-aikaan käytetty aika. Tämä rytmittää ihmisen elämää ja tekee arjesta mielekkään. (Lehtinen - Pirttimaa 1995: 20.)

4.1 Kehitysvammaisuus

Lain kehitysvammaisten erityishuollosta (1977) mukaan kehitysvammaiseksi luokitellaan henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi. Vammaispalvelulaissa (1987) vammaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla on vamman tai sairauden takia pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoritua tavanomaisista elämän toiminnoista.

YK:n yleiskokouksessa laaditun Kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan julistuksen (1971) mukaan kehitysvammaisilla henkilöillä on mahdollisuuksien rajoissa samat oikeudet kuin muillakin ihmisillä. Kehitysvammaisilla on oikeus asianmukaiseen lääkintähuoltoon, fysikaaliseen hoitoon, opetukseen, valmennukseen, kuntoutukseen ja ohjaukseen, joiden avulla heillä on mahdollisuus kehittää kykyjään ja suoritusmahdollisuuksiaan niin pitkälle kuin mahdollista. Heillä on myös oikeus taloudelliseen turvallisuuteen ja kohtuulliseen elintasoon sekä oikeus suorittaa tuottavaa työtä ja harjoittaa itselleen mielekästä ammattia kykyjensä mukaan. Heidän tulisi voida asua omien perheidensä luona tai vaihtoehtoisesti laitoksessa, jossa olosuhteet poikkeavat mahdollisimman vähän normaalista elämästä, ja heidän tulisi voida osallistua yhteiskuntaelämään sen eri muodoissa. Kehitysvammaisten on saatava tarvittaessa pätevä holhooja itselleen. Heidän tulee saada turvaa riistolta, väärinkäytöksiltä ja alentavalta kohtelulta, ja he ovat oikeutettuja asianmukaiseen oikeudenkäyntiin. (Kaski 2009: 161–162.)

Kehitysvammaisten palvelutarpeet vaihtelevat paljon eri syistä ja eriasteisesti vammaisilla, joten jokaisen yksilölliset tarpeet pyritään huomioimaan kehitysvammahuollossa. Kehitysvammaisen ihmisen tarpeisiin ja ongelmiin erikoistuneet palvelut parantavat kehitysvammaisen mahdollisuuksia tavalliseen elämään, sellaiseen kuin muillakin ihmisillä. Tämä elämän normalisointi on vammaispolitiikan yleistavoite. (Kaski 2009: 166, 290–291.) Kehitysvammaisen ihminen saattaa tarvita tukea ja ohjausta läpi elämän, joten esimerkiksi aikuisuuteen liittyvien itsenäisyyden ja riippumattomuuden toteutumiseen tarvitaan toisenlaisia lähestymistapoja (Malm – Matero – Repo – Talvela 2006: 196). Yksilöllisen suunnittelun ja ohjauksen avulla voidaan lisätä kehitysvammaisen valmiuksia siirtyä omavaraiseen elämään. Opiskelun, työn tai muun päivätoiminnan järjestäminen sekä asunnon hankkiminen auttavat irtautumaan lapsuudenkodista ja siirtymään itsenäiseen elämään. (Kaski 2009: 173.)

4.2 Työn osallistava vaikutus

Osallisuudella tähdätään sosiaalisen integraation toteutumiseen sekä yksilön jatkuvaan kasvuun ja oppimiseen. Osallistuminen mahdollistaa sen, että ihminen voi vaikuttaa ympäristöönsä, sen tapahtumiin ja ihmisiin omalla panoksellaan. (Lehtinen – Pirttimaa 1995: 22.) Valtioneuvoston vammaispoliittisen selonteon (2006) mukaan vammaiset henkilöt tulisi ottaa huomioon aktiivisina toimijoina ja heillä tulisi olla mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan täysivaltaisina kansalaisina. Vaikka yleisesti asenteet vammaisia kohtaan ovat muuttuneet myönteisemmiksi, ei heidän oikeutensa osallistua ja elää tasavertaisena kansalaisena kuitenkaan toteudu riittävästi. Osallistumismahdollisuuksia voitaisiin lisätä muun muassa apuvälineillä, tukemalla kommunikointia sekä lisäämällä esteettömyyttä ja tiedon saatavuutta. Toimeentulon takaava työ, turvallinen elinympäristö, hyvät asumisolot, toimivat lähipalvelut sekä ihmisten omaa selviytymistä tukeva sosiaalinen verkosto muodostaisivat perustan osallistumiselle ja yhteiskuntaan kuulumiselle.

Kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla kyse on usein osittaisesta osallistumisesta eli henkilöltä ei vaadita täyttä suoritusta. Riittää, että henkilö osallistuu toimintaan omien mahdollisuuksiensa mukaan ja saa siihen tarvitsemansa tuen. Tärkeintä on, että kehitysvammaiset voivat osallistua itselleen merkittäviin toimintoihin ja tilanteisiin. Osittainen osallistuminen tarkoittaa yleensä aktiivista osallistumista, mutta pelkkä läsnäolokin

voi tarjota tärkeän kokemuksen kehitysvammaiselle henkilölle. Osittainen osallistuminen luo mahdollisuuden vuorovaikutukseen yhdessä tekemisen kautta. (Lehtinen – Pirttimaa 1995: 24–25, 29.)

Erja Misukka (2009) on väitöskirjassaan Työn merkitys kehitysvammaiselle tutkinut käytännön näkökulmasta työ- ja toimintakeskustyyppisten olosuhteiden vaikutusta kehitysvammaisten elämään. Työkavereilta, työnohjaajilta sekä ulkopuolisilta työ- ja toimintakeskuksen tuotteiden ostajilta saatu arvostus voi lisätä kehitysvammaisen osallisuudentunnetta suomalaiseen työlähtöiseen elämäntapaan, ja hän saattaa tuntea tätä kautta olevansa tavallinen Suomen kansalainen. Työn merkitystä voidaan pitää kehitysvammaisen elämässä suurena jo pelkästään sen vuoksi, että se vie ajallisesti lähes kolmasosan vuorokaudesta, niin kuin kellä tahansa työssäkäyvällä keskimäärin. Kehitysvammaisen saattaa kokea työn merkitykselliseksi myös rahan vuoksi. Tulojen lisäksi rahalla voi olla kokemuksellisempikin ulottuvuus eli rahallinen itsenäisyys, mikä mahdollistaa esimerkiksi haluttujen tuotteiden ostamisen ja laskujen maksamisen. Parhaimmillaan työn kautta saatavat sosiaaliset kontaktit lisäävät kehitysvammaisen ilon ja onnen tunteita työssään tuoden työhön myös mielekkyyttä. (Misukka 2009: 36, 125, 127, 136.)

Työn ja tavoitteellisen toiminnan on koettu olevan ihmisten, myös vammaisten henkilöiden, hyvinvoinnin ja sosiaalisen integraation kannalta tärkeää. Työn on katsottu jäsentävän arkielämää, luovan pohjaa itsetunnolle ja -arvostukselle sekä antavan mahdollisuuksia sosiaaliselle kanssakäymiselle ja uuden oppimiselle. Parhaimmassa tapauksessa työ toimii areenana itsensä toteuttamiselle ja luovuudelle. (Stakes 1998: 9.) Vammaisella henkilöllä on oikeus mielekkääseen työhön, ja sitä voidaankin pitää yhtenä vaihtoehtona osallisuuden kokemisessa. Erityisesti työ- ja toimintakeskustyyppisen työmuodon on todettu edesauttavan kehitysvammaisen henkilön osallisuuden kokemuksen syntymistä ennaltaehkäisemällä syrjäytymisen tunteen muodostumista ja tukemalla integroitumista ympäröivään yhteiskuntaan. (Misukka 2009: 134.)

Jo kehitysvammahuollon historiasta löytyy monenlaisia perusteluita sille, miksi kehitysvammaisille tulisi järjestää työtoimintaa. Kautta aikojen yhtenä pääperusteluna on pidetty toimettomuuden poistamista, sillä toiminnan tarve on yksi ihmisen perusominaisuuksista. Toiminnan nähtiin myös poistavan levottomuutta ja aggressiivisuutta. Yhte-

nä yleisenä oletuksena ennen oli se, että kehitysvammaiset ovat perusominaisuuksiltaan ahkeria ja työhön liittyy heidän kohdallaan suurta intohimoa. Myöhemmin on kuitenkin huomattu, että heidän myönteinen ja aktiivinen suhtautumisensa työhön johtuneen yleisestä toiminnan tarpeesta sekä siitä, että kehitysvammaisilla on yleisesti elämänmyönteinen ja aktiivinen perusasenne. Työn järjestämistä kehitysvammaisille on perusteltu myös sen kuntouttavan luonteen sekä tasa-arvon vuoksi. (Hokkila 1990: 89–91.)

5 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen on yksi sosiaalipedagogisen työn erityinen työmuoto. Siinä pyritään edistämään kulttuurista osallistumista sekä innostamaan ihmisiä sellaiseen kriittiseen ja luovaan toimintaan, joka parantaa elämisen laatua. (Hämäläinen 1999: 72.) Sosiokulttuurisen innostamisen käsite sekä toiminta ovat syntyneet Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen elvyttämään demokraattisia arvoja, jotka olivat kadonneet sodan tuoman masennuksen myötä. 1960-luvulla innostamisesta alkoi muodostua myös ammatti, ja toiminta alkoi levitä voimakkaasti etenkin ranskaa puhuville alueille Euroopassa sekä Kanadassa. Innostamisessa on aina ollut kyse pedagogisesta tiedostamisesta, osallistumisesta ja sosiaalisesta luovuudesta. (Kurki 2000: 11.)

Ranskalainen innostamisen asiantuntija ja teorian kehittäjä Jean-Claude Gillet on tavoittanut innostamisen kaksijakoisuuden: kylmän ja kuuman maailman. Kylmässä maailmassa näkyy taloudellisten näkökohtien ensisijaisuus. Siinä pyritään vaikuttamaan seurauksiin, ei syihin. Kylmässä maailmassa yhteiskunnassa vaikuttavat voimat ja rakenteet pyritään piilottamaan. Kuuma maailma pyrkii vastustamaan hallitsevia ja tukahduttavia järjestelmiä. Kuumassa maailmassa innostaminen on kasvatuksellista toimintaa, joka korostaa osallistumista ja ryhmässä elämistä ihmisen jokapäiväisessä elämässä. Sillä pyritään herätteleämään ihmisten tietoisuutta. (Kurki 2000: 64–65, 67–69.)

5.1 Lähtökohdat ja periaatteet

Ihminen on aina osana omaa yhteisöään ja omaa kulttuuriaan, joten kaiken inhimillisen toiminnan voidaan ajatella olevan sosiokulttuurista. Sosiokulttuurisessa innostamisessa lähdetään liikkeelle ihmisten tarpeista, ei niinkään totutuista toimenpiteistä, jotka painottavat yhteiskunnallisten järjestelmien ylläpitämistä. (Kinnunen – Penttilä – Rantala – Salonen – Tervo 2003: 17.) Sosiokulttuurinen innostaminen perustuu ihmisen omaan osallistumiseen tavoitellen syvällisen sosiaalisen muutoksen aikaansaamista. Vastuu toiminnasta ei kuulu ainoastaan innostajalle, vaan kaikille osallistujille. (Kurki 2000: 24, 77.)

Innostamisella herätellään ihmisiä herkistymisen ja itsetoteutuksen prosessiin. Sen tarkoituksena on lisätä ihmisten tietoisuutta omasta roolistaan yhteisöissä, yhteiskunnassa

ja koko maailmassa sekä auttaa huomaamaan, miten heidän oma toimintansa liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen toimintaan. Ihmisiä tuetaan itse osallistumaan yhteisöjensä kehittämiseen. Lisäksi tarkoituksena on lisätä ihmisten välistä vuorovaikusta sekä saada heidät liikkeelle. (Kurki 2000: 19–20, 42.)

Innostaminen perustuu kasvatukselliseen toimintaan, joka sen teoreettisten ja käytännöllisten elementtien avulla auttaa ihmisten sosiaalista kasvua, sosiaalisen tietoisuuden heräämistä ja lujittumista sekä sosiaalista sitoutumista (Kurki 2000: 41). Tavoitteena on kehittää yksilöä ja yhteisöä, tukea aloitteellisuutta, asioiden täytäntöönpanoa, itsenäistä toimintaa ja vastuuntuntoa. Tarkoituksena on saada esiin heikkoja sekä jo olemassa olevia tiedostamattomia kykyjä. (Kinnunen ym. 2003: 18.)

Sosiokulttuurisen innostamisen avulla pyritään saavuttamaan kulttuurinen demokratia, eli ihmisen omaa osallistumista tuottaakseen arkielämäänsä ja siten myös omaa kulttuuriaan. Kulttuurisen demokratian periaatteen mukaan kulttuuri ei ole vain joidenkin harvojen etuoikeus tai elämää rikastuttavaa kaunotaidetta, vaan kulttuuri on inhimillisen käyttäytymisen rakenne. (Kurki 2000: 14.) Sosiokulttuurisen innostamisen toiminnan motiivina on oman elämän ja elinympäristön laadullinen ja sosiaalinen muutos, joten ulkopuolelta tuleva sitouttaminen on tarpeetonta (Kinnunen ym. 2003: 18).

Innostamisen tilanne rakentuu aina samoista muuttumattomista elementeistä, joita on yhteensä seitsemän: tekeminen, osallistujat, aika, instituutio, sosiaalinen suhde, strategia sekä filosofia. Elementit voivat näyttäytyä kuitenkin eri muodoissa tapauskohtaisesti. Kylmässä ja kuumassa maailmassa elementit näyttäytyvät toisaalta vastakohtina, toisaalta toisiaan täydentävinä. Vaikka näkemykset toiminnasta eroavatkin kylmässä ja kuumassa maailmassa toisistaan, elementtien lähtökohdat ovat kuitenkin samat. Tekemisessä korostuu toiminta, jolla pyritään tavoitteiden toteutumiseen ja ryhmän organisointiin. Osallistujiin kuuluvat kaikki ryhmän jäsenet, mukaan lukien innostajat itse. Ajalla tarkoitetaan sitä ajanjaksoa, jolloin tavoitteet saavutetaan. Instituutiona toimii taho, joka mahdollistaa toiminnan toteutumisen. Sosiaaliset suhteet rakentuvat niin ryhmän sisällä kuin ulkopuolellakin. Strategiat ovat keinoja, joiden avulla tavoitteet pyritään saavuttamaan, ja toiminnan taustalla on aina jokin filosofia. (Kurki 2000: 67, 73–76.)

5.2 Innostajan rooli

Innostaminen perustuu ihmisen omaan osallistumiseen. Tämä edellyttää usein sitä, että prosessia on edistämässä ja opastamassa toinen henkilö. Tätä henkilöä kutsutaan innostajaksi. Innostajan tehtävänä on saattaa ihmisiä yhteen, edistää toimintaa ja kommunikaatiota, luoda suhteita, yhdistää ihmisten usein erillään olevia arkipäivän maailmoja sekä johdattaa dialogiin. (Kurki 2000: 8, 14, 48.)

Innostajan rooli on toimia esimerkkinä, ryhmänjohtajana ja kasvattajana. Innostajan omat asenteet, odotukset, uskomukset ja persoona vaikuttavat siihen, millaisia ovat innostajan ja hänen ryhmänsä väliset suhteet. Näitä suhteita luodakseen hänen tulee ymmärtää ihmissuhteiden merkitys ja luonne. Lisäksi hänen on osattava ratkaista ristiriitoja, kohdata ongelmia ja vähentää jännitteitä. Innostajan tulee johtaa johtamatta, ilman määräilyä. Tämän sijaan hänen tulee johdatella, yllyttää ja herätellä. Kyky omistautua ja organisoida suuria määriä asioita ja ohjata ihmisiä ovat myös tärkeitä innostajan ominaisuuksia. (Kurki 2000: 81, 83.)

On tärkeää, että innostaja luottaa siihen, että ryhmän jäsenet itse kykenevät ratkaisemaan ongelmia ja kehittymään eteenpäin. Innostajan tulee kyetä ottamaan vastaan muiden tekemät aloitteet. Työ saattaa tuoda mukanaan monimuotoisia ongelmia ja paineita, joihin innostajan tulee olla varautunut. Erityisesti innostajan hyvä itsetuntemus, psyykinen tasapaino sekä kypsyyt auttavat haastavienkin tilanteiden kohtaamisessa. Innostajien perusasenteena on usein nähty olevan palvelun asenne. (Kurki 2000: 83–84.)

J-C Gillet näkee innostajissa kolme päätyyppiä: militantti, tekninen sekä välittäjänä toimiva innostaja. Hyvällä innostajalla olisi hyvä olla piirteitä näistä kaikista päätyypeistä. Militantti innostaja on karismaattinen ja pyrkii herättämään tietoisuutta ja motivoimaan ihmistä. Hän pystyy tasapainoiseen käytännön toimintaan sekä sen reflektointiin. Teknisen innostajan toiminta on ennen kaikkea tehokasta, rationaalista ja uskollista työnantajan tavoitteille. Työskentely on ammatillista ja käytännönläheistä, ja innostaja osaa käyttää paljon erilaisia menetelmiä ja välineitä työskentelyn apuna. Välittäjänä toimivalla innostajalla on paljon kykyjä luoda suhteita. Hän etsii ja luo sopivia suhteita kommunikaatiolle ja kanssakäymiselle. (Kurki 2000: 84–85.)

6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöprosessimme käynnistyi jo toukokuussa 2011, kun olimme yhteydessä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen johtajaan ja sovimme, että teemme heille esittelyvideon talon toiminnasta. Päätimme toteuttaa opinnäytetyön niin, että ensin keskustelisimme ohjaajien kanssa tulevasta videosta. Tämän jälkeen kokoaisimme työntekijöistä suunnitteluryhmän, jonka avulla keräisimme tietoa videon käsikirjoitusta varten. Teikisimme keräämämme tiedon pohjalta käsikirjoituksen, jonka avulla olisi helppo lähteä kuvaamaan videota. Video kuvattaisiin koko talossa, ja siihen voisivat osallistua kaikki halukkaat. Kuvaamisen jälkeen editoisisimme ulkopuolisen tahon kanssa videon lopulliseen muotoonsa ja esittelisimme sen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijöille sekä ohjaajille.

Heti aiheen selkiytyttyä aloimme miettiä opinnäytetyöhön teoriaa sekä etsimään kirjallisuutta aiheeseen liittyen. Melko pian teoriaksi alkoi muotoutua sosiokulttuurinen innostaminen sekä aihepiiriksi kehitysvammaisuus ja kehitysvammaisten työtoiminta. Koska koko opinnäytetyöprosessi toteutettiin melko tiiviissä aikataulussa ja opinnäytetyömme sisälsi monia eri vaiheita, teimme kuukausikohtaisen aikataulusuunnitelman, mikä sisälsi sekä videon toteuttamisen että opinnäytetyön kirjaamisen aikataulun. Toimintasuunnitelma auttaa jäsentämään sitä, mitä opinnäytetyöprosessissa ollaan tekemässä, ja auttaa pitämään prosessin johdonmukaisena (Vilkkä – Airaksinen 2003: 26). Seuraavan sivun taulukossa (Taulukko 1) on aikataulusuunnitelman pohjalta tehty toteutusaikataulu, josta näkyy, kuinka opinnäytetyöprosessi lopulta eteni.

Koska opinnäytetyömme toteutus oli melko monivaiheinen, oli tärkeää, että saimme käynnistettyä prosessin ajoissa. Suunnittelupajojen aloittaminen tuli tehdä hyvissä ajoin, mutta pajojen valmisteluillekin tuli jättää riittävästi aikaa. Pajat tuli lisäksi järjestää mahdollisimman lähekkäin toisiaan, jotta asiat eivät unohtuisi ja jotta suunnittelupajojen ymmärrettäisiin olevan osa jatkuvaa prosessia.

Tutkimuslupa tuli laittaa hyvissä ajoin vireille, sillä sen saaminen oli edellytys kuvaamisen aloittamiselle. Tutkimusluvan saaminen edellytti, että jokaiselta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijältä on kysytty kuvauslupa, jota varten teimme heille kyselylomakkeen (Liite 1). Videon kuvaamiselle tuli myös järjestää riittävästi aikaa, sillä kuvauskohteita oli paljon.

Taulukko 1. Opinnäytetyön toteutusaikataulu

Kuukausi	Toteutus
Lokakuu 2011	<ul style="list-style-type: none"> – Opinnäytetyön suunnittelu – Yhteistyötä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kanssa – Suunnitteluseminaari 1
Marraskuu 2011	<ul style="list-style-type: none"> – Toiminnalliseen opinnäytetööhön tutustuminen – Teoriaan tutustuminen – Lähteisiin tutustuminen – Raportin kirjoittaminen – Kuvausluvat kuntoon – Orientaatio ja tutustuminen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa – Suunnitteluseminaari 2 – Tutkimuslupahakemus
Joulukuu 2011	<ul style="list-style-type: none"> – Suunnittelupajojen valmistelu ja tavoitteet – Suunnittelupajat – Teorian kirjoittaminen – Taustan kirjoittaminen – Lähteitä – Tutkimuslupahakemuksen lisäykset
Tammikuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> – Tutkimuslupa myönnetty – Suunnittelupaja (tilannekatsaus) – Videon kuvaaminen – Raportin kirjoittamista – Työskentelyseminaari 1
Helmikuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> – Videon kuvaaminen – Editointi – Raportin kirjoittamista
Maaliskuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> – Raportin kirjoittamista – Videon esittely Vallilan työ- ja valmennuskeskukselle – Työskentelyseminaari 2 – Abstraktin palautus
Huhtikuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> – Opinnäytetyön viimeistelyä – Opinnäytetyön jättäminen – Päätöseminaarit – Kypsyysnäyte

6.1 Suunnittelupajat

Tärkeänä opinnäytetyömme kannalta oli kuulla sekä työntekijöiden että ohjaajien näkökulma työpaikasta. Ajattelimme, että työntekijöiden ajatuksia kuulisimme parhaiten muodostamalla pienen suunnitteluryhmän innokkaista vapaaehtoisista. Ohjaajat valitsi-

vat ja kokosivat suunnitteluryhmään kuusi työntekijää niin, että jokaisesta valmennusyksiköstä osallistuisi vähintään yksi työntekijä pajaan. Lisäksi jokaisella kerralla oli mukana yksi ohjaaja varmistamassa, että työntekijöiden kertomat tiedot työpaikasta pitivät paikkansa.

6.1.1 Pajojen suunnittelu

Ennen suunnittelupajojen käynnistymistä kävimme johtajan ja vastaavan ohjaajan kanssa keskustelua siitä, mitä he haluaisivat videolla esitettävän. Ohjaajat olivat käsitelleet asiaa aikaisemmin yhteisessä kokouksessa, jolloin jokainen ohjaaja sai sanoa mielipiteensä siitä, mitä videolla tulisi olla. Ohjaajien antamien ideoiden perusteella saimme muodostettua aihekokonaisuudet, joita käytimme suunnittelupajojen runkoina. Pääaiheina olivat työpaikan esittely ja rutiinit, toiminta työpaikalla, tavoitteet ja arvot, työhyvinvointi, urasuunnitelmat, tuettu työ sekä opiskelu. Teimme pajoihin yksityiskohtaisen suunnitelman, johon kirjasimme tavoitteet sekä toimintasuunnitelman jokaiselle kerralle erikseen (Liite 2). Suunnitelman avulla mahdollistimme johdonmukaisen toiminnan ja sen, että jokaisen asian käsittelylle oli varattu aikaa. Tavoitteiden kirjaaminen sai meidät pohtimaan toiminnan tarkoitusta sosiokulttuurisen innostamisen ja osallistamisen näkökulmasta: miten saisimme ryhmän toimimaan luontevasti, miten saisimme työntekijät kokemaan toiminnan ja osallistumisen merkityksellisenä sekä saamaan heidät ymmärtämään omat vaikutusmahdollisuutensa.

Suunnitellessamme pajoja jaoimme aiheet eri kerroille niin, etteivät suunnittelukerrat olisi liian raskaita. Pyrimme siihen, että käsitteisimme yhdellä kerralla vain muutamia aiheita, jolloin meillä olisi aikaa syventyä asioihin paremmin. Otimme myös huomioon pajojen keston, etteivät ne venyisi liian pitkiksi, jotta kaikki jaksaisivat osallistua aktiivisesti. Suunnittelimme niin, että jokainen kerta kestäisi enimmillään tunnin.

Ensimmäistä kertaa varten kokosimme kuvakommunikaatiokuvien avulla kuvauksen tulevasta prosessista selkeyttämään prosessin kulkua (Liite 3). Puhetta tukevia kommunikointikeinoja, kuten valmiita kuvia, käytetään helpottamaan molemminpuolista ymmärtämistä ja kaikkien mahdollisuutta osallistua vuorovaikutukseen (Kartio 2009: 8). Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa kuvia käytetään paljon, joten oli luontevaa valita kuvat myös suunnittelupajojen yhteyteen.

6.1.2 Pajojen toteutus

Ennen ensimmäistä pajaa kävimme kertomassa suunnitteluryhmään osallistuville työntekijöille henkilökohtaisesti, että heidät on valittu mukaan ryhmään. Suunnittelupajojen muille kerroille osallistui ohjaajan lisäksi neljä työntekijää, mutta viimeisellä kerralla kaikki kuusi työntekijää pääsivät paikalle. Mahdolliset poissaolot oli huomioitu osallistujamäärää valitessa, joten poissaolot eivät vaikuttaneet toiminnan toteutumiseen.

Toiminta lähti hyvin käyntiin, ja työntekijät olivat innokkaita kertomaan työpaikastaan. Ennen suunnittelupajojen alkua olimme tietoisia siitä, että ryhmä ei välttämättä osallistuisi keskusteluun tai saattaisi jännittää tilannetta. Huoli osoittautui kuitenkin turhaksi, sillä alusta asti työntekijät ottivat meihin rohkeasti kontaktia ja kertoivat hyvin kattavasti työpaikastaan. Ohjaajatkin yllättyivät siitä, kuinka paljon työntekijöillä oli tietoa työpaikan asioista ja kuinka hienosti he osasivat muotoilla asiansa ja yhdistää niiden merkityksiä toisiinsa.

Suunnittelupajaan osallistuvat työntekijät tuntuivat olevan innostuneita ja mielissään siitä, että saivat olla mukana projektissa, ja he kokivat sen itselleen tärkeäksi. Heitä kiinnosti tietää, milloin kokoontuisimme seuraavan kerran, ja vaikka heille oli asiasta kerrottu, he vielä kyselivät päivästä ja varmistelivat, että tapaamisia olisi vielä edessä. He saattoivat puheessaan myös painottaa suunnittelupajoja heidän ryhmänään, johon juuri heidät oli otettu mukaan. Kirjasimme ylös suunnittelupajoissa ilmi tulleet asiat, ja myös työntekijät huolehtivat siitä, että saimme kaiken tiedon kirjattua muistiin.

Pyrimme itse toimimaan innostajan roolissa herättelemällä ja johdattelemalla työntekijöitä keskusteluun. Otimme myös huomioon sujuvaan vuorovaikutukseen vaadittavat kommunikointitavat. Selkokielessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että puhuu yhdestä asiasta kerrallaan. Lisäksi voi käyttää tarkistuskysymyksiä, joiden avulla voidaan varmistaa se, että toisen puheenvuoro on ymmärretty oikein. Selkokielessä on myös tärkeää käyttää tuttuja puhekielisiä sanoja. Jos kuitenkin joutuu käyttämään vaikeita sanoja, kuten kielikuvia, sanontoja tai abstrakteja sanoja, ne tulee selittää tarvittaessa. Vaikeita asioita voi myös yrittää selventää kiertoilmauksien avulla. Lisäksi puheen tulee olla rauhallista ja selkeää. (Kartio 2009: 12, 15–18, 20.) Koska ryhmään osallistuvia oli useampia, oli tärkeää, että yksi henkilö puhuu kerrallaan, jotta keskustelu pysyi selkeänä. Tämä koski niin työntekijöitä kuin meitä suunnittelupajan ohjaajia.

Käsikirjoituksen valmistuttua halusimme kertoa ryhmäläisille, kuinka tärkeä heidän panoksensa videon käsikirjoituksen tekemisessä oli. Kokosimme ryhmän vielä yhteen ennen videon kuvaamisen aloittamista. Kerroimme, mitä olimme saaneet aikaan heidän avullaan ja kiitimme ryhmää hyvästä yhteistyöstä ja aktiivisuudesta.

6.2 Esittelyvideo

Kattavan kuvan saamiseksi Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta oli tärkeää, että kuvaisimme mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti eri paikkoja, tilanteita ja ihmisiä. Meidän tuli kuitenkin huomioida työntekijöiden kuvausluvut ja halukkuus esiintyä videolla. Koska kummallakaan meistä ei ole ennestään kokemusta videokuvaamisesta, tuli suunnitelmat pitää yksinkertaisina ja välttää asettamasta liian suuria vaatimuksia kuvaukselle.

6.2.1 Videon suunnittelu

Alusta asti meillä oli suunnitteluryhmän, johtajan ja ohjaajien kanssa yhteinen näkemys siitä, millainen esittelyvideon runko tulisi olemaan. Pidimme tärkeänä, että videolla näkyisi mahdollisimman kattavasti Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toimintaa, kuitenkin niin, että tilanteet olisivat mahdollisimman aitoja. Koska tarkoituksena oli antaa mahdollisimman totuudenmukainen kuva työpaikasta, näytteleminen olisi tehnyt tilanteista teennäisiä. Lisäksi näytteleminen olisi voinut vähentää ihmisten halukkuutta esiintyä videolla ja aiheuttaa turhia paineita.

Työyhteisö halusi videosta selkeän, joten tulimme yhdessä siihen tulokseen, että videolla olisi hyvä olla kertoja, joka veisi tarinaa eteenpäin. Pidimme tärkeänä, että kertoja olisi yksi työntekijöistä, joka esittelisi katsojille oman työpaikkansa. Näin kerronta pysyisi selkeänä, ja video puhuttelisi katsojia enemmän, kun kertojalla on työntekijän rooli työpaikalla ja Vallilan työ- ja valmennuskeskus esiteltäisiin hänen näkökulmastaan. Koska videolla kuuluu ainoastaan kertojan puhe, ei kuvaustilanteissa syntyisi jännitystä vuorosanojen muistamisesta tai omista sanomisista.

Videon kuvaamisen suunnittelu lähti käyntiin niin, että kokosimme suunnittelupajoista saamiemme tietojen pohjalta käsikirjoituksen. Lähetimme alustavan käsikirjoituksen

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen johtajalle ja vastaavalle ohjaajalle, jotka lukivat sen läpi, lisäilivät sinne puuttuvia kohtia ja muokkasivat epäkohtia. Lopullisen käsikirjoituksen pohjalta teimme kuvaussuunnitelman, johon kirjasimme ylös kohteet, joita tulisimme kuvaamaan.

6.2.2 Videon toteutus

Esittelyvideon materiaalin kuvaamiseen kului aikaa yhteensä viisi päivää. Ensimmäisenä päivänä kuvasimme lähinnä tyhjiä tiloja sekä kohteita, joissa ei näkyisi ihmisiä. Kaikille työntekijöille ei ollut vielä kerrottu, että olimme aloittaneet kuvaamisen, joten emme vielä kuvanneet ihmisiä. Seuraavana päivänä aloitimme siitä, että kiersimme jokaisessa yksikössä kertomassa, mitä olemme tekemässä ja miksi sekä valmistamassa työntekijöitä siihen, että saatamme tulla kuvaamaan myös heitä.

Parina ensimmäisenä päivänä työntekijät olivat hieman epävarmoja esiintymään kameran ja hieman myös ujostelivat meitä. Kun alkujännitys laantui ja työntekijät tottuivat siihen, että olimme kuvaamassa ja viettämässä aikaa heidän työpaikallaan, he myös rohkaistuivat ja lopulta innostuivat esiintymään videolla. Osa myös pyysi, että kuvasimme juuri heitä, ja ehdotti hyviä kuvaustilanteita. Otimme huomioon uudet ideat ja poikkeamat alkuperäiseen suunnitelmaan ja pyrimme huomioimaan kaikkien mielipiteet kuvaustilanteissa. Myös ohjaajilta tuli hyviä ehdotuksia kuvaustilanteisiin. Viimeisinä päivinä löytyi jo paljon vapaaehtoisia kuvattaviksi, ja saimme järjestettyä tilanteita, joissa oli mukana useampia ihmisiä.

Haastavinta kuvauksissa oli heti alusta asti se, että meidän tuli huolehtia kuvausluvista ja siitä, kuka videolla saa esiintyä. Olimme saaneet jokaisesta yksiköstä nimilistan, josta kävi ilmi, ketä saisi kuvata ja ketä ei. Se helpotti huomattavasti kuvaustilanteiden järjestämistä, mutta haasteena oli kuitenkin se, ettemme tunteneet työntekijöitä. Välillä pyysimme ohjaajilta apua sellaisen ryhmän kasaamiseen, joilla olisi kuvausluvat, mutta tilanteissa, joissa oli mukana vähemmän ihmisiä, pystyimme itse huolehtimaan kuvausluvista. Usein toimimme niin, että kysyimme työntekijöiltä, onko heillä kuvauslupaa, minkä jälkeen tarkistimme asian nimilistasta ja kysyimme vielä lopuksi halukkuutta esiintyä videolla. Välillä luvan antaneet eivät halunneetkaan esiintyä videolla, kun taas välillä löytyi innokkaita kuvattavia myös sellaisista, joilla ei kuvauslupaa ollut. Emme

kuitenkaan voineet heitä kuvata, mutta emme myöskään torjuneet innokkuutta osallistua kuvaustilanteeseen: saatoimme ottaa heidät mukaan yhteiseen toimintaan, mutta rajasimme kuvan niin, että henkilöt eivät näkyneet videolla. Haasteena kuvauslupien lisäksi oli myös se, että emme aina olleet paikalla kuvaamassa autenttisia tilanteita, jolloin jouduimme osittain lavastamaan kuvausta. Se ei ollut kuitenkaan haitaksi lopputuloksen kannalta, sillä esimerkiksi kokoustilanne saatiin järjestettyä normaalisti, tosin ryhmä oli pienempi eikä tilanteessa oikeasti käsitelty kokousaiheita.

Videon tulevaa puhetta varten annoimme hyvissä ajoin käsikirjoituksen kertojalle, jotta hän voisi tutustua tekstiin etukäteen. Ilmoitimme myös etukäteen nauhoitusajan kohdan, jotta hänellä oli aikaa valmistautua siihen. Nauhoitimme äänen yhdellä kerralla, mutta pyrimme jaksottamaan tekstiä niin, että lukija sai pidettyä pieniä taukoja tekstin välissä. Tallensimme äänen nauhurilla ja olimme molemmat mukana nauhoitus-tilanteessa. Pyrimme siihen, että tilanne pysyisi rauhallisena, jotta saisimme luotua kertojallekin mukavan tilanteen ja jotta hän pystyisi puhumaan nauhalle luontevasti ja selkeästi. Nauhoitus meni pääasiassa hyvin, mutta jouduimme pari kertaa äänittämään jonkin kohdan uudestaan taustametelin tai pienien epätarkkuuksien takia.

Kun olimme saaneet mielestämme tarpeeksi materiaalia esittelyvideota varten, sovimme ajan videon editoimiseen. Suurin työ oli äänen ja kuvien paikalleen asettelemisessa, jossa kuluikin aikaa monta tuntia. Videon rungon valmistuttua tuli hioa yksityiskohtia sekä laittaa taustamusiikit paikoilleen. Katsoimme videon yhdessä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen johtajan ja vastaavan ohjaajan kanssa, jotta he saisivat vielä esittää mahdollisia muutosehdotuksia lopulliseen videoon. Suuria muutoksia videoon ei enää tarvinnut tehdä, ainoastaan äänenvoimakkuuksia muutettiin hieman. Videon editoimiseen kului meiltä aikaa yhteensä noin 12 tuntia ja ulkopuolinen editoija työskenteli kanssamme työaikansa ulkopuolella. Lisäksi editoija työsti videota itsekseen muutamia tunteja tekemällä muun muassa tiedostomuotojen muutoksia sekä äänten ja kuvien viimeistelyä.

6.3 Videon esitystilanne

Kun lopullinen versio videosta oli saatu tehtyä, kokosimme suunnitteluryhmän vielä kerran yhteen. Aluksi keskustelimme yleisistä tuntemuksista videontekoprojektiin liitty-

en. Kerroimme myös ryhmälle siitä, mitä olimme tehneet kuvauksien jälkeen, jotta olimme saaneet videon valmiiksi.

Katsoimme videon yhdessä, minkä jälkeen keskustelimme videon nostattamista ajatuksista. Halusimme myös kuulla suunnitteluryhmän mielipiteen siitä, oliko lopputulos sellainen, kuin he olivat suunnitteluvaiheessa kuvitelleet. Pyysimme myös mielipiteitä siitä, olivatko he kokeneet projektin hyödylliseksi ja mielekkääksi ja mikä merkitys heidän mielestään esittelyvideolla on työpaikalle. Käymme arvioinnissa (luku 8.4) tarkemmin läpi esittelytilaisuudessa kuultuja suunnitteluryhmäläisten ajatuksia.

Nautimme suunnitteluryhmän kanssa lopuksi vielä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tarjoamat pullakahvit ja kiitimme toisiamme hyvin toimineesta yhteistyöstä projektin aikana. Erityisesti suunnitteluryhmää halusimme kiittää suuresta avusta videon käsikirjoituksen kokoamisessa.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa ei ole sellaista tilaa, jossa koko työyhteisö olisi voinut kokoontua katsomaan videon yhdessä. Ohjaajat pitivät kuitenkin tärkeänä, että jokainen valmennusyksikkö näkee videon, joten video tullaan näyttämään myöhemmin jokaiselle yksikölle erikseen sopivana ajankohtana.

6.4 Tuotoksena esittelyvideo

Videon alussa kertoja kävelee kameran eteen, esittelee itsensä ja pyytää katsojia mukaan tutustumaan työpaikkaansa. Tämän jälkeen kertojaa ei enää kuvata, vaan ainoastaan hänen äänensä kuuluu videolla, kun hän kertoo talon toiminnasta. Kuvassa näkyvät asiat liittyvät aina siihen, mistä kertoja milloinkin puhuu. Esittelyvideon kerronta alkaa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen esittelyllä, jossa kerrotaan yleisesti talon tiloista ja toimintaperiaatteista. Tämän jälkeen videolla käydään läpi kokonaisuus kerrallaan eri aihealueita: työpäivän kulku, työtehtävät, pienryhmät, valmennusryhmät, työhyvinvointi, urasuunnitelmat, tuettu työ, opiskelu, työpaikan tavoitteet sekä arvot. Työpaikalla on paljon erilaista toimintaa, joten aiheiden jakaminen osiin auttaa videon katsojaa hahmottamaan kokonaisuuksia ja pitämään asiat selkeinä. Jokainen uusi aihe alkaa sillä, että ruudussa lukee aiheen otsikko ja kertoja sanoo sen myös ääneen.

Työpäivän kulku etenee aamusta iltapäivään, jolloin videolla näkyy pääpiirteittäin työpäiviin sisältyvät rutiinit. Päivä alkaa yhteisellä aamunavauksella, jonka jälkeen kuvataan työntekoa. Videolla näytetään myös kahvitaukoa ja taukojumppaa, ruokailua sekä työntekijöiden kotiinlähtö. Työtehtävissä on kuvattu tarkemmin työpaikalla tehtäviä alihankintatöitä, kuten tarrojen kiinnittämistä ja ruuvitöitä, sekä talon ulkopuolella järjestettäviä työtehtäviä, kuten puisto- ja tallitöitä.

Pienryhmätoiminta-osiossa videolla kerrotaan pienryhmien toiminnasta sekä siellä käsiteltävistä aihepiireistä. Kuvassa näkyy esimerkiksi työntekijöiden pienryhmissä tekemiä töitä urakehityksestä ja elämänkaaresta sekä yhden ryhmän askarteluhetki. Valmennusryhmistä kerrottaessa näytetään sekä keittiö- että laitoshuoltovalmennusryhmiä työnteossa. Työhyvinvointi näyttäytyy videolla monien erilaisten aktiviteettien muodossa: videolla vietetään ystävänpäiväjuhlia, tanssitaan ja käydään keilaamassa.

Urasuunnitelmaa kuvataan tilanteella, jossa ohjaaja täyttää yhdessä työntekijän kanssa urasuunnitelmakaavaketta ja he miettivät yhdessä työntekijän toiveita ja ajatuksia työhön liittyen. Tuettuun työhön tutustutaan näyttämällä yhden Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijän työtehtäviä omassa työpaikassaan. Opiskeluaiheesta puhuttaessa kuvataan tilannetta, jossa yksi työntekijöistä selaillee opiskeluesitteitä.

Työpaikan tavoitteissa käsitellään muun muassa vastuullista vahvistamista, voimaantumista, kommunikaatiota sekä yhteisöllisyyttä. Kuvassa näkyy esimerkiksi työntekijän kahvinkeittoa, erilaisia kommunikointivälineitä sekä työntekijöiden yhteistä toimintaa taukojen aikana. Arvoista kerrottaessa kuvataan kokoustilannetta, työpaikan seinällä olevia sääntöjä, kierrätyspisteitä sekä turvallisuuteen liittyviä ohjeita ja välineitä työpaikalla. Videon lopussa joukko työntekijöitä vilkuttaa iloisesti kameralle samalla, kun ker-toja hyvästelee katsojan.

7 Arviointi

Koska monimuotoiseen opinnäytetyöhöme sisältyi sekä toimintaa että tuotos, meidän tuli arvioida erikseen sekä prosessin että videon toteutumista, suunnittelua sekä lähtökohtia. Aihepiirinä kehitysvammaisten osallistaminen oman työn kehittämiseen oli mielestämme hyvä valinta, sillä koimme, että heillä on siihen kykyjä, mutta harvemmin heille annetaan mahdollisuus osallistua siihen. Tämän myös huomasimme opinnäytetyötä tehdessämme, sillä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijät olivat hyvin innostuneita videon tekemisestä ja motivoituneita siihen. Kohderyhmänä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijät ja ohjaajat oli hyvä valinta, sillä työyhteisönä se oli aktiivisesti prosessissa mukana alusta loppuun saakka ja pääsimme työskentelemään konkreettisesti heidän kanssaan. Yhteistyö kohderyhmän kanssa sujui mutkattomasti. Meidän tuli myös ottaa huomioon videon kohderyhmä, jolle video suunnattaisiin, kuten muut kehitysvammaiset, sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, yhteistyökumppanit ja opiskelijat. Oli hyvä, että kohderyhmän monimuotoisuus oli huomioitu hyvissä ajoin ennen videon suunnittelua, jotta saimme toiminnan kohdennettua niin, että lopputulos palvelisi kaikkia videon tulevia kohderyhmiä.

Opinnäytetyölle asettamamme tavoitteet olivat sopivan korkealla: ne olivat saavutettavissa, mutta eivät toteutuneet itsestään. Pää tavoitteenamme oli työyhteisön osallistaminen yhteiseen projektiin, minkä avulla työntekijät saisivat huomata omat kykynsä ja mahdollisuutensa osallistua ja vaikuttaa talon toimintaan ja kehittämiseen. Järjestämämme toiminnan eli suunnittelupajojen ja videon kuvaamisen avulla saimme työntekijät aktiivisesti osallistumaan videon suunnitteluun ja toteutukseen. Kuvausvaiheessa otimme huomioon sen, ettemme asettaneet itsellemme liian suuria tavoitteita videon suhteen. Emme pyrkineet tekemään ammattimaista videota, sillä meillä kummallakaan ei ollut juurikaan kokemusta tai erityisosaamista videokuvaamisesta.

7.1 Sosiokulttuurinen innostaminen osana työskentelyä

Teoreettinen viitekehys, sosiokulttuurinen innostaminen, kulki hyvin mukana opinnäytetyömme eri vaiheissa. Innostamisen ideologia sopi mielestämme toimintamme taustalle, sillä halusimme korostaa erityisesti työntekijöiden omaa toimintaa ja kykyä. Aiheena sosiokulttuurinen innostaminen tuntui aluksi haasteelliselta, sillä sen teoria oli

meille molemmille lähes tuntematon. Yhteisen keskustelun ja pohdinnan kautta teoria kuitenkin avautui meille mielestämme hyvin sekä toi esiin mielenkiintoisia yksityiskohtia ja huomioitavia asioita toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Esimerkiksi innostajan rooli ryhmässä sai meidät miettimään omaa toimintaamme videotekoprosessissa.

Haasteena sosiokulttuurisen innostamisen teorian sisäistämisessä oli se, että siitä on hyvin vähän suomalaista kirjallisuutta ja teksti oli osittain vaikealukuista. Suomenkielinen kirjallisuus innostamisesta pohjautuu romaanisen kulttuurin kirjoituksiin, joten kirjoitusmuoto ei ole niin tieteellistä, kuin mihin yleensä suomalaisessa tieteiskirjallisuudessa on totuttu. Innostamisen teoriaa avataan käsitteiden ja sanontojen avulla, ja innostamisella nähdäänkin olevan oma kielensä, jonka kanssa on tultava tutuksi. (Kurki 2000: 18.)

Sosiokulttuurisessa innostamisessa toiminnan tulee olla räätälöity vastaamaan kohde-ryhmän tarpeita. Ihmiset eivät saa olla mukana niin sanotusti yleisönä tai vastaanottajina, vaan heidät tulee ottaa mukaan aktiiviseen toimintaan. (Kurki 2000: 146.) Lähtökohtana opinnäytetyössämme oli nimenomaan työyhteisön aktivoiminen ja kaikkien halukkaiden mukaan ottaminen toimintaan. Pyrimme myös siihen, että mahdollisimman monelle tarjoutui mahdollisuus osallistua ja antaa oma panoksensa toimintaan. Suunnitteluryhmän tuli pysyä pienenä, jotta jokaista voitiin kuulla tasapuolisesti. Tämä rajasi mahdollisia halukkaita osallistujia ryhmän ulkopuolelle. Emme kuitenkaan huomanneet, että ryhmän ulkopuoliset olisivat olleet kateellisia tai katkeria siksi, etteivät he itse olleet mukana ryhmässä. Myös suunnitteluryhmän jäsenet kertoivat, etteivät olleet kokeneet sen olevan haitaksi, että ryhmä oli pieni ja suljettu. Ryhmän ulkopuolisille oli annettu myös mahdollisuus tuoda omia ideoita suunnitteluryhmään, esimerkiksi kertomalla ryhmäläisille ajatuksiaan tai kirjoittamalla niitä paperille. Koska projekti oli monivaiheinen, pystyimme kuitenkin osallistamaan muita halukkaita kuvausvaiheessa. Pyrimme siihen, että kävimme kuvaamassa jokaisessa valmennusyksikössä tasapuolisesti ja huomioimme sen, ettemme kuvanneet aina samoja ihmisiä. Välillä järjestimme kuvaustilanteen niin, että tilanteessa oli mukana paljon ihmisiä kerrallaan, jolloin saimme enemmän halukkaita mukaan videolle.

Toiminta suunniteltiin siten, että jokainen halukas pystyi osallistumaan toimintaan omien kykyjensä mukaan. Suunnitteluryhmässä käsitelimme yksinkertaisia asioita, ja haastavammissa aiheissa pyrimme selventämään vaikeita sanoja sekä antamaan konkreettisia esimerkkejä. Huolehdimme ryhmässä myös siitä, että jokainen sai puheenvuoron, etteivät hiljaisempien näkemykset jääneet täysin huomioimatta. Videon toteutus suunniteltiin niin, että mahdollisimman moni pystyisi esiintymään luontevasti videolla. Videolla ei tarvinnut näytellä vaan riitti, että kuvattavat olivat luonnollisissa tilanteissa. Kuvaustilanteiden puhetta ei kuulunut videolla, joten pystyimme kameran käydessäkin ohjaamaan tilanteita. Työntekijöitä tuntui helpottavan se, ettei heidän tarvinnut miettiä omia sanomisiaan.

Sosiokulttuurisessa innostamisessa olennaista on nimenomaan se, että suunnitelman toteuttamiseen osallistuvat kaikki ne, joita toiminta koskee (Kurki 2000: 120). Toimintaan ei osallistunut koko työyhteisö, vaan ainoastaan vapaaehtoiset. Koimme, että tärkeintä olikin juuri halukkaiden osallisuus ja se, että ketään ei pakotettu mukaan vasten tahtoaan. Uskomme, että myös toimintaa sivusta seuranneet nauttivat siitä, että työpaikasta tehtiin video ja he kokivat, että siitä on jatkossakin hyötyä. Emme saaneet keneltäkään negatiivista palautetta siitä, että teimme esittelyvideota ja saatoimme keskeyttää heidän työpäiväänsä. Päinvastoin, meidät otettiin aina ilolla vastaan, ja myös ne, jotka eivät toimintaan osallistuneet, kävivät luonamme tervehtimässä ja kertomassa kuulumisiaan.

Innostajan rooli ei ole olla toiminnan johtajana vaan toimia nimenomaan toiminnan innostajana (Kurki 2000: 147). Oma roolimme suunnitteluryhmässä oli viedä keskustelua eteenpäin antamalla työntekijöille keskustelunaiheita, tekemällä tarkentavia kysymyksiä sekä selventämällä vaikeita asioita. Pyrimme siihen, että emme johdattelisi heitä tiettyyn vastaukseen, mutta välillä tuli kuitenkin antaa jotakin suuntaa siitä, mitä asioita Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajat olivat korostaneet videolla esitettävän. Mielestämme omaksuimme innostajan roolin melko hyvin, emmekä tuoneet omia näkemyksiämme ja mielipiteitämme keskusteluun. Halusimme kuulla nimenomaan työntekijöiden mielipiteitä, joten innostimme työntekijöitä kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan kattavasti. Saimme luotua ilmapiirin, jossa vääriä vastauksia ei ollut ja jossa kaikki saivat rohkeasti sanoa mitä halusivat. Jos jokin asia synnytti uu-

den ajatuksen hieman aiheen vierestäkin, huomioimme myös nämä mielipiteet, emmekä keskeyttäneet keskustelua.

Kuvaustilanteista pyrimme luomaan sellaiset, että mahdollisimman moni uskalsi tulla kameran eteen. Kannustimme työntekijöitä osallistumaan ja annoimme heidän rakentaa tilanteet näkemällään tavalla. Esimerkiksi taukojen viettämisen kuvaamista varten kysyimme työntekijöiltä ehdotuksia hyvistä kuvauskohteista. Heiltä itseltään nousi ajatuksia biljardin pelaamisesta ja karaoken laulamisesta, joten kuvasimme halukkaita näissä tilanteissa. Pyrimme antamaan välitöntä positiivista palautetta tilanteiden jälkeen, jotta kuvaukseen osallistujille jäisi hyvä mieli ja jotta he rohkaistuisivat uudestaan kuvattaviksi.

7.2 Työskentelyn arviointi

Alusta asti meillä oli työelämän kanssa yhtenäinen ja selkeä ajatus siitä, millaisen opinnäytetyön toteuttaisimme, eikä se opinnäytetyöprosessin edetessä juurikaan muuttunut. Vaikka olimmekin avoimia muutoksille ja uusille ideoille, ei niille kuitenkaan ollut tarvetta, sillä kokonaiskuva videoprojektista ja sen toteutustavasta oli ajoissa suunniteltu valmiiksi: jo ennen varsinaista projektin aloittamista meillä oli selkeä suunnitelma siitä, kuinka projekti tulisi etenemään ja mikä työvaihe tulisi seuraavaksi.

Projektin alussa tehty aikataulusuunnitelma toimi hyvin projektin jäsentämisessä ja helpotti kokonaiskuvan hahmottamista. Pystyimme aikataulun avulla suunnittelemaan koko opinnäytetyöprosessin alusta loppuun niin, että kaikille vaiheille olisi varmasti varattu tarpeeksi aikaa, mutta voisimme myös joustaa tarpeen vaatiessa. Emme aina täysin pysyneet aikataulussa, mutta koska olimme jättäneet aikatauluun joustovaraa, muutokset eivät tuottaneet ongelmia ja pystyimme toteuttamaan huolella kaikki työvaiheet. Aikataulusuunnitelma helpotti myös yhteistyötä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kanssa, sillä hekin saivat heti alkuvaiheessa kuvan siitä, kuinka opinnäytetyömme toteutus etenisi ja mikä olisi aikataulumme. Yhteisten tapaamisaikojen löytäminen oli helppoa, sillä meillä oli aikataulussa varattu tietty aikaväli tietyille työvaiheille ja Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa pystyttiin sovittamaan aikataulut hyvin toivudemme mukaan.

Yhteistyö Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kanssa sujui mutkattomasti. Olimme lähinnä yhteydessä johtajan ja vastaavan ohjaajan kanssa sähköpostitse sekä puhelimitse. Erityisesti alkuvaiheessa olimme yhteydessä suunnittelun ja videolla esiintyvien aihekokonaisuuksien tiimoilta. Ohjaajat toteuttivat keskenään alkuvalmistelut suunnittelupajoihin toiveidemme pohjalta ja keräsivät kuvausluvut ja kokosivat suunnitteluryhmän. Saimme luotua yhteistyössä hyvät lähtökohdat varsinaisen toiminnan aloittamiseen. Toiminnan käynnistyttyä emme enää tarvinneet yhtä paljon ohjaajien mielipiteitä ja apua kuin alussa, mutta tarvittaessa he kertoivat hyvistä kuvauskohteista ja auttoivat esimerkiksi etsimään kuvauskohteita talon ulkopuolelta, kuten tuetusta työstä, leikkipuistoista sekä hevostilalta.

Kaiken kaikkiaan suunnittelupajat ja kuvaaminen onnistuivat suunnitelmien mukaisesti: pysyimme aikataulussa, saimme tarvitsemamme tiedon ja materiaalin sekä pääsimme tavoitteisiimme myös osallistujien osalta. Suunnittelupajat osoittautuivat erittäin hyväksi tiedonkeruumenetelmäksi, sillä työntekijät olivat hyvin tietoisia omasta työpaikastaan ja osasivat kertoa monipuolisesti Vallilan työ- valmennuskeskuksen toiminnasta. Ohjaajan läsnäolo suunnittelupajoissa oli hyvä asia, sillä hän osasi tehdä ryhmälle tarkentavia kysymyksiä, joita me emme työpaikan ulkopuolisina olisi osanneet huomioida. Ohjaajat osasivat kuitenkin ottaa mielestämme hyvän roolin ryhmässä, sillä he enimmäkseen seurasivat keskustelua sivusta ja puuttuivat siihen vain tarvittaessa. Opinnäytetyömme kannalta suunnittelupajat olivat olennainen osa toimintaa. Pelkkä videon kuvaaminen ilman yhteistä suunnittelua ei olisi tuonut opinnäytetyöhömme tarpeeksi syvyyttä ja vaadittavaa ammatillisuutta.

Suunnittelupajoissa onnistuimme ajankäytön suhteen hyvin, sillä ehdimme käsittelemään suunnitteluryhmässä kaikki aiheet kunnolla ilman kiirettä. Työntekijät olivat aktiivisia ja jaksoivat melko hyvin keskittyä. Välillä kuitenkin huomasimme, että osa ryhmäläisistä ei jaksanut keskittyä tiettyyn aiheeseen. Kun aihe vaihtui sellaiseksi, että se oli ryhmäläiselle mielekäs ja tärkeä, keskittymiskyky palautui ja ryhmäläinen oli innoissaan mukana keskustelussa kertomassa omia mielipiteitään ja kokemuksiaan. Välillä keskustelu oli niinkin sujuvaa, että jäljelle jäi ylimääräistä aikaa, jolloin sovelsimme suunnitelmaa ja otimme käsittelyyn vielä uuden aiheen tai alustimme seuraavaa kertaa perusteellisemmin esimerkiksi aiheeseen virittelevillä kysymyksillä. Kertojan kanssa työskentely sujui hyvin. Editointivaiheessa kuitenkin mietimme, olisiko ollut parempi, että teksti

olisi äänitetty kahteen kertaan, jotta olisimme saaneet mahdollisimman virheetöntä ja selkeää puhetta ilman taustäääniä. Nyt jouduimme työskentelemään editoinnissa äänen kanssa melko paljon, sillä emme olleet huomioineet pieniä kolahduksia ja puheen takeltelua äänitysvaiheessa. Toisaalta pienet virheet tekevät videosta luonnollisen, jolloin se ei tunnu liian viralliselta.

Meillä kummallakaan ei ollut ennestään juurikaan kokemusta videokuvaamisesta eikä editoimisesta, joten Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ehdotus esittelyvideon tekemisestä tuntui aluksi haastavalta. Toimeksiannetussa opinnäytetyössä on vaarana, että opinnäytetyö laajenee liian mittavaksi. Tämä tulee ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa ja on mietittävä, riittävätkö omat valmiudet ja voimavarat opinnäytetyön toteuttamiseen. (Vilkka – Airaksinen 2003: 18.) Meillä oli kuitenkin mahdollisuus käyttää ulkopuolisen ammattieditoijan apua, mikä rohkaisi meitä tarttumaan aiheeseen. Koska meille jo videokuvaus oli uutta ja se tuli opetella lähes alusta pitäen, olisi editoimisenkin opettelu vienyt valtavasti aikaa. Osaavan henkilön puoleen on hyvä kääntyä tilanteissa, joissa tarvitaan taitoja, joita ei koulutusohjelman opetukseen sisälly (Vilkka – Airaksinen 2003: 158). Työskentelyn mittasuhteet pysyivät oikeina, kun emme joutuneet itse editoimaan videota. Nyt työskentelymme painottui suunnitteluun ja yhteiseen tekemiseen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kanssa, eikä pääpaino ollut meidän teknisessä osaamisessamme.

7.3 Tuotoksen arviointi

Mielestämme esittelyvideo toimii innovatiivisena näkökulmana Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen esittelylle. Video yhdistää visuaalisen materiaalin sekä faktatiedon, ja sillä voidaan korvata perinteiset esitteet ja esittelykierrokset. Video tavoittaa suuren määrän ihmisiä kerrallaan, ja se antaa tietoa niin kuulemisen, näkemisen kuin kokemuksellisuudenkin kautta.

Tavoitteena oli toteuttaa video kykyjemme puitteissa. Mielestämme onnistuimme siinä hyvin, ja lopputulos vastasi alkuperäistä suunnitelmaa. Saimme koottua videolle kaiken sen tiedon, mitä ohjaajat olivat lähtökohtaisesti suunnitelleet ja työntekijät meille kertoivat. Video on mielestämme selkeä, ja aihekokonaisuudet on jäsenneilty hyvin niin, että aiheet erottuvat toisistaan. Vaikka videolla käydään läpi monimutkaisempiakin asi-

oita kuten työpaikan tavoitteita ja arvoja, olemme mielestämme onnistuneet tekemään videosta helposti seurattavan ja ymmärrettävän. Olemme pyrkineet kertomaan videolla vaikeatkin asiat yksinkertaisesti, jotta kehitysvammaiset työntekijät ymmärtävät asiat, mutta myös esimerkiksi opiskelijat sekä sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaiset saavat videosta tarvittavan tiedon.

Koska video on kestoaltaan 15 minuuttia, voi se tuntua hieman pitkältä. Videon lyhentäminen ei kuitenkaan olisi onnistunut, sillä joko materiaalista olisi pitänyt karsia jotakin olennaista pois tai videon tempo olisi ollut liian nopea ja siksi vaikeaselkoinen. Videon pituuden vuoksi myös kuvamateriaalia tuli olla paljon. Emme kaikissa tilanteissa tulleet ajatelleeksi sitä, että emme olleet kuvanneet jokaisesta aiheesta tarpeeksi materiaalia. Editointivaiheessa jouduimme välillä miettimään, mitä kuvia käyttäisimme kohdissa, joista suoranaista kuvamateriaalia ei ollut. Onneksi olimme kuitenkin kuvanneet joitakin tilanteita enemmän, jotta kuvia voitiin yhdistää myös muihin asiayhteyksiin. Olisimme voineet myös mennä Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen kuvaamaan lisää materiaalia. Koska tarvitsemamme lisämateriaali olisi ollut niin vähäistä, koimme, että ylimääräinen kuvauspäivä olisi ollut enemmän haitaksi kuin hyödyksi. Lisäpäivä olisi aiheuttanut lisätöitä niin meille kuin Vallilan työ- ja valmennuskeskukselle sekä editoijallekin: aikataulujen uudelleen sopiminen ja kameran lainaaminen olisi vaatinut paljon työtä ja editoija olisi joutunut joustamaan vapaa-ajastaan. Videon lopputuloksen kannalta oikean materiaalin puuttuminen ei kuitenkaan haitannut. Todennäköisesti vain me tekijät huomaamme oikeiden kuvien puuttumisen, sillä tiedämme, että joissakin kohdissa on materiaalia, joita emme olleet niihin alun perin suunnitelleet.

7.4 Työelämän palaute

Työelämältä saimme pelkästään positiivista palautetta niin työskentelystä kuin videostakin. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajilta saimme palautetta sekä suullisesti että kirjallisesti. Työntekijöiltä palaute tuli yleisen keskustelun muodossa lähinnä suunnitteluryhmän jäseniltä. Pyysimme työntekijöiltä palautetta videon esitystilanteen yhteydessä, jolloin paikalla oli vain suunnitteluryhmä. Valitettavasti videon esitystä ei pystytty järjestämään koko Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kesken yhtäaikaista tilanpuutteen vuoksi, eikä meillä ollut aikataulullisesti mahdollisuutta osallistua

jokaiseen esitystilanteeseen yksiköiden kanssa. Siksi muiden palautetta videosta oli vaikea saada.

Johtajan ja vastaavan ohjaajan kirjallisen palautteen saimme koulun Työelämän lausunto -kaavakkeen avulla, jossa työelämä arvioi aiheen merkittävyyttä, kykyämme yhteistyöhön, opinnäytetyömme hyödynnettävyyttä sekä ammatillista kasvuamme. Työelämän mielestä opinnäytetyössämme toteutui hyvin asiakaslähtöinen työskentelyote, ja kohderyhmä tuli hyvin kuulluksi, sillä suunnittelimme työn yhdessä asiakkaiden kanssa. Työelämä näki meidät aktiivisina ja kykenevinä itsenäiseen työskentelyyn. Yhteistyö sujui hyvin, ja pidimme työelämää ajan tasalla opinnäytetyön etenemisessä sekä kuuntelimme mielipiteitä ja kehittämisehdotuksia. Refleктоimme hyvin omia työtapojamme sekä vuorovaikutustamme erityisesti suunnittelupajatoimintaan liittyen. Työskentelytapamme kyseisen asiakasryhmän kanssa oli ammatillista ja vahvasti asiakaslähtöistä.

Vallilan työ ja valmennuskeskuksen johtajan ja ohjaajien mukaan video tulee olemaan aktiivisessa käytössä työelämässä. Video tulee palvelemaan sekä asiakkaiden että alan opiskelijoiden perehdytystä. Se tulee toimimaan myös hyvänä välineenä esiteltäessä talon toimintaa muille yhteistyötahoille. Ohjaajat kokivat videon tärkeänä työyhteisölle ja kiittivät meitä useaan otteeseen isosta työstä. Johtaja kehui videon laatua, sillä hän oli yllätynyt siitä, kuinka hyvälaatuista kuvaa olimme saaneet aikaiseksi ilman ammativälineitä. Hän myös kehui sitä, että videolla asiat on kerrottu selkeästi ja napakasti, ja kaikki tarvittava tieto on saatu esitettyä videolla.

Suunnitteluryhmän työntekijät olivat sitä mieltä, että videontekoprosessi oli kokonaisuudessaan mukava. He olivat tyytyväisiä siitä, että olivat päässeet mukaan suunnitteluryhmään, jolloin he olivat itse päässeet vaikuttamaan videon sisältöön. Myös se, että he tiesivät koko prosessin ajan, millainen videosta pääpiirteittäin tulisi, oli heidän mielestään mukavaa. Suunnittelupajat olivat heidän mielestään onnistuneita, ja he pitivät yhteisestä työskentelystä. Osa olisi halunnut jatkaa pienryhmämuotoista toimintaa kanssamme jatkossakin, vaikkei sille mitään suurempaa tarvetta tai tarkoitusta osattu mainitakaan.

Työntekijät olivat hyvin tyytyväisiä videon lopputulokseen. Heidän mielestään on hyvä, että työpaikkaa voidaan esitellä videon avulla. Video tuo heidän mielestään vaihtelevan ja uudenlaisen näkökulman yleensäkin paikkojen esittelyyn. Työntekijät kokivat videon olevan varmasti myös hyödyllinen Vallilan työ- ja valmennuskeskukselle. Sen avulla esimerkiksi opiskelijat saavat tarvitsemansa tiedon työpaikasta. Heidänkin mielestään videolla oli kattavasti esiteltynä kaikki talon toiminnat. Erityiskiitosta saimme siitä, että video oli hyvin luonteva. Osa ryhmäläisistä oli epäillyt, että videosta tulisi liian virallinen, kun aiheet olivat osittain vaikeaselkoisia. Osa ryhmäläisistä oli etukäteen jännittänyt omaa esiintymistään videolla, mutta he olivat videon nähtyään tyytyväisiä myös omaan esiintymiseensä.

8 Pohdinta

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tehdä esittelyvideo yhteistyössä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijöiden ja ohjaajien kanssa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö eteni alkuperäisten suunnitelmien mukaan ja johdonmukaisesti. Yhteistyö meidän opinnäytetyön tekijöiden välillä sujui mutkattomasti ja näkemyksemme opinnäytetyön toteutuksesta olivat yhtenevät. Saimme hyvin jaettua työtehtäviä niin, että molempien vahvuudet tulivat esiin ja työskentely oli molemmille mieluista. Jaoimme esimerkiksi kuvausvaiheessa työtehtäviä niin, että toinen toimi kuvaajana ja toinen tilanteiden järjestäjänä ja niin sanottuna ohjaajana. Annoimme aina molemmille mahdollisuuden kokeilla eri työtehtäviä ja keskustelimme siitä, mikä tuntuisi kummastakin mieluisalta ja luontevalta. Molempien mielipiteiden pohjalta teimme työnjaon niin, että saimme asiat tehtyä toimivasti.

Aikaisempi työkokemuksemme kehitysvammaisten parista oli mielestämme eduksi opinnäytetyömme toteutuksessa. Tiesimme, mitkä työskentelytavat sopisivat kohde-ryhmälle ja pystyimme huomioimaan erityisvaatimukset jo suunnitteluvaiheessa. Koimme myös, että työskentelyä helpotti se, että toinen meistä oli entuudestaan tuttu Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Tämä nopeutti mielestämme luottamuksen syntymistä, sillä työntekijät uskalsivat lähestyä meitä rohkeammin.

Opinnäytetyön raportoinnissa pyrimme alusta alkaen kirjoittamaan selkeää ja johdonmukaista tekstiä. Huomioimme kirjoitustyylin ja lähteet niin, että tekstiä ei tarvitsisi enää jälkeempään muokata kovin paljon, vaan sen voisi sisällyttää lopulliseen opinnäytetyöhön sellaisenaan. Koska teimme opinnäytetyöraportin alusta loppuun yhdessä, emme joutuneet jälkeempään karsimaan kirjoittamaamme tekstiä, ainoastaan hiomaan kielioppia ja jäsentämään tekstin järjestystä. Pystyimme yhdessä keskustelemalla pohtimaan kriittisesti ja perustelemaan tekemiämme valintoja. Tämä auttoi myös pitämään sisältöä johdonmukaisena. Lähteiden löytäminen oli aluksi vaikeaa, sillä esimerkiksi kehitysvammaisuudesta on paljon kirjallisuutta, mutta heidän osallisuudestaan emme löytäneet teoksia. Selasimme vanhojen opinnäytetöiden lähdeluetteloita, joista saimme hyviä vinkkejä sopivasta kirjallisuudesta. Pyrimme olemaan lähdekriittisiä ja välttämään niin sanottuja toisen käden lähteitä. Käytimme pääasiassa painettua kirjallisuutta ja pyrimme välttämään verkkolähteitä, jos painettua kirjallisuutta oli aiheesta saatavilla.

Kiinnitimme huomiota erityisesti käyttämiemme verkkolähteiden kirjoittajiin ja siihen, että materiaali oli asiatekstiä ja tieto paikkansapitävää.

Opinnäytetyömme kautta opimme ja saimme uusia kokemuksia ryhmän ohjaamisesta erityisesti sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Vaikka olemme molemmat ohjanneet ryhmiä ennenkin, emme ole toimineet innostajan roolissa. Tämän kokemuksen myötä olemme ymmärtäneet sen, että ryhmä itse on toiminnassa voimavarana ja voi itse kuljettaa toimintaa eteenpäin. Ohjaajan ei tarvitse olla keskeinen toiminnan eteenpäin viejä tai johtaja. Riittää, että ohjaaja innostaa ryhmäläisiä toimimaan ja ajattelemaan itse ja auttaa ryhmäläisiä löytämään omat voimavaransa. Tulimme tämän myötä myös ajatelleeksi, ettei ryhmäohjauksessa tarvitse aina olla tarkasti suunniteltuja toimintoja, vaan voi riittää, että ohjaaja antaa lähtökohdat ja puitteet toiminnalle, jolloin ryhmäläiset vievät toimintaa eteenpäin omilla ehdoillaan ja omien mieltymystensä mukaisesti.

Opinnäytetyön tekeminen oli kokonaisuudessaan mieluisaa ja toteutustapa palveli ammatillista kasvuamme. Mielestämme opiskelijan on hyvä valita itseään kiinnostava aihe ja miettiä, minkälainen toimintatapa itselleen sopii. Mieluisa opinnäytetyöaihe vaikutti siihen, että jaksomme paneutua työhömme ja teimme työn huolella alusta loppuun saakka. Mielenkiinto työtä kohtaan säilyi, emmekä kokeneet sen tekemisen olleen epämieluisaa tai vaivalloista.

Suunnitellessamme opinnäytetyötä ja sen toteutustapaa uskoimme, että kehitysvammaiset työntekijät pystyvät kertomaan tarvittavan tiedon työpaikan toiminnasta ja osallistumaan aktiivisesti videon tekoon. Opinnäytetyöprosessi vahvisti uskomuksiamme ja nyt olemme entistä vakuuttuneempia siitä, että kehitysvammaisia tulisi osallistaa enemmänkin tämän kaltaiseen toimintaan. Heillä on halukkuutta ja kykyjä ottaa osaa ja vaikuttaa omaan elämäänsä liittyvien asioiden kehittämiseen. Olimme jopa yllättyneitä siitä, kuinka hyvin työntekijät osasivat kertoa työpaikastaan ja olisikin ollut sääli, jos heidän mielipiteitään ja tietojaan ei olisi videon teossa huomioitu.

Jatkotyöskentelyehdotuksena saimme suunnitteluryhmän työntekijöiltä ehdotuksen, että he tekisivät mielellään Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa lisää yhteistyötä opiskelijoiden kanssa. Monien mielestä jonkinlainen videoprojekti olisi tulevaisuudessa-

kin mieluisa, sillä esittelyvideon tekeminen oli heidän mielestään niin mukavaa. Toisena ehdotuksena mainittiinkin, että esittelyvideoita voisi tehdä myös asuntoloista. Meidän mielestämme ehdotukset olivat varteenotettavia ja opiskelijat voisivat hyödyntää Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen innokkaita ja osaavia työntekijöitä niin opinnäytetöissä kuin muissakin projekteissa ottamalla heidät mukaan yhteistyöhön.

Lähteet

Hokkila, Heikki 1990. Työtoimintojen tehtävä ja merkitys kehitysvammahuollossa. Teoksessa Kananen, Pentti (toim.): Työ tekijäänsä kiittää. Työelämän muutoksesta ja sosiaalihuollon työtoiminnan haasteista. Sosiaalihuollon julkaisuja 19/1990. Helsinki: Valtion painatuskeskus. 89-93.

Hämäläinen, Juha 1999. Johdatus Sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Tillman, Maarit (suom.). Helsinki: Kauppakaari.

Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina – Pättikangas, Mervi 1999. Vammaisen henkilön valtaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Nouko-Juvonen, Susanna (toim.): Pyörätuolitango. Näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Edita. 103-126.

Kartio, Johanna 2009. Kohti selkokielistä vuorovaikutusta. Teoksessa Kartio, Johanna (toim.): Selkokieli ja vuorovaikutus. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. 8-24.

Kaski, Markus (toim.) - Manninen, Anja – Pihko, Helena 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY.

Kiilakoski, Tomi 2007. Johdanto. Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, Anu – Kiilakoski, Tomi (toim.): Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. 8-23.

Kinnunen, Pekka – Penttilä, Liisa – Rantala, Jaakko – Salonen, Kauko – Tervo, Timo 2003. Innostuskirja.Nyt. Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Vantaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen – Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Annettu Helsingissä 23.6.1977.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987. Annettu Helsingissä 3.4.1987.

Lehtinen, Ulla – Pirrtimaa, Raija 1995. Aikuiskasvatuksen suunnitelma NOVA. Miten tukea kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten kasvua? Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.

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

Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle. "En ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään". Kuopion yliopisto. Väitöskirja. Verkkodokumentti. <http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf>. Luettu 15.3.2012.

Murto, Pentti 2001. Vammaisuuden raameista osallisuuden kokemiseen. Teoksessa Murto, Pentti – Naukkarinen, Aimo – Saloviita, Timo (toim.): Inklusion haaste koululle. Oikeus yhdessä oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 30- 54.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Tammi.

Paasivaara, Leena – Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Silfverberg, Paul n.d. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Työministeriö. Verkkodokumentti. <<http://www.mol.fi/esf/ennakointi/raportit/pvopas.pdf>>. Luettu 7.3.2012.

Stakes 1998. Työhön, elämään, työelämään. Vammaisten oikeus työhön on toteutettavissa EU-Suomessa. E.C.HO ja STEPS –projektien loppuraportti. Helsinki: Stakes

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Urhonen, Amu 2011. Kompastuksia. Into pamfletti. Helsinki: Like Kustannus.

Vallilan työ- ja valmennuskeskus 2011. Esite. Helsinki: Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle vammaispolitiikasta 2006. Verkkodokumentti. <http://217.71.145.20/TRIPviewer/temp/TUNNISTE_VNS_5_2006_fi.html> Luettu 2.2.2012.

Vilkka, Hanna – Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Virtanen, Pirkko 2003. Esipuhe. Teoksessa Ladonlahti, Tarja – Naukkarinen, Aimo – Vehmas, Simo (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: ATENA-kustannus. 13-19.

Kuvauslupa

Hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Metropolia ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyömme yhteistyössä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kanssa. Olemme aloittaneet opinnäytetyömme tekemisen syksyllä 2011 ja opinnäytetyömme on tarkoitus valmistua kevääksi 2012. Opinnäytetyönämme teemme yhdessä Vallilan työntekijöiden ja ohjaajien kanssa esittelyvideon työpaikasta ja sen toiminnasta.

Opinnäytetyöprosessiin on valittu suunnitteluryhmä, jonka kanssa lähdemme yhdessä suunnittelemaan esittelyvideolle käsikirjoitusta. Käsikirjoituksen valmistuttua alamme kuvaamaan esittelyä työpaikasta, johon tarvitsemme videolla esiintyviltä henkilöiltä kuvaamisluvat.

Valmis esittelyvideo jää Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen käyttöön. Video saataan esittää myös opinnäytetyömme seminaarissa tai muulle pienelle suljetulle ryhmälle arviointia varten.

Valitse, haluatko esiintyä videolla vai et. Laita rasti jompaankumpaan laatikkoon. Voit osallistua videon tekemiseen, vaikka et antaisi lupaa kuvaamiseen:

Annan luvan kuvata itseäni esittelyvideolle.

En anna lupaa kuvata itseäni esittelyvideolle.

Allekirjoitus: _____

Nimi: _____

Päiväys: _____

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,
Elina Raekallio ja Sanna Rajala
Metropolia Ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Lisätietoja voi kysyä sähköpostitse opiskelijoilta osoitteista:
elina.raekallio@metropolia.fi/sanna.rajala@metropolia.fi

Suunnittelupajat

Kaikille kerroille on varattava aikaa myös yleiselle pohdinnalle videon sisällöstä, vaikka se ei liittyisi sen kerran aiheeseen.

KE 7.12.2011

- Tutustuminen ja esittäytyminen puolin ja toisin
- Prosessin kulun selittäminen
- Alustavaa suunnittelua: aiheena työpaikan esittely ja rutiinit yleisesti

Tavoitteet

- Tutustuminen toisiimme
- Herättää luottamusta ja purkaa jännitystä
- Saada ryhmän jäsenet luontevasti keskusteluun mukaan
- Saada ryhmän jäsenet ymmärtämään tulevan prosessin kulku ja vaiheet
- Keskustella tulevasta videosta ja sen sisällöstä

PE 9.12.2011

- Jatketaan suunnittelua: aiheena työpaikan toiminnot (pienryhmät, alihankintatyöt, keittiövalmennus ym.)
- Annetaan mietittäväksi seuraavaa kertaa varten: työpaikan tavoitteet ja arvot
- Selitetään, mitä tarkoitetaan tavoitteilla ja arvoilla

Tavoitteet

- Herättää enemmän keskustelua
- Vähentää ohjaajan roolia ja saada ryhmäläiset pohtimaan keskenään
- Selittää mahdollisesti uudet käsitteet ymmärrettävästi
- Edetä videon suunnittelussa

TI 13.12.2011

- Jatketaan suunnittelua: aiheena työpaikan tavoitteet ja arvot
- Keskustellaan myös työhyvinvointia lisäävästä toiminnasta: keilaus, retket ym.
- Hahmotellaan alustavasti käsikirjoitusta

Tavoitteet

- Saada ryhmä toimimaan yhdessä luonnollisesti
- Saada ryhmäläiset pohtimaan ja ideoimaan
- Edetä videon suunnittelussa

TO 15.12.2011

- Jatketaan suunnittelua: aiheena urasuunnitelmat, tuettu työ ja opiskelu
- Yleistä keskustelua siitä, mitä videolla pitäisi vielä olla
- Jatketaan käsikirjoituksen työstämistä ja suunnitellaan alustavasti työnjakoa
- Orientoidutaan siihen, että projektin seuraavat vaiheet alkavat vuodenvaihteen jälkeen

Tavoitteet

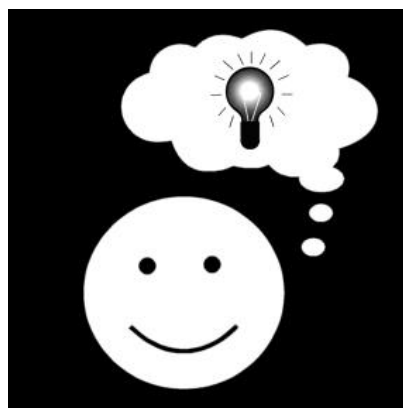
- Saada videon runko valmiiksi ja alustava käsikirjoitusmateriaali kasaan
- Saada ryhmäläiset innostumaan ja osallistumaan prosessiin
- Jakaa vastuutehtäviä
- Saada selkeä päätös prosessin suunnitteluvaiheelle
- Orientoida ryhmäläiset siihen, että prosessi jatkuu tammikuussa

Kuvakommunikaatiokuvat

suunnittelu-
ryhmä



ideointi



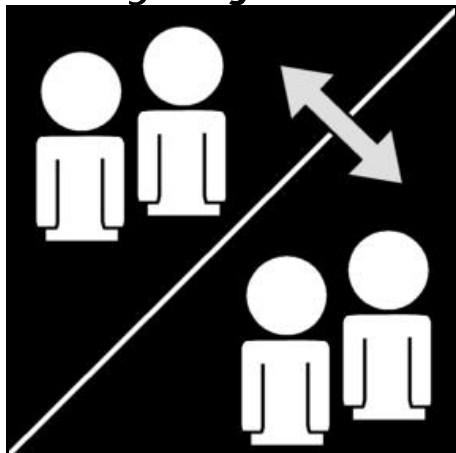
käsikirjoitus



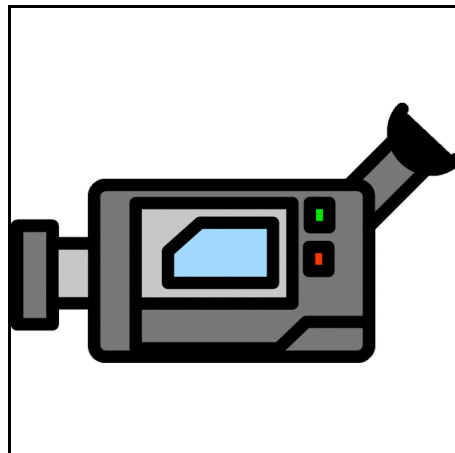
työpaikka



työnjako



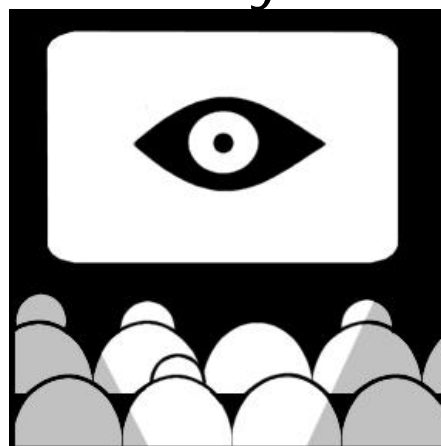
videokuvaus



editointi



esitys



(Kehitysvammaliitto. Papunet. Sivusto kommunikoinnista ja selkokielestä.
<<http://papunet.net/>>)