



Iida Niiranen

## Työelämä tutuksi -kortit

Materiaali kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitojen tukemiseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

23.4.2025

Tekijä	Iida Niiranen
Otsikko	Työelämä tutuksi -kortit: materiaali kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitojen tukemiseen
Sivumäärä	24 sivua + 1 liite
Aika	23.4.2025
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Ulla Saukkonen Sivutoiminen opettaja Riikka Harju

Kehitysvammaisten henkilöiden työelämäosallisuus on keskeinen osa laajempaa yhteiskunnallista osallisuutta. Työ tarjoaa mahdollisuuden taloudelliseen itsenäisyyteen, sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä tunnetta oman toiminnan merkityksellisyydestä. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen ei kuitenkaan ole aina itsestään selvää, joten työllistymisen edistämiseksi on kehitettävä erilaisia materiaaleja ja palveluja.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitettiin Työelämä tutuksi -kortit sekä ohjeet niiden käyttöön. Korttien tavoitteena on tukea kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitoja sekä tarjota konkreettinen tuotos työelämäkumppanin käyttöön. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin vammaistyön Vallilan toimipisteen kanssa, joka tarjoaa työtoimintaa kehitysvammaisille aikuisille. Työtoiminta tarjoaa mahdollisuuden työelämätaitojen vahvistamiseen, mikä taas edistää työhön pääsyä.

Kehittämistyö pohjautuu työelämässä esiin nousseeseen tarpeeseen, jossa konkreettiselle materiaalille on tarve. Tuotoksena syntyi selkeä ja monipuolinen materiaali, jota voidaan hyödyntää osana työtoimintaa. Korttien täyttötapa ei ole rajattu yhteen tapaan vaan niitä Työelämäkumppani antoi välipalautetta tuotoksesta, minkä avulla materiaalia kehitettiin vastaamaan entistä paremmin työelämäkumppanin tarpeita ja toiveita.

Avainsanat	kehitysvammaiset henkilöt, osallisuus, työelämätaidot
------------	---

Author	Iida Niiranen
Title	Getting to Know Working Life -Cards: Material to Support the Working Life Skills of Individuals with Intellectual Disabilities
Number of Pages	24 pages + 1 appendices
Date	23 April 2025
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Bachelor's Degree Programme in Social Services
Instructors	Ulla Saukkonen, Lecturer Riikka Harju, Part-time teacher
<p>The inclusion of individuals with intellectual disabilities in working life is a key component of broader societal participation. Employment offers opportunities for economic independence, social interaction, and a sense of meaningful engagement. However, employment for individuals with intellectual disabilities is not always self-evident, and thus the promotion of employment requires the development of various materials and services.</p> <p>This practice-based thesis focused on the development of the Getting to Know Working Life cards and corresponding usage guidelines. The primary aim of the cards is to strengthen the understanding of work-related skills among individuals with intellectual disabilities, while also providing a concrete tool for the use of a working life partner. The thesis was conducted in collaboration with the Vallila unit of the City of Helsinki's disability services, which offers work activities for adults with intellectual disabilities. These activities provide an opportunity to reinforce work-life skills, thereby promoting employability.</p> <p>The development process was based on an identified need in the field for clear and concrete materials. The result was a clear and versatile educational tool that can be utilized as part of work activity settings. Feedback from the working life partner played a key role in refining the material, ensuring that it met the practical needs and expectations of the professional environment.</p>	
Keywords	people with intellectual disabilities, inclusion, work-related skills

# Sisällys

1	Johdanto	1
2	Palvelut ja lait työllistymisen tukena	2
2.1	Lainsäädäntö työllisyyden tukemiseksi	2
2.2	Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta	3
2.3	Vammaistyön Vallilan toimipiste	4
2.4	Muut työllisyyspalvelut	4
3	Kehitysvammaisuus	5
3.1	Erlaisia lähestymistapoja kehitysvammaisuuteen	6
4	Osallisuus	8
4.1	Osallisuuden edistäminen	9
4.2	Työelämäosallisuus	9
5	Työelämätaidot	11
6	Työelämä tutuksi- kortti projekti	12
6.1	Tausta, tarve ja tavoitteet	12
6.2	Korttien suunnittelu, toteutus ja sisältö	13
6.3	Välipalautekysely ja viimeistely	15
7	Työelämä tutuksi- korttien esittely	16
8	Arviointi	17
8.1	Työelämäkumppanin arviointi	17
8.2	Itsearviointi	18
9	Pohdinta	19
	Lähteet	21
	Liite 1 Työelämä tutuksi- kortit	1

# 1 Johdanto

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen edistää merkittävästi yksilön osallisuutta ja hyvinvointia. Samalla työllistymisellä on useita positiivisia vaikutuksia koko yhteiskuntaan. Työllistymisen myötä työyhteisöt monimuotoistuvat, mikä taas parantaa työhyvinvointia. Etelä-Karjalan hyvinvointialueen tekemä kustannuslaskelman mukaan vammaisten henkilöiden työllistäminen on merkittävästi edullisempaa kuin työtoiminnan järjestäminen. Laskelman mukaan 40 vammaispalvelujen asiakkaan työsuhde maksaa vuosittain noin 238 000 euroa, kun taas saman henkilömäärän työtoiminta aiheuttaa jo yli miljoonan euron kustannukset. Palkkatuella on keskeinen rooli kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä ja sen saatavuus vaikuttaa suoraan työllistymismahdollisuuksiin. Kuitenkin mahdolliset leikkaukset palkkatukeen vaikeuttaa kehitysvammaisten henkilöiden pääsyä palkkatyöhön, sillä palkkatuki voi olla ainoa keino työllistyä. (Kehitysvamma-liitto 2025a.)

Suomessa arvioidaan olevan noin 25 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain 400–500 työskentelee palkkatyössä. Selvityksen perusteella jopa 3 000 kehitysvammaisella henkilöllä olisi mahdollisuus työllistyä. (Vesala, Klem, Ahlstén 2015: 7, 54.) Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen ei usein toteudu ilman tukea, joten työllisyyspalveluilla on keskeinen rooli työllistymisen edistämisessä. Työllisyyspalveluihin kuuluu muun muassa työhönvalmentajat ja työkykykoordinaattorit. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä voivat vaikeuttaa rakenteelliset esteet ja asenteet, jotka liittyvät kehitysvammaisiin työntekijöinä. Työelämään osallistumisen tulisi olla aidosti yhdenvertaista ja syrjivät rakenteet tulisi poistaa, jotta ne eivät muodostu esteeksi kenenkään työllistymiselle. (Kyröläinen 2020: 36–48.) Näiden haasteiden vuoksi tarvitaan keinoja, jotka tukevat kehitysvammaisten henkilöiden pääsyä työelämään.

Uuden vammaispalvelulain myötä aihe on erityisen ajankohtainen. Opinnäytetyöprosessin aikana voimaan astui vammaispalvelulaki (675/2023), joka tuo mukanaan muutoksia kehitysvammaisten henkilöiden palveluiden järjestämiseen. Lain keskeisenä tavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta, osallisuutta sekä mahdollisuuksia elää itsenäisesti. Lain uudistuksen myötä pyritään tarjoamaan entistä yksilöllisempää ja tarpeisiin mukautuvia palveluita. (Uusi vammaispalvelulaki 2025.)

## 2 Palvelut ja lait työllistymisen tukena

### 2.1 Lainsäädäntö työllisyyden tukemiseksi

Kehitysvammaisten henkilöiden palvelut määräytyvät ensisijaisesti sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisista palveluista. Sosiaalihuoltolaki on yleislaki, joka turvaa palveluja kaikille niitä tarvitseville. Mikäli todetaan, että yleislain mukaiset palvelut eivät ole riittäviä kehitysvammaista henkilön tukemiseksi, siirrytään erityshuoltolainsäädäntöön. Näistä keskeisin on uusi vammaispalvelulaki (675/2023), joka astui voimaan tammikuussa 2025 ja laissa on kolmen vuoden siirtymäaika. Uuden lain myötä palveluiden järjestäminen ei enää perustu ensisijaisesti diagnoosiin, vaan laajemmin yksilöön kokonaisvaltaiseen tilanteeseen ja tarpeisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025.)

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016) on merkittävä yhdenvertaisten oikeuksien turvaamisessa. Sopimus nostaa esiin vammaisten henkilöiden oikeudet yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Sopimuksen 27. artikla korostaa vammaisten henkilöiden oikeutta osallistua työelämään. Sopimus määrittelee, että jokaisella henkilöllä on oikeus toimeentuloon, koulutukseen ja työntekoon riippumatta vammasta. Tämä voi käytännössä tarkoittaa työtehtävien mukauttamista sekä esteettömyyden parantamista. Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) määritetään, että ketään ei saa syrjiä vamman perusteella (Gustafsson 2024).

Vaikka palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö tukevat kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä. Kuitenkin käytännön toteutuksessa esiintyy haasteita. Yksi keskeinen ongelma on työkyvyttömyyseläkkeen automaattinen myöntäminen kehitysvamma diagnoosin perusteella. Tämä johtaa siihen, että monet kehitysvammaiset nuoret siirtyvät suoraan eläkkeelle. Työkyvyttömyyseläke on etuus henkilöille, joiden työkyky on alentunut sairauden tai vamman takia. Suora eläköityvyys voi johtaa siihen, että kehitysvammaiset nuoret jäävät helposti työelämän ulkopuolelle, mikä lisää riskiä syrjäytyä. Useimmat kehitysvammaiset henkilöt osallistuvatkin työelämän sijasta päivä- ja työtoimintaan. (Seppälä 2017: 14.) Työkyvyttömyyseläkkeellä saa ansaita enintään 976,59 euroa ilman, että se vaikuttaa eläkkeen määrään. Kuitenkin, jos tulot ylittävät tämän, eläkkeen voi asettaa tauolle. (Työelämäsanastoa 2024.)

## 2.2 Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta

Työtoiminta on keskeinen osa kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta sekä työllistymisen tukemista. Aiemmin työtoimintaa järjestettiin vanhan kehitysvammalain (519/1977) sekä sosiaalihuoltolain (710/1982) perusteella. Nykyisin työtoimintaa järjestetään ensisijaisesti sosiaalihuoltolain mukaisesti. Mikäli sosiaalihuoltolain tarjoama palvelu ei vastaa kehitysvammaisen henkilön tarpeita niin työtoimintaan voidaan järjestää toissijaisena vammaispalvelulain perusteella. Uuden vammaispalvelulain (675/2023) myötä kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta on määritetty erilliseksi palveluksi, joka on suunnattu kehitysvammaisille henkilöille. Tämä tarkoittaa, että työtoimintaa voidaan tarjota henkilöille, jotka täyttävät vammaiselle henkilölle määritellyt kriteerit. (Työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta 2025.) Useimmiten työtoimintaan osallistuvat asiakkaat ovat lievästi tai keskivaikeasti kehitysvammaisia (Kaski ym. 2012: 18–19).

Lainsäädännössä työtoiminnan sisältöä ei ole tarkasti määritelty. Työtoiminta on palvelu, joka tarjoaa kehitysvammaisille henkilöille mahdollisuuden tutustua työelämään, harjoitella ja ylläpitää työelämässä tarvittavia taitoja sekä edistää pääsyä työelämään. Toiminta huomioi yksilölliset tarpeet ja toiveet sekä sitä voidaan järjestää joko yksilöllisenä tai ryhmämuotoisena. Työtoiminnasta voidaan maksaa hyvinvointialueen myöntämää työosuusraha, jonka suuruus on keskimäärin 4–6 euroa päivässä. Työosuusraha ei ole veronalaista tuloa, mikäli sen määrä ei ylitä 12 euroa päivässä. Työtoiminnan aikana on mahdollista osallistua palkkatöihin samanaikaisesti. (Työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta 2025.)

On tärkeää huomioida, että työtoiminnassa tehdään ja harjoitellaan työtehtäviä, eikä toimintaa tule nähdä vain osallistavana toimintana. Työtoiminnan tavoitteena on tukea henkilöiden siirtymistä työelämään, mutta käytännössä tämä tavoite ei ole aina toteutunut. Kuitenkin otettava huomioon, että kaikki kehitysvammaiset henkilöt eivät pyri työllistymään palkkatyöhön, vaan kokevat työtoiminnan itselleen sopivaksi vaihtoehdoksi. (Paanetoja 2019: 55–60.)

## 2.3 Vammaistyön Vallilan toimipiste

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii Vammaistyön Vallilan toimipiste. Toimipiste on osa laajempaa vammaispalvelujärjestelmää, joka keskittyy tarjoamaan aikuisille kehitysvammaisille henkilöille työtoimintaa. Toimipiste tarjoaa asiakaslähtöistä palvelua, jonka tavoitteena on kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitojen vahvistaminen sekä työllistymisen edistäminen. Vallilan toimipisteen tarjoama työtoiminta koostuu erilaisista tehtävistä ja toimista, jotka vaihtelevat asiakkaiden yksilöllisten valmiuksien ja kykyjen mukaan. Toiminta voi olla yksinkertaisia askareita tai vaativampia työtehtäviä. Nämä suunnitellaan ja toteutetaan huomioiden asiakkaan toiveet ja kyvyt. (Vallilan toimipiste n.d.)

Vallilan toimipisteessä on tällä hetkellä viisi ryhmää sekä kaksi erillistä valmennusryhmää, jotka keskittyvät laitoshuoltovalmennukseen ja keittiövalmennukseen. Näiden valmennusryhmien kautta asiakkaat voivat syventää osaamistaan. Lisäksi toimipisteessä työskentelee kaksi työhönvalmentajaa, jotka ovat erillistä tuetun työllistymisen palvelua. Toimipisteen kokonaisvaltainen lähestymistapa tukee asiakkaiden toimintakykyä, sosiaalisia taitoja sekä työelämässä tarvittavien taitojen kehittymistä. (Vallilan toimipiste n.d.)

Vallilan toimipisteen toimintaa ohjaavat Helsingin kaupungin yhteiset arvot, joihin kuuluvat muun muassa asiakaslähtöisyys, oikeudenmukaisuus, osallisuus ja osallistuminen. Työtoiminnan tavoitteena on tukea asiakkaiden työelämäosallisuutta yksilöllisten valmiuksien ja kiinnostusten pohjalta. Samalla pyritään tukea jokaisen yksilöllistä urapolkua sekä vahvistamaan elämähallintataitoja. Osallisuuden vahvistaminen on keskeinen osa Vallilan toimipisteen toimintakulttuuria. Asiakkailta on mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen muun muassa yksikköpalavereiden ja asiakaskyselyiden kautta. Lisäksi toimipisteessä toimii asiakasraati, jonka tehtävänä on toimia paikkana, jossa asiakkaat voivat tuoda näkemyksiään sekä vaikuttaa toiminnan kehittämiseen. (Helsingin kaupunki 2024.)

## 2.4 Muut työllisyyspalvelut

Työllistymisen edistämiseksi on saatavilla erilaisia palveluja ja tukitoimia. Tuetun työllistymisen palvelu on suunnattu henkilöille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistyäkseen.

Palvelussa työhönvalmentaja tarjoaa henkilökohtaisen tuen työnhakijalle sekä työnantajalle. Työhönvalmentajat voivat tukea työnhakijaa esimerkiksi työnhaussa, työhaastattelussa ja työtehtävien harjoittelussa. Tuki työnantajalle voi olla työtehtävien räätälöinnissä sekä tarvittavien tukien hakemisessa. (Työelämäsanasto 2024.) Palvelua voidaan järjestää joko osana työtoimintaa tai erillisenä palveluna. Työhönvalmennus on ollut keskeinen tekijä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä. Tällä hetkellä kuitenkin työhönvalmentajia ei ole riittävästi sekä palvelun saaminen ei ole yhdenvertaista eri alueilla. Tilanteeseen halutaan muutos, jotta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet paranevat. (Työ n.d.)

Työkokeilu tarjoaa työnhakijalle mahdollisuuden tutustua työtehtävään tai toimialaan tavallisella työpaikalla. Työkokeilun aikana ei makseta palkkaa, mutta se voi olla väylä palkkatyöhön. Palkkatuki puolestaan on taloudellinen tuki, jota voidaan myöntää työnantajalle, jos työnhakija tuottavuus tai työkyky on alentunut esimerkiksi vamman tai sairauden vuoksi. Tuen suuruus ja kesto määräytyvät yksilöllisesti. (Työelämäsanasto 2024.) Viime vuosina palkkatuen saatavuus on heikentynyt. Joillakin hyvinvointialueilla ei olla enää myönnetty palkkatukea määrärahojen loppumisen vuoksi. Tämä on erityisen huolestuttavaa, sillä monille kehitysvammaisille henkilöille työllistyminen ei ole mahdollista ilman palkkatukea. (Kehitysvammaliitto 2025b.)

Vammaispalveluiden laadukas ja tasavertainen toteutus ovat yhteydessä henkilöiden työllistymiseen. Kehitysvammaisten henkilöiden osallistuminen työelämään vaatii usein erityisiä tukitoimia ja ohjausta, joista keskeisimpiä ovat henkilökohtainen tuki ja kuljetuspalvelut. (Kyröläinen 2020: 19.) Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä jatkuva henkilökohtainen tuki on keskeisessä asemassa. Vaikka kehitysvammaiset henkilöt voivat työllistyä avoimille markkinoille, työpanos on harvoin kokoaikaista. Lisäksi perehdytys vaatii tavallista enemmän aikaa ja toistoa verrattuna muihin työntekijöihin. (Paanetoja 2019: 43.)

### **3 Kehitysvammaisuus**

Kehitysvammaisuus käsitettä käytetään kuvaamaan henkilöitä, joilla on pysyviä vaikeuksia suoriutua arjen odotuksista ja tehtävistä ikätasoisesti sekä käsitellä uutta tietoa ja oppia uusia asioita. Kehitysvammaisuus kattaa laajan kirjon erilaisia yksilöllisiä piirteitä

ja tarpeita, eikä se näy aina ulospäin. Tämän vuoksi sitä on haastavaa määritellä yksiselitteisesti, joten olisi suositeltavaa käyttää käsitettä kehitysvammaisuuden kirjo, mikä kuvaa kehitysvammaisuuden moniulotteisuutta. Käsitteeseen sisältyy lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvamma. (Seppälä 2017: 12, 36.)

Luokittelu ei ole ehdoton, vaan eri tasojen välillä on yksilöllisiä eroja (Arvio & Aaltonen 2012: 42). Tässä opinnäytetyössä keskitytään lievästi kehitysvammaisiin henkilöihin, sillä tämä vastaa työelämäkumppanin asiakasryhmää. Lievästi kehitysvammaiset henkilöt kykenevät usein itsenäiseen elämään joko omatoimisesti tai vähäisellä tuella. Tuen tarve ilmenee usein tietyllä elämän osa-alueella ja tarve korostuu etenkin elämän siirtävävaiheissa kuten koulusta työelämään siirtyessä. Useimmat lievästi kehitysvammaiset henkilöt osaavat lukea ja kirjoittaa. (Åberg 2025.)

Lievästi kehitysvammaisen henkilö kykenee yleensä osallistumaan työelämään sekä ylläpitämään sosiaalisia suhteita. Työelämään osallistuminen edellyttää kuitenkin usein tukea, erityisesti työsuhteen alussa. Lisäksi tuki voi olla ohjausta arjen hallinnassa esimerkiksi raha-asioissa ja asiainnissa. Yleisesti voidaan todeta, että mitä lievempi kehitysvamma on, sitä paremmin sopeutuu ympäristöön ja selviytyy arjesta itsenäisesti tai vähäisellä tuella. (Kaski ym. 2012: 18–19.)

### 3.1 Erilaisia lähestymistapoja kehitysvammaisuuteen

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista kuten lääketieteellisestä, sosiaalisesta tai toimintakyvyn näkökulmasta. Suomessa kehitysvammaisuuden diagnosointi perustuu lääketieteelliseen näkökulmaan, joka pohjautuu Maailman terveysjärjestön (WHO) kehittämään ICD-10-tautiluokitukseen. WHO:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa merkittäviä rajoitteita älyllisessä kehityksessä ja sopeutumiskyvyssä, jotka ilmenevät ennen 18 vuoden ikää. Näitä rajoitteita voi ilmetä esimerkiksi oppimisessa, kommunikoinnissa, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja itsenäisessä toiminnassa. (Kaski ym. 2012: 16, 25.)

Lääketieteellisessä näkökulmassa kehitysvammaisuus nähdään ensisijaisesti yksilön biologisena ominaisuutena. Tämä lähestymistapa keskittyy diagnoosin tekemiseen, kuntoutukseen ja toimintakyvyn tukemiseen. Näkökulma antaa perustan kehitysvammaisuuden tunnistamiselle ja ymmärtämiselle sekä ohjaa diagnoosien ja palvelujen järjestämistä. Kuitenkin lääketieteellinen tarkastelu ei riitä kuvaamaan kehitysvammaisuuden

monimuotoisuutta sekä huomioi yksilöä kokonaisuutena. Lisäksi näkökulma ei ota huomioon ympäristön vaikutusta kehitysvammaisuuden ilmenemiseen. (Seppälä 2017: 36, 44.)

Lääketieteellisestä näkökulmasta on siirrytty sosiaaliseen malliin. Mallissa kehitysvammaisuus nähdään sosiaalisena ja rakenteellisena kysymyksenä. Tämä näkökulma painottaa, että kehitysvammaisuus syntyy ennen kaikkea yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta, eikä sitä tule nähdä ainoastaan yksilön ominaisuutena. Lisäksi malli korostaa yksilön osallisuutta ja päätöksentekoa. Sosiaalisen mallin mukaan kehitysvammaisuuden liittyviä haasteita voidaan lieventää muuttamalla yhteiskunnallisia rakenteita ja asenteita. (Nurmi-Koikkalainen ym. 2017: 10–12.) Myös YK:n vammaisyleissopimuksessa (2016) vammaisuutta lähestytään sosiaalisen mallin mukaisesti ja sopimuksessa korostetaan vammaisten henkilöiden oikeutta osallistua yhteiskuntaan tasavertaisesti (Kyröläinen 2020: 14).

Toimintakyvyn näkökulma keskittyy siihen, miten kehitysvammaisuus vaikuttaa henkilön kykyyn selviytyä päivittäisistä toimista ja osallistua yhteiskuntaan. Näkökulma tarkastelee kehitysvammaisuutta yksilön kykyjen, eikä kyvyttömyyden kautta. Toimintakykyä arvioitaessa on huomioitavaa, että henkilön toimintakyky voi vaihdella ympäristön ja tilanteen mukaan. Henkilön toimintakyky voi parantua ja kehittyä, kun hän saa yksilöllistä, tarpeidensa mukaista ja riittävän pitkään kestävästä tukea. Lisäksi huomioitavaa on, että rajoitteet eivät johdu aina kehitysvammaisuudesta vaan lisävammoista, jotka vaikuttavat toimintakykyyn. (Seppälä 2022.)

Vammaisuus ei ole pelkästään yhteiskunnallinen tai lääketieteellinen käsite, vaan ennen kaikkea yksilöllinen kokemus. Jokaisella on oikeus määrittellä oma asemansa ja identiteettinsä vammaisena henkilönä. Ihmisoikeusnäkökulma korostaa vammaisten oikeutta osallistua yhteiskuntaa tasavertaisina yhdessä muiden kansalaisten kanssa. (Vammaisuus 2023.) Kehitysvammaisuus muodostuu pitkälti yhteiskunnan ja ympäristön vaikutuksesta. Tämän vuoksi yhteiskunnalla tehtävä on poistaa esteitä, jotka rajoittavat yhdenvertaisen osallistumisen yhteiskuntaan, kuten syrjivät asenteet. (Nurmi-Koikkalainen ym. 2017: 10–12.) Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksessä (2016) yli puolet vastanneista vammaisista henkilöistä koki asenneilmapiirin vammaisia henkilöitä kohtaan huonoksi tai erittäin huonoksi.

## 4 Osallisuus

Osallisuudelle on olemassa useita erilaisia teorioita ja määritelmiä. Suomessa osallisuutta kuvataan usein Helka Raivion ja Jarno Karjalaisen (2013) kehittämän osallisuuden kolmion avulla. Mallissa osallisuus esitetään kolmen ulottuvuuden kautta: osallisuus elää omannäköistä elämään (having), vaikuttaminen ja toiminen (acting) ja kuuluminen johonkin (belonging). Tämä malli pohjautuu Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Myöhemmin malliin on laajennettu osa-alueisiin: loving, having, doing, being. Jokainen osa-alue on tiiviisti sidoksissa toisiinsa, joten yhden osa-alueen puuttuminen voi heijastua kaikkiin osa-alueisiin. (Isola ym. 2017: 9–10.) Kolme ulottuvuutta toistuu myös muissa osallisuuden määritelmissä kuten sosiaalipedagogisessa viitekehyksessä. Osallisuus voidaan saavuttaa vasta, kun kaikki kolme osa-aluetta toteutuvat eli konkreettinen osallistuminen, tunne osallisuudesta ja kokemus ryhmään tai yhteisöön kuulumisesta (Nivala & Ryyänen 2019: 138–140).

Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus koostuu samoin tavoin kolmesta ulottuvuudesta, joita voidaan kuvata käsitteiden autonomian, demokratian ja yhteisöllisyyden kautta. Autonomialla tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta elää omannäköistä elämää sekä tehdä itseään koskevia päätöksiä. Kehitysvammaiselle henkilölle tämä voi tarkoittaa, että hänellä oikeus päättää asumismuodostaan ja osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon. Demokratia varmistaa, että kehitysvammaisen henkilö on yhdenvertainen yhteiskunnan jäsen riippumatta vammasta. Yhteisöllisyys puolestaan korostaa yksilön mahdollisuutta osallistua yhteisölliseen toimintaan sekä kokea olevansa osa yhteisöä. Näiden kaikkien osa-alueiden tulee toteutua, jotta osallisuus saavutetaan. Kehitysvammaisten kohdalla pelkkä tunne osallisuudesta ei kuitenkaan riitä todistamaan, että osallisuus on todella toteutunut. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2018.)

Osallisuus ei kuitenkaan synny itsestään, vaan sen toteutuminen voi edellyttää monipuolista tukea ja ohjausta. Tuen voi vaihdella ja tarve voi esiintyä tietyillä tai laajemmin kaikilla elämän osa-alueilla. Mikäli osallisuus jää toteutumatta, vaarana voi olla yksilön syrjäytyminen yhteiskunnasta. Vammaisten henkilöiden osallisuus edellyttää, että yhteiskunnan rakenteet ja palvelut suunnitellaan ja toteutetaan esteettömiksi ja saavutettaviksi. (Kari ym. 2020: 128–131.)

## 4.1 Osallisuuden edistäminen

Uusi vammaispalvelulaki korostaa entistä vahvemmin vammaisten henkilöiden osallisuutta. Lain tavoitteena on turvata yksilön vaikutusmahdollisuudet kaikissa asiakasprosessin vaiheissa. Lisäksi osana lakia on palvelu nimeltään erityisen osallisuuden tuki. Palvelun tarkoituksena on mahdollistaa vammaisten henkilöiden osallistumisen sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja vapaa-ajan toimintaan silloinkin, kun itsenäinen osallistuminen ei ole mahdollista. Tuen avulla varmistetaan, että yksilö voi kuulua yhteisöön, jossa on mahdollisuus muodostaa ja ylläpitää ihmissuhteita sekä osallistua itselleen merkityksellisiin aktiviteetteihin. (Uusi vammaispalvelulaki 2025.)

Osallisuus ei ole vain yksilön vastuulla, vaan myös yhteiskunnalla on velvollisuus varmistaa, että jokaisella on mahdollisuus kokea osallisuutta ja vaikuttaa omaan elämäänsä. Osallisuuden vahvistaminen on keskeinen keino eriarvoisuuden ja syrjäytymisen ehkäisemisessä. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitoksen tuottamassa Sokra-hankkeessa on kehitetty osallisuuden palaset, jotka kokoavat keinoja osallisuuden lisäämiseksi. Kehitysvammatyön kontekstissa nostan esille yksilön osallistumisen toimintaan tai palveluun omasta tahdosta. Tämä tarkoittaa, että yksilöllä on vapaus valita mihin palveluun tai toimintaan haluaa osallistua, oli kyseessä työelämästä tai vapaa-ajasta. Toinen keskeinen periaate on yksilöllisten ratkaisujen etsiminen. Jokainen ihminen on ainutlaatuinen ja hänen tarpeensa ja toiveensa voivat poiketa toisistaan. Osallisuutta edistäessä onkin tärkeää tarjota vaihtoehtoja ja tukea, jotka vastaavat yksilön omia toiveita. (THL 2023: 16-19.)

Osallisuuden edistäminen nousee myös esille sosiaalialan ammattihenkilön eettisissä ohjeissa, jossa yhtenä keskeisenä velvoitteena on asiakkaiden osallisuuden edistäminen. Ammattihenkilön tulee mahdollistaa asiakkaan vaikuttaminen itseään koskeviin asioihin, ilmaista mielipiteen sekä saada riittävästi tietoa itseään koskevissa asioissa. Osallisuutta ei tule nähdä vain ulkopäin tuotetulta rakenteelta, vaan se on ennen kaikkea yksilön henkilökohtainen kokemus osallisuudesta. Osallisuuden edistäminen voi edellyttää erilaisten tukikeinojen käyttöä. (Talentia 2017: 16, 36.)

## 4.2 Työelämäosallisuus

Työelämäosallisuus tarkoittaa yksilön mahdollisuutta osallistua työelämäänsä. Työelämäänsä osallistuminen vahvistaa osallisuutta yhteiskunnassa sekä toimii keskeisenä

osana yksilön identiteettiä. Työelämäosallisuutta voidaan edistää vaikuttamalla työmarkkinoihin sekä yleisiin asenteisiin. Kun työnantajat tarjoavat työmahdollisuuksia moninaisille osaajille kuten osatyökykyisille ja kehitysvammaisille henkilöille, työyhteisöistä tulee entistä monimuotoisempia. Tällöin jokaisen osaaminen tulee hyödynnetyksi työelämässä. (Työterveyslaitos n.d.) Työelämäosallisuus tarkoittaa myös yksilön mahdollisuutta osallistua työelämään eri tavoin kuten palkkatyön tai kuntouttavan työtoiminnan kautta. Työelämäosallisuuden edistäminen edellyttää yksilön työllistymisvalmiuksien tukemista. Tämä voi sisältää esimerkiksi koulutusta tai työmahdollisuuksien luomista niille ryhmille, joilla on haastetta työllistyä avoimille työmarkkinoille kuten vammaisille henkilöille. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2025.)

Heikossa työmarkkina-asemassa oleviin ryhmiin kuuluvat esimerkiksi kehitysvammaiset henkilöt, pitkäaikaistyöttömät ja maahanmuuttajat. Näillä ryhmillä on usein haasteita päästä mukaan työelämään, mikä voi johtua muun muassa puutteellisesta koulutuksesta tai osaamisesta. Lisäksi työllistymistä voi estää heikentynyt työ- ja toimintakyky. Työelämäosallisuutta on heikentänyt työelämän muutokset kuten yksinkertaiset työtehtävät ovat vähentyneet ja samaan aikaan tuottavuusvaatimukset kasvaneet. Näiden muutosten myötä työelämään osallistuminen on entistä haastavampaa erityisesti niille, joiden työkyky ei vastaa keskimääräisiä odotuksia. Vammaisten- ja osatyökykyisten henkilöiden kohdalla työelämäosallisuus jääkin usein toteutumatta, vaikka heillä on potentiaalia ja halua osallistua työelämään. Ongelma ei johdu ainoastaan työnantajien asenteista vaan myös yhteiskunnallisista rakenteista, joissa tietyt ryhmät ohjautuvat suoraan eläkkeelle. (Ilmonen ym. 2011: 7-9)

Työelämään osallistumisessa voi esiintyä syrjintää, joka tarkoittaa tilannetta, jossa yksilöä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai huonommin jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden kuten vamman perusteella. Työelämässä syrjintä on laissa kielletty kaikissa työn vaiheissa aina hakutilanteesta työsuhteen päättymiseen saakka. Syrjintä voi ilmetä välillisenä ja välittömänä. Välillinen syrjintä syntyy, kun jokin este rajoittaa henkilön osallistumista kuten työtilat, joihin ei ole esteetöntä pääsyä. Puolestaan välitön syrjintä kohdistuu suoraan henkilöön ja tilanteessa henkilöä kohdellaan yksilönä epäoikeudenmukaisesti esimerkiksi vamman perusteella. Esteettömyyden ja saavutettavuuden avulla voidaan ehkäistä syrjintää ja edistää osallisuutta. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysistä ympäristöä, kun taas saavutettavuudella viitataan aineettomaan ympäristöön. Työelämän saavutettavuus ei ole pelkästään tekninen ratkaisu, vaan se on osa yhdenvertaista ja osallistavaa toimintakulttuuria. (Vates n.d.)

## 5 Työelämätaidot

Työelämätaidot käsitettä käytetään eri tavoin ja käsitteen sisältö vaihtelee lähteiden mukaan. Suomessa työelämätaitoihin viitataan usein myös käsiteillä kompetenssit, geneeriset taidot tai alaistaidot. Yhteiskunnan ja työelämän jatkuva muutos on vaikuttanut osaamisen vaatimuksiin ja pelkkä ammatillinen osaaminen ei enää riitä, vaan sen rinnalle tarvitaan yhä enemmän niin sanottuja geneerisiä taitoja eli alasta ja työtehtävästä riippumattomia yleisiä valmiuksia. Työelämätaidot voidaan jakaa yleisiin taitoihin ja ammattikohtaisiin taitoihin. Yleisiä taitoja ovat esimerkiksi tiimityöskentelytaidot, ongelmanratkaisukyky sekä kyky hyödyntää tietoa eri tilanteissa. Suomessa näistä taidoista käytetään usein nimitystä yleiset työelämätaidot. (Ainiala ym. 2020: 96–98.)

Työelämätaidot voidaan jakaa myös neljään osa-alueeseen: ajattelun taidot, työskentelytaidot, työskentelyn työkalut sekä taidot toimia maailmassa. Ajattelun taidot kuvaavat kykyä ratkaista ongelmia, arvioida kriittisesti sekä tarkastella omaa osaamista. Työskentelytaidot puolestaan liittyvät vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon, jotka ovat olennaisia tiimityössä. Työskentelyn työkaluihin kuuluu muun muassa informaationlukutaito ja tiedonhakutaidot, jotka korostuvat digitaalisessa ympäristössä. Taito toimia maailmassa liittyvät urasuunnitteluun sekä yksilön aktiiviseen rooliin yhteiskunnassa. Näistä erityisesti työskentelytaidot -ja työkalut ovat niin sanottuja yleisiä taitoja. (Binkely ym. 2012: 18–40.)

Aarnikoivun (2010: 39–40) kuvailee työelämätaitoja kolmen osa-alueen avulla: urahallintataidot, työtehtävään liittyvä osaaminen (ammattitaito) sekä yleiset työtehtävästä riippumattomat taidot ja kyvyt. Urahallintataidot kuvaavat yksilön kykyä hahmottaa omaa osaamista ja toimia työtehtävässä. Työtehtävään liittyvä ammattitaito pitää sisällään kommunikaation, tiedonhallinnan sekä jatkuvan ammatillisen kehittymisen. Työtehtävästä riippumattomat taidot ja kyvyt sanansa mukaisesti tarkoittaa yleisesti tietoa työelämässä toimimisesta kuten teknologian hallinta, oppimiskyky sekä kielitaito.

Salminen (2015: 55–68) taas jakaa työelämätaidot asiantuntijan erityistaitoihin, asiakastaitoihin, ammattiosaamisen kehittämisen taitoihin, ammatissa vaadittavaan tekniseen osaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin sekä yhteistyötaitoihin. Yleiset työelämätaidot viittaavat kykyyn tunnistaa ja noudattaa työpaikan pelisääntöjä, kyky toimia muuttuvissa tilanteissa sekä ratkaista ongelmia. Yhteistyötaitoilla kuvataan taas taitoja, joita tarvitaan

erilaisissa työyhteisössä toimisessa. Yleiset työelämätaidot sekä yhteistyötaidot ovat alasta riippumattomia taitoja ja niitä on mahdollisuus parantaa.

## 6 Työelämä tutuksi- kortti projekti

### 6.1 Tausta, tarve ja tavoitteet

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan keskeisiin tavoitteisiin kuuluu työelämätaidojen vahvistaminen (Vammaispalvelujen käsikirja 2025). Tämä kehittämistyö vastaa suoraan kyseiseen tavoitteeseen. Kehittämistyön taustalla on havaittu tarve kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaidojen tukemiseksi. Harjoitteluni aikana vammaistyön Vallilan toimipisteessä syvennyin kehitysvammaisten asiakkaiden työelämätaidojen kehittämiseen. Havaittiin, että monet kehitysvammaiset asiakkaat kohtasivat haasteita työelämätaidojen ymmärtämisessä. Keskustelut työntekijöiden kanssa vahvistivat havaintojani. Keskustelut ja omat havainnot loivat lähtökohdan ja tarpeen opinnäytetyölle.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen ja osallisuus työelämään ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä tavoitteita. Osallistavan materiaalin avulla voidaan edistää kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitoja, mikä puolestaan tukee heidän työllistymistä ja laajemmin osallisuutta yhteiskunnassa. Parhaimmillaan syntyy ketjureaktio, jossa yhden osa-alueen vahvistuminen luo edellytyksiä seuraavalle tapahtumalle. Työelämätaidojen oppiminen ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan näiden taitojen omaksumiseen voi tarvita tukea. Kehittämistyön käytännön osioksi valikoitui kortit, sillä konkreettinen materiaali vastaa työelämäkumppanin tarpeita ja toiveita. Työelämäkumppanin järjestämä työtoiminta on ryhmämuotoista, joten korttien suunnittelussa otettiin huomioon niiden soveltuvuus ryhmätyöskentelyyn.

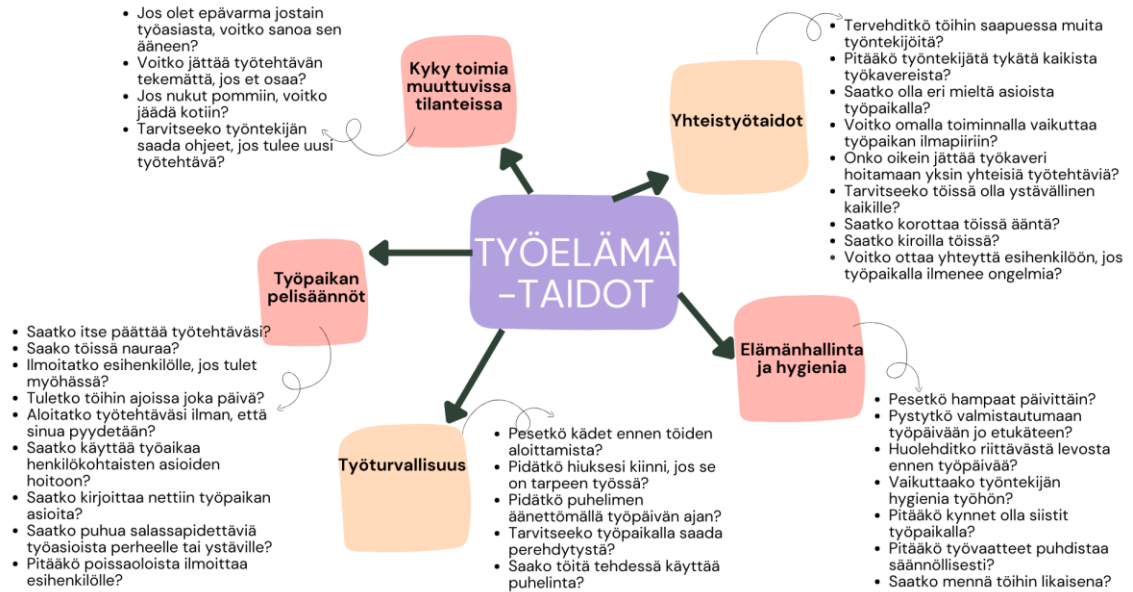
Opinnäytetyössä yhdistyy käytännöntyö sekä teoreettinen tieto, joiden tuotoksena syntyi työelämä tutuksi -kortit sekä ohjeet niiden käyttöön. Kehittämistehtävän päätavoitteena kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaidojen tukeminen. Tavoitteen saavuttamiseksi suunniteltiin työelämä tutuksi- kortit. Kortit keskittyvät alasta riippumattomiin taitoihin, sillä nämä taidot ovat tärkeitä ennen työelämään siirtymistä. Lisäksi työpaikan perehdytyksessä nämä taidot jäävät usein vähälle huomiolle. Keskeisenä kehittämistyötä ohjaavana tavoitteena on, että työelämäkumppani saa konkreettisen tuotoksen käyttöönsä, mikä vastaa työntekijöiden tarpeita ja toiveita.

## 6.2 Korttien suunnittelu, toteutus ja sisältö

Ehdotin kehittämistyön alussa valmista ideaani tuotoksesta, mutta korostin, että ensisijaisena tavoitteena on kehittää aidosti hyödyllinen materiaali työelämäkumppanille. Työelämäkumppani piti ideasta ja kertoi, että materiaali olisi tarpeellinen työtoiminnassa. Sovimme, että laadin ensimmäisen version korteista, jonka perustella työntekijät antavat palautetta. Näin varmistimme, että kortit varmasti vastaavat työelämäkumppanin toiveita sekä asiakasryhmän tarpeita. Sovimme, että pidämme tiivistä yhteistyötä koko prosessin ajan.

Kun kehittämistyön konsepti oli yhdessä työelämäkumppanin kanssa määritelty, aloitin perehtymisen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä vastaaviin työelämään käsitteleviin materiaaleihin. Lisäksi hyödynsin omaa kokemusta kehitysvammaisten henkilöiden kanssa työskentelystä. Aloitin kirjaamaan kysymyksiä työelämätaidoista erilliseen tiedostoon, mutta työskentelyn edetessä huomasin, että työelämätaidot aiheena on liian laaja ja kysymyksiä aiheesta voisi kirjata loputtomasti. Pohdin, miten rajaisin aihetta ja olin asiasta yhteydessä työelämäkumppaniin. Päädyimme yhdessä rajaamaan korttien sisällön yleisiin työelämätaitoihin eli taitoihin, jotka on osattavat alasta ja työtehtävästä riippumatta (Salminen 2010: 40). Rajaus perustui näkemykseen, että yleiset työelämätaidot jäävät työpaikkojen perehdytyksessä vähälle huomiolle ja niiden oletetaan olevan jo ennestään hallussa.

Korttien sisältö rakentuu yhdistellen Aarnikoivun (2010) sekä Salmisen (2015) määritelmiä yleisistä työelämätaidoista. Näistä valikoitui seuraavat osa-alueet kysymyksiin: kyky tunnistaa ja noudattaa työpaikan pelisääntöjä, työturvallisuustaidot, kyky toimia muuttuvissa tilanteissa sekä yhteistyötaidot. Lisäksi korteissa käsitellään elämänhallinta- ja hygieniataitoja, vaikka näitä ei nimenomaisesti esiinny aiemmissä määritelmässä. Osa-alueen lisääminen kortteihin perustuu siihen, että kehitysvammaisilla henkilöillä ilmenee tällä osa-alueella haasteita ja tuen tarvetta (Kaski ym. 2012: 194). Hygieniasta huolehtiminen sekä elämänhallinta taidot ovat kuitenkin keskeisiä tekijöitä työhön pääsemisen ja työssä selviytymisen kannalta.



Kuva 1: Korttien osa-alueet

Työn edetessä hain tarvittavaa tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta. Odottaessani lupapäätöstä hyödynsin aikaa tehokkaasti ja aloitin korttien konkreettisen teon. Aloitin käymään jokaisen kysymyksen läpi ja kiinnitin huomiota kysymyksen tarkoitukseen, rakenteeseen sekä erityisesti siihen, että kysymykset olisivat helposti ymmärrettäviä. Tässä vaiheessa keskiössä oli vielä korttien kysymykset, eikä niinkään ulkoasu. Ulkoasun suunnittelu lähti liikkeelle vasta, kun olin päättänyt alustavat kysymykset ensimmäiseen versioon korteista. Aloitin ulkoasun suunnittelun käsin piirtämällä, mikä auttoi hahmottamaan korttien koon ja rakenteen. Rakensin kysymykset niin, että yhdelle A4 paperille mahtui kahdeksan korttia eli neljä korttia vaakaan ja kaksi pystyyn. Kun olin hahmotellut ideani paperille, tämän jälkeen siirryin tutustumaan eri sovelluksiin, jotka mahdollistaisivat korttien luomisen. Päädyin käyttämään Canva-sovellusta, sillä tämä tuntui sopivalta työkalulta korttien ulkoasun toteuttamiseen monipuolisten pohjien takia.

### 6.3 Välipalautekysely ja viimeistely



Kuva 2: Ensimmäinen versio työelämä tutuksi -kortteista

Korttien ensimmäisen version valmistuttua siirryin palautteen keräämiseen. Palautteenkeruu on keskeinen osa kehittämistyötä, sillä palautteen avulla tuotosta kehitetään eteenpäin. Palautetta kerättiin Vallilan toimipisteen työntekijöiltä, jotka tuntevat oman asiakasryhmän ja pystyvät arvioimaan materiaalin käytettävyyttä työtoiminnan arjessa. Laadin kyselylomakkeen, jonka kysymykset käsittelivät korttien käytettävyyttä, selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Lomake sisälsi monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joiden avulla työntekijät saivat mahdollisuuden antaa yksityiskohtaisempaa palautetta.

Kyselyyn vastasi yhteensä kahdeksan henkilöä. Palautteessa kehityskohteeksi nousi kysymyksen toistuvuus ja epäselvä muotoilu. Osa kysymyksistä koettiin sisällöltään liian samankaltaisiksi, joten tarkistin kysymykset uudelleen ja poistin samankaltaisia kysymyksiä. Lisäksi muokkasin epäselviä kysymyksiä kuten "Saatko puhua työasioista ulkopuolisille?", jonka täsmensin muotoon "Saako salassa pidettäviä työasioita puhua parhaalle ystävälle tai perheelle?". Muutoksien tarkoituksena oli vähentää tulkinnanvaraisuutta. Lisäksi korttien fyysinen koko jakoi eriäviä mielipiteitä. Osassa koko koettiin sopivaksi ja toisissa toivottiin suurempia kortteja. Palautteen perusteella päädyin suurentamaan korttien kokoa, jotta kortit palvelisivat mahdollisimman monipuolisesti osallistujia.

Korttien helppokäyttöisyys ja toimivuus saivat positiivista palautetta. Palautteissa todettiin, että kortit tukevat asiakkaiden työelämätaitoja. Kyllä/ei -vastausvaihtoehtoja pidettiin hyvänä valintana, sillä näin jää tilaa asiakkaan osallistamiselle ja avoimelle keskustelulle. Korttien kysymyksiä pidettiin sopivan tasoisina, mutta toiveena olisi, että kortteja saisi helposti muokattua myös haastavammaksi. Tämän palautteen perusteella lisäsin erillisen sivun materiaaliin, joka sisältää korteissa olevat kysymykset sekä siihen liittyvät lisäkysymyksen. Näin työntekijän ei tarvitse itse erikseen kehittää kysymyksiä. Palaute muokkasi kortteja työelämäkumppanin tarpeita ja toiveita vastaavaksi sekä ohjasi kehittämistyötä lopullista versiota kohti.

## 7 Työelämä tutuksi- korttien esittely

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi 32 työelämä tutuksi -korttia sekä ohjeet niiden käyttöön (Liite 1). Korttien tavoitteena on kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitojen tukeminen. Korttien suunnittelussa on huomioitu erilaiset tavat osallistua, sillä kehitysvammaisuus ei ole yhtenäinen ryhmä, vaan pitää sisällään kirjon erilaisia yksilöllisiä piirteitä ja tuen tarpeita (Seppälä 2017: 36). Jokainen kortti sisältää keskellä kysymyksen ja sen alla on visuaaliset oikein ja väärin symbolit. Symbolien avulla vastaaminen on mahdollista myös heille, joilla on puheella ilmaisu rajoittunutta. Korttipakkaan sisältyy lisäksi erillinen sivun, jossa on luettelo kaikista korteissa esitetyistä kysymyksistä, vastaukset niihin sekä aiheeseen liittyvät lisäkysymykset. Tämän sivun avulla työntekijä voi helposti muokuttaa korttien käyttöä taitotason mukaisesti ilman lisävalmisteluja. Lisäksi materiaalin lopussa on neljä tyhjää korttipohjaa, joita voidaan hyödyntää uusien kysymyksen luomiseen.

Seuraavaksi kuvaan korttien erilaisia tapoja käyttää. Yksi keskeinen käyttötapa on keskustelun herättäminen kysymyksen avulla. Tällöin kysymykset käydään läpi keskustellen. Ohjaaja voi tarvittaessa tehdä korttien käytöstä haastavamman lisäkysymyksen avulla. Korteja voidaan hyödyntää myös osana oman osaamisen arviointia. Tällöin osallistujat voivat tunnistaa ja arvioida omia vahvuuksia ja kehityskohteita kysymyksen aiheesta. Peukutus- tai osoitusmenetelmä on merkittävä käyttötapa, sillä näin mahdollistuu osallistuminen myös ei puheella kommunikoivalle henkilölle. Tässä menetelmässä osallistujat vastaavat kysymykseen näyttämällä peukkuja tai osoittamalla kortissa olevia symboleja.

Kortteja voidaan käyttää myös pelinomaisesti, jolloin jokainen osallistuja nostaa vuorotellen kortin ja vastaa saatuun kysymykseen. Tämä voi tuoda toimintaan keveyttä ja leikkisyyttä. Lisäksi kortit soveltuvat pari - ja ryhmätyöskentelyyn, jossa ryhmät tai parit keskustelevat ensimmäisenä yhdessä kysymyksestä ja esittävät myöhemmin vastauksen muille. Tämä menetelmä tukee yhteistyötaitojen harjoittelua sekä mahdollistaa oman mielipiteen perustelun. Kaikkia menetelmiä yhdistää osallistujien aktiivinen rooli, joka tukee osallisuutta ja oppimista. Työntekijä voi valita käyttötavan osallistujien tarpeiden ja toiminnan tavoitteiden mukaisesti. Materiaali on saatavilla PDF- muodossa ja sen voi halutessaan tulostaa ja laminoida. (Liite 1.g)

## 8 Arviointi

### 8.1 Työelämäkumppanin arviointi

Opinnäytetyön päätavoitteena oli kehittää materiaali, joka tukee kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitoja. Lisäksi tavoitteena oli luoda konkreettinen tuotos työelämäkumppanin tarpeisiin ja toiveisiin. Koko opinnäytetyöprosessin ajan yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli tiivistä, mikä mahdollisti tuotoksen muokkaamisen vastaamaan työelämäkumppanin tarpeita. Työelämäkumppanin työntekijät antoivat palautetta tuotoksen ensimmäisestä versiosta palautekyselyn avulla ja lopullisesta versiosta suullisesti. Palautteen perusteella voidaan todeta, että kortit vastaavat työelämäkumppanin sekä asiakasryhmän tarpeita. Erityisesti positiivista palautetta sai korttien selkeys, monipuoliset käyttötavat sekä mukautuvuus erilaisten asiakkaiden tarpeisiin. Palautteessa korostui materiaalin käytännölläisyys sekä korttien mukana tulevien selkeiden käyttöohjeiden merkitys. Korttien käyttöohjeista pidettiin, sillä työntekijöillä on harvoin pitkäkestoisesti perehtyä yhteen materiaaliin.

Korttien visuaalinen selkeys ja lauserakenteet saivat kiitosta. Kielessä on vältetty monimutkaisia lauserakenteita ja käytetään yksinkertaista kieltä, mikä tekee korttien sisällöstä helposti lähestyttävää. Lisäksi teksti on kirjoitettu isoin kirjaimin, mikä helpottaa tekstin luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Vaikka kokonaispalaute oli myönteistä niin palautteessa esitettiin kehittämissuunnitelmana, että korttien sisältöä voitaisiin syventää laajemmin työelämään. Korttien sisältö keskittyy perusasioihin, eivätkä välttämättä tarjoa riittävä lähestymistä monimutkaisimpiin asioihin.

Kaiken kaikkiaan työelämäkumppanin antaman palautteen perusteella kehittämistyö on saavuttanut tavoitteet. Kortit tukevat kehitysvammaisten henkilöiden ymmärrystä työelämätaidoista sekä tarjoaa työtoimintaan konkreettisen materiaalin. Vastavuoroinen yhteistyö työelämäkumppanin kanssa mahdollisti materiaalin toteutuksen.

## 8.2 Itsearviointi

Kehittämistyön päätavoitteena oli suunnitella ja kehittää kortit, jotka tukevat kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitoja. Tämä tavoite ohjasi koko kehittämistyötä niin ideoinnista valmiiseen lopputuotokseen. Korttien kysymykset ovat tarkoituksella muotoiltu niin, että niihin vastaaminen ei edellytä puheella kommunikointia. Tämä on tärkeää, sillä kehitysvammaisilla henkilöillä voi esiintyä puheen tuotossa haasteita (Seppälä 2017: 36). Lievästi kehitysvammaiset henkilöt osaavat usein lukea, joten korteissa on huomioitu lukutaidon tukeminen (Åberg 2024). Korttien tekstit ovat kirjoitettu isoilla kirjaimilla, mikä parantaa tekstin luettavuutta ja mahdollistaa kehitysvammaisten henkilöiden lukemisen. Lisäksi korttien koko on suurempi kuin normaalissa korttipakassa, sillä kehitysvammaisilla henkilöillä voi olla motorisia haasteita (Oppiminen n.d).

Kirjasin koko opinnäytetyöprosessin ajan kysymyksiä ja ajatuksiasi erilliseen tiedostoon. Tämä auttoi minua hallitsemaan kokonaisuutta sekä arvioimaan omaa työskentelyäni. Pohdin korttien määrää pitkään, sillä halusin varmistaa, että kortit ovat sekä kattavat, että helposti hallittava kokonaisuus. Lopulta päädyin rajaamaan korttien määrän 32 kappaleeseen, joka on mielestäni riittävän suuri kattamaan yleiset työelämätaidot. Suunnittelin ohjeet selkeiksi ja tiiviiksi, jotta työntekijät voivat helposti käyttää kortteja ilman pitkiä perehdytyksiä sekä tällöin ne ovat helposti käyttöönotettavissa.

Arvioitaessa opinnäytetyön kehityskohteita nousee heti mieleeni kaksi keskeistä huomiota. Ensinnäkin palautteenkeruu olisi voinut suorittaa työelämäkumppanin asiakkaiden avulla. Tämä olisi varmistanut, että kortit vastaavat entistä paremmin asiakasryhmän tarpeita. Toiseksi korttien sisältöä olisi voitu laajentaa käsittelemään myös vaativampia työelämätaitoja, mikä olisi lisännyt korttien käyttömahdollisuuksia entistä monipuolisemmaksi.

Työtä arvioitaessa huomasin vasta juuri ennen opinnäytetyön palautusta käytännön ongelman korttien asettelussa. Olin suunnitellut työelämä tutuksi -kortit vaakasuuntaan, jotta ne olisivat kooltaan suurempia ja visuaalisesti selkeämpiä. Tämä ratkaisu kuitenkin

aiheuttaa ongelman, jos opinnäytetyön haluaa kokonaisuudessaan tulostaa. Opinnäytetyön varsinainen teksti on pystysuunnassa, kun taas kortit ovat vaakasuunnassa, mikä tekee kokonaisuasettelusta epäkäytännöllisen. Verkossa luettuna tässä ei ole ongelmaa. Minulla oli kaksi vaihtoehtona: joko suunnitella ja toteuttaa täysin uudet pystysuuntaiset kortit tai kääntää olemassa olevat kortit pystysuuntaan. Aikataulullisista syistä päädyin kääntämään alkuperäiset kortit pystysuuntaan (ks. Liite 1). Kuitenkin, jos haluaa tulostaan ainoastaan materiaalin niin kortit asettuvat moitteettomasti vaakasuuntaan.

## 9 Pohdinta

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen on yhteiskunnallisesti merkittävä ja ajankohtainen aihe, joka vaatii edelleen näkyvyyttä ja konkreettisia tekoja. Uuden vammaispalvelulain voimaantulo toi kehittämistyöhön ajankohtaisuutta. Lain myötä kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta on määritelty omaksi palvelumuodoksi, mikä mahdollistaa entistä paremmin kohdennetun ja yksiköllisen tuen kyseiselle asiakasryhmälle. Näen tämän muutoksen positiivisena asiana, sillä perinteisillä työllisyyspalveluilla ei ole riittävästi tietoa ja osaamista vastaamaan kehitysvammaisten henkilöiden tarpeisiin. Kuitenkin vammaispalvelulain tuoreus vaikutti opinnäytetyön kirjoittamiseen, sillä ajankohtaisia tutkimuksia aiheesta ei vielä ole julkaistu. Lisäksi lain käyttöönotto on edelleen käynnissä, joten sen konkreettiset vaikutukset näyttäytyvät vasta vuosien kuluessa.

Vaikka työelämä tutuksi -kortit ovat konkreettinen väline työllisyyden tukemiseksi, eivät ne yksinään pysty ratkaista kehitysvammaisten henkilöiden heikkoa työllistymistilannetta. Työllistyminen on monivaiheinen ja yksilöllinen prosessi, joten kokonaisvaltainen lähestymistapa tukee mahdollisuutta osallistua työelämään. Työllistymisen avulla yhteiskunnallinen osallisuus paranee, mikä taas lisää yksilön hyvinvointia.

Kehittämistyö toteutettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin vammaistyön Vallilan toimipisteen kanssa ja tutkimuslupa varmisti, että kehittämistyö toteutettiin eettisesti kestäväällä tavalla. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen ei ole yksilön vastuulla vaan koko yhteiskunnan on autettava haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä. Syrjäytymisen ehkäiseminen on osa sosiaalialan ammattilaisen työtä ja eettisesti kestävä työote ei syrji koskaan asiakkaita, vaan päinvastoin pyrkii edistämään osallisuutta. Jatkokehittämiseh-

dotuksena olisi, että korttien käyttöä voisi laajentaa entistä monipuolisemmin eri asiakasryhmille, jotka tarvitsevat työelämävalmennusta ja tukea työelämään siirtymiseen. Erityiset nuoret tai maahanmuuttajat voisivat hyötyä materiaalista.

Kaiken kaikkiaan kehittämisprosessi on ollut antoisa ja opettavainen. En ollut aiemmin kirjoittanut vastaavaa tieteellistä tekstiä, joten kirjoittaminen vaati aivan uudenlaista lähestymistapaa. Kirjoittamisprosessi kehitti erityisesti taitoani jäsentää tietoa ja perustelemaan monipuolisesti ratkaisujani. Toivon, että kortit vaikuttavat aidosti henkilöiden työllistymiseen sekä materiaali tarjoaisi työelämäkumppanille pitkäaikaista ja käytännönläheistä hyötyä.

Yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli mielekästä ja se kehitti omia yhteistyötaitojani. Toimiva yhteistyö vaikutti merkittävästi lopullisen tuotoksen onnistumiseen. Työelämäkumppani toi kehittämistyöhön käytännönläheistä näkökulmaa sekä arvokasta tietoa siitä, kuinka materiaalia voidaan kehittää vastaamaan kehitysvammaisten henkilöiden tarpeita. Opinnäytetyöprosessin aikana opin paljon kehitysvammaisuudesta ja ennen kaikkea sen ymmärtämistä yhteiskunnallisessa kontekstissa. Diagnoosiin keskittyminen ei anna tilaa nähdä kaikkea sitä upeutta, mitä yksilön ympärillä on. Tämä ajattelutapa oli yksi koko prosessin merkittävimmistä oppimiskokemuksista ja se tulee varmasti vaikuttamaan työskentelyyni myös tulevaisuudessa.

Lopulta työ sai minut pohtimaan isompaa kysymystä: kenen pitäisi oikeastaan muuttua, jotta työelämä olisi kaikille saavutettavaa ja osallisuus mahdollista? Usein työllisyyteen liittyvät kysymykset kääntyvät yksilöön ja hänen valmiuksiinsa, vaikka todellisuudessa työllisyyttä pitäisi tarkastella laajemmin yhteiskunnallisena ilmiönä. Työelämän nopea tempo, tuloskeskeisyys ja kovat vaatimukset voivat olla este kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiselle. Kehitysvammaisella henkilöllä voi olla halu päästä töihin, mutta yhteiskunnan rakenteet estävät tämän. Tällöin yhteiskunnan on muututtava, jotta erilaisuus ei ole este vaan voimavara.

## Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY pro Oy. Viitattu 14.4.2025.

Ainiala, Terhi & Olsson, Pia & Mattila, Hanna & Vesalainen, Marjo 2020. Työelämätaidot korkeakouluopetuksessa. Opiskelijoiden kokemuksia asiantuntijuuden ja taitojen kehitymisestä monialaisella kaupunkitutkimuksen projektikurssilla. Aikuiskasvatus 40. <<https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/95449/53895>>. Viitattu 1.4.2025.

Arvio, Maria & Aaltonen, Seija 2012. Kehitysvammaisen potilaana. Helsinki: Duodecim. Viitattu 27.12.2024.

Binkley, Monica & Erstad, Ole & Herman, Joan & Raizen, Senta & Ripley, Martin & Miller-Ricci, May & Rumble, Mike 2012. Defining twenty-first century skills. Teoksessa Assessment and Teaching of 21st Century Skills. Dordrecht: Springer.

Etelä-Karjalan hyvinvointialue 2025. Kustannusvaikutus vuositasona. <[https://www.ekhva.fi/wp-content/uploads/2025/01/Kustannusvaikutus-vuositasolla\\_Ekhva\\_vammaispalvelut\\_2025.pdf](https://www.ekhva.fi/wp-content/uploads/2025/01/Kustannusvaikutus-vuositasolla_Ekhva_vammaispalvelut_2025.pdf)>.

Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot. Vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Teoksessa Teittinen, Antti (toim.). Helsinki: Kehitysvammaliitto. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-tutkimuksia-3.pdf>>.

Gustafsson, Henrik 2024. YK:n vammaissopimus käyttöön! -käsikirja. Toimitettu 2011. Invalidiliitto. <[https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2024-03/YK\\_vammaissopimus\\_2024.pdf](https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2024-03/YK_vammaissopimus_2024.pdf)>. Viitattu 13.4.2025.

Helsingin kaupunki 2024. Vallilan työ- ja valmennuskeskus: Omavalvontasuunnitelma. Vammaispalvelujen Vallilan toimipiste ja Virtuaaliset palvelut. <<https://www.hel.fi/static/sote/omavalvontasuunnitelmat/peso/vallilan-tyo-ja-valmennuskeskus.pdf>>. Viitattu 12.4.2025

Hämäläinen, Riitta-Maija & Leemann, Lars & Kuusio, Hannamaria 2015. Sosiaalinen osallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke Sokra. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Ilmonen, Kari & Kerminen, Päivi & Lindberg, Erja 2011. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2011:4. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72806/URN%3aNBN%3afi-fe201504226138.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 20.4.2025.

Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi; Leemann, Lars; Lääperi, Raija; Schneider, Taina; Valtari, Salla; Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 4.4.2025.

Kairi, Tea 2017. Kehitysvammaiset ihmiset töihin. Syrjäytymisestä osallisuuteen – projektin 2013–2016 loppuraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 12. Teoksessa Teittinen, Antti (toim.). Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Kari, Olli & Laakso, Sari & Niskanen, Tapio & Seppänen, Minna 2020. Vammaistyön käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 11.3.2025.

Kaski, Mikko & Manninen, Anna & Pihko, Helena 2013. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 1.4.2025.

Kehitysvammaisten Tukiliitto 2017. Osallisuus. <<https://www.tukiliitto.fi/toiminta/tuki-ja-valmennus/osallisuus/>>. Viitattu 21.2.2024.

Kehitysvammaliitto 2025a. Kaikki voittavat, kun kehitysvammaiset henkilöt pääsevät työelämään. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kaikki-voittavat-kun-kehitysvammaiset-henkilot-paasevat-tyoelamaan/>>. Viitattu 22.3.2025.

Kehitysvammaliitto 2025b. Palkkatukea ei pidä lopettaa – siitä on hyötyä sekä yksilölle että julkiselle taloudelle. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/palkkatukea-ei-pida-lopettaa/>>. Viitattu 4.4.2025.

Kela n.d. Työhönvalmennus. Kansaneläkelaitos. Päivitetty 27.11.2024. <<https://www.kela.fi/tyohonvalmennus/>>.

Koivisto, Juha & Isola, Anna-Maria & Lyytikäinen, Merja 2018. Osallisuus kuuluu kaikille. Helsinki: Innokylän innovaatiokatsaus, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kostamo, Pipsa & Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.

Kyröläinen, Anni 2020. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020: 36–48. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM\\_2020\\_36.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM_2020_36.pdf)>. Viitattu 7.3.2025.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2022. Arviointikehikko: Opinnäytetyö AMK.

Nivala, Elina & Rynänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 11.11.2024.

Nurmi-Koikkalainen, Päivi & Ahola, Sanna & Gissler, Mika & Halme, Nina & Koskinen, Seppo & Luoma, Minna-Liisa & Malmivaara, Antti & Muuri, Anu & Sainio, Päivi & Sääksjärvi, Katri & Väyrynen, Riikka 2017. Mitä vammaisuudella tarkoitetaan? Teoksessa: Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta. Työpaperi 38/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135650/URN\\_ISBN\\_978-952-302-946-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135650/URN_ISBN_978-952-302-946-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 1.2.2025.

Oppiminen n.d. Kehitysvammaliitto. <Kehitysvammaliitto » Oppiminen>. Viitattu 22.4.2025.

Paanetoja, Jaana 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Selvitysraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap\\_20\\_2019\\_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf)>. Viitattu 14.4.2025.

Roos, Sari & Mönkkönen, Kati 2015. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Helsinki: UNIpress.

Salminen, Jari 2015. Työntekijän vastuu ja työelämäntaidot. Helsinki: Multiprint Oy. Viitattu 4.4.2025.

Seppälä, Heikki 2022. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 29.5.2024. <<https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>>. Viitattu 6.1.2025.

Seppälä, Heikki 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Viitattu 4.2.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2025. Vammaispalvelulain uudistaminen. <<https://stm.fi/vammaispalvelulaki>>. Viitattu 12.4.2025.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2020–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2/2018. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8459-2>>.

Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. <<https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>>. Viitattu 1.3.2025.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2025. Työelämäosallisuus. Päivitetty 5.2.2025. <<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>>. Viitattu 1.2.2025.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Osallisuuden edistäjän opas. Helsinki. Päivitetty 21.11.2024. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN\\_ISBN\\_978-952-408-088-0.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf)>. Viitattu 23.1.2025.

Toimintakyvyn näkökulma 2024. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 29.5.2024. <<https://www.verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokolma>>. Viitattu 4.12.2024.

Työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta 2025. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveystalon ja hyvinvoinninlaitos. <<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyollistymista-tukeva-toiminta-ja-tyotoiminta>>. Viitattu 26.2.2025.

Työ n.d. Kehitysvammaliitto. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>>. Viitattu 16.12.2024.

Työelämäsanaa 2024. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 16.2.2024. <<https://verneri.net/yleis/tyoelamasanaa>>. Viitattu 19.3.2025.

Uusi vammaispalvelulaki 2025. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveystalon ja hyvinvoinninlaitos. <<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/uusi-vammaispalvelulaki>>. Viitattu 26.2.2025.

Vammaisuus 2023. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveystalon ja hyvinvoinninlaitos. <<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>>. Viitattu 19.4.2025.

Vallilan toimipiste n.d. Työ- ja päivätoiminta. Helsingin kaupunki. <<https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/vammaispalvelut/tyo-ja-paivatoiminta/tyotoiminta-ja-tyollistymista-tukeva-toiminta-toimintakeskuksissa/vallilan-toimipiste>>. Viitattu 21.12.2024.

Vates n.d. Työelämän esteettömyys. Vates säätiö. <<https://vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-esteettomyys/?keyword=esteett%C3%B6myys>>. Viitattu 7.4.2025.

Vesala T., Hannu & Klem, Simo & Ahlsten, Marika 2015. Kehitysvammaisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki. <[https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf)>. Viitattu 1.2.2025.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016. Vammaisena olen toisen luokan kansalainen – Selvitys vammaisten kokemasta syrjinnästä arjessa. Helsinki: Oikeusministeriö. <<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/34268331/>>. Viitattu 4.12.2024.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <<https://finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/2014/1325/ajantasa/2024-12-19/fin>>. Viitattu 19.3.2025.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. Annettu 27.6.2016 Helsingissä. <27/2016 | Sopimussarja | Finlex >. Viitattu 14.2.2025.

Åberg, Laura 2025. Kehitysvammaisuus. Lääkärikirja Duodecim. Terveystalo. <<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>>. Viitattu 24.2.2025.

## **Liite 1 Työelämä tutuksi- kortit**

# TYÖELÄMÄ TUTUKSI KORTIT

Työelämä tutuksi -kortit ovat kehitetty tukemaan kehitysvammaisten henkilöiden työelämätaitojen vahvistumista. Korttien avulla voidaan käsitellä työelämän perusasioita. Korteja on yhteensä 32 kappaletta ja jokaisessa kortissa on kysymys. Materiaaliin sisältyy myös kysymysluettelo, jossa on kysymykset, oikeat vastaukset sekä lisäkysymys aiheesta.

## Korttien erilaisia käyttötapoja

- **Keskustelun herättäminen** – Osallistujat keskustelevat aiheesta yhdessä.
- **Peukutus- tai osoitusmenetelmä** – Osallistujat vastaavat kysymyksen näyttämällä peukkuja tai osoittamalla kortissa olevia oikein/väärin- symboleja. Soveltuun erityisesti henkilöille, joilla haastetta puheen tuotossa.
- **Korttien nostaminen** – Kortit asetetaan pöydälle ja osallistujat nostavat vuorotellen kortin ja vastaa kysymykseen. Tämä tuo työskentelyyn pelinomaisuutta.
- **Pari- tai ryhmätyöskentely** – Osallistujat jaetaan pareihin tai pienryhmiin, joissa keskustelevat kortin kysymyksestä. Tämän jälkeen he esittävät yhteisen näkemyksen muille. Menetelmä tukee vuorovaikutustaitoja.
- **Oman osaamisen arviointi** - Osallistujat arvioivat omaa osaamista kysymyksen aiheesta. Tämä tukee itsetuntemusta.

## Vinkit ohjaajalle

Valitse käyttötapa osallistujien tarpeiden ja taitojen mukaan. Luo turvallinen ja kannustava ilmapiiri. Hyödynnä lisäkysymyksiä syventämään keskustelua ja osaamista.

## Korttien valmistelu

Kortit voi tulostaa ja leikata irti toisistaan. Kestävyyden parantamiseksi kortit voi laminoida. Mukana on myös tyhjiä korttipohjia, joita voi hyödyntää omien kysymysten luomiseen.

# Luettelo kysymyksistä, vastauksista sekä lisäkysymykset

**Saako töissä nauraa?** KYLLÄ- Millaisissa tilanteissa nauraminen on sallittua ja entä kiellettyä?

**Jos olet epävarma jostain työasiasta, voitko sanoa sen ääneen?** KYLLÄ- Keneltä voit pyytää apua?

**Voitko jättää työtehtäväsi tekemättä, jos et osaa?** EI- Miten toimit, jos et osaa työtehtävääsi?

**Jos nukut työvuorosi ohi, voitko jäädä kotiin?** EI- Miten sinun kannattaa toimia tässä tilanteessa?

**Tarvitseeko saada ohjeet, jos tulee uusi työtehtävä?** KYLLÄ- Keneltä voit pyytää ohjeet uuteen työtehtävään?

**Tervehditkö töihin saapussa muita työntekijöitä?** KYLLÄ- Millä sanoilla voit tervehtiä muita työntekijöitä?

**Pitääkö työntekijän tykätä kaikista työkavereista?** EI- Pitääkö silti kohdella kaikki ystävällisesti?

**Saatko olla eri mieltä asioista työpaikalla?** KYLLÄ- Miten voit ilmaista eriävän mielipiteesi?

**Voitko omalla toiminnalla vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin?** KYLLÄ- Miten voit itse edistää työapikan ilmapiiriä?

**Onko oikein jättää työkaveri hoitamaan yksin yhteisiä tehtäviä?** EI- Mitä pitää huomioida kun työskentelee yhdessä toisen kanssa?

**Tarvitseeko töissä olla ystävällinen kaikille?** KYLLÄ- Miten toimit, jos toinen ei ole ystävällinen sinulle?

**Saatko korottaa töissä ääntä?** EI- Millaisissa tilanteissa äänen korottaminen voi olla sallittua?

**Saatko kiroilla töissä?** EI- Miksi työpaikalla ei saa kiroilla?

**Voitko ottaa yhteyttä esihenkilöön, jos työpaikalla ilmenee ongelmia?** KYLLÄ- Millaisissa tilanteissa esihenkilön kanssa kannattaa keskustella?

**Saatko itse päättää työtehtäväsi?** EI- Kuka päättää, mitkä ovat työtehtäväsi?

**Ilmoitanko esihenkilölle, jos tulet myöhässä?** KYLLÄ- Miten ilmoitat myöhästymisestä?

**Tuletko töihin ajoissa joka päivä?** KYLLÄ- Miksi on tärkeää olla ajoissa?

**Aloitatko työtehtäväsi ilman, että sinua pyydetään?** KYLLÄ- Miten tiedät, milloin on aika aloittaa työ?

# **Luetelo kysymyksistä, vastauksista sekä lisäkysymykset**

**Saatko käyttää työaika henkilökohtaisten asioiden hoitoon?** EI- Miten toimit, jos sinulla on tärkeä hoidettava asia työaikana?

**Saatko kirjoittaa nettiin työpaikan asioita?** EI- Miksi työpaikan asioita ei saa kertoa julkisesti?

**Saatko puhua salassapidettäviä työasioita parhaalle kaverille tai perheelle?** EI- Mitkä asiat voivat olla salassapidettäviä?

**Pitääkö poissaoloista ilmoittaa esihenkilölle?** KYLLÄ- Miten ja milloin pitää ilmoittaa, jos et pääse töihin?

**Pesetkö kädet ennen töiden aloittamista?** KYLLÄ- Miksi käsien pesu on tärkeää?

**Pidätkö hiukset kiinni, jos on tarpeen työssä?** KYLLÄ- Millaisissa töissä hiukset pitää kiinni?

**Pidätkö puhelimen äänettömällä työpäivän ajan?** KYLLÄ- Miksi puhelin kannattaa laittaa äänettömälle työpäivän ajaksi?

**Saatko käyttää puhelinta työaikana?** EI- Saatko käyttää puhelinta tauoilla?

**Tarvitseeko työpaikalla saada perhdytystä?** KYLLÄ- Mitä tarkoittaa perhdytys ja miksi se on tärkeää?

**Pesetkö hampaat päivittäin?** KYLLÄ- Miksi hampaiden pesu on tärkeää?

**Saako töihin mennä likaisena?** EI- Miten voit huolehtia, että et ole likainen?

**Pitääkö työvaatteet puhdistaa säännöllisesti?** KYLLÄ- Kuka pesee työvaatteesi ja kuinka usein olisi hyvä nämä pestä?

**Huolehditko riittävästä levosta ennen työpäivää?** KYLLÄ- Mitä vaikutuksia riittäväällä levolla on?

**Voitko käyttää hajusteita työpaikalla, vaikka ne olisi kieletty?** EI- Mitä ovat hajusteet?

**Vaikuttaako työntekijän hygienia työhön?** KYLLÄ- Miten hygienia vaikuttaa työssä?

**Pystytkö valmistautumaan työpäivään etukäteen?** KYLLÄ- Miten voit valmistautua?

**Pitääkö kynnet olla siistit työpaikalla?** KYLLÄ- Miten pitkät kynnet voivat vaikuttaa työskentelyyn?

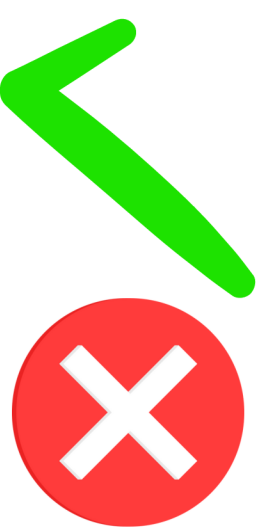
TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

PITÄÄKÖ KYNNET OLLA  
SIISTIT TYÖPAIKALLA?



PITÄÄKÖ TYÖNTEKIJÄN  
TYKÄTÄ KAIKISTA  
TYÖKAVEREISTA?



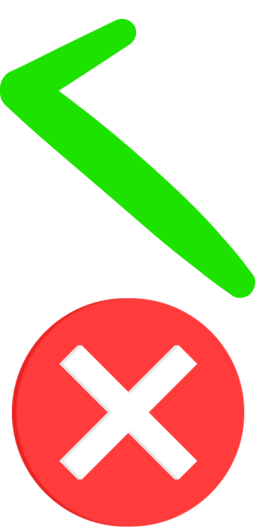
TYÖELÄMÄ  
TUTUJKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUJKSI -  
KORTIT

SAAKO TÖISSÄ NAURAA?



PITÄÄKÖ POISSAOLOISTA  
ILMOITTA  
ESIHENKILÖLLE?



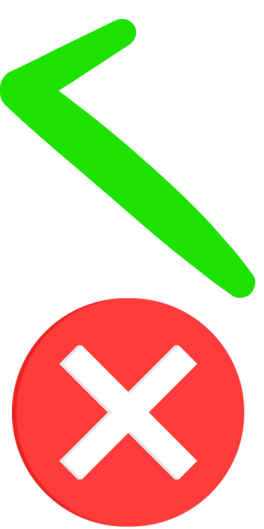
TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

SAATKO OLLA ERI MIELTÄ  
ASIOISTA TYÖPAIKALLA?



VAIKUTTAAKO  
TYÖNTEKIJÄN HYGIENIA  
TYÖHÖN?



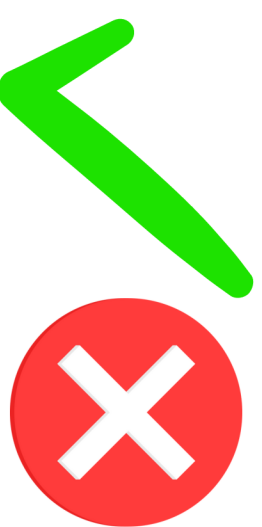
TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

PESETKÖ HÄMPAAT  
PÄIVITTÄIN?



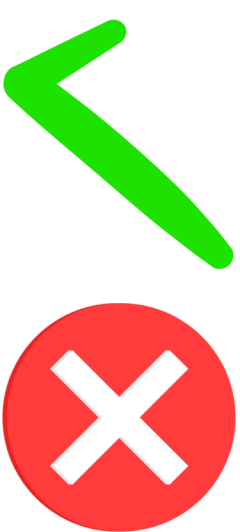
PESETKÖ KÄDET ENNEN  
TÖIDEN ALOITTAMISTA?



TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

VOITKO OMAALLA  
TOIMINNALLA VAIKUTTA  
TYÖPAIKAN ILMAPIIRIIN?



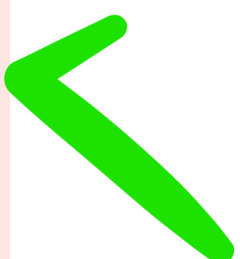
ILMOITÄTKO  
ESIHENKILÖLLE, JOS  
TULET MYÖHÄSSÄ?



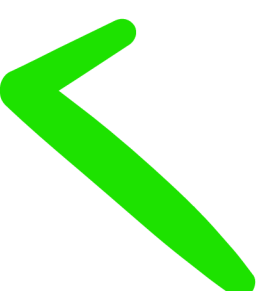
TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

SAATKO PUHUA  
SALASSAPIDETTÄVIÄ  
TYÖASIOISTA PERHEELLE TAI  
YSTÄVILLE?



TULETKO TÖIHIN AJOISSA  
JOKA PÄIVÄ?



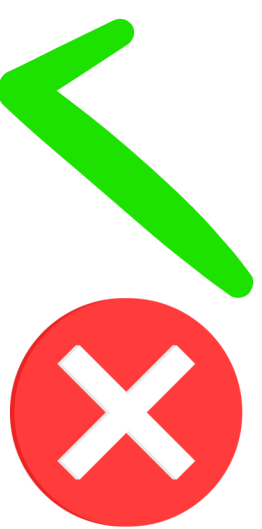
TYÖELÄMÄ  
TUTUJKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUJKSI -  
KORTIT

ONKO OIKEIN JÄTTÄÄ  
TYÖKAVERI HOITAMAAN  
YKSIN YHTEISIÄ TEHTÄVIÄ?



SAATKO MENNÄ TÖIHIN  
LIKAISENA?



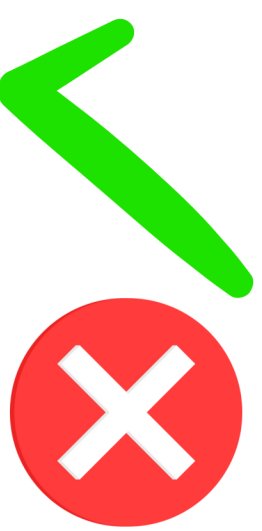
TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUKSI  
-  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUKSI  
-  
KORTIT

ALOITATKO  
TYÖTEHTÄVÄSI ILMAN,  
ETTÄ SINUA PYYDETÄÄN?



PIDÄTKÖ PUHELIMEN  
ÄÄNETTÖMÄLLÄ  
TYÖPÄIVÄN AJAN?



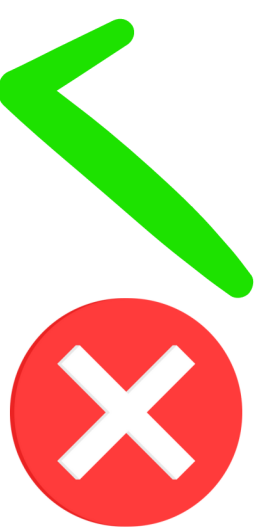
TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUUKSI  
-  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUUKSI  
-  
KORTIT

PIDÄTKÖ HUKSESI KIINNI,  
JOS SE ON TARPEEN  
TYÖSSÄ?



TARVITSEEKO  
TYÖPAIKALLA SAADA  
PEREHDYTYSTÄ?



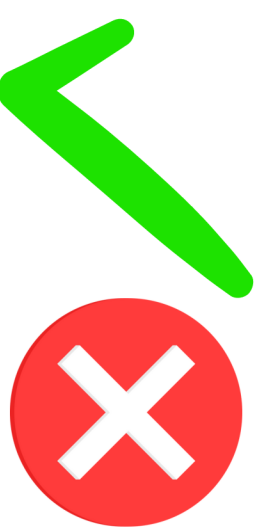
TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUKSI -  
KORTIT

SAAKO TÖITÄ TEHDESSÄ  
KÄYTTÄÄ PUHELINTA?



TERVEHDITKÖ TÖIHIN  
SAAPUESSA MUITA  
TYÖNTEKIJÖITÄ?



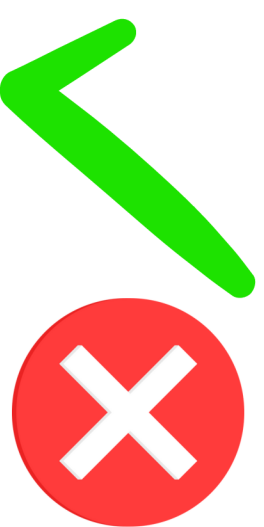
TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

SAATKO JÄTTÄÄ TYÖT  
TEKEMÄTTÄ, JOS ET  
OSAA?



SAATKO KOROTTAA  
TÖISSÄ ÄÄNTÄ?



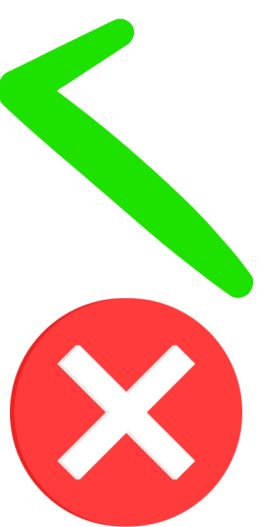
TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

SAATKO KIRJOITTAA  
NETTIIN TYÖPAIKAN  
ASIOITA?



JOS OLET EPÄVARMA  
JOSTAIN, VOITKO SANOA  
SEN ÄÄNEEN?



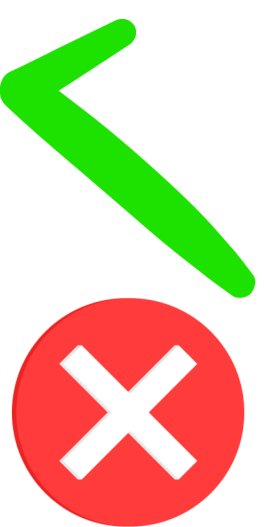
TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

SAATKO ITSE PÄÄTTÄÄ  
TYÖTEHTÄVÄSI?



SAATKO KIROILLA TÖISSÄ?



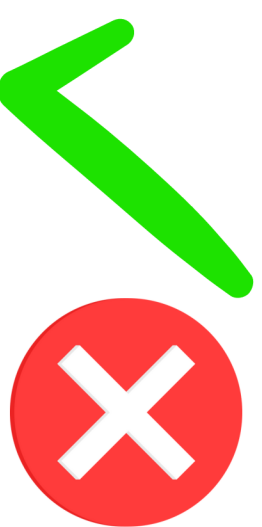
TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

PYSTYTKÖ VALMISTAUTUMAAN  
TYÖPÄIVÄÄN JO ETUKÄTEEN?



JOS NUKUT POMMIIN, VOITKO  
JÄÄDÄ KOTIIN?



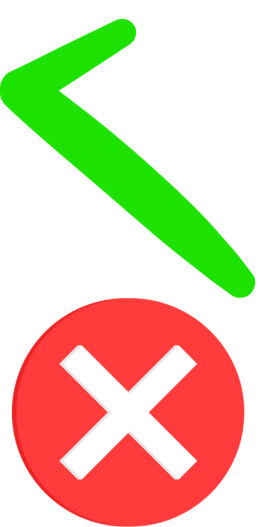
TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUKSI -  
KORTIT

TARVITSEEKO TÖISSÄ  
OLLA YSTÄVÄLLINEN  
KAIKILLE?



VOITKO OTTAA YHTEYTTÄ  
ESIHENKILÖÖN, JOS  
TYÖPAIKALLA ILMENEE  
ONGELMIA?



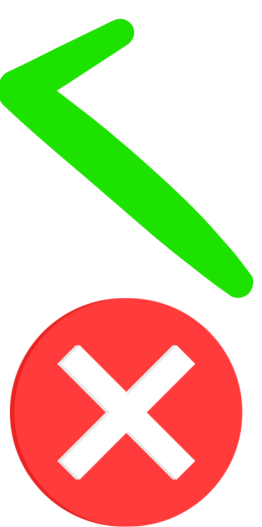
TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUKSI  
-  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
-  
TUTUKSI  
-  
KORTIT

PITÄÄKÖ TYÖVAATTEET  
PUHDISTAA  
SÄÄNNÖLLESTI?



SAATKO KÄYTTÄÄ TYÖAIKAA  
HENKILÖKOHTAISTEN  
ASIOIDEN HOITOON?



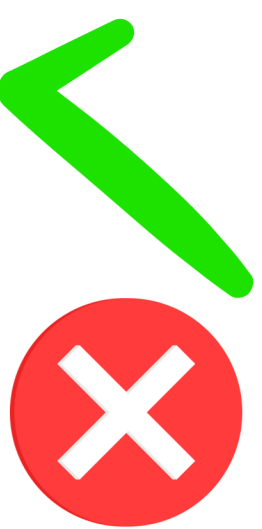
TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

TYÖELÄMÄ  
TUTUUKSI -  
KORTIT

PITÄÄKÖ TYÖNTEKIJÄ AINA  
TIETÄÄ ETUKÄTEEN, MITÄ  
TYÖPÄIVÄN AIKANA TÄRÄHTUJ?



TARVITSEEKO TYÖTENKIJÄN  
SAADA OHJEET, JOS TULEE  
UUSI TYÖTEHTÄVÄ?



TYÖELÄMÄ

TUTUKSI -

KORTIT



TYÖELÄMÄ

TUTUKSI -

KORTIT



TYÖELÄMÄ

TUTUKSI -

KORTIT



TYÖELÄMÄ

TUTUKSI -

KORTIT

