



Kehitysvammaisen tuetun työn ohjauksen prosessi

Tekijä Sari Kankainen

**Kehittämishankeraportti
Maaliskuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Sari Kankainen	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 27	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Kehitysvammaisen tuetun työn ohjauksen prosessi		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Outi Pyllkä		
Toimeksiantaja(t) Työvalmennussäätiö Tekevä		
Tiivistelmä <p>Työvalmennussäätiö Tekevän tarkoitus on parantaa yksilön työ- ja toimintakykyä työn avulla yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.</p> <p>Tämä hanke on toteutettu Tekevän ja Kuhankosken erityisammattikoulun kanssa toteuttamalla tuetun työn prosessikuvausta Tekevässä kehitysvammaisten ohjaukseen. Hankkeen aikana tehtiin samanaikaisesti ohjauksellisen malli, hyödyntäen käytännön toimivuutta hankkeen tavoitteisiin ja onnistumiseen.</p> <p>Tavoitteena on olla työvalmentajien tukena kehitysvammaisten ohjauksellisissa haasteissa tuetun työn eri vaiheissa. Kehitysvammaisten työohjaukset tehdään Tekevän ulkopuolelle keittiö- ja siivoustehtäviin tämän prosessin avulla ja tarkoituksena on laajentaa sitä kokemuksen perusteella myös muille kuin Tekevän ammattialoille.</p> <p>Tekevän visiona on, että säätiöiden yhdistymisen myötä vammaispalvelusäätiön asiakaskuntaa tulee siirtymään työkeskus toiminnasta enemmän Tekevän valmennukseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Kehitysvammaiset, tuettutyö, työvalmennus		
Muut tiedot		

Author(s) Sari Kankainen	Type of Publication Development project report	
	Pages 27	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Description of guidance of supported work for disabled		
Degree Programme Teacher Education Collage		
Tutor(s) Outi Pylkkä		
Assigned by Työvalmennussäätiö Tekevä		
Abstract <p>The basic task of Tekevä Work-training Foundation is to improve person's abilities in self maintenance and in labour markets to benefit also the society in whole.</p> <p>This scheme is accomplished in cooperation with Tekevä and Kuhankoski special education centre. The scheme was to carry out supported work activities for disabled people inside Tekevä based on the process description of supported work.</p> <p>During the scheme a model for guidance was completed. The model was scrutinized compared to it's usability for setting and reaching the goals of supported work.</p> <p>Aim is to exploit the results in supporting on-the-job trainers in various phases of supportet work activities.</p> <p>The supporting of disabled people is done, in this model, outside Tekevä's external work i.e. in labour markets outside Tekevä. Although the in this process the supported work was in cleaning and kitchen working, the goal is to start exploiting results in many other jobs, others than traditionally accomplished inside Tekevä.</p> <p>Tekevä's vision is that in the future, when foundations will be combined, a larger number of cutomers (disabled persons) of Foundation for Services for Diasabled will switch from traditional working centre-activities to exploit Tekevä's work-training.</p>		
Keywords Work-training, supported work, disabled.		
Miscellaneous		

Johdanto.....	5
1 Hankkeen tavoite.....	7
2 Kuhankosken opiskelijat.....	7
2.1 Erityiset oppimisen vaikeudet.....	9
2.2 Lukivaikeus, dysleksia	9
2.3 Tarkkaavaisuuden vaikeudet.....	10
2.4 Matematiikan oppimisvaikeudet.....	11
3 Tekevän valmennusta, tuettua työtä.....	12
4 Tuetun työvalmennuksen prosessi	14
4.1 Alkuhaastattelu	14
4.2 Tekevään perehdytys	15
4.3 Terveystarkastus	15
4.4 Valmennusyksiköön perehdytys	16
4.5 Suunnittelu ja valmisteluvaihe	17
4.6 Työharjoittelu.....	18
4.8 Valmentajan vastuu	20
4.9 Harjoittelijan vastuu	21
5. Työnantajien asenne	21
6 Työharjoittelun mahdollisuudet ja uhat	22
7 Pohdinta	23
8 Lähteet	27

Johdanto

Lopputyöni aihe on saanut alkunsa lähteä kehittämään laitoshuoltajan ammatillista peruskoulutusta enemmän työssäoppimiseen pohjautuvaksi. Tässä työssäoppimiseen perustuvasta oppilaitosyhteistyöstä meillä Tekevällä on aikaisempaa kokemusta mm. Autokytkin.

Kytkin on Kuhankosken erityisammattikoulun koulutusta, jossa suoritetaan osa, eli 20-40 opintoviikkoa autoalan 120 opintoviikon perustutkinnosta. Kytkimessä voi opiskella myös ammatilliseen koulutukseen valmentavia opintoja. Kytkimen tavoitteena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä ammatillisesta koulutuksesta edistämällä koulutukseen pääsyä tai ehkäisemällä koulutuksen keskeyttämistä. Kuhankosken erityisammattikoulu toteuttaa koulutusta yhteistyössä Työvalmennussäätiö Tekevän sekä Jyväskylän ammattiopiston kanssa. Alun alkaen oli tarkoitus lähteä kokeilemaan mallia Jyväskylän ammattiopiston Teknisen oppilaitoksen kanssa.

Tällä hetkellä toisen asteen oppilaitoksesta ei valmistu enään laitoshuoltajia, joten tätä yhteistyö mahdollisuutta lähdettiin kartoittamaan kuhankosken henkilöstön kanssa. Seuraavaksi mietittiin Kuhankosken henkilöstön kanssa, minkälaista tarvetta yhteistyöhön heillä olisi. Kartoituksessa selvitimme opiskelijayhteistyömme ja pohdimme, minkälaista tukea ja ohjauksen välineitä tarvitsimme opiskelijoiden opintojen eri vaiheissa.

Kehittämishankkeen lähtökohdat ovat muotoutuneet työtäni, jota olen tehnyt vuosia vajaakuntoisen valmentautujien/opiskelijoiden kanssa.

Kytkin- palveluamme tuotettaisiin opintojansa päättäneille opiskelijoille ja henkilöille, jotka ovat hakeneet, mutta eivät ole päässeet opiskelemaan.

Palvelujen pohjana käytettäisiin meillä työllistettyjen kanssa kokeiltua tuetun työn prosessimallia, joka muunnettaisiin sosiaalihuoltolain mukaisten asiakkaiden malliksi.

Sosiaalihuoltolain mukaiset asiakkaat ovat sairaspäivärahalla, kuntoutustuella tai heillä on eläke.

Meillä on hyvä ja monipuolinen kokemus tämän tyyppisestä ohjaustyöstä, josta saatu palaute on ollut hyvää ja toimintamme kannustavaa. Suurin ero aikaisempaan ryhmään verrattuna tulisi olemaan opiskelijoiden ymmärtämisen ja oppimisen tasossa.

Useimmat valmentautujamme ovat käyneet tavallisen ammatillisen koulutuksen ja sairastuneet sen jälkeen, jolloin ovat siirtyneet sosiaalihuoltolain mukaiseen työsuhteeseen.

Osalla on ammatillinen tutkinto mukautettuna suoritettuna ja vain osa on käynyt erityisammattikoulun valmentavan tai tutkintopohjaisen koulutuksen.

Kehittämistyössäni kuitenkin pyrin selvittämään tuetun työn mallia reytisesti kehitysvammaisten valmentautujien kanssa. Osa syynä tähän on erityisosaamisen puute, tai epävarmuus, onko ohjauksen malli oikea. Tekevällä työskentelee yksi päätoiminen ja kaksi muun työn ohella toimivaa työvalmentajaa tuetussa työssä vajaakuntoisten parissa. Jotta tuetun työn valmennuksessa tapahtuva ohjaus olisi mahdollisimman yhtenäistä, olisi meillä oltava samanlainen malli, koska tuuraamme tarvittaessa myös toisiamme ohjaten muita valmentautujia. Jatkossa olisi tarkoitus laajentaa tuettua työtä kaikkien valmentajien taholle.

Valmennus on Tekevän toiminnan kulmakivi, jossa työ- ja yksilövalmentajat yhdessä ohjaavat valmentautujia (asiakkaat) valmennussuunnitelman pohjalta. Jokaiselle tehdään valmennussuunnitelma, ellei ole tullut arviointipalveluun.

Suurin osa Tekevän valmentautujista tulee työvoimahallinnon kautta työllistämistuella työllistettyjä, työelämävalmennuksessa, työkokeilussa tai työharjoittelussa. Työvoimahallinnon palvelukeskuksen, typin asiakkaita ja kelan kuntoutettavia, sekä kuntoutusasiakkaita on vaihtelevin määrin n. 1/3 kaikista asiakkaista.

1 Hankkeen tavoite

Hankkeen tavoitteena on rakentaa tuetun työn malli, mikä jatkossa mahdollistaa kehitysvammaisten työharjoittelupaikan ja mahdollisesti sen kautta työpaikan löytyminen Tekevän ulkopuolelta tuetun työllistymisen keinoilla, työvalmentajan erityisellä tuella. Työharjoittelun aikaan asiakkaat ovat Työvalmennussäätiö Tekevässä kirjoilla, mutta työskentelevät Tekevän ulkopuolella erilaisissa yrityksissä, yhteisöissä ym.

2 Kuhankosken opiskelijat

Kuhankosken henkilöstö ja opettajat ovat tuoneet keskusteluissa esille, että kaikki heille opiskelijaksi hakevat eivät sovi oppilaitokseen opiskelijoiksi. Liian useat opiskelijat jäävät valitettavasti oppilaitoksen ulkopuolelle ilman ohjattua toimintaa. Osa heistä pääsee päiväkeskuksiin, mutta niihinkin on jonoja. Yleensä kehitysvammaisen asuu tässä vaiheessa vielä vanhempiansa kanssa kotona. Jotta vuosi voisi mennä muuten kuin kotona ”sohvaperunana”, voisi henkilö hakeutua Tekeväälle ohjattuun ja tuettuun toimintaan alan työtehtäviin.

Tekevällä he pääsisivät tutustumaan työelämään, ja vähitellen kun tietotaidot lisääntyvät, kokeilisimme vastaavia tehtäviä ulkopuolisessa työkohteessa. Opiskelijoiden työssäoppimisaika on lyhyt, joten ei ole tarkoitus kokeilla heillä erilaisia aloja, vaan löytää täksi työssäoppimis ajaksi sopivaa työtä. Pelkästään työtehtävien oppimiseen voi mennä muutama viikko aikaa, vaikka tehtävät olisi samanlaisia ja toistuvia.

Työharjoittelupaikan asiakas palautteet ovat osoittaneet, että kehitysvammaisen oppija oppii työn rutiinit, noin puolen vuoden harjoittelun kautta. Jos sen alan työtehtävät eivät onnistu, tai

hänellä on terveydellisiä tai fyysisiä ongelmia siirretään hänet mahdollisuuksien mukaan hänelle paremmin sopivampaan työhön.

Kuinka sitten oppilaitoksen ulkopuolelle jääneet päätyisivät Tekevälle? Tietosuojalaki vaikeuttaa oppilaitoksen ja Tekevän välistä yhteistyötä yhteistietojen vaihtamiseen. Kuitenkin oppilaitos voisi antaa heille Tekevän yhteystiedot, jotta he pääsisivät halutessaan ottamaan yhteyttä. En tiedä, kuinka kehitysvammaispalvelu toimii Jyväskylässä, mutta usein kehitysvammaisten vanhemmilla ei ole tarvittavaa tietoa Tekevästä ja sen toiminnasta. Vanhemmat ovat olleet hyvin pahoillaan palavereissa, joissa vammainen on ollut vuosia kotona, kunnes joku lähettävä taho (sos. toimi, vammaispalvelu) on muistanut antaa meistä tietoa ja he ovat päässeet tutustumaan Tekevään.

Seuraavaksi tarkistan, onko valmennukseen hakeutuneista henkilöistä kukaan Kuhankosken oppilaitokseen hakeutunut. Muiden hakijoiden kohdalla, ehdotamme mahdollisesti toista Tekevän yksikköä.

Toinen kehitysvammaisten ryhmä koostuisi koulusta valmistuvista opiskelijoista. He voisivat tulla Tekevälle mahdollisesti jo koulun lopulla, työssäoppimisjaksolla. Tämän jakson aikana kartoitetaan heidän työkyky ja jaksaminen ja osaaminen. Työssäoppimisjakson aikana heataan hänelle jo ulkopuolista työpaikkaa. Meille arvokasta tietoa ohjauksellisesta mallista ja sen tarpeesta saadaan valmentautujakohtaisesti Kuhankoskelta, eikä meidän näin tarvitse lähteä itseohjautuvasti hakemaan ohjauksellista mallia. Säästämme aikaa ja tiedämme jo valmistella etukäteen työtehtäviä sen hetkisten tietojen pohjalta. Tällä hetkellä uusien valmentautujien kanssa on mennyt enemmän aikaa työnohjaukseen, koska joudumme kaikki tekemään kokeilun kautta.

Työssäoppimisaika on keväällä, loppuen toukokuun lopussa. Ajankohta on sikäli huono, että kesän tullessa moni mahdollinen työpaikka on kiinni. Esim. koulut ja päiväkodit, joihin suurin osa kehitysvammaisista meillä on sijoittuneet. Mikäli työssäoppimisaikana ei jatkopolkua synny, opiskelijan tie päättyy meillä kesäksi ja jatketaan syksyllä.

Mikäli muutamien kuukausien työkokeilujen jälkeen ei meillä valmennus onnistu tai Tekevän ulkopuolisissa kohteissa työt eivät onnistu, valmennussuhde katkaistaan ja valmentautuja palaa kotia. Tällöin heidän työkykynsä on liian heikko, jotka johtuvat käsien motoriikasta ja

voimattomuudesta, kyykkyyyn pääsemisestä, ei pysty itsenäisesti työskentelemään, hahmottamisongelma, ei jaksaa seisoa. Usein ei vain yhden, vaan useamman rajoitteen tuloksena.

Voimme pitää yhtä tai kahta valmentautujaa omassa keittiö/siivous yksikössämme kerralla, emmekä voi tarjota heille pitempiä valmennusjaksoja, koska vievät silloin muilta valmennuspaikan. Tekevä ei ole paikka, jonne jäädään pysyvästi, vaan haetaan työkokemusta ja tukea oikean työn löytymiseksi. Valmennuksen päättyessä pidämme verkostopalaverin, jonka jälkeen ohjaus jää vammaispalvelulle. Usein päätyvät vammaisille tarkoitettuun päiväkeskustyötoimintaan.

2.1 Erityiset oppimisen vaikeudet

Erityisen oppimisen vaikeudet tulevat esiin työnohjauksessa. Minkälaisia ohjauksellisia menetelmiä joudumme valmennuksessa toteuttamaan. Tällä tarkoitan sitä, että emme voi antaa normaalikäytännön mukaista valmennusta. Kehitysvammaisilla on useampia huomioitavia oppimisen vaikeuksia.

- lukemisen ja kirjoittamisen erityisvaikeudet
- luetun ymmärtämisen vaikeudet
- erilaiset tarkkaavaisuuden vaikeudet (hahmottaminen ja motoriikan vaikeudet)
- matemaattiset oppimisvaikeudet
- työmuistin kapeus

2.2 Lukivaikeus, dysleksia

Lukivaikeuteen, dysleksiaan, sisältyy eri asteista vaikeutta. Lukeminen on usein hidasta ja sen sisällön tulkinnassa syntyy helposti virheitä. Opinnot tuntuvat työläiltä jos niihin liittyy paljon luettavaa. Lukivaikeudessa ei kuitenkaan pohjimmiltaan ole kyse ymmärtämisen

vaikeudesta, koska kirjoittamisen virheet syntyvät usein kuulohahmottamisen vaikeuden pohjalta. Lukivaikeuksia omaavan on vaikea erottaa kuulonvaraisesti samankaltaisia äänneitä, lyhyitä ja pitkiä vokaaleja tai kaksoiskonsonantteja. Oikeinkirjoituksen ohella, myös kirjoitelmien laatiminen on tuottaa monille vaikeuksia.

Lukivaikeus ilmenee harvoin pelkkänä lukemisen ja kirjoittamisen vaikeutena. Vaikeuksia ilmenee enemmän kielten opiskelussa. Lukivaikeuteen liittyy usein myös vaikeuksia tarkkaavuuden ylläpitämisessä, matematiikassa ja motoriikassa, sekä nk. työmuistin kapeutta. Usein myös ajan hahmottaminen ja tarkat aikataulut tuottavat hankaluuksia.

Luetun ymmärtämisen vaikeudella tarkoitetaan sitä, että henkilö ei saa selvää lukemastaan. Ei ymmärretä kieliopillisia rakenteita tai vaikeus johtuu työmuistin heikkoudesta. Tällöin on vaikeuksia pitää mielessään lukemaansa tekstiä, jolloin kokonaisuuden ymmärtäminen on työlästä.

2.3 Tarkkaavaisuuden vaikeudet

Aikaisemmin puhuttiin MBD-oireyhtymästä, jolla on tarkoitettu lievää aivotoiminnan häiriötä johon liittyy aina tarkkaavaisuusvaikeutta motorista kömpelyyttä ja hahmotusvaikeuksia / oppimisvaikeuksia

Nykyisin ei puhuta enää MBD-diagnoosista, vaan puhutaan erikseen tarkkaavaisuushäiriöistä ja hahmottamisen tai motoriikan vaikeuksista.

Tarkkaavaisuuden vaikeus ilmenee vaikeutena keskittyä meneillä olevaan tehtävään. Monet ympäristötekijät saattavat viedä henkilön huomion pois tehtävästä. Hän voi yrittää tehdä monta asiaa yhtä aikaa tai hyppiä tehtävästä toiseen, koska ei jaksa keskittyä yhteen asiaan pitkäksi aikaa.. Häneltä jää usein huomaamatta tai kuulematta asioita ja hän unohtelee tavaroitaan. Hänellä voi olla myös vaikeuksia suunnitella ja organisoida omaa toimintaansa ja aikataulujaan. Ajoittain hän voi myös vajota omiin maailmoihinsa ja päiväunelmiinsa.

Silloin kun käytös on erityisen levotonta ja häiritsevää, puhutaan ADHD -ongelmasta. Se

tarkoittaa tarkkaavaisuushäiriötä, johon liittyy ylivilkkautta. Tämä näkyy motorisena liikkumisena, heilumisena tai tavaroiden hypistelynä. Usein hänen on vaikea olla paikallaan tai odottaa vuoroaan.

Tarkkaavaisuuteen liittyvä kömpelyys voi ilmetä koko kehon kömpelyytenä liikunnallisissa taidoissa tai pelkästään käsien taidoissa. esim. laitteiden ja työkalujen käyttämisessä. Monesti käsien kömpelyys liittyy näköhahmottamisen vaikeuksiin, jolloin puhutaan silmän ja käden yhteistyön vaikeuksista. Tällöin hahmotusvaikeudet ilmenevät erityisesti suuntien hahmottamisessa. esim. laitosimurin ympärille kelattava johto. Tällöin myös mallista piirtäminen voi olla vaikeaa. Hahmottamisen vaikeus voi ulottua myös oman kehon hahmottamiseen, jolloin oikea ja vasen menevät helposti sekaisin.

Kuulohahmottamisen ongelmat ilmenevät kieleen, puheeseen ja kirjoittamiseen liittyvinä vaikeuksina samoin kuin lukivaikeuden yhteydessä on kuvattu. Myös puheen ymmärtäminen voi vaikeutua tällöin.

2.4 Matematiikan oppimisvaikeudet

Oppimisvaikeudet voivat esiintyä erillisinä tai tarkkaavuuden tai lukemisen vaikeuksien yhteydessä. Matematiikan opettelu vaatii onnistuakseen monenlaisia perustaitojen hallintaa. Matematiikan vaikeuksien takana voi olla ns. huolimattomuusvirheiden lisäksi hahmottamisen vaikeuksia. Esim. laskumerkkien tai numeroiden havaitseminen, murtoluvut, tilasuhteiden tai mittasuhteiden hahmottaminen. Tähän voi esiintyä myös työmuistin heikkoutta (esim. päässä laskut) tai lukemisen ymmärtämisen vaikeuksia esim. sanallisissa tehtävissä. Käytännön töissä vaikeudet matematiikassa voivat ilmetä esim.

- mittayksiköiden hahmottamisessa esim. keittiötöissä
- rahastustehtävissä
- alennusten laskemisessa
- erilaisten kemikaalien, esim. siivousaineiden %-osuuksien laskemisessa

Työssäoppimiseen tuleville valmentautujista saamme riittävää tietoa oppimisen vaikeuksista oppilaitoksesta, kuten aikaisemmin mainitsin. Ennen oppilaitos jaksoa meille tulevista valmentautujista, haemme tietoa oppimisvaikeuksista mahdollisesti edellisiltä opettajilta, opinto-ohjaajilta ja vanhemmilta.

3 Tekevän valmennusta, tuettua työtä

Tekevällä tehdään kaikille asiakkaille valmennussuunnitelma, jonka mukaan toteutetaan päivittäistä työvalmennusta. Meillä on lisäksi saatavana valmennuksen tukipalveluita, mm. hygieniakoulutusta, työelämätietoutta, asiakaspalvelua ja työnhakukoulutusta. Kuitenkaan kaikki eivät voi osallistua tai ei ole tarpeen osallistua tukipalveluihin, mikäli niistä ei ole hyötyä, tai se on heille liian vaikeata. Meillä tukipalvelut tuotetaan kaikki pääosin normaalitasoisina, joten meillä ei ole valmiuksia antaa niitä erityisopetuksena.

Valmennuksen tarkoituksena on, että valmentajat, jotka valmentavat ja etsivät harjoittelupaikan Tekevän ulkopuolelta. Aluksi valmentautajat työskentelevät meillä muutamasta viikosta muutamaa kuukauteen, riippuen täysin valmennettavasta ja löydettävästä työpaikasta. Valmentautuja toimii Tekevän työvalmennusyksikössä ja mahdollisesti eri toimialoilla, joita on noin 20 eri alaa, kuitenkin pääsääntöisesti yhdessä yksikössä.

Vaikka Tekevällä on useita eri toimialoja, suuntaudutaan enimmäkseen aloille, joita Kuhankoskellakin on. Tällä hetkellä varmimpia aloja työllistymiseen ovat olleet keittiön tiskaus ja siivoustehtävät. Muita ammattialoja, joihin myös ovat työllistyneet, ovat vanhainkodit ja seurakunnat, joissa vanhusten kanssa seurustelua ja kaupassa käyntiä. Kirjastolla apuna, kaupassa hyllyjen täyttöä, kiinteistö puolella, puutarha-alalla ja aika moni päiväkodeissa esim. pyykkihuollossa.

Keittiötehtäviin emme valitettavasti pysty meillä Tekevässä valmentamaan, koska meillä ei ole toimivaa keittiötä. Tällöin teemme suoran työvalmennuksen keittiötyöhön Tekevän ulkopuolisessa keittiössä.

Meillä ollessa kartoitetaan valmentautujan kokonaisuus. Aluksi hänet perehdytetään Tekevän yksikköön. Alkuun lähdetään tutustumalla toisiimme ja samanaikaisesti työtehtäviä kartoittaen. Saatamme kokeilla hänen kanssaan eri yksiköissä toimimista, jolloin saadaan kartoitettua osaaminen laajemmin. Näitä on mm. pesulan, kiinteistönhoidon ja kokoonpanon työt. Lisäksi selvitetään hänelle, sopiiko seisoma/istumatyö, asiakaspalvelu, silmien ja käsien yhteistyö ja työn fyysinen vaatimus. Valmentautujien työpäivien tuntimäärä ja työviikon pituus mitoitetaan vähitellen hänelle sopivaksi meillä ollessa.

Omassa yksikössä siivoustyössä, laadimme valmentautujalle oman työalueen, minkä tavoitteena on hänen oppia työn itsenäisyyteen ja -laatuun. Tällöin ohjauksen määrä vaihtelee valmennettavan mukaisesti. Valmennuksessa teemme yhdessä töitä kahden viikon ajan, jolloin vähennämme ohjattavan tuen määrää vähitellen. Kaikille tehdään alueesta lukujärjestys siivouskomeron seinälle. Osalle käytetään kuvia työn tukena. Olemme huomanneet, että kommunikointi puhumalla ei tule ongelmaksi, jos valmentautuja ymmärtää puheen sisällön. Työn havainoillistaminen ohjauksen yhteydessä usein toistuvasti, ennen toiseen työvaiheeseen ryhtymistä, on havaittu parhaaksi tavaksi oppimisen menetelmäksi.

. Jos työ on tulevassa harjoittelupaikassa raskaampaa fyysisesti, niin aloitamme pienemmällä tuntimäärällä kuin mitä hän meillä työskenteli.

Fyysisesti jaksamisen myötä, myös päivien pituutta voi muuttaa paremmin sopiviksi. Sen jälkeen kun valmentautujalle on löydetty työharjoittelupaikka Tekevän ulkopuolelle, käymme ensin yhdessä tutustumassa työpaikkaan. Tunnustelemme sen sopivuutta juuri sille valmentautujalle, ketä sinne olemme viemässä. Asioita joita myös pitää ottaa huomioon on myös työpaikan meluisuus ja henkilökunnan asenne, työtehtävien lisäksi. Otamme huomioon myös mahdollisen kulkemisen helppouden. Selvitämme myös, kuinka itsenäisesti valmentautuja pystyy itse kulkemaan työmatkat. Alkuun kuljemme matkat häntä opastaen yhdessä.

4 Tuetun työvalmennuksen prosessi

Tuettua työvalmennusta tehdään meillä pääosin työllistettyjen kanssa. Työllistettyjen valmentautujien kanssa kartoitetaan oman ammattialan osaaminen omassa työvalmennusyksikössä. Valmentautujan hakiessa yksin tai tuettuna Tekevän ulkopuolelle töihin, on hänellä mahdollisuus saada valmentajan tukea työpaikalle. Ohjauksen tarve heidän kohdallaan on työpaikalla on vähäisempää, ellei tarvitse tulkkausta tms.

Tuetussa työssä he voivat olla näyttämässä tietonsa ja taitonsa viikosta kahteen viikkoon työnantajalla, Tekevän vakuutettuna ja maksaessa palkan. Tällöin työnantaja voi kokea, soveltuuko hän työtehtäviin ja valmentautuja saa myös omalta osaltaan varmistaa osaamistaan, onnistuuko.

4.1 Alkuhaastattelu

Valmentautujan, tai usein hänen tukihenkilönsä otettua yhteyttä meidän palveluohjaajan, sovimme ajan alkuhaastatteluun. Mukaan haastatteluun tulee tukihenkilö asuntolasta, vammaispuolelta tai sosiaalityöntekijä. Mukana voi olla myös hänen vanhempiansa. Jos hän tulee oppilaitoksesta, mukana on myös opettaja. Haastattelussa sovimme myös, että kenen kanssa ollaan yhteydessä, jos tarvetta ilmenee.

Haastattelun aikana tutustutaan ensimmäistä kertaa valmentautujaan. Kerromme heille kuinka me toimimme ja mitä teemme Tekevällä ja minkälaista polkua tulemme suunnittelemaan hänelle. jatkossa suunnitelmaa tarkennetaan.

Tällöin sovimme aloituspäivän meillä, sekä mitä pitää hänen ottaa silloin mukaan, kuten työvaatetus. Lisäksi sovimme työaikataulun ja keromme ruokailustamme ja kahvitauoistamme.

Alkuhaastattelussa pyritään saamaan mahdollisimman paljon tietoa valmentautujasta.

Varsinkin kehitysvammaisten valmennuksen kannalta on tärkeää tietää ohjauksen tarpeesta ja kuinka ymmärtävät puhetta. Lisäksi tiedot heidän mahdollisista sairauksista

työturvallisuuden kannalta on tärkeä tietää. Käymme yhdessä läpi myös ruokavalion, koska siihen liittyviä asioita eivät kaikki osaa itse noudattaa.

Alkuhaastattelun aikana tulleita asioita käydään myöhemmin usean kerran yhdessä läpi. Alkuun tulee niin paljon uusia asioita, etteivät ymmärrä niistä läheskään kaikkia. Lähettävän tahon edustaja kertoo hänelle vielä asioita, sekä kirjoittamme muistilistan kotona kerrattavaksi.

4.2 Tekevään perehdytys

Tekevään tulevat uudet valmentautajat perehdytetään taloon ensimmäisenä työpäivänä. Tämä on tärkeää siksi, että he pääsevät tutustumaan tulevaan työpaikkaansa ja siellä toimiviin ihmisiin. Emme vastaa, mitä asioita he perehdytyksestä ymmärtävät. Toivomme heillä olevan tukihenkilö mukana perehdytyksessä. Tämä Tekevään perehdytys on pääosin kalvosulkeisia, josta he eivät kuitenkaan paljoa ymmärrä. Pääasia, että ovat muiden mukana. Perehdytyksen jälkeen kierrämme Tekevällä, jotta oppii siellä kulkemaan.

4.3 Terveystarkastus

Kaikille valmentautujille on töihin tulo tarkastus, jossa terveydenhoitaja tekee terveystarkastuksen. Samalla hän varmistaa, että valmentautuja on kykenevä toimimaan kyseisessä työtehtävässä. Tarkastus pyritään tekemään kuukauden sisällä meille tullessa. Jos ilmenee jotain muuta tarvetta, ohjaa terveydenhoitaja jatkotoimenpiteisiin.

Terveydenhoitaja antaa valmentautujasta tarkastustiedon valmentajille, joiden pohjalta he lähtevät suunnittelemaan valmentautujan tulevaa työtä. Erityisesti silloin, jos on rajoitteita kyseiseen työhön. Todettava kuitenkin on, että kehitysvammaisten osalta terveystarkastus ei tuo mitään erityistä tietoa. Useat haluavat peittää rajoitteitaan ja siksi valehtelevat tarkastuksen aikana. Heillä on pelko, että rajoitteensa takia ei meille pääse. Osalle valmentautujista taas ei ole syytä laajemmalti tehdä terveystarkastusta, koska kommunikointikyky ei siihen riitä.

4.4 Valmennusyksiköön perehdytys

Valmennusyksikössä valmentaja perehdyttää ensin taloon eri yksiköihin ja tiloihin, sekä esitellään hänen uudet työkaverit. Yhdessä käydään läpi työtehtäviä. Työskentely alussa aina toisen parina. Valmennusyksikössämme työskentelevät valmentautajat tekevät pääsääntöisesti siivoustyötä. Aluksi valitsemme riittävän helppoja ja yksinkertaisia työtehtäviä, sekä toistuvia työtehtäviä, jotka pyrimme antamaan suullisesti. Jos valmentautuja osaa lukea, teemme hänelle siivouskomeroon myös lukujärjestyksen työtehtävistä. Käymme lukujärjestyksen työtehtävät aluksi yhdessä töitä tehden, kunnes hän oppii työtehtävät itsenäisesti.

Valmentautujan tavoitteena on, että hän pystyy vähitellen itsenäiseen työskentelyyn. Samanaikaisesti seuraamme myös työnjälkeä, että pystyykö hän vastamaan laadullisesti omasta alueesta. He valmentautajat, jotka työskentelevät Tekevän ulkopuolella olevissa kohteissa, osallistuvat yleensä yhteisten tilojen siivouksiin, esim. koulusiivouksessa aulat, portaat ja käytävät.

Kun kehitysvammaisen valmentautujan oppimiskykyä arvioidaan yleisellä tasolla, ovat he heikoimpia kaikilla oppimisen alueella. He oppivat hitaammin ja muistavat vähemmän kuin yleensä muut valmentautajat.

Oppimisen ongelmat näkyvät lyhytkestoisen muistin heikkoutena, sekä tarkkaavaisuuden ja havaintokyvyn häiriönä. Tästä johtuen käytämme työnohjauksessa usein mallia kertaus, mieleenpainaminen ja mieleenpalauttaminen. (Kehitysvammaisten opetus, Oiva Ikonen) Kommunikoinissa, jossa valmentautuja ei osaa tuottaa puhetta, voi opetella käyttöön työhön liittyviä viittomia. Kehitysvammaisten on havaittu opivan helpommin toimintaa kuvaavia kuin nimeäviä, staattisia viittomia. Esimerkiksi, syömään, auki, kiinni, loppu viittomia. (erilainen oppija 2, Oiva Ikonen) Kehitysvammaisen on helppo kertoa meille joistakin työhön liittyvistä asioista tällöin elein ja viittomin. Yhteistyö tulee selkeämmäksi ja ymmärrämme nopeammin, kuin kuvakirjaa selaamalla.

Jos siivoustyöt eivät suju valmentautujalta itsenäisesti tai hänellä on jaksamisen kanssa

ongelmia, niin alamme kartoittamaan hänen kohdallaan keittiötyötehtäviä. Toisilla kehitysvammaisilla on eriasteisia liikunnallisia rajoitteita, joten jo alkuvaiheessa pyrimme minimoimaan liikkuvan työn pois. Joka tapauksessa, vaikka suunnitellaan keittiötöihin menemistä, teemme meillä siivoustöitä. Pystymme siivoustöitä tekemälläkin tutustuman toisiimme ja kartoittamaan työelämän taitoja. Sen verran voimme kokeilla keittiötöitä tiskaamisessa, jolloin ovat lounastiskin aikana tiskaamassa astioita. Kartoitamme työkykyä ja rytmiä. Pysyykö astiat kädessä, voiko käsitellä enempää kuin yhtä lautasta kerralla. Otamme aina myös huomioon työn motiivin. Tähän asti kuitenkin kukaan ei ole sanonut tai ilmeinen kertonut, että työ ei kiinnostaisi.

4.5 Suunnittelu ja valmisteluvaihe

Pidämme tietyin väliajoin palavereita palveluohjaajan ja mahdollisesti muun verkoston kanssa suunnitelmista siirtyä tuettuun työharjoitteluun Tekevän ulkopuolelle. Mikäli työpaikka on valmiina, kerromme siitä heille. Jos ei vielä ole, mahdollisia valmentautujan toiveita otamme huomioon, muttemme lupaa niiden välttämättä toteutuvan. Mitään varmaa heille ei saa luvata, koska pettyvät liikaa, jos asia ei pystykään toteutumaan. Tällöin varmistamme kaikkien osapuolten tietävän suunnitelmista. Keskustelemme myös itsenäisestä kulkemisesta työpaikan ja kodin välillä, kuinka sen kanssa toimitaan.

Aikaisemmin olemme selvittäneet työympäristön sopivuuden, jolloin mietitään esim. työpaikan kokoa, työtahtia, meluisuutta ja muita tärkeitä asioita, jotka voivat rajoittaa valmentautujan työskentelyä kohteessa. Samalla toivomme saavamme työyhteisön rehellisen halukkuuden yhteistyöhön. Työpaikan varmistumisen jälkeen käymme valmentautujan kanssa yhdessä tutustumassa siellä.

Tutustumiskäynnin aikana, valmentautuja pääsee tutustumaan mahdollisuuksien mukaan tuleviin työkavereihinsa, joiden kanssa keskustelemme työhön liittyvistä asioista ja tuen merkityksestä. Tutustumiskäynti on hyvä saada sovittua ajankohtaan, jolloin kaikki tulevat

työkaverit pääsisivät mukaan.

Kehitysvammaisen valmentautujan kannalta on tärkeää, että aloitetaanko työharjoittelu vai ei. Valmentautajat eivät ole osanneet itse päättää, aloitetaanko työharjoittelu. Vaikka tilanne voi olla pelottavakin aluksi ja valmentautuja antaa toisinaan työpaikkaan tunteen, ettei halua tulla, selvitämme työpaikalle heidän tunteensa siirtyä uuteen. Heidän työpaikkavaihdokset ovat useinkin työläisiä, koska tuntevat turvallisen tunteen olla tutussa ympäristössä. Tämän vuoksi haluamme mieluiten löytää heti mahdollisimman sopivan työn, ettei tarvitsisi vaihtaa työpaikkaa.

Yleensä teemme itsenäisen päätöksen harjoittelun alkamisesta viikon kokeilujaksolla, jolloin olemme koko ajan mukana. Viikon aikana saamme tuntumaa työhön ja paikka sekä henkilökunta tulee tutuksi. Mikäli työt suoriutuvat tavoitteiden mukaisesti, on sopimusta aina jatkettu. Aluksi teimme kuukauden jaksoja, jotka tuntuivat yrittäjistä liian pitkiltä sitoutua. Heidän mukaan lähteminen helpottui huomattavasti lyhemmällä kokeiluajalla, jonka otimmekin tavaksi käytäntöön.

4.6 Työharjoittelu

Työharjoittelun kautta ammattiin suuntautuvat, työssäoppijat tai ammattiin valmistuneet opiskelijat saavat käytännön tuntumaa alansa työtehtäviin. Työssäoppijat oppivat työpaikoilla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta, joka on määritelty opintosuunnitelmassa.

4.6.1 Työharjoittelun tavoitteet

- 1 oppia työelämän pelisäännöt
- 2 löytää sopivaa ja mielekästä työtä
- 3 löytää mahdollisimman aikaisin työhön liittyvät rajoitteet
- 4 kouluun pyrkiville saada selvitettyä mahdollista tulevaa alaa
- 5 valmistuneille löytää harjoittelun kautta työpaikka
- 6 parantaa työpaikoilla työssäjaksamista lisätyöavun avulla

Työharjoittelusta on suurin hyöty kaikille osapuolille silloin, kun se on etukäteen hyvin suunniteltua. Työharjoittelu sovitaan kirjallisella työharjoittelu sopimuksella. Sopimuksessa sovitaan työharjoittelun tavoitteista, kestosta, vakuutuksista ja määritellään tehtävät.

Työharjoittelun minimipituus on yksi viikko. Tämä käytäntö on todettu hyväksi entisen kuukauden sijaan. Työnantajat ottavat helpommin viikon kokeiluun kuin kuukauden. Mikäli työt onnistuvat puolin ja toisin, harjoittelusopimusta jatketaan. Viikko tuntuu lyhyeltä ajalta, jos se on todellisuudessa kuitenkin 3 päivää. Tähän asti kaikki harjoittelut on jatkettu työnantajan toimesta viikosta eteenpäin. Ainoastaan meidän taholta, on päätetty viikon kokeilu työn sopimattomuuden, henkilökunnan sopimattomuuden tai valmentautujan sopimattomuuden vuoksi.

4.7 Työnantajan vastuu

Työvalmentaja perehdyttää valmentautujan työtehtäviin ennen työharjoittelijan aloittamista. Työnantajalla on oltava aikaa yhdessä valmentajan kanssa perehdyttää mahdolliset muut työkaverit tulevaan harjoittelijaan. Työnantajalle kuuluu myös vastuu työturvallisuudesta huolehtiminen, soveltaen alan työturvallisuussäännöksiä ja määräyksiä samalla tavalla kuin työsuhteiseen työntekijään.

Työnantajan vastuulla ovat työpaikan turvalliset olosuhteet, laitteet, koneet sekä valmentajan ja harjoittelijan perehdyttäminen. Esimiehen tehtävä on perehdyttää valmentaja etukäteen työturvallisuusasioihin, jotta voimme varmistaa harjoittelijan turvallisuusnäkökannat etukäteen.

Työnantajan ja koko henkilökunnan on pidettävä harjoittelijaa tasavertoisena työkaverina, hänelle kuuluen mm. yhteiset kahvi –ja lounastauot.

4.7.1 Työpaikan tehtäviä harjoittelussa on:

- 1 antaa valmentajalle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä
- 2 sopia aina kirjallisesti harjoittelusopimus
- 3 nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja
- 4 vastata harjoittelijan työturvallisuudesta
- 5 antaa hyvä kuva siitä, miten työyhteisö toimii
- 6 tiedottaa ja sopia työyhteisön kanssa työssäharjoittelusta

4.8 Valmentajan vastuu

Valmentajan on huolehdittava, että harjoittelijalla on mahdollisuus turvalliseen fyysiseen ja psyykkiseen työympäristöön. Harjoittelijalla tulee olla riittävät perusvalmiudet turvalliseen työntekoon. Työnantajille on tärkeä tiedottaa etukäteen harjoittelijan valmiuksista. Erittäin tärkeätä on antaa realistinen kuva, jotta voidaan kartoittaa juuri sopivaa työtä myös työajan puitteissa.

4.8.1 Valmentajan tehtävät työharjoittelussa

- 1 suunnitella yhdessä harjoittelijan ja esimiehen/työpaikkaohjaajan kanssa työharjoittelu
- 2 välittää heille tieto harjoittelijan tavoitteista ja muusta tarpeellisuudesta
- 3 selvittää työhön liittyvät rajoitteet
- 4 selvittää riittävän yksinkertaisten ja toistuvien töiden tekeminen työpaikalle
- 5 olla mukana tukena työnohjauksessa niin kauan kuin tarve vaatii
- 6 selvitettävä, miten ohjaussuhde päätetään
- 7 kerrottava mahdollisesta tuen tarpeesta jatkossa

4.9 Harjoittelijan vastuu

- 1 oppia noudattamaan työpaikan järjestystä, sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä
- 2 tehdä sovitut tehtävät

5. Työnantajien asenne

Viime vuosien aikana suurimmaksi haasteeksi on muodostunut yritysten asenne kehitysvammaista työntekijää kohtaan. Vaikka heille on kerrottu asiasta, he ovat tutustumiskäynneillä yllättyneen, jopa pelokkaan näköisiä. He eivät osaa kommunikoida heidän kanssaan. Jos he haluavat keskustella harjoittelijan kanssa, yrittävät käyttää meitä tulkkeina, vaikka pyydämme esittämään asian heille suoraan.

Henkilöt, joilla on suvussa tai tuttuja kehitysvammaisia, asenteen huomaa heti positiiviseksi, tai jos on ollut huonoja kokemuksia, yhdistävät saman tilanteen kaikkien kanssa.

Seuraavien yritysten kanssa lähdemme ensin perehdyttämällä henkilökuntaa tiedottamalla ja jakamalla esitteitä kehitysvammaisesta. Käymme mahdollisesti läpi arvokeskustelua ja kyselyjen jakamisella. Otamme huomioon heidän aikaisemmat kokemukset ja tiedot. Tuomme keskustelussa esiin positiivisia kokemuksia. Mikäli kehitysvammaisen valmentautuja pääsee harjoitteluun, kyselen heiltä, että millaisilla ajatuksilla/perusteilla ovat ottaneet kehitysvammaisen työyhteisöön. Heidän palautteista saan kokonaiskuvaa seuraaville yrityskäynneille, jotka usein kysyvät muiden valintoja.

Meidän on tärkeä huomioida myös oma käyttäytymisemme, koska omat asenteet ja arvot heijastuvat puheessamme ja käytöksessämme. Puhujana pitää olla neutraali, rauhallinen ja tosiasiat tunnustava. Oman tiedon lisääminen kehitysvammaisten toimimisesta on tärkeää. Tällä hetkellä tieto/taito on enimmäkseen heidän kanssaan yhdessä ollessa opittua. Myös

asenteemme suhtautua yritykseen ja henkilökuntaan, saadessamme kielteisen vastauksen, on erittäin tärkeitä. Työnantajan kielteisestä palautteesta huolimatta, meidän pitää suhtautua positiivisesti heidän päätökseensä. Tilanteet ja asenteet voivat ajan kanssa muuttua yrityksessä.

6 Työharjoittelun mahdollisuudet ja uhat

Työharjoittelun ajalta saamme arvokasta tietoa pohjaksi valmentautujan tulevaa opiskelua ja ammattialaa ajatellen. Mahdollisuutena ainakin yhden ammattialan testaamisen mahdollisuus. Voimme antaa soveltuvuus arviota oppilaitokselle kyseisestä alasta. Saamme kartoitettua mahdollisia rajoitteita harjoittelun aikana. Vaikka ala ei olisi juuri sitä mitä haluaisi, saamme tietää soveltuuko muilla aloilla esim. istuma- vai seisomatyö, sekä muut työympäristöä ja fyysisiä rajoitteita koskevia asioita.

Mikäli työ on harjoittelijasta mielekästä ja työ sujuu hyvin, voi hyvällä mielin jatkaa saman alan opintoja. Harjoitteluajana pysyy päivärytmissä koko ajan, eikä pääse taantumaan kotona. Meille tullessa, jos kehitysvammainen on pitkään ollut kotona, rytmiin saattaminen vie oman aikansa.

Uhkana on heidän kouluun hakeutuminen ja sinne meneminen, kun ollaan työpaikalla. Oppilaitoksen jälkeen polku voi jatkua samanlaisena kuin ennen koulua. Pelko myös tyhjän päälle jäännistä koulun jälkeen. Nyt kun on paikka jossa olla, jäädään sinne. Varsinkin kun moni kehitysvammainen on päivät kotona ja paikan löydettyä, ei haluta siitä luopua. Vanhemmat saattavat miettiä, onko tarpeellista lähteä kouluun, jos palataan samaan hommaan sen jälkeenkin. Työelämä muutoksia tuskin juurikaan tulee. Meidän täytyy antaa selkeä tieto koulutuksen tarpeellisuudesta ja tehdä harjoittelusopimukset siten, että loppuvat ennen koulun alkamista. Jatkomahdollisuus uudelleen olisi koulun jälkeen. Vain siinä tapauksessa voimme jatkaa sopimuksia, mikäli oppilaitokseen ei ole päässyt.

Oppilaitoksen jälkeen ei sinänsä vastaavia uhkia enää ole. Tässä vaiheessa yritetään löytää pysyvämpää suhdetta työelämään Tekevän ulkopuolelle. Uhkana on pitempikestoisien paikan

löytyminen. Hankaloittava asia on myös työpaikkamuutokset. Tällä hetkellä on ollut remontin vuoksi muutos toiseen paikkaan, eikä välttämättä ole samoja työkavereita. Samoin työpaikan sisäiset muutokset. Ensin voi olla työpaikalla hyvä yhteishenki ja kehitysvammaisen hyväksyminen. Keittiöhenkilökunnan kiertäessä sisäisesti eri paikoissa, ei välttämättä ole tiedotettu riittävästi harjoittelijasta, joka voi tulla miltei yllätyksenäkin. Eikä kaikki haluakaan, asenteesta riippumatta harjoittelijaa keittiönsä.

Työharjoittelupaikkojen löytyminen on ollut tähän asti helppoa. Vasta kolmen harjoittelu viikon jälkeen voidaan nähdä, onko mitään kannattavuutta jatkaa kyseistä työtä. Tässä ajassa jotain edistymistä on havaittavissa.

Työpaikan saanti yritykseen hyvin toimineen harjoittelunkin jälkeen on ontuvaa. Osaksi voimme syyttää meitä itseämme. Emme ole hankkineet riittävästi tietoa vammaisen työllistymisestä ja näin ollen yrittäjällä on asenne pelkoja työllistämisen suhteen.

Työelämä on rakenteeltaan koulua avoimempi. Työelämän tekee avoimemmaksi sen moninaisuus. Työelämän organisaatorakenteet ovat puolestaan kirjavat ja työelämästä löytyy aina asemia, joissa poikkeava käyttäytyminen ei aiheuta vaikeuksia kokonaisuuden toiminnalle. (erilaisuus työelämän voimavarana, Peltonen, Puupponen). Vaikka näin on, mistä löytyy ne henkilöt, jotka oikeasti näitä töitä etsisivät kehitysvammaisille.

7 Pohdinta

Teimme kokeiluna yhden vaativamman kehitysvammaisen työkokeilun Tekevän ulkopuolelle. Huomattavasti enemmän olisimme voineet perehdyttää henkilökuntaa ja kertoa kehitysvammaisuudesta. Esitteitä meillä ei myöskään ollut antaa. Hankaluutena on löytää yhteistä aikaa esittelylle. Toisaalta, varmasti sen verran aikaa löytyisi, mutta heidät pitää saada innostumaan asian tärkeydestä.

Ehkä ensimmäinen harjoittelupaikka olisi tuottanut tulosta, jos olisimme panostaneet enemmän perehdytykseen. Toisaalta, ei henkilö ole halunnut ketään omaan valtakuntaansa, kun on tottunut olemaan yksin niin pitkään. Työt sujuivat ensimmäisessä paikassa loistavasti, mutta emännän piikittely ja asenne ei meitä miellyttänyt, joten katkaisimme harjoittelun.

Toisessa paikassa oli pientä nihkeyttä alkuun. Odotettiin nopeampaa työtahtia. Selvitimme

kyllä työrytmin ja ettei sitä paljoa pysty muuntamaan. Esimiehen kanssa keskustellessa, hän ihmetteli, mikä kiire on tiskata astioita, joita tarvitsee vasta seuraavana päivänä. Ilmeisesti toimintamallin muuttamiseen työpaikalla pitää kehittää. On opittu ja totuttu tiettyyn rytmiin ja tapaan, joita sitten joutuu muokkaamaan työyhteisössä harjoittelijan lisäksi. Ensin emme mekään huomanneet tätä tilannetta yhdeksi ongelmaksi. Tämän asian kanssa on oltava varovainen, astummehan toisten valtakuntaan.

Selkokielellä olemme tehneet muille ohjeita, mutta emme tässä tapauksessa kahdelle tunnille tehneet, koska siinä on niin selkä työnkuva. Samoin emme tehneet lukujärjestystä. Annoimme suulliset ohjeet havainnoillistamalla ensin itse tehden. Työ on samanlaista päivästä toiseen. Lautasen muoto ja ruoanvalmistus astioiden määrä ja -muoto voi päivittäin muuttua. Harjoittelija ohjattiin työtehtävään pari viikkoa, jonka aikana tukea vähennettiin. Koko aikana ei henkilökunnalla kulunut omaa työaikaa harjoittelijan ohjaamiseen.

Vaikka oma tietämys ohjauksen riittävydestä olisikin, on aina hyvä kysyä henkilökunnalta, vieläkö kokevat sen tarvetta, vai voimmeko poistua. Henkilökunnalla oli tiedossa tuen saaminen jatkossakin, mutta henkilökunnan vaihtuessa emme heti tienneet, oliko uusia informoitu asiasta. Jatkossa pitää osata ennakoida mahdollisia muutoksia, jotta ei pääsisi tulemaan väärinkäsityksiä. Tässä tilanteessa ei tullut. Ehkä myös sen vuoksi, koska uusi henkilökunta oli asenteeltaan joustavampi kehitysvammasta kohtaan.

Keittiöhenkilökunnan muuttuessa, meille pitäisi ilmoittaa muutoksista, jotta voimme uudet henkilöt perehdyttää harjoittelijaan. Mikäli työnantaja palkkaa työhön, on meillä vielä 9 kk velvollisuus käydä antaa tukea työpaikalla tarvittaessa. Kehitysvammaisten kohdalla emme ole laittaneet selkeitä aika rajoja. Meiltä voi aina pyytää apua, mikäli tarvitsee. Turhia pyyntöjä ei ole tullut tähänkään asti, vaan työnkuva on muuttunut tai paikka on vaihtunut.

Aikaisemmin odotin enemmän kehitysvammaisten työllistymistä Tekevän ulkopuolelle. Siinä vain muutaman kanssa onnistuen. Koen tällä hetkellä tärkeämmäksi sen, että heillä on työpaikka, jossa voivat olla ja kokea itsensä tasavertaiseksi muiden kanssa. Näin he saavat elämänsä tarvitsemaansa sisältöä ja selkeän päivärytmin. Kaikille keittiöalalla

työskenteleville olen saanut ilmaisen ruoan, joka on heille hyvä etu.

Työharjoittelupaikkojen löytyminen on ollut näiden vuosien myötä aina vain helpompaa. Keittiöalalta vähennetään jatkuvasti henkilökunnan määrää. Tarve lisäparille käsiä on ollut tervetullutta työpaikoilla. Olen kysellyt eri työpaikoilta harjoittelijan hyödystä heille. Lisäarvosta ei ole kukaan puhunut. He itse ovat kokeneet työssäjaksamisensa paremmaksi ja heille on jäänyt enemmän aikaa omille töilleen. Varsinkin keittiöt, joissa on vain yksi työntekijä on saanut enemmän aikaa paperitöiden, sekä tilausasioiden hoitamiseen.

Työharjoittelupaikka, jossa meiltä on ollut valmentautuja töissä, on tottunut työnapuun niinä päivänä kun hän on siellä töissä. Olisivat halukkaita saamaan harjoittelijan koko viikolle. Tähän emme voi vastata. Työviikkojen pituus ja päivien pituus lähtee valmentautujan omasta tahdosta ja jaksamisesta. Toinen tilanne tulee eteen, kun jostain syystä valmentautuja lopettaa työharjoittelun kyseisessä paikassa. Haluaisivat välittömästi uuden. Meillä ei yleensä koskaan ole tarjota heti uutta harjoittelijaa. Meillä ei ole valmiina valmennettuna odottamassa paikkaa, vaan meille tullaan ensin valmennukseen ja sitten etsitään paikka. Heitä olisi, jos olisi riittävästi töitä ja ohjauksen resurssit. Tekevällä

Tämän hankkeen myötä huomasin oman ammattitaidon puutteen kehitysvammaisten oppimisesta. Myös parempi selvitys taustoista, miten ketäkin ohjataan, koska niitä on mahdollista saada. En ole työparini kanssa saanut minkäänlaista alan koulutusta kehitysvammaisten ohjaukseen. Ohjaus sinänsä onnistui ihan hyvin, mutta oma tieto kehitysvammaisten oppimisen haasteista on vähäistä. Meillä on mahdollista työn ohessa saada hankkia lisätietoa itsellemme, jota sitten voimme myös jakaa muille valmentajille. Olemme sopineet Kuhankosken erityisammattikoulun kanssa, jotta voimme olla heillä kuunteluoppilaina oppilaitoksessa.

Useimmat työpaikat eivät ilmeisesti edelleenkään arvosteta kehitysvammaisten kanssa työskentelyä. Olen monena vuonna pyytänyt lisäkoulutusta heidän ohjaukseen, sitä koskaan saamatta. Kuitenkin, jos mietitään meidän valmentautujatilannetta, sosiaalihuoltolain mukaisten määrä meidän yksikössä tulee olemaan suurin asiakasmäärältään. Sosiaalihuoltolain mukaiset ovat kuntoutustuella, sairauspäivärahalla tai eläkkeellä olevia.

Oppilaitoksesta saatu koulutus, Tekevän valmennuksen kautta saatu työharjoittelupaikka, ei välttämättä ole onnistumisen tae. Kuten kirjassa erilaisuus työelämän voimavarana, kerrotaan perustan lähtevän jo lapsuudesta, pitää paikkansa. Ihmettelimme kehitysvammaisten sosiaalisia taitoja, miten ne poikkeavat niin paljon. Me emme voi muuttaa lyhyessä ajassa heidän sosiaalisia taitoja, jotka on opittu heidän koko elämänsä aikana. On annettu ymmärtää heidän samanlaisuus, joka ei kuitenkaan pitänyt paikkaansa. Hyvin tärkeitä on perhesuhteet, jossa kehitysvammaisen lapsuutensa elää, kuten myös opinpolku. Vammaisille henkilöille suunniteltujen palvelujen toteuttamista ovat ohjanneet vallitseva yhteiskunnallinen tilanne ja vammaisiin kohdistuvat yleiset asenteet ja niiden taustalla oleva vammaisia koskeva ihmiskäsitys. (erilaisuus työelämän voimavarana, Peltonen, Puupponen).

8 Lähteet

Kehitysvammaisten opetus, Mitä ja Miten, Oiva Jakonen 1998

Erilainen oppija 2, Erityisopetuksessa kehitettyjä arviointi –ja opetusmenetelmiä,
Oiva Ikonen 1995

Erilaisuus työelämän voimavarana, Marketta Peltonen ja Hannu Puupponen

www.kehitysvammaliitto.fi

www.kuntoutussäätiö.fi