

**KEHITYSVAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
VOIMAANTUMISEN MAHDOLLISUUS
VALLILAN TYÖ- JA VALMENNUSKESKUKSESSA**

Tiina Mäki

Opinnäytetyö

Kevät 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Mäki, Tiina. Kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen mahdollisuus Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

Diak Etelä. Järvenpää, kevät 2011, 74 s., 3 liitettä. Diakonia ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen mahdollisuus valmennuskeskuksessa. Eräs tavoite oli selvittää miten vuorovaikutustaidot paranevat ja vuorovaikutustilanteet tehdään toimivimmiksi. Lisäksi pyrittiin selvittämään mitä mieltä kehitysvammaiset työntekijät ovat työoloistaan ja työpäivänsä sisällöstä. Tarkoituksena oli myös opastaa ja tukea valmennuskeskuksen henkilökuntaa käyttämään kuvia kommunikoinnin tukena. Opinnäytetyö toteutettiin Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alaisessa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

Aineistoa työolosuhteiden ja työpäivän sisällön osalta kerättiin tekemällä työtyytyväisyyskysely sadalle kehitysvammaiselle työntekijälle kommunikaatiomaton ja kuvien avulla sekä tekemällä muistiinpanoja kyselyn aikana. Tutkija vastasi itse kyselyn käytännön toteutuksesta. Apuna hänellä oli valmennuskeskuksen kaksi ohjaajaa. Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset tehtiin yhdessä kolmen muun kehitysvammaisten päivätoimintayksikön ohjaajien kanssa.

Tutkimus oli osin määrällinen. Tutkimuksen taustateorianä oli voimaantuminen ja kuvakommunikaation sekä keskustelumaton käyttäminen vuorovaikutustilanteissa ja työtyytyväisyyskyselyssä. Kehitysvammaisten henkilöiden asema ja oikeudet sekä työtyytyväisyys olivat myös teorioita, joita käytettiin.

Tutkimuksen mukaan valmennuskeskuksessa toteutettavat ja tehtävät asiat ovat voimaannuttavia. Asiakkaan toimintakyvyn ja vastuullisuuden vahvistaminen voimaannuttaa. Nämä mahdollistuvat kun asiakkaan urasuunnitelmia laaditaan ja päivitetään sekä käytetään aktiivisesti vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä. Näiden toimenpiteiden seurauksena työntekijät voivat saavuttaa monenlaisia asioita elämässään. He voivat hakeutua opiskelemaan, tuettuun työhön tai valmennusryhmiin sekä töihin valmennuskeskuksen ulkopuolelle ryhmässä ohjaajan tukemana.

Haasteena on miten löytää sopiva ja toimiva kommunikaatiotapa, jolla valmennuskeskuksen kehitysvammaiset työntekijät pystyvät ilmaisemaan itseään ja ymmärtämään sekä saamaan itseään ymmärretyksi. Ohjaajien tapa ohjata ja suunnitella kehitysvammaisten työntekijöiden työuraa valmennuskeskuksessa vaikuttaa heidän voimaantumiseensa.

Avainsanat: kehitysvammaiset työntekijät ja, työtyytyväisyyskysely, voimaantuminen, kuvakommunikaatio, kommunikaatiomatto, Survey tutkimusasetelma

ABSTRACT

Mäki, Tiina. The possibility of empowerment for the workers with intellectual disabilities in Work and Job Coaching Centre of Vallila. 74 p., 3 appendices. Language: Finnish. Järvenpää Spring 2011.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of the study was to find out a working way of communication to workers with intellectual disabilities in Work and Job Coaching Centre of Vallila. It was important to find out a way how to support workers with intellectual disabilities in Vallila so that the workers could be empowered.

The aim of the study was also to discover how the supported communication and workplace could support empowerment of workers. Then their self-esteem and self-confidence could strengthen.

Instructors for people with intellectual disabilities were given advice and support to use supported communication in interaction. The purpose was also to display to them how to use pictures and Talking Mats in communication.

The material of this thesis consisted of an inquiry into work welfare. This inquiry was carried out with people with intellectual disabilities. These people were worked in Vallila. The answers of the inquiry show how the workers think about their working conditions and the content of their workday.

The thesis was quantitative and it was carried out as a survey research. The background theory was empowerment.

The results indicated that the interaction between the workers and instructors is very important. The situations of communication were made more operational. Picture communication was used actively.

It might be challenging to find a more working and suitable way to communicate. Furthermore, empowerment of workers with intellectual disabilities is a great challenge.

Keywords: empowerment, workers with intellectual disabilities, work welfare inquiry, communication with pictures, Talking Mats, interaction, survey research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
2.1 Valmennuskeskuksen kehitysvammaiset työntekijät	11
2.2 Ohjaajien rooli	13
2.3 Tuottavuusmatriisi	15
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus	18
3.2 Aineiston keruu	19
3.3 Aineiston analyysimenetelmä	22
3.4 Luvan hakeminen kyselyn tekemiseen	23
4 KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN ASEMA JA OIKEUDET	25
4.1 Samat oikeudet kaikille	25
4.2 Vammaisten oikeuksista	27
4.3 Yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus ja tuettu päätöksenteko	29
5 VOIMAANTUMINEN	34
5.1 Voimaantumisen päämäärä	35
5.2 Normalisaatio, integraatio ja inklusio	37
5.3 Voimaantuminen Vallilassa	39
6 KOMMUNIKAATIO	41
6.1 Struktuurin merkitys kommunikaatiossa	43
6.2 Haasteita kehitysvammaisten henkilöiden kommunikaatiossa	44
6.3 Työtyytyväisyys	45
7 KESKUSTELUMATON TOIMINNAN PERIAATTEIDEN ESITTELY	48
7.1 Keskustelumatto-menetelmässä käytetyt välineet	48
7.2 Työtyytyväisyyskysely valmennuskeskuksessa	50
8 TUTKIMUSTULOKSET	52
8.1 Kyselyn tulokset	52
8.2 Luotettavuus ja eettisyys	55
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	57
9.1 Työtyytyväisyyskyselyn tuoma tieto	57
9.2 Voimaantuminen ja ja toimiva kommunikaatio	58

9.3 Aikaisemmat tutkimukset ja niiden suhde omaan tutkimukseen.....	60
10 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	63
10.1 Pohdinta	63
10.2 Kehitysehdotuksia	64
LÄHTEET	66
LIITTEET	72
Liite 1: Lupa työtyytyväisyyskyselyn tekemiseen	
Liite 2: Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset	
Liite 3: Työtyytyväisyyskyselyn kuvat	

1 JOHDANTO

Tutkin voimaantumisen mahdollisuutta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa, joka on kehitysvammaisten henkilöiden työpaikka. Toimin valmennuskeskuksessa ohjaajana. Voimaantumisella tarkoitetaan yksilön inhimillisen toimintakyvyn vahvistamista ja potentiaalın sekä mahdollisuuksien ottamista käyttöön. Voimaantumisessa yksilön henkilökohtainen hallinta vahvistuu. Kehitysvammaisten henkilöiden oman mielipiteen ilmaisemisen opettelu ja sitä kautta voimaantuminen ovat valmennuskeskuksen tavoitteita. Koska kehitysvammaisten henkilöiden voimaantumista ei useinkaan tapahdu, halusin tutkia heidän mahdollisuuttaan vaikuttaa omaan työtyytyväisyyteensä.

Tein työtyytyväisyyskyselyn keskustelumaton ja kuvien avulla kehitysvammaisille työntekijöille. Pyrin kuvaamaan keskustelumaton käyttöä vuorovaikutustilanteissa sekä kehittämään kuvakommunikaation käyttöä valmennuskeskuksessa. Oma työhistoriani kehitysvammahuollossa sekä kiinnostukseni kuvakommunikaatioon, vuorovaikutukseen ja kehitysvammaisten henkilöiden oman mielipiteen ilmaisun vahvistamiseen edesauttoivat opinnäytetyöni aiheen valinnassa.

Ajattelin voimaantumisen mahdollisuuden ja tapahtumisen selviävän tutkiessani kyselyn tuloksia ja sitä, mitä asioita pitäisi muuttaa, jotta työtyytyväisyys valmennuskeskuksessa olisi parempi. Opinnäytetyöni ja työtyytyväisyyskyselyn yhtenä tarkoituksena oli pyrkiä saamaan selville, mitkä asiat työyhteisössä tukevat ja lisäävät kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumista ja työhyvinvointia.

Kehitysvammaisten henkilöiden voimaantumista ja työhyvinvointia sekä puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikaation tarpeellisuutta on tutkittu jonkin verran. Saara Hertteli (2010) on tutkinut kehitysvammaisten työntekijöiden vertaistukiryhmän voimaannuttavia vaikutuksia sekä sitä mitkä seikat työyhteisössä tukivat ja lisäsivät heidän työhyvinvointiaan.

Saara Keränen ja Maija Lahtinen (2008) tutkivat, miten kehitysvammaisen henkilön kommunikaatiomahdollisuuksia voidaan parantaa kuvakommunikaation avulla.

Tuula Kylävainio ja Päivi Lehtisaari (2010) selvittivät miten puhetta tukeva ja korvaa kommunikaatio edistää toimivaa vuorovaikutusta kehitysvammaisten henkilöiden elämässä.

Haluan tuoda omaa näkökulmaani kuvakommunikaation käyttöön kehitysvammaisten henkilöiden vuorovaikutuksessa. Mielenkiintoista on myös seurata, miten kuvakommunikaatio toimii ja mitä uusia mahdollisuuksia sen käyttö antaa vuorovaikutustilanteisiin. Kehitysvammaisten henkilöiden työtyytyväisyydestä ei ole tehty kyselyitä, joten kyselystä saatu palaute on hyödyllistä valmennuskeskuksen työntekijöiden työpäivän sisällön kehittymisen kannalta.

Aloitin työtyytyväisyyskyselyn tekemisen Työ, työyhteisöt, johtaminen-harjoittelussani omalla työpaikallani Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Hankeraportissani kuvasin kyselyprosessia ja arvioin kyselystä saatuja alustavia tuloksia. Jatkoisin tulosten analysointia opinnäytetyössäni. Olen nyt tehnyt kyselyn sadalle työntekijälle ja perehtynyt teoriaan sekä runsaaseen materiaaliin. Kuvaan keskustelumattoa menetelmänä ja kerron sen käyttämisestä apuna kyselyn teossa. Analysoin työtyytyväisyyskyselyn tuloksia sekä yritän löytää ratkaisuja haasteisiin, joita saan tuloksista.

Kerron myös voimaantumisen, kehitysvammaisten henkilöiden asemasta ja oikeuksista sekä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnasta, kehitysvammaisista työntekijöistä ja ohjaajien roolista. Perehtyessäni teoriaan voimaantumisen löysin yhtymäkohtia valmennuskeskuksen tavoitteisiin voimaannuttaa kehitysvammaisia työntekijöitä. Näitä toimenpiteitä vahvistamalla kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantuminen tulee jatkumaan.

Mielestäni oli tärkeää tehdä työtyytyväisyyskysely kehitysvammaisille työntekijöille, sillä työtyytyväisyyskyselyllä ja kuvakommunikaation käytön opettelulla on myös osallistava ja vastuuttava merkitys heille. Työtyytyväisyyskyselyn tekemi-

nen keskustelumaton avulla näytti, miten asioista voidaan puhua erilailla kommunikoivien henkilöiden kanssa kuvien avulla.

Asiakkaan kuuleminen ja työyhteisön tarve tehdä työtyytyväisyyskysely ovat perusteluja opinnäytetyöni sisältöön. Työyhteisö on mukana kehitysvammahuollon päivätoiminnan tuottavuusmatriisissa, jonka yhtenä osana on työtyytyväisyyskyselyn tekeminen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille.

Aiomme tehdä työtyytyväisyyskyselyn Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille vuoden kuluttua uudelleen. Kehittelemme kysymyksiä toimivimmiksi, jotta saisimme ideoita muuttaa ja parantaa työntekijöidemme työoloja. Huomaan, että muutokseen on tarvetta, kun tarkastelen työtyytyväisyyskyselyn vastauksia. Uskon, että tavoite saada työntekijämme voimaantumaa toteutuu.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Vallilan työ- ja valmennuskeskus on Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alainen päivätoimintayksikkö, joka tarjoaa työtä sekä työuran rakentamista helsinkiläisille nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille henkilöille heidän kiinnostuksensa ja valmiuksiensa mukaisesti. Toiminnan keskeisin idea on kehitysvammaisen työntekijän työllistyminen ja elämänhallinnan yksilöllinen tukeminen. (Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Kehitysvammaisten palvelut 2010.) Puhumme työ- ja valmennuskeskuksen työntekijöistä kun kerromme kehitysvammaisten henkilöiden toiminnasta heidän työpaikallaan.

Toimintamme pohjana ovat Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen arvot, jotka ohjaajat yhdessä ovat laatineet Helsingin kaupungin sosiaaliviraston arvojen pohjalta. Niissä todetaan, että asiakaslähtöisyys tarkoittaa Vallilassa sitä, että toiminta perustuu asiakkaiden aktiiviseen kuunteluun heidän toiveistaan ja tarpeistaan. Asiakkaan kokonaisvaltainen kohtaaminen on sitä, että otetaan huomioon yksilölliset kommunikaatiovalmiudet, hyväksytään erilaiset mielipiteet ja järjestetään aktiivisia kuuntelua edistäviä tilanteita. Näihin arvoihin nojaten Vallilassa tehdään työtyytyväisyyskysely kehitysvammaisille työntekijöille keskustelumaton ja kuvien avulla. (Arvotaulu 2010.)

Työ- ja valmennuskeskuksessa toimii neljä yksikköä ja kaksi valmennusryhmää. Kehitysvammaisia työntekijöitä on 115, joista osa käy osaviikkoisesti valmennuskeskuksessa. Mietimme yksilöllisesti jokaisen työntekijän kohdalla hänen työpäivänsä ja työviikkonsa pituutta. Jotkut työntekijöistä ovat osan viikkoa tuetussa työssä, toiset taas opiskelevat osaviikkoisesti tai ovat oman jaksamisensa vuoksi vain muutamana päivänä viikossa valmennuskeskuksessa. Henkilökuntamäärä on 18, joista 14 ohjaajaa työskentelee koko viikon ohjaustyössä.

Monet sosiaalialan opiskelijat ovat työässäoppimisjaksoilla valmennuskeskuksessa. Olemme sitoutuneet ottamaan noin kymmenen sosionomi - ja lähihoitajaopiskelijaa vuodessa viidestä kahdeksaan viikon pituisiin harjoitteluihin. Har-

joittelupaikkana valmennuskeskus antaa monipuolisen kuvan aikuissosiaalityöstä, ja opiskelijat saavat olla mukana valmennuskeskuksen toiminnassa.

Valmennuskeskuksen yksiköissä keskitytään elämänhallinnan taitojen oppimiseen. Työssä käyminen, työn tekeminen ja pienryhmätoiminta rytmittävät päivää. Työhyvinvointi, itsestään huolehtiminen ja vuorovaikutustaidot kehittyvät valmennuksen avulla. Kehitysvammaisia työntekijöitä tuetaan aktiiviseen vapaa-aikaan ja huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan. Yksiköissä opitaan itsenäistä työskentelyä ryhmässä sekä korostetaan vastuun merkitystä työyhteisössä. Myös työelämän sääntöjen ja sosiaalisten taitojen opettelu toteutuvat valmennuskeskuksessa. Alihankintatyöt toimivat valmennuksen välineenä. Vuorovaikutuksen tukena yksiköissä käytetään kuvakommunikaatiota, jonka avulla työpäivän jäsentäminen on helpompaa. (Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Kehitysvammaisten palvelut. 2010.)

Henkilökohtainen työhönvalmennus toteutetaan urasuunnitelmien mukaan joko talon omiin työtehtäviin tai töihin tavallisille työpaikoille Tuetun työllistymisen palvelun kautta. Valmennuskeskuksen työntekijöitä kannustetaan myös hakemaan ammatilliseen jatkokoulutukseen sekä pyritään järjestämään yksittäisiä työkokeiluja. (Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Kehitysvammaisten palvelut. 2010.)

Harjoittelemme ja opettelemme valmennuskeskuksessa elämäntaitoja ja monenlaisia asioita, joita työntekijät tarvitsevat voimaantuakseen. Puhumme arjen taidoista sekä sosiaalisista - ja työelämätaidoista. Talossamme on iskutyöryhmätoimintaa. Siihen osallistuvat henkilöt, jotka selviytyvät paremmin ryhmässä kun lähdetään talon ulkopuolelle töihin. Iskuryhmään kuuluu neljästä kuuteen kehitysvammaista työntekijää ja heidän mukaansa lähtee yksi ohjaaja.

Vallilan työ- ja valmennuskeskus on monen kehitysvammaisen nuoren työelämää tutustumisjakson paikka. Peruskouluissa ja erityisammattikouluissa opiskelevat kehitysvammaiset nuoret saavat kokemuksen työkeskuksessa työskentelystä sekä saavat myös vertaistukea työharjoittelujaksoillaan. Arvioimme jokaisen harjoittelujakson ja tarkastamme tarvittaessa tiedot jos nuori hakeutuu

valmennuskeskukseen töihin. He voivat hakeutua myös kesätöihin, joka on monelle nuorelle arvokas kokemus.

Työntekijät valmentautuvat työelämään hoitaen erilaisia vastuutehtäviä. Vastuutehtävinä on esimerkiksi oman talon kahvilatoiminnasta sekä koko talon kierrätyksestä huolehtiminen. Työntekijöitä kannustetaan yksiköissä osallistumaan erilaisiin työtehtäviin talon sisä- ja ulkopuolella heidän kykyjensä mukaan. He voivat hakea avoimia työpaikkoja talon sisällä keittiö- tai laitoshuoltovalmennusryhmästä. (Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Kehitysvammaisten palvelut 2010.)

2.1 Valmennuskeskuksen kehitysvammaiset työntekijät

Kehitysvammaisuus tarkoittaa hermoston vammoja ja vaurioita, joista merkittävintä ryhmä ovat hermoston kehityshäiriöt. Tärkeimpänä näistä ovat aivojen kehityshäiriöt, joihin liittyy usein älyllisten toimintojen vajavuutta, jota voidaan nimittää älylliseksi kehitysvammaisuudeksi. Termi on maailman terveysjärjestön WHO:n valitsema ja yleisesti tunnettu. Se ei ole hyvä määre kuvaamaan yleisluonnehdintana monipuolista ihmisyksilöä. WHO:n tautiluokituksen mukaan tilalla, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai on epätäydellinen, tarkoitetaan älyllistä kehitysvammaisuutta. (Kaski, Manninen, Pihko 2009, 16.)

AAIDD (The American Association on Intellectual and developmental Disabilities) esittää mallin älyllisestä kehitysvammaisuudesta. Malli on perustaltaan toiminnallinen, ja määrittelyssä ratkaisevat tekijät ovat kyvyt, ympäristö ja toimintakyky. Suomalainen älyllisen kehitysvammaisuuden käsite vastaa tätä käsitettä, jossa toimintakyky on yhteydessä älylliseen toimintarajoitteeseen. (Kaski, Manninen, Pihko 2009, 16 -17.)

Henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi saa erityishuollon palveluja kehitysvammalain mukaan. (Kaski, Manninen, Pihko 2009, 16.) Kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita. Se ra-

joittaa vain osaa ihmisen toiminnoista. Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja kykyjä. Jos kehitysvammaisen henkilö saa tukea, hän voi löytää omat mahdollisuutensa. (Kehitysvammaisuus 2011.)

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella toimintakyvyn näkökulmasta, jossa pohditaan ihmisen valmiuksia selviytyä eri ympäristöissä. Sosiaalisesta näkökulmasta tarkasteltaessa huomataan, että vamman sijaan ihmisten mahdollisuuksia rajoittavat usein erityisesti riippuvuus muista ihmisistä, ennakkoluulot ja syrjintä. (Kehitysvammaisuus 2011.)

Kehitysvammaisuutta esiintyy eriasteisena ja se vaikuttaa ihmisen kykyyn ymmärtää asioita ja tapahtumia. Usein uusien asioiden oppiminen ja käsitteellinen ajattelu on kehitysvammaiselle henkilölle tavallista vaikeampaa. Hän kehittyy taidoissaan seuraten normaalia kehityskulkua, mutta edistymistä tapahtuu hitaammin. Älykkyys on vain osa ihmisen persoonallisuutta, jonka muotoutumiseen vaikuttavat myös ympäristö, elämäkokemukset ja oppiminen. (Osallisuuden vuorovaikutusaloitteilla 2008.)

Vammaisuus käsitteenä määräytyy sen mukaan kenen näkökulmasta sitä tarkastellaan, sekä minkälaista ihmiskäsitystä halutaan painottaa. Sosiaalinen vammaiskäsitys mahdollistaa ja myös oikeuttaa henkilöitä toimimaan oman täysivaltaistumisensa lisäämiseksi. Sosiaalisen käsityksen mukaan on olennaista, että vammaista ei enää sopeuteta yhteiskuntaan ja tilaansa vaan päinvastoin. (Kaukola 2000, 33 – 35.)

Monipuoliset vuorovaikutuskokemukset ja elämykset lisäävät kehitysvammaisen henkilön osallisuutta yhteisössä ja hänen mahdollisuuksiaan oppia uutta. Oppimiseen vaikuttavat ympäristön antamat mahdollisuudet sekä henkilön kyvyt ottaa vastaan tietoa ja käsitellä sitä. Tästä syystä jokainen ihminen on ainutlaatuinen yksilö oman elämäkokemuksensa ja opittujen taitojensa myötä. (Osallisuuden vuorovaikutusaloitteilla. 2008.)

Valmennuskeskuksessa pyritään miettimään yksilöllisesti jokaisen kehitysvammaisen työntekijän roolia. Jokaiselle työntekijälle laaditaan henkilökohtainen

urasuunnitelma, johon kirjataan tavoitteet työntekijän tulevaisuuden suunnitelmista ja keinoista, joilla ne saavutetaan. Näin pyritään kehittämään hänen yksilöllistä työuraansa. Kehitysvammaisen työntekijän kanssa keskustellaan henkilökohtaisista tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, kuten ammatillisesta kouluttautumisesta tai tuetusta työllistymisestä. Urasuunnitelma päivitetään vuosittain. Myös urasuunnitelman tekemisessä voidaan käyttää kuvia ja keskustelumattoja. (Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Kehitysvammaisten palvelut. 2010.)

2.2 Ohjaajien rooli

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajien rooli on merkittävä kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen mahdollistamisessa. Ohjaajat ovat sitoutuneet noudattamaan Helsingin kaupungin sosiaaliviraston arvoja. Olemme laatineet niiden pohjalta valmennuskeskuksen omat arvot, joita päivitetään ja noudatetaan. Intensiivisen työnohjausjakson aikana olemme miettineet omaa rooliamme valmennuskeskuksen kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisessa.

Henkilö, joka työskentelee sosiaalialalla, ei työnsä puolesta osallistu vuorovaikutustilanteisiin pelkästään yksityishenkilönä. Hän toimii näissä tilanteissa aina myös oman yhteisönsä ja organisaationsa edustajana. Organisaatiokulttuuri ja organisaation arvolähtökohdat vaikuttavat siihen, millaiseksi sosiaalialan työntekijän ja kehitysvammaisen ihmisen vuorovaikutussuhde muodostuu. (Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla 2008.)

Eri yhteisöjen kommunikointi- ja vuorovaikutuskulttuurit eroavat toisistaan, ja yhteisöillä on erilaisia tapoja toimia. Jokainen vuorovaikutustilanne ilmentää juuri sitä yhteisöä, missä se tapahtuu. Myös se, millainen suhde organisaatiolla on työntekijöihinsä, vaikuttaa asiakkaan ja työntekijän väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Kun henkilökunta, joka työskentelee sosiaalialalla, kokee olevansa arvostettu, se todennäköisesti siirtää kokemuksensa myös asiakkaisiinsa. Lisäksi se, mitä esimiehet ja työtoverit pitävät hyvänä ja arvokkaana työnä, hei-

jastuu kehitysvammaisen ihmisen ja hänen kanssaan työskentelevän työntekijän jokapäiväiseen kohtaamiseen. Jos henkilökunnalla on selkeä käsitys omasta työroolistaan ja se saa osallistua itseensä koskeviin päätöksiin, työskentelee se parhaiten. Henkilökunta tarvitsee myös myönteistä palautetta omasta työstään. Henkilökunta toimii peilinä omalle työtavalle ja sen kautta saadaan tärkeää palautetta omista toimintatavoista. Työtavat siirtyvät siis työyhteisössä henkilökunnan edustajalta toiselle. (Osallisuuden vuorovaikutusaloitteilla 2008.)

Valmennuskeskuksen kokouskäytännöt ja yhdessä sovitut toimintatavat antavat ohjaajille mahdollisuuden osallistua toiminnan suunnitteluun. Yhdessä laaditut tavoitteet luovat pohjan toiminnalle. Vuositavoitteet laaditaan tavoiteteimissä, joka esittelee ne koko henkilökunnalle. Tavoitteista keskustellaan kokouksessa, johon osallistuu koko henkilökunta ja niihin voidaan tehdä vielä muutoksia. Jokaisen valmennusyksikön ohjaajat tekevät oman yksikkönsä tavoitteet yhdessä. Kaikki sitoutuvat pyrkimään tavoitteisiin, jotka on laadittu vammaisten työ- ja päivätoiminnan tavoitteiden pohjalta. Henkilökunnalla on näin ollen yhteinen tieto valmennuskeskuksen tavoitteista. Kehitysvammaisten päivätoiminnan toimiva johtajisto ja kannustava lähiesimies ovat tärkeässä asemassa, jotta edellä mainitut asiat pystytään hoitamaan sovitusti.

Ohjaustiimi, joka kokoontuu kahden viikon välein, on foorumi, jossa henkilökuntaan kuuluvat ohjaajat tuovat vuorollaan oman yksikkönsä haastava tilanteita ja asioita yhdessä pohdittavaksi. Jokaviikkoiset aamukokoukset ja kerran kuukaudessa kokoontuva koko henkilökunnan kokous mahdollistavat hyvän tiedonkulun ja yhteisiin tavoitteisiin pyrkimisen. Myös tulevaisuustiimi ja tarvittaessa muutkin tiimit kokoontuvat säännöllisesti. Näistä kokoontumisista laaditaan aina muistio, joka lähetetään sähköpostitse henkilökohtaisesti jokaiselle ohjaajalle. Muistiot tallennetaan yhteiseen kansioon, josta jokainen voi halutessaan käydä tutustumassa niihin. Tällä tavoin tiedonkulku varmistetaan koko henkilökunnalle.

Säännöllinen kirjaaminen antaa pohjan aukottomalle tiedonkululle. Valmennuskeskuksessa kirjataan Effic- kirjaamisalustalle jokaisesta kehitysvammaisesta työntekijästä vähintään kerran viikossa asioita, joita hän on tehnyt tai jotka tilan-

teita, jotka ovat haastavia. Näistä kirjaamisista näemme kehitysvammaisen työntekijän kehityksen sekä mahdollisuuden voimaantua.

Voimme pohtia vammaisneuvolan moniammatillisen työryhmän kanssa haasteita, joita kehitysvammaisilla työntekijöillämme on. Vammaisneuvolan työryhmän jäseninä ovat lääkärit, terveydenhoitajat, puheterapeutit, toimintaterapeutti ja fysioterapeutit sekä kehitysvammatyön sosiaalityöntekijät. Toimiva yhteistyö tämän työryhmän, Tuetun työn ohjaajien sekä ryhmäkotien henkilökunnan ja työntekijöiden omaisten kanssa on kehittyvän toimintamme edellytys. Kommunikaation haasteissa saamme tukea puheterapeutilta, jonka kanssa olemme tehneet esimerkiksi kommunikaatiokartoituksia ja yksilöllisiä kuvakommunikaatiokansioita valmennuskeskuksen työntekijöille.

2.3 Tuottavuusmatriisi

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alaiset kehitysvammaisten päivätoimintayksiköt ovat mukana kehitysvammahuollon päivätoiminnan tuottavuusmatriisissa, jonka yhtenä osana on työtyytyväisyyskyselyn tekeminen kehitysvammaisille työntekijöille. Kerron tuottavuusmatriisista Tapio Melanderin luennon pohjalta.

Työtyytyväisyyskyselyn lisäksi muita tuottavuusmatriisin tuloksiin vaikuttavia asioita ovat sidosryhmäkysely kehitysvammaisten työntekijöiden ryhmäkodeille tai omaisille, painotettu yksikkökustannus ilman vuokria, hoitopaikkojen käyttöaste ja henkilöstön sairauspoissaolot. Myös asiakkaiden profilointi, joka tuo esille asiakkaiden vaatiman hoidon laajuuden, on eräs matriisin mittari.

Kun puhutaan tuottavuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä kehitysvammaisten päivätoimintayksiköissä, tarkastellaan toiminnan laatua ja toiminnan kustannustehokkuutta. Toiminnan laatu-käsite lähtee henkilöstön osaamisesta. Siihen kuuluu koulutukseen osallistuminen ja hyvinvointi. Henkilöstön hyvinvoinnin ollessa kunnossa henkilöstön vaihtuvuus ja sairauspoissaolot eivät kuormita työyhteisöä. Kun asiakkaille tehdään palvelusuunnitelma, toiminnan laatu nousee

ja monipuolinen päivätoiminta sekä asiakkaiden osallistuminen työelämään toteutuvat. Näin asiakastyytyväisyys kasvaa. Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa myös toiminnan kustannustehokkuuteen, sillä jos sairauspoissaolot pysyvät alhaisina, toiminnan laatu ja tehokkuus ovat korkeita.

Tuottavuusmatriisin tavoitteena on kehittää Helsingin kaupungin tuottavuuslaskentaa. Projektin keskeisinä tavoitteina ovat olemassa olevien mittareiden ja järjestelmien hyödyntäminen sekä samankaltaisten yksiköiden vertailtavuus eli mittaus toteutetaan samoin perustein jokaisessa kuudessa kehitysvammaisten päivätoimintayksikössä.

Tuottavuusmatriisin tarkoitus on tarjota informaatiota keskeisistä tuottavuuteen vaikuttavista tekijöistä ja tällä tavoin tukea tuottavuuden kehittämistä ja ohjausta. Matriisi mahdollistaa myös konkreettisten yksikkökohtaisten tavoitteiden asettamisen.

Matriisissa asetettujen saavutettujen tulosten pohjalta voidaan määritellä kunkin päivätoimintayksikön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita. Matriisi voidaan ottaa osaksi tuloskorttia ja tulospalkkausta.

Näin ollen matriisi toimii tavoitteellisen johtamisen tukena. Sen kautta saadaan yksi arvo, jonka perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä yksiköiden kehityksestä ja tuottavuudesta. (Melander 2010.)

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tavoitteissa on osio, jossa puhutaan henkilökunnan tietoisuudesta tuottavuusmatriisin sisällöstä ja vaikuttavuudesta. Ohjaajilla on tietoa toiminnan taloudellisuudesta, tuottavuudesta ja vaikuttavuudesta. Mittareina edellä mainittuun voidaan pitää tuottavuusmatriisin viittä mittaria.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Kun tein työtyytyväisyyskyselyä kuvien ja kommunikaatiomaton avulla olin sekä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajan että Diakonia Ammattikorkeakoulun Etelän Järvenpään yksikössä opiskelevan sosionomiopiskelijan roolissa opinnäytetyön tekijänä.

Yhteistyökumppaneinani olivat Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajat sekä kolmen muun Helsingin kaupungin kehitysvammahuollon päivätoimintayksikön vastaavat ohjaajat. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston vammaistyössä, vammaisten työ- ja päivätoiminnassa on kuusi työ- ja päivätoimintakeskusta, joiden asiakkaina on helsinkiläisiä kehitysvammaisia henkilöitä. Olemme suunnitelleet yhdessä kysymykset työtyytyväisyyskyselyyn ja etsineet sopivat kuvat kommunikaatiomatonille. Sovin ja suunnittelin yhdessä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajien kanssa työtyytyväisyyskyselyn toteutuksesta.

Kommunikaatio- eli keskustelumatossa hyödynnetään yksinkertaiselle matolle sijoiteltavia haluttuun aiheeseen liittyviä merkkejä. Käyttäjä sijoittaa nämä tarralla varustetut kuvat, sanat tai lauseet visuaaliselle arviointiasteikolle, joka tarkoittaa sitä, että maton yläkulmiin laitetaan mielipidettä tarkoittavat symbolit. Matoksi käy tavallinen kynnysmatto, ja valmiiden kuvien käytön lisäksi kuvia voi tehdä itsekin. (Koski 2007.)

Suunnittelimme kyselykaavaketta yhdessä kehitysvammaisten päivätoimintayksiköiden ohjaajien kanssa. Myös Vammaisneuvolan puheterapeutti tutustui kyselyyn ja kuviin, joita siinä käytetään. Esitin kysymykset Diakonia Ammattikorkeakoulu Järvenpään yksikössä Päivi Sutiselle, ja pohdimme yhdessä niiden sanamuotoja. Kysymykset eivät olleet mielestämme kovinkaan hyviä, sillä niihin on vaikea vastata ”kyllä” tai ”ei”, kuten keskustelumatolla tehtävä kysely osaltaan edellyttää. Päätin kuitenkin jatkaa aloittamaani prosessia. Sovimme, että kirjaan ylös myös epäkohtia, joita nousee kun teen kyselyä.

Teimme työtyytyväisyyskyselyn keskustelumaton avulla sadalle Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaiselle työntekijälle kahden työkaverini kanssa. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysyin kaikilta lupaa tehdä kysely selkokielisellä kaavakkeella. Jokaisen työntekijän lähiohjaaja hänen yksiköstään oli mukana kun kysyin lupaa. (Liite 1)

Kaksi ohjaajaa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilökunnasta osallistui kanssani muutamana päivänä kyselyn tekemiseen. Teimme aluksi kyselyitä parityöskentelyinä, mutta ohjaajat aloittivat kyselyn tekemistä myös itsenäisesti. Perehdytin heitä käyttämään keskustelumattoa työtyytyväisyyskyselyssä. Vammaisneuvolan puheterapeutti, jolla on lisenssi opettaa Talking Mats- kyselyn tekemistä, on perehdyttänyt valmennuskeskuksen henkilökuntaa kommunikoimaan keskustelumaton avulla. Käytin keskustelumaton käytön opettamisessa apuna materiaalia, jota olen saanut puheterapeutilta. Tarkensimme kyselyn tekemistä sopimalla tarkat kysymykset ja sanamuodot, joita käytämme. Sovimme, että johdattelevia kysymyksiä ei saa tehdä, mutta kysymyksiä saa ja täytyy selvittää ja selvittää.

3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli pyrkiä saamaan selville mitkä asiat työyhteisössä tukevat ja lisäävät kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumista ja työhyvinvointia. Tavoitteena oli, että kehitysvammaisten työntekijöiden vuorovaikutustaidot paranivat ja vuorovaikutustilanteet tehtiin toimivimmiksi. He opettelivat oman mielipiteen ilmaisemista ja saivat sitä kautta onnistumisen kokemuksia. Tavoitteena oli myös, että ohjaajat kommunikoivat kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa enemmän kommunikaatiomaton ja kuvien avulla.

Eräs tavoite oli, että osa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaajista oppii hallitsemaan ja käyttämään puhetta korvaavia kommunikaatiomenetelmiä. Tavoitteeni oli myös opastaa ja tukea työ- ja valmennuskeskuksen henkilökuntaa käyttämään keskustelumattoa kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa.

Tarkoitukseni oli tehdä työtyytyväisyyskysely 100 kehitysvammaiselle työntekijälle keskustelumaton ja kuvien avulla sekä ymmärtää onnistuneen vuorovaikutuksen ja kommunikaation merkitys heidän voimaantumisessaan. Tavoitteena oli, että työtyytyväisyyskyselyn valmistuttua Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilökunta ottaa huomioon kyselyn tulokset suunnitellessaan uusia tavoitteita.

3.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aiheesta keskusteltiin työpaikallani Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa syksyllä 2010. Esitin työryhmälle ideani tehdä työtyytyväisyyskysely kehitysvammaisille työntekijöille keskustelumaton avulla hankkeenani Työ, työyhteisöt, johtaminen-harjoittelujaksollani ja jatkaa sitä opinnäytetyössäni. Ehdotukseni hyväksyttiin, ja aloitin työtyytyväisyyskyselyn tekemisen marraskuussa ja jatkoin sen tekemistä tammikuussa 2011.

Talking Mats -keskustelumattoa voidaan käyttää myös erilaisten haastattelujen ja kyselyjen suorittamisessa. Samalla tavoin kuin luku- ja kirjoitustaitoiset henkilöt ilmaisevat mielipiteensä rastittamalla vaihtoehdot kirjalliseen lomakkeeseen, puhevammaisen henkilö voi kertoa mielipiteensä kuvakorteilla asettamalla ne kuvalliseen asteikkoon matolla. (Keskustelumaton käyttö tiedonkeruussa ja ryhmätilanteissa 2010.) Keskustelumaton avulla voidaan saada esille käyttäjän oma arvio siitä, mitkä asiat toimivat hyvin ja mitkä huonosti. Maton käyttöä voidaan soveltaa esimerkiksi henkilön päivittäisen toiminnan suunnittelussa (Kairi 2009, 119).

Cameronin ja Murphyn mukaan keskustelumaton avulla voidaan varmistaa, että osallistujat ymmärtävät tutkimuksen tarkoituksen, tutkimusluvan merkityksen ja vapaaehtoisuuden osallistua tutkimukseen. (Kairi 2009, 119)

Työtyytyväisyyskyselyn kysymyksiin vastaaminen oli suhteellisen helppoa kehitysvammaisille työntekijöille, sillä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa on tehty aikaisemmin joitakin kyselyitä kehitysvammaisille työntekijöille. Lähes kaikki

tiesivät entuudestaan jotakin kyselystä. Myös kommunikaatiomattoa on käytetty jonkin verran työntekijöiden kanssa keskusteltaessa, esimerkiksi oman urasuunnitelman päivittäminen kuvien avulla omien ohjaajien kanssa on monelle tuttua.

Selvitin aluksi mikä ja minkälainen kysely on kysymyksessä. Seuraavaksi tutustuimme kommunikaatiomattoon ja sen asteikkoon, johon kuvat tulisi asettaa. Kerroin kyselyssä käytettävistä kuvista. Itse kysymykset kysyin yksi kerrallaan, ja keskustelimme niistä. Kun työntekijät olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin, kirjasin annetut vastaukset. Samalla kysyin työtyytyväisyyskyselyyn osallistujalta olivatko kuvat oikeissa paikoissa ja luin vielä kertaalleen kysymykset. Näin varmistin, että hän oli vastannut juuri niin kuin halusi.

Kysymykset olivat seuraavanlaisia:

1. Miltä tuntuu tulla aamulla töihin?
2. Miten työmatka sujuu?
3. Tiedätkö päivän työtehtävät?
4. Miten päiväsi sujuu täällä?
5. Saatko oppia uusia asioita?
6. Auttavatko työkaverit sinua?
7. Auttavatko ohjaajat sinua?
8. Voitko valita sen mitä teet? (Liite 2)

Kysymyksistä keskusteltiin ja ohjaajat kertoivat kyselyyn osallistujille mitä asioita kyselyllä kysyä. Kysymysten tarkoitus oli kartoittaa seuraavia asioita:

Kysymyksen yksi tarkoitus oli kartoittaa yleistä työviihtyvyyttä, sitä viihtyykö työntekijä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa ja omassa valmennusyksikössään.

Kysymyksessä kaksi paneuduttiin työmatkaan, siihen kokeeko työntekijä työmatkansa ja sen reitin yleisissä kulkuvälineissä tai yhteiskuljetuksessa taksissa turvalliseksi sekä matkan sujuvuuteen.

Kysymys kolme käsitteli työpäivän hahmottamista ja työn hallintaa. Kysyttiin onko työpaikalla käytössä päivä- tai viikko-ohjelma ja käydäänkö sen sisältö läpi yhdessä ohjaajan kanssa. Tiedusteltiin myös tietääkö työntekijä mitä päivän aikana tulee tapahtumaan.

Kysymyksessä neljä käsiteltiin omaa jaksamista työpäivän aikana. Kysyttiin päivän sisällön mielekkyydestä, työpäivien määrästä ja pituudesta sekä mahdollisesta halukkuudesta lähteä opiskelemaan tai vaihtaa toiseen työpaikkaan.

Viidennessä kysymyksessä tarkasteltiin oppimista ja kehittymistä. Kysyttiin ovatko työtehtävät mielekkäitä ja onko mahdollisuus oppia tai kokeilla uusia asioita työpaikalla.

Työyhteisön tuesta tiedusteltiin kysymyksessä kuusi. Kysyttiin saako työtyytyväisyyskyselyyn vastaaja tarvittaessa apua työkavereilta.

Kysymyksessä seitsemän haluttiin vastaus siihen onko ohjaajien ohjaus ja tuki riittävää tarvittaessa. Tiedusteltiin myös joutuuko työntekijä odottelemaan työpäivänsä aikana ohjausta.

Kahdeksannessa kysymyksessä tiedusteltiin osuuko ohjaus oikeaan paikkaan oikeana aikana. Kysyimme kehitysvammaisten työntekijöiden mahdollisuudesta tehdä valintoja työssä. Haluttiin myös tietää voivatko valmennuskeskuksen työntekijät vaikuttaa itseään koskeviin asioihin.

3.3 Aineiston analyysimenetelmä

Empiirinen aineisto kerätään, jotta tutkimuskysymyksiin löydetään perustellut vastaukset. Tutkimusasetelma on suunnitelma empiirisen aineiston keräämiseen ja analysointiin liittyvistä käytännön järjestelyistä. Tutkimusasetelma määrittää tutkimusongelman ehdoilla, mutta myös käytettävissä olevat resurssit on huomioitava. Joskus käy niinkin, että tarkoituksenmukainen tutkimusasetelma osoittautuu käytössä olevien resurssien puutteissa mahdottomaksi. Tällöin voidaan joutua muotoilemaan tutkimusongelma uudelleen. Silloin se saadaan vastamaan resurssien puitteissa mahdollista tutkimusasetelmaa. (Tutkimusmenetelmät 2010.)

Tutkimusasetelman kannalta keskeisiä asioita ovat mittauksen kohteena olevat tutkimusyksiköt, mittaamiseen käytettävä menetelmä, aineiston keräämiseen liittyvät järjestelyt sekä aineiston analysointiin käytettävät menetelmät (Tutkimusmenetelmät 2010).

Mittaaminen voidaan suorittaa esimerkiksi havainnoimalla, haastattelemalla, kyselylomakkeella, tai suorittamalla mittauksia mittalaitteilla. Mittaamismenetelmä valitaan siten, että mittaaminen on käytännössä mahdollista ja että mittaaminen on luotettavaa. (Tutkimusmenetelmät 2010.)

Aineiston analysointiin käytettävää menetelmää kannattaa ajatella jo tutkimusasetelman yhteydessä. Näin varmistetaan jo suunnitteluvaiheessa siitä, että kerättävä aineisto tosiaan antaa vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimusasetelma määrittää pitkälti sen minkälaisia menetelmiä analysointiin käytetään. (Tutkimusmenetelmät 2010.)

Tutkimusta tehdessäni käytin Survey tutkimusasetelmaa. Survey on yleisesti käytetty kuvaileva tutkimusasetelma. Survey asetelmalle tyypillisiä piirteitä ovat, että tutkimusyksikkönä on ihmisiä ja että tieto kerätään strukturoituja kysymyksiä käyttäen haastattelemalla, havainnoimalla, tai antamalla vastaajien täyttää kyselylomake. Surveyn avulla voidaan tutkia esimerkiksi asiakastyytyväisyyttä, yrityskuvaa, työilmapiiriä tai kuluttajien ostoaikeita. (Tutkimusmenetelmät 2010.)

Tutkimuksen analysoinnissa tutkimusongelma ja siitä johdetut tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston analysointia. Aineistosta lasketut tulokset auttavat löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin ja toimivat perusteluina raportissa esitettävälle aineistolle. (Tutkimusmenetelmät 2010.)

3.4 Luvan hakeminen kyselyn tekemiseen

Tein tutkimuslupahakemuksen Helsingin kaupungin sosiaaliviraston eettiselle lautakunnalle. Tutkimuksen kohdealueena oli aikuisten palvelujen vastuualue ja siellä vammaistyön työ- ja päivätoiminta. Olin puhelimitse yhteydessä henkilöön, joka ottaa vastaan tutkimuslupahakemukset. Hän toimii Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa kehittämiskonsulttina aikuisten palvelujen johdon tuessa. Kerroin hänelle hankkeeseeni ja opinnäytetyöhöni liittyvästä työtyytyväisyyskyselystä. Sain apua tutkimuslupahakemuksen täyttämiseen, mutta myös epäilyn siitä saanko tutkimusluvan kyselyyni.

Lähdin hakemaan vastausta kysymykseen ovatko kehitysvammaiset henkilöt oikeustoimikelpoisia eli voivatko he antaa itse luvan haastatteluunsa. Olin yhteydessä kehitysvammahuollon sosiaalityöntekijöihin, jotka olivat sitä mieltä, että kehitysvammaiset henkilöt voivat itse päättää haluavatko he vastata tällaiseen työtyytyväisyyskyselyyn. Sain sosiaalityöntekijöiltä yhteystietoja, jotta voin varmistua asiasta. Soitin Helsingin maistraattiin. Henkikirjoittaja oli sitä mieltä, että kehitysvammaisten henkilöiden edunvalvojilta ei tarvitse kysyä lupaa tällaiseen kyselyyn, sillä he vastaavat pääsääntöisesti kehitysvammaisten henkilöiden taloudellisista asioista.

Tein tutkimuslupahakemuksen ja liitin siihen tutkimussuunnitelmani. Lisäksi laitoin hakemukseen viisi liitettä, joista selviää miten teen työtyytyväisyyskyselyn. Selvitin myös miten pyydän kehitysvammaisilta työntekijöiltä allekirjoituksen selkokielisten lupakaavakkeeseen. Työntekijän lähiohjaaja Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta on mukana kun kysyn lupaa tehdä kysely. Näin poistan sen mahdollisuuden, että olen painostanut heitä antamaan luvan tehdä kysely.

Sain tutkimusluvan tehdä työtyytyväisyyskyselyn kehitysvammaisille työntekijöille Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Mielestäni on tärkeää, että eettinen lautakunta pohtii tarkkaan tutkimuslupa-asioita ja myöntämiään tutkimuslupapäätöksiä. Tehdessäni tutkimuslupahakemusta minulle selkeytyi ajatus arvostavasta ja eettisesti hyväksyttävästä tavasta tehdä työtyytyväisyyskysely valmennuskeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille.

4 KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN ASEMA JA OIKEUDET

Kehitysvammaiset henkilöt käyttävät ensisijaisesti yleisiä sosiaali- ja terveyspalveluja sekä vammaispalveluja, mutta he voivat tarvita myös erityispalveluita. Kehitysvammaisten erityispalveluilla turvataan suoriutuminen päivittäisistä toiminnoista, sopeutuminen yhteiskuntaan sekä muu hoito ja huolenpito. Palvelut perustuvat lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta.

Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (23.6.1977/519) sanotaan, että erityishuollon eräs tarkoitus on edistää kehitysvammaisten henkilöiden suoriutumista päivittäisistä toiminnoista ja sopeutumista yhteiskuntaan.

Erityishuollon yleinen suunnittelu, ohjaus ja valvonta kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle. Lain mukaan erityishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat tarpeellinen ohjaus, kuntoutus ja toiminnallinen valmennus, työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977.)

4.1 Samat oikeudet kaikille

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista tuli voimaan vuonna 2008. Siinä todetaan, että kaikilla ihmisillä on oltava mahdollisuus terveelliseen ja turvalliseen elämään. Sopimuksessa tunnustetaan vammaisen oikeus itsenäiseen päätöksentekoon ja korostetaan esteettömyyden tarvetta julkisissa tiloissa ja liikennevälineissä. Sopimuksessa myös vahvistetaan jo ennestään vammaisille kuuluvia ihmisoikeuksia kuten oikeutta laadukkaaseen elämään, liikkumisvapautta sekä oikeutta koulutukseen ja työssäkäyntiin. Valtioilta, jotka ovat sitoutuneet sopimukseen, edellytetään erityisesti vammaisiin kohdistuvien ennakkoluulojen poistamista tietoa lisäämällä. (YK:n Yleissopimus vammaisten oikeuksista 2008.)

Euroopan komissio on julkaissut vammaisstrategian vuosille 2010 - 2020. Strategian tavoitteena on vähentää vammaisten ihmisten kohtaamia esteitä yhteis-

kunnassa. Strategian pääkohtiin kuuluu muun muassa saavutettavuus, rahoituksen kehittäminen, vammaisten henkilöiden osallistuminen, jäsenmaiden ja kansalaisyhteiskunnan välinen yhteistyö sekä tiedotus. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 13. artiklassa säädetään syrjinnän torjumisesta. Artikla kieltää myös vammaisuuteen perustuvan syrjinnän. EU:n vammaistoimintasuunnitelmassa on otettu mukaan periaate: *”vammaisia koskevia toimenpiteitä ei toteuteta vammaisia kuulematta”*, toisin sanottuna vammaiset pyritään saamaan mukaan päätöksentekoon. Vammaistoimintasuunnitelman myötä on perustettu myös vammaiskysymyksiä käsittelevä korkean tason työryhmä. Työryhmä on ottanut kantaa esimerkiksi palvelujen laatuun ja sosiaaliseen suojeluun. (Vammaispolitiikka 2011.)

Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010 - 2015 sisältää konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet ja yhteiskunnalliset kehityskulut, joilla tavoitellaan kestäväää ja vastuullista vammaispolitiikkaa. Ohjelman toimenpiteet muodostavat kokonaisuuden, jossa kehitetään vammaisten ihmisten oikeuksia, vapauksia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Vammaispoliittisen ohjelman toteutumista varmistetaan toteuttamalla eräitä toimenpiteitä. Ensiksi varmistetaan, että eri puolella Suomea erityispalveluiden ja tukitoimien saatavuus ja laatu ovat tasapuolisia. Vammaispolitiikan toteuttamisen ja seurannan tueksi kehitetään myös laadukkaita ja monipuolisia menetelmiä. Lisäksi vammaistutkimusta vahvistetaan ja tietopohjaa lisätään. (VAMPO 2010)

Vammaisilla on samat kansalaisoikeudet kuin muillakin Heillä on oikeus ihmisarvoiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun, itsenäiseen elämään sekä täysivaltaiseen yhteiskunnalliseen osallistumiseen. EU:n pitkän aikavälin strategia, joka edistää vammaisten aktiivista osallisuutta. Tavoitteena on tarjota vammaisille mahdollisuus nauttia näistä oikeuksista. Vammaistoimintasuunnitelma on EU:n vammaisstrategian keskeinen osa. Komissio haluaa, että vammaisten työllistymisnäkyviä on parannettava, heidän osallistumistaan vaikeuttavia esteitä on poistettava ja heidän itsenäistä asumistaan edistettävä. EU:n periaatteena on, vammaiset ovat itse mukana prosessissa, sillä vammaisia koskevia toimen-

piteitä ei toteuteta heitä kuulematta. (Euroopan komissio, oikeus-, perusoikeus- ja kansalaisasioiden pääosasto 2011.)

EU edistää vammaisten aktiivista integroitumista ja täysivaltaista osallistumista yhteiskuntaelämään. Vammaiskysymyksiä lähestytään ihmisoikeusnäkökulmasta. Kyse on oikeuksista, jotka eivät ole harkinnanvaraisia. Tämä ajattelutapa on keskeisessä asemassa myös vammaisten oikeuksia koskevassa YK:n yleissopimuksessa, jossa Euroopan yhteisö on mukana (Euroopan komissio, oikeus-, perusoikeus- ja kansalaisasioiden pääosasto 2011.)

4.2 Vammaisten oikeuksista

Kehitysvammaisten tukiliitto on kansallinen järjestö, joka huolehtii kehitysvammaisten henkilöiden asioista. Sen perustehtävä on kehitysvammaisen ihmisen ihmisarvon ja perusoikeuksien toteutuminen. Tukiliiton perusarvot pohjautuvat Suomen perustuslakiin ja kansainvälisiin sopimuksiin, joista uusin ja merkittävin on YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Tukiliitto kehittää kehitysvammaisten ja heidän perheidensä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja oikeuksia. Yhteiskunnallisen vaikuttajan rooli on tukiliitolle merkittävä. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Tukiliitto kerää, jalostaa ja jakaa tietoa sekä kehittää uusia toimintoja ja toiminnan tapoja. Se kouluttaa kehitysvammaisia henkilöitä, jäsenistöään ja muita toimijoita sekä on mukana monissa verkostoissa. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Kehitysvammaisten tukiliiton internet-sivustolla pohditaan kehitysvammaisten henkilöiden asemaa ja oikeuksia. Siellä puhutaan eettisyydestä, joka perustuu siihen, että koska me kaikki olemme erilaisia, meidän kuuluu oppia elämään yhdessä ja arvostamaan toisiamme. Vammaisilla ihmisillä on samanlainen synnynäinen arvo ja samat ihmisoikeudet sekä perusvapaudet kuin muillakin ihmisillä. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Ihmisarvo on sekä moraalinen että juridinen käsite. Sen mukaan ihmisellä on arvo sinänsä. Ihmisarvo kuuluu ihmisyyteen, siihen että on syntynyt ihmiseksi. Ihmisoikeudet ovat jokaisen ihmisen synnynnäisiä oikeuksia ja ne koskevat kaikkia. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Kaikille ihmisille kuuluvat oikeus elämään, vapauteen, onnen tavoitteluun ja yhdenvertaiseen kohteluun muiden ihmisten joukossa sekä oikeus tulla ymmärretyksi. Kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus tuki- ja palvelumuotoihin, jotka vastaavat heidän yksilöllisiä toiveitaan ja tarpeitaan. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Osallisuus perustuu siihen, että kaikilla ihmisillä on oikeus olla osallisena omien lähiyhteisöjensä toiminnassa. Henkilöiden tarvitsema tuki tulee rakentaa siten, että se mahdollistaa elämisen, asumisen, opiskelun, työn ja vapaa-ajanvieron tavallisessa yhteiskunnassa. Vammaisilla on oikeus osallistua yhteiskunnan toimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Kehitysvammaisten tukiliiton strategia 2011.)

Nykyaikaisen vammaisliikkeen tavoitteena on, että kaikilla ihmisillä on ihmisarvo ja että jokaisella on oikeus päättää omaa elämäänsä koskevista asioista. Kehitysvammaisen ihmisen täytyisi voida osallistua yhteiskunnan toimintaan ja antaa panoksensa kansalaisena. Tavoitteeseen pääsemiseksi vammaisten ihmisten tulisi saada tarvitsemansa tuki, ja heiltä tulisi poistaa esteet osallistumiseen. Kehitysvammaiset ihmiset nähdään sosiaalipalveluiden asiakkaina. Tavoitteena on nähdä kehitysvammaiset ihmiset itsenäisinä kansalaisina, jotka päättävät omasta elämästään. Suomessa kansalaisuuden ideaali ei tällä hetkellä toteudu, koska useimmiten kehitysvammaisilla ihmisillä ei ole mahdollisuutta valita asuinkuntaansa, -paikkaansa tai -kumppaniaan. (Vammaispolitiikka 2011.)

Kansalaisuuden ideaan kuuluu mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan yhteisöönsä. Yhteiskunnan ja sen palveluiden tulee olla mahdollisimman saavutettavia jotta mahdollistetaan täysivaltainen osallistuminen. Yhteisön jäsenyys tarkoittaa myös sitä, että yksilö elää erilaisten vuorovaikutussuhteiden keskellä ja voi lisäksi vaikuttaa niihin. (Vammaispolitiikka 2011.)

4.3 Yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus ja tuettu päätöksenteko

Yksilölähtöisessä ajattelussa on olennaista huomioida kehitysvammaisen henkilön itsemääräämisoikeus ja tukea henkilön omia valintoja. Kehitysvammaisen henkilön elämässä on usein läsnä verkosto, joka koostuu ammattilaisista, jotka miettivät hänen asioitaan. Yksilölähtöinen ajattelutapa on tavoite, jossa kehitysvammaisen ihminen itse on oman elämänsä paras asiantuntija jos hänelle vain annetaan siihen mahdollisuus ja välineet. (Vammaispolitiikka 2011.)

Yleisellä tasolla itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan jokaiselle aikuiselle kuuluvaa moraalista oikeutta tehdä vapaasti omaan elämäänsä liittyviä valintoja ja päätöksiä ja toteuttaa niitä (Nyman 2009). Itsemääräämisoikeuteen kuuluu vammaisten ihmisten yhtäläiset oikeudet sekä kommunikaation ja päätösten tukeminen. Itsemäärääminen on mahdollisuutta valita. Se on päätösten tekoa ja päätöksenteon harjoittelua. (Vammaispolitiikka 2011.)

Jotta henkilöllä on mahdollisuus tehdä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä, hän tarvitsee tukipalveluja. Osa kehitysvammaisista ihmisistä tarvitsee niitä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tuettavalla ja häntä tukevalla on yhteinen kieli. Vaihtoehtoiset kommunikaatiomuodot sekä luottamus tuettavan ja tukijan välillä takaavat kehitysvammaiselle henkilölle mahdollisuuden itsemääräämisoikeuteen. (Vammaispolitiikka 2011.)

Kun suunnitellaan vammaisen henkilön elämää, henkilön oma arvio avun ja tuen tarpeesta tulisi ottaa mukaan tasavertaisena näkökulmana. Olennaista on myös, että asiat selvitetään ja kirjoitetaan henkilöille itselleen. Esimerkiksi henkilöä itseään koskevan tiedon tulee olla selkokielistä. Silloin hän voi ymmärtää ja osallistua omaa elämäänsä koskevaan suunnitteluun. (Vammaispolitiikka 2011.)

Me itse-yhdistys on kehitysvammaisten henkilöiden valtakunnallinen yhdistys, jonka keskeiset tavoitteet ovat omien oikeuksien tunnistaminen ja toiminta oikeuksien puolesta. Yhdistyksen tarkoituksena on, että kehitysvammaiset henkilöt itse vaikuttavat yhteiskunnallisen tasa-arvon ja hyvän elämän toteutumiseen ja

he itse päättävät yhdistyksen tavoitteista ja toiminnasta. (Me itse yhdistys 2010.)

Yhdistyksessä kehitysvammaiset henkilöt puolustavat itseään ja oikeuksiaan. He pyrkivät edistämään vammaisten osallistumista yhteiskunnan toimintaan ja haluavat itse edistää vammaisten asioiden hoitamista ja myönteistä suhtautumista vammaisuuteen. Yhdistyksen jäsenet sanovat, että he tarvitsevat tukea, mutta eivät holhousa. He haluavat vaikuttaa itseään koskeviin suunnitelmiin ja että heidän toiveisiinsa ja tarpeisiinsa tulisi suhtautua vakavasti. (Me itse yhdistys 2010.)

Oman asian ajaminen tarkoittaa, että kehitysvammaiset ihmiset yksilöinä tai ryhmissä puhuvat vammaisille tärkeiden asioiden puolesta. He haluavat käsitellä omaan elämäänsä liittyviä asioita. (Kaukola 2000, 32.) Vammaisen henkilön itsenäinen ja yksilöllinen elämä edellyttää, että sen toteuttamiseen on riittävät resurssit. Palkkatyö on luonnollisin tapa ansaita omaa rahaa. Suuri osa kehitysvammaisista ihmisistä kykenisi työsuhteiseen palkkatyöhön, jos heillä olisi siihen mahdollisuus. (Vammaispolitiikka 2011.)

Apu ja tuki päätösten ja valintojen tekemiseen on yksi keskeinen avun ja tuen muoto kehitysvammaiselle henkilölle. Apu valintoihin ja päätöksentekoon voi olla esimerkiksi apua vaikeiden asioiden ymmärrettäväksi tekemiseen ja tietojen hankintaan. He tarvitsevat apua myös palvelujen hakemiseen ja asunnon tai työpaikan valintaan sekä tehtävän valinnan tai ratkaisun etujen ja haittojen punnitsemiseen. On tärkeää, että arkipäivän asioiden pohtimiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen ja niiden punnitsemiseen on saatavilla tukea ja apua. (Harajärvi 2011.)

Tuetussa päätöksenteossa kehitysvammaisella henkilöllä on tukihenkilöitä. He voivat olla läheisiä, viranomaisia tai tuttuja henkilöitä, jotka auttavat kehitysvammaista henkilöä tekemään niin pieniä kuin suuriakin päätöksiä. Tukihenkilöt eivät pääätä asioita kehitysvammaisen henkilön puolesta eivätkä vie henkilöltä päätösvaltaa hänen asioissaan. Tukiryhmässä voi olla monta henkilöä eri asioita ja tilanteita varten. Näin voidaan myös varmistua siitä, että yksittäinen tuki-

henkilö ei voi omilla mielipiteillään vaikuttaa liikaa kehitysvammaisen henkilön päätöksentekoon. (Harajärvi 2011.)

Tuettu päätöksenteko kuuluu tärkeänä osana avun ja tuen tarpeen arviointiprosessiin. Kehitysvammaisen henkilö saa tällaisessa prosessissa apua oman asiansa pohtimiseen ja päätösten tekemiseen eli siihen mihin hän tarvitsee apua ja millaista apua. Kehitysvammaisella henkilöllä on tarve saada apua ja tukea omaa elämäänsä koskevien valintojen ja päätösten tekemiseen. Tähän tarkoitukseen voidaan myöntää henkilökohtaista apua. (Harajärvi 2011.)

Suomessa ei toistaiseksi ole juridista oikeutta tuettuun päätöksentekoon. Toimintakäytäntöjä voidaan kehittää tuetun päätöksenteon suuntaan ennen lainsäädännön kehittymistä. Useissa maissa tuettu päätöksenteko on kehittynyt toimintakäytäntöjen kehittämisen kautta. Myöhemmin näissä maissa on muutettu lainsäädäntöä turvaamaan tätä oikeutta. (Harajärvi 2011.)

Tea Kairi on laatinut artikkelin hankkeesta, joka pohjautuu Kehitysvammaliiton *Pienestä kiinni-hankkeen* ryhmähaastatteluihin. Se paneutuu kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden mahdollistamiseen. Hankkeeseen kuului ryhmähaastatteluja, joiden pohjalta saatiin tietoa siitä miten kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta voitaisiin edistää, kun mietitään esimerkiksi toimintakykyyn ja arkielämässä selviytymiseen liittyviä ratkaisuja. Tuloksista saatiin selville, että mikäli halutaan saada selville vammaisten henkilöiden kokemukset ja mielipiteet palveluja suunniteltaessa, täytyy kiinnittää erityistä huomiota tapaan, jolla niitä pyritään saamaan esille. Ryhmähaastattelut toteutettiin keskustelumaton avulla, joka oli onnistunut tapa saada selville ryhmäläisten mielipiteet. (Kairi 2009, 110.)

Tiedän mitä tahdon! – projekti on Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiön toteuttama projekti vuosille 2010–2013. Henkilökohtaisen budjetoinnin prosessi alkaa sillä, että kehitysvammaisen henkilö pohtii, mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä ja millaista elämää hän haluaisi elää. Hän suunnittelee yhdessä työntekijöiden ja läheistensä kanssa, millaisia palveluja ja muita tukitoi-

mia hän tarvitsee voidakseen elää itselle mieluisaa elämää. (Tiedän mitä tahdon 2010.)

Yksilökeskeinen suunnittelu on apuna kun suunnitellaan henkilökohtaista budjetointia. Se korostaa ihmisen oikeutta tehdä omaa elämäänsä koskevia valintoja ja päätöksiä. Se myös voimaannuttaa ja saa kehitysvammaisen henkilön mieliteet kuulumaan selvemmin. Palvelut ja tukimuodot suunnitellaan kehitysvammaisen henkilön todellisten tarpeiden mukaan. Totuttujen palvelu- ja tukivalikoiden ulkopuolelta haetaan ratkaisuja. Henkilökohtainen budjetointi lisää kehitysvammaisen henkilön ja hänen läheistensä määrittelyvaltaa ja valinnanmahdollisuuksia. (Tiedän mitä tahdon 2010.)

Sanderson pohtii yksilöllisen ja järjestelmäkohtaisen suunnittelun eroja. Yksilökohtainen suunnittelu keskittyy ihmisen vahvuuksiin ja kykyihin sekä pyrkii tukemaan ja hyödyntämään niitä. Järjestelmäkohtainen suunnittelu taas keskittyy ihmisen puutteisiin ja vikoihin sekä pyrkii kuntouttamaan tai korjaamaan hänen elämäänsä. (Sanderson 2006.)

Yksilöllisen suunnittelun lähtökohtana on yksilö ja hänen tuen tarpeensa. Järjestelmäkohtaisessa ovat lähtökohtana organisaation tarpeet ja suunnittelussa korostetaan asiantuntija-arvioita sekä pohditaan virallisen palvelujärjestelmän olemassa olevien palvelujen sopivuutta henkilölle. Suunnitelman avulla henkilölle löydetään palvelu, johon hän parhaiten sijoittuu. (Sanderson 2006.)

Yksilön omia arvioita sekä hänen lähipiirinsä näkemyksiä tuen tarpeesta korostetaan yksilökohtaisessa suunnittelussa. Siinä myös mietitään, miten henkilön lähipiiri- ja verkosto voivat auttaa ja tukea häntä virallisen avun lisänä. Järjestelmäkeskeisessä suunnittelussa muut ihmiset suunnittelevat henkilön puolesta ja yrittävät osallistaa häntä mukaan prosessiin mahdollisimman paljon. (Sanderson 2006.)

Yksilökeskeinen suunnitelma tukee henkilöä toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla lähiyhteisössä sekä käyttämään sen palveluja. Henkilö itse ohjaa suun-

nittelun kulkua. Muut ihmiset osallistuvat prosessiin avustaen häntä suunnittelussa ja päätöksenteossa. (Sanderson 2006.)

5 VOIMAANTUMINEN

Juha Siitosen (1999) mukaan voimaantumisen ei ole toistaiseksi laadittu yhteistä määritelmää. Siitonen pohtii vaikeutta laatia voimaantumisteoria, jossa osoitetaan, mitkä ilmiöt tai seikat aiheuttavat voimaantumisen sekä mikä vaikuttaa voimaantumisen asteeseen ja mitä ominaisuuksia voimaantuneella ihmisellä on.

Tutustuin moneen lähteeseen ja erilaisiin ajatuksiin voimaantumisen teemasta. Yritin soveltaa niitä oman opinnäytetyöni teemaan kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Löysin mielenkiintoisia näkökulmia ja pohdin paljon valmennuskeskuksen mahdollisuuksia toteuttaa työntekijöidensä voimaantuminen. Vertasin tutkijoiden ajatuksia voimaantumisen mahdollisuuteen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

Jos organisaation yhteinen tiedostaminen ja arvot voidaan määritellä, ihmiset pystyvät samastumaan organisaatioon ja kokevat sen tehtävät omakseen. He pystyvät sitoutumaan organisaation perustehtäviin, sillä he kokevat kuuluvansa joukkoon. Voimaantuvan organisaation kulttuuri tarjoaa jäsenilleen henkisen ja fyysisen liikkumatilan, vaikka se samalla korostaa vastuuta. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 63 - 64.)

Voimaa vailla olevan henkilön tarpeentyydytys- ja reagoitavat ovat erilaisia kuin voimaantuneen henkilön. Jotta henkilö voimaantuisi, hän tarvitsee valtaistumista. Henkilöllä tulee olla valtaa ennen kaikkea itsensä ja elämän olosuhteitensa määrittelyyn. Kysymys on henkilön autonomiasta. (Räsänen 2006, 75.) Kehitysvammaisilla henkilöillä valtaistumista ei useinkaan tapahdu. Heidän itsemääräämisoikeudestaan ja mahdollisuudesta tuettuun päätöksentekoon on alettu keskustella vasta viime vuosina.

Siitosen mukaan voimaantuneisuus on omia voimavaroja ja vastuullista luovuutta vapauttavaa tunnetta. Henkilöistä, jotka ovat saavuttaneet sisäisen voiman-

tunteen, heijastuu positiivinen lataus. Se on yhteydessä hyväksyvään, luottamukselliseen ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen (Räsänen 2006, 80.)

Voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. Ihminen voi tiedostaa kokevansa itsensä toisessa kontekstissa voimaantuneeksi ja toisessa voimaantumattomaksi. Jos kontekstiuskomuksissa, kykyuskomuksissa, päämäärien asettamisessa tai emotionaalisissa kokemuksissa tapahtuu muutosta, voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. (Siitonen 1999, 164)

Voimaantuminen on yksilön sisäistä tunnetta omasta pystyvyydestä ja se lähtee ihmisestä itsestään. Voimaa ei voi antaa toiselle ihmiselle, mutta ulkopuolinen voi yrittää tukea toisen ihmisen voimaantumista hienovaraisesti. Ihmisen oma halu, omien päämäärien asettaminen ja luottamus omiin mahdollisuuksiinsa sekä itseensä vaikuttavat voimaantumisprosessiin. Ne rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, joten olosuhteilla, toisilla ihmisillä ja sosiaalisilla rakenteilla on merkitystä voimaantumisprosessin etenemiseen. (Siitonen 1999, 117 – 118.)

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen tarkoituksena on löytää heille monipuolisesti rooleja. Yksilöllisyyden vahvistaminen ja positiivinen minäkuvan muutos tapahtuvat vähitellen hitaassa prosessissa. Asioiden ja tapahtumien ennakoitavuus ja jatkuvuus lisäävät työntekijöiden turvallisuuden tunnetta, joten struktuurin merkitys voimaantumisessa on myös suuri.

5.1 Voimaantumisen päämäärä

Ihmisellä on luontainen tarve tulla hyväksytyksi, vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin sekä arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Vapaus asettaa itse tavoitteita ja päämääriä lisää yksilön voimavaroja, joiden avulla hän jaksaa pyrkiä kohti väli- ja päätavoitteita. Oleellista päämäärien asettamisessa on niiden riittävä haastavuus, konkreettisuus ja selkeys. Voimaantumisen kannalta tavoitteiden tulee olla realistisia, jolloin ne on mahdollista saavuttaa. Siitä seuraa

voimaannuttavia onnistumisen kokemuksia sekä halua ja intoa pyrkiä entistä haasteellisimpiin tavoitteisiin. Yksilön päämäärien asettamiseen vaikuttavat minäkäsitys, itseluottamus, itsearvostus ja vastuu. Niiden avulla ihminen arvioi, kykeneekö hän saavuttamaan päämääränsä. Minäkäsitys on tärkeä voimaantumisessa, koska ihminen arvioi ympäristöään sen avulla. Minäkäsitys vahvistuu, kun yksilölle tarjotaan yksilöllisiä ja hänen kykyjensä mukaisia tehtäviä, joissa on mahdollisuus onnistumiseen. (Siitonen 1999,121 - 122, 129, 154.)

Itsetunto on ihmisen oleellinen voimavara, joka vaikuttaa yksilön toimintaan ja hänen ratkaisuihinsa. Vahva ja voimaantumista edistävä itsetunto vaatii yhteiskuuluvuudentuntemista: yhteisön hyväksyntää sekä samaistumista siihen. Yhteisöllisyyden kokeminen aidossa kontekstissa on oleellista. (Siitonen 1999, 134 -135.) Osallistamalla toiminnan suunnitteluun esimerkiksi yksikköpalaverissa valmennuskeskuksen kehitysvammaiset työntekijät kokevat yhteisöllisyyttä. Siitosen (1995, 151) mukaan yhteistoiminta ja tasa-arvoinen osallisuus edistävät voimaantumista.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille pyritään järjestämään aktiivista pienryhmätoimintaa. Pienryhmissä tapahtuvat keskustelut mahdollistavat jokaisen asiakkaan kuulluksi ja nähdyksi tulemisen. Vastuullinen vahvistaminen, joka koostuu tukikeskusteluista ja vastuunotosta tarkoitettaessa oman työn jälkeä sekä vastuutehtävistä, on osa asiakkaan voimaantumista. Työhyvinvointitoiminta, vertaistuki ja työssä viihtyminen luovat pohjan yhteisyydelle, joka osaltaan voimaannuttaa.

Voimaantumista edistävä ilmapiiri on avoin, turvallinen, ennakkoluuloton, rohkaiseva ja tukeva. Silloin yksilö voi vapaasti pyrkiä kohti päämääriään. Hän voi oma-aloitteisesti ottaa vastuuta teoistaan sekä omasta että yhteisestä kehityksestä. Yksilöiden välinen hyväksyntä sekä tukeva ja kannustava asennoituminen lisäävät voimavaroja. Molemminpuolinen vapaaehtoisuus on hyväksynnän perustana. Luottamuksen, arvostuksen ja kunnioituksen kokeminen ovat keskeisiä asioita voimaantumisessa. Vähäiselläkin arvontunteen lisäämisellä voidaan saada vaikutuksia aikaan. Se puolestaan voi tuottaa paljon energiaa oppimiseen ja kasvuun. (Siitonen 1999,121,144 – 145.)

Valmennuskeskuksen työntekijät voivat päättää omista asioistaan yksikkökokouksissa, joita pidetään viikoittain, yleensä perjantaisin. Esityslistaan kootaan asioita, joista halutaan keskustella ja päättää. Kokouksessa luodaan katsaus seuraavan viikon tapahtumiin ja päätetään yhteisistä asioista. Joku työntekijöistä kirjaa kokouksessa käsitellyt asiat ja kirjoittaa ne puhtaaksi. Kokousmuistio laitetaan ilmoitustaululle, jotta kaikki voivat sieltä tarvittaessa avustettuna lukea, mitä on päätetty ja millainen seuraavan viikon ohjelma on. Näissä kokouksissa ohjaajat pyrkivät kannustamaan kehitysvammaisia työntekijöitä ottamaan puheenvuoroja sekä tuomaan ajatuksiaan ja mielipiteitään kuuluville. Työntekijöiden oman äänen esille tuominen lisää osallisuutta. Yhteishengen ja avoimen ilmapiirin luominen ovat myös tavoitteina viikkokokouksissa.

Työyhteisössä yksilö ei työntekijänä ole arvokas pelkästään kykyjensä perusteella. Hänet tulisi ottaa huomioon myös persoonana. Koska jokainen työntekijä on erilainen persoona, hänellä on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun. Työntekijöiden erilaisuus voidaan parhaimmillaan kokea työyhteisöä rikastuttavana ja lisäarvoa tuottavana asiana. (Hämäläinen 2005, 61 - 62.) Osallistuessaan työtyytyväisyyskyselyyn Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijät saivat mahdollisuuden kertoa omia mielipiteitään sekä vaikuttaa omaan elämäänsä ja tuntea näin tuntea itsensä arvokkaiksi. Vaikka kysely oli lyhyt, sen vaikutukset voivat näkyä kauas.

5.2 Normalisaatio, integraatio ja inklusio

Normalisaatio nähdään vammaisten henkilöiden oikeutena normaaleihin elinolosuhteisiin ja elämäntapoihin. Päivä-, viikko- ja vuosirytmit, elämänkaaren normaalit kokemukset ja normaali yksilöllisyyden kunnioittaminen sekä itsemääräämisoikeus kuuluvat normalisaatioon. (Nyman 2009.)

Integraatio on prosessi, joka etenee fyysisestä integraatiosta toiminnalliseen sosiaaliseen ja yhteiskunnalliseen integraatioon. Fyysinen integraatio tarkoittaa, että ollaan lähellä muita. Toiminnallisessa integraatiossa vammaiset ja vammaattomat toimivat esimerkiksi samalla työpaikalla. Hyväksytyksi tuleminen on sosi-

aalista integraatiota. Yhteiskunnallisessa integraatiossa vammaisilla on samanlainen arvo kuin vammattomilla. Myös vastuunotto kuuluu yhteiskunnalliseen integraatioon. (Nyman 2009.)

Inklusio ulottuu kaikkiin palveluihin ja palvelujärjestelmiin, joita vammaiset henkilöt käyttävät päivittäisessä kanssakäymisessä muiden kanssa. (Nyman 2009.) Inklusion perusajatus on, että kaikilla ihmisillä on oikeus täysvaltaiseen osallisuuteen fyysiseen, älylliseen, emotionaaliseen, sosiaaliseen, kielelliseen tai muuhun asiaan katsomatta. (Happonen, Ihatsu, Ruoho 1999, 14). Osallisuus on toiminnan subjektina olemista. Se on tunne, että voi vaikuttaa asioihin ja olla mukana kantamassa vastuuta (Salmikangas 2002, 97). Inklusiivisella toiminnalla pyritään kohti kaikille yhteistä yhteiskuntaa poistamalla osallisuuden esteitä ja erottelua. (Happonen ym. 1999, 16). Jokainen yksilö on oikeuksineen ja velvollisuuksineen yhteisön jäsen, jolla on merkittävä rooli yhteiskunnassa (Väyrynen 2001,19). Kaikki erilaiset, vammaiset ja vammattomat yksilöt toimivat yhdessä yhteisön jäseninä omien taitojensa ja kehitystasonsa mukaan. Inklusiiossa vammaisuus käsitetään sosiaalisesti ongelmaksi, ei yksilön viaksi. (Murto 2001, 41.)

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa lopullinen tavoite inklusiiossa on, että jokainen kehitysvammainen työntekijä osallistuu edellytyksensä mukaisesti sosiaaliseen ja yhteiskunnalliseen elämäänsä. Jokaisen kehitysvammaisen työntekijän tarpeet suunnittelussa ja toiminnassa otetaan huomioon kun tehdään urasuunnitelma, jossa otetaan huomioon työntekijän omat toiveet työurasta. Eräs valmennuskeskuksemme tavoite on luoda työsuhteet avoimille työmarkkinoille. Kehitysvammainen työntekijä osallistuu valmennuskeskuksessakin yhteiskunnalliseen elämäänsä. Näin työntekijä saa mahdollisuuden osallistua työyhteisönsä elämäänsä tuottavana yksilönä.

Osallisuuden ja yhteisyyden kokeminen korostuvat inklusiiossa. Yhteisyyden kokeminen on tärkeää myös valmennuskeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille. Sen kautta saadaan voimia toteuttaa hyvinvoinnin muita alueita. Kaiken perusta ovat ympäristön kannustava suhtautuminen ja onnistumisen kokemukset. Omien kykyjen käyttöön ottaminen on kasvua, joka toteutuu kun saadaan

positiivinen kuva itsestä ja koetaan itsensä ainutkertaisena ja arvokkaana. (Murto 2001, 45.)

Vammainen ihminen tarvitsee kokemuksia siitä, että saa myös tehdä itse ja saa tehdä jotain toiselle eikä vain olla kohteena. Hänen pitäisi saada harjoitella itse ratkaisujen tekemistä. (Murto, 2001, 45 – 46.) Valmennuskeskuksen työntekijöille järjestetään päivittäin tilaisuuksia ja tilanteita, joissa he saavat ja heidän täytyy olla omatoimisia ja tehdä itsenäisiä päätöksiä.

5.3 Voimaantuminen Vallilassa

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tavoitteet vuodelle 2011 sisältävät monia kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumista edistävää seikkaa. Eräs tavoitteena on asiakkaan toimintakyvyn ja vastuullisuuden vahvistaminen Toimenpiteinä näihin ohjaajat ovat kirjanneet urasuunnitelmien laatimisen ja päivittämisen.

Kun työntekijä osallistuu oman urasuunnitelmansa päivitykseen, hän tulee kuuluksi ja pystyy suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. Käytämme mittareina Vallilassa urasuunnitelmien sataprosenttista päivitystä sekä aktiivista kirjaamista uuteen asiakastietojärjestelmään. Säännöllinen kirjaaminen auttaa huomaamaan muutokset, jotka edesauttavat työntekijän voimaantumista. Vastuullisuutta vahvistetaan esimerkiksi yksilöllisten vastuutehtävien hoitamisella. Onnistumisen kokemusten myötä työntekijä rohkaistuu kokeilemaan uusia asioita ja kehittyä oma-aloitteiseksi. (Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tavoitteet 2011.)

Omien ajatusten ja mielipiteiden kertominen on helpompaa turvallisessa ympäristössä ja ilmapiirissä. Valmennuskeskuksen pienryhmissä tämä onnistuu parhaiten. Siellä opetellaan sanomaan oma mielipide ja kuuntelemaan toisia sekä odottamaan omaa vuoroa kertoa asiansa. Osallistujien oma mielenkiinto, ajankohtaisten asioiden ja ohjaajien valitsemat aiheet vaihtelevat pienryhmissä.

Valmennuskeskuksen tavoitteissa asiakkaiden voimaantumisella saavutetaan työyhteisössä tasavertainen ja oma-aloitteinen työntekijä, jolle mahdollistetaan työuralla eteneminen ja uusien työtehtävien löytäminen. Edellytykset heidän työssä jaksamiseensa ja viihtymiseensä säilyvät ja paranevat. (Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tavoitteet 2011.)

6 KOMMUNIKAATIO

Maailman terveysjärjestö WHO on julkaissut Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälisessä luokituksen (ICF). Siinä kommunikointi on määritetty seuraavasti: "Kommunikointi on kielellä, merkeillä tai symboleilla viestimistä mukaan lukien viestien ymmärtäminen ja tuottaminen, keskustelun jatkaminen sekä kommunikointilaitteiden ja -tekniikoiden käyttäminen." (Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi 2011.)

Puhevammaisuus liittyy tavallisesti johonkin sairauteen tai vammaan, joka voi olla synnynnäinen tai vasta aikuisiällä aivovaurion myötä saatu. Puheen ymmärtäminen tai puhuminen voi olla eri syistä puutteellista tai se voi puuttua kokonaan, joko väliaikaisesti tai pysyvästi. (Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi 2011.) Puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointikeinoja käyttävät puhevammaiset henkilöt ja heidän yhteisönsä. Puhetta tukevien ja korvaavien kommunikointikeinojen käyttöön liittyy usein kommunikoinnin apuvälineitä, jotka helpottavat puheen ilmaisua. Jos puhuminen tai puheen ymmärtäminen on vaikeaa, voidaan käyttää kommunikointikeinoja, jotka täydentävät, tukevat tai korvaavat puhetta. Tavallisimpia kommunikointikeinoja, jotka korvaavat tai tukevat puhetta, ovat eleet ja viittomat sekä erilaiset kuvat. (Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi 2011.)

Kommunikointi on vastavuoroista toimintaa, jolloin molemmat osapuolet toimivat lähettäjinä ja vastaanottajina yhtä aikaa. Tämän vuoksi jommankumman osapuolen ongelmat viestin lähettämisessä tai vastaanottamisessa muodostuvat yhteiseksi ongelmaksi. Kommunikointi muodostuu viesteistä, joita lähetetään ja vastaanotetaan. Viestin sisältö riippuu oleellisesti kokemus- ja käsitemaailmasta, joita keskustelukumppaneilla on. Ihminen tarvitsee sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia voidakseen laajentaa käsitemaailmaansa. (Huuhtanen 2001b, 12 - 13.)

Kommunikaatio on tarkoituksellista viestien välittämistä yksilöltä toiselle. Se on vuorovaikutustapahtuma, joka sisältää sekä tiedostettuja että tiedostamattomia osatekijöitä. Kommunikaatio sisältää kuuntelemisen, puhumisen, kirjoittamisen

ja lukemisen lisäksi ilmeet, eleet, viittomat ja muut puhekielestä riippumattomat kommunikaatiotavat. Pohjimmiltaan kommunikaatiossa on aina kysymys kohtaamisesta, kontaktista, läheisyydestä sekä toisen ihmisen kunnioittamisesta. Toimiva kommunikaatio edellyttää aitoa toisen ihmisen kohtaamista menetelmästä riippumatta. (Huuhtanen 2001b, 22 – 23.)

Puhetta tukevan ja korvaavan kommunikaatiokeinoon käyttö ei sulje pois niiden luonnollisten kommunikaatiokeinojen käyttöä, jotka ovat mahdollisia (Huuhtanen ym. 2001,14). Kuvakommunikaation käyttö kehitysvammaisten henkilöiden kanssa kommunikoidessa on yhteensopiva heidän ilmaisukykynsä suhteen. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisilla työntekijöillä on monenlaisia kommunikointitapoja. Ne ovat yksilöllisiä ja vaativat ohjaajien aktiivista läsnäoloa sekä taitoa ja osaamista käyttää erilaisia kommunikointimenetelmiä. Kuvat kommunikaation tukena ovat osoittautuneet toimivaksi tavaksi selventää viestejä ja keskustelua.

Joillakin valmennuskeskuksen kehitysvammaisilla työntekijöillä on henkilökohtainen kuvakommunikaatiokansio, jota he käyttävät päivittäin. Se on laadittu yhdessä puheterapeutin kanssa ja siihen on koottu työntekijää kiinnostavia aiheita ja kuvia niihin. Eräillä työntekijöillä on omalla työpöydällään muutamista kuvista koottu lukujärjestys, josta selviää päivän kulku ja työtehtävät kuvien avulla. Myös kellotaulu viisareineen on tärkeä väline päivän struktuurin ymmärtämisen opettelussa.

Valmennuskeskuksen päivänavauksissa käytetään kuvia kommunikaation tukena. Joka aamu joku kehitysvammaisista työntekijöistä toimii aamunavauksen vetäjänä, jolloin ohjaaja on avustajana. Ensin mietitään yhdessä viikonpäivän, päivän, kuukauden, vuoden ja nimipäiväsankarin nimeä. Yhdessä katsotaan päivän aikana tapahtuvien asioiden kuvat, kuten talon ulkopuoliset työt, valmennusryhmissä tapahtuvat työt, mahdolliset kokoukset ja koulutukset sekä myös päivän ruokalista. Kuvat näistä asioista laitetaan taululle, jossa ne ovat koko päivän kaikkien nähtävillä. Kuvat päivän työtehtävistä ja vastuutehtävistä laitetaan taululle sinitarran avulla. Sinne laitetaan myös kellotauluja viisarei-

neen, jotka näyttävät ajan sekä valokuvat niistä henkilöistä, joka tekevät määrättyt tehtävät.

Kuvien käyttö kommunikaation ja ymmärtämisen tukena hyödyttää monia kehitysvammaisia henkilöitä. Vuorovaikutusta ja kommunikaatiota voidaan lisätä kuvien avulla. Kuvien avulla kehitysvammaisen henkilö voi ilmaista itseään, esimerkiksi tunteita, mielipiteitä ja toiveita. Tämä taas lisää hänen mahdollisuuksiaan olla osallisena ympäristön kanssa. Kuvat jäsentävät arkea ja sen toimintaa. Myös vaikeiden käsitteiden ymmärtämistä voidaan harjoitella käyttämällä kuvia. (Ketonen 2003, 181 -182.)

6.1 Struktuurin merkitys kommunikaatiossa

Pidän Pirjo-Leena Malassun ajatuksia kehitysvammaisten henkilöiden elämään vaikuttamisesta mielenkiintoisina ja oikeina. Hän on pohtinut monia tärkeitä asioita kehitysvammaisten henkilöiden elämän eri alueilta ja jakanut ajatuksiaan kehitysvammaisten kanssa työskentelevän henkilökunnan kanssa koulutuksissa, työnohjauksessa ja luennoilla. Hänen mielestään strukturoiminen eli toimintojen jäsentely on tärkeää kehitysvammaisten henkilöiden arjessa ja kommunikaation opettelussa. Strukturi tarkoittaa sitä, että tehdään ymmärrettäväksi ja selkeäksi päivää, tilanteita, tunteja ja toimintoja. Ollaan selvillä mitä tehdään, kuinka kauan ja kenen kanssa. (Malassu 2009.)

Strukturi eli selkeyden luominen onnistuu kehitysvammaisten henkilöiden kanssa parhaiten selkeiden kuvien avulla. Kuvilla voidaan jäsentää esimerkiksi esineiden käyttötarkoitusta. Ennustettavuus ja luotettavuus luovat turvallisuutta ja rauhallisuutta, joka ympäristön näkökulmasta on rauhallista käyttäytymistä. Toiminnan jäsentäminen luo kehitysvammaiselle henkilölle turvallisuutta ja helpottaa toiminnan ennakoimista ja ymmärtämistä. Toiminnan suunnittelu ja valmistelu etukäteen vähentävät keskeytyksiä toimintatilanteessa. (Malassu 2009.)

Kommunikoinnin apuvälineitä ovat esimerkiksi kuviin perustuvat kommunikointitaulut ja -kansiot. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijöille tehdään

yksilöllisiä kuvallisia päivä- ja viikko-ohjelmia. Ne auttavat selviytymään päivittäisissä rutiineissa ja tukevat henkilön itsenäistä toimintaa ja oma-aloitteisuutta. Vammaisneuvolan puheterapeutin ohjaus ja konsultointi ovat mahdollistaneet kuvien lisääntyvän käytön.

6.2 Haasteita kehitysvammaisten henkilöiden kommunikaatiossa

Kehitysvammaisuuteen liittyy usein vaikeuksia ymmärtämisessä, kommunikoinnissa ja itsensä ilmaisemisessa (Malm 2004, 192). Haasteita voi löytyä myös muistikapasiteetin käytössä, mutta tiedonsaantia voidaan helpottaa useilla toistoilla. Tarvittaessa voidaan kuvien avulla toistaa asioita, sillä kuvat pysyvät paikallaan tarvittavan ajan. (Huuhtanen 2001a, 48.)

Kehitysvammaisuuteen liittyy hyvin yleisesti viivästymää ja erityisvaikeutta puheen kehityksessä. Vuorovaikutus- ja kommunikaatio-ongelmat ovat usein syytä kehitysvammaisten henkilöiden käyttäytymisongelmiin. Vuorovaikutuksen toimivuus ei aina perustu puhutun tai kirjoitetun kielen käyttöön. Kommunikoinnissa on olennaista se, että osapuolet käyttävät sellaista kommunikointikeinoa, jota molemmat ymmärtävät ja osaavat käyttää. (Valkonen, 2011.)

Kommunikaatio-ongelmat voivat painottua joko kielen vastaanottoon tai tuottamiseen tai molempiin. Jos puhuminen ei jostakin syystä onnistu, tai jos puhe on hyvin puutteellista tai vaikeasti ymmärrettävää, voidaan käyttää puhetta tukevia tai korvaavia kommunikointikeinoja. Tavallisimpia ovat viittomien käyttö ja kuvatai kirjoituskommunikaatio. Sopivan kommunikaatiomenetelmän löytäminen on ensiarvoisen tärkeää. Silloin kehitysvammaisen henkilö pystyy ilmaisemaan itseään, tulemaan ymmärretyksi ja ymmärtämään, mitä hänelle viestitään sekä mitä häneltä odotetaan. (Valkonen, 2011.)

Työntekijällä itsellään on merkittävä rooli siinä, kuinka hän toimii työpaikan vuorovaikutustilanteissa. Kun hän tekee parhaansa vuorovaikutustilanteissa, hän saa positiivista vastakaikua ympäristöltä. Työntekijän suhtautumistapa työhönsä

ja työkavereihinsa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Jos työntekijä tarkastelee asioita myönteiseltä kannalta, vuorovaikutus onnistuu. (Hämäläinen 2005, 23 -27.)

Jos henkilön puhe on epäselvää tai niin puutteellista, että viestin ymmärtäminen on hankalaa, puhetta tukevaa kommunikaatiota voidaan käyttää apuna (Huuhtanen 2001b, 12.) Haasteina valmennuskeskuksen kehitysvammaisten työntekijöiden kommunikaatiossa ovat hahmotusvaikeudet ja se, että henkilö ei osaa lukea tai ei ymmärrä täysin lukemaansa. Vallilassa pyritään löytämään jokaiselle työntekijälle yksilöllinen tapa kommunikoida. Kuvakommunikaation avulla moni kehitysvammaisen työntekijä on löytänyt uuden tavan kommunikoida.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijät käyttävät kieltä usein monipuolisesti eri tarkoituksiin arkipäivän kommunikointitilanteissa. Kertovan ja kuvailevan kielen käyttö on heille monesti vaikeaa, samoin muu sellainen kielellinen toiminta, joka edellyttää irtautumista tilanteesta ja toimimista mielikuvien varassa. Heillä saattaa olla kielen ja puheen erityisvaikeuksia, jolloin otetaan käyttöön puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä. (Launonen, 2000.)

Kuvakommunikaation käyttö kehitysvammaisten henkilöiden vuorovaikutuksessa on merkittävä asia. Se antaa uusia mahdollisuuksia vuorovaikutustilanteisiin. Vuorovaikutuksen paraneminen ja uuden kommunikaatiomuodon löytyminen vaikuttaa voimaantumiseen positiivisesti. Kuvien kautta pystytään puhumaan myös erilaisista tunteista ja selventämään monia asioita. Myös tasavertaisuus ja vastavuoroisuus toteutuvat kun käytetään jokaiselle yksilölle sopivinta kommunikaatiomattomenetelmää.

6.3 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hän on asettanut sen suhteen, eli se on onnistuneen toiminnan tulos (Pöyhönen 1987, 127). Henkilö on tyytyväinen työssään, kun hän saa toteuttaa ja kehittää itseään, saa arvostusta ja on sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa. Ihanteellisissa työoloissa ei ole täysin tyytyväisiä,

muttei kroonisesti tyytymättömiäkään työntekijöitä. Työpaikoilla pitäisi ponnistella uusien kehittämismahdollisuuksien eikä niinkään työtyytyväisyyden lisäämiseksi. Työtyytyväisyyttä synnyttävät itse työhön liittyvät seikat, jotka eivät liity työn ulkoisiin puitteisiin. (Pöyhönen 1987, 130 - 140.)

Työssä viihtymistä on pidetty työsuojelun ja työolojen kehittämisentärkeänä päämääränä. Työtyytyväisyys on onnistuneen toiminnan tulos. Se on työntekijässä heräävä emotionaalinen reaktio. Se nähdään myönteisenä ja miellyttävänä tunnetilana, joka vahvistaa toimintaa tulevaisuudessa. Työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hän on asettanut sen suhteen. Työtyytyväisyyden aste määräytyy sen mukaan, miten paljon työntekijä voi työssään tuntea saavuttavansa ja edistävänsä henkilökohtaisia työhön liittyviä tavoitteita, jotka ovat sopusoinnussa hänen perustarpeidensa ja elämän päämääriensä kanssa. (Pöyhönen 1987, 127–128.)

Mielekäs työ on ihmiselle eräänlainen elämisen ja olemassaolon mielekkyyden perusta. Työn tulisi olla riittävän kiinnostavaa, itsenäistä, haastavaa ja kehittäväää, jotta se olisi mielekästä. Työstä tulisi saada myös positiivista palautetta. (Juuti 2006, 86.)

Jos työntekijä kokee työnsä sopivan haasteellisena, inspiroivana ja ylpeyttä aiheuttavina, hän on innostunut ja hyvällä mielellä. Työssään hyvinvoiva työntekijä voi vapaa-aikanaan hyvin ja nauttii myös muusta kuin työelämästään. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009,86.)

Toisen työn arvostaminen ja työtovereiden kunnioittaminen persoonina kaikilla tasoilla kuuluu tyydyttävään vuorovaikutukseen. Kun jokainen tuo oman osaamisensa ja luovuutensa yhteiseen käyttöön, syntyy hyvä tulos. Tärkeä työmotivaation synnyttäjä on työyhteisön ilmapiiri. Työmotivaation perusta on kunnossa jos ihmiset toimivat työpaikalla rehdisti ja avoimesti selkeillä pelisäännöillä sekä auttavat ja kunnioittavat toisiaan. Työmaalle on mukava tulla töihin jos työyhteisöllä on kyky ratkoa syntyviä vuorovaikutusongelmia.(Hämäläinen 2005, 79, 94.)

Työntekijällä itsellään on merkittävä rooli siinä, kuinka hän toimii työpaikan vuorovaikutustilanteissa. Kun hän tekee parhaansa vuorovaikutustilanteissa, hän saa positiivista vastakaikua ympäristöltä. Työntekijän suhtautumistapa työhönsä ja työkavereihinsa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Jos työntekijä tarkastelee asioita myönteiseltä kannalta, vuorovaikutus onnistuu. (Hämäläinen 2005, 25 - 27.)

Työyhteisössä yksilö ei työntekijänä ole arvokas pelkästään kykyjensä perusteella. Hänet tulisi ottaa huomioon myös persoonana. Koska jokainen työntekijä on erilainen persoona, hänellä on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun. Työntekijöiden erilaisuus voidaan parhaimmillaan kokea työyhteisöä rikastuttavana ja lisäarvoa tuottavana asiana. (Hämäläinen 2005, 61 - 62.)

Työterveyslaitos määrittelee työyhteisön työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti terveessä ja toimivassa työyhteisössä. Myös ongelmista uskaltautaan puhua ja yhteistyö sujuu. Ennalta ehkäisevät ja ratkaisukeskeiset toimitavat ovat etusijalla. Hyvinvoivissa työyhteisöissä henkilöstö on motivoitunut, vastuuntuntoista ja säilyttää kimmoisuutensa muutostilanteissakin. (Koskensalmi 2011.)

Kun henkilöstö voi riittävästi kokea työssään itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä saada pärjäämisen kokemuksia, huomataan, että esimerkiksi arjen vuorovaikutukseen on panostettu. Parhaimmillaan työpaikalla jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut sekä kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan omassa työssään. Silloin hän voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä. (Koskensalmi 2011.)

7 KESKUSTELUMATON TOIMINNAN PERIAATTEIDEN ESITTELY

Keskustelumatto on väline kommunikaation laajentamiseen. Keskustelumatto eli Talking Mats -menetelmän avulla henkilö, jolla on ymmärtämis- ja puhevaikeuksia, voi ilmaista omia mielipiteitään ja näkemyksiään häntä koskevissa asioissa. Menetelmä helpottaa ja jäsentää keskustelua. Se ei korvaa muita kommunikaatiotapoja vaan pikemminkin täydentää niitä. Se antaa ihmiselle mahdollisuuden ilmaista omia mielipiteitään ja auttaa pysymään aiheessa. Keskustelumaton avulla kommunikoiminen vahvistaa ihmisen ymmärrystä sekä parantaa heidän vuorovaikutustaitojaan. (Tietoa puhevammaisuudesta ja materiaaleja kommunikointiin, 2010). Kehitysvammaisten henkilöiden oman mielipiteen ilmaisemisen opettelu ja sitä kautta voimaantuminen ovat osatekijöinä kommunikaatiomaton käytössä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

7.1 Keskustelumatto-menetelmässä käytetyt välineet

Talking Mats-keskustelumattomenetelmää käytettäessä tarvitaan aiheeseen liittyviä asiakortteja, tyhjiä kortteja asioiden lisäämistä varten sekä matto, jonka päälle niitä asetellaan. Kortteja on kolmenlaisia:

- keskustelun aihekortit
- mielipiteen kohdetta eli asiaa esittävät kortit
- mielipidettä kuvaavat kortit (asteikko).

Matolla on näkyvissä mielipidettä kuvaava asteikko sekä keskustelun aihe ja aiheeseen liittyvät yksittäiset asiat. (Tietoa puhevammaisuudesta ja materiaaleja kommunikointiin 2010).



Kuva 1: Flickr.com, What works, Talking Mats

Mielipidettä kuvaavat kortit asetellaan esimerkiksi kolmiportaiseen asteikkoon: "hyvä", "ei hyvä eikä huono" ja "huono". Tämä asteikko laitetaan maton yläreunaan. Maton alareunaan asetetaan vastaavasti kortti, joka kuvaa koko keskustelun aihepiiriä. Keskustelun kuluessa asiakortteja käydään läpi yksi kerrallaan ja haastateltava asettaa ne asteikolle mielipiteensä mukaisesti. Keskustelumatto -menetelmä on kehitetty tukemaan mielipiteiden ilmaisemista ja keskusteluun osallistumista silloin, kun henkilö hyötyy puhetta tukevasta ja korvaavasta kommunikoinnista. Menetelmässä havainnollistetaan käsiteltäviä asioita ja niiden merkityksiä kuvilla. Se jäsentää myös itse keskustelun kulkua. Keskustelumatolla ei voi korvata henkilön omia viestintätaitoja, vaan niitä käytetään yhdessä maton kanssa. (Tietoa puhevammaisuudesta ja materiaaleja kommunikointiin 2010).



Kuva 2: Papunet.net, Kommunikaatiokeinot, Keskustelumatto tukee viestintää

7.2 Työtyytyväisyyskysely valmennuskeskuksessa

Keskustelumattomenetelmä edellyttää haastateltavalta tiettyjä taitoja ja valmiuksia. Haastateltavan täytyy nähdä ja tunnistaa näkemänsä kuvat sekä niiden merkitykset. Hänen on myös ymmärrettävä vähintään kaksi avainsanaa esitetyistä kysymyksestä. Hänen on myös pystyttävä luotettavasti osoittamaan ja vahvistamaan vastauksensa. (Koski 2007)

Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset käsittelivät Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisten työntekijöiden työpäivää. Kysymyksiä oli kahdeksan ja niihin vastataan keskustelumattolla laittamalla kysymystä vastaava kuva ”kyllä” tai ”ei” symbolin alle. ”Kyllä”-symboli tarkoittaa positiivista kannanottoa esitettyyn kysymykseen. ”Ei”- symboli taas tarkoittaa negatiivista kannanottoa esitettyyn kysymykseen.

Suunnittelimme ja valitsimme suunnitteluryhmän kanssa työtyytyväisyyskyselyn kuvat, jotka vastaavat jokaista kysymystä. Kuvien valitseminen ei ollut kovin helppoa, sillä kehitysvammaisten päivätoimintayksiköt ovat keskenään erilaisia. Esimerkiksi kuva kysymykseen seitsemän ”*Auttavatko ohjaajat sinua?*” on Vallilassa erilainen kuin muissa päivätoimintayksiköissä. Ehdotetussa kuvassa oli pyörätuolissa istuva henkilö, jota toinen auttaa ylös tuolista. Se ei symboloi Vallilassa ohjaajaa auttamassa työntekijää, sillä työntekijät ovat omatoimisia. Valit-

simme kuvan ohjaajasta, joka kertoo työntekijöillemme paremmin tarkoituksesta.

Sovimme, että työtyytyväisyyskyselyn kuvat voivat poiketa toisistaan jonkin verran. Esimerkiksi kuva omasta päivätoimintakeskuksesta ja kysymyksen numero kolme kuva päivän työtehtävistä ovat erilaisia eri päivätoimintayksiköissä.

Kyselyn aluksi tutustuimme jokaisen kysymyksen kohdalla siihen kysymykseen liittyvään kuvaan. Ohjaaja, joka teki työtyytyväisyyskyselyn, kertoi mitä se esittää.

Kysymys 1	Kuva omasta yksiköstä
Kysymys 2	Bussin kuva
Kysymys 3	Oman yksikön päiväohjelma-taulu
Kysymys 4	Päivän sujuminen - kuva
Kysymys 5	Oppia uusia asioita - kuva
Kysymys 6	Työkaveri – kuva
Kysymys 7	Kuva ohjaajasta
Kysymys 8	Valita – kuva (Liite 3)

8 TUTKIMUSTULOKSET

Kun olin tehnyt työtyytyväisyyskyselyn keskustelumaton avulla, pohdin, miten saamani tulokset sekä kuvakommunikaation käyttäminen kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa vastasivat tutkimuskysymykseen voimaannuttavasta prosessista. Mietin, saivatko työntekijät äänensä kuuluviin ja löysivätkö he uuden tavan kommunikoida kuvien avulla.

8.1 Kyselyn tulokset

Työtyytyväisyyskyselyn onnistumisen edellytyksenä on, että ohjaaja on vuorovaikutustilanteessa aidosti läsnä. Hänen täytyy antaa kehitysvammaiselle työntekijälle aikaa kysymyksiin vastaamiseen sekä selventää kysymyksiä. Mielestäni onnistuimme kyselyn teossa hyvin. Kyselytilanne oli rauhallinen ja jokainen työntekijä sai kertoa mielipiteensä esitettyihin kysymyksiin. Jo kyselyyn osallistumisella on mielestäni voimaannuttava vaikutus kehitysvammaisten työntekijöiden elämään.

Keskustelumaton käyttäminen työtyytyväisyyskyselyn tekemiseen oli onnistunut vuorovaikutustilanne. Kuvat auttoivat vastaajia muistamaan kysymykset ja helpottivat vastausten siirtämistä paperille. Kertasimme vielä yhdessä työntekijöiden antamat vastaukset ja varmistimme, että annetut vastaukset ovat oikeissa paikoissa keskustelumatonilla.

Kun kokosin Vallilan tuloksia, käytin yhdessä suunnittelemaamme alustaa. Kirjasin myös suullisesti saamani vastaukset, jotka täydensivät kahdeksaan kysymykseen esitettyjä vastauksia. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset kootaan kahdeksasta kehitysvammaisten päivätoimintayksiköstä. Lähetämme Vallilan kyselyn tulokset kyllä -, ei- ja en osaa sanoa - vastauksista laskettuina summina tuottavuusmatriisin tulosten kokoajalle, joka liittää ne tuottavuusmatriisin tuloksiin. Käsittelemme tuloksia yhdessä kehitysvammaisten päivätoimintayksiköiden johtajien ja myös jokaisen yksikön ohjaajien kanssa.

Kyselyn tekeminen oli mielekästä, sillä saatuja tuloksia käytetään, kun suunnitellaan työntekijöidemme tulevaisuutta. Kirjoitan ja kommentoin sadan kehitysvammaisen työntekijän kyselyn tuloksista kertomalla muutamista vastauksista ja kuvaamalla tuloksia.

Monelle työtyytyväisyyskyselyn vastaajalle oli uutta ja jännittävää allekirjoittaa selkokielenen lupakaavake, vaikka lähiohjaaja oli tilanteessa mukana. Selvitin vastaajille, että käytän kyselyn tuloksia opiskelutyössäni eikä heidän henkilöllisyytensä tule missään vaiheessa esiin. Kehitysvammaiset työntekijät, jotka vastasivat kyselyyn, tulivat mielellään vastaamaan. Kyselytilanne oli rauhallinen, vaikka muutaman kerran kyselytilanteessa oli kaksi ohjaajaa. Halusin opettaa ja näyttää ohjaajille konkreettisesti, miten teen kyselyä keskustelumaton avulla. Kaksi ohjaajaa teki myös itsenäisesti muutamia kyselyjä. Heidän kokemuksensa kyselyn tekemisestä keskustelumaton avulla oli positiivinen.

Alla olevasta taulukosta näkee, että Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaiset työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työoloihinsa.

TAULUKKO 1. Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

	1. Miltä tuntuu tulla aamulla töihin?	2 Miten työmatka sujuu?	3 Tiedätkö päivän työtehtävät?	4 Miten päiväsi sujuu täällä?	5 Saatko oppia uusia asioita?	6 Auttavatko työkaverit sinua?	7 Auttavatko ohjaajat sinua?	8 Voitko valita sen mitä teet?
+ kyllä	96	97	95	94	87	92	98	26
ei osaa sanoa		2		3	5	4	1	5
-ei	4	1	5	3	8	4	1	69

Kysymykseen yksi *Miltä tuntuu tulla aamulla töihin?* vastaaminen oli ensimmäinen tehtävä keskustelumaton. Tähän kysymykseen, kuten moneen muuhunkaan esittämäni kysymykseen, ei voinut vastata ”kyllä” tai ”ei”. Vastajille täytyi kertoa kysymyksestä lisää. Jos hän vastasi, että on mukava tulla töihin, laitimme vastaajan kanssa yhdessä vastauskuvan positiivisen symbolin alle ja se käsiteltiin ”kyllä”- vastauksena. Jos vastaaja taas sanoi, että ei ole mukavaa tulla töihin, vastauskuva laitettiin negatiivisen symbolin alle ja se tulkittiin ”ei”- vastaukseksi. Myös keskelle kohtaan *”En osaa sanoa”* sai laittaa vastauksensa. Muutamat vastaajat käyttivät tätä vaihtoehtoa. Neljä vastaajaa sanoi, että aikainen herätys on syynä siihen, että he laittoivat kuvan negatiiviselle puolelle keskustelumattoa. Keskustelimme, miksi on vaikeaa herätä. Vastauksena oli liian myöhäinen nukkumaanmeno tietokonepelin pelaamisen tai televisio-ohjelman katsomisen vuoksi.

Kysymyksissä *Miten työmatka sujuu?* ja *Miten päiväsi sujuu?* pohdin kysymyksen asettelua. Mietin, miten kehitysvammaiset työntekijät ymmärtävät, mitä kysymykset tarkoittavat ja mitä tarkoittaa sujuminen. Selvensin kysymystä kysymällä vastaajalta hänen työmatkastaan, esimerkiksi millä kulkuvälineellä hän tulee töihin ja onko ruuhkaa. Vastaajan työpäivän kulkusta kysyin onko taukoja sopivasti, onko työ tarpeeksi haastavaa, saatto osallistua mieleisiisi pienryhmiin ja töihin talon ulkopuolella.

Kysymyksen numero kolme *Tiedätkö päivän työtehtävät 95* positiivisesta vastauksesta päätelin, että kehitysvammaiset työntekijät tietävät päivän työtehtävät. Pidämme jokaisessa yksikössä ja valmennusryhmässä aamunavauksen, jonka vetäjänä toimii joku työntekijöistä. Ohjaaja toimii avustajana, joka auttaa etsimään kuvat, jotka symboloivat eri vastuutehtäviä, joita työpäivän aikana täytyy sovitusti tehdä. Vastuutehtäväkuvat kuten muutkin symbolit, esimerkiksi henkilökunnan ja työntekijöiden kokoukset sekä talon ulkopuoliset tehtävät, laitetaan aamunavaustaululle, josta ne ovat koko työpäivän ajan nähtävissä. Jokaisesta valmennuskeskuslaisesta on useampi laminoitu valokuva, joka laitetaan oman tehtävän tai toimintokuvan viereen. Tämä käytäntö on osoittautunut toimivaksi ja sitä jatketaan.

Kysymys *Saatko oppia uusia asioita?* herätti keskustelua vastaajien ja kyselyn tekijöiden kesken. Moni kertoi myös sen, mitä töitä he haluaisivat tehdä valmennuskeskuksessa ja mikä työ on mieluisinta. Kirjasimme toiveita ja pyrimme henkilökunnan kanssa järjestämään työntekijöille heidän toiveidensa mukaisesti esimerkiksi lisää työkokeiluja talon keittiö- ja laitoshuoltovalmennusryhmissä sekä töitä ryhmässä talon ulkopuolella.

Kysymykset *Auttavatko työkaverit sinua?* ja *”Auttavatko ohjaajat sinua?”* saivat enimmäkseen positiivisen vastuksen. Siitä päättelen, että työntekijät saavat tarvitessaan apua työpäivänsä aikana.

Kysymys *Voitko valita sen mitä teet?* sai monet vastaajat ensin epäroimään. Kun muistutin heitä siitä, että negatiivinen vastaus on yhtä oikea ja hyvä kuin positiivinenkin vastaus, suurin osa vastaajista vastasi

En voi valita sitä mitä teen.

Usein he halusivat selittää miksi vastasivat näin.

Jokainen työntekijä ei voi valita alihankintatöitä, vaan ohjaajat antavat työt, sillä eihän siitä mitään tulis jos kaikki haluais mieluisimman työn. Työt menis sekaisin.

Keskustelimme tämän jälkeen siitä, olisiko joskus mahdollista valita työ, jota haluaa tehdä. Tein muistiinpanoja näistä kommentteista. Valmennuskeskuksen henkilökunta aikoo paneutua niihin ja yrittää tehdä joitakin muutoksia, jotta työntekijät saisivat joskus valita työn, jota haluavat tehdä.

8.2 Luotettavuus ja eettisyys

Kysyin Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisilta työntekijöiltä kirjallisesti luvan tehdä työtyytyväisyyskysely selkokiekisellä kaavakkeella. Suunnittelin suostumuspyynnön tekemistä, sillä monikaan työntekijöistä ei osaa lukea. Tein selkokiekisen kaavakkeen, johon kyselyyn osallistuja laittoi oman nimensä ja antoi minulle luvan tehdä kyselyn. Kaavakkeessa oli kaksi vaihtoeht-

toa – Kyllä tai Ei – joista piti valita omaa mielipidettä vastaava vaihtoehto. Jokaisen työntekijän lähiohjaaja hänen yksiköstään oli mukana kun kysyin lupaa. Kaavakkeessa oli oma rastitusvaihtoehto myös tästä asiasta. (Liite 2)

Käyttämäni lähdekirjallisuus on mielestäni luotettavien tahojen julkaisemaa. Myös käyttämäni sähköiset lähteet ovat alan asiantuntijoiden, esimerkiksi Kehitysvammaliiton, internetsivuilta. Lähdekirjallisuus on pääsääntöisesti uutta ja ajantasaista. Työtyytyväisyyskyselyn tekeminen sekä tulosten kokoaminen ja analysointi oli mielenkiintoista.

Tein tutkimuslupahakemuksen Helsingin kaupungin sosiaaliviraston eettiselle lautakunnalle. Sain tutkimusluvan tehdä työtyytyväisyyskysely kehitysvammaisille työntekijöille Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Mielestäni on tärkeää, että eettinen lautakunta pohtii tarkkaan tutkimuslupa-asioita ja myöntämiään tutkimuslupapäätöksiä. Tehdessäni tutkimuslupahakemusta minulle selkeytyi ajatus arvostavasta ja eettisesti hyväksyttävästä tavasta tehdä työtyytyväisyyskysely valmennuskeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille.

Mietin tutkimukseni luotettavuutta ja validiteettia aineiston tulosten näkökulmasta. Kysymysten asettelu ja vastaukset keskustelumatolla eivät jokaisen kysymyksen kohdalla olleet sopivia keskenään. Esimerkiksi kysymykseen *Miltä tuntuu tulla aamulla töihin?* ei voinut vastata *Kyllä* tai *Ei*, vaan kysymys vaati lisäselvitystä. Vastauksen paras anti oli se mitä työntekijä sanoi, ei se, mihin hän asetti kuvankeskustelumatolla.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Oma johtopäätökseni on, että kehitysvammaisten työntekijöiden mahdollisuudet voimaantumiseen ovat jo osittain olemassa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Tutkiessani valmennuskeskuksen käytänteitä, huomasin, että rakenteet ja struktuuri ovat kunnossa. Kehitysvammaisten työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan ja heidän toiveitaan toteutetaan, joten he saavat mahdollisuuden voimaantua.

9.1 Työtyytyväisyyskyselyn tuoma tieto

Työtyytyväisyyskyselyn tekeminen keskustelumaton ja kuvien avulla ja siitä saatu palaute ja tieto tuottivat mielestäni tietoa kehitysvammaisten työntekijöiden mielipiteistä. Jokainen työntekijä sai vastata rauhassa kysymyksiin tutun ohjaajan ollessa kyselijänä. He saivat sanoa mielipiteensä työpäivänsä aikana tapahtuvista asioista ja antaa palautetta ja uudistusehdotuksia työpäivänsä sisältöön ja toteutukseen.

Kehitysvammaisten työntekijöiden itsemääräämisoikeus kasvoi, sillä he saivat kertoa oman mielipiteensä työpäivästään. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan jokaiselle aikuiselle ihmiselle kuuluvaa moraalista oikeutta tehdä omaan elämänsä liittyviä valintoja ja päätöksiä vapaasti sekä toteuttaa niitä. Itsemääräämisoikeuden tarkoitus on turvata mahdollisuus omien mielipiteiden ilmaamiseen sekä omiin tahdonilmauksiin ja omiin tekoihin (Kaukola 2000, 40.)

Tuetun päätöksenteon lähtökohta on, että kehitysvammaisen henkilö käyttää omaa itsemääräämisoikeuttaan ja hänellä on oikeus saada tukea päätösten tekemiseen. Tuetun päätöksenteon tavoitteena on tukea, kannustaa ja rohkais- ta kehitysvammaista henkilöä tekemään omaa elämänsä koskevia päätöksiä ja valintoja. Valintojen ja päätösten tekeminen edellyttää harjoittelua. (Harajärvi 2011.) Oman mielipiteen sanomisen opettelu kommunikaatiomaton avulla auttoi kehitysvammaisia työntekijöitä tuettuun päätöksentekoon. He saivat mahdollisuuden opetella sanomaan oman mielipiteensä.

Organisaatiokulttuuri kuvaa niitä arvoja, jotka luovat jäsenten keskuuteen yhteisesti sovittuun käsitykseen siitä, mikä on organisaation tehtävä ja miten organisaatiossa tulisi käyttäytyä. Yhteisön kommunikointi- ja vuorovaikutuskulttuuri ovat heijastumia tästä laajemmasta kulttuurista. (Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla 2008.) Työtyytyväisyyskyselyn tekeminen ja kuvien käyttö erilaisissa vuorovaikutustilanteissa osoitti valmennuskeskuksen ohjaajille, että sopivan ja yksilöllisen kommunikaatiotavan löytäminen on tärkeä asia työntekijöiden voimaantumisessa.

Sopivan kommunikaatiotavan löytyminen ja käyttäminen antavat kehitysvammaisille työntekijöille mahdollisuuden ilmaista itseään ja olla mukana keskusteluissa. Tämä asia onnistui mielestäni työtyytyväisyyskyselyn tekemisessä.

9.2 Voimaantuminen ja toimiva kommunikaatio

Valmennuskeskuksen tavoitteissa on jo vuosia huomioitu kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen mahdollisuus. Heille annetaan mahdollisuuksia kertoa omista toiveistaan ja heidän kanssaan mietitään tulevaisuutta. Usein näistä asioista puhutaan kun päivitetään urasuunnitelmaa ja niitä mietitään usean vuoden ajan.

Osallisuuden lisääntyminen edellyttää voimaantumista. Vaikka sisäisen voimaantumisen rakentuminen on yksilöllinen prosessi, se muodostuu vain vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Keskeistä voimaantumisessa onkin sekä oman kokemuksen kertominen että oman äänen kuuluville saaminen. (Siitonen 1999, 161 - 164.)

Helen Sandersonin mukaan kuuntelu, kunnioittaminen ja yksilön rooli ovat tärkeitä elementtejä suunniteltaessa hänen elämäänsä kuuluvia asioita. Ammattitaitoinen henkilökunta tietää oman roolinsa ja tuntee vastuunsa miten tukea kehitysvammaisia ihmisiä kertomaan mitä he haluavat elämältään, missä he tarvitsevat apua ja tukea sekä miten he haluavat, että heidän asioitaan hoidetaan. (Sanderson 2006.)

Opastin ja tuin Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilökuntaa käyttämään keskustelumattoa kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa sekä pyrin luomaan positiivinen ilmapiiri kuvien käyttöön. Tavoitteena oli, että henkilökunta oppii hallitsemaan sekä käyttämään puhetta korvaavia kommunikaatiomenetelmiä ja ohjaajat kommunikoivat kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa enemmän kommunikaatiomaton ja kuvien avulla.

Valmennuskeskuksen henkilökunta on saanut koulutusta ja opastusta keskustelumaton käyttöön Vammaisneuvolan puheterapeutilta. Tarkoitukseni saada aktivoitua henkilökuntaa käyttämään keskustelumattoa ja kuvia kommunikaatioon kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa kommunikoitaessa onnistui, sillä valmennuskeskuksessa käytetään enemmän kuvakommunikaatiota.

Tavoitteeni tukea ohjaajia kuvakommunikaation käytössä onnistui osittain. Valmennuskeskuksen henkilökuntatilanne – sijaisia ei saanut ottaa sairauslomille, eikä eläkkeelle jääneen tointa täytetty - vaikeuttivat aikatauluani. En pystynyt toteuttamaan suunnittelemaani perehdytystä ja opastusta kuin osittain.

Valmennuskeskuksen koko henkilökunta on sitoutunut tekemään työtyytyväisyyskyselyn. Se on yhdessä kirjattu vuositavoitteisiin, joiden toteutumista seurataan ja mietitään yhdessä. Kuvakommunikaation laajempi käyttö on myös erän meidän tavoitteistamme. Pyrimme lisäämään monipuolista kuvien käyttöä työntekijöiden kanssa kommunikoitaessa.

Kyselystä ja kuvien käytöstä saatu tieto auttaa ohjaajia suunnittelemaan valmennuskeskuksen työpäivää ja työntekijöiden roolia ja tulevaisuutta. Valmennuskeskuksen eräänä tavoitteena on asiakkaan toimintakyvyn ja vastuullisuuden vahvistaminen. Toimenpiteinä tähän henkilökunta on kirjannut vaihtoehtoisten kommunikaatiomenetelmien aktiivisen käytön. Näiden toimenpiteiden seurauksena työntekijät voivat saavuttaa monenlaisia asioita elämässään. He voivat hakeutua opiskelemaan, tuettuun työhön tai valmennusryhmiin sekä töihin talon ulkopuolelle ryhmässä ohjaajan tukeman. He saavat myös äänensä kuuluviin ja voivat osallistua täysivaltaisina jäseninä työpaikkansa kehittämiseen.

9.3 Aikaisemmat tutkimukset ja niiden suhde omaan tutkimukseen

Kehitysvammaisten henkilöiden voimaantumista ja työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran, mutta työtyytyväisyyskyselyn tekemisestä kehitysvammaisille työntekijöille ei löydy tutkimusta. Vammaisten työn arjesta ja heidän siihen liittyvistä kokemuksistaan on tehty vain joitakin tutkimuksia.

Saara Hertteli (2010) on selvittänyt opinnäytetyössään *”Voimaannuttava vertais-tukiryhmä kehitysvammaisille tuetun työn tekijöille”* mihin seikkoihin vertaistues- sa pitäisi kiinnittää huomiota, jotta ryhmä olisi voimaannuttava ja voisi tukea kehitysvammaisen työntekijän voimaantumista. Hänen opinnäytetyössään pyritiin saamaan myös selville, mitkä seikat työyhteisössä tukivat ja lisäsivät tuetun työn tekijöiden työhyvinvointia.

Haasteena Herttelin tutkimuksessa oli, miten työhyvinvointiin liittyvät asiat pys- tyttäisiin esittämään kaikille ymmärrettävällä tavalla. Tutkimuksen tuloksissa tulee esiin kehitysvammaisten työntekijöiden ajatuksia heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista. Työpaikan avoin ja luottamusta herättävä vuorovaikutus oli heidän mielestään yksi avainkysymys työntekijän työssä viihtymisessä. Poh- tiessaan hyvän työkaverin ja esimiehen ominaisuuksia kehitysvammaiset työn- tekijät kertoivat auttavaisista ja kehuista työyhteisönsä jäsenistä. (Hertteli 2010).

Oman työtyytyväisyyskyselyni vastauksia analysoidessani huomaan yhtäläi- syyksiä Herttelin tutkimukseen. Toimivan vuorovaikutuksen merkittävyys ja avun saamisen mahdollisuus työkavereilta ja ohjaajilta ovat yhteneväisiä Hertte- lin tutkimuksen tuloksiin.

Saara Keräsen ja Maija Lahtisen opinnäytetyö Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmasta on nimeltään *”Kuvilla struktuuria Keski-Suomen vammaispalvelusäätien tiloihin ja asiakastilanteisiin”*. Opinnäytetyön tavoitteena oli valmistaa kuvia strukturoimaan eli jäsentämään tiloja. Kuvien oli tarkoitus myös tukea tiloissa toimivien työntekijöiden ja asiakkaiden, jotka olivat kehitys-

vammaisia ja autistisia henkilöitä, välistä vuorovaikutusta sekä kommunikaatiota. (Keränen & Lahtinen 2008).

Opinnäytetyön tavoite oli koota tietoa kuvien käyttämisestä ja niiden tekemisestä. Kuvien tarkoituksena oli sekä lisätä asiakkaiden osallistumisen mahdollisuuksia että lisätä tietoa kuvien käyttömahdollisuuksista tilojen ja toimintojen strukturoimisessa. Opinnäytetyöhön kuului myös asiakaskyselyn tekeminen kuvien käytöstä. Vastauksista kävi ilmi, että kuvia pidettiin merkityksellisinä ohjaus- ja neuvontapalvelussa. Vastauksista havaittiin, että puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiokeinojen näkyminen arjessa on tärkeää ja kuvia käyttävä asiakas pystyy toimimaan itsenäisemmin ja saamaan onnistumisen kokemuksia. (Keränen & Lahtinen 2008).

Olettamukseni puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiokeinojen tarpeellisuudesta ja tärkeydestä omassa opinnäytetyössäni on yhtenevä Keräsen ja Lahtisen asiakaskyselyn vastauksiin.

Opinnäytetyössään *”Puhetta tukeva ja korvaava kommunikaatio kehitysvammaisuudessa”* Tuula Kylävainio ja Päivi Lehtisaari selvittivät miten kehitysvammainen henkilö, jolla on puhevamma, hyötyy puhetta tukevasta ja korvaavasta kommunikaatiosta päivätoiminnassa. He tutkivat opinnäytetyössään miten kehitysvammaisen henkilön kommunikaatiomahdollisuuksia voidaan parantaa. Tuloksena oli tietous siitä, että yhteinen puhetta korvaava ja tukeva kommunikaatio on välttämätön kehitysvammaisten päivätoiminnassa, jotta asiakkaiden välillä syntyisi vuorovaikutusta. Uuden kuvakommunikaatiomateriaalin todettiin auttavan kehitysvammaisia työtovereita arjen vuorovaikutustilanteissa. (Kylävainio & Lehtisaari 2010.)

Sekä edellä mainittujen että oman opinnäytetyöni tutkimusten tuloksia tarkasteltaessa huomaa, että kuvakommunikaation käyttö kehitysvammaisten työntekijöiden vuorovaikutustilanteissa on tärkeää ja merkityksellistä. Kuvien käyttö kehitysvammaisten henkilöiden kanssa kommunikoidessa antaa heille paremman mahdollisuuden ymmärtää ja saada itsensä ymmärretyksi vuorovaikutustilanteissa.

Kehitysvammaliiton *Erot, erilaisuus ja elinolot -tutkimushankkeessa* tarkasteltiin vammaisten henkilöiden elinoloja arkielämän kontekstissa. Tutkimuksessa haastateltiin eri-ikäisiä kehitysvammaisia henkilöitä eri puolalta Suomea. Siinä tarkasteltiin sitä, miten arki jäsentyy ihmiselle itselleen. Myös asumisolosta, toimeentulosta, perhesuhteista, työelämästä sekä vapaa-ajan harrastuksista kysyttiin. (Eriksson, 2008.)

Tässä tutkimuksessa pyrittiin tekemään näkyväksi kehitysvammaisten henkilöiden elinolojen moninaisuutta sekä kiinnittämään huomiota ennen kaikkea eroihin arkielämässä ja elämäkokonaisuuksissa. Teemahaastattelumenetelmä merkitsi tässä tutkimuksessa sitä, että asuminen, perhesuhteet ja ihmissuhteet, työ ja tekeminen sekä vapaa-aika ja kuluttaminen toimivat keskustelunaiheina vammaisen henkilön kanssa. Tutkimuksen aineiston analyysissä keskityttiin arjen rutiinien jäsennyksiin ja elämän eri osa-alueisiin, jotka tekevät näkyviksi vammaisten elinolojen keskeisiä ulottuvuuksia. (Eriksson, 2008.)

Tutkija Susan Erikssonin mielestä eräs tutkimushankkeen tuloksista on se, että keskustelu elämäntavasta ja elämäntapojen välisistä eroista tuodaan vammaistutkimuksen kentälle. Se tavoittaa myös yksilöllisiä elämäkäytäntöjä ja tekee ne merkityksellisiksi ja arvokkaiksi. (Eriksson, 2008.)

10 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Arvioin miten tutkimukseni pystyy tuottamaan tietoa asettamiini tavoitteisiin ja kysymyksiin. Arvioin tutkimusta, sen asetelmaa ja kykyä antaa tietoa kun mietitään tutkimuksen tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä. Pohdin myös miten esittämäni teoria ja saamani tutkimustulos vastasivat toisiaan ja mitä haasteita tämä asetti tutkimukselleni. Pohdin myös rooliani työtyytyväisyyskyselyn toteuttajana sekä mietin mitä tutkimus merkitsi sosionomiksi kasvamiselleni. Tarkastelen lisäksi tutkimukseni luottamuksellisuutta ja eettisyyttä. Lopuksi mietin miten työtyytyväisyyskyselyn voisi toteuttaa toisin ja esitän pohdintaa jatkokyselyä ajatellen sekä annan kehittämissuhteita kuvakommunikaation käyttöön Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

10.1 Pohdinta

Sain mielestäni hyvin vastauksia tutkimukseni niihin asioihin, joita halusin selvittää. Tutkimuskysymykseni oli, miten saamani tulokset työtyytyväisyyskyselystä vastasivat tutkimuskysymykseeni voimaannuttavasta prosessista, sekä sen ja kuvakommunikaation käytöstä kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa kommunikoitaessa. Tutkin myös saivatko työntekijät äänensä kuuluviin ja löysivätkö he uuden tavan kommunikoida kuvien avulla.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen oppinut etsimään tietoa monista eri lähteistä. Yritän myös yhdistää saamaani tietoa kokonaisuuksiksi. Esittämäni teoriatieto voimaantumisesta ja kommunikaatiosta vastasivat osin saamaani tutkimustulosta. Toimivan kommunikaatiotavan löytäminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta kehitysvammaiset työntekijät onnistuvat voimaantumaan.

Koska tutkimukseni on koskenut kehitysvammaisten henkilöiden kommunikaatiota ja vuorovaikutusta, olen pohtinut omaa historiaani ohjaajana. Olen mielestäni löytänyt uusia näkökulmia kohdata kehitysvammaisen henkilö, miettinyt tarkemmin vuorovaikutusta ja kommunikaatiota hänen kanssaan sekä hänen

mahdollisuuksiaan voimaantua ja omaa rooliani hänen voimaantumisprosessissaan.

Pyrin tekemään kyselytilanteesta sellaisen, että kehitysvammaiset työntekijät pystyisivät kertomaan oman mielipiteensä ja tuntemaan, että sillä on myös merkitystä. Keskustelumaton visuaalisuus ja konkreettisuus auttoivat kehitysvammaisia työntekijöitä vastaamaan työtyytyväisyyskyselyyn. Yritin soveltaa tietoa voimaantumisesta ja vuorovaikutustilanteista sekä vaihtoehtokommunikaatiosta suunnitellessani ja tehdessäni kyselyä.

Työtyytyväisyyskyselyn tekemisen anti sosionomiksi kasvamisessani on myös se, että ymmärrän vuorovaikutuksen tärkeyden ja tarpeellisuuden. Siitä oikeastaan ihmisen kohtaamisessa on perimmiltään kysymys.

10.2 Kehitysehdotuksia

Tavoitteena oli, että kehitysvammaisten työntekijöiden vuorovaikutustaidot paranevat ja vuorovaikutustilanteet tehdään toimivimmiksi. Tavoitteena oli myös, että he opettelivat oman mielipiteen ilmaisemista ja saivat sitä kautta onnistumisen kokemuksia.

Kehitysvammaisten työntekijöiden osallisuuden mahdollisuudet toteutuivat kun he saivat ja pystyivät ilmaisemaan mielipiteitään kuvien ja keskustelumaton avulla. Lähes kaikki valmennuskeskuksen työntekijät osallistuivat työtyytyväisyyskyselyyn, joten saimme osallistettua heidät kyselyyn vastaamiseen. Kyselyn tekeminen parityönä oli onnistunut kokemus, joten suosittelen parityöskentelyä jatkossakin.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa tehdään työtyytyväisyyskysely kehitysvammaisille työntekijöille vuoden kuluttua uudelleen. Kysymyksiä kehitellään toimivimmiksi, jotta saadaan ideoita muuttaa ja parantaa työntekijöiden työoloja. Muutokseen on tarvetta tarkasteltaessa työtyytyväisyyskyselyn vastauksia ja mietittäessä kysymysten asettelua.

Valmennuskeskuksen henkilökunta on motivoitunut ja innovatiivinen. Mielestäni yhdessä kehittäminen on tärkeä asia työyhteisössä. Työtyytyväisyyskyselyn tekeminen ja vastausten analysoiminen yhdessä on kehittävä prosessi, joka jatkuu. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilökunta ottaa huomioon työtyytyväisyyskyselyn tulokset suunnitellessaan uusia tavoitteita.

Paneutuessani mielenkiintoiseen materiaaliin voimaantumisen, mietin valmennuskeskuksen kehitysvammaisten työntekijöiden roolia ja mahdollisuuksia positiiviseen minäkuvan muutokseen. Yksilöllisyyden ja myös yhteisöllisyyden vahvistaminen sekä jatkuvuudella ja ennustettavuudella saavutettu turvallisuuden tunne ovat asioita, jotka voimme toteuttaa valmennuskeskuksessa.

Koko opinnäytetyöprojekti oli mielenkiintoinen. Opin monia uusia asioita ja huomasin miten tärkeää on tarkka suunnittelu ja aikataulutus. Aiheen rajaaminen on myös syytä tehdä huolella ja harkiten. Kiinnostavaa materiaalia kertyi paljon ja opin myös ammatillisesti mielestäni tärkeitä ja uusiakin asioita.

Mielestäni on tärkeää, että kehitysvammaisten henkilöiden elämästä ja kokemuksista tehdään tutkimuksia. Tutustuessani useisiin tutkimuksiin, jotka koskivat kehitysvammaisten henkilöiden elämää, huomasin löytäväni niistä tietoa ja kokemuksia, joita voin soveltaa kohdatessani ja ohjatessani kehitysvammaisia henkilöitä.

Mielestäni tämän opinnäytetyö-hankkeen myötä olen edistänyt Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa kuvien käytön opettelua kommunikaation ja vuorovaikutuksen tukena. Uskon, että tavoite saada Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaiset työntekijät voimaantumaan toteutuu.

LÄHTEET

- Arvotaulu 2010. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen arvot. Helsinki. Materiaali tekijän hallussa.
- Euroopan komissio, oikeus-, perusoikeus- ja kansalaisasioiden pääosasto 2011. Viitattu 20.2.2011. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=fi>
- Eriksson, Susan. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arki elämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008. Kehitysvammaliitto. Helsinki. Viitattu 1.4.2011. <http://kehitysvammaliitto.fi/tutkimus/tutkimusteemat/aikaisemmat/erot.html>
- Hakanen, Jari; Ahola, Kirsi; Härmä, Mikko; Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael 2009. Voiman lähteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Happonen, Heikki; Ihatsu, Markku; & Ruoho, Kari 1999: Integraatiosta inklusiiviseen kouluun - utopiaa vaiko todellisuutta. Teoksessa Murto, Pentti (toim.): Yhteinen koulu kaikille - Onko inklusio tarua vai totta? Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 2. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Harjajärvi, Minna 2011. Kehitysvammaisen henkilön tuettu päätöksenteko. Kehitysvammaliitto, RATTI-hanke. Helsinki. Viitattu 15.3.2011. http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen_kasikirja/tyovalineita/tyomenetelmia/kehitysvammaisen_henkilon-tuettu-paatoksenteko/ Kehitysvammaliitto
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Turku: WSOY.
- Hertteli, Saara 2010. Voimaannuttava vertaistukiryhmä kehitysvammaisille tuetun työn tekijöille. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakou-

lu.Diak Etelä. Helsinki. Viitattu 21.1.2011.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12143/Hertteli_Saara.pdf?sequence=1

Huuhtanen, Kristiina 2001a. Avusteinen kommunikointi. Teoksessa Kristiina Huuhtanen (toim.) Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät Suomessa vuosituhannen taitteessa Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Huuhtanen, Kristiina 2001b. Mitä kommunikointi on. Teoksessa Kristiina Huuhtanen (toim.) Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät Suomessa vuosituhannen taitteessa. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö: avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.

Juuti, Pauli 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, Pirkko (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY pro.

Kairi, Tea 2009. Ihmisiä kuuntelemalla ja yhdessä toimimalla kohti oikeudenmukaisia paleluja. Teoksessa Minna Harajärvi, Tea Kairi, Kirsti Kuusterä & Sonja Miettinen. Toimivatko kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asumispalvelut? Kehitysvammaliiton selvityksiä. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Tutkimus ja kehittämiskeskus.

Kaski, Markus (toim.), Manninen, Anja & Pihko, Helena 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Kaukola, Jukka 2000. Kohti täyttä elämää. Tutkimus kehitysvammaisista ihmisistä oman asiansa ajajina. Tampere: Kehitysvammaisten Tukiliitto

Kehitysvammaisten Tukiliitto 2011. Tampere. Viitattu 10.1.2011.
<http://www.kvtl.fi/fi/tukiliitto/mika-on-kehitysvammaisten-tukiliitto/tukiliiton-strategia-2011-2016>

- Kehitysvammaisuus 2011. Helsinki. Sivut päivitetty 9.3.2011. Viitattu 13.3.2011.
<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on.html>
- Keränen, Saara & Lahtinen, Maija 2008. Kuvilla struktuuria Keski-Suomen vammaispalvelusäätien tiloihin ja asiakastilanteisiin.. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma. Viitattu 21.2.2011. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17798/jamk_1229596634_6.pdf?sequence=2
- Keskustelumaton käyttö tiedonkeruussa ja ryhmätilanteissa. Papunet. Tikoteekki. Kehitysvammaliitto 2010. Helsinki. Viitattu 18.12.2010
www.papunet.net/tikoteekki/julkaisut/tikonen-tiedote/
- Koskensalmi, Saija 2011. Työterveyslaitos. Helsinki. Työyhteisön työhyvinvointi Viitattu 30.1.2011. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison-tyohyvinvointi/sivut/default.aspx>
- Koski, Panu. 2007. Talking Mats – kuvia matolle, ääni kuuluville. Ketju-lehden artikkeli(3/2007)
- Kylävainio, Tuula & Lehtisaari, Päivi 2010. Puhetta tukeva ja korvaava kommunikaatio kehitysvammaisuudessa. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak, Länsi, Pori. Viitattu 21.1.2011.<https://publications.theseus.fi/handle/10024/24791>
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977. Viitattu 10.2.2011
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- Launonen, Kaisa 2000. Kehitysvammaisuuteen liittyviä kielen ja kommunikoinnin piirteitä. Teoksessa Kaisa Launonen & Anna-Maija Korpijaakko-Huuhka(toim.). Kommunikoinnin häiriöt. Syitä, ilmenemismuotoja ja kuntoutuksen perusteita. Helsinki. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia -kustannus

- Malassu Pirjo-Leena. Kehittämiskonsultti. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto, koulutusyksikkö 2009. Helsinki. Luento 1.10.2009: Selkeys, rakenteet, struktuuri. Luentomateriaali tekijän hallussa.
- Malm, Marita; Matero, Marja; Repo, Marjo; Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Me itse yhdistys 2011. Tampere. Viitattu 10.1.2011 http://oldkvtl.files.fi/sivu/me_itse_ry
- Melander, Tapio. Johdon laskentatoimen asiantuntija. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2010. Helsinki. PoverPoint-esitys: Kehitysvammahuollon päivätoiminnan tuottavuusmatriisi 21.04.2010. Helsinki. Esitysmateriaali tekijän hallussa.
- Murto, Pentti 2001. Vammaisuuden raameista osallisuuden kokemiseen. Teoksessa Timo Saloviita (toim.). Inklusion haasta kouluille. Oikeus yhdessä oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Nyman, Esa, perheterapeutti 2009. Kehitysvammaisten tukiliitto. Tuhansia tunteita – muuttovalmennusseminaari. Kehitysvammaisten palvelusäätiön seminaari. Forssa. Viitattu 15.3.2011. <http://www.kvps.fi/download/pdf/seminaarit/nyman-22-1-2009.pdf>
- Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla 2010. Papunet. Tikoteekki. Viitattu 18.12.2010 <http://papunet.net/tikoteekki/projektit/oiva-hankkeet/osallisuuteen-vuorovaikutusaloitteilla.html>
- Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi. Sosiaaliportti. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 17.3.2011. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/kommunikointi/puhetta-tukeva-ja-korvaava-kommunikointi/>
- Pöyhönen, Terhi 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Kari Lind-

ström, & Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Räsänen, Juhani 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut: yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Suomen työvalmennusakatemia julkaisu. Järvenpää: Julkiviestintä.

Salmikangas, Anna-Katriina 2002: Osallisuutta yhdistysten kautta. Teoksessa Gretscher, Anu (toim.): Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Suomen Kuntaliitto. Helsinki: Kuntatalon paino. 90-106.

Sanderson, Helen 2006. Person Centred Practice. Viitattu 1.4.2011. <http://www.helensandersonassociates.co.uk/what-we-do/how/person-centred-practice.aspx?size=med>

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Opettajankoulutuslaitos, Oulun yliopisto. Viitattu 16.2.2011. <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>

Tiedän mitä tahdon 2010. Kehitysvammaliitto. Helsinki. http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/esitteet/tiedan_mita_tahdon_esite.pdf Tietoa puhevammaisuudesta ja materiaaleja kommunikointiin. Keskustelumatto 2010. Papunet. Kehitysvammaliitto. Helsinki. Viitattu 14.12.2010. <http://papunet.net/tietoa/kommunikointikeinot/kuvat/keskustelumatto.html>

Tutkimussuunnitelma 2010. Virtuaali AMK. Viitattu 29.12.2010 <http://www2.amk.fi/mater/tutkimusmenetelmat/kvantitat/kuvailu/index.htm>

Valkonen, Kirsi. 2011. Puhe- ja kommunikaatioterapia. Helsinki. Sivut päivitetty 11.2.2011. Viitattu 2.3.2011 <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/kuntoutus/kuntoutusmen>

etelmia/puhe-ja-kommunikaatioterapia.html

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksentavoitteet2011. Helsinki.Materiaali tekijän hallussa.

Vammaispolitiikka 2011. Vernerin. Helsinki. Viitattu 18.2.2011

<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/vammaispolitiikka.html>

VAMPO 2010. Helsingin kehitysvammaatuki ry:n jäsentiedote 5/2010. Helsinki.

Väyrynen, Sari 2001. Miten opitaan elämään yhdessä? Teoksessa Saloviita Timo (toim.). Inklusion haasta kouluille. Oikeus yhdessä oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus

YK:n Yleissopimus vammaisten oikeuksista. Viitattu 18.2.2011

http://www.ykliitto.fi/tiedottaa/uutiset/ykn_yleissopimus_vammaisten_oikeuksista_astuu_voimaan

http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/Jokainen...tutkimusrap__NETTI.pdf

LIITTEET

Liite1:Lupa työtyytyväisyyskyselyn tekemiseen

LUPA TYÖTYTYVÄISYYSKYSelyn TEKEMISEEN
VALLILAN TYÖ- JA VALMENNUSKESKUKSESSA

Saako minua (_____)
haastatella työtyytyväisyydestä kuvien ja keskustelumaton avulla?

KYLLÄ

Allekirjoitus _____

Ohjaaja mukana luvan kyselyssä

Liite 2: Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset

Työtyytyväisyyskysely 2010

Haastateltava _____ Päivämäärä _____ Haastattelija _____

<i>Kysymys</i>	<i>Kyllä</i>	<i>Ei osaa sanoa</i>	<i>Ei</i>	<i>Ei pysty vastaamaan</i>	<i>Huomioitavaa jatkossa</i>
<i>1. Miltä tuntuu tulla aamulla töihin?</i>					
<i>2. Miten työmatka sujuu?</i>					
<i>3. Tiedätkö päivän työtehtävät?</i>					
<i>4. Miten päiväsi sujuu täällä?</i>					
<i>5. Saatko oppia uusia asioita?</i>					
<i>6. Auttavatko työkaverit sinua?</i>					
<i>7. Auttavatko ohjaajat sinua?</i>					
<i>8. Saatko valita sen mitä teet?</i>					

Liite 3: Työtyytyväisyyskyselyn kuvat



kysely

Vallilan työ- ja
valmennuskeskus

Työmatka



Päivän sujuminen



oppia uusia asioita

auttaa työkaveria



ohjaaja



valita

