

Taher Fahim

”Ihmiset kuuluu töihin!”

Kehitysvammaisten työntekijöiden osallisuus työtoiminnassa ja tuetussa työssä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

7.4.2015

Tekijä(t) Otsikko	Fahim Taher ”Ihmiset kuuluu töihin!” Kehitysvammaisten työntekijöiden osallisuus työtoiminnassa ja tuetussa työssä.
Sivumäärä Aika	23 sivua + 3 liitettä 7.4.2015
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (AMK)
Ohjaaja(t)	Jyrki Konkka, Lehtori Riikka Harju, Lehtori
<p>Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, miten kehitysvammaiset työntekijät kokevat osallisuutta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa, sekä Tuetun työllistämisen palvelun kautta saadussa työpaikassaan. Suoritin tutkimukseni haastattelemalla kahdeksaa työntekijää. Haastattelut toteutin teemahaastatteluna. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys on osallisuus.</p> <p>Haastattelujeni tulokset osoittivat, että suurin osa haastatelluista työntekijöistä kokivat osallisuutta eri tavalla työkeskuksessa, kuin tuetulla työpaikallaan. Työntekijät tunnistivat eri osallisuuden keinoja työpaikaltaan, ja tiesivät, miten voivat osallistua päätöksentekoon omaa työuraansa ja työpäiviään koskevissa asioissa.</p> <p>Haastatteluissa kävi myös ilmi, että työ- ja valmennuskeskuksessa saatu vertaistuki ja tut-tujen ohjaajien läsnäolo edesauttoi osallisuuden kokemusta. Suurin osa haastatelluista koki osaviikkoisen työ- ja valmennuskeskuksessa käymisen tärkeäksi.</p>	
Avainsanat	osallisuus, tuettu työ, työtoiminta, kehitysvammaisuus

Author Title Number of Pages Date	Taher Fahim Participation of Workers with Intellectual Disability in Work and Job Coaching Centre and Supported Employment 23 pages + 3 appendices Spring 2015
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Bachelor of Social Services
Instructors	Jyrki Konkka, Senior Lecturer Riikka Harju, Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to examine how people with intellectual disability experience the level of participation at Work and Job Coaching Centre of Vallila and workplace gained through the process of Supported Employment Services. Data for the thesis was collected in individual interviews with eight workers and by using themed interview method. Theoretical framework of the thesis is participation.</p> <p>The results showed that the majority of workers experienced different level of participation and felt they had a more active role in participation in the Work Centre compared to their supported workplace. Workers recognized the ways of how participation is made possible at <u>the work centre</u> and how they can take an active role in decision making about their personal work career and content of working days.</p> <p>Peer support of other intellectually disabled workers and presence of professional instructors also played a major role in the experience of participation of the interviewees. Most of the interviewees also felt that working part-week at the Work Centre was important for them, instead of doing full week at their other supported workplace.</p>	
Keywords	participation, workers with intellectual disability, supported employment, work centre

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehitysvammaisuuden määrittely	2
3	Osallisuus	3
4	Oikeus työhön	5
4.1	Työn merkitys	6
5	Työtoiminta	7
5.1	Vallilan työ- ja valmennuskeskus	8
5.2	Urasuunnitelma	8
6	Tuetun työllistämisen palvelu	9
7	Tutkimuksen toteutus	11
8	Laadullinen tutkimus	12
8.1	Teemahaastattelu	13
9	Tulokset	14
9.1	Omaan työhön vaikuttaminen	14
9.2	Työssä saatu tuki	16
9.3	Yhteisöllisyys työssä	17
9.4	Asiat joihin kaipaa muutosta	18
9.5	Työn merkitys	18
10	Eettisyys ja luotettavuus	19
11	Pohdinta	20
11.1	Johtopäätökset	20
11.2	Oppimisprosessi	21
11.3	Kehittämiskohteet	21
	Lähteet	23
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukutsu	

Liite 2. Suostumus haastatteluun

Liite 3. Haastattelurunko

1 Johdanto

Haluan opinnäytetyössäni selvittää, millainen kokemus kehitysvammaisilla ihmisillä on osallisuudesta työpaikoillaan työtoiminnassa ja tuetussa työssä. Kehitysvammaisten osallisuus ei toteudu yhteiskunnassa aina toivotulla tavalla ja yhtenä suurimpana syynä tähän ovat ihmisten asenteet erilaisuutta kohtaan, sekä rakenteelliset esteet osallistumiselle. Opinnäytetyölläni lähdin selvittämään teemahaastattelun keinoin, että kokevatko kehitysvammaiset henkilöt osallisuutta tuetun työn työpaikoillaan, sekä työtoiminnassa, ja millä keinoin osallisuus mahdollistetaan.

Haastattelujen muodoksi valitsin teemahaastattelun, sillä saadakseni vastaukset tutkimuskysymykseeni käsitteet vaativat pilkkomista teemoihin ja aihealueisiin, jolloin ne luovat haastattelulle rungon. Teemahaastattelu on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen laji. Teemahaastattelun avulla saan kehitysvammaisen äänen parhaalla mahdollisella tavalla kuuluville. Kuten Hirsjärvi ja Hurme toteavat niin haastattelun teemoittaminen tuo haastateltavan äänen paremmin kuuluviin ja jättää tutkijan näkökulman vähemmälle (Hirsjärvi – Hurme 2006: 47–48).

Tavoitteenani on kartoittaa kehitysvammaisten henkilöiden kokemus osallisuudesta työympäristöissään ja selvittää mitkä asiat koetaan osallisuutta lisääviksi. Kerättyä aineistoa ja siitä tehtyä analyysiä voidaan käyttää työtoiminnan ja tuetun työn palvelun kehittämiseen, ja tutkimus luo pohjaa laajemmalle jatkotutkimukselle aiheesta. Tutkimus tehdään yhteistyössä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen sekä Tuetun työllistymisen palvelun kanssa.

Työ on jokaisen ihmisen perusoikeus, jokaisella ihmisellä on oikeus työntekoon siinä muodossa kuin se on yksilön kannalta mahdollista. YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista vuodelta 2006 sanoo, että vammaisilla henkilöillä on samanlaiset oikeudet työntekoon kuin muillakin. Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman mukaan työllistyminen edistää yhteiskunnallista osallisuutta ja taloudellista riippumattomuutta. (Vernerin 2010.)

Vammaisten ihmisten asemaan ja heidän oikeuksiinsa on viime vuosina kiinnitetty erityistä huomiota. Vammaisten henkilöiden osallisuuden edistäminen ja täysimääräinen

yhteiskuntaan osallistuminen ovat tavoitteena sekä kansainvälisissä että kansallisissa hyvinvointiohjelmissa ja lainsäädännössä. Suomen vammaispolitiikka perustuu YK:n ihmisoikeuksien julistuksen mukaiseen kansalaisen, myös vammaisen henkilön, oikeuteen olla yhdenvertainen, oikeuteen osallistua ja tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin joilla yhdenvertaisuus mahdollistuu. (Kivistö 2014:17.)

Avainsanoja ovat osallisuus, työ, kehitysvammaisuus, osallistuminen, vaikuttaminen, itsemäärääminen

2 Kehitysvammaisuuden määrittely

YK:n Yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista (2012) määrittelee vammaisuuden:

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkä- aikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisien esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella lääketieteen, toimintakyvyn ja sosiaalisen näkökulman kautta. Suomessa kehitysvammaisuuden diagnosointi perustuu Maailman terveysjärjestön (WHO) ICD-10-tautiluokitukseen, jonka mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa henkilön kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot ovat synnynnäisesti vajavaiset tai todettu kehitysiässä viivästyneiksi (Kaski ym 2012: 16). Oppimisvaikeudet, päättely- ja ongelmanratkaisukyvyn rajoitteet sekä haasteet vuorovaikutuksessa ja käytännön taidoissa ovat kehitysvammaisille henkilöille ominaista. Myös abstraktien käsitteiden, kuten rahan ja ajan ymmärtämisessä voi olla puutteita (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities).

Kehitysvammaisuutta ei kuitenkaan pidä sekoittaa muihin vammaisuuden muotoihin, kuten esimerkiksi cp- tai liikuntavammaisuuteen. Kehitysvamma ei myöskään ole sairaus. Suomessa arvioidaan olevan noin 40 000 kehitysvammaista ihmistä. Kehitysvammaisuuden aste vaihtelee ihmisestä toiseen. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry).

Sosiaalisessa näkökulmassa otetaan huomioon yksilön suhde ympäröivään yhteiskuntaan. Katsotaan, että kehitysvammaisen henkilön vammaisuudesta aiheutuva haitta johtuu ympäröivän yhteiskunnan rakenteista ja vammaisen henkilön riippuvuudesta muihin ihmisiin. Riippuvuutta aiheuttavat ennakkoluulot, huono työmarkkina-asema ja

siitä johtuva köyhyys, sekä yhteiskunnan esteellisyys esimerkiksi liikuntavammaisten kohdalla. Oleellista on, minkälaisia apuvälineitä ja tukipalveluita kehitysvammaisille henkilöille tarjotaan, ja miten vammaisuus nähdään kulttuurillisesti (Seppälä – Rajaniemi 2013).

Toimintakyvyn näkökulmasta kehitysvammaisen henkilön haasteet arjessa ja ympäristössä johtuvat siitä, että tämän omat voimavarat ja toimintakyky ovat ristiriidassa ympäristön asettamien vaatimusten kanssa, jolloin hän tarvitsee toisen ihmisten tukea, ohjausta ja hoitoa näissä tilanteissa. Kehitysvammaisen ihmisen toimintakykyä tulisi aina tarkastella suhteessa ympäristöön, ja miettiä miten eri tukitoimin voidaan mahdollistaa arjessa selviytyminen mahdollisimman hyvin (Seppälä – Rajaniemi 2014).

Susan Eriksson (2008) esittää tutkimuksessaan, että ongelmat kehitysvammaisten ihmisten elinoloissa ovat pääasiassa sosiaalisia. Vammaiset ihmiset kokevat kiusaamista, syrjintää ja sosiaalista ulossulkemista, sekä elävät erilaisuudesta johtuvan stigman varjossa. Vammattomille ihmisille itsestään selvät sosiaalisen identiteetin muodostamisen ulottuvuudet, kuten perheen perustaminen, työ- ja opiskeluelämään osallistuminen ja täysivaltaisen yhteiskunnan jäsenyyden kokeminen jäävät usein kehitysvammaisilta kokematta. (Eriksson 2008: 175–178). Yhteiskunnassa käynnissä olevilla vammaispoliittisilla rakennemuutoksilla ollaan siirtymässä pois palvelu- ja kuntoutuskeskeisistä toimenpiteistä, ja pyritään ennemminkin parantamaan vammaisten elinolosuhteita ja ihmisarvoa omatoimisuuden lisäämisellä, itsemääräämisen kunnioittamisella ja asiakkaiden tarpeet paremmin huomioiden. Omaehtoinen toiminta, uusien asumismuotojen suunnittelu ja osallisuuden esteiden poistaminen ovat inklusioon tähtääviä tavoitteita, joilla pyritään vahvistamaan kehitysvammaisten sosiaalista osallisuutta yhteiskunnassa (Eriksson 2008:176; Kaski – Manninen – Pihko 2012: 342).

3 Osallisuus

Osallisuus kuuluu jokaisen kansalaisen perusoikeuksiin syntymästä saakka. Vammaispolitiikan tärkeimpiä periaatteita on vammaisten oikeus osallisuuteen. Vammaisten osallisuuden toteutumisen edellytyksenä on myönteinen suhtautuminen, tarpeiden huomioiminen sekä vammauttavien, rajoittavien esteiden purkaminen (Kaski – Manninen – Pihko 2012: 148–149, 341.)

Perustuslaissa osallisuudesta puhutaan seuraavasti:

2 § Kansanvaltaan sisältyy yksilön oikeus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristönsä kehittämiseen.

6 §: Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

14 §: Julkisen vallan tehtävänä on edistää yksilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja vaikuttaa häntä itseään koskevaan päätöksentekoon.

(Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

Sosiaalipedagogisessa käsitteistössä osallisuutta kuvataan ihmisen ja yhteisöjen, sekä ihmisen ja yhteiskunnan väliseksi suhteeksi. Ihmisen hyvinvoinnin perustaan kuuluu kokemus omasta merkityksestä osana yhteisöä ja yhteiskuntaa, sekä johonkin kuulumisen tunne (Nivala - Ryyänen 2013: 10). Osallisuuden kokemus edellyttää kuulumista yhteisöön, toimintaa osana yhteisöä sekä kokemusta yhteisöön kuulumisesta omana ainutlaatuisena itsenään. Osallisuuden toteutuminen edellyttää yhteisöltä hyväksyntää ja yksilöltä tahtotilaa kuulua yhteisöön. Yhteisön on myös tarjottava yksilölle todellisia mahdollisuuksia toimia ja vaikuttaa yhteisössä. Yksilöltä osallisuus myös edellyttää vastuun kantoa sekä sitoutumista yhteisön toimintaan. (Nivala – Ryyänen 2013: 26–27; Kiilakoski 2007: 13–15).

Osallisuus on ennen kaikkea tunne ja kokemus siitä, että on toiminnan subjektina, kykenee osallistumaan yhteiskunnan toimintoihin, vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin ja kantamaan vastuuta (Salmikangas 2002: 97.)

Osallisuuden vastakohta on syrjäytyminen, jolla tarkoitetaan osattomuutta niihin yhteiskunnan rakenteisiin, jotka mahdollistavat hyvinvoinnin, itsensä kehittämisen, vaikuttamisen ja osallistumisen. Näitä ovat esimerkiksi koulutus, työ, terveys- ja hyvinvointipalvelut sekä päätöksenteko. Kokemuksellisella tasolla tämä voi tarkoittaa myös välinpitämättömyyttä ympäröivään yhteiskuntaan ja haluttomuutta ottaa osaa ja vaikuttaa omassa yhteisössään (Nivala – Ryyänen 2013: 19).

Sosiaalisella syrjäytymisellä tarkoitetaan sosiaalisten verkostojen ja läheisten ihmissuhteiden puutetta. Syrjäytyneellä voi olla myös puutteelliset mahdollisuudet sosiaaliseen kanssakäymiseen, tai ne ovat rajoittuneet tiettyyn toimintaympäristöön (Nivala 2008: 9.)

Yhtenä vaikuttavimmista osatekijöistä osallisuudelle nähdään palkkatyö. Työelämästä ulkopuolelle jääminen nähdään yhtenä määrittelevimmistä tekijöistä kehitysvammaisten syrjäytymiselle, ja keskeisin keino lisätä yhteiskunnallista osallisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä on nimenomaan työ. Valmentavalla ja työllistymistä edistävällä ammatillisella koulutuksella voidaan edesauttaa vammaisten henkilöiden työllistymistä, ja sitä kautta vahvistaa osallisuutta ja vähentää taloudellista eriarvoisuutta. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2006: 45; Pelkonen 2003: 160).

Hyvän pohjan osallisuudelle ja yhteiskuntaan kuulumiselle muodostaa siis toimeentulon takaava työ, hyvät asumisolot, sekä sosiaalinen verkosto, joka tukee kehitysvammaisen henkilön itsenäistä selviytymistä.

Tässä opinnäytetyössä käsittelen osallisuutta yllä esitettyjen määritelmien pohjalta, kolmitahoisena kokonaisuutena: vaikuttamisena omassa työyhteisössä, kuulumisen kokemuksena ja aktiivisena toimimisena työyhteisössä.

4 Oikeus työhön

Työn rooli on merkittävä hyvinvoinnin ja elämänlaadun parantajana. Työyhteisössä kehitysvammaisen henkilö voi kokea olevansa aktiivinen ja osallistuva työyhteisönsä jäsen ja kokea yhteenkuuluvuutta työkavereiden kanssa, sekä arvostusta omasta työstään. Työ- ja sosiaaliset taidot kehittyvät, itsetunto kasvaa ja useimmiten elämänlaatuakin paranee, kun kehitysvammaisen henkilö pääsee osaksi työn tekoa ja työyhteisöä. (Autio 1993: 3).

Kehitysvammaisten henkilöiden kannalta oikeus työhön on tärkeää. Suomen perustuslaki toteaa, että kaikilla kansalaisilla on oltava mahdollisuus toimeentuloon valitsemaansa työllä, ammatilla tai elinkeinolla (Perustuslaki 731/1999, § 18.) Lisäksi laki määrittää julkisen vallan roolin työllisyyden edistämiseksi. Samoin YK:n yleissopimus takaa kehitysvammaisille ihmisille oikeuden työhön muiden kansalaisten tavoin (Suomen YK-liitto 2006.) Vain hyvin pieni osa Suomen 40 000 kehitysvammaisesta henkilöstä on palkattu töihin tavalliselle työpaikalle. Suurin osa osallistuu työelämäänsä työ- ja avotyötoiminnan kautta. Työllistymisen rakenteita ja työpaikoille saatavilla olevan tuen lisäämisellä suurempi osuus kehitysvammaisista henkilöistä voisi työllistyä tavalliseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille (Vernerinet 2014a)

Yhdenvertaisuuslain (21/2004, § 5) mukaan työnantajan on ryhdyttävä kohtuullisiin toimenpiteisiin edistääkseen vammaisen henkilön töihin pääsyä. Kohtuullisuutta arvioi-
dessa otetaan huomioon työllistymistä edistävästä toimista koituvat kustannukset, työn-
antajan taloudellinen tilanne ja mahdollisuus saada tukea julkisista varoista. Syrjintä
vamman perusteella on lain vastaista (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, § 6)

Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa on myös otettu kantaa vammaisten henkilöi-
den osallisuuden ja sosioekonomisen aseman parantamiseen takaamalla yhtäläiset
mahdollisuudet elää ja toimia. (STM VAMPO 2010, 18–20.)

4.1 Työn merkitys

Työ merkitsee yleensä elannon tienäämistä ja sen perusteella yleensä määritellään
henkilön sosioekonomisen aseman. Kehitysvammaisten henkilöiden osuus palkkatyös-
sä on alhainen ja useimmiten kehitysvammaisten toimeentulo muodostuu sosiaa-
lietuuksista, kuten eläkkeestä ja asumistuesta. Tulojen valossa kehitysvammaisten
sosioekonominen asema on siis heikko (Eriksson 2008: 53–54).

Työ tyydyttää ihmisen onnistumisen kokemuksen tarpeita, sekä mahdollistaa osallistu-
misen sosiaalisiin ja yhteisöllisiin tapahtumiin ja tilanteisiin. Haastava ja mielekäs työ
mahdollistavat arvokkuuden ja ylpeyden tunteen ja säännöllinen työaika auttavat jäsen-
tämään elämää. (Paasivaara 2009: 8-9). Työn tekemisellä on myös itsetuntoa kasvat-
tava vaikutus kehitysvammaisille ihmisille, jotka ovat saattaneet aiemmin elämässään
kokea olevansa vain hoidon ja toimenpiteiden kohteena (Poikonen 2005: 71).

Jo pelkkä läsnäolokin työpaikalla voi tarjota kehitysvammaiselle tärkeän kokemuksen.
Kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla voidaan myös toisinaan puhua osittaisesta
osallistumisesta, jolloin heiltä ei vaadita täyttä suoritusta, vaan omien mahdollisuuk-
siensa ja toimintakyvyn puitteissa tapahtuvaa osallistumista, johon he saavat tarvitta-
van tuen. Keskeisessä asemassa ovat kehitysvammaiselle henkilölle itselleen merkit-
täviin toimintoihin ja tilanteisiin osallistuminen, jotka luovat mahdollisuuden vuorovaiku-
tukselle (Lehtinen – Pirttimaa 1995: 24–25, 29.)

Työtä voidaan tarkastella aineellisten, sosiaalisten ja henkisten tarpeiden tyydyttämisen näkökulmista. Aineellisella näkökulmalla työ merkitsee yleensä elannon tienaamista ja sen perusteella yleensä määritellään henkilön sosioekonomisen aseman. Kehitysvammaisten henkilöiden osuus palkkatyössä on alhainen ja useimmiten kehitysvammaisten toimeentulo muodostuu sosiaalietuuksista, kuten eläkkeestä ja asumistuesta. Tulojen valossa kehitysvammaisten sosioekonominen asema on siis heikko (Eriksson 2008: 53–54). Osallisuus, työyhteisöön kuuluminen, kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa sekä kokemus yhteiskunnan jäsenyydestä liittyy sosiaaliseen näkökulmaan. Työpäikällä ihminen voi toteuttaa itseään ja saada arvostusta tehdyn työnsä ja vastuun kannon kautta (Pelkonen 2003: 53–54).

Vertaisryhmältä, ohjaajilta sekä työ- ja toimintakeskuksessa valmistettujen tuotteiden ostajilta saatu arvostus voi lisätä kehitysvammaisen henkilön omanarvon ja osallisuuden tunnetta yhteiskunnassa. Työtä voi pitää merkityksellisenä kehitysvammaisen henkilön elämälle ja arjelle jo sen vuoksi, että se vie ajallisesti ison osan vuorokaudesta ja näin rytmittää elämää. Joillekin myös työn kautta saadut tulot, ja sitä kautta saavutettava itsenäisyys ja itsemäärääminen omaan kulutuskäytökseen voi olla merkityksellinen kokemus. Työssä muodostuvat sosiaaliset kontaktit nousevat yleensä tärkeään rooliin työ- ja päivätoimintakeskusten vaikutusta tutkittaessa kehitysvammaisten elämässä. (Misukka 2009: 36, 125, 127, 136).

5 Työtoiminta

Yleisimmin kun puhutaan kehitysvammaisten työnteosta, tarkoitetaan kuntien järjestämää työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvaa huoltosuhteista työtoimintaa tai avotyötoimintaa. Merkittävimpänä erona tuettuun palkkatyöhön työ- ja avotyöllä on, että kehitysvammaisen henkilö ei saa niistä palkkaa, vaan muutamien eurojen suuruista työosuusrahaa. Avotyötä tekevä kehitysvammaisen ei myöskään ole työsuhhteessa, vaikka työskentelisikin tavallisessa työpaikassa, vaan hänellä on huoltosuhde (Pajunen ym. 2008: 5; Kehitysvammaliitto 2014) Työosuusrahasta ei voida myös puhua palkkana, sillä todellisuudessa työtoiminnassa käyvä kehitysvammaisen henkilö saattaa ruokakulujen jälkeen jäädä miinukselle, eli toisin sanoen maksaa töissä käynnistään. (Vuorenperä ym. 2008; 7-8.)

5.1 Vallilan työ- ja valmennuskeskus

Vallilan työ- ja valmennuskeskus on Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveysviraston alainen kehitysvammaisten työtoiminta- ja työhönvalmennusyksikkö. Työ- ja valmennuskeskus tarjoaa helsinkiläisille työkäisille kehitysvammaisille työtoimintaa, sekä työvalmennusta, jossa keskeisessä osassa on työuran suunnittelu asiakkaan omien voimavarojen ja kiinnostusten mukaan. Työ- ja valmennuskeskuksessa toimii neljä yksikköä, sekä kaksi valmennusryhmää, joissa on mahdollisuus osallistua keittiö- sekä laitoshuoltovalmennukseen. Vallilan työ- ja valmennuskeskus oli jo minulle entuudestaan tuttu sosiaalialan työyksikkö, koska olin ollut siellä työharjoittelussa vuonna 2011.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa asiakkaille laaditaan urasuunnitelma, johon kirjataan asiakkaan työtaidot, työ- ja koulutushistoria sekä tavoitteet ja keinot omien päämäärien saavuttamiseksi. Työuraa voi suunnitella talon sisälle, tai tavoitella tuetun työllistämisen kautta työpaikkaa vapailta markkinoilta. Asiakkaita kannustetaan myös hakemaan ammatillisiin ja valmentaviin koulutuksiin, jotka antavat lisää valmiuksia työllistymiseen. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnan lähtökohtina on asiakaslähtöisyys ja asiakkaan osallisuuden tukeminen mielekkään ja tavoitteellisen työpäivän puitteissa. Toimintaan kuuluu myös työhyvinvointia lisäävää virkistystoimintaa.

Asiakkaiden työpäivä sujuu erilaisia alihankintatöitä tehden sekä vastuutöitä suorittamalla. Vastuutyöt liittyvät yleensä yksiköiden siisteyden ja viihtyvyyden ylläpitoon. Jokaisen yksikön päivää rytmittää struktuuri ja viikko-ohjelma, jonka suunnittelussa asiakkaat ovat mukana. Vuorot vastuutöissä ovat kiertäviä, joten jokainen pääsee osallistumaan yksikön toimintaan. Toimintakeskus tarjoaa asiakkailleen myös säännöllisiä, tai keikkaluonteisia ulkotöitä lähialueen puistoissa tai läheisten yhteistyötahojen yksiköissä. Talon ulkopuoliset työtehtävät opettavat myös itsenäistä työskentelyä ja vastuunottoa, koska usein asiakkaat lähtevät niihin ilman ohjaajaa. Toiminta asiakaslähtöistä ja asiakkaiden itsensä suorittamaa, jolloin ohjaaja toimii pääasiassa vain tukena. Toiminnassa korostuu myös yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja vastuun kantaminen oman työnsä jäljestä (Helsingin kaupunki 2014).

5.2 Urasuunnitelma

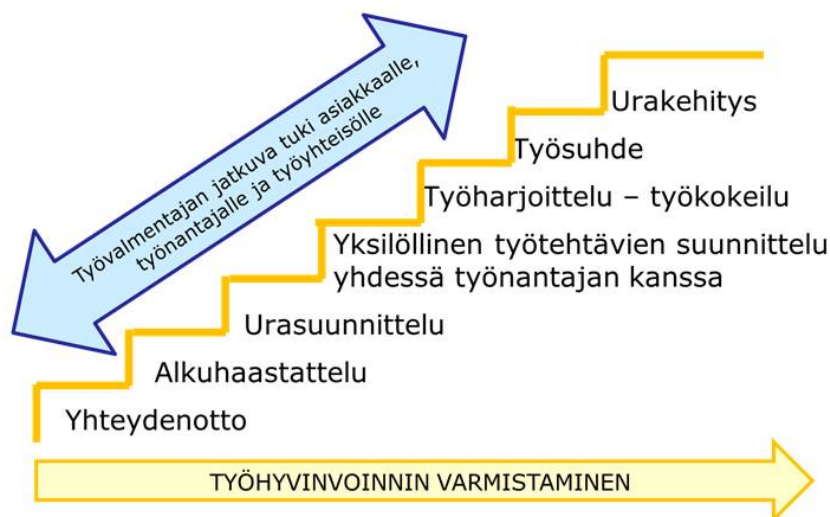
Jokaiselle Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen asiakkaalle tehdään urasuunnitelma. Urasuunnitelma päivitetään tarpeen mukaan tai vuosittain yhdessä asiakkaan kanssa käytävässä keskustelussa. Yli 50-vuotiailla asiakkailla urasuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein. Urasuunnitelman tavoite on kartoittaa kehitysvammaisen henkilön tulevaisuuden urapolkuja ja mahdollisuuksia, kuten sopivan opiskelupaikan löytymistä. Mahdollista on myös työllistyminen joko itsenäisen työhönhaun kautta, tai tuetun työllistymisen palvelun avulla. Urasuunnitelma sisältää perustiedot työntekijän koulutuksesta, työhistoriasta ja kirjoitus-, luku- ja laskemistaidoista sekä muun muassa ajan ja rahanhallinnan taidoista. Urasuunnitelmaan kirjataan myös työntekijän oma mielipide omista taidoistaan, toiveammatti ja tulevaisuuden suunnitelmat sekä työssä huomioitavat rajoitteet ja tuen tarve.

6 Tuetun työllistämisen palvelu

Tuettu työllistyminen on alun perin kehitetty kehitysvammaisten työllistämisen tukivälineeksi, jolla pyritään edesauttamaan kehitysvammaisen, ja myös muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Henkilökohtaisen tuen ja työvalmennuksen ansiosta kuntouttava työ voi tapahtua tavallisella työpaikalla työkeskuksen sijaan, ja erityispiirteensä sille jatkuva työvalmentajan tuki asiakkaiden tarpeiden mukaan jopa työllistymisen jälkeen. Työvalmentajan tukee kehitysvammaista henkilöä työpaikan löytämisessä, työhön perehtymisessä ja lopulta työpaikansa säilyttämisessä, sekä avustaa työyhteisöä erityistilanteissa. Tuetun työllistämisen tavoitteena on lisätä muun muassa kehitysvammaisten ihmisten elämänlaatua mahdollistamalla palkkatyö avoimilla työmarkkinoilla, ammattitaidon kehittyminen ja täysivaltainen osallisuus yhteiskuntaan jatkuvan tuen avulla. (Sariola 2005: 9-10.)



Tuetun työn malli



Lähde: Helsingin kaupungin Tuetun työllistämisen yksikkö

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kuvio 1. Tuetun työllistymisen malli (Kehitysvammaisten tukiliitto ry.)

Asiakkaaksi tuetun työllistymisen palveluun haetaan yleensä ottamalla itse yhteyttä, tai mahdollisesti työkeskuksen, sosiaalityöntekijän, koulukuraattorin tai omaisten tukemana. Asiakkaan kanssa sovitaan alkuhaastattelu, jossa kartoitetaan asiakkaan voimavarat ja yksilöllisesti räätälöidyn tuen tarve, sekä toiveet työllistymisen suhteen. Lisäksi selvitetään asiakkaan tukien ja etuuksien tilanne (Sariola 2005: 23–25).

Työvalmentaja pyrkii löytämään asiakkaalle sopivan työpaikan ja järjestämään vierailun, työhaastattelun ja mahdollisesti työkokeilun. Työvalmentaja auttaa työyhteisöä sovittamaan työnkuvan asiakkaan kykyjä vastaavaksi. Asiakas käy läpi työhönvalmennuksen, joka koostuu työtehtäviin perehdyttämisestä ja niiden opettelusta. Työvalmentaja on mahdollisesti joutunut opettelemaan ne ensin itse, mikäli ne eivät ole hänelle tuttuja. Yleensä asiakas aloittaa työharjoittelulla tai koeajalla, jonka aikana työvalmentaja tukee asiakkaan työntekoa tarpeen mukaan (Sariola 2005: 26–28).

Harjoitteluajan loputtua syntyy mahdollisesti työsopimus työpaikan ja asiakkaan välillä, mikäli työyhteisö katsoo asiakkaan soveltuvaksi työtehtävään. Asiakkaan kohdalla sovitetaan yhteen hänen tuleva palkkansa ja sosiaaliturvansa. Työvalmentaja tekee työpaikan ja asiakkaan välillä sopimuksen jatkuvan tuen tarpeesta, jota ajan myötä todennäköisimmin vähennetään asiakkaan kykyjen vielä parantuessa ja itsenäisyyden lisääntyessä. Lopulta tuki muuttuu vain ajoittaisiksi käynneiksi. Työvalmentajan palvelu on työnantajalle ilmaista, ja työnantajalla on myös oikeus työllistämistukeen hänen ottaessaan vajaakuntoinen työsuhteeseen (Sariola 2005: 28–30).

7 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Haastattelukohteiksi valittiin Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen sekä Tuetun työllistymisen palvelun yhteisiä asiakkaita. Tarkoituksena on haastatella kehitysvammaisia henkilöitä, jotka ovat samanaikaisesti molempien palvelujen asiakkaita, eli tekevät osaviikkoisesti töitä tuetun työn palvelun mahdollistamassa työpaikassa ja työtoimintakeskuksessa.

Haastateltavilta kysyttiin teemoittain heidän kokemuksiaan osallisuudesta molemmissa työympäristöissä. Haastatteluja ei nauhoitettu, vaan vastaukset kirjattiin muistiinpanoina ylös aineiston analyysia varten. Lopullisesta aineistosta ja analyysistä haastateltavat eivät ole tunnistettavissa tai yksilöitävissä. Haastateltavien tunnistettavia henkilötietoja (nimi, ikä, sukupuoli, asuinpaikka) ei kerätä, eikä kirjata ylös. Myöskään tuetun työn työpaikkaa ei kirjattu ylös, koska se ei ole analyysin kannalta olennainen tieto. Tutkimuksen sisällöstä selviää ainoastaan työtoimintakeskuksen nimi, jossa haastateltavat käyvät. Haastattelumuistiinpanot tuhotaan silppurilla tutkimuksen päätyttyä.

Haastatteluja varten haettiin tutkimuslupa Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveystieteiden viraston. Tutkimuksen toteuttamista varten yllä mainitut Sosiaali- ja terveystieteiden viraston yksiköt kartoittavat asiakkaistaan kohderyhmään (Tuetun työllistymisen palvelun ja Vallilan työ- ja toimintakeskuksen asiakas) sopivia haastateltavia, joilta kysytään suostumus haastattelua varten. Haastateltavien tavoitteelliseksi lukumääräksi oli asetettu viisi, mutta lopulta haastatteluja tehtiin kahdeksan. Työtoimintakeskuksen henkilöstö kysyi haastatteluun sopivilta asiakkailta suostumusta haastatteluun, ja valitsee haluk-

kaista sattumanvaraisesti haastateltavat. Tukena käytettiin selkokielistä haastattelukutsua, jonka tutkimuksen suorittaja oli tehnyt.

Yksiköiden esimiesten kanssa sovittiin tutkimuksesta ja järjestelyistä keväällä 2013 käydyssä tapaamisessa. Haastattelujen tarkat ajankohdat sovittiin hyväksytyin tutkimusluvan saavuttua ja haastateltavien. Tutkimuksen suorittajalla ei ole haastateltaviin suoraan yhteydessä, vaan kaikki yhteydenpito ja haastattelujen organisointi tapahtuu henkilöstön kautta. Lopullisesta ja valmiista tutkimuksesta luovutetaan kappaleet kumpaankin yksikköön. Haastattelut toteutettiin syys-talvella 2013.

8 Laadullinen tutkimus

Kun opinnäytetyöni aihe lopulta muotoutui, oli selkeää, että työ tulisi olemaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksessa toteutettaviin opinnäytetöihin opiskelijat tarvitsevat tutkimusluvan. Hain lupaa tutkimuslupahakemuksella, joka toimitin ohjeiden mukaisesti Helsingin kaupungin kirjaamoon. Vammaistyön johtaja kävi läpi opinnäytetyösuunnitelmani sekä tutkimuslupahakemukseni, jonka perusteella minulle myönnettiin lupa toteuttaa haastattelu tutkimus Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskukselle. Tiesin, että haastatteluiden järjestäminen kehitysvammaisille pitää sisällään omat haasteensa muun muassa käsitteiden määrittelyn ja vastausten tulkinnan osalta, mutta koin, että haastattelu olisi kuitenkin muita tiedonkeruuvaihtoehtoja parempi tapa. Uskoin, että saisin haastatteluiden avulla paremmin asiakkaiden oman mielipiteen esille, kuin esimerkiksi kyselyllä.

Laadullisessa haastattelututkimuksessa aineiston keruu tapahtuu pääsääntöisesti kielellisessä vuorovaikutuksessa. Aineiston analyysin tavoitteena on löytää ja paljastaa tutkittavasta aiheesta asioita, jotka eivät ole ennalta tiedossa. Olennaista on myös haastattelun kohdejoukon tarkoituksenmukaisuus, eli opinnäytetyöni tapauksessa työtoimintakeskuksen ja Tuetun työllistämisen palvelun yhteiset asiakkaat (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2004: 152, 155). Laadullinen tutkimus on sopiva silloin, kun halutaan tietää jonkun henkilön oma mielipide tai kartoittaa tietyn ryhmän kokemus tutkittavasta aiheesta. Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään kartoittamaan yksittäisten ihmisten mielipiteitä. Siinä on mahdollisuus saada juuri haluttuun ryhmään kuuluvien henkilöiden mielipiteet esiin. (Hakala 2010: 21; Eskola & Vastamäki 2010: 26–27.)

Laadullisen tutkimuksen kautta tutkittavaa aihetta on mahdollisuus tarkastella syvemmin, mutta tulokset harvoin ovat yleistettävissä (Salmela 1997: 27). Hyvän laadullisen tutkimuksen pääpainona on aineistoin sisältö ja sen analyysi, eikä niinkään aineiston määrällinen koko (Hakala 2010: 19.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole myöskään hypoteesin tai teorian todentaminen, vaan moniulotteinen ja perusteellinen aineiston tarkastelu. (Hirsjärvi ym. 2010: 164.)

8.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa kysymyksenasettelu on avoin ja joustava, ja haastateltavalla on mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä, tai pyytää selittämään kysymyksen aihe toisella tavalla. Erityisesti tutkimuksen kohderyhmän kohdalla olennaista oli, ettei teemahaastattelussa tarvitse luku- tai kirjoitustaitoa, kuten vaikkapa kyselyissä, joten kaikilla oli halutessaan mahdollisuus osallistua kyselyyn (Tuomi – Sarajärvi 2009: 73).

Teemahaastattelut toteutettiin haastattelemalla Helsingin kaupungin vammaistyön Tuetun työllistymisen palvelun ja Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen kehitysvammaisia asiakkaita, jotka käyvät osaviikkoisesti työkeskuksessa, ja osan viikosta ovat tuetussa työssä. Tarkoitukseni oli alun perin haastatella viittä asiakasta, mutta lopulta päädyin haastattelemaan kahdeksaa, koska kiinnostuneita haastateltavia löytyikin enemmän kuin odotin, ja ajankäytöllisesti se myös luonnistui. Kaikki haastattelut toteutettiin Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tiloissa juurikin niinä päivinä, jolloin heillä oli työtoimintaa.

Haastateltavat olivat etukäteen saaneet saatekirjeen ja suostumuslomakkeen koskien haastattelua. Lopulliset valinnat haastateltavista tapahtuivat Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen vastaavan ohjaajan toimesta, ja osittain sen perusteella, minä viikonpäivinä minulle oli mahdollista saapua haastattelemaan. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna, toisin sanoen puolistrukturoituina haastatteluina. Haastattelun kysymykset eivät olleet tarkasti määritellyt, ja niin haastateltavilla kuin minullakin oli mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelutilanne eteni omalla painollaan, haastateltavien määrittäessä tahdin ja kysymykset toimivat muistilistana. Useimmiten laadullisessa haastattelututkimuksessa on tapana nauhoittaa haastattelu, jonka jälkeen nauhat litteroidaan. Litterointi tarkoittaa sitä, että nauhalla oleva aineisto kirjoitetaan puhtaaksi

sana sanalta, jonka jälkeen aineistosta tehdään analyysi (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2004: 210).

Tein haastattelututkimuksessani valinnan sen suhteen, että en nauhoittanut haastattelutilanteita, vaan kirjoitin haastateltavien vastaukset sanantarkkuudella ylös haastattelulomakkeelle itse haastattelutilanteessa. Kaikki haastatteluni sujuivat aika verkkaisessa tahdissa, ja haastateltavat olivat pääosin vähäsanaisia, joten koin vastausten kirjaamisen toimineen luotettavana dokumentointitapana. Kirjoitin myös omat tarkentavat kysymykseni ylös ja kävin sanallisesti läpi haastateltavien vastaukset, jotta varmistuin vastausten sisällöstä.

Pyrin tekemään haastattelusta mahdollisimman selkokielisen, ja avaamaan käsitteet käytännön tasolle, jotta ne olisi helpompi ymmärtää. Vuorovaikutuksen tueksi olisi myös ollut mahdollista ottaa keskustelumatto ja apukuvia, mutta en kokenut tätä tarpeelliseksi. Olin entuudestaan jo osittain tietoinen tulevien haastateltavien vuorovaikutustaidoista ja kielellisen ilmaisun tasosta, joten koin suusanallisen haastattelun riittävän luotettavien vastausten saamiseen. Kommunikaatiokuvista ei toisaalta olisi myöskään ollut haittaa, ja ne olisivat voineet osaltaan yhdenmukaistaa eri haastattelukertoja.

9 Tulokset

Osallisuus muodostuu sosiaalisen kompetenssin tunteesta, eli siitä, että suoriutuu niistä tehtävistä ja toiminnoista, joita muutkin tekevät harrastusten, työn tai yhteiskuntaan osallistumisen alueilla. Olennaista on omaehtoisuus toiminnassa ja itsemääräämiskeuden toteutuminen (Eriksson 2008:176).

9.1 Omaan työhön vaikuttaminen

Haastateltavat kertoivat avoimesti työpäiviensä sisällöstä. Pääasiassa vastauksista ilmeni tyytyväisyys työpäivien sisältöön niin työtoiminnassa, kuin tuetussa työssäkin, mutta joistain vastauksista nousi yhtäläisiä epämiellyttäväksi koettuja asioita. Työtoiminnassa esimerkiksi jotkut haastateltavista kokivat, etteivät usein pysty vaikuttamaan siihen mitä töitä saavat tehtäväkseen, ja toisinaan ohjaajat eivät perustele valintojaan. Myös töiden ajoittainen vähyys ja siitä johtuva tekemisen puute nousivat ikäväksi asi-

oiksi, jotka vaikuttavat työpäivän mielekkyyteen, mutta yleensä kuulemma töitä riittää hyvin.

Tylsää jos ei saa töitä.

Ohjaajat päättää mitä työtä tehdään. Ei välttämättä perustella et joku vaa sanoo.

On aika paljon vastuutehtäviä. Esim. tiistaisin pahvipaavo ja taukojumppa. Annoin toisen tehtävän kaverille kun kaverilla ei ollut.

Joskus vaihtuu työt. Sillee nopeesti. Ku kiireinen duuni ni vaihtuu. Yleesä ne sanoo heti, mut joskus vähä kestää vastaus

Toisaalta haastateltavat myös ymmärsivät, että työtilanne ei ole yleensä ohjaajista kiinni. Vastapainona osa haastatelluista koki, että ohjaajat kuuntelevat heidän mielipidettään töitä jaettaessa, ja että omalla aktiivisuudella voi vaikuttaa siihen mitä töitä pääsee tekemään. Haastateltavat mainitsivat yhdeksi työpäivään vaikuttamisen muodoksi yksikkökokoukset, joita jokaisessa työkeskuksen yksikössä vietetään viikoittain. Yksikkökokouksissa keskustellaan ja sovitaan muun muassa keikkatöistä, retkistä ja vastuutehtävien vaihteluista. Haastateltavat osasivat myös nimetä ohjaajansa, eli kenen puoleen kääntyä kun tulee ongelmia.

Saa toivoa pumppuhomman, ohjaajat päättää.

Pitää kysyy. Jos halua ruuvihommii, kysyy.

Uskoisin näin, että saisin toisia duuneja kun sanon

Kokouset. Voi sanoa omia menoja, aikaisempia menoja. Voi kysellä retkistä. Tietää viikon tehtävät sit.

Tuetussa työn työtehtävissä oli selkeästi vähemmän joustoa ja valinnanvaraa, koska työtehtävät olivat jo valmiiksi kehitysvammaisille työntekijöilleen räätälöityjä. Suurin osa kuitenkin koki tuetussa työssä tehtävän työn ja työpäivät mielekkääksi.

Ne on vaa päättäny, et näi. Mut jonku verra voi vaikuttaa mut ei sillee. Mut eri työt ku Valmaris.

Tuettu työ raskaampaa, Valmari sopivan kevyttä

Haastattelutilanteessa harva muisti itse mainita säännöllisesti tehtävät urasuunnitelmat yhtenä vaikuttamisen muotona. Kun asiasta erikseen kysyttiin, niin haastateltavat osasivat ihan hyvin kuvailla urasuunnitelmassa läpi käytäviä aihealueita, ja myönsivät sit-

ten, että sekin on tapa vaikuttaa omaan työhön. Pääsääntöisesti haastatellut kokivat, että heitä itseään henkilökohtaisesti koskevissa asioissa kysytään mielipidettä ja kuunnellaan.

Joo urasuunnitelma. Saa kertoa mitä halua tehdä tai lähtee opiskele.

Periaattees kyllä joo. Kerrota mielipiteet ohjaajalle ja sit se menee kansioon.

On kiva kuulla ja olla isossa kokouksessa ison pöydän ääressä.

Kysytään mielipide. Minä päätän.

Nyt reilu vuosi haastattelujen jälkeen Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen ollaan myös perustamassa päätöksentekoon osallistava asiakasraati, joka osaltaan on jo hyvinkin vaikuttava osallisuuden muoto. Tämä ei kuitenkaan ollut vielä tiedossa opinnäytetyön haastatteluja tehdessä.

9.2 Työssä saatu tuki

Haastateltavat ilmaisivat ohjaajien tuen päivittäisissä työtehtävissä tärkeäksi. Haastateltavat kuvailivat tilanteita työtoimintakeskuksen arjesta, jolloin ohjaajiin on tarpeen tukeutua, ja millaista tukea on silloin saatu. Esimerkkeinä mainittiin muun muassa uuden työn opettaminen, jolloin ohjaaja näyttää ja opettaa henkilökohtaisesti uuden työtehtävän suorittamisessa. Muita tilanteita olivat muun muassa sosiaaliset ristiriitatilanteet työkavereiden kanssa, jolloin ohjaajia tarvittiin selvittämään ja puhumaan auki erimielisyyksiä tai väärinkäsityksiä. Osa haastateltavista myös mainitsi ohjaajien tuen, kun tarvitsee apua vapaa-ajan leirille hakemisessa tai kun jokin asia painaa mieltä, ja on tarvetta keskustelulle. Haastateltavat kokivat, että ohjaajat kuuntelevat

Joo saa. Sillee työn puolesta et neuvotaa mite tehää. Jos muisti heittää ni ne palauttaa maan pinnalle.

Välil on riitaa, mut ohjaajat laittaa stopin. Tai sit pääpomo hoitaa.

Turvallinen olo ku ne tietää mun sairauden.

Tuetun työn työpaikoilla osa haastateltavista koki saavansa yhtäläillä tukea työkavereiltaan, kun sille oli tarvetta. Osa osasi myös nimetä työpaikalta erikseen tukihenkilön, jonka puoleen yleensä kääntyvät. Osa haastateltavista toisaalta ei kokenut itseään vahvasti osaksi muuta työyhteisöä, ja mainitsivat, että työvalmentajaan saa aina välillä

yhteyden. Osa koki työvalmentajansa säännölliset käynnit tärkeiksi ja tarpeellisiksi, yksi vastaajista oli ehdottomasti jo sitä mieltä, ettei tarvitsisi enää tukea.

Ohjaajat ystävällisiä, henkilökunta kivempaa.
Juttelen M kanssa, et joutuuko imuroimaan vai ei.
Ei siel oikeestaa tarvii. Alusta asti kuin vanha tekijä.

9.3 Yhteisöllisyys työssä

Olin kiinnostunut kuulemaan, kokevatko kehitysvammaiset työntekijät asemansa työyhteisössä eri tavalla työtoimintakeskuksessa ja tuetun työn työpaikallaan. Aiemmassa kappaleessa kävi jo ilmi, että osalle tuetun työn työyhteisö ei tuntunut tukea antavalta verkostolta, vaan ennemmin tukeuduttiin työvalmentajaan tai työtoiminnan ohjaajiin ongelmatilanteissa. Kaksi haastateltavista mainitsi viettävänsä tuetussa työssä taukonsa omissa oloissaan, kun taas suurin osa totesi taukoilevansa yhdessä työkavereiden kanssa. Tauot olivat niitä tilanteita, joissa työpaikalla tulee vaihdeltua kuulumisia ja keskusteltua työkavereiden kanssa. Osalta tämä kokemus on jäänyt puuttumaan ainakin haastatteluvastausten perusteella. Molemmissa tapauksissa kuitenkin ohjaajilta tai työpaikan henkilökunnalta saatu positiivinen palaute työstä nostettiin tärkeäksi.

Välillä jutellaan välillä yksin.
Sillee erilaisii ku vertaa valmariin et ei samallai ystävii
Ei nyi ha kavereit mutta puhutaa enemmän työstä.
Kehuja, ohjaajat kehuu.
Sit ne sanoo et tein ihan hyvin.

Työtoiminnassa yhteisöllisyyttä koettiin vahvempana, ja tärkeään rooliin nousivat yhteiset ruoka- ja kahvitauot, jolloin on aikaa seurustella työkavereiden kanssa. Työtoiminnassa vertaiset työkaverit ovat usein tuttuja useamman vuoden takaa, ja heitä ehkä nähdään myös vapaa-ajalla. Työtoiminnan työkavereista puhuttaessa, osa haastatelluista vaihtoikin käyttämään vain sanaa ”kaveri.” Haastateltavat myös mainitsivat virkistystoimintaan kuuluvat retket, keilauksen ja talossa vietettävät juhlat, jotka he kokivat tärkeiksi.

Ne merkitsee sillee et niide kaa voi puhuu kivoi juttuja ja puhuu kaikkee.
Lisää viihtyvyyttä [Kaverit työpaikalla]
Kavereit näkee tauol.
Tärkeet et o kaveri mil puhuu. Puhutaa jokerist et mite pärjää.
Kaverit tulee juttelee ja mä tuen niit. Oon ystävällinen aina.

9.4 Asiat joihin kaipaa muutosta

Halusin myös selvittää, mitkä asiat työtoiminnassa ja tuetussa työssä tuntuvat mahdollisesti epämiellyttäviltä ja vähentävät työssä viihtymistä kehitysvammaisten työntekijöiden mielestä. Työtoiminnassa lähes kaikkien vastauksista nousi pinnalle kova meteli ja muiden työntekijöiden häiritsevä käytös, joihin he toivoisivat muutosta. Osa myönsi myös itse välillä olevansa osallinen yksikön kovaan melutasoon. Haastateltavat toivoivat myös vaihtelua töihin. Osan vastauksissa olivat myös toive lyhkäisemmästä päivästä tai pidemmistä tauoista. Tuetun työn osalta haastateltavien oli vaikeampi mainita asioita, joihin haluisi muutosta. Ainoastaan yksi vastaajista oli sitä mieltä, että voisi siirtyä kokonaan tuettuun työhön ja lopettaa työtoiminnassa.

Riitely vaikuttaa työilmaan.
Huutelu on semmonen, vois pienentää.
Yksikön vaihdos oli tarpeeseen.
Muutoksii pitäis olla. Kaks työtä.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa toteutetaan myös kerran vuodessa asiakastyytyväisyyskysely, jolla seurataan muun muassa asiakkaiden mielipidettä työpäivän mielekkyydestä.

9.5 Työn merkitys

Pääsee pois kotoa ettei laiskottele kotona

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työntekijät saavat työpäivistään muutamien eurojen suuruista työosuusrahaa, jota ei voi sinällään rinnastaa tuetusta työstä saatuun palkkaan. Haastateltavat kuitenkin kutsuivat myös työtoiminnasta saatua korvausta palkaksi. Osalle saatu palkka ja raha eivät juuri merkanneet mitään, koska raha-asiat tuntuivat vaikeilta tai ”äiti hoitaa” niitä. Vain yksi haastatelluista oli täysin tietoinen, paljonko saa työosuusrahaa ja palkkaa, työosuusrahan määrä oli kuitenkin useammalla tiedossa.

Se taas merkitsee sitä et niinku hieno et ollu monipuolisia töitä.
Saa ostella mitä halua, vaatteit ja elokuviin. Pitäs saada enemmän.

Riittää et saa voita leivälle ja tehdä töitä

Mun mielest hienoo et kehitysvammaset pääsee myös muualle ja testaa omii kykyi

Palkkasysteemi eri, 40 euroo on mitä on. Tuetussa työssä enemmän.

Saadun rahan merkitys tuntui kuitenkin olevan toissijainen suhteessa sosiaalisiin suhteisiin, jotka nousivat jälleen vastauksissa pinnalle. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki kokivat, että osaviikkoisesti työ- ja valmennuskeskuksessa käyminen oli heille tärkeää, koska pääsivät näkemään kavereita ja tuttuja ohjaajia, ja eivät näin ollen haluaisi luopua työtoiminnan päivistä. Yksi vastaajista osasi myös mainita, että työtoiminnassa käyminen mahdollistaa työmatkabussilipun saamisen.

Ei välii onks työkeskus vai tuettu. Mut kyl Valmari etusijalla silti.

Jos ois unelma paikka ni siel 5 päivää ja Valmari pois.

Ois tylsää ilman Valmaria

Kaikki kokivat ylpeyttä työstään ja työssä käyminen koettiin tärkeäksi. Tuettu työpaikka on myös eräänlainen ylpeydenaihe, kun harvalla sellainen on.

Tuettu työ auttaa elämäs eteenpäi. Saa enemmän rahaa, saa rahaa vuokraan, ni voi muuttaa pois

Tuetus työs mua tarvitaa enemmän kun tääl.

10 Eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen tekoon liittyy eettisiä kysymyksiä, etenkin aihetta määritellesä. On tutkijan vastuulla, että tutkimus noudattaa hyviä ja eettisiä tieteellisen tutkimustyön metodeja. Tämä edellyttää niiden tuntemista (Hirsjärvi ym. 2010: 23). Tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioitus. Tutkimukseen osallistuvilla tulee olla tarvittava ennakkotieto tutkimuksen aiheesta ja vaiheista, ja mahdollisuus antaa luotettavasti oma suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Omassa opinnäytetyössäni lähetin ennakkoon selkokielisen kirjeen annettavaksi mahdollisille haastatteluun osallistujille, ja vielä haastattelutilanteessa kävin tutkimuksen aiheen ja tutkimuksessa käytettävät metodit läpi haastateltavien kanssa, ja varmistin, että haastateltavat osallistuvat vapaaehtoisesti tutkimukseen. (Tuomi – Sarjajärvi 2009, 129–131). Hyvään tutkimukseen kuuluu myös tutkimuksen kaikkien aineistonkeruuvaiheiden dokumentointi. (Hirsjärvi ym. 2010, 232–233)

Huolehdin siitä, että jokainen tutkimukseeni osallistunut henkilö pysyy vastausten valossa tunnistamattomana, eikä kenenkään henkilöllisyys tule ilmi. Haastatteluissa ei kerätty minkäänlaisia tunnistetietoja, eikä edes tuetun työn työpaikkaa kirjattu ylös vastauksiin. Opinnäytetyön valmistuessa haastattelumuistiinpanot tuhotaan lopullisesti. Lähtökohtaisesti oletin, että kaikki vastaukset ovat luotettavia. Varoin johdattelemasta kysymyksenasettelullani haastateltavia, enkä syöttänyt valmiita vastausvaihtoehtoja tilanteissa, joissa haastateltava jäi pitkäksi aikaa miettimään vastaustaan. Pysin luomaa haastattelutilanteista kiireettömiä ja rauhallisia, ja tämä onneksi mahdollistui työ- ja valmennuskeskuksen toimisto- ja monitoimitiloissa. Pidin myös huolen, ettei keneltäkään haastateltavista jää esimerkiksi aamupäivän kahvitaukio väliin, ja että pidimme tarpeen mukaan taukoja haastattelun aikana.

11 Pohdinta

11.1 Johtopäätökset

Haastatteluiden perusteella työ- ja päivätoiminnassa yhteisöllistä osallisuutta koettiin vahvasti sosiaalisten suhteiden, vertaistuen ja omaa toimintakykyä vastaavan työympäristön kautta. Haastateltavat osasivat myös kuvailla enemmän eri keinoja vaikuttaa omaan työpäiväänsä ja työoloihinsa, kuin mitä tuetussa työssä. Toisaalta tuettu työ koettiin hyvinkin merkitykselliseksi asiaksi joko palkkauksen tai sille annetun korostetun statuksen vuoksi. Tuetun työn työtehtävät olivat myös hyvinkin erilaisia suhteessa työtoimintaan, ja haastateltavat tunnistivat niiden olevan niin sanotusti oikeita työpaikkoja.

Työtoiminnassa koetun sosiaalisen osallisuuden ja vertaistuen voisi nähdä ylläpitävät kehitysvammaisten henkilöiden työkykyä ja työssä jaksamista tavallisella työpaikalla, jossa vastaava tunne ei ole niin vahva tai sitä ei muodostu ollenkaan. Työtoiminnassa tutut ja alalle koulutetut ohjaajat myös pystyvät tukemaan kehitysvammaisen henkilöä monipuolisemmin jo ihan työnkuvansa puolesta, esimerkiksi loma-ajan- ja harrastustoimintaan ohjaamalla, ja aikaa kahdenkeskiseen vuorovaikutukseen on myös enemmän. Tuetussa työssä työyhteisön jäsenet eivät välttämättä pysty irtautumaan samaan rooliin, ja työvalmentajan tukikäynnit ovat kuitenkin ajoittaisia. Työvalmentajien ohjaus ja tuki kuitenkin koettiin tärkeäksi tuetun työn asioita hoidettaessa.

11.2 Oppimisprosessi

Opinnäytetyöni mahdollisti minulle mielenkiintoisen aihealueen tutkimisen minulle tutun asiakasryhmän parissa. Vaikka ajallisesti opinnäytetyöprosessini on kestänyt kauemmin kuin alun perin olin suunnitellut, koen oppineeni ja saaneeni hyödyllistä tietoa prosessin kautta. Sain toteutuneille haastatteluilleni ja niistä seuranneille alustaville analyysilleni lopulta myös vahvistusta, kun myöhempänä ajankohtana työllistyin Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen ohjaajaksi. Haastatteluista tehdyt päätelmäni tukivat havaintojani työtoiminnassa, kun esimerkiksi osallisuutta ja työtoiminnan sosiaalista merkitystä on työn kautta pohtinut itse asiakastyössä. Myöskin ammatillinen keskustelu työpaikalla on tukenut havaintojani ja johtopäätöksiäni.

Opinnäytetyötä tehdessäni opin myös laadullisen tutkimuksen menetelmistä. Opinnäytetyöprosessissa opin laadullisen tutkimuksen teoriaa. Opin myös ymmärtämään, että aiheen rajaus on tärkeää ja edesauttaa johdonmukaisen opinnäytetyösuunnitelman laatimisen ja toteuttamisen. Jatkossa myös ymmärrän myös aikataulutuksen tärkeyden, kun huomasin kuinka pitkälle opinnäytetyöprosessin venyminen voikaan mennä lepsun aikataulutuksen vuoksi.

Myöskin haastattelut olivat minulle oppimistilanteita. Oli etukäteen vaikea arvioida, kuinka kauan haastattelut kestäisivät, ja tähän vaikutti hyvin paljon myös haastateltavien oma ulosanti. Haastattelujen edetessä oivalsin uusia, ja selkeämpiä tapoja esittää kysymykset siten, että haastateltavat ymmärsivät ne ehkä paremmin.

11.3 Kehittämiskohteet

Ilmiselvän ajankäytön ja aikataulutuksen suunnittelun lisäksi, kiinnittäisin jatkossa myös enemmän huomiota kysymyksen asettelun hiomiseen huolellisemmin. Avoimien kysymysten onnistunut muotoilu määrittää hyvin vahvasti itse haastattelun onnistumisen. Muotoilu vaikuttaa myös tulosten ja analyysin luotettavuuteen, etenkin kehitysvammaisten haastateltavien kohdalla, koska haastateltava saattaa helposti ymmärtää kysymykset eri tavoin kuin haastattelija. Varoin myös, etten kysyisi johdattelevia kysymyksiä enkä syöttäisi valmiita vastauksia haastateltaville (Valli 2010: 103–104).

Valintani olla nauhoittamatta haastatteluja voi olla myös kyseenalainen, ja mahdollisesti litteroinnista aiheutuvan lisätyön anti olisi voinut olla syvempi sisällön analyysi. Toisaalta haastattelutilanne tuntui joka kerta ihan luontevalta, ikään kuin olisimme yhdessä ja yhteisymmärryksessä täyttäneet kyselylomaketta haastateltavien kanssa. Osalle haastateltavista teemoittain asetellut tukikuvat ja keskustelumaton käyttö olisivat voineet ehkä myös olla hyödylliset ja selkeyttäneet haastattelutilannetta.

Koin myös, että tutkimuksessani tuetun työn asema jäi vähän epäedulliseksi osittain jos sen takia, että kaikki haastattelut toteutettiin työtoiminnan tiloissa käytännön syistä. Neutraalimmalla maaperällä, tai tuetussa työssä toteutetut haastattelut olisivat voineet mahdollisesti antaa monipuolisempia vastauksia tuetussa työssä koetusta osallisuudesta. Vallilan työ- ja valmennuskeskus oli minulle myös jo entuudestaan tuttu työympäristö ja tunsin talon käytännöt, joten osasin ehkä kysyä tarkentavia kysymyksiä paremmin kuin tuetun työn työympäristöistä.

Lähteet

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual Disability. Verkkodokumentti<http://aaid.org/intellectual-disability/definition#.VGNKWfmsU_h>. Viitattu 3.4.2015.

Autio, Tiina 1993. Työ kehitysvammaisen elämässä. Helsinki: Kehitysvammaliitto, tutkimus- ja kokeiluyksikkö.

Eskola, Jari – Vastamäki, Jaana. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakala, J. T. 2010. Tutkimusmenetelmän valinnasta. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Kaski, Markus (toim.) - Manninen, Anja – Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Tietoa kehitysvammasta. <<http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma>>. Viitattu 4.4.2015.

Kiilakoski, Tomi 2007. Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, Anu – Kiilakoski Tomi (toim.): Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Hakapaino oy.

Kivistö, Mari 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen. Monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. 3.4 1987/380.

Lehtinen, Ulla – Pirttimaa, Raija. 1995. Aikuiskasvatuksen suunnitelma NOVA. Normaalisaatio, Osallistuminen, Vuorovaikutus, Aikuisuus. Miten tukea kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten kasvua? Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto

Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle: ”–en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Kuopion yliopisto.

Nivala, Elina – Rynnänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Teoksessa Hämäläinen Juha (toim.): Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2013, 14.vuosikerta. Pori: Suomen sosiaalipedagoginen seura.

Nivala, Elina 2008. Syrjäytymisestä osallisuuteen. Teoksessa Hämäläinen Juha (toim.): Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2008, 9.vuosikerta. Pori: Suomen sosiaalipedagoginen seura.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi Helsinki.

Pajunen, T. 2008. Esipuhe. Teoksessa Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 hankkeidenloppuraportti. Kehitysvammaliitto. Verkkodokumentti http://www.kvft.fi/media/Tyo/tyolla_osallisuutta_loppuraportti_nettil.pdf. Viitattu 4.4.2015.

Pelkonen, Marjaana. 2003. Vähän kerrallaan niin pääset pitkälle. Tutkimus kehitysvammaisten työ- keskusten tuetun työllistymisen verkostoitumisesta. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Perustuslaki 11.6.1999/731. Viitattu 4.4.2015

Poikonen, Tuula 2005. Helsingin sosiaalivirasto kehitysvammaisten työllistymisen edistäjänä. Teoksessa Leena Sariola (toim.) Tuettu työllistyminen – näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: Vates-säätiö

Salmela, Tuula 1997. Asiakaspalautteen haaste. Menetelmiä ja esimerkkejä. Jyväskylä: Stakes.

Salmikangas Anna-Katriina 2002. Osallistumiskokeiluja ja -kokemuksia. Teoksessa K. Kohonen – T. Timonen (toim.). Kuntalaiset ja hyvä osallisuus: Lupaavia käytäntöjä kuntalaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien edistämiseksi. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Sariola, Leena (toim.) 2005. Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: Savion kirjapaino OY.

Seppälä, Heikki – Rajaniemi, Mari 2013. Mitä kehitysvammaisuus on ? Sosiaalinen näkökulma. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>>Päivitetty 12.9.2013. Luettu 4.4.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. Verkkodokumentti <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE3729.pdf&title=Euroopan_neuvoston_vammaispoliittinen_toimintaohjelma_fi.pdf>. Viitattu 4.4.2015.

Suomen YK-liitto. 2006. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Suomen YK-liitto. Verkkodokumentti <http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf>. Viitattu 3.10.2014

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Vallilan työ- ja valmennuskeskus 2014. Esite. Helsingin kaupunki. <http://www.hel.fi/static/sote/julkaisut/Vallilan%20tyo_valmennuskeskus%202014_nettiiin.pdf>

Vernerinet 2014a. Mitä kehitysvammaisuus on? Verkkodokumentti. Päivitetty 12.8.2014. . Luettu 4.4.2015.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Viitattu 4.4.2015

Haastattelukutsu

Kutsu haastatteluun

Opiskelen sosiaalia Metropolia ammattikorkeakoulussa ja teen nyt opinnäytetyötä. Opinnäytetyössäni selvitän, miten kehitysvammaiset ihmiset kokevat osallisuutta työtoimintakeskuksessa ja työpaikallaan. Teen opinnäytetyöni syys-talvella 2013.

Etsin haastateltavakseni henkilöitä, jotka käyvät töissä työtoimintakeskuksessa, sekä tuetussa työssä. Haluan kuulla kokemuksistasi työntekijänä työtoiminnassa, sekä työpaikallasi.

Haastatteluun ei ole pakko osallistua. Vastaaminen on vapaaehtoista. Jos päätät osallistua haastatteluun, voit myös myöhemmin muuttaa mieltäsi ja perua osallistumisen. Jos et halua vastata, siitä ei koidu sinulle mitään haittaa.

Tutkimuksessa ei näy sinun nimeäsi, eikä sinua voida tunnistaa lopullisesta opinnäytetyöstä. Vain vastauksesi näkyvät.

Voinko siis haastatella sinua?

Terveisin

Taher Fahim, Sosionomi (AMK) -opiskelija

Suostumus

Suostumus

Olen saanut riittävästi tietoa tästä kehitysvammaisten osallisuutta tutkivasta opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Olen voinut esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Suostun osallistumaan tähän tutkimukseen. Tiedän, että haastattelua ei nauhoiteta, eikä minua voida tunnistaa lopullisesta tutkimusraportista.

Aika ja paikka

Haastateltava

Sosionomi(AMK) -opiskelija Taher Fahim

Teemahaastattelun runkoa:**Työtoimintakeskus:**

- Kuinka kauan on käynyt työtoimintakeskuksessa?
- Tunnetko kuuluvasi työyhteisöön? / Oletko osa työporukkaa? / Miten se näkyy?
- Minkälainen työilmapiiri? Miten se näkyy?
- Mitä muut työkaverit merkitsevät sinulle? / Onko työkavereita, joille voi puhua?
- Saatko työkavereilta apua/tukea? Millaista?

- Minkälaisia työtehtäviä? Pidätkö niistä?
- Saako työtehtävänsä valita? / Voiko työnkuvaansa vaikuttaa? / Kuka päättää työtehtävät?
- Koetko, että mielipiteitäsi ja toiveitasi kuunnellaan?
- Perustellaanko/selitetäänkö sinua koskevat päätökset?

- Kenelle voit puhua, jos on ongelmia työpaikalla?
- Miten ohjaajat neuvovat/tukevat?

- Mistä pidät erityisesti työtoiminnassa?
- Mistä et pidä työtoiminnassa?
- Mitä muuttaisit työtoiminnassa? / Mitä lisää tai vähemmän?
- Mitä työtoiminnassa käyminen merkitsee sinulle?

Tuettu työ:

- Kuinka kauan on käynyt tuetussa työssä?
- Tunnetko kuuluvasi työyhteisöön? / Oletko osa työporukkaa? / Miten se näkyy?
- Minkälainen työilmapiiri? Miten se näkyy?
- Mitä muut työkaverit merkitsevät sinulle? / Onko työkavereita, joille voi puhua?
- Saatko työkavereilta apua/tukea? Millaista?

- Minkälaisia työtehtäviä? Toteutuiko toiveesi työpaikan suhteen? Pidätkö työstä?
- Saako työtehtävänsä valita? / Voiko työnkuvaansa vaikuttaa? / Kuka päättää työtehtävät?
- Koetko, että mielipiteitäsi ja toiveitasi kuunnellaan?

- Perustellaanko/selitetäänkö sinua koskevat päätökset?
- Kenelle voit puhua, jos on ongelmia työpaikalla?
- Miten työvalmentaja/työnohjaaja neuvovat/tukevat?
- Mistä pidät erityisesti tuetussa työssä?
- Mistä et?
- Mitä muuttaisit tuetussa työssä? / Mitä lisää tai vähemmän?
- Mitä tuetussa työssä käyminen merkitsee sinulle?

Yleinen:

- Onko työtoiminnalla ja tuetulla työllä eroa? Mitä?
 - Jos on, mitä ero merkitsee sinulle?
- Koetko tarpeelliseksi, että käyt molemmissa? Miksi?
- Haluaisitko käydä vain toisessa?