



# **TOIMINTAKESKUKSESTA AVO- TYÖHÖN**

Avotyöntekijöiden kokemuksia avotyöstä

Miia Koivuniemi

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2015  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalinen kuntoutus

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

KOIVUNIEMI, MIIA:

Toimintakeskuksesta avotyöhön  
Avotyöntekijöiden kokemuksia avotyöstä

Opinnäytetyö 44 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Toukokuu 2015

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää kehitysvammaisten avotyötoimintaa työ- ja päivätoimintakeskus Hempankaassa. Avotyötoimintaa oli tarkoitus kehittää selvittämällä avotyöntekijöiden omia kokemuksia avotyöstä: millaista tukea he avotyössä tarvitsevat ja millaiset työtehtävät ovat mieluisia? Avotyön kehittämiseksi oli tärkeää saada avotyöntekijöiden oma ääni kuuluville. Idea opinnäytetyöhön syntyi työelämän tarpeesta.

Opinnäytetyö toteutettiin yhdessä työ- ja päivätoimintakeskus Hempankaaren kanssa. Työ on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin strukturoituna yksilöhaastatteluna valmiin kyselylomakkeen avulla. Kvalitatiivinen tutkimus oli tarkoituksenmukainen, koska tutkimustulokset muodostuvat vastaajien kokemuksista ja mielipiteistä. Tutkimusta varten haastattelin 11 avotyöntekijää ja kahta avotyön ohjaajaa, jotta tutkimukseen saatiin mahdollisimman laaja näkökulma.

Tutkimustulosten mukaan avotyöntekijät ovat hyvin tyytyväisiä avotyötilanteeseensa. He kokivat saavansa tarpeeksi tukea ja ohjausta työssään sekä avotyöpaikoilta että avotyön ohjaajilta. Avotyöntekijät ovat saaneet työstään positiivista palautetta, ja he kokivat, että heidät on otettu työpaikoilla hyvin vastaan. Lisäksi avotyöntekijöillä oli realistisia haaveita tulevaisuuden työpaikoista. Avotyön ohjaajat kokivat haasteeksi sopivien avotyöpaikkojen löytymisen ja avotyön kehittämisen nykyisillä resursseilla.

Tulevaisuudessa uudet lait tulevat vaikuttamaan kehitysvammaisten työtoiminnan kehittämiseen. Suuntauksena on saada mahdollisimman moni kehitysvammaisen tuettuun työsuhteeseen ja töihin oikeille työpaikoille toimintakeskusten sijaan. Hempankaassa tämä tarkoittaa, että avotyötoiminta tulee olemaan vaativampaa ja sen kehittämiseen tarvitaan lisäresursseja. Lisäksi tulisi panostaa avotyönohjaajien koulutukseen.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

KOIVUNIEMI, MIIA:

From Activity Center to Community Employment  
Disabled Worker's Experiences of Community Employment

Bachelor's thesis 44 pages, appendices 4 pages  
May 2015

---

The purpose of this thesis was to develop community employment of people with intellectual disability in work and day activity center Hemptankaari. By finding out their experiences of community employment, the support they need in the work and the tasks which they find agreeable. It was important to get the employees' own voice heard in order to develop community employment. The idea for the Bachelor's thesis came from the need of working life.

The study was carried out in co-operation with work- and day activity center Hemptankaari. The method was qualitative and data were collected using structured individual interview. Eleven community employees with intellectual disability and two counselors were interviewed in order to give the widest possible perspective.

The results showed that employees are very satisfied with the work situation. They felt they received enough support and guidance from workplace as well as from counselors. Employees have received positive feedback on their work and they felt that they have been well received in the workplace. In addition to the workers had realistic dreams about future jobs. Counselors found it challenging to find suitable jobs. They also felt that job developing is hard with the current resources.

In the future, new laws will affect the work activities of people with developmental disabilities. The trend is to get as many people with developmental disability to subsidized employment and work in the right jobs instead in activity centers. In Hemptankaari this means that the community workplaces will be more demanding and the developing of additional resources will be needed. In addition counselors' training should be invested in.

---

Key words: developmental disability, community employment, normality

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE.....	6
	2.1 Opinnäytetyön lähtökohdat.....	6
	2.2 Hempankaari.....	7
	2.3 Tutkimustehtävä.....	8
	2.4 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen toteutus.....	8
3	KEHITYSVAMMAISUUS.....	10
	3.1 Yleistä kehitysvammaisuudesta.....	10
	3.2 Sosiaalinen näkökulma.....	11
	3.3 Toimintakyvyn näkökulma.....	12
	3.4 Lääketieteen näkökulma.....	13
4	TYÖMUODOT.....	15
	4.1 Historia.....	15
	4.2 Työtoiminta.....	15
	4.3 Avotyötoiminta.....	16
	4.4 Tuettu työ.....	17
5	KEHITYSVAMMAISEN OIKEUS TYÖHÖN.....	18
	5.1 Työn merkitys.....	18
	5.2 Normalisaatio, integraatio ja inklusio.....	19
	5.3 Aikuisuuden tukeminen.....	21
	5.4 Kehitysvammaisten yhteiskunnallinen asema.....	22
	5.5 Palvelurakenteen muutos.....	23
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
	6.1 Tutkimukseen osallistujat.....	25
	6.2 Päivittäinen työaika.....	25
	6.3 Työskentely avotyöpaikalla.....	26
7	AVOTYÖN OHJAAJIEN KOKEMUKSIA.....	29
8	JOHTOPÄÄTÖKSET & KEHITYSIDEAT.....	31
	8.1 Johtopäätökset.....	31
	8.2 Kohti tuettua työllistymistä.....	33
	8.3 Avotyö suhteessa tuettuun työhön.....	35
9	POHDINTA.....	37
	LÄHTEET.....	39
	LIITTEET.....	41
	Liite 1. Lomakehaastattelu avotyön kehittämiseen Hempankaassa.....	41
	Liite 2. Haastattelurunko avotyön ohjaajien haastatteluun.....	43

## 1 JOHDANTO

Aloittaessani sosionomi opinnot, olin jo päättänyt, että tulevaisuudessa työskentelen kehitysvammaisten parissa. Ennen opiskeluiden aloittamista, minulla ei varsinaisesti ollut mitään aiempaa kokemusta kehitysvammatyöstä. Opiskeluiden edetessä suoritin työharjoittelujaksoni kehitysvammaisten parissa työ- ja päivätoiminakeskus Hempankaassa, autetun asumisen asumisyksikkö Kahvimyllynkodissa sekä Sofiakylässä, joka tarjoaa pysyvää asumispalvelua, kehitysvammaisten tilapäishoitoa sekä työ- ja päivätoimintaa. Alusta alkaen oli siis selvää, että myös opinnäytetyöni tulee liittymään kehitysvammatyöhön.

Miettiessäni opinnäytetyönaihetta päätin, että työn tulee olla työelämälähtöinen, jotta siitä olisi konkreettisesti hyötyä jollekin taholle, hyödyllisyyden näkökulma motivoi myös itseäni opinnäytetyön tekemiselle. Otin yhteyttä Nokian kaupungin kehitysvamma-alan yksiköihin ja kerroin halustani tehdä työelämälähtöisen opinnäytetyön. Hempankaaren vastaava ohjaaja otti minuun yhteyttä ja kertoi, että he olisivat kiinnostuneita opinnäytetyöstäni ja aiheeni voisi olla avotyö.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää avotyötoimintaa Nokian kaupungissa ja tuoda kehitysvammaisten ääntä kuuluviin avotyössä. Haastattelemalla avotyöntekijöitä sekä avotyönohjaajia sain kokonaisvaltaisen kuvan tämän hetkisestä avotyötilanteesta Nokian kaupungissa. Tutkimuksen tuloksena syntyi myös muutama kehittämisidea, miten avotyötoimintaa voidaan kehittää entistä toimivammaksi ja asiakaslähtöisemmäksi toimintamuodoksi. Tutkimusta tukee teoriaosuus kehitysvammaisuudesta, kehitysvammaisten oikeuksista työhön sekä kehitysvammaisten työtoiminnasta.

Haluan kiittää tutkimukseeni osallistuneita avotyöntekijöitä ja avotyönohjaajia yhteistyöstä, sekä Hempankaaren väkeä ja Nokian kaupunkia siitä, että sain toteuttaa opinnäytetyöni.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE

### 2.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Opinnäytetyöni käsittelee kehitysvammaisten avotyötoimintaa Nokian kaupungissa. Opinnäytetyöni lähtökohtana oli halu tehdä opinnäytetyö, josta on konkreettista hyötyä jollekin taholle. Olin myös päättänyt asiakasryhmän olevan kehitysvammaiset. Otin yhteyttä kolmeen eri yksikköön Nokialla, joihin olin tutustunut työharjoittelujaksonei kautta, kerroin että olen halukas tekemään opinnäytetyötä, joka vastaisi työelämän tarpeisiin. Vastaava ohjaaja työ- ja päivätoimintakeskus Hemptankaaresta otti minuun yhteyttä ja kertoi, että he ovat kiinnostuneita opinnäytetyöstäni ja aiheeni voisi olla avotyötoiminta. Hemptankaari kehittää parhaillaan avotyötoimintaansa, mikä on tähän asti ollut aika pienimuotoista. Kuluneen puolentoista vuoden aikana Hemptankaari on saanut asiakkaistaan uusia avotyöntekijöitä uusiin avotyöpaikkoihin ja tällä hetkellä Hemptankaaren asiakkaista avotyössä käy reilu kymmenkunta toimintakeskuksen noin 70 asiakkaasta. Avotyöntekijät työskentelevät avotyöpaikoilla 1-5 tuntia päivässä. Tällä hetkellä avotyöpaikkoina on mm. kaupungin varikko, päiväkotii, Hempturger, seurakunta ja K-Supermarket. Hemptankaaren ohjaajista kaksi ovat ottaneet vastuun avotyötoiminnan ohjaamisesta ja sen ansiosta avotyön määrä on lisääntynyt. Kävin pitämässä palaveria avotyötoiminnan ohjaajien kanssa siitä, miten opinnäytetyöni rajattaisiin ja mitkä ovat sen tavoitteet.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia kehitysvammaisten avotyöntekijöiden kokemuksia avotyöstä ja siitä millaista tukea he tarvitsevat avotyössä sekä millaisia haaveita heillä on tulevaisuudessa työntekijöinä. Haastattelen sekä kehitysvammaisia avotyöntekijöitä sekä avotyötoiminnan ohjaajia. Toteutan opinnäytetyöni yhteistyössä Työ- ja päivätoimintakeskus Hemptankaaren kanssa. Hemptankaari kehittää jatkuvasti avotyön osuutta toiminnassaan. Haasteena on avotyöpaikkojen löytyminen ja sopivien työtehtävien löytyminen avotyöntekijöille. Avotyötoiminnan lähtökohtana on kehitysvammaisten aikuisuuden tukeminen ja normaaliuden periaate, jotta kehitysvammaiset voisivat elää mahdollisimman normaalia elämää. Tutkimukseni rajautuu siis heidän tarpeitaan vastaaviksi ja tutkimuksen tavoitteena on auttaa saamaan Hemptankaaren avotyötoiminnasta toimiva ja jatkuvat toimintamuoto.

## 2.2 Hempankaari

Hempankaari on aikuisten kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintakeskus Nokiolla. Hempankaari tarjoaa työ- ja päivätoimintaa aikuisille oppivelvollisuutensa suorittaneille kehitysvammaisille, sekä vaikeavammaisten päivätoimintaa. Asiakkaita Hempankaareissa on työ- ja päivätoiminnan puolella 72 ja vaikeavammaisten puolella 11. Ohjaajia työ- ja päivätoiminnan puolella on 8,5, joista kaksi tekevät myös avotyönohjausta. Vaikeavammaisten puolella ohjaajia on 4, lisäksi talossa on vastaava ohjaaja. (Nokian kaupunki 2015)

Hempankaaren historia alkaa jo 1965 vuodesta, jolloin toiminta on ollut seurakunnan ja tukiyhdistyksen järjestämää. Virallinen historia alkaa vuodesta 1973, jolloin Nokian kauppalan ylläpitämä päivähuoltola aloitti toimintansa. 1979 toiminta siirtyi Pirkanmaan erityishuoltopiirille, vuonna 1999 toiminta aloitti nykyisissä tiloissaan, joka nimettiin sen kaarevien muotojen ja Hempan pumpun mukaan Hempankaareksi. 2009 Nokian kaupunki päätti ottaa kehitysvammaisten avopalvelut omaksi palvelutuotannokseen. (Nokian kaupunki 2015)

Toiminta on kasvanut ja muuttunut vuosien saatossa. Hempankaaren toiminta-ajatus on tarjota virkkeellistä työ- ja päivätoimintaa, normaaliuden ja aikuisuuden tukemisen periaatteiden mukaisesti, lisätä kehitysvammaisten osallisuutta, onnistumisen kokemuksia ja elämänhallintaa, tukea ja mahdollistaa vuorovaikutustaitoja yksilö- ja ryhmätasolla. Näihin pyritään mielekkään ja monipuolisen työ- ja päivätoiminnan sekä kulttuuritoiminnan avulla. Työtoiminta koostuu teollisuuden alihankinta töistä, omien käsi- ja savi- töiden valmistuksesta, keittiötyöstä, kahvilatyöstä, siivoustyöstä, kiinteistön huollollisista töistä sekä avotyötoiminnasta. Lisäksi toimivat taide-, musiikki-, kotitalous- ja liikuntaryhmät. Hempankaareissa toimii kaikille avoin Kahvila-Vohveli, kahvila palvelee arkipäivisin. (Nokian kaupunki 2015)

Avotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään tavallisilla työpaikoilla, avotyöntekijä ei ole työsuhteessa työpaikkaan vaan toimintakeskukseen. Avotyöstä ei makseta palkkaa vaan työosuusrahaa, joka ei vaikuta sosiaalietuuksiin. Avotyötehtävät ja työaika räätälöidään avotyöntekijän voimavarat ja tarpeet huomioiden. Tuettu työ eroaa avotyöstä siinä, että tuetussa työsuhteessa työntekijä on tavallisessa työsuhteessa työnantajaan ja saa työstään verotettavaa palkkatuloa. Tuetussa työssä mukana on työhönvalmentaja, joka toi-

mii yhteistyössä sekä työnantajan että työntekijän kanssa ja auttaa työntekijää mm. työhön perehdytyksessä. (Verner 2014) Avotyöstä ja tuetusta työstä kerron paremmin luvussa neljä.

### **2.3 Tutkimustehtävä**

Tutkimustehtäväni on kehittää työ- ja päivätoimintakeskus Hemptankkaaren avotyötoimintaa jatkuvammaksi ja toimivammaksi toimintamuodoksi selvittämällä avotyöntekijöiden kokemuksia avotyötoiminnasta. Tutkimusongelmana on selvittää avotyöntekijöiden tuen tarvetta avotyössä sekä selvittää mitkä työtehtävät ovat mieluisia avotyöntekijöille, jotta avotyö toimintamallina kehittyisi Nokian kaupungissa. Tutkimuksen tarkoitus on vastata työelämätahon tarpeisiin ja saada kehitysvammaisten ääni kuuluviin.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

Millaista tukea avotyöntekijä tarvitsee avotyöpaikalta ja toimintakeskukselta avotyössä?  
Millaisia ovat mieluisat avotyöpaikat?

### **2.4 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen toteutus**

Tutkimuksessa käytän menetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Valitsin laadullisen tutkimuksen menetelmäksi, koska vastaajien joukko tulee olemaan tutkimuksessa pieni ja tutkimuksen kannalta tärkeää on saada tutkimusjoukon kokemuksia avotyöstä. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja tutkia sitä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007,157) Toteutin tiedonhankinnan strukturoituna yksilöhaastatteluina avotyöntekijöille sekä avotyönohjaajille. Valitsin menetelmäksi strukturoidun haastattelun, koska halusin samoihin kysymyksiin vastaukset ja käytin haastattelussa valmista kyselylomaketta. Pelkän kyselytutkimuksen sijaan strukturoitu haastattelu sopi tähän tutkimukseen paremmin, koska haastateltavat henkilöt ovat kehitysvammaisia ja heidän ymmärryksen tasonsa vaihtelee huomattavasti, vaikka tein haastattelulomakkeesta mahdollisimman selkokielisen, niin vastaajat tarvitsivat tukea kysymyksien ymmärtämiseen. Yhdessä lomaketta täyttäen pystyin avaamaan kysymykset niin, että varmistin haastateltavan henkilön ymmärtävän, mitä häneltä kysyttiin. Haastattelun avulla vältin myös mahdolliset ”en tiedä” – vastaukset, koska pystyin avaamaan kysymyksiä, ohjaamaan haastattelua itse ja



esittämään lisäkysymyksiä, jotta saan tutkimukseni kannalta oleellisen tiedon. Strukturoidun haastattelun avulla pystyn myös tilastoimaan tutkimustuloksia helpommin. Haastateltavat sain Hemptankaaren kautta. Haastattelin avotyöntekijöitä sekä avotyönohjaajia, jotta sain tutkimukseeni eri näkökulmia. Käytin myös avotyönohjaajia haastatellessa strukturoitua haastattelulomaketta, heidän kanssaan haastattelu oli vapaamuotoisempi ja tutkimuksen kannalta heidän haastattelun tarkoitus on tuoda ohjaajan näkökulma avotyöhön.

Haastattelin 11 avotyöntekijää sekä kahta avotyönohjaajaa. Haastattelut suoritin helmikuussa 2015 Hemptankaarella. Haastattelua varten anoin tutkimuslupaa Nokian kaupungin perusturvajohtajalta, että saan tehdä tutkimusta Hemptankaarella. Tutkimusluvan lisäksi haastateltavat saivat itse päättää osallistuvatko tutkimukseen. Haastattelun alussa kerroin, että tutkimus on nimetön ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, kerroin myös miksi ja mihin tarkoitukseen haastattelen heitä ja käytän vastauksia. Avotyönohjaajien haastattelun tarkoituksena minulla oli saada ohjaajien näkökulmaa avotyöhön ja heidän näkemystään tämän hetkisestä avotyön tilanteesta sekä tulevaisuudesta Nokian kaupungissa. Haastattelu lomakkeet ovat liitteinä työn lopussa.

### 3 KEHITYSVAMMAISUUS

#### 3.1 Yleistä kehitysvammaisuudesta

Kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta uusien asioiden oppimisessa sekä ymmärtämisessä. Kehitysvamma ei ole sairaus, kehitysvamma rajoittaa vain osaa ihmisten toiminnoista. Suomessa kehitysvammaisia on noin 40 000. Kehitysvammaisilla ihmisillä on samat ihmisoikeudet kuin kenellä tahansa muillakin ja heillä on oikeus kuulua yhteiskuntaan täysivaltaisina yhteiskunnan jäseninä ja päättää omista asioistaan. Kehitysvamman aste vaihtelee vaikeasta vammasta lievään vaikeuteen oppia asioita. 5-10 % kehitysvammaisista on vaikeasti kehitysvammaisia tai monivammaisia. Yleisimpiä kehitysvammaisuuden aiheuttajia ovat raskausajan ongelmat, häiriöt geeniperimässä, hapen puute synnytyksessä tai lapsuusiässä tapahtuva onnettomuus tai sairaus. On myös mahdollista että kehitysvamman aiheuttajaa ei voida selvittää ja syy kehitysvammaisuuteen jää tuntemattomaksi. Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella ja määrittellä esimerkiksi lääketieteen ja diagnoosien avulla, toimintakyvyn avulla sekä sosiaalisesta näkökulmasta. Kehitysvammaisuutta on tutkittu pitkään lääketieteen kautta, rinnalla on pidetty toimintakyvyn näkökulmaa, vasta viimeaikoina sosiaalinen näkökulma on vahvistunut kehitysvammaisuuden määrittelyssä. Toimintakyvyn näkökulmasta on tarkasteltu ihmisen valmiuksia selviytyä erilaisissa ympäristöissä, kun taas sosiaalinen näkökulma muistuttaa, että vamman sijaan ihmisten selviytymistä rajoittaa toisten ihmisten asenteet, ennakkoluulot, syrjintä sekä vammaisen ihmisen riippuvuus toisista ihmisistä. (Verner 2014)

Tässä tutkimuksessa oleellisia ovat sosiaalinen näkökulma sekä toimintakyvyn näkökulma, kehitysvammaiselle avotyöntekijälle etsitään työtä hänen oman taitotasonsa ja kiinnostuksensa mukaan eikä hänen diagnoosin mukaan. Avotyönohjaajat etsivät avotyöntekijän vahvuuksia ja sitä kautta etsitään heille sopiva työ. Avotyöpaikoilla pyritään lisäämään kehitysvammaisten integroitumista yhteiskuntaan, avotyönohjaajat käyvät kertomassa kehitysvammaisuudesta avotyöpaikoilla, jotta työntekijät osaavat suhtautua työntekijöihin, joilla on kehitysvamma ja oppivat ymmärtämään heidän tuen tarpeitaan. Kyse on työpaikkojen suvaitsevaisuudesta, asenteista ja ennakkoluuloista. Lääketieteellistä näkökulmaa ei voida kuitenkaan ohittaa, koska se on olennaista kehitysvammaisuuden ymmärtämisessä, lääketieteellisen näkökulman kautta, voimme ymmärtää mitkä

asiat johtuvat kehitysvammasta ja mitkä eivät, tärkeintä kuitenkin on että kohtaamme kehitysvammaisen samanarvoisena ihmisenä kuin kenet tahansa muunkin, erinäkökulmien kautta opimme ymmärtämään heidän vajavuuksiaan ja tuen tarpeitaan ja sen avulla voimme parantaa kehitysvammaisen henkilön elämänlaatua ja integroitumista yhteiskuntaan.

### 3.2 Sosiaalinen näkökulma

Sosiaalisessa näkökulmassa keskeistä on että kehitysvammaisen ihminen on pohjimmiltaan samanlainen ihminen kuin kaikki muutkin. Sosiaalisesta näkökulmasta kehitysvammaa määrittää yhteisön suhde yksilöön. Eri kulttuurit suhtautuvat kehitysvammaan eri tavoin, kehitysvammaisuuteen vaikuttaa myös kehitysvammaisen oma kokemus kehitysvammastaan. Kehitysvammaisen henkilö on usein riippuvainen muista ihmisistä, sosiaalinen näkökulma muistuttaa, että riippuvuutta aiheuttavat ihmisten ennakkoluulot, asenteet, syrjäytetty asema, köyhyys ja rakenteelliset esteet. Vammaispolitiikan avulla yritetään vaikuttaa näihin seikkoihin. Sosiaalisen näkökulman mukaan henkilön erityistarpeesta tulee vammaisuutta yhteiskunnan asettamien esteiden ja asenteiden kautta, esimerkiksi liikuntarajoitteisten henkilöiden elämään vaikuttaa yhteiskunnassa ympäristön esteettömyys ja kuinka apuvälineillä liikkuvaan henkilöön suhtaudutaan. Vammaisuudessa kyse on siitä millaista tukea ja apuvälineitä yhteiskunta mahdollistaa vammaisille. Voidaan siis ajatella, että sopeutuminen on yhteiskunnan ongelma, ei vammaisen. Sen sijaan, että yritetään muuttaa yksilöä, tarvitaan poliittisia toimenpiteitä ongelmien ratkaisemiseksi. Oikeilla kommunikaation menetelmillä syvästikin kehitysvammaisen henkilö pystyy vaikuttamaan itse omaan elämäänsä. Vammaisuutta määrittelee pitkälti se sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristö, jossa vammaiseksi määritelty henkilö elää. Sosiaalinen näkökulma hyväksyy lääketieteellisen näkökulman itse vammasta, mutta korostaa ettei vamman haitta johdu vammasta vaan yhteiskunnasta ja ympäristöstä. Lääketieteellisenä terminä kehitysvammaisuus on hyvin epämääräinen, koska saman diagnoosin alla on paljon erilaisia ihmisiä ja raja kenelle kehitysvammadiagnoosi annetaan, on hyvin häilyvä. Diagnosoinnin riskinä on että henkilö nähdään vain diagnoosin kautta ja kaikkea ihmisen käyttäytymistä tulkitaan diagnoosin kautta. Ihminen kuitenkin on paljon enemmän kuin pelkkä diagnoosi. Määrittelyistä huolimatta pitää muistaa, että jokainen ihminen on ainutlaatuinen, eikä ketään voida täydellisesti kuvata vain yhden määritelmän avulla, vamma on vain yksi yksilöä luonnehtiva asia, eikä välttämättä

edes kovin merkittävä. Vamma tai vammattomuus ei ole olennainen ihmisiä erottava tekijä. (Malm ym. 2004,11–12; Vernerin 2014)

Avotyötoimintaa kehittäessä ihmisten asenteet, suvaitsevaisuus ja ennakkoluulot tulevat olemaan keskeisiä asioita. Jokaiselta työpaikalta löytyy varmasti työtehtäviä, mitä kehitysvammaisen henkilö voisi tehdä, kyse työpaikkojen löytymisessä on työpaikan ennakkoluuloista tai tietämättömyydestä kehitysvammaisuutta kohtaan ja sitä millaista tukea työnantajalle on tarjolla, mikäli työllistäisi kehitysvammaisen. Yhteiskuntamme on kehittynyt niin, että ihmisiä luokitellaan veronmaksukykyyn mukaan. Voi olla kohtuutonta yrittää ehkäistä kehitysvammaisten syrjintää työelämässä, sillä että heidät yritetään mahduttaa yhteiskunnan normeihin. Sillä monet työnantajat eivät pysty palkkaamaan kehitysvammaista taloudellisista syistä tai kohtuuttomien tehokkuusvaatimusten takia, koska se ei ole heille kannattavaa. Sosiaalisesta näkökulmasta yhteiskuntaa tulisi muuttaa niin että sallitaan erilaisia toimintatapoja ja vaihtoehtoisia elämäntapoja tai elämäntapaa, joiden ei välttämättä tarvitse vastata nykyiseen käsitykseen normaalista. Tällaisen ajattelutavan rantautuminen työelämään helpottaisi kehitysvammaisten henkilöiden sijoittumista työmarkkinoille, edistäisi heidän hyväksymiseensä työyhteisön jäsenenä ja lisääisi suvaitsevaisuutta yhteiskunnassa. (Eriksson 2008, 172)

### **3.3 Toimintakyvyn näkökulma**

Toimintakyvyn näkökulmassa kyse on yksilön ja ympäristön suhteesta, toimintakyky näyttäytyy erilaisena eri ympäristöissä. Toimintakyvyn näkökulma keskittyy henkilön voimavaroihin ja vahvuuksiin, arjessa selviytymiseen ja hyvään elämänlaatuun. Toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä toimia tilanteen ja olosuhteiden vaatimalla tavalla. Usein kehitysvammaisten ihmisten kohtaamat ongelmat johtuvat tilanteista, joihin heidän toimintakykynsä ei riitä, silloin kehitysvammaisen tarvitsee tilanteista selviytyäkseen tukea, ohjausta tai hoitoa. Toimintakyky merkitsee aina suhdetta henkilön ja ympäristön välillä, joissakin tilanteissa ja olosuhteissa henkilö voi olla hyvin vammaisen ja joissakin ei ollenkaan. Toimintakyky ja sen rajoitukset on suhteuttava henkilön asuin- ja toimintaympäristöön ja niistä nouseviin haasteisiin. Toimintakyky on laaja käsite, joka kuvastaa ihmisen selviytymistä arjessa, toimintakyky voidaan jakaa kolmeen osaluokkaan: fyysinen toimintakyky, psyykinen toimintakyky ja sosiaalinen toimintakyky. (Vernerin 2014) Toimintakyvyn näkökulmassa kehitysvammaisuutta ei pidetä pysyvänä tilana, vaan siihen uskotaan voitavan vaikuttaa muokkaamalla ympäristöä, kehi-

tysvamma haittaa jokapäiväistä selviytymistä sitä vähemmän mitä paremmin yhteiskunnassa huomioidaan erilaisten ihmisten tarpeet. Toimintakyvyn ja tukitoimien tulee olla hyvässä tasapainossa, se tarkoittaa sitä, että tuetaan vain niitä itsenäiseen elämään tarvittavia taitoja, joita vamma rajoittaa. Liiallisilla tukitoimilla voidaan pahimmassa tapauksessa luoda opittua avuttomuutta. Tarpeenmukaisilla ja yksilöllisillä tukitoimilla voidaan auttaa kehitysvammaista henkilöä elämään hyvää, hänelle luontaista elämää yhteiskunnan tasa-arvoisena jäsenenä. (Malm ym. 2004, 165–166)

The American Association on Intellectual and developmental Disabilities (AAIDD) esittämän mallin mukaan kehitysvammaisuudessa on kyse älyllisten ja adaptiivisten taitojen ja ympäristön vaatimusten välisestä vuorovaikutuksesta. Kehitysvammaisuudesta tulee vammaisuutta tämän vuorovaikutuksen tuloksena. AAIDD:n määritelmä vastaa suomalaista älyllisen kehitysvammaisuuden käsitettä hyvin, koska siinä toimintakyky on yhteydessä älylliseen toimintarajoitteeseen. AAIDD:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa tämänhetkistä rajoitusta toimintakyvyssä. Tyypillistä on keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskyky, johon liittyy samanaikaisesti rajoituksia kahdessa tai useammassa adaptiivisten taitojen osa-alueessa; kommunikaatio, itsestään huolehtiminen, sosiaaliset taidot, kotona asuminen, yhteisössä toimiminen, itse-hallinta, oppimiskyky, terveys ja turvallisuus, vapaa-aika ja työ. Kehitysvammaisuus todetaan ennen 18 vuoden ikää. (Kaski ym. 2012, 16)

### **3.4 Lääketieteen näkökulma**

Lääketieteellinen näkökulma on kiinnostunut kehitysvammaisuuden syistä ja sen vaikutuksesta terveydentilaan ja hyvinvointiin. Määritelmiä tehdessä kehitysvammaista verrataan siihen, mitä lääketieteessä pidetään normaalina, terveenä ja vammattomana tilana (Verner 2014). Kehitysvammalain perusteella henkilön, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä ilmenneen sairauden, vian tai vamman vuoksi on oikeutettu erityishuollon palveluihin. Vammalla tarkoitetaan psyykkistä tai fyysistä vajavuutta, joka rajoittaa pysyvästi yksilön suorituskykyä. Kehitysvammaisuus ei ole pelkästään hermoston vammoista ja vaurioista johtuvaa, vaan siihen liittyy muidenkin elinten vauriot. Kuitenkin hermoston kehityshäiriöt, eli hermoston sairaudet, vauriot ja muut toiminnan puutokset tai poikkeavuudet ovat merkittävä ryhmä. Hermoston kehityshäiriöistä tärkeimpiä ovat aivojen kehityshäiriöt, niihin liittyy usein älyllisten toimintojen vajavuutta, josta voidaan puhua älyllisenä kehitysvammai-

suutena. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan älyllisellä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan henkisen suorituskyvyn kehityksen estymistä tai epätäydellisyyttä. Kehitysvammaisuudessa ilmaantuvat taidot ovat puutteellisesti kehittyneitä eli yleiseen henkiseen suorituskykyyn vaikuttavat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot. Älyllistä kehitysvammaisuutta esiintyy yksinään sekä yhdessä minkä tahansa psyykkisen ja fyysisen tilan kanssa. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 15–16)

Erilaisten testien ja asteikoiden avulla voidaan saada käsitys henkilön älyllisen suoriutumisen tasosta. Älylliset kyvyt ja sopeutumiskyky voivat muuttua ja tila voi parantua opiskelun ja kuntoutuksen myötä. Älyllisen kehitysvammaisuuden luokittelu perustuu aina senhetkiseen toimintakykyyn. Jos henkilön älykkyydosamäärä on alle 70, voidaan puhua älyllisestä kehitysvammaisuudesta. Lisäksi älyllisen kehitysvammaisuuden määrittelyssä huomioidaan henkilön käyttäytymisen häiriöt. Älylliseen kehitysvammaisuuteen voivat liittyä myös muut kehityshäiriöt, lisävammat ja sairaudet, kuten aisti-, puhe- ja liikuntavammat, epilepsia, autismi, mielenterveyden häiriöt ja haastava käyttäytyminen. Diagnostiset luokittelut eivät ole ihmisten luokittelua vaan ihmisten terveyden tilan ja tarpeiden kuvaamista. Yksilön kannalta keskeistä on tiedostaa mitkä vajavuudet toimintakyvyssä johtuvat vammaisuudesta ja mitkä ei. (Kaski ym. 2012, 17–19) Älyllistä kehitysvammaa luokitellaan neljällä eriasteella jotka ovat: lievä älyllinen kehitysvamma, keskiasteinen älyllinen kehitysvamma, vaikea älyllinen kehitysvamma ja syvä älyllinen kehitysvamma. (Kaski ym. 2012, 19–21)

## 4 TYÖMUODOT

### 4.1 Historia

1960-luvun lopulla sosiaalipolitiikassa tapahtui ideologinen murros, jonka seurauksena aiemmin yhteiskunnan ja työelämän ulkopuolelle jätetyt vammaiset eli vajaamieliset ja mielisairaat alettiin vähitellen palauttaa yhteiskuntaan. Avohuollon kehittyminen toi mukanaan työkeskukset, joita laissa nimitettiin päivähuoltoloiksi. Ennen päivähuoltoloi- ta työtoimintaa oli jo järjestetty keskuslaitoksissa. Kehitysvammahuollon järjestämää työtä alettiin kutsua 1980-luvulla työtoiminnaksi. Työtoiminnan käsite yleistyi nopeasti, työtoimintaa järjestäviä yksiköitä alettiin kutsua työkeskuksiksi. Työtoiminnan rinnalla järjestettiin alusta alkaen myös päivätoimintaa, päivätoimintaan keskittyneitä yksiköitä alettiin kutsua 1980-luvulla toimintakeskuksiksi. (Saloviita ym. 1997, 27–28) Kehitys- vammaiset henkilöt elävät pääsääntöisesti sosiaalietuuksilla. Työkyvyttömyyseläkettä maksetaan 16–64-vuotiaille henkilöille, jotka eivät pysty elättämään itseään työn teolla. Työkyvyttömyys eläkettä ei kuitenkaan myönnetä alle 20-vuotiaille ennen kuin heidän mahdollisuudet työntekemiseen on tutkittu. 65 vuotiaana työkyvyttömyyseläke muuttuu vanhuuseläkkeeksi. (Vernerinen 2014)

### 4.2 Työtoiminta

Työtoiminta tukee kehitysvammaisten yhteiskunnassa elämistä, työtoiminta on siihen kykeneville kehitysvammaisille tärkeä elämään sisältöä antava tukitoiminnan muoto. Työn tekemisen lisäksi tavoitteena on tarjota kehitysvammaiselle myös muuta kuntout- tavaa toimintaa. Toiminnan sisältönä on taitojen ja työelämään kuuluvien taitojen kehittäminen ja yleisen sosiaaliseen toimintakyvyn ylläpitäminen. (kehitysvammaisuus 318) Työtoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuolto- lain perusteella (Vernerinen 2014) Työtoiminta on luonteeltaan enemmän kuntouttavaa kuin tuottavaa, käytännössä se tarkoittaa sitä, että työtoiminnassa mukana olevat työs- kentelevät omien voimavarojensa mukaisesti. (Malm ym. 2004, 383) Työtoiminta jär- jestetään niin että kehitysvammaisella on mahdollisuus kehittää ammatillisuuttaan, työ- tehtävät järjestetään niin, että niistä on mahdollisuus edetä haastavampiin tehtäviin. Yleisesti ottaen kehitysvammaiset ovat tunnollisia työntekijöitä, mutta heillä on vai- keuksia itsenäisessä toimimisessa ja tilanteiden ennakoinnissa. (Kaski ym. 2012, 318)

Tyypillisiä työtehtäviä työtoiminnassa ovat teollisuuden alihankintatyöt, kutomo- ja ompelutyöt, käsi- ja askartelutyöt. Toimintakeskus Hemptankaassa työtehtävinä on edellä mainittujen lisäksi myös talon sisäiset siivous- ja huoltotyöt, keittiötyö, kahvila-työ, savityö ja omien tuotteiden valmistaminen. Toimintaan on tullut viime vuosina mukaan myös työkeskusten ulkopuolella tehtävät työt. (Malm ym. 2004, 383) Suomessa on arviolta 23000 työikäistä kehitysvammaista, heistä noin 7700 ovat työtoimintalaisia. (Vernerinen 2014). Perusteina työhön pääsemiselle ovat kuntoutus ja muut tavoitteet, eivätkä niinkään työhön sitoutuminen tai tuottavuus. (Kaski ym. 2012, 318) Työtoiminnassa oleva kehitysvammaisen ei ole työsuhteessa eikä saa työstään varsinaisesti palkkaa, vaan työosuusrahaa. Työosuusrahan määrä vaihtelee 0-12 euroa päivässä, työosuusraha ei ole veronalaista tuloa, mikäli sitä maksetaan enintään 12 euroa päivässä. Työosuusrahan määrästä päättävät työkeskukset ja työkeskuksia hallinnoivat organisaatiot. (Vernerinen 2014)

### 4.3 Avotyötoiminta

Avotyötoiminta on työtoimintaa, jota järjestetään tavallisilla työpaikoilla. Suomessa on noin 2300 kehitysvammaista, jotka osallistuvat avotyötoimintaa. Työtehtävät ovat tavallisia työtehtäviä työpaikasta riippuen. Työaika ja työtehtävät suunnitellaan yksilöllisesti työntekijän voimavarat ja tuen tarpeet huomioiden. Työntekijä voi työskennellä päivän aikana sekä avotyössä että työtoiminnassa työkeskuksessa. Avotyöntekijä ei ole työsuhteessa avotyöpaikkaan vaan toimintaa järjestävään työkeskukseen. Avotyöstä ei makseta palkkaa, vaan työosuusrahaa enintään 12 euroa päivässä, jolloin työosuusraha ei vaikuta työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työnantaja voi maksaa korvauksen avotyöntekijän työpäloksestä työkeskukselle. (Vernerinen 2014) Ideologisella tasolla avotyötoiminta edistää normalisaatiota ja integraatiota (Saloviita ym. 1997, 37). Avotyötoiminta on tarjonnut kehitysvammaisille mahdollisuuden työskennellä tavallisissa työyhteisöissä tavallisilla työpaikoilla kuin kuka tahansa aikuinen. Avotyöpaikoilla heillä on mahdollisuus vuorovaikutukseen muidenkin aikuisten kanssa kuin toisten kehitysvammaisten tai kehitysvammahuollon ammattilaisten kanssa. Avotyötoiminnan kautta kehitysvammaisille on avautunut monipuolisempia työtehtäviä. (Saloviita ym. 1997, 39)

Avotyötoiminnan ongelmana voidaan katsoa sen haitallisuus tuettuun työsuhteeseen tai kehitysvammaisen mahdollisuuteen palkka työhön, koska avotyömalli on työnantajan



kannalta edullisin ja helpoin vaihtoehto työllistää kehitysvammaisia, kun vastuu on työkeskuksilla. Keskustelua herättää tavallisen työn teettäminen pienellä korvauksella ja ilmaistyön teettäminen kehitysvammaisilla. (Saloviita ym. 1997, 39) Kaikessa työtoiminnassa on kuitenkin tavoitteena mahdollisuuksien mukaan kuntouttaa työntekijä tavalliseen työhön Normaaliuden periaatteen ja integraation näkökulmasta voidaan katsoa, että avotyötoiminta on ensimmäinen vaihe kohti palkkatyötä. Avotyötoiminnassa työntekijällä on mahdollisuus turvallisesti tutustua tavalliseen työyhteisöön ja harjoitella työn tekoa työkeskusten tuella. Jokaisella palkkatyöhön kykenevällä ja haluavalla kehitysvammaisella tulisi olla mahdollisuus palkkatyöhön, hidastavana tekijänä usein vain on työvalmentajien resurssipula, apuna tähän olisi saada tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelun saamista lainsäädäntöön ja kaikkien kuntien toiminnaksi. (Verner 2014)

#### **4.4 Tuettu työ**

Tuetulla työllä tarkoitetaan tavallista työtä tavallisella työpaikalla. Suomessa on tuhansia kehitysvammaisia, joilla olisi halua sekä kykyä tehdä tavallista työtä, kuitenkin vain noin 300 kehitysvammaista nuorta ja aikuista ovat palkkatyössä. Suurin osa heistä on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Työssä ja työyhteisössä ihminen on ensisijaisesti työntekijä, ei vammainen. Nykysuuntaus on että kehitysvammaisia pyritään työllistämään tavallisille työpaikoille tavallisilla työsuhteilla. Tämä on ihmisoikeuskysymys ja kehitysvammaisilla on oikeus työntekoon niin kuin kaikilla muillakin. Jos kehitysvammaisen työntekijä suoriutuu työstään ja työtehtävistään siinä missä muutkin, on hänellä oltava oikeus samaan palkkaan kuin muillakin työntekijöillä. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla nuoret ja aikuiset tekevät palkkatyötä työhönvalmentajan tuella. Työvalmentajat työskentelevät erilaisissa työ- ja toimintakeskuksissa. Työvalmentajan tarkoitus on tukea sekä työntekijää ja työpaikkaa kaikissa työtä koskevissa asioissa. Työvalmentajan tuki on mahdollista saada pysyväksi, yleensä tuen tarve ja aika sovitaan yksilöllisesti työpaikkojen ja työntekijöiden kanssa. Panostamalla työllistymiseen työhönvalmentajan tuella on saatu parhaita tuloksia. Tällä hetkellä haasteita työllistymiseen tuo se ettei työpaikoilla ole riittävästi tietoa kehitysvammaisten kyvyistä eikä tukitoimista, mitä heillä olisi mahdollisuus saada, työhönvalmentajia ei ole riittävästi, kunnallisten vammaispalveluiden ja työllistämispalveluiden heikkous sekä liian ahdasrajaiset mahdollisuudet yhdistää palkkatuloja ja sosiaalietuuksia. (Verner 2014)

## 5 KEHITYSVAMMAISEN OIKEUS TYÖHÖN

### 5.1 Työn merkitys

Työllä on ihmisen elämässä suurempi merkitys kuin pelkän elannon turvaamisen. Ihminen etsii jatkuvasti elämänsä merkitystä ja tarkoitusta ja pohtii elämänsä merkityksen ulottuvuuksia, työ on keskeinen elämää jäsentävä tekijä. On tärkeää, että kukin löytää itselleen sopivan työn. Tietysti työssä keskeistä on rahallinen palkka, mutta usein syyt työn tekemiseen ovat syvällisemmät ja tunneperäisemmät. Työ tuo elämään merkityksellisyyttä ja onnistumisen kokemuksia, parhaillaan työ kehittää ihmistä ja tuo iloa elämään. Työelämään kuuluu vahvasti sosiaalinen vaikutus, työn kautta vuorovaikutussuhteet lisääntyvät ja kehittyvät, työ lisää ihmisen osallisuutta elämäänsä. (Paasivaara 2009, 8–9) Työn henkilökohtaiset merkitykset vammaisille henkilöille ovat hyvin samanlaiset kuin kenelle tahansa muullekin. Työlle annettuja merkityksiä ovat: tuottaa taloudellisia voimavaroja, luoda sosiaalista identiteettiä, tuoda sosiaalista tukea, jäsentää sosiaalista todellisuutta, antaa mahdollisuuden olla tuottava ja hyödyllinen ja palkita tekijänsä. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 25) Kaikissa yhteiskunnissa ihmiset hankkivat työn- teolla toimeentulonsa, niille jotka eivät kykene osallistumaan työntekoon on oikeus perusturvaan, heille on turvattava ainakin jonkinlaiset elämisen ehdot. (Saloviita ym. 1997, 13) Nykyään vammaisuus eri muotoineen on lääketieteellisesti värittyynyt käsite. Tämä saa vammaiset henkilöt näyttämään sosiaalisen elämän ulkopuolisilta, puhtaasti biologisilta tosiasioilta. Todellisuudessa vammaisuuden erilaisiin käsitteisiin vaikuttaa yhteiskunnallinen asenne vammaisuutta kohtaan, näkökulmat, joista käsin vammaisuutta katsotaan ja lainsäädäntö. (Saloviita ym. 1997, 16)

Suomen perustuslain 18§ mukaan jokaisella on oikeus hankkia elantonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on pyrittävä turvamaan jokaiselle oikeus työhön, eikä ketään saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. (Finlex 1999) Myös ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 23. artiklan mukaan jokaisella on oikeus työhön ja jokaisella työtätekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan. (Ihmisoikeudet 2013) YK:n vammaissopimuksen 27. artiklan mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa, vammaisilla henkilöillä on oikeus avoimeen työympäristöön, joka on osallistava ja vammaisen henkilön saavutettavissa ja missä heidän ei tarvitse kokea syrjintää. Vammaissopimuksen tavoitteena

on edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä ja etenemistä urallaan, koulutusta sekä työoloja. (YK:n vammaissopimus 2007) Vammaispolitiikan tarkoituksena on edistää vammaisten ihmisten oikeuksia ja elinoloja, vammaispolitiikan keskeisenä perustana on normalisaatio ja integraatio. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 24) Työ on maailmassa liitetty jokaisen aikuisen elämään kuuluvaksi, ilman työtä ihminen kokee helposti itsensä tarpeettomaksi ja syrjäytyneeksi, työtä tekemällä ihminen kokee olevansa hyödyllinen yhteiskunnan jäsen. Tällaisella ajattelutavalla ja normalisaationperiaatteen avulla kaikille työhön kykeneville kehitysvammaisille pyritään järjestämään työtä. Painopiste kehitysvammaisen työnteon merkityksessä yhteiskunnassa voidaan ajatella olevan työnteon tuottavuudessa, ajankäytön järjestämisessä tai yksilön kehittämisessä. (Autio 1993, 6)

## 5.2 Normalisaatio, integraatio ja inklusio

Normalisaationperiaatteella tarkoitetaan tavallisten ja jokapäiväisten elämän olosuhteiden mahdollistamista kaikille ihmisille, kaikille kuntalaisille tarkoitetut sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tulisi vastata kaikkien asiakasryhmien tarpeita, palvelut eivät saisi leimata asiakkaitaan ja asiakkaiden itsemääräämisoikeutta pitää kunnioittaa. (Malm ym. 2004, 24) Normaalius on voimakkaasti sidoksissa sosiaaliseen hyväksyntään, esimerkiksi koulumaailmassa oppilas, joka ei erotu fyysisesti tai emotionaalisesti muista ja on sosiaalisesti tietoinen pärjää koulumaailmassa paremmin eikä tule syrjityksi. (Garner 2009, 30) Se, mitä pidämme normaalina yhteiskunnassamme, voi vaihdella perheittäin, kulttuureittain ja aikakausittain, sen mukaan mitä arvostetaan ja oudoksetaan. Ihminen voi elää tyydyttävää elämää puutteellisin taidoin, jos se sallitaan. Normalisaation periaate voidaan jakaa kahdeksaan osaan, joiden avulla voidaan tarkastella normaaleja elämäntapoja. Osa-alueet ovat: normaali päivärytmi, normaali viikkorytmi, normaali vuosirytm, elämänkaaren normaalit kokemukset, normaali yksilöllisyyden kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus, normaalit seksuaaliset mallit, yhteiskunnan normaalit taloudelliset mallit ja oikeudet sekä normaali ympäristö. Vammaisella henkilöllä on oikeus normaaliin elämään. Vammaisten henkilöiden kohdalla on kuitenkin muistettava henkilöiden kypsyys ja kehitys, on osattava soveltaa normaaliuden periaatetta kuntoutusohjelmissa, palveluiden järjestämisessä ja lainsäädännössä. (Ikonen 1999, 60)

Integraatiolla tarkoitetaan normalisoinnin toteuttamista, integrointi tarkoittaa, että luodaan sellaisia elinympäristöjä, joissa vammaset henkilöt voivat elää ja käyttää palveluita esteettömästi. Pelkällä integroinnilla ei taata normalisaation toteutumista, elleivät vammaiset voi aidosti olla osana yhteiskuntaa sen täysivaltaisina jäseninä, elää muiden joukossa, käydä samoissa kouluissa, harrastuksissa ja työpaikoissa. (Malm ym. 2004, 24,27) Lähtökohtana normaaliuden periaatteessa on se että vammaisten ihmisten tarpeet ovat samanlaiset kuin muillakin ihmisillä, joten heillä tulee olla mahdollisuus samanlaiseen elämään. YK:n kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa julistuksessa tämä periaate näkyy hyvin vahvasti. Integraatio on keino elämän normaalisuuden saavuttamiseen. (Kaski ym. 2012,148) Integraation kehittymiselle voidaan yksilöidä seuraavia peruspilareita: jokaisen yksilön kunnioittaminen, jokaisen mahdollisuus tehdä valintoja omassa elämässään, itsemääräämisoikeus, tasa-arvoisten mahdollisuuksien tarjoaminen, mahdollisuus olla arvostettu ja mahdollisuus osallistumiseen. Länsimaalaisen integraatioideologian mukaan todellinen ja tavoiteltava integraatio kouluaikana on sosiaalista ja aikuisiässä taas sosiaalista ja yhteiskunnallista. Pohjoismaissa integraation tavoittelu nähdään yhteiskunnallisesta oikeudenmukaisuudesta ja demokraattisesta ihmiskäsityksestä kasvuvoimansa saavana pyrkimyksenä. (Ikonen 1999, 46)

Pelkkä kehitysvammaisen yhteiskunnassa eläminen ei takaa kehitysvammaiselle hyvää elämää, vaan tarvitaan inklusiota. Inklusiolla tarkoitetaan mukaan ottamista, inklusion mahdollistamiseen tarvitaan vammaisuuden hyväksymistä, tiedon ja toimivien ihmissuhteiden avulla. Inklusion avulla korostetaan yhteisöllisyyttä ja tasa-arvoa, inklusio toteutuu silloin kuin kehitysvammaisen ihminen elää samanlaista elämää kuin saman ikäiset muut ihmiset. (Malm ym. 2004, 27; Kaski ym. 2012, 148) Normaaliin aikuisuuteen kuuluu päättäminen omista asioista, vammaispolitiikassa tästä käytetään niin Suomessa kuin kansainvälisestikin termiä empowerment. Suomenkielisiä vastineita termille on useita esimerkiksi täysivaltaistuminen, voimavaraistuminen, voimaantuminen ja valtaistuminen, kaikissa näissä yhteistä on ajatus ihmisen luottamisesta omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa ja itsemääräämisoikeuden lisääntymisestä. Valtaistumisella tarkoitetaan päätäntävällän ja vastuun siirtämistä omasta elämästä kehitysvammaisille itselleen heidän elämäänsä koskevissa asioissa. Kukaan ei halua olla passiivisia toimenpiteiden ja päätösten kohteita. Ihmisten tulee saada itse vaikuttaa omiin ratkaisuihinsa ja tehdä itsenäisesti valintoja elämässään, se tarkoittaa tunnetta oman elämän hallinnasta ja lisää halua vaikuttaa. (Malm ym. 2004, 30–31)

### 5.3 Aikuisuuden tukeminen

Puhuttaessa kehitysvammaisen toimintakyvystä, heitä verrataan usein lapsiin, koska kehitysvammaisen henkilön todellisuuskäsitys on keskimääräistä yksinkertaisempi ja konkreettisempi, helposti myös muut ihmiset suhtautuvat kehitysvammaisiin kuin lapsiin. Ihmisten suhtautumisella vahvistetaan kehitysvammaiselle lapsenomaista käytöstä ja samalla taannutetaan kehitystä. Todellisen ikätason mukainen suhtautuminen ja mahdollisuudet iän mukaisesti harrastuksiin, kokemuksiin ja samanlaiseen pukeutumiseen tukee kehitysvammaisen kehitystä ja osallisuutta elämään. Kehitysvammaisen oppiminen mahdollisimman itsenäiseen palveluiden käyttöön vähentää tarpeetonta erilaisuutta hänen elämässään. (Kaski ym. 2012, 156) Aikuiskasvatuksessa aikuisuuden tukeminen on keskeisin tavoite, kehitysvammaisen kohdalla se tarkoittaa sitä, että kehitysvammaisen elämässä olevat aikuiset kohtelevat kehitysvammaista samalla tavalla kuin muitakin aikuisia, arvostavat, kunnioittavat kehitysvammaista aikuisena ja tasavertaisena yhteisön jäsenenä. Kehitysvammaisen tarvitsee kuitenkin läpielämänsä toisten tukea, sen takia on tärkeää löytää tasapaino mahdollisimman suuren itsenäisyyden ja välttämättömän riippuvuuden välillä. Kehitysvammaisen aikuiskasvatuksesta ovat vastuussa ne kasvattajat, jotka toimivat kehitysvammaisen elin- ja toimintaympäristöissä. Kasvattajien tehtävänä on opettaa kehitysvammaiselle taitoja, joita vaaditaan joka päiväisessä elämässä kuten kotona, työssä ja harrastuksissa. Tällaisia taitoja ovat sosiaaliset taidot, itsestään huolehtimisen taidot, asioiden hoitaminen, asumistaidot, työtaidot, työhön liittyvät taidot sekä kyky kantaa vastuuta omasta käyttäytymisestä. (Malm ym. 2004, 196)

Toimintakeskus Hemptankaaren yhtenä toiminta-ajatuksena on aikuisuuden tukeminen. Hemptankaassa se tarkoittaa oikeiden töiden tekemistä työtoiminnassa, aikuisuutta tukevaa harrastustoimintaa sekä ohjaajilta aikuisuutta tukevaa työtettä, jotta aikuiset kehitysvammaiset eläisivät mahdollisimman samanlaista elämää kuin kuka tahansa muukin aikuinen. Hemptankaassa avotyötoiminnan periaatteena on myös aikuisuuden tukeminen, avotyön kautta kehitysvammaiset pääsevät töihin tavallisille työpaikoille, mikä tukee aikuisuutta ja lisää inklusioita, kun heillä on mahdollisuus luoda vuorovaikutussuhteita muihin aikuisiin työntekijöinä. (Nokian kaupunki 2015)

#### 5.4 Kehitysvammaisten yhteiskunnallinen asema

Yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä ovat terveys, ympäristö, kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät. Hyvinvointiyhteiskunnassa olemme sitä mieltä, että jokaisella tulee olla oikeus elämään, terveyteen, ravintoon, ihmissuhteisiin, asumiseen, liikkumiseen, itsemääräämiseen ja sosiaaliseen osallisuuteen. Todellisuudessa kaikki eivät kuitenkaan elä tällaisessa tasavertaisessa asemassa perusoikeuksien suhteen, vaan hyvinvoinnin perusta jakautuu eri ihmisryhmille hyvin eriarvoisesti. Eriarvoisuuteen ei vaikuta pelkästään kasvavat tuloerot vaan ihmisten mahdollisuudet hyödyntää erilaisia resursseja ja hyödykkeitä, hyvinvoinnin keskeiset tekijät ovat usein yksilön kannalta ratkaisevampia kuin hänen henkilökohtaiset ominaisuudet, teot tai valinnat. Yksilön fyysiset tai psyykkiset eroavaisuudet, kuten kehitysvammaisuus ei ole suorainainen syy yksilön tasavertaisuuteen terveyden, hyvinvoinnin tai sosiaalisen osallisuuden suhteen. Terveysten, sairauden, vammaisuuden tai vammattomuuden kriteerit ovat väistämättä kulttuurisidonnaisia näkemyksiä, joiden merkitys rakentuu sosiaalisesti. Vammaisuus ilmiönä on sosiaalinen rakenne, joka voi ajan kuluessa irtautua ihmisen fysikaalisista ominaispiirteistä. (Vehmas 2013, 1-2)

Vammaisten sosiaalinen asema yhteiskunnassa nosti päätään 1800-luvulla, jolloin vammaiset ihmiset miellettiin omaksi ihmisryhmäkseen, sosiaalisiksi ongelmiksi, heidän jäädessään yhteiskunnan ulkopuolelle. Vammaisuutta katsottiin lääketieteellisestä näkökulmasta ja vammaiset laitettiin laitoksiin parantumaan, kuntoutumaan ja sopeutumaan yhteiskuntaan. Laitoksissa hoitajien ylivallan alla vammaisilla ei ollut mahdollisuutta itsemääräämiseen, sosiaaliseen osallisuuteen eikä tasavertaiseen elämään. Lääketieteellä on edelleen ylivalta vammaisten henkilöiden elämässä, koska ilman lääketieteellistä diagnoosia ei saa palveluita normaaleille ihmisille tarkoitettussa yhteiskunnassa. Ongelmalliseksi tästä tekee se, että useinkaan vammaisten henkilöiden ongelmat oppimisessa, perheen perustamisessa tai sosiaalisessa osallisuudessa eivät selity ensisijaisesti heidän diagnooseillaan vaan kulttuurisilla ja yhteiskunnallisilla tekijöillä. Toinen lääketieteellisen näkökulman ylivallassa oleva ongelma on että vammaisten ääni on usein sivuutettu heitä koskevassa päätöksen teossa. Käytännössä se tarkoittaa sitä että vammaisia on yritetty kuntouttaa yhteiskuntaan sen sijaan että ympäristöstä olisi yritetty tehdä esteetöntä. Ihanne yhteiskunnassa vammaisuuden määrittely ja luokittelu olisi turhaa, koska silloin oli loputtomasti käytössä resursseja antaa ihmisille juuri niitä palveluita ja hyö-

dykkeitä, joita he tarvitsisivat hyvään elämään. Ihmisten moninaisuus olisi myös hyväksytty tosiasia. (Vehmas 2013, 2-4)

## 5.5 Palvelurakenteen muutos

”Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle” Suomen vammaispoliittisen ohjelman perusta vuosille 2010–2015. Ohjelman tavoitteena on turvata vammaisten henkilöiden oikeudenmukainen yhteiskunnallinen asema. Vammaispoliittisen ohjelman viisi kokonaisuutta ovat: YK:n vammaisia henkilöitä koskevan yleissopimuksen ratifiointi, vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta, vammaisten henkilöiden on saatava tarvitsemansa palvelut ja niiden on oltava laadukkaita kaikkialla Suomessa, yhteiskunnan esteettömyyden lisääminen, vammaistutkimuksen vahvistaminen, vammaisuutta koskevan tiedon lisääminen sekä laadukkaiden menetelmien kehittäminen vammaispolitiikan tueksi. Kehitysvammaisten asumisen ohjelman tavoitteena on, ettei yksikään kehitysvammaisen asu enää laitoksessa vuoden 2020 jälkeen. Vammaispoliittinen ohjelma on jaettu 14 eri sisältöalueeseen, jotka ovat: itsenäinen elämä, yhteiskunnallinen osallisuus ja osallistuminen, rakennettu ympäristö, liikennepalvelut, koulutus ja opiskelu, työ, terveydenhuolto ja kuntoutus, sosiaaliturva, oikeusturva, turvallisuus ja koskemattomuus, kulttuuri- ja vapaa-aika, vammaisten henkilöiden kohtaama syrjintä, tietopohjan vahvistaminen, vammaispolitiikan resurssien kestävyuden turvaaminen ja kansainvälinen yhteistyö. (Verner 2014)

Palvelurakenteen muutoksessa on vahva osallisuuden viesti, joka tarkoittaa käytännössä mm kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumista. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan oikeutta päätösten tekoon itseä koskevissa asioissa.

Itsemääräämisoikeuden voidaan katsoa kuuluvan perusoikeusjärjestelmäämme osana yleisperusoikeutena turvattua oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Perusoikeusudistuksen esitöiden mukaan henkilökohtainen vapaus on luonteeltaan yleisperusoikeus, joka suojaa ihmisen fyysisen vapauden ohella myös hänen tahdonvapauttaan ja itsemääräämisoikeuttaan. (HE 108/2014)

Jokaisella ihmisellä tulee olla oikeus päättää heitä koskevista asioista, asuinpaikasta, vapaa-ajasta, työstä jne. Itsemääräämisoikeuteen voidaan kannustaa tuetulla päätöksenteolla. Tuettu päätöksen teko on keskeinen ja tärkeä avun ja tuen muoto kehitysvammaiselle. Tuettun päätöksen teon lähtökohtana on, että kehitysvammaisen henkilö käyttää

itsemääräämisoikeuttaan ja hänellä on oikeus tuen saamiseen. Tuetun päätösten teon tavoitteena on kannustaa, rohkaista ja tukea henkilöä tekemään päätöksiä hänen elämänsä koskevissa asioissa. Tuetussa päätöksenteossa kehitysvammaisella on oma tukihenkilö tai tukiryhmä, jotka eivät päätä kehitysvammaisen puolesta vaan tukevat päätöksen teossa. Tukiryhmään voi kuulua eri henkilöitä eri tilanteita varten, tukiryhmään kuuluu yleensä läheisiä, tuttuja henkilöitä tai viranomaisia. Tukiryhmän avulla voidaan varmistaa, etteivät kenenkään yksittäisen tukihenkilön mielipiteet vaikuta päätöksen tekoon. Tuetun päätöksenteon kohteena voi olla esimerkiksi apu vaikeiden asioiden ymmärtämisessä, tietojen ja palveluiden hankinnassa, asunnon ja työpaikan valinnassa, arkipäiväisten asioiden pohtimiseen, vaihtoehtojen etsimiseen tai tehtävän valinnan tai ratkaisun etujen ja haittojen punnitsemiseen. (Vammaispalvelujen käsikirja 2014)



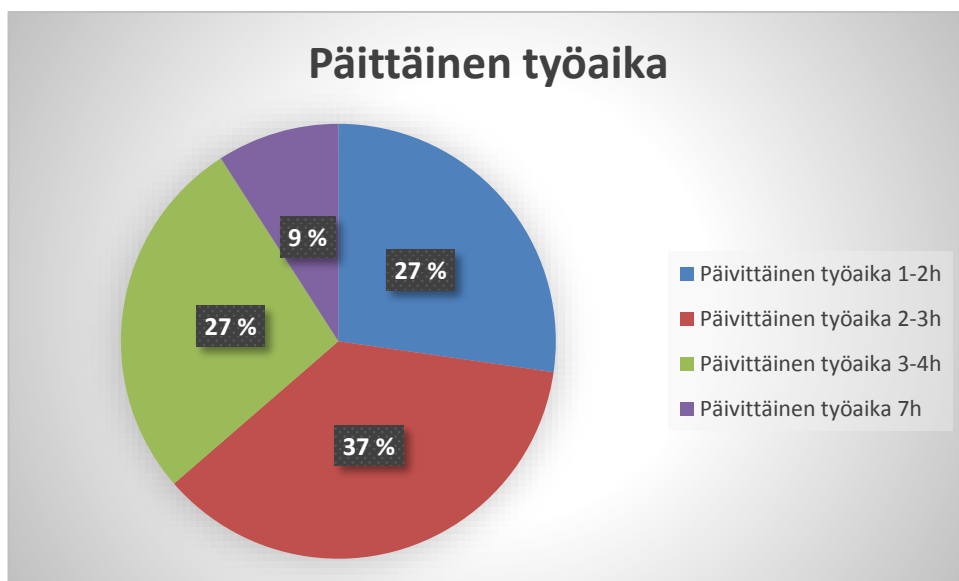
## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui 11 avotyöntekijää. Vastaajista 27 % oli naisia ja 73 % vastaajista oli miehiä. Iältään vastaajat olivat 20–55 vuotiaita, vastaajien keski-ikä oli 32,6 vuotta. Vastaajista 36 % on ollut avotöissä alle vuoden tai vuoden, 27 % vastaajista on ollut avotöissä alle kaksi vuotta ja 36,5 % vastaajista on työskennellyt avotyössä yli kaksi vuotta. Vastaajista 45,5 % on työskennellyt yhdessä avotyöpaikassa, 45,5 % vastaajista on työskennellyt kahdessa eri avotyöpaikassa ja 9 % vastaajista on työskennellyt kolmessa eri avotyöpaikassa.

### 6.2 Päivittäinen työaika

Avotyöntekijöiden päivittäinen työaika vaihtelee yhdestä tunnista neljään tuntiin. Avotyöntekijä on eläkeläinen ja hänelle maksettava palkkio on työosuusrahaa. Avotyön palkka voi olla enimmillään 12€/päivä, ettei se vaikuta eläkkeeseen, Nokialla on määriteltä avotyön palkkioksi 3€/h, jolloin päivittäiseksi työajaksi avotyöpaikalla tulee maximissaan neljä tuntia. Vastaajien päivittäinen työaika jakautuu seuraavasti:



KUVIO 1 Päivittäinen työaika avotyöpaikalla

7h päivittäinen työaika selittyy sillä, että kyseinen työ on integroitu toimintakeskukseen, jonka sisälle on avattu avotyöpaikka, henkilö siis työskentelee 7h päivässä, mutta työosuusraha jakautuu niin, että 4h maksetaan avotyönkorvaus ja 3h normaali työosuusraha. Vastaajista 82 % työskentelee avotyössä arkipäivisin kello 8-16 välillä, 18 % vastaajista työskentelee myös ilta-aikaan ja viikonloppuisin avotyössä.

### **6.3 Työskentely avotyöpaikalla**

Vastaajista 45 % oli nimetty ohjaaja avotyöpaikalle ja 55 % vastaajista ei ollut nimetty erillistä ohjaajaa avotyöpaikalle.

Vastaajista 64 % työtehtävät koostuvat pääosin erilaisista siivoustöistä mm. toimistotilojen siivous, työntekijöiden taukokuoneiden siivous, roskien vientiä, käytävien lattioiden pesua, hallien siivousta lattiakoneella, pahvien pienimistä, siivousvälineiden pesua. Lisäksi työtehtäviin kuuluu kahvin keittämistä ja tiskien tiskausta sekä kaupassa ostokärryjen kerääminen. 9 % vastaajista työskentelee ulkotöissä, johon kuuluu piha-alueen siivoamista ja roska-astioiden tyhjennystä. 9 % vastaajista työskentelee kahvilatyössä, työhön kuuluu kahvilan siivoustyöt, tiskaaminen sekä tarjoilu. 9 % vastaajista työskentelee päiväkodissa ja työtehtäviin kuuluu lapsien avustaminen, siivoustyöt sekä avustaminen keittiötyössä. 9 % vastaajista työtehtäviin kuuluu tavaroiden pakkaus- ja kuljetustyöt.

Vastaajista 82 % työskentelee avotyöpaikalla itsenäisesti, 18 % vastaajista tarvitsee välillä ohjausta avotyöpaikalla. Ohjausta ja tukea tarvitaan avotyöpaikoilla esimerkiksi silloin kun eteen sattuu tilanne, eikä tiedä miten pitäisi toimia, siivouskoneeseen tulee tukos, materiaalit loppuvat ja niitä tarvitaan lisää tai roska-astiat jäävät jumiin. 91 % vastaajista kokee saavansa tarpeeksi tukea ja ohjausta avotyöpaikalta, 9 % kokee, ettei saa tarpeeksi ohjausta ja tukea työpaikalta. 100 % vastaajista kokee saavansa riittävästi ohjausta ja tukea avotyönohjaajilta.

Vastaajista 73 % on saanut työstään palautetta, 27 % ei ole saanut työstään palautetta. Saatu palaute on ollut positiivista ja avotyöntekijöitä on kiitelty työn jäljestä ja tsempatu että työt sujuvat hyvin. 100 % vastaajista kokee, että muut työntekijät avotyöpaikalla on suhtautunut heihin hyvin. Vastaajista 100 % on tyytyväisiä työnkuvaansa. Työaikaan tyytyväisiä on 82 % vastaajista, 18 % vastaajista ei ole tyytyväisiä työaikaansa.

Yksi syy tyytymättömyyteen oli se, että vastaaja olisi halunnut työskennellä avotyöpaikalla koko päivän.

Kysyttäessä työstä saadusta korvauksesta vastaajista 100 % on tyytyväisiä, korvaukseen, jonka avotyöstä saavat. Nykyisessä työjärjestelyssä 91 % kyselyyn vastanneista työskentelevät saman päivän aikana sekä toimintakeskuksessa että avotyöpaikalla. 9 % vastanneista työskentelee joka päivä toimintakeskuksella, jonka sisään hänelle on avattu avotyöpaikka. Vastaajista 64 % on tyytyväisiä nykyiseen järjestelyyn, kun taas 36 % vastaajista ei ole tyytyväisiä. Syitä tyytymättömyyteen olivat, että vastaajat olisivat halunneet tehdä joko pidemmän työpäivän avotyöpaikalla tai työskennellä avotyöpaikalla koko päivän sen sijaan, että tulisivat osaksi päivää toimintakeskukseen.

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin millainen olisi unelmiesi työpaikka ja millaisia työtehtäviä siihen kuuluisi? Kaksi vastaajista oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä, yksi ei osannut sanoa. Unelmatyöpaikoiksi ja työtehtäviksi saatiin seuraavia vastauksia: varikko ja siellä tavaroiden pakkaamien ja kuljetus, seurakunnan puutarhan ulkotöihin leikkaaman nurmikkaa, kokki ja keittiö työt, kaupan työntekijä tai kiinteistöhuoltaja, musiikkialan hommat, kirjastoautossa työskentely, terveyskeskuksella siivoustyö ja se olisi vuorotyötä sekä päiväkotia ja siellä kaikki työt.

Vastaajista 45,5 % haluaisi avotyön sijaan työskennellä tuetussa työsuhteessa. Syitä tuettuun työsuhteeseen siirtymiselle olivat kokopäivätyö, haluttiin rauhallisempi työpaikka ja toimintakeskuksen sijaan olisi mukavampi käydä töissä. Vastaajista 45,5 % ei haluaisi työskennellä tuetussa työsuhteessa avotyön sijaan, koska on tyytyväinen nykyiseen paikkaan, joka on tuttu, siellä on työkaverit ja viihdytään, Hemptankaaressa on ohjaajien tuki, ei halua maksaa veroja palkasta ja koska Hemptankaaressa on ollut niin kauan ja kaverit ovat täällä, ei vaihtaisi mihinkään. 9 % Vastaajista ei osannut sanoa, koska tulevaisuudessa olisi mukavaa myös opiskella.

Vastaajille annettiin kyselyn lopussa mahdollisuus palautteen antoon avotyöpaikoille tai avotyönohjaajille. Palautteessa keuhuttiin avotyön ohjaajia, kun ovat mahdollistaneet avotyön sekä avotyöpaikkoja, siellä työntekijät ovat olleet mukavia ja kohdellut avotyöntekijöitä hyvin. Vastaajat toivoivat enemmän palautetta työstään sekä ohjaajilta että avotyöpaikoilta, enemmän työtehtäviä ja lisää työpaikkoja esimerkiksi Pinsiön s-market tai Cittarin pullolinja. Palautteissa toivottiin parannusta työtehtävien määrään ja työajan

suhteeseen, haluttiin olla enemmän avotyöpaikoilla. Palautteessa oltiin tyytyväisiä työhön ja mahdollisuuteen osallistua toimintakeskuksen harrastuksiin.

## 7 AVOTYÖN OHJAAJIEN KOKEMUKSIA

Tutkimusta varten halusin haastatella myös Hempankaaren avotyönohjaajia, saadakseni ohjaajan näkökulman avotyön tilanteeseen Hempankaassa. Tutkimuksen kannalta se ei varsinaisesti ole olennaista, mutta auttaa hahmottamaan avotyön kokonaiskuvaa Nokian kaupungilla. Hempankaassa työskentelee kaksi avotyönohjaajaa työparina, joten haastattelin heitä yhtä aikaa. Haastattelussa käytin pohjana valmista kyselylomaketta, koska halusin saada vastaukset ennalta mietittyihin kysymyksiin.

Avotyönohjaajat ovat työskennelleet nykyisessä työssään seitsemän ja kuusi vuotta. Avotyötä he ovat ohjanneet täsmällisesti puolitoistavuotta. Työajastaan he saavat käyttää 20h/vk avotyönohjaukseen, lopun työajan he työskentelevät toimintakeskuksen ohjaajina. Kummallakaan avotyönohjaajalla ei ole varsinaisesti koulutusta avotyönohjaamiseen, mutta molemmilla olisi halukkuutta kouluttautua. Avotyötoimintaa on ollut Hempankaassa jo pitkään pienimuotoisesti esimerkiksi Löytiksen kärrylinjalla. Kunnon avotyöprosessi käynnistyi uusien nuorten asiakkaiden tultua toiminnan pariin. Heidän työorjentoituneet ja normalisaatiota tavoittelevat perheet vaativat avotyön kehittämistä ja nykyajan haasteisiin haluttiin vastata. Nokian kaupungin taholta se tarkoitti sitä, että Hempankaareen saatiin kaksi uutta ohjaajan vakanssia ja kaksi ohjaajaa saivat alkaa panostamaan avotyön kehittämiseen.

Avotöihin pääsee, jos työnantaja tarjoaa suoraan työtehtävää kehitysvammaisille, myös avotyönohjaajat ovat käyneet viemässä viestiä avotyön mahdollisuudesta työpaikoille. Tällä hetkellä suurin osa avotyöpaikoista on löytynyt kaupungin organisaation sisältä, mutta työpaikkoja on myös yksityisillä työnantajilla. Avotyöpaikan tarjoutuessa siihen katsotaan sopivin avotyöntekijä, joka koulutetaan työtehtävään avotyönohjaajien tuella. Avotyötehtävät ovat usein siivous-, kiinteistö- ja keittiötyötä ja niitä on mahdollista harjoitella jo Hempankaassa. Työtehtävästä ja työntekijästä riippuen avotyönohjaajat arvioivat yksilöllisesti tuen tarpeen avotyöpaikalla. Avotyönohjaajilla on mahdollista harjoitella työtehtäviä avotyöntekijän kanssa avotyöpaikalla, vähitellen tukea vähennetään ja tavoite on, että avotyöntekijät selviytyvät itsenäisesti työtehtävistään. Taitotasosta riippuen avotyöntekijät tarvitsevat ohjaajien tukea usein. Avotyöntekijät ja avotyönohjaajat pitävät kerran viikossa avotyöpalaveria, jossa käsitellään ajankohtaisia asioita mitä avotyössä on ilmennyt.

Avotyönohjaamiseen liittyviä haasteita avotyöntekijöiden kanssa ovat avotyöntekijöiden sitouttamien ja motivaation säilyttäminen. Itse avotyönohjaaminen on helppoa. Avotyöpaikoilla haasteena on kehitysvammaisuuden ymmärtäminen. Hempankaassa on sitouduttu avotyönohjaukseen ja luotu edellytykset sen toteuttamiselle, mikä helpottaa avotyönohjaajien työtä. Tällä hetkellä avotyöntulevaisuus Hempankaassa näyttää siltä, että avotyön osuus tulee kasvamaan toiminnassa lakimuutosten myötä, myös asiakkaiden keskuudessa toimintakeskuksen ulkopuolinen työ on haluttua ja avotyö on tärkeä työmuoto. Tulevaisuuden haasteena on sopivien työtehtävien löytyminen, koska avotyöntekijöiden taidot eivät riitä monipuolisiin työtehtäviin, vaan työnkuvan on oltava riittävän selkeä.

Kehitysvamma-alan nykysuuttaus on vahvasti normalisaatiota ja itsemääräämisoikeutta edistävä. Työtoiminnan kannalta se tarkoittaa sitä, että mahdollisimman moni kehitysvammaisen tulisi sijoittaa normaaliin palkkatyöhön tuetulla työsuhteella. Avotyönohjaajien näkemys tulevaisuuden suuntaukseen Hempankaassa on, että oma asiakasryhmä on enemmän avotyöntekijöitä. Tuetussa työssä työsuhde on velvoittavampi ja toimeentulo perustuu työstä saatuun palkkaan. Avotyöntekijöiden toimeentulo perustuu työosuusrahan ja sosiaalietuuksiin.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET & KEHITYSIDEAT

### 8.1 Johtopäätökset

Tutkimustehtäväni oli kehittää työ- ja päivätoimintakeskus Hempankaaren avotyötoimintaa jatkuvammaksi ja toimivammaksi toimintamuodoksi selvittämällä avotyöntekijöiden kokemuksia avotyötoiminnasta. Tutkimusongelmana oli selvittää avotyöntekijöiden tuen tarvetta avotyössä sekä selvittää mitkä työtehtävät ovat mieluisia avotyöntekijöille, jotta avotyö toimintamallina kehittyisi Nokian kaupungissa. Tutkimuksen tarkoitus on vastata työelämätahon tarpeisiin ja saada kehitysvammaisten ääni kuuluviin. Tutkimuskysymykseni olivat seuraavat: Millaista tukea avotyöntekijä tarvitsee avotyöpaikalta ja toimintakeskukselta avotyössä? Ja millaisia ovat mieluisat avotyöpaikat?

Tutkimukseen mahdollisesti vaikuttavina seikkoina saattaa olla se, että haastattelijana olin tuttu henkilö haastateltaville, koska haastattelua tehdessä työskentelin itse ohjaajana Hempankaaressa. Avotyö toimintamuotona on vielä uusi Hempankaaressa ja työntekijät ovat työskennelleet melko vähän aikaa avotyössä. Ikähaitari kyselyyn osallistuneilla oli 20–55-vuotta, joten kyselyssä on hyvin edustettuna uuden ja vanhemman sukupolven kokemuksia avotyöstä, vastanneissa oli sekä miehiä että naisia, joten myös molemmat sukupuolet ovat edustettuina kyselyssä. Kehitysvammaisia haastatellessa ymmärtämisen taso tuo haasteita tutkimuksen tekemiselle, vaikka strukturoidun haastattelulomakkeen avulla pyrin siihen, että kysymykset ovat ymmärrettäviä ja haastattelijana vielä itse avasin niitä enemmän selkokielisiksi. Kuitenkin koen että tärkeintä haastattelussa oli saada kehitysvammaisen ääni kuuluviin heitä koskevissa asioissa.

Tutkimusongelmana oli selvittää kehitysvammaisten tuen tarvetta avotyössä. 82 % vastaajista selviytyi itsenäisesti työtehtävistään ja 18 % vastaajista tarvitsee välillä tukea työtehtävissä. Vastaajista 91 % oli sitä mieltä, että tarvittaessa he saavat apua työpaikoilta. Ohjausta ja tukea tarvitaan avotyöpaikoilla esimerkiksi silloin kun eteen sattuu tilanne, eikä tiedä miten pitäisi toimia, siivouskoneeseen tulee tukos, materiaalit loppuvat ja niitä tarvitaan lisää tai roska-astiat jäävät jumiin, eli kun työtehtävissä tapahtuu jotakin odottamatonta, pääsääntöisesti avotyöntekijät siis pärjäävät itsenäisesti. Hyvä prosentti johtuu osittain myös siitä, että tällä hetkellä avotöihin on saatu osaavin porukka Hempankaaren asiakkaista, tulokset voisivat olla muutaman vuoden kuluttua täysin

eri luokkaa. Kaikki kyselyyn vastanneet ovat tyytyväisiä avotyönohjaajien työhön. Vastauksista voidaan päätellä, että avotyöntekijöiden tuen tarve on vähäistä työpaikalla. Tutkimuksessa kävi ilmi että yli puolella (55 %) vastaajista ei ollut nimettyä ohjaajaa avotyöpaikalla. Lähtökohtaisesti avotyöntekijöillä olisi hyvä olla nimetty ohjaaja työpaikalla, jotta he tietävät kehen ottavat yhteyttä ongelman sattuessa. Nimetty ohjaaja lisää myös normaalien vuorovaikutussuhteiden luomista toimintakeskuksen ulkopuolisiin henkilöihin ja lisää inklusiota avotyössä. Oma ulkopuolinen ohjaaja tuo avotyölle oikean työn merkitystä, jos erillistä ohjaajaa ei ole vaan avotyöt hoidetaan toimintakeskuksen avotyönohjaajien panostuksella, voidaan katsoa avotyön olevan käytännössä toimintakeskuksen ulkopuolista työtoimintaa.

Avotyöntekijät ovat saaneet työstään hyvää palautetta ja 100 % vastaajista kokee, että heidät on otettu hyvin vastaan avotyöpaikoilla. Tuloksesta voidaan päätellä, että työpaikkojen asenteisiin ja ennakkoluulohin kehitysvammaisia kohtaan on vaikutettu avotyötoiminnalla, toisaalta Nokialla kehitysvammatyö ja Hempankaari on saanut vahvan aseman kaupunkilaisten silmissä. Hempankaari on hyvin keskeisellä paikalla Nokialla ja Hempankaaressa järjestetään paljon tapahtumia sekä tiloja vuokrataan yksityiskäyttöön. Kehitysvammaiset ovat tuttu näky Nokian katukuvassa ja kaupungin keskustalualue on lähes esteetön. Tulos on kuitenkin hyvä normalisaation ja integraation näkökulmasta katsottuna. Työpaikan asennoituminen avotyöntekijöihin vaikuttaa suoraan avotyöntekijän motivoitumiseen työssään.

Avotyöntekijöistä 82 % oli tyytyväisiä työaikaansa ja 18 % tyytymättömiä, tyytymättömyyden syynä oli, että haluttiin olla enemmän työssä. Työnkuvaan tyytyväisiä oli 64 % vastaajista ja 36 % ei ollut, syynä tyytymättömyyteen tässäkin oli, että haluttiin olla enemmän töissä. Voidaan siis sanoa, että ongelma on positiivinen ja avotyöntekijöillä on halua työntekoon ja he pitävät työtään tärkeänä. 100 % vastaajista oli tyytyväisiä työstä saamaansa korvaukseen. Hyvää prosenttia voi selittää myös osittain vastaajien ymmärtämättömyys rahan arvosta sekä se, ettei raha näyttele samanlaista roolia kehitysvammaisen elämässä, kuin muiden aikuisten elämässä. Harva aikuinen kehitysvammaisen pystyy itse huolehtimaan raha-asioistaan. Luultavasti myös kysymyksen asettelulla olisi saanut toisenlaisia vastauksia, jos olisi esimerkiksi kysytty haluaisivatko he enemmän korvausta tekemästään työstä, niin luultavasti monet olisivat vastanneet, että haluaisivat. Kehitysvamma-alan palvelurakenteen uudistus nojautuu pitkälle itsemääräämisoikeuden toteuttamiseen, kehitysvammaisilla tulee olla oikeus päättää heitä kos-



kevissa asioissa mm. työnteossa. Moni vastaaja ilmaisi halunsa olla enemmän avotyöpaikalla suhteessa nykyhetkeen, tulevaisuudessa tämä on huomioitava entistä tarkemmin ja pyrittävä tarjoamaan kehitysvammaisille heidän toiveiden mukaisia työaikoja.

Toinen tutkimusongelma oli selvittää millaiset työtehtävät ja työpaikat olisivat vastan-neille mieluisia. Kyselyssä kysyin unelmatyöpaikkaa ja työtehtäviä. Monet vastasivat ne työtehtävä mitä jo tällä hetkellä tekivät. Myös muita työpaikkoja tuli vastauksissa ilmi. Kaikki vastaukset olivat melko realistisia ja toteutettavissa olevia, työtehtävät olivat ihan tavallisia tehtäviä, kuten esimerkiksi kaupan työntekijä, kokki tai kiinteistöhuoltaja. Yksilöllisemmällä työhön valmentamisella unelmatyöpaikat olisi toteutettavissa. Haasteena yksilölliselle työlle on avotyönohjaajien vähäinen työaika. Myös avotyönohjaajien koulutus työvalmentajiksi voisi tuoda uusia työkaluja työn kehittämiseen asiakaslähtöisemmäksi. Tällä hetkellä avotyönohjaajien työaika kuluu olemassa olevien avotyöpaikkojen hoitamiseen. Tulevaisuudessa avotyön osuuden pitäisi toiminnassa lisääntyä, tämä tarkoittaa sitä, että uusia avotyöpaikkoja on löydettävä ja avotyönohjaajien pitäisi saada enemmän aikaa avotyönohjauksen tekemiseen, mikä tarkoittaa, että toimintakeskukseen vaaditaan lisää työvoimaa. Kyselyssä kävi ilmi että lähes puolet vastaajista haluaisivat tulevaisuudessa työskennellä tuetussa työsuhteessa. Lakimuutosten ja tulevaisuuden suuntauksien mukaan, myös tämä työmuoto on tulossa Nokialle kehitysvammaisyyteen. Valtakunnallisella tasolla tulevaisuuden tavoitteena luultavammin on työllistää mahdollisimman moni kehitysvammaisen tuetulla työsuhteella palkkatyöhön. Viimesitään silloin työhönvalmentajien rooli on suuri työtä tehdessä ja kehitysvammopalvelut tarvitsevat omia työhönvalmentajia.

Kyselyn lopussa vastaajilla oli mahdollisuus antaa vapaamuotoista palautetta. Kaikki palaute oli positiivista, ainoastaan toivottiin enemmän palautteen saamista omasta työstä sekä lisää avotyöpaikkoja ja työtehtäviä. Kyselyn lopputuloksena voidaan pitää, että Nokialla avotyöntekijät ovat hyvin tyytyväisiä tilanteeseensa ja avotyönohjaajat ovat onnistuneet työssään.

## **8.2 Kohti tuettua työllistymistä**

Suomen vammaispoliittisen ohjelman vuosille 2010–2015 nimi on ”Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle”. Ohjelman tavoitteina on mm. ollut parantaa vammaisten henkilöiden sosioekonomista asemaa ja torjua köyhyyttä sekä yhteiskunnan esteet-

tömyyden lisääminen. Mikä tarkoittaa vammaisten henkilöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden lisääntymistä myös työmarkkinoilla. Kehitysvammaisilla on oikeus ansaita elantonsa työllä ja saada sama palkka tehdystä työstä kuin kenen tahansa muidenkin. Ohjelman tarkoitus on parantaa vammaisten henkilöiden työmahdollisuuksia, työnhakupalveluita on kehitettävä ja viranomaisten tietoa lisättävä vammaisista henkilöistä työnhakijoina. Tuetun työllistymisen malli on monissa muissa maissa paljon edellä kuin Suomessa, ja sen avulla on saatu hyviä tuloksia kehitysvammaisten työllistämiseksi. Tuetun työn mallissa työntekijän tukena on työvalmentaja. Työvalmentajan rooli on tukea työntekijää, työpaikkaa ja toimia yhteyshenkilönä työntekijän ja työpaikan välillä. Tuettu työ alkaa alkuhaastattelulla ja urasuunnitellulla työntekijän ja työvalmentajan kanssa. Sopivan työn löytyessä työnantaja palkkaa työntekijän ja he tekevät työsopimuksen. Työnteko perustuu työsuhteeseen ja työssä noudatetaan työsopimuslakia ja alan työehtosopimusta. Työntekijä on täysivaltainen työyhteisön jäsen, joka saa perehdytyksen ja tarvittavan tuen ja ohjauksen työtehtäviinsä työhönvalmentajalta. Työhönvalmentajan palvelut ovat työnantajalle maksuttomia koko tuetun työllistämisen ajan. Työhönvalmentajan tarvetta arvioidaan ja suunnitellaan yksilöllisesti. Työntekijä tekee työsuhteeseen perustuvaa palkkatyötä. Hän saa verotettavaa palkkaa ja työsuhteen tuoman turvan. Työtä suunniteltaessa on otettava huomioon työntekijän voimavarat ja työnantajan tarpeet ja näistä räätälöitävä sopiva työnkuva ja työaika. Työllistymisessä on huomioitava palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen. (Tuettu työ 2015)

Tutkimukseen osallistuneista lähes puolet ilmaisivat tulevaisuudessa halukkuutensa palkkatyöhön. Tulevaisuuden haasteina tulee olemaan työpaikkojen löytäminen ja se siirtykö kehitysvammaisten tuettu työllistyminen vammaispalveluiden vastuulla vai siirtykö se TE-toimiston vastuulle. Vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on lisätä yhdenvertaisuutta ja kehittää mm. työnhakupalveluita. Vammaispoliittisen ohjelman tavoitteisiin vedoten kehitysvammaisten tuettu työllistyminen pitäisi mennä saman kaaavan mukaan, kuin kenen tahansa muunkin. Käytännössä se tarkoittaa viranomaisten ymmärryksen lisäämistä kehitysvammaisia työnhakijoita kohtaan ja TE-toimistojen työhönvalmentajien ammattitaidon lisäämistä kehitysvamma-alalta. Työpaikat eivät löydy itsestään, vaan tuetun työn mallia on vietävä työnantajien tietoisuuteen. Haasteena työpaikkojen löytymisessä on vaikea taloustilanne, työnantajat minivoivat jatkuvasti toimintoihinsa liittyviä riskejä ja arvioi yrityksensä tuottavuutta, tuettua työtä voidaan pitää työnantajan näkökulmasta riskinä, jos tietoisuutta ei lisätä riittävästi. Myös yhteis-

kunnallinen muutos vammaisten asemaan vaikuttaa työnantajien suhtautumiseen tuettuun työhön.

Työ- ja päivätoimintakeskus Hemptankaaressa ensimmäinen askel kohti tuettua työllistymistä on avotyönohjaajien kouluttautuminen työhönvalmentajiksi. Tällä hetkellä työnantaja ei ole tukenut kouluttautumista, joten ohjaajat ovat päättäneet kouluttautua omaehtoisesti. Olemassa olevilla resursseilla vastaaminen tulevaisuuden tarpeisiin vastaaminen on haaste ja toiminnan kehittäminen on hidasta. Tulevaisuudessa työtoiminnan painopiste tulee kuitenkin olemaan toimintakeskuksen ulkopuolisissa töissä, joten tulevaisuuden vaatimuksiin on löydettävä keino vastata.

### **8.3 Avotyö suhteessa tuettuun työhön**

Avotyön ja tuetun työn suurin ero on työsuhteen muodostuminen. Avotyössä työntekijä on työsuhteessa toimintakeskukseen, kun taas tuetussa työssä työsuhde on tavallinen työnantajan ja työpaikan välinen työsuhde. Molemmissa malleissa kehitysvammaisen työntekijä työskentelee tavallisilla työpaikoilla ja tekee hänelle yksilöllisesti suunnitellut työtehtävät. Avotyöstä työntekijä saa työosuusrahaa ja tuetusta työstä oikeaa verotettavaa palkkatuloa. Avotyömalli on työnantajan kannalta edullisempi vaihtoehto, eikä se velvoita kehitysvammaista työntekijää samalla tavalla kuin tuettu työsuhde.

Avotyön ja tuetun työsuhteen suhdetta voidaan katsoa erinäkökulmista. Voidaan ajatella, että avotyö haittaa tuetun työsuhteen kehittymistä vakiintuneeksi toimintamalliksi, koska työnantajan näkökulmasta avotyö on halvempaa ja ns. helpompaa työnantajalle. On esitetty myös kommentteja siitä, onko avotyö kehitysvammaisten hyväksikäyttämistä? Kehitysvammaiset tekevät tavallisia työtehtäviä todella pienellä korvauksella, vaikka vaativuustaso ei monella kehitysvammaisella riittäisi vaativiin työtehtäviin, ovat he yleisesti ottaen tunnollisia työntekijöitä. Asiaa voidaan tarkastella myös niin, että avotyömalli on harjoitusta kohti tuettua työtä. Kehitysvammaisella on mahdollisuus tutustua oikeisiin työpaikkoihin ja työelämän pelisääntöihin avotyönohjaajien ja toimintakeskuksen tuella.

Avotyönohjaajien haastattelussa kävi ilmi, että avotyöt ovat haluttuja kehitysvammaisten keskuudessa ja he näkevät tällä hetkellä oman asiakasryhmänsä olevan enemmän avotyöntekijöitä kuin tuetussa työsuhteessa työskenteleviä, tuetun työn velvoittavuuden

vuoksi. Tutkimukseen osallistuneet avotyöntekijät mainitsivat nykyisessä työjärjestelyssä hyvänä puolena toimintakeskuksen sosiaalisen vaikutuksen. Hempankaassa heillä on mahdollisuus osallistua aikuisuutta tukevaan harrastustoimintaan ja heillä on toimintakeskuksessa paljon ystäviä. Avotyönohjaajien kokemus on myös, että avotyön hyvänä puolena on toimintakeskuksen sosiaalinen vaikutus. Tuetussa työsuhteessa kehitysvammainen on työyhteisön täysivaltainen jäsen, joka saa työskentelyynsä tarvittavan tuen työhönvalmentajalta. Työhön ja työssä viihtyvyyteen vaikuttaa myös työn sosiaalinen vaikutus, vuorovaikutus työkavereiden kesken on tärkeä voimavara työssä jaksamisessa. Kehitysvammaisen ihmisen kohtaaminen ei ole sen kummallisempaa kuin muidenkaan ihmisten, mutta kehitysvammainen voi käyttäytyä eritavalla kuin mihin olemme tottuneet. Tuetussa työssä työyhteisön ymmärrys kehitysvammaisuudesta on mielestäni välttämätöntä, jotta kehitysvammainen voi todella olla osallinen ja täysivaltainen työyhteisön jäsen. Riskitekijänä kuitenkin on, että kehitysvammainen jää työyhteisön ulkopuolelle, eikä pysty luomaan tasavertaisia sosiaalisia suhteita, mikä taas vaikuttaa suoraan henkilön hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Hempankaassa avotyömalli on vasta saatu pyörimään ja toiminta rupeaa vakiintumaan, tuetussa työsuhteessa Hempankaaren asiakkaista ei työskentele kukaan. Tulevaisuuden suuntauksien takia kuitenkin on myös alettava ajattelemaan sitä kuinka mahdollisiin vaatimuksiin tullaan vastaamaan kehitysvammalain uudistuksen myötä. Tutkimuksen myötä ainoat kehitysehdotukset ovat resurssien ja koulutuksen lisääminen. Kaupungin organisaatio kuitenkin loppujen lopuksi ratkaisee tavan miten kehitysvammaisten työllistymistä lähdetään Nokian kaupungissa viemään eteenpäin. Nykyisillä resursseilla työn kehittäminen on mahdotonta ilman että joku muu toimintamuoto kärsii.

## 9 POHDINTA

Tutkimusta tehdessä mietin tutkimuksen eettisiä lähtökohtia paljon, esimerkiksi vaikut-tiko tutkimustulokseen, että olin itse työsuhteessa Hemptankaareen tutkimusta tehdessä. Avotyöntekijät eivät ehkä uskaltaneet tuoda omaa näkemystään esille, vaikka yritin sii-hen rohkaista ja kannustaa. Kyselyä tehdessä yllätyin siitä, kuinka vähän omia mielipi-teitä tuli esiin, syynä saattaa olla myös se, ettei kehitysvammaisilla ole ollut mahdolli-suutta vaikuttaa paljoakaan omiin asioihinsa ja valtaistumisen käsite on vasta tulossa kehitysvammatyöhön, mikä tarkoittaa päätäntävällän siirtymistä kehitysvammaisille itselleen. Vastaajista huomasin, kuinka he hämmästyivät siitä, että he saavat ilmaista omaa mielipidettään, tähän asti päätökset ovat tehty pitkälti valmiiksi heidän puolestaan ja vaihtoehdot Nokialla on ollut joko sopeutua Hemptankaaren toimintaan tai olla sopeu-tumatta. Vaihtoehtoisia työtoimintamuotoja kaupungilla ei tällä hetkellä kehitysvam-maisille ole, vaan mahdolliset muut ratkaisut ovat olleet yksilöllisiä, jos niitä on tehty.

Myös avotyönohjaajien haastattelussa, saattoi vaikuttaa se, että olin myös haastattelijan lisäksi työkaveri haastateltaville. Lisäksi näin pienessä tutkimuksessa, joka on rajattu vain yhden toimintakeskuksen toimintaan, vastauksia on helppo henkilöidä, jos tuntee talon toimintaa ja asiakkaita. Vaikka kaikki kyselyt tehtiin täysin nimettöminä ja luot-tamuksellisina. Avotyönohjaajien haastattelussa vastauksista näkyy selkeästi lojaaluis työntantajaa, työkavereita ja koko kaupungin organisaatiota kohtaan. Haastattelussa ei nostettu selkeästi mitään kritiikkiä organisaatiota kohtaan, mitä uskoisin ainakin itse olevan olemassa. Ymmärrettävää kuitenkin on, ettei kritiikkiä ilmaantunut juuri vastaus-ten henkilöitymisen takia. Myöskään avotyönohjaajien haastattelu ei ollut tutkimuksen keskiössä, vaan sen tarkoitus oli tukea tutkimusta ja lisätä tämän opinnäytetyön koko-naiskuvaa.

Opinnäytetyötä tehdessä tutustuin muutamiin eri tutkimuksiin ja niistä sain vinkkejä lähteiden etsimiseen. Kuitenkin tämän työn tarkoitus oli tuoda kehittämisideoita Hem-pankaaren avotyöhön ja mielestäni onnistuin siinä. Teoriaosuudessa koin haasteeksi teorian tiedon rajaamisen, ettei työstä tule liian laaja. Mielestäni sain kuitenkin rajattua työhön olennaisen teorian, minkä avulla kehitysvammaisten avotyötä voidaan työmuo-tona ymmärtää kokonaisvaltaisemmin.

Tutkimusta tehdessä haasteeksi nousi oma työkokemus ja näkemys Hemptankaaren toiminnasta, täysin ulkopuolisin silmin tutkimuksesta ja haastattelusta olisi voinut nousta vielä lisää asioita, koska olen saattanut tietämättäni jättää, joitakin asioita huomioimatta, koska pidän niitä itsestäänselvyyksinä.

## LÄHTEET

- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. 2013. Ihmisoikeudet.net. Oppia ihmisyydestä. Amnesty., Suomen YK:n liitto., Maailma.net. Luettu 27.4.2015  
[http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=ihmisoikeuksien-yleismaailmallisen-julistuksen-synty&next\\_page=2](http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=ihmisoikeuksien-yleismaailmallisen-julistuksen-synty&next_page=2)
- Autio, T. 1993. Työ kehitysvammaisen elämässä. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus, elinolot –vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. 2. painos. Anjalankoski: Kehitysvammaliitto ry.
- Garner, P. 2009. Special Educational Needs. The Key Concepts. New York: Routledge
- Gustafsson, H. 2015. YK:n vammaissopimus käyttöön! –käsikirja, Invaliidiliitto. Luettu 27.4.2015.  
[http://www.invalidiliitto.fi/files/attachments/julkaisut/yk\\_toolkit\\_pieni.pdf](http://www.invalidiliitto.fi/files/attachments/julkaisut/yk_toolkit_pieni.pdf)
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 108/2014.
- Ikonen, O. 1999. Kehitysvammaisten opetus, mitä ja miksi?. 2. painos. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Mitä kehitysvammaisuus on? 12.8.2014. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Kehitysvammaliitto. Luettu 27.4.2015.  
<http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>
- Tuettu työ. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Luettu 9.5.2015.  
<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen>
- Työ. 25.7.2014. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Kehitysvammaliitto. Luettu 27.4.2015.  
<http://verneri.net/yleis/tyo>
- Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. 1. painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Tammi.
- Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie Auki Työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
- Tuettu päätöksenteko. 30.6.2014. Vammaispalvelujen käsikirja. Luettu 9.5.2015

<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/tuettu-paatoksenteko>

Vammaisuus ja yhteiskunnallisesti luodut haitat. 4.12.2013. Simo Vehmas. Helsingin yliopisto. Luettu 9.5.2015.

<http://www.vammaistutkimus.fi/tiedostot/Juhlaesitelma41213.pdf>

VAMPO- Vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010-2015. 17.9.2014. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Kehitysvammaliitto. Luettu 9.5.2015.

<http://verneri.net/yleis/vampo-vammaispoliittinen-ohjelma-vuosille-2010-2015>



**LIITTEET****Liite 1. Lomakehaastattelu avotyön kehittämiseen Hemptankaaressa**

1. Sukupuoli: nainen  mies
2. Ikä? \_\_\_\_\_
3. Kauanko olet ollut avotöissä?  
\_\_\_\_\_
4. Monessako eri avotyöpaikassa olet työskennellyt? \_\_\_\_\_
5. Montako tuntia työskentelet päivässä? \_\_\_\_\_
6. Montako kertaa viikossa käyt avotyössä? \_\_\_\_\_
7. Työaika? Arksin 8-16.  iltaisin, myös viikonloppuisin
8. Onko avotyöpaikallasi sinulle nimetty ohjaaja? Kyllä  Ei
9. Mitä työtehtäviisi kuuluu avotyöpaikalla?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. Työskenteletkö itsenäisesti? Kyllä  Tarvitsen välillä ohjausta  työskentele-  
len ohjatusti
11. Tarvitsetko tukea / ohjausta työssä? Kyllä  En  Jos kyllä niin mihin tar-  
vitset tukea? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
12. Saatko mielestäsi riittävästi ohjausta ja tukea avotyöpaikalta? Kyllä  En
13. Saatko mielestäsi riittävästi ohjausta ja tukea avotyön ohjaajalta? Kyllä  En
14. Saatko työstäsi palautetta? Kyllä  En   
Jos                                      saat                                      niin                                      millais-  
ta? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
15. Kuinka muut työntekijät ovat suhtautuneet sinuun avotyöpaikalla?  
Hyvin  En osaa sanoa  Huonosti
16. Oletko tyytyväinen työnkuvaasi? Kyllä  En
17. Oletko tyytyväinen työaikaasi? Kyllä  En
18. Oletko tyytyväinen tekemästasi työstä saatuun korvaukseen? Kyllä  En

19. Oletko tyytyväinen nykyiseen työjärjestelyyn? Kyllä  En , miksi?

---

---

---

20. Millainen olisi unelmiesi työpaikka ja millaisia työtehtäviä siihen kuuluisi? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

21. Haluaisitko tulevaisuudessa työskennellä avotyön sijaan tuetussa työsuhteessa?

Kyllä  En

Miksi / Miksi et? \_\_\_\_\_

---

---

---

22. Muuta palautetta avotyöstä, risuja, ruusuja, terveisiä avotyön ohjaajille tai avotyöpaikoille: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

## Liite 2. Haastattelurunko avotyön ohjaajien haastatteluun

1. Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työssäsi? \_\_\_\_\_
2. Kaunako olet ohjannut avotyötä? \_\_\_\_\_
3. Montako tuntia työajasta saat käyttää avotyön ohjaamiseen? \_\_\_\_\_
4. Onko sinulla koulutusta avotyön ohjaamiseen? Kyllä  Ei
5. Kuinka avotyötoimintaprosessi käynnistyi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Kuinka avotöihin pääsee? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Millaisia haasteita avotyön ohjaukseen liittyy? avotyöntekijöiden kanssa? omalla työpaikalla? avotyöpaikoilla? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Millaisena näet avotyön tulevaisuuden? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Mikä on näkemyksesi aiheesta avotyö vs. tuettu työ?

---

---

---

---

---

---

---