

”ON TÄRKEÄÄ OSALLISTUA, ETTEI OLE VAIN
YLHÄÄLTÄ OHJATTUA.”

Asiakkaiden näkemyksiä Vallilan työ- ja valmennuskeskuk-
sen työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista

Jaana Hallapuro ja
Matleena Patamäki
Opinnäytetyö, syksy 2016
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Hallapuro, Jaana & Patamäki, Matleena. "On tärkeää osallistua, ettei ole vain ylhäältä ohjattua." Asiakkaiden näkemyksiä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista. Diakonia-ammattikorkeakoulu, syksy 2016, 60 s., 3 liitettä. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön toteuttamisympäristö oli Helsingin Vallilan työ- ja valmennuskeskus, jossa järjestetään työtoimintaa nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille. Tarkoituksena oli kartoittaa asiakkaiden näkemyksiä työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista learning cafe -menetelmän avulla. Tavoitteena oli tuoda esille asiakkaiden omia näkemyksiä työtoiminnasta ja tuottaa Vallilan työ- ja valmennuskeskukselle ajankohtaista tietoa asiakkaiden näkemyksistä työtoiminnan toteuttamisen ja kehittämisen tueksi. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten learning cafe -menetelmä sopii asiakkaiden näkemysten kartoittamiseen. Laajempi tavoite opinnäytetyössä oli osaltaan tukea asiakasosallisuutta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

Opinnäytetyön aineisto koostuu kahdessa työpajassa tuotetusta materiaalista, jossa yhdeksän kehitysvammaista työtoiminnan asiakasta tuovat esille näkemyksiään Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin osallistavaa learning cafe -menetelmää. Learning cafe -menetelmä nähtiin opinnäytetyössä osallistavana tutkimusmenetelmänä ja ryhmähaastattelun apuvälineenä. Työpajoista kertynyt aineisto teemoiteltiin aineistolähtöisesti.

Tulosten mukaan asiakkaat olivat pääosin tyytyväisiä Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen. Työpajoihin osallistuneet arvostivat mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen ja pitivät ilmapiiriä hyvänä. Osallistujat korostivat työtoiminnan tärkeyttä: se rytmittää arkea ja tukee itsenäistymistä. Osallistujat kokivat saavansa riittävästi ohjausta ja tukea. He kritisoivat työtehtävien yksipuolisuutta ja tehtävien puutetta. Melu sekä riidat ja kiusaaminen tuotiin esiin keskittymistä häiritsevinä. Kehittämistarpeiksi nousivat työtehtävien monipuolistaminen, häiriötekijöiden minimointi sekä vuorovaikutuksen avoimuuden parantaminen.

Kerätty palaute työpajoista osoitti, että työpajoihin osallistuminen oli positiivinen kokemus. Osallistujat ilmaisivat myös tyytyväisyytensä siihen, että heidän mielipiteensä työtoiminnasta otetaan huomioon.

Asiasanat: työtoiminta, asiakasosallisuus, learning cafe -menetelmä, vammaisuus, Vallilan työ- ja valmennuskeskus

ABSTRACT

Hallapuro, Jaana and Patamäki, Matleena

Customers' views and development ideas about work activities in Work and Job Coaching Center of Vallila. 60 p., 3 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2016. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of the thesis was to identify customers' views about work activities in Work and Job Coaching Center of Vallila. Work and Job Coaching Center of Vallila offers work activities for intellectually disabled people. The aim of the thesis was to get the customers' own voice heard and produce information in order to develop work activities.

The data was collected by organizing two learning cafe workshops for nine intellectually disabled customers of Work and Job Coaching Center of Vallila. Learning cafe -method is a participating method which aims to provide creative conversation and share insights. One of the goals of the thesis was also to find out how the participants experience the learning cafe method. After the workshops the data written by the participants was processed and classified by the theme.

The results showed that customers were mainly satisfied with the situation in Work and Job Coaching Center of Vallila. The participants appreciated the possibility to socialize with each other and thought the atmosphere was good and comfortable. They highlighted the importance of the work activities; it gives something to do for the days and teaches to cope independently. Participants also felt they received enough support and guidance from counselors. Participants criticized the lack of variation in work tasks. They also brought up that loud noise, arguments and bullying between customers sometimes disturb concentration. Based on the views of the participants, three development targets were formed; diversity of the work tasks, decreasing of distractions and improvement of open interaction.

Feedback collected after the workshops showed that the participants had positive experiences of the working method. The participants also expressed contentment over the fact that their opinions were taken into consideration.

Keywords: work activities, learning cafe -method, customer participation, disability, Work and Job Coaching Center of Vallila

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 VAMMAISUUS.....	8
3 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA TOIMINTA	11
4 ASIAKASOSALLISUUS JA PALVELUIDEN KEHITTÄMINEN.....	16
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	19
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	19
5.2 Vallilan työ- ja valmennuskeskus.....	20
5.3 Aineiston hankinta learning cafe -menetelmällä	20
5.4 Learning cafe -työpajojen kulku.....	22
5.5 Aineiston analyysi.....	25
6 OSALLISTUJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖTOIMINNASTA	26
6.1 Sisältöä arkeen.....	26
6.2 Sosiaaliset suhteet	26
6.3 Ilmapiiri	27
6.4 Ohjaus ja tuki.....	28
6.5 Tehtävät	30
6.6 Työosuusraha.....	31
6.7 Toimintaympäristö	32
7 TYÖTOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEET.....	33
7.1 Monipuolisuutta työtehtäviin	33
7.2 Häiriötekijöiden minimointi.....	34
7.3 Avoimuutta vuorovaikutukseen.....	35
8 PALAUTE LEARNING CAFE –TYÖPAJOISTA	37
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	39
10 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	45

11 AMMATILLINEN KASVU	47
LÄHTEET.....	50
LIITE 1: LUPA HAASTATTELUA VARTEN	58
LIITE 2: ESITTELYKIRJE TYÖPAJOIHIN OSALLISTUJILLE	59
LIITE 3: PALAUTELOMAKE TYÖPAJOISTA	60

1 JOHDANTO

Vammaisten ihmisten mahdollisuus tuoda esille mielipiteitään ja osallistua palveluidensa suunnitteluun sekä kehittämiseen on kirjattu lakiin ja ohjelmiin. Suomen vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010–2015 (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 20) korostaa vammaisten osallisuutta, tasavertaista osallistumista, syrjimättömyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000) korostetaan asiakkaan oikeutta osallistua palvelujen kehittämiseen sekä hänen omien mielipiteidensä ja toiveidensa kuuntelua. Tällä hetkellä ajankohtainen uudistus on tuleva kehitysvammalain ja vammaispalvelulain yhdistyminen, jolla tavoitellaan vammaisten ihmisten osallisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistumista. Lain on tarkoitus tulla kokonaisuudessaan voimaan vuonna 2019. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Sosiaali- ja terveydenhuollossa on viimeisten vuosikymmenten ajan pyritty kehittämään palveluita laadukkaammiksi, tehokkaammiksi ja asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. Yksi tapa kerätä tietoa asiakkaiden tarpeista ja mielipiteistä ovat asiakaspalautteet. Sosiaali- ja terveysalalla on ryhdytty kokeilemaan tasavertaisempia ja osallistavampia menetelmiä kehittämistyön tueksi. (Valkama 2012, 52–53.) Palvelujen kehittämisessä sekä uusien palvelujen luomisessa keskeistä on asiakasosallisuus, jolla tarkoitetaan asiakkaan osallisuutta palvelun kehittämisessä, suunnittelussa, järjestämisessä ja/tai arvioinnissa (Tammelin 2010, 18).

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan asiakkaiden näkemyksiä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminta on osa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston vammaisten palveluita. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa järjestetään nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille suunnattua työtoimintaa.

Opinnäytetyön tekijöinä halusimme syventää tietämystämme vammaispalveluista sekä kehittää vammaistyön osaamistamme. Tästä syystä otimme yhteyttä Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa yhteydenottoomme suhtauduttiin myönteisesti ja toivottiin tietoa siitä, minkälaisia

toiveita ja tarpeita asiakkailla on työtoiminnan suhteen. Tämän pohjalta päädyttiin työtoiminnan kehittämistarpeiden kartoitukseen.

Opinnäytetyössä käytetään osallistavaa learning cafe -menetelmää asiakkaiden näkemysten ja Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoimintaan liittyvien kehittämistarpeiden esille nostamiseksi. Kyseinen menetelmä tukee ajatusten vaihtoa sekä uusien ratkaisujen ja näkökulmien löytämistä. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilökunta on käyttänyt learning cafe -menetelmää ohjaajien kehittämispäivillä, mutta sitä ei ole aikaisemmin kokeiltu työtoiminnan asiakkaiden kanssa. Opinnäytetyön myötä asiakkaat saavat kokemuksen uudesta toimintatavasta, jonka kautta tuoda esille näkemyksiään palvelusta. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilökunta puolestaan saa ajankohtaista tietoa asiakkaiden näkemyksistä työtoiminnasta työtoiminnan toteuttamisen ja kehittämisen tueksi.

2 VAMMAISUUS

Vammaisuutta on määritelty eri lailla vallitsevasta yhteiskunnallisesta tilanteesta ja näkökulmasta riippuen. Perinteisessä lääketieteellisessä lähestymistavassa ollaan kiinnostuneita vamman syistä ja vaikutuksista ihmiseen, hänen terveydentilaansa ja hyvinvointiinsa. Henkilön ominaisuuksia verrataan siihen, mitä lääketieteessä vallitsevan näkemyksen mukaan voidaan pitää normaalina, terveenä ja vammattomana tilana. (Kehitysvammaliitto 2014.) Maailman terveysjärjestö (WHO) jakoi vuonna 1980 sairauden ja vamman vaikutukset kolmeen ulottuvuuteen; vaurioon, toiminnanvajavuuteen ja sosiaaliseen haittaan (Vehmas 2005, 111).

Aikaisemmin hallinneen vammaisuuden lääketieteellisen selitysmallin kritiikki paikantuu vammaisliikkeen ja vammaisten ihmisten omaan poliittiseen aktivoitumiseen 1960- ja 1970-luvuille (Miettinen 2010, 48; Shakespeare 2006, 6). Kritiikin mukaan lääketieteellinen lähestymistapa sijoittaa vammaisuuden ongelman yksilöön. Se luo edellytykset sille, että vammaiset henkilöt nähdään lääketieteellisen tilansa vuoksi muista riippuvaisina ja erilaisten parantavien ja kuntouttavien toimenpiteiden kohteina. (Miettinen 2010.) Vammaisuuden sosiaalisen selitysmallin (ks. esim. Barnes & Mercer 2005; Saloviita 1998; Vehkakoski 1998) mukaan vammaisuudessa ei ensisijaisesti ole kyse yksilön viallisista ominaisuuksista, vaan sosiaalisesta ilmiöstä, joka syntyy yhteisön ja yksilön välisessä suhteessa. Vammaisuuden sosiaalisessa selitysmallissa keskiössä ovat yhteiskunnan rajoittavat rakenteet. Vammaisten ihmisten kohtaamat ongelmat ja toimintarajoitteet ovat seurausta yhteiskunnan haluttomuudesta tai epäonnistuneista yrityksistä poistaa näitä esteitä. (Miettinen 2010, 48-49; Vehmas 2005, 17, 79–80.)

Vammaisuuden sosiaalista selitysmallia on puolestaan kritisoitu pyrkimyksestä selittää vammaisuutta universaalisti. Kritiikin mukaan malli on epärealistinen eikä kykene selittämään niitä monimutkaisia prosesseja, joista vammaisuus ilmiönä muodostuu. (Shakespeare 2006; Vehmas 2005, 142.) Lisäksi mallia on kritisoitu siitä, että se sivuuttaa elimellisen vamman vaikutuksen ihmisen elämään siinä

samalla, kun se väittää fyysisten rajoitteiden olevan sosiaalisesti luotuja (Rajaniemi 2014). Vammaistutkimuksessa on esitetty luopumista universaaleista vammaisuuden selitysmalleista ja vaadittu teoreettista moniarvoisuutta, sillä eri historiallisissa ja kulttuurisissa yhteyksissä elävien vammaisten ihmisten kokemukset ovat niin erilaisia, ettei niitä ole mahdollista selittää yhdellä teoriolla (Vehmas 2005, 141–142). Myös WHO:n luokittelu on ottanut askeleen kohti “biopsykososiaalista” ajattelua. WHO:n nykyisen määritelmän mukaan vammaisuus on kattokäsite ja sillä tarkoitetaan vaihtelua ihmisen toimintakyvyssä, joka aiheutuu elimellisestä vauriosta, toiminnan tai osallistumisen rajoituksista tai näiden yhteisvaikutuksesta. (WHO 2011, 4.)

Vammaisten palvelujärjestelmä perustuu pitkälti lainsäädännölliseen vammaisuuden määritelmään (Rajaniemi 2014, 7). Sen mukaan vammaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla “vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista” (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987). Määritelmässä ohitetaan vammaisuuden sosiaalisen selitysmallin esiin nostamat rakenteelliset seikat vammaisuuden tuottamisessa ja kohdistetaan huomio yksilöön. Vammaisuuden lainsäädännöllinen määritelmä takaa kuitenkin palvelujen saannin ja sitä kautta monille vammaisille henkilöille mahdollisuuden elää itsenäistä elämää ja osallistua yhteiskunnan toimintaan yhdenvertaisesti. (Rajaniemi 2014, 7.) Tällä hetkellä käynnissä on kehitysvammalain ja vammaispalvelulain yhdistyminen. Uudistuksella tavoitellaan vammaisten ihmisten osallisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistumista. Lain on tarkoitus tulla kokonaisuudessaan voimaan vuonna 2019. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Suomalaisessa vammaispolitiikassa on tunnustettu ympäristön osuus vammaisuuden sekä siihen liittyvien ongelmien synnyssä ja asetettu tavoitteeksi vammaisten yhteiskuntaan, ja erityisesti työelämään, osallistumisen edistäminen. Tavoite on kirjattu sekä kansallisiin että kansainvälisiin vammaispoliittisiin asiakirjoihin ja sopimuksiin. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista tuli voimaan kansainvälisesti vuonna 2008. Siinä nostettiin esille kaikkien vammairyhmien tarpeet toimia täysivaltaisina kansalaisina yhteiskunnassa. (Teittinen 2015, 82–85.) Suomi ratifioi sopimuksen toukokuussa 2016 ja se astui voimaan

10.6.2016. VAMPO - vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010–2015 on työkalu YK:n vammaissopimuksen kansalliselle edistämiselle ja täytäntöönpanolle. Se on Suomen keskeisin vammaispoliittinen asiakirja ja sen taustalla on YK:n yleissopimuksen lisäksi Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006–2015 sekä valtioneuvoston vammaispoliittinen selonteko vuodelta 2006. (Sosi- aali- ja terveysministeriö 2010; Kehitysvammaliitto 2016.)

3 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA TOIMINTA

Erilaiset tavat selittää vammaisuutta vaikuttavat tapaan, jolla vammaisia henkilöitä koskevat käytännön järjestelyt toteutetaan (Vehmas 2005, 12). Työtoiminnan muotoutumista ovat viitoittaneet yhteiskunnalliset ja lainsäädännölliset muutokset. Asenteet vammaisuutta ja vammaisten henkilöiden työllistymistä kohtaan ovat muuttuneet myönteisemmiksi. Edelleen kuitenkin yhtenä vammaisten henkilöiden työllistymistä haittaavana tekijänä ovat yhteiskunnassa vallitsevat asenteet ja näkemykset vammaisista yhtenäisenä ryhmänä (Teittinen 2015, 86–89).

Suomessa ryhdyttiin 1960-luvun alussa keskustelemaan nuorten vaikeavammaisten asemasta ja niin sanotun suojatyön järjestämisestä. Suojatyöllä tarkoitettiin työn järjestämistä avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työntekijän ei tarvinnut kilpailla työkykyisen työvoiman kanssa ja työtehtävät räätälöitiin vastamaan suojatyössä työntekijän suorituskykyä. Suojatyö nähtiin Suomessa lupaavana työllistämismuotona, ja niin vammaisjärjestöt kuin kunnat osallistuivat sen kehittämiseen. Suojatyökeskusten lisäksi kehitysvammaisille oli erillisiä työtoimintaa järjestäviä työkoteja. Niiden toiminta haluttiin erottaa varsinaisesta suojatyöstä, koska katsottiin, että kehitysvammaisten työtoiminnassa kyse oli säännöllisen päiväohjelman järjestämisestä eikä tuotannollisesta toiminnasta. (Leppälä 2015, 45–46.)

Vammaisten oikeutta yhteiskunnan normaalipalveluihin ja tarvetta purkaa heille rakennettuja rinnakkaisjärjestelmiä ryhdyttiin korostamaan 1970-luvulla. Samalla myös vammaishuoltoa koskeva lainsäädäntö uudistui. (Leppälä 2015, 64–67.) Sittemmin työtoimintaa on pyritty kehittämään avotyötoimintaa ja myöhemmin tuettua työllistymistä kehittämällä. Kehittämistoimissa tavoitteena on ollut murtaa erillisyys; avotyötoiminnan kohdalla erillisyys suhteessa työn tekemisen paikkaan ja tuetussa työssä suhteessa työn tekemisen pelisääntöihin. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 6–7.)

Kuntien tulee sosiaalihuoltolain (1982) mukaan järjestää vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa. Tavoitteena on parantaa vammaisten henkilöiden työllistymisedellytyksiä ja nostaa heidän työhön osallistumisensa astetta. Toimenpiteiden tulisi auttaa vammaisten henkilöiden siirtymistä työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään. Vaikka sosiaalihuoltolain tarkoituksena on pitää vaikeasti työllistyvien henkilöiden tukimuodot mahdollisimman monipuolisina, toteutetaan vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta kunnissa useimmiten työtoimintana. (Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 10–11.)

Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (1977) eli kehitysvammalaissa säädetään kehitysvammaisille henkilöille tarjottavista erityisistä sosiaalihuollon palveluista. Erityishuoltoon kuuluvia palveluja ovat muun muassa kuntoutus ja toiminnallinen valmennus, työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta ja huolenpito. Laissa säädetään, että erityishuollon tarpeessa olevalle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikettä antavaa toimintaa. Myös kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus toteutetaan kunnissa enimmäkseen työtoimintana. Sosiaalihuoltolain ja kehitysvammalain mukainen työtoiminta muistuttavat toisiaan toiminnalle asetettujen tavoitteiden osalta. Usein palvelun tärkeimpänä tavoitteena pidetään toimintakyvyn ylläpitoa ja mielekkään tekemisen tarjoamista. (Vesala ym. 2015, 10–11.)

Kehitysvammaisille tarkoitettua työtoimintaa järjestetään kuntien, säätiöiden tai yksityisten palveluntuottajien työ- ja toimintakeskuksissa. Koska kyse on sosiaalihuollon palvelusta, siitä ei makseta palkkaa eikä siitä kerry eläketurvaa. Työtoiminnasta voidaan kuitenkin maksaa työosuusrahaa 0–12 euroa päivältä. (Kairi ym. 2010, 15.) Työtoiminta on tyypillisesti tekstiili- ja puutyötä sekä yrityksille alihankintana tehtävää pakkaus- ja kokoonpanotyötä (Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a.a). Vesalan, Klemin ja Ahlsténin (2015) arvion mukaan työtoiminnan piirissä olleita kehitysvammaisia henkilöitä on tällä hetkellä Suomessa runsas 6000.

Työtoimintakeskusten ulkopuolella tavallisilla työpaikoilla järjestettävää työtoimintaa kutsutaan avotyöksi. Avotyötoiminnan piirissä olevat sijoitetaan erilaisiin

avustaviin tehtäviin kuntien palveluyksiköihin tai yrityksiin. Tehtävät voivat liittyä esimerkiksi keittiö- ja siivousalaan, kiinteistöhuoltoon tai kaupan alalle. Kunnan sosiaalihuollon asiakkaina avotyössä käyvät henkilöt eivät ole palkkasuhteessa. Heille ei kerry eläketurvaa eivätkä he ole työterveyshuollon piirissä. (Kehitysvammaliitto 2012.) Muun muassa Kehitysvammaisten Tukiliitto (i.a.b) on huomauttanut, että avotyö ei saisi olla kehitysvammaisen ihmisen ura, vaan sen olisi johdettava palkkatyöhön. Kehitysvammaisten Tukiliitto onkin esittänyt, että avotyötoiminta olisi aina määräaikaista, kuten työharjoittelut ja -kokeilut (Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlstén & Seppälä 2008). Avotyötoimintaan osallistuu nykyisin arviolta runsaat 2 000 kehitysvammaista henkilöä (Vesala ym. 2015, 18).

Tuetun työllistymisen palvelulla tuetaan kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kyse on työsuhteisesta palkkatyöstä tavallisella työpaikalla. Siinä noudatetaan työsopimuslakia ja alan työehtosopimuksia. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a.c.) Tuetun työllistymisen palvelun tarkoituksena on paitsi työpaikan hankkiminen asiakkaalle, myös yksilöllinen valmennus työtehtäviin, jatkuva tuki työpaikoilla ja työsuhteen ylläpito työvalmentajan avulla (Helsingin kaupunki 2016a). Kehitysvammaiselle työntekijälle työvalmentajan palvelu on osa sosiaalihuollon palvelua. Työnantajalle työvalmentajan palvelut ovat maksuttomia. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a.c.) Työnantajat voivat saada palkkatukea ja työolosuhteiden järjestelytukea työ- ja elinkeinotoimistoista, mikäli he palkkaavat vammaisen tai vajaakuntoisen henkilön (Teittinen 2015, 82–84).

Palkkatyössä on arvion mukaan 400–500 vammaisten työllisyyspalveluja käyttävistä kehitysvammaisista henkilöistä. Arviolta 3 000 kehitysvammaisella olisi kuitenkin kykyä ja halua tehdä palkkatyötä. Vammaisten ihmisten polku työelämään on riippuvainen pitkälti siitä, tarjoavatko kunnat riittäviä tukipalveluja, kuten työvalmentajien palveluja. (Vesala ym. 2015, 54.) Toisaalta myös palkan ja eläkkeen yhteensovittamisessa on havaittu ongelmia. Yhteensovittaminen on periaatteessa mahdollista, mutta käytännössä haastava Kansaneläkelaitoksen, Työ- ja elinkeinotoimistojen, työnantajien ja työntekijöiden välinen prosessi. (Teittinen 2015, 75.) Tilanne on Kehitysvammaliiton tutkimuspäällikkö Antti Teittisen arvion

(2015) mukaan johtanut siihen, että vammaiset nähdään halpatyövoimareservinä, kun erilaisia työharjoittelun, -kokeilun ja -valmennuksen muotoja voidaan hyödyntää töiden teettämisessä sen sijaan, että tarjottaisiin mahdollisuuksia palkkatyöhön.

Oikeus työhön on perusoikeus ja sen tulee olla ensisijainen toimeentulon lähde myös vammaisille kansalaisille (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2013). Vammaisten työllistymisen esteinä on nähty toiminta- ja työkykyyn liittyvät epävarmuustekijät sekä kielteiset mielikuvat vammaisista yhdenmukaisena ryhmänä. Yleisesti ottaen vammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyvät samat haasteet kuin työllistymiseen yleensä. Oleellista on oma aktiivisuus ja odotusten realistiisuus. (Teittinen 2015, 86–89.) Nähtäväksi jää millaisia vaikutuksia päättyneellä vammaispoliittisella ohjelmalla on vammaisten työelämään osallistumisen edistämässä. VAMPO:n päättyneellä ohjelmakaudella on muun muassa selkeytetty palkkatuen sekä työolosuhteiden järjestelytuen säädöksiä ja vahvistettu työ- ja elinkeinohallinnon työntekijöiden vammaispoliittista osaamista koulutuksen ja tiedottamisen keinoin. VAMPO:n yhtenä tavoitteena on myös ollut vahvistaa vammaistutkimuksen asemaa Suomessa. (Sjöblom 2016, 27–29.)

Osana sosiaalihuollon lainsäädännön kokonaisuudistusta sekä vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistämistä on selvitetty tarvetta uudistaa eri lakeihin sisältyvää työllistymisen tukemisen kokonaisuutta. Niin kutsuttu TEOS-työryhmä (Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä) esitti, että heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämisen päävastuu olisi jatkossa työ- ja elinkeinohallinnolla. Sosiaalihuolto keskittyisi vaikeasti työllistyvien sosiaaliseen kuntoutukseen eli hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja osallisuuden tukemiseen. Näin vastuun jakautuminen työ- ja elinkeinohallinnon sekä sosiaalihuollon välillä selkeytyisi. (Vesala ym. 2015, 56–57.)

Sosiaalihuollon palvelut jakautuisivat työryhmän ehdotuksen mukaan jatkossa kahteen osaan: kohti työelämää vieviin palveluihin (työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus) ja muuta osallisuutta tukeviin palveluihin (osallisuutta edistävä sosiaalinen kuntoutus). Molemmissa palveluissa toiminta tulisi työryhmän mukaan toteuttaa siten, että henkilö voisi osallistua palvelukokonaisuuden

suunnitteluun, sisällön määrittämiseen ja palvelukokonaisuuden vaikutusten omakohtaiseen arviointiin. (Vesala ym. 2015, 56–57.)

4 ASIAKASOSALLISUUS JA PALVELUIDEN KEHITTÄMINEN

Asiakasosallisuudella tarkoitetaan palvelun käyttäjän osallisuutta palvelun suunnittelussa, järjestämisessä, kehittämisessä ja/tai arvioinnissa (Leemann & Hämäläinen 2015, 6). Minna Laitilan (2010, 145) asiakkaan osallisuutta mielenterveys- ja päihdetyössä käsittelevän väitöstutkimuksen mukaan asiakkaan osallisuus määrittyy palvelun käyttäjän asiantuntijuuden hyväksymisenä, huomioimisena ja hyödyntämisenä. Laitilan tutkimuksessa kuvattiin osallisuuden toteutuvan kolmella tavalla: osallisuutena omaan hoitoon ja kuntoutukseen, osallisuutena palveluiden kehittämiseen sekä osallisuutena palveluiden järjestämiseen. Asiakasosallisuudella toteutetaan ja lisätään asiakaslähtöisyyttä asiakastyössä ja palvelujärjestelmässä. Lisäämällä asiakasosallisuutta voidaan kehittää palveluiden laatua, vahvistaa niiden vaikuttavuutta (Leemann & Hämäläinen 2015, 6) sekä tuottaa laadukkaita ja asiakkaiden tarpeita ja toiveita vastaavia palveluita (Laitila & Pietilä 2012, 9).

Asiakasosallisuus on käytännössä arkipäiväisiä asioita ja dialogista vuorovaikutusta, mutta sen toteutuminen vaatii organisaatioilta ja työntekijöiltä muutosta asenteisiin ja käytäntöihin. Asiakasosallisuuden toteutumiseksi työtavan tulisi muuttua entisestä asiantuntijakeskeisyydestä kohti dialogista ja keskustelevaa työtapaa. Tällainen muutos edellyttää organisaatiolta johdon ja työntekijöiden sitoutumista, resursseja sekä tavoitteiden ja toimintaprosessien analysointia. Jotta asiakasosallisuus voisi toteutua, on asiakkaalla oltava myös mahdollisuuksia ja tilaisuuksia vaikuttaa palveluun. Työntekijöiden tulisi aktiivisesti kutsua ja kannustaa asiakkaita vaikuttamiseen sekä olla itse avoimia uusille ajatuksille ja ideoille. Parhaimmillaan asiakas kokee kuulluksi tulemisen ja kehittämiseen osallistumisen palkitsevana ja voimauttavana tekijänä. (Oranen 2013, 124–125.) Asiakkaan oman asiantuntijuuden hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä on tärkeää niin hyvien ja tarkoituksenmukaisten palvelujen kehittämiseksi kuin asiakkaan kuulluksi tulemisen kokemuksen vahvistamiseksi (Valkama 2012, 78–79).

Usein asiakaslähtöiset palvelut vaativat asiakkaalta aktiivista osallistumista ja rajaavat vaatimuksellaan ensimmäisenä pois asiakkaat, joiden toimintaedellytykset

ovat heikot. Sosiaali- ja terveyshallintotieteiden väitöstutkimuksessaan Katja Valkama (2012, 78) on esittänyt, että nykyiset osallistumisen tavat ovat riittämättömiä ja toistavat yhteiskunnassa olevia syrjäyttäviä elementtejä. Nämä tekijät tulisi ottaa huomioon ja pyrkiä luomaan uudenlaisia osallistumistapoja, jotta erilaisille ihmisille löytyisi sopiva tapa osallistua ja vaikuttaa palveluihin. (Valkama 2012, 78–79.) Erilaisten asiakkaiden osallisuuden mahdollistamiseksi on lisäksi tärkeää kiinnittää huomiota tiedonsaantiin sekä siihen, että vaikutus- ja valinnanmahdollisuudet ovat todellisia ja saavutettavia (Rissanen 2013, 12). Toisaalta tulisi myös muistaa, etteivät kaikki asiakkaat halua osallistua palveluiden kehittämiseen ja velvoittaminen osallistumiseen voi aiheuttaa heille jopa ylimääräistä stressiä (Laitila 2010, 22).

Asiakasosallisuuteen sisältyvä osallisuuden käsite on itsessään monitulkintainen. Osallisuus voidaan ymmärtää eräänlaiseksi kattomääritelmäksi, joka pitää sisällään erilaisia lähestymistapoja ja näkökulmia (Raivio & Karjalainen 2013, 12; Era 2013). Kansallisella tasolla osallisuus liittyy demokratian näkökulmaan, joka korostaa kansalaisten äänen kuulemistä ja heidän voimavarojensa tunnistamista sekä vahvistamista (Helminen 2015, 22). Toimenpide- ja hyvinvointiohjelmissa osallisuus hahmottuu usein sekä tavoitteeksi että keinoksi edistää yhteiskunnan tasa-arvoa ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta (Raivio & Karjalainen 2013, 12). Osallisuus voi olla esimerkiksi keino saavuttaa asiakkaita ja heidän tarpeitaan paremmin huomioivia palveluita. Tällöin siihen voidaan yhdistää asiakkaan näkemysten arvostaminen, riittävän tiedon ja oikean tuen antaminen, asiakkaan valinnanmahdollisuudet ja yhteinen päätöksenteko. Osallisuus linkittyy myös yhteisöön kuulumiseen, jolloin sillä tarkoitetaan kiinnittymistä yhteiskuntaan, yhteisöön tai ryhmään. (Helminen 2015, 22–23.) Yhteisöissä osallisuus voi ilmetä tasavertaisuutena ja luottamuksena sekä mahdollisuutena vaikuttaa kyseisessä yhteisössä (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2015). Osallisuus hahmottuu siis yhtäältä kokemuksena tai tunteena, toisaalta toimintakykynä ja toimintamahdollisuuksina ympäröivässä yhteiskunnassa (Raivio & Karjalainen 2013, 14).

Suomalaisessa yhteiskunnassa palkkatyö on yksi tärkeimmistä yhteisöllisen osallistumisen muodoista. Osallisuus hahmotetaan usein toimina, joilla pyritään lisäämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien osallisuutta sekä luomaan

osallistavampia toiminta- ja palvelumalleja erityisesti työelämäosallisuuden kasvattamiseksi. (Raivio & Karjalainen 2013, 12–13.) Työelämäosallisuus on käsitteenä Suomessa uusi, sillä sitä on käytetty ensimmäisen kerran vuonna 2010 Sosiaali- ja terveysministeriön, Työ- ja elinkeinoministeriön ja Suomen Kuntaliiton yhteisessä julkaisussa “Työelämäosallisuuden lisääminen on kaikkien yhteinen asia”. Raportissa työelämäosallisuuden määrittely jää väljäksi ja se liitetään niin työllistymisen edistämiseen ja työllisyyteen kuin toimintakyvyn ylläpitoon, syrjäytymisen ehkäisyyn sekä erilaisiin palveluihin tai toimenpiteisiin osallistumiseen. (Raivio & Nykänen 2014, 23.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen perusajatuksena on todellisen elämän kuvaaminen. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on kuvata asioita mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja löytää tai paljastaa tosiasioita olemassa olevien väittämien todentamisen sijasta. (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2009, 161.) Laadullisen tutkimuksen aineiston keräämisessä voi käyttää erilaisia menetelmiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytetään learning cafe -menetelmää. Tavoitteena on tuoda esille asiakkaiden omia näkemyksiä työtoiminnasta.

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa asiakkaiden näkemyksiä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista learning cafe -menetelmällä. Tutkimuskysymyksinä ovat

- 1) Minkälaisia näkemyksiä työtoiminnan asiakkailla on työtoiminnasta?
- 2) Minkälaisia kehittämistarpeita työtoiminnassa nähdään?
- 3) Millaiseksi työtoiminnan asiakkaat kokevat learning cafe -menetelmän käytön?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille asiakkaiden omia näkemyksiä työtoiminnasta ja tuottaa Vallilan työ- ja valmennuskeskukselle ajankohtaista tietoa asiakkaiden näkemyksistä työtoiminnan toteuttamisen ja kehittämisen tueksi. Lisäksi tavoitteena opinnäytetyössä on selvittää, miten learning cafe -menetelmä sopii asiakkaiden näkemysten kartoittamiseen. Laajempi tavoite on osaltaan tukea asiakasosallisuutta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

5.2 Vallilan työ- ja valmennuskeskus

Opinnäytetyön toteutusympäristönä toimii Vallilan työ- ja valmennuskeskus Helsingissä. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa järjestetään työtoimintaa nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille henkilöille. Työ- ja valmennuskeskuksen tärkeimpinä tavoitteina on kehitysvammaisen henkilön urapolun suunnittelu hänen kiinnostuksensa ja resurssiensa mukaisesti sekä elämänhallinnan yksilökohtainen tukeminen. Työ- ja valmennuskeskuksessa opetellaan työelämän pelisääntöjä ja pohditaan yksilöllisiä urasuunnitelmia asiakkaiden kanssa. (Helsingin kaupunki 2016b.)

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa toimii neljä yksikköä ja kaksi valmennusryhmää. Työtoiminnassa voi tehdä erilaisia työtehtäviä ja osallistua talon sisä- ja ulkopuolella toimiviin valmennusryhmiin, esimerkiksi keittiö- ja laitoshuoltovalmennukseen. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa työtehtävät ovat tyypillisesti erilaisia alihankintatöitä, kuten tuotteiden pussitusta, tarroittamista ja pakkaamista. Talon ulkopuolella tehtäviä töitä ovat esimerkiksi ryhmissä tehtävä puistojen kunnossapito ja erilaiset ohjaajien kanssa tehtävät keikkatyöt. Työ- ja valmennuskeskuksesta voi jatkaa esimerkiksi tuetun työllistymisen palveluihin tai opiskelemaan. (Helsingin kaupunki 2016b.)

Opinnäytetyön kohderyhmä ovat Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen asiakkaat. Opinnäytetyön toteuttamiseen on haettu Helsingin kaupungilta tutkimuslupa sekä kaikilta learning cafe -työpajoihin osallistuneilta henkilökohtainen kirjallinen suostumus opinnäytetyön työpajoihin osallistumiseen. Osallistuminen opinnäytetyön työpajoihin oli vapaaehtoista.

5.3 Aineiston hankinta learning cafe -menetelmällä

Opinnäytetyön aineistonhankintamenetelmä on learning cafe -menetelmä. Learning cafe, suomennettuna oppimiskahvila, on yhteistoimintamenetelmä ryhmätyöskentelyyn. Learning cafe soveltuu ryhmille, joissa on noin 12 henkilöä. Lear-

ning cafessa selitetään omia näkemyksiä, kuunnellaan ja pohditaan toisten ajatuksia sekä rakennetaan yhteistä ymmärrystä ja ratkaisuvaihtoehtoja käsiteltävästä ilmiöstä tai asiasta. (Innokylä 2016a.) Perusajatuksena learning cafe -menetelmässä on dialogisuuden tukeminen ja mahdollisimman monien ideoiden, ajatusten ja näkökulmien tuottaminen ja pohtiminen yhdessä (Kupias 2007, 93).

Opinnäytetyössä learning cafe -menetelmä nähdään osallistavana tutkimusmenetelmänä. Osallistavassa tutkimusmenetelmässä annetaan arvo projektiin osallistuvien henkilöiden tiedolle sekä eri näkökulmille. Osallistavassa tutkimuksessa asioiden eri puolet tulevat esille parhaiten, kun asioista keskustellaan ryhmässä. Tutkijan rooli osallistavassa tutkimuksessa on osoittaa kunnioitusta sekä tutkimukseen osallistuvia henkilöitä että heidän tietämystään kohtaan. Tutkija toimii ikään kuin katalysaattorina kooten ja koordinoiden ihmisiltä tulevia ideoita toteuttamatta niitä itse. Tutkimusprosessissa tärkeää on tutkimukseen osallistuvien oppiminen. Tutkijan tehtävänä on mahdollistaa osallistujien oppiminen, jonka uskotaan johtavan toimintaan ja toiminnan ylläpitämiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 83.)

Learning cafen toteutuksessa osallistajat jaetaan ryhmiin ja ryhmät asettuvat eri pöytien äärelle. Jokaisella pöytäryhmällä on yksi puheenjohtaja, joka on koko ajan samassa pöydässä, johtaa keskustelua ja voi kirjata ryhmien ajatuksia ylös pöydillä oleville isoille papereille. Ryhmät keskustelevat valitusta aiheesta sovitun ajan ja kirjaavat paperille tai lapuille ryhmässä esiin tulleita asioita. Sovitun ajan kuluttua ryhmät vaihtavat pöytää. Jokaisen pöydän puheenjohtaja kertoo uudelle ryhmälle edellisen ryhmän ajatukset ja pohdinnat, joista ryhmä voi jatkaa kehittelyä eteenpäin. Puheenjohtaja voi tarvittaessa esittää syventäviä kysymyksiä tai ajatuksia ryhmille sekä ohjata keskustelua. Kun ryhmät ovat kiertäneet kaikki pöydät, esitellään pöytien aikaansaannokset koko osallistujajoukolle. (Innokylä 2016a.)

Learning cafe -menetelmä ymmärretään opinnäytetyössä myös eräänlaisena ryhmähaastattelun apuvälineenä. Ryhmähaastattelu on tehokas aineistonkeruun muoto, koska sillä saadaan tietoa samanaikaisesti suuremmalta määrältä ihmisiä. Se sopii tilanteisiin, joissa haastateltavien voidaan olettaa olevan ujoja tai

arastelevan haastatteluun osallistumista. Ryhmällä voi olla haastattelussa niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia yksilöön. Ryhmästä voi olla hyötyä väärinymmärrysten selvittämisessä tai muistinvaraisten asioiden mieleen palauttamisessa. Toisaalta ryhmän kontrolli voi estää joidenkin negatiivisten asioiden kertomisen tai ryhmää voi dominoida yksi tai useampi äänekkäämpi ja hallitsevampi henkilö. (Hirsjärvi ym. 2009, 210–211.) Tämän kaltaisiin haasteisiin pyrittiin opinnäytetyössä vastaamaan selkeällä ohjeistuksella sekä tarvittaessa keskustelun ohjaamisella niin, että kaikki osallistujat saivat tasapuolisesti kertoa ajatuksensa.

5.4 Learning cafe -työpajojen kulku

Learning cafe -työpajat pidettiin kesäkuussa 2016. Varsinaisia työpajoja edelsi tutustumiskäynti, jossa esittäytyttiin ja kerrottiin osallistujille työpajojen toteutuksesta ja tarkoituksesta. Samalla kerättiin osallistujien allekirjoittamat luvat haastatteluja varten. Työpajoihin oli ilmoittautunut 9 henkilöä, jotka kaikki pääsivät osallistumaan molempiin työpajoihin. Osallistujat olivat eri työyksiköistä ja heidän kokemuksensa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta vaihtelivat ajallisesti. Suunnitteluvaiheessa yhteyshenkilön kanssa oli alustavasti sovittu 8–10 henkilön olevan riittävä osallistujamäärä. Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen toimitettiin tulevista työpajoista esittelykirje (LIITE 2).

Learning cafe -työpajojen ajankohtaa pohdittiin Vallilan työ- ja valmennuskeskusten yhteyshenkilön kanssa. Työpajat päädyttiin järjestämään keskellä viikkoa, koska viikonloppua ympäröivien päivien tiedettiin vaikuttavan osallistumishalukkuuteen. Tarkempaa ajankohtaa määrittivät kahvi- ja ruokatauot. Työpajat aloitettiin aamupäiväkahvin aikaan ja ne päättyivät lounaan alkaessa. Koska kyseessä on oppimiskahvila, voi myös pieneen tarjoiluun panostaa. Opinnäytetyössä käytettiin termiä työpaja oppimiskahvilan sijaan, sillä oppimiskahvila-termin nähtiin korostavan liiaksi kahvittelua. Tarjoilua kuitenkin järjestettiin, koska niiden nauttiminen ennen varsinaista työskentelyä jätti tilaa vapaalle keskustelulle ja rentoutti tunnelmaa.

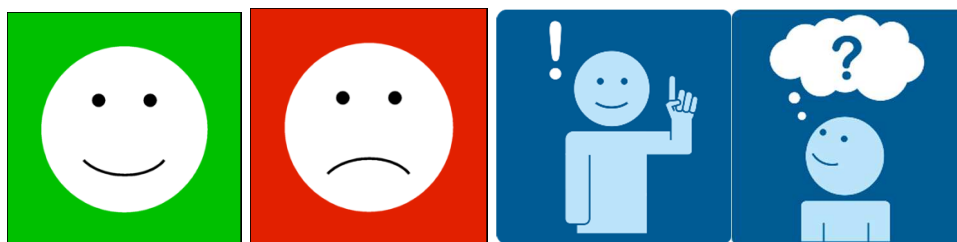
Työpajoissa pöytiin oli pyritty etukäteen laatimaan mahdollisimman selkeitä ja konkreettisia kysymyksiä. Henkilöiden kanssa, joilla on puheen tuottamisen ja ymmärtämisen vaikeuksia, voidaan käyttää puhetta täydentäviä tai tukevia kommunikaatiomenetelmiä, joista yksi on kuvien käyttö (Ohtonen & Räsänen 2015). Learning cafe -pöytien puheenjohtajina toimivat opinnäytetyön tekijät.

Learning cafe -työpajoihin valittiin tutkimuksen tarkoitusta palvelevat laajat teemat, joita puheenjohtajan esittämien tarkentavien kysymysten avulla yhdessä pohdittiin. Näkemysten ja kommenttien kirjaamiseksi osallistujien oli mahdollista itse kirjoittaa niitä post it -lapuille tai kertoa ajatuksensa ääneen puheenjohtajan kirjoittaessa kommentit lehtiötaulupaperille. Osallistujien kirjoitustaidosta ei ollut etukäteistietoa, joten erilaisten kirjaamisvaihtoehtojen mahdollistaminen oli tärkeää.

1. työpaja: Opinnäytetyön tarkoitus kerrattiin ja osallistujia muistutettiin jo käsitellyistä säännöistä, kuten siitä, että kaikki puheenvuorot ovat tervetulleita ja yhtä arvokkaita ja että vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tämän jälkeen osallistujat jakaantuivat arpomalla kahteen ryhmään ja siirtyivät eri tiloihin.

Toisessa huoneessa teemana oli "Vallilan työ- ja valmennuskeskus tänään". Osallistujien tehtävänä oli pohtia ja keskustella siitä, mikä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa on hyvää, huonoa, turhaa ja tarpeellista. Pöydälle oli aseteltu lehtiötaulupaperi, johon puheenjohtaja kirjasi ylös osallistujien vastauksia. Tarjolla oli myös post it -lappuja, mutta kukaan ei tätä vaihtoehtoa kyseisessä pöydässä käyttänyt. Toisessa huoneessa teemana oli "Unelmien Vallilan työ- ja valmennuskeskus", jossa osallistujat keskustelivat siitä, millainen olisi paras mahdollinen työpäivä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa ja miten parhaan mahdollisen työpäivän saisi aikaiseksi. Tässä pöydässä melkein kaikki osallistujat kirjoittivat ensin vastauksensa post it -lapuille, lukivat sen ääneen ja kiinnittivät lehtiötaulupaperille. Unelmien Vallilan työ- ja valmennuskeskus -teemasta osallistujat kirjoittivat 29 kommenttia ja puheenjohtaja muutamia ääneen sanottuja kommentteja.

Suunnitelman mukaan ryhmät keskustelivat ensin 30 minuuttia, minkä jälkeen tapahtui vaihto tilasta toiseen. Puheenjohtajan tiivistettyä edellisen ryhmän pohdintoja jatkoi toinen ryhmä saman teeman käsittelyä. Tähän oli varattu aikaa 15 minuuttia. Lopuksi ryhmät yhdistettiin ja osallistujille annettiin mahdollisuus vielä kommentoida käsiteltyjä teemoja. Työpajassa käytettiin keskusteluaiheiden konkretisoimiseksi Papunetin (2016) kommunikaatiota tukevia kuvia (KUVA 1).



KUVA 1. Ensimmäisessä työpajassa käytettyjä kommunikaatiota tukevia kuvia

2. työpaja: Toisen työpajan kulku noudatteli ensimmäisen työpajan kaavaa. Toisessa huoneessa teemana oli "Oppiminen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa". Osallistujat pohtivat mitä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa oppii ja mitä he haluaisivat oppia lisää. Oppimiseen liittyen osallistujat kirjoittivat 24 kommenttia, lisäksi puheenjohtaja kirjoitti ylös osallistujien tarkennuksia. Toisessa huoneessa teemana oli "Ohjaus ja osallistuminen". Osallistujien tehtävänä oli pohtia minkälaista ohjausta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa saa ja mihin tarvittaisiin lisää ohjausta. Lisäksi osallistujat pohtivat kysymystä, miten työ- ja valmennuskeskuksessa voi osallistua toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Osallistujat kirjoittivat teemasta yhteensä 34 kommenttia. Myös toisessa työpajassa käytettiin Papunetin (2016) kommunikaatiota tukevia kuvia (KUVA 2).



KUVA 2. Toisessa työpajassa käytettyjä kommunikaatiota tukevia kuvia

Työpajojen jälkeen osallistajat täyttivät palautelomakkeen (LIITE 3) siitä, millaisena he kokivat learning cafe -työpajat.

5.5 Aineiston analyysi

Opinnäytetyön aineisto koostuu kahdessa työpajassa tuotetusta materiaalista, jossa yhdeksän työtoiminnan asiakasta toivat esille näkemyksiään Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta. Osallistajat ja puheenjohtajat kirjoittivat kommentit ja tarkennukset ylös. Kommentit luettiin työpajoissa ääneen, jotta niiden sisällöstä varmistuttiin. Aineisto kirjoitettiin puhtaaksi välittömästi työpajojen jälkeen.

Aineiston analyysin tarkoituksena on tiivistää ja jäsentää kerätty aineisto niin, että sen informaatioarvo kasvaa eikä mitään tärkeää jää siitä pois. Aineiston teemoittelun tavoitteena on jaotella aineisto teemoittain ja nostaa esille tutkimuskysymystä selventäviä teemoja ja sitaatteja tulkittavaksi. (Eskola 2015, 196–197.)

Opinnäytetyössä edettiin aineistolähtöisesti etsimällä aineistosta yhdistäviä tekijöitä. Aineisto käytiin läpi siten, että samaa aihetta käsittelevät kommentit koottiin yhteen ja niille annettiin sisältöä kuvaava nimi. Teemoiksi rakentuivat sisältöä arkeen, sosiaaliset suhteet, ilmapiiri, ohjaus ja tuki, tehtävät, työosuusraha ja toimintaympäristö. Tämän teemoittelun avulla aineisto saatiin jäsenneltyä ja siitä poimittua tutkimuskysymyksiä palveleva aines.

Kun aineisto oli teemoiteltu, siitä nostettiin esiin osallistujien esittämiä toiveita ja kriittisiä kommentteja työtoiminnasta. Näistä koostettiin laajempia kokonaisuuksia. Aineisto ikään kuin jäsenneltiin uudestaan. Kehittämistarpeiksi muodostuivat kokonaisuudet monipuolisuutta työtehtäviin, häiriötekijöiden minimointi sekä avoimuutta vuorovaikutukseen.

6 OSALLISTUJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖTOIMINNASTA

Opinnäytetyön aineisto koostuu kehitysvammaisten asiakkaiden näkemyksistä työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista. Opinnäytetyöraporttiin kirjatut sitaatit ovat asiakkaiden kommentteja kahdelta learning cafe -työpajakerralta ja niiden tarkoitus on havainnollistaa tutkimuskysymyksiä selventäviä teemoja.

6.1 Sisältöä arkeen

Learning cafe -työpajoissa työtoiminnasta puhuttiin tavanomaisena työnä. Sitä tehdään muiden kansalaisten tavoin. Työtoiminnan katsottiin tuovan ennen kaikkea sisältöä ja rakennetta päiviin sekä jäsentävän arkea ja ajankäyttöä.

Tekemistä päivisin, ei jaksa vaan olla kotona, olisi yksitoikkoista.

Paikka, jossa voi käydä.

Inelandin, Molinin ja Sauerin (2009, 120) mukaan työ nähdään niin vammaisten henkilöiden ajatuksissa kuin yhteiskunnassa yleisemminkin osana kansalaisuutta. Työllä on monia merkittäviä vaikutuksia. Se on tärkeä voimavara ihmisen identiteetin rakentumiselle, se tarjoaa sosiaalisia verkostoja ja ehkäisee syrjäytymistä.

6.2 Sosiaaliset suhteet

Työpajoihin osallistuneet toivat esiin, että työtoiminnasta saa kavereita. Sitä pidetään siis sosiaalisessa mielessä tärkeänä paikkana. Osallistujat arvostivat ja toivoivat lisää yhteisiä tapahtumia ja retkiä. Mahdollisimman monen osallistumista yhteisiin tapahtumiin pidettiin tärkeänä. Ohjaajien kannustus ja asiakkaiden keskinäinen rohkaisu nähtiin osallistumisaktiivisuutta parantavina tekijöinä.

Tutustuu uusiin kavereihin, yrittää jutella, tulee hyvä mieli.

Hyvä asia on se, että ihmisellä on kavereita, työkavereita.

Hyvät kaverit, tulee toimeen, voi puhua asioista.

Esim. yksikköretket ovat tärkeitä, olisi hyvä jos kaikki osallistuisivat.

Koko talon tapahtumat, kaikki osallistuisivat tapahtumaan. [Miten saada osallistumaan?] Kannustamalla.

6.3 Ilmapiiri

Työpajoissa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ilmapiiriä kuvailtiin hyväksi ja sen koettiin vaikuttavan työtoiminnassa viihtymiseen positiivisesti.

Kaikkien kanssa tulee toimeen.

Ilmapiiri on hyvä.

Viihtyvyyys, mukava tulla.

Hyvä paikka, kaikki hyvää, tykkään olla.

Vaikka kotona ei menisi hyvin, tänne on kiva tulla.

Työpajoihin osallistuneet asiakkaat toivat esiin negatiivisina asioina erimielisyydet työtoimintayhteisössä ja kiusaamisen sekä vaikeuden puuttua huonoon käytökseen.

Työpaikkakiusaaminen on rumaa, tulee paha mieli, ei halua tulla tänne.

Ei uskalla puuttua huonoon käytökseen. Pelkään että ohjaaja tulee sanomaan "menepäs rauhottumaan tuonne välikköön".

Riitely, riidat. Kenellekään ei ole siitä hyötyä, ei kukaan tykkää riite-lystä.

Ilmiönä työpaikkakiusaaminen tunnistettiin ja sitä pidettiin epämiellyttävänä, mutta kukaan ei tuonut sitä esille omana kokemuksenaan. Kiusaamisesta puhuttiin kuulopuheiden tasolla, sitä oli tapahtunut, mutta jollekin toiselle. Huonoon

käytökseen, kuten kiusaamiseen, koettiin olevan vaikea puuttua. “Menepäs rauhoittumaan tuonne välikköön” lausumalla osallistuja osoittaa pelkonsa sen suhteen, että puuttamalla huonoon käytökseen hän saattaisi joutua itse keskelle konfliktia ja saada siitä rangaistuksen.

6.4 Ohjaus ja tuki

Learning cafe -työpajoissa ohjaus ja ohjaajat saivat osallistujilta kiittäviä kommentteja. Hyvään ohjaajaan liitettiin ominaisuuksia, kuten suvaitsevaisuus, luotamuksellisuus, lähestyttävyyys sekä kannustavuus. Pääosin osallistujat kokivat, että ohjaajilta uskaltaa kysyä apua ja että työtehtäviin saa riittävästi ohjausta ja tukea. Ohjaajilta saatu apu ei rajoitu vain työtehtäviin, vaan on kokonaisvaltaista tukemista tilanteissa, joita asiakkaat elämässään kohtaavat.

Ja muutenkin saa apua. Pitää mennä juttelemaan jos jokin asia painaa.

Täällä uskaltaa kysyä neuvoa.

Saa apua kun tarvitsee, voi kysyä neuvoa kun tarvitsee.

Mä saan apua silloin, kun mä sitä tarvin ja kun mä kysyn apua ja tarvitsen.

Tukea saa, jos on epäselvää ja se puhe on todella selvää.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnan tarkoitus on tukea asiakasta työuran rakentamisessa sekä elämänhallinnassa yksilöllisesti asiakkaan kiinnostuksen ja valmiuksien mukaisesti (Helsingin kaupunki 2016b). Learning cafe -työpajoissa osallistujat liittyivät ohjauksen ja ohjaajien roolin tähän Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnan tarkoitukseen.

Asiakasta tuetaan hyvin, elämänhallinnassa.

Minun osastoni ohjaajat antavat neuvoa harrastusasioissa ja työasioissa.

Täällä käy työvalmentajia ja psykologeja, se on tärkeää. Pystyn puhumaan ammattiauttajan kanssa. Aina ei voi vanhempien kanssa jutella.

Jokaiselle tehdään urasuunnitelma, mitä haluaa oppia, mitkä ovat tavoitteet. On tärkeää, koska ohjaajat voivat seurata kunkin tavoitteita.

Täällä kannattaa kannustaa muuttamaan pois kotoa.

Viimeisen lainauksen kirjoittaja nostaa esille Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen roolin kehitysvammaisten nuorten itsenäistymisen tukemisessa. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen voi siten nähdä edustavan hänelle paikkaa, josta kehitysvammaisen nuori saa tähän tarvittavaa ohjausta. Susan Erikssonin (2008, 72–73) vammaisten ihmisten elinolosuhteita ja arjen kokemuksia käsittelevässä tutkimuksessa tuodaan esiin, että usein vanhemmat ja heidän näkemyksensä lapsen kyvyistä ja rajoitteista ohjaavat vammaisen henkilön elämäntulkua ja -valintoja.

Learning cafe –työpajoihin osallistuneet esittivät ohjauksesta myös kriittisiä näkemyksiä. Erään osallistujan mukaan ohjaajien kohtelu ei ole aina tasa-arvoista ja kunnioittavaa.

Ohjaajat kohtelee epätasa-arvoisesti, ärsyttävää. Kohtelee niin kuin lapsia. Ei saa sanoa, pitää olla hiljaa. Pitäisi olla kokoajan täydellinen super-nukke, pitäisi olla tuppisuuna.

Häiritseväksi koettiin myös se, että samoista asioista mainitaan ja huomautetaan useaan kertaan, vaikka ne olisivat jo tulleet ymmärretyiksi. Erään osallistujan mielestä ohjaajien ei tarvitsisi puuttua asiakkaiden tekemisiin niin tarkasti.

Ärsyttää, kun kysytään samoja asioita moneen kertaan, riittää yksi kerta. Ei aina tarvi toistaa.

Jotkut ohjaajat ovat liian tiukkoja ja mäkättäjiä, puuttuvat joka asiaan, se ärsyttää minua.

Toisaalta taas tuotiin esiin erot ohjaajien välillä ja se, ettei aina synny sellaista luottamuksellista ohjaajan ja asiakkaan välistä suhdetta, joka mahdollistaisi täysin avoimen keskustelun.

Ei kaikille ohjaajille pysty puhumaan.

Osa ohjaajista ei välillä kuuntele. Tärkeä asia jää sanomatta.

6.5 Tehtävät

Oppimisen näkökulmasta työtehtävien monipuolisuus koettiin tärkeäksi. Työpajoihin osallistuneet asiakkaat kertoivat oppineensa erilaisia arjen hallintaan liittyviä taitoja sekä työtoimintaan kuuluvia tehtäviä.

On oppinut noudattamaan talon tapoja ja sääntöjä.

Siisteyttä, paikat siistinä, ei jää likaa, flunssan ja sairauksien ennaltaehkäisy.

Oon oppinut tulemaan ajoissa. Olen oppinut niittaamaan, pussittamaan, viittaamaan, oppinut kastelemaan kukkia.

Sen jälkeen kun Valmariin tulin, opin nopeasti erilaisia työtehtäviä. Olen nopea oppimaan uutta.

Posliinityöt, niistä oppinut nopeutta ja ripeyttä.

Susan Erikssonin (2008, 57) tutkimuksen mukaan on erityisen tärkeää, että työhön halukkaille vammaisille henkilöille löytyy heidän terveydentilaansa ja kykyihinsä sopivaa työtä. Learning cafe -työpajoihin osallistuneet asiakkaat toivat esille Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtehtävien sopivuuden itselleen. Eriyisesti he kokivat tärkeiksi vastuutehtävät ja keikkatyöt, joiden katsottiin muistuttavan palkkatyötä.

Suurin osa tehtävistä sellaisia, joita osaa tehdä.

Yhteistyö oikein mukavaa, kiva suorittaa vastuutehtäviä.

Keikkapäivät on hyvä, saa ajatuksen mitä tehdään oikeissa töissä, ohjaajat kertoo, ei pelkkää ruuvipussitusta.

Voi jonkun verran vaikuttaa siihen mitä töitä haluaa tehdä, ainakin joissain tapauksissa. Aina ei voi tehdä mitä haluaa, niin kuin kaikilla työpaikoilla.

Kuten viimeisestä lainauksesta käy ilmi, asiakkailla on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Vaikutusmahdollisuuksien rajoitusten nähdään kuuluvan yleisesti työelämään, jota kuvaa lausahdus ”niin kuin kaikilla työpaikoilla”.

Alihankintaan liittyvät työtehtävät muodostuvat pääosin tuotteiden pussituksesta, tarroittamisesta, niittaamisesta ja pakkaamisesta. Negatiivisena tekijänä mainittiin työtehtävien yksitoikkoisuus ja tekemisen puute.

Ruuvien pussittaminen kyllästyttää välillä.

Välillä vain istutaan.

Työpajojen aikana osallistujien puheissa toistui usein ruuvien pussittaminen esimerkkinä tyypillisestä työtehtävästä, jota ei koeta kovin mielekkäänä. Osallistujat toivat esille myös sen, ettei töitä aina ole. Osallistujat toivoivat näihin hetkiin jotain muuta tekemistä, kuten musiikin kuuntelua, soittimilla soittamista, ulkoilua tai elokuvan katselua yhdessä.

6.6 Työosuusraha

Learning cafe -työpajoihin osallistuneet toivat esille tyytyväisyytensä työosuusrahan määrään. Toisaalta sitä kritisoitiin liian pieneksi ja huomautettiin, ettei se riittäisi, jos asuisi yksin omassa asunnossa. Eräs osallistuja toi myös esille oppineensa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa, mistä omat ansiot koostuvat.

Saa palkkaa. Ei mikään iso, mutta ei tarvikaan paljoa.

Palkka liian vähän, ei pärjäisi jos asuisi yksin.

Olen oppinut jo kaikkea, mutta olen oppinut sen että saan eläkettä myös Valmarin palkan että keikkapalkasta sen arvoisesti.

Erikssonin (2008, 57) tutkimuksessa pidettiin merkillepantavana sitä, että sekä työtoiminnassa että päivätoiminnassa käyvät henkilöt katsoivat käyvänsä töissä ja saavansa palkkaa, vaikka kysymyksessä olisi työosuusraha.

6.7 Toimintaympäristö

Learning cafe -työpajoissa osallistujat kritisoivat toimintaympäristöä meluisaksi ja siten keskittymistä häiritseväksi. Ohjaajien toivottiin puuttuvan liialliseen äänenkäyttöön, jonka koettiin vaikuttavan työntekoon haitallisesti.

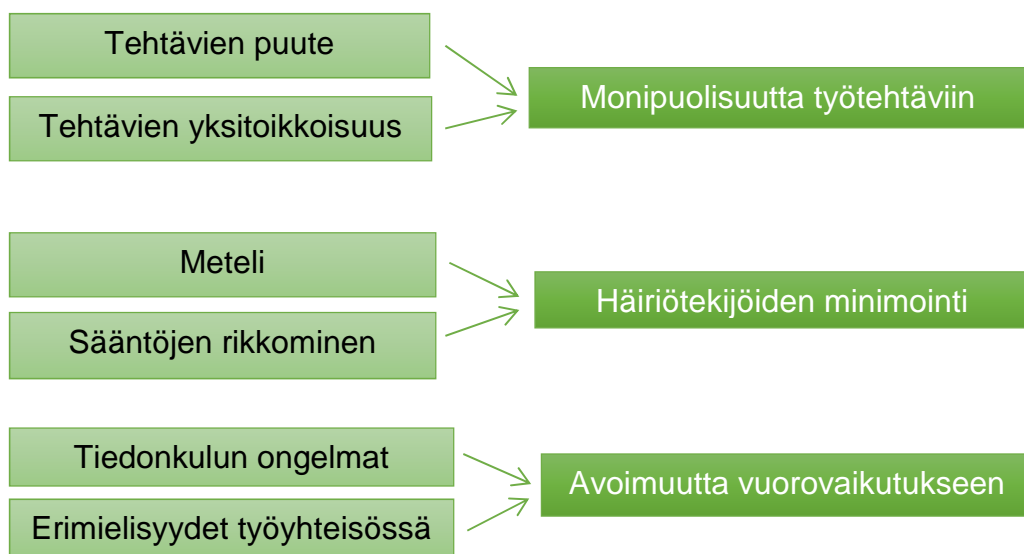
Liian kova meteli eri yksiköissä. Käy korviin, häiritsee töitä, ohjaajat ei aina puutu. Ymmärrys että täällä on muitakin kuin yksi ihminen.

Välillä tuntuu, että täällä on ääni korkealla ja se pitää ottaa huomioon.

Lisäksi kritisoitiin muun muassa tietokoneiden, kännyköiden sekä biljardipöydän liiallista käyttöä työaikana. Tähän liittyen nostettiin esiin säännöt, joihin mitä ilmeisimmin kuuluu tiettyjä rajoituksia esimerkiksi kännykän käytössä. Se, että kaikki eivät sääntöjä noudata, koettiin epäreiluksi.

7 TYÖTOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnan kehittämistarpeet asiakkaiden näkemysten avulla. Kehittämistarpeet muodostuivat teemoittelun kautta työpajoihin osallistuneiden toiveista ja kriittisistä kommentteista. Kehittämistarpeiksi muodostuivat työtehtävien monipuolisuus, häiriötekijöiden minimointi sekä vuorovaikutuksen avoimuus (KUVIO 1).



KUVIO 1. Kehittämistarpeiden muodostuminen

7.1 Monipuolisuutta työtehtäviin

Learning cafe -työpajoihin osallistuneet toivoivat työtehtäviin haasteellisuutta ja vaihtelua. Erityisen mielekkäiksi koettiin työ- ja valmennuskeskuksen ulkopuolella tehtävät keikkatyöt, joita toivottiin lisää.

Saisi olla vaihtelua työtehtävissä.

Olisi keikkatöitä enemmän.

Haluaisin oppia haasteellisempia töitä, esim. postitus ym.

Haluaisin oppia haasteellisempia töitä. Tuntuu että täällä on yksinkertaisia töitä. Jotkut ei ehkä osaisi tehdä vaikeampia tehtäviä.

Viimeisimmästä lausumasta käy ilmi, ettei henkilö koe nykyisiä työtehtäviään riittävän mielekkäinä vaan kaipaisi haasteellisempia työtehtäviä. Samalla hän kuitenkin tuo esille, että osaaminen rajoittaa mahdollisuuksia tehdä minkälaista työtä tahansa. Taustalla voi nähdä ajatuksen erilaisten työtehtävien tärkeydestä, sillä sitä kautta jokainen voi tuntea olevansa osaava ja saada mielihyvää työstä.

Kehitysvammaliiton selvitykseen (Kairi ym. 2010, 26) osallistuneet ohjaajataso ja johtotason toimijat toivat esille, että joillekin asiakkaille työ- ja toimintakeskusten tarjoamat työtehtävät ovat liian rajallisia ja yksitoikkoisia. Työtehtävät voivat aiheuttaa tylsistymistä eikä työtä koeta mielekkäänä. Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan työn sisällöllisen kehittämisen lisäksi olisi tärkeää, että asiakkaiden yksilöllisiä toiveita ja tarpeita kuunneltaisiin ja selvitettäisiin säännöllisesti, jotta työn mielekkyys ja yksilöllinen sopivuus voisi mahdollisimman hyvin toteutua.

7.2 Häiriötekijöiden minimointi

Osallistujat toivoivat työympäristön rauhoittamista työnteolle. Työtilat ja -ympäristö koettiin rauhattomiksi ja keskittymistä häiritseviksi. Työpajoihin osallistuneiden kommentteissa puhuttiin "älämölostä" ja metelistä, joka häiritsee keskittymistä työntekoon. Ihanteellista työympäristöä kuvattiin seuraavin lausumin.

Ei liikaa meteliä, vaan sopivasti.

Pitää mölyt mahassa.

Työrauha koettiin tärkeäksi myös siksi, että sen nähtiin edistävän oppimista.

Rauhallisuus ja keskittymiskyky auttaa oppimista ja työn tekemistä.

Näkemykset häiriötekijöistä vaihtelivat työpajoihin osallistuneiden keskuudessa. Osa heistä arvosti enemmän elävää ilmapiiriä ja aktiivista vuorovaikutusta asiakkaiden välillä. Häiritsevä tekijänä nähtiin pikemminkin ohjaajien “puuttuminen joka asiaan” kuin asiakkaiden keskinäinen keskustelu ja liikehdintä. Osalle taas tärkeämpää oli ympäristön hiljaisuus ja rauhallisuus.

7.3 Avoimuutta vuorovaikutukseen

Opinnäytetyön työpajoihin osallistuneet toivat esiin sosiaaliset suhteet työtoimintaan liittyvänä tärkeänä elementtinä. Sosiaaliin suhteisiin liittyen kerrottiin myös riitelystä ja kiusaamisesta. Ratkaisuksi näihin haasteisiin ehdotettiin avointa keskustelua erimielisyyttä aiheuttavista asioista. Tässä ohjaajilla katsottiin olevan keskeinen rooli, sillä ohjaajien tehtävänä on pitää yllä järjestystä.

Huomauttamalla olla hiljaa ja keskustella erimielisyyksistä, myös työntekijän [ja] ohjaajien välillä.

Lainauksesta on luettavissa myös toive vastavuoroisuudesta. Vastuu erimielisyyksien ratkomisesta on sekä asiakkailta että ohjaajilla. Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 19) mukaan työyhteisössä jokainen vaikuttaa osaltaan työilmapiiriin. Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti ja sen kehittämiseen tarvitaan sekä johdon sitoutumista ja ohjausta että työntekijöiden aktiivista osallistumista.

Työpajoihin osallistuneet toivat esiin myös toivomuksen siitä, että työtoiminnassa jokainen keskittyisi omiin asioihinsa. Sosiaalista kanssakäymistä kaivattiin, mutta jatkuva puheensorina ja kiusoittelu koettiin häiritseväksi.

Kun toiset puuttuvat muiden asioihin, se häiritsee.

Jokainen puuttuu vaan omiin asioihin.

Jotkut heittää juttuja, joista en tykkää, ottaa aivoon. Päiväkotitasolla.

Ohjaajilta toivottiin tukea keskittymiseen, jotta työnteko onnistuisi paremmin.

Mahdollisuus olla oma itsensä työtoiminnassa koettiin tärkeäksi ja Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen toivottiin suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden hyväksymistä.

Pitäisi ymmärtää ihmisten erilaisuus.

Suvaitsevaisuutta, ihmisten pitäisi saada olla oma itsensä eikä tarvitsisi olla kuin robotti ja liian nyhverö, kiltti. Saisi näyttää vihan tunteensa, jos on paha olo eikä uhkailtaisi pakkolomalla.

Toivomuksessaan kirjoittaja kuvailee ihanteellista työyhteisöä ja sitä, kuinka yksilöt tulisi hyväksyä työyhteisöön "omina itsenään". Tähän kuuluu myös mahdollisuus ilmaista erilaisia tunteita pelkäämättä mahdollisia negatiivisia seurauksia. Sallivassa ilmapiirissä mahdollistuu tunteiden ilmaiseminen ja sitä kautta oikeus olla oma itsensä työyhteisössä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22).

Työpajoihin osallistuneet kokivat tärkeäksi osallistumisen toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon, mutta tiedonkulkuun ja osallistumismahdollisuuksien esille tuomiseen toivottiin parannusta.

On tärkeää osallistua ettei ole vain ylhäältä ohjattua.

Toiminnan suunnitteluun voi kai osallistua, mutta informaatio ei kulje aina työntekijöille. Näin minä sen koen.

Toimivan työyhteisön tunnuspiirteenä on hyvä ilmapiiri, joka perustuu luottamukseen ja avoimuuteen. Terveessä työyhteisössä ihmisten on helppo keskustella myös vaikeista asioista toistensa kanssa. Tavoitteena on, että ongelmiin keskittymisen sijasta huomio suunnataan ratkaisuihin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 20.)

8 PALAUTE LEARNING CAFE –TYÖPAJOISTA

Learning cafe -työpajoista kerättiin lopuksi palautetta osallistujilta. Palautteen antaminen oli vapaaehtoista ja nimetöntä. Kirjallista palautetta kerättiin lomakkeella (LIITE 3), jossa kysyttiin mielipiteitä työpajoista. Kirjallista palautetta antoivat kaikki 9 osallistujaa.

Kerätty palaute oli pääosin positiivista ja kertoi siitä, että työpajoista pidettiin.

Super hyvä, pravoo.

Ne olivat mielenkiintoisia ja niissä sai hyvin kertoa ajatuksensa.

Kyllä näitä työpajoja tarvitaan. Voi kehitysvammaisetkin sanoa mielipiteensä omiin asioihinsa vaikuttamisesta.

Mukavaa oli ja haluaisin osallistua uudelleen.

Ihan kivaa oli, mutta oli vaikeita kysymyksiä. Piti miettiä kauan.

Viimeisimmässä vastauksessa osallistuja kertoi kokeneensa kysymykset vaikeiksi. Palautteesta ei voi päätellä, olivatko kysymykset vaikeasti ymmärrettäviä ja olisiko pidempi aika tai joku muu tekijä auttanut kyseistä osallistujaa tuomaan ajatuksiaan paremmin esille.

Vastaajat eivät tuoneet esille näkemyksiä siitä, mitä muutettavaa työpajoissa olisi ja mitä niissä olisi voinut tehdä toisin.

Tämä meni tosi hyvin.

En tiedä.

Ei millään tavalla.

Ei, tää oli just niin kun piti olla.

On mahdollista, että kysymystä ei muotoiltu tarpeeksi konkreettisesti ja ymmärrettävästi, sillä suurin osa osallistujista ei vastannut kysymykseen.

Palautelomakkeessa oli mahdollista ympyröidä omaa näkemystä vastaava hymynaama. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvin, hyvin, keskinkertaisesti sekä huonosti. Kahdeksan osallistujaa oli sitä mieltä, että työpajoissa sai kertoa ajatuksensa ja mielipiteensä erittäin hyvin. Yksi osallistuja vastasi hyvin. Kahdeksan osallistujaa oli sitä mieltä, että heidän ajatuksiaan kuunneltiin työpajoissa erittäin hyvin. Yksi osallistuja vastasi keskinkertaisesti.

Palautteen mukaan kolme osallistujaa haluaisi osallistua työpajoihin myös jatkossa. Kaksi osallistujaa ei osannut sanoa. Neljä osallistujaa ei vastannut tätä koskevaan kysymykseen laisinkaan.

Palautelomakkeessa oli jätetty myös tilaa vapaalle työpajoja koskevalle kommentoinnille. Nämä kommentit kohdistuivat työpajojen järjestämiseen ja opinnäytetyön tekijöiden rooliin työpajojen ohjaajina.

Kivalla meiningillä.

Te kyllä kerroitte asiat tosi hyvin niin kuin aiemmilla kerroilla.

Ei tuu mitään mieleen mut tykkäsin tästä paljon.

Kiitos kun olitte täällä tutustumassa. Tervetuloa uudelleen.

Osallistujien suullisen palautteen mukaan learning cafe -työskentelyä pidettiin mieluisana. Osallistujat toivat esille, että on mukava keskustella yhdessä työka- vereiden kanssa. Osallistujat myös toivoivat, että heidän kommenteillaan olisi oikeasti merkitystä ja että niiden kautta joitakin asioita työtoiminnassa voitaisiin parantaa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa asiakkaiden näkemyksiä Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen työtoiminnasta ja sen kehittämistarpeista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin learning cafe -menetelmää. Teoreettisina lähtökohtina käytiin läpi työtoimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä, työllistymistä tukevia palveluja ja tukitoimia sekä asiakasosallisuutta. Tavoitteena opinnäytetyössä oli tuoda esille vammaisten omia näkemyksiä työtoiminnasta ja tuottaa Vallilan työ- ja valmennuskeskukselle ajankohtaista tietoa työtoiminnan kehittämistarpeista.

Kehittämistarpeet paikantuvat samoihin teemoihin muiden tutkimusten kanssa. Kehitysvammaliiton kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävää työtoimintaa arvioineen selvityksen (Kairi ym. 2010, 92–94) mukaan työ- ja toimintakeskusten toiminnassa on yleisesti ottaen kehitettävää. Selvityksessä haastateltujen työntekijätason ja johtotason avainhenkilöiden mukaan työ- ja toimintakeskukset eivät vastaa kaikkien asiakkaiden tarpeisiin. Selvityksessä tuotiin esiin, että työ- ja toimintakeskuksissa tarvitaan tulevaisuudessa sisällöllistä kehittämistä, yksilöllisempiä toimintatapoja ja lisäresursseja. Työtoimintakeskuksen toiminta voisi selvityksessä haastateltujen avainhenkilöiden mukaan sisältää enemmän työkeskuksen ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa. Tämänkaltainen toiminta lisäisi mahdollisuuksia irtautua toimintakeskuksesta fyysisesti ja toisi vaihtelua päivään.

Näkemykset ovat saman suuntaisia kuin opinnäytetyömme työpajoihin osallistuneiden työtoiminnan asiakkaiden näkemykset. Osallistujat toivoivat monipuolisuutta työtehtäviin sekä lisää erityisesti talon ulkopuolisia keikkatöitä ja yksilöllisiä tarpeita vastaavia tehtäviä. Tätä voidaan pitää osana sisällöllistä kehittämistä. Rajoitukset työtehtävien valinnanmahdollisuuksissa nähtiin kuitenkin olevan osa työelämää.

Vesalan, Klemin ja Ahlstrénin (2015) selvityksessä kysyttiin vammaisten työllistämistoiminnan palveluja tuottavien organisaatioiden henkilöstön näkemyksiä

muun muassa siitä, mitkä tekijät edistävät kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä. Vastajat toivat esille, että mahdollisuus kokeilla monipuolisia työtehtäviä voisi avata monelle tien palkkatyöhön. Muina työllistymistä edistävinä tekijöinä tuotiin esiin työtehtävien räätälöinti sekä riittävän selkeät ja joissain tapauksissa riittävän yksinkertaiset työtehtävät. Lisäksi tarpeellisen tuen ja selkeän ohjeistuksen nähtiin olevan onnistuneen työllistymisen taustalla.

Opinnäytetyömme työpajoihin osallistuneet kokivat saaneensa selkeää ohjeistusta ja apua ohjaajilta. Apu ei rajoitu vain työtehtäviin, vaan on kokonaisvaltaista elämänhallinnassa tukemista. Erja Misukan (2009, 90–91) työn merkitystä kehitysvammaisille käsitelleessä väitöskirjatutkimuksessa haastateltavat toivat myös esille työnohjaajien tärkeyden. Misukan haastateltavat näkivät ohjaajat tärkeinä sosiaalisten kontaktien antajina. Lisäksi heidän kerrottiin antavan neuvoja, ohjausta, kiitosta ja työtehtäviä.

Opinnäytetyön työpajoissa työosuusrahaa puhuttiin palkkana. Työosuusraha ei noussut keskusteluissa merkittäväksi puheenaiheeksi, sitä sekä kritisoitiin pieneksi että pidettiin riittävänä. Myös Kairin, Nummelinin ja Teittisen (2010) selvityksessä sekä Erja Misukan (2009) tutkimuksessa työtoiminnasta maksettavan työosuusrahan määrä koettiin riittämättömäksi. Työosuusraha on avustus, jolla tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista. Se ei ole korvaus tehdystä työstä. Ristiriitaiseksi asia on nähty silloin, kun henkilö on tehnyt varsinaisia työtehtäviä työ- ja toimintakeskuksessa tai avoimilla työmarkkinoilla. Tähän liittyen on esimerkiksi kysytty, mikä on työtoiminnan rooli tämänhetkisessä ihmisoikeuksia painottavassa yhteiskunnassa ja miten paljon työtoiminta ylläpitää tiettyjä rakenteita ja toimintatapoja. (Kairi ym. 2010, 29–30.)

Learning cafe -työpajoihin osallistuneet kritisoivat toimintaympäristöä meluisaksi ja melun koettiin häiritsevän keskittymistä. Ohjaajilta toivottiin puuttumista liialliseen äänenkäyttöön. Myös Sanna Leinon (2009, 17) tekemässä selvityksessä, joka koski kehitysvammaisten ajatuksia asumisesta ja elämisestä, osa haastatelluista koki työkeskusten metelin häiritsevän suurena. Opinnäytetyön learning cafe -työpajoihin osallistuneet kokivat toisaalta häiritseväksi myös sen, että asioita toistetaan ja tekemisistä huomautetaan useaan kertaan.

Suutarin ja Yliviitalan (2011) opinnäytetyössä kehitysvammaisten henkilöiden ohjaamisesta työ- ja päivätoiminnassa ohjaajat kokivat haasteeksi asiakkaiden erilaisuuden ja heidän erilaiset tarpeensa. Tämän nähtiin vaikuttavan asiakkaiden tasa-arvoiseen kohteluun, sillä ohjauksen ja huomion jakautuminen niin sanotusti hiljaisten ja vaativampien asiakkaiden välillä on haaste. Myös suurten ryhmäkokojen koettiin haittaavan asiakkaiden yksilöllistä huomioimista. Omassa aineistossamme tuotiin esiin huoli siitä, että tärkeä asia jää sanomatta, kun ohjaajat eivät välillä kuuntele. Monissa kunnissa on taloudellisen tilanteen vuoksi kasvatettu ryhmäkokoja ja vähennetty henkilöstöresursseja (ks. esim. Vesala ym. 2015; Kairi ym. 2010), mikä epäilemättä tuo omat haasteensa ohjaamiseen. Opinnäytetyömme aineiston perusteella häiritsevä ja epäoikeudenmukaisena pidettiin myös sitä, etteivät kaikki noudattaneet sovittuja sääntöjä. Esimerkkinä tästä mainittiin myöhästely.

Opinnäytetyömme työpajoihin osallistuneiden näkemyksissä työtoiminnasta korostui sosiaalisten suhteiden merkitys. Työtoiminnassa arvostettiin yhteisiä tapahtumia, joihin kaikkien toivottiin osallistuvan. Yleisesti ottaen Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ilmapiiri koettiin hyväksi ja viihtyisäksi. Työpajoissa tuotiin esille myös epämiellyttäväksi koettu riitely ja kiusaaminen, joiden ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi toivottiin avointa keskustelua ja selkeää reagointia. Osallistujat kuvailivat ihanteellista toimintaympäristöä suvaitsevaiseksi ja paikaksi, jossa kaikki voivat olla sellaisia kuin ovat. Avoin vuorovaikutus myös edistäisi tiedonkulkua ja lisäisi tietoa osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista, joissa myös nähtiin kehitettävää.

Opinnäytetyömme tuloksissa näkyy samoja aineksia kuin kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia työstä kartoittaneessa vertaistutkimusraportissa. Tässä vertaistutkimusraportissa (Kehitysvammaisten palvelusäätiö 2013) hyvää työpaikkaa kuvattiin paikaksi, jossa ihmiset ottavat toisensa huomioon, puhaltavat yhteen hiileen ja hyväksyvät ihmiset sellaisina kuin he ovat. Raportissa myös todetaan valtaosan kyselyyn vastanneista havainneen kiusaamista työpaikallaan. Saara Hertteli (2010) on käsitellyt opinnäytetyössään kehitysvammaisten tuetun

työn tekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnistaan. Herttelin tulosten mukaan työpajan avoin ja luottamusta herättävä vuorovaikutus sekä auttavat ja kehuvat työyhteisön jäsenet edistävät työhyvinvointia. Sama avoimuuden arvostus näkyi myös omassa aineistossamme.

Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminta perustuu asiakaslähtöisyyteen. Asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden kuuntelu on tärkeä lähtökohta toiminnalle (Mäki 2011, 9). Tämän lähtökohdan toteuttamiseksi on pyritty kehittämään erilaisia tapoja asiakkaiden mielipiteiden esille saamiseksi. Tiina Mäki (2011) on opinnäytetyössään kehittänyt keskustelumattoa hyödyntävän työtyytyväisyyskyselyn Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen asiakkaille. Vallilan työ- ja valmennuskeskukseen on myös perustettu esimerkiksi asiakasraati, jossa raatiin valitut asiakkaat keskustelevat työtoimintaan liittyvistä heille tärkeistä asioista ja vievät näitä asioita eteenpäin henkilökunnalle. Tässä opinnäytetyössä kokeiltiin learning cafe -menetelmää, joka osallistaa asiakkaita toiminnan arviointiin ja kehittämiseen ja tukee näin asiakasosallisuutta. Learning cafe -menetelmän kokeilu opinnäytetyössä palvelee Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen henkilöstöä siten, että he saavat tietoa learning cafe -menetelmän toimivuudesta ja käyttömahdollisuuksista työtoiminnassa. Samalla he saavat ajankohtaista tietoa asiakkaiden näkemyksistä ja toiveista toimintaan ja sen kehittämiseen liittyen.

Tavoitteena opinnäytetyössä oli lisäksi selvittää, miten learning cafe -menetelmä sopii asiakkaiden näkemysten kartoittamiseen. Laajempi tavoite opinnäytetyössä oli osaltaan tukea asiakasosallisuutta Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Learning cafe -työpajoista kerätyn palautteen mukaan osallistujat pitivät työpajoja mielekkäinä ja mukavina. Palautteessa tuotiin esille halukkuus osallistua työpajoihin vastaisuudessakin, joskin on huomioitava, että kirjallisessa palautteessa neljä osallistujaa ei ollenkaan vastannut tätä koskevaan kysymykseen. Osallistujat olivat tyytyväisiä siihen, että heidän mielipiteitään halutaan kuunnella ja toivoivat niiden vaikuttavan työtoiminnan kehittämiseen. Katri Saukko (2013) on opinnäytetyössään tutkinut muun muassa sitä, millaiseksi erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat kokivat verkkopalvelua koskevien kehittämissuositusten antamisen learning cafe -menetelmän avulla. Tulokset ovat samankaltaisia kuin opinnäyte-

työssämme. Saukon opinnäytetyöhön osallistuneet pitivät rennosta työskentelytavasta ja toivat myös esille olevansa hyvillään siitä, että heidän omaa asiantuntemustaan kysytään ja arvostetaan (Saukko 2013, 39–40).

Learning cafe -menetelmää voi palautteen perusteella suositella käytettäväksi erilaisissa suunnittelua ja arviointia vaativissa tilanteissa. Menetelmä on monipuolinen ja muunneltavissa tarpeiden mukaan. Learning cafe -menetelmä tukee oppimista. Siinä mahdollistuu yhteinen pohdinta ja erilaisten näkökulmien käsittely. (Innokylä 2016a.) Menetelmää voisi hyödyntää jatkossa esimerkiksi työelämätaitojen tai arkeen liittyvien taitojen opettelussa. Menetelmän käytännön toteutuksessa on oleellista kiinnittää huomiota työpajoissa käytettävien kysymysten tai teemojen muotoiluun ja ymmärrettävyyteen. Riskinä voi olla liian tarkkojen kysymysten muotoilu, jolloin dialogisuus ei välttämättä toteudu ja keskustelu tyrehtyy. Toisaalta liian avoin lähestymistapa teemojen muotoilussa voi vaikeuttaa keskusteluun mukaan pääsemistä ja konkreettinen hyöty, erilaisten näkemysten esille tuominen, jää saavuttamatta. Käytännön toteutuksessa on tärkeää mahdollistaa myös erilaisten ilmaisu- ja kommunikointitapojen käyttö. Erityisryhmien kanssa toteutettavissa työpajoissa voi hyödyntää esimerkiksi piirtämistä sekä kuvien ja värien käyttöä.

Asiakasosallisuus on osa sosiaalista osallisuutta, jolla toteutetaan asiakaslähtöisyyttä palvelujärjestelmässä ja asiakastyössä. Asiakaslähtöisyys puolestaan edellyttää tietoisuutta asiakkaiden tarpeista ja mielipiteistä palveluiden toimintaan ja laatuun liittyen. (Leemann & Hämäläinen 2015.) Tämä on lisännyt tarvetta osallistaa käyttäjiä palvelujen suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin myös sosi-aali- ja terveydenhuollossa (Valkama 2012, 173–174). Learning cafe -menetelmä sopii nähdäksemme hyvin asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden kartoittamiseen. Se mahdollistaa yhteisen toiminnan ja keskustelun, joiden pohjalta voidaan eri näkökulmia kunnioittaen rakentaa yhteistä ymmärrystä esimerkiksi toiminnan sisäl- löstä ja kehittämiskohteista. Asiakkaiden näkemysten esille saamiseksi on kuitenkin syytä tilannekohtaisesti pohtia, millainen toimintatapa on kulloinkin tarkoi- tusta parhaiten palveleva. Samalla tavalla on tarpeen tapauskohtaisesti miettiä vaihtoehtoisten kommunikointitapojen hyödyntämistä asiakkaiden näkemysten esille saamiseksi.

Käyttäjien osallistumisen taustalla on ajatus, että palvelun käyttäjillä on ensikäden tietoa palvelusta ja kyky tunnistaa ongelmakohtia (Valkama 2012, 174). Asiakkaat eivät tällöin ole vain asiakkaita, vaan kokemusasiantuntijoita. Asiakkaiden roolin vahvistamista voidaan perustella demokratian näkökulmasta. Sosiaalipalvelujen asiakkaat eivät useinkaan ole vapaan kuluttajan roolissa vaan huollon ja toimenpiteiden kohteena. He eivät pysty ilman erityisiä toimia ja toimintatapoja vaikuttamaan palveluiden toteutukseen ja palvelurakenteisiin. Palveluja ja laajemmin palvelujärjestelmää on kuitenkin vaikea kehittää, jos sitä ei tehdä yhteistyössä niiden kanssa, joita kehittäminen koskee. (Toikko 2011, 103–107.) Toisaalta on kuitenkin syytä muistaa, etteivät kaikki aina halua osallistua toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Pyrkimys osallisuuteen ei myöskään saa tarkoittaa sitä, että vastuu esimerkiksi työllistymisestä tai kuntoutumisesta sysätään henkilölle itselleen. (Jalava & Seppälä 2010, 261; Toikko 2011, 111–112.)

10 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkijan on tärkeää tiedostaa omat asenteensa, tunteensa ja käsityksensä ja pyrkiä siihen, etteivät ne vaikuttaisi tutkimukseen tarpeettomasti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Opinnäytetyöprosessin aikana pohdimme asenteitamme ja ennakkokäsityksiämme tutkimusaiheesta ja keskustelimme aktiivisesti siitä, miten ne mahdollisesti vaikuttavat opinnäytetyöprosessiin. Keskustelua käytiin esimerkiksi työtoimintaa ja kehitysvammaisuutta koskevista mielikuvista ja siitä, kuinka tärkeää on irtautua näiden käsitteiden tarkoista määrittelyistä tutkimusprosessia aloitettaessa.

Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) työpajoihin osallistuneille kerrottiin oleelliset tutkimukseen liittyvät asiat ja annettiin aikaa esittää kysymyksiä. Osallistuminen opinnäytetyöhön oli vapaaehtoista ja osallistuneille myös ilmoitettiin, että osallistumisen voi halutessaan keskeyttää ilman seuraamuksia.

Tutkittaville on taattava anonymiteettisuoja (Eskola & Suoranta 2000, 56–57). Opinnäytetyön aineistonkeruu tehtiin learning cafe -työpajoissa ryhmissä, joten yksittäisiä osallistujia ei voi tunnistaa. Luovuimme suunnitelmasta ottaa työpajoissa kootusta kirjallisesta aineistosta valokuvat liitteiksi opinnäytetyöhön, sillä käsialat saattaisivat olla tunnistettavissa. Työpajoista kerätty aineisto hävitetään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyötä varten ei kerätty henkilötietoja suostumuslomakkeita lukuun ottamatta ja ne hävitetään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Suostumuslomake (LIITE 1) tehtiin selkokielellä. Selkokieli on yleiskieltä helpommin luettavaa kieltä, jota on mukautettu sisällöltään, rakenteeltaan ja sanastoltaan ymmärrettävämpään muotoon. Se voi auttaa esimerkiksi kehitysvammaisia ymmärtämään paremmin lukemaansa tai kuulemaansa. (Leskelä 2015.)

Prosessin alussa pohdittiin pöytien puheenjohtajien roolia eri kannoilta ja päädyttiin siihen, että opinnäytetyön tekijät toimivat puheenjohtajina. Mikäli puheenjoh-

tajat olisivat olleet entuudestaan tuttuja, olisivat osallistujat voineet olla avoimempia haastattelutilanteessa. Toisaalta puheenjohtajan tuttuus ja mahdollinen valta-asema osallistujiin nähden olisi voinut estää osallistujia tuomasta esille negatiivisiksi koettuja asioita. Työpajoissa tiedusteltiin, kenelle vastaukset menevät ja ovatko kommentit yhdistettävissä vastaajaan. Osallistujille kerrottiin useaan otteeseen, etteivät muut kuin opinnäytetyön tekijät tiedä kuka osallistujista on sanonut mitään.

Puheenjohtajan rooliin liittyy haaste olla johdattelematta osallistujia vastauksissa. Emme puheenjohtajina esimerkiksi maininneet Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa toimivasta asiakasraadista vaikuttamisesta ja päätöksenteosta keskusteltaessa eikä se osallistujien puheessa tullut esille. Tarkentavat kysymykset työpajoissa olivat lähinnä "miksi?"-kysymyksiä, joilla haettiin perusteluja esitettyihin näkemyksiin.

Opinnäytetyön tiedonhankintaa on tehty aiheen ideoinnista alkaen aktiivisesti. Lähteiden valinnassa on otettu selvää kirjoittajasta tai kirjoittajista sekä heidän taustastaan ja asiantuntemuksestaan. Tästä syystä esimerkiksi opinnäytetöitä lähteinä pyrittiin välttämään ja internet-lähteiden kohdalla pyrittiin varmistamaan julkaisijan luotettavuus. Opinnäytetyössä käytettiin vammaisuutta käsittelevää tieteellistä kirjallisuutta, kehitysvamma-alan toimijoiden julkaisemia selvityksiä ja raportteja kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnasta ja työllisyystilanteesta sekä osallisuuden käsitettä avaavaa kirjallisuutta. Lähteinä on käytetty myös arjen kokemuksia kehitysvammaisten näkökulmasta käsitteleviä tutkimuksia.

Aineistoa opinnäytetyötä varten kertyi learning cafe -työpajoista odotettua enemmän. Aineisto oli kuitenkin tiiviissä muodossa ja osin "niukkasanaista". Tämä ikään kuin pakotti hyödyntämään aineistoa kattavasti. Yrityksestä jakaa työtoimintaa käsittelevät kommentit kriittisiin ja positiivisiin näkemyksiin luovuttiin ja analyysi rakennettiin uudelleen etsimällä aineistosta samaa aihetta käsittelevät kommentit. Lopulta teemat näkyivät aineistossa selkeinä kokonaisuuksina ja kehittämistarpeet saatiin muodostettua. Opinnäytetyöraporttia kirjoitettaessa on pyritty noudattamaan läpinäkyvyyden periaatetta.

11 AMMATILLINEN KASVU

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (2015) määrittelee sosionomin (AMK) pätevyysvaatimukset ja sen, kuka voi toimia sosiaalihuollon laillistettuna ammattihenkilönä. Lain mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilön ammatillisen toiminnan tavoitteena on sosiaalisen toimintakyvyn, hyvinvoinnin, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Sosiaalihuollon ammattihenkilön on myös kehitettävä ja pidettävä ammattitaitoaan yllä sekä tunnettava ammattitoimintaansa liittyvät ajankohtaiset säännökset ja määräykset. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015.)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit on määritelty uudelleen 29.4.2016. Kompetenssit sisältävät vaatimuksia eettisestä ja asiakastyön osaamisesta, palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisesta, tutkimuksellisesta kehittämis- ja innovaatio-osaamisesta sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisesta. (Innokylä 2016b). Työelämä ja siellä tarvittavat tiedot ja taidot muuttuvat jatkuvasti, minkä vuoksi on tärkeää muokata myös koulutusta vastaamaan muuttuvia tarpeita. Sosiaaliala edellyttää työntekijältä valmiutta seurata yhteiskunnallisia muutoksia ja ennen kaikkea halua pitää yllä ammatillista osaamistaan.

Lait määrittävät ammattilaisen toiminnan reunaehdot, mutta ne eivät useinkaan anna suoria vastauksia arkisiin sosiaalialan työssä kohdattaviin haasteisiin. Talentian sosiaalialan ammattieettiset ohjeet antavat yleisiä ohjeita siihen, kuinka työntekijänä voi toimia ja suojata asiakkaita epäoikeudenmukaisuudelta. Tarkkojen eettisten ohjeiden laatiminen on mahdotonta. Arjen työssä on siis jatkuvasti pohdittava toimijoiden oikeuksia ja vastuita sekä määriteltävä, mikä on missäkin tilanteessa kohtuullista ja riittävää. Sosiaalialan työntekijän eettisesti kestävä toiminnan perustana on aina oltava ehdoton asiakkaan yksilöllisyyden ja ihmisarvon kunnioitus. (Talentia 2013, 5–6.)

Opinnäytetyön aihetta valitessamme meitä kiinnostivat vammaisten henkilöiden työllistymistä koskevat kysymykset. Päädyimme rajaamaan aiheen käsittelemään vammaisten henkilöiden omia näkemyksiä työtoiminnasta, koska pidämme

tärkeänä osallisuuden kokonaisvaltaista edistämistä. Aiheen teoreettiseen taustaan syventyessämme pohdimme laajemmin vammaisten henkilöiden asemaa työmarkkinoilla ja toimenpiteitä, joilla työllistymistä voitaisiin tukea. Opinnäytetyöprosessin myötä tietämyksemme vammaispalveluista on kasvanut. Samoin on lisääntynyt ymmärrys palveluja ohjaavasta lainsäädännöstä sekä kansallisista ja kansainvälisistä vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevista asiakirjoista.

Osallisuuden edistämisen merkitys sosiaalialan työssä on hahmottunut opinnäytetyöprosessin kuluessa. Kehitysvammaisten työllistymistä tukevassa toiminnassa osallisuuden edistäminen liittyy yhtäältä sellaisten palveluiden ja tukimuotojen kehittämiseen, jotka edistävät kehitysvammaisten pääsyä mukaan työelämään. Toisaalta se liittyy vaikuttamismahdollisuuksiin, joita yksilöillä on palvelujen sisällön kehittämisessä. Ammatilaisen on hyvä tuntee erilaisia menetelmiä, joilla asiakkaiden omat näkemykset pääsevät esille ja joiden pohjalta kehittämistyötä voidaan tehdä yhdessä.

Käyttämämme learning cafe -menetelmä opetti uuden työvälineen hallintaa ja valotti sen käyttömahdollisuuksia asiakastyössä. Tulevaisuudessa menetelmää voisi mahdollisesti hyödyntää työyhteisön tai eri asiakasryhmien kanssa oppimisen, ideoinnin ja kehittämisen apuvälineenä. Käytetyn menetelmän myötä saimme kokemusta ryhmänohjauksesta ja siitä, mitä kannattaa ottaa huomioon ryhmätilannetta suunniteltaessa.

Opinnäytetyöprosessin kuluessa pohdimme kehitysvammaisuuteen liittyen muun muassa sitä, olivatko työpajoissa esittämämme kysymykset ymmärrettäviä, olimmeko esittelykirjeessä riittävän selväsanaisia ja sisälsikö lupa haastattelua varten kaiken oleellisen informaation. Mielestämme kysymys siitä, onko asiakas ymmärtänyt asiat samalla tavalla kuin työntekijä, kulkee laajemminkin sosiaalialan työssä mukana.

Opinnäytetyöprosessi opetti kokonaisuudessaan suunnitelmallisuuden tärkeydestä. Onnistuimme nähdäksemme learning cafe -työpajojen suunnittelussa, sillä aineistoa kertyi riittävästi ja palaute työpajoista oli positiivista. Toisaalta opinnäytetyöprosessin kokonaisuuden hallinta osoittautui haastavaksi. Opinnäytetyön

tarkoitus ja tavoite olisi ollut syytä selkeyttää jo aikaisemmassa vaiheessa. Esimerkiksi osan learning cafe -työpajojen palautelomakkeen kysymyksistä olisimme ehkä muotoilleet toisin, mikäli olisimme prosessin alussa hahmottaneet palautteen käyttömahdollisuudet. Avoimuus aineistolle, valmius tehdä tarvittavia muutoksia suunnitelmiin sekä aiheen vähittäinen rajautuminen ovat nähdäksemme osa laadullista tutkimusprosessia.

LÄHTEET

- Barnes, Colin & Mercer, Geof 2005. The social model of disability: Europe and the majority world. Leeds: Disability Press.
- Era, Taina 2013. Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.1.2016. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1.
- Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot - vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltolta & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Ps-kustannus, 185–206.
- Helminen, Jari 2015. Osaamisalueen henkilöstön näkemyksiä osallisuudesta, kumppanuudesta ja terveydestä. Osaamisalueen toimintaa suuntaavien teemojen tarkastelua. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Saanoista tekoihin. Osallisuus, kumppanuus ja terveys toiminnan suuntaviivoina. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C. Katsauksia ja aineistoja 39. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 19–44.
- Helsingin kaupunki 2016a. Tuetun työllistymisen palvelu. Viitattu 16.8.2016. http://www.hel.fi/www/helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/vammaisten-palvelut/tyollistyminen/tuetun_tyollistymisen_palvelu/tuettu-tyollistyminen.
- Helsingin kaupunki 2016b. Vallilan työ- ja valmennuskeskus. Viitattu 22.12.2015. <http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/vammaisten-palvelut/toiminta/kv/valmari/>.

- Hertteli, Saara 2010. Voimaannuttava vertaistukiryhmä kehitysvammaisille tuetun työn tekijöille. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavana http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12143/Hertteli_Saara.pdf?sequence=1.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Ineland, Jens; Molin, Martin & Sauer, Lennart 2009. Utvecklingsstörning, samhälle och välfärd. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Innokylä 2016a. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 2.3.2016. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>.
- Innokylä 2016b. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 1.11.2016. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>.
- Jalava, Janne & Seppälä, Ullamaija 2010. Kuntoutus ja sosiaaliset mahdollisuudet. Teoksessa Heikki Hiilamo & Juho Saari (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka: johdatus sosiaaliin mahdollisuuksiin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 251–263.
- Kairi, Tea; Nummelin, Tua & Teittinen, Antti 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Viitattu 1.2.2016. http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf.
- Kehitysvammaisten palvelusäätiö 2013. Kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia työstä. Vertaistutkimusraportti. Viitattu 22.9.2016. <http://www.kvps.fi/images/tiedostot/Julkaisut-Raportit/vertaistutkimus-2013.pdf>.
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a.a. Työtoiminta. Viitattu 15.3.2016. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/>.
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry i.a.b. Avotyötoiminta. Viitattu 18.10.2016. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/avotyotoiminta/>.

- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry i.a.c. Tuettu työllistyminen. Viitattu 1.11.2016.
<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/>.
- Kehitysvammaliitto 2012. Kehitysvammaiset ihmiset työelämässä. Viitattu 18.10.2016. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/aikaisemmat-kehittamishankkeet/monenlaisia-tuloksentekejoita/tyonantajalle/kehitysvammaiset-ihmiset-tyoelamassa/>.
- Kehitysvammaliitto 2014. Lääketieteellinen näkökulma. Viitattu 3.11.2016.
<http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>.
- Kehitysvammaliitto 2016. VAMPO–vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010-2015. Viitattu 18.10.2016. <http://verneri.net/yleis/vampo-vammaispoliittinen-ohjelma-vuosille-2010-2015>.
- Kupias, Päivi 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Palmenia.
- Laitila, Minna & Pietilä, Anna-Maija 2012. Asiakkaan osallisuus mielenterveyspalveluissa. Kuulluksi tulemista ja inhimillistä kohtaamista. Piiriltä yliopiston kautta siviiliin. Dosentti Merja Nikkosen juhlaKirja. ePooki 9/12, 9–16. Saatavana https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49933/Asiakkaan_osallisuus_mielenterveyspalveluissa.pdf?sequence=1.
- Laitila, Minna 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä - fenomenografinen lähestymistapa. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Saatavana http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0224-5/urn_isbn_978-952-61-0224-5.pdf.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519, 23.6.1977. Viitattu 18.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817, 26.6.2015. Viitattu 1.11.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812, 22.9.2000. Viitattu 29.1.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812#L2P8>.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380, 3.4.1987. Viitattu 13.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>.

- Leemann, Lars & Hämäläinen, Riitta-Maija 2015. Asiakasosallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 15.8.2016. https://www.thl.fi/documents/10531/1787240/Tietopaketti_Asiakasosallisuus.pdf/97b24b5c-2b6b-4308-bf4f-0f863bc8e2e6.
- Leino, Sanna 2009. "...sen elämän minkä mä koen täällä, niin se on erityisesti mulle" Kehitysvammaisten henkilöiden ajatuksia asumisestaan ja elämästään. Kehitysvammaisten palvelusäätiö. Viitattu 15.9.2016. <http://www.yumpu.com/fi/document/view/10423422/sen-elaman-minka-ma-koen-taalla-kehitysvammaisten-palvelusaatio>.
- Leppälä, Heli 2015. Vammaishuollon lainsäädäntö vammaisten elämän reunaehtona 1900-luvun Suomessa. Teoksessa Joel Kivirauma (toim.) Vammaisten elämä ja elämäkerta. Tulkintoja vammaisuudesta 1900-luvun Suomessa. Helsinki: Kynnys ry, 17–74.
- Leskelä, Leealaura 2015. Selkokieli. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 28.12.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/selkokieli>.
- Mäki, Tiina 2011. Kehitysvammaisten työntekijöiden voimaantumisen mahdollisuus Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavana https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28245/maki_tiina.pdf?sequence=1.
- Miettinen, Sonja 2010. Vammaisuutta kuvaamassa. Maailman terveysjärjestön toimintakykyluokitukset vammaisuutta koskevan tiedon tuottamisen käytäntöinä. Teoksessa Antti Teittinen (toim.) Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 42–64.
- Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle. "- en ruppee kuule ilmasta hommoo kuule tekemään". Kuopion yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Saatavana http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf.

- Ohtonen, Marianna & Räsänen, Tanja 2015. Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 27.12.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/kommunikointi/puhetta-tukeva-ja-korvaava-kommunikointi>.
- Oranen, Mikko 2013. Osallisuus osaksi arkea. Teoksessa Arja Hastrup, Marke Hietanen-Peltola, Johanna Jahnukainen & Marjaana Pelkonen (toim.) Lasten, nuorten ja perheiden palvelujen uudistaminen. Lasten Kaste – kehittämistyöstä pysyväksi toiminnaksi. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportti 3/2013, 122–126. Saatavana https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104345/THL_RAP2013_003_verkko.pdf?sequence=1.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pajunen, Tapio; Vuorenpää, Kari; Nikula, Lea; Österlund, Kerstin; Mäenpää, Marita; Ahlström, Marika & Seppälä, Heikki 2008. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 -hankkeiden loppuraportti. Nuorten ystävät. Viitattu 18.10.2016. http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla_osallisuutta_loppuraportti_netti.pdf.
- Papunet 2016. Materiaalia kommunikoinnin tukemiseen. Viitattu 10.5.2016. <http://papunet.net/materiaalia/kuvapankki>.
- Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 12–34. Saatavana https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1.
- Raivio, Helka & Nykänen, Nina 2014. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä – yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asetelmassa olevien työllisyyden edistämiseksi. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 16.8.2016. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126356/URN_ISBN_978-952-302-171-6.pdf?sequence=1.

- Rajaniemi, Katja 2014. Vammaiserityisiä työllistymisedellytyksiä vai tavanomaisia työuria? Tutkimus vaikeavammaisten ihmisten työllistymistä edistäneistä tekijöistä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Saatavana https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144285/Rajaniemi_Sosiologia.pdf?sequence=2.
- Rissanen, Päivi 2013. Asiakasosallisuus sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämisessä. Teoksessa Hanna Falk, Marjo Kurki, Päivi Rissanen, Sini Kankaanpää & Niina Sinkkonen (toim.) Kuntoutujasta toimijaksi - kokemus asiantuntijuudeksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen työpäperi 39/2013, 12–14. Saatavana https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN_ISBN_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto. Viitattu 7.4.2015. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.
- Saloviita, Timo 1998. Erityisopetus kouluorganisaation patologiana. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen & Simo Vehmas (toim.) Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 162–181.
- Saukko, Katri 2013. Käyttäjäkertomusten kerääminen erityistä tukea tarvitsevilta loppukäyttäjiltä learning café -menetelmän avulla. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. Saatavana https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61267/Saukko_Katri.pdf?sequence=1.
- Shakespeare, Tom 2006. Disability rights and wrongs. London: Routledge.
- Sjöblom, Stina 2016. Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010–2015 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 17.8.2016. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130234/Rap%20ja%20mui_2016-14_verkkoversio%20100316.pdf?sequence=1.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015.

- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 22.12.2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112497/URN%3aNBN%3afe201504225692.pdf?sequence=1>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Vammaislainsäädännön uudistus. Viitattu 16.8.2016. <http://stm.fi/vammaislainsaadannon-uudistus>.
- Sosiaalihuoltolaki 1982/710, 17.9.1982. Viitattu 15.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>.
- Suutari, Helena & Yliviitala, Salla-Maaria 2011. Ohjauksen monet kasvot. Kehitysvammaisten henkilöiden ohjaaminen työ- ja päivätoiminnassa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavana https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33995/Yliviitala_Salla.pdf?sequence=1.
- Talentia 2013. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Saatavana: http://www.talentia.fi/files/558/Etiikka-opas_2013_net.pdf.
- Tammelin, Mia 2010. Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 10.8.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80025/197ff535-0630-413d-bc64-c7c14a0ea3a3.pdf?sequence=1>.
- Teittinen, Antti 2015. Miksi vammaiset syrjäytyvät työelämästä? Rakenteellinen näkökulma. Teoksessa Joel Kivirauma (toim.) Vammaisten elämä ja elämäkerta. Tulkintoja vammaisuudesta 1900-luvun Suomessa. Helsinki: Kynnys ry, 75–100.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013. Työllistyminen ja toimeentulo. Viitattu 28.10.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/vahemmistot/vammaisuus/tyollistyminen>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Osallisuus. Viitattu 23.12.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>.

- Toikko, Timo 2011. Kokemusasiantuntija palveluiden kehittäjänä. Teoksessa Petri Ruuskanen, Katri Savolainen & Mari Suonio (toim.) Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Kuopio: UNIpress, 103–117.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valkama, Katja 2012. Asiakkuuden dilemma. Näkökulmia sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkuuteen. Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Väitöskirja. Saatavana http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-412-4.pdf.
- Vehkakoski, Tanja 1998. Vammaiseksi nimeämisestä vammaisuuden luomiseen. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen & Simo Vehmas (toim.) Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 88–102.
- Vehmas, Simo 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Vesala, Hannu; Klem, Simo & Ahlsten, Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Saatavana http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf.
- WHO 2011. World report on disability. Viitattu 26.9.2016. http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf?ua=1.

LIITE 1: LUPA HAASTATTELUA VARTEN

Tällä lomakkeella annan luvan siihen, että minua saa haastatella opinnäytetyötä varten. Haastatteluissa esille tulleita asioita käytetään opinnäytetyössä. Haastattelut toteutetaan pienryhmissä keskustelemalla.

Opinnäytetyön aihe on kehitysvammaisten työntekijöiden näkemykset Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen toiminnasta ja kehittämistarpeista. Opinnäytetyön tekijät ovat Jaana Hallapuro ja Matleena Patamäki Diakonia-ammattikorkeakoulusta.

Kenenkään osallistujan henkilötietoja ei kerätä eikä paljasteta missään vaiheessa.

Olen saanut tarpeeksi tietoa opinnäytetyöstä ja ymmärtänyt tiedot.

Päivämäärä _____

Allekirjoitus _____

LIITE 2: ESITTELYKIRJE TYÖPAJoihin OSALLISTUJILLE

Hei!

Olemme kaksi opiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta.

Teemme tutkimusta Valmarin toiminnasta.

Haluaisimme kuulla sinun ajatuksiasi Valmarista ja siellä tehtävästä työstä. Haluaisimme myös tietää, minkälaisia ideoita sinulla on Valmarin toiminnan parantamiseksi.

Tervetuloa keskustelemaan Valmarista ja pohtimaan yhdessä, mikä Valmarissa on hyvää, huonoa, turhaa ja tarpeellista. Keskustelu tapahtuu pienissä ryhmissä.

Keskiviikkona 1.6. klo 10 tapaamme Valmarin 7. kerroksessa. Esittelemme itsemme ja tulevat työpajat.

Varsinaiset työpajat järjestetään **keskiviikkoina 8.6. klo 10 ja 15.6. klo 10** Valmarin 7. kerroksessa.

Tarjolla on kahvia, mehua ja pientä syömistä. Tervetuloa! ☺

Terveisin,
Sosionomiopiskelijat Jaana Hallapuro ja Matleena Patamäki

Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta,
ota yhteyttä joko sähköpostilla:

tai puhelimitse:



LIITE 3: PALAUTELOMAKE TYÖPAJOISTA

Mitä mieltä olit työpajoista?



Erittäin
hyvin

Hyvin

Keskin-
kertaisesti

Huonosti

Saitko kertoa ajatuksesi ja mielipiteesi työpajoissa?



Kuunneltiinko ajatuksiasi ja mielipiteitäsi työpajoissa?



Haluaisitko jatkossa osallistua työpajoihin työtoiminnassa?
osaa sanoa

Kyllä / En / En

Olisiko työpajoissa voinut mielestäsi tehdä jotain toisella tavalla?

Haluaisitko kertoa jotain muuta työpajoihin liittyen?
