



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Jenni Sallila

# TYÖYHTEISÖJEN KOKEMUKSIA AVOTYÖNTEKIJÖISTÄ

Sosiaali- ja terveysala  
2016

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Jenni Sallila
Opinnäytetyön nimi	Työyhteisöjen kokemuksia avotyöntekijöistä
Vuosi	2016
Kieli	suomi
Sivumäärä	40 + 2 liitettä
Ohjaaja	Ann-Sophie Blomqvist

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka työyhteisöt kokevat kehitysvammaisen avotyöntekijän työyhteisössä sekä saavatko työyhteisöt riittävästi tukea ja ohjausta työvalmentajilta. Lisäksi haluttiin myös tutkia, millaista tukea ja ohjausta työyhteisö kaipaisi. Tavoitteena oli saada tietoa, mitä asioita avotyötoiminnassa voisi kehittää.

Teoria koostuu kehitysvammaisuuden määritelmästä, kehitysvammaisten työmuodoista sekä työn merkityksestä ja kehitysvammaisten oikeudesta työhön. Keskeisiä käsitteitä ovat avotyötoiminta ja työhönvalmentaja. Tutkimus toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla ja aineisto analysoitiin kaavioiden ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tuloksista ilmenee, että suurin osa työyhteisöistä oli tyytyväisiä saamaansa tukeen ja ohjaukseen työvalmentajilta alussa. Vain muutama vastaaja olisi kaivannut enemmän yhteistyötä ja tietoa avotyöntekijän aloittaessa. Tukea ja ohjausta toivottiin yhteisten keskusteluiden avulla. Kehitysideoita haluttaisiin miettiä yhdessä sekä työvalmentajilta toivottiin enemmän tukea avotyöntekijälle alussa. Myös avotyöntekijän kohtaamiseen haluttiin lisää tietoa alkuvaiheissa. Työyhteisöt kokevat avotyöntekijän hyödyllisenä työpaikalla sekä tuovan iloa ja erilaisuutta persoonallaan. Haasteita avotyöntekijän kanssa aiheutuu ajan puutteen takia, asiakaspalvelutilanteissa, työnteossa ja luonteenpiirteiden vuoksi.

---

Avainsanat	kehitysvammaisuus, avotyö, työhönvalmennus, työyhteisöjen kokemukset
------------	--

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES  
Sosiaaliala

## ABSTRACT

Author	Jenni Sallila
Title	Working Communities' Experiences of Community Employees
Year	2016
Language	Finnish
Pages	40 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Ann-Sophie Blomqvist

---

The purpose of this bachelor's thesis was to find out working communities' experiences about community employees with developmental disabilities and whether the working communities receive enough support and guidance from job coaches. The purpose was also to study what kind of support and guidance the working community would like to have. The aim was to gather information about how to develop things in community employment.

The theory part consists of the definitions of developmental disabilities, work forms of people with developmental disabilities, the meaning of work and the right to work of people with developmental disabilities. Key concepts are community employment and job coach. This research was executed with an electronic questionnaire and the material was analyzed using charts and material based content analysis.

The results show that most the working communities were satisfied with support and guidance they received from job coaches in the beginning. Only a few respondents would have wanted to have more cooperation and information when the community employee started. Support and guidance were hoped for based on mutual discussions. Development ideas should be discussed together and job coaches were hoped to give more support to the community employee in the beginning. More information about how to encounter a community employee in the starting phase was also wanted. Working communities see community employee as a useful asset in work and also that the employee brings joy and a new, different personality to the work community. The challenges with a community employee arise due to lack in time, in client service situations, at work and because of personality traits.

---

Keywords	Developmental disabilities, community employment, inservice training, work communities' experiences
----------	---

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	KEHITYSVAMMAISUUS.....	9
	2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmiä.....	9
	2.1.1 Älyllisen kehitysvammaisuuden eri asteet.....	10
	2.2 Diagnosointi.....	11
3	KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖMUODOT.....	13
	3.1 Työhönvalmentaja.....	14
	3.2 Lait työtoiminnan ja tuetun työn järjestämisestä.....	15
	3.3 Vaasan kaupungin järjestämä avotyö ja tuettu työ.....	16
4	TYÖ JA KEHITYSVAMMAISUUS.....	17
	4.1 Työstä hyvinvointia.....	17
	4.2 Vammaispolitiikkaa ja tutkimuksia.....	18
	4.2.1 Oikeus työhön.....	19
	4.2.2 Normalisaatio, integraatio ja inklusio.....	21
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
	5.1 Aineistonkeruumenetelmä.....	23
	5.2 Aineiston analysoiminen.....	23
	5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	24
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	27
	6.1 Työskentelyala.....	27
	6.2 Suhde avotyöntekijään työpaikalla.....	27
	6.3 Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa.....	28
	6.4 Pehdytyksen pituus.....	29
	6.5 Työvalmentajien käyntien riittävyys.....	29
	6.6 Kokemus avotyöntekijän työpanoksen hyödyllisyydestä.....	29
	6.7 Tuki ja ohjaus alussa.....	30
	6.8 Tiedon saanti avotyöstä ja avotyöntekijästä.....	30

6.9	Tuen ja ohjauksen tarve .....	31
6.10	Avotyöntekijän sopeutuminen työyhteisöön.....	32
6.11	Positiiviset tekijät.....	32
6.12	Haasteet.....	34
6.13	Terveiset muille yrityksille .....	35
6.14	Kehitysideat .....	35
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	37
8	POHDINTA.....	39
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	

**KUVIO- JA KAAVIOLUETTELO**

<b>Kaavio 1.</b> Työskentelyala.	28
<b>Kaavio 2.</b> Suhde avotyöntekijään työpaikalla.	29
<b>Kaavio 3.</b> Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa.	29
<b>Kaavio 4.</b> Mielenpide avotyöntekijän perehdytyksen pituudesta.	30
<b>Kuvio 1.</b> Ilmaisut tiedon saannista avotyöstä ja avotyöntekijästä.	31
<b>Kuvio 2.</b> Ilmaisut tuen ja ohjauksen tarpeesta	32
<b>Kuvio 3.</b> Ilmaisut positiivisista asioista avotyöntekijästä	34
<b>Kuvio 4.</b> Ilmaisut mahdollisista haasteista avotyöntekijän kanssa	35

**LIITELUETTELO****LIITE 1.** Kyselomake**LIITE 2.** Saatekirje

# 1 JOHDANTO

Kehitysvammaisten työllistyminen on ajankohtainen aihe ja se herättää monissa erilaisia ajatuksia. Opinnäytetyössäni tutkin, millaisia kokemuksia työyhteisössä on kehitysvammaisista avotyöntekijöistä sekä työpaikan tarvitsemää tuen tarvetta. Tarkoituksena on saada tietoa, millaista tukea työyhteisö mahdollisesti kaipaa. Nämä tiedot voivat auttaa työvalmentajia ja muita kehitysvammaisten kanssa työskenteleviä kehittämään avotyötä ja työvalmennusta.

Avotyöntekijöiden kokemusten lisäksi täytyy myös saada työyhteisöjen ääni kuuluviin, jotta työvalmennusta voidaan tulevaisuudessa kehittää. Kehittämistyön tuloksena tulevaisuudessa voidaan yhä helpommin saada yhteistyö sujumaan työyhteisön kanssa ja hankittua entistä enemmän avotyöpaikkoja ja tuettua työtä kehitysvammaisille henkilöille. Opinnäytetyö antaa myös tietoa sellaisille työyhteisöille, joilla ei ole tietoa avotyöstä.

Idea opinnäytetyöhön syntyi siitä, kun keskustelin ensimmäisen kerran Vaasan kaupungin toisen työvalmentajan kanssa, joka hankkii kehitysvammaisille henkilöille avo- tai tuettua työtä. Vaasassa kaupungin alaisena toimii kaksi työvalmentajaa, joiden kanssa sain olla viisi viikkoa harjoittelussa keväällä 2016. Harjoittelun aikana pääsin käymään eri avotyöpaikoissa ja tutustumaan työvalmentajan työhön.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu kehitysvammaisuuden määritelmästä, kehitysvammaisten työmuodoista sekä työn merkityksestä ja kehitysvammaisten oikeuksista työhön. Opinnäytetyössä tuon myös esille työhönvalmentajien työnkuvaan, koska se on monille tuntematon käsite. Aineisto on kerätty tutkimusta varten sähköisen kyselylomakkeen avulla ja se on analysoitu kaavioiden ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Tutkimustulosten mukaan suurin osa työyhteisöistä saa riittävästi tukea ja ohjausta sekä heillä on suurimmaksi osaksi positiivisia kokemuksia avotyöntekijöistä.



## 2 KEHITYSVAMMAISUUS

Kehitysvammalaissa on määritelty, että erityishuollon palveluihin on oikeutettu sellainen henkilö, jonka kehitys tai henkinen toimintakyky on häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi. Tällainen henkilö ei muun lajin nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluita. (L23.6.1977/519.) Vammaisuus yhdistetään helposti sairauteen, mutta se ei ole sama asia kuin sairaus. Vamma voi olla sairauden tulos, koska sairaus voi muuttua vammaksi, jos se vaurioittaa pysyvästi tai pitkäaikaisesti jonkin elimen. Vammaisuus määritellään nykyään siten, mitä rajoituksia vamma aiheuttaa ihmiselle elinympäristössä. (Repo 2006, 9.)

### 2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmiä

Kehitysvammaisuuteen luokitellaan myös muidenkin elimien vammoja ja vaurioita kuin hermoston, mutta sen erilaiset vauriot ja sairaudet ovat kuitenkin merkittävien ryhmä. Hermoston kehityshäiriöistä aivojen kehityshäiriöt ovat yleisimpiä, joihin liittyy usein älyllistä kehitysvammaisuutta. Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) tautiluokituksessaan älyllisen kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa yksilön henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Siihen kuuluu erityisesti kehitysiässä ilmaantuvien taitojen puutteita, joita ovat yleiseen henkiseen suorituskykyyn vaikuttavat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16.)

AAIDD (The American Association on Intellectual and developmental Disabilities) mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on perustaltaan toiminnallinen, jolloin määrittelyssä otetaan huomioon edellytykset, ympäristö ja toimintakyky. Tällä tarkoitetaan älyllisten ja adaptiivisten taitojen sekä ympäristön vaatimusten välistä vuorovaikutusta. AAIDD:n määritelmän mukaan älylliselle kehitysvammaisuudelle on tavallista keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskyky eli älykkyysosamäärä on alle 70–75. Heikomman suorituskyvyn lisäksi henkilöllä on samanaikaisesti rajoituksia kahdessa tai useammassa adaptiivisten taitojen osaluueessa, joita ovat kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosi-

aalliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, oppimiskyky, vapaa-aika ja työ. Määritelmän mukaan ajatellaan myös, että kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18 vuoden ikää. Älylliseen kehitysvammaisuuteen saattaa liittyä myös muita häiriöitä ja vammoja, joita ovat esimerkiksi puhe- ja liikuntavammat, autismi ja mielenterveysongelmat. (Kaski ym. 2009 16–19.)

### **2.1.1 Älyllisen kehitysvammaisuuden eri asteet**

Yksilön toimintakyky rakentuu älyllisten toimintojen ja niiden rajoitusten sekä muiden ominaisuuksien sekä elinympäristön jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Henkilön eri osa-alueilla ilmenevän suoritustason kautta voidaan tehdä johtopäätöksiä kehitysvammaisuuden vaikeusasteesta, mutta ainoastaan sen perusteella ei kuitenkaan voida ennustaa elämässä selviytymistä. Täytyy myös huomioida se, että henkilön todellista suorituskkyä voidaan tarkastella vain sellaisissa olosuhteissa, joissa ei ole toimintaa häiritseviä tekijöitä. (Kaski ym. 2009, 19–20.)

WHO on jaotellut kehitysvammaisuuden vaikeusasteet lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään älylliseen kehitysvammaisuuteen. Lievään älylliseen kehitysvammaisuuteen kuuluu oppimisvaikeuksia koulussa, jolloin lapsi voi kyetä opiskella normaalissa luokassa tarvittavien tukitoimenpiteiden avulla. Yksilöstä riippuen tällainen lapsi voi tarvita usein erityisopetusta. Yleensä lievästi kehitysvammainen on henkilökohtaisissa toimitissa omatoiminen ja kykenee asumaan aikuisena yksin tai tuettuna sekä osaa ylläpitää sosiaalisia suhteita. Monet käyvät töissä, mutta useimmiten he tarvitsevat jonkinlaista tukea työelämässä. Usein tukea ja ohjausta tarvitaan myös asioidessa ja palveluiden hankkimisessa sekä rahankäytössä. Vaarana voi olla, että lievästi kehitysvammainen voi ajautua huonoon seuraan, jos hän elää ilman tukea ja ohjausta. Huomiotta jäänyt diagnoosi älyllisestä kehitysvammaisuudesta voi aiheuttaa psyykkisiä ongelmia tulevaisuudessa. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 18–19.)

Keskiasteinen kehitysvammaisuus vaikuttaa merkittävästi lapsen kehitykseen aiheuttaen viiveitä. Koulussa tällaiset lapset tarvitsevat erityisopetusta, mutta useimmat selviävät melko itsenäisesti henkilökohtaisista toimitaan sekä kykenevät saavuttamaan riittävän kommunikaatiokyvyn. Aikuisena he tarvitsevat

useimmiten jonkinlaista tukea elämässä ja asumiseen keskiasteisesti kehitysvammaiset tarvitsevat enemmän valvontaa ja tukea kuin lievästi kehitysvammaiset. Useimmat pystyvät aikuisena käymään ohjatussa työssä tavallisella työpaikalla tai työkeskuksessa ja kulkemaan sinne itsenäisesti. (Kaski ym. 2012, 19–20.)

Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus aiheuttaa henkilölle jatkuvaa tuen tarvetta koulussa, asumisessa ja työtehtävissä. Kuntoutus on merkittävässä roolissa ja vaatii paljon töitä. Sen avulla vaikeasti vammaisen henkilö voi kuitenkin kehittyä melko itsenäiseksi henkilökohtaisissa toimitissaan. (Kaski ym. 2012, 20–21.)

Syvästi älyllisesti kehitysvammaisen henkilö on täysin riippuvainen muista ihmisistä ja on jatkuvan hoivan tarpeessa. Useimmilla on suuria puutteita kommunikaatio- ja liikuntataidoissa, liikunnassa sekä kyvyssä huolehtia henkilökohtaisista toimitissaan. Tavoitteena on opetella arkeen liittyviä päivittäisiä asioita ja joissakin asioissa syvästi kehitysvammaisen voi kehittyä omatoimiseksi kuten syömisessä. (Kaski ym. 2012, 21.)

## **2.2 Diagnosointi**

Niin sosiaalinen kuin lääketieteellinen malli on saanut kritiikkiä vammaisuuden määrittelystä. Lääketieteellisessä mallissa ei riittävästi pohdita keinoja muuttaa ympäristön vaikutuksia. Haittojen syynä tämän mallin mukaan pidetään liikaa yksilön ominaisuuksia. Sosiaalista mallia on arvosteltu sen takia, koska siinä oikeastaan taas yksilö ominaisuuksineen puuttuu. Malli ei ole kiinnostunut yksittäisistä vammoista, niistä kuntoutumisesta eikä vammaisuuteen liittyvistä tekijöistä, mikä on ongelmallista yksilön kuntoutumisen kannalta. Kuntoutussäätiön tutkimusjohtaja Aila Järvikoski mielestä on kehitettävä sellainen vajaakuntoisuusmalli, jossa yhdistyvät yksilöllinen ja sosiaalinen näkökulma sekä yksilön oma tahto ja tavoitteet. (Repo ym. 2006, 10–12.)

Jokainen ihminen on ainutlaatuinen omine piirteineen eikä ketään voida kuvata täydellisesti minkään määrittelyn avulla. Ammattilaisten kohdattaessa kehitysvammaisia asiakkaita käytännön työssä käsitteet kehitysvammaisuudesta eivät ole oleellisia vaan tärkeintä on vuorovaikutus. (Repo 2006, 12.)

Diagnoosin saaminen on kuitenkin tärkeää, koska se helpottaa sopeutumista ja on merkittävä asia vammautuneen ihmisen identiteetin kehittymisen kannalta. Diagnoosin saadessa monelle on tärkeää tavata samanlainen kohtalontoveri. (Talvela 2006, 36.) Diagnostisen luokittelun tarkoituksena ei ole luokitella ihmisiä vaan kuvata ihmisten terveydentilaa ja siihen liittyviä aiheita, piirteitä tai tarpeita. Luokittelu on avuksi selvittäessä vammaisuuden syitä ja suunniteltaessa yksilöllistä hoitoa, opetusta ja kuntoutusta. Se on hyödyksi myös sosiaaliturvan järjestämisessä sekä tieteellisessä tutkimustyössä. (Kaski ym. 2012, 18–19.)

### 3 KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖMUODOT

Työtoiminta tarjoaa kehitysvammaisille henkilöille työkykyä ja sosiaalisia kykyjä kehittävää toimintaa, josta maksetaan pientä työosuusrahaa. Työtoiminnassa käyvä kehitysvammainen on huoltosuhteessa, joten hän ei ole työsuhteessa eikä hän saa palkkaa. Palvelun tulisi tukea kykyä siten, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille tulisi mahdolliseksi. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 26.)

Avotyötoiminta on eräs työtoiminnan muoto, jossa huoltosuhteessa oleva työntekijä työskentelee tavallisella työpaikalla ja hänelle maksetaan työstä työosuusrahaa. (Ylipaavalniemi 2005, 20.) Kunta tai avotyötä tarjoava työpaikka maksaa korvauksen työntekijälle, jonka määrä on 0–12-euroa päivässä, keskimäärin kuitenkin 5 euroa päivässä. Jos työosuusrahaa maksetaan enintään 12 euroa päivässä, se ei ole veronalaista tuloa. Kulkeminen työpaikalle on avotyöntekijälle ilmaista, jos avotyötoiminta perustuu kehitysvammaisten erityishuoltolakiin. (Vernerin 2016 a.)

Avotyöntekijöiden työtehtäviä ovat erilaiset avustavat tehtävät esimerkiksi kunnan palveluyksiköissä, keittiöillä, kiinteistöhuoltofirmoissa, kaupoissa ja päiväkodeissa. Työaika laaditaan avotyöntekijän voimavarojen ja työpaikan tarpeen mukaan. Avotyöntekijä voi myös työskennellä osan viikosta toimintakeskuksessa ja osan työpaikalla. (Vernerin 2016 a.)

Avotyötoiminnan lisäksi kehitysvammaiset henkilöt voivat tehdä palkkatyötä, johon liittyy tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen prosessi. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen prosessin tavoitteena on heikossa työmarkkina-asetuksessa olevan henkilön työllistyminen työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön. Työhönvalmentaja etsii asiakkaalle sopivan työpaikan, joka vastaa hänen taitojaan ja toiveitaan. Työhönvalmentaja tukee ja ohjaa tuetussa työssä olevaa työtehtävissä ja työyhteisöön integroitumisessa myös työsuhteen solmimisen jälkeen. Työhönvalmentaja käy tarpeen mukaan asiakkaan luona työpaikalla, ja myös työyhteisö voi tarvita tukea kohdatakseen työntekijän, jonka työpanos ei välttämättä vastaa työpaikan odotuksia. (Ollikainen 2007, 10–12.) Suurin osa palkkatyössä

olevista kehitysvammaisista työskentelee kaupanalalla, siivous- tai kiinteistönhoitoalalla, ravintola-alalla tai toimistotöissä. (Vernerinen 2016 b.)

Kehitysvammaisen työntekijä voi työskennellä koko- tai osa-aikaisesti ja hänellä voi olla työkyvyttömyyseläke tai hän voi olla ilman. Eläkkeen voi laittaa myös lepäämään, koska eläkkeensaaja saa tienata enintään bruttona 743,84 euroa kuukaudessa. Työkyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään enintään kahden vuoden ajaksi, jonka jälkeen se lakkautetaan automaattisesti. Sen jälkeen eläkkeen saamiseksi on uudelleen arvioitava henkilön työkykyä. (Vernerinen 2016 c.)

### **3.1 Työhönvalmentaja**

Työhönvalmentaja tai työvalmentaja työskentelee työ-, toiminta- tai työhönvalmennuskeskuksissa, mutta myös työ- ja elinkeinotoimisto voi tarjota työhönvalmennusta. Hän tukee asiakasta esimerkiksi työnhaussa, työsuhdeneuvotteluissa ja työpaikan säilyttämisessä. (Vernerinen 2016 b.) Työhönvalmentaja pyrkii hankkimaan työpaikan asiakkaan toiveiden mukaan, mutta huomioon täytyy ottaa myös alueen työmarkkinat. Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja opastaa asiakasta työtehtävissä työpaikalla sekä toimia tarvittaessa linkkinä asiakkaan ja työyhteisön välillä. Joskus työhönvalmentaja voi joutua selvittämään työyhteisön ja valmennettavan työntekijän välisiä väärinymmärryksiä, koska on ymmärrettävää, että mahdollisesti useitakin vuosia työelämästä sivussa ollut asiakas ei välttämättä heti pysty omaksumaan työelämän kirjoittamattomia sosiaalisen elämän sääntöjä. Työhönvalmentajan toiminnan ydin on työntajayhteistyössä ja sen ollessa onnistunut, se luo hyvän pohjan myös muulle työhönvalmennustoiminnalle. (Ollikainen 2007, 13–14.)

Työhönvalmentajan tärkeitä taitoja ovat muun muassa keskusteluyhteyden luominen, yhteistyöhön houkuttelutaitoa ja markkinointitaidot työskennellessä työntajayhteistyössä. Eduksi on myös tuntee esimerkiksi työmarkkinoita sekä työläis-säädäntöä. (Pikkusaari 2012, 99.) Asiakasyhteistyössä työhönvalmentajan tarvitsee muun muassa keskustelemaan työtöistä ja dialogisuutta, asiakkaiden erityispiirteiden tuntemusta ja sopimuksen tekemisen taitoa. (Pikkusaari 2012, 95–96.)

### 3.2 Lait työtoiminnan ja tuetun työn järjestämisestä

Kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaa sekä työhönvalmennusta järjestetään erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Vammaisten henkilöiden työ- ja päivätoiminnan säädösperusta on vanhaa, joka on johtanut siihen, että vammaisten palvelujärjestelmä on pirstaleinen ja palvelut ovat eriytyneet. (Vernerinen 2016 d.)

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä eli TEOS-työryhmä on esittänyt, että sosiaalihuollon työikäisille tarkoitettu työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta koottaisiin yhteen lakiin. Tämä tarkoittaisi sitä, että uusi laki korvaisi nykyisen lain kuntouttavasta työtoiminnasta sekä vammaisten työllistymistä tukevaa toimintaa, työtoimintaa, työhönvalmennusta sekä päivätoimintaa koskevat osiot eri laeista. Työryhmä luovutti loppuraporttinsa 23.10.2014 sosiaali- ja terveysministeriölle, joka sisältää luonnoksen hallituksen esitykseksi laiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta. Lain jatkovalmistelut ovat toistaiseksi hallituksen pöydällä. (Vernerinen 2016 d.)

Erityishuoltolaissa on määritelty, että erityishuollon tarpeessa olevalle henkilölle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa ja muuta virikkeitä antavaa toimintaa (L23.6.1977/519).

Sosiaalihuoltolain 27 d §:ssä vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä, jotka edistävät työhön sijoittumista. Tällaista toimintaa järjestetään henkilöille, joilla on vaikeuksia suoriutua vamman tai sairauden takia tavanomaisesta elämästä ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen lisäksi muita tukitoimia työllistyäkseen. Työllistymistä tukevan toiminnan lisäksi vammaisen henkilö voi olla työsuhteessa palvelun tuottajaan. (L17.9.1982/710).

Vammaisten henkilöiden työtoiminnaksi on sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä määritelty toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Tällaista toimintaa järjestetään sellaisille henkilöille, jotka eivät vammaisuuden takia voi osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin työkyvyttömyyden etuuksiin. Henkilö ei ole tällöin työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palve-

lun tuottajaan. Työtoimintaan sovelletaan työturvallisuussäädöksiä ja työtoiminnan järjestäjän on vakuutettava työtoimintaan osallistuva. (L17.9.1982/710). Vanhaa sosiaalihuoltolakia sovelletaan työtoimintaan, koska 27 d § ja 27 e § kohtia ei ole uudessa sosiaalihuoltolaissa. Työtoimintaa koskevat osiot tulevat uuteen lakiin, jonka nimi on laki heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta.

### **3.3 Vaasan kaupungin järjestämä avotyö ja tuettu työ**

Vaasan kaupunki järjestää kehitysvammaisille asiakkailleen avotyötä sekä tuettua työtä. Työvalmentajat etsivät asiakkaille työpaikkoja vapailta työmarkkinoilta sekä tukevat ja ohjaavat heitä alkuvaiheissa. He myös tukevat asiakkaita käymällä säännöllisesti työpaikalla työn jatkuessa. Työ räätälöidään asiakkaalle sopivaksi hänen kykyjen ja taitojen mukaan. (Vaasan kaupunki 2016 a.)

Molemmissa työaika voidaan sopia vain osaksi päivää tai viikkoa. Työ voi alkaa harjoittelulla, jolloin työvalmentaja perehdyttää asiakkaan työtehtäviinsä. Avotyötoiminnassa työntekijän ja työnantajan välillä ei ole työsopimusta, mutta avotyöhön kuuluu vakuutus työtapaturman varalta. Tuetussa työssä oleva taas on työsuhteessa ja hänelle maksetaan työstä palkkaa. Työvalmentajien palvelut ovat maksuttomia työnantajalle avotyössä sekä tuetussa työssä. (Vaasan kaupunki 2016 b; Vaasan kaupunki 2016 c.)



## 4 TYÖ JA KEHITYSVAMMAISUUS

Suomessa sosiaalipolitiikan keskeisenä tavoitteena pidetään kansalaisten hyvinvoinnin edistämistä. Hyvinvoinnin määrittelyssä käytetään Erik Allardtin (1998) mallia, jossa elintaso, yhteisyyssuhteet ja itsensä toteuttaminen tai ihmisenä oleminen muodostavat hyvinvointi-käsitteen. Elintaso muodostuu esimerkiksi tuloista, koulutuksesta, terveydestä ja työllisyydestä. Yhteisyyssuhteisiin kuuluvat läheiset ihmiset, työyhteisö ja harrastusryhmään kuuluminen. Itsensä toteuttamisella tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia tehdä mielekkäitä ja tärkeitä asioita elämässä. Tähän kuuluu myös arvostuksen saaminen omalle toiminnalleen muilta ihmisiltä. Ihmisenä olemisessa korostuu ihmisen identiteetin muodostuminen, johon kuuluu näkemys omista kyvyistä, tietoisuus omasta taustasta ja kuuluminen tiettyyn sosiaaliseen ryhmään. Tärkeitä asioita hyvinvoinnin kannalta ovat tunnustuksen ja kunnioituksen saaminen lähiyhteisöltä. (Repo 2006, 28–29.)

### 4.1 Työstä hyvinvointia

Työ on iso osa ihmisen hyvinvointia. Se turvaa elintasoa, antaa arvonantoa ja hyväksyntää ja sen kautta voi luoda sosiaalisia suhteita. Työ mahdollistaa myös omien kykyjen käyttämisen ja itsensä toteuttamisen. Pitkäaikainen työttömyys voi pahimmillaan aiheuttaa syrjäytymistä. (Repo 2006, 29.) Työllistyminen lisää itenäisyyden tunnetta, riippumattomuutta ja yksilön mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Työ on tärkeä asia vammaisille ja vajaakuntoisille henkilöille, koska se edistää heidän hyvinvointia, elämänlaatua ja sosiaalista integraatiota. Työ rytmittää elämää sekä jaksottaa ajankäyttöä. (Mänty 2000, 84.)

Sellaisissa yhteisöissä, joissa vallitsee erilaisuutta hyväksyvä ilmapiiri ja on mahdollista saada riittävästi tukea, onnistuu vammaisten henkilöiden omien voimavarojen huomioon ottaminen ja hyödyntäminen. Rikkomalla asenteellisia ja fyysisiä esteitä voidaan luoda yhteisöjä, joissa vammaiset henkilöt voivat kokea osallisuuden tunnetta. (Mehtäläinen & Taipale 2000, 113.) Osallisuuden tunne syntyy siitä, kun ihminen on mukana jossakin yhteisössä esimerkiksi työn tai opiskelun kautta. Yhteisössä osallisuus ilmenee mahdollisuutena vaikuttaa asioihin ja kokea tasavertaisuutta sekä luottamusta. Raivion ja Karjalaisen mukaan (2013) osalli-

suuden muodostaa kolme ulottuvuutta, joita ovat riittävä toimeentulo ja hyvinvointi, toiminnallinen osallisuus ja yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys. Suomessa palkkatyötä pidetään tärkeänä, koska se omalta osaltaan määrittelee ihmisen identiteettiä ja asemaa, joten se on yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista. (THL 2016.)

## **4.2 Vammaispolitiikkaa ja tutkimuksia**

Vähemmistöryhmät kokevat tasa-arvoisen kohtelun enemmistöön verrattuna tärkeäksi. Myös Allardt on korostanut, että tasa-arvoisuus on tärkeä osa kansalaisten hyvinvointia. Vammaispolitiikan tavoitteena on tasa-arvoinen yhteiskunta, mutta siinä riittää vielä työtä. Esimerkiksi vammaisten työllistymistä on yritetty parantaa erilaisten projektien avulla etenkin 1990-luvulta lähtien. (Repo 2006, 28–29.)

Kehitysvammaliitto on tutkinut kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilannetta vuosina 2013–2014. Selvitys tehtiin osana projektia, jonka nimi on Kehitysvammaiset ihmiset töihin. Tutkimuksen mukaan noin 400–500 kehitysvammaista oli työsuhteessa tavallisella työpaikalla koko Suomessa. Vain harvassa kunnassa oli tarjolla työvalmennusta palkkatyön saamiseksi. Tutkimuksen mukaan kehitysvammaisten työllisyystilanne on vaihtelevaa eri kunnissa. Sellaisissa kaupungeissa työllisyystilanne oli parempi, joissa oli työvalmentajia ja tavoitteeksi oli asetettu palkkatyö. Eniten työllistyneitä oli pääkaupunkiseudulla ja Etelä- ja Länsi-Suomessa. Muualla Suomessa oli enemmän kehitysvammaisia avotyössä kuin palkkatyössä. Kehitysvammaliiton mukaan avotyötoiminnan tarjoamisesta pitäisi luopua ja panostaa enemmän tuettuun työhön. Pula työvalmentajista on keskeisin tekijä, mikä jarruttaa kehitysvammaisten työllistymistä. Myös palkan ja eläkkeen yhteensovittamiseen täytyisi olla joustavampi malli. (Kehitysvammaliitto 2015.)

Kehitysvammaliitto on tutkinut saman projektin ohessa myös työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Selvityksen mukaan työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä kokonaisuudessaan olivat positiivisia. Kysely lähetettiin sellaisille työnantajille, joilla oli kehitysvammaisen työntekijä joko palkkatyössä tai avotyössä. Heidän mukaan tuetussa työssä olevat henkilöt tulevat hyvin toimeen muiden työntekijöiden kanssa sekä vaikuttavat positiivisesti

työpaikan ilmapiiriin. Kehitysvammaiset työntekijät suoriutuvat hyvin työtehtävistä, mutta niiden tekemiseen menee kauemman aikaa kuin muilla työntekijöillä. Tutkimuksessa oli tutkittu myös työntajien kokemuksia työllistämiseen saadusta tuesta. Suurin osa työntajista oli tyytyväisiä saamaansa tukeen, mutta tyytyväisimpiä olivat palkkatyöhön työllistäneet. He olivat saaneet selkeää tietoa palkkatuesta ja muista tukimuodoista sekä tukea ongelmatilanteissa. Kehittämiskohteeksi nousi kehitysvammaisen työntekijän työtehtävien yksilökohtaisempi räätälöinti. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 34–36.)

Juho Hiltunen (2012) on tutkinut pro gradu -tutkimuksessaan vammaisten työllistymistä monimuotoisuuden politiikan näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä rakenteelliset tekijät vaikuttavat kehitysvammaisten työllisyyteen. Keskeisimpiä työllisyyttä estäviä tekijöitä olivat työmarkkinoiden joustamattomuus, erityisesti työkyvyn joustamattoman määritelmän sekä sosiaaliturvan epäkohtien aiheuttamat ongelmat. Vammaisten työllisyyteen vaikuttaa paljon vammaisuudesta ja työkyvystä käytettävät käsitteet. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vammaisten työllistämisen edistämiseksi on tehty paljon erilaisia oppaita ja ohjelmia. Myös lainsäädännön perusteella edellytykset vammaisten työllistymiselle olisivat kunnossa, mutta vammaisten työllisyys on edelleen heikompaa kuin muun väestön. Toimenpiteitä asian eteen on tehty, mutta niiden vaikutus on ollut heikkoa. (Hiltunen 2012.)

#### **4.2.1 Oikeus työhön**

Yhdistyneiden kansakuntien Ihmisoikeuksien julistuksen mukaan jokaisella henkilöllä on oikeus työhön. Jokaisen ihmisen kuuluu saada kohtuullista palkkaa työstään, joka turvaa ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarvittaessa täydentävä sosiaaliturva. (Vilmi & Jokinen-Virta 2000, 17.) Suomi on sitoutunut YK:n yleissopimukseen vammaisten ihmisten oikeuksista ja se astui voimaan 10.6.2016. Sopimus edistää, suojelee ja takaa kehitysvammaisille henkilöille kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet. Siinä painotetaan valtion velvollisuutta poistaa syrjintää ja edistää vammaisten oikeuksia. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry. 2016.) Sopimuksen 27. artikla käsittelee kehitysvammaisten työtä ja työllisty-

mistä, jonka tehtävänä on muun muassa varmistaa vammaisten henkilöiden mahdollisuus osallistua aktiivisesti työelämään sekä mahdollistaa työskentely avoimessa ja osallistavassa työpaikassa. Työympäristöjä täytyy muokata kehitysvammaisille henkilöille esteettömiksi kohtuullisten keinojen avulla (Gustafsson 2016, 25.)

Suomen perustuslaissa on säädetty, että jokaisella henkilöllä on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä. Julkisen vallan tehtävänä on valvoa, että jokaisella on oikeus työhön sekä edistää työllisyyttä. (L11.6.1999/731.)

Suomen hallituksen vammaispoliittisessa ohjelmassa VAMPO:ssa on esitetty toimenpiteitä rakentaa yhdenvertaisempi yhteiskunta, jossa toteutuisi osallisuus ja syrjimättömyys. Ohjelmaan on laadittu tavoitteet vuosille 2010–2015 ja siitä eteenpäin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 23.) Ohjelmassa on korostettu, että työ on jokaisen perusoikeus ja tavoitteena on kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen palkkasuhteiseen työhön entistä enemmän. Esimerkiksi yksilöllinen ammatinvalinnanohjaus ja -neuvonta, tuettu työllistyminen ja aktiivinen tuki ovat keinoja helpottaa vammaisten henkilöiden työelämään pääsyä. Tietoa kehitysvammaisista on lisättävä, mikä helpottaisi vammaisen henkilön työuran aloittamista. Kehitysvammaisen saadessa sopivan työpaikan, täytyy lähteä selvittämään työpaikalla tarvittavien mukautustoimien ja palvelujen tarve. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 89–91.)

Hemphill ja Kulik ovat tutkineet Australiassa työntekijöiden ja työnantajien asenteita kehitysvammaisia ihmisiä kohtaan ja kehitysvammaisten ihmisten kanssa tapahtuneiden kohtaamisten yleisyyttä. Analyysi tutki näiden asenteiden kehitysuuntaa ennen uutta lainsäädäntöä kehitysvammaisten tukemisesta (NDIS) vuonna 2010 ja 2012, sekä lainsäädännön asettamisen jälkeen vuonna 2014. Tutkimuksen tarkoitukseen liittyen analyysi osoittaa, että työvoiman asennoituminen kehitysvammaisia ihmisiä kohtaan on paranemassa, mutta nämä muutokset olivat näkyvissä jo ennen uutta lainsäädäntöä. Tutkijan mielestä positiiviset muutokset työntekijöiden ja työnantajien asenteissa eivät todennäköisesti kasvata kehitysvammaisten ihmisten palkkaamista. Työnantajat palkkasivat epätodennäköisem-

min kehitysvammaisia vuonna 2014 kuin 2012 tai 2010. Se mitä nyt täytyy selvittää, on miten yhteiskunta haluaa ”painostaa” tai ”tönäistä” työnantajia palkkaamaan kehitysvammaisia ihmisiä. Työnantajien tukeminen, kannustimet ja palkkiot ovat vähemmän tunkeilevia tapoja kuin toimenpiteet kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. (Hemphill ja Kulik 2016, 312.)

#### **4.2.2 Normalisaatio, integraatio ja inklusio**

1960-luvulla syntyi voimakas vaatimus siitä, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia ja kaikilla on samanlaiset mahdollisuudet osallistua yhteiskunnan toimintaan. Vammaispolitiikassa tärkeiksi tavoitteiksi nousivat myös normalisaatio ja integraatio. Myöhemmin 1900-luvun loppupuolella tavoitteisiin lisättiin myös inklusio. (Repo 2006, 24–27.)

Normalisaatioperiaate merkitsee sitä, että tavalliset, jokapäiväisen elämän olosuhteet olisivat kaikille ihmisille mahdollisia. Tavoitteena on esimerkiksi, että yleiset sosiaali- ja terveyspalvelut olisivat ensisijaisia ja ne vastaisivat mahdollisimman hyvin kaikkien ihmisten tarpeita. Integraatiolla avulla pyritään normalisaatioon eli yhteiskunnasta pyritään luomaan mahdollisimman esteetön kaikille ihmisille. (Repo 2006, 24.) Robert Martin on pohtinut artikkelissaan, että kokonaisvaltainen osallistuminen tarkoittaa samoja mahdollisuuksia kuin kaikilla muillakin tehdä töitä oikeassa työpaikassa ja saada oikeaa palkkaa. Se on kuulumista yhteisöön ja nauttimista samoista oikeuksista, vastuista ja asemasta kuin kaikki muutkin. Martinin artikkelissa heijastuu hänen omat kokemuksensa kehitysvammaisena olemisesta. (Martin 2006, 126–127.)

Inklusiolla eli mukaan ottamisella puolestaan korostetaan entistä enemmän tasa-arvoa. Sen ajatuksen mukaan vammaisilla henkilöillä on oltava mahdollisuus samoihin palveluihin kuin muillakin ihmisillä. Integraatio ei yksinään luo normaalisuutta elleivät vammaiset voi osallistua aidosti yhteiskunnan toimintaan ja elää muiden joukossa. Näkökulma on kuitenkin hieman muuttunut. Ihanteena on rakentaa sellainen yhteiskunta, joka sopeutuisi monimuotoisiin ihmisiin ja olisi kokonaisuutenaan tarkoitettu kaikille ihmisille. (Repo 2006, 27.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyössä tutkitaan, miten kehitysvammainen avotyöntekijä koetaan työpaikalla työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena on myös, että kokevatko työyhteisöt saavansa tarpeeksi ohjausta ja tukea työvalmentajilta avotyöntekijän ohjaamiseen sekä millaista tukea he kaipaisivat.

Tutkimusongelmat:

1. Saavatko työyhteisöt tarpeeksi tukea ja ohjausta avotyöntekijän ohjaamiseen?
2. Millaista tukea työyhteisö kaipaisi?
3. Miten avotyöntekijä koetaan työpaikalla työyhteisön näkökulmasta?

Tällaista tutkimusta ei ole enemmin toteutettu Vaasassa. Opinnäytetyön tulokset voivat auttaa työvalmentajia ja vammaispalvelua kehittämään avotyötä ja käytäntöjä. On tärkeää saada tietoa työyhteisöltä kokemuksista avotyöntekijöistä, jotta toimintaa ja yhteistyötä voidaan kehittää. Opinnäytetyö antaa myös tietoa avotyön, tuetun työn ja työhönvalmentajan määritelmistä, koska ne ovat monelle tuntemattomia.

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen, jossa on tarkoituksena todellisen elämän kuvaaminen. Tällaisessa tutkimuksessa on otettava huomioon, ettei todellisuutta voi jakaa mielivaltaisesti osiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kohteen kokonaisvaltainen tutkiminen. Tutkimusta tehdessä on tärkeä muistaa, että arvot muovaavat tapaamme ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Objektivisuus saattaa helposti kärsiä kvalitatiivisessa tutkimuksessa, koska tutkija ja tieto kietoutuvat toisiinsa. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan saada tulokseksi vain selityksiä asioista, jotka ovat aikaan ja paikkaan rajoittuneita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on pikemmin siis löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.)

## 5.1 Aineistonkeruumenetelmä

Aineisto hankittiin sähköisen e-lomakekyselyn avulla, jossa on paljon avoimia kysymyksiä sekä strukturoituja kysymyksiä. Kysymyksiä voidaan muotoilla eri tavoilla. Avoimessa kysymyksessä esitetään vain kysymys, jonka jälkeen jätetään tyhjää tilaa vastausta varten. Monivalintakysymyksissä tutkija laatii valmiiksi vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee parhaimman mahdollisen vaihtoehdon. (Hirsjärvi ym. 2007, 193–194.)

Linkki kyselyyn lähetettiin työpaikan avotyöntekijän ohjaajan tai sellaisen työntekijän sähköpostiin, joka on päivittäin tekemisissä avotyöntekijän kanssa työpaikalla. Kyselyä ei lähetetty täysin ruotsinkielisille työpaikoille eikä sellaisille, jossa avotyöntekijällä ei ole juurikaan ohjausta. Aineisto hankittiin sähköisesti, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja vaivatonta. Sähköpostisoitteet saatiin kysymällä etukäteen työpaikoilta, kenelle työntekijälle kyselyn voisi lähettää. Muutama sähköpostiosoite saatiin myös Vaasan kaupungin kahdelta työvalmentajalta. Kyselylomake toimitettiin myös paperiversiona henkilökohtaisesti yhdelle työpaikalle.

Suurimmalta osalta työpaikoista kysyttiin etukäteen lupaa lähettää kysely, joka toimitettiin 24 työpaikalle. Tavoitteena oli saada noin puolelta vastaajilta täytetty lomake takaisin. Ennen lähettämistä kyselylomake annettiin luettavaksi työvalmentajille ja heidän mielipiteitään kyseltiin siitä. Vastausaikaa annettiin kolme viikkoa, jotta kaikilla olisi mahdollisuus vastata, koska joissakin työpaikoissa tietokoneita ei välttämättä käytetä päivittäin. Kyselystä lähetettiin jokaiselle viikko ennen vastaajan umpeutumista vielä muistutus, koska vastausaikaa oli niin kauan.

## 5.2 Aineiston analysoiminen

Tutkimuksen strukturoitujen kysymysten vastauksia esitellään kvantitatiivisesti kaavioiden avulla. Kyselyn avointen kysymysten vastauksien analysoimiseen käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä on tavoitteena luoda aineistosta teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt vali-

taan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Pääajatus on se, että analyysiyksiköitä ei ole etukäteen sovittu. Aineistolähtöisessä analyysissä aikaisemmilla havainnoilla ja teorioilla tutkittavasta asiasta ei ole mitään tekemistä analyysin tekemiseen tai lopputulokseen liittyen, koska analyysi on peräisin aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95.) Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentteja ovat esimerkiksi artikkelit, kirjeet, haastattelu ja raportit. Tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi ym. 2013, 103.)

Aineistolähtöisen laadullinen eli induktiivisen aineiston analyysiin kuuluu kolme eri vaihetta, joita ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Pelkistämisen analysoitava informaatio pelkistetään eli aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Aineistosta pelkistetään siis tutkimukselle olennaiset ilmaukset. Ryhmittelyvaiheessa alkuperäiset ilmaukset käydään tarkasti läpi etsien aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa asiaa kuvaavat käsitteet yhdistetään yhdeksi luokaksi ja luokitteluyksikkönä voi olla esimerkiksi tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Aineiston abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja sen perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahointia eli käsitteellistämistä jatketaan yhdistelemällä luokituksia niin kauan kuin se on mahdollista. Tämän avulla tutkija voi muodostaa yleiskäsitteiden avulla kuvauksen tutkittavasta asiasta. (Tuomi ym. 2013, 108–112.)

### **5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Kyselylomakkeessa (liite 1) on paljon avoimia kysymyksiä sekä strukturoituja kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä tehtiin tarkoituksella monta, jotta vastaajat voivat ilmaista oman mielipiteensä mahdollisimman hyvin. Avoimet kysymykset mahdollistavat sen, että vastaaja voi kertoa, mitä hänellä on todella mielessään. Monivalintatyypiset kysymykset kahlitsevat helposti vastaajan, koska vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Vaarana avoimissa kysymyksissä voi olla, että aineis-



to saattaa olla sisällöltään kirjaavaa, jota on vaikea käsitellä. (Hirsjärvi ym. 2007, 196.)

Validius eli pätevyys on tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite, joka tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä mikä on tutkimuksen tarkoituksena. Menetelmä tai mittari ei välttämättä aina vastaa todellisuutta, jota on kuviteltu tutkittavan. Esimerkiksi johonkin kyselyyn vastanneet henkilöt voivat ymmärtää kysymykset eri tavalla kuin tutkija on ajatellut. Tutkimuksen validius kärsii, jos tutkija analysoi tuloksia alkuperäisen ajatusmallinsa mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 226–227.) Kyselylomakkeen kysymykset on pyritty muotoilemaan selkeiksi, jotta saatu aineisto olisi mahdollisimman luotettavaa. Niitä on yritetty muotoilla sellaisiksi, jotta haluttuihin asioihin saadaan vastauksia ja väärinymmärryksiltä välttäisiin.

Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen tulosten toistettavuutta ja se voidaan todeta usealla eri tavalla. Tutkimus on saavuttanut reliaabeliuden esimerkiksi silloin, jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Opin näytetyön tuloksia voidaan vertailla samankaltaisten tutkimusten tuloksiin. Vaasan ammattikorkeakoulussa ei ole tehty aiheeseen liittyviä tutkimuksia, mutta esimerkiksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa on.

Saatekirjeessä (liite 2) kerrotaan vastaajille miten ja miksi tutkimus toteutetaan sekä kuka tutkimuksen tekee. Kyselyyn vastaaminen on ollut kaikille vapaaehtoista. Vastausten esittelyssä tuodaan vain yleisesti ilmi, missä paikassa vastaajat työskentelevät esimerkiksi kaupan alalla. Näin varmistetaan, ettei kenenkään vastaajan henkilöllisyys paljastu. Tutkimuksen jälkeen vastaukset hävitetään asianmukaisesti. Paperiversio kyselylomakkeesta säilytetään turvallisessa paikassa, jota kukaan ulkopuolinen ei pääse tutkimaan ja se hävitetään paperisilppurin avulla.

Tutkimusta tehdessä on tärkeää muistaa, että tutkijan eettiset ratkaisut ja tutkimuksen uskottavuus kulkevat yhdessä. Tutkijalla on vastuu tieteellisten käytäntöjen noudattamisesta ja tutkimuksen rehellisyydestä. Hyvien tieteellisten käytännön loukkauksia ovat esimerkiksi muiden tutkijoiden vähättely, tutkimustulosten

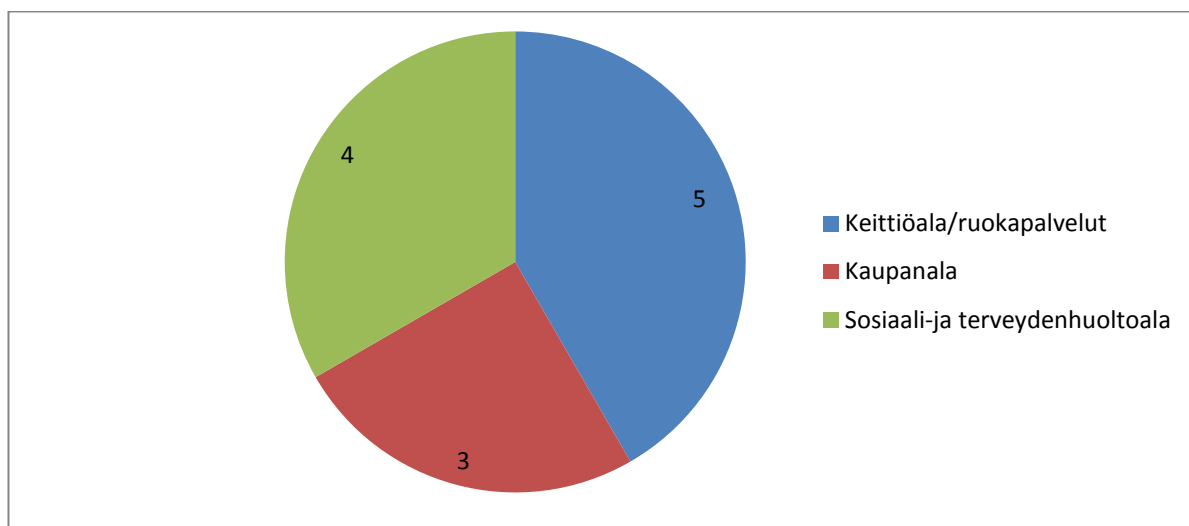
harhaanjohtava raportointi sekä tulosten puutteellinen kirjaaminen ja säilyttäminen. (Tuomi & Saarijärvi 2013, 132–133.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselylomakkeen alussa oli muutamia taustakysymyksiä, joiden vastauksia on esitelty kaavioiden muodossa. Joihinkin avoimiin kysymyksiin tuli niin vähän vastauksia, että niitä ei ole analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Kyselylomake lähetettiin 24 eri työpaikalle ja vastauksia saatiin takaisin puolet eli 12 kappaletta.

### 6.1 Työskentelyala

Kaavio 1 esittelee, millä alalla kyselyyn vastanneet työskentelevät.

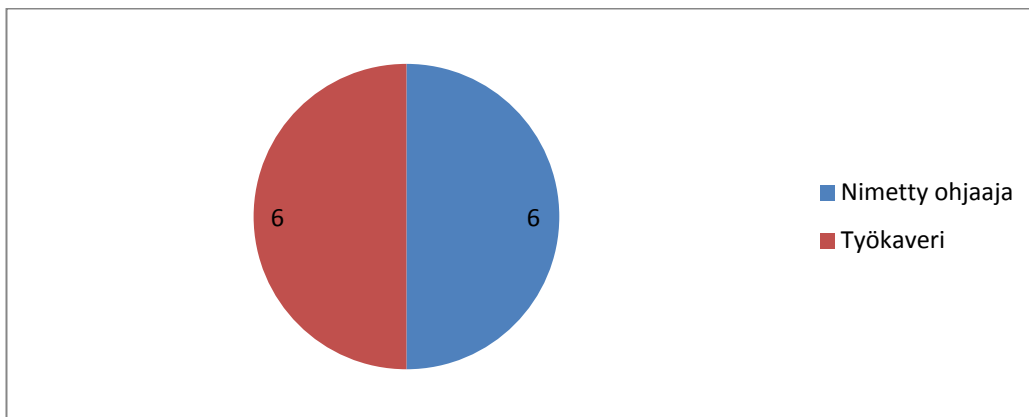


Kaavio 1. Työskentelyala.

Suurin osa vastaajista työskenteli keittiöalalla, joita oli viisi. Neljä vastaajaa työskenteli sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja kolme vastaajaa oli töissä kaupan alalla.

### 6.2 Suhde avotyöntekijään työpaikalla

Kaavio 2 havainnollistaa, onko vastaaja avotyöntekijän nimetty ohjaaja vai työkaaveri työpaikalla. Vastaukset jakaantuivat tasan eli molempia oli kuusi.

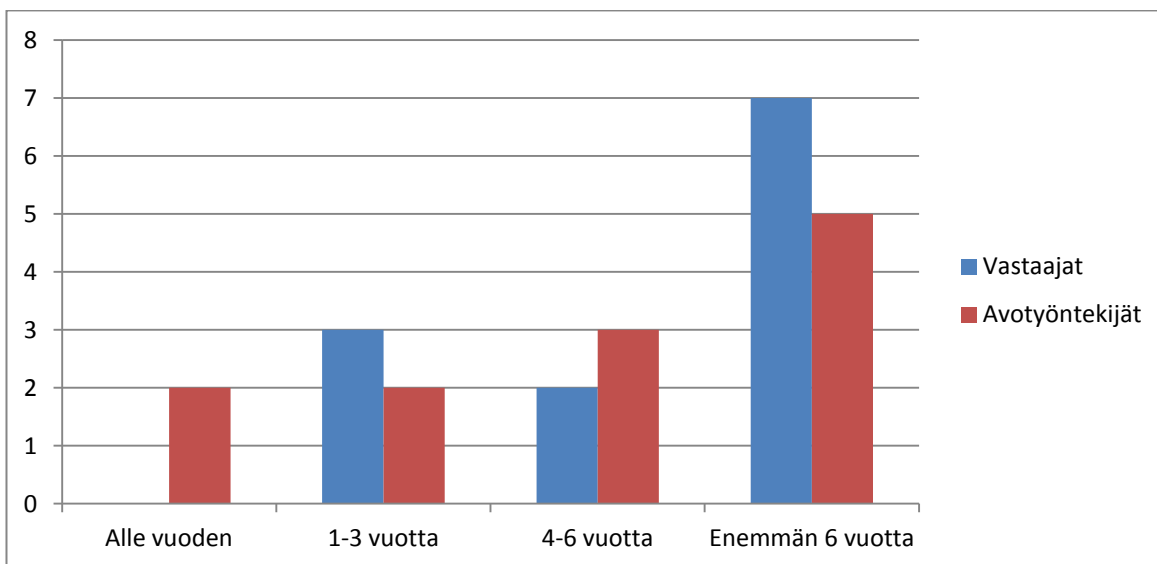


Kaavio 2. Suhde avotyöntekijään työpaikalla.

Nimetyllä ohjaajalla tarkoitetaan sellaista työntekijää, joka on tekemisissä eniten avotyöntekijän ja työvalmentajien kanssa.

### 6.3 Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa

Kaaviossa 3 esitellään, kuinka kauan vastaajat ja avotyöntekijät ovat työskennelleet nykyisessä työpaikassa.



Kaavio 3. Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa.

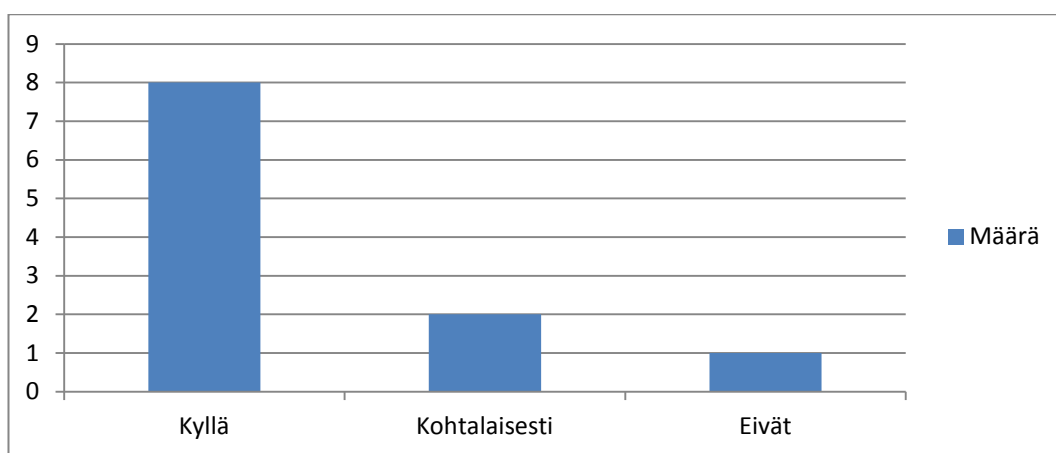
Kukaan vastaajista ei ole työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle vuotta, ja kaksi avotyöntekijää on työskennellyt alle vuoden verran. Suurin osa vastaajista ja avotyöntekijöistä on ollut samassa työpaikoissa yli kuusi vuotta.

#### 6.4 Perehdytyksen pituus

Kyselyssä haluttiin selvittää vastaajien mielipidettä työvalmentajien avotyöntekijälle antamaan perehdytyksen pituuteen. Vastaajista kahdeksan oli sitä mieltä, että perehdytyksen pituus avotyöntekijälle oli tarpeeksi pitkä. Loput neljä vastaajaa oli jättänyt vastaamatta kysymykseen.

#### 6.5 Työvalmentajien käyntien riittävyys

Kaavio 4 kuvaa vastaajien mielipidettä siihen, että käyvätkö työvalmentajat riittävän usein työpaikalla. Yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kohtaan.



Kaavio 4. Mielipide työvalmentajien käyntien riittävydestä.

Suurimman osan eli kahdeksan vastaajan mielestä työvalmentajat käyvät riittävän usein työpaikalla. Kahden vastaajan mielestä työvalmentajat käyvät kohtalaisesti ja yhden mielestä he eivät käy ollenkaan riittävästi.

#### 6.6 Kokemus avotyöntekijän työpanoksen hyödyllisyydestä

Kyselyssä kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, kokevatko he avotyöntekijän hyödyllisenä työpaikalla. Tähän kysymykseen kaikki vastasivat ja jokainen vastaaja koki avotyöntekijän hyödyllisenä työpaikalla.

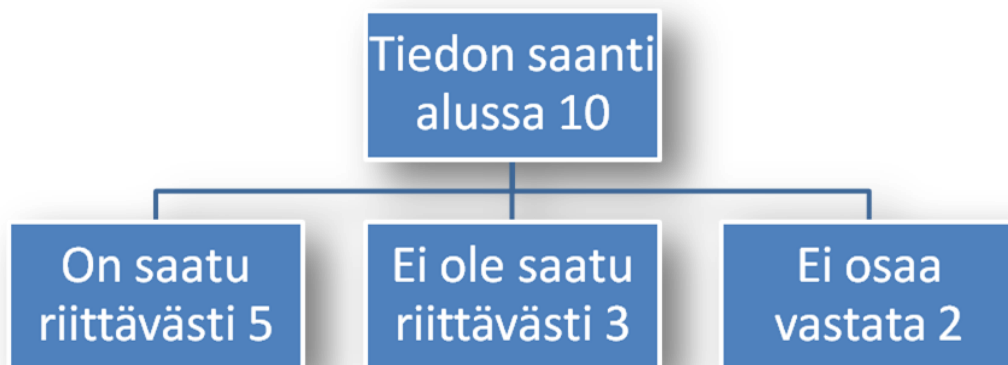
## 6.7 Tuki ja ohjaus alussa

Suurin osa kysymyksistä jätettiin avoimiksi, jotta vastaajat saisivat tuoda oman mielipiteensä mahdollisimman hyvin esiin. Kyselomakkeessa kysyttiin, saivatko vastaajat tarpeeksi tukea ja ohjausta työvalmentajilta alussa avotyöntekijän ohjaamiseen. Puolet vastaajista ilmaisi olevansa tyytyväisiä tukeen ja ohjaukseen alussa. Eräs avotyöntekijä oli ollut enemmän työpaikassa koulusta työharjoittelusta, joten töiden aloitus oli mennyt hyvin. Yksi vastaaja kertoi, että työvalmentajat olivat yhteydessä hänen esimieheen, joka oli sitten muulle henkilökunnalle kertonut avotyöntekijän työtehtävät.

Eräs vastaajista kertoi, että työyhteisö on oppinut matkan varrella asioita. Kaksi vastaajaa ei osannut oikein sanoa, koska avotyöntekijä oli aloittanut enemmän vastaajaa työt paikassa ja toisessa vastauksessa ilmeni, että aloitusajasta on niin kauan, mutta kaikki lähti muistikuvien mukaan hyvin ”käyntiin”. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyötä työvalmentajien kanssa alussa voisi lisätä. Eräs vastaaja koki, että alussa oli saanut vain pikaisen ohjauksen johtajalta ja tapasi myöhemmin vasta työvalmentajat.

## 6.8 Tiedon saanti avotyöstä ja avotyöntekijästä

Kuviossa 1 esitellään vastaajien mielipiteitä tiedon saannista alussa avotyöstä ja avotyöntekijästä. Kaksi vastaaja jätti kysymykseen vastaamatta. Vastauksista löytyi 10 ilmaisuja, joista muodostettiin kolme teemaa (ks. kuvio 1).



**Kuvio 1.** Ilmaisut tiedon saannista avotyöstä ja avotyöntekijästä. (10 kpl)

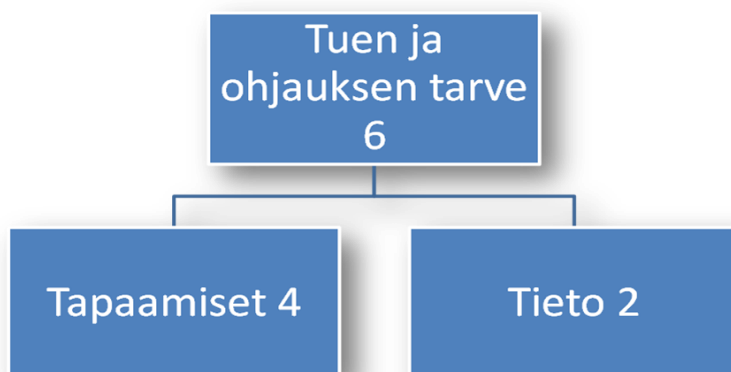
*On saatu riittävästi (5).* Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, että he olivat saaneet riittävästi tietoa alussa.

*Ei ole saatu riittävästi (3).* Muutaman vastaajista ei ollut tyytyväinen tiedonsaantiin. Yksi vastaajista kertoi, että jotkut asiat jäivät hieman avoimiksi. Toinen vastaajaa olisi kaivannut ohjeistusta, minkälainen rooli hänellä on työkaverina avotyöntekijän kanssa.

*Ei osaa vastata (2).* Muutama ei osannut vastata kysymykseen. Yksi vastaajista ei ollut itse vielä töissä paikassa, kun avotyöntekijä oli aloittanut, ja toinen kertoi työpaikan esimiehen olleen yhteydessä työvalmentajien kanssa.

## 6.9 Tuen ja ohjauksen tarve

Kyselyssä haluttiin selvittää, millaista tukea ja ohjausta vastaajat kaipaisivat työvalmentajilta. Viisi vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen ja kaksi vastaajaa oli tyytyväisiä tukeen. Vastaukset jakaantuivat kahden eri teeman alle ja ilmaisuja kysymykseen tuli yhteensä 6 kappaletta (ks. kuvio 2).



**Kuvio 2.** Ilmaisut tuen ja ohjauksen tarpeesta (6 kpl)

*Tapaamiset (6).* Yksi vastaajista kaipaisi säännöllisiä käyntejä työvalmentajilta työpaikalla. Myös yhteisiä arviointikeskusteluja kaivattiin, jossa käytäisiin läpi, kuinka avotyöntekijällä on töissä sujunut. Eräs vastaaja olisi toivonut yhteistä alkukeskustelua työvalmentajien kanssa avotyöntekijän aloittaessa työt. Toiveena

oli myös, että keskustelua käytäisiin myös muun työyhteisön kuin nimetyn ohjaajan kanssa.

*Tieto (2).* Muutama vastaaja kaipaisi enemmän tietoa avotyöntekijästä ja sekä tarkempaa ohjeistusta alussa siitä, missä työtehtävissä avotyöntekijä saattaa tarvita henkilökunnalta tukea ja ohjausta.

### **6.10 Avotyöntekijän sopeutuminen työyhteisöön**

Vastaajilta kysyttiin, kuinka avotyöntekijä on sopeutunut työyhteisöön sekä miten muu työyhteisö on ottanut avotyöntekijän vastaan. Yksi vastaaja jätti kysymykseen vastaamatta. Kaikkien vastaajien mielestä avotyöntekijä on sopeutunut työyhteisöön hyvin ja muu työyhteisö on ottanut avotyöntekijän hyvin vastaan.

*”Avotyöntekijä on mielestämme osa työyhteisöä.”*

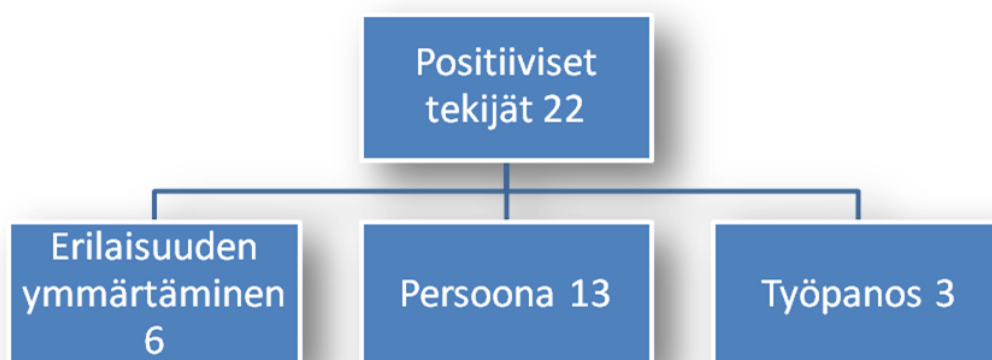
*”Muut työntekijät suhtautuvat positiivisesti.”*

*”Loistavasti on mennyt molemmin puolin”.*

### **6.11 Positiiviset tekijät**

Kyselyssä haluttiin selvittää, mitä positiivista avotyöntekijä on vastaajien mielestä tuonut työyhteisöön. Kaikki 12 vastaaja vastasi tähän kysymykseen. Ilmaisuja vastauksista löytyi 22 kappaletta, joista muotoutui kolme eri teemaa (ks. kuvio 3).





**Kuvio 3.** Ilmaisut positiivisista asioista avotyöntekijästä (22 kpl)

*Erilaisuuden ymmärtäminen (6).* Monessa vastauksessa nousi esiin yhtenä positiivisena asiana erilaisuuden ymmärtämisen lisääntyminen. Avotyöntekijä tuo vastaajien mielestä työyhteisöön avarakatseisuutta sekä erilaisia näkökulmia asioihin.

*”Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen tekee hyvää sekä lapsille että henkilökunnalle.”*

*Persoonaa (13).* Vastauksista ilmeni paljon ilmaisuja, kuinka avotyöntekijä ilahduttaa omalla persoonallaan työyhteisöä. Avotyöntekijän koettiin lisävään avoimuutta ja tunteiden näyttämistä työpaikalla. Vastauksista ilmeni, että avotyöntekijä tuo huumoria ja iloa työyhteisöön sekä positiivisia kanssakäymisiä. Muutamassa vastauksessa painotettiin, että avotyöntekijä on osa työyhteisöä ja yhdessä vastauksessa kerrottiin, että avotyöntekijää nähdään myös vapaa-ajalla.

*”Hän tuo paljon huumoria, iloa ja halauksia”.*

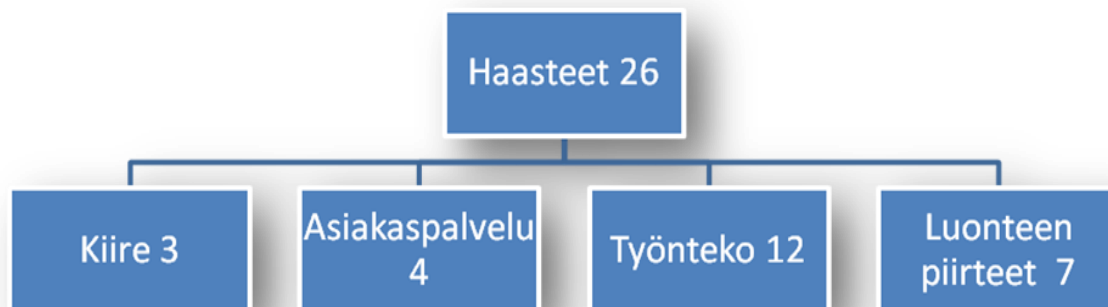
*”Iloisuutta ja tunteiden näyttämistä”.*

*Työpanos (3).* Muutamassa vastauksessa nousi positiiviseksi asiaksi avotyöntekijän työpanos. Yhdessä vastauksessa kerrottiin avotyöntekijän olevan tärkeä, koska omille töille jää paremmin aikaa.

*”Rutiinitehtävien tekeminen jättää aikaa henkilökunnalle kasvatustyöhön.”*

## 6.12 Haasteet

Vastaajilta kysyttiin, mitä mahdollisia haasteita avotyöntekijän kanssa on syntynyt työpaikalla. Ilmaisuja löytyi 24 kappaletta ja teemoiksi muodostuivat kiire, asiakaspalvelu, työnteko ja luonteen piirteet (ks. kuvio 4).



**Kuvio 4.** Ilmaisut mahdollisista haasteista avotyöntekijän kanssa (26 kpl)

*Kiire (3).* Muutamasta vastauksista nousi työpaikalla vallitsevan kiireen tuovan haasteita avotyöntekijän kanssa. Kiire aiheuttaa muun muassa ongelmia ohjausajan löytymisessä, koska avotyöntekijä voi toisinaan tarvita työnteossa valvontaa ja ohjausta.

*Asiakaspalvelu (4).* Joissakin asiakaspalvelutilanteissa avotyöntekijällä voi olla haasteita tai osaamattomuutta toimia. Yhdessä vastauksessa nostettiin esille esimerkkinä ruotsin kielen osaamattomuus. Myös impulsiivinen luonteenpiirre oli aiheuttanut ongelmia asiakaspalvelussa.

*Työnteko (12).* Eniten ilmaisuja löytyi itse työntekoon liittyvissä asioissa. Välillä avotyöntekijällä ei ole välttämättä motivaatiota hoitaa työtehtäviään, ja myös so-

pivien työtehtävien keksiminen koettiin haasteelliseksi. Työnteossa on ollut välillä haasteita osaamattomuuden takia ja yhdestä vastauksesta ilmeni, että avotyöntekijän on vaikea omaksua uusia asioita nopeasti.

*Luonteenpiirteet (7).* Myös avotyöntekijän luonteenpiirteiden ja temperamentin koettiin tuovan haasteita avotyöntekijän kanssa. Äkkipikaisuus, tottelemattomuus ja kiukuttelu vaikeuttavat välillä avotyöntekijän työskentelyä. Myös kommunikatio-ongelmat tuovat haasteita yhteistyöhön, jos ei ymmärrä toista.

### **6.13 Terveiset muille yrityksille**

Kyselyssä haluttiin vastaajien kertovan terveisiä sellaisille yrityksille, jotka harjitsevat avotyöntekijän ottamista työpaikalle. Kaikki vastasivat tähän kysymykseen ja suurin osa terveisistä oli positiivisia. Tässä on muutamia suoria lainauksia vastauksista.

*”Rohkeasti ja ennakkoluulottomasti kokeilemaan yhteistyötä”.*

*”On ilo huomata miten paljon avotyöntekijästä saa oppia itselleen...”*

*”Lämpimästi suosittelen, jos löytyy yrityksestä todellisia työtehtäviä avotyöntekijälle.”*

*”Että ne ottais avotyöntekijän vastaan reilulla ja rehellisellä meinigillä. Ja että hänellä olisi työpaikalla joku pysyvä henkilö tukena ja turvana.”*

### **6.14 Kehitysideat**

Viimeisenä vastaajilta kysyttiin, miten avotyötoimintaa ja työvalmennusta voisi heidän mielestään kehittää. Puolet vastaajista jätti kohtaan vastaamatta ja yksi vastaaja oli sitä mieltä, että hänellä ei ole asiantuntemusta vastata tähän kysymykseen.

Kahden vastaajan mielestä avotyötoiminnassa ja työvalmennuksessa ei ole kehitettävää. Yksi vastaaja ehdotti, että kehittämistapoja mietittäisiin yhdessä. Toisessa kehitysideassa toivottiin, että työvalmentajat olisivat työpaikalla alussa enem-

män varmistamassa, että avotyöntekijä osaa hoitaa työtehtävät sujuvasti. Myös infopakettia uusille työpaikoille kehitysvammaisen henkilön kohtaamisesta ehdotettiin.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät kokevat kehitysvammaisen työntekijän työpaikalla sekä saavatko työyhteisöt riittävästi tukea ja ohjausta avotyöntekijän ohjaamiseen. Tavoitteena oli saada tietoa, kuinka avotyötoimintaa voisi kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tuoda tietoa tuntemattomammasta avotyötoiminnasta ja työhönvalmentajan työnkuvasta.

Kysely lähetettiin työyhteisöille, joissa työskentelee avotyöntekijä ja jolla on ohjausta päivittäin työpaikalla. Kysely lähetettiin 24 eri työpaikalle ja vastauksia saatiin 12. Vastausprosentti tavoite saavutettiin, mutta aineistosta ei kuitenkaan voi vetää yleistyksiä.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että suurin osa vastaajista ja näin ollen avotyöntekijöistä työskentelee keittiöalalla. Toiseksi eniten vastauksia tuli sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta sekä kolmanneksi kaupan alalta. Kyselyn avulla kartoitettiin vastaajan suhdetta avotyöntekijään. Puolet vastaajista oli avotyöntekijän nimettyjä ohjaajia ja puolet työkavereita.

Kyselyssä haluttiin selvittää vastaajan ja avotyöntekijän työskentelyajan pituus nykyisessä työpaikassa. Suurin osa vastaajista ja avotyöntekijöistä on työskennellyt yli kuusi vuotta työpaikassa. Tutkimuksessa ilmeni, että suurimman osan vastaajien mielestä työvalmentajien antaman perehdytys alussa avotyöntekijälle oli tarpeeksi pitkä.

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä työvalmentajien käyntien määrään. Vain muutaman mielestä käyntejä oli liian vähän. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien mielipidettä avotyöntekijän hyödyllisyydestä ja jokainen vastaaja koki avotyöntekijän hyödyllisenä työpaikalla. Tutkimuksessa selvitettiin tyytyväisyyttä tukeen ja ohjaukseen alussa. Suurin osa vastauksista oli positiivisia. Muutama vastaajista olisi kaivannut enemmän yhteistyötä työvalmentajien kanssa. Vastauksien mukaan suurin osa oli saanut alussa riittävästi tietoa avotyöstä ja avotyöntekijästä. Muutama oli tyytymätön tiedonsaantiin sekä jotkut eivät osanneet vastata kysymykseen.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, millaista tukea ja ohjausta vastaajat kaipaisivat työvalmentajilta. Viisi jätti vastaamatta ja kaksi kertoi olevansa tyytyväisiä tukeen, joten vastaamatta jättäneiden voitaisiin olettaa olevan myös tyytyväisiä työvalmentajien tukeen. Vastauksista kävi ilmi, että työpaikalla kaivattaisiin enemmän keskusteluita työvalmentajien kanssa esimerkiksi arviointikeskusteluja avotyöntekijän työn sujuvuudesta ja alkukeskustelua työntekijän aloittaessa. Myös tietoa avotyöntekijästä oltaisi haluttu alussa enemmän.

Avotyöntekijän sopeutumista työyhteisöön kartoitettiin kyselyssä. Kaikki vastaukset olivat positiivisia. Avotyöntekijän koetaan sopeutuneen työyhteisöön hyvin sekä muut työntekijät ovat ottaneet hänet hyvin vastaan. Avotyöntekijä koetaan tuovan erilaisuutta ja sen ymmärtämistä työyhteisöön. Erilaiset näkökulmat kasvattavat työntekijöiden avarakatseisuutta. Monista vastauksista ilmeni avotyöntekijän tuovan omalla persoonallaan iloa ja huumoria työyhteisön arkeen. Myös avotyöntekijän työpanos nähtiin positiiviseksi asiaksi, jotta aikaa jää omalle työlle enemmän.

Haasteiksi avotyöntekijän kanssa osoittautui välillä kiire työpaikalla. Kiireessä ei pakosta ehdi ohjata ja neuvoa avotyöntekijää tarpeeksi hyvin. Myös jotkut asiakaspalvelu tilanteet voivat olla avotyöntekijälle haastavia kielen, osaamattomuuden tai äkkipikaisen luoteen takia. Haasteita ilmeni työnteon motivaatiossa, koska joskus avotyöntekijää on joutunut kehottamaan tekemään töitä. Myös sopivien työtehtävien löytyminen aiheuttaa haasteita ja niiden opettelu.

Lopuksi kyselyssä haluttiin vastaajien kertovan terveisiä työyhteisöille, jotka harakitsevat avotyöntekijän ottamista työyhteisöön. Suurin osa terveisistä oli positiivisia. Yrityksiä kehoitettiin yhteistyöhön rohkeasti ja ennakkoluulottomasti. Viimeisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin kehitysideoita avotyötoimintaan ja työvalmennukseen. Puolet vastaajista jätti kohtaan vastaamatta ja kehitysideoita oli vain muutama. Kehittämistapoja toivottiin mieltävän yhdessä ja työvalmentajien läsnäoloa enemmän perehdytysvaiheessa. Kehitysvammaisen henkilön kohtaamiseen toivottiin ohjeistusta uusille työpaikoille.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe valikoitui oman mielenkiinnon mukaani. Vammaistyö on aina kiinnostanut minua, joten halusin tehdä siihen liittyvään aiheeseen opinnäytetyön. Koen, että harjoitteluni keväällä 2016 Vaasan kaupungin työvalmentajien kanssa antoi minulle hyvän pohjan rakentaa teorian ja tutkimuskysymykset opinnäytetyöhöni. Lisäksi sain arvokasta tietoa, mitä en olisi muualta saanut.

Mielestäni avotyötoimintaa ja tuettua työtä täytyisi tuoda enemmän esille ja yrittäjiä jollain tapaa kannustaa enemmän yhteistyöhön. Työ on jokaisen oikeus, joten tämän toteutumisen eteen täytyy tehdä enemmän töitä.

Tutkimusluvan sain tutkimukselle heinäkuussa 2016. Elokuussa aloin kirjoittamaan teoriaosuutta ja lähetin kyselylomakkeen 24 työyhteisöille, joista 12 vastasi. Olen tyytyväinen vastausten määrään, mutta tietenkin niitä olisi voinut tulla enemmän. Harjoittelun aikana pääsin tutustumaan moneen eri työpaikkaan, jossa on avotyöntekijä. Oli mielenkiintoista päästä tutkimuksen avulla selvittämään heidän kokemuksia avotyöntekijöistä ja työvalmennuksesta.

Aineiston analysointivaiheessa huomasin joitain asioista, kuinka tutkimuskysymyksiä olisi voinut muotoilla toisin. Joihinkin kysymyksiin, esimerkiksi perehdytyksen pituudesta kysyttäessä, olisi pitänyt laittaa vastausvaihtoehdoksi kohta ”en osaa vastata”, sillä muutama ei ollut siihen vastannut ollenkaan. Joihinkin avoimiin kysymyksiin olisi voinut lisätä ”perustele”, jotta vastaukset olisivat olleet pitempiä.

Jatkotutkimuksena voisi haastatella avotyöntekijöitä siitä, kuinka he kokevat sopeutuneen työyhteisöön ja saavatko he mielestään tarpeeksi tukea työvalmentajilta sekä työyhteisöltä. Lisäksi aihetta voisi tutkia laajemminkin muissa kunnissa.

## LÄHTEET

- Gustafsson, H. 2016. YK:n vammaissopimus käyttöön! –käsikirja. Invalidiliitto. Viitattu 6.9.2016.  
[http://www.invalidiliitto.fi/files/attachments/julkaisut/yk\\_toolkit\\_pieni.pdf](http://www.invalidiliitto.fi/files/attachments/julkaisut/yk_toolkit_pieni.pdf)
- Hemphill, E. & Kulik, C. T. 2016. Shaping attitudes to disability employment with a national disability insurance scheme. *Australian Journal of Social Issues*. 51, 3, 299–316.
- Hiltunen, J. 2012. Vammaisten työllistyminen monimuotoisuuden politiikan näkökulmasta. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki. WSOY.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki. WSOY.
- Kehitysvammaliitto. 2015. Tutkimus kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta: Työhönvalmennuksen avulla noin 3000 työllistyi. Viitattu 22.4.2016.  
<http://www.kehitysvammaliitto.fi/fin/tutkimus-kehitysvammaisten-ihmisten-tyollisyystilanteesta-tyohonvalmennuksen-avulla-3000-tyollistyi/>
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry. 2016. YK:n vammaissopimus. Viitattu 6.9.2016.  
<http://www.kvtl.fi/fi/lakineuvonta/ykn-vammaissopimus/>
- L23.6.1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 30.9.2016.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- L17.9.1982/710. Sosiaalihuoltolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>
- L11.6.1999/731. Perustuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>
- Martin, R. 2006. A real life – a real community: The empowerment and full participation of people with an intellectual disability in their community. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. 31, 2, 125–3127
- Mehtäläinen, H. & Taipale, T. 2000. Aikuisuus ja autonomia. Teoksessa Erityspedagogiikka ja aikuisuus, 109–121. Toim. Ladonlahti, T. & Pirttimaa, R. Helsinki. Palmenia.



Mänty, T. 2000. Koulutus integraation tukena. Teoksessa Erityspedagogiikka ja aikuisuus, 71–108. Toim. Ladonlahti, T. & Pirttimaa, R. Helsinki. Palmenia.

Ollikainen, A-M. 2007. Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet. Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinua. Helsinki. VATES-säätiö.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kiipulasäätiö. KoutsiHäme-projekti. Viitattu 10.9.2016.  
[http://www.tyohonvalmentaja.fi/uploads/1/7/5/3/17535499/tyohonvalmennus\\_on\\_taitolaji\\_2012.pdf](http://www.tyohonvalmentaja.fi/uploads/1/7/5/3/17535499/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012.pdf)

Repo, M. 2006. Vammaisuus eri näkökulmista. Teoksessa Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet, 9–12. Toim. Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L.. Helsinki. WSOY.

Repo, M. 2006. Historiasta nykypäivään. Teoksessa Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet, 13–31. Toim. Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L.. Helsinki. WSOY.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Viitattu 6.9.2016  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112497/URN%3aNBN%3afi-fe201504225692.pdf?sequence=1>

Talvela, E-L. 2006. Tieto vammautumisesta. Teoksessa Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet, 33–46. Toim. Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L.. Helsinki. WSOY.

THL. 2016. Osallisuus. Viitattu 8.9.2016 <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Tammi.

Vaasan kaupunki. 2016 a. Vammaisten päivä- ja työtoiminta. Viitattu. 12.9.2016.  
<https://www.vaasa.fi/palvelut/vammaisten-paiva-ja-tyotoiminta>

Vaasan kaupunki. 2016 b. Avotyötoiminta. Esite.

Vaasan kaupunki. 2016 c. Tuettu työ. Esite.

Vernerit. 2016 a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Avotyötoiminta. Viitattu 21.4.2016. <http://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Vernerit. 2016 b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Palkkatyö. Palkkatyö työhönvalmentajan tuella. Viitattu 8.9.2016. <http://verneri.net/yleis/palkkatyotyohonvalmentajan-tuella>

Vernerri. 2016 c. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Palkkatyö. Palkka ja eläke. Viitattu 4.5.2016. <http://verneri.net/yleis/palkka-ja-elake>

Vernerri. 2016 d. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Työ- ja päivätoiminnan ja työhönvalmennuksen lainsäädäntö. Viitattu 4.5.2016. <http://verneri.net/yleis/tyo-ja-paivatoiminnan-ja-tyohonvalmennuksen-lainsaadanto>

Vesala, H., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Viitattu 22.4.2016. [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien\\_kokemuksia\\_kehitysvammaisista\\_tyontekijoista.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf)

Vilmi, A. & Jokinen-Virta, A. 2000. Vammaisen oikeus työhön- sopimuksissa, suosituksissa ja laeissa. VATES-säätiö. Helsinki.

Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala- palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. ja VATES-säätiö. Viitattu 12.9.2016. [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf)

Ylipaavalniemi, P. 2005. Eritystyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina- asemassa oleville henkilöille. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 27. Helsinki. Yliopistopaino

# LIITE 1

## Kyselylomake avotyöstä

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 9.8.2016 14.00 ja päättyy 31.8.2016 23.59

### Täyttäjän taustatiedot

1. Millä alalla työskentelet?

2. Oletko avotyöntekijän nimetty ohjaaja vai työkaveri?

- nimetty ohjaaja  
 työkaveri

3. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

- alle vuoden  
 1-3 vuotta  
 4-6 vuotta  
 enemmän kuin 6 vuotta

### Tuen tarve

4. Kuinka kauan avotyöntekijä on työskennellyt työpaikallanne?

- alle vuoden  
 1-3 vuotta  
 4-6 vuotta  
 enemmän kuin 6 vuotta

5. Saitko mielestäsi avotyöntekijän aloittaessa tarpeeksi tukea ja ohjausta työvalmentajilta avotyöntekijän ohjaamiseen?

6. Saitko riittävästi tietoa alussa avotyöstä ja avotyöntekijästä?

7. Oliko työvalmentajien antama perehdytys alussa avotyöntekijälle tarpeeksi pitkä?

- Kyllä  
 Ei

8. Käyvätkö työvalmentajat mielestäsi riittävän usein työpaikalla?

- Kyllä
- Kohtalaisesti
- Eivät

9. Millaista tukea ja ohjausta kaipaisit työvalmentajilta?

## Avotyöntekijän rooli työyhteisössä

10. Miten avotyöntekijä on sopeutunut työyhteisöön? Miten muu työyhteisö on ottanut avotyöntekijän vastaan?

11. Koetko avotyöntekijän hyödyllisenä työpaikallasi?

- Kyllä
- En

12. Mitä positiivista avotyöntekijä on tuonut työyhteisöönne?

13. Mitä mahdollisia haasteita avotyöntekijän kanssa on syntynyt?

14. Mitä terveisiä lähettäisit sellaisille yrityksille, jotka harkitsevat avotyöntekijän ottamista työpaikalle?

15. Miten avotyötoimintaa ja työvalmennusta voisi mielestäsi kehittää?

## **LIITE 2**

Saatekirje

Hei!

Olen viimeisen vuoden sosionomiopiskelija Vaasan ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä avotyöhön liittyen. Kyselylomakkeen avulla haluan kerätä tietoa, kuinka koette avotyöntekijän työyhteisössä sekä oletteko saaneet tarpeeksi tukea ja ohjausta avotyöntekijän ohjaamiseen.

Vastaajan henkilöllisyyttä ei tuoda ilmi missään vaiheessa ja vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyön aineistona. Tutkimuksen jälkeen vastaukset hävitetään huolellisesti. Opinnäytetyöni ohjaavana opettajana toimii Ann-Sophie Blomqvist.

Toivon, että teillä on aikaa vastata kyselyyn, koska kaikki vastaukset ovat tärkeitä. Vastauksia voi lähettää 31.8.2016 asti.

Kiitos!

Tässä linkki kyselyyn:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/5971/lomake.html>

Ystävällisin terveisin,

Jenni Sallila