



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Mahdollista!

**Pieni työkirja kehitysvammaiselle
työnhakijalle**

Kataja, Satu

2018 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Mahdollista!
Pieni työkirja kehitysvammaiselle työnhakijalle

Satu Kataja
SSB216KA
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2018

Satu Kataja

Mahdollista! Pieni työkirja kehitysvammaiselle työnhakijalle

Vuosi

2018

Sivumäärä

32

Opinnäytetyöni tavoite oli tehdä kuvallinen työkirja kehitysvammaiselle työnhakijalle. Työelämän tuoret tuulet on Aula-työkodin koordinoima hanke, jonka tavoitteena on edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä. Hanke toimii opinnäytetyöni työelämän yhteistyökumppanina. Hanke järjesti keväällä 2017 työnhakukurssin, johon osallistui 11 kehitysvammaista henkilöä Aula-työkodin asiakkaita ja Validia Ammattiopiston TELMA-koulutuksen opiskelijoista.

Opinnäytetyöni tutkimuksellisen osan tarkoituksena oli selvittää kurssilaisten työelämään liittyvää tietotaitoa sekä käsityksiään osaamisestaan ja vahvuuksistaan työnhakukurssin päättymisen jälkeen. Opinnäytetyöni on toiminnallinen, jossa on laadullisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimuksellisen osan aineisto on koottu työnhakukurssin yhteydessä tehdystä haastattelusta. Haastattelu oli puolistrukturoitu yksilöhaastattelu ja aineisto on analysoitu aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Saatuja tuloksia hyödynnettiin kehitysvammaiselle työnhakijalle tarkoitetun työkirjan sisältöä suunniteltaessa ja muokattaessa.

Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössäni ovat yhdenvertaisuus, osallisuus ja työntekijäkansalaisuus, joita lähestyn kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen kautta. Yhdenvertaisuuteen liittyy kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuus palkkatyöhön. Työntekijäkansalaisuuden, palkkatyön kautta saavutettavan itsenäisyyden työelämässä, yhteydessä nostan esille myös työkyvyn ja osatyökykyisyyden.

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osan tulosten perusteella voi todeta kehitysvammaisille työnhakijoille suunnatun työkirjan olemassaolon olevan tarkoituksenmukainen. Lisäämällä kehitysvammaisten henkilöiden työelämävalmiuksia, esimerkiksi työnhakukurssin muodossa ja soveltuvan oppimateriaalin muokkaamisessa, saadaan lisättyä heidän työnhakutaitojaan ja tietouttaan työelämään liittyvästä osaamisestaan työnhakua varten.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, osallisuus, työnhaku, työntekijäkansalaisuus, yhdenvertaisuus

Satu Kataja

It's possible! A small workbook for a mentally disabled job seeker

| | | | |
|------|------|-------|----|
| Year | 2018 | Pages | 32 |
|------|------|-------|----|

The aim of my thesis was to make a pictorial workbook for a mentally disabled jobseeker. "Työelämän tuoreet tuulet" project is coordinated by the Aula-work centre and it aims to promote the employment of mentally disabled people. The project works as a working life partner of my thesis. In the spring of 2017, the project organized a job searching course involving 11 mentally disabled people from the Aula-work centre clients and Validia Vocational College students.

The purpose of my thesis was to find out the know-how related to working life and their perceptions of their skills and strengths, after the end of the job searching course. My thesis is functional with features of qualitative research. The material of the research part is compiled from an interview made at the end of the job searching course. The interview was a semi-structured individual interview and the material was analyzed from sources using content analysis. The results obtained were used in designing and editing the contents of a workbook for a mentally disabled jobseeker.

As a theoretical framework in my thesis I considered equality, inclusion and working life citizenship, which I approached through the employment of people with mental disabilities. Equality involves the possibility of paid work for persons who are mentally disabled. Among working life citizenship, independency in the workplace gained through paid work, I also mentioned some theory of work capacity and partial work capacity.

Based on the results of the research part of the thesis, the workbook for mentally disabled jobseekers is necessary. By investing in working life skills for mentally disabled people, (for example in the form of a job searching course) and in adapting the applicable educational material, their job searching skills and knowledge about their strengths for job search can be increased.

Keywords: equality, inclusion, job search, mentally disabled, working life citizenship

Sisällys

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 6 |
| 2 | Opinnäytetyön tavoite, keskeisimmät käsitteet ja työelämäyhteistyötaho | 6 |
| 3 | Kehitysvammaisuus ja työ | 7 |
| | 3.1 Osaksi työyhteisöä | 8 |
| | 3.1.1 Työntekijäkansalaisuus | 9 |
| | 3.2 Työllistymisen edellytykset | 11 |
| | 3.3 Työllistymisen muodot | 12 |
| | 3.4 Työllistymisen tukimuodot | 13 |
| 4 | Opinnäytetyön toiminnallinen toteutus..... | 14 |
| | 4.1 Työnhakukurssi | 15 |
| | 4.2 Opinnäytetyön tuotos eli kuvallinen työkirja | 15 |
| 5 | Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus..... | 16 |
| | 5.1 Haastattelurunkojen laatiminen..... | 17 |
| | 5.2 Haastattelujen toteutus | 18 |
| | 5.3 Haastattelujen analysointi | 19 |
| 6 | Tulokset..... | 20 |
| 7 | Opinnäytetyön arviointi..... | 21 |
| | 7.1 Luotettavuus ja eettisyys | 22 |
| | 7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämisidea | 23 |
| 8 | Johtopäätökset | 23 |
| 9 | Pohdinta | 24 |
| | Lähteet | 26 |
| | Liitteet..... | 29 |

1 Johdanto

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen on viime vuosina ollut esillä aihetta esille nostaneiden hankkeidenkin myötä. Esimerkiksi Kehitysvammaliitto on kehitysvamma-alan yhtenä suurimmista järjestöistä teettänyt tutkimuksia työllistymistilanteesta yleisellä tasolla (Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014, 2015) ja työllistymisestä muun muassa työnantajien näkökulmasta katsottuna (Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä, 2016). Suomessa arvioidaan olevan noin 25 000 työkäistä kehitysvammaista ihmistä, joista alle 500 on oikeissa töissä ja saa työstään palkkaa. Vähintään 3 000 kehitysvammaista kykenisi työllistymään palkkatöihin. (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 5-7.)

Työelämässä osallisena olevat kehitysvammaiset henkilöt ovat motivoituneita työntekijöitä, jotka haluavat antaa oman panoksensa yhteiskuntaan. Nykyinen koulutusmalli tarjoaa myös aiempaa enemmän mahdollisuuksia ammatilliseen koulutukseen ja sitä myöten ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen. Työllistymiseen liittyviä palveluja ja tukimuotoja on viime vuosina kehitetty pitkälle, mutta kehitysvammaisille henkilöille tarkoitetun kuvallisen työhaakuun liittyvän oppimateriaalin määrä on ollut vähäinen.

Työelämäyhteistyön tahona opinnäytetyössäni toimii Työelämän tuoret tuulet-hanke ja tavoitteenani oli kuvallisen työkirjan tekeminen kehitysvammaiselle työnhakijalle, osana hankkeen muita tuotoksia. Hankkeen yhteydessä järjestimme myös työnhakukurssin Validia Ammattiopiston opiskelijoille sekä Aula-työkodin asiakkaille, kurssiin osallistui 11 kehitysvammaista henkilöä.

Opinnäytetyöni alussa käyn ensin läpi opinnäytetyöni tavoitteen, tutkimuskysymykset sekä keskeisimmät käsitteet. Teoreettisen viitekehyksen jälkeen kuvaan toiminnallisen opinnäytetyöni toteuttamisen vaiheita sekä tutkimuksellista osuutta. Lopuksi arvioin sekä työkirjan, että opinnäytetyöni prosessia ja onnistumista.

2 Opinnäytetyön tavoite, keskeisimmät käsitteet ja työelämäyhteistyötaho

Toiminnallisen opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä työkirja kehitysvammaiselle työnhakijalle, toteutus tapahtui yhteistyössä Työelämän tuoret tuulet -hankkeen työntekijöiden kanssa. Työkirjan sisältö muokkautui hankkeeseen liittyvän, kehitysvammaisille henkilöille järjestetyn työnhakukurssin myötä. Hankkeessa tuotettiin ohjekirjat myös työnantajille ja työvalmentajille. Oma opinnäytetyöni rajautui kehitysvammaisille henkilöille tarkoitetun kuvallisen työnhakumateriaalin työstämiseen. Työkirjan sisällöllisenä tavoitteena oli antaa kuvallista ja selkeäkielistä tietoa työhausta ja työhaun prosessista oppimistehtävineen.

Opinnäytetyöni keskeisinä käsitteinä ovat yhdenvertaisuus, osallisuus ja työntekijäkansalaisuus, joita lähestyn kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen kautta. Yhdenvertaisuuteen liittyy läheisesti syrjintä sekä positiivinen erityiskohtelu. Osallisuuden edistäminen on yksi Työelämän tuoreet tuulet-hankkeen päätavoitteista, kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyen. Työntekijäkansalaisuuteen liitän alakäsitteeksi osatyökykyisyyden. Opinnäytetyössäni paneudun myös kehitysvammaisten työllisyyspalveluihin, työllistymisen muotoihin ja työllistämisen tukimuotoihin.

Opinnäytetyöni työelämäyhteistyötahona toimi Työelämän tuoreet tuulet-hanke (2016-2018), jonka tavoitteena on edistää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön. Hankkeen taustaorganisaationa ja koordinaattorina toimii Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry. Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry on perustettu 14.11.1934. Kannatusyhdistys on kehittänyt kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta yhteiskuntaan työn, loma- ja kesätoiminnan ja asumisen kautta. Nykyisellään Aula-työkodissa valmennetaan kehitysvammaisia henkilöitä sekä työelämään (leipomo, taitomo, lähettämö, laitostyöt ja yhteistyöt) että itsenäiseen asumiseen Aulan Avain-ringin ohjauksen kautta. (Aula-työkoti.) Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö tukee hanketta Veikkauksen tuotoilla. Kerätyn taustatiedon pohjalta hanke tuotti elokuussa 2017 Mahdollista! - materiaalipaketin, josta löytyy oma työkirjansa niin kehitysvammaiselle työnhakijalle, työvalmentajalle kuin työnantajallekin. (Työelämän tuoreet tuulet.) Hanke liittyy läheisesti työhöni. Työnantajani, Validia Ammattiopisto, on yksi hankkeen aiekumppaneista ja kuulun itse myös hankkeen ohjausryhmään. Ohjausryhmän ensisijaisena tehtävänä on seurata hankkeen toteutumista projektisuunnitelman ja rahoituspäätöksen mukaisesti. Ohjausryhmä käsittelee ja hyväksyy hankkeen raportit sekä tiedottaa hankkeen tuloksista ja hyivistä käytänteistä; kuten tämän hankkeen osalta sen tuotoksista eli työkirjoista. (Ohjausryhmän tehtävät.)

3 Kehitysvammaisuus ja työ

Työ on perusoikeus. Suomen perustuslaissa (11.6.1999/731) sanotaan: ”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.” (Perustuslaki, 2:18.) Suomessa arvioidaan olevan noin 40 000 kehitysvammaista ihmistä. Kehitysvamma diagnosoidaan pääsääntöisesti ennen 18 vuoden ikää. Kehitysvammaisuuden syyt voivat johtua synnytyksestä edeltävistä tai sen yhteydessä tapahtuneista vaurioista, syynä voivat olla myös lapsuusiän sairaudet tai tapaturmat. Joskus syytä kehitysvammaisuuteen ei löydetä lainkaan. Kehitysvammaisuus ei siis ole sairaus, vaan vamma, jolla on vaikutuksia henkilön ymmärtämis- ja käsityskykyyn. Kehitysvammaisuuteen saattaa liittyä myös muita diagnooseja,

jotka vaikuttavat henkilön motorisiin taitoihin, puheeseen ja vuorovaikutukseen. Kehitysvammaisten tukiliitto kertoo internetsivuillaan kehitysvamman asteen vaihtelevan vaikeasta kehitysvammasta lievään oppimisvaikeuteen. Kehitysvammaiset henkilöt oppivat monia asioita samalla tavalla kuin muutkin, vaikka uusien asioiden oppiminen ja käsitteellinen ajattelu saattaa olla heille vaikeampaa. (Tietoa kehitysvammasta.)

Kehitysvammaliiton KIT-projekti (Kehitysvammaiset ihmiset töihin - syrjäytymisestä osallisuuden 2013-2016) teetti osana projektiaan toimintakartoituksen, jonka tavoitteena oli kuvata kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen vaikuttavia tukevia ja ehkäiseviä tekijöitä. Toimintaympäristökartoituksen tuloksissa mainitaan kehitysvammaisten henkilöiden olevan ryhmä, joka perinteisesti on suljettu tavanomaisten työmarkkinoiden ulkopuolelle. Työelämässä mukana oleminen, työntekijäkansalaisuus, olisi kuitenkin osa yhteiskunnallista osallisuutta. (Harkko 2015.)

3.1 Osaksi työyhteisöä

Vehmoksen (2005) mukaan 1800-luvulla koettiin työhön kelpaamattomien henkilöiden, myös kehitysvammaisten, muodostavan uhan yhteiskunnan järjestykselle ja tällöin alettiin perustamaan laitoksia vammaisten henkilöiden eristämiseksi muusta yhteiskunnasta. Teollistumisen jälkeen vammaisten työmarkkina-asema oli huono, joskin sota-aikojen työvoimapulassa olivat vammaisetkin henkilöt tervetulleita osallistumaan työelämäään. Kehitysvammaiset henkilöt työskentelivät suojatyöpaikoissa, saaden muita huonompaa palkkaa toisarvoisista työtehtävistä eikä esteettömyyteen kiinnitetty huomiota. (Vehmas 2005, 56, 129-131.) Kehitysvammaisille tarkoitettua työtoimintaa alettiin kehittämään kehitysvammahuollossa 1990-luvulla. Ensin aloitettiin avotyön kehittäminen, myöhemmin tuli yhdeksi työllistymisen muodoksi tultu työllistyminen. Tavoitteenaan oli yhdenvertaisempi työelämä. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 7.)

Uusi yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325) tuli voimaan vuoden 2015 alussa ja sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 7:1). Yhdenvertaisuuteen liittyy kehitysvammaisten henkilöiden, kuten yleensäkin osatyökykyisten kohdalla, mahdollisuus palkkatyöhön. Moni kehitysvammainen onkin palkkatyön sijaan tai sen rinnalla työkyvyttömyyseläkkeellä, jolloin eläke toisaalta antaa mahdollisuuden työ- ja toimintakyvyn mukaiseen osa-aikaiseen työhön, toisaalta saattaa rajoittaa työntekoa kiinteällä tulorajallaan.

Yhdenvertaisuuteen liittyy kiinteästi myös syrjintä. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on mm. kohtuullisten mukautusten epääminen: ”Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnan-

taja sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoaja, joka jättää tekemättä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, joilla vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus turvataan, syyllistyy syrjintään. Esimerkiksi työnantaja kieltäytyy tarvittavista kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen työnhakija tarvitsisi osallistuakseen työpaikka-haastatteluun.” Työnantajaan kohdistuu myös yhdenvertaisuuslailla yhdenvertaisuuden edistämismääräyksiä: Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 2:7, 3:15.)

Yhdenvertaisuutta pyritään edistämään positiivisella syrjinnällä eli positiivisella erityiskohtelulla. Tällöin kyse on yleensä yhteisössä vähemmistönä olevan ryhmän aseman parantamisesta. Se voi tosin olla voimassa vain sen aikaa, kuin eriarvoisuutta on olemassa. (Rask 2014, 83.) Esimerkiksi kehitysvammaisiin työntekijöihin kohdistuva tukeminen on perusteltavissa silloin, kun syrjintää ei ole todettavissa heikomman aseman syyksi. Tukemiskeino voisi olla esimerkiksi palkkatuen myöntäminen työllistymisen tukemiseksi osatyökykyisyyden perusteella. Osatyökykyisyyttä ja palkkatukea käsittelen tekstissäni tarkemmin myöhemmin.

Kehitysvammaliitto yhdessä muiden kehitysvamma-alan toimijoiden kanssa ylläpitää valtakunnallista verkkopalvelua, Vernerä. Vernerin sivuilla todetaan, että YK:n yleissopimuksen vammaisten oikeuksista (2006) mukaan vammaisilla on yhdenvertainen oikeus työhön ja palkkaan. Kyseessä on siis myös ihmisoikeuskysymys. Vernerin mukaan nykyään pyritäänkin työllistämään kehitysvammaiset ihmiset työsuhteiseen palkkatyöhön samalla tavoin kuin muutkin. (Palkkatyö.)

3.1.1 Työntekijäkansalaisuus

Ekholm ja Teittinen ovat tutkineet (Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus 2014) vammaisten nuorten aikuisten työntekijäkansalaisuutta. Heidän mukaansa työntekijäkansalaisuus tarkoittaa yksilön ja yhteiskunnan välille työn muodostamaa taloudellista ja sosiaalista sitoumusta. Tällöin yksilö saa turvakseen työsopimuksen solmimiseen yleisesti liittyvät edut: palkan tekemästään työstä sekä oikeuden työterveyshuoltoon, lomiin ja ammattiliittoon järjestäytymiseen. Työelämän yhdenvertaisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä saadaan näkyville, kun käsitettä lähestytään vammaisten henkilöiden näkökulmasta. Kaikilla pitäisi olla mahdollisuus ja oikeus työntekijäkansalaisuuteen. Yhden mahdollisuuden tähän antaa monimuotoinen työelämä, jonka avulla voidaan mukauttaa työoloja tarpeiden mukaisesti. (Ekholm E, Teittinen A. 2014, 19.) Ihmisiä usein arvotetaan työntekijäkansalaisuuden kautta ja kriteerinä onkin tällöin palkkatyö. Kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuksiin saavuttaa työntekijäkansalaisuus, palkkatyön kautta saavutettava itsenäisyys työelämässä, vaikuttaa työkyky ja mahdollinen osatyökykyisyys.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään. Siihen vaikuttavat yksilöllisesti mahdolliset yksilön psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset haasteet sekä työn vaatimukset. Osatyökykyisiä henkilöitä voivat olla esimerkiksi vammat, pitkäaikaistyöttömät, vakavasta sairaudesta toipuvat sekä elämänsä kriisin kokeneet. (Mikä osatyökykyisyys?) Osatyökykyisyys on usein tilapäistä ja oikeilla toimenpiteillä, esimerkiksi työtehtävien muotoilulla tai työsuhteen osa-aikaistamisella, saadaan osatyökykyisestä työntekijästä työkykyinen.

Työntekijäkansalaisuuteen liittyy vahvasti myös osallisuus. Aaro Harjun julkaiseman artikkelin (2004) mukaan osallisuudella voidaan tarkoittaa kuulumisen, mukanaolon tunnetta, jonka voi saavuttaa tekemällä työtä, harrastamalla, osallistumalla ja vaikuttamalla. Suurin osa suomalaisista saavuttaa tämän tunteen, mutta sen ulkopuolelle jäävät usein työttömät ja yhteiskunnasta syrjäytyneet henkilöt. Osallisuuden vastinparina Harju mainitsee osattomuuden. Tällöin yksilö ei ole osallinen joihinkin yhteiskunnassa tärkeinä pidettyihin asioihin, kuten sosiaalisiin suhteisiin tai työmarkkinoihin. (Harju, 2004.)

Työllistymiseen liittyvään osallisuuteen on myös sosiaali- ja terveysministeriö ottanut kantaa strategiassaan ja hallitusohjelmassaan: ”Osallisuus merkitsee mukanaoloa, vaikuttamista sekä huolenpitoa ja yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääsemistä. Sosiaali- ja terveyspolitiikalla tuetaan eri-ikäisten lasten ja aikuisten, naisten ja miesten sekä kieli-, kulttuuri- ja muiden vähemmistö- tai erityisryhmien osallisuutta ja ihmisarvoista elämää. Näihin asioihin vaikutetaan keskeisesti myös työtä, asumista, koulutusta, liikkumista, ympäristöä ja rakentamista koskevilla ratkaisulla.” Hallitusohjelman mukaan työpaikka suojaa parhaiten köyhyydeltä ja syrjäytymiseltä sekä työikäisillä ja -kykyisillä on oltava mahdollisuus osallistua työelämäänsä omien voimiensa mukaan. Yhtä lailla työmarkkinoita, verotusta ja sosiaaliturvaa tulee kehittää osallisuuden ja työllisyyden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi ja toimeentulotuesta, kunnallisista palveluista ja työllistämispalveluista tulee muodostaa eheä kokonaisuus. (Osallisuuden edistäminen.)

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta (KVANK) on työstänyt vuosina 2013-2015 yhdessä muiden toimijoiden (mukana muun muassa Kehitysvammaliitto ry, Rinnekoti-Säätiö ja Helsingin kaupunki) kanssa laatukriteerejä edistämään kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä. Laatukriteerien tarkoituksena on tukea palveluntuottajia kehittämään toimintojaan työ- ja päivätoiminnan sekä nimensä mukaisesti, kehitysvammaisten osallisuuden ja työllistymisen edistämiseksi. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry on mukauttanut laatukriteerit myös selkokielelle.

Laatukriteerejä on yhteensä kymmenen:

1. Tuki valintojen ja suunnitelmien tekemiseen
2. Tuki muutoksiin ja siirtymävaiheisiin
3. Tuki lähiyhteisöihin liittymiseen
4. Tuki opintoihin pääsemiseen
5. Tuki mahdollisimman suuren itsenäisyyden saavuttamiseen
6. Tuki terveyteen ja hyvinvointiin
7. Tuki ammatillisiin opintoihin ja työhön pääsemiseen
8. Tuki itseilmaisuuksiin ja luovuuteen
9. Tuki merkityksellisissä sosiaalisissa rooleissa toimimiseen
10. Tuki palvelujen sisältöihin ja toimintatapoihin vaikuttamiseen

Laatukriteerien tavoitteena on myös madaltaa työllistymisen kynnystä ja parantaa kehitysvammaisten henkilöiden työmarkkina-asemaa. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2017.) Työmarkkina-aseman parantumiseen vaikuttavat myös työnhakijan yksilölliset työllistymisedellytykset.

3.2 Työllistymisen edellytykset

Kehitysvammaliiton julkaiseman tutkimuksen (Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä, 2016) mukaan työllistymiseen ja työntekoon vaikuttavat ratkaisevasti muun muassa työkyvyttömyyden vaikeusaste, motivaatio työntekoon, koulutustaso sekä työkokemus (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 10). Kehitysvammaliiton teettämän toisen tutkimuksen (Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014) perusteella, johon osallistui 1038 kehitysvammaista henkilöä, reilulla kolmanneksella työssä tai työtoiminnassa olevilla kehitysvammaisilla henkilöillä on jonkin tietyn alan koulutus, yleisimmin keittiö-, siivous- tai kiinteistöalaan liittyvä. Yli 60% avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevista kehitysvammaisista henkilöistä on työskennellyt pidempään kuin kaksi vuotta nykyisessä työpaikassaan. (Vesala, Klem & Ahlström 2015, 5.) Eli ammatillista osaamista ja riittävä määrä työhistoriaa löytyisi suurella osalla kehitysvammaisista ihmisistä työllistymisen edistämiseksi.

Onnistuneissa työllistymispoluissa on huomioitu esteettömyys (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen), työn mahdollinen osa-aikaistaminen ja toimiva työterveyshuolto. Nykyisen palvelujärjestelmän hajanaisuuden on todettu tuovan haasteita sekä työntekijälle että ammattilaiselle. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 10.) Palvelujärjestelmän hajanaisuuteen ja työllistymisedellytyksiin liittyvät erilaiset työllistymisen muodot sekä TE-palveluiden, KELAn, kuntien sekä kolmannen sektorin tarjoamat työllistymisen tukimuodot.

3.3 Työllistymisen muodot

Kehitysvammaiset henkilöt osallistuvat työelämään monin eri tavoin, kukin yksilöllisten mahdollisuuksien mukaan. Tässä luvussa esitellään niitä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen muotoja, jotka tulevat esille Kehitysvammaliiton teettämässä tutkimuksessa (Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014, 2015). Tutkimuksen mukaan kehitysvammaisia ihmisiä arvioidaan olevan Suomessa 0.8 % koko väestöstä eli noin 40 000. Työkäisiä kehitysvammaisia ihmisiä on noin 25 000, joista noin 400 - 500 on palkkatyössä, runsas 2000 avotyötoiminnassa ja runsas 6000 työtoiminnassa työkeskuksissa. (Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 5-7.)

Kehitysvammaisten henkilöiden työntekoon ja työllistymiseen liittyy olennaisesti työkyvyttömyyseläkkeen ja tulojen yhdistäminen (Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 14). Myös työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi tehdä osa-aikaista palkkatyötä, jolloin ansiotuloissa on tuloraja. Vuonna 2017 työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi sai ansaita bruttotuloina enintään 737,45 euroa kuukaudessa. Mikäli tuloraja ylittyisi ja työkyky riittäisikin esimerkiksi kokoaikaiseen työhön, voi eläkkeen laittaa lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. (Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä.)

Tutkimuksessa mainittu avotyötoiminta tarkoittaa työ- ja toimintakeskuksessa työtoimintaan osallistuvan henkilön sijoittamista työpaikoille avoimille työmarkkinoille ja siihen osallistuu arviolta 2300 kehitysvammaista henkilöä. Avotyötoiminnassa tehdään työtä ilman työsuhdetta, mikä ei välttämättä nosta työllistymisen muodon arvostusta kovinkaan korkealle nyky-yhteiskunnassa, joskin se antaa mahdollisuuden tutustua työelämään ja siten olla osa työyhteisöä. Avotyötoiminta järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella ja sopimuksen tekevät työkeskus ja avotyötoimintapaikan tarjoaja. Työtehtävät ovat yleensä normaaleja työpaikan työtehtäviä. Palkan sijaan avotyötoimintaan osallistuva kehitysvammaisen henkilö saa työosuusrahaa, jonka suuruus on enimmillään 12 euroa päivässä pysyäkseen verottomana tulona. Usean avotyötoimintaan osallistuvan henkilön päätoimeentulona on työkyvyttömyyseläke. (Varanka & Saarinen 2012, 8-13.) Avotyötoiminnasta käytetään toisinaan myös nimitystä tuettu työtoiminta.

Työ- ja päivätoiminta on kunnan sosiaalitoimen palvelu, jota järjestetään kuntien, kuntayhtymien ja säätiöiden ylläpitämässä toimintakeskuksissa tai tavallisilla työpaikoilla. Siihen osallistuu yhteensä noin 14 000 kehitysvammaista henkilöä. Työ- ja päivätoiminta on huoltosuhteista, joten henkilöt jotka siihen osallistuvat ovat asiakkaita, eivät työntekijöitä. Työ- ja päivätoimintaan osallistuvien henkilöiden päätoimeentulona on työkyvyttömyyseläke ja he saavat toiminnastaan maksuksi työosuusrahaa, kuten avotyöntekijätkin. Työtehtävät ovat tyypillisesti puu- ja tekstiilitöitä tai erilaisia alihankintatöitä, kuten tuotteiden lajittelua, pussitusta tai pakkausta. (Työ- ja päivätoiminta.)

3.4 Työllistymisen tukimuodot

Riittävä tuki ja mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä avasi nykyistä useammalle kehitysvammaiselle väylän palkkatyöhön (Vesala, Klem & Ahlström 2015, 6). Työllistymisen tukimuotoja tarjoavat TE-palvelut, KELA, kunnat sekä kolmas sektori. Osa tukimuodoista myönnetään työntekijälle, osa työnantajalle. Työnantajan tekemään palkkauspäätökseen saattaa usein vaikuttaa positiivisesti tiedossa oleva työllistymisen tukimuoto.

TE-palveluiden yleisimpiä, kehitysvammaisillekin työnhakijoille tarkoitettuja työllistymistä edistäviä palveluja ovat työkokeilu, palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki sekä työhönvalmennus. Työkokeilun tavoitteena on selvittää ammatinvalintavaihtoehtoja. Kyseessä ei ole työsuhde, työkokeilun ajan saa samaa etuutta kuin työttömänä ollessa sekä mahdollisesti päivittäisen kulukorvauksen työssäolopäiviltä. Työkokeilun voi suorittaa yksityisissä yrityksissä, kunnassa tai vaikkapa yhdistyksissä. Sen kesto voi olla yhteensä enintään 12 kuukautta. Mikäli henkilön toimeentulona on eläke, kuten usein kehitysvammaisilla henkilöillä saattaa olla, haetaan työkokeilupäätös KELASTA, koska myös toimeentulo maksetaan sitä kautta. Palkkatuki myönnetään työnantajalle tietyin, esimerkiksi työntekijän osatyökykyisyyteen liittyvin perustein. Tällöin työnantajan on mahdollista saada taloudellista tukea palkkauskustannuksiin 30-50 prosentin verran. Kyseessä on harkinnanvarainen tuki, johon budjetoidaan vuosittain tietty summa määrärahoja. Työolosuhteiden järjestelytuen avulla voidaan työpaikasta tehdä työntekijälle esteettömämpi. Sillä voidaan myös korvata toisen työntekijän antama apu. Tuki on summaltaan rajallinen ja harkinnanvarainen. Työttömän työnhakijan on mahdollista saada TE-palveluiden kautta myös maksutonta työhönvalmentajan palvelua. Työhönvalmentaja auttaa henkilökohtaisesti työnhaussa ja siihen liittyvien asiakirjojen valmistelussa. Tätä kautta myönnettävä työhönvalmennus on kuitenkin rajattu tuntimäärällisesti, vuonna 2017 tuntimäärä on ollut enintään 50 tuntia vuodessa. Mikäli henkilölle on myönnetty eläke, haetaan tätäkin tukimuotoa KELASTA. Kaikista edellä mainittujen tukimuotojen mahdollisista myöntämistä sovitaan erikseen työllistymissuunnitelmassa, joka tehdään TE-palveluiden virkailijan kanssa. (Tukea työllistymiseen.)

Kuntien tarjoamien palvelujen kohdalla kehitysvammaisten työllistymisen tukimuodot liittyvät usein työvalmennukseen. Palvelu on sekä työnantajalle että työntekijälle maksutonta, asiakkuuden kestolle ei yleensä ole määräaika. Kuten TE-palveluiden työhönvalmennuksessa, myös kuntien työvalmentajien tavoitteena on saada asiakkaansa kohti koko- tai osa-aikaista palkkatyötä työnhakuprosessissa ja myöhemmin varsinaisessa työelämässä tukien, esimerkiksi Vantaa tarjoaa vantaalaisille vammaispalvelun asiakkaille työvalmennuspalvelua. Asiakkuuden pääsyyvaatimuksena on jokin vamma, esimerkiksi kehitysvamma, aistivamma, liikuntavamma, autismin kirjon oireyhtymä tai Asperger. (Työvalmennus.)

Kunnat saattavat maksaa työllistymisen tukemiseksi työnantajalle kuntalisää, jonka suuruus ja myönnettävän ajankohdan pituus vaihtelevat kunnittain. Tästä esimerkkinä Järvenpään kaupunki, joka maksaa JÄRPPI-tukea KUUMA-kuntien (Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Kirkkonummi, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Tuusula ja Vihti) yritykselle tai yhdistykselle työttömän henkilön palkkaamiseen. Kuntalisän myöntäminen saattaa edellyttää myös palkkatukipäätöksen myöntämistä. (JÄRPPI -työllistämisen lisätuki.)

4 Opinnäytetyön toiminnallinen toteutus

Opinnäytetyön tuotoksena valmistui kuvallinen työkirja kehitysvammaiselle työnhakijalle. Aihe sai alkunsa eräissä Työelämän tuoret tuulet-hankkeeseen sisältyvän työnhakukurssin suunnitteluun liittyvässä palaverissa loppuvuodesta 2016, jolloin hankkeen työntekijät pohtivat työkirjan teettämistä opiskelijatyönä. Opinnäytetyöaiheeni oli sillä hetkellä vielä avoinna, joten tartuin tilaisuuteen ja ehdotin itseäni kyseisen tehtävän tekijäksi. Työkirjan tekeminen liittyi uraohjaajan työhöni erityisammattioppilaitoksessa konkreettisesti ja monella opiskelijoista, joiden parissa työskentelen, on diagnoosina kehitysvammaisuus. Työnkuvani on toiminnallinen, joten myös opinnäytetyön toteuttaminen toiminnallisena oli luonteva ratkaisu. Kananen (2014) mukaan toimintatutkimuksessa yhdistyy nimensä mukaisesti tutkimus ja toiminta. Sillä tarkoitetaan käytännön työn tekemisen tutkimista ja kehittämistä ja siinä on osallisena myös ihmisiä käytännön työelämästä (Kananen 2014, 11).

Työkirjan tekemiseen liittyi kiinteästi työnhakukurssin järjestäminen hanketyöntekijöiden kanssa. Työnhakukurssi kokoontui kahdeksan kertaa helmi-huhtikuussa 2017 ja siihen osallistuu kuusi Aula-työkodin asiakasta ja viisi Validia Ammattiopiston TELMA-koulutuksen opiskelija. ”TELMA:n eli Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen tavoitteena on työ- ja toimintakyvyn edistäminen, mielekkään työn tai työtoiminnan löytyminen, arjen taitojen oppiminen ja mahdollisimman itsenäinen elämä” (TELMA Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus). Validia Ammattiopiston opiskelijoita oli alun perin kuusi, mutta yksi heistä peruutti osallistumisensa kahden kurssikerran jälkeen. Kaikilla osallistujilla oli diagnoosinaan kehitysvammaisuus. Kurssilaiset olivat iältään 16-38-vuotiaita, heistä 5 oli naisia ja 6 miehiä. Kurssilaisten valinnat perustuivat heidän vapaaehtoisuuteensa. Validia Ammattiopiston osalta vapaaehtoisuuden lisäksi toisena kriteerinä oli opintojen vaihe, kurssilaiset olivat toisen tai kolmannen (viimeisen) vuoden opiskelijoita. Syynä tähän oli työnhakukurssin valmentaminen kohti työnhakua ja ensimmäisen vuoden opiskelijoilla työnhaku ei ole vielä ajankohtaista. Kurssilaisille tehtiin kaksi puolistrukturoitua haastattelua, ennen kurssin alkamista ja kurssin päättymisen jälkeen.

4.1 Työnhakukurssi

Kurssikertojen sisällöt suunnittelin yhdessä hanketyöntekijöiden kanssa. Työnhakukurssin yhtenä tavoitteena oli kokeilla tulevan työkirjan materiaalin toimivuutta käytännössä. Työkirjan materiaalien suunnittelussa hyödynsin olemassa olevia, työnhakukurssin vetäjien ja itseni käytännössä hyväksi koettuja materiaaleja, joita hieman muokkasin kurssilaisten olemassa olevia taitoja vastaaviksi, huomioiden alkuhaastattelussa esiin tulleet mahdolliset haasteet luku- ja kirjoitustaidoissa. Ikonen toteaa, että oppimateriaalin suunnittelun tulee lähteä oppijan kyvyistä, tarpeista ja mahdollisista oppimisvaikeuksista (Ikonen 1998, 426). Työnhakukurssin vetäjinä toimivat itseni lisäksi Aula-työkodin hanketyöntekijät, Eveliina Ikonen ja Laura Päiväpuro.

Kurssikertojen sisällön pohjana käytettiin Työelämän tuoret tuulet-hankkeen toisen hanketyöntekijän aikaisemman hankkeen myötä koottua opetusrunkoa. Kyseessä on Aspa-säätiön Työ - tie osallisuuteen -projektin (2012-2015) Oma tie työhön -kokonaisuus. Oma tie työhön-kokonaisuuteen on tehty materiaalia, joka on tarkoitettu ammattiin valmistuvien nuorten koulutuksesta työelämään siirtymisen tukemiseen. Materiaalin kehittämisessä on otettu huomioon etenkin erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat, joskin se soveltuu työelämätaitojen opettamiseen myös muillekin ryhmille. (Oma tie työhön.) Oma tie työhön -kokonaisuudessa on kymmenen kurssikertaa. Hankkeen puitteissa järjestettyyn työnhakukurssiin suunniteltiin kahdeksan kurssikertaa, määrään vaikutti Validia Ammattiopiston vuosikello lukuvuoden kiinteiden tapahtumien, kuten hiihtoloman vuoksi. Tarkoituksena oli myös saada kurssi suoritettua hyvissä ajoin ennen lukuvuoden päättymistä. Pääasiallinen toteutuspaikka oli Validia Ammattiopiston koulutustila Järvenpäässä. Kahtena kurssikertana tapasimme Aula-työkodin tiloissa Helsingissä, yhtenä Teatterimuseolla Kaapelitehtaalla, jolloin kurssilaiset harjoittelivat itsensä ilmaisua sekä hissipuhetta. Kurssikerroilla käytettävät materiaalit laitettiin esille yhteiseen Google Drive-alustaan ennen niiden käyttöä, jolloin kurssin vetäjillä oli mahdollisuus tutustua niihin sekä antaa tarvittaessa muokausehdotuksia.

4.2 Opinnäytetyön tuotos eli kuvallinen työkirja

Työkirjan sisältö pohjautui pitkälti työnhakukurssin sisältöön ja materiaaleihin. Työnhakuprosessi eteni työkirjassa Oma tie työhön-kokonaisuuden mukaisesti: Ensin työkirjan käyttäjä selvittää työelämään liittyvät vahvuutensa ja osaamisensa. Tämän jälkeen hän harjoittelee avoimien työpaikkojen etsimistä ja työpaikkailmoitusten analysointia. Työnhakuun liittyvien asiakirjojen tekemisen jälkeen onkin aika kerrata työelämän pelisääntöjä ja työpaikalla toimimista. (Oma tie työhön.) Lopuksi on vielä kertaus työkirjan sisällöstä. Kuten työnhakukurssin materiaaleissa, työkirjassakin on Papunetistä lainattuja kuvia tekstin rinnalla kommunikaation tukemiseksi.

Pyrin jokapäiväisessä työssäni hyödyntämään mahdollisimman paljon työpaikkani opiskelijoiden osaamista ja siten tukemaan osallisuuttaan. Työkirjan ulkonäöllisen toteutuksen ja taitot teki Validia Ammattiopiston kuva-artesaaniopiskelija graafisen suunnittelun osaamisalalta. Kyseisessä koulutuksessa opiskelijat oppivat kuvallisen ilmaisun perustaidot painotuotteiden ja graafisten markkinointimateriaalien vaatimusten osalta (Kuva-artesaani). Työkirjan painatukseen liittyvistä kustannuksista vastasi Työelämän tuoreet tuulet-hanke. Työkirja sekä muu hankkeen tuottama Mahdollista!-materiaali julkaistiin elokuussa 2017 Työelämän tuoreet tuulet-hankkeen internet-sivuilla <http://www.aula-tyokoti.fi/mahdollista-materiaalit/>.

Työkirjaa, kuten muitakin hankkeen tuotoksien käyttöönottoa juurrutetaan valtakunnallisesti syksyn ja loppuvuoden 2017 aikana hanketyöntekijöiden toimesta toiminnallisiin työpajoin työvalmennustyötä tekeville henkilöille ja samalla kerätään palautetta työkirjojen toimivuudesta konkreettisella tasolla. Työkirjaa juurrutettiin lokakuussa 2017 alueellisissa koulutuksissa Turussa, Kouvolassa ja Seinäjoella, joissa se toimi koulutuspäivän kirjallisena materiaalina. Koulutuspäiviin osallistui kullakin alueella viisi kehitysvammaista työnhakijaa ja heidän työhönvalmentajansa. Päivän aikana tehtiin työkirjan tehtäviä ja täytettiin ansioluettelo. Lisäksi harjoiteltiin hissipuhetta ja muita työhakuprosessissa huomioitavia asioita työkirjan avulla. (Päiväpuro 2017.)

5 Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus

Kanasen mukaan tutkimus edellyttää tutkimuskysymyksen ja sen määrittelyn (Kananen 2014, 44.) Tutkimuskysymykseni olivat seuraavat:

1. Millaista työnhakemiseen liittyvää tietotaitoa on kehitysvammaisella henkilöllä?
2. Millaisia käsityksiä kehitysvammaisella työnhakijalla on omista taidoistaan?

Tutkimuskysymysten avulla halusin selvittää kehitysvammaisen henkilön valmiuksia työnhakuun sekä työnhakukurssin ja työkirjan käytön merkityksen osana työnhakuprosessia. Rajasin työnhakemiseen liittyvän tietotaidon osuuden työnhakuprosessin yhteen osa-alueeseen, ansioluetteloon. Opinnäytetyöni päätavoitteena oli työkirjan tekeminen, joten tutkimuksellinen osuus jää hieman kapeammaksi. Alkuperäinen tarkoitukseni opinnäytetyössäni oli selvittää mahdollinen muutos työnhakukurssiin osallistuneiden henkilöiden osaamisessa, vertaillen keskenään työnhakukurssin alussa ja lopussa tehtyjä haastatteluja. Koska kurssilaisten lähtötaso työelämätaitojen suhteen oli kuitenkin erilainen, päädyin analysoimaan vain työnhakukurssin lopussa tehtyjä haastatteluja tasalaatuisemman ja luotettavamman tuloksen saavuttamiseksi.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymysten aineistona ovat työnhakukurssin yhteydessä tehdyt haastattelut. Tutkimusotteeksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Hirsjärvi, Remes

& Sajavaara (2007) kuvaavat kvalitatiivisen tutkimuksen olevan luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa aineisto on kerätty todellisissa tilanteissa, päämenetelmänä on haastattelu. Kohdejoukko on valittu tällöin valittu tarkoituksenmukaisesti tutkimussuunnitelman muotoutuessa tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160, 200.) Edellisiin kuvauksiin yhtyy myös Kananen, joka kertoo laadullisen tutkimuksen saavuttavan tulokset ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja, perustuen sanoihin ja lauseisiin (Kananen 2014, 20-22). Aineiston analysoinnissa käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, joka on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä. Kanasen mukaan sisällönanalyysillä tiivistetään tutkimusaineisto sanalliseksi ja selkeäksi kuvaukseksi: aineisto pelkistetään, siitä etsitään samanlaisuuksia tai eroavaisuuksia luokitellen aihekokonaisuudet ja lopuksi luokittelut yhdistetään yhdeksi yhtenäiseksi käsiteluoakaksi. (Kananen 2014, 111-112.)

Pelkästään kehitysvammaisten henkilöiden työtaitoihin ja osaamiseen keskittyviä tutkimuksia ei ole tehty, mutta Kehitysvammaliiton teettämä tutkimus ”Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014” (2015) sivuaa aihetta, joskin kehitysvammaisten parissa työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin kehitysvammaisten henkilöiden sijoittumista työelämään ja työllistymiseensä vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen aineiston keuru toteutettiin lomakekyselynä ja se lähetettiin organisaatioille (kunta, kuntayhtymä, säätiö, ym.), joiden tuottamiin palveluihin sisältyy vammaisten työllistämistoimintaa. Lomakkeen täyttivät työtoiminnan ohjaajat, työvalmentajat tai muut vastaavat henkilöt jotka tunsivat asiakkaansa riittävän hyvin. (Vesala, Klem, Ahlström 2015.)

5.1 Haastattelurunkojen laatiminen

Työnhakukurssilla tehtiin kaksi haastattelua, ensimmäinen (liite 1) ensimmäisellä kurssikerralla ja toinen (liite 2) viimeisellä kurssikerralla. Haastattelu oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Hirsjärven & Hurmeen (2001) mukaan puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta, esimerkiksi kysymykset, on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47). Kananen tarkentaa teemahaastattelun olevan kahden ihmisen välinen keskustelu edeten aihe kerrallaan (Kananen 2014, 87). Kaikille kurssilaisille esitettiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Haastattelut etenivät ennalta laadittujen kysymysten mukaisesti ja haastateltavat vastasivat kysymyksiin omin sanoin.

Molemmissa haastattelulomakkeissa oli kuusi kuvallista kysymystä, kuvat toimivat puhetta ja tekstiä tukevana kommunikaatiomenetelmänä, joiden tarkoituksena oli havainnollistaa kysymyksen sisältö. Kuvat haastattelukysymyksiin valitsin Papunetistä. Papunet on Kehitysvammaliittoon kuuluva verkkopalvelu. Papunetin tavoite on edistää kommunikaatiossa tukea tarvitsevien henkilöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Yhtenä keinona tavoit-

teen saavuttamiseksi Papunet jakaa muun muassa maksutonta kuvamateriaalia kommunikation tukemiseksi verkkosivuillaan. Papunetin toiminnan päärahoittajana on Stea, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. (Mikä Papunet on?) Papunetin mukaan kommunikoinnissa tulee ottaa huomioon henkilön kognitiiviset toimintarajoitteet vuorovaikutuksessa. Mitä enemmän toimintarajoitteita on, sitä konkreettisempia tulee kommunikointiossa käytettyjen kuvasympoleidenkin olla. (Millaiset kuvat?)

Ensimmäisen haastattelurungon ensimmäisen kysymyksen ”Mitä haluat oppia kurssilla?” tarkoituksena oli asettaa työnhakukurssin yksilölliset tavoitteet. Molemmista haastatteluista kysymykset kaksi, kolme ja neljä olivat samanlaisia. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää työnhakukurssin laadullista tasoa: Oliko työnhakukurssilla saatu tieto lisännyt työelämätietoutta, mikä oli kurssilaisen tieto kyseisestä asiasta ennen kurssia ja mikä kurssin jälkeen? Kysymykset kolme, neljä ja viisi vastaukset toimivat aineistona tutkimuskysymyksilleni. Ensimmäisen haastattelurungon viimeisen kysymyksen ”Osaatko lukea, entä kirjoittaa?” tarkoituksena oli selvittää kurssilaisten mahdollisia tuen tarpeita luku- ja kirjoitustaidon osalta kurssitehtävien suorittamiseksi ja kurssimateriaalien muokkaamiseksi.

Ikosen (1998) mukaan kehitysvammaisuudella tarkoitetaan tämänhetkisen toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta, johon saattaa liittyä esimerkiksi kommunikation, sosiaalisten taitojen ja oppimiskyvyn osa-alueet. Kehitysvammaiset henkilöt oppivat hitaammin kuin muut. Oppimiseen vaikuttavat kehitysvamman asteen lisäksi myös mahdolliset lisävammat. (Ikonen 1998, 85-86.) Haastattelulomakkeet olivat fonteiltaan erilaiset. Yhdellä kurssilaisista oli haasteita näön suhteen ja ensimmäinen haastattelulomake oli tehty selkeästi liian pienellä fonttikoolla. Toinen haastattelulomake tehtiin fonttikooltaan suuremmaksi ja teksti lihavoiduksi lukemisen helpottamiseksi.

5.2 Haastattelujen toteutus

Työnhakukurssin sisältö ja tarkoitus oli käyty kurssilaisten kanssa läpi ennen haastattelun tekemistä. Ensimmäinen haastattelu tehtiin ensimmäisellä työnhakukurssikerralla 1.2.2017, paikalla oli kymmenen kurssilaista yhdestätoista. Haastattelu tapahtui kahden kesken kurssilaisen kanssa, varsinaisen työnhakukurssin koulutustilan ulkopuolella. Koska tarkoitus oli toteuttaa haastattelut kurssikertojen yhteydessä, minun olisi ollut mahdotonta tehdä kaikkia haastatteluja itse aikaresurssien puitteissa. Siksi haastattelijoina toimivat lisäksi hanketyöntekijät ja kurssikerroilla mukana ollut Validia Ammattiopiston työvalmentaja, eli haastateltava ja haastattelijat saattoivat olla toisilleen entuudestaan tuntemattomia ensimmäisellä haastattelukerralla. Haastattelijat kirjoitti haastattelun vastaukset, jotta haastateltava pystyi keskittymään vain kysymyksiin vastaamiseen. Toinen haastattelu tehtiin viimeisellä kurssikerralla 12.4.2017, paikalla oli jälleen kymmenen kurssilaista yhden puuttuessa paikalta. Toisella

haastattelukerralla haastattelija ja haastateltava olivat tulleet toisilleen tutuiksi työnhakukurssin kautta. Yhteen haastatteluun kului aikaa keskimäärin viisi minuuttia.

5.3 Haastattelujen analysointi

Analysoinnissa keskityin vain tutkimuskysymyksiä vastaavien kysymysten vastausten analysointiin. Kyseessä olivat siis haastattelulomakkeiden kysymykset kolme (Mikä on ansioluettelo?), neljä (Mitä sääntöjä on työpaikalla?) ja viisi (Missä asioissa olet hyvä?). Halusin, että kaikilla haastatelluilla olisi päivitetty työelämä tiedot, joten analysoinnissa käytin vain viimeisen haastattelun vastauksia. Haastateltujen henkilöiden työelämä taitojen taso vaihteli, osalla oli takanaan työelämää mahdollisesti jopa yli 15 vuotta, osalla vasta jokunen kuukausi. Työkokemus vaikutti myös työelämä tietojen laajuuteen, työkokemusta enemmän omaavilla oli tietoa työelämään liittyvistä asioista enemmän kuin vähemmän työkokemusta omaavilla. Työnhakukurssin jälkeen kaikki haastateltavat olivat saaneet saman tietomäärän opittavakseen, joten tulosten laatu oli tasalaatuisempi.

Sisällönanalyysin vaiheisiin kuuluu Kanasen (2014) mukaan aineiston pelkistäminen eli redusointi, klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli käsitteellistäminen (Kananen 2014, 112). Tuomi ja Sarajärvi (2003) toteavat klusteroinnin luovan pohjaa tutkimuksen perusrakenteelle pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelyllä alaluokiksi ja edelleen yläluokiksi (Tuomi & Sarajärvi 2003, 112-113). Kananen (2014) jatkaa aiheesta toteamalla, että lopuksi kaikki luokat yhdistetään ja nimetään uudelleen, toimenpiteillä aineisto muuttuu muotoaan ja luokkien yhdistely nostaa yleistettävyyttä (Kananen 2014, 112).

Aloitin prosessin aineiston redusoinnilla eli pelkistin haastattelujen tuloksena saatuja alkuperäisilmaisuja. Papunetin mukaan kehitysvammaisuuteen voi liittyä vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon liittyviä haasteita. Tämä saattaa ilmetä lievänä sanojen löytämisen tai kielen tuottamisen vaikeutena. (Puhevammaisuuden syyt ja ilmenemismuodot.) Haastatteluissa saadut vastaukset olivat erittäin lyhyitä, pääsääntöisesti 1-3 sanaisia, jolloin aineiston redusoinnin tulos vastasi aika tarkasti alkuperäisilmaisuja. Tämän jälkeen klusteroin eli ryhmittelin pelkistykset ala- ja yläkategorioihin (liite 3, esimerkkinä kysymyksen numero 5 vastausten analysointi). Aineiston analyysia aloin tekemään jo toukokuussa 2017 työnhakukurssin päättymisen jälkeen, ennen työkirjan valmistumista. Tällöin enemmälti katsoin työnhakukurssin vaikuttavuutta, muutosta haastattelujen välillä. Halusin selvittää, onko työkirjan materiaali ollut käytännössä toimivaa ja kurssilaisten oppimisprosessia eteenpäin vievää saadakseni tuotoksen eli työkirjan valmistumista eteenpäin. Tutkimuskysymyksiä varten aloitin varsinaisen aineiston analyysin syyskuussa 2017.

6 Tulokset

Tässä kappaleessa esittelen tuloksiani ja vertaan niitä Kehitysvammaliiton teettämään tutkimukseen (2015), jossa tutkittiin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä ja työhön sijoitumista, työllistymisen muotoa sekä koulutustaustaa. Tutkimuksen mukaan työssä tai työtoiminnassa olevista reilulla kolmanneksella oli jonkin tietyn alan koulutus, yleisimmin koti- ja laitostalousalan, siivousalan, keittiö- ja ravitsemusalan tai kiinteistöhoitoalan koulutus. Usein kehitysvammaiset työskentelevät, koulutuksestaan huolimatta, siivous- tai keittiöalalla tai erilaisia alihankintatöitä tehden. Työnkuvat saattavat olla kokonaisuus myös usean eri alan työtehtävistä ja osa tekee toimintakeskuksen työtoiminnan lisäksi keikkaluontoisia (esimerkiksi pihatöitä tai kierrätystyötehtäviä) töitä työkeskuksen ulkopuolella. (Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 48-52.) Tämä näkyy myös työnhakukurssin haastattelun tuloksissa. Haastatellut vastasivat työn tekemiseen liittyvinä taitoina olevan alihankintatyöt, pihatyöt, siivous, ruuanlaitto, ompeleminen ja leipominen. Muina taitoina kerrottiin olevan auttaminen, oppiminen, kirjoittaminen ja itse työn tekeminen.

Samassa Kehitysvammaliiton teettämässä tutkimuksessa (2015) vastaajia pyydettiin kuvailemaan ohjaamiensa kehitysvammaisten henkilöiden haasteita ja vahvuuksia työllistymisen kanalta. Esille nousi haasteita ymmärtämisessä, mikä näkyy muun muassa asioiden, ajan, tilan, tilanteiden, ohjeiden ja työtehtävien hahmottamisen vaikeutena. Osa kehitysvammaisista työntekijöistä ei tunne kelloa ja joillakin on epärealistinen kuva osaamisestaan ja työtaidoistaan. Haasteita esiintyy myös käyttäytymisessä, mikä saattaa ilmetä haastavana, huomionhakuksena tai lapsenomaisena käytöksenä. Myös kommunikointiin, sosiaalisiin tilanteisiin ja puheen tuottamiseen liittyvät vaikeudet ovat yleisiä. Keskittymisvaikeudet, haasteet ohjeiden, sääntöjen ja työaikojen ymmärtämisessä ja noudattamisessa saattavat vaikuttaa osaltaan työllistymiseen ja työntekijäkansalaisuuden saavuttamiseen. Vahvuudet puolestaan liittyivät selkeästi työn suorittamiseen: tarkkuus, monitaitoisuus, työn jäljen siisteys, hyvät kädentaidot ja siisti työn jälki. Kehitysvammaisten henkilökohtaisina työntekoon liittyvinä ominaisuuksina mainittiin tunnollisuus, luotettavuus, ahkeruus ja vastuuntuntoisuus. He myös hoitavat annetut työtehtävät, ovat motivoituneita ja innostuneita. (Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 48-52.) Työnhakukurssin lopussa tehdyn haastattelun tulokset ovat myös samassa linjassa Kehitysvammaliiton tutkimuksen (2015) kanssa. Haastattelun tuloksissa henkilökohtaisina työelämässäkin tarvittavina ominaisuuksina nousivat esille tutkimuksessakin mainitut ahkeruus ja luotettavuus. Muina ominaisuuksina haastateltavat sanoivat olevan luotettavuuden, rehellisyyden ja iloisuuden. Tutkimuksen (2015) tuloksena mainitut haasteet ymmärtämisessä tulivat esille myös työnhakukurssin haastatteluissa. Haastateltujen oli vaikeaa erottaa työn tekemiseen ja vapaa-aikaan liittyvää osaamista toisistaan, niinpä kysymyksen ”Missä asioissa olet hyvä?” vastauksiin kirjattiin myös urheilu, jalkapallo, luistelu, musiikki, tanssi ja kirjan lukeminen.

Tutkimuksessa (2015) mainittiin haasteina haastava ja lapsenomainen käytös, vahvuuksina tunnollisuus ja motivoituneisuus. Tekemäni analyysin perusteella voisi sanoa, että työnhakukurssin haastelluilla on tietoisuus työelämän peruspelissäännöistä. Tämä näkyy vastauksista, joissa selkeästi tulee esille, miten työpaikalla kuuluu konkreettisesti käyttäytyä ja toimia. Toisin haastatteluni ei mennyt pintaa syvemmälle, joten sitä kautta ei selvinnyt ovatko vastaukset, kuten ”ei saa kiusata”, ”ei saa kiukutella” ja ”ei saa kiroilla” sellaisia, joiden haastateltu toivoisi toteutuvan kohdallaan käytöksessään ja on mahdollisesti saanut siitä palautetta työpaikan ohjaavalta henkilökunnalta vai ovatko ne jo osa hänen työelämätaitojaan.

CV:n tekeminen on työnhakuprosessin ensimmäisiä vaiheita ja työnantajan osalta työnhakijaan tutustuminen alkaa yleensä hakijan ansioluetteloon tutustumisella. Tämän vuoksi halusin selvittää konkreettisella kysymyksellä työnhakuun liittyvää tietotaitoa juuri ansioluetteloon liittyen. Tietoutta CV:n sisällöstä selvitin haastatelluilta kysymyksellä ”Mikä on ansioluettelo?”. Vastaukset jakaantuivat joko ansioluettelon sisältöä koskeviksi tai ansioluettelon latinankielisen lyhenteen, ”CV:n” kertomiseen. Ansioluettelon sisältöä koskevissa vastauksissa tuli hyvin esille CV:n pääotsikot: henkilötiedot, työkokemus, koulutus, osaaminen, vahvuudet ja harrastukset. Vastaukset olivat siis joko tarkempia ”se missä on sun koulutukset” tai suuntaa-antavia ”kansio missä on kaikkee mitä oot tehnyt”.

7 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyön kirjallista teoriaosuutta varten tein suunnitelman, jossa esittelin opinnäytetyön aiheeseen liittyviä muita hankkeita, tutkimuskysymykset ja keskeiset käsitteet, toteutus suunnitelman, aikataulun, sekä alustavan sisälly- ja lähdeluettelon. Lähetin opinnäytetyön suunnitelman luettavaksi myös hanketyöntekijöille.

Kananen mainitsee kirjassaan laadullisen tutkimuksen arviontiperusteina olevan aineiston riittävyys, analyysin kattavuus sekä analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. ”Dokumentaatiota voidaan pitää kaiken tutkimuksen perusedellytyksenä” (Kananen 2014, 131). Itse toteaisin, että lähdemateriaalia on opinnäytetyössäni ollut riittävästi. Tutkimuksellinen osuus oli kapea, joten myös analyysi oli sen mukainen. Tärkeimpänä opinnäytetyöni tavoitteena oli työkirjan tekeminen. Sain hanketyöntekijöiltä kommentteja työkirjan sisältöön koko prosessin ajan, muun muassa toive työelämän selkokiehisen sanaston lisäämisestä työkirjan loppuun tuli heidän taholtaan.

Prosessi olisi varmaankin edennyt sujuvammin, jos olisin pitänyt yllä tutkimuspäiväkirjaa. Tähän kehoitettiin oppilaitoksen taholta, mutta en kokenut menetelmää omakseni, joskin olisi kannattanut tarttua ehdotukseen. Tämä mielestäni vaikutti opinnäytetyön kirjoitusprosessiin, tehden siitä pomppivaa ja aluksi loogisesti nurinkurisesti etenevää. Tutkimuksellista osuutta,

haastattelujen analyysia en ollut tehnyt koskaan aikaisemmin, joten se tuotti hieman hankaluuksia ja vei aikaa odotettua enemmän. Muutoin koen prosessin edenneen oppimistyylini mukaisesti. Prosessia ohjasi sekä sisäinen (henkilökohtainen ja ammatillinen kiinnostus aiheeseen) että ulkoinen (toiminnallisen opinnäytteeni tuotos oli osa hanketta) motivaatio tasapainossa keskenään. Joskin huomasin sisäisen motivaation hieman laskeneen ulkoisen motivaation, tuotoksen, valmistuttua.

7.1 Luotettavuus ja eettisyys

Olen huomioinut opinnäytetyössäni hyvän tieteellisen käytännön edellyttämät ohjeistukset. Tutkimuksen tulokset ovat eettisesti hyväksyttäviä ja luotettavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tähän sisältyvät muun muassa rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus, eettisesti kestävä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät, muiden tutkijoiden tekemän työn kunnioittaminen ja viittaaminen heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8.)

Suurena eettisenä kysymyksenä olivat tekijänoikeudet ja lähteiden merkitseminen työkirjaan. Tarkoituksena ei ollut keksiä uutta, innovatiivista sisältöä työkirjaan, vaan koota jo olemassa olevista materiaaleista toimiva, selkeä ja kuvallinen kokonaisuus, huomioiden lähteiden alkuperäisyys. Olen työskennellyt kehitysvamma-alalla yli 20 vuotta, joten yhtenä haasteena opinnäytetyön kirjoittamisessa oli tiedon pohjautuminen teoriaan, ei omiin kokemuksiin. Mutta tiedostaessani tämän riskin, uskoin myös välttäväni sen. Toisaalta esiyymmärrykseni aiheeseen saattoi vaikuttaa tulosten luotettavuuteen positiivisella tasolla aiheen ollessa entuudestaan tuttu. Teoreettisen viitekehyksen lähteisiin pyrin valitsemaan tuoreimpia tutkimuksia ja aineistoja niiden saatavuuden mukaan. Suurin osa lähteistä oli saatavilla internetistä. Tutkimuskysymysten kohdalla lähteiden määrä oli pieni, mutta tutkimuksina ne olivat luotettavia ja yhteiskunnallisesti kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä ajankohtaisia lähdeaineistoja. Tutkimusaineiston keruun kohdalla koen haastattelun olleen luotettavin vaihtoehto sen joustavuuden vuoksi. Joustavuus näkyi mahdollisuudessa antaa haastatelluille aikaa vastaamiseen ja kaikkiin esitettyihin kysymyksiin saatiin vastaus. Haastattelijan oli myös mahdollista selvittää sekä kysymyksiä että saamiaan vastauksia. Haastattelujen analysoinnin tein kahteen kertaan, toinen kerta toimi tarkistuskertana virhetulkintojen minimoimiseksi, joskin niiden mahdollisuus oli pieni haastateltavien määrän pienuuden ja kysymysten vähäisen määrän vuoksi. Haastattelujen vastaukset eivät ole täysin tasalaatuisia haastateltujen ollessa eri ikäisiä ja erilaiset koulutus- ja työhistoriat omaavat.

7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämisidea

Opinnäytetyöni tuotos on hyödynnettävissä myös muidenkin erityisryhmien kuin kehitysvammaisten työnhaussa. Hanketyöntekijä Päiväpuron lähettämässä sähköpostissa oli poimintoja juurruttamisen työpajoissa saaduista palautteista: ”Meillä on aika vähän just kehitysvammaisia asiakkaita, mut sitten maahanmuuttajia tai muuten selkeästi kielestä hyötyviä paljonkin. Menee kyllä käyttöön.” ”Mun mies (luokanopettaja ylä-asteella) just tuskaili, että sen pitäisi käsitellä työelämään liittyviä asioita ja oli materiaalia vailla, niin mä voisin viedä tämän hänelle. Täähän ois just hyvä perustietopaketti ysiluokkalaisille.” (Päiväpuro 2017.) Itse tosin muokkaisin materiaalia kuvattomaksi ja luettavuudeltaan perusopetuksen yläasteikäiselle soveltuvaksi, nykyisellään materiaali kun on tarkoitettu ensisijaisesti kehitysvammaisen henkilön oppimateriaaliksi.

Uskoisin, että kuvallisesta materiaalista hyötyisivät myös esimerkiksi maahanmuuttajat tai autismin kirjoon kuuluvat henkilöt. Papunet ohjeistaa käyttämään kuvasanastoa etenkin tilanteissa, joissa ei vielä ole yhteistä kieltä (Kuvasanasto aikuisille maahanmuuttajille.) Hanni Oeschin mukaan myös autistisilla henkilöillä tarvitaan vaihtoehtoisia puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä. Yhtenä keinona ovat kuvat, joiden avulla he saavat tietoa ja pääsevät ilmaisemaan ajatuksiaan ja toiveitaan. Kuvat saattavat myös toimia aktivointikeinona sanojen oppimiselle. (Oesch 2001, 109-111.) Työkirja löytyy Työelämän tuoret tuulet-hankkeen kotisivuilta ja sen tulostettavasta versiosta on mahdollisuus ottaa käyttöön vain tiettyjä, kohderyhmälle tarkoituksenmukaisia osia, jolloin sen hyödynnettävyys kasvaa.

Opinnäytetyötäni jatkokehittäisin suunnittelemalla pohjaa kuvalliselle osaamiskansiolle, portfolioille. Portfolioon kuvattaisiin valokuvin kehitysvammaisen työnhakijan osaaminen ja työtaidot. Pohjaa portfolioille on alettu työstämään myös Aula-työkodissa asiakkaiden kanssa ja sitä on esitelty hankkeeseen liittyvän juurruttamisvaiheen työpajoissa (Ikonen 2017). Opinnäytetyön aikana heräsi myös kiinnostus alkaa selvittämään kehitysvammaisten henkilöiden olemassa olevia työelämävalmiuksia ja mahdollisuuksia niiden kehittämiseen. Tutkimuksellisenä osana ehdottaisin työnhakukurssin vaikuttavuuden analysointia kattavampana otoksena, pidemmällä aikajänteellä ja suuremmalla otoksella toteutettuna.

8 Johtopäätökset

Tutkimuksellisen osuuden tavoitteena oli kartoittaa, millaista työnhakemiseen liittyvää tietotaitoa on kehitysvammaisella henkilöllä ja millaisia käsityksiä kehitysvammaisella työnhakijalla on omista taidoistaan. Haastattelun kohderyhmänä olivat Työelämän tuoret tuulet-hankkeeseen liittyvään työnhakukurssiin osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt. Kuten sa-

nottu, vertailu työnhakukurssin alussa tehtyihin haastatteluihin tuloksiin olisi antanut opinnäytetyölleni syvällisemmän sävyn, tällöin tosin tutkimuskysymyksetkin olisivat olleet erilaiset. Mutta sain kuitenkin analysoitua tutkimuskysymyksiini tarvittavat tulokset, jotka vastasivat aiheeseen liittyvän tutkimuksen tuloksia.

Tampereen kaupungin teettämässä tutkimuksessa ”Rukkaset naulasta! Vammaisten nuorten työllisyystilanne Tampereella” (2014) tutkittiin 18-29-vuotiaiden vammaisten tamperelaisnuorten työllisyystilannetta. Tutkimuksen aineiston pohjana olevan kyselylomakkeen täytti 103 nuorta, joista 39 oli kehitysvammaisia. Tutkimuksen yhtenä tuloksena todettiin, että nuorilta puuttui lähes kokonaan tieto hakea työtä ja tehdä työnhakuun liittyviä asiakirjoja. Maula totesi tekemässään tutkimuksessa, että uskoo vammaisten nuorten työnhakutaitojen olevan heikommat kuin muulla väestöllä. (Maula 2014, 4.) Analysoimieni haastattelujen perusteella voin todeta, että haastatellut työnhakukurssilaiset ainakin tietävät mitä tietoja ansioluettelon tulee sisältää. Tekemässäni haastattelussa ei tosin kysytty, osaavatko haastatellut tehdä CV:n itsenäisesti ja vastauksiin saattoi vaikuttaa tuoreessa muistissa ollut työnhakukurssi ja siellä tehty CV.

Voidaan sanoa, että opinnäytetyöni tavoitteella, työkirjalla, on paikkansa kehitysvammaisen työnhakijan työnhaun edistämisessä. Työkirjassa käydään läpi työnhaun pääkohdat huomioden vaihtoehtoiset kommunikaatiomenetelmät: kuvat ja tekstin selkeys. Tärkeää olisi, että työkirjan käyttäjä huomaa tehtävien tekemisen kautta omaavansa työelämässä tarvittavia tärkeitä taitoja, osaamista ja yksilöllisiä vahvuuksia.

Se, miten työelämä vastaanottaa kehitysvammaiset työntekijät on eri asia. On olemassa erilaisia, palkkaukseen kannustavia tukimuotoja sekä yksilöllisiä työkyvyn huomioonottavia työllistymisen muotoja. Näiden tavoitteena olisi, että jokainen riittävän työkyvyn omaava kehitysvammainen henkilö saavuttaisi teoriaosuudessakin mainitun työntekijäkansalaisuuden. Tämä tavoite mainitaan myös Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen kärkeen, Osatyökykyisille tie työelämään (OTE 2016-2018). ”Kärkeen tavoitteena on, että osatyökykyiset ihmiset jatkavat työelämässä tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille. Osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuus osallistua työelämään lisää heidän yhdenvertaisuuttaan ja parantaa heidän elämänlaatuaan.” (Osatyökykyisille tie työelämään.)

9 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessini itsessään eteni pääsääntöisesti suunnitelman mukaisesti, tavoitteenani oli saada opinnäytetyö valmiiksi vuoden 2017 loppuun mennessä. Prosessin alkuvaiheessa suurimmaksi haasteeksi nousi tutkimuskysymysten asettelu määrällisesti ja sisällöllisesti. Mutta haasteeseen onneksi löytyi ratkaisu keskustelemalla opinnäytetyötä ohjaavan opettajan

kanssa. Tarkoitukseni oli pilotoida valmis työkirja Validia Ammattiopiston keväällä 2018 valmistuvilla TELMA-opiskelijoilla syksyn 2017 aikana, mutta tähän ei aikani opinnäytetyöprosessissa enää riittänyt, joskin se olisi lisännyt opinnäytetyöni luotettavuutta. Olen käytännön ja toiminnan ihminen, joten prosessin loppuvaiheessa haasteet tutkimuksellisen osuuden tekemisessä aiheuttivat pienen aikataulun viivästymisen.

Oma tavoitteeni oli tehdä konkreettista materiaalia tukemaan myös omaa työtäni, koska osana uraohjaajan työtä järjestän tarvittaessa Validia Ammattiopistosta valmistuville opiskelijoille työnhakukursseja, joko ryhmämuotoisesti tai yksilöllisesti. Oppimateriaalien muokkaaminen yksilöllisiin tarpeisiin ja tavoitteisiin on entuudestaan tuttua, mutta työkirjan kaltaista laajaa kokonaisuutta en ollut aikaisemmin tehnyt. Koska kehitysvammaisuutta esiintyy eri asteisena - yksi ja sama työkirjan sisältämä materiaali ei todennäköisesti tule soveltumaan kaikille työkirjaa käyttäville kehitysvammaisille työnhakijoille. Oppimistyylit ovat erilaisia ja oppimiseen vaikuttaa myös kehitysvamman aste sekä aikaisemmat kokemukset oppimisesta.

Mielestäni ammatillisissa opinnoissa työelämätaitojen opetettava määrä pitäisi olla vähintään kaksinkertainen nykyiseen verrattuna käytännön opetuksen eli työssäoppimisen lisäksi. Tulevaisuuden työelämä kehitysvammaiselle työntekijälle voisi olla mahdollistettu suuremmin palkkatukioikeuksin sekä eläkkeen ja palkkatulojen sujuvammalla liukumalla. Tulevaisuudessa työosuusraha voitaisiin poistaa kokonaan työtoiminnasta ja avotyötoiminnasta ja niiden tilalla olisi esimerkiksi työn vaativuuden mukainen palkkatulo. Yrityksille laitettaisiin velvoite joko työllistää osatyökykyinen henkilö tai tukea työllistymistä tarjoamalla esimerkiksi työkokeilu-paikkoja. Maakunnat maakuntauudistuksen myötä palkkaisivat lisää työvalmentajia tukemaan ja mahdollistamaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä, työntekijäkansalaisuutta sekä osallisuutta työelämään. Mahdotonta? Ei, vaan Mahdollista!

Lähteet

Painetut lähteet:

- Ekholm E, Teittinen A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Idström A., Stenroos M. ja Uimonen M. toim. Oikeita töitä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virossa ja Suomesta. ASPA-julkaisuja 1/2013.
- Ikonen, O. 1998. Kehitysvammaisten opetus mitä ja miten? Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017. Tukea arjen tarpeisiin. Somero: Sälekarin Kirjapaino.
- Oesch, H. 2001. Puhetta tukevien ja korvaavien kommunikointikeinojen mahdollisuudet autististen henkilöiden kuntoutuksessa. Teoksessa Hakala, L., Hyrkkö, P., Manninen, P., Oesch, H., Salo, M., & Siikanen, M. (toim.). Jaettu Ilo. Autistisen lapsen vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kehittäminen. Somero: Sälekarin Kirjapaino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Varanka, M. & Saarinen, J. 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. VATES-säätiön julkaisu. Kerava: Savion Kirjapaino.
- Vehmas, S. 2005 Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Tampere: Tammer-Paino.
- Vesala H., Klem S., Ala-Kauhaluoma M. & Harkko J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Vesala H, Klem S. & Ahlström M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Sähköiset lähteet:

- Aula-työkoti. Viitattu 18.3.2017. <http://www.aula-tyokoti.fi/>
- Harkko, J. 2015. ”Että nämä ihmiset joilla työpanos annettavana, sais sitä antaa. Että eivät olisi palveluiden kohde.” Kit-projekti toimintaympäristökartoituksen tulokset. Kehitysvammaliiton julkaisu. Viitattu 12.11.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kit-projekti-toimintaymparistokartoituksen-tulokset.pdf>
- JÄRPPI -työllistämisen lisätuki. Järvenpään kaupungin internet-sivut. Viitattu 12.11.2017. <https://www.jarvenpaa.fi/jarvenpaa/sivu.tmp?sid=694>;
- Kairi T., Nummelin T. & Teittinen A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Viitattu 24.10.2017. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-6.pdf>

Kuvasanasto aikuisille maahanmuuttajille. 7.3.2017. Papunet. Viitattu 15.11.2017. <http://papunet.net/materiaalia/kuvasanasto-aikuisille-maahanmuuttajille>

Maula, J. 11/2014. Rukkaset naulasta! Vammaisten nuorten työllisyystilanne Tampereella. Tampereen kaupungin teettämä selvitys. Viitattu 16.11.2017. https://www.tampere.fi/liitteet/r/P5IN8hqua/Rukkaset_naulasta.pdf

Mikä osatyökykyisyys? Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 9.11.2017. <http://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->

Mikä Papunet on? 1.12.2014. Papunet. Viitattu 8.11.2017. <http://papunet.net/yksikko/papunet-yksikk%C3%B6>

Millaiset kuvat? 13.2.2017. Papunet. Viitattu 8.11.2017. <http://papunet.net/tietoa/millaiset-kuvat>

Ohjausryhmän tehtävät. Uutta avointa energiaa. VirtuaaliAMK:n verkoston hanke. Viitattu 18.3.2017. <https://uusiavoinenergia.fi/ohjausryhma/ohjausryhmaue-hankkeen-ohjausryhman-tehtavat/>

Oma tie työhön. Aspa-säätiö. Viitattu 24.10.2017. <http://www.oikeitatoita.fi/?q=omatiet%C3%B6h%C3%B6n>

Osallisuuden edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.3.2017. <http://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>

Osallisuus. Kansalaisyhteiskunta. Viitattu 20.3.2017. http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen_ja_vaikuttaminen/osallisuus

Osatyökykyisille tie työelämään. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.11.2017. <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys>

Palkkatyö. 30.11.2016. Vernerinet. Viitattu 19.11.2017. <http://verneri.net/yleis/palkkatyo>.

Puhevammaisuuden syyt ja ilmenemismuodot. 20.10.2017. Papunet. Viitattu 15.11.2017. <http://papunet.net/tietoa/puhevammaisuuden-syyt-ja-ilmenemismuodot>

Rask, R. Julkaistu 21.3.2014. Positiivinen erityiskohtelu työelämässä. Helsingin Hovioikeus. Kirjoituksia työoikeudesta. Viitattu 8.11.2017. https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JoeQRp55/09_Positiivinen_erytyiskohtelu_tyola-massa_Riikka_Rask.pdf

Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. Viitattu 8.11.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

TELMA Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus. Validia Ammattiopisto. Viitattu 8.11.2017. <http://www.validia-ammattiopisto.fi/koulutustarjonta/valmentava-koulutus/telma-tyohon-ja-itsenaiseen-elamaan/>

Tietoa kehitysvammasta. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Viitattu 20.3.2017. <http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->

Tukea työllistymiseen. TE-palvelut. 19.07.2017. Viitattu 9.11.2017. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/index.html

Työelämän tuoreet tuulet. Aula-työkoti. Viitattu 20.3.2017. <http://www.aula-tyokoti.fi/tyoelaman-tuoreet-tuulet-etusivu/>

Työ- ja päivätoiminta. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Viitattu 12.11.2017.
<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/>

Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä. 20.7.2017. Kela. Viitattu 12.11.2017.
<http://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki-tyonteko-elakkeella>

Työvalmennus. Vantaan kaupungin internet-sivut. Viitattu 12.11.2017. http://www.vantaa.fi/terveys-ja_sosiaalipalvelut/vammaisten_palvelut/tyota_ja_toimintaa/tyohon_valmennus

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Viitattu 23.10.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Julkaisemattomat lähteet:

Ikonen, E. Projektipäällikkö, Työelämän tuoreet tuulet -hanke. Sähköposti aiheesta hanke-
tuotosten juurruttaminen ja palaute. 9.11.2017.

Päiväpuro, L. Projektityöntekijä, Työelämän tuoreet tuulet -hanke. Sähköposti aiheesta han-
ketuotosten juurruttaminen ja palaute. 10.11.2017.

Liitteet

| | |
|---|----|
| Liite 1: Haastattelulomake 1 | 30 |
| Liite 2: Haastattelulomake 2 | 31 |
| Liite 3: Esimerkki haastattelun vastausten analysoinnista | 32 |

Liite 1: Haastattelulomake 1

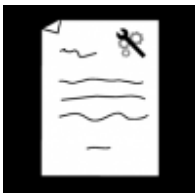
1. Mitä haluat oppia kurssilla?



2. Mikä on unelmatyösi?



3. Mikä on ansioluettelo?



4. Mitä sääntöjä on työpaikalla?



5. Missä asioissa olet hyvä?



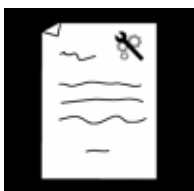
Liite 2: Haastattelulomake 2



1. Mitä olet oppinut kurssilla?



2. Mikä on unelmatyösi?



3. Mikä on ansioluettelo?



4. Mitä sääntöjä on työpaikalla?



5. Missä asioissa olet hyvä?

Mitä mieltä olet kurssista? Ympyröi oikea vaihtoehto.



Liite 3: Esimerkki haastattelun vastausten analysoinnista

Kysymys 5: Missä asioissa olet hyvä?

| Alkuperäisilmaisut | Pelkistykset | Alakategoriat | Yläkategoriat |
|--|--|----------------------------------|--------------------------------|
| ahkera iloinen rehellinen luotettava kuuntelemisessa | ahkera iloinen rehellinen luotettava kuunteleminen | henkilökohtaiset ominaisuudet | Työelämässä tarvittavat taidot |
| alihankintatöissä pihahommissa työssä kirjoittamisessa leipomisessa ruuanlaitossa siivous kokkaamisessa auttamisessa oppimaan ompelemaan | alihankintatyöt pihatyöt työn tekeminen kirjoittaminen leipominen ruuanlaitto siivous ruuanlaitto auttaminen oppiminen ompeleminen | työn tekemiseen liittyvät taidot | |
| urheilu jalkapallo luistelu musiikissa luen kirjoja tanssissa | urheilu jalkapallo luistelu musiikki kirjan lukeminen tanssi | vapaa-aika | Vapaa-aikaan liittyvät taidot |