

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2020

Anni Ristolainen & Sanni Seppälä

TYÖPAJAMALLIN KOKEILU JA KEHITTÄMINEN VAMMAISPALVELUIHIN

– työelämävalmiuksien tukeminen

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi

2020 | 45 sivua, 1 liitesivu

Anni Ristolainen & Sanni Seppälä

TYÖPAJAMALLIN KOKEILU JA KEHITTÄMINEN VAMMAISPALVELUIHIN

- työelämävalmiuksien tukeminen

Tämä opinnäytetyön raportti käsittelee työpajamallin kokeilua ja kehittämistä vammaispalveluihin. Kehittäminen tapahtui kokeilemalla Oman elämän nainen -hankkeen kehittämää työpajamallia testiryhmän kanssa ja tehdyistä havainnoista muodostui paranneltu työpajamalli. Työpajamalli pohjautui käytännön työstä nousseisiin kehitysideoihin sekä testiryhmän antamaan palautteeseen.

Työpajamalli tähtää erityisen tuen tarpeessa olevien henkilöiden työelämävalmiuksien tukemiseen ja parantamiseen. Mallissa hyödynnettäviä työmenetelmiä ovat muun muassa yksilökeskeinen työote, myönteinen tunnistaminen sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys.

Opinnäytetyön tietopohjassa käsitellään kehitysvammaisten palvelujärjestelmää sekä heidän työllisyystilannettaan Suomessa. Tämän lisäksi käsitellään ryhmätoimintaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Raportissa käsitellään tarkemmin kehittämistyössä käytettyjä menetelmiä sekä kehittämistyön kulkua. Viimeisessä luvussa arvioidaan kehittämistyön koko prosessia.

ASIASANAT:

vammaispalvelut, työelämävalmiudet, ryhmätoiminta, kehitysvammaisuus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2020 | 45 pages, 1 appendix

Anni Ristolainen & Sanni Seppälä

TESTING AND DEVELOPING A WORKSHOP MODEL FOR THE DISABLED SERVICES

- supporting transferable skills

This thesis report concerns the development and testing of the workshop model intended for use in services for the disabled. The workshop model was developed by Oman elämän nainen - project and further developing was conducted by testing the workshop model with a test group. The observations made during the testing formed the improved workshop model. Workshop model is based on the development ideas and feedback received from the test group.

Workshop model aims to improve and support the transferable skills of people with special needs. The model uses methods like person-centered active support, positive identification as well as solution focused practice.

Theoretical background for this thesis encompasses the different services for the disabled as well as their employment situation in Finland. Besides this it also deals with group activities and the phenomena associated with it. This report gives insight to the development methods used and the process of development. Last chapter of this report focuses on the evaluation of the entire process.

KEYWORDS:

Services for the disabled, transferable skills, group activity, intellectual disability

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 LÄHTÖKOHDAT, TAVOITTEET JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	7
2.1 Kehittämistyön tarve	7
2.2 Toimeksiantajan kuvaus	8
2.3 Kehittämistehtävä	9
3 KEHITYSVAMMAPALVELUT	10
3.1 Kehitysvammaisten palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö	10
3.2 Kehitysvammaisuus ja autismitkirjon häiriöt	12
3.3 Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanne	13
4 TYÖPAJATOIMINTA	16
4.1 Ryhmätoiminta	16
4.2 Ryhmän kehitysvaiheet	16
4.3 Ryhmään liittyvät ilmiöt	17
4.4 Työpajoissa käytettävät menetelmät	19
5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	23
5.1 Kehittämistyön menetelmät	23
5.2 Kehittämistyön eteneminen	28
5.3 Suunnittelupajojen toteutus käytännössä	29
5.4 Työelämävalmiustehtävien toteutus käytännössä	32
6 TUOTOS	35
6.1 Taustaa työpajamallista	35
6.2 Suunnittelupajat	35
7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI	41
7.1 Tuotoksen arviointi	41
7.2 Prosessin arviointi	41
LÄHTEET	43

LIITTEET

Liite 1. Mainos toiminnastamme Tärskyyn.

KUVAT

Kuva 1. Kehitysvammaisten henkilöiden sijoittuminen työelämään.	14
Kuva 2. Spagettimainen prosessi.	25
Kuva 3. Opinnäytetyöprosessimme eteneminen.	28
Kuva 4. Esimerkki onnistumisen kokemusten pohdintaa auttavista kuvista (Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen. Muokattuja versioita alkuperäisistä.).	37

1 JOHDANTO

Tämän toiminnallisen opinnäytetyömme aiheena on Oman elämän nainen -hankkeen kehittämän työpajamallin kokeilu ja kehittäminen. Hankkeen kehittämän työpajamallin tavoitteena on edistää vammaisten naisten työelämävalmiuksia ja tätä kautta torjua heidän syrjäytymistään sekä edistää heidän osallisuuttaan yhteiskunnassa. (Arvola ym. 2019, 6.) Opinnäytetyömme tavoitteena on testata työpajamallin ohjeistusten ja harjoitteiden muodostama kokonaisuus sekä ohjaajien että asiakkaiden näkökulmasta ja antaa palautetta sekä jatkokehitysideoita hankkeelle.

Kehitysvammaisten työllisyys on nousemassa enemmän esiin yhteiskunnallisessa keskustelussa. Kehitysvammaisista nykyistä paljon suurempi määrä voisi työllistyä palkkatoihin, jos heille annettaisiin siihen mahdollisuus ja riittävä tuki. Arvioiden mukaan noin 3000 kehitysvammaista henkilöä voisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön, kun tällä hetkellä palkkatyösuhteessa olevien määrä on noin 600 henkilöä. (Kehitysvammaliitto 2020a.) Työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä ovat pääsääntöisesti positiivisia – he tarvitsevat muita enemmän apua ja tukea työn harjoitteluun, mutta riittävän ohjauksen jälkeen itsenäinen toiminta vahvistuu (Vesala ym. 2016, 19).

Yksi kehitysvammaisten työllistymistä tukeva asia on työelämävalmiuksien tunnistaminen ja niihin liittyvien taitojen vahvistaminen. Tähän tarpeeseen hankkeen kehittämä työpajamalli pyrkii vastaamaan. Oman elämän nainen -hankkeen määrittelemiin työelämävalmiuksiin kuuluvat muun muassa itseluottamus, itsesääätelytaidot sekä vuorovaikutustaidot. Näiden taitojen vahvistaminen helpottaa toimimista työympäristön lisäksi arjessa.

Viime vuosien aikana on ollut valmisteilla useita kehitysvammaisia ihmisiä ja heidän palveluitaan koskevia lainsäädäntöhankkeita. Nykyisen vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistäminen on pitkään ollut yksi vammaispolitiikan keskeisimmistä tavoitteista. (Vernerinet 2020.) Lakien oli tarkoitus yhdistyä yhdeksi vammaisten henkilöiden sosiaalihuollon erityispalveluja koskevaksi laiksi. Lain tarkoituksena oli turvata riittävät ja sopivat palvelut yhdenvertaisesti kaikille vammaisille henkilöille sekä vahvistaa vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta. Lain oli tarkoitus tulla voimaan 1.1.2021, mutta esitys raukesi maaliskuussa 2019 sote-uudistuksen kariuduttua. (THL 2019c.)

Opinnäytetyöraporttimme toisessa luvussa käymme läpi työmme lähtökohtia ja tavoitteita sekä esittelemme kehittämistehtävämme. Kolmannessa ja neljännessä luvussa käsittelemme opinnäytetyömme tietoperustaa kehitysvammapalvelujen ja pienryhmätoiminnan kautta. Viidennessä luvussa kerromme kehittämistyömme toteuttamisesta sekä tuotoksesta. Viimeisessä, eli kuudennessa luvussa, arvioimme kehittämistyötämme.

2 LÄHTÖKOHDAT, TAVOITTEET JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

2.1 Kehittämistyön tarve

Opinnäytetyömme toimeksianto tulee Oman elämän nainen -hankkeelta, joka toimi vuosina 2017-2019. Hankkeen kohderyhmänä ovat vammaiset naiset, joilla on haasteita esimerkiksi oppimisen, ymmärtämisen, kommunikoinnin ja mielenterveyden kanssa. Nämä vaikeudet näyttäytyvät muun muassa käyttäytymisen haasteina. Hankkeen tavoitteena on kohderyhmän työelämävalmiuksien vahvistaminen – tähän tarvitaan muun muassa sosiaalisten taitojen oppimista ja hyväksynnän lisääntymistä itseä kohtaan. (Oman elämän nainen -hanke 2018a.) Tämän lisäksi hankkeen tavoitteena on levittää tietoa erityisen tuen tarpeessa olevien henkilöiden työllisyystilanteesta.

Kohderyhmä haluttiin rajata vammaisiin naisiin, sillä tutkimustulosten mukaan heillä on miehiä suurempi riski syrjäytyä tai joutua hyväksikäytön kohteeksi. Hankkeen toteuttamassa kirjallisuuskatsauksessa havaittiin myös, että vammaisilla naisilla on riski jäädä ”työhön” kotiin perheensä luokse. Tästä voi seurata sosiaalista erkaantumista sekä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen mahdollisuudet voivat jäädä vähäisiksi. Hankkeen edetessä huomattiin, että kohderyhmän rajaaminen sukupuolen perusteella oli turhaa. Kehitetty työpajamalli sopii kaikille erityistä tukea tarvitseville henkilöille sukupuolesta riippumatta. (Arvola ym. 2019, 6.)

Kehitysvammaisten henkilöiden koulutuksellisen ja sivistyksellisen tasa-arvon puolesta on tehty paljon töitä, mutta tekemistä riittää silti työllistymisen ja työelämän parissa. Kehitysvammaiset nuoret päätyvät herkästi diagnoosinsa takia työkyvyttömyyseläkkeelle, jonka seurauksena he syrjäytyvät työmarkkinoilta riippumatta mahdollisesta koulutuksesta, ammatillisista valmiuksistaan tai työkyvystään. Heille tarjottava vaihtoehto on yleensä sosiaalipalveluna järjestettävä kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta. (Seppälä 2017, 14.)

Työelämävalmiuksien vahvistamisen työkaluksi hanke on kehittänyt työpajamallin ja julkaissut työkirjan sen käyttämisestä. Toiminnallisen opinnäytetyömme tehtävänä on kyseisen työpajamallin testaaminen ja kehittäminen. Tämä tapahtuu ohjaamalla työpajoja kohderyhmään kuuluville henkilöille ja kokeilemalla, miten hankkeen laatimat ohjeistukset ja harjoitteet käytännössä toimivat. Näiden kokeilukertojen perusteella annamme hankkeelle palautetta ja kehitysideoita, jotka esitellään kehittämistyömme toteutusta käsittelevässä luvussa. Tehtävänäme on tutkiskella työpajojen ohjeistusta sekä ohjaajan että asiakkaiden näkökulmasta. Lähtiessämme toteuttamaan tehtävääme, olivat materiaalit ja ohjeistukset työpajojen ohjaukseen jo valmiina, mutta työpajamallin viimeisen version kokonaisuutta ei ollut testattu ulkopuolisen toimesta. Tarkoituksena on, että malli olisi kopioitavissa ja muunneltavissa – näin siitä olisi apua monen yhteisön kanssa.

Työpajojen kehittämistyötä on toteutettu muun muassa kehitysvammaisten asumisyksiköissä. Toimeksiantajamme toiveena oli, että testaisimme työpajoja myös muissa ympäristöissä, esimerkiksi ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Hankkeen edustajien toiveena oli, että hankkeen ulkopuolelta tulevat ohjaajat näkevät työpajat ohjeistuksineen

eri tavoin kuin jo pitkään työpajamallin parissa työskennelleet, ja tätä kautta saadaan uusia näkökulmia kehittämistyöhön.

2.2 Toimeksiantajan kuvaus

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimii Oman elämän nainen -hanke. Hanke on aikataulutettu vuosiksi 2017-2019. Hankkeen toteuttajina toimivat neljä tahoa: KTO – Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Autismisäätiö, Kehitysvammaliitto sekä Turun ammattikorkeakoulu.

KTO on Varsinais-Suomen erityishuoltoapiirin kuntayhtymä, joka tarjoaa asiakkailleen muun muassa asumispalveluita, työllistymistä edistävää toimintaa ja kuntoutuspalveluja (KTO 2018). Hankkeessa KTO keskittyy työpajamallin kehittämiseen erityisesti psyykkisiä haasteita omaavien vammaisten naisten kanssa. Tämän lisäksi KTO on hankkeen hallinnoija ja heillä on myös ohjausryhmätyöskentelyn vetovastuu. (Oman elämän nainen -hanke 2018b.)

Autismisäätiö on yleishyödyllinen, voittoa tavoittelematon, valtakunnallinen säätiö ja yhteiskunnallinen yritys. Sen toiminta on monipuolista, muun muassa kehittämis- ja tutkimustoimintaa. Palvelutoiminnan lisäksi se tekee yhteiskunnallista vaikuttamistyötä. (Autismisäätiö 2018.) Hankkeessa Autismisäätiö kehittää työpajamallia, jossa huomioidaan autismlinkirjon omaavien naisten tuen tarpeita osallistamalla heitä mukaan kyseisen mallin kehittämiseen (Oman elämän nainen -hanke 2018b).

Kehitysvammaliitto tekee tutkimusta, kouluttaa, kehittää ja vaikuttaa vammaisuuteen liittyvissä asioissa, jotta vammaiset ihmiset pääsisivät samalle viivalle muiden kanssa. Liitto on aktiivisesti mukana erilaisissa vammaispolitiikan verkostoissa. (Kehitysvammaliitto 2018.) Hankkeessa heidän osuutensa on työpajamallin kehittäminen kirjallisuuden ja tutkimustulosten kautta sekä käsikirjan teoreettisen viitekehyksen laatiminen. Heidän tavoitteenaan on saada toimiva työpajamalli, jonka avulla voidaan tukea vammaisten naisten omia sosiaalisia taitoja, vahvuuksia sekä vertaistukea. Tarkoituksena on ottaa vammaiset naiset mukaan kehittämään vertaistukimallia. (Oman elämän nainen -hanke 2018b.)

Turun ammattikorkeakoulun rooli liittyy hankkeen seurantaan ja arviointiin. Se seuraa hankkeessa työpajamallin kehittämistä sekä arvioi hankkeen toteutumista ja tulosten laatua. (Oman elämän nainen -hanke 2018b.)

Opinnäytetyöprosessimme aikana hankkeen toteuttajista teimme yhteistyötä KTO:n kanssa. Tämän lisäksi yhteistyökumppanimme toimi Turun seudun kehitysvammaisten Tuki ry. Yhdistys on kehitysvammaisten ja heidän perheittensä etujärjestö, joka hoitaa paikallista edunvalvontaa sekä järjestää koulutusta ja harrastustoimintaa (Turun seudun Kehitysvammaisten tuki ry 2020).

Testiryhmämme koostui kuudesta asiakkaasta, joilla jokaisella oli jokin erityisen tuen tarve. Työelämää ajatellen asiakkaidemme tilanteet olivat toisistaan eroavaisia – osa kävi työtoiminnassa toimintakeskuksessa, osa oli avotöissä esimerkiksi suurtalouskeittiössä ja yksi oli tuetussa palkkatyössä ruokakaupassa. Heidän haasteissaan oli yksilöllistä vaihtelua, mutta pääsääntöisesti ne liittyivät itsesääntelytaitoihin, itseluottamukseen ja itsetuntemukseen. Kommunikointitapojen suhteen lähes kaikki asiakkaamme

ilmaisivat itseään puhumalla, mutta muutama käytti apunaan pulmatilanteissa tukiviittomia ja kirjoittamista.

2.3 Kehittämistehtävä

Opinnäytetyömme tehtävänä on Oman elämän nainen -hankkeen kehittämän työpajamallin ohjeistuksen ja harjoitteiden muodostaman kokonaisuuden testaaminen pienryhmässä. Kokeilukertojemme jälkeen annamme hankkeelle palautetta ja ohjauskokemuksistamme nousseita kehitysideoita. Tarkastelemme ohjeistusta ja harjoitteita sekä ohjaajien että osallistujien näkökulmasta. Otamme huomioon myös osallistujien antaman palautteen sekä työpajamalliin ja sen toimivuuteen liittyvät tekemämme havainnot.

Työpajamalli tähtää osallistujien työelämävalmiuksien edistämiseen ja vahvistamiseen. Malli on jaettu neljään suunnittelupajaan ja kymmeneen varsinaiseen työpajaan. Suunnittelupajojen tarkoituksena on löytää jokaiselle osallistujalle oma työelämävalmiuksien edistämiseen liittyvä tavoite, ja näihin tavoitteisiin paneudutaan mallin työpajoissa erilaisten harjoitteiden avulla.

Hanke on kehittänyt ja koonnut suunnittelu- ja työpajoissa käytettävät harjoitteet ja niihin liittyvät ohjeistukset, mutta lopullista kokonaisuutta ei ole hankkeen ulkopuolisen toimesta testattu. Määrittelimme yhdessä toimeksiantajamme kanssa tehtäväksemme testata neljä suunnittelupajaa, joidenka jälkeen ohjaamme kaksi työpajaa osallistujista nousseiden tavoitteiden mukaisesti. Osallistujat ryhmiimme hankimme yhteistyökumppanin avustuksella – laadimme toiminnastamme mainoksen, jota yhteistyökumppanimme jakaa omille asiakkailleen ja ottaa halukkaiden ilmoittautumiset vastaan. Ryhmä on tyypiltään suljettu ryhmä, eli uusia jäseniä ei oteta toiminnan käynnistyttyä (Toimeksi.fi 2018).

Hankkeen toiveena oli mallin testaaminen erityisammattioppilaitoksissa. Tämän lisäksi hanke kannusti yhteistyöhön Turun seudun Kehitysvammaisten Tuki ry:n kanssa. Yhdistys ylläpitää Turun keskustassa kehitysvammaisten henkilöiden kohtaamispaikka Tärskyä.

3 KEHITYSVAMMAPALVELUT

3.1 Kehitysvammaisten palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö

Vammaisten henkilöiden palvelut järjestetään ensisijaisesti sosiaalihuoltolain mukaan. Jos sosiaalihuoltolain tai muun lain mukaiset palvelut eivät ole riittäviä tai sopivia, järjestetään palvelut vammaispalvelulain mukaan. Kehitysvammaisia henkilöitä koskee myös laki kehitysvammaisten erityishuollosta, joka on toissijainen edellä mainittuihin lakeihin nähden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.) Vammaispalvelulain mukaan järjestettäviä palveluita ovat muun muassa kuljetuspalvelut, päivätoiminta ja henkilökohmainen apu (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987). Kehitysvammalaissa säädetään erityishuollon antamisesta ”henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiin palveluita”. Kehitysvammalain mukaisia palveluita ovat muun muassa tutkimus, terveydenhuolto sekä työtoiminnan ja asumisen järjestäminen. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 59/1977.)

Puhuttaessa kehitysvammaisia koskevasta lainsäädännöstä ja palvelujärjestelmästä, nousee isoon osaan itsemääräämisoikeus. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan yksilön oikeutta määrätä omasta elämästään ja päättää itseään koskevista asioista. Se merkitsee oikeutta yhdenvertaisuuteen, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Kehitysvammalain rajoitustoimenpiteitä koskevat säännökset olivat YK:n vammaissopimuksen vastaisia, joten lakia muutettiin niin, että uudistetut säännökset tulivat yhtä aikaa voimaan vammaissopimuksen kanssa vuonna 2016. (THL 2019a.) Kehitysvammalakiin tehdyt uudet säännökset koskevat muun muassa itsemääräämisoikeuden vahvistamista sekä rajoitustoimenpiteitä. Rajoitustoimenpiteitä koskevat säännökset käsittelevät muun muassa niiden käytön edellytyksiä, menettelyä, jota noudatetaan rajoitustoimenpiteestä päätettäessä, niiden kirjaamista ja jälkiselvittelyä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016).

Asiakkaan itsemääräämisoikeutta edistävät toimet on kirjattava palvelu- ja hoitosuunnitelmaan. Suunnitelmassa tulee olla tiedot muun muassa toimenpiteistä henkilön itsemääräämisoikeuden vahvistamiseksi sekä rajoitustoimenpiteistä, joita henkilön erityishuollossa arvioidaan jouduttavan käyttämään. Suunnitelmassa tulee myös olla tiedot asiakkaan kuulemisesta ja mielipiteen selvittämisestä. Näissä asioissa palvelu- ja hoitosuunnitelma on tarkistettava tarvittaessa, kuitenkin vähintään kuuden kuukauden välein, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. (THL 2019a).

Asumispalveluja voidaan järjestää vammaispalvelulain, kehitysvammalain ja sosiaalihuoltolain perusteella. Palveluita järjestettäessä sosiaalihuoltolaki on ensisijainen laki, mutta jos henkilö ei saa riittäviä ja hänelle soveltuvia palveluja sen lain perusteella, sovelletaan erityislakeja. (THL 2019b.) Suomessa täysi-ikäisiä kehitysvammaisia henkilöitä on yhteensä noin 31 000. Heistä 12 000 asuu asumispalveluissa, 9 000 asuu omaisten luona ja sama määrä itsenäisesti. Noin tuhat henkilöä asuu vanhustenpalveluissa ja terveyskeskuksissa. (Kehitysvammaliitto 2020b.) Sekä vammaispalvelulain mukainen palveluasuminen että kehitysvammalain perusteella järjestetty asuminen on tarkoitus järjestää joustavasti henkilön yksilöllisten tarpeiden mukaan. Asuntoa ja

palveluja järjestettäessä on otettava huomioon henkilön omat toiveet ja tarpeet. (THL 2019b.)

Kehitysvammaisten asuminen on perinteisesti jaoteltu autettuun, ohjattuun ja tuettuun asumiseen. Nämä eroavat toisistaan tarjotun tuen määrässä. Autettu asuminen on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat paljon apua ja tukea elämäänsä. Autetussa asumisessa henkilökunta on paikalla vuorokauden ympäri. Ohjatussa asumisessa henkilö saa apua ja tukea päivittäin, mutta yövalvontaa ei ole. Autettu ja ohjattu asuminen on ryhmämuotoista, jolloin henkilöllä on oma huone ja kylpyhuone, mutta muut tilat ovat yhteisiä. Tuetussa asumisessa henkilöllä on oma koti ja hän saa tukea kotiinsa. (Kehitysvammaliitto 2020b.)

Kehitysvammaiset henkilöt voivat olla oikeutettuja myös tulkkauspalveluihin. Tulkkauspalvelun tavoitteena on, että puhevammaisen henkilö voi olla kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa ja tulla kuulluksi ja ymmärretyksi (Tikoteekki 2020). Oikeus tulkkauspalveluun on henkilöllä, jolla on kuulonäkövamma, kuulovamma tai puhevamma ja joka vammansa vuoksi tarvitsee tulkkausta esimerkiksi työssä käymiseen, opiskeluun ja harrastamiseen. Edellytyksenä on myös, että henkilö kykenee ilmaisemaan omaa tahtoaan tulkkauksen avulla ja hänellä on käytössään jokin toimiva kommunikointikeino. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010.) Puhevammaisen henkilö voi hakea oikeutta tulkkauspalveluun Kelasta (Tikoteekki 2020).

Yksi osa kehitysvammaisten palvelujärjestelmää ovat vaikeavammaisten kuljetuspalvelut. Kuljetuspalveluja järjestettäessä vaikeavammaisena henkilönä pidetään henkilöä, jolla on erityisiä vaikeuksia liikkumisessa ja joka ei vammansa tai sairautensa vuoksi pysty käyttämään julkista liikennettä ilman kohtuuttoman suuria vaikeuksia. Tämä voi johtua fyysisistä tai psyykkisistä syistä. Vaikeavammaisuuden kriteeri täyttyy myös silloin, kun henkilö ei pysty psyykkisten syiden vuoksi käyttämään joukkoliikennettä – syynä voi olla esimerkiksi hahmotusvaikeudet, käytöshäiriöt tai pelkotilat. Vaikeavammaisuuden arviointi on tehtävä aina hakijakohtaisesti. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2020a.) Kehitysvammalain mukaista erityishuoltoa saavalla henkilöllä on oikeus saada maksutta ja ilman omavastuuosuuksia kuljetukset, jotka ovat hänelle erityishuollon saamiseksi välttämättömiä. Tällaisia kuljetuksia ovat esimerkiksi matkat toimintakeskukseen ja lyhytaikaisen huolenpidon palveluihin liittyvät matkat. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2020b.)

Vammaisalan järjestöt pitävät ensiarvoisen tärkeänä vammaispalvelulain ja kehitysvammaisten erityishuoltolain yhteensovittamista uudeksi vammaislaiksi. Tärkeää olisi, että tulevassa lainsäädännössä vammaisuutta kuvailtaisiin yksilöllisistä avun ja tuen tarpeista lähtien, ei diagnoosiperusteisesti. (Kehitysvammaliitto 2019.) Valmisteilla ollut lainsäädäntöhanke kahden nykyisen lain yhdistämisestä yhdeksi, vammaisten henkilöiden sosiaalihuollon erityispalveluja koskevaksi laiksi, raukesi maaliskuussa 2019 sote-uudistuksen kariuduttua (THL 2019c).

Kehitysvammaisia koskevaan lainsäädäntöön ja palvelujärjestelmään vaikuttaa myös YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus, jonka YK hyväksyi vuonna 2006. Se lyhennetään usein YK:n vammaissopimukseksi. Sopimus tuli kansainvälisesti voimaan toukokuussa 2008, ja Suomi oli yksi ensimmäisistä sopimuksen allekirjoittaneista maista. Eduskunta hyväksyi sopimuksen ratifiointia koskevan esityksen maaliskuussa 2015, ja sopimus tuli Suomessa voimaan kesäkuussa 2016. (Suomen YK-liitto 2015, 1–2; Invaliidiliitto 2019.)

YK:n vammaissopimuksella vahvistetaan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kuuluminen myös vammaisille henkilöille ja taataan heille mahdollisuus nauttia näistä oikeuksista ilman syrjintää. Sopimus kattaa kansalais- ja poliittisten oikeuksien lisäksi taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet. Perinteisesti vammaiset henkilöt ovat olleet hyväntekeväisyyden ja lääketieteellisen hoidon kohteita, mutta sopimuksessa vahvistetaan vammaisten henkilöiden asemaa oikeuksien haltijoina ja henkilöinä, jotka voivat vapaasti tehdä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä. Vammaissopimuksen keskeisiä periaatteita ovat muun muassa esteettömyys, osallistuminen ja osallisuus. (Suomen YK-liitto 2015, 4–6.)

3.2 Kehitysvammaisuus ja autismitieteen häiriöt

Kehitysvammaisuuden määrittelemisen yksiselitteisesti ja kattavasti on hankalaa, sillä yksi ja sama käsite sisältää eri merkityksiä eri ihmisille. Monet asiat, kuten henkilön kehitysvamman taso ja hänen ikänsä, vaikuttavat suuresti hänen tarvitsemansa hoidon ja tuen tarpeeseen. (Seppälä 2017, 36.) Osa kehitysvammaisista henkilöistä ovat hyvinkin itsenäisiä ja pärjäävät kevyellä tuella, kun toiset tarvitsevat runsaasti tukea jokaiseen arjen toimintonsa. Suomen laki määrittelee kehitysvammaisen ihmisen ”henkilöksi, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi” (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977). Suomessa arvioidaan olevan noin 40 000 – 50 000 kehitysvammaista henkilöä (Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2019).

Kehitysvammaisuudesta puhuttaessa käytetään usein lääketieteellistä jaottelua lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaisuuteen. (Vernerinet 2019d.) Henkilön sijoittuminen tälle asteikolle riippuu hänen mitatusta älykkyydosamäärästään, ja jokaiselle vaikeusasteelle on määritetty yksiselitteiset älykkyydosamääräkkriteerit (Seppälä 2017, 43). Älylliseen kehitysvammaisuuteen voi liittyä myös muita kehityshäiriöitä, lisävammoja ja -sairauksia, kuten esimerkiksi aisti- ja puhevammaa, autismia, epilepsiaa ja haastavaa käyttäytymistä (Kaski ym. 2012, 18).

Aiemmin kehitysvammadiagnoosilla on viitattu nykyistä paljon laajempaan joukkoon ihmisiä. Lääketiede on edistynyt ja diagnostiikka monimuotoistunut. Diagnooseja annetaan nykyään aiempaa hitaammin ja niiden muoto on eriytyneempi. Kehitysvammadiagnoosin rinnalle sekä tilalle on tullut muita määritelmiä. Henkilöllä saattaa olla useita diagnooseja, joista yksi on kehitysvamma, oppimisvaikeus tai muu hahmottamisen ja oppimisen vaikeuteen viittaava diagnoosinimitys. Yhteistä näille diagnooseille on se, että ne viittaavat ennen aikuisikää havaittuun, ymmärtämiseen, oppimiseen ja arjen toimintoihin liittyvään tuen tarpeeseen. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2019.)

Syitä kehitysvammaisuuteen on lukuisia – se voi johtua esimerkiksi häiriöstä perintökijöissä tai raskausajan ongelmista. Syynä voi olla myös esimerkiksi lapsuusiässä tapahtunut onnettomuus tai lapsuusiän sairaus. (Vernerinet 2019d.) Kehitysvammaisuus tulee ilmi viimeistään nuoruusiässä, ennen aikuisuuteen siirtymistä. Se huomataan usein perusopetuksessa esille tulevista laajoista ja vaikeista oppimisen esteistä, jotka kasaantuvat vuosien saatossa. Tällöin henkilön kognitiiviset taidot ja oppimistulokset jäävät ikätovereihin verrattuna joka vuosi enemmän jälkeen, eikä hänellä ole taitoja eikä voimavaroja eron kiinni kuromiseen. (Seppälä 2017, 37–38.)

Kehitysvammaisuuden syy jää tuntemattomaksi noin 30 prosentissa vaikeista ja 50 prosentissa lievistä kehitysvammoista. Yleisimmin tunnettu syy kehitysvammaisuuteen on geneettiset syyt eli perimän virheet. Nämä kattavat noin 30-50% kehitysvammaisuuden syistä. (Vernerinet 2017.) Seuraavaksi yleisin tunnettu syy ovat perinataaliset syyt, esimerkiksi syntymään ja synnytykseen liittyvät keskushermoston vauriot. Ne kattavat noin 12% kehitysvammaisuuden syistä. (Kaski ym. 2012, 26.)

Työpajamallia kehitettäessä on otettu huomioon myös autismikirjoon kuuluvien henkilöiden erityispiirteet. Autismikirjon häiriö on aivojen neurobiologinen kehityshäiriö, joka vaikuttaa siihen, miten ihminen viestii ja on vuorovaikutuksessa muiden kanssa, sekä siihen miten hän aistii ja kokee ympäröivän maailman. Monilla autismikirjon henkilöillä on aistisäätelyyn liittyviä erityispiirteitä, kuten yli- ja aliherkkyyksiä liittyen esimerkiksi ääneen, valoon ja kosketukseen. Autismikirjon diagnoosien alle kuuluu useampi eri diagnoosi, kuten esimerkiksi autismi, Aspergerin oireyhtymä sekä Rettin oireyhtymä. (Autismiliitto 2020.) Autistisilla henkilöillä on usein myös muita diagnooseja, esimerkiksi kehitysvammaisuus (HUS 2020).

Autismia aletaan epäillä yleensä lapsen ollessa noin 1,5 – 2,5 -vuotias. Yleisimpiä tunnusmerkkejä ovat kontaktin saamisen vaikeus, eritoten katsekontaktin puutteellisuus ja puheenkehityksen viivästys. Lievemmat ongelmat tulevat esiin myöhemmin, jolloin sosiaalisen vuorovaikutuksen haasteet saman ikäisten kanssa korostuvat sekä erityiset kiinnostuksen kohteet ovat helpommin nähtävissä. (HUS 2020.)

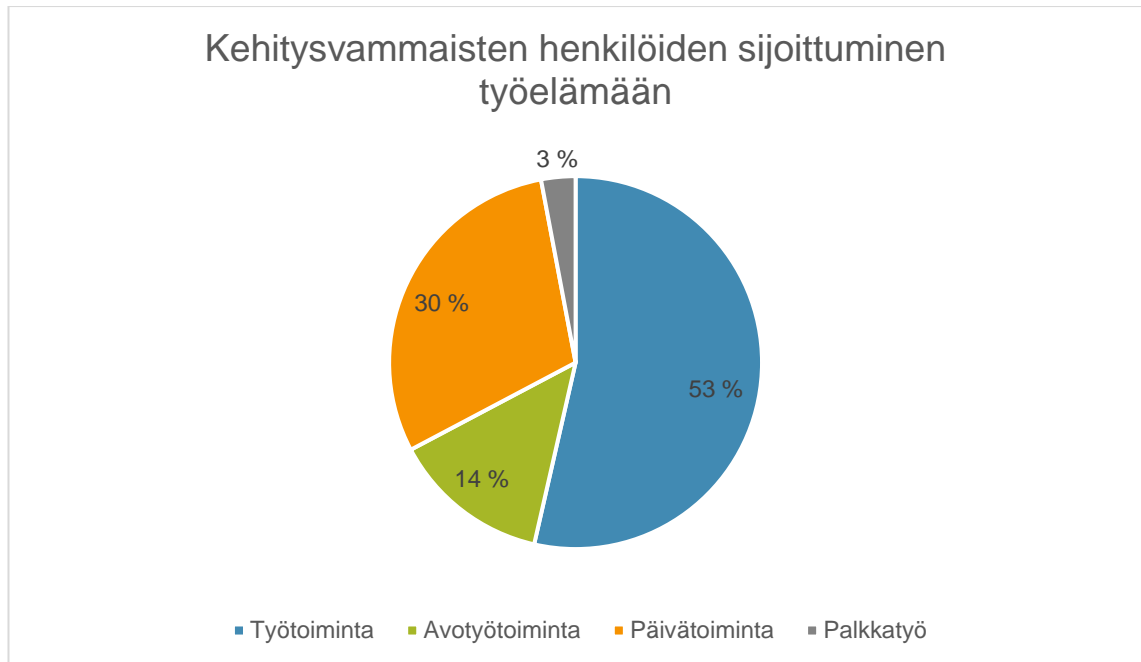
Autistisen lapsen kuntoutus suunnitellaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kuntoutus alkaa varhain, ja siinä huomioidaan kaikki kehityksen osa-alueet. (HUS 2020.) Yleensä kuntoutuksessa keskitytään kommunikointiin ja vuorovaikutukseen, sosiaalisten taitojen edistämiseen ja oman käyttäytymisen säätelyn vahvistamiseen. Onnistuneen kuntoutuksen edellytyksenä pidetään lähipiirin aktiivista osallistumista sekä autistisen lapsen kanssa päivittäin toimivien henkilöiden ja asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhteistä näkemystä toimintamalleista. (Koskentausta ym. 2013.)

3.3 Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanne

Kehitysvammaisten henkilöiden koulutuksellisen ja sivistyksellisen tasa-arvon puolesta on tehty paljon töitä, mutta tehtävää riittää silti työllistymisen ja työelämän parissa. Kehitysvammaiset nuoret päätyvät herkästi diagnoosinsa takia työkyvyttömyyseläkkeelle, jonka seurauksena he syrjäytyvät työmarkkinoilta riippumatta mahdollisesta koulutuksesta, ammatillisista valmiuksistaan tai työkyvystään. Heille tarjottava vaihtoehto on yleensä sosiaalipalveluna järjestettävä kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta. (Seppälä 2017, 14.)

Kuvassa 1 on tilastotietoa kehitysvammaisten henkilöiden sijoittumisesta työelämään. Kehitysvammaisia henkilöitä arvioidaan olevan Suomessa noin 40 000. Heistä työikäisiä on noin 25 000. Tästä työikäisten joukosta noin 6000 henkilöä on päivätoiminnassa ja noin 9000 henkilöä joko työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa.

Jälkimmäisenä mainitusta joukosta 61% oli työtoiminnassa, 27% avotyötoiminnassa ja 15% palkkatyössä. (Vesala ym. 2015, 7; 25.)



Kuva 1. Kehitysvammaisten henkilöiden sijoittuminen työelämään.

Päivätoiminta on pääasiassa vaikeimmin vammaisille tarkoitettua viriketoimintaa. Se rytmittää arkea ja ylläpitää toimintakykyä. (Vernerinet 2019a.) Päivätoiminta ei tähtää työllistymiseen, vaan kuntoutukseen ja mielekkään päiväaikaisen toiminnan järjestämiseen. Päivätoiminta sisältää esimerkiksi ruoanlaittoa, liikuntaa, retkeilyä ja luovaa toimintaa. (Vernerinet 2016.)

Työtoimintaa järjestetään muun muassa kuntien ja kuntayhtymien ylläpitämissä työ- ja toimintakeskuksissa. Työtoiminta on yleensä tekstiili- ja puutyötä sekä yrityksille alihankintana tehtävää kokoonpano- ja pakkaustyötä. Myös työkeskuksen sisäisiä toimintoja, kuten esimerkiksi keittiö- ja siivoustöitä, hoidetaan työtoimintana. Työtoiminnan työaika vaihtelee yksilön mukaan – osa tekee töitä viitenä päivänä viikossa, osa harvemmin. Työpäivän pituudessa voi olla myös yksilöllistä vaihtelua. Työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä. (Vernerinet 2019b.)

Avotyötoiminnassa kehitysvammaisen henkilö on töissä tavallisella työpaikalla ja tekee kyseisen työpaikan määrittelemää työtä. Hänellä ei kuitenkaan ole työsuhdetta kyseiseen työpaikkaan, vaan hän pysyy sosiaalihuollon asiakkaana. (Seppälä 2017, 15.) Avotyötoiminnasta kunta voi maksaa työosuusrahaa, jonka määrä vaihtelee 0-12 euron välillä – keskimääräinen korvaus on 5 euroa päivässä. Rahan määrästä päättävät työkeskus ja työkeskusta ylläpitävä organisaatio. (Vernerinet 2018.)

Apuna työllisyyteen liittyvissä asioissa toimii esimerkiksi työvalmentaja. Hän toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä. Hän tukee työntekijää muun muassa työnhaussa, työtehtävien oppimisessa ja työyhteisöön tutustumisessa. Työnantajaa työvalmentaja tukee muun muassa sopivan työntekijän etsimisessä, työtehtävien etsimisessä ja niiden räätälöinnissä. (Vernerinet 2019c.) Onnistunut työhönvalmennus perustuu

kaikkien osapuolten keskinäiseen luottamukseen ja kunnioitukseen, joka syntyy ajan myötä yhteisten kokemusten kautta. Työvalmentaja tarvitsee vankkaa palvelujärjestelmän ja työelämän tuntemusta sekä tiivistä verkostoyhteistyötä eri toimijoiden välillä. Työvalmentajan on tiedettävä muun muassa työlainsäädännöstä, vammaispalvelulaista ja Kelan etuuksista. (Hämäläinen ym. 2011, 9.)

Suurin osa palkkatyötä tekevästä kehitysvammaisista on työllistynyt työvalmennuksen avulla. Palkkatyössä olevia kehitysvammaisia henkilöitä on noin 600. Kehitysvammaisista henkilöistä nykyistä huomattavasti isompi määrä voisi työllistyä tavalliseen palkkatyöhön, jos heille annettaisiin siihen mahdollisuus. (Kehitysvammaliitto 2020a.)

Kehitysvammaisten henkilöiden työtehtävissä on vaihtelua riippuen siitä, käykö henkilö työtoiminnassa, avotyötoiminnassa vai onko hän palkkatyössä. Työtoiminnassa yleisimmät työtehtävät liittyvät kokoonpanotöihin ja lajitteluun sekä pakkaamiseen. Avotyötoiminnassa työskennellään yleisimmin keittiö-, kahvila- ja ravintolatöiden parissa. Palkkatyössä olevat kehitysvammaiset henkilöt työskentelevät useimmiten siivous- ja pesulatyön parissa. (Vesala ym. 2015, 34.)

Suomessa on tutkittu työntajien mielipiteitä ja kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Pääosin kokemukset ovat olleet positiivisia – kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen sekä työtovereiden että asiakkaiden kanssa ja he ovat sitoutuneita työhönsä. He tarvitsevat enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen sekä apua työn opetteluun, mutta riittävän ohjauksen jälkeen heidän itsenäinen työntekonsa vahvistuu. Yleisin perustelu siihen, miksi avotyötoimintaa ei voi muuttaa palkkatyösuhteeksi, on työnantajan heikko taloudellinen tilanne – työnantajalla ei ole riittävästi taloudellisia resursseja henkilön palkan maksamiseen. Esteenä voi olla myös henkilökunnan kelpoisuusehdot, joita avotyötoiminnassa olevilla ei ole. Muita perusteluja ovat muun muassa avotyötoiminnassa olevien työn tuottavuuden vähäisyys ja jatkuvan ohjauksen tarve. (Vesala ym. 2016, 19; 36.)

Kehitysvammaliitto (2020a) esittelee sivuillaan erilaisia toimia, jotka auttaisivat ja tukisivat kehitysvammaisten työllistymisessä. Työnantajat tarvitsevat enemmän tietoa kehitysvammaisten työllistämisestä, muun muassa työllistämiseen saatavilla olevasta palkkatuesta sekä työolosuhteiden järjestelytuesta. Tämän lisäksi tarvitaan lisää työvalmentajia – tällä hetkellä heitä on liian vähän, ja heidän saatavuudessaan on alueellisia eroja. Työnteosta pitäisi tehdä myös kannattavaa työn ja eläkkeen yhteensovittamisen helpottamisella. Kehitysvammaliiton toiveena on, että avotyöstä luovuttaisiin. Uusia avotyösopimuksia ei olisi mahdollista tehdä, vaan avotyötoiminta muutettaisiin määräaikaiseksi harjoitteluksi. Harjoittelun tavoitteena tulee olla avotyöntekijän palkkaaminen kyseiseen tehtävään.

Hankkeen kehittämää työpajamallia on hankala lokeroida vain tiettyssä palvelujärjestelmän osassa käytettäväksi, vaan se sopii moneen eri tilanteeseen. Sitä voi hyödyntää sovellettuna niin päivätoiminnassa kuin työtoiminnassakin. Erityisesti työpajamallista on hyötyä siinä vaiheessa, kun ollaan suunnittelemassa siirtymistä avotöihin tai palkkatöihin. Siirtymävaiheessa on hyödyllistä tutkailla omia työelämävalmiuksiaan, niissä esiintyviä kehittämisen tarpeita ja erilaisia keinoja, joilla niitä voi kehittää.

4 TYÖPAJATOIMINTA

4.1 Ryhmätoiminta

Työpajassa toimiminen tapahtuu pienryhmässä. Ryhmiä ja ryhmämalleja on paljon erilaisia. Joukosta ihmisiä tulee ryhmä, kun heillä on jokin yhteinen päämäärä tai tehtävä suoritettavana ja jäsenten välillä on vuorovaikutusta. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi harrasteryhmät ja työ- tai opiskelupaikan tiimit. Kaikissa ryhmissä ei välttämättä ole ohjaajaa, mutta tavoitteellisissa ryhmissä ohjaajan läsnäolo edistää voimaantumista ja tavoitteisiin pääsyä. Ryhmiä voidaan jaotella eri tavoin, kuten aihekeskeiset, vertais- ja psykoterapiaryhmät. (Vilen ym. 2008, 271.)

Ryhmiä voidaan jaotella myös koon mukaan. Puhuttaessa pienryhmästä, tarkoitetaan yleensä ryhmää, jossa on jäseniä alle kolmesta kymmeneen. Ryhmien tyyppi, kesto ja tarkoitus vaihtelee. Ne voivat olla pitkäkestoisia tai rajattuja kestoltaan ja ne voivat olla suljettuja tai avoimia. Avoimessa ryhmässä osallistujat vaihtelevat ja uusia osallistujia voidaan ottaa mukaan käynnistymisen jälkeen. Suljetussa ryhmässä sen sijaan osallistujat eivät vaihdu ja toiminta on yleensä tavoitteellisempaa ja pystytään luomaan selkeämpi rakenne ja luottamus osallistujien välille. Ohjaajia on ryhmissä usein yksi tai kaksi, useamman ohjaajan läsnäolo mahdollistaa huomion jakamisen ja suuremman tuen osallistujille ja jakaa vastuuta. (Mäkinen ym. 2011, 147) Oman elämän nainen – hankkeen työpajat ovat suljettuja ja yhtä ohjaajaa kohti on ihanteellista olisi 3-4 osallistujaa. Jos ohjaajia on kaksi, suositellaan ryhmän kooksi 4-7 osallistujaa.

Pienryhmässä osallistujat ovat usein sitoutuneempia toimintaan, osallistuvat suuria ryhmiä aktiivisemmin ja ovat yksimielisempiä. Oman elämän nainen hankkeen työpajoissa toimimme pienryhmässä. Onnistuessaan pienryhmätoiminta luo yhtenäisen ryhmän, jossa vallitsee luottamus ja jossa osallistujat pystyvät toisiaan tukien pyrkimään tavoitteisiinsa. Pienessä ryhmässä toimiminen on erityisen hyvä asiakasryhmäämme ajatellenne, sillä keskinäinen vuorovaikutus on helpompaa ja ohjaajilla on paremmin aikaa antaa kullekin osallistujalle myös yksilökohtaista tukea, mikä kehitysvammaisten osallistujien kanssa on monesti tarpeellista. (Mäkinen ym. 2011, 147.)

4.2 Ryhmän kehitysvaiheet

Ryhmän kehityksestä on useita teorioita. Selvää on, että kehitys on vaiheittaista ja eikä se useasti ole lineaarista. Joskus palataan taaksepäin vaiheissa, ennekuin päästään eteenpäin. Ryhmän ohjaajan on olennaista olla näistä vaiheista tietoinen. Yksi tunnetuista teorioista on Bruce Tuckmannin teoria ryhmän kehitysvaiheista. Tuckmannin vuonna 1965 kehittämä teoria jakaa ryhmän kehityksen viiteen eri vaiheeseen. (Noke-lainen & Toikander 2006, 40.)

Kehitysvaiheista ensimmäinen on Tuckmannin teorian mukaan ryhmän muodostumisvaihe, jossa ryhmän jäsenet hakevat rajoja, normeja ja kanssakäymisen muotoja (Noke-lainen & Toikander 2006, 40). Tässä vaiheessa on riippuvaisuus ohjaajasta usein suuri. Voidaankin sanoa, että toimintaan orientoituminen, rajojen tutkiskelu ja suhteen

muodostaminen muita osallistujia ja ohjaajaa kohtaan ovat tämän vaiheen olennaisimpia piirteitä (Smith 2005).

Tuckmannin teorian toinen vaihe on kuohuntavaihe. Kuohuntavaiheessa ryhmän jäsenet saattavat testata ohjaajaa, ja tähän vaiheeseen kuuluvat konfliktit ja ryhmän polarisoituminen. Tiimin hierarkiaa ja rooleja haetaan, ja ryhmän toimivuutta kyseenalaistetaan. On tyypillistä, että ryhmässä syntyy erimielisyyksiä ja voimakasta oman tyytymättömyyden esilletuontia tässä vaiheessa (Nokelainen & Toikander 2006, 40).

Kolmannessa vaiheessa, eli yhdenmukaisuusvaiheessa, aletaan luoda yhteisiä toimintamalleja ja tunne yhteenkuuluvuudesta lisääntyy (Nokelainen & Toikander 2006, 40). Syntyy yhtenäinen ryhmä, jossa vallitsee luottamus ja pysyvämmät roolit. Ryhmän jäsenet uskaltavat jakaa henkilökohtaisiakin ajatuksia ja avautua muille. Ohjaajan asemaa ei enää kyseenalaisteta ja vastuksesta on päästy eteenpäin. (Smith 2005)

Neljäs vaihe on hyvin toimiva ryhmä. Siihen liittyy roolien joustavuus ja avoimuus sekä onnistunut yhteistyö. Ryhmä keskittyy tavoitteeseen ja ryhmästä on hyötyä osallistujille (Smith 2005).

Viidennen vaiheen eli lopetusvaiheen Tuckmann täydensi teoriaansa vasta myöhemmin. Tässä vaiheessa ryhmän hajoaminen voi aiheuttaa menetyksen tunteita, ryhmän lopetus voi ahdistaa ja tuntua surulliselta. Ohjaajaa kohtaan koetaan usein positiivisia tunteita. Lopetukseen kuuluu myös taaksepäin katsominen ja oman edistyneen tarkastelu. Tämä ryhmästä irtautumisen prosessi voi olla stressaava, ja siksi olisikin tärkeää keskustella siitä etukäteen, eikä ryhmän loppuminen saisi tulla yllätyksenä. (Smith 2005.) Työpajoissamme pyrimmekin kertomaan, kuinka monta kertaa on jäljellä ja muistuttamaan lopetuksesta hyvissä ajoin.

4.3 Ryhmään liittyvät ilmiöt

Ryhmässä toimimiseen liittyvät ilmiöt tulevat esille myös työpajatoiminnassa. Ryhmän koheesiolla tarkoitetaan ryhmän jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta (Vilen ym. 2008, 278). Ne voimat, jotka vaikuttavat ryhmän kasassa pysymiseen ja sitoutumiseen, ovat ryhmä koheesiota; kiinteyttä. Koheesioon vaikuttavia tekijöitä ovat keskinäinen veto-voima, turvallisuuden tunne, kokemus kuulumisesta, resurssit, osallistujien mielikuvat ja odotukset ryhmästä ja sen tuloksista sekä vertailu aiempiin kokemuksiin ryhmätyökentelystä. (Öystilä 2012.)

Ryhmän alussa koheesiota pyritään usein lisäämään esimerkiksi erilaisilla harjoitteilla, kuten yhteistyötehtävillä, jokaisen osallistujan osallistumisen varmistamisella ja jakamalla asioita (itsensä paljastaminen). Ryhmän lopussa sen sijaan koheesioita pyritään usein vähentämään, etenkin jos vaikuttaa sen olevan liiallista, sillä tarkoitus ei ole olla riippuvainen ryhmästä vaan osata pärjätä omassa elämässä entistä paremmin ryhmän loputtua. Tällöin koheesiota voidaan vähentää esimerkiksi antamalla yksilöllisempiä tehtäviä ja palautetta, muistuttamalla ryhmän loppumisesta ja kokoontumisia harventamalla. (Vilen ym. 2008, 278–279.) Vaikka ryhmätoimintamme oli melko lyhytkestoista (vain 6 tapaamiskertaa) oli ryhmässämme havaittavissa yhteenkuuluvuuden tunteita ja pyrimmekin pitämään yllä turvallista ja tasavertaista ilmapiiriä. Ryhmän loppuminen

vaikutti aiheuttavan joissakin osallistujissa surun tunteita ja ryhmän olisi toivottu vielä jatkuvan.

Ihmisillä on erilaisissa tilanteissa erilaisia rooleja. Roolit voivat olla virallisia, kuten lääkäri tai opettaja, tai epävirallisia. Sosiaalipsykologiassa nämä kuvataan sosiaaliseen asemaan ja käyttäytymisodotuksiin liittyviksi. Roolien avulla yksilö toimii ryhmän jäsenenä (Paananen 2009, 9). Ryhmän jäsenet ottavat itselleen erilaisia rooleja. Nämä roolit voivat tukea ryhmän toimintaa, ylläpitää sitä tai häiritä ryhmän tavoitteisiin pääsyä ja toimintaa. Tällaisia edistäviä rooleja voisivat olla esimerkiksi aloitteentekijän tai asiantuntijan rooli, ylläpitäviä rooleja taas rohkaisijan ja jännityksen laukaisijan roolit, kun taas häiritseviä rooleja ovat esimerkiksi itsensä väheksyjän ja hyökkääjän roolit. Oma rooli voi tuntua myös ristiriitaiselta. Roolien pohtiminen on usein ryhmälle hyväksi, se voi viedä ryhmää lähemmäs tavoitteita ja auttaa jäseniä tarkastelemaan käytöstään uudella tavalla. (Vilen ym. 2008, 280.)

Ryhmän sisällä kehittyvät omia sääntöjä eli normeja. Normit voivat olla virallisia kirjoitettuja sääntöjä ja ryhmä voi laatia myös omat sääntönsä. Työpajatoimintamme alkaessa sovimmekin yhteisistä säännöistä ryhmän jäsenten kanssa ja keskustelimme esimerkiksi luottamuksellisuudesta ja poissaoloista. Normit voivat olla myös epävirallisia, kirjoittamattomia sääntöjä, jotka suuntaavat osallistujien käyttäytymistä ryhmässä. Normit kertovat sallitun ja kielletyn käyttäytymisen rajat ja määrittelevät osallistujiin kohdistuvia odotuksia ja vaatimuksia. Normeihin sitoutumaton ryhmän jäsen voi joutua ryhmän ulkopuolelle. (Paananen 2009, 12.)

Normit, roolit ja status ovat osa ryhmädynamiikkaa ja vaikuttavat jäsenten käytökseen täten edistäen sosiaalista integraatiota. Sosiaalinen integraatio tarkoittaa sitä, miten jäsenet tulevat ryhmässä hyväksytyksi ja kuinka hyvin he sopivat yhteen. (Öystilä 2009.) Ryhmädynamiikka tarkoittaa ryhmän sisäisiä voimia, jotka syntyvät jäsenten vuorovaikutuksesta. Hoitavat elementit ovat tärkeitä ryhmässä, jotta se olisi voimaannuttava. Tällaisia hoitavia elementtejä ovat muun muassa tiedon ja kokemusten jakaminen, tunne kuulumisesta, hyväksynnästä ja toivosta, samaistuminen muihin ryhmäläisiin, kokemus muiden auttamisesta, sosiaalisten taitojen kasvaminen ja muiden ryhmän jäsenten tuki. (Vilen ym. 2008, 276–278.) Näemmekin, että työpajojen tarkoitus onkin paitsi kehittää työelämävalmiuksia, niin myös voimaannuttaa ja antaa kehitysvammaisille asiakkaille kanava tukea ja auttaa tosiaan sekä kokea yhteenkuuluvuutta.

Jokaisella ryhmällä on oma ryhmäkulttuurinsa, joka muodostuu hiljalleen työskentelyn aikana. Työpajatoiminnassakin voidaan olettaa syntyvän omanlaisensa tapa olla ryhmässä. Siihen liittyy tavat, arvot, uskomukset ja hyväksi katsotut toimintatavat, jotka ovat ryhmän yhteisiä. (Öystilä 2009.)

Ryhmässä toimimisen etuina voidaan pitää ryhmän jäsenten toisiltaan saamaa vertaistukea, ryhmäläiset ovat siis vertaisia toisilleen, sillä heitä yhdistää jokin tekijä tai kokemus. Vertaisuuteen liittyy yhteenkuuluvuuden tunne, kokemusten jakaminen sekä tuen ja tiedon saanti. Puhutaankin siis kokemuksellisesta tiedosta ja siihen perustuvasta asiantuntijuudesta. (Mikkonen 2011, 209.) Vaikka Oman elämän nainen –hankkeen ryhmät eivät olekaan vertaistukiryhmiä, eli toiminnan painotus ei ole vertaisuudessa, antavat osallistujat toisilleen vertaistukea. Osallistujia yhdistää muun muassa naiseus, kehitysvamma sekä mahdolliset työllistymisen ja työnteon haasteet.

4.4 Työpajoissa käytettävät menetelmät

Yksilökeskeinen työote

Oman elämän nainen –hankkeen työpajoissa hyödynnetään yksilökeskeistä työotetta. Yksilökeskeisessä työotteessa asiakas on sananmukaisesti toiminnan keskiössä. Kehitysvammaiset jäävät helposti epäaktiiviseen rooliin päivittäisessä elämässään ja saavat vähän huomiota. Tutkimusten mukaan tämä korostuu mitä syvempi kehitysvamma on kyseessä ja henkilöt, joilla olisi kaikkein eniten tarvetta tuelle jäävät usein vähimmälle huomiolle. Yksilökeskeinen työote onkin yritys muuttaa tilannetta tarjoamalla tarpeeksi apua ja tukea, jotta kaikki osallistumisen mahdollisuudet tulevat käytetyiksi niin kotona kuin yhteisössä. Kun mahdollisuudet osallistua merkityksellisiin aktiviteetteihin ja suhteisiin kasvaa, seuraa itsenäisyyden ja valinnanvapauden parempi toteutuminen. Yksilökeskeisen työotteen periaatteita ovat: joka hetkessä on potentiaalia, vähän ja usein, sopiva tuki onnistumisen takaamiseksi ja valinnanvapauden ja vallan maksimointi. “Potentiaali joka hetkessä” tarkoittaa käytännössä sitä, että toiminnallisuus ja aktiivisuus toteutuvat arkipäivän elämässä, eivät tiettyinä tuokioina, vaan jatkuvasti. “Vähän ja usein”; mahdollisuuksia osallistua tarjotaan usein, vaikka aktiviteetti ei olisikaan pitkäkestoinen. Lyhytkestoinen osallistuminen useasti on monesti helpompaa kuin harvoin tapahtuva pitkäkestoinen ja tämän takia pidimmekin tärkeänä pitää ryhmässämme sopivasti taukoja. Loppujen lopuksi tavoitteena on saada onnistumisen kokemuksia. “Sopiva tuen määrä” (graded assistance) tarkoittaa tuen tarjoamista asiakkaalle sopivassa määrässä, tekemättä kuitenkaan hänen puolestaan. On tärkeää löytää asiakkaalle sopiva tuen taso. “Valinnanvapauden ja vallan maksimointi” on sananmukaisesti sitä, että asiakkaalla on päätösvalta aktiviteeteista ja niihin osallistumisestaan. (Beadle-Brown & Hutchinson 2016, 211–233.)

Yksilökeskeisyydessä annettu tuki on aktiivista; tehdään siis asioita yhdessä, ei asiakkaan puolesta. Asiakas päättää kuinka kauan, miten ja milloin hän haluaa olla mukana aktiviteeteissa. Asiakkaan omilla mielipiteillä ja ajatuksilla on suuri merkitys ja arvo, niitä kuunnellaan ja ne otetaan huomioon myös silloin kun henkilökunta saattaisi itse toimia toisin. Yksilökeskeisyydessä myös uusien taitojen harjoittelu sopivan vahvuisella tuella nousee keskiöön, näin lisätään kykyä hallita ja päättää omasta elämästä. Uusia taitoja harjoittelemalla lisätään mahdollisuutta tehdä valintoja tulevaisuudessa, kun vaihtoehtojen määrä ja tietämys niistä kasvaa. Olennaista on tarjota mahdollisuuksia osallistua ja olla osallisena. Osallisuus on sekä keino parantaa elämänlaatua ja toisaalta sen avulla voidaan myös mitata elämänlaatua. Osallisuus ja aktiivinen osallistuminen erilaisiin aktiviteetteihin parantaa niin sosiaalista, fyysistä kuin psyykkistä hyvinvointia ja tarjoaa mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen. Mikäli tukea tarjotaan töiden etsimisessä ja työpaikalla toimimisessa myös taloudellinen tilanne parane. Osallisuus merkitykselliseen toimintaan ja ihmissuhteisiin vaikuttaa positiivisesti asiakkaan itsetuntoon ja itseluottamukseen. (Beadle-Brown & Hutchinson 2016, 211–233.)

Myönteinen tunnistaminen

Myönteinen tunnistaminen tarjoaa näkökulman varhaiselle tuelle ja vaihtoehdon ongelmalähtöiselle ja yksilökeskeiselle työskentelylle. Myönteinen tunnistaminen on myös työpajoissa käytettävä menetelmä, jossa keskitytään erilaisuuden arvostamiseen ja siirrytään pois niin kutsutun normaalin tavoittelusta. Näiden lisäksi myönteiseen tunnistamiseen liittyvät mm. voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen arjen yhteisöissä sekä oikein tunnistetuksi tuleminen. Myönteinen tunnistaminen voi tapahtua missä vain, milloin vain ja kenen kanssa vain. Ryhmässämme kiinnitimme huomiota siihen, että asiakkaita ei erotella tuettaviin ja pärjääviin, vaan heidät pyritään kohtaamaan tavalla, joka on yhteensopiva hänen oman itsekäsityksensä kanssa. Oikein tunnistaminen tarkoittaaakin sitä, että jokaisella ihmisellä on oikeus tulla ymmärretyksi tavalla, joka sopii hänen itsekäsitykseensä. Se voi olla intuitiivista ja osa arkea tai olla aktiivisen pyrkimyksen tulos. Tunnistetuksi tuleminen vahvistaa itsetuntoa, itsekunnioitusta ja itsearvostusta. Myönteinen tunnistaminen vaatii tilannetajua, kunnioitusta ja sosiaalisia taitoja. (Häkli ym. 2015, 9–21.)

Myönteisessä tunnistamisessa katsotaan olevan kolme ulottuvuutta, jotka kuitenkin usein limittyvät toisiinsa käytännössä ja voivat olla läsnä myös samanaikaisesti. Nämä ulottuvuudet ovat tutustuminen, tunnustaminen ja tukeminen. Tutustumisen vaiheessa tutustutaan asiakkaan kiinnostuksen kohteisiin ja asioihin, joilla on hänen silmissään merkitystä, jotta voidaan tunnistaa asioita, jotka ovat merkityksellisiä, eivätkä täysin epätärkeitä tai epätosia, eli vältetään siis väärin tunnistamista. Asiakas ei ole ainoastaan tuttu, vaan hänet aktiivisesti huomataan. Tunnustamisessa vältetään kategorisia luokituksia ja määrittelyitä ja pyritään tunnustamaan henkilö aidosti tavalla, jonka henkilö kokee oikeaksi. Tunnustuksen antamiseen sisältyy sekä yksilöllisiä että kollektiivisiä elementtejä, myös vertaisyhteisöt voivat voimaantua tunnistamisen toimijoiksi. Tukemisessa on kyse voimavarojen, toimijuuden, identiteetin ja roolien tukemisesta myönteisen palautteen ja onnistumisten muodossa. Asiakkaan vahvuuksia tukemalla hän voi saada uudenlaisia myönteisiä rooleja erilaisten ryhmien ja instituutioiden jäsenenä. Kun asiakkaan roolit ja asemat tunnetaan ja tunnustetaan oikein ja niitä vahvistetaan, voidaan tukea itsetunnon rakentamista hänelle tärkeiden yhteisöjen jäsenenä. Yhteisöjen sisällä voidaan oppia tunnustamaan toiset yhteisön jäsenet myönteisesti, mikä vahvistaa osallisuutta ja yhteisön toimivuutta. On tärkeää myös tehdä toimijuus mahdolliseksi ja antaa tilaa sekä luottaa toimijuuteen. (Häkli ym. 2015, 15–27.)

Myönteinen tunnistaminen näkyi työpajoissa käyttämällä aikaa tutustumiseen ja osoittamalla aitoa mielenkiintoa osallistujiamme kohtaan. Tukeminen näkyi myönteisyytenä ja kannustuksena sekä vaihtoehtojen tarjoamisena. Esimerkiksi taiteelliset osallistujat saattoivat piirtää ”vastauksensa” osassa tehtäviä. Työntekijän identiteetti ja rooli korostui, osallistujia ei pyritty näkemään kehitysvammaisina, vaan toimijoina ja osajoina, joilla on paljon erityisosaamista ja taitoja.

Yhteisökasvatus

Yhteisökasvatuksella tarkoitetaan työtappaa, jossa yhdessä sopiminen ja yhteisöllisyys ovat keskiössä. Yhteisökasvatuksella voidaan katsoa olevan kuusi periaatetta. Tasa-

arvon ja yhteisöllisyyden periaatteessa korostuu kaikkien jäsenten yhtäläinen oikeus osallistua, sekä yhtäläiset velvollisuudet yhteisön jäsenten välillä. Terveen järjen periaate kuvaa sitä, kuinka on olemassa moraalisia itsestäänselvyyksiä, kuten että väkivalta muita kohtaan on väärin. Avoimuuden ja rehellisyyden periaate kuvaa toiminnan luonnetta; pyritään avoimeen ja syvälliseen vuorovaikutukseen. Ehdottoman oikeudenmukaisuuden periaate tukee yhteisön heikoimpien jäsenten oikeutta tasa-arvoon. Luottamuksen periaate antaa mahdollisuuden olla luottamuksen arvoinen. Fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden periaate korostaa jokaisen oikeutta olla turvassa ja kunnioitettu omana itsenään. (Arvola ym. 2019, 8.)

Yhteisökasvatus oli myös yksi työpajoissa käyttämistämme menetelmistä. Yhteisökasvatus näkyi esimerkiksi yhteisessä sopimisessa ryhmän sääntöjen muodossa ja asiakaspalautteen aidossa kuuntelussa ja siihen reagoinnissa. Pyrimme myös varmistamaan, että kaikilla ryhmän jäsenillä oli yhtäläinen mahdollisuus osallistua tukemalla heidän kommunikointiaan ja itseilmaisuaan. Sen lisäksi keskustelimme ryhmän alkaessa luottamuksellisuuden merkityksestä.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden kolme periaatetta ovat; korjaa vain rikki olevaa, tee enemmän sitä mikä toimii ja jos jokin ei toimi, tee jotain toisin. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ajattelussa korostuvat voimavarat ja toiveikkuus sekä tulevaisuuteen suuntaaminen. Myös tavoitteiden asettaminen ja tietoinen pyrkiminen niitä kohti kuvaa tätä ajattelua. Tulevaisuuteen suuntaaminen ja tavoitteiden asettaminen oli läsnä myös ryhmätöiminnassamme, sillä jokainen osallistuja valitsi itselleen työelämävalmiuksia, joita toivoi kehittävänsä ja harjoitteiden kautta tarjottiin keinoja, joiden avulla näihin tavoitteisiin voi päästä. Asiakas on itse oman elämänsä asiantuntija, ja hänellä on paljon taitoja ja mahdollisuuksia. Olennaista on myös saavutettujen välitavoitteiden ja kehityksen huomaaminen ja näkyväksi tekeminen. (Ratkes 2020.)

Ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneelle työskentelylle ominaista on asiakaslähtöisyys, voimavarakeskeisyys, tulevaisuuteen suuntautuminen ja tavoitelähtöisyys, poikkeuksien ja edistyksen huomioiminen, myönteisyys ja leikkisyys ja kannustus sekä yhteistyö. Toiminta lähtee asiakkaan itse määrittelemistä tavoitteista ja tarpeista, asiakkaan taidot ja kyvyt ovat välineitä tavoitteeseen pääsemiseksi ja menneisyys nähdään voimavarana. Ajatteluun kuluvat myös aito myönteinen palaute ja verkostojen kanssa yhteistyössä toimiminen. (Ratkes 2020.) Myönteinen palaute ja osallistujien rohkaisu olivat selvästi mukana työpajatoiminnassamme.

Asiakaslähtöisyys, eli se, että tavoitteet tulevat asiakkaasta itsestään on olennaista ratkaisu ja voimavarasuuntautuneessa työssä. Ajattelua suunnataan tulevaisuuteen ja tavoitteiden saavuttamiseen sekä asiakkaan voimavaroihin, joiden avulla tavoitetta kohti voidaan pyrkiä. Pienetkin askeleet oikeaan suuntaan huomioidaan ja niitä kohti kannustetaan yhteistyössä asiakkaan tukiverkkojen kanssa. Positiivinen asenne, hyvien puolien etsintä ja pohdinta sekä luovuus ovat tässä työmuodossa olennaisia. (Ratkes 2018.)

Väljästi toiminnallisuutta ryhmässä voidaan kuvata tavoitteellisina toiminnallisuutta ja toimintakykyä lisäävinä mahdollisuuksina. Toiminnallinen ryhmätö tukee

yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Toiminnalliset menetelmät saattavat toimia myös helpottamaan sanallistamista ja keskustelun syntymistä. Toiminnallisuus voi toteutua ryhmässä monin tavoin, usein esimerkiksi taidelähtöisin menetelmin kuten valokuvaten, piirtäen, kirjoittaen, tanssien tai muovailten. (Tanskanen 2015, 106.) Oman elämän nainen hankkeessa toiminnallisuus toteutui lähinnä piirtämisen kautta, kuten oman elämän puu -harjoitteessa, jossa samalla kartoitettiin osallistujien vahvuuksia ja mielenkiinnonkohteita. Myös kehollista ilmaisua käytettiin, kun ammatteja esitettiin pantomiimina.

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

5.1 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistoiminta jaetaan usein viiteen tehtävään. Ensimmäisessä, perustelun tehtävässä, esitetään kehitystarve ja perustellaan, miksi pitää kehittää. Usein kehittämisen tarve liittyy johonkin ongelmakohtaan tai tarpeeseen – visioon paremmasta tavasta tehdä jotakin. Perustelujen pohjalta määritellään yksi tai useampi mahdollisimman konkreettinen tavoite. Toinen tehtävä on organisointi. Organisointiin liittyy hankkeen viralliset asiat, kuten mahdollinen rahoitus ja yhteistyökumppanit. Organisoinnilla tarkoitetaan käytännön työn valmistelua ja suunnittelua, toisin sanoen siis toimintasuunnitelman tekoa tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisointiin liittyy myös toimijoiden määrittely – olisi hyvä saada mukaan mahdollisimman monta toimijaa, joita asia koskettaa. Kolmantena tehtävänä on toteutus. Toteuttaminen on konkreettista tekemistä ja toimintaa. Se on suunnitellun toiminnan kokeilua ja ideointia; kysytään, miten tavoitteisiin päästään. Ensin toimintaa ideoidaan ja priorisoidaan, jonka jälkeen voidaan aloittaa konkreettinen kokeilutoiminta tai testaaminen. Varsinaisen tekemisen lisäksi kehittämistoimintaan liittyy myös pohdinta ja toiminnan analysointi ja tähän liittyy myös seuranta ja toiminnan dokumentointi. (Toikko & Rantanen 2009, 57–60.)

Työmme perusteluiksi voidaan katsoa se, että työpajoja tuli kokeilla käytännössä, jotta siitä voidaan antaa hankkeen toivomia kehitysehdotuksia ja näin edistää mahdollisimman helposti ymmärrettävän ja toimivan työpajamallin syntyä. Koko työpajamallin kehityksen taustalla sen sijaan on tieto kehitysvammaisten heikosta asemasta työmarkkinoilla ja erityiset tuen tarpeet. Tavoitteemme tuli hyvin selkeänä toimeksiantajaltamme, ja tiesimme heti alusta alkaen, että tavoitteenamme oli antaa kehitysehdotuksia ja palautetta työpajoista.

Koska opinnäytetyömme on kehittämistyö, joka on ikään kuin kehittämishanke hankkeen sisällä, oli moni organisointiin liittyvä seikka, kuten rahoitus, jo ratkaistu. Yhteistyökumppaniksemme löytyi jo edellä mainittu Tärsky, sekin toimeksiantajien toiveesta. Kävimme myös erityisammattikoulussa tutustumassa, mutta siellä toiminnan järjestäminen ei lähtenyt sujumaan yhtä mallikkaasti, kenties koulun kevätkiireiden takia. Organisointiimme liittyi myös aihealueeseen tutustuminen kirjallisuuden kautta ja palaverit toimeksiantajan kanssa. Aikaisemmin tekemämme opinnäytetyön suunnitelma alusti myös osaltaan kehittämistoimintaamme.

Toteutus ja sen analysointi oli kenties tärkein tehtävistä kehittämistavoitteemme kannalta. Ryhmän ohjaaminen, palautteen kysyminen, ryhmän tapahtumien ja tehtävien reflektointi ja dokumentointi olivat kaikki oleellinen osa tätä tehtävää. Toteutus tarkoittaa siis lähinnä käytännön työtä, johon kuitenkin meidän työssämme yhdistyi myös pohtiva ja havainnoiva osuus. Oman kokemuksemme kriittinen analysointi ja tarkastelu sekä ryhmän tapahtumien käsitteellistäminen ja tällä tavoin yhdistäminen teorian tietoon toi uusia näkökulmia kehittämistoiminnan toteuttamiseen.

Neljäs kehittämistoiminnan tehtävistä on arviointi. Arviointi suuntaa kehittämistä, sillä siinä tarkastellaan kriittisesti aiempia tehtäviä sekä pohditaan kehittämisprosessin vaiheita eri näkökulmista. Prosessin arviointi tuo näkyviin sen, että kehittämistoiminnan

tavoitteet ja keskeiset toimintatavat voivat muuttua toiminnan aikana. Arvioinnin tehtävä on myös vastata siihen, saavuttiko kehitystyö sille määritellyn tavoitteensa. Myös hankkeen toimijat voivat osallistua arviointiin. Osallistavassa arvioinnissa pyritään antamaan ääni kaikille kehittämisen osapuolille ja sidosryhmille ja pyrkiä yhteiseen näkemykseen. (Toikko & Rantanen 2009, 61–63.)

Kehittämistyömme arviointi oli tietyllä tapaa jatkuvaa, sillä jokaisen ryhmäkerran jälkeen esimerkiksi keskustelimme ajatuksistamme siitä, mikä sujui hyvin ja mikä ei. Reflektio oli siis läsnä kehittämistyön alusta asti. Arvioinnissa yksi merkittävä osa oli asiakailta saatu palaute ja toinen tietysti toimeksiantajilta saatu palaute. Lopullista kehittämistyömme kokonaisuuden arviointia käsitellään viimeisessä luvussa.

Viimeinen, viides tehtävä, on tulosten levittäminen. Levittämistä kutsutaan myös juurruttamiseksi ja valtavirtaistamiseksi. Tulosten levittämistä voidaan edistää tuotteistamisen avulla. Esimerkiksi mallintaminen on tuotteistusta – selkeä malli edistää kehitetyn asian ymmärtämistä ja sitä kautta myös levittämistä. Tuotteistamiseen liittyy myös markkinointi- ja myyntityön elementtejä. Sosiaalinen hyväksyntä on yksi keskeisimmistä asioista tulosten levittämisessä, miten saada uusi toimintamalli vakiintumaan ja ns. ”lyömään läpi”. Tulosten levittämistä voidaan tukea myös esimerkiksi koulutusten ja seminaarien avulla. Käyttäjien sitouttaminen tulosten käyttöön ja pidempiaikaisiin prosesseihin on olennaista levittämisen onnistumiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 61–63.)

Tulosten levittäminen tai vakiinnuttaminen laajalti ei ollut tulosten luonteen takia kovin olennaista meidän työssämme. Välitimme kehittämistulokset toimeksiantajallemme, ja he sitten käyttivät niitä hyväkseen hankkeen kehittämisessä kokonaisuutena. Heidän vastuullaan oli koko Oman elämän nainen -hankkeen ja työkirjan tuotteistaminen ja levittäminen.

Kehittämistyön malli ja menetelmät

Kehittämistyön etenemistä voidaan kuvata lineaariesti, spiraalimaisesti, tasolta toiseen tai spagettimaisesti. Tässä luvussa esittelemme nämä mallit. Spagettimainen prosessi kuvasi mielestämme kehittämistyötämme parhaiten.

Linearisessa mallissa kehittämistyö nähdään suoraviivaisena – siinä on erilliset tehtävät, jotka käydään läpi järjestyksessä: tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Lineaarista mallia on kritisoitu liiasta suoraviivaisuudesta, joka jättää huomioitta erinäiset muuttujat, kuten inhimilliset, sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät. Täten se saa kehittämistyön näyttämään kenties todellisuutta yksinkertaisemmalta. (Salonen 2013, 14–15.)

Spiraalimallissa kehittämistyön nähdään etenevän sykleissä, jossa kehittämistehtäviä käydään läpi, kunnes kehittämistyö on valmis. Edellisen syklin tuloksia arvioidaan, ja sykli alkaa jälleen alusta. Spiraalimallissa kulttuuriset, sosiaaliset ja inhimilliset seikat otetaan lineaarisesta mallia paremmin huomioon. Myös vuorovaikutus ja reflektio korostuvat lineaariseen malliin verrattuna. (Salonen 2013, 14–16.)

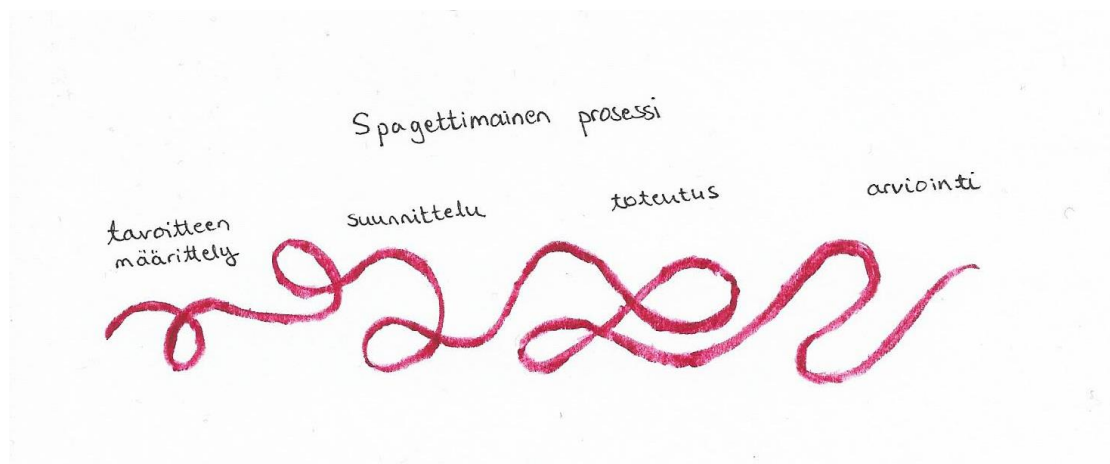
Tasomallissa kehittämistyö nähdään etenevän vertikaalisessa suunnassa. Esimerkiksi BIKVA –arviointiprosessi edustaa tällaista mallia, jossa prosessi etenee alhaalta ylöspäin eli asiakkailta poliittisille päättäjille. Siinä palaute palveluista etenee taso tasolta

ylöspäin palveluiden käyttäjiltä kenttätyöntekijöille, joilta kerätään vielä lisää palautetta, jonka jälkeen tämä palaute etenee hallintojohtolle. Hallintojohto pohtii syitä saamalleen palautteelle ja materiaali esitellään poliittisille päättäjille tarkoituksena saada palautteelle poliittisen johdon selitys. (Toikko & Rantanen 2009, 69.)

Spagettimainen prosessi nousee aiemmin mainittujen mallien kritiikistä. Spagettimainen prosessi reagoi ympäristöönsä avoimesti, eikä siitä voida etukäteen määrittää perustelun, organisoinnin, toteutuksen ja arvioinnin vaiheiden järjestystä tai ajoitusta (Toikko & Rantanen 2009, 71). Spagettimaisuus tarkoittaaakin juuri sellaista vapaampaa kiemurtelua eri kehitystehtävien välillä, jossa voidaan myös hyppiä tehtävien välillä tai ne voivat limittyä ja olla samanaikaisia. Spagettimallin mukaisessa toiminnassa saataan esimerkiksi sekä toteuttaa että arvioida toiminnan toteutumista samanaikaisesti, kuten meidän työssämme ajoittain kävi.

Spagettimainen prosessi on siis syntynyt eräänlaisena vastapainona muiden mallien yksinkertaisuudelle ja epärealistisuudelle. Näiden mallien yhteyttä siihen, miten kehittämisen prosessit oikeasti sujuvat, on tiivistetty luomalla malli, jossa vaiheet eivät noudata valmista kaavaa. Näin ollen se on myös hyvin joustava – kehittämistyössä joustavuus on suuri etu, sillä kehittämistoiminta on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi, jota voi olla vaikeaa puristaa tiettyyn kaavaan. Prosessin eri vaiheet elävät ympäristöönsä reagoiden. Spagettimaisuus nostaa esiin dialogin merkityksen ja monenlaisten näkökulmien kuulemisen. (Toikko & Rantanen 2009, 70–72.)

Koimme, että spagettimainen prosessi vastasi parhaiten oman kehitystyömme kulkua. Koimme tarvitsevamme kehittämistyössämme spagettimaisen prosessin tarjoamaa joustavuutta ja dialogisuutta. Etenkin työmme toteutus limittyi usein muiden vaiheiden kanssa ja perustelut tarkentuivat entisestään mitä enemmän itse aihealueeseen tutustuimme.



Kuva 2. Spagettimainen prosessi.

Kehittämisen menetelmillä ja välineillä tarkoitetaan niitä keinoja ja työskentelyn tapoja, joiden avulla päästään lähemmäs kehittämistoiminnan tavoitetta. Näitä voidaan jaotella eri tavoin, kuten keskustelua edistävät, osallistavat ja esittävät menetelmät. (Salonen ym. 2017, 51.) Kehittämistyössämme käytimme pääosin keskustelua edistäviä ja osallistavia menetelmiä.

Yhtenä kehittämisen menetelmänä työssämme ovat toimeksiantajien kanssa käydyt keskustelut. Palaverit ja yhteiset keskustelut toimeksiantajan sekä yhteistyökumppaneiden kanssa olivat hyödyllisiä kehittämistyöllemme, sillä nämä keskustelut antoivat meille ohjaajina ja opinnäytetyön tekijöinä selkeämpää kuvaa tavoitteista ja ryhmätöiminnan toteutuksesta. Ne selkeyttivät kehittämistoiminnan kulkua. Yhteiset tapaamiset antoivat myös tärkeän mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja vastaanottaa palautetta työmme etenemisestä. Muutama palavereistamme toteutettiin sähköisesti. Käytimme myös sähköpostia kommunikointimme välineenä. Viimeisessä yhteisessä tapaamisessamme toimitimme tuloksemme toimeksiantajille ja vaihdoimme ajatuksia niiden suhteen.

Ryhmän toiminnan ja ohjauksen reflektointi on tärkeä osa kehittämistyötä. Kriittinen reflektio tarkoittaa tarkastelunäkökulman taustalla olevien ennako-oletusten arviointia ja tutkimusta. Kriittinen itsereflektio tarkoittaa oman henkilökohtaisen näkökulman tarkastelua, joka saattaa avata mahdollisuuksia uusiin toimintatapoihin. Toiminnan reflektiivinen tarkastelu ja ns. peilaaminen vuorovaikutuksen, pohdinnan ja esimerkiksi mielipiteiden kautta tuo uusia näkökulmia työskentelyyn ja kehittämiseen. Kokemusten uudelleenarviointi on keskeinen osa kokemuksellisessa oppimisessa. Kehittämistoiminnassa huomio keskittyy myös kehittämisen menetelmien ja perusteluiden reflektointiin. (Toikko & Rantanen 2009, 52.)

Tilanteiden havainnointi, pohdinta ja erilaisten kokemusten ja tilanteiden tulkitseminen olivatkin merkityksellinen osa kehittämistyömme tuloksien synnyssä. Pohdimme ryhmätapaamisten jälkeen, miten harjoitteet olivat sujuneet, mikä oli ollut hankalampaa ja mihin oli mennyt paljon aikaa. Pohdimme myös, miten voisimme parantaa toimintaamme – mitä voisimme tehdä toisin seuraavalla tapaamiskerralla.

Asiakaslähtöisyyttä voidaan määritellä monin tavoin. Asiakkaan näkökulmasta voidaan sen ajatella olevan sitä, kuinka hyvin palvelu vastaa asiakkaan tarpeeseen. Asiakaslähtöisyys korostaa myös asiakkaan omaa mahdollisuutta vaikuttaa ja osallistua palveluunsa, palvelutarpeen arviontiin sekä tilannettaan koskevaan päätöksentekoon. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja hänen ajatuksensa omasta elämästään ja itsestään ovat tärkeitä. Asiakaspalautteella voikin olla merkittävä osa toiminnan kehittämisessä, ja mahdollisuus palautteenantoon on yksi asiakkaan osallisuuden muoto. Asiakaslähtöisyys toteutuu siis myös palvelua kehitettäessä, kun asiakkailta tuleva palaute otetaan huomioon. Keskustelu ja kokemusten vaihto asiakkaiden kanssa tuottaa paremmin heidän tarpeisiinsa sopivia palveluita ja onkin näin yksi kehittämisen menetelmä. (Salonen ym. 2017, 17–18.) Ryhmässämme keräsimme asiakkailta suullista palautetta heidän kokemuksistaan niin yksittäisistä harjoitteista kuin ryhmän yleisestä hyödyllisyydestä ja nämä palautteet näkyivät tuloksissamme.

Ennen suunnittelupajojen ohjaamista perehdyimme kohderyhmäämme koskevaan kirjallisuuteen, ja perehtyminen oli myös yksi osa kehittämistyötämme. Kirjallisuuteen ja aiheesta löytyvään tutkimustietoon tutustumalla syyt kehittämistoiminnalle ovat entistä selvempiä, ja tietämys aihepiiristä helpottaa myös reflektiota. Dokumentoimme toimintaamme seurantalomakkeiden, valokuvien ja muistiinpanojen kautta. Seurasimme myös osallistujien määrää ja pidimme siitä kirjaa.

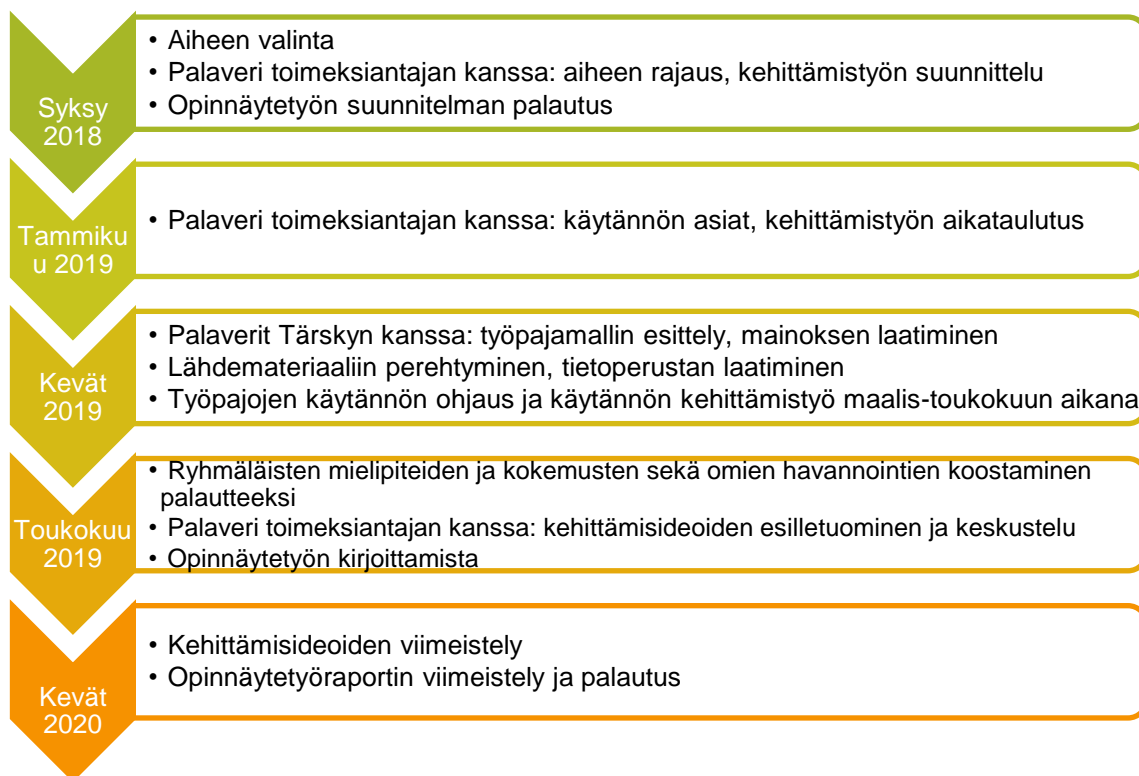
Dokumentointi on kehittämistyön toteutuksen seuranta edistävä väline sekä yksi käytännön kehittämistyön välineistä. Dokumentointi auttaa seuraamaan mitä on tehty ja miten ja helpottaa siten myös reflektointia. Dokumenttiaineisto voidaan jakaa neljään

tyyppiin. Ensimmäinen tyyppi kohdistuu viralliseen toteutukseen, kuten työssämme kerätyt osallistujamäärät ja seurantalomakkeet. Toinen dokumenttiaineiston tyyppi on toiminnan kuvaus – tähän kategoriaan työssämme menevät omat muistiinpanomme ja esimerkiksi kalenterit ja valokuvat, jotka auttavat palauttamaan mieleen mitä on tehty, kuka on osallistunut ja millaisia kehittämistarpeita on noussut esille. Kolmas tyyppi on kehittämistoiminnan epävirallista seurantaa, joka tapauksessamme olisi yksittäisiä muistiinpanoja ja havaintoja, jotka olemme kirjoittaneet ylös. Neljäs dokumentaation tyyppi on erilliset arviointidokumentit. Työssämme arviointi tapahtui lähinnä suullisesti. (Toikko & Rantanen 2009, 80–82.)

Toiminnan aluksi täytimme jokaisen osallistujan kanssa yhteystietolomakkeet. Lomakkeet liittyivät hankkeen saamaan rahoitukseen ja olivat pakollisia. Samankaltaiset lomakkeet täytettiin myös viimeisen osallistumiskerran jälkeen. Täytimme myös jokaisen osallistujan kanssa lupalaput liittyen valokuvaukseen.

Jokaisen työpajan jälkeen täytimme seurantalomakkeen. Lomakkeeseen kirjattiin työpajan ajankohta, sen tavoitteet sekä käytetyt harjoitteet. Lomakkeessa arvioitiin myös, sopivatko annetut harjoitteet tavoitteen saavuttamiseen. Tämä lomake toimi muistiinpanoinamme seuraavia tapaamisia suunnitellessamme sekä kootessamme palautetta toimeksiantajalle. Kalentereihimme ja yhteiseen tiedostoomme merkitsimme myös tärkeitä tapaamisia ja aikatauluja. Otimme myös satunnaisia valokuvia työpajojen aikana. Kuvassimme työpajojen tuotoksia lähinnä muistiinpanoiksi itsellemme, jotta seuraavien pajojen kulkua olisi helpompi suunnitella.

5.2 Kehittämistyön eteneminen



Kuva 3. Opinnäytetyöprosessimme eteneminen.

Opinnäytetyömme prosessi käynnistyi syksyllä 2018 aiheen valinnalla. Ensimmäisen palaverin toimeksiantajan kanssa pidimme joulukuussa 2018. Tässä palaverissa saimme tiedoksemme tarkemman toimeksiannon sekä rajasimme aihettamme. Suunnittelimme mahdollisia yhteistyökumppaneita kuunnellen toimeksiantajatahon toiveita. Joulukuun aikana palautimme oppilaitoksellemme opinnäytetyömme alustavan suunnitelman.

Tammikuussa 2019 pidimme toisen palaverin toimeksiantajien kanssa. Tässä palaverissa sovimme käytännön asioista ja opinnäytetyömme alustavasta aikataulusta. Toimeksiantajamme toive oli, että työpajojen testaus ja palautteemme testikerroista olisi valmis touko-kesäkuussa 2019, sillä hanke päättyisi ja työkirja julkaistaisiin samana syksynä.

Tammikuun palaverin jälkeen otimme yhteyttä kahteen toimeksiantajamme toivomaan yhteistyökumppaniin. Sovimme tapaamiset sekä Tärskyn että erityisammattioppilaitoksen edustajien kanssa. Näissä tapaamisissa esittelimme opinnäytetyömme aiheen ja hankkeen kehittämisen työpajamallin idean. Teimme myös mainoksen (liite 1) toiminnastamme, jota yhteistyökumppanimme jakoivat eteenpäin. Yhteistyökumppanimme lupasivat ottaa ilmoittautumiset vastaan meidän puolestamme.

Lopulta päädyimme tekemään tiiviimpää yhteistyötä Tärskyn kanssa, sillä kevät on kiihteistä aikaa erityisammattioppilaitoksessa. Yhteistyötä olisi mahdollisesti pitänyt

suunnitella jo aiemmin. Lisäksi heidän opiskelijoistaan ei löytynyt tarpeeksi kiinnostuneita osallistujia tai sellaisia, jotka olisivat voineet sitoutua toimintaamme toivotulla tavalla.

Varsinaiset työpajojen ohjaamiset aloitimme maaliskuussa 2019 ja viimeinen ohjauskerta oli toukokuussa. Yhteistyökumppanimme toiveena oli, että tapaamiset olisivat aina samana päivänä samaan aikaan. Näin osallistuminen olisi helpompaa kohderyhmällemme. Päädyimme valitsemaan ajankohdaksi maanantai-illat, sillä tänä ajankohdana yhteistyökumppanillamme ei ollut päälle menevää toimintaa. Näin myös tilojen järjestäminen toiminnallemme olisi helpompaa. Tapaamiset kestivät joka kerta noin 1,5 tuntia. Toimintaan ilmoittautui mukaan kuusi henkilöä, joista yksi jättäytyi pois ensimmäisen tapaamiskerran jälkeen. Loput viisi henkilöä pysyivät toiminnassa tiiviisti mukana loppuun asti.

Kun työpajojen ohjaukset olivat valmiit, kokosimme lopullisen palautteemme toimeksiantajallemme. Huomioimme lopullisessa palautteessa myös osallistujien antamat kommentit ja mielipiteet toiminnasta. Toukokuun lopulla pidimme viimeisen palaverin toimeksiantajamme kanssa. Tässä palaverissa annoimme heille palautteemme ja keskustelimme ajatuksistamme. Toukokuusta eteenpäin keskityimme työstämään lopullista versiota opinnäytetyöraportistamme sekä työstimme keräämäämme palautteeseen ja kehittämisideoihin perustuvaa tuotosta.

5.3 Suunnittelupajojen toteutus käytännössä

Työpajojen kulku on määritelty työpajamallin oppaassa. Malli on jaettu neljään suunnittelupajaan ja kymmeneen työpajaan. Ennen jokaista suunnittelupajaa ohjaajan on hyvä tutustua huolella kunkin suunnittelupajan sisältöön ja tavoitteisiin sekä pohtia, mitkä annetusta harjoitteista sopisivat parhaiten ryhmälle. Suunnittelupajojen tavoitteet ja perusidea ovat ryhmästä riippumatta samanlaisia, mutta työpajojen sisältö kootaan suunnittelupajoissa määriteltyjen tavoitteiden pohjalta. Työpajoihin soveltuvia tehtäviä ja harjoituksia löytyy työpajamallin käsikirjasta. (Arvola ym. 2019, 12.)

Ensimmäinen suunnittelupaja on tarkoitettu tutustumiseen ja ryhmäytymisen aloittamiseen. Ensimmäistä tapaamiskertaa suunnitellessaan ohjaajan on hyvä ottaa huomioon se, ovatko ryhmäläiset jo entuudestaan tuttuja vai eivät. Toisilleen tuntemattomien henkilöiden tutustuminen kannattaa aloittaa perusasioista, esimerkiksi nimien opettelusta. Ensimmäisellä kerralla kerrotaan myös ryhmän toiminnan perusasiat, muun muassa poissaolokäytännöt, suljetun ryhmän toimintaperiaate sekä luottamuksellisuus ryhmässä. Tämän jälkeen siirrytään erilaisiin tutustumisharjoituksiin, jotka on kuvattu tarkemmin työpajamallin oppaassa. Ensimmäisen suunnittelupajan lopuksi ohjaaja laittaa esille erilaisia kuvia tai kortteja, joista osallistujat valitsevat sen, joka sillä hetkellä kuvaa hänen oloaan tai ajatuksiaan parhaiten. Oppaassa kannustetaan pyytämään palautetta osallistujilta suullisesti tai kirjallisesti, jotta saadaan tietoa heidän toiveistaan ja ajatuksistaan tulevan suhteen. (Arvola ym. 2019, 16–19.)

Ohjatessamme ensimmäistä suunnittelupajaa kokemuksemme oli, että työpajan ohjeistukset olivat selkeät. Tehtäviä ja täten valinnanvaraa oli mielestämme riittävästi, jotta tapaamiskerran sisällön voi räätälöidä erilaisille ryhmille. Me aloitimme ryhmäläisemme kanssa tutustumisen nimilappuja askartelemalla, sekä teimme korttitehtävän

erilaisia postikortteja hyödyntäen. Näiden lisäksi tutustuimme ryhmäläisten kanssa hankkeen kehittämiin ammattikortteihin – keskustelimme haaveammateista, ammateista, joista on jo kokemusta sekä ryhmäläisten lähipiirin ammateista.

Mielestämme oli positiivista, että tehtävät olivat erityyppisiä. Ne auttoivat ryhmäytymisessä, ja alussa ryhmäläisistä havaittavissa ollut jännitys oli osalla suunnittelupajan lopussa jo hälventynyt. Aikaa tälle suunnittelupajalle olimme varanneet 1,5 tuntia, ja meille se riitti hyvin. Ryhmästä riippuen aikaa voi tarvita enemmänkin, sillä jotkin ryhmät voivat kaivata enemmän toiminnan pilkkomista pienempiin osiin ja taukojen pitämistä.

Toisen suunnittelupajan teemana on oman elämän puun täyttäminen. Tavoitteena on, että osallistujat tunnistavat ja osaavat nimetä omia vahvuuksiaan ja mieleisiä tekemisiään, avaavat mahdollista koulutus- ja työhistoriaansa sekä kertovat nykytilanteestaan. Ennen suunnittelupajaa ohjaaja kopioi jokaiselle osallistujalle oppaasta löytyvän oman elämän puu -harjoitteen rungon. Toimintaa suunnitellessa tulee ottaa huomioon ryhmäläisten luku- ja kirjoitustaidot ja minkä verran he mahdollisesti tarvitsevat tukea puun täyttämiseen. Tarvittaessa puun täyttämiseen voi käyttää apuna kuvia, esimerkiksi lehdistä leikattuja tai Papunetin kuvapankista tulostettuja. On hyvä varata mukaan myös värikyniä, jos joku haluaa täyttää puunsa piirtämällä. (Arvola ym. 2019, 20–22.)

Tapaamisen aluksi osallistujien kanssa käydään yhdessä läpi kuluneen viikon onnistumisia, jonka jälkeen siirrytään puun täyttämiseen. Puun juuriin kerätään osallistujille tärkeitä ihmisiä. Runkoon kerätään osallistujien kykyjä, taitoja ja vahvuuksia. Rungon jälkeen siirrytään lehvästön, johon kerätään valmiiksi määriteltujen otsikoiden alle muun muassa harrastukset, mahdollinen työkokemus ja lapsuuden haaveammatti. Ohjaajan tehtävä on tukea sanoittamista ja auttaa osallistujia oivaltamaan omia vahvuuksiaan. Myös negatiivisen määrittelyn kääntäminen positiiviseksi on tärkeää, esimerkiksi vaikeus tehdä päätöksiä voidaan nähdä positiivisemmin harkitsevaisuutena. Kun puut ovat valmiit, ne esitellään muille ryhmäläisille. Puista voi halutessaan kysyä tarkentavia kysymyksiä tai antaa kommentteja. Tämän jälkeen ohjaaja ottaa puista valokuvan muistiinpanoikseen tulevia työpajoja. Lopuksi keskustellaan omista ajatuksista ja tunteista kuvakorttien avulla. (Arvola ym. 2019, 20–22.)

Ryhmää ohjatessamme huomasimme, että onnistumisten löytäminen ja sanoittaminen oli ryhmäläisille haasteellista. Alkuun onnistumisia ei meinannut löytyä ollenkaan. Kerroimme omat esimerkkimme ja tuimme osallistujia, mutta niiden löytäminen oli silti hankalaa näin ensimmäisellä kerralla – osallistujat kertasivat paljon joko meidän ohjaajien tai muiden ryhmäläisten keksimiä asioita.

Ohjeistus tähän pajaan oli mielestämme selkeä. Erityisesti työkirjan runkoa koskevassa ohjeistuksessa olevat apukysymykset auttoivat mielestämme osallistujia pohtimisessa. Lehvästön otsikot aiheuttivat osallistujissa mielestämme pientä hämmennystä, vaikka olivatkin pääosin selkeitä. “Mieleisen tekemisen” ja “harrastuksien” erottaminen toisistaan oli osalle hieman haasteellista, samoin selittämistä vaati “päiväaikainen toiminta tällä hetkellä”. Pohdimme, olisiko “päiväaikaista toimintaa” voinut muotoilla jollakin muulla tavalla tai apukysymysten voimin, kuten esimerkiksi “Mitä teet päivisin? Oletko töissä tai toimintakeskuksessa?”.

Kolmannen suunnittelupajan tavoitteena on, että osallistujat tutustuvat työelämävalmiuksiin ja tunnistavat omia vahvuuksiaan. Ennen suunnittelupajaa ohjaaja kopioi

jokaiselle osallistujalle oppaasta löytyvät työelämävalmiuskortit. Kolmas tapaamiskerta aloitetaan käymällä läpi onnistumisen kokemukset edellisen viikon ajalta. Tämän jälkeen pelataan noppapeliä, jossa vastataan noppien silmäluvun mukaan kysymyksiin. Kysymykset käsittelevät pääasiassa työtä ja opiskelua. Tämän jälkeen siirrytään tutustumaan työelämävalmiuskortteihin erilaisten harjoitteiden avulla – ryhmäläiset valitsevat muun muassa viisi omasta mielestä vahvinta työelämävalmiuttaan. Suunnittelupajan lopuksi muista pajoista totuttuun tapaan keskustellaan kuvakorttien avulla omasta olostasi tai ajatuksista sekä kerätään palautetta toiminnasta. (Arvola ym. 2019, 24–26.)

Meidän kokeilemassamme versiossa ei ollut pohdintanopat-tehtävää ehdotettuna, vaan ohjeistuksena oli keskustelun kautta pohtia ryhmäläisten työkokemusta ja opintoja. Tähän kaipasimme jotain vaihtoehtoista harjoitetta, sillä koimme pelkän keskustelun kautta olevan vaarana se, että hiljaisemmat ryhmäläiset jäävät äänekkäämpien osallistujien varjoon. Annoimmekin tästä toimeksiantajallamme palautetta, että jonkinlainen pienen pelin kautta käytävä pohdinta voisi olla parempi vaihtoehto. Työkirjan lopulliseen versioon lisätty noppatehtävä kuulostaakin paremmalta tehtävältä, jossa jokainen ryhmäläinen pääsee vuorollaan osallistumaan keskusteluun.

Työelämävahvuuksia ja niiden merkityksiä kävimme läpi useampaan otteeseen suunnittelupajan aikana. Asia oli ryhmäläisille uusi, joten se kaipasi paljon käsittelyä. Kertaamisesta oli mielestämme hyötyä, ja ryhmäläisemme osasivatkin pohtia laajasti eri valmiuksia ja perustella, miksi jossain ammatissa tarvitaan tiettyä valmiutta.

Olimme varanneet tälle suunnittelupajalle aikaa 1,5 tuntia. Toimintaa ohjatessamme huomasimme, että aikaa olisi tarvinnut enemmän. Harjoitteet yksinkertaisesti veivät paljon aikaa ja sisältö oli ryhmäläisten mielestä raskasta, joten toiminnan tauottaminen oli tarpeen.

Toimeksiantajamme pyysi meitä kommentoimaan myös pajassa käytettyjä työelämävalmiuskortteja. Hankkeen määrittelemiä työelämävalmiuksia ovat muun muassa ajankäytön hallinta, itseluottamus, itsesäätelytaidot sekä rohkeus. Kortin etupuolella lukee jokin työelämävalmiuksista, ja toisella puolella on sen määritelmä. Suurin osa korteista oli hyviä, selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Osa termeistä oli hieman vaikeammin ymmärrettäviä, esimerkiksi itseluottamus ja itsetuntemus sekä suunnittelutaito ja ajankäytön hallinta menivät ryhmäläisiltä helposti sekaisin.

Neljännän suunnittelupajan tavoitteena on, että jokainen osallistuja tunnistaa työelämävalmiuksista ne, mitä haluaa itsessään vahvistaa ja asettaa itselleen tavoitteen tulevia työpajoja varten. Tapaamiskerta aloitetaan tuttuun tapaan onnistumisen kokemusten kertomisella, jonka jälkeen pelataan hankkeen suunnittelemissa ammattikorteilla. Tämän jälkeen kerrataan viime kerralla esitellyt työelämävalmiuksia ja sitä, mitä jokainen valitsi omiksi vahvuusikseen. Kertaamisen jälkeen osallistujat rajaavat viime kerralla valitut vahvuudet 2-3 työelämävalmiuteen, joita he haluaisivat itsessään vahvistaa. Kehittämiskohteiden löytämisen jälkeen osallistujille tarjotaan jotain omatoimista tekemistä, esimerkiksi rentoutumista, värityskuvia tai kahittelua. Tänä aikana ohjaaja käy läpi valitut työelämävalmiudet ja pohtii osallistujien tavoitteiden määrää suhteutettuna tulevien työpajojen aikatauluihin. Ohjaaja käy jokaisen osallistujan kanssa lyhyen keskustelun, jonka avulla tarkennetaan tavoitetta. Samalla voidaan miettiä, onko osallistujan elämässä jo jotain tekemistä, missä valittua työelämävalmiutta voi harjoitella työpajatoiminnan ulkopuolella. (Arvola ym. 2019, 28–29.)

Ryhmäläisemme antoivat positiivista palautetta siitä, että jokainen sai kertoa oman toiveensa ja tärkeimmän kehittämiskohteensa, ja täten vaikuttaa seuraavien tapaamisten sisältöihin. Kaiken kaikkiaan mielestämme viimeisen suunnittelupajan ohjeistus oli hyvä ja selkeä, emmekä löytäneet siitä parannettavaa. Meidän kokeilukerrallamme työelämävalmiuskortit eivät olleet vielä täysin valmiita, joten valmiuksien merkitysten kertamiseen kului paljon aikaa. Valmiiden korttien kanssa toiminta on varmasti jouhevampaa.

Neljän suunnittelupajan jälkeen on työpajojen vuoro. Työpajojen sisällön ohjaaja koostaa osallistujien kanssa sovittujen tavoitteiden pohjalta sekä hyödyntää suunnittelusaan myös osallistujien antamaa palautetta ja toiveita. Hankkeen laatimassa oppaassa on runsaasti harjoituksia eri työelämävalmiuksien vahvistamista varten. Näitä ohjeita noudatimme ja kokosimme kahden työpajan sisällön osallistujien tavoitteiden mukaan, jotta pääsisimme kokeilemaan työelämävalmiuskohtaisia harjoitteita.

5.4 Työelämävalmiustehtävien toteutus käytännössä

Työelämävalmiustehtävät valikoituivat osallistujien toiveiden ja suunnittelupajoissa esille nousseiden tarpeiden mukaan, mutta myös toimeksiantajien toiveet huomioon ottaen. Päädyimme kokeilemaan tehtäviä itseluottamuksen, itsesääätelyn, joustavuuden, keskittymiskyvyn, tunnollisuuden ja yhteistyötaitojen kategorioista.

Koimme, että osa itsenäisesti täytettävistä tehtävistä toimisi hyvin myös ryhmämuotoisena. Ryhmätoteutus on eduksi tietyissä tehtävissä, sillä silloin osallistuja tulee pohtineeksi aiheita enemmän esimerkiksi muiden ryhmäläisten kanssa aiheesta keskustellessaan. Ryhmässä tehtävien tekeminen ja niistä keskustelu edistää sitä, ettei tehtävien teko ole vain nopeaa ns. "läpijuoksua", jos ohjaaja ei juuri sillä hetkellä ehdikään tukea osallistujaa. Osa tehtävistä saattaa toisaalta nostaa esille myös hyvin henkilökohtaisia asioita, jolloin on varmasti mukavampi pohtia asiaa enemmän ohjaajan kuin koko ryhmän kanssa.

Ryhmämme osallistujilta tuli palautetta siitä, että he kaipaivat enemmän toiminnallisia tehtäviä. Alussa oli toki askartelua, tutustumisleikkejä ja työelämäkorteilla eri pelejä, mutta niiden lisäksi osallistujat kokivat tehtävien olevan enemmän "pohdi ja vastaa kysymyksiin" -tyylisiä, joihin keskittyminen on kenties hankalampaa pitkän aikaa kerrallaan.

Itseluottamukseen liittyvistä tehtävistä kokeilimme Onnistumisen kokemukset ja Millainen olet, kun luotat itseesi? -nimisiä tehtäviä. Onnistumisen kokemukset -tehtävän tarkoituksena on pohtia omia onnistumisia tänään, kuluneella viikolla ja viimeisenä kuu-kautena. Vastaukset saattoi antaa myös piirtämällä tai kuvin.

Kuten aiemmin mainittu, pohdimme että tämän tehtävän mahdollisesti sopivan avuksi suunnittelupajojen alkujen "onnistumispiireihin". Osallistujillamme oli hieman vaikeaa keksiä omia onnistumisen kokemuksiaan, ja helposti he mukailivat meidän ohjaajien tai muiden osallistujien esimerkkejä. Kun otimme tämän taulukkotehtävän käyttöön, tuli heiltä jo hieman omia kokemuksiakin. Pienen kannustuksen ja pohdinnan jälkeen osallistujat vaikuttivat iloisilta keksittyään omia onnistumisen kokemuksiaan.

Toisessa itseluottamukseen liittyvässä Millainen olet, kun luotat itseesi? -tehtävässä rastittiin ensin, miten käyttäydyt, kun luotat itseesi ja sitten, miltä tuntuu, kun luotat itseesi. Oletko esimerkiksi kohtelias vai kerskailletko muille onnistumisellasi.

Tämä tehtävä vaikutti olevan ryhmän osallistujille hieman hankala. Osalle osallistujista oli hieman epäselvää, että millainen olo on silloin, kun on itsevarma. Tehtävän tunteita koskevan osion negatiiviset väittämät sekoittivat myös, esimerkiksi väittämät ”pelkään pahinta” tai ”pelkään, että epäonnistun”. Etenkin epävarmemmat osallistujat katsoivat tuntevansa tällaisia asioita usein ja siksi katsoivat nämä heille sopiviksi vastauksiksi, vaikka tehtävän tarkoituksena olikin luultavasti tuoda esille positiivisia kokemuksia. Tämän tehtävän teko vaati mielestämme ohjaajilta paljon tukea.

Itsesäätelytaitoihin liittyvistä tehtävistä valikoituivat Itsesäätely käytännössä, Tunteiden säätely, Kurjat ajatukset ja Itsesäätelypakki -tehtävät. Itsesäätely käytännössä -tehtävässä tuli pohtia tilannetta, joka on harmittanut, ja jokin keino, joka auttoi hillitsemään omaa käytöstä. Samankaltaisesti pohdittiin myös ohjetta, jonka noudattaminen on vaikeaa; päätöstä, jonka on tehnyt tai haluaisi tehdä ja mikä päätöksessä pysymiseen auttaisi sekä asiaa, joka ei kiinnosta, mutta pitäisi hoitaa ja mikä asian hoitamiseen kannustaa.

Oli positiivista, että Itsesäätely käytännössä - tehtävässä tilaa oli myös piirtämiseen ja muutama osallistujistamme vastasikin tällä tavoin. Mahdollisuus piirtää myös helpottaa nopeuseroja osallistujien vastaamisen suhteen; ensin tehtävänsä valmiiksi saaneet voivat jatkaa pohdintaa piirtämällä. Tehtävän esimerkit olivat mielestämme hyviä - ne kannustivat mielestämme osallistujia pohtimaan omia itsesäätelytaitojaan ja mitä kehitettävää niistä löytyy. Tehtävän viemä aika vaihteli paljon osallistujien kesken, ja tehtävä saattaa vaatia vahvaakin ohjaajan tukea, jotta asiaa ei tulisi käsiteltyä niin pinta-puolisesti.

Tunteiden säätely -tehtävässä tuli eri tunnesanojen listasta alleviivata ne tunteet, joita on joskus tuntenut, ympyröidä ne, joita on joskus vaikea hallita ja värittää tunteet, joista pitää. Mielestämme tämän toteutustapa oli toimiva. Osa tunteista vaati hieman selittämistä osallistujille, esim. päättäväisyys, haluttomuus, myötätunto. Näiltä osin siis ohjaajan tukea tarvittiin.

Kurjat ajatukset -tehtävässä tuli listalta rastia ne ikävät ajatukset, joita on joskus ollut, kuten ”en jaksa pestä hampaita” tai ”en halua herätä aikaisin aamulla”. Tehtävän esimerkit olivat hyviä ja osallistujamme tunnustivatkin, että meistä jokaisella on varmasti joskus ollut näitä ajatuksia. Tehtävä kurjan ajatuksen muuttamisesta positiiviseksi oli hyvä, mutta meidän kokeilukerrallamme se oli lähes kaikille osallistujista vaikea tehtävä, joka vaati paljon ohjaajan tukea. Lopullisessa versiossa tehtävä olikin erilainen ja jaettu kokonaan erilliseksi Muutos -tehtäväksi ollen näin luultavasti helpommin ymmärrettävissä.

Itsesäätelypakki -tehtävässä väritettiin ruudukosta ne keinot, jotka osallistuja koki tukevan hänen itsesäätelytaitojaan. Itsesäätelypakki sisälsi runsaasti erilaisia keinoja itsesäätelyyn, kuten rauhallisesti hengittäminen, purkan pureskelu ja silmien sulkeminen. Tämä oli mielestämme hyvin hyödyllinen tehtävä. Osallistujat pohtivat tehtävässä esitettyjä itsesäätelyä tukevia keinoja mielellään ja kokivat tehtävän hyödylliseksi. Osallistujat olivat kiinnostuneita kokeilemaan uusia vinkkejä ja antoivat paljon positiivista palautetta.

Joustavuuteen liittyvistä tehtävistä teimme Miten reagoit muutoksiin? -tehtävän. Tehtävässä oli kuvailtu erilaisia tilanteita, ja tarkoitus oli pohtia miltä tilanteet tuntuisivat, mitä niistä ajattelisit ja miten niissä toimit. Esimerkiksi ”Olet lähdössä rannalle, mutta yllättäen alkaakin sataa”.

Osallistujilla oli vaikeuksia erottaa toisistaan ”miltä sinusta tuntuu” ja ”mitä ajattele”. Pohdimme, että ehkä jonkinlainen esimerkki tähän voisi helpottaa tehtävän tekemistä. Taulukon täyttäminen oli siis vaikeaa, mutta toimi hyvin keskusteltavana tehtävänä. Pidimme siitä, että tehtävässä oli paljon erityyppisiä realistisia arjen tilanteita.

Keskittymiskykyä koskevassa tehtävässä Tukevat tekijät oli listattu erilaisia asioita, joista rastitetaan ne, jotka auttavat keskittymään - esimerkiksi ”oli hiljaista” sekä ”kuuntelin rentoutusmusiikkia”. Mielestämme tämä oli oikein hyvä tehtävä, joka kannustaa pohtimaan ja tunnistamaan keskittymiskykyä tukevia tai sitä häiritseviä tekijöitä.

Tunnollisuuteen liittyvä Annan valinnat -tehtävä synnytti ryhmässä myös hyvin keskustelua työpaikan säännöistä/toimintatavoista ja pohdintaa tunnollisuudesta. Tehtävässä seurattiin Annaa erilaisissa tilanteissa ja valittiin paras vaihtoehto, miten Anna toimisi tunnollisesti. Mielestämme hyvä ja toimiva tehtävä, johon ei tukea tarvittu niin paljon. Tuntui että tämä oli myös osallistujille aika mieluisa, hauska tehtävä.

Yhteistyötaitoihin liittyvässä tehtävässä muiden mielipiteiden kunnioittaminen täydennettiin sarjakuvan puhekuplat tilanteeseen, jossa piti olla eri mieltä toisen henkilön kanssa. Tehtävä aiheutti erittäin paljon keskustelua vuorovaikutustaidoista. Osallistujat miettivät asiaa eri näkökulmista - mitä he *haluaisivat* sanoa, mikä olisi *kohteliasta* ja niin edelleen. Pohdimme, onko tehtävän toteuttaminen juuri sarjakuvan avulla tarpeellinen, keskustelua syntyy varmasti myös ilman sitä vaikka sosiaalisen tarinan avulla. Idealtaan tehtävä oli kuitenkin mielestämme oikein hyvä ja tarpeellinen. Kyseinen tehtävä ei kuitenkaan päätynyt työkirjan lopulliseen versioon, mutta työkirjassa on paljon muita yhteistyötaitoja käsitteleviä tehtäviä.

6 TUOTOS

6.1 Taustaa työpajamallista

Opinnäytetyömme tehtävänä oli testata Oman elämän nainen -hankkeen kehittämää työpajamallia. Tässä tuotoksessa esittelemme kehittämistyömme perusteella syntyneen parannellun version työpajamallin suunnittelupajoista. Alkuperäinen työpajamalli on siis Oman elämän nainen -hankkeen käsialaa, ja olemme vain kehittäneet sitä eteenpäin testikerroista esiin tulleiden huomioidemme perusteella.

Työpajatoimintaa käynnistettäessä on otettava huomioon, ketkä hyötyvät siitä. Työpajamallista hyötyy erityisen tuen tarpeessa oleva henkilö, joka on halukas pohtimaan ja kehittämään omia työelämävalmiuksiaan sekä miettimään osallistumisestaan työelämäänsä eri muodoissa. Asiakkaalla tulee olla kyky ja keinot ilmaista itseään ja omia ajatuksiaan.

Työpajamalli on jaettu kahteen osaan. Toiminta alkaa neljällä suunnittelupajalla, joissa luodaan pohja tuleville kymmenelle työpajalle. Suunnittelupajojen tavoitteet ja sisältö on ryhmästä riippumatta samanlainen – ohjaaja kokoaa työkirjassa annetuista harjoitteista omalle ryhmälleen sopivan kokonaisuuden. Suunnittelupajoissa määriteltyjen tavoitteiden pohjalta suunnitellaan kymmenen työpajan sisältö. Käsikirjasta löytyy runsaasti eri työelämävalmiuksiin keskittyviä harjoitteita, joista työpajojen sisällön voi koostaa.

Ihanteellinen koko ryhmälle on 3-4 osallistujaa yhtä ohjaajaa kohden, johtuen suunnittelupajojen lähiohjauksen tarpeesta. Ryhmä on suljettu ryhmä, mikä tukee luottamuksellisuutta ja avoimuutta. Työpajamalli on mahdollista toteuttaa ryhmätoiminnan sijaan myös yksilöpajana seuraten samaa mallia. Yksilötyöskentelystä voi hyötyä esimerkiksi autismikirjon henkilö, sillä yksilöpajassa hänen henkilökohtaiset tarpeensa voidaan huomioida paremmin.

6.2 Suunnittelupajat

Suunnittelupaja 1: Tutustumispaja

Ensimmäisessä pajassa tavoitteena on ryhmäytyä ja saada ryhmäläiset tutustumaan toisiinsa. Tarkoituksena on luoda turvallista, rentoa ja positiivista ilmapiiriä. Tutustumispajassa ohjaajan on tärkeää antaa tilaa ryhmän osallistujille ja säilyttää avoin mieli. Ohjaaja valitsee muutamia tutustumisharjoituksia, ryhmästä ja käytettävästä ajasta riippuen. Jos ryhmän jäsenet ovat jo ennestään tuttuja, kannattaa valita harjoituksia, joissa keskitytään enemmän ryhmäytymiseen, kuten ammattikortteihin tai omakuvaan. Jos osallistujat ovat toisilleen vieraampia, voi keskittyä enemmän tutustumiseen, kuten nimien harjoitteluun.

Tärkeää on ottaa huomioon myös keskittymiskyvyn haasteet ja tunnelman pitäminen riittävän kevyenä, esimerkiksi pitämällä taukoja, ja valitsemalla monipuolisia tehtäviä.

Aikaa tähän pajaan on hyvä varata riittävästi, etenkin jos tekee useampia tehtäviä, ja osallistujat kaipaavat runsaasti tukea. Testiryhmässä ryhmän aloitukseen, kolmeen tehtävään ja lopetukseen meni noin 1,5 tuntia.

Tutustumispaja alkaa ryhmä aloituksella, jossa käydään läpi ryhmän toiminnan perusasioita. Ohjaaja esittelee itsensä ja käy läpi kokoontumisajan ja paikan, ryhmän tarkoituksen, poissaolokäytännön (mitä tehdä, jos ei pääse paikalle; ohjaajan yhteystiedot), luottamuksellisuuden merkityksen ja suljetun ryhmän käytännön. Ohjaaja käy myös läpi työpajamallin periaatteen, eli että tulossa on neljä suunnittelupajaa, joiden sisältö etenee suunnitellusti ja kymmenen työpajaa, joiden sisältö koostetaan ryhmästä nousseiden tavoitteiden mukaan). Ohjaaja esittelee ensimmäisen tapaamisen aiheen ja sitten siirrytään tutustumisharjoituksiin.

Nimilappu -tutustumisharjoituksessa askarrellaan omat nimilaput. Ohjaaja ottaa mukaan erilaisia tarvikkeita niin, että jokainen ryhmäläinen saa tehtyä oman näköisensä nimilapun.

Kortti -tehtävässä ohjaaja on tuonut mukanaan erilaisia kortteja tai kuvia. Tarkoitukseen käyvät esimerkiksi postikortit sekä voima- ja vahvuuskortit. Näitä saa myös tulos-tettua ja tilattua netistä. Kortit levitetään pöydälle ja niistä valitaan kortteja jollakin tietyllä perusteella, esimerkiksi "Miltä tuntuu tänään?", "Kortti, joka kuvaa minua" tai "Kortti, josta pidän". Kun kortti on valittu, se esitellään muille, ja kerrotaan, miksi valitsi juuri kyseisen kortin.

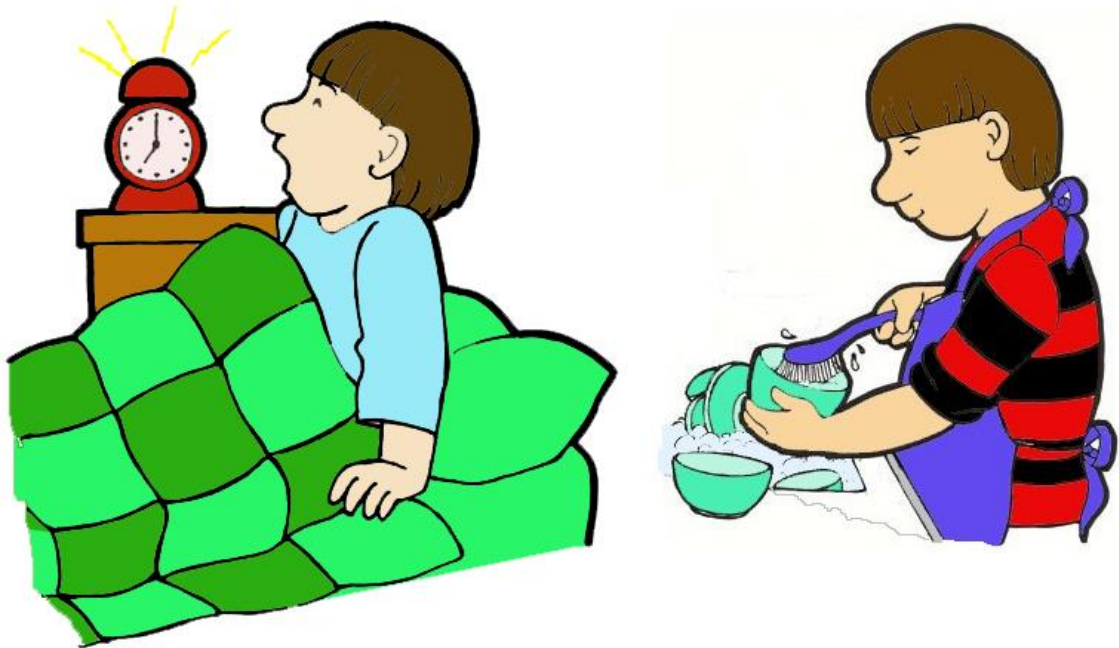
Ammattikortit -tehtävässä käytetään työkirjan lopusta löytyviä ammattikortteja. Ne kannattaa laminoida, sillä niitä käytetään myöhemminkin. Valitaan kortti, joka kuvastaa unelma –ammattia ja toinen, joka kuvastaa ammattia, joka ei niin kiinnosta. Sen jälkeen esitellään ja perustellaan omat valinnat. Kortteja voi valita muillakin perusteilla, kuten läheisten ihmisten ammatit tai itselle tutuin ammatti.

Ryhmäkerran lopetuksessa käytetään jälleen kortteja tai kuvia. Ohjaaja levittää kuvat pöydälle ja niistä valitaan se, joka kuvastaa sen hetkistä oloa tai ajatuksia parhaiten. Lopuksi ohjaaja pyytää suullista tai kirjallista palautetta osallistujien tason huomioiden; miltä ryhmäkerta tuntui ja mitä toiveita tai ajatuksia nousee tuleviin kertoihin liittyen.

Suunnittelupaja 2: Oman elämän puu -paja

Toisen pajan tavoitteena on, että ryhmäläiset tunnistavat ja osaavat nimetä omia vahvuuksiaan ja mieleisiä tekemisiään, avaavat mahdollista koulutus- ja työhistoriaansa sekä kertovat nykytilanteestaan. Paja toimii hyvänä jatkona ensimmäisellä kerralla aloitetulle tutustumiselle.

Ennen pajaa ohjaaja kopioi käsikirjan sivulta 23 jokaiselle osallistujalle Oman elämän puun. Puun on hyvä olla suurehko (esimerkiksi A3-kokoinen), jotta ryhmäläisillä on enemmän tilaa sen täyttämiseen. Ohjaajan on hyvä ottaa huomioon myös osallistujien luku- ja kirjoitustaidot – tarvittaessa voit hyödyntää esimerkiksi Papunetin kuvapankkia tai leikata lehdistä kuvia. Puun voi täyttää myös piirtämällä. Varaa siis pajaan mukaan värikyiniä, tarvittaessa kuvamateriaalia, liimaa sekä tyhjiä A3-arkkeja, sillä joku voi haluta piirtää oman puunsa.



Kuva 4. Esimerkki onnistumisen kokemusten pohdintaa auttavista kuvista (Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen. Muokattuja versioita alkuperäisistä.).

Työpajan aluksi ryhmäläisten kanssa käydään läpi onnistumisen kokemuksia kuluneen viikon ajalta. Ohjaaja voi aloittaa ja esimerkillään näyttää, että jokaiselta löytyy onnistumisen kokemuksia, ja ne voivat olla suuria tai pieniä. Onnistumisten kokemusten löytäminen voi tuntua ryhmäläisistä haastavalta. Ensimmäisellä kerralla voi tarvittaessa apuna käyttää esimerkiksi Papunetin kuvapankkia, josta voi tulostaa laajan valikoiman kuvia erilaisista arjen askareista. Yllä oleva kuva 4 on esimerkki, johon on valittu kuvat ajoissa heräämiselle ja tiskaamiselle. Kuvat tukevat osallistujia pohtimaan onnistumisiinsa, ja ohjaaja voi pitää niitä mukanaan myös tulevilla suunnittelupajoilla, sillä jokainen paja aloitetaan kyseisellä tehtävällä.

Tämän jälkeen jokainen täyttää Oman elämän puun. Ohjaaja tekee myös oman puunsa, jotta voi samalla ohjata ryhmäläisiä sen täytössä. Ensimmäiseksi juuriin kerätään osallistujalle tärkeitä ja merkittäviä ihmisiä. Samalla voidaan keskustella näiden ihmisten merkityksestä ryhmäläisen elämässä. Seuraavaksi puun runkoon kerätään omia kykyjä, taitoja ja vahvuuksia. Asioita voi pohtia esimerkiksi seuraavien apukysymysten kautta: Missä olen hyvä? Millainen minä olen? Mitä mukavia asioita muut ovat minusta sanoneet? Rungon jälkeen siirrytään täyttämään lehvästöä, johon kerätään mieleistä tekemistä, harrastuksia, koulu- ja työhistoriaa, lapsuuden haaveammatti, nykyinen haaveammatti sekä päiväaikainen toiminta tällä hetkellä (esimerkiksi työ tai koulu). Tämän jälkeen voi palata vielä täydentämään runkoa, jos sen täyttäminen on aiemmin tuntunut haasteelliselta.

Kun puut ovat valmiit, ne esitellään muille ja niistä keskustellaan yhdessä. Halutessaan voi kysyä tarkentavia kysymyksiä muiden puista tai esittää kommentteja. Ohjaaja ottaa valokuvat puista muistiinpanoiksi tulevien työpajojen suunnittelua varten. Loppuharjoituksena ohjaaja levittää pöydälle erilaisia kuvia tai kortteja, joista jokainen ryhmäläinen valitsee sen, joka kuvaa hänen oloaan tai ajatuksiaan sillä hetkellä parhaiten.

Suunnittelupaja 3: Työelämävalmiuksien paja

Työelämävalmiuksien pajassa tavoitteena on tutustua työelämävalmiuksiin ja tunnistaa omia vahvuuksia. Käydään yhdessä läpi työelämävalmiuksia ja pohditaan, mitä ne käytännössä tarkoittavat.

Työelämävalmiuspajaan valmistaudutaan tulostamalla työelämävalmiuskortit käsikirjan liitteistä tai hankkeen kotisivuilta. Jokaisella osallistujalla on oma korttipakka. Selkeydeksi pakat voivat olla erivärisiä, näin ne eivät mene sekaisin. Mukaan tarvitaan myös jotakin, millä kiinnittää kortit seinään, kuten sinitarraa, sekä post it –lappuja ja mahdollisesti muita askartelutarvikkeita. Tähän pajaan kului testiryhmällä paljon aikaa, joten sitä on hyvä varata ja muistaa tauotuksen merkitys.

Ryhmän aloituksessa käydään läpi kuluneen viikon onnistumiset. Ohjaaja voi aloittaa ja näin näyttää, että jokaisesta päivästä varmasti löytyy joku onnistuminen, joita voi opetella huomaamaan. Jos onnistumisten pohtiminen tuntuu olevan ryhmäläisille hankalaa, voidaan apuna käyttää edelliseltä kerralta tuttuja Papunetin kuvapankin kuvia.

Työelämävalmiuksien pajan ensimmäinen harjoite on pohdintanopat. Ohjaaja ottaa mukaan kaksi noppaa. Yksi ryhmäläisistä heittää nopat, ja vastaa silmälukua vastaavaan kysymykseen. Sitten kaikki muutkin ryhmän jäsenet (ohjaaja mukaan luettuna) vastaavat kysymykseen. Kun kaikki ovat vastanneet, on seuraavan vuoro heittää noppaa ja vastata silmälukua vastaavaan kysymykseen ja niin edelleen. Isomman ryhmän kanssa yksikin kierros näin käytynä riittää, mutta pienemmän ryhmän kanssa voidaan tehdä kaksikin kierrosta. Pohdintanopat varmistavat, että kaikki osallistujat pääsevät ääneen ja kaikkien ajatuksia kuunnellaan. Pohdintanoppien silmälukuja vastaavat kysymykset löytyvät käsikirjan sivulta 25.

Toisessa harjoituksessa tutustutaan työelämävalmiuksiin ammattikuvien ja työelämävalmiuskorttien avulla. Ohjaajien on tärkeää tuoda esille, että työelämävalmiuksia tarvitaan muuallakin, kuin töissä; harrastuksissa, opiskelussa, vapaa-ajalla tai oikeistaan milloin vain, arkipäivän askareista lähtien.

Jokaiselle osallistujalle jaetaan oma nippu työelämävalmiuskortteja ja ohjaaja levittää pöydälle ammattikortit. Jokainen ryhmäläinen valitsee yhden mieleisensä ammattikortin, joka kiinnitetään seinälle. Mikäli ammattikortin merkitys on epäselvä, päättää sen valinnut henkilö, mitä ammattia kortti kuvaa. Sen jälkeen pohditaan yhdessä ammatti kerrallaan, mitä valmiuksia ja taitoja kyseisessä ammatissa tarvitaan, ja kiinnitetään sopivat työelämävalmiuskortit ammattikortin ympärille. Jos ryhmäläiset nimeävät muita asioita, kuin työelämävalmiuskorteissa lukee, voidaan hyödyntää post it –lappuja. Näin hälvennetään myös painetta oikein vastaamisesta.

Samalla, kun ryhmän jäsenet nimeävät taitoja tai valmiuksia, käydään läpi työelämävalmiuksien merkityksiä. Kaikkia ammattiin liittyviä valmiuksia ei tarvitse mainita, vaan

tärkeämpää on, että ryhmän jäsenet itse työstävät ja pohtivat valmiuksia. Kun ammatit ovat käsitelty, ja jos aikaa on, voidaan tehdä samaan tapaan toinen kierros uusilla ammattiteilla. Lopuksi käydään läpi mitä ne työelämävalmiudet, joita ei ole vielä laitettu mihinkään, tarkoittavat ja minkälaisiin ammatteihin ne voisivat sopia. Mikäli jokin työelämävalmiuskortista aiheuttaa hämmennystä tai on epäselvä, voidaan senkin merkitys vielä kerrata.

Omat vahvuudet -tehtävässä pohditaan omia vahvuuksia työelämävalmiuksien suhteen. Jokainen osallistuja kerää oman työelämävalmiuspakkansa ja valitsee viisi vahvinta työelämävalmiuttaan. Apuna voidaan käyttää viimekertaista Oman elämän puuta sekä muiden ryhmäläisten ajatuksia. Löytyneet vahvuudet tehdään näkyväksi; vahvuudet kiinnitetään seinään ja otetaan osallistujasta kuva omien vahvuuksien keskellä tai hänen nimestään omien vahvuuksien keskellä, jos hän itse ei halua kuvaan. Toisena vaihtoehtona voidaan myös liimata vahvuudet värilliselle kartongille tai paperille ja kirjoittaa ryhmäläisen nimi keskelle ja ottaa tästä kuva. Kartongin voi myös koristella tau-luksi, jos aikaa on. Ryhmän jäseniä voi kannustaa vahvuuksien kuvaamiseen kertomalla, että ne saa itselleen ensikerralla.

Lopetuksena tälle pajakerralle ohjaaja levittää pöydälle erilaisia kuvia tai kortteja, joista ryhmäläiset valitsevat sen, joka sillä hetkellä kuvaa omaa oloa tai ajatuksia parhaiten. Kortit esitellään muille ja kerrotaan, miksi valitsi juuri sen kortin.

Palautteen pyytäminen suullisesti tai kirjallisesti on hyvä keino tutustua ryhmäläisiin ja saada tietoa heidän toiveistaan tulevia kertoja varten.

Suunnittelupaja 4: Tavoitteet

Neljännän suunnittelupajan tavoitteena on tunnistaa työelämävalmiuksista ne, joita haluaa itsessään vahvistaa sekä asettaa itselleen tavoite tulevia työpajoja varten.

Ohjaaja valmistautuu pajaan tulostamalla edellisessä suunnittelupajassa otetut valokuvat valituista vahvuuksista ja ottaa jokaiselle ryhmäläiselle omat työelämävalmiuskortit. Tässä työpajassa tarkoituksena on, että jokaiselle osallistujalle nimetään 1-2 tavoitetta tulevia työpajoja varten. Tavoitteiden asettamisen takia on tärkeää, että ohjaaja tutustuu työkirjan sivuilta 31-33 löytyvään GAS-tavoitteista kertovaan kappaleeseen.

Neljäs paja aloitetaan tuttuun tapaan onnistumisten kokemusten läpikäymisellä. Tähän löytyy tarkemmin ohjeita suunnittelupajan numero 2 kohdalta. Aluksi ryhmäläisten kanssa pelataan ammattikortteilla – ideoita eri peleihin löytyy työkirjan sivulta numero 194. Pelaamisen jälkeen otetaan esiin edellisellä kerralla otetut valokuvat ja kerrataan, mitä vahvuuksia kenestäkin löytyi.

Tämän jälkeen ryhmäläisille jaetaan nippu työelämävalmiuskortteja, jokaiselle oma nippu. Korteista etsitään 2-3 työelämävalmiutta, joita henkilö haluaisi itsessään vahvistaa. Kortit asetetaan omien kuvien ympärille joko pöydälle tai seinälle. Valmiuksia läpikäydessä kerrataan niiden merkitykset.

Kun jokainen ryhmäläinen on löytänyt kehittämisen kohteensa, ryhmälle tarjotaan jotain omatoimista tekemistä, esimerkiksi kahvittelua tai värityskuvia. Sillä aikaa ohjaaja käy läpi kehittämisen kohteiksi valitut työelämävalmiudet ja valitsee niistä yhteiset

kehittävät valmiudet tuleviin työpajoihin niin, että jokaiselle ryhmäläiselle voidaan asettaa omat tavoitteet tulevien työpajojen ajaksi. Ohjaaja pohtii aikataulut huomioiden, kuinka monta tavoitetta kullekin ryhmäläiselle on mahdollista asettaa. Kannattaa hyödyntää mahdolliset yhteiset tavoitteet - tämä helpottaa työpajojen sisällön suunnittelua.

Tämän jälkeen ohjaaja käy jokaisen ryhmäläisen kanssa lyhyen keskustelun siitä, mitä kehittämisen kohteeksi valittu työelämävalmius kunkin kohdalla tarkoittaa. Tilannetta tarkentamalla saadaan GAS-tavoite luotua. Samalla voidaan pohtia, voiko valittua työelämävalmiutta harjoitella työpajojen ulkopuolella.

7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

7.1 Tuotoksen arviointi

Opinnäytetyömme tulosten, eli toimeksiantajille antamamme palautteen sekä työpajojen kokeilun eettisyyttä ja luotettavuutta on olennaista tarkastella. Voidaan nostaa esille, että työpajoja testattiin vain yhdessä pienryhmässä, ja siten tuloksemme perustuvat vain ohjaamamme ryhmän osallistujien kokemuksiin ja heidän havainnointiinsa. Ryhmämme muodostui kuitenkin varsin eritasoisista osallistujista, joten pystyimme tarkkailemaan, miten tehtävien teko sujui ja kuinka helposti ymmärrettäviä ohjeistukset olivat monesta erilaisesta näkökulmasta.

Voidaan myös kyseenalaistaa havainnointiemme ja tulkintojemme todenmukaisuutta. Olemmeko osanneet tulkita tilanteita oikein tai onko asiakkaiden antama palaute ymmärretty kuten he ovat tarkoittaneet. Väärien tulkintojen tai ylianalysoinnin mahdollisuudet on hyvä pitää mielessä. Havaintojen objektiivisuus on olennaista oikeiden tulosten tuottamiseksi.

Toimeksiantajilta saimme hyvää palautetta antamistamme kehitysideoista ja tuottamastamme tiedosta. Voidaan siis todeta, että kehittämistehtävässä asetetut tavoitteet toteutuivat, ryhmän ohjaus onnistui ja toimintaa havainnoimalla ja dokumentoimalla saimme halutunlaisen tuotoksen aikaiseksi. Tietoperustassamme käsitelimme asiakasryhmää sekä heille tyypillisiä hahmottamisen ja kommunikaation haasteita, jotka näkyivät niin käytännön kehittämistyössä ja pajoja ohjatessamme, kuin myös tuloksissamme.

7.2 Prosessin arviointi

Kehittämistyömme aikana toteutuivat ryhmässämme asiakaslähtöisyys ja itsemäärääminen mielestämme hyvin. Asiakkaat määrittivät itse tavoitteitaan ja vahvuuksiaan ja heidän toiveitansa kuunneltiin. Monissa tehtävissä otettiin huomioon juuri heille sopivin tapa tehdä kyseinen tehtävä, ja he saivat ohjaajilta tukea pohdintaan tarpeen mukaan. Osallistujat myös päättivät itse osallistumisestaan.

Osallistujien yksityisyyttä kunnioitettiin. Valokuvien ottamiseen kysyttiin kuvausluvat, henkilötietolomakkeita käsiteltiin asianomaisella tavalla ja niitä täytettäessä tarjolla oli ohjaajan tuki, jotta jokainen kohta tuli ymmärretyksi ja oikein täytetyksi. Kaikkien kerättyjen tietojen käytöstä tiedotettiin osallistujia.

Verkostoituminen alan toimijoiden kanssa oli ammatilliselle kasvullemme erittäin hyödyllistä, sillä tulevaisuudessa olemme kiinnostuneita työllistymään kehitysvamma-alalle. Kolmannen sektorin toimijat eivät olleet ennestään kovinkaan tuttuja, ja siksi yhteistyö Tärskyn kanssa oli mielenkiintoista ja antoisaa. Uudet kontaktit ja kokemukset, joita nyt saimme, lisäävät ammatillista osaamistamme. Esimerkiksi hanketyö ja kehittämistyö tuntuvat nyt tutummilta. Tämän kehittämistyön kautta tutustuimme syvemmin asiakasryhmään kirjallisuuden ja käytännön ryhmätyön kautta.

Opinnäytetyömme toteutusta arvioidessa nousee esiin toisaalta omaan kehittämistyön kokemattomuuteen liittyviä asioita, mutta myös toimeksiantajalta saadun tuen sekä positiivisen palautteen merkitys. Suhteellisen kokemattomilta ohjaajilta ja kehittäjiltä ohjaus onnistui suhteellisen hyvin, ja saimme hyvää palautetta osallistujilta, toimeksiantajalta sekä yhteistyökumppaneilta. Ajanhallintamme olisi voinut olla suunnitelmallisempaa ja olisimme mahdollisesti voineet aloittaa työskentelyn yhteistyökumppaneidemme kanssa aiemmin, jolloin palaverien pitämiseksi, osallistujien keräämiselle sekä ohjauskertojen suunnittelulle olisi jäänyt enemmän aikaa.

Kommunikaatiomme toimeksiantajaan sujui hyvin ja saimme hyviä neuvoja ja vinkkejä. Oli tärkeää tietää, että tarpeen tullessa tuki on saatavilla. Kehittämistyön edetessä nousi esiin ajatus työpajojen käytöstä ja hyödyllisyydestä myös muiden asiakasryhmien kanssa. Työpajojen joustavuuden ja monipuolisten tehtävien takia, saattaisi pienin muokkauksin saada siitä oivallisen mallin myös esimerkiksi lastensuojelun asiakkaille tai muille erityisen tuen tarpeessa oleville.

On selvää, että kehitysvammaiset tarvitsevat tukea työllistymiseen, elämänhallintaan ja työelämävalmiuksiensa kehittämiseen tulevaisuudessakin. Työllistymisen tukemiseen tarvitaan aiempaa enemmän resursseja. Työnteolla on suuri merkitys hyvinvoinnille ja osallisuudelle ja myös kehitysvammaisilla pitäisi olla mahdollisuus osallistua työelämään aktiivisemmin heidän tarvitsemansa tuen avulla.

LÄHTEET

- Arvola, M.; Hautala, T.; Jokinen, E.; Kinos, S.; Klem, S.; Merkkiniemi, P.; Merta, A. & Ranta, K. 2019. Matkalla työelämään – käsikirja työpajatoiminnan ohjaamiseen. Turku: Printworks. Saatavissa myös https://www.omanelamannainen.fi/materiaalit/oen_tyokirja_webversio_v2.pdf.
- Autismiliitto 2020. Autismikirjo – mistä on kysymys? Viitattu 29.1.2020 <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo>.
- Autismisäätiö 2018. Tietoa Autismisäätiöstä. Viitattu 10.12.2018 <https://www.autismisaa-tio.fi/fi/TietoaAutismis%C3%A4%C3%A4ti%C3%B6st%C3%A4.aspx>.
- Beadle-Brown, J. & Hutchinson, A. 2016. Person-centered active support. Teoksessa Carr, A.; Linehan, C.; O'Reilly, G.; Noonan Walsh, P. & McEvoy, J. The Handbook of Intellectual Disability and Clinical Psychology Practice. 2.painos. Oxon: Routledge
- HUS 2020. Autismikirjon häiriöt. Viitattu 29.1.2020 https://www.hus.fi/sairaanhoito/lasten-sairaanhoito/lastenneurologia/Neurokognitiiviset_hairiot/Autismi/Sivut/default.aspx.
- Häkli, J.; Kallio, K.P. & Korkiamäki, R. (toim.) 2015. Myönteinen tunnistaminen. Nuorisotutkimusverkoston verkkojulkaisuja 90. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/myonteinen_tunnistaminen.pdf.
- Hämäläinen, M.; Leinonen, T. & Leiviskä, L. 2011. Työhönvalmennuksen toimintamalli. Teoksessa L. Nikula (toim.) Tuettu työllistyminen -projekti – työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana. Loppuraportti 2006-2010. Oulu: Nuorten Ystävät ry, 7-11. Saatavissa myös https://www.vates.fi/media/julkaisut_raportit/_2011/2011_tuettu_tyollistyminen_projekti_lr_nikula.pdf.
- Invalidiliitto 2019. YK:n vammaissopimus. Viitattu 2.3.2019 <https://www.invalidiliitto.fi/tietoa/vammaisten-oikeudet/ykn-vammaissopimus>.
- Kaski, M.; Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2019. Tietoa kehitysvammasta. Viitattu 18.12.2019 <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2020a. Kuljetuspalvelu. Viitattu 24.3.2020 <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/liikkumisen-tuki/kuljetuspalvelu/>.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2020b. Erytysuollon kuljetukset. Viitattu 24.3.2020 <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/liikkumisen-tuki/erityishuollon-kuljetukset/>.
- Kehitysvammaliitto 2018. Liitto. Viitattu 10.12.2018 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/>.
- Kehitysvammaliitto 2020a. Työ. Viitattu 17.3.2020 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>.
- Kehitysvammaliitto 2020b. Asuminen. Viitattu 24.3.2020 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/asuminen/>.
- Koskentausta, T.; Sauna-aho, O. & Varkila-Saukkola, L. 2013. Autististen lasten ja nuorten hoito ja kuntoutus. Potilaan Lääkärilehti 8/13. Viitattu 10.2.2020 <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/artikkelit/autististen-lasten-ja-nuorten-hoito-ja-kuntoutus/>.
- KTO 2018. Palvelut. Viitattu 10.12.2018 <http://www.kto-vs.fi/palvelut/Sivut/default.aspx>.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Annettu Naantalissa 23.6.1997. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>.

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010. Annettu Helsingissä 19.2.2010. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100133>.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987. Annettu Helsingissä 3.4.1987. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>.

Mikkonen, I. 2011. Vertaistuki osana sosiaalista vahvistamista. Teoksessa P. Lundblom & J. Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Jyväskylä: Bookwell Oy, 204-222. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38289/978-952-456-114-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=206>.

Mäkinen, P.; Raatikainen, E.; Rahikka, A. & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nokelainen, E. & Toikander, T. 2006. Ohjattu pienryhmätoiminta osana nuorisotyötä. Perusteluita toiminnan tehokkuudelle. Opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Oman elämä nainen -hanke 2018a. Kohderyhmä. Viitattu 9.12.2018 <https://www.omanelamanainen.fi/kohderyhma/>.

Oman elämän nainen -hanke 2018b. Toteuttajat. Viitattu 10.12.2018 <https://www.omanelamanainen.fi/toteuttajat/>.

Paananen, K. 2009. Ryhmän jäsenten roolit. Kandidaatin tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Viitattu 13.3.2019 <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/104876/SK1056.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Ratkes 2018. Ratkes pähkinänkuoressa. Viitattu 10.12.2018 <http://www.ratkes.fi/ratkes-pahkinankuoressa>.

Ratkes 2020. Ratkaisu- ja voimavaruusuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ry. Viitattu 29.1.2020 <http://ratkes.fi/yhdistys/>.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa myös <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistöiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa myös <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>.

Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät – kirja kehitysvammaisuudesta. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Smith, M. K. 2005. Bruce W. Tuckman – forming, storming, norming and performing in groups, the encyclopaedia of informal education. Viitattu 10.3.2019 <http://infed.org/mobi/bruce-w-tuckman-forming-storming-norming-and-performing-in-groups/>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Kuntainfo: Mikä muuttuu kehitysvammalaissa? Viitattu 24.3.2020 https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kuntainfo-mika-muuttuu-kehitysvammalaissa-.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Vammaispalveluja koskeva lainsäädäntö. Viitattu 1.3.2019 <https://stm.fi/lainsaadanto/vammaiset>.

Suomen YK-liitto 2015. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto. Saatavissa myös https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf.

Tanskanen, S. 2015. Toiminnallisuus ryhmämuotoisessa asiakastyössä. Teoksessa P. Näkki. & T. Sayed (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

- THL 2019a. Itsemääräämisoikeuden tukeminen. Viitattu 24.3.2020 <https://thl.fi/fi/web/vammais-palvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen>.
- THL 2019b. Asuminen. Viitattu 24.3.2020 <https://thl.fi/fi/web/vammais-palvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/asuminen>.
- THL 2019c. Vammaislainsäädännön uudistus. Viitattu 24.3.2020 <https://thl.fi/fi/web/vammais-palvelujen-kasikirja/ajankohtaista/vammaislainsaadannon-uudistus>.
- Tikoteekki 2020. Puhevammaisten tulkkauspalvelu. Viitattu 24.3.2020 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/tikoteekki/tietoa/puhevammaisten-tulkkauspalvelu/>.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Saatavissa myös https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf.
- Toimeksi.fi 2018. Ryhmän avoimuus. Viitattu 26.3.2020 <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/ryhmatoiminta/ryhman-avoimuus/>.
- Turun seudun Kehitysvammaisten tuki ry 2020. Viitattu 13.4.2020 <https://turunkvtuki.net/>.
- Vernerinet 2016. Päivätoiminnan kehittäminen. Viitattu 24.3.2020 <https://verneri.net/yleis/paivatoiminnan-kehittaminen>.
- Vernerinet 2017. Kehitysvammaisuuden syyt. Viitattu 26.2.2019 <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-syyt>.
- Vernerinet 2019a. Päivätoiminta. Viitattu 24.3.2020 <https://verneri.net/yleis/paivatoiminta>.
- Vernerinet 2019b. Työtoiminta. Viitattu 25.3.2020 <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>.
- Vernerinet 2019c. Palkkatyö työhönvalmentajan tuella. Viitattu 25.3.2020 <https://verneri.net/yleis/palkkatyo-tyohonvalmentajan-tuella>.
- Vernerinet 2019d. Kehitysvammaisuus. Viitattu 26.2.2019 <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus>.
- Vernerinet 2020. Uudistuvaa lainsäädäntöä. Viitattu 17.3.2020 <https://verneri.net/yleis/uudistuvaa-lainsaadantoa>.
- Vesala, H.; Klem, S. & Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Saatavissa myös <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-9.pdf>.
- Vesala, H.; Klem, S.; Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki: Kehitysvammaliitto. Saatavissa myös <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien-kokemuksia-kehitysvammaisista-tyontekijoista.pdf>.
- Vilen, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit ry.
- Öystilä, S. 2012. Ryhmädynamiikka ja ryhmän ohjaaminen. Viitattu 10.3.2019 <https://www.redu.fi/loader.aspx?id=d1b0aca1-5c45-46b7-98b3-831826435e06>.

Mainos toiminnastamme Tärskyyän



OMAN ELÄMÄN NAINEN

RYHMÄTOIMINTAA MAANANTAISIN TÄRSKYN TILOISSA

Nainen, tiedätkö missä olet hyvä?

Tule mukaan pienryhmätoimintaan, jossa mietitään yhdessä vahvuuksiasi ja kehitetään työhön liittyviä taitoja! Luvassa mm. keskustelua, taiteilua, askartelua ja pientä pelailua liittyen työtaitoihin ja itsen kehittämiseen.

Ryhmä tapaa maanantaisin klo.17.30-19.00 seuraavina päivinä: 25.3, 1.4, 15.4, 29.4, 13.5 ja 20.5

Ilmoittautumiset ja lisätiedot: outi.yliheikkila@turunkvtuki.com

Toiminnassa yhteistyössä:



Kehitysvamma-
liitto

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

