



Heidi Piironen

Kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksien kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

3.5.2021

Tekijä	Heidi Piironen
Otsikko	Kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksien kehittäminen
Sivumäärä	50 sivua + 4 liitettä
Aika	3.5.2021
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Kirsi Lautala

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen palkkatöihin ja työllistymiseen liittyvät epäkohdat ovat viime vuosina olleet esillä vahvasti. Vaikka laki velvoittaa kehitysvammaisten ihmisten yhdenvertaiseen kohteluun työelämässä, ei kehitysvammaisilla ihmisillä ole tasa-arvoisia mahdollisuuksia työllistyä palkkatöihin.

Tämän kehittämistehtävänä tuotetun toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tukea työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksia. Kehittämistehtävä toteutettiin kolmen kerran työpajatoimintana. Työpajat järjestettiin pienryhmässä, jossa käytettiin toiminnallisia ja luovia menetelmiä. Kehittämistehtävän teoreettisina lähtökohtina ovat sosiaalipedagoginen innostaminen, osallistaminen ja voimaantuminen. Kehittämistehtävä toteutettiin työelämäyhteistyössä Helsingin Kaupungin Vammaistyön Vallilan toimipisteen kanssa.

Teoreettisessa viitekehyksessä on käsitelty kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuksia tehdä työtä tai työn kaltaista toimintaa. Tärkeänä osana teoriaa on yhdenvertaisuuden ja osallisuuden teemojen sekä sosiaalipedagogisen työtteen tarkastelu. Kehittämistehtävän suunnittelu- ja toteutusprosessin kuvauksessa käsitellään koko opinnäytetyöprosessin kulkua sen lähtökohdista aina jokaisen työpajakerran harjoitusten yksityiskohtaiseen kuvaamiseen.

Opinnäytetyön kehittämistehtävän arviointimenetelmänä käytettiin kyselylomakkeita, joiden avulla pyritään arvioimaan työnhakuvalmiuksien kehittymistä. Arviointikyselyt osoittivat, että osallistujien tietous ansioluettelosta ja sen tekemisestä kasvoivat työpajojen myötä merkittävästi. Myös osallistujien kyky kuvailla omia vahvuuksiaan kehittyi työpajojen aikana. Kaikki osallistujat kokivat työpajat kiinnostavina, ja olivat sitä mieltä, että oppivat uusia ja työnhakua hyödyttäviä asioita niissä. Opinnäyte tuo esiin, että tämän kaltaisella työpajatoiminnalla voidaan kehittää työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksia.

Avainsanat	Kehitysvammaisten työllistyminen, kehitysvammaisten työtöiminta, työnhakuvalmiudet
------------	--

Author	Heidi Piironen
Title	Supporting Intellectually Disabled People's Preparedness to Seek Paid Jobs
Number of Pages	50 pages + 4 appendices
Date	3.5.2021
Degree	Bachelor of social studies
Degree Programme	Social studies
Instructors	Principal lecturer Ulla Saukkonen Principal lecturer Kirsi Lautala
<p>Intellectually disabled people's opportunities to become employed in paid jobs and the grievances related to it have been on display during the past few years. Even though the legislation obliges that intellectually disabled people should be treated equally in the working life, the intellectually disabled do not have completely equal opportunities to become employed in paid jobs.</p> <p>The aim of this functional thesis is to support intellectually disabled people's preparedness to seek paid jobs. This functional thesis included three workshops. Workshops were organized for a small group of intellectually disabled people. Functional and creative methods were used in the workshops. As a theoretical basis for this thesis, social pedagogical inspiration and empowerment were chosen. This thesis was carried out in cooperation with the City of Helsinki Disability Services in Vallila unit.</p> <p>The theoretical section considers intellectually disabled people's opportunities to become employed in paid jobs or work-like activities. An important part of the theoretical section is equality, involvement and social pedagogical work technique.</p> <p>The planning and implementation sections contain detailed descriptions of the whole thesis process from the basis to the methods used in the workshops.</p> <p>Survey forms were used as an evaluation method in this thesis. The goal was to evaluate how the preparedness to seek paid jobs improved. The survey forms showed that the participants' knowledge about resumes and writing a resume increased significantly. Also, their ability to describe their strengths increased. All participants experienced that they learned some interesting things that might help them become employed in paid jobs.</p>	
Keywords	intellectual disability, employment

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehitysvammaisuus	3
2.1	Erilaisia näkökulmia kehitysvammaisuuteen	5
3	Kehitysvammaiset työelämässä	7
3.1	Lait, ohjelmat ja sopimukset työllistymisen tukena	7
3.2	Työllistymisen ja työtä tukevan toiminnan polut	9
3.3	Työllistymisen haasteet	12
3.4	Työn merkitys	15
4	Osallisuus ja yhdenvertaisuus	16
4.1	Dialogisuus	17
4.2	Selkokieli	18
4.3	Sosiaalipedagoginen työote	19
5	Kehittämistehtävän lähtökohdat	21
5.1	Vammaistyön Vallilan toimipiste	21
5.2	Tausta ja tarve	21
5.3	Tavoitteet	23
6	Kehittämistehtävän suunnitelma	25
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	25
6.2	Kehittämistehtävän prosessin eteneminen	26
6.3	Kehittämistehtävän menetelmät	29
7	Työnhakuvalmiuksia tukevat työpajat	30
7.1	1. työpaja - Työnhakuprosessiin perehtyminen	31
7.2	2. työpaja - Omien vahvuuksien tunnistaminen	35
7.3	3. työpaja - Oman ansioluettelon käsikirjoittaminen	38
8	Kehittämistehtävän arviointi	41
8.1	Eettisyys ja luotettavuus	41
8.2	Prosessin arviointi	43
8.3	Tavoitteiden arviointi	44
9	Pohdinta	48

Liitteet

Liite 1. Infokirje

Liite 2. Ohjeet kyselylomakkeiden täyttöön

Liite 3. Alkukyselylomake

Liite 4. Loppukyselylomake

1 Johdanto

Suomen vuonna 2016 ratifioimassa YK:n yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016) on keskeistä kaikkien täysimääräinen ja tehokas osallistuminen ja osallisuus yhteiskuntaan, yhdenvertaisuus sekä esteettömyys ja saavutettavuus. Sopimuksessa tunnustetaan vammaisten henkilöiden oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti työympäristössä, joka on avoin, osallistava ja saavutettavissa. Myös Suomen perustuslakiin (1999/731 § 18, 22) on kirjattu määräys julkisen vallan vastuusta työllisyyden edistämisessä sekä ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamisessa.

Valtaosa kehitysvammaisista nuorista päätyy kuitenkin suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle. Suurin osa kehitysvammaisten työhön liittyvästä toiminnasta tapahtuu avotyötoimintana tavallisilla työpaikoilla tai työtoimintana työkeskuksissa, joista ei makseta palkkaa työntekijöille. (Seppälä 2017: 14; Hakala & Klem & Koskinen 2019: 9.) Kehitysvammaliiton vuoden 2014 selvityksen mukaan Suomessa oli noin 400–500 kehitysvammaista henkilöä palkkatöissä, reilu 2 000 avotyötoiminnassa ja reilu 6 000 työtoiminnassa työkeskuksissa. Tutkimusten mukaan jopa noin 3 000 kehitysvammaista voisi työllistyä palkkatyöhön, jos saatavilla olisi riittävästi työhönvalmennusta (Vesala & Klem & Ahlstén 2015: 5; Ohtonen & Ahlstén 2016). On siis selvää, että vaikka laki velvoittaa kehitysvammaisten ihmisten kohteluun yhdenvertaisesti työelämässä, ei kehitysvammaisilla ihmisillä ole täysin tasa-arvoisia mahdollisuuksia työllistyä palkkatöihin.

Kehitysvammaisten työllistyminen ja siihen liittyvät epäkohdat ovat viime vuosina olleet esillä vahvasti. Esimerkiksi Ihmisoikeusliiton ja Kehitysvammaliiton vuonna 2019 julkaisema Palkkaa työstä -kampanja kritisoi voimakkaasti kehitysvammaisten ihmisten työtoimintaa ja vaatii työtoiminnan kokonaisvaltaista uudistamista sekä kehitysvammaisten ihmisten työoikeuksien turvaamista (Ihmisoikeusliitto 2019). Vuoden 2020 kehitysvammaisten oikeuksien viikon julkilausumassa vedotaan työnantajiin ja Suomen hallitukseen painottamalla, että tietoa ja tukea on lisättävä sekä nykyistä ansaintarajaa on muokattava (Työtä ja työstä palkkaa

2020). Kehitysvammaisten tukiliiton asiantuntija Vuorenpää (2019) tuo blogikirjoituksessaan ilmi palkattoman avotyötoiminnan kyseenalaisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden siksi, että se on vaihtoehdotonta. Vaikka tuettu työtoiminta on asiakkaalleen vapaaehtoista, se on usein monille ainoa mahdollisuus osallistua ”työelämään”, kokea osallisuutta sekä samankaltaisuutta ja tehdä ”työtä” (Vuorenpää 2019).

Aiheen tiimoilta on useampi ajankohtainen julkaisu, kuten työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu (Kyröläinen 2020: 36) vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisista esteistä sekä sosiaali- ja terveysministeriön selvitysraportti vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamisesta (2019: 20). Oma opinnäytetyöni on saanut alkunsa juuri näiden raporttien osoittamista epäkohdista ja pyrin opinnäytetyössäni vastaamaan siihen tarpeeseen, jonka selvitykset nostavat esiin.

Opinnäytetyöni vastaa työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden tuen tarpeeseen työnhakuprosessissa. Toiminnallisen opinnäytetyöni kehittämistehtävä pyrkii tukemaan sekä kehittämään työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden valmiuksia hakea palkkatöitä. Opinnäytetyössä suunnitellaan ja toteutetaan työpajatoimintaa, jonka tavoitteena on tutustua osallistujien kanssa työnhakuprosessiin, ansioluettelon tekemiseen sekä omien vahvuuksien löytämiseen. Lisäksi suunniteltua työpajamallia arvioidaan osallistujilta kerättävien kyselylomakkeiden avulla. Opinnäytetyö tuotetaan yhteistyössä Helsingin Kaupungin Vammaistyön Vallilan toimipisteen kanssa.

Opinnäytetyössäni kuvaan ensin teoriapohjaa opinnäytetyöni takana. Sen jälkeen esittelen työn lähtökohdat, eli työelämäkumppanin sekä kehittämistehtävän taustaa, tarvetta ja tavoitetta. Tämän jälkeen kuvaan itse työskentelyn konkreettista suunnitelmaa ja toteutusta. Opinnäytetyön kehittämistehtävän arvioinnissa käytetään kyselylomakkeita, jonka avulla arvioidaan osallistujien työnhakuvalmiuksien kehittymistä prosessin aikana.

2 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuuden kuvaaminen tai määrittely ei ole yksiselitteistä tai helppoa. Olisikin suositeltavampaa puhua kehitysvammaisuuden kirjosta, sillä kehitysvammaisuuden voi nähdä ikään kuin sateenvarjokäsitteenä erilaisille ilmenemismuodoille. Kehitysvammaisuuden kirjon sateenvarjo on valtava, sillä sen alle mahtuu ääripäitä, jotka ovat hyvin kaukana toisistaan. Toisessa ääripäässä ovat lievästi kehitysvammaiset henkilöt, jotka ovat toimintakykyisiä aikuisia ja joilla on kaikki edellytykset itsenäiseen asumiseen sekä työssä käymiseen, jos saavat oikeanlaista tukea. Toisessa ääripäässä ovat syvästi älyllisesti kehitysvammaiset ihmiset, jotka tarvitsevat toisen ihmisen apua ja hoivaa ympäri vuorokauden. Edellä mainittujen ääripäiden lisäksi valtavan sateenvarjon alle mahtuu kirjo kaikkea tältä väliltä. Kehitysvammaisuus on aina moniulotteista, eikä sitä voi koskaan kuvata yhdellä mittarilla. (Seppälä 2017: 36,42.) Tämän opinnäytetyön työpajatoiminta on tarkoitettu lievästi kehitysvammaisille ihmisille. Kun kirjoitan kehitysvammaisista henkilöistä tässä opinnäytetyössä, viittaan siis lievästi kehitysvammaisiin ihmisiin.

Kehitysvammaiseksi luokittelemisella voi olla peruuttamaton, jopa haitallinen vaikutus henkilön elämään. Miettinen (2017: 42) viittaa filosofi Ian Hackingin esitykseen siitä, että luokitusjärjestelmät luovat ihmisiä. Ihmisillä on usein tarve luokitella asioita ja ihmisiä, etenkin jos edellä mainittujen ominaisuuksissa on jotain poikkeavaa. Luokitusjärjestelmät usein pyrkivät kuvaamaan näitä piirteitä ja ongelmia ja nostavat ne esiin sekä nimeävät ne. Haaste tulee siitä, että luokitusjärjestelmät muovaavat käsitystä järjestelmän sisälle jäävistä ihmisistä, ja sillä voi olla merkittäviäkin vaikutuksia heidän elämäänsä, minäkuvaansa ja muiden ihmisten käsityksiin heistä. (Miettinen 2017: 42.)

Vammaisuus ei enää nyky-yhteiskunnassa sijaitse omassa lokerossaan yhteisöjen ja yhteiskunnan reunalla, vaan kehitysvammaiset ihmiset ovat ihmisiä, joita saamme kohdata arkisessa elämässä. Kehitysvammaisuus ei aina näy ulospäin, ja monesti kohdatessamme ihmisiä, meillä ei ole tietoa heidän vammaisuudestaan tai vammattomuudestaan. Kuitenkin vammaisen ihmisen kohtaaminen voi

tuntua monesta pelottavalta ja vieraalta, ja siihen saattaa liittyä epärealistisia mielikuvia tai ennakkoluuloja. Kehitysvammaisten asemaan yhteiskunnassa vaikuttaa paljon se, miten kehitysvammaisuudesta puhutaan ja miten sitä määritellään, ja osittain vammaisuuden voidaankin nähdä muotoutuvan nimenomaan yksilön ulkopuolella olevista ominaisuuksista, eikä niinkään yksilön sisältä. Kehitysvammaisuuden määritelmälle on olemassa selkeä tarve, sillä sen avulla ne henkilöt, jotka eivät itsenäisesti selviydy perustehtävistään sekä iänmukaisista rooleistaan, saavat tarvitsemiaan erityisiä tuki-, hoito- ja kuntoutuspalveluita. (Seppälä 2017: 36.) Oikein kohdennetuilla ja ajoitetuilla tukitoimilla kehitysvammaisen ihminen voi toimia täysivaltaisena kansalaisena. Muuttuuko määritelmä vammaisuudesta, kun vammaisen henkilö kykeneekin toimimaan yhteiskunnassa? Määritteleekö tuen tarve tai sen puute vammaisuuden?

Seppälä (2017) mainitsee Yhdysvaltojen kehitysvammaliiton AAIDD:n määritelmäkäsikirjan, joka määrittelee kehitysvammaisuudelle olevan ominaista se, että sekä yleisessä henkisessä kyvykkyudessa, että opituissa elämänhallintataidoissa on merkittäviä rajoituksia. Rajoitukset konkretisoituvat sosiaalisissa, käsitteellisissä ja käytännön taidoissa sekä yleisesti vaikeutena oppia ja ymmärtää uusia asioita. Vamma ilmenee laaja-alaisena toimintojen vaikeutena sosiaalisten, kielellisten, älyllisten ja motoristen taitojen alueella. Myös omatoimisuustaidot, tarkkaavuus ja hahmottamiskyky ovat heikommat kuin saman ikäisellä vammauttomalla henkilöllä. Kehitysvammaisella henkilöllä voi olla vaikeuksia esimerkiksi päättelyssä, ongelmien ratkaisussa, kokemuksista oppimisessa sekä oman toiminnan suunnittelussa. Kehitysvammaisuus voi ilmetä myös adaptiivisen käyttäytymisen haasteena, joka voi käytännön elämässä näkyä esimerkiksi haasteena ymmärtää aikakäsitteitä tai rahan arvoa, vaikeutta käyttäytyä tilanteen vaatimalla tavalla, tai puutteellisena hygieniasta huolehtimisena. (Kari & Laakso & Niskanen & Seppänen 2020: 35, Seppälä 2017: 37; Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017).

Vammaisuus määritellään usein yksilön ominaisuudeksi, joka on yksilöstä itseltään aiheutuva tai yksilössä sijaitseva ongelma. Tämä yksiselitteinen näkökulma ei riitä tukemaan kehitysvammaisen ihmisen voimaantumista eikä ole myöskään riittävä sosiaalityön toimenpiteiden tietoperustaksi. (Autio & Niemelä 2017: 274.)

Kehitysvammaisuuden käsite määritteleekehkin kehityksellisten erityispiirteiden lisäksi myös ihmisen suhdetta yhteiskunnan palvelujärjestelmään ja rakenteisiin (Seppälä 2017: 36).

2.1 Erilaisia näkökulmia kehitysvammaisuuteen

Kehitysvammaisuutta on yleisesti tarkasteltu kolmesta näkökulmasta: toimintakyvyn näkökulmasta, lääketieteellisestä näkökulmasta sekä sosiaalisesta näkökulmasta.

Toimintakyvyn näkökulma on tärkeä ja oleellinen katsantokanta kehitysvammaisuuteen, sillä se tarkastelee kehitysvammaisuutta nimenomaan kykyjen, ei kyvyttömyyden kautta. Lähestymistavassa korostetaan myös henkilön vahvuuksia ja voimavaroja. Ihmisen toimintakyky on aina tilanne- ja olosuhdekohtaista. (Toimintakyvyn näkökulma 2017.) Sama henkilö voi olla hyvinkin toimintakykyinen tutussa ympäristössä ja tuttujen ihmisten ympäröimänä, kun taas uudessa tilanteessa ja uusien ihmisten ympäröimänä täysin toimintakyvytön. Kun kehitysvammaisen ihmisen oma toimintakyky tilanteessa ei riitä ja toimintakyky on ristiriidassa tilanteen edellyttämien taitojen kanssa, syntyy vaikeuksia. (Toimintakyvyn näkökulma 2017.) Kansainvälisen ICF-luokituksen voidaan nähdä tarkastelevan kehitysvammaisuutta toimintakyvyn näkökulmasta. Luokitusta käytetään terveyden, toimintarajoitteiden ja toimintakyvyn mittaamiseen ja sen tavoite on kokonaisvaltaisen käsityksen muodostaminen terveydestä, joka on dynaaminen tila ja koostuu terveyden, yksilön ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta. ICF-luokituksessa osa-alueiden väliset suhteet hahmottuvat biopsykososiaalisen mallin avulla, jonka mukaan vammaisuus on yksilöllisten ja ympäristötekijöiden välisen vuorovaikutuksen tulos. (Miettinen 2010:50; Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017; Toimintakyky 2019) Myös AIDD:n (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities) määritelmä kehitysvammaisuudesta perustuu toimintakyvyn näkökulmaan ja se painottaa henkilön toiminnan ja suoriutumisen arvioimista siinä suhteessa, mikä on tavanomasta hänen omalle ikäryhmälleen ja kulttuurilleen (Seppälä 2017: 38). Henkilön toimintakyky paranee tarpeenmukaisilla, yksilöllisillä ja riittävän pitkään toteutetuilla tukitoimilla. Henkilön henkiset kyvyt, opitut elämänhallintataidot, terveys, osallistuminen, vuorovaikutus ja sosiaaliset

roolit sekä toimintaympäristö määrittävät sitä, minkälaista tukea hän tarvitsee. Näiden ominaisuuksien ja saadun tuen myötä muodostuu henkilön biopsykososiaalinen toimintakyky. (Seppälä 2017:38–29.)

Suomessa kehitysvammaisuuden määrittelyssä käytetään Maailman terveysjärjestön kehittämää ICD-10-tautiluokitusta, joka tarkastelee kehitysvammaisuutta lääketieteellisestä näkökulmasta ja jonka mukaan älyllisessä kehitysvammaisuudessa on kyse tilasta, jossa mielen kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Älylliset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot ovat heikosti kehittyneitä ja lisäksi voi esiintyä mitä tahansa muita kehollisia tai henkisiä häiriöitä. Lääketieteellisen näkökulman mukaan kehitysvammaisuus on ennen kaikkea oirekokonaisuus, ei sairaus tai yksittäinen oire. (Kari ym. 2020: 34; Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017.)

Sosiaalinen näkökulma on syntynyt kritiikkinä lääketieteelliselle näkökulmalle. Siinä missä lääketieteellisessä näkökulmassa vammaisuus on yksilön ongelma, sosiaalinen näkökulma korostaa vammaisuutta yhteisön ja yhteiskunnan ongelmana, joka ratkeaa hoitamalla ja kuntouttamalla vammaista ihmistä. Sosiaalisen näkökulman puolesta puhuneet vammaisaktivistit ovat halunneet korostaa ajattelutapaa siitä, että vammaisen henkilön ei tule muuttua voidakseen elää normaalia elämää – muiden ihmisten ja ympäristön tulee muuttua niin, että kehitysvammaisille ihmisille mahdollistuu normaalin elämän edellytykset. (Sosiaalinen näkökulma 2018.) Yhteiskunnan tulisi ottaa huomioon sosiaalisen ja psyykkisen esteettömyyden tarjoaminen kehitysvammaiselle henkilölle. Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys tarkoittaa esimerkiksi tasa-arvoisuutta, aitoa vuorovaikutusta, yhteistä kieltä, asennemuutosta ja tietouden lisäämistä sekä itsenäiseen selviytymiseen perustuvaa eli esteitä aiheuttavien tilanteiden ja ympäristöjen muuttamista (Esteettömyys). Kokemus vammaisuudesta syntyy aina vuorovaikutuksessa muiden kanssa, ja muiden toimintatapamuutoksella voi olla suuri vaikutus siihen, miten henkilö kokee oman vammaisuutensa.

Sosiaalisessa lähestymistavassa painotetaan sitä, että vaikka vamma on yksilön piirre, toimintarajoitteet ovat yhteiskunnan rakenteellisia ominaisuuksia (Miettinen 2010: 49). Ihmisten kokemat tai arkiset toimintarajoitteet ovat siis seurausta

esimerkiksi syrjinnästä, esteellisyydestä sekä ennakkoluuloista (Autio & Niemelä 2017: 274). Sosiaalinen näkökulma ei kiellä lääketieteellistä näkökulmaa kehitysvammaisuudesta, mutta korostaa nimenomaan sitä, että haittavaikutukset kehitysvammaisuudesta johtuvat ympäristöstä ja yhteiskunnasta, eikä vammasta itsessään. Sosiaalinen näkökulma arvostelee myös kehitysvammadiagnoosin termin laajuutta, sillä sateenvarjokäsitteenä se on epäselvä ja leimauttaa helposti ihmiset. (Sosiaalinen näkökulma 2018.)

3 Kehitysvammaiset työelämässä

3.1 Lait, ohjelmat ja sopimukset työllistymisen tukena

Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen yhteiskunta edellyttää vammaisuuden ymmärtämistä ja moninaisuuden kunnioittamista. Vaikka kehitysvammaisia ihmisiä on ollut olemassa aina, on vasta viime vuosikymmeninä tavoitteeksi tullut tasa-vertaisuus ja työskenteleminen vammaisten ihmisten kanssa. (Autio & Niemelä 2017: 273). Vesala (2010) viittaa Bradleyhyn (1994) kirjoittaessaan, että määritelmät kehitysvammaisten ihmisten asemasta ovat kuluneiden vuosien aikana radikaalisti muuttuneet. Kehitysvammaisen henkilö on vain 50 vuoden ajanjakson aikana kokenut muutoksen passiivisesta potilaasta aktiiviseksi kansalaiseksi, jolla on samanlaiset oikeudet kuin muilla. (Vesala 2010: 123.) Vammaispolitiikan historiaan ja kehitysvammaisten yhteiskunnalliseen asemaan on vaikuttanut paljon ne näkökulmat, joista vammaisuutta on tarkasteltu. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010: 6). Tässä luvussa käsitellään niitä lakeja, sopimuksia ja ohjelmia, jotka turvaavat ja edistävät kehitysvammaisten työllistymistä.

Kehitysvammaisten saamia palveluita määrittävät monet lait. Lähtökohtaisesti yleislakien, kuten sosiaalihuollon asiakaslain, sosiaalihuoltolain, päivähoitolain sekä perusopetuslain, mukaiset palvelut ovat ensisijaisia kehitysvammaisille henkilöille tarjottavia palveluita. Jos kehitysvammaisen henkilö ei saa tarvitsemiaan palveluita tai tukea näiden edellä mainittujen yleislakien perusteella, syntyy oikeus erityislain tarjoamiin palveluihin. Erityislakeja ovat esimerkiksi kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki, ja näiden lakien tarkoituksena on ehkäistä sekä poistaa vammaisuudesta aiheutuvia esteitä ja haittoja sekä edistää vammaisen

henkilön mahdollisuuksia toimia yhdenvertaisena yhteiskunnassa. (Lakien soveltamisjärjestys 2020.) Vammaislait ovat pitkään olleet uudistuksen alla, ehkäpä juuri niiden tämänhetkisen sirpalemaisuuuden takia, ja osana SOTE-uudistusta vammaislainsäädäntöä ollaan uudistamassa. Yksi vammaispolitiikan keskeisistä päämääristä on ollut pitkään vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistäminen. (Uudistuvaa lainsäädäntöä 2020.)

Kehitysvammaisten erityishuoltolain pyrkimyksenä on tukea kehitysvammaisten ihmisten itsenäistä suoriutumista ja sopeutumista yhteiskuntaan sekä edistää heidän omintakeista toimeentuloaan. Lain tarkoituksena on myös tukea ja vahvistaa kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa sitä, että kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus ja mahdollisuus tehdä itse omaan elämäänsä vaikuttavat valinnat. Itsemääräämisoikeus on perusoikeus, joka tulee mahdollistaa tarjoamalla kehitysvammaiselle ihmiselle tietoa erilaisista mahdollisuuksista ja niiden seurauksista. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519 § 1; Talentia 2017: 12.) Kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien ja yhdenvertaisuuden puolesta puhuu sekä suomen perustuslaki että yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on syrjinnän ehkäisy ja yhdenvertaisuuden edistäminen, ja velvoite tähän koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa. Laki suojaa kansalaisia syrjinnältä ja velvoittaa kaikkia työnantajia, koulutuksen järjestäjiä sekä palvelujen ja tavaroiden tarjoajia kohtuullisten mukautusten tarjoamiseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2020.)

Vuoden 2010 elokuussa julkaistiin Suomen vammaispoliittinen ohjelma nimeltä ”Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle” eli VAMPO. Ohjelma julkaistiin vuosille 2010–2015 ja ohjelman pyrkimyksenä on turvata vammaisten henkilöiden oikeudenmukainen asema yhteiskunnassa puuttamalla konkreettisesti epäkohtiin. VAMPO:n ehdotuksiin kuului esimerkiksi työn, opiskelun, itsenäisen elämisen ja yhteiskunnallisuuden osallisuuden turvaaminen yhdenvertaisesti. (VAMPO 2020.) VAMPO:n loppuraportista käy ilmi, että useimmat toimenpiteet toteutuivat ohjelman aikana suunnitellusti ja VAMPO edisti vammaisasioiden valtavirtaistumista valtionhallinnossa. Vaikuttavin toimi vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantamisen ja köyhyyden torjunnan osalta oli taakueläkelaki, joka tuli voimaan vuonna 2011. Vajaakuntoinen-termin käytöstä

luovuttiin työ- ja elinkeinohallinnon tietojärjestelmissä. Lisäksi palkkatukea koskevia säädöksiä muutettiin niin, että kehitysvammaisen henkilö voi saada 24 kk kerrallaan palkkatukea ja tuki voidaan myöntää hänelle uudelleen ilman jäähyä. VAMPO:n aikana YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi eteni merkittävästi, vaikka ei vielä toteutunut. (Sjöblom 2016: 2, 28–29.)

Suomi ratifioi YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimuksen vuonna 2016 (27/2016). Sopimuksen johtava periaate on syrjimisestä kieltäminen, eli sopimuksen mukaan vammaisilla ihmisillä tulee olla samat perusvapaudet ja samat ihmisoikeudet kuin muilla ihmisillä. Sopimukseen sisältyy myös esimerkiksi määräys siitä, että vammaisten henkilöiden on saatava ymmärrettävässä muodossa tietoa velvoitteista ja oikeuksista. Yleissopimuksessa on määritetty, että vammaisilla henkilöillä on samanlainen oikeus tehdä työtä kuin muilla, ja että heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla on edistettävä. (YK:n Vammaissopimus 2020.)

Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa työkykyohjelmaa ”Työkykyisempi Stadi” vuosina 2019–2023. Työkykyohjelma pyrkii lisäämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta, ehkäisemään työttömyyden pitkittymistä ja työkyvyttömyyttä sekä tukemaan työhön pääsyä ja työssä pysymistä. (Kailasto 2021.) Työkykyisempi Stadi pohjautuu vammaisten oikeuksien yleissopimuksen velvoituksiin ja ohjelma selkeyttää sekä vahvistaa sosiaalihuollon työllistymistä edistävää palvelupolkua sekä laajentaa tietyn työllistymisen menetelmien käyttöä. Pyrkimyksenä on saada palvelut vastaamaan paremmin yksilöllisiä tarpeita. (Hankesuunnitelma Työkykyisempi Stadi -työkykyohjelman toteuttamiseen Helsingissä 2020.)

3.2 Työllistymisen ja työtä tukevan toiminnan polut

Valitettavan monet kehitysvammaiset nuoret päätyvät suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle diagnoosin perusteella. Työkyvyttömyyseläke on etuus, jota Kansaneläkelaitos maksaa henkilöille, joiden työkyky on alentunut esimerkiksi vamman takia. Työkyvyttömyyseläkkeelle päädytään riippumatta mahdollisesta koulutuksesta, työkyvystä sekä ammatillisista valmiuksista riippumatta ja näin kehitys-

vammaiset nuoret syrjäytyvät herkästi työelämästä. Työllistymisen sijaan valtaosa kehitysvammaisista ihmisistä käy työ- ja päivätoimintakeskuksissa. (Seppälä 2017:14; Työelämäsanastoa 2020.)

Päivä- ja työtoiminta yhdessä työllistymistä tukevan toiminnan kanssa muodostavat palvelukokonaisuuden, joka pyrkii edistämään vammaisten ihmisten osallisuutta sekä työllistymisen mahdollisuuksia. Palvelut antavat joustavaa liikkumavaraa, sillä esimerkiksi osa-aikaisesti palkkatyössä käyvä henkilö voi halutessaan osallistua myös päivä- tai työtoimintaan. (Työ ja työtoiminta 2020.) Työtoimintaa voidaan myöntää joko vanhan sosiaalihoitolain tai kehitysvammalain mukaan. Yleislaissa eli sosiaalihoitolaissa säädetään vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasta toiminnasta ja työtoiminnasta ja ensisijaisesti työtoimintaa tulisi järjestää tämän perusteella. Käytännössä kehitysvammaiselle henkilölle järjestetään työtoimintaa useimmiten kehitysvammalain perusteella, sillä se on sopivampi palvelu kehitysvammaiselle henkilölle. Kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain mukaisena palveluna järjestetään työhönvalmennusta, työtoimintaa ja muita virikkeitä antavaa toimintaa, sekä käytännössä myös ns. avotyötoimintaa. (Työ ja työtoiminta 2020; Paanetoja 2019a.)

Työtoiminnan, työvalmennuksen, tuetun työn sekä muiden kehitysvammaisten työtä tukevan toiminnan termejä käyttäessä on oltava tarkkana. On tärkeää kyetä erottamaan se, mikä on sosiaalipalveluna annettavaa palkatonta toimintaa, ja mikä on työtä, josta henkilölle maksetaan palkkaa. Termien väärinkäyttö voi aiheuttaa väärinymmärryksiä ja hämmentää kehitysvammaisia asiakkaita sekä työn tekijöitä.

Työtoiminta pyrkii kohti mielekästä toimintaa, joka tukee kehitysvammaisten asiakkaiden aktiivista osallisuutta yhteiskunnassa. Työtoiminnan painopiste on kokonaisuuskuntoutus, jossa tuetaan asiakkaan yksilöllisiä voimavaroja ja taitoja sekä tuetaan tätä kohti omaa urapolkua. Työtoimintaa järjestetään kehitysvammaisille suunnatuissa työ- ja toimintakeskuksissa. Monissa työtoimintapisteissä asiakkaat tekevät erilaisia alihankinta- ja ulkotöitä, kädentöitä sekä erilaisia ruokahuoltoon, siivoukseen- ja vaatehuoltoon liittyviä töitä. (Kari ym. 2020: 16; Kehitysvammais-

ten päivätoiminta.) Työtoimintaa on kritisoitu siitä, että työtoiminnassa oleva henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaansa eikä saa palkkaa tekemästään työstä. Työtoiminnassa käyvä henkilö on palvelua saava asiakas, ja silti työtoiminnassa voidaan tehdä palkkatyöhön verrattavissa olevia työtehtäviä. (Palkkaa työstä; Mölsä 2018.) Työtoimintaan osallistuminen on asiakkaalle vapaaehtoista, ja työtoimintaan osallistuville henkilöille maksetaan työosuusrahaa kunnan maksamana avustuksena. (Työelämäsananastoa 2020.) Työtoiminta pyrkii kehittymään ja uudistumaan jatkuvasti, ja vuoden 2020 helmikuussa Helsingin kaupunki tiedotti työ- ja päivätoiminnan palvelurakennemuutoksesta tavoitteena YK:n ihmisoikeussopimuksen mukaisesti vammaisten työllisyyden edistäminen. Työvalmentajien määrää vammaispalveluissa on lisätty ja työelämäosallisuutta tukevaa toimintaa on kehitetty entistä suunnitelmallisemmaksi. (Vammaisten työ- ja päivätoiminta uudistuu 2020.)

Tuetussa työtoiminnassa / avotyötoiminnassa sosiaalipalvelua saava asiakas, eli kehitysvammainen henkilö, tekee työnkaltaista toimintaa joko työkeskuksissa tai tavallisilla työpaikoilla. Avotyötoimintaa järjestetään lähes puolet julkisen sektorin työpaikoilla, loput 38 % yksityisellä ja 14 % järjestöillä. Noin 6 000 kehitysvammaista henkilöä tekee avotyötä työkeskuksissa ja noin 2 000 on avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla. (Palkkaa työstä -kampanja.) Avotyöntekijälle maksetaan työosuusrahaa (noin 5–7 euroa päivässä), eikä hänellä ole työsopimusta tai sen mukaisia etuja. Avotyöntekijä ei perinteisen ajattelun mukaan ole työsuhteessa työnantajaansa, mutta tätä käsitystä on haastettu työoikeudellisessa tutkimuksessa, jonka mukaan avotyötoiminnassa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit. (Työelämäsananastoa 2020.) Ihmisoikeusliiton ja kehitysvammaliiton vuonna 2019 julkaisema 2019 Palkkaa työstä -kampanja kritisoi voimakkaasti kehitysvammaisten ihmisten työtoimintaa. Liitot haluavat tuoda kampanjallaan epäkoh-tia ilmi ja turvata kehitysvammaisten ihmisten työoikeuksia. Myös esimerkiksi työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Paanetoja (2019b) on ottanut julkisesti kantaa avotyötoiminnan epäkohtiin korostaen, että monesti avotyötoimintatapauksessa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta niitä ei tunnusteta. Hän korostaa sitä epäkohtaa, että toiminta jää laajan työoikeudellisen suojan ulkopuolelle. (Paanetoja 2019b.)

Sekä Klem & Markkula (2019) että Lämsä (2015) mainitsevat avotyötoiminnan väliaikaisena väylänä kohti palkkatyötä, työllistymisen väliportaana, josta on tullutkin pysyvä ja vakituinen. Avotyötoiminta onkin aikoinaan kehitetty tilapäiseksi väyläksi palkkatyöhön, mutta väliaikaisesta ratkaisusta on tullut pysyvä ja vakituinen. Kehitysvammaisten tukiliiton asiantuntija Vuorenpää (2019) tuo ilmi palkkattoman työtoiminnan kyseenalaisena ja epäoikeudenmukaisena siksi, että se on vaihtoehdotonta. Vaikka tuettu työtoiminta on asiakkaalleen vapaaehtoista, se on usein monille ainoa mahdollisuus osallistua ”työelämään”, kokea osallisuutta sekä samankaltaisuutta ja tehdä ”työtä” (Vuorenpää 2019).

Tuettu työllistyminen ja tuettu työ tarjoavat mahdollisuuden palkkatyön tekemiseen tavallisella työpaikalla, jolloin työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja työsopimuksen. Tuoreimman tiedon mukaan palkkatyössä työskentelee noin 400–500 kehitysvammaista henkilöä, joista valtaosa on työllistynyt nimenomaa tuetussa työllistymisessä tarjottavan työvalmennuksen avulla.

Tuetussa työssä kehitysvammaisen henkilön ja työnantajan apuna työskentelee työvalmentaja. Työvalmennusta voidaan järjestää lyhytaikaisesti, satunnaisesti tai jopa pysyvästi, juuri työntekijän ja työyhteisön tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Monilla työnantajilla ei ole tietoa työvalmentajan tarjoamasta tuesta eikä siitä, että työnantaja voi saada myös harkinnanvaraista ja määrärahasidonnaista palkkatukea kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen. Työnantaja voi saada myös työolosuhteiden järjestelytukea. (Työelämäsanasto 2020; Työ.) Työvalmentajilla on tärkeä tehtävä niin työntekijän työkyvyn tukemisessa, kuin työyhteisön tukemisessa huomaamaan erilaisuutta ja jakamaan työtä erilaisiin kokonaisuuksiin erilaisille työntekijöille (Pikkusaari 2012: 5).

3.3 Työllistymisen haasteet

Vuonna 2011 valtiotieteiden tohtori Markku Lehto on tiivistänyt selvitystyössään vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämisen haasteet valintakysymykseksi. Perimmäinen syy Lehdon mukaan on siinä, että maassamme ei ole tehty selvää valintaa, halutaanko vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt siirtää pois työmarkkinoilta vai etsiä kestäviä tapoja heidän työllistämisekseen. Tästä syystä esimerkiksi käytännön toimenpiteet ja prosessit ovat olleet irrallisia sekä

katkeilevia. (Lehto 2011.) Me itse ry, joka on kehitysvammaisten ihmisten valtakunnallinen kansalaisjärjestö, on vuosikokouksessaan tehnyt julkilausuman, jossa mainitaan seuraavasti: ”Tiedämme monia asioita, jotka estävät pääsyn palkkatyöhön. Osa esteistä on kiinni itsestämme, osa esteistä liittyy valtiovaltaan ja osa työnantajiin.” (Työtä ja työstä palkkaa.)

Kehitysvammaisten työllistyminen on hyvin monisyinen kokonaisuus, jossa monien palasten on loksahdettava kohdalleen. (Idström & Stenroos 2013: 6). Ei ole olemassa yksittäistä syytä, minkä takia henkilö ei joko pääse työelämään, pysy siellä, tai löydä itselleen sopivaa työtä. Työllistymisprosessiin vaikuttavat aina monet tekijät, jotka ovat riippuvaisia ajasta, kulttuurista, elämäntilanteesta, valinnoista. Tällä hetkellä yksi merkittävä työllistymistä hankaloittava tekijä valtaväestönkin keskuudessa on koronapandemia. Työllistyminen on subjektiivinen ja vaativa prosessi, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Jokainen työllistymispolku on erilainen, sillä työllistymisen kanssa kipuilevat henkilöt ovat ryhmä hyvin erilaisia ihmisiä ja jokaisen heistä työllistymiseen vaikuttavat erilaiset tekijät. Kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat työllistymisensä tueksi yksilöllistä ja kokonaisvaltaista tukea. (Pikkusaari 2012:5.) Onnistuneen työpolku koostuu riittävästä työvalmiuksista, työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuudesta, oikeanlaisista tukimuodoista, jotka tukevat osatyökykyisyyttä tai mahdollistavat työnteon edellytykset. Lisäksi onnistuneen työpolun kulmakiviä ovat yhteiskunnan, yhteisön, läheisten ja kehitysvammaisen itsensä asenne. (Idström & Stenroos 2013:6.)

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille vähintään osa-aikaisesti toisi yhteiskunnalle merkittäviä säästöjä, kun työkykyinen tai osatyökykyinen kansalainen ei olisi kokonaan eläke- tai muun sosiaaliturvan varassa (Irlala 2017: 17). Kehitysvammaisten työllistymisen haasteet voi nähdä myös pitkälti kulttuurisena ongelmana, sillä poikkeavuus ja erilaisuus sotii liikaa tehokkuutta, rationaalisuutta ja nopeaa ongelmanratkaisukykyä arvostavan työelämäkulttuurin kanssa (Eriksson 2008: 69).

Tällä hetkellä tavoitteet ja todellisuus ovat ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi tuetussa työtoiminnassa pyritään nykyään nimenomaan työelämään valmentavaan palveluun ja palvelun läpivirtavuuteen, mutta todellisuudessa sille ei ole mahdollisuuksia toteutua niin hyvin kuin se voisi.

Yhteiskunnallisten rakenteiden sekä tukitoimien tulisi mahdollistaa työnteon edellytykset. Tämä tarkoittaa sitä, että kehitysvammaisten erityistarpeet on otettava huomioon ja tukea on tarjottava koko työuran ajan. Tämä mahdollistuisi esimerkiksi sillä, että sosiaalipalveluna järjestettäisiin parempi mahdollisuus työvalmentajaan. Jos työvalmentajia olisi enemmän ja näin ollen heidän tarjoamansa tuki olisi vahvempaa, myös työnantajilla voisi olla matalampi kynnyks palkata kehitysvammaisia henkilöitä, sillä työvalmentaja on myös työnantajan tukena. Yksi toimiva työskentelymalli voisi olla myös ryhmämuotoinen työskentely, joka mahdollistaisi useamman kehitysvammaisen siirtymisen työ- ja toimintakeskuksen ulkopuolisiin tehtäviin palkkatyöhön. Tässäkin mallissa työvalmentajan rooli olisi tärkeä. Ansaintarajan jousto lisäisi myös mahdollisuuksia ja kannustusta kohti työelämää. Nykyinen työkyvyttömyyseläkkeen, ansiotulon ja eläkkeensaajan asumistuen yhdistelmän taloudellinen kannattavuus vaikuttaa keskeisesti kehitysvammaisen työllistymiseen. (Ohtonen & Ahlstén 2016; Paanetoja 2019a: 43.)

Idström ja Stenroos (2013: 7–11) listaavat tekijöitä, jotka voivat auttaa kehitysvammaista henkilöä työllistymään. Ensimmäisenä mainitaan perheet ja tukiverkostot – orientoituminen tietynlaiseen elämään ja rooliin sekä asenne työelämää kohtaan lähtee jo lapsuudesta. Sillä on suuri vaikutus, näkeekö kehitysvammaisen ihminen itsensä aktiivisena toimijana vai ”puuhastelijana”. Myös Eriksson (2008) mainitsee läheisten ennakkoluuloiset asenteet merkittävänä tekijänä, jolla on vaikutusta vammaisen ihmisen työllistymiseen. Vanhempien vaikutus kehitysvammaisten henkilöiden elämään on keskeinen useilla elämänalueilla, ja tämä korostuu erityisesti vanhempien sukupolvien kohdalla. Vanhempien kielteinen vaikutus kehitysvammaisten lastensa työllistymiseen voi johtua esimerkiksi tietämättömyydestä tai vallankäytöstä. (Eriksson 2008: 72–73.) Lähipiirin asenteiden lisäksi kehitysvammaisten työllistymiseen sekä työssäjaksamiseen vaikuttavat ehkä kaikista merkittävimmin yhteiskunnan sekä työyhteisöjen ja työnantajien

asenteet. Tiedon lisäämisen korostaminen murtavaa ennakkoluuloja ja houkuttelee työnantajia työllistämään kehitysvammaisia. Merkittäviä edistysaskelia ovat myös vammaisjärjestöt, jotka ajavat vammaisten henkilöiden oikeuksia ja tekevät heitä yhteiskunnassa näkyväksi. (Idström & Stenroos 2013: 7–11.)

3.4 Työn merkitys

Työn merkitys vammaiselle henkilölle on samanlainen kuin kenelle tahansa muulle. Työ esimerkiksi tuottaa taloudellisia voimavaroja, luo sosiaalista identiteettiä, tuo sosiaalista tukea, jäsentää sosiaalista todellisuutta, antaa mahdollisuuden olla tuottava ja hyödyllinen sekä palkitsee tekijäänsä. (Saloviita & Lehtinen & Pirttimaa 1997: 25.) Kehitysvammaliiton tutkimuksessa vuonna 2008 kehitysvammaisia työntekijöitä haastatellessa kävi ilmi, että työn merkitys näkyy ammatillisena omanarvontuntona sekä ylpeytenä omasta osaamisestaan ja kyvykkyydestään. Ammatti-identiteetin muodostumisessa ja ylläpitämisessä osaamisen kokemukset ovat merkittäviä. (Eriksson 2008: 57–60.)

Palkkaa mut -hanke järjesti osana hanketta kurssin kehitysvammaisten työntekijöiden vertaisryhmien ohjaajille sekä heidän vertaisryhmilleen. Ryhmien tavoitteena oli vahvistaa ja tukea osallistujien osaamista sekä unelmia työhön liittyen ja voimaannuttaa heitä työnhakijoina. Lisäksi kurssilla tutkittiin ja etsittiin uusia mahdollisuuksia työllistymiseen liittyen. Kurssin loppuseminaarin keskusteluissa kehitysvammaiset ryhmäläiset pääsivät keskustelemaan kokemuksistaan, jotka jäivät kurssilta mieleen. Kurssilla käytiin läpi työunelmakarttoja, työpaikkojen etsimistä, työhakemusta, ansioluetteloa, portfoliota, työllistymistyöpajaa sekä työllistymissuunnitelmaa. Loppukeskusteluissa ryhmäläiset toivat ilmi esimerkiksi työpaikkojen löytämisen vaikeuden, kun työnhakijana joutuu kilpailemaan monien muiden hakijoiden kanssa. Myös CV:n tekemisen ja videoidun portfolion merkityksistä puhuttiin. Ryhmäläisten välisissä keskusteluissa tuli ilmi ominaisuudet, joita työnhakuprosessissa vaaditaan – kärsivällisyys ja sinnikkyys, mutta myös aktiivisuus ja rohkeus. (Hakala & Klem & Koskinen 2019: 12–27.)

4 Osallisuus ja yhdenvertaisuus

Björklund & Sarlio-Siintola (2010: 38–39) esittelevät teoksessaan Aristoteleen ajatuksia hyvästä elämästä. Aristoteleen mukaan hyvä elämä on päämäärä, jota kaikki tavoittelevat, ja hyvä elämä koostuu hyvästä toiminnasta siinä yhteisössä, jossa ihminen elää. Onnellisuuden kokemus on tärkeä osa hyvän elämän päämäärää, ja ihmisen tulee päästä toteuttamaan itseään sekä omia kykyjään ja taitojaan ollakseen onnellinen. Yksilön mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen ovat liitoksissa yhteiskuntaan, jossa yksilö elää – yhteisön tulee tarjota yksilölle aidosti mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Aristoteles korosti yhteiskunnan roolia suotuisien olosuhteiden turvaamisessa. Vastuu hyvän elämän toteutumisesta ei siis ole vain yksilöllä itsellään, vaan ympäröivällä yhteiskunnalla. (Björklund & Sarlio-Siintola 2010: 38–39.) Etenkin erityisryhmien kohdalla nousevat esiin kysymykset siitä, antaako ympärillä oleva yhteisö ja yhteiskunta todella jokaisen yksilön toimintakyvyille mahdollisimman suuren vapauden toteutua – onko kehitysvammaisilla henkilöillä yhteiskunnassamme yhtä tasa-arvoiset mahdollisuudet toteuttaa itseään kuin vammattomilla henkilöillä? Opinnäytetyön kehittämistehtävän läpikantava teema on kehitysvammaisten henkilöiden oman toimijuuden ja osallisuuden tukeminen. Vaikka emme voi muuttaa ympäröivää yhteiskuntaa, voimme pyrkiä oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoon sekä aitoon, dialogiseen kohtaamiseen.

Oikeudenmukaisuuden perustana on vapaus ja tasa-arvo. Herne (2012: 182–183) puhuu teoksessaan *Mitä oikeudenmukaisuus on?* Amartya Senin teoriasta toimintakykyjen jakautumisesta oikeudenmukaisuuden kysymyksissä. Sen mainitsee negatiivisen ja positiivisen vapauden käsitteet – negatiivinen vapaus tarkoittaa sitä, että yksilöltä ei puutu toiminnan esteitä, mutta positiivinen vapaus taas sitä, että on todellinen mahdollisuus toimia tietyllä tavalla. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että kukaan ei varsinaisesti estä kehitysvammaisia ihmisiä hake-masta töitä avoimien työmarkkinoiden kautta, eli negatiivinen vapaus toteutuu. Tosiasiassa positiivinen vapaus ei toteudu sillä kehitysvammaisten henkilöiden on ilman oikeanlaista tukea hyvin vaikea hakea töitä. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden takaamiseksi tulisi kiinnittää huomiota positiivisen vapautumisen toteutumiseen.

Martha Nussbaum on pohjannut kehittämäänsä toimintavalmiuksien teoriaa pitkälti Aristoteleen määritelmään hyvästä elämästä, yksilön omasta toimijuudesta ja yhteiskunnan tarjoamista mahdollisuuksista. Toimintavalmiuksien teoria puhuu etenkin yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevien ryhmien, kuten vanhus-ten ja vammaisten puolesta. Teorian mukaan ihmisellä on yksilöllisten toimintakykyjen (capabilities) perusteella erilaisia mahdollisuuksia toimia (functionings). Toimintavalmiuksien teoriassa ihmisen hyvinvointi rakentuu hänen saavuttamistaan toiminnoista (achieved functionings), jossa on kyse kokonaisvaltaisesti ihmisen olemisesta ja tekemisestä (doing and being). Ihmisenä olemisen perusta koostuu kaikista näistä tekijöistä ja hyvinvointia arvioitaessa tulee aina ottaa huomioon näiden asioiden kokonaisuus. Toimintavalmiuksien teorian perusteella ihmisen hyvinvointi on riippuvainen yksilön luontaisista kyvyistä, mutta myös ympäröivän yhteiskunnan tarjoamista mahdollisuuksista toteuttaa tätä kykyä. (Björklund & Sarlio-Siintola 2010: 38–39.) Vapaus on Nussbaumin mukaan yksi keskeisimpiä hyvinvoinnin tekijöitä ja yksilön tulisi voida itse määrittää vapaasti oma elämänsä ilman, että sitä sanellaan ylhäältä päin. Nussbaumin (2011: 18) kysymys ”*What is each person able to do and be?*” määrittää erinomaisesti yhteisön ja yhteiskunnan roolia suhteessa yksilöön. Mikäli ympäröivä yhteiskunta ei tarjoa jokaiselle yksilölle tasa-arvoisia mahdollisuuksia toimia ja olla, ei yksilö voi olla vapaa. (Nussbaum 2011: 18–25.) Nussbaum on yhdessä Amartya Senin kanssa rakentanut kymmenen kohdan listan keskeisistä toimintamahdollisuuksista, ja listan viimeisen kohdan mukaan ihmisellä tulee olla mahdollisuus yhtäläiseen oikeuteen tehdä työtä kunnioittavissa suhteissa muiden kanssa. (Nivala & Ryyänen 2019: 103.)

4.1 Dialogisuus

Dialogin sisältämä voima on vapaaseen vuoropuheluun antautuvien ihmisten valtaa maailman yli, se on maailman valloittamista ihmisten vapauttamiseksi (Freire 2005: 97).

Jos oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo pitäisi tiivistää yhteen sanaan, dialogisuus olisi hyvä valinta kuvaamaan näitä asioita. Oikeudenmukaisuus on vapautta, ja vapauteen pääsee dialogilla. Vapaus on myös edellytys hyvälle elämälle, kuten

edellisessä luvussa todetaan. Oikein käytettynä dialogisuus on sellaista yhteyttä ihmisten välillä, jolla saa aikaan suuria ja hyviä asioita. Hyvän dialogin voi nähdä toimivan perustana kaikelle yhteisölliselle ja yhteiskunnalliselle, mutta toisaalta myös yksilölliselle toiminnalle.

Toikko ja Rantanen (2009:92) viittaavat Karina Mönkkösen kuvaukseen prosessimaisesta dialogisuudesta ammatillisuuden perustana. Dialoginen kohtaaminen nähdään myös sosiaalipedagogisen työtteen perustana ja ominaispiirteenä. Siinä on oleellista kunnioituksen, luottamuksen, avoimuuden, läsnäolon ja tasa-arvoisuuden lähtökohdat. (Nivala & Rynänen 2019: 190.) Dialogi edellyttää rakkautta maailmaa kohtaan, nöyryyttä, uskoa ihmiseen, toivoa sekä kriittistä ajattelua (Friere 2005: 97–101). Samoissa asioissa piilevät kuvaukset monista sosiaalialan ammattilaisista, jotka puhuvat niiden ihmisten puolesta, jotka eivät ole tasa-arvoisessa asemassa yhteiskunnassamme.

Dialogisuus ei synny itsestään, vaan se vaatii harjoitusta. Saku Tuominen (2020) lausuu seuraavasti: Entä jos päinvastainen onkin totta? Ajatus on hyvä lähestymiskulma vuorovaikutukseen ja dialogisuuteen. Dialoginen lähestymistapa on rinnakkaista ja se perustuu haluun kysyä ja oppia toisilta. Freire (2005: 97) mainitsee vaarasta käyttää dialogisuutta salakavalana vallan välineenä toisten yli, ja siinä onkin todellinen riski. Emme voi puhua tasa-arvoa tarvitsevien ihmisten puolesta, jos emme ensin kuuntele heitä. Puhumme niiden ihmisten puolesta, jotka tarvitsevat tasa-arvoa, mutta – ennen kaikkea – me puhumme niiden ihmisten kanssa, jotka tarvitsevat tasa-arvoa. Puhumme heidän kanssaan tasa-arvoisina, rinta rinnan ja ihminen ihmiselle.

4.2 Selkokieli

Vuorovaikutus toimii perustana kaikelle, sillä se synnyttää ihmisen kokemuksen omasta olemassaolostaan. Vuorovaikutus on tietoista viestintää, eli kommunikointia. Viestiä voi monella eri tavalla, kuten eleillä, ääntelyllä ja toiminnalla. Yleisin tapa viestiä kielellisesti on puhe ja kirjoitus. On olemassa myös erilaisia puhetta korvaavia tai tukevia keinoja, kuten esimerkiksi viittomat ja graafiset merkijärjestelmät. (Launonen 2007: 6–7, 17, 158.) Saavutettavan ja ymmärrettävän

viestinnän mahdollistaminen on yksi tärkeä osa esteettömän ja tasa-arvoisen yhteiskunnan saavuttamista. Launonen (2007: 168) toteaaakin, että vuorovaikutuksen toimivuus on ihmisarvokysymys. Myös Selkokeskuksen sivuilla todetaan, että jokaisella ihmisellä on oikeus ymmärrettävään tietoon, joka toimii edellytyksenä yhteiskunnassa vaikuttamiselle ja itsenäiselle elämälle (Selkokeskus 2020). Selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä ymmärrettävämpää ja luettavampaa kieltä ja se on tarkoitettu ihmisille, joilla on esimerkiksi kielellisiä vaikeuksia tai haasteita ymmärtää yleiskieltä. Selkokieli on hyvin yksinkertaista ja helppoa, ja se on hyvä oppia erottamaan selkeästä yleiskielestä. (Selkokeskus 2020).

4.3 Sosiaalipedagoginen työote

Sosiaalipedagoginen työote, joka pyrkii dialogisuuteen ja yhdenvertaisuuteen, on luontainen ohjenuora erityisesti työskennellessä syrjäytymisvaarassa olevien asiakkaiden ja asiakasryhmien kanssa. Sosiaalialan ammattilaisen yksi tärkeistä rooleista on rinnalla kulkija ja kuuntelija. Rinnalla kulkija mainitaankin yhtenä sosiaalipedagogisen käytännön toimijana, yhdessä teknisen tutkijan ja maailman muuttajan kanssa. Pyrkimyksenä rinnalla kulkijalla on ihmiselämän laadun ja mielekkyyden parantaminen sekä yhteisöjen yhteiselämän helpottaminen. Rinnalla kulkijan tärkeä tehtävä on pyrkiä ymmärtämään ihmisten todellisuutta vuorovaikutuksen ja yhteistyön keinoin sekä kehittää asioita ihmisen omista lähtökohdista käsin. (Nivala & Ryyänen 2019: 63–64.)

Sosiaalipedagogista työtettä ymmärtääkseen on tärkeää käsittää sosiaalipedagogiikan teoreettiset kulmakivet, jotka muodostuvat siitä, miten sosiaalipedagoginen ajattelu näkee ihmisen, yhteisön ja yhteiskunnan. Sosiaalipedagogiikassa jokainen ihminen nähdään sivistyneenä, yhteisöllisenä ja ainutlaatuisena olentona sekä toimijana. Käsitteessä tiivistyy ihmisarvon kunnioittaminen riippumatta sukupuolesta, ihonväristä, sosiaalisesta asemasta ja niin edelleen. (Nivala & Ryyänen 2019: 89–105). Personalistisen filosofian mukaan ihmisen täysi potentiaali pääsee valloilleen vasta tuen ja kasvatuksen avulla. (Nivala & Ryyänen 2019: 94). Tähän pohjautuu paljon sitä, mistä kehitysvammaisten työvalmiuksien

tukemisessa on kyse - ihmisen täyden potentiaalin kasvun auttamiseen ja tukemiseen.

Sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirteitä ovat dialoginen kohtaaminen, toimijuuden ja oman osallistumisen tukeminen, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja luovuus sekä teorian ja käytännön yhteen kietoutuneisuus. (Nivala & Ryyänen 2019: 190–219). Kaikki edellä mainitut ominaispiirteet luovat pohjaa tälle kehittämistehtävälle, ja erityisesti dialogisen kohtaamisen sekä oman osallistumisen tukemisen teemat korostuvat. Toimijuuden ja oman osallistumisen tukemiseen liittyy käsite empowermentista, joka voidaan jakaa voimaantumisen ja valtaistumisen käsitteisiin. (Nivala & Ryyänen 2019: 196). Kun käsittelen tässä opinnäytetyössä voimaantumista, viittaan siis tähän sosiaalipedagogiikan teorian termiin.

Voimaantumisessa on kyse henkilön sisäisestä toiminnosta, joissa henkilö löytää omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan. Voimaantuessaan ihminen löytää sisäistä voimantunnetta, ja se on aina henkilökohtainen, yksilön sisältä lähtevä prosessi. Voimaantumista voi kuitenkin tukea auttamalla ihmistä löytämään omat vahvuutensa ja voimavaransa. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta kehitysvammaisten valtaistuminen, joka voi parhaimmillaan olla seurausta sisäisestä voimaantumisesta, on tärkeä ja ajankohtainen aihe. Valtaistuminen voidaan nähdä ikään kuin ulkoisena voimaantumisenä, sillä se tarkoittaa mahdollisuutta ajaa omia asioita ja mahdollisuutta osallistua yhteiskunnan päätöksentekoon. (Voimaantuminen 2020.)

Toinen tärkeä teema on osallisuuden tukeminen, jossa on olennaista mahdollisuuksien luominen ja tuen tarjoaminen osallistumisen mahdollistamiseksi. Mahdollisuus tulla kuulluksi on olennainen osa osallisuuden kokemuksesta. Sosiaalipedagogisessa toiminnassa pyritään osallisuuden avulla saavuttamaan toimijan rooli, joka on aktiivista toimimista ja vastuun ottamista. Toimijuus on tulosta yksilön kykyjen ja vaikuttamisen rakenteiden välisestä suhteesta, joten näihin molempiin tulee kiinnittää huomiota. (Nivala & Ryyänen 2019: 201-202.) On erityisarvoisen tärkeää muistaa, että toimijuus, osallisuuden kokemukset, voimaantuminen ja valtaistuminen syntyvät tarjoamalla tukea ja mahdollisuuksia valintojen tekemiseen ja vaikuttamiseen. (Nivala & Ryyänen 2019: 203.)

5 Kehittämistehtävän lähtökohdat

5.1 Vammaistyön Vallilan toimipiste

Opinnäytetyöni työelämäkumppanina toimii Vammaistyön Vallilan toimipiste, joka tarjoaa työelämäosallisuuteen suuntaavaa toimintaa kehitysvammaisille henkilöille. Vammaistyön Vallilan toimipiste kuuluu osaksi vammaispalveluja, jonka palvelutehtävän tavoitteena on mm. edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta sekä yhdenvertaisuutta. Työtoiminta on osa Helsingin kaupungin sosiaalihuollon palveluprosessia, jossa sosiaalihuollon asiakkaalle myönnetty sosiaalipalvelu toteutetaan. Vammaistyön Vallilan toimipisteessä tavoitteena on työelämätaitojen kehittäminen ja valmennus sekä työelämään tutustuminen. Vallilassa pyritään yksilölliseen valmentamiseen ja asiakkaan henkilökohtaisen urapolun rakentamiseen vahvuuksien ja kiinnostuksenkohteiden mukaisesti. Tärkeitä osa-alueita ovat myös elämänhallinnan taitojen oppiminen ja ylläpitäminen. Vallilan arjen toiminnassa näkyy yhteisöllisyys, vastuun ottaminen ja vertaistuki. Yksi tärkeimmistä tavoitteista on asiakkaiden eteneminen urapolullaan eteenpäin, ja asiakkaita pyritään ohjaamaan aktiivisesti työpaikan löytämiseen tuetun työllistymisen palvelun avulla. Tällä hetkellä Vallilan toimipisteessä työskentelee kaksi tuetun työllistymisen työvalmentajaa, mutta monet asiakkaat työskentelevät talon ulkopuolisen työvalmentajan kanssa. Vallilan toimipisteessä toimii neljä yksikköä ja kaksi valmennusryhmää, laitoshuoltovalmennus sekä keittiövalmennus. Noin 130 asiakasta on jaettu eri yksiköihin ja osa heistä käy kykyjensä sekä kiinnostuksensa mukaisesti myös valmennusryhmissä. (Vammaistyön Vallilan toimipiste 2020.)

5.2 Tausta ja tarve

Lähtökohdat kehittämistehtäväni tarpeelle ajoittuvat vuoden 2020 loppupuoliskolle, kun suoritin Vammaistyön Vallilan toimipisteellä 13 viikon mittaista harjoitteluni. Pääsin harjoitteluviikkojen aikana syventymään ja perehtymään kunnolla Vallilan toimipisteen toimintaan sekä sekä laajemmin kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviin asioihin. Harjoitteluni aikaan heräsi voimakas innostus ja kiin-

nostus kehitysvammaisten työllistymisen kehittämiseen. Taustalla vaikuttivat lisääntynyt tietoisuus siitä, miten vaikea kehitysvammaisten voi olla työllistyä avoimien työmarkkinoiden kautta, mutta myös havainto siitä, miten paljon työssä hyödyllisiä taitoja ja kykyjä kehitysvammaisella henkilöllä voi olla. Havaitsin harjoittelukokemukseni yhteydessä sekä työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen myötä kehitysvammaisen tuen tarpeen työnhakuprosessissa.

Helsingin kaupunki pyrkii jatkuvasti kehittämään ja uudistamaan työ- ja päivätoimintaa vastaamaan paremmin YK:n ihmisoikeussopimuksen mukaiseen tavoitteeseen vammaisten työllistymisen edistämisestä. Vuoden 2020 tiedotteen mukaan Helsingin kaupunki on lisännyt työvalmentajien määrää ja pyrkinyt kehittämään työelämäosallisuutta tukevaa toimintaa entistä suunnitelmallisemmaksi. (Vammaisten työ- ja päivätoiminta uudistuu 2020.) Tuoreet tiedot osoittavatkin, että tuetussa työllistymisessä tarjottavan työvalmennuksen avulla on työllistynyt valtaosa palkkatyössä työskentelevistä kehitysvammaisista (Työ). Yhtenä kehitysvammaisten työllistymisen suurimpana haasteena on nähty se, että työvalmentajia ei ole riittävästi (Ohtonen & Ahlstén 2016; Paanetoja 2019a:43). Kehittämistehtävän taustalla suuntaa antaakin ajatus siitä, miten Helsingin kaupungin työelämäosallisuutta tukevaa toimintaa voidaan kehittää suuntaan, joka tukee työllistymisestä kiinnostuneiden kehitysvammaisten työllistymistä konkreettisemmin ja paremmin. Tämä tukisi myös työvalmentajien työskentelyä ja veisi osaa paineesta pois työvalmentajilta.

Taustalla vallitsevaan ajatukseen pyrkiessäni rajasin kehittämistehtäväni vastaamaan yksilöllisesti työllistymisestä kiinnostuneen kehitysvammaisen ihmisen työnhakuvalmiuksien kehittämiseen. Kehitysvammaiselle henkilölle ominaista on, että sekä yleisessä henkisessä kyvykkyudessa sekä opituissa elämänhallintataidoissa on merkittäviä rajoituksia, ja tästä syystä kehitysvammaiset henkilöt monesti tarvitsevat tukea ja ohjausta työllistymisessä (Seppälä 2017:37). Tuen tarpeet, kuten myös taidot ja kiinnostuksen kohteet, ovat hyvin yksilöllisiä, mutta oikeanlaisella tuella kehitysvammaisen henkilö voi työllistyä avoimien työmarkkinoiden kautta ja menestyä hyvin työssään.

Heti harjoitteluni alkumetreillä huomasin asiakkaiden tarpeen oman osallisuutensa tukemiseen ja innostamiseen. Myös kehitysvammaliiton vuonna 2015 tekemässä selvityksessä tulee ilmi, että itsetunnon heikkous, epävarmuus, arkuus ja ujous ovat yksi työkykyyn ja työvalmiuksiin vaikuttavista tekijöistä (Vesala & Klem & Ahlstén 2015: 48). Asiakkaiden itsevarmuuden ja omien vahvuuksien tunnistamisen tukeminen olivat heti luonnollisia lähtökohtia kehittämistehtävälle.

Kehitysvammaisten oikeuksien viikon lähestyessä, jonka aiheena oli vuonna 2020 toimeentulo, myös Vammaistyön Vallilan toimipisteellä pohdittiin viikon kampanjointia sosiaalisessa mediassa ja viikon teeman näkymistä Vallilan toiminnassa. Vallilasta osallistuttiin Kehitysvammaisten tukiliiton kampanjaan kuvittamalla ja sanoittamalla toiveita ja haaveita siitä, mitä haluaisi tehdä, jos saisi palkkaa töistä. Näihin aikoihin keskusteluissa Vallilan ohjaajien kanssa nousi ilmi ajatukset työn hakemisesta videomuotoisen ansioluettelon avulla. Keskustelut töiden hakemisesta avoimien työmarkkinoiden kautta johtivat keskusteluihin ansioluettelon merkityksestä, ja ilmoille nousi ajatus videomuotoisten ansioluettelojen nykyaikaisuudesta sekä siitä, miten videomuotoisia ansioluetteloja voisi hyödyntää kehitysvammaisten henkilöiden työnhaussa. Innostuin ajatuksesta välittömästi, sillä se yhdisti konkreettisesti voimauttavan valokuvauksen, asiakkaan osallisuuden tukemisen, voimaannuttamisen ja innostamisen työnhaussa sekä tarjoaisi heille konkreettisen apuvälineen työnhakuun. Jouduin harmikseni luopumaan varsinaisesta videoimisesta kehittämistehtäväni yhteydessä, mutta tavoitteeksi muodostui työnhakuvalmiuksien tukeminen.

5.3 Tavoitteet

Tavoitteet ovat kehittämisen keskeinen elementti. Tavoitteiden määrittelyssä on tärkeää kyetä rajaamaan ne mahdollisimman tiukasti ja konkreettisesti – tämä auttaa myös tavoitteisiin pääsyn arvioinnissa. (Toikko & Rantanen 2009:57.) Etenkin kun ottaa huomioon kehittämistehtävän laajuuden ja sen aikataulun, on tavoitteet asetettava ainakin osittain niin, että niiden toteutumista on mahdollista tarkastella. Olen jakanut kehittämistehtäväni tavoitteet päätavoitteeseen sekä

tausta- ja alatavoitteisiin. Tavoitteiden määrittelyn tukena olen käyttänyt kysymyksiä: "Miksi teen tämän? Mitä hyötyä tästä on ja kenelle? Miksi tämä auttaa työnhaussa? Miksi tätä tarvitaan?".

Koko kehittämistehtäväni päätavoite on tukea työllistymisestä kiinnostuneiden kehitysvammaisten ihmisten työnhakuvalmiuksia. Tavoitteena on innostaa, osallistaa ja voimaannuttaa kehitysvammaisia yksilöitä. Tausta-ajatuksena on, että työpajoihin osallistuttuaan henkilöt tietävät miten avoimien markkinoiden työtä haetaan ansioluettelon avulla ja millaisia asioita kertovat itsestään ansioluettelossa. He osaavat paremmin tunnistaa omat vahvuutensa työntekijänä ja -hakijana, ja uskaltavat rohkeammin hakea palkkatöitä avoimien työmarkkinoiden kautta. Työpajasta voisi suoraan jatkaa varsinaisen ansioluettelon videokuvamiseen joko yksin, työvalmentajan tai jonkun muun ohjaajan tai läheisen kanssa.

Kehittämistehtävän tuotoksena syntyvällä työpajamateriaalilla on kolme alatavoitetta, jotka ohjaavat työpajojen sisältöä ja tukevat päätavoitetta. Ensimmäisen työpajan tavoitteena on, että osallistujat saavat tietoa työnhakuprosessista ja työn hakemisesta ansioluettelon avulla. Toisen työpajan tavoitteena on, että osallistujat oppivat tunnistamaan omia vahvuuksiaan työntekijöinä. Kolmannen työpajan tavoitteena on nitoa yhteen kahden ensimmäisen työpajan aiheet ja rakentaa käsikirjoitus, jonka avulla työpajojen jälkeen jokainen voi videokuvata oman ansioluettelon. Sosiaalipedagogisen ajattelun mukaan ihmisen hyvä elämä syntyy seurauksena yhteisöihin osallistumisesta sekä oman elämänsä hallinnasta (Nivala & Ryyänen 2019:91). Töihin haluavan kehitysvammaisen henkilön hallinnan tunne omasta elämästään kasvaa, jos hän saa onnistuneita kokemuksia itsestään työnhakijana ja päästessään osaksi työyhteisöä. Tämä on toki pidemmän tähtäimen tavoite, mutta ohjaa kehittämistehtäväni arvoja.

Kehittämistehtävän päätavoite on siis voimakkaasti yksilötasolla, ja tällä tasolla sen toteutumista myös arvioidaan.

On huomioitava myös yhteisötason ja yhteiskuntatason tavoitteet, jotka kehittämistehtäväni taustalla vaikuttavat. Tavoitteena on, että yhteistyökumppani saa kehittämistehtäväni tuotoksena käyttöönsä materiaalia, jonka avulla työelämäval-

mennusta voi kehittää. Tavoitteena on myös yhteiskunnan positiivinen asenne-
muutos, kun kehitysvammaiset työnhakijat saadaan näkyvämmäksi työnhaku-
prosesseissa.

Kehittämistehtävän tavoitetta ohjaavat seuraavat kysymykset:

1. Miten kehittää työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksia?
2. Miten kehittää kehitysvammaisten työelämävalmennusta?

6 Kehittämistehtävän suunnitelma

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyön tarkoitus on valmentaa valmistuvaa ammattikorkeakouluopiskelijaa kohtaamaan työelämän vaatimuksia. Opinnäytetyöprojektissa kehittyvät työssä tarvittavat taidot kuten esimerkiksi tiedonetsintä ja ongelmanratkaisukyky, kyvyt päättelyyn ja perusteluun, tietojen ja taitojen laaja-alainen soveltaminen, oman työn tavoitteellinen suunnittelu, prosessinomainen työskentely, kyky kritiikkiin sekä oman työn arviointiin. (Hakala 2004: 9–10.) Myös opinnäytetyön arviointikriteereissä nousevat esille ammatillisen osaamisen kehittymisen osa-alueet, mutta myös opinnäytetyön tuotoksena syntyneen materiaalin merkitys ammattialalle ja sen soveltavuusmahdollisuudet ammatilliseen toimintaan (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2014).

Tämä opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä, eli kehittämistehtävänä. Toiminnalliselle opinnäytetyölle on tyypillistä, että se tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Oleellista on myös käytännön toteutuksen sekä sen raportoinnin yhdistäminen, työelämälähtöisyys ja käytännönläheisyys. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 9–10.)

6.2 Kehittämistehtävän prosessin eteneminen

Opinnäytetyö on prosessi, joka rakennetaan suunnitelmallisesti. Opinnäytetyötä voisi kuvailla myös ongelmanratkaisuprosessiksi, jossa etsitään ratkaisuja suurempiin, pienempiin, olemassa oleviin ja yllättäen matkalla tuleviin haasteisiin ja ongelmiin. (Hakala 2004: 21.) Toisaalta opinnäytetyö vaatii tekijältään myös luovuutta ja kykyä luoviin ratkaisuihin sekä ajatteluun. Opinnäytetyöprosessin voi jakaa karkeasti kolmeen osaan – teoreettiseen työskentelyyn, toteutukseen sekä tulosten kuvaamiseen, arviointiin ja raportoimiseen. (Metropolia Ammattikorkeakoulu.) Tässä luvussa kuvaan Toikon ja Rantasen (2009: 56–63) määritelmää kehittämisprosessin kulusta ja peilaan sitä omaan opinnäytetyöprosessiini. Toikon ja Rantasen mukaan kehittämisprosessi sisältää viisi tehtävää – perustelu / tavoitteen määrittely, organisointi / suunnittelu, toteutus, arviointi / päättäminen sekä tulosten levittäminen.

Ensimmäisessä, eli perusteluvaiheessa, määritellään toiminnalle lähtökohdat. Hyvät lähtökohdat kehittämisprosessille syntyvät usein visioiden ja ongelmien kohtaamisen seurauksena. (Toikko & Rantanen 2009: 57.) Kehittämistehtävääni perustelee ongelma siitä, että kehitysvammaiset työnhausta kiinnostuneet henkilöt eivät ole yhdenvertaisessa asemassa palkkatöitä hakiessaan ja se, että heille ei ole siihen tarjolla riittävää tukea. Visionani taas toimii ajatus työnhakuvalmiuksien kehittymisestä niin, että kehitysvammaiset henkilöt ovat palkkatöitä hakiesaan tasa-arvoisemmassa asemassa muiden hakijoiden kanssa. Tavoitteiden saavuttamiseksi käytetään innostamisen, voimaannuttamisen ja osallistamisen keinoja.

Toisessa, eli organisointivaiheessa, käytännön toimintaa aletaan suunnitella ja valmistella perusteluvaiheessa määritellyn tavoitteen perusteella (Toikko & Rantanen 2009: 58). Huolellinen suunnittelu on tärkeä osa prosessia. Oman opinnäytetyöprosessini suunnittelu alkoi kunnolla vuoden 2020 lopulla, kun sovin työelämäyhteistyökumppanin kanssa yhteistyöstä ja päätin opinnäytetyöni aiheen. Tammikuussa 2021 sain tiedon siitä, että minut on hyväksytty opinnäytetyön intensiivitoteutukselle. Intensiivitoteutuksen alkaessa olin jo valinnut aiheen perus-

tellen sen teoreettisesti, tehnyt suurpiirteisen työsuunnitelman, ja aloittanut menetelmien valinnan. Olin tehnyt valtavasti aineistoanalyysia sekä tiedonetsintää ja kirjoittanut teoriapohjaa valmiiksi.

Tärkeä osa käytännön toiminnan valmistelua oli tutkimuslupahakemuksen lähettäminen. Sen tekemisessä kului aikaa ja lähetin sen Helsingin kaupungille 4.2.2021. Tutkimuslupaa odotellessa työstin materiaalia eteenpäin niin paljon kuin pystyin ja lopulta sain tutkimusluvan 22.3.2021.

Organisointivaiheessa tehdään toimintasuunnitelma, jonka avulla tavoite määritellään konkreettisella tavalla (Toikko & Rantanen 2009: 58–59). Tavoitteeseen pääsemiseksi osana kehittämistehtävääni järjestettävälle kolmelle työpajalle on määritelty alatavoitteet. Organisointivaiheessa suunnittelin näiden alatavoitteiden pohjalta työpajamateriaalit ja työpajojen sisällön.

Kolmantena kehittämistehtävän prosessitehtävänä on toteutus. Kehittämistoiminnan toteutukselle on ominaista, että se muodostuu ideoinnin, priorisoinnin, kokeilemisen ja mallintamisen seurauksena. On hyvä asia, että ideointi kulkee mukana koko kehittämistehtävän prosessin ajan. (Toikko & Rantanen 2009: 59.) Kiinnitän itse erityisesti huomiota siihen, että pystyn pitämään mielen avoimena ideoille koko prosessin ajan. Uskon vahvasti, että asiakkaat itse ovat parhaimpia asiantuntijoita ja pyrin joustamaan toteutuksessa niin, että otan herkästi huomioon osallistujilta tulevat ajatukset ja ideat. Tärkeintä on ennen kaikkea se, miten tavoitteisiin päästään mahdollisimman hyvin.

Kehittämistoiminnassa myös priorisoinnin tärkeys korostuu. Priorisoinnissa erityisen tärkeää on resurssien huomioiminen. (Toikko & Rantanen 2009: 60.) Aikaresurssien ja koronapandemian takia jo organisointivaiheessa olen joutunut priorisoimaan paljon ja tavoitteisiin pääsyn lisäksi toinen erittäin tärkeä kehittämistehtävää ohjaava tekijä on asiakkaiden turvallisuuden takaaminen. Resurssien huomioimista on myös rajaaminen, joka on ollut vahvasti läsnä prosessissani. Olen joutunut rajaamaan mm. aihetta, osallistujamäärää sekä työpajamääriä. (Toikko ja Rantanen 2009: 61.)

Toteutusvaiheen jälkeen prosessia arvioidaan, jotta saadaan tietoa siitä, miten kehittämissuunnitelmaa voidaan ohjata eteenpäin. Toikko ja Rantanen (2009: 61) kuvaavat arviointia ikään kuin kehittämissuunnitelman solmukohtaksi, jossa kehittämisen perustelut, organisointi ja toteutus asetetaan puntarille. Yksinkertaisimmillaan arvioinnissa on kyse siitä, päästiinkö tavoitteeseen vai ei. (Toikko & Rantanen 2009: 62.) Oman opinnäytetyöni arviointivaihetta on käsitelty enemmän kappaleessa 6.

Parhaiten omaa kehittämissuunnitelmani kuvaa spagettimainen malli, joka pyrkii kritisoimaan muiden mallien yksinkertaista kuvaustapaa. Kehittämissuunnitelma on aina monimutkainen eikä etene loogisesti tai suoraviivaisesti. Spagettimaisessa prosessissa otetaan huomioon prosessien herkkyyks ulkopuolisille ärsykeille ja toimintaympäristön vaikutus prosessin kulkuun. (Toikko & Rantanen 2009: 71.)



Kuva 1. Opinnäytetyön kehittämistehtävän eteneminen spagettimallin mukaan

6.3 Kehittämistehtävän menetelmät

Kehittämistehtävä edellyttää hyvää vuorovaikutusta ja aktiivista osallistumista, sillä se on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi (Toikko & Rantanen 2009: 89). Myös opinnäytetyöni tavoite, eli työnhakutaitojen kehittyminen yksilötasolla voimaantumisen, innostamisen ja osallistamisen keinoin, tekee aidosta dialogisuudesta kehittämistehtäväni kantavan tukipilarin. Dialogisuus toimii perustana yhdenvertaisuudelle, ja tästä syystä se on avattu erikseen luvussa 4. Tässä luvussa kerrotaan pienryhmätyöskentelystä kehittämistehtävän menetelmänä.

Pienryhmäohjaus on parhaimmillaan hyvin tuloksellinen ja tuottava menetelmä esimerkiksi juuri työnhakuun liittyvissä tilanteissa (Ståhlberg 2019: 17). Menetelmänä se soveltuu hyvin juuri tämän kehittämistehtävän tavoitteisiin, sillä Ståhlbergin (2019: 17) mukaan se voi hyvin toteutettuna olla motivoiva ja voimavarastava menetelmä. Pienryhmäohjausmalleista työnhakijoiden apuna on hyviä kokemuksia. Kokemusten mukaan menetelmällä voidaan tehokkaasti auttaa osallistujia tutkimaan ja oppimaan työnhakutaitoja. (Ståhlberg 2019: 25.) Tutkimusten mukaan strukturoitu psykopedagoginen pienryhmäohjaus voi olla osallistujalle itsetuntoa ja -luottamusta vahvistava kokemus, joka vahvistaa tämän aktiivisuutta ja toimijuutta. Pienryhmissä on keskeistä vertaistuki sekä ajatusten ja kokemusten jakaminen, mutta myös ohjaajan rooli. (Ståhlberg 2019: 17,20.)

Parhaimmillaan ohjaajan rooli on ohjaustilanteessa hyvinkin pieni ja näkymätön – työskentelyn raamit ja ohjeet annettuaan ohjaaja tarkkailee ja kevyesti ohjailee tilannetta reagoiden herkästi ryhmässä tapahtuviin asioihin ja viestintään. Tarvittaessa ohjaaja toki tukee osallistujia heidän tarvitsemallaan tavalla. Ståhlberg (2019: 20) kuvailee ohjaajan roolia rakenteen hahmottelijana – ohjaaja suunnittelee mitä tapahtuu, missä tapahtuu, miksi tapahtuu ja mitä tavoitellaan. Pienryhmäohjaajan rooli on ennen kaikkea fasilitaattorin rooli, joka ohjaa ja kannustaa pienryhmäläisiä ajattelemaan ja oppimaan. Vaikka ohjaustilanteessa on ideaalia, että ohjaaja kykenee olemaan taka-alalla, se ei tarkoita, että pienryhmäohjaajan rooli olisi koko ajan pieni. Huolellinen ja ahkera ennakkosuunnittelu avainasemassa onnistuneelle pienryhmäprosessille. Ohjaajan on vietävä ryhmää määrätietoisesti eteenpäin sekä motivoitava ja haastettava ryhmäläisiä. Ohjaajan on

myös tunnettava hyvin itsensä ja omat vahvuutensa sekä heikkoutensa. Hyvä ohjaaja kuuntelee, on oma itsensä, huomioi, kannustaa ja tukee, asettuu toisen asemaan ja arvostaa. (Ståhlberg 2019: 20, 27, 34.) Pienryhmissä on loppujen lopuksi kysymys dialogisuudesta, eli osallistujien näkemisestä aktiivisina ja osallistuvina vaikuttajina.

7 Työnhakuvalmiuksia tukevat työpajat

Kun sain tutkimusluvan maaliskuussa 2021, menin Vammaistyön Vallilan toimipisteelle kertomaan asiakkaille tulevista työpajoista sekä antamaan heille infolomakkeen (liite 1). Aihe herätti asiakkaissa mielenkiintoa ja kysymyksiä. Yksi asiakas ilmoitti heti olevansa ehdottomasti mukana, sillä hän oli kiinnostunut työnhausta. Kaksi asiakasta esitti lisäkysymyksiä työnhausta ja muutama asiakasta ei ymmärtänyt, mistä toiminnallisessa opinnäytetyössä on kysymys. Ymmärsin välittömästi asiakkaiden kanssa keskustelun jälkeen, että infolomakkeen selkokielisyyteen olisi täytynyt kiinnittää paljon enemmän huomiota ja että tässä muodossa se ei ollut riittävän selkokielinen. Olisin voinut käyttää infolomakkeen ja selkokielisen puheen tukena esimerkiksi kuvia. Olin kuitenkin positiivisesti yllättynyt siitä, että moni asiakas osoitti kiinnostusta aihetta kohtaan.

Ennen kuin ohjasin työpajakerrat, suunnittelin missä tilassa työpajat pidetään. Minulle oli tärkeää, että työpajat pidetään pienryhmätilassa, jossa pystytään koontumaan pyöreän pöydän ympärille. Tästä syystä päätin, että pystyn ottamaan enimmillään 8 asiakasta mukaan työpajoihin. Kävin sekä edellisellä viikolla että ensimmäisen työpajan toteutusviikolla kartoittamassa mahdollista asiakasmäärää sekä asiakkaiden kiinnostuksen että työntekijöiden arvion mukaan, ja totesin, että arvion mukaan tämä henkilömäärä ei tule ylittymään.

Aikataulutuksen suunnitteleminen oli haastavaa, sillä halusin jättää siihen joustovaraa sen mukaan, kuinka paljon keskustelua ryhmän kesken syntyy. Otin alusta alkaen sellaisen asenteen, että en halua kertoa osallistujille valmiita vastauksia, vaan nimenomaan vastuuttaa heitä pohtimaan ja osallistumaan. Suunnittelin kaikki työpajakerrat niin, että minun on mahdollista joustaa ja mukaila työpajan ohjelmaa tarpeen mukaan. Yhteensä työpajoihin olin varannut aikaa 45 min + 1

h lounastauko + 1,5 h, mutta minulla oli mahdollisuus pitää aikataulu joustavana ja lopettaa tarvittaessa aiemmin, jos näyttää siltä, että siihen on tarve.

Kaikissa työpajoissa oli tukena Powerpoint-esitys, jossa oli selkokielisesti ohjeet harjoituksiin. Jokaisen työpajakerran alussa kävimme läpi myös päivän aikataulun ja päivän aiheet sekä kertosimme harjoituksiin osallistumisen vapaaehtoisuutta. Kävimme läpi myös mistä työpajoissa on kysymys, mikä niiden tavoite on, mikä päivän aikataulu on ja mitkä ovat työpajojen yhteiset toimintatavat. Yhteisiin toimintatapoihin kuuluu ehdoton luottamuksellisuus, osallistumisen vapaaehtoisuus sekä esimerkiksi toisten kuunteleminen. Edellä mainituilla toimilla tavoiteltiin turvallista ja yhdenvertaista vuorovaikutusta sekä saavutettavuutta. Tavoitteena oli tämän avulla luoda turvallinen ympäristö, jossa jokainen uskaltaa osallistua ja olla oma itsensä.

Taulukko 1. Työpajakertojen tavoitteet ja teemat

Työpaja	Tavoite	Harjoitukset
Työpaja 1 vk 12/2021	Työnhakuprosessiin perehtyminen	Video + keskustelu Värikorttiäänestys
Työpaja 2 vk 14/2021	Omien vahvuuksien tunnistaminen	Keskustelukortit Vahvuustaulu
Työpaja 3 vk 15/2021	Ammatteihin ja eri ammateissa tarvittavien taitojen tutustuminen Oman ansioluettelon tekeminen	Arvaa ammatti Video + keskustelu Oman ansioluettelon käsikirjoitus

7.1 1. työpaja - Työnhakuprosessiin perehtyminen

Ensimmäinen työpajakerta toteutettiin viikolla 12 ja siihen osallistui viisi henkilöä. Ensimmäisen työpajakerran tavoitteena oli perehtyä palkkatöihin, hyvän työntekijän ominaisuuksiin ja työnhakuprosessiin. Työllistyminen on moniosainen pro-

sessi ja se voi olla vaikea hahmottaa. Omat työkokemukset ovat myös osoittaneet, että kaikki kehitysvammaiset työtoiminnassa käyvät henkilöt eivät tiedä palkkatyön ja työtoiminnan eroa, joten näiden asioiden käsittely on tärkeää.

Ensimmäisessä työpajassa katsoimme videon, jonka olin tehnyt Powtoon-sovelluksella. Videon tarkoituksena oli perehdyttää osallistujat mielekkäällä ja kiinnostavalla tavalla työnhakuprosessin kulkuun. Video oli suunniteltu niin, että se ei ole puuduttava niille osallistujille, joille prosessi on jo tuttu, mutta että se myös tarjoaa tietoa niille, joille työllistymisprosessi on uusi asia. Videossa seikkaili hahmo, joka haluaa palkkatöihin. Ensin videon hahmo etsii itselleen työvalmentajan tai muun tukihenkilön (esim. ohjaaja, ystävä, perheenjäsen) joka voi auttaa häntä työhaussa. Seuraavaksi hahmo miettii, mitä työtä haluaa tehdä, mitä työssä tarvittavia taitoja hänellä on ja tutkii vapaita paikkoja internetistä. Tämän jälkeen hahmo löytää internetistä kiinnostavan työpaikan – jossain on siis työnantaja, joka etsii työntekijää! Näytölle ilmestyy hahmon pohdinta: ”Miten työnantaja saisi tietää minusta?”. Tässä kohtaa pysäytin videon, ja keskustelimme asiasta. Osallistujilta tuli heti hyvää keskustelua ja ehdotuksia, mm. ansioluettelon lähettäminen ja työpaikalla esittäytymässä käyminen. Videon lopussa hakija lähettää työhakemuksen ja ansioluettelon työnantajalle ja jää odottamaan kutsua työhaastatteluun. Kaikki osallistujat seurasivat kiinnostuneena videota ja osallistuivat aktiivisesti keskusteluun videon tiimoilta.

Tässä työpajassa video oli rakennettu nopeana perehdytyksenä aiheeseen, sillä myöhemmissä työpajoissa perehdytään muiden harjoitusten avulla tarkemmin videon teemoihin. Video voisi toimia myös itsenäisenä valmennuskertana niin, että siihen käytetään enemmän aikaa. Videon voisi pysäyttää myös jokaisen ”askeleen” jälkeen ja keskustella yhdessä esimerkiksi seuraavista asioista: ”Tiedätkö, keneltä kysyisit apua, jos haluat työvalmentajan / Ketä voisit kysyä tukihenkilöksi?” ”Mitä työssä tarvittavia taitoja sinulla on?” ”Minkälaiset työpaikat kiinnostavat sinua?”.

Toisena harjoituksena työpajassa oli värikorttiäänestys. Harjoituksen tarkoituksena on herättää keskustelua, innostaa ja opettaa uusia asioita. Pelit, äänestykset ja visailut toimivat hyvinä menetelminä ja esimerkiksi Kahoot-visailu on ollut

suosittu menetelmä asiakasryhmän kanssa. Kahootin kautta tehdyissä visailuissa on kuitenkin haasteita kohderyhmän kanssa – se on esimerkiksi toisille liian nopeatempoinen ja kaikilla ei ole tarvittavia kykyjä hahmottaa älylaitteen käyttöä, jota tarvitaan Kahootilla pelaamiseen. Kahoot-visailu toimii kuitenkin innoittajana tässä harjoituksessa, sillä se noudattaa samaa teemaa.

Osallistujille jaettiin punainen ja vihreä äänestyskortti. Näytölle ilmestyi erilaisia väitteitä, ja osallistujien tehtävänä oli nostaa ylös punainen äänestyskortti, jos he olivat sitä mieltä, että väite on tarua, ja vihreä äänestyskortti jos he olivat sitä mieltä, että väite on totta. Harjoituksessa käytiin läpi seuraavat väitteet:

1. Ansioluettelo kertoo, mitä työnhakija söi tänään aamupalaksi.
2. Paras työnhakija on sellainen, joka on ollut töissä monessa eri paikassa.
3. Paras työntekijä on sellainen, joka puhuu tosi paljon.
4. Ansioluettelo kertoo työnhakijan taidoista.
5. Ansioluettelossa ei saa kehua itseään.
6. Ansioluettelon voi tehdä myös videomuodossa.
7. Ansioluetteloon kannattaa laittaa kuva itsestään.

Toisessa harjoituksessa äänestyslappuja tuli kaksi lisää, keltainen ja sininen. Näytölle ilmestyi yksi kerrallaan kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja eri väreillä. Osallistujan piti taas nostaa ylös sen värinen lappu, joka on hänen mielestään oikeaa vastausvaihtoehto. Harjoituksessa käytiin läpi seuraavat kysymykset:

8. Ansioluettelossa kerrotaan...
Perheenjäsenten nimet / lempiruoka / koulutus / entisen opettajan nimi
9. Mistä ansioluettelo kertoo...
Työnhakijan taidoista / työnhakijan sukkienväristä / banaaneista/ siitä miten hyvin työnhakija osaa kirjoittaa
10. Hyvä työntekijä...
On oma itsensä / ei koskaan tervehti työkavereita / matkii muita / on tosi puhelias
11. Mistä työpaikkoja voi etsiä
Roskiksesta / Sängyn alta / Internetistä / Pahvilaatikosta
12. Mihin ansioluetteloa käytetään
Ruoanlaittoon / Pölyjen pyyhintään / Töiden hakuun / Imuroimiseen
13. Millä toisella nimellä ansioluetteloa kutsutaan?
PC / ÅC / CV / QC

HARJOITUS 2

Tätä harjoitusta varten tarvitset 4 lappua.

Laput ovat väriltään **punainen**, **vihreä**, **keltainen** ja **sininen**.

Näytölle ilmestyy kysymys.

Näytölle ilmestyy myös vastausvaihtoehdot.

Valitse oikea vastausvaihtoehto.

Nosta ylös sen värinen lappu, joka kuvaa oikeaa vastausvaihtoehtoa.

Kuva 2. Esimerkki värikorttiharjoituksen ohjeesta

Molempien äänestyksien jälkeen jokainen sai halutessaan kertoa vuorollaan, miksi äänesti kyseistä vaihtoehtoa ja kysymyksen aiheesta keskusteltiin. Olin suunnitellut väitteet ja kysymykset olivat niin, että osa niistä oli tulkinnanvaraisempia, ja osa taas oli laadittu hauskaksi. Helpot ja hauskat kysymykset kevensivät tunnelmaa, ja ns. haastavammat ja tulkinnanvaraisemmat kysymykset saivat aikaan todella hyviä ajatuksia ja oivalluksia. Yksi suoraan osallistujilta tullut oivallus oli esimerkiksi se, että työnhakijoilla on erilaisia vahvuuksia ja että liika puheliaisuus voi olla myös heikkous, jos ei kuuntele työnantajan ohjeita.

Valitsemani kysymykset ja vastausvaihtoehdot toimivat hyvin näin heterogeenisen ryhmän kanssa, sillä kaikki saivat onnistumisen kokemuksia oikeiden vastausten tietämisestä, mutta he myös oppivat muilta, enemmän kokemusta omaavilta ryhmäläisiltä asioita liittyen työllistymiseen. Olin tietoisesti jättänyt dioilta pois ”oikeat” vastausvaihtoehdot, vaan päädyimme oikeaan / oikeisiin vastauksiin yhdessä keskustelemalla.

Olin positiivisesti yllättynyt siitä, miten hyvin värikorttiharjoitus herätti keskustelua. Pienryhmätoiminnan ja sosiaalipedagogisen työtteen tärkeimmät piirteet toteutuivat hyvin, sillä osallistujat olivat itse asiantuntijan roolissa tehtävässä ja ohjaajan rooli jäi pieneksi. Värikorttiäänestys on sovellettavissa hyvin monella eri tavalla toteutettavaksi ja se sopii kaikenlaisten aiheiden käsittelyyn. Värikorttitehtävän olisi voinut myös toteuttaa esimerkiksi niin, että huoneen nurkissa on tietyn väriset laput, ja osallistujat kävelevät sen värisen lapun kohdalle, joka kuvaa hänen mielipidettään. Koronarajoitusten vuoksi päädyin toteuttamaan harjoituksen niin että jokainen istuu paikallaan.

7.2 2. työpaja - Omien vahvuuksien tunnistaminen

Toinen työpajakerta toteutettiin viikolla 14 ja siihen osallistui viisi asiakasta. Toisen työpajakerran tavoitteena oli osallistujien omien vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen ja vahvistaminen.

Ensimmäisenä harjoituksena oli keskustelukortit. Harjoituksen tarkoituksena oli herättää keskustelua, pohtia omia vahvuuksiaan, omia unelmiaan sekä toiveitaan työllistymisen suhteen.

Värilliset kysymyskortit levitettiin tekstipuoli alaspäin pöydälle, ja osallistujat nostivat pöydältä yksi kerrallaan kortin ja lukivat ääneen kortissa näkyvän tekstin. Tarjosin osallistujille myös mahdollisuutta siihen, että minä voin lukea tekstin. Tämän jälkeen kaikki osallistuivat keskusteluun kysymyksen tiimoilta.

Kävimme läpi seuraavat kysymyskortit:

- Mitä harrastat? Mitä taitoja harrastus on sinulle opettanut?
- Millainen on sinun unelmatyösi?
- Jos olisit väri, mikä väri olisit?
- Jos voitaisit lotossa, mitä tekisit voittorahoilla?
- Jos saisit itsellesi töihin yhden supervoiman, mikä se olisi?
- Mikä on horoskooppimerkkisi? Mikä on horoskooppimerkkisi vahvuus? Etsitään neistä.

Kysymyskortit herättelivät juuri niitä asioita, joita olin toivonut. Ne herättivät osallistujia haaveilemaan unelmatyöstä ja siitä mitä he tekisivät saadessaan rahaa.

Kysymysten myötä tuli keskustelua töissä tarvittavista taidoista (supervoimakysymys) ja omasta itsestään (horoskooppimerkki, mikä väri, harrastukset). Minun ei tarvinnut kovinkaan paljon ohjailla keskustelua, vaan se sujui mukavasti omalla painollaan ja osallistujat tukivat toinen toisiaan keskustellessa. Erityisesti horoskooppimerkkikysymys innosti kaikkia osallistujia erittäin paljon. He löysivät samastuttavia luonteenpiirteitä omista horoskooppimerkeistään ja olivat niistä mielissään. Ohjailin keskustelua kysymällä muilta ryhmäläisiltä, kuvaavatko nämä piirteet kyseistä henkilöä. Erityisen tyytyväinen olen siihen, miten tasaisesti ja aktiivisesti kaikki osallistuivat keskusteluun.

Lounastauon jälkeen aloitimme vahvuustaulu-harjoituksen. Pohjustin aihetta tekemälläni diaesityksellä, jossa esittelin kolme hahmoa nimeltä Viola Vahvuus, Ossi Osaaminen ja Kiira Kiinnostus. Hahmojen avulla käsittelimme kolmea osaluuetta eli vahvuuksia, osaamista ja kiinnostuksen kohteita. Diaesityksessä hahmot kertoivat, mitä ovat vahvuudet, osaaminen ja kiinnostuksen kohteet. Dioissa oli myös aiheisiin liittyviä kysymyksiä kuten ”Onko rehellisyys vahvuus? Mitä osaamista sinulla on? Mistä kaikkialta osaamista voi hankkia? Mitä kiinnostuksen kohteita sinulla on?”. Kysyin osallistujilta, onko heidän helppo kehua itseään, ja onko heidän helppo kehua muita? Kaikki osallistujat vastasivat, että muita on helpompi kehua.

Hahmot Viola, Ossi ja Kiira johdattivat diaesityksessä myös vahvuustauluharjoituksen pariin. Ensin Ossi ja Kiira pohtivat vahvuuskorttien avulla, minkälainen Viola on heidän mielestään. He kertoivat Violalle, miksi valitsivat kyseiset kortit ja ojensivat ne Violalle, joka liimasi kortit omaan tauluunsa. Tämän jälkeen Viola pohti vahvuuskorttien avulla, minkälainen hän itse mielestään on, ja lisäsi sen vielä omaan tauluunsa. Sen jälkeen tehtävänä oli toistaa sama harjoitus. Levitin pöydälle tekemäni ja tulostamani vahvuuskortit ja yksi kerrallaan osallistujat valitsivat toisistaan vahvuuksia, kertoivat valinnastaan ja ojensivat kortin vuorossa olevalle henkilölle.

Olin todella yllättynyt, miten voimaannuttava vaikutus harjoituksella oli ryhmässä. Tiesin ottavani pienen riskin harjoitusta tehdessä, sillä tiesin, että vaikka osallis-

tujat tietävät toisensa etukäteen, he eivät ole työskennelleet tämän kaltaisten asioiden parissa aiemmin keskenään. Osallistujat puhuivat toisilleen todella kauniisti ja viittasivat vahvuuskorttivalinnoissaan toiminnassa näkemiinsä havaintoihin toisista tuoden esille esimerkiksi huolellista kädenjälkeä, muiden auttamista ja hyvän mielen levittämistä. Lopuksi jokainen sai vielä vuorollaan itse kertoa itsestään yhden vahvuuden, jota ei vielä tullut esille, ja liimata kyseisen vahvuuskortin tauluunsa.

Vahvuustaulu-harjoituksen jälkeen vuorossa oli osaamisten lisääminen tauluun. Toteutin harjoituksen ”huutokauppana” eli luin erilaisia valmiiksi keksimiäni ja tulostamiani ominaisuuksia ääneen ja ohjeistin osallistujia huutamaan ”hep!” kun he kuulevat itseään kuvaavan ominaisuuden. Tämän jälkeen ojensin ominaisuuslapun osallistujalle, joka sai liimata sen omaan tauluunsa. Jotkut osallistujat ”huusivat” ominaisuuksia hyvin oma-aloitteisesti ja joidenkin kohdalla kannustin osallistujia pohtimaan, ottaisivatko tämän osaamisen tauluunsa sillä mielestäni kyseinen osaaminen kuvaa heitä. Lopuksi jokainen sai pohtia, onko vielä jokin vahvuus tai osaaminen, jota ei tullut esille ja jonka he haluaisivat lisätä tauluunsa.

Vahvuustauluharjoituksen tavoitteena on saada osallistujat huomaamaan, että kaikilta löytyy monenlaisia vahvuuksia, osaamista ja taitoa. Harjoitus auttoi osallistujia huomaamaan, että työnhaussa tarvittavia taitoja voi hankkia monesta paikasta, kuten harrastuksista ja muista kiinnostuksen kohteista. Tämä auttoi myös osallistujia huomaamaan, että heillä kaikilla on jo paljon niitä ominaisuuksia, joita työntekijältä vaaditaan. Harjoitus opetti myös sosiaalisia taitoja ja vahvisti itsetuntoa, kun osallistujat kuulivat, minkälaisena muut osallistujat näkevät heidät. Harjoitusta voisi hyvin soveltaa myös muille asiakasryhmille ja sitä voisi haastaa esimerkiksi sillä, että tarjolla ei ole valmiita vahvuuksia vaan ne pitää itse keksiä.

Kun osallistujien taulut olivat täytetty vahvuuksista ja osaamisista, jokainen vuorollaan luki ääneen muille millainen itse on. Tarjosin myös osallistujille mahdollisuutta siihen, että minä voin lukea heidän puolestaan. Tauluissa luki esimerkiksi seuraavia asioita: Ahkera, energinen, ystävällinen, huumorintajuinen, kärsivällinen sekä huomaa asioiden hyvät puolet, hyvä muisti, nopea oppimaan uutta,

osaa soittaa soitinta ja lukee paljon. Taulujen ääneen lukeminen vaikutti mielestäni lisäävän voimaantumisen ja itsetunnon vahvistumisen kokemusta. Taulut tuntuivat olevan merkityksellisiä osallistujille.

7.3 3. työpaja - Oman ansioluettelon käsikirjoittaminen

Kolmannen työpajan tavoitteena oli tuoda yhteen ensimmäisellä ja toisella työpajakerralla käydyt asiat, eli harjoitella oman ansioluettelon tekemistä. Kolmas työpajakerta toteutettiin viikolla 15. Järjestin työpajan kaksi kertaa, sillä yksi osallistuja oli poikkeuksellisesti eri toimintapäivänä paikalla kuin yleensä, ja lupasin käydä hänen kanssaan kahdestaan tuokion läpi. Työpajaan osallistujia oli 4 + 1. Pidin työpajan muuten samanlaisena, mutta arvaa ammatti -lämmittelyharjoituksen pidin vain neljän hengen ryhmälle.

Ensimmäinen harjoitus oli "Arvaa ammatti". Olin koonnut pöydälle kuvapuoli alapäin kuvia, joissa on kuva ammattihenkilöstä ja teksti, esim. "kokki". Jokainen sai vuorollaan nostaa yhden kortin pöydältä ja näyttämättä sitä muille, hänen piti joko pantomiimina näyttellä ammattia tai selittää mikä ammatti on, kertomalla ammatin nimeä. Kun muut arvasivat ammatin, keskustelimme yhdessä siitä, mitä taitoja kyseisessä ammatissa tarvitaan ja voisivatko osallistujat kuvitella työskentelevänsä kyseisessä ammatissa. Harjoituksen tavoitteena oli draaman keinoin rohkaista osallistujia esiintymään ja myös pohtimaan omia ammattihaaveitaan sekä eri ammateissa vaadittavia taitoja. Harjoituksessa oli huomioitu hyvin erilaiset lähtökohdat tarjoamalla vaihtoehdot joko sanalliseen selittämiseen tai pantomiimina näyttelymiseen. Tarvittaessa minä tuin esittäjää selittämällä sanallisesti, tämän esittäessä samaan aikaan pantomiimia. Jokainen osallistuja heittäytyi rohkeasti harjoitukseen ja toi ilmi omia ammattitoiveitaan.

Seuraavana harjoituksena oli perehtyminen videomuotoiseen ansioluetteloon. Tätä varten olin laatinut humoristisen videon, jossa näyttelee itseni lisäksi Hilma-koira. Videolla Hilma haluaa hakea palkkatöihin huolimatta siitä, että sille kerrotaan, etteivät koirat voi hakea palkkatöihin. Hilma yrittää yksin kuvata videomuotoista ansioluetteloa eikä siitä tule mitään. Tässä vaiheessa video pysäytettiin ja

pohdittiin, mitä muutoksia pitäisi tehdä, että ansioluettelosta saisi paremman. Tämän jälkeen video jatkuu, ja siinä näytetään miten Hilma saa vinkkien avulla kuvattua itselleen hyvän videomuotoisen ansioluettelon. Videon lopussa tulee vinkkejä, joita tulee ottaa huomioon videomuotoisen ansioluettelon kuvaamisessa. Videon tarkoituksena oli olla hyvin rento ja huumorin keinoin saada osallistujat sekä kiinnostumaan aiheesta, että myös muistamaan paremmin asiat, joita tulee huomioida videomuotoisen ansioluettelon kuvaamisessa. Videon tarkoitus oli myös osoittaa, että videomuotoisen ansioluettelon kuvaaminen on helppoa ja hauskaa, kun osaa ottaa oikeanlaiset asiat huomioon.



Kuva 3. Kuvakaappaus video-oppaasta

Viimeisenä harjoituksena työpajassa toteutettiin oman ansioluettelon käsikirjoitus, joka toimii pohjana sille, että osallistujat voivat myöhemmin esimerkiksi tukihenkilön tai työvalmentajan kanssa kuvata itselleen videomuotoisen ansioluettelon. Harjoitus tuottaakin erittäin konkreettisen työvälineen, joka tarjoaa mahdollisuuksia jatkotyöskentelylle. Harjoituksen tavoitteena on tiivistää yhteen työpajakerroilla opitut asiat siitä, minkälaisia asioita ansioluetteloon kuuluu laittaa ja mitkä ovat heidän vahvuuksiaan työntekijöinä. Harjoitusta varten jaoin osallistujille lyijykynän sekä paperisen käsikirjoituksen, jonka tyhjille viivoille on tarkoitus kirjoittaa omat tiedot.

1. TÄHÄN TULEE SINUN NIMESI

Moit! Olen.....

2. TÄHÄN KOLME PARASTA VAHVUUTTASI

Olen ja

3. TÄHÄN VIIMEISIN / TÄRKEIN KOULUTUS

Olen opiskellut.....

4. TÄHÄN VIIMEISIN / TÄRKEIN TYÖKOKEMUS / HARJOITTELU

Minulla on kokemusta

5. TÄHÄN HARRASTUKSESI

Harrastan

6. TÄHÄN KAKSI TÄRKEÄÄ OSAAMISTASI / TAITOASI

Minulla on monenlaisia taitoja, esimerkiksi

Haen tätä työpaikkaa, koska olen kiinnostunut tästä alasta.

Tulisin mielelläni kertomaan itsestäni lisää haastattelun merkeissä.

Kuva 4. Ansioluettelon käsikirjoituspohja

Tämän jälkeen täytimme yhtä aikaa käsikirjoitusta, yksi osio kerrallaan. Osallistujat saivat käyttää viime kerralla valmistamiaan vahvuustauluja apuna käsikirjoituksen tekemisessä. Omien vahvuuksien tunnistaminen vahvistui harjoituksen myötä, kun osallistujat pohtivat mitkä vahvuudet ja osaaminen ovat heidän mielestään tärkeimpiä ja merkityksellisimpiä. Käsikirjoituspohja oli osallistujille juuri sopiva, ja he saivat täytettyä kaikki kohdat pienellä yhteispohdinnalla. Ryhmädynamiikka oli jo tässä vaiheessa niin hyvä, että harjoitus oli turvallinen toteuttaa yhdessä ja osallistujat myös tukivat toisiaan, jos joku pohti, mitä kirjoittaisi johonkin kohtaan.

Käsikirjoitusten ollessa valmiita, jokainen sai lukea oman valmiin käsikirjoituksena muille ääneen ja kuten aiemmilla kerroilla, tarjosin myös mahdollisuutta siihen, että minä voin toimia lukijana. Asioiden lausuminen ääneen voimistaa niiden vaikutusta, ja tällä pyrittiinkin voimaannuttavaan kokemukseen.

8 Kehittämistehtävän arviointi

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöni perustuu voimakkaasti sosiaalialan ammattihenkilön eettisiin ohjeisiin. Sosiaalialan ammattihenkilön eettisten ohjeiden keskeiset lähtökohdat ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Ammattietiikka on keino edistää ihmisen hyvän elämän toteutumista. (Talentia 2017: 6–7.)

Yksi tärkeä tekijä opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden huomioimisessa on ennakoasetelma kehittämistehtävän toteuttajan ja asiakkaiden välillä. Työpajakertojen alkaessa olin työskennellyt muutamia päiviä työpajaan osallistuvien henkilöiden kanssa. Otin suunnittelussa huomioon sen, että vaikka tunsin osallistujat, en halunnut olettaa heidän antavan tiettyjä vastauksia. Tunnistin, että minulla oli tiettyjä oletuksia esimerkiksi valinnoista, joita osallistujat saattaisivat tehdä työpajoissa, mutta pyrin siihen, että tämä ei vaikuttaisi suunnitteluun tai toteutukseen ohjaajana. Toisaalta osasin myös hyödyntää osallistujien tunteista niin, että jos osallistujan oli vaikea keksiä vastauksia, pystyin auttamaan ja kannustamaan häntä. Saatoin sanoa esimerkiksi että ”Olen nähnyt, että saavut aina ajoissa toimintaan, joten osaat hyvin noudattaa annettuja ohjeita! Se on hyvän työntekijän ominaisuus.”

Tärkeä asia kehittämistehtävän luotettavuuden ja eettisyyden kannalta on myös sen saavutettavuus kohderyhmälle. Saavutettavuudella tarkoitan tässä tapauksessa sitä, että sekä kehittämistehtävän toiminnalliseen osuuteen osallistuminen materiaalit ja menetelmät on tuotettu niin selkokielellisesti, että osallistujat varmasti ymmärtävät mihin osallistuvat. Painotin erityisesti sitä, että työpajoihin osallistuminen on ehdottoman vapaaehtoista.

Opinnäytetyössä on otettu huomioon riski siitä, että selkokielellisyydestä huolimatta toimintaan osallistuvat henkilöt eivät saavuta täyttä ymmärrystä opinnäytetyön tarkoituksesta. Tämän huomioon ottaen opinnäytetyössä on minimoitu kaikki osallistujien tietojen kerääminen eikä kehittämistehtävän puitteissa kerätty asiak-

kailta mitään tunnistettavia tietoja. Myös päätös kyselyn käyttämisestä havainnoinnin sijaan tuloksien arvioinnissa, perustui asiakkaiden tietosuojan turvaamiseen.

Edellä mainitut asiat on huomioitu myös tutkimuslupahakemusta tehdessä. Tutkimuslupa on edellytyksenä kaikelle ihmisiin ja heidän henkilökohtaiseen toimintaansa koskevalle kehittämis- ja tutkimustoiminnalle. Tutkimuslupa haetaan siltä organisaatiolta, jonka alaisuudessa kehittämistoimintaa tehdään, tässä tapauksessa Helsingin kaupungilta. Tutkimusluvan lisäksi tarvitaan myös tutkimussuostumus tutkittavalta henkilöltä. Tutkimussuostumus suositellaan tehtävän kirjallisena, mutta tässä opinnäytetyössä tutkimussuostumus on kerätty suullisesti tietojen keräämisen minimoimiseksi. Ennen tutkimussuostumuksen vastaanottamista osallistujalle tulee antaa sekä kirjallisesti että suullisesti tietoa tutkimuksen tarkoituksesta sekä tavoitteista, tutkimuksen kohteesta ja toteutuksesta, tutkittavien valinnasta sekä tutkimukseen osallistuvista henkilöistä. (Metropolia Ammatikorkeakoulu.)

Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä tuotetut työpajat ovat helposti toistettavissa uudelleen erityisesti muiden kehitysvammaisten ryhmien parissa, sillä työpajoissa käytetyt harjoitukset ovat helposti ymmärrettäviä ja tarjoavat samalla alustan uuden oppimiselle ja voimaantumisen kokemuksille. Kaikki harjoitukset on rakennettu niin, että ne toimivat hyvin heterogeenisen ryhmän kanssa. Harjoituksissa on jätetty paljon tilaa keskustelulle ja sille, että osallistujat rakentavat sisällön, joten oppimiskokemukset jäävät osallistujien tuottaman keskustelun varaan. Tästä syystä esimerkiksi vahvuustauluharjoitus ei välttämättä sovellu ryhmille, jonka jäsenet tapaavat toisensa aivan ensimmäistä kertaa. Toisaalta harjoitusten toimivuuden kannalta on toivottava lähtökohta, että ohjaaja tuntee osallistujia hieman etukäteen, sillä jos ryhmä ei ole oma-aloitteinen, se saattaa tarvita enemmän kannattelua ohjaajalta. Harjoituksia voi myös helposti muokata sopiviksi erilaisten aiheiden käsittelyyn ja erilaisille asiakasryhmille.

8.2 Prosessin arviointi

Opinnäytetyön arviointi on tärkeä vaihe. Arviointia tehdessä on hyvä arvioida opinnäytetyötä kokonaisuutena: tavoitteisiin pääsyn lisäksi arvioinnissa otetaan huomioon esimerkiksi työn toteutustapa, käytännön järjestelyjen toimivuus, oma ammatillinen kasvu ja aikataulussa pysyminen. (Vilka & Airaksinen 2003: 152–161.) Prosessin kulkuun vaikuttavat sekä ulkopuolelta tulevat tekijät että opinnäytetyön tekijän sisäiset asiat. Tässä luvussa otan huomioon näitä tekijöitä suhteessa siihen, mikä prosessissa onnistui ja mitä olisin tehnyt toisin.

Opinnäytetyöprosessi oli jatkuvasti muuttuva ja elävä prosessi, jossa ideoita syntyi pitkin matkaa ja jossa kokonaisuus alkoi hahmottua vasta jo prosessin aloittamisen jälkeen. Huolellisemmalla alkusuunnittelulla olisi ehkä kyennyt välttämään prosessin eläväisyyden, mutta toisaalta eläväisyys myös mahdollisesti synnytti prosessin parhaat puolet. Pidin koko opinnäytetyöprosessin ajan opinnäytetyöpäiväkirjaa ja kotonani oli koko prosessin ajan ”opinnäytetyöseinä”, jonka avulla pidin itseni ajan tasalla prosessin kulusta. Opinnäytetyöseinä auttoi myös tavoitteiden ja prosessin selkiyttämässä sekä aikataulutuksessa. Tein myös SWOT-analyysin ennen työpajakertojen pitämistä, joka omalta osaltaan myös tuki prosessia.

Koen, että opinnäytetyöprosessissa ehdottoman onnistunutta oli käytännön toteutustapa, eli toteuttamani työpajakerrat ja niissä käytetyt harjoitteet sekä menetelmät. Valitsemani menetelmät olivat perusteltuja, hyvin toteutettuja ja niiden avulla päästiin tavoitteeseen. Onnistuneen työpajamallin kehittäminen tuki myös omaa ammatillista kasvuani. Pienryhmätyöskentely oli varsin onnistunutta. Varsinainen ryhmäytyminen ei ollut opinnäytetyönisuoranainen tavoite, ja olin häkeltynyt siitä miten turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri pienryhmässä syntyi. Tämä osaltaan varmasti auttoi tavoitteen, eli työnhakuvalmiuksien saavuttamisessa. En olisi voinut toivoa aktiivisempaa ja innostuneempaa ryhmää ja koen, että osallistujien innostus kasvoi työpajatyöskentelyn edetessä.

Osallistujaryhmä oli heterogeeninen, mikä toisaalta ei ole tavatonta kehitysvammaisten henkilöiden kanssa työskennellessä, ja se tiivistää hyvin työllistymistä

tukevan toiminnan ydinhaasteen – miten kehittää toimintaa niin, että se vastaa kaikkien yksilöllisiin tuen tarpeisiin? Tästä syystä koenkin, että prosessissa erityisen onnistunutta oli menetelmien suunnittelu ja toteutus niin, että kaikki pystyivät osallistumaan tasa-arvoisesti ja jossa kaikkien työnhakuvalmiudet kehittyivät. Toiminta mahdollisti vertaisoppimisen osallistujien välillä ilman että yksittäisen osallistujan tarvitsisi kokea alemmuutta suhteessa muihin.

Prosessin toteutus ja aikataulutusta oli lähtökohtaisesti haastava intensiivitutetuksen, tutkimuslupa-asioiden ja koronapandemian kanssa ja jouduin priorisoimaan paljon asioita, mutta mielestäni selvisin työskentelystä olosuhteisiin nähden hyvin. Ideaalimaailmassa olisin esimerkiksi kerännyt haastattelujen avulla ensin toiveita ja tilastotietoa kohderyhmältä sekä heidän parissaan työskenteleviltä ja sen pohjalta suunnitellut työpajat. Kehityskohteita ja haasteita prosessin aikana olivat aikataulutusta ja kirjallisen tuotoksen tiivistäminen sekä karsiminen.

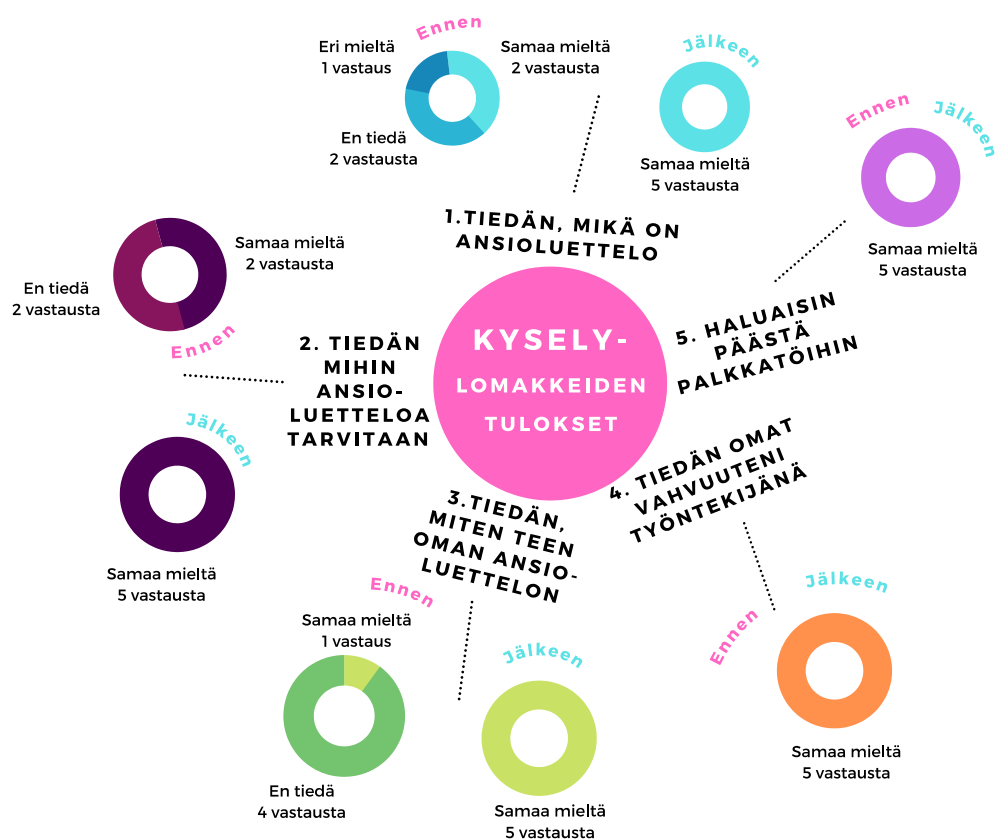
8.3 Tavoitteiden arviointi

Varsinaisen tavoitteen, eli osallistujien työnhakuvalmiuksien kehittymistä on tällä aikavälillä kovin vaikea tarkkailla. Pysin kuitenkin tarkastelemaan tavoitteeseen pääsyä niiltä osin, mitä osallistujat oppivat työpajojen aikana ansioluettelon tekemisestä tai omista vahvuuksistaan. Kehittämistehtävän arviointimenetelmänä käytetään kyselylomakkeita. Valitsin kyselylomakkeiden käytön arviointimenetelmäksi siksi, että uskoin niiden olevan tämän kehittämistehtävän aikataulun ja resurssien puitteissa parhain mahdollinen tapa arvioida tavoitteeseen pääsyä. Halusin myös tarjota osallistujille mahdollisimman selkeän ja ymmärrettävän arviointitavan. Lomakkeiden käytössä toki on omat monenlaisia haasteensa – on vaarana, että osallistujat eivät täysin ymmärrä kysymyksiä, että he eivät vastaa kysymyksiin rehellisesti ja luotettavasti ja että vastaamattomuus nousee joissain tapauksissa liian suureksi (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2013:195).

Ennen työpajojen alkamista jaoin yhden yksikön asiakkaille alkuinfo-lomakkeet (liite 1), joiden avulla he saivat tietoa tulevista työpajoista. Alkuinfo-lomake olisi voinut olla selkokielempi, sillä nykyisessä muodossaan se on hieman vaikeasti ymmärrettävä. Tein osallistujien täytettäväksi kaksi kyselylomaketta – alku- ja

loppukyselylomakkeet (liite 3 & 4). Molemmissa kyselylomakkeissa oli ohjeet kyselylomakkeiden täyttöön ja valmiit vastausvaihtoehdot (liite 2). Osallistujille annettavissa alku- ja loppukyselylomakkeissa on samoja kysymyksiä ja niiden avulla pyrin arvioimaan osallistujan kehittymistä työpajojen aikana ja tätä myöten tavoitteisiin pääsyä. Muutama osallistuja täytti lomakkeen nopeasti ja osa empi lomakkeen täytössä. Tarjosin heille apua ja kävin kysymyksiä läpi, varoen kuitenkin ohjailemasta vastauksia mihinkään suuntaan. Ohjeistin myös, että kysymyksiä saa myös jättää tyhjäksi, jos ne tuntuvat liian vaikealta. Jälkikäteen pohdittuna olisin muokannut ehdottomasti kyselylomakkeiden kysymysten lauseiden ja vastausvaihtoehtojen asettelua, sillä tässä muodossa vastausvaihtoehdot samaa mieltä / en tiedä / eri mieltä -vaihtoehdot eivät palvele tarkoitusta eivätkä toimi yhdessä kysymysten asettelun kanssa.

Pyrin muodostamaan kysymykset niin, että niiden avulla pystyn arvioimaan tavoitteeseen pääsyä, eli työnhakuvalmiuksien kehittymistä. Olisin mahdollisesti voinut saanut luotettavamman tuloksen, jos olisin jokaisen työpajakerran jälkeen kerännyt palautteen työpajakerrasta. Osallistujien olisi myös ollut helpompi vastata kysymyksiin ja kysymykset olisivat voineet olla suurempia, suoraan harjoituksiin ja niiden vaikutukseen liittyviä sekä tavoitteeseen kohdennetumpia. Tällä tavalla olisi poistunut myös se vääristymä tuloksista, jos osallistujat eivät pääse kaikille kerroille. Loppukyselylomakkeessa oli se vaara, että osallistujat eivät enää muista ensimmäisen kahden työpajakerran tapahtumia riittävän hyvin. Tämän ehkäisemiseksi kävimme osallistujien kanssa viimeisen työpajakerran loppuksi kertauksen kaikista tekemistämme harjoituksista.



Kuva 5. Alku- ja kyselylomakkeiden tulosten väliset erot

Osallistujat täyttivät ensimmäisen työpajakerran alussa alkukyselylomakkeen ja viimeisen työpajakerran lopussa loppukyselylomakkeen (liitteet 2 & 3 & 4).

Tulokset osoittivat, että työpajojen aikana osallistujien tietous ansioluettelosta ja sen tekemisestä kasvoi merkityksellisesti. Kaikista suurin kehitys tapahtui ”Tiedän miten teen oman ansioluettelon” -kysymyksen kohdalla. Alussa kolme vastasi tähän kysymykseen en tiedä, yksi vastasi samaa mieltä ja yksi jätti vastaamatta kysymykseen. Loppukyselylomakkeessa kaikki viisi vastasivat olevansa samaa mieltä siitä, että tietävät miten tehdä oma ansioluettelo. Ennen työpajoja ”Tiedän, mihin ansioluetteloa tarvitaan” kysymykseen kaksi osallistujaa vastasi en tiedä, kaksi samaa mieltä, ja yksi jätti vastaamatta. Työpajojen jälkeen kaikki viisi osallistujaa vastasivat tietävänsä, mihin ansioluetteloa tarvitaan. ”Tiedän, mikä on ansioluettelo” kysymykseen ennen työpajoja kaksi vastasi, että ei tiedä, kaksi vastasi samaa mieltä ja yksi vastasi eri mieltä. Voidaan olettaa, että en tiedä ja eri mieltä kohtiin asetetut vastaukset edustavat samaa asiaa.

Kaikki viisi osallistujaa vastasivat sekä ennen että jälkeen haluavansa palkkatöihin ja tietävänsä omat vahvuutensa. On huomattavaa, että osallistujien kyky kuvata omia vahvuuksiaan parani työpajojen aikana. Lomakkeeseen oli laitettu myös kohta vapaalle tekstille, jossa pyydettiin kertomaan omista vahvuuksistaan. Alkukyselylomakkeessa vain kolme vastaajaa oli kuvannut vahvuuksiaan sanallisesti, ja yksi edellä mainituista ei varsinaisesti vastannut kysymykseen. Loppukyselylomakkeessa kaikki viisi kirjoittivat omia vahvuuksiaan lomakkeeseen. Osallistujat kirjoittivat esimerkiksi seuraavia asioita ylös: ”hyvä työntekijä, luotettava, ahkera, luotettava, ystävällisyys, ymmärtäväisyys, nopea oppimaan uutta.” Tähän tulokseen voi tietysti vaikuttaa se, että viimeisellä työpajakerralla tehtiin oman ansioluettelon käsikirjoitukset, eli osallistujat olivat samana päivänä kirjoittaneet vahvuuksiaan ylös käsikirjoitukseensa.

Kaikki viisi työpajoihin osallistunutta vastasivat loppukyselylomakkeessa olevansa samaa mieltä siitä, että työpajat olivat kiinnostavia. Kohtaan ”Mikä työpajoissa oli kiinnostavaa”, osallistujat vastasivat:

- Kun sai oppia uutta ja uusia asioita.
- Pääsi näkemään millaista olisi tehdä cv puhelimella / älylaitteella
- Vahvuudet, ansioluettelo
- Opiskelut ja koulutukset.

Kaikki vastasivat olevansa samaa mieltä myös siitä, että oppivat uusia asioita ja oppivat asioita, joista on hyötyä työnhaussa. ”Mitä asioita opit?” kysymykseen tuli seuraavia vastauksia:

- Ansioluettelon tekeminen.
- Vahvuuksia ja missä ollaan hyviä.

Myös viimeisessä kysymyksessä, eli mitä haluat sanoa työpajoista, osallistujat toivat esille uuden oppimisen mukavuutta. Useassa vastauksessa myös kiitettiin ”kivasta ja hauskasta” työpajasta ja sanottiin että ”oli mukavaa, kun sai nauraa.”

Myös jokaisen työpajakerran loppuun kerätyt palautekierrokset vahvuuskorttien avulla tukivat kyselylomakkeiden tuloksia. Osallistujien valitsemissa korteissa toistuivat adjektiivit ”onnellinen, innostunut, toiveikas, luova, yhteistyökykyinen.”

Vapaan palautteenannon yhteydessä osallistujat toivat esiin, että oli mielenkiintoista tehdä erilaisia juttuja työtoiminnassa ja päästä kertomaan omista kokemuksistaan. He sanoivat myös, että ryhmässä oli helppo keskustella ja että saimme paljon aikaan.

Kyselylomakkeiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että tämän kaltainen työpajatoiminta tukee työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksia. Tuloksista voi päätellä sen, että ryhmän heterogeenisuus ei ole este, vaan mahdollisuus. Tulokset osoittavat myös, että kehitysvammaisten työelämävalmennusta voidaan kehittää lisäämällä tämän kaltaisia työpajamalleja toimintaan. Työpajamalli tarjoaa erinomaiset lähtökohdat työskentelyn jatkamiselle asiakkaiden kanssa työelämävalmennuksessa. Tämän työpajamallin voisi juurruttaa osaksi isompaa kokonaisuutta, jonka avulla työelämävalmennuksessa voidaan entistä konkreettisemmin tukea työnhausta kiinnostuneita kehitysvammaisia henkilöitä kohti palkkatyötä. Työpajamalliin osallistuneiden kehitysvammaisten henkilöiden kanssa voisi jatkaa työskentelyä kiinnostavan työpaikan etsimisellä ja käsikirjoitetun videomuotoisen ansioluettelon kuvaamisella.

9 Pohdinta

Opinnäytetyöni kehittämistehtävän tavoite oli työnhausta kiinnostuneiden kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuvalmiuksien tukeminen. Kehittämistehtävän pohjalla vaikutti teorian tieto kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen mahdollisuuksista ja haasteista Suomessa. On oleellista tietää, minkälaisia tuen tarpeita kehitysvammaisilla henkilöillä on työllistymiseen liittyen, miten niihin tällä hetkellä vastataan ja minkälaisia muutoksia tarvitaan tulevaisuudessa. Tärkeinä menetelminä työn toteutuksessa olivat sosiaalipedagoginen työote, pienryhmätyöskentely ja selkokieliäisyys. Kaikki edellä mainitut tukevat yhdenvertaisuuden toteutumista, joka oli kantavana teemana työssäni. Kehittämistehtävä toteutettiin kolmena noin kahden tunnin työpajakertana (yhteensä noin 9,5 h työpajatyöskentelyä osallistujien kanssa) yhteistyössä Vammaistyön Vallilan toimipisteen kanssa, ja siihen osallistui viisi kehitysvammaista asiakasta.

Kehittämistehtäväni tulokset osoittivat, että osallistujien tiedot ansioluettelosta ja sen tekemisestä kasvoivat yhteisen työskentelyn aikana. Kaikki osallistujat kokivat, että työpajat olivat kiinnostavia ja opettivat jotain uutta sekä työnhaussa hyödyllistä. Osallistujien itsevarmuus ja kyky kuvailla omia vahvuuksiaan lisääntyivät toimintakertojen aikana. Osallistujaryhmä oli hyvin heterogeeninen, mutta työpajoihin suunnitellut harjoitukset osallistivat kaikkia osallistujia. Yllättävä, positiivinen ilmiö olikin ryhmässä tapahtunut vertaisoppiminen ja innostuneisuus, joka teki ryhmästä kokonaisuutena hyvin itseohjautuvan.

Lähtökohta kehittämistehtäväni alussa oli se, että kaikki osallistujat halusivat palkkatöihin, mutta valtaosa heistä ei tiennyt mikä on ansioluettelo tai miten se tehdään. Keskusteluissa kävi myös ilmi, että kaikilla ei ollut tietoa siitä, mikä on palkkatyön ja sosiaalipalveluna tarjottavan työtoiminnan ero. Kehittämistehtäväni osoittaa sen, että kehitysvammaiset työnhausta kiinnostuneet henkilöt tarvitsevat lisää tietoa ja tukea palkkatöihin työllistymiseen, sillä heillä on halu tehdä palkkatöitä ja monenlaisia kykyjä, joista olisi hyötyä palkallisessa työssä. Selvitykset osoittavat, että kehitysvammaisten työllistyminen on hyvin monisyinen yhteiskunnallinen haaste (Idström & Stenroos 2013: 6). Tästä syystä emme voi sivuuttaa sitä todellisuutta, että vaikka kehitysvammaisten henkilöiden valmiuksia hakea ja tehdä työtä tuetaan, yhteiskunnassa ei silti riitä kaikille halukkaille palkkatöitä.

Ohtosen ja Ahlstenin (2016) sekä Paanetojan (2019a) lausunnoissa pohdittiin ryhmämuotoisen työskentelyn toimivuutta sen mahdollistajana, että yhä useampi kehitysvammaisen henkilö voisi siirtyä työ- ja toimintakeskuksista palkkatöihin. Opinnäytetyöni osoitti sen, että työelämävalmennusta ja työelämävalmiuksia tukevaa toimintaa voi toteuttaa myös pienryhmätyöskentelynä ja että työvalmennus voi olla jopa tehokkaampaa tällä tavalla työstettynä. Pienryhmässä asiakkaiden oma toimijuus, voimaantuminen ja innostaminen korostuu, kun ohjaajalla on pienempi rooli ja ryhmäläiset saavat yhdessä ratkaista ja pohtia asioita. Uskon, että ylhäältä alaspäin tuleva opastus vähentää motivaatiota, ja toisaalta yksin työskentely ei tarjoa tilaa keskustelulle, oivallukselle ja vertaisilta oppimiselle. On realistisesti pohtimisen arvoinen ajatus miettiä, voisiko työvalmentaja työskennellä yksilöiden sijaan enemmän pienryhmien kanssa, ja toisaalta voisiko jo työtoiminta ottaa suurempaa roolia työelämävalmiuksien tukijana.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen ja työllistymisen tukemiseen liittyvät palvelut ovat muutoksen alla. Kaiken takana on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen pyrkiminen, ja toimintaa pyritään kehittämään jatkuvasti. (Vammaisten työ- ja päivätoiminta uudistuu 2020; Hankesuunnitelma Työkypimpi Stadi-työkykyohjelman toteuttamiseen Helsingissä 2020.) Suuret muutokset tapahtuvat pienin askelin, ja tästä syystä uskon, että myös tällä pienen asiakasryhmän kanssa lyhyellä aikavälillä toteutetulla kehittämistehtävällä on suurempia vaikutuksia mitä nyt tiedämme.

Paljon on vielä tekemistä yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Saku Tuomisen mukaan (2020) kadotamme kaksi tärkeää seikkaa, jos pohdimme sitä, kuinka huonosti jokin on. Kadotamme näkökyvyn siihen, miten hyvin monet asiat ovat, ja siihen, miten paljon paremmin ne voisivat olla, jos keskittyisimme tulevaan. Tahdon keskittyä siihen tulevaisuuteen, jossa kehitysvammaisilla ihmisillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet pyrkiä ja päästä palkkatöihin. Näen ne taidot ja ne kyvyt, jota heillä on, ja tiedän että muutkin pystyvät näkemään ne, jos vain positiivinen vapaus yhteiskunnassamme toteutuu. On meidän kaikkien tehtävämme kehittää yhteiskuntaa siihen suuntaan, että oikeudenmukaisuus on todellista kaikkien yhteiskuntamme jäsenten elämässä. Yhteiskunnalliset muutokset eivät tapahdu hetkessä, mutta pienillä kohtaamisilla ja uskolla ihmisiin, meillä on avaimet suurempaan muutokseen käsissämme.

Lähteet

Autio, Anu & Niemelä Markku 2017. Vammaisuus ja sosiaalityö. Teoksessa Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.): Sosiaalityön käsikirja. 273–287.

Björklund, Liisa & Sarlio-Siintola, Sari 2010. Inhimilliset toimintavalmiudet suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa. Julkaisussa Hiilamo, Heikki – Saari, Juho (toim.): Hyvinvoinnin uusi politiikka – Johdatus sosiaaliin mahdollisuuksiin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 39–41. <<https://core.ac.uk/download/pdf/161422312.pdf>>. Viitattu 13.3.2021.

Esteettömyys. Esteettömyys asenteeksi. Autismiliitto. <https://www.autismiliitto.fi/toimintaa_ja_tukea/esteettomyys>. Viitattu 28.12.2020.

Eriksson, Susan 2018. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Hakala, Juha 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.

Hakala, Katariina & Klem, Simo & Koskinen, Pekka 2019. Palkkaa mut – hankkeen lopuraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 14. Espoo: Kehitysvammaliitto ry. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2019/12/palkkaa-mut-loppuraportti-2019-verkko.pdf>>. Viitattu 29.12.2020.

Hankesuunnitelma Työkyisempi Stadi-työkykyohjelman toteuttamiseen Helsingissä 2020. Helsingin Kaupunki. 22.12.2020. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2021-03/Ty%C3%B6kyisempi%20Stadi_p%C3%A4ivitetty%20hankesuunnitelma%20%281%29.pdf>. Viitattu 19.4.2021.

Herne, Kaisa 2012. Mitä oikeudenmukaisuus on? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Saulavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Idström, Anna & Stenroos, Marko 2013. Vammaisten työllistymisestä: Onnistumisia ja haasteita. Teoksessa Idström, Anna & Stenroos, Marko & Uimonen, Minna (toim.). Oikeita töitä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virosta ja Suomesta. Aspa-julkaisuja 1/2013. 5-18. <<http://www.oikeita-toita.fi/sites/default/files/Oikeita%20toita-kirja.pdf>>. Viitattu 31.12.2020.

Ihmisoikeusliitto 2019. Palkkaa työstä - kehitysvammaisten ihmisten työtoiminta uudistettava kokonaisvaltaisesti. Julkaistu 16.9.2019. <<https://ihmisoikeusliitto.fi/palkkaa-tyosta-kehitysvammaisten-ihmisten-tyotoiminta-uudistettava-kokonaisvaltaisesti/>>. Viitattu 6.1.2021.

Kailasto, Vivica 2021. Innokylä. Helsinki: Työkykyisempi Stadi – hanke. Päivitetty 24.3.2021. <<https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/helsinki-tyokykyisempi-stadi-hanke>>. Viitattu 17.4.2021.

Kari, Outi & Laakso, Satu & Niskanen, Tuula & Seppänen, Mari 2020. Vammaistyön käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017. Kehitysvammaisuus. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 4.9.2017. <<https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelmia>>. Viitattu 22.12.2020.

Klem, Simo & Markkula, Heli 2019. Kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus saada palkkaa. Helsingin Sanomat. Mieli-pide. Vieraskynä 16.9.2019. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006240061.html?fbclid=IwAR1uGWKWz17VqPYLrfnNy0TWa-ByLE3EHkruSJd0OdSohW9E0HLZ_R2-GOW8>. Viitattu 29.12.2020.

Kyröläinen, Anni 2020. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM_2020_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 29.12.2020.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Annettu Helsingissä 23.6.1977.

Lakien soveltamisjärjestys 2020. Lait. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 28.09.2020. <<https://verneri.net/yleis/lakien-soveltamisjarjestys>>. Viitattu 9.4.2021.

Launonen, Kaisa 2007. Vuorovaikutus. Kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Lehto, Markku 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72539/URN%3aNB%3afi-fe201504225679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 29.12.2020.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2014. Arviointikehikko: Opinnäytetyö AMK.

Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hyvinvointialojen opinnäytetyön työtila. Moodle-työtila. Viitattu 11.4.2021.

Miettinen, Sonja 2010. Vammaisuutta kuvaamassa. Maailman terveysjärjestön toimintakykyluokitukset vammaisuutta koskevan tiedon tuottamisen käytäntöinä. Teoksessa Teittinen, Antti 2010. Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 42–64.

Mölsä, Pia 2018. Avotyötä, työtoimintaa ja muuta sumutusta. Tukiliitto.fi blogi. Blogipostaus 18.9.2018. <<https://www.tukiliitto.fi/blogi/avotyota-tyotoimintaa-ja-muuta-sumutusta/>>. Viitattu 29.12.2020.

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Nussbaum, Martha 2011. Creating capabilities. The human development approach. The belknap press of Harvard university press.

Ohtonen, Marianne & Ahlstén, Marika 2016. Kehitysvammaliiton lausunto työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkujen vähentämisestä. Kehitysvammaliitto Ry. Helsingissä 23.9.2016. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyokyvyttomyyselakkeen-ja-ansiotulon-kannustinloukkujen-vahentamisesta-kehitysvammaliitto-23-09-2016.pdf>>. Viitattu 31.12.2020.

Paanetoja, Jaana 2019a. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Selvitysraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja ja muistioita. 2019:20. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 28.12.2020.

Paanetoja, Jaana 2019b. Miksi kehitysvammaisten avotyötoiminta jatkuu yhä? Ihmisoikeusliitto. Blogipostaus 16.9.2019. <<https://ihmisoikeusliitto.fi/miksi-kehitysvammaisten-avotyotoiminta-jatkuu-yha/>>. Viitattu 9.1.2021.

Ihmisoikeusliitto 2019. Palkkaa työstä-kampanja. <<https://ihmisoikeusliitto.fi/palkkaa-tyosta/>>. Viitattu 29.12.2020.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö. <https://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012-1.pdf>. Viitattu 30.12.2020.

Saloviita, Timo & Lehtinen, Ulla & Pirttimaa, Raija 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki-projekti. Erityispedagogiikan laitos, Jyväskylän yliopisto.

Selkokeskus 2020. Selkokieli. Julkaistu 7.9.2020. <<https://selkokeskus.fi/selkokieli/>>. Viitattu 15.03.2021.

Seppälä, Heikki 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Helsinki: Maiju Mäki.

Sjöblom, Stina 2016. Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010-2015 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74810/Rap%20ja%20mui_2016-14_verkkoversio%20100316.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 18.03.2021.

Sosiaalinen näkökulma 2018. Kehitysvammaisuus. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 24.1.2018. <<https://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>>. Viitattu 22.12.2020.

Ståhlberg, Leena 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-kustannus.

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. <<https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>>. Viitattu 25.4.2021.

Toimintakyky 2019. Mitä toimintakyky on? Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 27.9.2019. <<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>>. Viitattu 22.12.2020.

Toimintakyvyn näkökulma 2017. Kehitysvammaisuus. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 4.9.2017. <<https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>>. Viitattu 22.12.2020.

Työ. Kehitysvammaisuus. Kehitysvammaliitto. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>>. Viitattu 30.12.2020.

Työelämän sanasto 2020. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 17.9.2020. <<https://verneri.net/yleis/tyoelamasanasto>>. Viitattu 29.12.2020.

Työ ja työtoiminta 2020. Tuki ja palvelut. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 17.09.2020. <<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta>>. Viitattu 18.1.2021.

Työtä ja työstä palkkaa 2020. Me itse ry. <https://www.tukiliitto.fi/uploads/2020/03/50db23c4-a4_-tyota-ja-tyosta-palkkaa.pdf>. Viitattu 29.12.2020.

Uudistuvaa lainsäädäntöä 2020. Lait. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Päivitetty 21.09.2020. <<https://verneri.net/yleis/uudistuvaa-lainsaadantoa>>. Viitattu 8.4.2021.

Vammaisten työ- ja päivätoiminta uudistuu 2020. Uutiset. Vammaisten palvelut. Päivitetty 10.02.2020. <<https://www.hel.fi/vammaiset/fi/uutiset/tyo-ja-paivatoiminta-uudistuu>>. Viitattu 18.1.2021.

Vammaistyön Vallilan toimipiste 2020. Työelämäosallisuuden suuntaava toiminta. Vammaisten palvelut. Helsinki. Päivitetty 27.11.2020. <<https://www.hel.fi/vammaiset/fi/tyollistyminen/tyoelamaosallisuus/valmari/>>. Viitattu 18.1.2021.

Vesala, T. Hannu 2010. Hameennappi ja haalari. Tutkimus puhumattoman, vaikeasti kehitysvammaisen naisen itsemääräämisestä ja valinnanmahdollisuuksista. Teoksessa Teittinen, Antti 2010. Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 123–161.

Tuominen, Saku 2020. Kaikki on hyvin. Otava. E-kirja.

VAMPO. Vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010-2015. Lait. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. <<https://verneri.net/yleis/vampo-vammaispoliittinen-ohjelma-vuosille-2010-2015>>. Viitattu 17.4.2021.

Vesala, T. Hannu & Klem, Simo & Ahlstén Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf>. Viitattu 16.2.2021.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi: Helsinki.

Voimaantumisen 2020. Vernerinet. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. <<https://verneri.net/yleis/voimaantuminen>>. Viitattu 20.4.2021.

Vuorenpää, Kari 2019. Palkattoman työn teettäminen kehitysvammaisilla saa riittää. Ihmisoikeusliitto. Blogipostaus 16.9.2019. <<https://ihmisoikeusliitto.fi/palkattoman-tyon-teettaminen-kehitysvammaisilla-saa-riittaa/>>. Viitattu 29.12.2020.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. Annettu Helsingissä 31.5.2016.

YK:n vammaissopimus 2020. Lait. Vernerinet Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. <<https://verneri.net/yleis/ykn-vammaissopimus>>. Viitattu 17.4.2021.

Alkuinfolomake

Ansioluettelo - työpaja

Opiskelija Heidi tulee pitämään työpajoja. Työpajojen aiheena on ansioluettelon tekeminen. Työpajoissa pääsee myös harjoittelemaan oman ansioluettelon tekemistä.

Työpajat pidetään Vallilassa perjantaisin toimintapäivien aikana maaliskuusta huhtikuussa 2021.

Työpajat ovat osa toiminnallisen opinnäytetyön kehittämistehtävää. Opinnäytetyön tarkoitus on tarjota väline, joka parantaa työpajaan osallistujan työllistymismahdollisuuksia.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä järjestetään kolme (3) työpajakertaa. Työpajoissa käydään läpi esimerkiksi perustietoja työn hakemisesta, ansioluettelosta sekä siitä, minkälainen on hyvä ansioluettelo. Työpajoissa pohditaan omia vahvuuksia ja luodaan käsikirjoitus omalle ansioluettelolle.

Työpajoihin osallistuminen on vapaaehtoista.

Työpajoissa ei vaadita tekemään mitään, mitä ei halua tai mikä ei tunnu mukavalta.

Työpajatyöskentelyn voi lopettaa milloin tahansa, eikä lopettamisesta aiheudu mitään haittaa osallistujalle.

Työpajoihin osallistujalta ei kerätä mitään henkilötietoja.

Osallistujia pyydetään työpajoissa vastaamaan kyselylomakkeisiin.

Kyselylomakkeiden tarkoituksena on selvittää osallistujien kiinnostusta ja valmiuksia työnhakuun liittyen.

Kyselylomakkeiden tarkoituksena on myös arvioida työpajamateriaalin toteutusta ja vaikuttavuutta.

Lomakkeisiin ei ole pakko vastata.

Ohjaaja auttaa lomakkeiden täyttämässä.

Lomakkeiden tuloksia käytetään opinnäytetyön tavoitteiden arvioinnissa.

Kyselyihin vastanneita tai työpajoihin osallistujia ei voi tunnistaa opinnäytetyön tuotoksesta.

Opinnäytetyö ja sen tulokset julkaistaan Theseuksessa.

Ohjeet kyselylomakkeiden täyttöön

KYSELY TYÖPAJOKSIIN OSALLISTUJALLE

Kyselyyn ei ole pakko vastata.
Toivon kuitenkin, että vastaat kysymyksiin.

Vastauksesi ovat tärkeitä.
Ne auttavat opinnäytetyötä.
Ohjaajalta saat apua kyselyyn vastaamisessa.

Vastauksia käytetään vain opinnäytetyön kehittämistehtävän arvioinnissa.
Sinua ei voi tunnistaa antamistasi vastauksista.

Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2021.
Se julkaistaan Theseuksessa.
Theseus on palvelu verkossa, jonne Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt julkaistaan.

Heidi Piironen
Sosionomiopiskelija
Metropolia Ammattikorkeakoulu

Näin vastaat kysymyksiin:

Kysymyksissä kysytään sinun mielipidettäsi.
Kysymyksissä on kolme vastausvaihtoehtoa:

 OLEN SAMAA MIELTÄ	
 EN TIEDÄ	
 OLEN ERI MIELTÄ	

Laita rasti sen vaihtoehdon kohdalle,
joka kuvaa sinun mielipidettäsi.

Laita rasti vain yhteen ruutuun.

Alkukyselylomake

Alkukyselyn kysymykset tiivistetyssä ja yleiskieleen käännetyssä muodossa:

1. Haluaisin päästä palkkatöihin - jos kyllä, niin minne?
2. Tiedän, mikä on ansioluettelo
3. Tiedän, mihin ansioluetteloä tarvitaan – jos tiedän, niin mihin?
4. Tiedän, miten teen oman ansioluettelon
5. Olen tehnyt joskus itse oman ansioluettelon
6. Tiedän omat vahvuuteni työntekijänä – mitkä ovat vahvuuteni työntekijänä?

KIITOS VASTAUKSISTA!

Loppukyselylomake

Loppukyselyn kysymykset tiivistetyssä ja yleiskieleen käännetyssä muodossa:

1. Haluaisin päästä palkkatöihin - jos kyllä, niin minne?
2. Tiedän, mikä on ansioluettelo
3. Tiedän, mihin ansioluetteloä tarvitaan – jos tiedän, niin mihin?
4. Tiedän, miten teen oman ansioluettelon
5. Tiedän omat vahvuuteni työntekijänä – mitkä ovat vahvuuteni työntekijänä?
6. Olivatko työpajat kiinnostavia – mikä työpajoissa oli kiinnostavaa?
7. Opitko uusia asioita työpajoissa – mitä asioita opit?
8. Opitko työpajoissa asioita, joista on hyötyä työnhaussa?

Mitä muuta haluat sanoa työpajoista?

KIITOS VASTAUKSISTA!

