



Kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta ja osallisuudesta

Venla Hyvärinen
Tarja Liski
Saara Väinölä

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2021

Sosiaali- ja terveysalan muuntokoulutus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden muuntokoulutus, sosionomi ja terveydenhoitaja

HYVÄRINEN VENLA, LISKI TARJA & VÄINÖLÄ SAARA:
Kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta ja osallisuudesta

Opinnäytetyö 46 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Marraskuu 2021

Tässä opinnäytetyössä kuvaillaan kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta ja osallisuudesta. Tavoitteena oli kerätä työhönvalmennuksesta tietoa, jonka avulla voidaan edistää kehitysvammaisten työllistymistä sekä kehittää työhönvalmennusta. Tutkimuskysymyksinä oli selvittää, minkälaisia kokemuksia kehitysvammaisilla on työhönvalmennuksesta ja miten työhönvalmennus on vaikuttanut kehitysvammaisten osallisuuteen. Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja yksilöllistä teemahaastattelua. Aineisto kerättiin haastatteleamalla kahdeksaa kehitysvammaista, jotka olivat opiskelleet toisen asteen ammatillisissa opinnoissa ja saaneet työhönvalmennusta sekä työllistyneet sen avulla. Tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää.

Tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä työhönvalmentajan auttaneen kehitysvammaisia hyvän vuorovaikutuksen ja käytännön tuen avulla. Haastatteluissa kävi ilmi, että kehitysvammaiset pitivät tärkeänä sitä, että työhönvalmentaja oli kannustava, otti mielipiteet huomioon, oli helposti saatavilla ja tavoitettavissa eikä vaihtuisi. Työhönvalmentajan roolia työpaikan saamisessa pidettiin merkittävänä. Työhönvalmentajan kerrottiin opastaneen työtehtävissä ja olleen myös työyhteisön tukena. Työelämän kuvattiin tuoneen elämään sisältöä ja säännöllisyyttä. Oli tärkeää saada tuntee olevansa tarpeellinen osa työyhteisöä ja käyttää omia vahvuuksiaan. Esiin tuotiin myös se, että palkka mahdollisti monia asioita elämässä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa haastatellut kehitysvammaiset olivat saaneet työhönvalmentajalta tarvitsemaansa tukea itselleen sopivan työpaikan etsintään sekä ohjausta työpaikalla. Tämä yksilöllinen tuki oli tuonut heidän elämäänsä osallisuutta. He olivat tyytyväisiä elämäänsä ja työhönsä.

Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että työhönvalmennuksella voidaan tukea osallisuutta. Tulosten perusteella voidaan nähdä myös, että kunnioittava kohtaaminen on työhönvalmennuksen perusta. Työhönvalmennuksen prosessi voi onnistua vain toimivalla vuorovaikutuksella ja osallistavalla kunnioittavalla kohtaamisella työhönvalmentajan ja kehitysvammaisen välillä. Tähän tulisi kiinnittää erityistä huomiota myös työhönvalmentajan koulutuksessa.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, osallisuus, työllistyminen, työhönvalmennus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
Degree Programme in Nursing and Health Care, Public Health Nursing

HYVÄRINEN VENLA, LISKI TARJA & VÄINÖLÄ SAARA:
Experiences of Individuals with Intellectual Disabilities about Job Coaching and Participation

Bachelor's thesis 46 pages, appendices 3 pages
November 2021

This bachelor's thesis describes the experiences of individuals with intellectual disabilities in job coaching and participation. The aim was to obtain information on job coaching to promote employment with people with intellectual disabilities and to develop job coaching. The study questions were to find out what kind of experiences individuals with intellectual disabilities have about job coaching and how job coaching has affected their participation.

This thesis was a qualitative study. The data was collected through individual thematic interviews of eight participants with intellectual disability. The data was analysed through a data-driven content analysis method.

From the results a job coach can be seen helping people with intellectual disabilities through good interaction and practical support. It was important that the job coach was supportive, took opinions into account, was available and would not change. The role of the job coach in access to employment was considered significant. The job coach was reported to have instructed in work and supported the work community. Working life was described as having brought content and regularity to life. The salary was important.

In summary, the individuals with intellectual disabilities interviewed in this study had received the support they needed from a job coach and this individual support had brought participation and satisfaction into their lives. The conclusion is that job coaching can support participation. The results also show that a respectful encounter and interaction are the foundation of job coaching.

Key words: intellectual disability, participation, access to employment, job coaching

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
	2.1 Kehitysvammaisuus	7
	2.2 Osallisuus	9
	2.3 Kehitysvammaisten työllistyminen	10
	2.4 Työhönvalmennus.....	12
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
	4.1 Laadullinen tutkimus	17
	4.2 Tutkimukseen osallistujat	17
	4.3 Aineiston keruu	18
	4.4 Aineiston analyysi	20
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
	5.1 Osallistujien taustatiedot	23
	5.2 Kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta.....	23
	5.3 Kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksen vaikutuksesta osallisuuteen	28
6	POHDINTA	31
	6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	31
	6.2 Tulosten tarkastelu.....	34
	6.3 Tulosten merkitys ja hyödyntäminen	36
	6.4 Tutkijoiden oppiminen ja jatkotutkimusehdotukset	38
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Työ ja osallisuus yhteiskunnassa ovat keskeisiä tekijöitä ihmisen hyvinvoinnille. YK:n yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista (2006) sanotaan, että myös vammaisilla on yhdenvertainen oikeus työhön. Ratifioidessaan sopimuksen vuonna 2015 Suomi tunnusti yleissopimuksen 27 artiklan mukaisesti vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 2006.)

Kehitysvamma ei ole sairaus vaan vaurio tai vamma. Kehitysvammaisten tukiliiton mukaan vamma haittaa jokapäiväistä selviytymistä sitä vähemmän, mitä paremmin yhteiskunta suunnitellaan kaikille kansalaisille. Kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat tukea, ohjausta ja palveluita voidakseen elää tasa-arvoisina jäseninä yhteiskunnassa. Jotta kehitysvammaisen voisi elää hyvää, hänelle luontaista elämää, hänen tulisi saada yksilöllistä, omien tarpeidensa mukaista tukea. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017.)

Tuen ja palveluiden yksilöllinen räätälöinti ei ole ollut sosiaalipalveluiden vahvinta aluetta. Positiivisella erityiskohtelulla voidaan auttaa vammaisia ihmisiä pääsemään samalle viivalle muiden kanssa, mutta syrjinnällä, kaltoin kohtelulla ja eristämällä voidaan toisaalta myös pahentaa vamman seurauksia. (Seppälä 2017, 9–10.) Palvelujärjestelmä ohjaa kehitysvammaiset kulkemaan palveluiden perinteissä ja rakenteissa viitoittamaa polkua. Tätä valtaväylää pitää haastaa, sillä YK:n vammaissopimus velvoittaa uudistamaan yhteiskunnan rakenteiden ja palvelujärjestelmän syrjiviä ja eriarvoistavia mekanismeja. Vammaisuuden vuoksi apua ja tukea tarvitsevalla tulee olla mahdollisuus työelämäosallisuuteen sekä mahdollisuus valita oma erilainen polku. (Hakala 2017, 61.) Työhönvalmennuksessa asiakas on aktiivisesti omaan elämäänsä ja valintoihinsa vaikuttava subjekti eikä passiivinen toimenpiteiden kohde. (Ollikainen 2007, 35.)

Suomen vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on ”ammattihenkilöstön osaamisen ja asiakkaan asiantuntemuksen yhdistäminen”. Kehittämisessä kaivataan jätettua asiantuntijuutta ja dialogia. Kehittäjäasiakkuuden käytännöt voivat tuoda paljon puhutun ja kauan kaivatun, mutta kuitenkin niin vähän käytännössä toteutetun vammaispalveluiden asiakkaan äänen kuuluviin palveluprosessissa vaikuttavasti ja tasavertaista subjektisuutta tavoitellen. (Tarvainen 2017, 50–57.)

Tämän opinnäytetyön tekijöillä on kokemusta vammaispalveluista sekä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisina, että kehitysvammaisen läheisenä. Tekijöiden kokemuksen mukaan kuntien vammaispalveluissa ja kehitysvammaisten työllisyyden tukemisen käytännöissä on suuria eroja kuntien välillä. Joidenkin kuntien vammaispalveluissa ei tiedetä riittävästi kehitysvammaisten työllistymisen tukemisesta eikä kaikissa kunnissa ole työhönvalmennusta kehitysvammaisille. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työhönvalmennuksesta tietoa, jonka avulla voidaan edistää kehitysvammaisten työllistymistä sekä kehittää työhönvalmennusta. Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta ja sen merkityksestä heidän osallisuudelleen. Opinnäytetyön tekijöiden näkemys on, että kuntien palveluissa ei aina kohdata kehitysvammaista ihmistä asiantuntijana. Tässä tutkimuksessa haastatellaan nimenomaan kehitysvammaisia ja halutaan näyttää kehitysvammaisen ihmisen oman elämänsä asiantuntijana.

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina on Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, joka kehittää ja tuottaa palveluita tukea tarvitseville ihmisille ja heidän läheisilleen – yhdessä heidän kanssaan. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön Pirkanmaan Palkkaamo- hankkeen tavoitteena on edistää kehitysvammaisen tai muun syyn vuoksi tukea tarvitsevien ihmisten työllisyyttä Pirkanmaalla. Hankkeessa perustetaan työhönvalmennuksen koordinaatiokeskus – Pirkanmaan Palkkaamo, ja tarjotaan koulutusta työhönvalmentajille ja työhönvalmennuspalveluja aloittavien kuntien työntekijöille sekä kootaan ja kehitetään yhteistyötä verkostojen ja yritysten kanssa Pirkanmaalla. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto vuosina 2021–2023. (KVPS 2021.)

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisia tai ihmisiä, joilla on samankaltaisia tuen tarpeita, on Kehitysvammaisten tukiliiton mukaan Suomessa noin 40 000–50 000. Kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18 vuoden ikää, voi johtua syntymää edeltävistä syistä, synnytyksen aikana tapahtuneista vaurioista tai lapsuuden aikaisista tapaturmista ja sairauksista. Kaikki syyt eivät selviä koskaan. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017.)

Aiemmin kehitysvammadiagnoosia käytettiin nykyistä laajemmasta joukosta ihmisiä. Diagnostiikka on monimuotoistunut ja eriytynyt lääketieteen edistyessä. Kehitysvammadiagnoosin tilalla ja rinnalla käytetään muita määreitä ja nimityksiä kuten oppimis- tai hahmottamisvaikeus tai ”laaja-alaiset neurologiset kehityksen vaikeudet”. Kaikki nämä diagnoosit viittaavat ennen aikuisikää havaittuun tuen tarpeeseen, joka liittyy ymmärtämiseen, oppimiseen ja arjen toimintoihin. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017.)

Kehitysvammaisuus tarkoittaa vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kehitysvammaisuuden vaikutus yksilön elämään vaihtelee paljon. Kehitysvamma voi olla lievä, jolloin henkilö tulee toimeen melko itsenäisesti ja tarvitsee tukea vain joillakin elämänalueilla. Vaikeasti kehitysvammainen ihminen tarvitsee jatkuvaa tukea. (Kehitysvammaliitto ry. 2016.)

Kehitysvammaiset ovat erittäin heterogeeninen väestöryhmä eikä tyypillistä kehitysvammaista ole. Kehitysvammaiset ihmiset ovat toisiinsa nähden vielä erilaisempia kuin vammattomat ihmiset. Yhteistä kehitysvammaisuuden kirjolle on avun ja tuen tarve jokapäiväisessä elämässä, mutta se millaista apua ja tukea kukin tarvitsee, vaihtelee laidasta laitaan. (Seppälä 2017, 9–10.) Monilla kehitysvammaisilla on liikkumista, puhetta tai vuorovaikutusta vaikeuttavia lisävammoja. Kehitysvammaisille uusien asioiden oppiminen ja käsitteellinen ajattelu on vaikeampaa kuin muille. Samoin kuin muut ihmiset, myös kehitysvammaiset voivat kuitenkin oppia asioita. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017.)

Kehitysvammaisuutta käsiteltäessä oireyhtymien kuvaukset voivat muodostua vi-
kaluetteloiksi. ”Vikojen” tarkastelu voi johtaa siihen, että kehitysvammainen näh-
dään puutteidensa ja vajavuuksiensa kautta ja unohdetaan kysyä mitä vahvuuksia
hänellä on. Kuitenkin vahvuuksien tunnistaminen on tuloksekkaan kuntoutuksen ja
opetuksen perusta. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 12.) Kehitysvammaisten tuki-
liitto tähdentää myös, että älykkyys on vain yksi osa ihmisen persoonallisuutta.
Elinympäristö, kasvatus, oppiminen ja elämäkokemukset ovat myös merkittäviä
tekijöitä siinä millaisiksi yksilöiksi kasvetaan. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry.
2017.)

Kehitysvammaisuus ilmionä määräytyy sosiaalisesti eikä vain biologisesti. Vam-
maisuus määritellään YK:n yleissopimuksessa vammaisten ihmisten oikeuksista
niin, että on jokin vamma, pitkäaikainen tai pysyvä liikunta-, henkinen, älyllinen tai
aistivamma, joka aiheuttaa ihmiselle sellaisia esteitä, että hän ei voi täysipainoi-
sesti osallistua yhteiskunnan toimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vam-
maisuus määritellään siis suhteessa muuhun yhteiskuntaan ja sen aiheuttamia es-
teitä tai rajoitteita voidaan lieventää tai jopa poistaa. Vammaisen täysipainoista
osallistumista tai osallisuutta pidetään mahdollisena. (Seppälä 2017, 9–10.)

Elääkseen yhteiskunnan tasa-arvoisina jäseninä, kehitysvammaiset tarvitsevat tu-
kea, ohjausta ja palveluita. Yksilöllinen tuen tai palvelujen tarve voi liittyä kommu-
nikaatioon, omatoimisuuteen, kodinhoitoon, sosiaalisiin taitoihin, ympäristössä liik-
kumiseen, terveyteen ja turvallisuuteen, kirjallisiin taitoihin, vapaa-aikaan ja työ-
hön. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017.)

Vammaisuuden suhteellisuus tarkoittaa myös tilanne- ja olosuhdesidonnaisuutta.
Vaikka kehitysvammaisuus ihmisen ominaisuutena on elinikäinen, sen vaikutus
elämänkaaren eri vaiheissa on erilainen. Vammaisuus ei välttämättä vaikuta sa-
moin kaikissa rooleissa, tilanteissa tai ympäristöissä. (Seppälä 2017, 9–10.)

2.2 Osallisuus

Osallisuus merkitsee mukanaoloa, vaikuttamista sekä huolenpitoa, ja yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääsemistä. Syrjäytymistä ehkäistään vahvistamalla ihmisten osallisuutta ja työkykyä. (STM.) Sosiaalipalveluja on järjestettävä sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301).

Osallisuutta yksilön omassa elämässä lisäävät kohtuullinen toimeentulo, tarpeeseen vastaavat palvelut sekä tilaisuudet sellaiseen toimintaan, jossa yksilö voi luoda yhteyksiä muihin ihmisiin. Elämän ennakoitavuuden vahvistaminen ja yksilön autonomian vaaliminen on yhtä tärkeää, kuten myös elämän hallittavuuden ja toimintaympäristön ymmärrettävyyden lisääminen. Osallisuus edellyttää aineellisten ja aineettomien tarpeiden tyydyttymistä tai niihin liittyvien pitkäaikaisten vajeti-
lojen korjaamista. Voidakseen olla osallinen omassa elämässä, ihmisellä on oltava yhteys omiin tarpeisiinsa ja voimavaroihinsa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017, 25–29.)

Yksilön kokemus osallisuudesta saattaa perustua enemmän luottamuksellisiin ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen kuin esimerkiksi aktiiviseen osallistumiseen päätöksentekoon ja suunnitteluun. Osallisuuden täytyy toteutua myös niin, että henkilöltä ei vaadita aktiivista osallistumista vaan hän voi tuntea kuuluvansa ja olevansa osallinen johonkin ilman, että häneltä vaaditaan erityisponnisteluja. (Jalava & Seppälä 2010, 254.)

Vammaissosiaalityössä tarvitaan uusia näkemyksiä ja ideoita, miten osallisuutta voidaan lisätä. Vuorovaikutus on yksi osallisuutta lisäävä tekijä. Osallisuus voi kuitenkin olla haasteellista sosiaalityössä, koska siihen kuuluu niin asiakkaan osallisuuden tukeminen kuin palveluista päättämiseen liittyvä kontrolli. (Heini, Hokkanen, Kontu, Kunttu, Lindroos & Ronimus 2019, 69.)

Tärkeä osallisuutta lisäävä tekijä on mahdollisuus osallistua asioiden suunnitteluun ja toteutukseen. Kehitysvammaisten Palvelusäätiöllä on vuodesta 2010 alkaen toiminut yhdeksän kehitysvammaisen jäsenen muodostama asiantuntijaryhmä.

Tässä asiantuntijaryhmässä jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa sekä ryhmän sisäisiin asioihin että yhteiskunnallisesti. Tässä ryhmässä on korostettu ryhmäläisten tasavertaisuutta, kohdattu heidät osaavina asiantuntijoina ja aktiivisina toimijoina. Nämä kokemukset ovat tuottaneet ryhmän jäsenille osallisuutta. (Immonen & Kaila 2019.)

2.3 Kehitysvammaisten työllistyminen

Työtä voi tarkastella ihmisen oikeutena olla osana yhteiskuntaa, antamalla oman panoksensa yhteiskunnassa toimimiseen, mutta myös hankkia työstä saamalla palkalla materialistista hyvinvointia (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 59). Jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

Kehitysvammaisten ihmisten työttömyys on maailmanlaajuinen ongelma. Yhtenä syynä voidaan pitää rajallisia työllistymismahdollisuuksia. Kansainvälisesti tunnettu työllistymisen muoto on suojatyö, joka tarkoittaa, että kehitysvammainen tekee työtä tuotantolinjalla toisten kehitysvammaisten kanssa, saa työstä minimipalkkaa sekä sosiaalietuuksia ja työhön liittyy myös muunlaista tukea. Toinen yleinen työllistymisen muoto on työ avoimilla työmarkkinoilla. Se tarkoittaa, että kehitysvammainen osallistuu työelämään kuin kuka tahansa, saa saman palkan ja työolot kuin muutkin työntekijät. Se pitää sisällään myös erityistä tukea työn etsintään, työssä suoriutumiseen ja pysymiseen. Työn avoimilla työmarkkinoilla on usein todettu johtaneen parempaan elämän laatuun kuin suojatyön, mutta se ei sovi kuitenkaan kaikille kehitysvammaisille. Kolmas vaihtoehtoinen työllistymisen muoto löytyy sosiaalisista yrityksistä, joissa yhdistyy monet suojatun ja avoimen työllistymisen eduista. Sosiaalisten yritysten kehittyminen hyväksi työllistymisen muodoksi vaatii kuitenkin vielä lisää työtä sekä taloudellista ja poliittista tukea. (Meltzer, Kayess & Bates 2018, 225–244.)

Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (13.1.1984/26) mainitaan, että erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa. Jos henkilön täysipainoinen

työnteko voidaan turvata työtehtävien tarkalla määrittelyllä, tarpeellisilla apuvälineillä, työolosuhteiden järjestelyllä ja työhönvalmennuksella, hän ei ole työssään vammainen. (Seppälä 2017, 9–10.)

Sosiaali- ja terveysministeriön selvitysraportissa vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamisesta korostuu kehitysvammaisten tarvitsema erityinen tuki. Kehitysvammaisten erityistarpeita varten on pyrittävä siihen, että sosiaalipalveluna järjestetään mahdollisuus jatkuvaan työhönvalmentajan tai vastaavan henkilön tukeen. Raportissa todetaan, että vaikka kehitysvammainen henkilö pystyisi selviytymään avointen työmarkkinoiden työtehtävistä, on otettava huomioon, että työ ei yleensä voi olla kokoaikaista. Kehitysvammainen tarvitsee usein enemmän ja toistuvampaa perehdytystä kuin muut työntekijät, ja jatkuva henkilökohtainen tuki on erityisen tärkeä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Tuetun työn mallissa sana ”tuki” viittaa työhönvalmentajan antamaan tukeen työntekijälle ja työnantajalle sekä työyhteisölle. Tuettu työ on vaikeasti työllistyville ihmisille tarkoitettu työhönvalmentajan tukema työsuhteinen työ tavallisella työpaikalla. Työhönvalmentaja toimii työnantajan ja työyhteisön yhteistyökumppanina. Työhönvalmentaja voi myös tarvittaessa selvittää työntekijän työllistymistä edistäviä yhteiskunnallisia tukia, niiden hakemista ja olla yhteyksissä tukea myöntäviin viranomaisiin. (Vates.)

Kehitysvammaliitto esittää yhtenä ratkaisuna kehitysvammaisten työllistymisen tukemiseksi työhönvalmentajia. Kehitysvammaiset haluavat tehdä työtä ja kykenevät tekemään sitä. Suomessa on noin 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä. Heistä vain noin 500–600 henkilöä tekee työsuhteista palkkatyötä. Noin 9000 heistä osallistuu työtoimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaan. Noin 2300 henkilöä on avotyötoiminnassa. (Kehitysvammaliitto 2021.)

Avotyötoimintaan osallistuva tekee töitä avoimilla työmarkkinoilla ja saa tehdystä työstä työosuusrahaa, joka on 0–12 euroa päivässä (Vernerinen 2021). Työosuusrahaa ei makseta loma-ajalta eikä muilta vapaapäiviltä. Työosuusraha ei myöskään kerrytä avotyötoiminnassa olevan henkilön työeläkettä. Avotyötoiminnassa henkilö tekee työpaikan normaaleja töitä. Työtä voidaan pitää työpaikalle arvokkaana,

vaikka henkilön työkyky vaihtelee yksilöllisesti. Henkilön siirtyminen avotyötoiminnasta työsuhteeseen merkitsee työnantajalle kustannusten lisääntymistä palkan vuoksi. (Varanka & Saarinen 2012, 14–15.)

Työnantaja voi saada kehitysvammaisen osatyökykyisen palkkaamiseen tukea TE-toimistolta. Palkkatuki on rahallinen tuki, jota haetaan TE-toimistosta ja sillä korvataan työnantajalle osa palkkakustannuksista, mikäli työnhakijalla on sellainen vamma tai sairaus, mikä vaikuttaa hänen tehtävistensä selviytymiseen. Palkkatukea on mahdollista saada vain, kun henkilö on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työolosuhteiden järjestelytuella TE- toimisto voi edistää osatyökykyisen työntekoa. Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea, mikäli työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää sitä. Järjestelytuki voi olla uusia työvälineitä, muutostöitä työpaikalla tai apua työssä toiselta työntekijältä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtyminen vaikuttaa työllistyvän henkilön elämään. Palkka vaikuttaa merkittävästi henkilön sosiaaliturvaan. Eläkkeen rinnalla voi tehdä työtä ja ansaita palkkaa 837,59 euroa kuukaudessa vuonna 2021 sen vaikuttamatta eläkkeeseen (Kela 2021). Työkyvyttömyyseläkkeen voi myös jättää lepäämään eikä tällöin ole ansaintarajaa. Työsuhteinen työ tuo myös mukanaan työntekijän velvoitteet. Vaikka olisi osallistunut avotyötoimintaan samalla työpaikalla ja saman työyhteisön jäsenenä, voi siirtyminen työsuhteeseen olla suuri muutos. Sen vuoksi olisi hyvä, että siirtymävaiheessa työntekijää, työn tekemistä ja työyhteisöä olisi tukemassa työhönvalmentaja. (Varanka & Saarinen 2012, 45–46.)

2.4 Työhönvalmennus

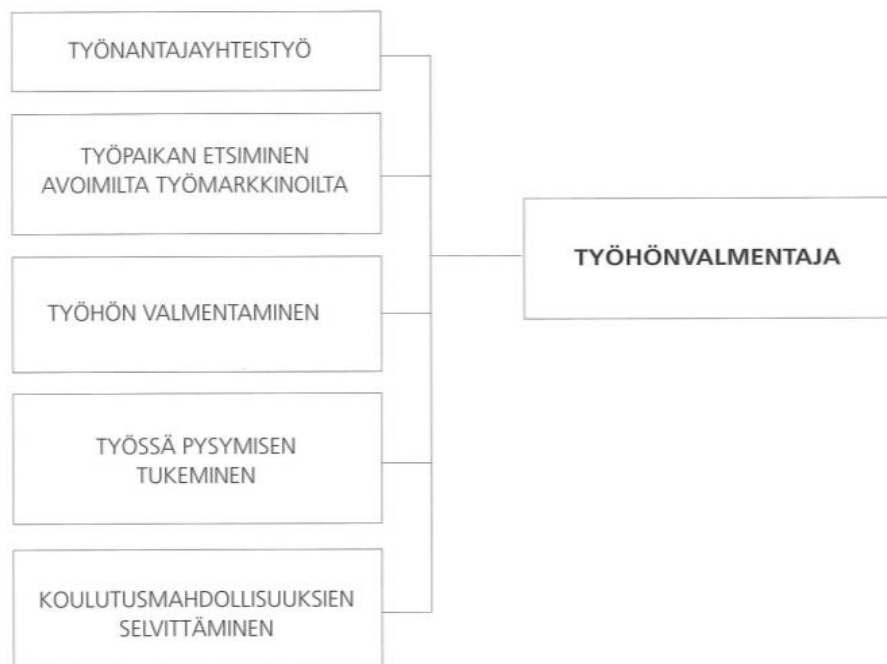
Työhönvalmennus on yleiskäsite toiminnalle, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia työllistymään tavallisiin työyhteisöihin. Työhönvalmennusta toteutetaan esimerkiksi erityistyöllistämisen yksiköissä sekä työllistymistä tukevilla projekteilla. Toiminnan täyttäessä erityiskriteerit voidaan

käyttää käsitettä tuetun työllistymisen työhönvalmennus. (Marniemi, Pekkala, Sariola & Ylipaavalniemi 2005, 15.)

Työhönvalmentajan palveluja voidaan hankkia vammaisen, osatyökykyisen tai pitkäaikaistyöttömän työhön pääsyn, työhön paluun ja työssä pysymisen tukemiseen. Työhönvalmentajan palveluja järjestävät myös kunnat, oppilaitokset ja erilaiset vammaisten tai muiden erityisryhmien työllistymistä edistävät organisaatiot. Palvelun hankkijana voivat olla työ- ja elinkeinotoimisto, työvoiman palvelukeskus tai vakuutuslaitos. Työhönvalmentajan palvelut ovat työnantajalle maksuttomia. (Varanka & Saarinen 2012, 56–57.)

Työllistyvä henkilö saa työhön perehdytyksen, ohjauksen ja tuen pääosin työhönvalmentajalta. Työhönvalmentaja opettelee itse työtehtävät, ja opettaa ne sitten työntekijälle sekä tukee työntekijän työssä pärjäämistä ja kehittymistä niin kauan kuin tarve vaatii. Työhönvalmentajan tehtävänä ei ole työtehtävien suorittaminen vammaisen apuna, vaan työhönvalmentaja toimii työyhteisössä työpaikkaohjaajana korvaten osittain tässä tehtävässä työnantajan omaa panosta. (Varanka & Saarinen 2012, 56.)

Alla olevaan kuvioon (KUVIO 1) on kuvattu työhönvalmentajan tehtäväkuva tuetun työllistymisen mallin mukaisesti:



KUVIO 1. Työhönvalmentajan tehtäväkuva (Ollikainen 2007, 13.)

Kehitysvammaisten työpaikoilla työhönvalmentajien tuki nähdään merkityksellisenä tekijänä päätettäessä rekrytoida kehitysvammaisen työntekijä. Sitä pidetään tärkeänä menetelmällisenä tukena myös työpaikan ylläpitämisessä. Kehitysvammaiset, jotka saavat työhönvalmentajien tai läheisten tukea pystyvät myös paremmin edistämään omaa sitoutumistaan työhön. Tämän lisäksi työnantajien tietoisuuden lisääminen vammaisten henkilöiden koulutuksesta voi auttaa vähentämään kehitysvammaisten työntekijöiden kapasiteetin aliarviointia. (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen, van Weeghel, Jeong & McMahon 2016, 56–69.)

Vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistämisen näyttöön perustuva työhönvalmennus on osoittautunut tehokkaaksi toimintatavaksi. Sen juuret ovat 1970-luvun Pohjois-Amerikassa. Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen kulmakiviin perustuvat tuloksellisen työhönvalmennuksen laatukriteerit, joita tarvitaan, jotta työhönvalmennuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta voidaan seurata ja arvioida. (Verner 2021.)



KUVIO 2. Tuloksellisen työhönvalmennuksen laatukselliset tiivistetyt kriteerit (Vernerin 2021.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kuvailla kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta ja sen merkityksestä hänen osallisuudelleen. Tavoitteena on kerätä työhönvalmennuksesta tietoa, jonka avulla voidaan edistää kehitysvammaisten työllistymistä sekä kehittää työhönvalmennusta. Tietoa voivat hyödyntää kehitysvammaiset, läheiset, palvelun tuottajat ja palvelun tilaajat sekä opinnäytetyön yhteistyökumppani Kehitysvammaisten Palvelusäätiö.

Tässä tutkimuksessa vastataan kysymyksiin:

1. Minkälaisia kokemuksia kehitysvammaisilla on työhönvalmennuksesta?
2. Miten työhönvalmennus vaikuttaa kehitysvammaisten osallisuuteen?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten käytettäväksi silloin, kun kiinnostuksen kohteena ovat ihmisten subjektiiviset käsitykset ja kokemukset sekä niihin liittyvät subjektiiviset merkitykset (Hirsjärvi & Hurme 2015, 13–33). Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten välistä ja sosiaalista merkitysten maailmaa. Tavoitteena on saada esille ihmisten omat kuvaukset heidän kokemastaan todellisuudesta. Kokemus on aina omakohtainen. Tutkijan pitää erottaa yksilön kokemukset käsityksistä, jotka taas yleensä kertovat yhteisön perinteisistä ja tyypillisistä tavoista ajatella. (Vilka 2015, 118.) Tämän tutkimuksen lähestymistavaksi valittiin laadullinen tutkimus, koska tutkijat halusivat nimenomaan saada tietoon kehitysvammaisten henkilökohtaisia kokemuksia työhönvalmennuksesta sekä osallisuudesta yksilöinä.

4.2 Tutkimukseen osallistujat

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston kokoa säätelee laatu, ei sen määrä. Aineiston tavoitteena on edistää asian tai ilmiön ymmärtämistä. Tutkimusaineiston laatua voidaan määrittää ja perustella harkinnanvaraisen näytteen avulla, jolloin tutkimuksen aineisto kootaan tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteiden kannalta valittujen valintakriteereiden perusteella. (Vilka 2015, 150–151.)

Tässä tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa kehitysvammaista, jotka ovat opiskelleet toisen asteen ammatillisissa opinnoissa ja saaneet työhönvalmennusta sekä työllistyneet sen avulla. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön (KVPS) hanketyöntekijät välittivät haastattelukutsua (Liite 1.) ja suostumusta (Liite 2.) tutkijoiden saatesähköpostin kanssa omille verkostoilleen. Kutsua lähetettiin Pirkanmaan alueella eri työ- ja toimintakeskuksissa työskenteleville työhönvalmentajille ja ohjaajille sekä KVPS:n yhteistyötahoille eri verkostojen kautta.

Haastatteluun halukkaat henkilöt löytyivät touko- kesäkuun 2021 aikana. Yhteydenotot tulivat tutkijoille lähinnä työhönvalmentajilta ja ohjaajilta sekä lisäksi yhden halukkaan äidiltä. Tämän jälkeen tutkijat kontaktoivat haastateltavia tai sovittuja yhteyshenkilöitä. Yhteydenotto haastateltaviin tapahtui heidän toiveidensa mukaan, useimmiten sähköpostilla, mutta myös puhelimitse.

4.3 Aineiston keruu

Haastattelu on joustava tutkimusmenetelmä, koska siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa, ja se luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa. Haastattelussa on mahdollista saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja, ja ei- kielelliset vihjeet auttavat ymmärtämään vastauksia ja mahdollisesti jopa merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34.) Haastattelussa on kysymys järjestelmällisestä tiedonkeruusta, koska siinä on aina tutkimuksen mukaan valittu tarkoitus. Tästä syystä voidaan käyttää termiä tutkimushaastattelu. (Vilka 2015, 123.)

Yksilöhaastattelu soveltuu henkilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen. Ryhmähaastattelu taas soveltuu paremmin yhteisön käsitysten tutkimiseen. (Vilka 2015, 123.) Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, minkälaisia kokemuksia kehitysvammaisilla on työhönvalmennuksesta, ja miten työhönvalmennus on vaikuttanut kehitysvammaisten kokemaan osallisuuteen. Vastauksia tutkimuskysymyksiin haettiin asiakaslähtöisesti, haastatteleamalla työhönvalmennusta saaneita kehitysvammaisia. Tutkimukseen valittiin haastattelutavaksi yksilöhaastattelu, jotta jokaisen kehitysvammaisen oma kokemus tulisi varmasti esille.

Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Oleellisinta on, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tutkittavien tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä teemahaastattelussa. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelun aihepiirit eli teemat ovat kaikille samat, mutta kysymysten muotoa ja järjestystä voidaan vaihtaa haastattelun edetessä tilanteen

mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47–48.) Tässä tutkimuksessa käytettiin muotona teemahaastattelua. Haastattelutilanteissa tutkijoilla oli käytössä etukäteen suunniteltu teemahaastattelurunko (Liite 3.), jonka avulla haastattelutilannetta ohjattiin aihepiirissä ja tehtiin tarpeen mukaan tarkentavia kysymyksiä.

Ensimmäisellä yhteyskerralla ilmoittautuneisiin osallistujiin kysyttiin heidän halukkuutensa osallistua haastatteluun joko etänä Teams- sovelluksella tai lähihaastatteluna Kehitysvammaisten Palvelusäätiön toimitiloissa Tampereella. Samalla heiltä kysyttiin suostumus tutkimukseen. Etähaastatteluun osallistuvat lähettivät allekirjoitetun suostumuksen sähköpostin liitteenä tutkijoille ja lähihaastattelussa suostumukset allekirjoitettiin paikan päällä. Haastatteluajankohdat sovittiin sähköpostiviestein tai puhelimitse. Kesäkuussa 2021 tutkijat tekivät pareittain kolme etähaastattelua, ja kaksi vielä elokuun alussa. Kolme lähihaastattelua toteutettiin Tampereella heinäkuun alussa. Jokaisessa haastattelussa oli läsnä kaksi tutkijaa, joista toinen teki pääasiasiasa haastattelun ja toinen varmisti nauhoitusta sekä teki huomioita haastattelun kulusta ja esitti tarvittavia lisäkysymyksiä.

Etänä haastateltaville lähetettiin etukäteen kutsu Teams- kokoukseen sovittuna ajankohtana heidän toivomaansa sähköpostiosoitteeseen. Kaikki etähaastatteluun osallistuvat halusivat pitää videokameraa päällä haastattelun aikana. Näin toimivat myös tutkijat. Kahdella viidestä etähaastatteluun osallistuneesta oli omasta toiveestaan tilanteessa mukana oma työhönvalmentaja. Yhdellä oli toiveensa mukaisesti mukana äiti. Yhdellä lähihaastatteluun osallistuneella oli omasta toiveestaan mukana entinen työhönvalmentaja.

Lähihaastattelut tehtiin Kehitysvammaisten Palvelusäätiön tiloissa Tulppaanitalossa Pinninkadulla Tampereella. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön hanketyöntekijä oli saatavilla ja huolehti järjestelyistä sekä internet- yhteyksistä. Tila, jossa haastattelut tehtiin, oli hyvin rauhallinen. Tilassa ei ollut häiriötekijöitä eikä liikkunut ulkopuolisia ihmisiä. Haastatteluun osallistujat saapuivat porrastetusti paikalle sitten, ettei kukaan kohdannut toisia osallistujia. Haastattelutapahtumat aloitettiin rennosti jutustellen ja nauttien kahvista, mehusta sekä leivonnaisista, jotka Kehitysvammaisten Palvelusäätiö tarjosi tutkijoille ja haastateltaville. Myös etähaastattelut aloitettiin vapaasti jutellen. Tunnelma kaikissa haastattelutilanteissa oli avoin

ja vapautunut. Haastatteluille oli varattu runsaasti aikaa, joten tilanteet olivat kii-reettömiä ja rauhallisia.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin Teams- sovelluksen nauhoitustoiminnolla. Myös lähihaastatteluja varten luotiin Teams- kokoukset Outlookin kalenterisovelluksella. Lähihaastatteluissa tehtiin varanauhoitus matkapuhelimen nauhurilla. Haastattelu-nauhoitukset tallennettiin Tampereen ammattikorkeakoulun tarjoamaan tutkijoiden OneDrive- palveluun, josta ne poistetaan opinnäytetyön valmistuttua.

4.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää, jossa ai-neistoa luetaan ensin useaan kertaan, siitä kuvaillaan ilmiöitä ja haastateltavien ajatuksia sekä luokitellaan ja teemoitellaan niitä. Analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. On odotettavaa, että lähtökohtateemat nousevat esiin, mutta lisäksi tavallisesti tu-lee esiin muitakin teemoja. Aineistosta esiin nousevia teemoja tarkastellaan suh-teessa toisiinsa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 135–180.)

Tutkimuksen aineiston analysointivaiheessa tarkastellaan sitä, kuinka totuuden-mukaista tietoa siinä on pystytty tuottamaan (Juvakka & Kylmä 2007, 127). Seu-raavassa esitellään tämän tutkimuksen analyysin vaiheita, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen analyysi aloitettiin puhtaaksikirjoittamalla eli litteroimalla nauhoitetut haastattelut elokuussa 2021. Nauhoitukset olivat tekni-esti hyvin onnistuneita. Haastattelut kuuluivat hyvin nauhoituksesta. Joitakin yk-sittäisiä sanoja jäi epäselväksi puhujan epäselvän artikulaation vuoksi, mutta asia-yhteys tuli ymmärretyksi.

Litteroinnin jälkeen aineiston alkuperäisilmauksia redusoitiin eli pelkistettiin. Tässä vaiheessa tutkijat jakoivat työtään sillä tavoin, että jokainen kolmesta tutkijasta tutki ja etsi ilmauksia muista kuin itse litteroimastaan aineistosta. Näin varmistettiin, että kaikki tutkijat lukevat koko aineiston ja perehtyvät siihen. Alkuperäisiä ilmauksia pelkistettiin esimerkiksi näin:

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetty ilmaus
"On ollu niinku helpompi oppia niitä töitä... että ei tarvi ihan niin paljon enää pinnistellä aivoilla"	On helpompi oppia töitä.
"Sua autetaan ja etsitään yhdessä töitä."	Etsitään yhdessä töitä.
"Niillä on hyvät suhteet."	Hyvät suhteet
"Pomo pystyy olla yhteydessä (tv:aan) aina jos tarvii."	Työpaikka voi olla yhteydessä työhönvalmentajaan.
"On mietitty minkälaista työtä se olis ja mitä työtehtäviä."	Mietitään sopivia töitä.
"Öö, se (tv) vähän autto mua noissa astioissa."	Auttoi työtehtävissä.
"Se alko tossa toimintakeskuksella sillai, että sinne tuli työhönvalmentaja, joka sitte sillain tiesi näistä työpaikoista."	Työhönvalmentaja tietää työpaikoista.
"Jos mulla tulee joku ongelma töissä, mä soitan siitä vaikka työhönvalmentajalle ja se voi soittaa pomolle ja selvittää sitä asiaa."	Työhönvalmentaja voi olla yhteydessä työpaikan esihenkilöön.

TAULUKKO 1. Esimerkkejä aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä.

Seuraavassa vaiheessa tutkijat ryhmittelivät eli klusteroivat pelkistettyjä ilmauksia. Aineistosta etsittiin samankaltaisia tai samaan asiaan liittyviä käsitteitä, joista voitiin muodostaa alaluokkia.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
On helpompi oppia töitä. Auttoi työtehtävissä.	Työhönvalmentaja tukee työtehtävien oppimisessa.
Etsitään yhdessä töitä. Mietitään sopivia töitä.	Työhönvalmentaja auttaa työn et-sinnässä.

Hyvät suhteet. Työhönvalmentaja tietää työpaikoista.	Työhönvalmentajalla on kontakteja työpaikkoihin.
Työpaikka voi olla yhteydessä työhönvalmentajaan. Työhönvalmentaja voi olla yhteydessä työpaikan esihenkilöön.	Työhönvalmentaja tekee yhteistyötä työpaikan esihenkilön kanssa.

TAULUKKO 2. Esimerkkejä aineiston ryhmittelystä eli klusteroinnista.

Ryhmittelyvaiheen jälkeen alaluokista etsittiin yhdistäviä käsitteitä. Näistä muodostettiin yläluokkia.

Alaluokka	Yläluokka
Työhönvalmentaja tukee työtehtävien oppimisessa. Työhönvalmentaja tekee yhteistyötä työpaikan esihenkilön kanssa.	Työhönvalmentajan yhteistyö työpaikalla
Työhönvalmentaja auttaa työn etsinnässä. Työhönvalmentajalla on kontakteja työpaikkoihin.	Työhönvalmentajan verkostot

TAULUKKO 3. Esimerkkejä yläluokkien muodostamisesta.

Lopuksi yläluokista voitiin muodostaa pääluokat.

Yläluokka	Pääluokka
Työhönvalmentajan yhteistyö työpaikalla Työhönvalmentajan verkostot Vuorovaikutus Riittävät resurssit	Työhönvalmentajan tuki työelämässä on vuorovaikutuksellista ja käytännönläheistä

TAULUKKO 4. Esimerkki pääluokan muodostamisesta

Tutkimuksen tulokset esitellään vastaten tutkimuskysymyksiin. Haastattelussa käytetyt teemat toimivat tulosten esityksen pohjana.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Osallistujien taustatiedot

Tämän tutkimuksen kahdeksasta kehitysvammaisesta haastatteluun osallistujasta seitsemän oli 23–29- vuotiaita ja yksi oli yli 40- vuotias. Haastateltavissa oli kaksi miestä ja kuusi naista. Haastateltavat asuivat Pirkanmaan alueella.

Seitsemän haastateltavaa asui yksin ja yksi vanhempien kanssa. Kaikki olivat opiskelleet ammatillisessa oppilaitoksessa peruskoulun jälkeen. Yhdellä oli kaksi ammatillista perustutkintoa ja muita lyhyempiä koulutuksia, ja kuudella yksi ammatillinen perustutkinto. Tutkintonimikkeitä olivat esimerkiksi kodinhuoltaja, laitoshuoltaja, ravitsemustyöntekijä, kiinteistönhoitaja ja merkonomi.

Seitsemän haastateltavaa oli työssä haastatteluhetkellä ja yksi oli työtön. Kaikki työssä olevat tekivät osa-aikatyötä. Neljä oli työssä kolmena päivänä viikossa, yksi neljänä päivänä viikossa ja yhdellä työpäivät vaihtelivat. Kaikilla haastateltavilla oli toimeentulona eläke sekä seitsemällä työssä olevalla myös palkkatulo.

5.2 Kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta

Haastateltavat olivat saaneet tietoa mahdollisuudesta työhönvalmennukseen eri tahoilta. Kolme sai tietoa toimintakeskuksesta, jonka asiakkaana oli, yksi ammatitopistosta, yksi kotikunnan vammaispalvelusta, yksi Autismisäätiöltä ja yksi Kehitysvammaisten tukiliitosta. Yksi ei osannut nimetä tiedon lähdettä.

Viisi haastateltavaa mainitsi kysyttäessä, että hänelle oli tehty työhönvalmennuksesta jonkinlainen suunnitelma työhönvalmentajan kanssa. Heidän oli yleisesti vaikea muistaa asioita juuri suunnitelmaan liittyen ja enemmän he toivat esille, että joku oli selittänyt, mitä työhönvalmennus on. Kolmen haastateltavan mukaan suunnitelman tekemisessä oli ollut mukana toimintakeskuksen tai vastaavan paikan oma nimetty ohjaaja. Kaksi mainitsi, että hänen läheisiään oli ollut mukana työhönvalmennuksen suunnittelussa.

Kaikki haasteltavat kokivat, että työhönvalmentaja oli ollut tukena työnhakuun liittyvissä asioissa. Seitsemän kertoi, että työhönvalmentaja oli auttanut etsimään työpaikkoja. Aineistosta tulee esille työhönvalmentajan hyvät suhteet mm. työpaikkoihin sekä työhönvalmentajan antama tuki asioinnissa.

Se alko ettiä työpaikkaa.

Sitte me parannettiin cv:t, kaikki. Joka päivä piti hakee tietyn verran hakemuksia. Olikohan viis kappaletta piti hakee.

Sen työvalmentajan kans niinku mietittiin, että mikä se paikka siten vois olla.

Enemmistö haastatelluista kertoi, että oli saanut työhönvalmentajalta tukea erilaisiin asiointeihin, kuten Kelassa, verotoimistossa tai TE- toimistossa käymiseen tai vaihtoehtoisesti näiden asioiden hoitamiseen verkkopalveluissa. He olivat saaneet apua mm. CV:n ja työhakemusten tekemiseen ja verokortin hankkimiseen. Yksi kertoi edunvalvojan hoitaneen kaikki tämänytyyppiset asiat. Seitsemän haastateltavaa oli ollut työhaastattelussa ja neljällä heistä työhönvalmentaja oli ollut mukana haastattelussa.

Haastateltavat eivät osanneet kertoa, kuinka kauan aikaa kului työhönvalmennuksen alusta työpaikan löytymiseen. Yhden tukihenkilö kertoi, että siihen meni vähän alle vuosi oppilaitoksesta valmistumisesta.

Työhönvalmentajan rooli työpaikalla oli tärkeä. Työhönvalmentaja opasti työtehtävissä ja tuki häntä työyhteisön jäseneksi pääsemisessä. Kolme kertoi, että lisäksi hänen työpaikkansa esihenkilö oli auttanut häntä työtehtäviin perehdytyksessä. Yksi haastateltava kertoi, että ei olisi aluksi halunnut työhönvalmennusta, koska hänellä oli jo työpaikka ja hän koki työhönvalmennuksen kuormittavana. Lopulta hänkin oli tyytyväinen saamaansa työhönvalmennukseen.

Se työhönvalmentaja halus just vaikka auttaa niihin uusiin työtehtäviin opettelemisessa, että yhdessä opetellaan niitä.

No sitte oli lakanan vaihtoo, sitä sitten opettelin työvalmentajan kanssa. Kysyin aina, et "Mikäs huone nyt on" ja sillain. Opeteltiin yhdessä niitä... Joo esimerkiks pyykkikonekin, kun joutu miettiin, että "Hetkinen että mites tää nyt taas toimikaan että". Olihan työhönvalmentaja hyvänä apuna siinä.

Yhdelle haastateltavista työhönvalmentaja oli tehnyt kuvallisen ohjeen työtehtävien muuttuessa. Toinen haastateltava kertoi, että he olivat työhönvalmentajan kanssa käyneet läpi, kuinka uusia työvälineitä käytetään.

Kaikki haastateltavat käyttivät julkisia liikennevälineitä työpaikalle mennessään. Haastateltavat kertoivat, että he olivat aluksi harjoitelleet työhönvalmentajan kanssa työpaikalle kulkemista. Yhdellä oli ollut myös lähiomainen taustatukena ennen kuin hän oppi reitin ja bussin vaihdon työpaikalle mennessä.

Vaikuttamisesta kysyttäessä osa haastateltavista ei osannut kertoa, oliko hän päässyt vaikuttamaan omaan työhönvalmennukseensa. Lisäkysymyksen jälkeen he kertoivat kokeneensa, että pääsivät vaikuttamaan tapaamiskertoihin sekä siihen, miten työhönvalmentaja pitää heihin yhteyttä. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että oli päässyt vaikuttamaan siihen, millaiseen työhön haluaisi mennä.

Mähän oon niinku että mihin mä haluan töihin, ja mikä on mulle mieleisin paikka, sinne ne on yrittäny kattoo.

Kokemukset työhönvalmennuksesta olivat pääsääntöisesti positiivisia. Työhönvalmennuksesta sanottiin, että se oli kivaa ja kaikki oli hyvää. Useampi toi esille myös, että työhönvalmennuksen kautta sai itselleen työpaikan ja se oli hyvä asia.

Hyvää on se, että saa tehdä töitä. Sain työpaikan.

No se, että mä oon päässyt tonne mäkkiin töihin.

Yksi haastateltava toi esille, että työhönvalmennus on hyvä tapa aloittaa, ellei löydä itse töitä. Toinen haastateltava kertoi, että työhönvalmennus oli ollut hyvää, mutta välillä vaikeakin.

Työhönvalmennuksen kehittämistä kysyttäessä osa oli tyytyväisiä, eivätkä he nähneet mitään kehittämiskohteita. Yksi haastateltava toi esille, että työhönvalmentajilla olisi hyvä olla enemmän valmiita työpaikkoja, joihin voisi sitten olla yhteydessä. Eräs haastateltava toi esille toiveen, että kaikilla erityistä tukea tarvitsevilla ihmisillä olisi työhönvalmentaja.

Haastateltavat kuvasivat kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyviä asioita puhuessaan hyvästä työhönvalmentajasta. Hyvä työhönvalmentaja on ystävällinen, rauhallinen ja kannustava. Hän on myös huumorintajuinen ja kuunteleva.

Nää ihmiset on niin kivoja täällä ja niille on helppo puhua.

Se oli vähän semmosta aika kuormittavaa. Tai semmosta epäystävällistä niin. Sitten niinku huomasin, että mulle tuli vähän niinku semmonen kurja olo... Koin vähän niinku sellasena vähättelynä sen, ettei ollu oikein hyvä olla.

Sillain niinku ystävällisesti ja rauhallisesti, että ei niinku ainaakaan olis entistä vihasempi sille asiakkaalle, koska se ei niinku ainaakaan tuo sitte parempaa mieltä sille kehitysvammaiselle ihmiselle.

Hyvälle työhönvalmentajalle on helppo puhua ja häneltä voi heti rohkeasti kysyä apua tarvittaessa. Hyvän työhönvalmentajan kanssa voi olla eri mieltä asioista, ja hän ottaa valmennettavan mielipiteet huomioon.

Hän auttaa, hän kuuntelee ja sitten hänen kanssaan voi asioista olla eri mieltä.

Haastateltavat kokivat, että työhönvalmentaja pystyi auttamaan hyvin työhaussa. Haastatteluissa tuotiin esille työhönvalmentajan verkostojen ja palvelujärjestelmän asiantuntijuuden merkitys.

Että yritetään löytää ratkasua, on se sitten koulutusta taikka työtä.

Se on hyvä tapa aloittaa niinkun jos et sä ite löydä töitä. Siellä sua autetaan ja etsitään yhdessä töitä. Niillä on hyvät suhteet.

Haastatteluissa tuli esille työhönvalmennuksen resurssit. Haastateltavat mainitsivat, että on tärkeää, että työhönvalmentaja on helposti saavutettavissa ja tukena aina tarvittaessa.

No just sellanen, ett jolta voi rohkeesti käydä pyytämässä esimerkiksi apua ja joka tulee heti auttaa jos tarvii jossain jeesiä ja näin pois päin.

Seuraavassa kuviossa esitetään kootusti aineistosta esille tulleet yläluokat työhönvalmennukseen ja työhönvalmentajaan liittyvistä kokemuksista.



KUVIO 3. Työhönvalmentajan tuki työelämässä on vuorovaikutuksellista ja käytännönläheistä

5.3 Kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksen vaikutuksesta osallisuuteen

Haastattelussa kysyttiin, miten työhönvalmennus on vaikuttanut työhösi ja elämäsi. Työhönvalmentajan rooli työpaikan saamisessa koettiin olleen hyödyllinen ja tärkeä. Työhönvalmentajan tuki ja apu työpaikalla nostettiin myös esiin. Työhönvalmentajan voidaan nähdä tuoneen turvallisuuden tunteen haastatelluille. Hänen kerrottiin olevan tukena ja saatavilla aina tarvittaessa. Yksi haastateltava mainitsi myös, että työhönvalmentaja on tärkeä, koska esihenkilökin voi olla häneen tarvittaessa yhteydessä.

No on se sillain aika paljon vaikuttanu, että kun ei tosiaan tarvi olla yksin täällä töissä, ett on aina se tuttu ja turvallinen siinä mukana.

Kyllä se on hyvä, että se käy kattoon pärjääkö ja pomo pystyy laittaa sillekin aina jos tarvii niin sekin pystyy tuleen sitte auttaan.

Haastatteluissa sanottiin, että on kivaa olla työssä. Työn kuvattiin tuoneen iloisuutta elämään. Oli tärkeää, että sai tuntea olevansa hyvä jossakin, tarpeellinen työssään ja käyttää omia vahvuuksiaan.

Mä tykkään palvella asiakkaita, kun mä oon tämmönen sosiaalinen tyyppi.

Työelämän kuvattiin tuovan elämään sisältöä, säännöllisyyttä ja rutiineja.

No se on semmosta niinku, että on jonkinlainen rutiini ja tämmönen. Just kiva niinku, että ei vaan niinku kokonaan kotona oo, vaan että on jotain niinku tekemistä. Sellasta.

No kyllä se merkitsee tosi paljon, että niinku pääsee esimerkiksi kotoo pois, ettei tarvi koko ajan olla siellä neljän seinän sisällä ja miettiä, ett mitäs sitä nyt tekis.

Jos on työpaikka, se merkitsee mulle, että saa aamulla herätä ja on säännöllisempi elämä sellain, että kun pitää tiettyyn aikaan herätä ja tehdä ne aamutoimet. Ja sitten lähtee sinne työpaikalle ja saa olla osa sitä työyhteisöä ja saa olla niinku tarpeellinen johonki paikkaan.

Työyhteisön merkitys nousi esille useassa haastattelussa. Se, että saa olla osa työyhteisöä koettiin merkityksellisenä. Toisaalta myös se, että määräaikaisten työsuhteiden vuoksi joutui aina uudessa työpaikassa luomaan uudet sosiaaliset suhteet, nostettiin esiin raskaana ja kuluttavana tekijänä.

Työstä saatava palkka nousi esiin vastauksissa. Palkka koettiin tärkeäksi, sillä se mahdollisti monia asioita elämässä.

Tietty, ett saa sitä palkkaa ett pystyy omiin harrastuksiin laittaa rahaa ja laskut ja elämisen maksaa.

Ett on paljon helpompi elää, kun ei oo pelkät eläkkeet... vaan saa palkkaa myös siihen lisäksi. Se helpottaa paljon elämää.

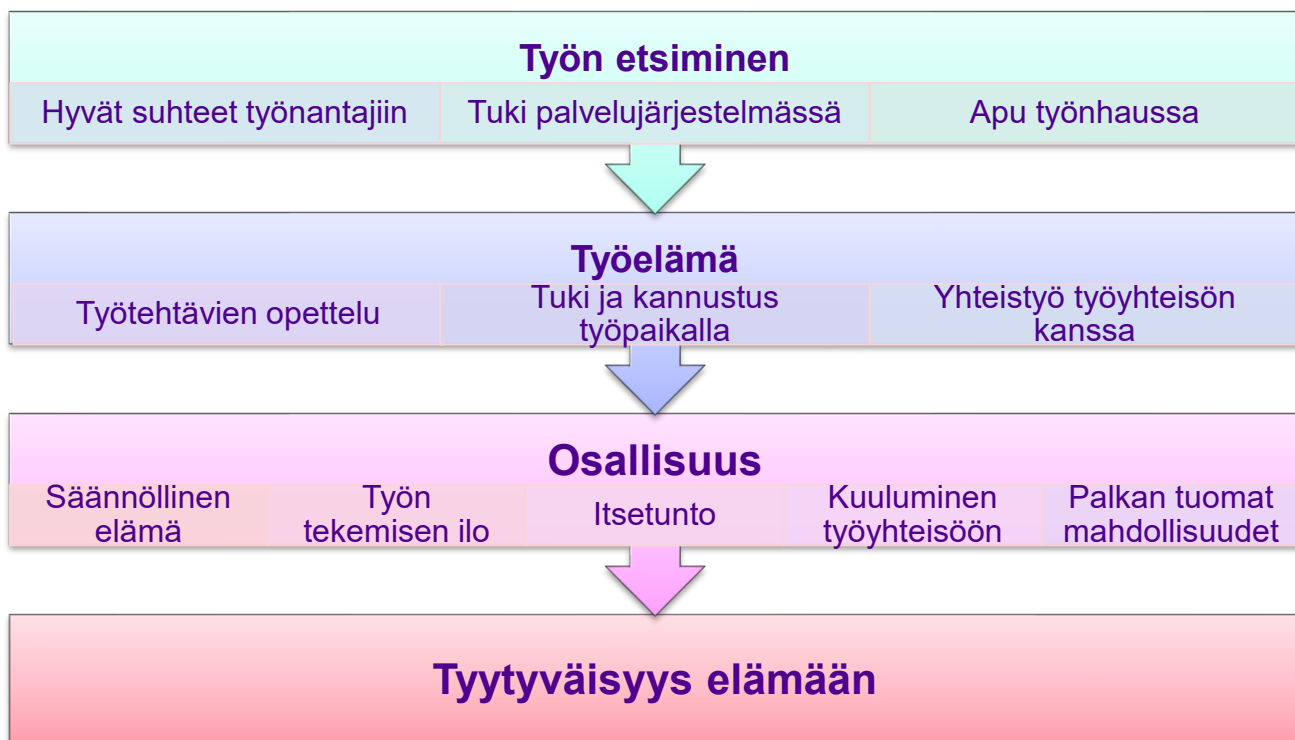
Pelkoa on silleen, että kun ei oo työpaikkaa eikä oo palkkaa, niin sitten justiin se toimeentulon niukkuus on sitten, että pitää aina miettiä, että onko tähän tai tähän asiaan varaa. Se on tosi ärsyttävää, varsinki niinku jos se jatkuu pitempään.

Kaikki haastatellut, joilla oli haastatteluhetkellä työpaikka, olivat tyytyväisiä työpaikaansa. Kukaan ei toivonut sen hetkiseen työhönsä muutosta tai esimerkiksi saavansa työskennellä kokoaikaisesti. Vasta ensimmäisessä työpaikassaan olevat ja hiljattain työnsä aloittaneet eivät osanneet mainita mitään muuta työhön liittyvää toivetta. Kahdella haastatellulla oli takanaan useampi määräaikainen työsuhde. He mainitsivat toivovansa vakituista työsuhdetta.

Toivottavasti mä saisin töitä, ihan vakituista. Sitä mä toivon nyt eniten.

Et se on erittäin tärkeätä, et sais tehdä töitä ja vielä niin, että ei jatkuis nää tämmöset määräaikaset... Sanotaan nyt näin, että se pätkätyö ei oikein niinku sovi mulle ihmisenä. Mieluummin menisin siihen yhteen paikkaan ja mahdollisimman pitkään, koska se auttais turvaan niinku elämää paremmin.

Kehitysvammaiset toivat esille monia seikkoja, jotka kuvaavat työn tekemisen merkitystä. He näyttivät mieltävän työhönvalmennuksen porttina työelämään ja kertoivat sitä kautta työhönvalmennuksen vaikutuksista elämäänsä. Työhönvalmennuksen voidaan nähdä aloittaneen kehitysvammaisen elämässä prosessin, joka on johtanut osallisuuteen ja sitä kautta tyytyväisyyteen.



KUVIO 4. Työhönvalmennuksen vaikutus kehitysvammaisen elämään

6 POHDINTA

6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kaikkiin tutkimuksiin liittyy eettisiä ratkaisuja. Ihmisiä tutkittaessa joudutaan pohtimaan eettisiä kysymyksiä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tärkeimpinä periaatteina voidaan mainita yleensä informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, yksityisyys ja seuraukset. Eettiset kysymykset voivat koskea myös muun muassa tutkijan toimintaa ammatti- ihmisenä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 20.)

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa luotettavaa tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen toteutus ja luotettavuus ovat yhteneväisiä asioita, niitä ei voi erottaa. Luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä. (Vilkkä 2015, 196.) Tämän tutkimuksen tekijöillä on kokemusta kehitysvammaisista sekä läheisenä että työssä. Tutkimuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota tutkijan roolissa pysymiseen koko tutkimusprosessin ajan. Taustan ja tutkijan roolin tiedostamisen myötä tutkijat arvioivat onnistuneensa objektiivisuudessa. Tutkimuksessa huolehdittiin, että tutkijoiden toiminta oli koko prosessin ajan ammatillista ja eettistä eikä tutkijoiden tausta vaikuttanut tulosten käsittelyyn tai esittämiseen.

Opinnäytetyössä kirjallisen esityksen tulee pohjautua lähdekirjallisuuteen ja -aineistoon, jota käytetään kriittisesti ja harkiten. Lähdeaineistoa työtetään, tulkitaan ja arvioidaan tutkimustehtävästä tai -ongelmasta lähtien. Tekstin väitteiden alkuperä tulee käydä selville tekstistä ja lähdeviitteistä. (Kemppainen & Latomaa 2002, 46, 50.) Tämän opinnäytetyön viitekehyksessä on esitetty lähteisiin pohjautuvaa tietoa tutkimusaiheen keskeisistä käsitteistä, joita ovat kehitysvammaisuus, osallisuus, työllistyminen ja työhönvalmennus. Lähteinä on pyritty käyttämään ajankoh- taista ja voimassa olevaa aineistoa. Lähdeviitteet on merkitty asiallisesti.

Raportoinnissa pitää ottaa huomioon luottamuksellisuus sekä mahdolliset seuraukset, joita julkaistulla raportilla on haastateltaville tai sidosryhmille, joihin he kuuluvat (Hirsjärvi & Hurme 2015, 20). Tutkimukseen osallistuville tai tietoja tutkimukseen antaneille ei voi luvata täyttä tunnistamattomuutta, ellei se ole toteutetta-

vissa (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 12–13). Opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa ja kirjallisessa raportissa haastateltavien kertomat kokemukset on käsitelty kunnioittavasti ja noudattaen hyvää tutkimusetiikkaa. Tutkittavien henkilöllisyys suojattiin opinnäytetyön eri vaiheissa. Kerätty aineisto säilytetään asianmukaisesti ja hävitetään heti kun opinnäytetyö on hyväksytty. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaisesti henkilötiedot poistetaan, kun ne eivät ole enää tarpeellisia. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 12.)

Suomessa kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet. Tutkija kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkimus toteutetaan siten, että tutkimuksesta ei aiheudu tutkittavina oleville ihmisille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruslähdekohta on tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin. Luottamus säilyy, kun tutkimuksiin osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 7–8). Tässä tutkimuksessa tutkijoiden aiempi kokemus kehitysvammaisten kanssa toimimisesta auttoi luomaan luottamusta tutkijoiden ja haastateltavien välille.

Eettisiä periaatteita noudatetaan ihmisiä tutkittaessa myös silloin, kun tutkittavan toimintakyky on alentunut esimerkiksi sairauden vuoksi. Vajaakykyinen henkilö antaa suostumuksensa osallistua tutkimukseen ensisijaisesti itse, vaikka tutkimukseen osallistuminen edellyttäisi laillisen edustajan hyväksyntää. Tutkimukseen osallistuvalla vajaakykyisellä on annettava tietoa tutkimuksesta tavalla, jonka hän pystyy ymmärtämään. Tutkimukseen osallistujia informoidaan henkilötietojen käsittelystä tutkimusprosessissa soveltuvalla tavalla. Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus on erityisen tärkeää. Haastateltava henkilö osallistuu tutkimukseen vapaaehtoisesti ja voi keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa, milloin tahansa ilman erityistä syytä. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, 8, 10.)

Haastattelun suunnittelussa periaatteena pitää olla, että haastateltava antaa suostumuksensa asianmukaisen informaation pohjalta (Hirsjärvi & Hurme 2015, 20). Tutkijat ottivat huomioon, että tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat kehitysvammaisia. Kutsukirje ja suostumus haastatteluun osallistumiseksi laadittiin sel-

keäkielisesti. Haastattelukutsussa sekä haastattelutilanteen alussa kerrottiin osallistujille, että kaikki heidän haastattelussa antamansa tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja raportoidaan siten, ettei heitä kyetä tunnistamaan. Haastattelun alussa kerrottiin myös, että haastateltavalla on oikeus perua osallistuminen missä vaiheessa tutkimusprosessia tahansa ja hänelle annettiin tietoa aineiston käsittelystä.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa moni yksittäinen asia. Vastaja voi esimerkiksi ymmärtää kysymyksen väärin tai havaintotietoa tallennetaan väärin. (Vilkkä 2015, 124.) Haastattelutilanteessa tutkijat olivat hyvin huolellisia sen suhteen, että tärkeät teemat ja kysymykset tulivat ymmärretyiksi haastateltaville. Haastattelussa käytettiin teemoittain apukysymyksiä, koska pelkät teemat eivät riittäneet avaamaan asioita riittävästi kehitysvammaisille. Neljällä haastateltavalla oli haastattelussa omasta toiveestaan mukana oma tukihenkilö. Tämä auttoi haastateltavaa ymmärtämään kysymyksiä esimerkiksi yhdistämällä niitä joihinkin käytännön asioihin.

Tukihenkilön rooli vaihteli eri haastatteluissa. Pääasiassa tukihenkilö kannusti haastateltavaa kertomaan itse asioista. Yhdessä haastattelussa hän oli ainoastaan läsnä sanomatta sanaakaan. Tukihenkilön läsnäolo ei tutkijoiden arvion mukaan vaikuttanut siihen, mitä haastateltavat kertoivat kokemuksistaan ja tuntemuksistaan. Tukihenkilöiden ja haastateltavien suhde näytti tutkijoista välittömältä ja avoimelta. Tukihenkilön tuottamaa tietoa käytettiin tutkimuksen aineistossa vain käytännössä tapahtuneiden asioiden esittelyssä. Osassa etähaastatteluista tukihenkilö oli tarpeellinen teknisenä järjestelijänä.

Etähaastattelun etuna oli se, ettei haastattelussa tarvinnut käyttää maskia, jolloin sanattomat viestit ja ilmeet olivat näkyvissä. Lähihaastatteluissa haastateltavat kertoivat kokemuksistaan ja tuntemuksistaan monisanaisemmin. Tämä saattoi johtua haastateltavien persoonasta tai siitä, että etähaastattelussa haastateltava jännitti tietokoneen ääressä puhumista. Toteutustapana etähaastattelulla ja lähihaastattelulla ei kuitenkaan havaittu eroa tuloksissa.

6.2 Tulosten tarkastelu

Aaltosen ym. mukaan työtä pidetään ihmisen oikeutena olla osana yhteiskuntaa (Aaltonen ym. 2020, 59). Enemmistö tämän tutkimuksen kehitysvammaisista oli työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Kaikki työssä olevat kehitysvammaiset tekivät osa-aikatyötä, mutta merkittävää oli se, että he eivät kokeneet sitä ongelmaksi, vaan olivat tyytyväisiä omaan työaikaansa.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvitysraportissa (2019) vammaisten työllistymisestä tuotiin esille, että kehitysvammaisille on pyrittävä järjestämään mahdollisuus jatkuvaan työhönvalmentajan tukeen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Haastatellut kehitysvammaiset korostivat, että työhönvalmentajalta saatu pitkäkestoinen tuki oli ollut heille tärkeää koko työhönvalmennusprosessin ajan. He kokivat saaneensa tukea niin työhakuun liittyvissä asioissa, kuin työpaikalla uusien työtehtävien oppimisessa. Lisäksi he pitivät tärkeänä, että työhönvalmentaja oli helposti lähestyttävä.

Tuloksellisen työhönvalmennuksen laatuksitekereiden mukaan työn etsinnän tulee olla aktiivista ja ripeää, ja lisäksi asiakkaan toiveet työpaikasta ja toimialasta ovat työpaikan etsinnän lähtökohtia. Työhönvalmentajan tulee myös tuntea palvelujärjestelmä ja osata ohjata asiakasta siinä. (Verner 2021.) Kehitysvammaiset toivat esille haastatteluissa, että työhönvalmentajilla oli hyvät suhteet työpaikkoihin. He toivoivat kuitenkin, että työhönvalmentajilla olisi valmiiksi enemmän kontakteja työpaikkoihin, jolloin valinnan varaa olisi enemmän. Tutkimuksessa selvisi, että työhönvalmentaja oli ottanut huomioon kehitysvammaisten mielipiteen siitä, millaista työtä ja missä he halusivat sitä tehdä. Kehitysvammaiset kokivat, että heidän työhönvalmentajansa tunsivat palvelujärjestelmän ja että he olivat saaneet apua asiointiin, kuten Kelan lomakkeiden täyttämiseen tai verotoimiston verkkopalvelujen käyttämiseen.

Jalava & Seppälä (2010), Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos (2017) ja Heini ym. (2019) osallisuutta kuvatessaan tuovat esiin ensisijaisesti yhteydet muihin ihmisiin, luottamukselliset ihmissuhteet sekä vuorovaikutuksen merkityksen. Osallisuuden

merkittävinä tekijöinä nähdään kohtuullinen toimeentulo, aineellisten ja aineettomien tarpeiden tyydyttyminen sekä elämän ennakoitavuus ja hallittavuus. (Jalava & Seppälä 2010, 254; Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2017, 25–29; Heini ym. 2019, 69.)

Sosiaalihuoltolaissa (2014) korostetaan osallisuuden merkittävinä tekijöinä mukanaoloa, vaikuttamista sekä huolenpitoa, ja yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääsemistä (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301). Immonen ja Kaila (2019) korostavat tasavertaista kohtaamista ryhmässä, roolia osaavina asiantuntijoina ja aktiivisina toimijoina sekä kokemusta, joka saadaan yhteisössä toimiessa ja yhteisöön kuuluessa. Nämä tekijät tuottavat osallisuutta. (Immonen & Kaila 2019.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla kehitysvammaisten kokemuksia työhönvalmennuksesta ja sen merkityksestä hänen osallisuudelleen. Vaikka tutkimuksen otos on pieni, vain kahdeksan henkilöä, vahvistavat tulokset aiempia tietoja siitä, mistä osallisuus syntyy ja mikä vahvistaa osallisuutta. Työhönvalmennus ja työllistyminen olivat tukeneet näiden kehitysvammaisten osallisuutta.

Tässä tutkimuksessa kehitysvammaiset nostivat erityisesti esiin kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyvät asiat, kun he puhuivat hyvästä työhönvalmentajasta. Työhönvalmentajan antama tuki ja apu koettiin merkityksellisenä. Kehitysvammaiset kokivat työstä saatavan palkan tärkeäksi, sillä se mahdollistaa monia asioita elämässä. He kuvasivat työn tuovan elämään sisältöä, säännöllisyyttä ja rutiineja sekä iloa. Heistä oli tärkeää, että sai olla tarpeellinen työssään ja käyttää omia vahvuuksiaan. Kehitysvammaiset kokivat, että työyhteisöön kuuluminen on merkityksellistä. Rasittavaksi ja kuluttavaksi koettiin se, että kehitysvammaisille tyypillisten määräaikaisten työsuhteiden vuoksi joutui aina uudessa työpaikassa luomaan uudet sosiaaliset suhteet. Kaikki työssä olevat haastatellut kehitysvammaiset olivat tyytyväisiä työpaikkaansa. Kukaan ei toivonut erityisesti sen hetkiseen työhönsä muutosta.

6.3 Tulosten merkitys ja hyödyntäminen

Työhönvalmennus on hyvä väylä kehitysvammaisten osallisuuteen ja sitä kautta yhdenvertaisuuteen. Tässä tutkimuksessa haastatellut kehitysvammaiset olivat saaneet työhönvalmentajalta tukea itselleen sopivan työpaikan etsintään sekä ohjausta työpaikalla. Tämä yksilöllinen tuki oli tuonut heidän elämäänsä osallisuutta. He olivat tyytyväisiä elämäänsä ja työhönsä. Vahvuuksien tunnistaminen on tuloksetkaan kuntoutuksen ja opetuksen perusta (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 12). Se on tärkeää myös kehitysvammaisten työhönvalmennuksessa ja sopivan työn etsimisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa todetaan, että vaikka kehitysvammaisen henkilö pystyisi selviytymään avointen työmarkkinoiden työtehtävistä, on otettava huomioon, että työ ei yleensä voi olla kokoaikaista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.) Nämäkin kehitysvammaiset olivat tyytyväisiä työnsä osallisuuteen eivätkä kaivanneet siihen muutosta.

Tutkimuksessa tuli esille kuinka merkityksellistä kunnioittava kohtaaminen on kehitysvammaiselle. Sen voidaan ajatella olevan koko työhönvalmennuksen perusta. Työhönvalmennuksen prosessi ei voi onnistua ilman toimivaa vuorovaikutusta ja osallistavaa, kunnioittavaa kohtaamista työhönvalmentajan ja kehitysvammaisen välillä.

Tähän tulisi kiinnittää erityistä huomiota myös työhönvalmentajan koulutuksessa. Osallistavan vuorovaikutuksen ja kommunikaation luomiseen tarvitaan työhönvalmentajalta ammatillisuutta, joka rakentuu alalle soveltuvassa koulutuksessa. Työhönvalmentajan tutkintoa ei ole, mutta kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkintoon sisältyy työvalmennuksen osaamisala työvalmentajan nimikkeellä. Työvalmentajan nimikettä käytetään rinnakkain työhönvalmentajan kanssa. (Opetushallitus 2018.)

Työhönvalmentajan voidaan ajatella olevan kehitysvammaisen apuväline työelämässä ja tuon avun tärkein työkalu on toimiva vuorovaikutus ja kommunikaatio. Kehitysvammaliiton Tikoteekki kouluttaa yhteisöjä ja ammattihenkilöstöä aiheesta ja edistää puhevammaisten ihmisten osallisuutta, itsemääräämisoikeutta ja mahdollisuuksia kommunikoida yhteisössään ja yhteiskunnassa. Tikoteekin mukaan

kommunikaatiota ja vuorovaikutusta voi opetella. Asenteella on siinä ratkaiseva merkitys. Vaikeasti kehitysvammaisen ihmisen kohtaaminen edellyttää herkkyyttä, halua aidosti ymmärtää toista, kykyä heittäytyä ja antaa mennä sekä hyvää itse-tuntemusta ja -luottamusta. (Kehitysvammaliitto 2021.)

Tikoteekki painottaa, että joidenkin ihmisten kohdalla oikeus kommunikointiin tarkoittaa oikeutta osaaviin kommunikointikumppaneihin, jotka myös tuntevat henkilön hyvin ja osaavat tehdä havaintoja hänen olemuskielestään sekä päätellä, mitä tietyt ilmeet, eleet tai ääntely tarkoittavat. Tämän tutkimuksen kehitysvammaiset toivat esiin vaikeudet, joita määräaikaiset työsuhteet ja vaihtuvat työhönvalmentajat aiheuttavat. Vaikka määräaikaiset lyhyet työsuhteet ovat tavallisia nyky-yhteiskunnassa, kehitysvammaisille ne ovat vielä kuormittavampia kuin valtaväestölle. Kehitysvammaiselle tuttu ja turvallinen työpaikka on tärkeä, jotta ympärillä oleva yhteisö oppii tuntemaan hänet ja kommunikoimaan hänen kanssaan. (Kehitysvammaliitto 2021.)

Seppälän mukaan vammaisuuden suhteellisuus tarkoittaa tilanne- ja olosuhdesidonnaisuutta (Seppälä 2017, 9–10). Kehitysvammaisuuden vaikutukset ihmisen työssä selviytymiseen voidaan nähdä myös tilanne- ja olosuhdesidonnaisina. Kehitysvamma vaikuttaa ihmisen työssä selviytymiseen vain niin paljon kuin kehitysvamma on otettu huomioon työn räätälöinnissä.

”Kenestäkään meistä ei ole kaikkiin töihin, mutta kaikista on johonkin työhön” (Martimo 2020).

Työterveyshuollon dosentti Kari-Pekka Martimo pohtii blogissaan sanojen ja termien vaikutusta asenteisiin. Aikaisemmin puhuttiin vajaakuntoisista, joka terminä korosti työkyvyn puutetta. Nykyisin käytetään termiä osatyökykyinen, jolla halutaan kiinnittää huomio jäljellä olevaan työkykyyn. Martimo esittelee uuden käsitteen täsmätyökykyinen käytettäväksi näiden tilalla. Se kuvaa sitä, mihin työntekijä toimintakyvyn rajoitteistaan huolimatta pystyy, kun työn vaatimukset täsmäytetään sopivalle tasolle. Täsmätyökykyinen- ilmaisu kiinnittää huomion ihmisen osaamiseen ja mahdollisuuksiin työntekijänä. Jokaiselle voidaan löytää täysin hallittavissa oleva työtehtävä huomioimalla työntekijän vahvuudet, ja räätälöimällä työtehtävät.

Martimon mukaan täsmätyökyvyn käsitettä tarvitaan kuntoutuksessa, mutta se ei enää pelkästään riitä vaan tarvitaan myös työpaikoille käytäntöjä, kuntoutusta ja koulutusta, jotka sisältävät työtehtävien ja kykyjen täsmäyttämisen konkreettisen ajatuksen. (Martimo 2020.)

Myös AMEO eli ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto on ottanut käyttöön täsmätyökyvyn käsitteen. Verkosto on julkistanut internet- sivustollaan kannanoton täsmätyön puolesta. (AMEO 2021.)

Tällä opinnäytetyöllä halutaan esitellä kehitysvammaisten työhönvalmennusta ratkaisuna työtehtävien ja kykyjen täsmäyttämiseen sekä sitä kautta avaimena kehitysvammaisen ihmisen osallisuuteen. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työhönvalmennuksella voidaan vaikuttaa kehitysvammaisen osallisuuteen. Kuten yksi haastatelluista kehitysvammaisista totesi, jokaisella erityistä tukea tarvitsevalla pitäisi olla mahdollisuus työhönvalmennukseen. Ratifioidessaan YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista (2006) Suomi on sitoutunut artiklan 27 e-kohdan mukaisesti edistämään vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan työmarkkinoilla sekä heidän avustamistaan työn löytämisessä, saamisessa ja säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa. Järjestämällä työhönvalmennusta voitaisiin toteuttaa tätä sitoumusta. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 2006.)

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset tiivistetään opinnäytetyöstä laadittavaan posteriin. Opinnäytetyötä on tarkoitus käyttää yhteistyökumppanin Kehitysvammaisten palvelusäätiön Pirkanmaan Palkkaamo- hankkeen koulutuksissa sekä verkostotapaamisissa ja se julkaistaan säätiön internetsivuilla. Opinnäytetyötä tullaan esittelemään myös Kiiipulan, Aitoon ja Spesian ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Myös kolmannen sektorin toimijat kuten Hämeenlinnan seudun Kehitysvammaisten tukiyhdistys on ollut kiinnostunut opinnäytetyöstä.

6.4 Tutkijoiden oppiminen ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tulokset kehitysvammaisten kokemuksista eivät yllättäneet tutkijoita, vaan vahvistivat aiempia tietoja, käsityksiä ja kokemuksia. Tutkitun tiedon

etsiminen tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen lisäsi tutkijoiden tietoa työhönvalmennuksesta eri näkökulmista. Tutkijat tekivät tiivistä yhteistyötä Kehitysvammaisten palvelusäätiön työntekijöiden kanssa ja keskustelut aiheen ympärillä olivat antoisia ja laajensivat aiempia näkökulmia. Tutkijat hyötyvät myös ammatillisesti tästä osin omaankin työelämään liittyvään aiheeseen perehtymisestä.

Tutkijat ovat oppineet paljon tieteellisen tutkimuksen prosessista ja etenkin menetelmänä laadullinen tutkimus on tullut tutuksi. Johtuen koulutuksen lyhyestä 11 kuukauden kestosta, tutkijoiden on täytynyt etsiä, omaksua ja ottaa käyttöön paljon uutta tietoa lyhyessä ajassa. Jo asioihin ja aineistoihin tutustuessa, on pitänyt työstää samalla konkreettisesti tekstiä opinnäytetyöhön. Näin lyhyessä koulutusohjelmassa on hyvin rajallinen aika käytössä keskusteluun, perehtymiseen, syventymiseen ja pohtimiseen. Kaikki tutkijat ovat olleet myös kokoaikaisissa työsuhteissa opiskelun aikana. Johtuen koronapandemiasta ja voimassa olleista rajoituksista, koulutus toteutettiin kokonaan etänä eli myös tutkijat tapasivat yhteisen opinnäytetyön tiimoilta lähes ainoastaan etäyhteyden välityksellä.

Tässä tutkimuksessa haastateltiin kehitysvammaisia ja haluttiin nimenomaan kuulla heidän henkilökohtaisia kokemuksiansa aiheesta. Tämä tutkimus osoittaa, että kehitysvammaiset osaavat kertoa kokemuksistaan ja heitä voidaan pitää asiantuntijoina heille tärkeissä asioissa. On kuitenkin erittäin tärkeää, että heitä haastateltaessa tilanteeseen valmistaudutaan huolella. Tässä tutkimuksessa haastattelutilanteita varten oli ennalta suunniteltu struktuuri ja selkeät kysymykset teemaan liittyen. Haastattelukutsu ja -lupa oli laadittu selkeäkielisesti. Koehaastattelu ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja olisi varmasti auttanut siinä, että aito tilanne olisi ollut vielä selkeämpi. Kun tutkijat litteroivat haastattelunauhoituksia, huomattiin kuinka tutkijoiden käyttämä kieli ei ollut kaikilta osin riittävän selkeää, kun haastateltavat olivat kehitysvammaisia. Saatettiin esimerkiksi kysyä samassa lauseessa monta asiaa, vaikka hyvä olisi kysyä yksi asia kerrallaan ja antaa vastausvuoro haastateltavalle. Tutkijoiden huomattiin myös käyttäneen ajoittain hyvin paljon niin sanottuja täytesanoja, kuten ”tota”, ”joo”, ”ookoo”, ”niinku”. Jonkinlaisen kuvatuksen menetelmän käyttö olisi todennäköisesti auttanut haastattelun kulun struktuurin selkeyttämisessä. Toisaalta kuvatuksia olisi ollut haasteellista käyttää etähaastatteluissa, koska silloin ei olisi ollut näköyhteyttä haastateltavaan koko ajan.

Tutkijat jäivät pohtimaan myös sitä, että millä tavalla viiden haastattelun toteuttaminen etäyhteydellä on saattanut vaikuttaa esimerkiksi saadun aineiston laajuuteen.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin kehitysvammaisten kokemuksiin työhönvalmennuksesta. Kehitysvammaiset itse toivat haastatteluissa esiin työhönvalmentajan vuorovaikutuksen ja käytännön tuen tärkeyden sekä kokivat työhönvalmennuksen tärkeänä osana siinä, että he olivat päässeet palkkatyöhön. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi olla työhönvalmentajien näkökulma kehitysvammaisten työhönvalmennuksesta; miten työhönvalmentajat itse kokevat kehitysvammaisten ohjauksen työelämään, mitä vaikeuksia siinä on heidän näkökulmastaan, ovatko resurssit riittävät, ja onko työhönvalmennus tasa-arvoista muihin asiakkaisiin nähden. Olisi hyvä selvittää työhönvalmentajien näkemyksiä työn etsimisen oikea-aikaisuudesta ja siitä, mitä valmiuksia kehitysvammaisilla tulisi olla jo valmiina työelämään siirtyessä.

Toisena keskeisempänä jatkotutkimusaiheena voisi olla miten kunnat ovat järjestäneet työhönvalmennuksen. Koska työhönvalmennus ei ole vielä subjektiivinen oikeus, kunnilla ei ole velvoitetta järjestää sitä kaikille tarvitseville. Työhönvalmennuksen osalta on käynnissä monenlaisia hankkeita, mutta mikä olisi niistä toimivin malli, jotta kehitysvammaisten osaaminen työmarkkinoilla saataisiin parhaaseen mahdolliseen käyttöön. Kehitysvammaisten työllistymisellä on yhteiskunnallinen merkitys. Olisikin mielenkiintoista tutkia, miten se heijastuu kuntien talouteen. Kuinka paljon kunnat säästävät, kun heidän ei tarvitse osoittaa vammaispalveluiden kautta työ- tai toimintakeskuspaikkaa kehitysvammaiselle.

LÄHTEET

Aaltonen, P., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent, 59.

AMEO. 2021. Kannanotto täsmätyökyvyn puolesta. Luettu 6.10.2021. <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot>

Ellenkamp, J.H., Brouwers, E.P.M., Embregts, P.J.C.M., Joosen, M.C.W., van Weeghel, J., Jeong, H.K. & McMahon, B.T. 2016. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. Luettu 31.3.2021. Journal of occupational rehabilitation 26 (1), 56–69. Vaatii käyttöoikeuden. <https://link-springer-com.libproxy.tuni.fi/article/10.1007%2Fs10926-015-9586-1>

Hakala, K. 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Helsinki, 61.

Heini, A., Hokkanen, L., Kontu, K., Kunttu, K., Lindroos, N. & Ronimus, H. 2019. Osallisuus vammaissosiaalityössä on yhteistyötä – asiakkaiden kokemuksia. Lapin yliopisto yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja: B. Hansaprint, 69.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu- Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Luettu 27.3.2021. Gaudeamus. Vaatii käyttöoikeuden. Ellibs.

Immonen, E & Kaila, H. 2019. Osallisuus ja merkityksellisyys Kehitysvammaisten Palvelusäätien Asiantuntijaryhmässä – jäsenten kokemuksia. Luettu 1.2.2021. Sosionomikoulutus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö AMK. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/179410/Immonen_Emi-lia_Kaila_Hilla.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Jalava, J. & Seppälä, U. 2010. Kuntoutus ja sosiaaliset mahdollisuudet. Teoksessa Hiilamo, H. & Saari, J. (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka: johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Helsinki: Diakonia- ammattikorkeakoulu, 254.

Juvakka, T. & Kylmä, J. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita, 127.

Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro, 12.

Kehitysvammaisten Palvelusäätö. 2021. Luettu 6.2.2021. <https://kvps.fi/>

Kehitysvammaisten Palvelusäätö. Pirkanmaan palkkaamo. Luettu 5.4.2021. <https://kvps.fi/kehittaminen/kehittamishankkeet/pirkanmaan-palkkaamo/>

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017. Tietoa kehitysvammasta. Luettu 31.1.2021. <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>

Kehitysvammaliitto ry. 2016. Kehitysvammaisuus. Luettu 31.1.2021. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>

Kehitysvammaliitto ry. 2016. Työ. Luettu 6.2.2021.

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Kehitysvammaliitto ry. Tikoteekki. Apuvälineenä ihminen. Luettu 6.10.2021.
<https://www.kehitysvammaliitto.fi/tikoteekki/toimintamallit/apuvaineena-ihminen/>

Kela. 2017. Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille. Kehittämishankkeen loppuraportti. Luettu 28.3.2021.
<https://www.kela.fi/documents/10180/751941/Loppuraportti.pdf/78b5df2e-da33-41b4-915b-b3d8b3aaf363>

Kela. 2021. Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä. Luettu 12.10.2021.
<https://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki-tyonteko-elakkeella>

Kemppainen, T. & Latomaa, T. 2002. Ensi askelia tieteen tiellä: johdatus tiedonhakuun ja tieteelliseen kirjoittamiseen. 2. korj. p. Oulu: Oulun yliopisto. 46, 50.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 13.1.1984/26. 35§.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519#L3P35>

Marniemi, J., Pekkala, T., Sariola, L. & Ylipaavalniemi, P. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: VATES-säätiö, 15.

Martimo, K-P. Osittain vai riittävän työkykyinen? Blogi 25.9.2020. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Luettu 6.10.2021. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>

Meltzer A, Kayess R, Bates S. 2018. Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment: Implications for expanding employment choice through social enterprises. Luettu 21.10.2021. Social enterprise journal. 14 (2), 225– 244.
<https://www-emerald-com.libproxy.tuni.fi/insight/content/doi/10.1108/SEJ-06-2017-0034/full/html>

Ollikainen, A-M. 2007. Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet. Helsinki: VATES-säätiö.
Opetushallitus. (<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4577635>)

Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. 3. painos. Espoo: Opik, 9–10.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Luettu 6.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Osallisuuden edistäminen. Luettu 6.2.2021.
<https://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Selvitysraportti. Helsinki. Luettu 28.3.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Tarvainen, M. 2017. Palveluiden ydinoletukset ja muuttuva asiakkuuskäsitys. Teoksessa Pohjola, A., Kairala, M., Lyly, H. & Niskala, A. (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tampere: Vastapaino, 50–57.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. 2017. Mitä osallisuus on? Työpaperi 33/2017. Luettu 6.2.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-%20917-0.pdf?sequence=1

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja (3) 2019. Luettu 24.4.2021 https://tenk.fi/sites/default/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. TE- palvelut. Työllisty palkkatuella. Luettu 26.9.2021. <https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/tukea-tyollistymiseen/tyollisty-palkkatuella>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. TE-palvelut. Työolosuhteiden järjestelytuki. Luettu 25.9.2021 <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/tukea-rekrytointiin/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>

Varanka, M. & Saarinen, J. (toim.) 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: VATES-säätiö.

Vates. Tuettu työllistyminen. Luettu 27.3.2021. <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>

Verner. 2021. Tuloksellinen työhönvalmennus. Luettu 4.4.2021. <https://verneri.net/yleis/tuloksellinen-tyohonvalmennus>

Verner. 2021. Työtoiminta. Luettu 12.10.2021. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. 2006. https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

LIITTEET

Liite 1. Kutsukirje haastatteluun osallistumiseksi

Hei!

Olemme Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoita.

Teemme opinnäytetyötä kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennuksesta.

Haluamme selvittää, mitä työhönvalmennus merkitsee kehitysvammaiselle ihmiselle.

Haluaisimme haastatella tutkimukseemme sinua.

Haastattelussa kysymme esimerkiksi seuraavia asioita:

- minkälaista työhönvalmennusta olet saanut?
- miten työhönvalmennus on vaikuttanut työhösi ja elämääsi?
- mitä ajattelet työhönvalmennuksesta?

Teemme haastattelun yhteistyökumppanimme Kehitysvammaisten Palvelusäätiön tiloissa Tulppaanitalolla. Osoite on Pinninkatu 51, Tampere. Jos haluat voimme haastatella sinua myös etäyhteydellä tai WhatsApp- puheluna. Voit ottaa tukihenkilön mukaan haastatteluun.

Jos haluat osallistua haastatteluun, ilmoittaudu sähköpostilla, tekstiviestillä tai soittamalla __. __. mennessä. Haastattelemme kahdeksaa henkilöä.

Haluamme kuulla sinun tarinasi. Ilmoittaudu nopeasti mukaan!

Sähköpostiosoite:

Puhelinnumero: (puhelut illalla tai viikonloppuna)

Terveisin,

Venla Hyvärinen, Tarja Liski ja Saara Väinölä

Liite 2. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Osallistun Venla Hyvärisen, Tarja Liskin ja Saara Väinölän järjestämään haastatteluun. Haastattelijat keräävät aineistoa kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennuksesta. Haastattelussa keskustelemme työhönvalmennuksesta.

Hyvärinen, Liski ja Väinölä tekevät haastattelut osana opinnäytetyötään Tampereen ammattikorkeakoulun opinnoissa.

Ymmärrän, että haastattelu on vapaaehtoinen. Voin lopettaa osallistumisen milloin vain. Silloin haastattelijat poistavat minua koskevan aineiston. Tiedän, että haastattelut nauhoitetaan. Haastattelunauhat ja haastattelukertomukset eivät joudu kenenkään ulkopuolisen käsiin. Opinnäytetyössä saattaa olla lainauksia omasta haastattelustani. Minun nimeni ei näy opinnäytetyössä.

Tätä suostumuslomaketta on tehty kaksi kappaletta, joista toinen jää minulle ja toinen opinnäytetyön tekijöille.

_____ / _____. 2021

Paikka

Tutkimukseen osallistujan allekirjoitus

Nimenselvennys

Venla Hyvärinen

Tarja Liski

Saara Väinölä

Liite 3. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

1 TAUSTATIEDOT

Ikä

Asuminen

Koulutus

Työtilanne tällä hetkellä

2 TYÖHÖNVALMENNUS

Työhönvalmennuksen aloittaminen (alkukartoitus, suunnitelma, verkostoyhteistyö)

Työhönvalmennuksen toteutuminen (käytäntö, verkostoyhteistyö)

Kokemukset työhönvalmennuksesta (mitä hyvää? mitä toiveita?)

3 OSALLISUUS

Työn saamisen ja työn tekemisen merkitys (työhönvalmennuksen vaikutus)

Tyytyväisyys tämänhetkiseen tilanteeseen elämässä