

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi AMK

2022

Aikuissosiaalityö

Henna Luoma

TUKEA KAARINASSA AVOTYÖTOIMINTAA TARJOAVILLE TYÖPAIKOILLE

Henna Luoma

TUKEA KAARINASSA AVOTYÖTOIMINTAA TARJOAVILLE TYÖPAIKOILLE

Vammaiselle henkilölle voidaan myöntää Sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa, jos hän ei vammansa vuoksi voi työllistyä tavanomaiseen palkkatyöhön. Lisäksi työtoimintaan osallistuvan henkilön pääasiallisen toimeentulon tulee perustua sairauteen tai työkyvyttömyyteen liittyviin etuuksiin. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 27e§.) Kaarinan vammaispalveluiden asiakkaille tätä palvelua myönnetään avotyötoimintana, missä vammaisen henkilö toimii tavallisella työpaikalla usein avustavissa tehtävissä työpaikalla olevan ohjaajan tukemana.

Kehittämistyön tavoitteena oli vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien työn tukeminen. Raportin kirjallisuuskatsauksessa esitellään työtoimintaan ja sen ohjaamiseen liittyviä käsitteitä. Tutkimuksellisessa osassa selvitettiin kyselyjen avulla, millaista tukea työpaikkaohjaajat tarvitsevat, miten tukea olisi hyvä antaa sekä millaisia näkemyksiä vastaajilla on työtoiminnan tulevaisuudesta.

Saatujen vastausten pohjalta todettiin, että työpaikkaohjaajien työ- ja ohjauskokemukset sekä kokemus toimimisesta vammaisen henkilön kanssa olivat hyvin erilaisia. Vastaajat kokivat myös osaamisensa vammaisen henkilön ohjaamiseen liittyvien erityistarpeiden osalta vaihtelevasti. Työpaikkaohjaajien erilaiset tarpeet voi luoda vammaistyön ohjaajalle haasteita ja vaatii häneltä monimuotoista osaamista, kun hän pyrkii työssään toimimaan työpaikkaohjaajien ohjaustyön tukena.

Saatuja tuloksia hyödynnettiin työpaikkaohjaajille suunnatun oppaan laatimisessa, minkä tarkoituksena on toimia niin kutsuttuna perusoppaana avotyötoimintaan ja sen ohjaamiseen liittyvissä asioissa. Oppaassa on esitelty avotyötoimintaan ja sen ohjaamiseen liittyviä käsitteitä, toimijoiden vastuita ja velvollisuuksia sekä tuotu esiin mahdollisia erityistarpeita, joita on hyvä huomioida avotyöntekijän ohjaamisessa.

ASIASANAT:

vammaisuus, vammaisten avotyötoiminta, ohjaus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme

Completion year of the thesis 2022 | number of pages 44, number of pages in appendices 16

Henna Luoma

SUPPORT FOR WORKPLACES THAT OFFERING OPEN WORK ACTIVITIES IN KAARINA

A person with a disability may be granted work activities in accordance with the Social Welfare Act if, because of disability, they cannot find employment in ordinary paid work. In addition, the main means of subsistence of a person participating in work activities must be based on benefits related to illness or disability. (Social Welfare Act 710/1982, Section 27e.) For the clients of Kaarina's disability services, this service is granted as an open work activity, where a person with a disability often performs assistive tasks in an ordinary workplace, supported by a tutor at the workplace.

The aim of the development work was to support the work of Bachelor of Social Services and workplace tutors. Report's literature review presents concepts related to work activities and their guidance. The research part used surveys to find out what kind of support workplace tutors need, how support should be given and what kind of views the respondents have on the future of work activities.

Based on the responses received, it was found that the work and guidance experiences of the workplace tutors and the experience of working with a person with a disability were very different. The respondents also felt that their competence in terms of the special needs related to guiding a person with a disability varied. The different needs of workplace tutors can create challenges for the Bachelor of Social Services and require them to have diverse skills when they strive to support the guidance work of workplace tutors in their work.

The results obtained were used in the preparation of a guidebook for workplace tutors. Its purpose is to serve as a so-called basic guidebook in matters related to open work activities and their guidance.

KEYWORDS:

disability, open work activities for people with disabilities, guidance work

SISÄLTÖ

KÄYTETTY SANASTO	6
1 JOHDANTO	1
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1 Kaarinan vammaispalvelut kehittämisympäristönä	3
2.2 Kehittämistyön tarve ja perustelut	4
2.3 Tavoite, tutkimus- ja kehittämistehtävät	6
2.4 Kehittämistyön eteneminen	6
3 AVOTYÖTOIMINTA SOSIAALIPALVELUNA	9
3.1 Avotyötoiminnan tunnusmerkkejä	9
3.2 Avotyötoiminta ja siihen liittyvät toimijat Kaarinassa	10
3.3 Avotyötoiminnan tulevaisuus	13
4 OHJAAMINEN TYÖNÄ	16
4.1 Ohjaus sosiaalityön käsitteenä	16
4.2 Työpaikkaohjaaminen	17
5 ERITYISIÄ TUENTARPEITA HENKILÖN TOIMIESSA AVOTYÖTOIMINNASSA	20
5.1 Elämänhallintataidot ja toiminnan ohjaus	20
5.2 Sosiaalinen vuorovaikutus	21
5.3 Osallisuuden vahvistaminen ja tuettu päätöksenteko	22
6 KEHITTÄMISTOIMINNAN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS	24
7 KYSELYJEN TULOKSET	27
7.1 Vammaistyön ohjaajan kyselyn tulokset	27
7.2 Työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset	28
7.3 Yhteenveto kyselyjen tuloksista	33
8 OPAS VAMMAISTYÖN OHJAAJAN TYÖVÄLINEEKSI	36
9 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI JA JATKOKEHITTÄMISEHDOTUKSET	38
9.1 Kehittämistyön arviointi	38
9.2 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys	39

9.3 Jatkokehittämisehdotukset	40
-------------------------------	----

LÄHTEET	42
----------------	-----------

LIITTEET

- Liite 1. Kysely vammaistyön ohjaajalle.
- Liite 2. Kysely työpaikkaohjaajille.
- Liite 3. Avotyötoiminta – Opas työpaikkaohjaajalle.

KUVIOT

Kuvio 1. Kaarinan perhe- ja sosiaalipalveluiden organisaatiokaavio (Pakarinen 2022).	3
Kuvio 2. Kehittämistyön eteneminen vuoden 2022 aikana.	7
Kuvio 3. Alueellisten sosiaali- ja vammaispalvelujen sisältö (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022).	14
Kuvio 4. Ohjauksen piirteitä (Raatikainen ym. 2019, 117).	17
Kuvio 5. Vammaistyön ohjaajan näkemykset oppaassa käsiteltävistä asiakokonaisuuksista.	27
Kuvio 6: Oppaan aihealueet.	36

TAULUKOT

Taulukko 1. Työpaikkaohjaajien kokemukset omasta osaamisestaan.	30
---	----

KÄYTETTY SANASTO

Avotyötoiminta	Lainmukaista kunnan järjestämää työtoimintapalvelua, mitä järjestetään erilaisilla työpaikoilla (Vernerin 2022a).
Avotyöntekijä	Vammainen henkilö, jonka perustoimeentulona on työkyvyttömyyseläke ja joka ei vammansa vuoksi voi työllistyä avoimille työmarkkinoille ja jolle on myönnetty lainmukaisena palveluna avotyötoimintaa (Valtonen 2022).
Työpaikkaohjaaja	Avotyötoimintaa tarjoavassa yrityksessä työskentelevä oman alansa asiantuntija, joka ohjaa oman työnsä lomassa avotyöntekijää (Valtonen 2022).
Vammaistyön ohjaaja	Kaarinan vammaispalveluiden työn tekijä, jonka tehtävän kuvaan kuuluu avotyötoiminnan prosessiin liittyvä palvelutarpeenarvioinnin ja palvelusuunnitelman tekeminen, asiakkaalle sopivan avotyötoimintapaikan etsiminen. Lisäksi tehtävään sisältyy avutyöhön perehdytys, työpaikkaohjaajan opastus ja tukeminen sekä avotyötoiminnassa esiin tulevien käytännön asioiden hoitaminen yhdessä avotyöntekijän ja työpaikkaohjaajan kanssa. (Valtonen 2022.)

1 JOHDANTO

Kaarinan sosiaali- ja terveystalouden vuoden 2022 käyttösuunnitelman tavoitteessa on mainittu avotyötoiminnan kehittäminen yhtenä perhe- ja sosiaalipalveluiden kehittämistyön osa-alueena (Kaarina 2022a). Tämä kehittäminen vastaa osaltaan Kaarinassa asetettuun tavoitteeseen. Vuonna 2023 voimaan tuleva vammaispalvelulain uudistus sekä hyvinvointialueille siirtyminen lisäävät aiheen ajankohtaisuutta. Avotyötoimintapalveluna jatkunee, mutta mainitut uudistukset voivat vaikuttaa vammaistyön ohjaajan työn kuvaan sekä muuttaa avotyötoiminnan toteuttamisen käytäntöjä. Lisäksi alueelliset palveluiden yhdistymiset vaativat selkeitä toimintamalleja, jolloin kehittämistyön tuloksia ja tuotosta voidaan hyödyntää tulevassa palvelun yhdenmukaistamistyössä. Tämän kehittämistyön avulla Kaarinassa pyritään kartoittamaan avotyötoiminnan ohjauksen nykytilaa sekä valmistautumaan avotyötoiminnan toteuttamisen ja ohjaamisen osalta mahdollisiin tuleviin muutoksiin.

Kehittämistyön tavoitteena on vammaistyön ohjaajan työn tukeminen. Kehittämistyön raportiosassa perehdytään tarkemmin avotyötoiminnan ja ohjaamisen käsitteisiin. Lisäksi raportin teoriaosassa esitellään erilaisia tuentarpeita, joita avotyötoiminnassa toimivalla henkilöllä saattaa olla. Tällaisia voivat olla esimerkiksi puutteet elämänhallintataidoissa tai toiminnan ohjauksessa, vaikeudet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tai tuentarpeet osallisuuden toteutumisessa ja päätöksenteossa. Työpaikkaohjaajan olisi hyvä tunnistaa tämän kaltaiset tuentarpeet ja osata ottaa ne huomioon, kun hän työssään toimii avotyöntekijän kanssa.

Kehittämistyön tutkimuksellisessa osassa selvitettiin kyselyn (Liite 1. Kysely vammaistyön ohjaajalle) avulla Kaarinan vammaistyön ohjaajan näkemyksiä työpaikkaohjaajien tuentarpeista sekä siitä, miten nämä tuentarpeet vaikuttavat hänen mielestään vammaistyön ohjaajan työhön. Lisäksi työpaikkaohjaajille laadittiin oma kysely (Liite 2. Kysely työpaikkaohjaajille), missä selvitettiin avotyötoimintaa tarjoavissa yrityksissä työskentelevien työpaikkaohjaajien kokemaa tuentarvetta ja ajatuksia tulevaisuuden avotyötoiminnasta.

Saatujen vastausten ja teoriaosan perusteella kehittämistyönä tehtiin opas vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien työn tueksi (Liite 3. Avotyötoiminta –Opas työpaikkaohjaajalle). Tarkoitus on, että vammaistyön ohjaaja voi käyttää opasta perehdyttäessään uusia työpaikkaohjaajia ohjaustehtäviin. Oppaassa on esitelty avotyötoimintaan ja sen

ohjaamiseen liittyviä käsitteitä, toimijoiden vastuita ja velvollisuuksia sekä tuotu esiin mahdollisia erityistarpeita, joita on hyvä huomioida avotyöntekijän ohjaamisessa. Opas on pyritty kokoamaan helppolukuiseksi kokonaisuudeksi, missä tekstin lomaan on kuvattu myös esimerkkejä helpottamaa avotyötoiminnan kokonaisuuden ymmärtämistä. Opas jää perehdytyksen jälkeen työpaikkaohjaajan käyttöön, jolloin siinä esiteltyt asiat, ovat helposti tarkastettavissa.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kaarinan vammaispalvelut kehittämisympäristönä

Kaarina on Varsinais-Suomessa sijaitseva yli 35 000 asukkaan kaupunki (Kaarina 2022b). Vammaispalvelut on yksi sosiaali- ja terveystalouteen sisältyvistä perhe- ja sosiaalipalveluiden toimialoista. Kaarinan vammaispalveluilla on noin 450 asiakasta (Valtonen 2022.) Kaarinan organisaatorakenne noudattaa tavanomaista kuntaorganisaation rakennetta. Oheisesta organisaatiokaaviosta on nähtävissä, miten perhe- ja sosiaalipalveluiden toimialat luokittelevat Kaarinassa ennen sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastustoimen uudistusta ja hyvinvointialueille siirtymistä.



Kuvio 1. Kaarinan perhe- ja sosiaalipalveluiden organisaatiokaavio (Pakarinen 2022).

Avotyötoiminta kuuluu Kaarinassa vammaispalvelun toimialaan, osaksi Toimintakeskus Tiklin toimintaa. Kaarinassa avotyötoimintaa voidaan tarjota sellaiselle vammaiselle henkilölle, jonka perustoimeentulona on työkyvyttömyyseläke eikä hän voi vammansa vuoksi työllistyä suoraan avoimille työmarkkinoille. (Valtonen 2022.)

Kehittämistyö on osa Kaarinan sosiaali- ja terveyslautakunnan vuoden 2022 sosiaali- ja perhepalveluille määrittelemää käyttösunnitelman tavoitetta avotyötoiminnan kehittämisestä (Kaarina 2022a). Kaarinan vammaispalvelut on toimeksiantajana toivonut saavansa kehittämistyön avulla esiin avotyöntekijöitä ohjaavien työpaikkaohjaajien kokemaa tuentarvetta ja mahdollisesti myös välineitä vastaamaan esiin tulleisiin tarpeisiin. Lisäksi kehittämistyön toivotaan auttavan vammaistyön ohjaajaa tämän työssä, kun hän toimii työpaikkaohjaajien tukena.

Kehittämistyön ohjausryhmässä toimi Kaarinan kaupungilta vammaispalvelupäällikkö ja vammaistyön ohjaaja, joiden kanssa tehtiin säännöllistä yhteistyötä kehittämistyöprosessin aikana.

2.2 Kehittämistyön tarve ja perustelut

Suomi on allekirjoittanut YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Siinä otetaan kantaa muun muassa siihen, että vammaisella henkilöllä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti suhteessa vammattomiin henkilöihin. (Suomen YK-Liitto 2015, 56–57.) Yleisesti on kuitenkin huomattavissa, että työmarkkinoilla automatisaatio ja tehokkuusvaatimukset vähentävät avustavia tehtäviä ja toisen henkilön kanssa yhdessä tehtävää työtä. Myös Kerätär (2022, 234) toteaa työnantajien odotusten työntekijän fyysisestä kyvykkyydestä, kognitiivisista ja sosiaalisista vuorovaikutustaidoista nousseen.

Riippumatta osatyökykyisyyden syystä henkilöt, jotka voivat tehdä vain osittain työtä työllistyvät Suomessa 15–40 % huonommin kuin he, joiden työkyky ei ole alentunut (Suomen sosiaali ja terveys ry 2022). Lisäksi Suomessa vammaispalveluiden rakenteet määrittelevät edelleen kehitysvammaisen henkilön lähes automaattisesti työkyvyttömyyseläkeläiseksi, jolloin henkilön on vaikea perustella oikeuttaan palkkatyöhön tai työvoimaviranomaisen palveluihin. Noin 3 % kehitysvammaisista työllistyy palkkatyöhön, kun taas noin 60 % heistä on sosiaalipalveluna järjestettävän työtoiminnan tai avotyötoiminnan piirissä. (Hakala 2017, 14–15; Seppälä 2017, 14.)

Vammaisfoorumin teettämä kysely vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisesta 2016–2018 tukee mielestäni Hakalan ja Seppälän mielteitä vammaispalveluiden rakenteista myös muiden kuin kehitysvammaisten osalta. Siitä voidaan havaita, että 1525 vastaajasta vain 22,8 % oli työssä tai opiskeli, loput vastaajista olivat eläkkeellä, työttöminä työnhakijoina tai jostakin muusta syystä poissa työelämästä. (Vesala & Vartio 2018, 22.)

Kyselyn tulokset eivät ottaneet kantaa siihen, millaisia tukitoimia tai palveluita nämä 77,2 % vastaajista tarvitsisivat, jotta he voisivat työllistyä palkkatyöhön, mutta lienee selvää, että myös avotyötoiminnalle olisi edelleen heidänkin joukossaan tarvetta.

Vammaisten avotyötoiminta on herättänyt aika ajoin yhteiskunnallista keskustelua koskien lähinnä sen palkattomuutta ja tarvetta muuttaa toiminta palkkatyösuhteiseksi työksi. Keskusteluissa käy kuitenkin ilmi, että tällaisessa muutoksessa esimerkiksi vammaisen henkilön työskentelyn ehdot muuttuisivat, saatavilla oleva tuki vähenisi ja myös työnantajan velvoitteet tiukentuisivat huomattavasti. Avotyötoiminnan mahdollinen päättymisen ja asiakkaiden siirtyminen palkkasuhteiseen työhön saattaisi vaikuttaa siihen, ettei kaikille olisi tarjota työsuhteista työtä ja vastaavaa toimintaa tulisi kuitenkin järjestää edelleen esimerkiksi yrityksissä tapahtuvana työtoimintana. (Paanetoja 2019, 36–37.)

Edellä mainitun perusteella voidaan todeta, että myös Kaarinassa työpaikoilla tulee jatkossakin todennäköisesti olemaan avustavissa tehtävissä henkilöitä, joiden toiminnallisuuden ja osallisuuden tukeminen vaatii työyhteisöltä erilaisuuden ymmärtämistä ja joustavuutta. Karsikkaan ja Väisäsen (2018, 32) mukaan avotyötoiminta paikkoja voi kuitenkin olla haastavaa löytää, sillä työnantajilla ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa vammaisen henkilön perehdyttämiseen hänen tarpeidensa vaatimalla tavalla. Lisäksi esteenä voivat olla ennakoluulot avotyötoimintaa tai vammaisten työllistämistä kohtaan sekä se, että aiheesta on vähän tietoa. Näihin asioihin voidaan mielestäni kuitenkin vaikuttaa lisäämällä tietoutta avotyötoiminnasta ja varmistamalla avotyötoimintapaikoille sekä työpaikkaohjaajille vammaispalveluiden asiantuntijoiden tukea.

Vammaisen henkilö voi tarvita etenkin uuden työtehtävän alkaessa paljon perehdytystä ja tukea (Metsi 2017, 44). Kaarinassa ei ole vammaispalveluiden asiakkaille käytettävissä työhönvalmentajan palveluita, jonka tehtävänä olisi auttaa heitä työllistymisessä. Vammaistyön ohjaajan tehtäväkuva on kuitenkin osittain samankaltainen, kun hän toimii asiakkaansa tukena avotyön aloittamisessa ja sen tekemisessä. (Valtonen 2022.) Ekholm ja Teittisen (2014, 50) mukaan tällaisen ohjaavan henkilön tuki on erityisen tärkeää, jotta työskentely yrityksessä voi onnistua mahdollisimman hyvin. Työhönvalmentajalla on ammattitaitoa kiinnittää huomiota henkilön yksilöllisiin tuentarpeisiin, auttaa tätä sopeutumaan työyhteisöön ja tukea työn sisällön oppimisessa lisäksi hänestä on tukea työnantajalle mahdollisissa haasteellisissa tilanteissa. Jotta vastaavan kaltainen tuki pystyttäisiin Kaarinassa avotyöpaikkojen työnantajille ja työpaikkaohjaajille tarjoamaan, on tarve kartoittaa tilannetta ja miettiä muita mahdollisia toimintamalleja, sillä vammaistyön ohjaajan tehtäväkuvan laajentaminen ei ainakaan tällä hetkellä ole mahdollista.

2.3 Tavoite, tutkimus- ja kehittämistehtävät

Kehittämistyön tavoitteena oli vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien työn tukeminen. Kehittämistyö sisälsi tutkimuksellisen osion, jossa tutkimustehtäviä olivat:

1. Missä asioissa työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevänsä tukea?
2. Millaisessa muodossa tukea olisi hyvä antaa?
3. Miten työpaikkaohjaajat ajattelevat hyvinvointialueelle siirtymisen vaikuttavan avotyötoiminnan toteutumiseen?
4. Miten työpaikkaohjaajat ajattelevat vammaispalvelulain muutoksen vaikuttavan avotyötoiminnan toteutumiseen?
5. Mitä asioita työpaikkaohjaajien mielestä avotyötoiminnan toteuttamiseen liittyen tulisi kehittää?

Saatujen tulosten perusteella kehittämistyönä tehtiin opas vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien työn tueksi.

2.4 Kehittämistyön eteneminen

Tutkimusmenetelminä tieteessä pystytään tunnistamaan selkeästi kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erityispiirteet, mutta kehittämistutkimuksen määrittely saattaa olla hieman hankalampaa. Kehittämistutkimuksessa yhdistyy eri tutkimusmenetelmät, joita käytetään tutkimustehtävien, tilanteen ja kehittämiskohteen vaatimalla tavalla. Kehittämistutkimuksen tavoitteena on saada aikaseksi jokin muutos esimerkiksi olemassa oleviin toimintatapoihin. (Kananen 2015, 33, 39.) Tässä kehittämistyössä on viitteitä pragmaattisen työotteen käyttämisestä, minkä Salonen ym. (2017, 30) toteavat perustuvan käytännön läheiseen työskentelyyn erilaisten työelämän haasteiden ratkaisemiseksi suunnitelmallisesti ja hallitusti. Siinä tehty kehittämistyö palvelee työelämää lisäämällä työn toimivuutta.

Tämä kehittämistyö eteni projektityön lineaarista mallia mukaillen, missä toiminta etenee tavoitteen määrittelystä suunnittelun ja toteutuksen kautta kehittämistyön valmistumiseen (Toikko & Rantanen 2009, 64). Kehittämistyön jokaiseen vaiheeseen sisällytettiin ohjausryhmän kanssa työskentelyä. Tämä mahdollisti Salosen ym. (2017, 19) mainitse-

mien kehittämistyöskentelylle tärkeiden osa-alueiden (ideoiden jakaminen, yhteinen keskustelu ja muiden kuunteleminen) toteutumisen. Oheisessa kuviossa 2. on kuvattu kehittämistyön lineaarinen eteneminen.



Kuvio 2. Kehittämistyön eteneminen vuoden 2022 aikana.

Kehittämistyössä sovellettiin kyselyjen kohdalla laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Vammaistyön ohjaajalle ja työpaikkaohjaajille tehtyjen kyselyjen tarkoituksena oli selvittää vastaajien kokemuksia kehitettävänä olevasta aiheesta, mikä on Vilkan (2021, 118) mukaan yksi laadullisen tutkimuksen pääpiirteistä.

Kehittämistyön tuotoksena tehdyn oppaan sisältö muodostui kyselyjen vastausten perusteella ja tietoperustaa haettiin alan kirjallisuudesta sekä aiheeseen liittyvästä tutkimustiedosta. Tieto, sen tulkitseminen sekä eri henkilöiden kokemusten huomioiminen

ovatkin kehittämistoiminnassa tärkeitä elementtejä, joiden kautta voidaan löytää yhteinen ymmärrys sille, mitä, miksi ja miten toimintaa tulisi kehittää (Salonen ym. 2017, 20). Opasta työstettiin yhdessä vammaistyön ohjaajan kanssa, jolloin hän pääsi hyvin vaikuttamaan tulevan työvälineensä lopulliseen muotoon. Opas on tarkoitettu ottaa aktiiviseen käyttöön Kaarinan vammaispalveluiden avotyötoiminnan toteuttamisessa. Opiskelija esittelee tämän kehittämistyön jo päätyttyä oppaan sisältöä työpaikkaohjaajille heille järjestetyssä kehittämispäivässä myöhemmin sovittuna ajankohtana yhdessä vammaistyön ohjaajan kanssa.

3 AVOTYÖTOIMINTA SOSIAALIPALVELUNA

3.1 Avotyötoiminnan tunnusmerkkejä

Työtoiminta on lain mukaista palvelua. Sen myöntämisessä sovelletaan vanhan sosiaalihuoltolain työtoiminnan osalta voimaan jätettyä pykälää 27e. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2022a.) Lain mukaan sitä voidaan järjestää työkyvyttömillä henkilöille, joilla ei vammansa takia ole edellytyksiä työllistyä tavalliseen palkkatyöhön. Lisäksi lain tarkoittamaan työtoimintaan osallistuvan henkilön eli avotyöntekijän pääasiallinen toimeentulo perustuu sairauteen tai työkyvyttömyyteen perustuviin etuksiin. Avotyöntekijä ei ole työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan, mutta hänelle on kuitenkin järjestettävä työtapaturmalain ja ammattitautilain mukaiset vakuutukset. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 27e§.)

Avotyötoiminta on kunnan järjestämää työtoimintaa, mitä toteutetaan työpaikoilla. Avotyötoiminnan työtehtävät ja työaika määritellään kullekin avotyöntekijälle yksilöllisesti. Tähän vaikuttavat henkilön voimavarat, taidot, mielenkiinnon kohteet ja työnantajan tarpeet. Avotyötoiminta sisältää yleensä avustavissa tehtävissä toimimista esimerkiksi keittiö- ja siivoustyössä, kokoonpanotehtävissä, kaupoissa tai kiinteistönhuollon tehtävissä. Avotyötoiminnasta maksetaan verotonta työosuusrahaa 0–12 € toimintapäivältä. (Sepälä 2017, 15; Verner 2022a.) Avotyötoiminnassa toimivien henkilöiden koulutustausta on usein koti-, laitos- tai keittiötalous, lisäksi heidän keskuudessaan suosittuja koulutuksia ovat myös kiinteistö- ja siivousala. (Vesala ym. 2015, 27.) Toisaalta kaikilla avotyöntekijöillä ei ole ammatillista koulutus lainkaan (Valtonen 2022).

Avotyötoiminnan tarkoituksena on vaikuttaa edistävällä sosiaalihuollon keinoin vammaisen henkilön osallisuuteen ja työllisyyteen. Se on toimintakykyä edistävää ja ylläpitävää toimintaa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2022a.) Laissa ei säädetä tarkemmin avotyötoiminnan ehdoista tai sisällöstä, vaan ne määräytyvät kuntakohtaisten päätösten perusteella (Paanetoja 2013, 113). Vesala ym. (2015, 29) toteavat selvityksessään, että itsenäisesti asuvat vammaiset henkilöt ovat useammin palkkatyössä tai avotyötoiminnassa verrattuna henkilöihin, jotka asuvat omaisten luona tai asumispalveluyksiköissä.

Avotyöntekijät kokevat avotyötoiminnan itselleen tärkeäksi. He arvostavat siitä saamaansa rahallista korvausta ja kokevat sen palkkana tehdystä työstä. Avotyötoiminta on toiminnassa oleville tärkeä sosiaalinen tapahtuma, minkä kautta he kokevat saavansa

ystäviä ja syyn lähteä kotoa. Avotyötä tekevät henkilöt kuvaavat toiminnan lisäävän heidän osallisuuttaan itselle tärkeässä yhteisössä. (Hiltunen 2020, 42–46.)

3.2 Avotyötoiminta ja siihen liittyvät toimijat Kaarinassa

Kaarinan vammaispalveluiden piirissä on tällä hetkellä 23 avotyötoiminnassa toimivaa henkilöä ja yhteistyökumppaneina on 18 avotyötoiminnan työpaikkaa (Valtonen 2022). Kaarinassa avotyötoimintaan osallistuva henkilö voi tehdä avotyötä yksityisissä yrityksissä tai Kaarinan omissa toimipaikoissa. Toiminnan avulla pyritään tukemaan vammaisen henkilön toimintakykyä sekä elämänhallintaa sen eri osa-alueilla. Asiakas hakee avotyötoimintaa erillisellä hakemuksella, minkä käsittelystä vastaa Kaarinassa vammaistyön ohjaaja. (Kaarina 2022c.)

Tällä hetkellä avotyöntekijät toimivat Kaarinassa muun muassa erilaisissa avustavissa tehtävissä koulujen ja päiväkotien keittiöissä, he tekevät kokoonpano ja pakkaustehtäviä yrityksissä sekä toimivat avustavissa tehtävissä ruokakaupoissa. Vammaistyön ohjaaja pyrkii etsimään uusia avotyötoimintapaikkoja asiakkaiden kiinnostuksenkohteiden mukaan, jotta heillä olisi mahdollisuus päästä tekemään avotyötä itseään kiinnostavalle alalle. Uusien avotyöpaikkojen löytäminen on kuitenkin ajoittain haasteellista, sillä avotyötoiminta on toimintana vieras yrityksille ja vaatiikin usein monia yhteydenottoja ja toiminnan esittelyä. (Valtonen 2022.)

Vammaistyön ohjaajan vastuut ja velvollisuudet

Valtonen (2022) kertoo, että vammaistyön ohjaajan tehtäväkuvaan kuuluu avotyötoimintaa hakeneen henkilön tapaaminen, palvelutarpeen ja toimintakyvyn arviointi, avotyötoimintaan liittyvien toiveiden ja tavoitteiden selvittäminen sekä päätöksen tekeminen avotyötoiminnan myöntämisestä asiakkaalle. Tämän jälkeen vammaistyön ohjaaja suunnittelee yhdessä asiakkaan kanssa sopivia avotyötoiminnan tehtäviä ja ottaa yhteyttä mahdollisiin avotyötoimintapaikkoihin. Paikan löydyttyä, hän sopii käytännön järjestelyistä avotyötoimintapaikan ja asiakkaan välille sekä tekee sopimuksen avotyötoiminnasta ja asiakasta koskevat kirjaukset asiakastietojärjestelmään.

Vammaistyön ohjaaja osallistuu asiakkaan perehdyttämiseen avotyötoimintapaikassa. Lisäksi hän toimii avotyöntekijän ja työpaikkaohjaajan tukena koko avotyötoimintasuhteen ajan. Käytännössä tämä tarkoittaa asiakkaan ja työpaikkaohjaajan tapaamista muutamana kerran vuodessa ja akuuttien tilanteiden yhdessä selvittämistä. Lisäksi vammaistyön ohjaaja ottaa vastaan avotyöntekijän poissaoloilmoitukset, seuraa avotyötoiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja laittaa työosuusrahat maksuun toteutuneiden avotyötoimintapäivien mukaisesti. (Valtonen 2022.)

Avotyöntekijän vastuut ja velvollisuudet

Valtonen (2022) kertoo, että avotyöntekijän vastuut ja velvollisuudet avotyötoimintaan liittyen pohjautuvat tälle asetettuihin toiminnantavoitteisiin, avotyötehtävien asettamiin vaatimuksiin sekä avotyöpaikkojen yleisiin ohjeistuksiin ja turvallisuusmääreisiin. Avotyöntekijän velvollisuutena onkin sovittujen toiminta-aikojen, saatujen toimintaohjeiden noudattaminen sekä sovittujen avotyötehtävien tekeminen ohjatusti.

Avotyötoiminnan yhtenä tarkoituksena on myös vastuunottaminen omista asioista ja niiden hoitamisesta. Tämä näkyy avotyötoiminnassa muun muassa työaikaseurannasta huolehtimisena ja mahdollisista poissaoloista ilmoittamisena. Nämä ovat tärkeitä asioita, jotta vammaistyön ohjaaja voi laittaa työosuusrahan oikein ja ajallaan maksuun. (Valtonen 2022.)

Työpaikkaohjaajan vastuut ja velvollisuudet

Työpaikkaohjaajalla on etenkin avotyötoiminnan alkaessa suuri rooli avotyöntekijän tukemisessa ja tehtäviin perehdytyksessä. Hän toimii avotyöpaikalla tuttuna lähihenkilönä, jolta avotyöntekijä voi matalalla kynnyksellä kysyä mieltään askarruttavia asioita. Työpaikkaohjaaja toimii tarvittaessa myös avotyöntekijän tukena vuorovaikutustilanteissa sekä vammaistyön ohjaajan että muun työyhteisön suuntaan. (Valtonen 2022.) Ohjaavan henkilön tuen avulla avotyötoiminnan tehtävistä suoriutuminen on selvästi parempaa kuin itsenäinen työskentely, mikä olisikin Seppälän (2017, 95) mukaan hyvä ottaa huomioon, kun avotyötoimintaa ja sen ohjausta suunnitellaan.

Yhteisöjen hyvinvointiin ja ihmisten syrjäytymisen vähentämiseen pyritään nykyään vaikuttamaan lisäämällä yhteisöllisyyttä ja tavallisten kansalaisten vastuuta oman elämänsä

lisäksi myös muiden apua ja tukea tarvitsevien tilanteista (Juhila 2018, 144–145). Työpaikkaohjaajan rooli avotyötoiminnan toteuttamisessa voi mielestäni olla yksi esimerkki tällaisesta ajattelutavasta. Juhila (2018, 144–145) tuo esiin, että tällaisilta paikallisilta yhteisöiltä tai toimijoilta ei kuitenkaan tule vaatia liikaa, eivätkä he voi olla merkittävässä vastuussa apua tarvitsevien ihmisten hyvinvoinnista tai ongelmien ratkaisemisesta. Tuleksi tarvitaan koulutuksen tuomia voimavaroja ja sosiaalityön osaamista.

Työyhteisön tarvitsema tuki

Vammaisen henkilön toimiessa avotyötoiminnassa saattaa esiin nousta sellaista tuen tarvetta, mikä ei varsinaisesti liity vammaisen henkilön toimintakykyyn, taitoihin tai ominaisuuksiin. Valtonen (2022) kertoo, että vammaistyön ohjaajalle on tullut avotyöpaikoilta kysymyksiä tilanteissa, joissa toivotaan ohjeistusta asioihin, mistä vammaisen henkilö tosiasiallisesti päättää itse. Tällaisia voivat esimerkiksi olla mahdollisuus osallistua työyhteisön joulujuhlaan tai vaikkapa työpaikalla yhteisesti sovittujen mutta epävirallisten periaatteiden noudattaminen kuten kahvikassakäytänteet tai muut vastaavat.

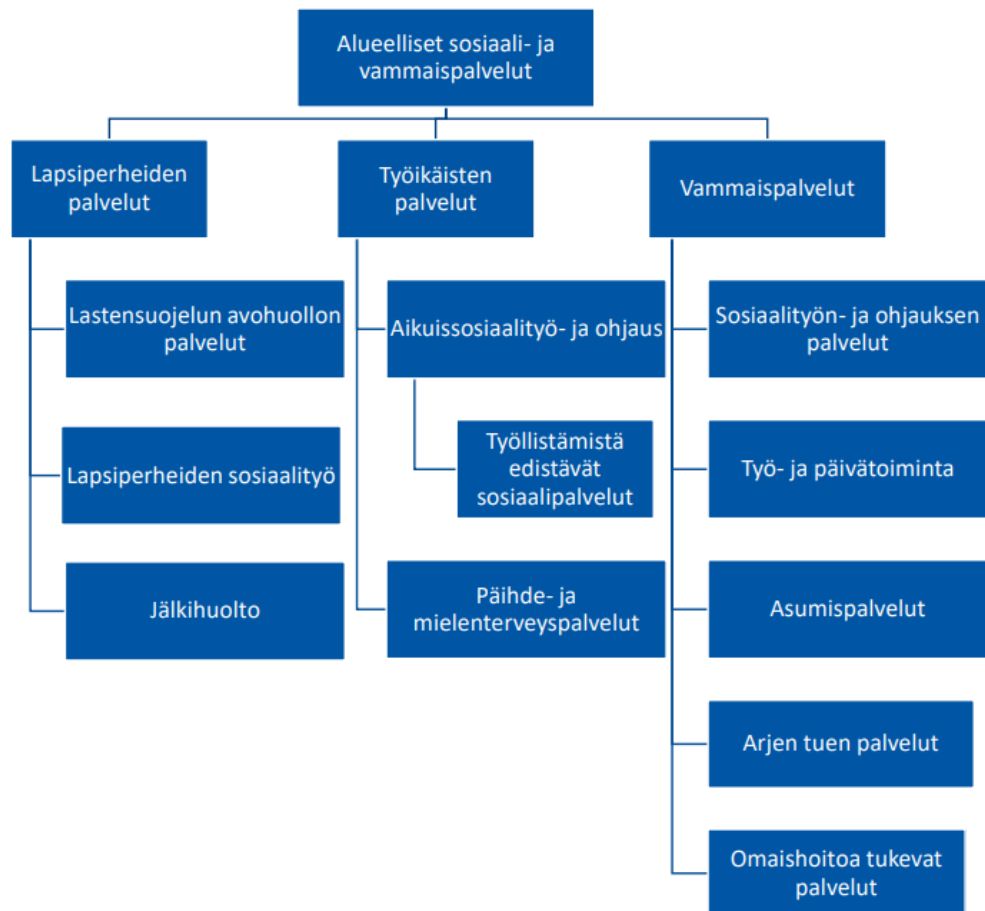
Valtonen (2022) kertoo, että vammaistyön ohjaajalle tulee työpaikoilta yhteydenottoja myös sellaisissa tilanteissa, joissa avotyöntekijän erityispiirteitä tai syytä avotyötoiminnassa toimimiselle ei olla täysin ymmärretty avotyöpaikassa. Tilanteet ovat voineet liittyä siihen, ettei avotyöntekijä ole osannut vaikkapa lukea jotakin ohjetta, eikä hän ole välttämättä myöskään tuonut esiin lukutaidottomuuttaan ja näin ohjeen mukaan toimiminen on ollut mahdotonta. Joskus työyhteisössä on saattanut tulla väärinkäsityksiä, kun avotyöntekijä ei ole ymmärtänyt vuorovaikutustilanteessa käytettyä monivivahteista kieltä ja hän on toiminut tai reagoinut epäsuotuisasti. Ajoittain vammaistyön ohjaajalle saatetaan esittää kysymyksiä myös avotyöntekijän omista henkilökohtaisista asioista. Työpaikkaohjaajilla ei välttämättä ole tietoa sosiaalialan työhön liittyvistä salassapitovelvollisuuden alaisuuteen kuuluvista asiakokonaisuuksista tai siitä, ettei vammaistyön ohjaaja tiedä eikä voi kertoa asiakkaansa terveydentilaan liittyvistä asioista.

Samankaltaisia haasteita avotyöpaikoilla on todennut olevan myös Koivuniemi (2015, 30), joka kuvaa opinnäytetyössään tätä kehitysvammaisuuden ymmärtämättömyyden haasteeksi. Hän toteaa, että vammaispuolen osaamisen tuki on onnistuneen avotyötoimintakokemuksen edellytys.

Monelle avotyöntekijälle avotyötoimintapaikka ja sen henkilöstö tarjoavat niin sanotusti kolmannen sektorin palveluntuottajana, kuntouttavaa osallisuutta ja aikaa kohtaamiselle. Juhila (2018, 184) toteaa teoksessaan, että sosiaalityön henkilöstöllä ei aina ole mahdollisuutta tarjota asiakkaalleen näitä asioita samoissa määrin. Aito kumppanuussuhde sosiaalityön ja palveluntuottajan välillä vaatii, että sosiaalityön ammattilaiset tekevät aktiivisesti yhteistyötä palveluntuottajan kanssa sekä tukevat näitä toiminnassa. Samalla on tärkeää avata selkeästi kunkin toimijan roolit ja vastuut.

3.3 Avotyötoiminnan tulevaisuus

Suomessa siirrytään 2023 alussa sosiaali- ja terveystalouden ja pelastustoimen järjestämisessä tilanteeseen, jossa vastuu palveluiden järjestämisestä siirtyy kunnilta hyvinvointialueille (Valtioneuvosto 2022). Varsinais-Suomessa tuleva organisaatiomalli on kuvattu tämän kehittämistyön työstämisen ajankohtana siten, että alueelle on muodostumassa kahdeksan kuvion 3. mukaista kokonaisuutta. Avotyötoiminnan kokonaisuuden on esitetty sisältyvän sosiaali- ja vammaispalveluiden työ- ja päivätoiminnan kokonaisuuteen oheisen kuvion 3. mukaisesti (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022).



Kuvio 3. Alueellisten sosiaali- ja vammaispalvelujen sisältö (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022).

Samanaikaisesti Suomessa valmistellaan myös uutta vammaispalvelulakia, mihin on tarkoitus sisällyttää säännökset vammaisille henkilöille järjestettävistä sosiaalihuollon erityispalveluista (Marin 2022). Tämän lain on tarkoitus tulla voimaan 2023 alussa ja sillä saattaa olla vaikutusta avotyötoiminnan toteuttamiseen liittyviin seikkoihin.

Tätä kehittämistyötä kirjoitettaessa Suomessa on menossa myös hallitusohjelmaan sisältyvä Työkykyohjelma, minkä tarkoitus on vaikuttaa osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen positiivisesti (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021). Raivio ja Nykänen (2014, 34) esittelevät selvityksessään niin sanotusti haavoittuvaan työmarkkina-asemaan määriteltyjä ryhmiä, missä vammaiset henkilöt ovat sijoittuneet listalla neljänneksi. Suomeen on tarkoitus luoda Työkykyohjelman avulla välityömarkkinatoimija, minkä toiminnan avulla voidaan tarjota osatyökykyisille henkilöille tuettu työpaikka sekä koulutusta ja

muuta tukea, mitä avoimille työmarkkinoille siirtyminen vaatii (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021).

Vaikeasti vammaisten työllistymistilanteeseen työkykyohjelmalla ei kuitenkaan todennäköisesti pystytä vaikuttamaan. Tämä tulee ilmi Työ- ja elinkeinoministeriön (2022) tiedotteesta, missä todetaan, että työntekijät ohjautuvat välityömarkkinatoimijoiden palvelukseen julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden kautta. Kuitenkin hyvin harvalla vaikeasti vammaisella henkilöllä on asiakkuus työvoimapalveluissa vaan he ovat työkyvyttömyyseläkkeellä (Valtonen 2022).

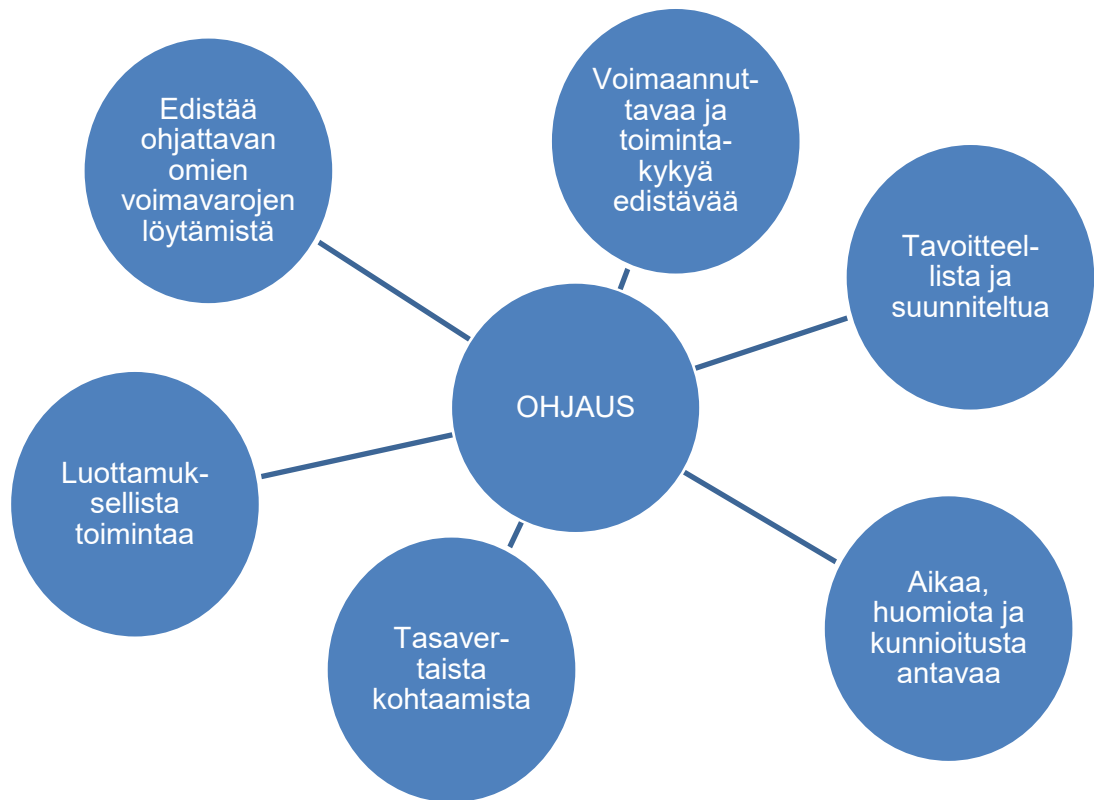
Nämä suuret valtakunnalliset muutokset tulevat joka tapauksessa vaikuttamaan myös avotyötoiminnan toteutumiseen tulevaisuudessa. Sosiaali- ja terveysalan rakenneuudistus ja lakimuutokset haastavat hyvinvointialueita, kuntia ja palveluntuottajia kehittämään palveluitaan ja muovaamaan niiden rakenteita uudennlaisiksi sekä alueellisesti yhdenmu-
kaisiksi. Niskalan ym. (2017, 8) mukaan tarvitaan asiakkaan ja palvelunjärjestäjän välistä tasavertaista yhdessä kehittämistä. Siinä myös asiakkaalla tulee olla aktiivisempi vaikuttajan rooli tämänhetkisten asiakastyytyväisyyskyselyihin vastaajan tai yksittäisten kokemusasiantuntijoiden mielipiteiden kertojan sijasta.

4 OHJAAMINEN TYÖNÄ

4.1 Ohjaus sosiaalityön käsitteenä

Ohjauksen lähtökohtana on toisen henkilön kohtaamat elämänhallinnan tai osallisuuden haasteet. Sen tavoitteena on ohjattavan tukeminen elämäntaitojen opettelussa tai ylläpidossa, katkenneiden ihmissuhteiden uudelleen rakentamisessa ja identiteettiityössä. Ohjaus voi olla ennaltaehkäisevää tai korjaavaa. Ohjaus tapahtuu ohjattavalle ominaisessa ympäristössä yhdessä tämän kanssa. Se on suunnitelmallista toimintaa, mitä arvioidaan säännöllisesti ja asetettuja tavoitteita muutetaan tarvittaessa. Ohjaustyö on prosessi, missä arviointi, tavoitteiden asettaminen, suunnittelu, seuranta ja dokumentointi seuraavat toisiaan. (Helminen 2016, 15–18.)

Ohjatessaan työntekijä antaa asiakkaalleen huomiota ja aikaa. Hän kuuntelee ja varmistaa, että asiakas myös kokee tulevansa kuulluksi. Jotta tämä onnistuu, on työntekijän oltava aidosti läsnä tilanteessa. Tärkeää on myös tutustua asiakkaan tilanteeseen etukäteen, jolloin työntekijä pystyy paremmin ottamaan ohjaustilanteessa huomioon esimerkiksi asiakkaan kulttuuriin tai yhteiskunnalliseen asemaan liittyvät seikat. Asiakasta kunnioittava ilmapiiri on ohjaustilanteen lähtökohta, mikä osaltaan rohkaisee asiakasta kertoa avoimesti omasta tilanteestaan työntekijälle. Ohjaustilanteissa ei ole tarkoitus antaa asiakkaalle valmiita ratkaisumalleja vaan vahvistaa asiakkaan omaa toimintakykyä. Ohjauksessa korostetaan nykyään työntekijän ja asiakkaan tasavertaista suhdetta, jossa asiakas on omien asioidensa asiantuntija ja työntekijä on ohjaamisen asiantuntija. (Raatikainen ym. 2019, 116–118.) Oheiseen kuvioon on koottu ohjaustyön erityispiirteitä.



Kuvio 4. Ohjauksen piirteitä (Raatikainen ym. 2019, 117).

Keskeisiä eettisiä ohjaustyön periaatteita ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Nämä ilmentävät arvoja, mitkä muuttuvat käytännön työssä teoiksi. (Talentia 2017, 7.) Sosiaalityön ohjausprosessia tuleekin arvioida järjestelmän vaikuttavuuden lisäksi inhimillisen vaikuttavuuden näkökulmasta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ohjattavan palvelukokemuksien ja kuulluksi tuleminen kokemuksien selvittämistä, mitkä ovat keskeisiä asioita ohjaustyössä. (Mönkkönen ym. 2019, 49–50.) Valtonen (2022) kertoo, että avotyöntekijän ohjauksessa vammaistyön ohjaajalla on vastuu ohjausprosessin kokonaisuudesta ja työpaikkaohjaajalla käytännön toiminnasta avotyöntekijän kanssa.

4.2 Työpaikkaohjaaminen

Ohjaajan tehtävä on ohjaussuhteessa aina ohjattavan henkilön auttaminen tavoitteeseensa pääsyssä riippumatta siitä, onko ohjaavassa asemassa oleva henkilö koulutukseltaan ohjaustyön ammattilainen. Ohjaaja pyrkii vaikuttamaan ohjattavalla menossa

olevaan prosessiin edistävästi ja toimijuutta tukien esimerkiksi keskustelemalla ja kuuntelemalla, näyttäen mallia ja harjoitellen yhdessä tavoitteiden mukaisia toimintoja. (Vehviläinen 2014, 59.) Mielestäni edellä mainittu kuvaa hyvin myös avotyöntekijän ja työpaikkaohjaajan välistä suhdetta.

Työpaikkaohjaajan ohjaustyössä voidaan katsoa olevan yhtäläisyyksiä myös mentorointitoiminnan kanssa. Mentoroinnin kuvataan olevan kahden ihmisen välinen suhde, jossa kokeneempi mentori ohjaa ja opastaa kokemattomampaa henkilöä (Heikkinen ym. 2012, 46; Suonsivu 2014, 95). Mentoroinnin on määritelty olevan kehittämiseen pyrkivä, pitkäkestoinen ja luottamuksellinen ohjaus- ja vuorovaikutussuhde (Liautaud & Lagarde 2016, 15). Mentoroinnille ei yleensä aseteta tarkkoja sääntöjä tai toimintamalleja, vaan sitä ohjaavat mentorin ja mentoroitavan välinen suhde ja toiminnalle asetetut tavoitteet (Kay & Hinds 2002, 29).

Työpaikkaohjaajan toteuttamaa ohjausta voidaan kuvailla myös ei ammatikseen ohjaustyötä tekevän henkilön toteuttamaksi työssä oppimisen ohjaukseksi. Siinä on mentoroinnin piirteitä, mutta se korostaa enemmän organisaation tapojen ja yhteistyökäytäntöjen toteuttamista kuin henkilökohtaista vuorovaikutusta. Ei ammatillisen ohjaustyön määrittelyssä on jäänyt epäselväksi se, mitkä ohjaamisen taidot ovat välttämättömiä tai riittäviä eri toimialoilla ja eri asiakasryhmien kanssa toimittaessa. Karkeasti näitä taitoja voidaan ryhmitellä kahteen osaan, joista ydinosamiseen kuuluu hyvät vuorovaikutustaidot, toista kunnioittava kohtaaminen sekä tarvittavat tiedot ohjattavasta asiasta. Erityisosaamiseen taas kuuluvat tarkempi asiakasryhmän tuntemus ja taito muokata omaa ohjaustapaa ohjattavan tarpeen mukaiseksi eri toimintaympäristöissä. (Onnismaa 2021, 26, 96–100.)

Avotyöntekijän ohjaaminen on inhimillinen vuorovaikutustilanne. Siinä ei niinkään vaikuta yksittäiset sanat tai tekeminen vaan tärkeämpää on ohjaajana toimivan henkilön asenne, jolla hän kohtaa avotyöntekijän kanssa. Työpaikkaohjaajan onkin tärkeää luottaa omaan arvioon siitä, mikä on tilanteessa luontevaa tai sopivaa. (Mönkkönen 2018, 17, 21.) Työpaikkaohjaaja kiinnittää ohjatessaan huomiota joko tiedostaen tai tiedostamattaan eri asioihin erilaisilla painotuksilla. Tämä vaikuttaa siihen, mitä tietoja, mistä asioista ja millaista ohjausta hän välittää avotyöntekijälle ja mitä mahdollisesti jää kertomatta tälle. (Linner Matikka 2020, 70.)

Edellä esitettyjen työpaikkaohjaukseen liittyvien seikkojen näkökulmasta katsottuna, voidaan todeta, että avotyöntekijän saama ohjaus voi olla hyvin erilaista riippuen siitä,

missä työyhteisössä hän työskentelee ja millaiset valmiudet työpaikkaohjaajalla on ohjaamiseen ja oman toimintansa reflektointiin. Yksittäisten työpaikkaohjaajien ohjaustyön tueksi voisikin olla järkevää kehittää vammaistyön ohjaajan koordinoimia vertaistuen malleja.

5 ERITYISIÄ TUENTARPEITA HENKILÖN TOIMIESSA AVOTYÖTOIMINNASSA

5.1 Elämänhallintataidot ja toiminnan ohjaus

Elämänhallintataidot tarkoittavat niitä taitoja, joita henkilö käyttää tavallisissa elämäntilanteissa itselleen ominaisella tavalla. Käytännön taitojen lisäksi on myös erityisen tärkeää kiinnittää huomiota sosiaalisten taitojen käyttämiseen. Vammaiselle henkilölle voi esimerkiksi olla vaikea hallita erilaisten tilanteiden käyttäytymistapoja ja -sääntöjä. Hänen muistinsa saattaa olla lyhyt tai itsenäinen tarkkaavaisuuden suuntaaminen tehtävänä olevan toimen kannalta olennaisiin asioihin vaihtelevaa. (Seppälä 2017, 40, 94.)

Vammaisella henkilöllä saattaa olla haasteita suunnitelmallisessa toiminnassa ja asioiden tai tilanteiden ennakoinnissa (Kuosma 2018, 21). Hänellä voi olla vaikeuksia oppia ja ymmärtää uusia asioita. Lievästi vammaisen henkilö tarvitsee tukea vain joillakin elämänalueilla, kun taas vaikeammin vammaisen henkilö tarvitsee jatkuvaa tukea monissa asioissa. (Kehitysvammaliitto 2022.) Oman toiminnan ohjauksen haasteet voivat näkyä avotyötoiminnassa esimerkiksi vaikeutena noudattaa työaikoja tai muuttaa omaa toimintaa, jos tapahtuu jotakin yllättävää ja työskentelyrutiini poikkeaa tavallisesta tilanteesta (Vesala ym. 2016, 19–20).

Taitojen harjaantumiseen tarvitaankin henkilön oppimiskyvyn ja toimintaedellytysten lisäksi myös aitoja tilaisuuksia ja tukea niiden harjoitteluun (Seppälä 2017, 40). Uuden tehtävän harjoitteluun voidaan käyttää toisen henkilön sanallisen ohjauksen lisäksi esimerkiksi mallioppimista. Mallioppimisen menetelmässä toinen henkilö tekee ensin tai samanaikaisesti samaa tehtävää ja tehtävää opetteleva henkilö toistaa tehtävän jokaisen vaiheen. (Kari ym. 2020, 177.) Näin toimittaessa ohjauksen keinona käytetään siis kyseessä olevan opeteltavan tehtävän tekemistä konkreettisena ohjauksen keinona. Mikä on Vehviläisen (2014, 113–114) mukaan hyvä tapa ohjata toista henkilöä, kunhan ohjaukseen sisällytetään myös palautteen antaminen. Tehtäväkokonaisuuden opetteleminen voi myös olla helpompaa, jos se on pilkottu pienempiin osiin joko sanallisesti tai kuvien avulla. Tästä menetelmästä on se hyöty, että tehtävää opettelevalle henkilölle jää itselle konkreettinen ohje, minkä avulla itsenäisempi työskentely onnistuu paremmin. (Kari ym. 2020, 177.)

5.2 Sosiaalinen vuorovaikutus

Vammaisuuteen liittyy usein haasteita vuorovaikutustaidoissa. Henkilöllä voi olla ongelmia puheen tuottamisessa tai ymmärtämisessä tai hänellä on esimerkiksi vaikeuksia keskittyä vuorovaikutustilanteessa. Hänen voi olla vaikea omaksua keskustelun kulkua tai sosiaalisen kanssakäymisen sääntöjä. Vuorovaikutustaidon merkitys korostuu, jos henkilöllä on taustalla kehitysvamman aiheuttamat kommunikoinnin haasteet. Toinen henkilö voi helpottaa vuorovaikutustilannetta seuraavin keinoin. (Verner 2022b.):

- Selvitä henkilön kommunikaatiotapa etukäteen.
- Pyri rauhalliseen kohtaamistilanteeseen.
- Ole rauhallinen, odota ja anna tilaa keskustelun aloitteille.
- Vastaa avoimesti kommunikointiin.
- Mukauta oma kommunikointi toisen kanssa samalle taitotasolle.
- Käytä eleitä ja ilmeitä kommunikaation tukena.
- Varmista asian ymmärtäminen.

Vammaisen henkilön voi olla hankala toimia vuorovaikutustilanteissa, missä samanlaisia tapahtumia on paljon ja tilanteet muuttuvat nopeasti tai ne vaativat saadun informaation suodattamista ja oman reagoinnin suhteuttamista tilanteen vaatimalla tavalla. Heidän havainnointikykynsä ei välttämättä riitä huomaamaan nopeasti muuttuvia tilanteita ja lisäksi vaikeutta voi tuottaa tunnepitoisten vuorovaikutustilanteiden sisällön tulkitseminen. Hankalat vuorovaikutustilanteet kannattaakin käydä heti uudelleen avoimesti läpi tilanteessa olleiden henkilöiden kanssa. (Seppälä 2017, 114.)

Pärjätäkseen sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ihmisen tulee pystyä ymmärtämään, että muilla tilanteessa olevilla on oma mieli. Tällä mielen teorialla tarkoitetaan kykyä ymmärtää muiden mielensisäisiä tiloja kuten aikomuksia ja tavoitteita. Ne eivät välttämättä näy vuorovaikutustilanteissa ulkoisesti, mutta vaikuttavat silti keskustelukumppanin toimintaan ja vaativat tulkintaa sekä oikeaa reagointia, jotta sosiaalisessa vuorovaikutustilanteessa voi toimia onnistuneesti. (Paavilainen 2020, 357.) Avotyötoimintapaikoissa toimittaessa työpaikkaohjaajalla onkin tämän kaltaisissa tilanteissa suuri rooli asioiden, tilanteiden ja tapahtumien sanoittamisessa ja selvittämisessä.

5.3 Osallisuuden vahvistaminen ja tuettu päätöksenteko

Osallisuus tarkoittaa, että henkilö on mukana omaa elämäänsä koskevassa päätöksenteossa aktiivisena toimijana ja että hänellä on mahdollisuus sosiaalisesti merkittäviin sosiaalisiin suhteisiin. Se tarkoittaa kuulumista johonkin yhteisöön ja siinä toimimista siten, että henkilölle syntyy aito kokemus yhteenkuuluvuudesta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.) Osallisuudessa onkin kyse johonkin kuulumisesta, kuulluksi tulemisesta ja ympärillä tapahtuviin asioihin vaikuttamisesta (Juhila 2018, 93).

Vaikeasti vammaisten henkilöiden sosiaaliset suhteet rajoittuvat usein omaisten kanssa vietetyn ajan lisäksi kohtaamisiin vammaispalveluiden piirissä. Ne muodostuvat muun muassa asumispalveluyksiköiden henkilöstöstä, terapeuteista, päiväaikaisen toiminnan henkilöstöstä ja muista vammaisista henkilöistä. Voidaankin todeta, että vammaisen henkilön sosiaalinen piiri on selkeästi kapea-alaisempi kuin vammattomien ja näin ollen he myös osallistuvat vähemmän ympäröivän yhteiskunnan sosiaaliseen elämään. (Vehmas & Mietola 2022, 107.) Hästbacka (2021, 71–72) toteaa tutkimuksessaan, että vammaisten osallisuutta yhteiskunnassa voitaisiin edelleen parantaa palveluiden joustavuutta lisäämällä sekä parantamalla itsemääräämisoikeutta ja osallistumismahdollisuuksia valtakunnallisesti sekä kansainvälisestikin tarkasteltuna. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi vammaistyön kehittämistä asiakasta osallistavampaan suuntaan siten, että vakiintuneita toimintatapoja ja byrokraattisia rutiineja tarkastellaan yhteistyössä palvelunkäyttäjien kanssa (Karjalainen ym. 2019, 64).

Osallisuus, aito vuorovaikutus ja erilaiset sosiaaliset roolit lisäävät ihmisten hyvinvointia. Mahdollisuus kokea erilaisia sosiaalisia rooleja auttaa ihmistä oppimisessa sekä vahvistaa ja monipuolistaa hänen psykososiaalista toimintakykyään. (Seppälä 2017, 41.) Vammaisen henkilö saattaa kaivata tähän tukea ja osallisuutta tuleekin tukea yksilöllisen tarpeen edellyttämällä tavalla. Kohtaamisessa on otettava huomioon tilanteen esteettömyys ja esimerkiksi tarvittava kommunikaation tai päätöksenteon tuki. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.) Vammaisen henkilön lähipiirin suhtautuminen ja osaaminen vaikuttavat suuresti siihen, millaisiksi hänen osallisuusmahdollisuutensa ja sosiaaliset roolinsa muodostuvat (Seppälä 2017, 41; Hiltunen 2020, 57).

Päätöksenteko ja ongelmanratkaisu ovat arkisia ja osin huomaamattomastikin toteutuvia tapahtumia elämässämme. Päätöksenteossa valitsemme useiden mahdollisten vaihto-

ehtojen joukosta itsellemme sopivimman. Valintaa tehdessä arvioimme yleensä sitä, millaisia seurauksia päätöksellämme on, arvioimme siis syy-seuraussuhteita. Päätöksentekoon vaikuttavat monet seikat, helposti mitattavissa olevien seikkojen lisäksi päätökseen vaikuttavat vaikeasti mitattavissa olevat subjektiiviset kokemukset ja henkilökohtaiset mieltymykset. (Paavilainen 2020, 303.) Vammaista henkilöä tulee auttaa päätöksen teossa tarvittavan tiedon hankkimisessa sekä oman mielipiteen muodostamisessa ja sen ilmaisemisessa (Sivula, 2020, 15).

6 KEHITTÄMISTOIMINNAN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Kehittämistyön tekeminen alkoi nykytilankartoituksella, mikä toteutettiin tekemällä erilliset kyselyt vammaistyön ohjaajalle sekä työpaikkaohjaajille ja tutustumalla aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Tarkoitus oli selvittää avotyötoiminnan nykytilaa ja vammaistyön ohjaajan sekä työpaikkaohjaajien näkemyksiä työpaikkaohjaajien tarvitsemasta tuesta Kaarinassa.

Kyselyt kohdennettiin vammaistyön ohjaajalle ja työpaikkaohjaajille, jotta saatiin näkyväksi niiden henkilöiden mielipiteet tarkasteltavasta asiasta, joiden työhön kehittämistyön tuotos tulee vaikuttamaan. Tieto palveluiden toteuttamisen käytännön tuentarpeista auttaa Kaarinan vammaispalveluiden henkilöstöä suunnittelemaan ja jakamaan käytettävissä olevat resurssit mahdollisimman tehokkaasti oikeisiin kohteisiin. Kyseinen toimintatapa on Miittisen ym. (2020, 78–79) mukaan lähes edellytys, kun halutaan kehittää jotakin asiaa tai ilmiötä käytettävissä olevaa tietoa hyväksikäyttäen.

Näiden eri menetelmien kautta saatu tieto luokiteltiin ja jäsennettiin tiiviiksi kokonaisuudeksi, minkä jälkeen päästiin työstämään opasta Kaarinan vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien käyttöön.

Kysely vammaistyön ohjaajalle

Vammaistyön ohjaajalle tehty kysely (Liite 1. Kysely vammaistyön ohjaajalle.) toteutettiin sähköpostilla. Keskiöön nostettiin ne kehittämistehtävän aiheet, joihin vastausten saaminen oli tarpeellista kehittämistehtävän onnistumiseksi. Kyselyssä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista menettelytapaa, sillä tietoa haluttiin saada vammaistyön ohjaajan omista kokemuksista. Kyselyyn vastaajan omien kokemusten esiintuominen onkin Hirsjärven ym. (2015, 136) mukaan yksi laadullisen tutkimuksen tunnusomaisista piirteistä. Kyselyn toteuttaminen sähköpostin avulla vähensi vastaajan ja kehittämistyön tekijän yhteistä ajankäyttöä ja antoi vastaajalle mahdollisuuden vastauksien miettimisen lisäksi myös kysymysten ulkopuolisten asioiden esiin tuomiselle.

Kysely työpaikkaohjaajille

Työpaikkaohjaajien kysely (Liite 2. Kysely työpaikkaohjaajille.) toteutettiin Webropol-kyselynä 1.4.-22.4.2022. Kyselyssä käytettiin standardoituja kysymyksiä, jolloin kaikilta vastaajilta kysyttiin täysin samat kysymykset. Kysymysten avulla pyrittiin löytämään vastauksia asetettuihin tutkimustehtäviin. Kyselyyn vastaavat henkilöt edustivat työpaikkaohjaajien ryhmää. Tällainen kyselyn toteuttamistapa on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. (Hirsjärvi ym. 2015, 193.) Kysely sisälsi sekä strukturoituja kysymyksiä valmiine vastausvaihtoehtoineen että avoimia kysymyksiä.

Työpaikkaohjaajien kyselyn strukturoidun osan aineiston analysoinnissa hyödynnettiin Likertin asteikkoa. Tällä tavalla valmiiksi luokiteltujen vastausten analysointi on nopeaa ja niistä saadaan tehtyä selkeitä johtopäätöksiä (Hirsjärvi ym. 2015, 200–201). Avoimien kysymysten vastaukset luokiteltiin teemoittain sisältönsä mukaisesti, minkä jälkeen niistä voitiin tehdä johtopäätöksiä. Tätä segmentoinniksi kuvattua tyypittelyä ja luokittelua tehtiin asialähtöisesti. Kanasen (2015, 88, 117) mukaan luokittelun ja sisällön tiivistämisen kautta aineistosta saadaan esiin ilmiöt, joihin on kyselyn avulla etsitty vastauksia.

Sähköinen kysely mahdollisti vastaamisen anonyymisti, mikä saattoi vaikuttaa myös mahdollisesti haasteellisiksi koettujen tuentarpeeseen liittyvien asioiden esiintuloon. Lisäksi työpaikkaohjaajat pystyivät vastaamaan sähköiseen kyselyyn työtehtäviensä kanalta sopivana ajankohtana.

Oppaan työstäminen

Kehittämistyön tuotoksena tehtiin opas vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien työn tueksi (Liite 3. Avotyötoiminta –Opas työpaikkaohjaajalle). Oppaan sisältö mukailee kehittämistyön tutkimuksellisessa osassa toteutettujen kyselyjen aihealueita ja oppaassa onkin pyritty tuomaan esiin vastauksia niihin avotyötoiminnan ohjaamiseen liittyviin kysymyksiin, joissa vastausten mukaan työpaikkaohjaajilla oli vähiten osaamista.

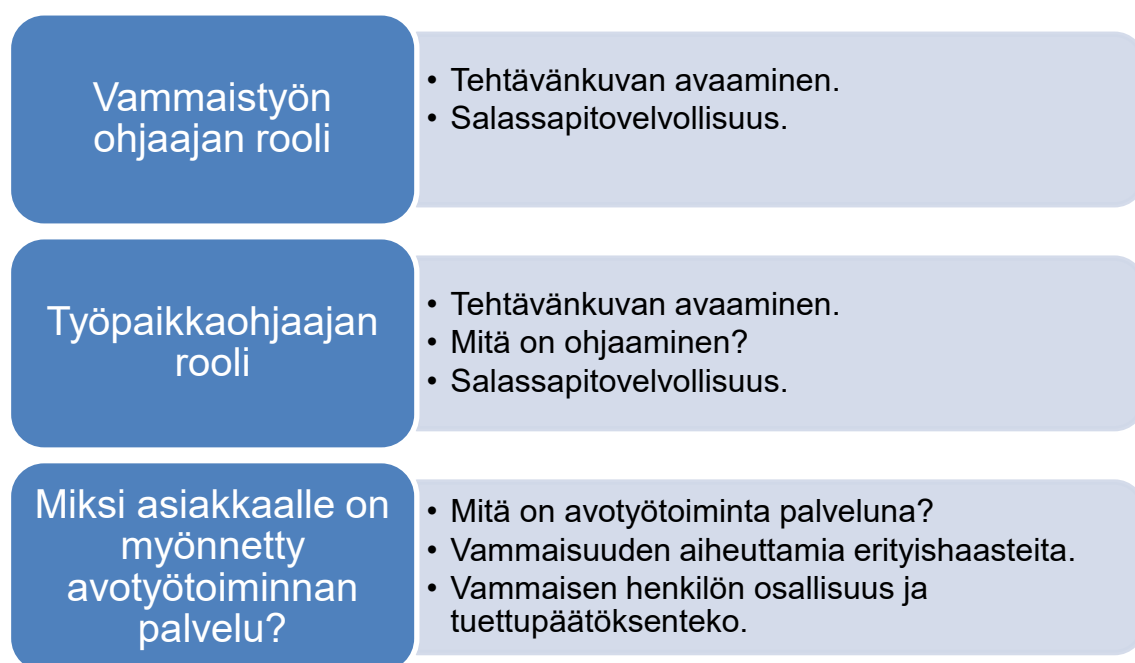
Tuotoksen muodoksi valittiin opas, mikä on luettavissa sekä sähköisesti, että tulosteena. Oppaan ollessa tällaisessa muodossa vammaistyön ohjaajan on helppo toimittaa se työpaikkaohjaajille ohjaustyön tueksi ja käydä sitä läpi koulutustilaisuuksissa tai uuden työpaikkaohjaajan kanssa. Lisäksi myös työpaikkaohjaajat ja heidän mahdolliset sijaisensa pystyvät palaamaan saamansa tiedon pariin, kun tieto on koottuna oppaassa.

Oppaan työstämisessä käytettiin hyväksi kehittämistyön ohjausryhmää. Oppaan sisältöä ja muotoa käytiin läpi kahdella tapaamisella, joiden jälkeen tehtiin muokkauksia käydyn keskustelun pohjalta. Lisäksi oppaasta pyydettiin palautetta sen tekemisen loppuvaiheessa vielä kahdelta työpaikkaohjaajalta ja muutoksia tehtiin vielä tässäkin vaiheessa prosessia.

7 KYSELYJEN TULOKSET

7.1 Vammaistyön ohjaajan kyselyn tulokset

Vammaistyön ohjaajalle tehdyn kyselyn vastauksia käytin kehittämistyössä teoriapohjan kirjoittamisessa, kun esittelin alussa, miten avotyötoiminta toteutuu Kaarinassa. Lisäksi käytin saatua tietoa taustatietona, kun suunnittelin työpaikkaohjaajille suunnatun kyselyn kysymyksiä yhdessä ohjausryhmän kanssa. Oheiseen kuvioon on koottu ne vammaistyön ohjaajan kyselyssä esiin tulleet aiheet, joita hänen mielestään oppaassa olisi hyvä esitellä.



Kuvio 5. Vammaistyön ohjaajan näkemykset oppaassa käsiteltävistä asiakokonaisuuksista.

Vammaistyön ohjaajan vastauksista nousi esiin, että työpaikkaohjaajat eivät välttämättä tunne sosiaalipalveluiden toimialaa tai vammaistyön ohjaajan tehtävänkuvaa siinä määrin kuin olisi suotavaa. Tämä ilmenee vammaistyön ohjaajan mukaan esimerkiksi tilanteissa, joissa toivotaan hänen tulevan paikalle ratkaisemaan jokin avotyötoimintapaikalla kohdattu tilanne tai tiedustellaan syystä tai toisesta asiakkaan terveystietoihin liittyviä asioita.

Vammaistyön ohjaaja pohtii vastauksissaan myös, että usein hänelle esitetyt kysymykset ja ohjauksen tarve liittyvät sellaisiin tilanteisiin, mitkä pitäisi olla työpaikkaohjaajan ratkaistavissa yhdessä asiakkaan kanssa. Hän mainitseekin vastauksissaan, että työpaikkaohjaajien tehtävänkuva ja rooli ohjaajana eivät välttämättä ole selkeitä kaikille työpaikkaohjaajina toimiville henkilöille.

Vammaistyön ohjaaja arvelee, että tarvetta olisi myös avata työpaikkaohjaajille avotyötoimintaa osana sosiaalipalvelua sekä mahdollisia erityishaasteita, mitä tulisi osata ottaa huomioon, kun toimii työpaikkaohjaajana. Työpaikoilta vammaistyön ohjaajalle esitetyt kysymykset liittyvät ajoittain sellaisiin asioihin, joista avotyöntekijä päättää itse kuten vammattomatkin henkilöt tekevät.

7.2 Työpaikkaohjaajien kyselyn tulokset

Webropol-kyselyn vastauslinkki lähetettiin yhteensä 18:sta työpaikkaohjaajalle sähköpostilla. Kysely oli avoinna vastattavaksi 28.3.–22.4.2022 välisen ajan. Muistutus viesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin vastaajille vielä viikkoa ennen kyselyn sulkeutumisaikankohdtaa. Kyselyyn vastasi kahdeksan työpaikkaohjaajaa eli 44 %:a kaikista kyselyn saaneista työpaikkaohjaajista. Seuraavaksi esittelen kyselyn tulokset aihealueittain.

Taustatiedot

Vastaajat ovat työskennelleet työpaikkaohjaajina hyvin eripituisia aikoja seitsemän kuukauden ja 20 vuoden välillä. Keskimääräinen työpaikkaohjaajana työskentelyaika vastaajien keskuudessa oli 7,5 vuotta.

Vastausten perusteella työpaikkaohjaajaksi on ryhdytty monista syistä. Viiden vastaajan kohdalla työpaikkaohjaajana toimiminen on kuulunut jo valmiiksi sen tehtävän sisältöön, johon hänet on palkattu yritykseen. Yhdellä työpaikkaohjaajista oli entuudestaan kokemusta vammaisten henkilöiden kanssa toimimisesta, joten hänen kohdallaan esimies oli ehdottanut tätä tehtävää. Yksi vastaajista kertoi, että omassa työtehtävässä oli tarvetta avustavaa työtä tekeväälle henkilölle, jolloin myös avotyöntekijän ohjaaminen tuli luonnollisesti osaksi tehtävänkuva. Eräs vastaajista toimi yrityksessä esimiesasemassa ja työpaikkaohjaajan tehtävä oli osa hänen työtään.

Vastaajista seitsemän kertoi, ettei ole saanut minkäänlaista erillistä koulutusta avotyötoiminnassa käyvän henkilön työpaikkaohjaajana toimimiseen. Yksi vastaajista kertoi esimieskoulutuksen lisäksi suorittaneensa työpaikkaohjaajan koulutuksen, mikä tosin ei ollut liittynyt vammaisen henkilön ohjaamiseen.

Keneltä tai mistä saat tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen?

Kuusi kahdeksasta vastaajasta kertoi saavansa tarvittaessa tukea työpaikkaohjaajan tehtävään vammaistyön ohjaajalta. Lisäksi kolme vastaajaa kertoi saavansa tehtävään tukea myös omalta työparilta tai työyhteisöltä. Kaksi vastaajista ei ollut tietoinen, keneltä tukea ohjaustyöhön on mahdollista saada.

Mitä asioita työpaikallasi tavoitellaan sillä, että tarjoatte avotyötoimintaa vammaispalveluiden asiakkaalle?

Kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista yksi ei vastannut tähän kysymykseen lainkaan ja yksi henkilö oli vastannut, ettei tiedä. Lopuissa kuudessa vastauksessa mainittiin avotyötoiminnassa käyvän henkilön omien tavoitteiden saavuttamisen tukeminen, niin kutsuttu yhteiskunnallinen vastuu heikompiensaisten henkilöiden pärjäämisestä. Lisäksi mainittiin oman henkilöstön työn helpottaminen ja työarjen sujumiseen vaikuttaminen, kun avustavia tehtäviä on ollut tekemässä avotyöntekijä.

Millaisissa asioissa olet ollut yhteydessä vammaistyön ohjaajaan?

Viisi vastaajista kertoo olleensa yhteydessä vammaistyön ohjaajaan konkreettisissa avotyötoimintaan liittyvissä asioissa. Tällaisia ovat olleet avotyösopimusten tekeminen, avotyöntekijän poissaoloihin liittyvät asiat sekä mahdolliset esiin nousseet huolet avotyötä tekevän henkilön toimintaan tai arjessa pärjäämiseen liittyen. Kolme vastaajista kertoo, ettei ole ollut yhteydessä vammaistyön ohjaajaan.

Työpaikkaohjaajien kokemukset omasta osaamisestaan

Oheisesta taulukosta on nähtävissä, miten työpaikkaohjaajien vastaukset jakaantuivat eri väittämien kohdalla, kun heiltä kysyttiin miten he kokevat tarvitsevansa niissä lisää osaamista. Vastaus asteikko tässä kysymyksessä oli 1–5, missä 1=En tarvitse lainkaan lisää osaamista, 2= Tarvitsen hieman lisää osaamista, 3= Tarvitsevan jonkin verran lisää osaamista, 4= Tarvitsen melko paljon lisää osaamista, 5= Tarvitsen paljon lisää osaamista.

Taulukko 1. Työpaikkaohjaajien kokemukset omasta osaamisestaan.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Avotyötoiminnan palvelukokonaisuus sosiaalihuollon palveluna.	37,5%	25,0%	25,0%	12,5%	0,0%	2,1	2,0
Avotyötä tekevän henkilön rooli avotyötoiminnassa.	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%	0,0%	2,0	2,0
Työpaikkaohjaajan rooli avotyötoiminnassa.	12,5%	50,0%	25,0%	12,5%	0,0%	2,4	2,0
Vammaistyön ohjaajan rooli avotyötoiminnassa.	28,6%	42,8%	0,0%	28,6%	0,0%	2,3	2,0
Avotyötehtävien sisältö suhteessa avotyöntekijän itselleen asettamiin tavoitteisiin.	37,5%	12,5%	12,5%	37,5%	0,0%	2,5	2,5
Vammaisuus ja siihen mahdollisesti liittyvät erityistilanteet.	25,0%	37,5%	12,5%	25,0%	0,0%	2,4	2,0
Avotyötä tekevän henkilön ohjaaminen.	50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%	1,9	1,5
Menetelmät ohjaukseen tueksi.	37,5%	25,0%	12,5%	25,0%	0,0%	2,3	2,0
Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet vammaisen henkilön kanssa.	75,0%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	1,6	1,0
Vammaisen henkilön tukeminen päätöksenteossa eli tuettu päätöksenteko.	37,5%	37,5%	0,0%	25,0%	0,0%	2,1	2,0
Vammaisen henkilön osallisuuden tukeminen.	62,5%	12,5%	12,5%	12,5%	0,0%	1,8	1,0
Vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvät vastuut sekä velvollisuudet.	37,5%	12,5%	25,0%	25,0%	0,0%	2,4	2,5

Vastausten perusteella ilmenee, että työpaikkaohjaajat kokevat oman osaamisensa kyselyssä esiin nostettujen vammaisuuteen ja avotyötoimintaan liittyvien asioiden osalta

melko hyväksi. Kaikissa osa-alueissa puolet tai useampi vastaajista on kuvannut osaamista siten, että vastaaja ei koe tarvitsevana lainkaan tai hän kokee tarvitsevana vain hieman lisää osaamista. Toisaalta tukeakin koetaan tarvittavan, sillä vastaajista noin 13 % kokee tarvitsevana mainituissa osa-alueissa keskimäärin jonkin verran lisää osaamista ja 20 % kokee tarvitsevana lisää osaamista melko paljon.

Tarkasteltaessa taulukkoa 1 tarkemmin huomataan, että reilu kaksi kolmasosaa vastaajista kokee, ettei tarvitse lainkaan tai tarvitsee vain vähän lisääosaamista avotyötoiminnan kokonaisuudesta tai avotyöntekijän, työpaikkaohjaajan ja vammaistyön ohjaajan rooleista. Työpaikkaohjaajien kokemus omasta osaamisesta avotyöntekijöiden tavoitteiden suhteesta työpaikalla toteutettaviin tehtäviin jakautuu vastaajien kesken tasan. Puolet vastaajista kokee tarvitsevana jonkin verran tai melko paljon lisää osaamista. Loput vastaajista kokivat omaavansa tarvittavan osaamisen tai tarvitsevana vain vähän lisää osaamista.

Tuloksista selviää myös, että reilu kolmasosa vastaajista kokee tarvitsevana jonkin verran tai melko paljon lisää osaamista vammaisuudesta tai siihen mahdollisesti liittyvistä erityistilanteista. Toisaalta taulukon 1 lopuissa vastauksissa, mitkä liittyvät ohjaamiseen tai tarkentavat edellä mainittuja vammaisuuden ja erityistilanteiden käsitteitä, alle kolmasosa vastaajista kokee tarvitsevana samassa suhteessa lisää osaamista. Erityistilanteista vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvät vastuut ja velvollisuudet koetaan kuitenkin muihin kohtiin verrattuna vieraampana ja vastaajista puolet kokee tarvitsevana jonkin verran tai melko paljon lisää osaamista tästä osa-alueesta.

Yhteenvedon voidaan todeta, että työpaikkaohjaajien kokema tuen tarve vaikuttaa olevan yksilöllistä ja asiariippuvaista. Tämä haastaa vammaistyön ohjaajaa ammatillisesti. Hänen tulee tukea, ohjata ja opastaa työpaikkaohjaajia oikea-aikaisesti ja yksilöllisesti siten, että jokainen työpaikkaohjaaja kokee saavansa tukea ohjaustyöhön mielestään sopivasti.

Millaisessa muodossa mieluiten haluaisit saada tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen?

Tähän kysymykseen kyselyssä oli annettu valmiit vaihtoehdot, mitkä vastaajat laittoivat oman mielipiteensä mukaiseen järjestykseen. Tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen toivottiin saatavan mieluiten seuraavassa järjestyksessä:

1. Yksilöohjaus vammaistyön ohjaajan toteuttamana.
2. Vertaisryhmä tapaamiset toisten työpaikkaohjaajien kanssa.
3. Oman työyhteisön antama tuki.
4. Opasvihko.
5. Virtuaalinen alusta vertaisryhmätöinnille.
6. Oman esimiehen antama tuki.
7. Jokin muu tuen muoto.

Muina tuenmuotoina vastauksissa oli mainittu työpaikkaohjaajien koulutuspäivät.

Vastauksista nousi selkeästi esiin toive siitä, että työpaikkaohjaajan saama tuki ohjaustyölle toteutettaisiin yhteisten tapaamisten kautta. Toisten ihmisten kohtaamisen tärkeys saattaa korostua vastauksissa, koska ennen tämän kehittämistyön tekemistä maailmanlaajuinen pandemia on rajoittanut suuresti ihmisten välisiä kohtaamisia kahden vuoden ajan. Myös vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien tapaamiset vähenivät pandemian vuoksi ja monessa työpaikassa henkilöstön välisiä tapaamisiakin rajoitettiin minimiin. Näin ollen vastauksissa saattoi kuvastua myös ihmisten tarve kohdata muita ihmisiä sen lisäksi, että niissä otettiin kantaa ohjaustyön tuen toteuttamismuotoon.

Mikä on näkemyksesi hyvinvointialueelle siirtymisen vaikutuksista avotyötoimintaan?

Neljä seitsemästä tähän kysymykseen vastanneesta ei osannut kertoa näkemystään avotyötoiminnan muutoksista hyvinvointialueelle siirtymiseen liittyen. Muut kolme vastaajaa uskoivat muutoksia tulevan, mutta heidänkin vastauksissaan oli hajontaa muutosten positiivisuudesta puolesta ja vastaan. Yksi vastaajista pohti myös mahdollisuutta, että omassa työpaikassa hyvinvointialueelle siirtymisen aiheuttamat muutokset voivat vaikuttaa avotyötoiminnan loppumiseen heidän yksikössään. Työpaikkaohjaukseen hyvinvointialueelle siirtymisen ei vastauksissa uskottu vaikuttavan juuri mitenkään tai tätä asiaa ei osattu arvioida.

Mikä on näkemyksesi vammaispalvelulain muutosten vaikutuksista avotyötoimintaan?

Viisi seitsemästä tähän kysymykseen vastanneesta työpaikkaohjaajasta ei osannut muodostaa näkemystä vammaispalvelulain muutoksen mahdollisesti aiheuttamiin vaikutuksiin liittyen avotyötoimintaan ja sen toteuttamiseen. Yksi vastaajista toi esiin toiveen, että avotyötoiminta jatkuisi edelleen ja yksi vastaaja toivoi lainmuutoksen edesauttavan työpaikkojen löytymistä vammaisille henkilöille. Työpaikkaohjaukseen vammaispalvelulain muutoksen ei vastauksissa uskottu vaikuttavan juuri mitenkään tai tätä asiaa ei osattu arvioida.

Kolme asiaa, mitä tulisi työpaikkaohjaajien mielestä kehittää avotyötoiminnan toteuttamiseen liittyen.

Tähän kysymykseen oli vastaajista vastannut neljä työpaikkaohjaajaa. Vastauksissa toivottiin tapaamisia vammaistyön ohjaajan kanssa asiakkaan tavoitteisiin ja tilanteeseen liittyen ja tietoa tulevista muutoksista. Lisäksi laajempaan yhteiskunnallisena kokonaisuutena mainittiin vammaisten työllistymisen mahdollisuuksien parantaminen esimerkiksi lisäämällä työnantajien tietoisuutta avotyötoiminnasta sekä palkkatukityöllistymisen mahdollisuuksia selvittämällä.

7.3 Yhteenveto kyselyjen tuloksista

Kyselyn tuloksien perusteella voidaan huomata, että työpaikkaohjaajina toimivien oman alansa ammattilaisten taustat ja ohjaamisosaaminen sekä -kokemus ovat hyvin erilaisia. Ohjaustehtävässä toimivat ovat työuransa eri vaiheissa, ja he ovat saaneet avotyöntekijän ohjauksen tehtäväkseen erilaisista syistä. Osalla vastaajista ei ollut tietoa siitä, miksi työpaikalla työskentelee avotyöntekijä tai keneltä työpaikkaohjaajan on mahdollista saada tukea ohjaustyöhön. Toteutetun kyselyn vastausten pohjalta voidaankin todeta, että työpaikkaohjaajien tuentarve on erilainen riippuen heidän kokemuksistaan vammaisten henkilöiden kanssa toimimisesta sekä ohjaustyön osaamisesta ja -kokemuksesta. Tuen tarpeeseen vaikuttanee myös työpaikkaohjaajan suhtautuminen avotyötoiminnan ohjaamista kohtaan. Työpaikkaohjaajan kokema tuentarve voi liittyä varsinaisen

ohjaamisen lisäksi myös avotyöntekijän tilanteeseen ja tämän tuentarpeessa auttamiseen.

Sallila (2016, 30–32) on saanut samankaltaisia tuloksia opinnäytetyössään: Työyhteisöjen kokemuksia avotyöntekijöistä. Sallilan tutkimuksen tuloksista on nähtävissä samansuuntaista hajontaa työpaikkaohjaajien kokemuksissa vammaistyön ohjaajan antamasta tuesta, sen tarpeesta ja sisällöstä. Näiden kahden tutkimustyön perusteella voitaneenkin todeta, että työpaikkaohjaajille tulee tarjota tukea ohjaustyöhön yksilöllisesti huomioiden työpaikkaohjaajan oma osaaminen ja voimavarat.

Taulukosta 1. Työpaikkaohjaajien kokemukset omasta osaamisestaan ilmenee, että osaaminen tai sen vaje koetaan työpaikkaohjaajien keskuudessa vaihtelevasti. Kyselyn vastauksista on tehtävissä johtopäätös, että kokemukseen omasta osaamisesta voi vaikuttaa muun muassa työpaikkaohjaajien eripituiset työkokemukset tehtävässä toimimisessa, saatu koulutus työpaikkaohjaajan tehtävään, muu kokemus vammaisten henkilöiden kohtaamisesta ja esimerkiksi työpaikkaohjaajan kiinnostuneisuus ohjaustehtävää kohtaan. Mielestäni osaamisen kokemuksia arvioitaessa ja mietittäessä kehittämistoimenpiteitä on hyvä huomioida myös se, että vastaaja voi luulla osaavansa asioita ja näin kokea, ettei tarvitse lisää tietoa, mutta vastaajan tiedot saattavat kuitenkin olla vanhentuneita tai vääriä. Näkemys omasta osaamisesta on kuitenkin jokaisen vastaajan subjektiivinen kokemus ja sitä voi olla joskus vaikea arvioida.

Mielestäni olisi tärkeää, että vammaistyön ohjaajan tarjoama tuki olisi monipuolista ja tukea olisi saatavilla eri väylien kautta. Vaikka avotyöntekijät tarvitsevat erilaista tukea pystyäkseen työskentelemään avotyötoiminnassa, on vammaistyön ohjaajan mukaan heidän tarvitsemassaan tuentarpeessa myös yhtäläisyyksiä. Näitä asioita voitaisiin koota erilliseen oppaaseen ja tällaisia yhteisiä asioita voitaisiin myös käydä läpi työpaikkaohjaajien yhteisissä koulutustilaisuuksissa tai vertaisryhmien tapaamisissa. Näin pystyttäisiin vaikuttamaan vammaistyön ohjaajan työajan käyttöön siten, että yleisistä asioista käydään yhteistä keskustelua ja yksittäisen asiakkaan tilanteeseen liittyen vammaistyön ohjaaja luonnollisesti antaisi työpaikkaohjaajalle yksilöllisempää tukea.

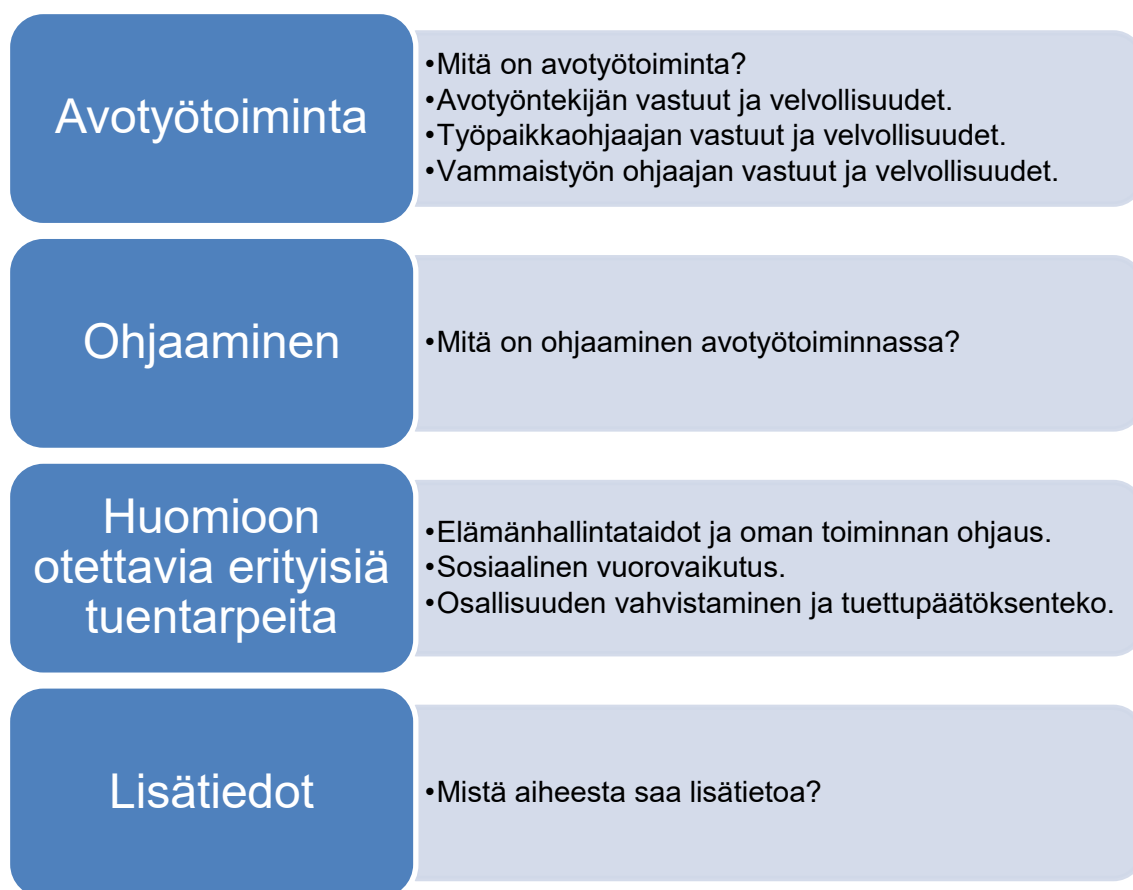
Vastauksista ilmenee, että työpaikkaohjaajille ei ole selvää, miten hyvinvointialueelle siirtymisen tai vammaispalvelulain muutokset tulevat vaikuttamaan heidän työpaikkaohjaajan tehtäväänsä. Nämä asiat selkiytyvät yhteiskuntatasollakin vasta tulevaisuudessa.

Vammaistyön ohjaajan on hyvä kuitenkin tiedottaa työpaikkaohjaajia tulevista muutoksista mahdollisimman avoimesti ja ajantasaisesti, kun jotakin tietoa tulevaisuuden toimintatavoista on saatavilla.

8 OPAS VAMMAISTYÖN OHJAAJAN TYÖVÄLINEEKSI

Kehittämistyön tuotoksena tein oppaan (Liite 3. Avotyötoiminta –Opas työpaikkaohjaajalle) vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien käyttöön. Oppaan sisältö on yleisluontoista, vammaisuuteen ja avotyötoimintaan liittyvää asiaa, eikä siinä ole sellaista tietoa, mistä voisi tunnistaa esimerkiksi avotyössä käyvän henkilön tilanteen. Tarkoitus on, että tuotosta voidaan käyttää myös sen jälkeen, kun kuntien terveys- ja sosiaalipalvelut siirtyvät hyvinvointialueen vastuulle vuonna 2023 ja avotyötoiminta saattaa muuttaa jonkin verran muotoaan nykyisestä toimintamallista.

Vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien kyselyjen vastauksien sekä käytetyn teorian pohjan perusteella päädyin kirjoittamaan oppaaseen seuraavan kuvion mukaisista aiheista.



Kuvio 6: Oppaan aihealueet.

Opas on pyritty kokoamaan helppolukuiseksi kokonaisuudeksi. Tekstin lomaan on kuvattu esimerkkejä helpottamaan oppaan kokonaisuuden ymmärtämistä, ja lähdetiedot on lisätty vasta oppaan viimeiselle sivulle. Oppaan loppuun on koottu myös verkkosivustoja, mistä oppaan käyttäjä voi halutessaan hakea aiheesta lisätietoa.

Kehittämistyön aikana kehitetty opas vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien käyttöön otetaan aktiiviseen käyttöön Kaarinassa, kun työskennellään avotyötoimintaan liittyvissä tehtävissä. Vammaistyön ohjaaja käy oppaan avulla työpaikkaohjaajan kanssa läpi avotyötoiminnan kokonaisuutta ja opas jää työpaikkaohjaajan käyttöön.

9 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI JA JATKOKEHITTÄMISEHDOTUKSET

9.1 Kehittämistyön arviointi

Tämän kehittämistyön aihealueesta avotyötoiminta, löytyi jonkin verran aiempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä. Lisäksi aiheesta oli löydettävissä muuta tietoa helposti. Aihetta oli kuitenkin käsitelty verrattain niukasti suoraan työpaikkaohjaajien näkökulmasta, mikä erottaa tämän kehittämistyön selkeästi muista avotyötoimintaa koskevista teoksista ja tutkimuksista.

Työpaikkaohjaajille suunnattuun kyselyyn vastasi kahdeksan työpaikkaohjaajaa, mikä on lukumäärältään vähäinen. Toisaalta kuitenkin suhteessa Kaarinassa toimivien työpaikkaohjaajien määrään vastausprosentti oli 44 %. Näin ollen voidaan todeta, että saaduista vastauksista on mahdollista tehdä johtopäätöksiä siitä, miten työpaikkaohjaajat kokevat roolinsa avotyöntekijän ohjaajana Kaarinassa. Vastauksista saadaan myös suuntaa sille, miten avotyötoimintaa ja sen ohjaamista tulisi Kaarinassa kehittää.

Kyröläinen (2020, 55) toteaa julkaisussaan, että työtoiminnan ja niin ikään myös avotyötoiminnan toteuttamisessa ei näy selkeästi vammaisen henkilön työllistymiseen suuntaava työote. Hänen mukaansa vaikuttaa siltä, että avotyötoiminta nähdään helposti osana sosiaalipalvelua, mutta sen mahdollisuuksia toimia työllistymistä edistävänä toimintana ei tunnisteta tarpeeksi laajasti. Tämän kehittämistyön tutkimuksellisen osan työpaikkaohjaajien vastauksista voidaan tulkita samankaltaisuutta. Vastaajista kukaan ei maininnut, että työpaikka tavoittelisi avotyöntekijälle mahdollisuutta siirtyä palkkatyöhön avotyötoiminnan kautta. Lisäksi vastaajat mainitsivat, että he haluaisivat keskustella enemmän vammaistyön ohjaajan kanssa avotyöntekijän tavoitteista. Jatkossa saattaa-kin olla hyvä avotyötoiminnan tavoite- ja arviointikeskusteluissa miettiä, miten avotyöntekijän tavoitteet saataisiin yksilöityä tarkemmin ja rakennettua näkyvämmäksi myös pidemmän aikavälin tavoite esimerkiksi palkkatyöhön siirtymiseen liittyen. Näkyväksi pitäisi saada myös se, millaista tukea avotyöntekijä tavoitteisiinsa nähden tarvitsee ja miten yksilöllinen tuki saadaan toteutettua.

Nyman (2021, 104) nostaa esiin työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa sen tärkeyden, että saadun ohjauksen tulisi olla mahdollisimman johdonmukaista ja tavoitteellista. Tähän

tarvitaan Nymanin mukaan yhteistä keskustelua toiminnan tarkoituksesta sekä yhdenmukaisten toimintatapojen luomista. Kaarinassa tämän kehittämistyön kautta aloitettu avotyötoiminnan työpaikkaohjauksen kehittäminen ja tukeminen sekä siihen avuksi laadittu opas ovatkin mielestäni askel kohti Nymanin esittämää toimintamallia. Laadittu opas toimii myös vammaistyön ohjaajan työvälineenä, kun palvelu siirtyy hyvinvointialueelle ja kuntien välistä yhteistyötä ja toimintamalleja aletaan kehittää yhdenmukaisemmiksi.

9.2 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

Koska kehittämistutkimus ei ole oma tutkimusala, tulee sen luotettavuutta tarkastella niiden menetelmien avulla, joita tutkimuksessa on käytetty. Tässä kehittämistyössä tämä tarkoittaa tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeristön kautta, mitkä ovat reliabiliteetti ja validiteetti. (Kananen 2015, 111–112.)

Tämän kehittämistyön validiteettia lisäsi aineiston kerääminen eri lähteistä. Tässä kehittämistyössä aiheesta haettiin tietoa kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista sekä teetettämällä kyselyt vammaistyön ohjaajalle ja työpaikkaohjaajille. Kehittämistyön luotettavuutta voidaan arvioida myös tarkastelemalla kehittämisprosessin dokumentointia. Tässä kehittämistyössä lähteitä on käytetty runsaasti ja lähdemerkinnät on tehty selkeästi, mikä lisää Kanasen (2015, 115) mukaan kehittämistyön aikana tehtyjen ratkaisujen luotettavuutta. Oppaan sisältö muodostui eri lähteistä kootuista tiedoista, Kananen (2015, 114) kutsuu tällaista tiedonkeruutapaa monilähteiseksi synteeksiksi.

Vammaistyön ohjaajalle suunnattu kysely toteutettiin sähköpostilla, mikä mahdollisti vastaajalle selventää kysymyksiä ja toisaalta se antoi myös opiskelijalle mahdollisuuden esittää lisäkysymyksiä vastausten saamisen jälkeen. Vammaistyön ohjaajan vastausten tulokinnassa validiteetti toteutui, sillä myös kirjallisuus ja aiemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat tuottaneet samankaltaisia asioita esiin.

Työpaikkaohjaajille suunnatun kyselyn toteuttaminen Webropol-kyselynä mahdollisti sen toistamisen tarvittaessa samanlaisena, mikä lisää tutkimuksen reliabiliteettiä eli ei sattumanvaraisten tulosten saamista. Kyselyn kysymysten muodostamisessa tulee miettiä tarkasti, että saadut vastaukset vastaavat niihin kysymyksiin mitä on haluttukin selvittää, eikä vastaaja esimerkiksi ole voinut ymmärtää kysymystä väärin. (Hirsjärvi ym. 2015, 231.) Kehittämistyön tutkimuksellisessa osassa kyselyn kysymykset onnistuttiin asettamaan verrattain hyvin. Saadut tulokset vastasivat asetettuihin tutkimustehtäviin.

Kysely lähetettiin kaikille työpaikkaohjaajan tehtävissä toimiville henkilöille. Näin vastauksia saatiin mahdollisimman monipuoliselta joukolta; vastaajat ovat eri ikäisiä ja he ovat toimineet tehtävässä eripituisia aikoja, he edustavat eri toimipisteitä ja heidän työn sisältönsä ja sitä kautta mahdollisesti myös tuentarpeensa ovat erilaisia. Vastausprosentti tutkimuksessa oli 44 %, minkä pohjalta voidaan jo tehdä Kaarinan avotyötoiminnan osalta yleistyksiä suhteessa asetettuihin tutkimustehtäviin.

Oppaan tekemisessä yhteinen kehittäminen ohjausryhmän kanssa lisäsi tuotoksen luotettavuutta. Ranta ja Kortetjärvi-Nurmi (2018, 72–73) toteavat teoksessaan, että lähes valmiista tuotoksesta onkin hyvä pyytää lausuntoa tulevilta käyttäjiltä. Nämä kiinnittävät usein huomiota ristiriitaisuuksiin ja epäselvästi esitettyihin asioihin. Kehittämistyön tuotoksena tehtyä opasta kehitettiin yhdessä ohjausryhmän kanssa, mikä auttoi huomiomaan myös sen, ettei esimerkiksi siihen kuvatuista avotyöntekijöiden erityisistä tuentarpeista voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Lisäksi oppaasta pyydettiin palautetta kahdelta työpaikkaohjaajalta ennen sen lopullista muotoa.

Oppaan toimivuutta osana vammaistyön ohjaajan työtä ei tämän kehittämistyön aikana ehditty arvioimaan, sillä sen mahdolliset positiiviset vaikutukset tulevat näkyviin pidemmällä aikajanelalla vammaistyön ohjaajan työssä.

9.3 Jatkokehittämisehdotukset

Muiden palvelualojen työpaikkaohjauksen tukeminen

Mielestäni kehittämistyön tuloksia ja opasta voidaan joiltakin osin Kaarinassa hyödyntää myös muiden kuin avotyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien työn tukemisessa. Esimerkiksi työllisyyspalveluiden tuottamassa kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaat toimivat osana yritysten, yhdistysten ja järjestöjen toimintaa, joissa lähiohjaajana ei välttämättä toimi sosiaalialan ammattihenkilö (Kaarina 2022d). Myös näiden asiakkaiden palvelun ja ohjauksen toteutumista sekä ohjaajien tuentarvetta voidaan haluttaessa tarkastella tämän kehittämistyön tulosten näkökulmasta. Tammelinin (2010, 54–58) raportti tukee tätä näkemystäni tuomalla esiin esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa toimivien henkilöiden kokemuksia työyhteisöön kuulumattomuudesta sekä heidän saamasta ohjauksen määrän ja laadun vaihtelujen mukaan kuntouttavan työtoiminnan paikasta ja ohjaajan osaamisesta.

Oppaan lisäksi järjestetty työpaikkaohjaajan tukeminen

Valmistuneen oppaan lisäksi Kaarinan vammaispalveluissa on hyvä miettiä, millaisilla muilla tavoilla työpaikkaohjaajia voidaan tukea ohjaustyössä sekä sitä, miten tiedonkulkua vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajan välillä voitaisiin edistää. Palvelun siirtymisestä hyvinvointialueelle ja vammaispalvelulain muutoksista sekä näiden kahden asian vaikutuksista avotyötoimintaan tai sen ohjaamiseen olisi hyvä tiedottaa työpaikkaohjaajia avoimesti ja mahdollisimman ajantasaisesti.

Tämän kaltaisten yhteisten asioiden tiedottamiselle olisi Kaarinassa hyvä kehittää toimiva viestintäväylä. Siinä tulisi ottaa huomioon, että työpaikkaohjaajien voi olla hankalaa päästä irtaantumaan omasta työtehtävästään ja osallistua työpaikkaohjaajien tapaamisiin. Jos työpaikkaohjaajien yhteisiä tapaamisia lähdetään Kaarinassa toteuttamaan, on erityistä huomiota kiinnitettävä avotyöntekijöiden yksityisyyden suojaan. Tapaamisilla ei voida käsitellä sellaisia asioita, mistä voi tunnistaa henkilön, jota asia koskee.

LÄHTEET

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvautkimuksia 133. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Viitattu 5.2.2022. www.helda.helsinki.fi > yhteistyökumppaneiden julkaisut > Kansaeläkelaitos (Kela) > Tutkimusjulkaisut > Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia (1996-).

Hakala, K. 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Heikkinen, H.; Tynjälä, P. & Jokinen, H. 2012. Vermentoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa H. Heikkinen; H. Jokinen; I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon vertaisryhmämentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 45–85.

Helminen, J. 2016. Sosiaaliohjauksen lähtökohtia ja käytäntöjä. Teoksessa J. Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita Publishing Oy, 14–28.

Hiltunen, U. 2020. Työ osallisuuden mahdollistajana. Kehitysvammaisten ihmisten näkemyksiä työstä ja sen merkityksestä. Pro gardu -tutkielma. Sosiaalityön maisteriohjelma. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.5.2022. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/72772>.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Hästbacka, E. 2021. Equal participation in society? Perspectives on the opportunities of persons with disabilities in Finland. Väitöskirja. Social Policy. Faculty of Education and Welfare Studies. Vaasa: Åbo Akademi University. Viitattu 6.7.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-12-4099-7>

Juhila, K. 2018. Aika, paikka & sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.

Kaarina. 2022a. Sosiaali- ja terveyslautakunnan käyttösuunnitelma 2022. Kaarina: Kaarinan kaupunki. Viitattu 4.2.2022. www.kaarina.fi > osallistuminen ja päätöksenteko > päätöksenteko > pöytäkirjat.

Kaarina. 2022b. Kaarina lyhyesti. Kaarina: Kaarinan kaupunki. Viitattu 13.3.2022. www.kaarina.fi > Kaarina lyhyesti.

Kaarina. 2022c. Monitoimikeskus Tikli. Kaarina: Kaarinan kaupunki. Viitattu 4.2.2022. www.kaarina.fi > sosiaali- ja terveyspalvelut > sosiaalipalvelut > monitoimikeskus tikli.

Kaarina. 2022d. Työllisyyspalvelut. Kaarina: Kaarinan kaupunki. Viitattu 17.5.2022. www.kaarina.fi > sosiaali- ja terveyspalvelut > sosiaalipalvelut > työllisyyspalvelut.

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännönopas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 212. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kari, O.; Laakso, S.; Niskanen, T. & Seppänen, M. 2020. Vammaistyön käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Karjalainen, P.; Metteri, A. & Strömberg-Jakka, M. 2019. Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 6.7.2022. www.julkaisut.valtioneuvosto.fi.

Karsikas, E. & Väisänen, M. 2018. "Avotyö toisi mukavaa vaihtelua arkeen" Kehitysvammaisten ajatuksia avotyöstä. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Kajaani: Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.2.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/161622?show=full>.

Kay, D. & Hinds, R. 2002. A practical guide to mentoring: play an active and worthwhile part in the development of others, and improve your own skills in the process. Oxford: How To Books.

Kehitysvammaliitto. 2022. Kehitysvammaisuus. Espoo: Kehitysvammaliitto. Viitattu 4.2.2022. www.kehitysvammaliitto.fi > Kehitysvammaisuus.

Kerätär, R. 2022. Kehitysvammainen henkilö ja työelämä. Teoksessa M. Arvio; S. Aaltonen & J. Lähdetie (toim.) Kehitysvammainen potilaana. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 233–240.

Koivuniemi, M. 2015. Toimintakeskuksesta avotyöhön. Avotyöntekijöiden kokemuksia avotyöstä. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.2.2022. <https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/toimintakeskuksesta-avo.pdf>.

Kuosma, T. 2018. Kansainväliset vammaisoikeudet. Kemi: Atrain & Nord.

Kyröläinen, A. 2020. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 23.7.2022. www.julkaisut.valtioneuvosto.fi.

Liautaud, M. & Lagarde, C. 2016. Breaking Through. Stories and Best Practices From Companies That Help Women Succeed. Viitattu 19.3.2022. Saatavilla sähköisesti <https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/reader.action?docID=4462552&query=>.

Linner Matikka, J. 2020. Seuraa punaista lankaa. Tunnista toimintamallisi ihmistyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Marin, S. 2022. Hallituksen esitys eduskunnalle vammaispalvelulaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. VN/12531/2021. Viitattu 13.3.2022. www.lausuntopalvelu.fi > lausuntopyynnöt > lausuntopyyntö vammaispalvelulainsäädännön uudistuksesta.

Metsi, R. 2017. Kehitysvammaisten henkilöiden tuettu työ, avotyö ja sosiaalityö lehdistössä: Rinnakkaistyömaailma. Pro gardu -tutkielma. Sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 23.2.2022. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/55941>.

Miettinen, J; Selander, K. & Linnosmaa I. 2020. Sosiaali- ja terveystalvelujen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden tutkiminen. Teoksessa A. Hujala & H. Taskinen (toim.). Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere: Tampere University Press, 77–128.

Mönkkönen, K.; Leinonen, L.; Arajärvi, M.; Hovatta, A-E.; Tusa, N. & Salokangas, K. 2019. Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa K. Mönkkönen; T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy, 47–88.

Niskala, A.; Kairala, M. & Pohjola, A. 2017. Asiakkaan aseman ja toimijaroolin muutos. Teoksessa A. Pohjola; M. Kairala; H. Lyly & A. Niskala (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 7–12.

Nyman, J. 2021. Työ- ja toimintakyvyn arviointi osana työvalmentajan työtä. Teoksessa A. Korhonen; J. Lindberg; K. Ray; M. Pentikäinen & M. Riihelä (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vatesäätiö sr. 92–105.

Onnismaa, J. 2021. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 3. uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 5.2.2022. www.julkaisut.valtioneuvosto.fi.

Paavilainen, P. 2020. Toimivat aivot. Kognitiivisen neurotieteen perusteita. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Raatikainen, E.; Rahikka, A.; Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Raivio, H. & Nykänen, N. 2014. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä -yhdenvertaisuutta vai aktivointia? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-
asemassa olevien työllisyyden edistämässä. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitoksen työpäperi 14/2014. Helsinki: Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 16.4.2022. www.julkari.fi > Terveiden- ja hyvinvoinnin laitost THL > kirjat.

Ranta, I. & Kortetjärvi-Nurmi, S. 2018. Näin teet oppikirjan. Tampere: Mediapinta Oy.

Sallila, J. 2016. Työyhteisöjen kokemuksia avotyöntekijöistä. Opinnäytetyö. Sosiaaliala. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.7.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/118313>.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

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

Sivula, S. 2020. Vammaisten henkilöiden osallisuuden turvaaminen vammaispalveluissa. Osallisuustyöryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:37. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 16.4.2022. www.julkaisut.valtioneuvosto.fi.

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. Annettu Helsingissä 17.9.1982. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1982/19820710#L3P27e>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työkykyohjelma. Viitattu 2.4.2022. www.stm.fi > hankkeet ja säädösvalmistelu > työelämäohjelmat > työkykyohjelma.

Suomen sosiaali ja terveys ry. 2022. Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentiaali. Helsinki: SOSTE. Viitattu 12.5.2022. www.soste.fi > vaikuta yhteiseen hyvään > työllisyys > osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentiaali.

Suomen YK-liitto. 2015. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Talentian op-paita. Viitattu 19.3.2022. www.talentia.fi > työelämäinfo > ammattietiikka.

Tammelin, M. 2010. Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 31/2010. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitost.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitost. 2022a. Työ ja työtoiminta. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitost. Viitattu 13.3.2022. www.thl.fi > käsikirjat > vammaispalvelujen käsikirja > tuki ja palvelut > työ ja työtoiminta.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022b. Vammaisten ihmisten osallisuus. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.4.2022. www.thl.fi > käsikirjat > vammaispalvelujen käsikirja > vammaisuus yhteiskunnassa > vammaisten ihmisten osallisuus.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Työkanava Oy. Helsinki: Valtioneuvosto. Viitattu 12.5.2022. www.tem.fi > hankkeet ja säädösvalmistelu > ajankohtaisia hankkeita > työkykyohjelma > työkanava oy.

Valtioneuvosto. 2022. Hyvinvointialueet. Helsinki: Valtioneuvosto. Viitattu 13.3.2022. www.soteuudistus.fi > hyvinvointialueet.

Valtonen, M. 2022. Kyselyn tulokset. Kaarinan vammaispalveluiden vammaistyön ohjaaja Marius Valtosta kyselyn toteutti 9.2.2022 Henna Luoma.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022. Henkilöstöorganisaatio. Aluehallitus 9/2022. Pöytäkirja 13.5.2022. Viitattu 6.7.2022. https://vshyvinvointialue.tweb.fi/ktwebscr/pk_tek_tweb.htm.

Vehmas, S. & Mietola, R. 2022. Vaikeasti kehitysvammaisten arki ja ihmisyyys. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Verner. 2022a. Avotyötoiminta. Viitattu 4.2.2022. www.verneri.fi > arki ja palvelut > työtoiminta > avotyötoiminta.

Verner. 2022b. Kommunikointi. Viitattu 4.2.2022. www.verneri.net > arki ja palvelut > kommunikointi.

Vesala, H.; Klem, S. & Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Vesala, H.; Klem, S.; Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Vesala, H. & Vartio, E. 2018. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Vammaisfoorumin vuonna 2018 toteuttaman kyselyn tulokset taulukkomuodossa. Viitattu 6.7.2022. <https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/VFKyselyn-perusraportti2019.pdf>.

Kysely vammaistyön ohjaajalle

Tämä kysely on osa sosionomi AMK opintojeni opinnäytetyötä, minkä toteutan yhteistyössä Kaarinan vammaispalveluiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on vammaistyön ohjaajan työn tukeminen. Voit vastata alla oleviin kysymyksiin vapaamuotoisesti sähköpostilla. Vastauksiasi käytetään opinnäytetyön teoriaosan lisäksi apuna, kun muodostan työpaikkaohjaajille omaa kyselylomaketta sekä opinnäytetyön tuotoksena tehtävässä oppaassa yhdessä muun tuotetun tiedon kanssa.

1. Paljonko avotyöntekijöitä Kaarinan vammaispalveluissa tällä hetkellä on?
2. Kuka voi olla avotyötoiminnan asiakas Kaarinan vammaispalveluissa?
3. Montako eri työpaikkayhteistyökumppania tällä hetkellä on?
4. Mitä vammaistyön ohjaajan työhön kuuluu avotyötoiminnan näkökulmasta?
5. Kuinka usein käyt työpaikoilla ja millaisia asioita silloin käsitellään?
6. Millaisia soittoja työpaikkaohjaajilta tulee, kuinka usein he tarvitsevat ohjausta, millaista ohjausta? Tässä tarkoitan nimenomaan työpaikkaohjaajien tai esimiehen kaipaamaa tukea ja ohjausta asiakkaan kanssa toimiessa.
7. Miten näet asiakkaiden mahdollisuuden edetä niin sanotulla urapolullaan? Onko heillä mielestäsi mahdollisuus siirtyä palkkatyön piiriin?
8. Tuleeko mieleesi vielä muita aiheeseen liittyviä asioita, joita haluaisit tuoda esiin?

Kiitos osallistumisestasi,

Henna Luoma

sosionomiopiskelija

Kysely työpaikkaohjaajille

Tämä kysely on osa sosionomi AMK opintojeni opinnäytetyötä, minkä toteutan yhteistyössä Kaarin vammaispalveluiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on vammaistyön ohjaajan työn tukeminen. Kyselyn avulla haluan selvittää missä asioissa työpaikkaohjaajat kokevat tarvitsevansa tukea ja millaisessa muodossa tukea olisi hyvä antaa? Lisäksi kyselyssä selvitetään sitä, miten työpaikkaohjaajat ajattelevat hyvinvointialueelle siirtymisen sekä vammaispalvelulain muutoksen vaikuttavan avotyötoiminnan toteutumiseen.

Saatujen vastausten perusteella kokoan oppaan vammaistyön ohjaajan ja työpaikkaohjaajien toiminnan tueksi, kun he työskentelevät avotyötoiminnassa olevien henkilöiden kanssa. Kyselyn tuloksia käytetään hyväksi myös, kun opinnäytetyössä arvioidaan muita vastauksissa mahdollisesti esiin nousevia kehittämistoimia avotyötoiminnan toteuttamiseen liittyen.

Kyselyyn vastataan anonymisti sähköisen Webropol-kyselyn avulla. Vastaaminen vie aikaa 10–15 minuuttia. Kysymyksiä on yhteensä 13, joista osa on monivalintakysymyksiä ja osa avoimia kysymyksiä. Vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Vastausaikaa on 28.3.-22.4.2022

Kiitos kun osallistut kyselyyn, näkemyksesi ovat minulle tärkeitä.

Ystävällisesti,

Henna Luoma

sosionomiopiskelija

Tausta kysymykset:

1. Kuinka kauan olet toiminut työpaikkaohjaajana avotyötoiminnassa oleville henkilöille?
2. Miten olet päätnyt tekemään työpaikkaohjaajan tehtävää työpaikassasi?
3. Millaista koulutusta olet saanut työpaikkaohjaajana toimimiseen?
4. Keneltä tai mistä saat tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen?
5. Mitä asioita työpaikallasi tavoitellaan sillä, että tarjoatte avotyötoimintaa vammaispalveluiden asiakkaalle?
6. Millaisissa asioissa olet ollut yhteydessä vammaistyön ohjaajaan?

Osaaminen ja tuentarve:

7. Miten paljon koet tarvitsevasi tietoa tai tukea seuraavissa vammaisen henkilön kanssa kohtaamissasi tilanteissa? Vastaus asteikko on 1-5, missä 1=En tarvitse lainkaan lisää osaamista, 2= Tarvitsen hieman lisää osaamista, 3= Tarvitsevan jonkin verran lisää osaamista, 4= Tarvitsen melko paljon lisää osaamista, 5= Tarvitsen paljon lisää osaamista.

1 2 3 4 5

- a. Avotyötoiminnan palvelukokonaisuus sosiaalihuollon palveluna.
- b. Avotyötä tekevän henkilön rooli avotyötoiminnassa.
- c. Työpaikkaohjaajan rooli avotyötoiminnassa.
- d. Vammaistyön ohjaajan rooli avotyötoiminnassa.
- e. Avotyötehtävien sisältö suhteessa avotyöntekijän itselleen asettamiin tavoitteisiin.
- f. Vammaisuus ja siihen mahdollisesti liittyvät erityistilanteet.
- g. Avotyötä tekevän henkilön ohjaaminen.
- h. Menetelmät ohjaustyön tueksi.
- i. Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet vammaisen henkilön kanssa.
- j. Vammaisen henkilön tukeminen päätöksenteossa eli tuettu päätöksenteko.
- k. Vammaisen henkilön osallisuuden tukeminen.
- l. Vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvät vastuut sekä velvollisuudet.

Vastaa seuraavaan kysymykseen järjestämällä vastausvaihtoehdot numerojärjestykseen siten, että 1= mielestäsi parasvaihtoehto ja 7= vähiten hyvä vaihtoehto. Mieti vastatessasi vaihtoehtojen mieluisuutta omana toimintatapanasi sekä työarkesi kannalta parhaiten toteutettavissa olevaa tapaa.

8. Millaisessa muodossa mieluiten haluaisit saada tukea työpaikkaohjaajana toimimiseen?
 - a. Oman esimiehen antama tuki.
 - b. Oman työyhteisön antama tuki.
 - c. Opasvihko.
 - d. Vertaisryhmä tapaamiset toisten työpaikkaohjaajien kanssa.
 - e. Virtuaalinen alusta vertaisryhmätoiminnalle, mikä mahdollistaisi esimerkiksi usein kysyttyjen kysymysten ja vastausten selaamisen ja tietopankin keräämisen itsenäiseen tiedonhankintaan.
 - f. Yksilöohjaus vammaistyön ohjaajan toteuttamana.
 - g. Jokin muu, mikä?

9. Kirjoita tähän edelliseen kysymykseen liittyvät muut ehdotukset:
 10. Mikä on näkemyksesi hyvinvointialueelle siirtymisen vaikutuksista avotyötoimintaan?
 11. Mikä on näkemyksesi vammaispalvelulain muutosten vaikutuksista avotyötoimintaan?
 12. Miten mielestäsi edellä mainitut muutokset tulevat vaikuttamaan työpaikkaohjaamiseen?
-
13. Kirjoita tähän kolme sellaista asiaa, mitä tulisi kehittää avotyötoiminnan toteuttamiseen liittyen.

AVOTYÖTOIMINTA

Opas työpaikkaohjaajalle



SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
Avotyötoiminta	4
- Avotyöntekijän vastuut ja velvollisuudet	
- Työpaikkaohjaajan vastuut ja velvollisuudet	
- Vammaistyön ohjaajan vastuut ja velvollisuudet	
Ohjaaminen avotyötoiminnassa	6
Vammaisen henkilön ohjaamisessa huomioon otettavia erityisiä tuentarpeita	8
- Elämänhallintataidot ja oman toiminnan ohjaus	
- Sosiaalinen vuorovaikutus	
- Osallisuuden vahvistaminen ja tuettu päätöksenteko	
Lisätietoa	11
Lähteet	12

JOHDANTO

Tämän oppaan tarkoitus on avotyötoiminnassa toimivien työpaikkaohjaajien ja Kaarinan vammaistyön ohjaajan työn tukeminen. Tavoitteena on selkiyttää avotyötoimintaan ja sen ohjaamiseen liittyviä käsitteitä, toimijoiden vastuita ja velvollisuuksia sekä tuoda esiin mahdollisia erityistarpeita, joita on hyvä huomioida avotyöntekijän ohjaamisessa.

Opas on Turun Ammattikorkeakoulun sosionomi AMK opintoihin liittyvän Tukea Kaarinassa avotyötoimintaa tarjoaville työpaikoille -kehittämistyön tuotos. Kehittämistyöhön sisältyi teorialähteiden lisäksi tutkimuksellinen osa, missä toteutettiin kysely työpaikkaohjaajille ja vammaistyön ohjaajalle. Opas koottiin kyselyn tulosten ja teorialähteiden pohjalta.

Oppaan ensimmäisessä kappaleessa esitellään avotyötoiminta sosiaalipalveluna sekä siihen liittyvien toimijoiden vastuut ja velvollisuudet. Toisessa kappaleessa on keskitytty kuvaamaan ohjaamisen käsitettä, kun ohjattavana on vammainen henkilö. Viimeisessä kappaleessa on esitelty tiivistysti erityisiä tuentarpeita, kun ohjattavana on vammainen henkilö.

Opas on pyritty kokoamaan helppolukuiseksi kokonaisuudeksi. Tekstin lomaan on kuvattu esimerkkejä helpottamaan oppaan kokonaisuuden ymmärtämistä, ja lähdetiedot löytyvät oppaan viimeiseltä sivulta. Oppaan loppuun on koottu myös verkkosivustoja, mistä voit halutessasi hakea aiheesta lisätietoa.

AVOTYÖTOIMINTA

Avotyötoiminta on **työtoimintaa, mitä toteutetaan työpaikoilla**. Se on lainmukaista palvelua, mitä voidaan järjestää työkyvyttömille henkilöille, joilla ei vammansa takia ole edellytyksiä työllistyä tavalliseen palkkatyöhön. Lisäksi lain tarkoittamaan työtoimintaan osallistuvan henkilön pääasiallinen toimeentulo perustuu sairauteen tai työkyvyttömyyteen perustuviin etuuksiin. Avotyötoiminnan **tarkoituksena on vaikuttaa edistävästi vammaisen henkilön osallisuuteen ja työllisyyteen. Se on toimintakykyä edistävää ja ylläpitävää toimintaa**.

Avotyötoimintaan osallistuva **vammainen henkilö ei ole työsuhteessa** toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan. **Työtehtävät ja työaika määritellään kullekin avotyöntekijälle yksilöllisesti**. Siihen vaikuttavat henkilön voimavarat, taidot, mielenkiinnon kohteet ja työnantajan tarpeet.

Martti toimii yrityksen toimistossa apulaisena. Hän esimerkiksi keittää kahvia, huolehtii taukokuoneen siisteydestä, huolehtii sisäisen postin kulusta ja auttaa sihteereitä erilaissa tehtävissä. Martti tekee avotyötä kahtena päivänä viikossa, neljä tuntia kerrallaan.

Essi on avotyöntekijänä pienessä ruokakaupassa. Hänen tehtäviinsä kuuluu ostoskärrien paikoilleen vieminen, palautuspullohihnan tyhjennys, tavaroiden hyllyttäminen yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa sekä taukotilan siisteydestä huolehtiminen. Essi tekee avotyötä neljänä päivänä viikossa, neljä tuntia kerrallaan.

Avotyötoimintapaikalla on avotyötoiminnassa vastuullaan perehdytys työtehtäviin sekä työturvallisuuteen ja työnjohdollisiin tehtäviin liittyvät asiat. Avotyötoiminnasta voidaan maksaa verotonta työosuusrahaa. Avotyötoiminnassa toimivien henkilöiden koulutustausta on usein koti-, laitos- tai keittiötalous, lisäksi heidän keskuudessaan suosittuja koulutuksia ovat myös kiinteistö- ja siivousala. Toisaalta kaikilla avotyötä tekeillä ei ole ammatillista koulutus lainkaan.

Avotyöntekijät kokevat avotyötoiminnan itselleen tärkeäksi. Avotyötoiminta on toiminnassa oleville tärkeä sosiaalinen tapahtuma, minkä kautta he kokevat saavansa ystäviä ja syyn lähteä kotoa. Avotyötä tekevät henkilöt kuvaavat toiminnan lisäävän heidän osallisuuttaan itselle tärkeässä yhteisössä. He arvostavat siitä saamaansa rahallista korvausta ja kokevat sen palkkana tehdystä työstä.

Avotyöntekijän vastuut ja velvollisuudet

- Avotyötoimintapaikan **ohjeistuksien ja toiminta-aikojen noudattaminen**.
- Sovittujen **avotyötehtävien tekeminen**.
- **Poissaoloista ilmoittaminen** avotyötoimintapaikkaan ja vammaistyönohjaajalle.

- Täyttää avotyöajanseurantalomaketta ja toimittaa sen kuukauden lopussa vammaistyonohjaajalle työosuusrahan maksua varten.

Työpaikkaohjaajan vastuut ja velvollisuudet

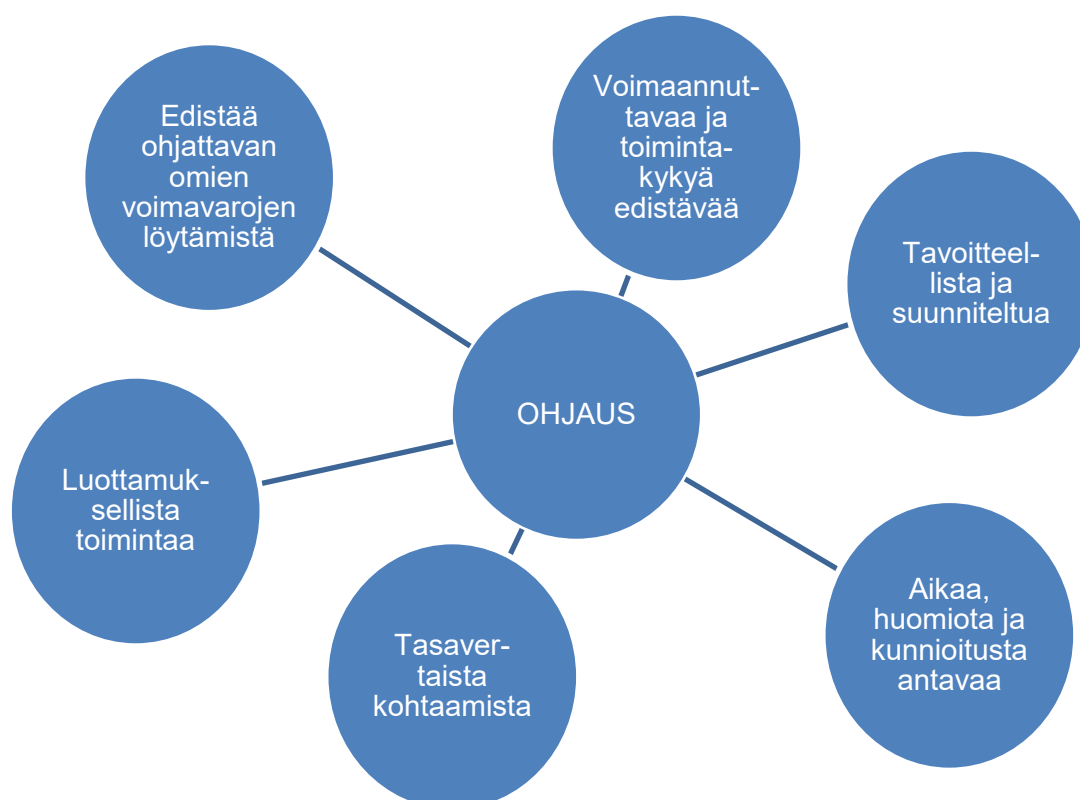
- **Perehdyttää ja ohjaa** avotyöntekijää työtehtävien suorittamisessa.
- **Tuttu lähihenkilö**, jolta avotyöntekijä voi matalalla kynnyksellä kysyä mieltään askarruttavia asioita.
- **Ratkoo yhdessä** avotyöntekijän kanssa työtehtäviin liittyviä **mahdollisia haasteita**.
- **Auttaa** avotyöntekijää saavuttamaan avotyötoiminnalle asetetut tavoitteet.
- **Toimii** tarvittaessa avotyöntekijän **tukena** vuorovaikutustilanteissa sekä vammaistyon ohjaajan, että muun työyhteisön suuntaan.

Vammaistyon ohjaajan vastuut ja velvollisuudet

- **Avotyötoiminnan prosessista vastaaminen.** Siihen sisältyy avotyötoimintaa hakeneen henkilön tapaaminen, palvelutarpeen ja toimintakyvyn arviointi, avotyötoimintaan liittyvien toiveiden ja tavoitteiden selvittäminen.
- Vammaistyon ohjaaja **suunnittelee yhdessä avotyöntekijän kanssa sopivia avotyötoiminnan tehtäviä ja ottaa yhteyttä mahdollisiin avotyötoimintapaikkoihin.** Paikan löydyttyä, hän **sopii käytännön järjestelyistä** avotyötoimintapaikan kanssa, laatii sopimuksen avotyötoiminnasta ja tekee avotyötoiminnan aloittamiseen liittyvät kirjaukset sosiaalipalveluiden asiakastietojärjestelmään.
- Osallistuu tarpeen mukaan avotyöntekijän perehdyttämiseen.
- **Toimii avotyöntekijän ja työpaikkaohjaajan tukena koko avotyötoimintasuhteen ajan.** Käytännössä tämä tarkoittaa asiakkaan ja työpaikkaohjaajan tapaamista muutaman kerran vuodessa ja akuuttien tilanteiden yhdessä selvittämistä.
- Ottaa vastaan avotyöntekijän poissaoloilmoitukset, seuraa avotyötoiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja laittaa työosuusrahat maksuun toteutuneiden avotyötoimintapäivien mukaisesti.
- Uusien avotyötoimintapaikkojen kartoittaminen ja toimintamuodon esittely yrityksille.
- Vammaistyon ohjaajan työtä ohjaa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön **salassapito- ja vaitiolovelvollisuus.** Se tarkoittaa, että työntekijä ei saa ilmaista ilman asiakkaan lupaa toiselle henkilölle hänen henkilökohtaisia asioitaan.

OHJAAMINEN AVOTYÖTOIMINNASSA

Ohjattaessaan työpaikkaohjaaja **antaa vammaiselle henkilölle huomiota ja aikaa**. Hän **kuuntelee** ja varmistaa, että avotyöntekijä myös kokee tulevansa kuulluksi. Jotta tämä onnistuu, on työpaikkaohjaajan oltava aidosti läsnä tilanteessa. **Avotyöntekijää kunnioittava ilmapiiri on ohjaustilanteen lähtökohta ja keskeisiä eettisiä ohjaustyön periaatteita ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus**. Ohjauksessa korostetaan nykyään ohjaajan ja ohjattavan tasa-vertaista suhdetta, jossa ohjattava on omien asioidensa asiantuntija ja ohjaaja on ohjaamisen asiantuntija. Oheiseen kuvioon on koottu ohjaustyössä huomioon otettavia asioita.



Kuvio 1. Ohjauksen piirteitä.

Ohjaustilanteissa ei ole tarkoitus antaa avotyöntekijälle valmiita ratkaisumalleja vaan vahvistaa tämän omaa toimintakykyä. Työpaikkaohjaajan tehtävä on ohjaussuhteessa aina vammaisen henkilön auttaminen tavoitteeseensa pääsyssä. **Työpaikkaohjaajan tulee pyrkiä vaikuttamaan avotyöntekijällä menossa olevaan prosessiin edistävästi ja toimijuutta tukien esimerkiksi keskustelemalla ja kuuntelemalla, näyttäen mallia ja harjoitellen yhdessä tavoitteiden mukaisia toimintoja.**

Martin tavoitteena on toimistoapulaisen tehtävässä harjoitella päivärytmin ylläpitämistä ja vastuun ottamista omista tehtävistä. Martilla on ollut haasteita herätä ajoissa, ja he ovat miettineet yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa tähän keinoja. Martin työaikaa muutettiin siten, että hän aloittaa avotyötoimintapäivän vasta klo 9.00 entisen aamu kahdeksan sijaan. Työtehtävien suorittamisen järjestystä muokattiin ja Martti aloittaa kahvin keittämällä ja taukokuoneen siistimisellä, minkä jälkeen hän huolehtii sisäisen postin toimittamisesta. Jotta Martti muistaa missä järjestyksessä tehtävät tulee tehdä, listattiin tehtävät paperille oikeassa järjestyksessä.

Työpaikkaohjaajan ohjaustyössä voidaan katsoa olevan yhtäläisyyksiä mentorointitoiminnan kanssa, jossa kokeneempi mentori ohjaa ja opastaa kokemattomampaa henkilöä. Ohjaussuhde on kehittymiseen pyrkivä, pitkäkestoinen ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde.

Essin tapauksessa mentorointisuhde näkyy selkeästi tavaroiden hyllytystehtävässä. Siinä työpaikkaohjaaja ja avotyöntekijä tekevät samanaikaisesti samaa tehtävää. Työpaikkaohjaaja on lähellä ja Essin on helppo mallintaa tekemistä, kysyä apua ja ohjata mahdolliset asiakkaat kysymyksineen työpaikkaohjaajan luokse. Toisaalta Essillä on mahdollisuus myös pyrkiä toimimaan mahdollisimman itsenäisesti. Hyllyttämisessä ei välttämättä tarvitse osata lukea, kun hyllytettävää tuotetta on usein jo valmiiksi hyllyssä oikealla paikalla, mikä helpottaa Essin tehtävässä suoriutumista.

VAMMAISEN HENKILÖN OHJAAMISESSA HUOMIOON OTETTAVIA ERITYISIÄ TUENTARPEITA

Elämönhallintataidot ja oman toiminnan ohjaus

Vammaiselle henkilölle voi olla vaikea hallita erilaisten tilanteiden käyttäytymistapoja ja -sääntöjä. Hänen muistinsa saattaa olla lyhyt ja itsenäinen tarkkaavaisuuden suuntaaminen tehtävänä olevan toimen kannalta olennaisiin asioihin vaihtelevaa. Hänellä saattaa olla haasteita suunnitelmallisessa toiminnassa ja asioiden tai tilanteiden ennakkoinnissa. Uusien asioiden oppiminen ja ymmärtäminen voi olla vaikeaa.

Ohjaaminen voikin vaatia työpaikkaohjaajalta sinnikästä asioiden uudelleen opastamista erilaisia menetelmiä hyväksikäyttäen. Tällainen menetelmä voi olla esimerkiksi **mallioppiminen**, missä ohjaaja tekee työtehtävän ensin tai samanaikaisesti avotyöntekijän kanssa. Näin toimittaessa ohjauksen konkreettisena keinona käytetään kyseessä olevan opeteltavan tehtävän tekemistä sanallisen ohjauksen lisäksi. Toisena hyvänä keinona on koettu **opeteltavan tehtäväkokonaisuuden pilkkominen pienempiin ja helpommin haltuun otettaviin osiin**. Ohjauksen apuna voi käyttää myös erilaisia **työlistoja tai kuvia työn eri vaiheista**, jolloin avotyöntekijälle jää konkreettinen ohje käytettäväksi itsenäisen työskentelyn tukena.

Sosiaalinen vuorovaikutus

Vammaisuuteen liittyy **usein haasteita vuorovaikutustaidoissa**. Henkilöllä voi olla **ongelmia puheen tuottamisessa tai ymmärtämisessä** tai hänellä on esimerkiksi **vaikeuksia keskittyä** vuorovaikutustilanteessa. Hänen voi olla **vaikea omaksua keskustelun kulkua tai sosiaalisen kanssakäymisen sääntöjä**. Vuorovaikutustaidon merkitys korostuu, jos henkilöllä on taustalla kehitysvamman aiheuttamat kommunikoinnin haasteet. Ohjaaja voi helpottaa vuorovaikutustilanteita muun muassa seuraavin keinoin:

- Pyri rauhalliseen kohtaamistilanteeseen.
- Ole avoin ja uskalla kysyä, jos et esimerkiksi saa selvää toisen puheesta.
- Mukauta oma kommunikointi toisen kanssa samalle taitotasolle, selkeä puhe, katsekontakti, rauhalliset eleet.
- Käytä eleitä ja ilmeitä kommunikaation tukena.
- Tarvittaessa käytä apuna kirjoittamista tai piirtämistä.
- Varmista asian ymmärtäminen.

Vammaisen henkilön voi olla hankala toimia vuorovaikutustilanteissa, missä samanaikaisia tapahtumia on paljon ja tilanteet muuttuvat nopeasti tai ne vaativat saadun informaation suodattamista ja oman reagoinnin suhteuttamista tilanteen vaatimalla tavalla. Heidän havainnointikykyänsä ei välttämättä riitä huomaamaan nopeasti muuttuvia tilanteita lisäksi vaikeutta tuottaa tunnepitoisten vuorovaikutustilanteiden sisällön tulkitseminen.

Essi on tekemässä työtehtävää pullonpalautushuoneessa, missä on paljon kolinaa ja hihnalla liikkuvia pulloja. Työvuorossa oleva myyjä pyytää häntä ohi mennessään auttamaan hyllyttämisessä. Tilanteessa Essi ei ole kuullut kunnolla ja hän ei ole ymmärtänyt, että hänen tulisi mennä hyllyttämään työntekijän kanssa heti. Essin oman näkemyksen mukaan hänellä oli vielä pullohuoneen siistiminen kesken. Työntekijä pahoittaa mielensä, kun ei saanut apua ja antaa tilanteesta palautetta Essin työpaikkaohjaajalle.

Työpaikkaohjaaja selvittää tilanteen kulkua Essin kanssa. He päättävät kertoa avoimesti työpaikalla, että Essin on helpompi olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa, kun ympäristö on rauhallinen ja kun toinen henkilö ottaa häneen katsekontaktin. He kertovat, että Essin on vaikea havaita vuorovaikutusyrityksiä, jos ympärillä tapahtuu liian paljon asioita samaan aikaan.

Osallisuuden vahvistaminen ja tuettu päätöksenteko

Osallisuus tarkoittaa, että henkilö on mukana omaa elämäänsä koskevassa päätöksenteossa aktiivisena toimijana ja että hänellä on mahdollisuus sosiaalisesti merkittäviin sosiaalisiin suhteisiin. Se tarkoittaa sitä, että **henkilön puolesta ei päätetä asioista eikä hänen puolestaan asioida tai hänen asioitaan kerrota puolesta muille**. Se tarkoittaa kuulumista johonkin yhteisöön ja siinä toimimista siten, että henkilölle syntyy aito kokemus yhteenkuuluvuudesta. Osallisuudessa onkin kyse johonkin kuulumisesta, kuulluksi tulemisesta ja ympärillä tapahtuviin asioihin vaikuttamisesta.

Osallisuus, aito vuorovaikutus ja erilaiset sosiaaliset roolit lisäävät ihmisten hyvinvointia. Mahdollisuus kokea erilaisia sosiaalisia rooleja auttaa ihmistä oppimisessa sekä vahvistaa ja monipuolistaa hänen psykososiaalista toimintakykyään. Vammainen henkilö saattaa kaivata tähän tukea ja osallisuutta tuleekin tukea yksilöllisen tarpeen edellyttämällä tavalla. Kohtaamisessa on otettava huomioon tilanteen esteettömyys ja esimerkiksi tarvittava kommunikaation tai päätöksenteon tuki. **Vammaisen henkilön lähipiirin suhtautuminen ja osaaminen vaikuttavat suuresti siihen, millaisiksi hänen osallisuusmahdollisuutensa ja sosiaaliset roolinsa muodostuvat.**

Martin avotyöpaikalla esimies pitää kerran viikossa viikkopalaverin. Palaverin aikaa siirrettiin Martin avotyöajan muuttumisen yhteydessä, jotta myös Martti pystyy osallistumaan kokoukseen. Esimies toimittaa Martin työpaikkaohjaajalle mahdollisuuksien mukaan listan käsiteltävistä asioista etukäteen. Se antaa Martille ja työpaikkaohjaajalle mahdollisuuden käydä asioita etukäteen läpi, jolloin Martti saa enemmän aikaa muodostaa mielipiteensä tai mahdollisia kysymyksiä käsiteltävistä aiheista.

Päätöksenteko ja ongelmanratkaisu ovat arkisia ja osin huomaamattomastikin toteutuvia tapahtumia elämässämme. Päätöksenteossa valitsemme useiden mahdollisten vaihtoehtojen joukosta itsellemme sopivimman. Valintaa tehdessä arvioimme yleensä sitä, millaisia seurauksia päätöksellämme on, arvioimme siis syy-seuraussuhteita. Päätöksentekoon vaikuttavat monet seikat, helposti mitattavissa olevien seikkojen lisäksi päätökseen vaikuttavat vaikeasti mitattavissa olevat subjektiiviset kokemukset ja henkilökohtaiset mieltymykset. **Vammainen henkilö saattaa tarvita apua päätöksen teossa tarvittavan tiedon hankkimisessa sekä oman mielipiteen muodostamisessa ja sen ilmaisemisessa.**

Essin avotyöpaikalla ollaan järjestämässä joulujuhlat työntekijöille. Essi ei ole aiemmin osallistunut sellaisiin. Hän empii nytkin osallistumisestaan, mutta rohkenee kuitenkin kysyä työpaikkaohjaajaltaan, millaisista juhlista on kyse. Työpaikkaohjaaja kertoo Essille juhlien sisällöstä, keitä on tulossa paikalle, antaa esimerkkejä, miten osallistujat yleensä ovat pukeutuneet juhlaa varten ja kertoo, että juhlasta voi lähteä pois silloin kun itse haluaa. Näin Essin on helpompi päättää, haluaako hän osallistua tapahtumaan vai ei.

LISÄTIETOA

www.aivoliitto.fi > kommunikaatiokeskus

www.invalidiliitto.fi > vammaisuus

www.kehitysvammaliitto.fi > Kehitysvammaisuus

www.papunet.net > materiaalit > kuvatyökalu

[www.stm.fi](#) > vastuualueet > sosiaali- ja terveystaloudet > lainsäädäntö > vammaiset

[www.thl.fi](#) > [käsikirjat](#) > [vammaispalvelujen käsikirja](#)

www.verneri.fi

LÄHTEET

Heikkinen, H.; Tynjälä, P. & Jokinen, H. 2012. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa H. Heikkinen; H. Jokinen; I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon vertaisryhmämentorointi opetusallalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 45–85.

Juhila, K. 2018. Aika, paikka & sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.

Kari, O.; Laakso, S.; Niskanen, T. & Seppänen, M. 2020. Vammaistyön käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Liautaud, M. & Lagarde, C. 2016. Breaking Through. Stories and Best Practices From Companies That Help Women Succeed. Viitattu 19.3.2022. Saatavilla sähköisesti <https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/reader.action?docID=4462552&query=>.

Paavilainen, P. 2020. Toimivat aivot. Kognitiivisen neurotieteen perusteita. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Raatikainen, E.; Rahikka, A.; Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

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

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. Annettu Helsingissä 17.9.1982. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1982/19820710#L3P27e>.

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Talentian oppaita. Viitattu 19.3.2022. www.talentia.fi > työelämäinfo > ammattietiikka.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2022a. Työ ja työtoiminta. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 13.3.2022. www.thl.fi > käsikirjat > vammaispalvelujen käsikirja > tuki ja palvelut > työ ja työtoiminta.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2022b. Vammaisten ihmisten osallisuus. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.4.2022. www.thl.fi > käsikirjat > vammaispalvelujen käsikirja > vammaisuus yhteiskunnassa > vammaisten ihmisten osallisuus.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Verner. 2022a. Avotyötoiminta. Viitattu 4.2.2022. www.verneri.fi > arki ja palvelut > työtoiminta > avotyötoiminta.

Verner. 2022b. Kommunikointi. Viitattu 4.2.2022. www.verneri.net > arki ja palvelut > kommunikointi.

Vesala, H.; Klem, S. & Ahlström, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto.