

Opinnäytetyö AMK

Sosionomikoulutus

ASOSTS14

2017

Katja Hautalahti

VALMENTAVASTA KOULUTUKSESTA KOHTI TYÖELÄMÄÄ

- yksilöllisiä työelämäratkaisuja
kehitysvammaiselle nuorelle

Katja Hautalahti

VALMENTAVASTA KOULUTUKSESTA KOHTI TYÖELÄMÄÄ

- yksilöllisiä työelämäratkaisuja kehitysvammaiselle nuorelle

Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus (KTO) järjestää työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (TELMA-koulutus) kehitysvammaisille nuorille. Koulutuksen tarkoituksena on tukea nuoren itsenäistymistä ja valmiuksia siirtyä työelämään.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda näkyväksi kehitysvammaisten nuorten ajatuksia tulevaan työelämäänsä liittyen sekä kartoittaa kehitysvammaisen ihmisen työelämään pääsemistä edistäviä tekijöitä työhönvalmennuksessa.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Nuorten ajatuksia koskeva aineisto kerättiin haastattelemalla viittä KTO valmentavassa koulutuksessa opiskelevaa nuorta. Nuorten haastattelut koostuivat strukturoidusta lomakehaastatteluista sekä vapaamuotoisista haastatteluosuuksista. Työhönvalmennusta koskeva aineisto kerättiin teemahaastattelemalla saman organisaation työhönvalmentajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaan vammaisille henkilöille tulee turvata yhdenvertaiset oikeudet työntekoon kuin muilla. (YK-liitto 2016). Vammaisten ihmisten oikeutta palkkatyöhön pidetään tasa-arvoisen työelämän edellytyksenä.

Tämän tutkimuksen mukaan palkallinen työsuhde ei kuitenkaan näyttäytyä kovin tärkeänä asiana nuorten elämässä. Tutkimuksessa tulee esille, että nuoret ovat kiinnostuneita ennen kaikkea löytämään itsensä näköisen ammattialan ja toimintapaikan. Valintojensa pohjaksi he kaipaavat myös yksilölliseen tarpeeseensa kohdistettua tietoa ja kokemuksia sekä ohjaajan tukea.

Tutkimustulosten mukaan onnistunut työhönvalmennus edellyttää asiakaslähtöistä ja pitkäjänteistä työtettä, jossa asiakkaan työllistymisprosessille annetaan riittävästi aikaa ja jossa asiakkaan elämäntilanne huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Edellytykset pidempiaikaiselle työsuhteelle kasvavat, kun asiakkaan tarjoama työpanos ja työnantajan työvoimakysyntä saadaan kohtaamaan.

ASIASANAT:

Kehitysvammaisuus, nuoret, valmentava koulutus, tuettu työllistyminen, työhönvalmennus, itsemääräämisoikeus

Katja Hautalahti

FROM PREPARATORY TRAINING TO WORKING LIFE

- Individual Working Life Solutions to Young People with Disabilities

The Support and Expert Center for persons with Intellectual Disability (KTO) provides Preparatory training for working life and independent living (TELMA) for young people with disabilities. The aim of this training is to support student's daily living and working skills.

The aim of this study is to identify young person's views about their future working life and figure out what kind of support they would need in that change from student years to working life. The purpose is also to examine the successful practices in the process of supported employment.

The research was qualitative. The data was collected by interviewing five young people from KTO Preparatory Training School. The interviews included formal, structured interviews and informal interview items. The data regarding of an Employment Support Worker and supported employment was collected by interviewing an Employment Support Worker of KTO, (half-structured theme interview). The results were analyzed by inducted content analysis.

According to Convention on the Rights of Persons with disabilities by United Nations, everyone should have the equal rights for working life. The paid work considered to be precondition to equal working life.

The study results showed, however, that paid work doesn't seem to be in a very important role in young people's life. Most of all, they are interested in to find out a convenient occupation and working place just for them. They are willing to find out an own place in a working life and society. Additionally, they are looking for information and experiences customized to their individual needs.

According to this study a long-term commitment and customer oriented approach are required in order to succeed in a supported employment process. In addition, it is important to take customer's life situation comprehensively into account in a successful employment process. A long-term employment is based by the situation where customer's labor input and employer's demand for labour meet.

KEYWORDS:

Intellectual disability, young people, preparatory training, Supported Employment, practical work training, self-determination

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	7
1 JOHDANTO	8
2 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISYYS	10
2.1 Kehitysvammaisten henkilöiden asema työmarkkinoilla ja välityömarkkinoilla	10
2.2 Työntekijäkansalaisuus vammaisen henkilön näkökulmasta	11
2.3 Vammaisten henkilöiden työllistymisen tulevaisuuden näkymiä	12
3 VALMENTAVA KOULUTUS JA NUORTEN SIIRTYMÄVAIHE TYÖELÄMÄÄN	14
3.1 Kehitysvammaiset nuoret aikuisuuden kynnyksellä	14
3.2 Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus	15
3.3 Työskentely siirtymävaiheessa valmentavasta koulutuksesta työelämään	16
4 TYÖELÄMÄVAIHTOEHTOJA KEHITYSVAMMAISELLE NUORELLE	18
4.1 Työtoiminta työ- tai toimintakeskuksessa ja avotyötoiminta	18
4.2 Tuetun työllistymisen malli (Supported Employment)	19
4.2.1 Työhönvalmennus	21
4.3 Työllistymistä tukevia toimenpiteitä	24
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	25
5.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot	26
5.3 Tutkimuksen kulku	27
5.4 Tutkimusaineiston keruu	28
5.4.1 Asiantuntijan haastattelu	29
5.4.2 Nuorten haastattelut	30
5.5 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi	32
5.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	35

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	38
6.1 Mitä nuoret ajattelevat urapoluistaan	38
6.2 Nuorten kokema tuen tarve työelämään siirryttäessä	41
6.3 Mitkä tekijät työvalmennuksessa edistävät työelämään pääsemistä	44
6.3.1 Asiakaslähtöisyys	45
6.3.2 Jatkuvuus	46
6.3.3 Asiakkaan tilanteen käsittely kokonaisvaltaisesti	47
6.4 Yhteenveto tutkimustuloksista	48
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	50
7.1 Työelämään siirtyvät nuoret omaa paikkaansa etsimässä	50
7.2 Tieto ja kokemukset avaimina itsemääräämisoikeuteen	52
7.3 Työnhakijan ja työyhteisön tarpeet kohtaavat	53
7.4 Tutkimustulosten hyödyntäminen ja ajatuksia esille tulleista kehittämistarpeista	53
8 LOPUKSI	55
LÄHTEET	57

LIITTEET

- Liite 1. Työvalmentajan haastattelu
Liite 2. Nuorten haastattelut

KUVIOT

Kuvio 1. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen kolmivaiheinen palveluprosessi (Lampinen ym. 2012, 22).	22
Kuvio 2. Aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analysointiprosessi Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan.	32
Kuvio 3. Työelämään liittyvien asioiden merkitys nuorille, N=5.	41
Kuvio 4. Työtehtävien suorittamiseen tarvittava tuki nuorten kokemana, N=5.	42
Kuvio 5. Nuorten kaipaamat tukitoimet siirtymävaiheessa valmentavasta koulutuksesta työelämään, N=5.	43
Kuvio 6. Keneltä tai mistä nuori kysyisi tietoa jatkamahdollisuuksistaan valmentavan koulutuksen jälkeen, N=5.	44

TAULUKOT

Taulukko 1. Esimerkkejä vammaisen henkilön toimeentulosta erilaisissa työelämätilanteissa. Luvut ovat suuntaa antavia.	21
Taulukko 2. Työelämävaihtoehtoja kehitysvammaiselle henkilölle. Mukailten: Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu (Vernerit 2016e).	23
Taulukko 3. Esimerkki työvalmentajan haastatteluaineiston abstrahoinnista.	33

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

CAF	Common Assessment Framework (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016).
EUSE	European Union of Supported Employment
HOJKS	Henkilökohtainen opintojen järjestämistä koskeva suunnitelma
KTO	Kehitysvammaisten tuki- ja osaamiskeskus (Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin ky).
KVANK	Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta
PCS -kuvat	Picture Communication Symbols (Papunet 2017).
TELMA -opetus	Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava opetus
VALMA -opetus	Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava opetus

1 JOHDANTO

Kehitysvammaisten ihmisten oikeuksia koskevat kysymykset ovat maassamme olleet viime aikoina näkyvästi esillä. Vihdoin kesän kynnyksellä 2016 Suomi ratifioi YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen. Sopimuksen mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus osallistua yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden ihmisten kanssa ja heille tulee myös turvata yhdenvertaiset oikeudet työntekoon kuin muilla. (Suomen YK-liitto 2016.) Samoihin aikoihin YK:n yleissopimuksen voimaan tulon kanssa tehtiin muutoksia myös kehitysvammalakiin (20.5.2016/381); lakiuudistuksessa määritellään nyt entistä tarkemmin vammaisten ihmisten itsemääräämisoikeuteen ja rajoittamistoimenpiteisiin liittyviä asioita. Tulevaisuudessa voimmekin seurata, miten näiden sopimusten ja lakien henki tulee toteutumaan.

Nämä tuoreet uudistukset voidaan nähdä osana 1970-luvulta alkanutta asenteiden muutosta kehitysvammahuollossa. Kehitys on edennyt yhteiskunnallisesta eristämisestä laitosasumisineen kohti nykypäivää, jossa tavoitteena on kehitysvammaisten henkilöiden inkluusio yhteiskuntaan sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu.

Ajatus opinnäytetyöni aiheesta syntyi työskennellessäni kehitysvammaisten nuorten kanssa työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa. Työssäni olen saanut seurata kehitysvammaisten aikuistuvien nuorten elämää hyvin läheltä. Koko peruskoulun ajan nuoren kehitys ja oppiminen ovat olleet erityisen suurennuslasin alla. Jokaisen nuoren toimintaa ja itsenäistymistä tukemaan on pyritty löytämään mahdollisimman yksilöllisiä ja toimivia keinoja. Valmentavaan koulutukseen jatkaessaan nuori on edelleen ”valokeilassa”. Hänen tulevaisuuttaan mietitään ja vaihtoehtojaan punnitaan. Entä mitä sitten tapahtuu, kun nuori saa valmentavan koulutuksen päätökseen ja siirtyminen työelämään alkaa? Minkälaisia ajatuksia nuorella on urapoluistaan? Entä minkälaista tukea hän kaipaisi työelämään siirryessään? Entä miten nuori kokee vaikutusmahdollisuutensa tässä siirtymävaiheessa?

Opinnäytetyössäni selvitän kehitysvammaisten, valmentavassa koulutuksessa opiskelevien nuorten ajatuksia ja toiveita tulevista urapoluistaan. Kuvaan myös, minkälaisia mahdollisuuksia ja toisaalta rajoitteita sosiaalipalvelujärjestelmä sekä erilaiset lait ja säädökset asettavat vammaisten henkilöiden työtoimintaan, avotyötoimintaan, päivätoimintaan tai palkkatyöhön liittyen. Laadullisessa tutkimuksessani haastattelen viittä nuorta, jotka ovat opiskelleet Kehitysvammaisten tuki- ja osaamiskeskuksen alaisuudessa toimivassa

KTO valmentavassa koulutuksessa vähintään yhden vuoden ajan. Haastattelujen avulla kartoitan paitsi nuorten ajatuksia urapoluistaan, myös sitä, minkälaista tukea he kokevat tarvitsevansa työhön tai työtoimintaan siirtyessään. Tutkimuksessani selvitän myös, mitkä tekijät edistävät kehitysvammaisen henkilön pääsemistä työelämään. Tähän kysymykseen pyrin löytämään vastauksia haastattelemalla Kehitysvammaisten tuki- ja osamiskeskuksessa työskentelevää työvalmentajaa.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda näkyväksi kehitysvammaisten nuorten ajatuksia tulevaan työelämäänsä liittyen sekä kartoittaa kehitysvammaisen asiakkaan työelämään pääsemistä edistäviä tekijöitä työhönvalmennuksessa.

2 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISYYS

2.1 Kehitysvammaisten henkilöiden asema työmarkkinoilla ja välityömarkkinoilla

Työikäisiä kehitysvammaisia on Suomessa noin 25 000 (Vesala ym. 2015, 7). Kehitysvammaisen henkilö voi työskennellä sekä työsopimuslakiin perustuvassa palkallisessa työsuhteessa, että erityishuollon palveluna järjestettävässä työtoiminnassa. Työelämävaihtoehtoja kehitysvammaiselle henkilölle ovat työtoiminta työ- ja toimintakeskuksissa, avotyötoiminta sekä työllistyminen palkkatyöhön tuetun työllistymisen mallin mukaisesti tavalliselle työpaikalle tai sosiaaliseen yritykseen (Äikäs 2012, 23). Sosiaalisella yrityksellä tarkoitetaan sosiaalisten yritysten rekisteriin kuuluvaa yritystä, jonka työntekijöistä vähintään 30 % on vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja työttömiä. Liiketoiminnaltaan sosiaalinen yritys on tavallinen, voittoa tavoitteleva yritys. (Vates 2017a). Sosiaalisten yritysten toiminnasta säädetään laissa Sosiaalisista yrityksistä (30.12.2003/1351). Työnantajalla on mahdollista hakea erilaisia tukia kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi. Tällaisia tukia ovat esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistosta haettava työolosuhteiden järjestelytuki sekä palkkatuki. (Äikäs 2012, 25; Välimaa ym. 2012, 28.)

Jokaisella on Suomen perustuslain (11.6.1999/731, 18 §) mukaan oikeus ansaita toimeentulonsa työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Vammaisten henkilöiden oikeutta työntekoon määrittelevät myös YK:n vammaisia henkilöitä koskeva yleissopimus, joka ratifioitiin Suomessa vihdoin toukokuussa 2016, sekä Suomen hallituksen vuosille 2010 - 2015 laatima vammaispoliittinen ohjelma VAMPO (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 89). Vammaisten työllistyminen **palkkatyöhön** on todellisuudessa kuitenkin edelleen vaikeaa. Esimerkiksi Kelan tutkimusrahaston tutkimuksen ”Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus” mukaan vammaisten henkilöiden pääsemistä palkkatyöhön hankaloittavat edelleen varsinkin työnantajien asenteet. (Ekholm ym. 2014, 40). Myös esimerkiksi vammaisten suuri tuen tarve ja vammaisten henkilöiden työllistämisen tukitoimien hyödyntämättömyys hankaloittavat vammaisten työllistymistä palkkatyöhön (Vesala ym. 2015, 49, 59). Vammaisten henkilöiden pääsyä palkkatyöhön rajoittaa tällä hetkellä myös haastava työllisyyden kokonaistilanne Suomessa; tammikuussa 2017 työttömyysaste maassamme oli 9,2 % ja työttömiä oli noin 242 000 (Tilastokeskus 2017).

Osa työssä käyvistä vammaisista henkilöistä työskenteleekin niin sanotuilla välityömarkkinoilla, esimerkiksi **työtoiminnassa** toimintakeskuksessa tai **avotyötoiminnassa**. Välityömarkkinat tarjoavat heikossa työmarkkina-asemassa olevalle henkilölle työelämäosallisuutta sekä erilaisia tukipalveluja avoimen sektorin työpaikkoihin siirtymiseen. Välityömarkkinat tarjoavat myös palkkatuetuista työpaikkoja. (Vates 2017b.) Paitsi siirtymävaiheena avoimille työmarkkinoille, välityömarkkinat voivat toimia myös työmarkkinoille kuntouttavana ja toimintakykyä parantavana vaiheena (Välimaa ym. 2012, 6-7).

Vuonna 2015 ilmestyneen kehitysvammaliiton tutkimuksen mukaan suurin osa kehitysvammaisista työssä käyvistä henkilöistä työskenteleekin juuri työtoiminnassa joko työ- tai toimintakeskuksessa. (Vesala ym. 2015, 25). Avotyötoiminnassa olevien osuus oli arviolta 21 – 23 prosenttia ja palkkatyössä olevien osuus oli vain noin 11 – 12 prosenttia tutkimukseen osallistuneista. Palkkatyössä olevat olivat tuetussa ja pääsääntöisesti osaaikaisessa työsuhteessa. (Vesala ym. 2015, 25, 30.)

2.2 Työntekijäkansalaisuus vammaisen henkilön näkökulmasta

Vammaisten henkilöiden työssä käymistä voi tarkastella myös työntekijäkansalaisuuden käsitteen valossa. Työntekijäkansalaisuutta käsittelevät Elina Ekholm ja Antti Teittinen sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2014 julkaisemassa tutkimuksessaan ”Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus”. Työntekijäkansalaisuudella tarkoitetaan työn muodostamaa yksilön ja yhteiskunnan välistä taloudellista ja sosiaalista sidettä (Ekholm ym. 2014, 19). Työntekijäkansalaisena oleminen merkitsee sitä, että henkilö saa työstään palkkaa ja voi liittyä ammattiliiton jäseneksi. Hän on myös oikeutettu työterveyshuoltoon ja hänelle kertyy tehdystä työstä loma-oikeutta. (Ekholm ym. 2014, 19.) Sama jaottelu jatkuu eläkeikään asti; työeläkkeeseen oikeutetuilla on useimmiten ainakin jonkin verran parempi elintaso kuin pelkän kansaneläkkeen turvin elävillä. Palkallisen työsuhteen katsotaankin antavan avaimet työntekijäkansalaisuuteen. Työtoiminnasta ei sen sijaan muodostu työsopimuslain mukaista työsuhdetta, joten työntekijäkansalaisuuskin jää toteutumatta.

Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO:n mukaan palkkatyö antaa vammaiselle henkilölle mahdollisuuden osallisuuteen ja taloudelliseen itsenäisyyteen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 90). Entä miten vammaisen nuori itse kokee työn merkityksen elämässään? Mitä asioita hän työelämässä arvostaa? Minkälaista työtä hän haluaisi tehdä?

Minkälaista työtä hän ei haluaisi tehdä? Muun muassa näitä teemoja tutkin haastattele-
malla nuoria sekä etsimällä tietoa kirjallisuudesta.

2.3 Vammaisten henkilöiden työllistymisen tulevaisuuden näkymiä

Nykyinen työllistymiseen liittyvä palvelujärjestelmä on muovautunut monien eri lakien pohjalta. Nykyistä sosiaalihuoltolakia edeltäneestä sosiaalihuoltolaista (17.9.1982/710) jäivät voimaan säädökset (27 d §, 27 e §) vammaisten henkilöiden työllistymistä tuke-
vasta toiminnasta ja työtoiminnasta. Vammaispalvelulaissa (3.4.1987/380) säädetään
muun muassa vammaisten henkilöiden päivätoiminnasta ja laissa kuntouttavasta työtöi-
minnasta (2.3.2001/189) nimensä mukaan pitkään työttömänä olleiden henkilöiden kun-
touttavasta työtoiminnasta. Palvelujen pirstaleisuus onkin saanut päättäjät miettimään
työllistymiseen liittyvän lainsäädännön uudistamista. Vuonna 2014 Sosiaalihuollon työ-
elämäosallisuutta tukeva työryhmä (TEOS-työryhmä) esitti hallitukselle luonnoksen laki-
esitykseksi. Esitys koskee lakia heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden so-
siaalisesta kuntoutuksesta. (Vesala ym. 2015.) Tämän niin sanotun TEOS-lain jatkoval-
mistelu odottaa toistaiseksi hallituksen käsittelyä. Lain oli suunniteltu astuvan voimaan
vuoden 2017 alussa, mutta sen käsittely on viivästynyt.

TEOS-laki tulisi koskemaan kaikkia heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä.
Laki noudattaisi uuden sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) henkeä. Lain mukaan esi-
merkiksi vammaisia ja pitkäaikaistyöttömiä tulisivat koskemaan samat palvelutarpeesta
riippuvat tukitoimet ja diagnoosin sijaan palvelutarvetta määrittäisi asiakkaan toiminta-
kyky. Työryhmän esityksen mukaan työ- ja elinkeinohallinto olisi päävastuussa heikossa
työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämisestä (Vesala ym. 2015, 57). Hei-
kossa työmarkkina-asemassa oleviksi katsottaisiin sellaiset vaikeasti työllistyvät henki-
löt, joiden toimintakyky on alentunut vamman tai sairauden, pitkittyneen työttömyyden,
elämänhallinnan ongelmien tai vaikean sosiaalisen tilanteen vuoksi.

Vaikeasti työllistyvien sosiaalinen kuntoutus olisi puolestaan sosiaalihuollon vastuulla.
Sosiaalihuollon kuntoutuksella olisi kaksi polkua; työelämään pääsyä edistävät palvelut
sekä muuta osallisuutta tukevat palvelut. Henkilöille, jotka osallistuisivat **työelämäval-
miuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen**, maksettaisiin osallistumispäivää
kohti 9 euron suuruista kulukorvausta. Korvaus olisi kaikille sama riippumatta siitä, mak-
settaisiinko heille työttömyysetuutta, työkyvyttömyysetuutta vai toimeentulotukea. Jos

taas henkilöllä ei olisi sillä hetkellä mahdollista työllistyä avoimille työmarkkinoille, hänelle voitaisiin järjestää **osallisuutta edistävää sosiaalista kuntoutusta**, joka tarkoittaisi sosiaalisen toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseen tähtäviä toimenpiteitä. Osallisuutta edistävästä kuntoutuksesta ei mahdollisten matkakorvausten lisäksi maksettaisi muuta korvausta. (Vesala ym. 2015, 57-58.)

Tavoitteena lakiuudistuksella lienee esimerkiksi vammaisten henkilöiden tasa-arvoisempi kohtelu työmarkkinoilla. Uusi järjestelmä saattaisi madaltaa vammaisen henkilön kynnystä hakeutua avoimille työmarkkinoille. Jos TEOS-laki tulee voimaan, jääkin nähtäväksi minkälaisia ovat eri kuntoutuspolkujen ja työelämään tähtäävien palvelujen tarjoamat päiväaktiviteetit ja minkälaisille ryhmille niitä tullaan järjestämään.

Suomen sosiaali- ja terveyspalvelujen sosiaalipalvelujärjestelmään on lähivuosina tulossa lisäksi suuria muutoksia, kun palvelujen tuottamisvastuu siirtyy kunnilta sote-alueille. Mahdollisesti myös työ- ja avotyötoimintapalveluiden tuottamisvastuu siirtyy näin ollen sote-alueille. Muuttuvassa tilanteessa onkin tärkeää tukea laadukkaiden palveluiden säilymistä sekä niiden kehittämistä edelleen. Vammaisten henkilöiden työ- ja päivätoiminnan laatutyön tueksi julkaistiin keväällä 2016 Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan (KVANK:n) laatima laatukäsikirja ”Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit”. Laatukriteereissä määritellään muun muassa vammaisen henkilön elämässä tapahtuviin muutoksiin ja siirtymävaiheisiin sekä ammatillisiin opintoihin ja työhön pääsemiseen tarvittavaa tukea. (Vernerinet 2016a.) Laatukriteerit sopivat hyvin sovellettavaksi vammaisten henkilöiden työ- ja päivätoimintaan sekä valmentavaan koulutukseen. Laatukriteereillä pyritään parantamaan vammaisten henkilöiden päiväaktiviteettien toimintakäytäntöjä (Vernerinet 2016b).

3 VALMENTAVA KOULUTUS JA NUORTEN SIIRTYMÄVAIHE TYÖELÄMÄÄN

3.1 Kehitysvammaiset nuoret aikuisuuden kynnyksellä

Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee älyllisen kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on kokonaan tai osittain estynyt (Kaski ym. 2013, 16). Suomessa kehitysvammalain mukaisia palveluja voi saada henkilö, jolla on synnynäinen tai kehitysiässä saatu sairaus tai vamma, jonka vuoksi hänen kehityksensä ja henkinen toimintansa on estynyt tai häiriintynyt ja joka ei minkään muun lain nojalla voi saada tarpeenmukaisia palveluja (Kaski ym. 2013, 15, 16). Kehitysvamman voivat aiheuttaa esimerkiksi äidin raskausajan ongelmat, lapsen synnytyksen aikainen hapen puute tai lapsuusiässä tapahtunut onnettomuus tai sairaus. Myös perintötekijöiden häiriöt voivat olla syynä kehitysvammaisuuteen (Vernerinet 2017a; Äikäs 2012, 13; Kaski ym. 2013, 26.) Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi lääketieteellisestä, toimintakykyyn liittyvästä- tai sosiaalisesta näkökulmasta (Vernerinet, 2017b). Uudessa sosiaalihuoltolaissa (30.12.2014/1301) painottuu vammaisen henkilön toimintakykyyn liittyvä näkökulma; esimerkiksi palvelutarpeen arvioita tulee uuden lain mukaan tehdä juuri toimintakyvyn eikä diagnoosin perusteella.

Kehitysvammaisia ihmisiä on Suomessa arviolta noin 40 000 (Vesala ym. 2015, 7). Tarkkoja tilastollisia tietoja vammaisten nuorten lukumäärästä ei ole saatavilla, mikä johtuu vammaisuuden käsitteen tulkinnanvaraisuudesta (Ekholm ym. 2014, 16). Tästä syystä myöskään kehitysvammaisten nuorten lukumäärästä ei tilastoja ole saatavissa.

Martinin tutkimuksessa (2016) ”Nuoruus, vammaisuus ja kuntoutuksen merkitys” tulee esille, että vammaisella nuorella aikuistumiseen kuuluu samanlaisia tavoitteita kuin muillakin nuorilla. Koulusta työelämään siirtyminen tulee nuorelle ajankohtaiseksi. Muita ajankohtaisia tavoitteita nuorilla liittyy esimerkiksi sosiaalisiin suhteisiin, oman pystyvyyden vahvistumiseen ja perheeseen. (Martin 2016, 59.) Aikuisuuteen liittyvien uusien roolien ja itsenäisten valintojen tekemiseen vaikuttavat nuoren yksilöllinen kehittyminen, voimavarat, tarpeet ja pystyvyyden tunne. Vanhempien voimavarat ja heiltä saatu tuki sekä yhteisölliset ja yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat myös nuoren aikuistumisen vaiheisiin merkittävästi (Martin 2016, 60.)

Nuori voi kokea vammaisuuteensa liittyen monenlaisia haasteita. Haasteet esimerkiksi sosiaalisissa, ammatillisissa ja vapaa-aikaan liittyvissä rooleissa voivat vaikuttaa nuoren minäkäsitykseen ja itsetuntoon. Aikuisuuden kynnyksellä olisikin tärkeää, että nuori saisi tässä siirtymävaiheessaan riittävästi yksilöllisiä palveluita ja tukea. (Martin 2016, 61, 64.)

3.2 Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus

Tutkimuksessani haastattelen nuoria, jotka opiskelevat Kehitysvammaisten tuki- ja osaa-
miskeskuksen palvelutarjontaan kuuluvassa KTO valmentavassa koulutuksessa Paimi-
ossa. KTO valmentava koulutus järjestää työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa
koulutusta (TELMA). Vuodesta 2015 alkaen valmentavan koulutuksen polkuja on ollut
valtakunnallisesti valittavana kaksi: Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa kou-
lutusta (VALMA) ja Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (TELMA).
Nämä kaksi koulutuspolkua korvaavat aiemmat valmentavat koulutukset, joita olivat Am-
matilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus, Vammaisten opiskelijoijoi-
den valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus, Maahanmuuttajien ammatilliseen pe-
ruskoulutukseen valmistava koulutus sekä Kotitalousopetus (talouskoulu). (Opetushalli-
tus 2017.)

Sekä VALMA- että TELMA -koulutukset tukevat nuoren itsenäistymistä ja antavat val-
miuksia työelämään siirtymiselle. Koulutusten erona on, että TELMA -opetuksessa ei
varsinaisesti pyritä valmentamaan nuorta ammatillisiin opintoihin vaan tavoite on selke-
ästi tukea nuoren itsenäistymistä ja polkua kohti työelämää. VALMA -opetuksessa ta-
voitteena ovat nuoren jatko-opinnot joko ammatillisessa oppilaitoksessa tai oppisopi-
muspaikassa. Valmentavien koulutusten kohderyhmäjaottelusta huolimatta opiskelijoijoi-
den koulutuspolut kohti työelämää ja ammatillista koulutusta on mahdollista rakentaa
yksilöllisesti ja joustavasti. (Opetushallitus 2017.)

Seuraavassa kuvaan TELMA -opetuksen sisältöä tarkemmin, koska tutkimukseeni osal-
listuneet nuoret opiskelevat kyseisessä koulutuksessa ja aihe on siitä syystä keskeinen.

Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta (TELMA) järjestetään sairauden
tai vamman vuoksi erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Koulutuksen tarkoituksena
on tukea nuoren itsenäistymistä ja valmiuksia siirtyä työelämään. Opiskelu ja ohjaus jär-
jestetään opiskelijan henkilökohtaisten valmiuksien ja tavoitteiden pohjalta. Nuorelle py-

ritään löytämään ratkaisuja esimerkiksi toimeentuloon, asumiseen, vapaa-ajan aktiviteetteihin ja muuhun kuntoutukseen liittyen. (OPH 2017.) TELMA -koulutus korvaa aikaisemman vava II-koulutuksen (vammaisten opiskelijoiden valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus). Perusteet koulutukselle määrittelee opetushallitus (OPH 2015).

TELMA -koulutuksessa pyritään tukemaan nuorta vahvistamalla hänen itsetuntemustaan ja sosiaalisia taitojaan. Koulutuksen sisältöihin kuuluu myös muun muassa arkitaitojen ja yhteiskuntatiedon opetus. Myös viestintään, vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon liittyvien taitojen tukeminen ja kehittäminen ovat koulutuksessa keskeisiä. Työelämään valmentautuminen muodostaa TELMA -koulutuksessa itsenäisen opintokokonaisuuden, jossa osaamistavoitteena on työelämän perustaitojen opetteleminen. Opintojen aikana nuori esimerkiksi tutustuu erilaisiin työtehtäviin ja harjoittelee työyhteisön ja ryhmän jäsenenä toimimista sekä työyhteisön sääntöjä. Hän myös opettelee arvioimaan omaa suoritustaan ja itseään työntekijänä. (OPH 2015.)

KTO:n työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa opinnot koostuvat käytännössä kouluopinto- ja työssäoppimisjaksoista, jotka vuorottelevat kolmen viikon periodeissa. Työssäoppimisjaksot toteutuvat pääsääntöisesti toimintakeskuksessa, jossa opiskelijat saavat kokeilla esimerkiksi puu-, metalli-, tekstiili- ja kotitalousalaa sekä harjoitella erilaisia kokoonpanotöitä ja ulkotyöryhmässä työskentelyä. Työharjoitteluja järjestetään myös tavallisilla työpaikoilla. Opiskelijoiden käytettävissä on myös työvalmentaja. Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus harjoitella itsenäistä asumista koulun oppilasasuntolassa.

3.3 Työskentely siirtymävaiheessa valmentavasta koulutuksesta työelämään

Nivelvaiheella tai siirtymävaiheella tarkoitetaan nuorten aikuistumassa olevien ihmisten elämänvaiheita, joissa nuori siirtyy perusopetuksesta toisen asteen koulutukseen tai toiselta asteelta esimerkiksi työhön tai työtoimintaan. Nuoren toisen asteen koulutustaipaaleen päättymisen ajoittuu usein samaan aikaan nuoren luonnollisen nuoruudesta aikuisuuteen siirtymisen kanssa. (Äikäs 2012, 20.) Tässä vaiheessa nuoren elämässä muuttuu usein moni asia; opiskelu vaihtuu työelämäkuvioihin ja usein nuori muuttaa tässä vaiheessa myös pois vanhempiensa luota. Nuorelta aletaan odottaa elämässään myös itsenäisempää suoriutumista ja päätöksentekoa.

Valmentavan koulutuksen opetus on erityisopetusta. Laissa ammatillisesta peruskoulutuksesta (21.8.1998/630) säädetään, että kaikille erityisopetuksessa opiskeleville on laadittava HOJKS eli henkilökohtainen opintojen järjestämistä koskeva suunnitelma. Suunnitelma sisältää opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman, jossa määritellään opiskelijan yksilölliset oppimisen tavoitteet sekä suunnitelman toimintatavoista, joiden avulla hän käytännössä OPS:ssa asetetut tavoitteet voisi saavuttaa. HOJKS tulee päivittää vuosittain opiskelijan osaamista ja tarpeita vastaavaksi. (Miettinen 2015, 33.) HOJKS -palavereissa nuoren tilannetta ja valmiuksia pohditaan moniammatillisessa työryhmässä.

Valmentavan koulutuksen työssäoppimisjaksoilla nuorelle ja hänen ohjaajilleen on jo muodostunut käsitys nuoren kiinnostuksenkohteista, valmiuksista ja mahdollista kehittämiskohteista tulevaan työelämään liittyen. Jokaiseen työssäoppimisjaksoon kuuluu valmentavassa koulutuksessa opiskelijan työperiodin arviointi. Arvioinnissa nuori sekä ohjaajat työtoiminnasta ja koulusta arvioivat yhdessä nuoren työpanosta ja suoriutumista jaksolla. Tavoitteena arvioinneissa on lisätä nuoren itsetuntemusta sekä auttaa häntä löytämään itselleen sopivia ja mieluisia työtehtäviä.

Viimeisenä opiskeluvuotena nuorelle pyritään, hänen valmiutensa huomioiden, löytämään harjoittelupaikka myös toimintakeskuksen ulkopuolelta, avoimilta työmarkkinoilta. Tässä prosessissa voidaan tehdä yhteistyötä myös työvalmentajan kanssa. Toimintakeskuksen ulkopuolisen työharjoittelun aikana opiskelija saa tukea valmentavan koulutuksen ohjaajilta sekä joissain tapauksissa myös työvalmentajalta.

Valmentavan koulutuksen loppuvaiheessa ajankohtaiseksi tulee myös sopivan jatkopaikan etsiminen nuorelle. Sopivan toimintapaikan löydyttyä nuori voi mennä jo opintojensa loppusuoralla harjoittelemaan uuteen paikkaansa. Opiskelijan uudet arkikuviot pyritään saamaan käyntiin mahdollisimman sujuvasti ja niin, että nuori tuntee olonsa muuttuvassa tilanteessa turvalliseksi. Nuorelle annettava tuki arvioidaan aina yksilöllisesti.

4 TYÖELÄMÄVAIHTOEHTOJA KEHITYSVAMMAISELLE NUORELLE

4.1 Työtoiminta työ- tai toimintakeskuksessa ja avotyötoiminta

Työtoiminnan työtehtävät ovat useimmiten puu- tai tekstiilitöitä tai erilaisia kokoonpano- ja pakkaustehtäviä. Myös työkeskuksen arkeen kuuluvia tehtäviä, kuten keittiö-, siivous- ja kiinteistönhuoltotehtäviä, toteutetaan työtoimintana. (Vernerinet 2016c.) Työ- ja toimintakeskukset järjestävät asiakkailleen varsinaisen työtoiminnan lisäksi myös monenlaisia aktiviteetteja, kuten liikuntaa ja erilaisia retkiä. Näiden aktiviteettien tarkoituksena on tukea asiakkaiden työ- ja toimintakykyä. (Äikäs 2012, 23.) Työtoiminnan järjestämisestä säädetään laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (23.6.1977/519, 2 §). Lain mukaan työhönvalmennusta, työtoimintaa ja muuta virikettä antavaa toimintaa tulee järjestää erityishuollon tarpeessa olevalle henkilölle (23.6.1977/519, 35 §, 2 mom). Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa sekä vammaisten henkilöiden työtoimintaa järjestetään myös sosiaalihuoltolain (710/1982) pykälien 27 d § ja 27 e § perusteella. Kehitysvammaisten työtoiminnassa sovelletaan myös työturvallisuuslakia (23.8.2002/738) ja työterveyshuoltolakia (21.12.2001/1383), jonka mukaan työtoiminnan asiakkaille on järjestettävä ainakin työterveyden vähimmäispalvelut eli muun muassa terveystarkastukset, työn ja työolosuhteiden turvallisuuden selvittäminen ja arviointi sekä lisäksi laadittava tarvittaessa myös ehdotuksia työn sopeuttamiseksi tekijälle sopivaksi. (Vernerinet 2016c.)

Työtoiminta on siis huoltosuhteeseen perustuvaa toimintaa, eikä siitä muodostu työsopimustilain mukaista palkallista työsuhdetta. Työtoimintaan osallistuvat saavat korvaukseksi verottomana maksettavaa työosuusrahaa, joka on suuruudeltaan 0-12 euroa työtoimintapäivää kohden. (Vesala ym. 2015, 11.) Kehitysvammalain mukaiseen työtoimintaan liittyen kuljetukset maksaa joko työtoiminnan järjestäjä tai asiakkaan kotikunta. (Vernerinet 2016c.)

Useimmiten työtoiminnan asiakkaan perustoimeentulo muodostuu työkyvyttömyyseläkkeestä. Työtoimintaan osallistuminen ei kerrytä lomaa; työtoiminnan asiakkaiden lomajat määräytyvätkin useimmiten toimintakeskuksen henkilökunnan lomien mukaan. (Vernerinet 2016c.)

Avotyötoiminnalla tarkoitetaan tavallisella työpaikalla tapahtuvaa työtoimintaa ja sitä toteutetaan kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella, kuten edellä kuvattua työtoimintaakin. Avotyöntekijä saa tukea työhajaajalta ja työpaikalla olevalta lähihenkilöltä. Avotyötoiminta on myös huoltosuhteeseen perustuvaa palvelua, eikä se näin ollen muodosta työsopimuslain mukaista työsuhdetta. Avotyöstä maksettava korvaus määräytyy myös kuten edellä kuvatussa työtoiminnassa; avotyöntekijä saa korvaukseksi työosuusrahaa 0-12 euroa avotyöpäivää kohden (Äikäs 2012, 23-24.) Avotyötoimintaan osallistuminen edellyttää itsenäisempää työtehtävistä suoriutumista kuin toimintakeskuksen työtoimintaan osallistuminen.

4.2 Tuetun työllistymisen malli (Supported Employment)

Tuetun työllistymisen malli syntyi 1970-1980-luvuilla Yhdysvalloissa (Äikäs 2012, 24). Euroopassa tuetun työllistymisen mallia alettiin soveltaa 1980-luvun loppupuolella. European Union of Supported Employment (EUSE) perustettiin vuonna 1993 tukemaan vammaisten ja muiden tukea tarvitsevien ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille (EUSE 2010, 9). Suomessa mallia alettiin toteuttaa 1990-luvun puolivälissä (Äikäs 2012, 24).

Tuetun työllistymisen mallissa vammainen tai osatyökykyinen henkilö työllistyy tavalliseen työpaikkaan palkalliseen työsuhteeseen erilaisten tukitoimien avulla. Tuetun työllistymisen tukitoimia ovat muun muassa tuetussa työssä työskentelevän ohjaaminen, kuljetukseen liittyvät järjestelyt sekä koulutus. (Äikäs 2012, 25; Lampinen ym. 2012, 21.) EUSE määrittelee tuetun työllistymisen keskeisiksi tekijöiksi palkallisen työsuhteen avoimilla työmarkkinoilla sekä jatkuvan ja tarpeenmukaisen tuen sekä työntekijälle että työnantajalle. Työntekijä tulisi palkata samoilla palkka- ja muilla ehdoilla kuin muutkin työntekijät ja hänelle tulisi maksaa vähintään alan minimipalkkaa (EUSE 2010, 11).

Tuetun työllistymisen ideana on, että vaikka työtehtäviä räätälöidäänkin työntekijälle sopiviksi, työntekijän tekemälle työlle on aina tarve. Tuetun työn työaika voi vaihdella; se voi olla joko kokoaikaista tai osa-aikaista. (Äikäs 2012, 25.) Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan suurin osa palkkatyössä olevista kehitysvammaisista henkilöistä työskentelee osa-aikaisesti (Vesala ym. 2015, 30). On myös mahdollista, että vammainen henkilö osallistuu osa-aikaisen palkkatyönsä lisäksi osan viikosta myös työ- tai toimintakeskuksessa järjestettävään työtoimintaan (Vesala ym. 2015, 30).




Kansainvälisessä tutkimuksessa tuetun työllistämisen mallin vaikuttavuudesta on saatu hyviä tuloksia. Esimerkiksi Bernin psykiatrisen yliopistosairaalan johtamassa tutkimuksessa (2014) tuetun työllistymisen menetelmät osoittautuivat perinteisiä kuntouttavia työllistämisen menetelmiä tehokkaammaksi; tuetun työllistämisen mallin mukaiseen toimintaan osallistuneet työllistyivät vapaille työmarkkinoille verrokkiryhmää useammin, saivat parempaa palkkaa ja heidän työsuhteensa kestivät myös pidempään. (American Journal of Psychiatry 2014, 171:1187–1188.)

Tuetusta työllistymisestä onkin pyritty luomaan työllistymisen malli, joka tukisi vammaisen työntekijän integraatioperiaatetta mahdollisimman hyvin (Äikäs 2012, 24; Lampinen ym. 2012, 99). Tuetun työllistymisen malli tukee mielestäni myös vammaisen henkilön mahdollisuuksia työntekijäkansalaisuuteen. YK:n vammaisten oikeuksien sopimuksessa määritelty vammaisen henkilön syrjinnän kieltä voisi niin ikään mallissa toteutua ainakin osittain.

Tärkein toimeentulolähde työssä käyvälläkin kehitysvammaisella henkilöllä on useimmiten työkyvyttömyyseläke. Työsuhteisesta työstä saatava palkka sovitellaan yhteen työkyvyttömyyseläkkeen kanssa. Jos eläkettä ja palkkatuloja yhteen sovitettaessa palkkatulot ylittävät ansaintarajan (737,45€/ kk), eläkkeen voi jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja korkeintaan kahdeksi vuodeksi (Kela 2016a). Tällä hetkellä eläkkeen ja palkan yhteensovittamisesta saattaa aiheutua kannustinloukku; käytännössä vammaisen henkilön on taloudellisesti kannattavaa ansaita edellä mainittu 737,45 euroa kuukaudessa tai sitten tulojen tulisi olla yli 1700 euroa kuukaudessa (Ekholm. ym. 2014, 63; Vesala ym. 2015, 14).

Taulukossa 1 havainnollistetaan vammaisen henkilön toimeentuloa erilaisissa työelämätilanteissa. Laskelmat perustuvat Kelan www-sivuilla esitettyihin tietoihin (Kela 2016a; Kela 2016b; Kela 2017a; Kela 2017b). Laskelmat on tehty yksin asuvalle henkilölle, jonka vuokra-asumisen kustannukset olisivat 570 €/ kk. Taulukosta voidaan havaita, ettei palkallinen työsuhde välttämättä paranna vammaisen henkilön tulotasoa. Esimerkissä 3 on käytetty perusteena osa-aikaista työsuhdetta, koska se on tavallisin vaihtoehto palkkatyötä tekeville vammaisille henkilöille. Harppauksen eläkkeen ansaintarajan alittavasta summasta taloudellisesti kannattavaksi katsottavaan 1700 €:n suuruiseen palkkatuloon katsotaan lisäksi olevan vammaisille henkilöille usein liian vaativa. (Vesala ym. 2015, 14, 30.)

Taulukko 1. Esimerkkejä vammaisen henkilön toimeentulosta erilaisissa työelämätilanteissa. Luvut ovat suuntaa antavia.

 <p>Työtoiminta</p>	<p>Esimerkki 1. Huoltosuhteinen työ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työkyvyttömyyseläke + takuueläke n. 760 €/ kk (veroton → eläke verottomana ≤ 856,60 €) • Eläkkeen saajan asumistuki n.428 €/kk (veroton) • Työosuusraha noin 250 €/ kk (veroton) • Tulot yhteensä noin 1438 €/ kk
 <p>Tuettu työ</p>	<p>Esimerkki 2. Eläkkeen ja palkan yhteensovittamismalli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työkyvyttömyyseläke + takuueläke n. 760 €/ kk (veroton) • Palkka n. 730 €/ kk → n. 620 €/ kk netto • Eläkkeen saajan asumistuki n. 180 €/ kk • Tulot yhteensä n. 1560 €/ kk
 <p>Palkkatyö</p>	<p>Esimerkki 3. Palkkatulot ylittävät 737, 45 €/ kk → eläke lepäämään (3 kk – 2 vuotta)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palkka n. 1400 €/ kk → n. 1250€/kk netto • Yleinen asumistuki n. 76 €/ kk (veroton) • Tulot yhteensä n. 1326 €/ kk

Kuvat: Papunetin kuvapankki; papunet.net, Elina Vanninen.

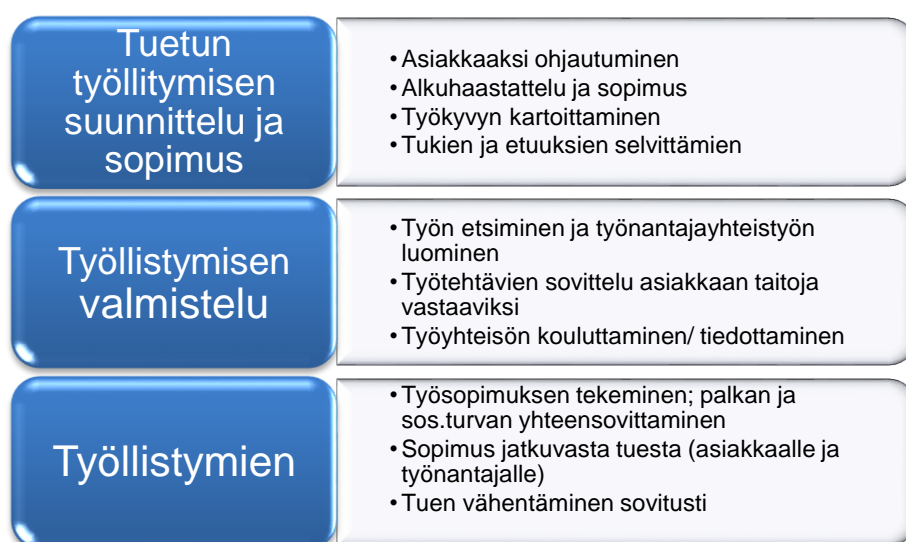
4.2.1 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksen palveluja voivat tarjota sosiaalipalveluun kuuluvat työllistämisen yksiköt sekä työ- ja elinkeinotoimistojen ja ammatillisen kuntoutuksen työllistämisyksiköt (Lampinen ym. 2012, 12-13, 37, 40). Palveluntuottajat voivat hankkia työhönvalmennusta myös ostopalveluna yksityisiltä yrityksiltä sekä kolmannen sektorin palveluntuottajilta.

Tässä kappaleessa kuvaan työhönvalmentajan roolia sosiaalipalveluun kuuluvan tuetun työn viitekehystä, koska se liittyy lähinnä tutkimukseni aiheeseen. Työhönvalmennuksen ammattihenkilöiden ammattinimikkeet vaihtelevat myös toimipaikasta riippuen. Tätä tutkimusta varten haastattelemani työhönvalmentajan ammattinimike esimerkiksi on työvalmentaja ja sillä nimikkeellä häntä tässä työssäni kutsun.

Työhönvalmennukselle on olemassa monia erilaisia määritelmiä ja sitä sovelletaan näin ollen myös eri tavoin ja tavoittein (Härkäpää ym. 2013, 10). Koska työhönvalmennus kuuluu keskeisesti tuetun työn tukimuotoihin, niin myös sen tavoitteiden voidaan katsoa mukailevan kappaleessa 4.2 kuvaamiani tuetun työn tavoitteita; päämääränä on asiakkaan työllistyminen vapaille työmarkkinoille palkalliseen työsuhteeseen. Myös Välimaan ym. (2012) mukaan työhönvalmennus on yleiskäsite toiminnalle, jolla heikossa työmarkkina-asetuksessa olevaa henkilöä tuetaan työllistymään tavalliseen työpaikkaan sekä pysymään tässä työsuhteessa (Välimaa ym. 2012, 28). Toisaalta Lampinen ym. (2012) kuvaavat kaikkea työhönvalmennusta toimintana, jolla ”pyritään edistämään ja parantamaan palvelussa olevien henkilöiden mahdollisuuksia joko työllistyä tai löytää muu mielekäs ja kestävä ratkaisu työelämän ulkopuolella olemiseen” (Lampinen ym. 2012, 13). Lampinen ym. nostavat työhönvalmennuksessa palkallisen työsuhteen tavoitteen rinnalle siis myös muut asiakkaan kannalta tarkoituksenmukaiset ratkaisut.

Työelämätaitojen opettelu suoraan suunnitellussa työpaikassa toimintakeskusympäristön sijaan katsotaan tukevan sekä asiakasta että työnantajaa oppimaan uuteen tilanteeseen (Lampinen ym. 2012, 99). Työvalmennuksessa pyritään hyödyntämään työnantajalle suunnattuja tukikeinoja, jotka helpottavat asiakkaan työllistymistä. Tällaisia tukimuotoja ovat muun muassa työolosuhteiden järjestelytuki ja palkkatuki (Välimaa ym. 2012, 28.) Tuetun työn työhönvalmennus voidaan esittää kolmivaiheisena palveluprosessina (kuvio 1):



Kuvio 1. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen kolmivaiheinen palveluprosessi (Lampinen ym. 2012, 22).

Keskeisiä asioita työhönvalmennuksessa ovat asiakkaalle yksilöllisesti räätälöidyt tukitoimet sekä henkilökohtainen ohjaus ja asiakkaan sitoutuminen työelämätavoitteeseen yhdessä sovittujen tavoitteiden mukaisesti (Välimaa ym. 2012, 28; Lampinen ym. 2012, 24). Työhönvalmentaja tukee asiakkaan lisäksi ja rinnalla myös työnantajaa sekä seuraa ja arvioi yhdessä palveluverkoston työntekijöiden kanssa työvalmennusprosessin kulkua. (Lampinen ym. 2012, 99; Äikäs 2012, 25).

Taulukossa 2 esitän koonnin kehitysvammaisen henkilön erilaisista työelämävaihtoehtoista.

Taulukko 2. Työelämävaihtoehtoja kehitysvammaiselle henkilölle. Mukailten: Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu (Vernerit 2016d).

<p>Tuettu työ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavallisilla työpaikoilla • Työsuhde • Palkka • Työhönvalmentajan tuki 	<p>Avotyötoiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavallisilla työpaikoilla • Huoltosuhde • Eläke • Työosuusraha 0-12 €/päivä (veroton) • Työhönvalmentajan tuki mahdollinen
<p>Palkan ja eläkkeen yhteensovittamismalli (tuettu työ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tavallisilla työpaikoilla • Työsuhde • Palkka + eläke; eläkkeen maksaminen ei keskeydy, jos tulot ovat ≤ 737,45 €/kk • Työhönvalmentajan tuki 	<p>Työtoiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toimintakeskuksissa • Huoltosuhde • Eläke • Työosuusraha 0-12 €/päivä (veroton)

4.3 Työllistymistä tukevia toimenpiteitä

Työllistymistä tukevia palveluja toteutetaan työvoimapalveluna, sosiaalisena palveluna sekä ammatillisena kuntoutuksena. Kaikkiin edellisiin palveluihin on lisäksi mahdollista yhdistää koulutusta. (Lampinen ym. 2012, 36.)

Kehitysvammaisille ihmisille työllistämisen palveluja järjestetään lähinnä sosiaalisena palveluna ja useimmiten palvelu toteutuu kappaleessa 4.1 kuvatuilla tavoilla joko työtoimintana tai avotyötoimintana. Sosiaalisena palveluna kehitysvammaisille asiakkaille tuotettuun työhönvalmennukseen, josta kirjoitan kappaleessa 4.2.1, voi kuulua erilaisia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi työharjoittelu tai työkokeilu. Kela saattaa määritellä vammaisen henkilön palkallisen työsuhteen kahden ensimmäisen kuukauden aikana työkokeiluksi, eikä eläkettä näiden kuukausien aikana tarvitse laittaa lepäämään (Kela 2016a; Vesala ym. 2015, 14). Sosiaalisten työllistämisen palvelujen lisäksi myös ammattiin opiskeleminen ammattioppilaitoksessa tai oppisopimuksella ovat kehitysvammaiselle henkilölle vaihtoehtoja parantaa mahdollisuuksiaan päästä työelämään.

Julkisina työvoimapalveluina työllistymisen tukitoimia järjestävät työ- ja elinkeinotoimistot (Lampinen ym. 2012, 37). TE-toimiston palveluihin kuuluvat työnvälityspalvelujen lisäksi esimerkiksi erilaiset työmarkkinatoimenpiteet, kuten työelämävalmennus, työkokeilu ja työharjoittelu. Myös palkkatuki työllistymistä edistävänä palveluna kuuluu TE-toimiston järjestämien työvoimapalvelujen piiriin. (Lampinen ym. 2012, 37.)

Ammatillisen kuntoutuksen palveluihin kuuluvat ammatillinen koulutus, kuntoutustarveselvitykset sekä työ- ja koulutuskokeilut. Vastuu ammatillisen kuntoutuksen järjestämisestä on jaettu Kelan, työeläkelaitosten ja TE-toimistojen kesken. (Lampinen ym. 2012, 40-41.)

Kuten Lampinen ym. (2012) toteavat, vammaisen henkilön työllistymiseen tähtääviä toimenpiteitä toteutetaan lähinnä sosiaalisen kuntoutuksen keinoin (Lampinen ym. 2012,43). Olisi kuitenkin tärkeää helpottaa kehitysvammaisten työnhakijoiden pääsyä myös TE-toimiston palvelujen kautta järjestettäviin tukitoimiin, kuten palkkatuettuun työhön. Lain julkisista työvoima- ja yrityspalveluista (28.12.2012/916) mukaan työkyvyttömyyseläkettä saavilla kehitysvammaisilla henkilöillä on inkluusioperiaatteen mukaisesti tähän myös oikeus. TE-toimiston palvelujen käyttö ei kuitenkaan vielä ole kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla vakiintunut. (Harkko 2015, 16).

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tavoitteenani on selvittää, minkälaisia ajatuksia työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa opiskelevilla kehitysvammaisilla nuorilla on urapoluistaan sekä sitä, minkälaista tukea he kokevat tarvitsevansa työllistymiseensä liittyen. Tietoperustassa selvitän myös, minkälaisia työelämään liittyviä vaihtoehtoja työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen käyneellä kehitysvammaisella nuorella on opintojensa jälkeen. Selvitän myös nuorten urapolkuja ja työllistymistä mahdollistavia ja haittaavia tekijöitä sosiaalipalvelujärjestelmän sekä lakien ja säädösten asettamien raamien kautta.

Tarkoituksena on tuoda näkyväksi kehitysvammaisten nuorten ajatuksia tulevaan työelämäänsä liittyen sekä kartoittaa kehitysvammaisen asiakkaan työelämään pääsemistä edistäviä tekijöitä työhönvalmennuksessa. Tarkoituksena on myös hyödyntää tutkimuksen tuloksia KTO:n työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen laatutyökentelyssä. KTO:n valmentavassa koulutuksessa alettiin keväällä 2016 työstää CAF (Common Assessment Framework) -laatukäsikirjaa. CAF on julkisen sektorin organisaatioille tarkoitettu laadunvalvontamalli. Mallissa arvioinnin kohteena ovat muun muassa toiminnan suunnittelu, erilaiset prosessit sekä johtaminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Lähiaikoina yksikössä tulee ajankohtaiseksi valmentavaa koulutusta arvioivien laatumittareiden kehittäminen ja tämän tutkimuksen yhtenä tarkoituksena on tuottaa tietoa tähän kehittämistyöhön.

Tutkimuksessani etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälaisia ajatuksia työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa opiskelevilla kehitysvammaisilla nuorilla on urapoluistaan?
2. Minkälaista tukea kehitysvammaiset nuoret kaipaavat työelämään siirtyessään?
3. Mitkä tekijät työhönvalmennuksessa edistävät kehitysvammaisten henkilöiden pääsemistä työelämään?

5.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot

Valitsin aiheeni käsittelyyn kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän. Tutkimuksessani pyrin syventämään ymmärrystäni tutkimastani asiasta ja saamaan siitä mahdollisimman kokonaisvaltaisen näkemyksen (Hirsjärvi ym. 2015, 161, Kananen 2010, 41.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole minkään ainoan ja objektiivisen totuuden löytäminen. Laadullinen tutkimus pyrkii tutkimisen aikana muodostuneiden tulkintojen kautta tuomaan näkyväksi esimerkiksi ihmisen toiminnasta jotain, mikä ei välttämättä välity suoraan havainnoimalla. (Vilka 2015, 120; Richie ym. 2003, 27.)

Lähestyn aihettani fenomenologisista lähtökohdista. Tutkimuksen kohteena ovat haastateltavien kokemukset. Kokemukset muotoutuvat kunkin suhteesta omaan todellisuuteensa; samaan asiaan liittyvät kokemukset eri henkilöiden välillä eivät koskaan voi olla täysin identtisiä, vaan ne muovautuvat kunkin suhteesta ympäröivään maailmaan (Laine 2001, 26 - 27). Näin ollen myös nuoren odotukset urapoluistaan heijastelevat hänen kokemusmaailmaansa ja sen kautta syntyneitä merkityksiä esimerkiksi työelämälle. Fenomenologisen ajattelutavan mukaan kaikilla asioilla on meille jokin merkitys eli suhteemme maailmaan on intentionaalinen (Laine 2001, 27). Keskeistä merkitysmaailman ymmärtämisessä on, miten paljon tuttua ja yhteistä siinä on tulkittavalle ja tulkitsijalle. Tutkimuksen tekijällä tulisi olla tulkitsemastaan asiasta jonkinlainen esiymmärrys, jotta hän voisi ymmärtää tulkinnassa esille tulevia merkityksiä (Laine 2001, 30-31, Tuomi ym. 2013, 34-35.) Oma tutkimukseni esimerkiksi käsittelee aihetta, jonka kanssa olen työni kautta jollakin tavalla ollut tekemisissä jo vuosia. Näin ollen esimerkiksi tutkimukseni kohderyhmä ja toimintaympäristöt olivat minulle entuudestaan tuttuja.

Tutkimusaineistoni keräsin haastattelemalla viittä KTO valmentavassa koulutuksessa opiskelevaa nuorta sekä niin ikään KTO:ssa työskentelevää työvalmentajaa. Haastatteluista saamaani tietoa olen täydentänyt perehtymällä aihealuetta koskeviin kirjallisiin lähteisiin. Haastattelujen kulkua kuvaan tarkemmin kappaleissa 6.2.1 ja 6.2.2.

Kvalitatiivisen tutkimukseni kautta pyrin, paitsi syventämään omaa ymmärrystäni tutkimastani aiheesta, tuomaan myös lukijoille näkyväksi nuorten ajatuksia tärkeästä elämänvaiheestaan sekä tähän siirtymään liittyvistä kysymyksistä. Haastatteluissa keskityimme käsittelemään nuorelle ajankohtaisia ja tärkeitä asioita ja uskon, että onnistunut haastatteluhetki saattoi auttaa myös nuorta hahmottamaan omia toiveitaan ja työelämäajatuksiaan selkeämmin.

5.3 Tutkimuksen kulku

Opinnäytetyöni toteuttaminen on edennyt kutakuinkin Vilkan (2015) esittämän tutkimusprosessikuvauksen mukaan. Vilkan mukaan tutkimusprosessi etenee seuraavien vaiheiden kautta: Ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen ja tiedottaminen (Vilka 2015, 56). Ideatasolla päätin aiheen ja rajasin sen. Tässä vaiheessa päätin myös esimerkiksi mitä ja miten aion tutkia sekä mitä menetelmiä tutkimuksessa käytettäisiin. Sitoutumisvaiheessa aloin viedä ideoita käytäntöön; esimerkiksi tutkimussuunnitelman laatiminen ja tutkimuslupien anominen tulivat ajankohtaisiksi. Toteuttamisvaiheessa hankin tutkimusaineiston ja luokittelin, analysoin ja tulkitsin aineiston. Tässä vaiheessa syntyivät myös tutkimustulokset, johtopäätökset ja kehittämissuhteukset. Raportoin tutkimustulokseni toimeksiantajalleni sekä ohjaaville opettajilleni. Tiedottamisvaiheessa tulen tiedottamaan tuloksista yhteistyötahoille. (Vilka 2015, 57.)

Idea opinnäytetyöhöni on syntynyt vuosien kuluessa työskennellessäni kehitysvammaisten nuorten kanssa työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa, jonka keskeisenä tehtävänä on antaa nuorille eväitä itsenäiseen elämään sekä työelämään siirtymiselle. Valmentavassa koulutuksessa opiskelevien nuorten aikuisten joukko on hyvin heterogeeninen ja näin ollen myös nuorten siirtyminen työelämään kulkee nuorilla yksilöllisiä polkuja pitkin. Tavoitteena jokaisen valmentavassa koulutuksessa opiskelevan nuoren kohdalla on sopivan työelämäratkaisun löytyminen.

Mielestäni tätä aihetta, kuten myös nuorten ajatuksia omasta tulevaisuudestaan, on tärkeää nostaa esille aikana, jolloin työllisyys, työttömyys, osallisuus ja vaikkapa itsemääräämisoikeus yhteiskunnallisina puheenaiheina saavat paljon huomiota. Tutkimukseni kautta minulla on mahdollisuus tuoda esille aikuisuuden alkumetrejä elävien nuorten aikuisten ajatuksia tästä tärkeästä elämänvaiheesta sekä myös työelämään siirtymistä tukevan tahon, työvalmentajan, näkökulma työelämään siirtymiseen liittyvistä käytännöistä. Opinnäytetyöni aiheen valinta tuntui minusta luontevalta myös, koska olen opin-tojeni aikana keskittynyt muutenkin työllisyyteen liittyviin kysymyksiin.

Lähestyin yhteistyökumppanini KTO Kehitysvammaisten tuki- ja osaamiskeskuksen päättäjiä toukokuussa -16 ja esittelin tutkimusideani. Ideaani pidettiin toimivana ja tutkimussuunnitelmani esitettyäni sain tutkimusluvan heinäkuussa. Kesän ja syksyn aikana perehdyin edelleen aihepiiriä käsitteleviin kirjallisiin lähteisiin ja valmistelin kysymyksiä tutkimushaastatteluihini. Työvalmentajan haastattelun sekä nuorten haastattelut toteutin

marras-joulukuussa -16. Tutkimusaineiston litteroinnin jälkeen analysoin aineiston ja raportoin tutkimustulokset tammi-maaliskuussa -17.

5.4 Tutkimusaineiston keruu

Kvalitatiivisen tutkimuksen keskeisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, erilaisiin dokumentteihin pohjautuva tieto sekä havainnointi (Tuomi ym. 2013, 71). Tutkimuksessani pyrin nostamaan yksittäisten henkilöiden ajatuksia näkyväksi, minkä katsoin onnistuvan parhaiten haastattelemalla heitä. Samasta syystä päädyin myös tekemään haastattelut yksilöhaastatteluina, enkä pari- tai ryhmähaastatteluina, jotka ovat tutkimushaastattelun muita toteuttamisvaihtoehtoja (Hirsjärvi ym. 2015, 210). Yksilöhaastatteluun päädyin myös, koska sen avulla tuotetun tiedon katsotaan olevan luotettavampaa kuin ryhmähaastattelun kautta saatavan tiedon (Kananen 2010, 52). Pyrin siihen, että haastateltavillani olisi tutkimuksessani aktiivinen rooli ja että he saisivat tuoda ajatuksiaan esille mahdollisimman vapaasti, joten tästäkin syystä haastattelu oli aineistonkeruumenetelmänä perusteltu (Hirsjärvi ym. 2015, 205.) Haastattelun aikana minulla olisi mahdollisuus lisäksi tarpeen mukaan selventää ja tarkentaa kysymiäni asioita ja varmistaa, että kysymykseni tulisi ymmärrettyä tarkoittamalla tavalla.

Työstin nuorten ja työvalmentajan haastattelukysymyksiä samanaikaisesti ja pyrin suunnittelemaan niistä sellaisia, että niiden avulla saatavat vastaukset tukisivat toisiaan sekä vastaisivat mahdollisimman kattavasti tutkimuskysymyksiin. Nuorten lomakehaastattelun ammattialoihin liittyvät kategoriat mukailevat Kehitysvammaliiton vuonna 2015 julkaistussa tutkimuksessa ”Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014” käytettyä jaottelua. Ennen haastattelujen aloittamista kävin haastattelukysymykset vielä läpi opinnäytetyötäni ohjaavan opettajan kanssa.

Haastattelujen aikana pyrin myös havainnoimaan haastattelutilanteita, koska puhutun kielen lisäksi myös esimerkiksi katseet, eleet ja ilmeet välittävät viestejämme. Siinä missä puhe ja sanat ovat tiedostettuja valintoja, voi ei-kielellinen viestintä välittää sanattomia signaaleja ympäristöömme myös tiedostamatta. (Stevanovic ym. 2016, 16.)

5.4.1 Asiantuntijan haastattelu

Kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä vaihtoehtoja ja tukitoimia selvitin haastattelemalla Kehitysvammaisten tuki- ja osaamiskeskuksen työvalmentajaa Ari Finneä. Hän työskentelee KTO:n työvalmentajana nyt kolmatta vuotta. Sitä ennen hän toimi kolme vuosikymmentä kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintojen esimiehenä. Tämä esimiehen työ ja nykyinen työvalmentajan työ sisältävät Finnen mukaan paljon samanlaisia elementtejä; molemmissa pyritään esimerkiksi löytämään asiakkaiden elämäntilanteisiin sopivia työelämäratkaisuja. Hoidollisen pohjakulutuksen ja pitkän työkokemuksen lisäksi Finne on myös hankkinut alan lisäkoulutusta laajasti. Työhönvalmennukseen liittyen hänellä on muun muassa tuetun työllistymisen TRADES -asiantuntijakoulutus sekä tuoreimpana työhönvalmennuksen ammattitutkinto.

Pidin työvalmentajan haastattelemista tutkimukseni kannalta tarpeellisena, koska katsoin sen tarjoavan tärkeän käytännön näkökulman kehitysvammaisten ihmisten työllistämistoimintaa koskeviin asioihin. Päätin toteuttaa työvalmentajan haastattelun ennen nuorten haastatteluja, jotta minulla olisi mahdollisuus hyödyntää siitä mahdollisesti saamaani tietoa nuorten haastatteluja tehdessäni. Haastattelin työvalmentajaa KTO:n toimintakeskuksessa Ravattulassa. Ennen haastattelua kerroin lyhyesti tutkimuksestani sekä haastatteluni tarkoituksesta ja siihen liittyvistä teemoista. Kerroin myös, että tallentaisin haastattelun analysointia varten.

Haastattelun kautta pyrin saamaan tietoa erityisesti ensimmäistä tutkimuskysymystäni silmällä pitäen. Tavoitteenani oli selvittää muun muassa, minkälaisia työelämäpolkuja kehitysvammaisilla henkilöillä on ja mikä on työvalmentajan rooli kehitysvammaisen henkilön työllistämistoiminnassa. Pyrin löytämään vastauksia myös esimerkiksi siihen, miten palvelu- ja eläkejärjestelmä toimivat vammaisen henkilön työllistämisprosessissa käytännössä ja miten erilaisia tukia hyödynnetään. Haastattelu nostikin monien esimerkkitapausten kautta näkyväksi näitä käytäntöjä ja niihin vaikuttaneita tekijöitä.

Päädyin toteuttamaan työvalmentajan haastattelun puolistrukturoituna eli teemahaastatteluna (liite 1), koska mielestäni sen avulla onnistuisin lisäämään ymmärrystäni tutkimustani asiasta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen ja tutkimuksen kannalta keskeisten teemojen sekä niihin liittyvien tarkentavien kysymysten kautta (Tuomi ym. 2013, 75). Teemat suunnittelin niin, että ne kattaisivat mahdollisimman hyvin tutkittavan aihealueen (Kananen 2010, 55). Teemojen

avulla minulla oli mahdollisuus toisaalta rajata haastattelun aihepiiriä sellaiseksi, että se palveli mahdollisimman hyvin tutkimustani, mutta samalla haastateltavalla oli mahdollisuus kertoa vapaasti ajatuksiaan ilman ennalta annettuja vaihtoehtoja. Pysin etenemään yleisestä aihepiirin käsittelystä yksityiskohtaisempiin kysymyksiin, jotta liian yksityiskohtaiset kysymykset eivät johdattelisi aiheen käsittelyä heti alussa pois laajemmista kokonaisuuksista, joilla voisi olla merkitystä tutkimukseni kannalta (Kananen 2010, 55). Haastattelutilanteessa sovelsin suunnittelemani teemarunkoa joustavasti. Haastattelu käsitti toki kaikki suunnittelemani teemat, mutta lisäkysymyksiä esitin luonnollisesti myös syntyneen keskustelun pohjalta. Koska teemahaastattelun lähtökohtana on haastateltavan ja haastattelijan vuorovaikutus, on tämä hyvin perusteltua (Kananen 2010, 56.)

Haastattelutilanne oli mielestäni luonteva ja haastattelu eteni mukavasti keskustellen. Vaikka sovelsin haastattelurunkoani joustavasti, pyrin kuitenkin pitämään mielessäni haastattelun tarkoituksen ja aihepiirin, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin tutkimustani.

5.4.2 Nuorten haastattelut

Tutkimukseeni osallistuneet nuoret ovat 18 – 24 – vuotiaita kehitysvammaisia nuoria aikuisia, jotka opiskelevat KTO:n työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa. Haastatteluun osallistui sekä miehiä että naisia. Haastatelluilla nuorilla on erilaisia tuen tarpeita; yksilöllistä tukea he tarvitsevat esimerkiksi abstraktien asioiden hahmottamisessa, aikaan ja lukumääriin liittyvissä asioissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Opiskelijoiden arkea helpottavat esimerkiksi opetuksen ja ohjauksen strukturointi, selkokieli sekä erilaiset puhetta tukevat kommunikaatiomenetelmät, kuten tukiviittomat ja kuvat. Osa haastattelemistani nuorista asuu vielä vanhempien luona, osa harjoittelee itsenäistä asumista koulun oppilajasuntolassa ja osa asuu tuetun asumisen yksikössä.

Nuorten haastatteluista pyrin saamaan vastauksia lähinnä ensimmäiseen ja toiseen tutkimuskysymykseeni. Valitsin tutkimukseeni viisi sellaista KTO valmentavan koulutuksen opiskelijaa, joilla oli vähintään yksi lukuvuosi opintoja takana, koska heille tulevaan työelämään liittyvät asiat olivat ajankohtaisia ja heillä oli myös jo jonkin verran kokemusta työelämästä työharjoittelujaksojensa myötä. Lisäksi katsoin, että opintojen loppusuoralla oleville opiskelijoille haastatteluun liittyvästä tulevaisuuden pohdiskelusta saattaisi olla erityisesti hyötyä.

Ryhmätilanteessa koulussa kerroin tutkimuksestani ja pyysin haastatteluihin vapaaehtoisia osallistujia. Neljä opiskelijaa osoittivat kiinnostuksensa heti ja viidennen haastattelutavan sain tutkimukseeni, kun hän oli muutaman viikon asiaa miettinyt. Luvan haastatteluun pyysin nuorilta kirjallisesti. Koska tutkimukseeni osallistuneilla nuorilla saattoi olla vaikeaa ymmärtää asioiden merkityksiä eri asiayhteyksissä, pyysin haastatteluluvat myös heidän vanhemmiltaan, vaikka kaikki haastateltavat olivatkin täysi-ikäisiä.

Haastattelut toteutettiin nuorten koulupäivän aikana koululla. Yhden nuoren haastatteluun strukturoituine ja vapaamuotoisine osioineen kului aikaa puolesta tunnista noin 45 minuuttiin. Kaikki nuoret vaikuttivat haastattelutilanteessa motivoituneilta ja yhteistyöhaluisilta, joskin pientä jännitystäkin oli ilmassa. Pysin luomaan haastattelutilanteisiin turvallisen ja rennon ilmapiirin, jotta opiskelijoilla olisi mahdollisuus keskittyä mahdollisimman hyvin haastattelun sisältöön. Ennen haastattelun alkua kerroin jokaiselle haastattelun kulusta ja että tallennan haastattelun. Kerroin heille myös, että hävitän materiaalin tutkimukseni valmistuttua ja että toteutan tutkimuksen niin, ettei heitä voisi tunnistaa.

Nuorten haastattelun toteutin kaksiosaisena; ensin nuoret saivat vastata strukturoidun lomakehaastattelun kysymyksiin, jonka jälkeen heillä oli mahdollisuus kertoa aihealueen teemoista vapaamuotoisesti (liite 2). Vapaamuotoisen osuuden tarkoituksena oli yrittää saada esille nuorten ajatuksia laajemmin ja monipuolisemmin, kuin miten pelkässä strukturoidussa haastattelussa olisi mahdollisuus.

Strukturoitu lomakehaastattelu oli mielestäni perusteltu, koska kehitysvammaisen nuoren saattaa olla vaikeaa hahmottaa kysyttävää asiaa ja siihen liittyvien mahdollisten vastausten kirjoa. Strukturoitu haastattelun avulla vastaajan on mielestäni myös helpompi pysyä asiassa.

Strukturoitu lomakehaastattelu toimi mielestäni hyvänä viitekehyksenä haastattelun vapaamuotoiselle osuudelle; sen myötä useimmille nuorille näytti muotoutuvan käsitys siitä, mistä tässä haastattelussa oli kysymys. Strukturoidun lomakehaastattelun toteutin niin, että kävin nuoren kanssa ensin kysymyksen läpi ja pyrin varmistumaan siitä, että nuori oli ymmärtänyt kysymyksen oikein. Nuoret ymmärsivät kysymyksiä mielestäni hyvin, mutta joitakin ilmaisuja sain myös tarkentaa. Kuten työvalmentajan teemahaastattelussakin, myös nuorten vapaamuotoisessa haastatteluosuudessa sovelsin haastattelu-runkoani joustavasti ja vuorovaikutuslähtöisesti.

Liitin nuorten haastattelun runkoon myös koontilomakkeen, johon keräsin kunkin haastattelun jälkeen vastaukset haastattelun keskeisimmistä kysymyksistä. Tämän lomakkeen annoin haastattelun jälkeen nuorelle. Lomakkeeseen keräämäni vastaukset koskivat nuoren haavealaa, toimintapaikkaa, johon hän suunnittelee valmentavan koulutuksen jälkeen hakeutuvansa sekä kaipaamiinsa tukitoimiin liittyviä asioita (Liite 2, Strukturoitu lomakehaastattelu, kohta 19). Suunnittelin tämän lomakkeen helpottamaan nuoren mahdollisuuksia hahmottaa omaa tulevaisuuttaan koskevia asioita sekä toimimaan eräänlaisena päivitettävänä runkona nuoren tulevaisuuden suunnitelmille. Lomaketta olisi mielestäni mahdollista käyttää esimerkiksi päivitettävänä työkaluna myös nuoren tulevilla palavereissa.

5.5 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Analysoin tutkimusaineistoani, nuorten ja työvalmentajan haastatteluja, aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysiä on mahdollista tehdä myös teorialähtöisesti eli deduktiivisesti, jolloin aineiston käsittelyssä käytetään apuna jo olemassa olevia teorioita ja pyritään löytämään aineistosta valittua teoriaa tukevia käsitteitä (Tuomi ym. 2013, 113; Kananen 2010, 62). Sisällönanalyysiin tarkoituksena on tuottaa tutkittavasta asiasta selkeä ja sanallinen kuvaus johtopäätösten tekemistä varten. (Tuomi ym. 2013, 103). Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään aineistosta löytämään jonkinlainen toiminnan logiikka tai aineistosta nouseva tyypillinen kertomus (Vilka 2015, 163). Miles & Huberman (1994) jaottelevat aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysin kolmivaiheiseksi prosessiksi, jonka esitän kuviossa 2 (Tuomi ym. 2013, 108).



Kuvio 2. Aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analysointiprosessi Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan.

Työvalmentajan teemahaastattelun analysointi eteni pitkälti yllämainitun kaavion mukaisesti sekä Tuomen & Lahden (2013) esittämää mallia mukailen seuraavasti: Ensin kuuntelin haastattelun ja aukikirjoitin sen tarkasti sana sanalta. Litteroitua aineistoa työvalmentajan haastattelusta kertyi noin 30 sivua. Seuraavaksi luin haastattelun useaan kertaan läpi ja perehdyin sen sisältöön huolellisesti. Tämän jälkeen pyrin tiivistämään aineistoa ja karsimaan siitä epäolennaisen pois niin, että tutkimukseni kannalta olennainen tieto kuitenkin säilyisi (Tuomi ym. 2013, 109). Seuraavaksi etsin aineistosta pelkistettyjä ilmaisuja ja listasin ne. Tämän jälkeen jaottelin näitä ilmauksia tutkimuksen teemojen mukaan ja jatkoin etsimällä näistä ilmauksista yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Seuraavassa vaiheessa yhdistelin pelkistettyjä ilmauksia ja muodostin niistä alaluokkia. Sitten yhdistin alaluokkia ja muodostin niistä yläluokkia. Lopuksi yhdistin yläluokkia ja muodostin niistä kokoavia käsitteitä (Tuomi ym. 2013, 109.) Aluksi aineisto näyttäytyi minulle lähinnä samaan aihepiiriin liittyvinä erillisinä informaatioyksiköinä. Aineisto alkoi järjestäytyä mielessäni siinä vaiheessa, kun aloin muodostaa pelkistetyistä ilmauksista alaluokkia. Taulukossa 3 esitän esimerkin työvalmentajan haastattelun luokittelusta:

Taulukko 3. Esimerkki työvalmentajan haastatteluaineiston abstrahoinnista.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Moniammatillinen työote Yritysyhteistyö Yhteistyö työyhteisöjen kanssa	Asiakkaan työllistymisprosessin käsittely kokonaisvaltaisesti	Asiakkaan ja työnantajan tarpeet kohtaavat, ”oikea ihminen oikeaan työhön”.
Asiakkaan kohtaaminen yksilöllisesti Asiakkaan valmiudet Asiakkaan edun mukainen toiminta	Asiakaslähtöisyys	
Pitkäjänteinen työote Joustava työote Reflektiivinen työote	Jatkuvuus	

Nuorten haastatteluaineisto koostui strukturoitujen haastattelujen ja vapaamuotoisten haastatteluosuuksien vastauksista. Aloitin näiden aineistojen analysoinnin kuten työvalmentajan haastattelussa; vapaamuotoisten haastatteluosuuksien sanatarkan aukikirjoituksen jälkeen perehdyin jokaisen nuoren haastatteluaineistoon tarkasti lukemalla sen moneen kertaan läpi. Litteroitua aineistoa nuorten haastattelusta kertyi yhteensä noin 24 sivua.

Tämän jälkeen tiivistin aineistoa ja karsin siitä tutkimuksen kannalta epäolennaisen pois. Seuraavaksi listasin haastattelun keskeiset ilmaisut aihepiireittäin ja muodostin niistä pelkistettyjä ilmauksia. Aihepiirit muodostuivat luontevasti tutkimuskysymysteni teemoista ja ne olivat seuraavat: Kiinnostavat ammattialat, työelämäkokemus, tulevaisuuden suunnitelmat, päiväaktiviteetit ja tuen tarve. Aihepiireittäin taulukoituihin pelkistettyihin ilmaisuihin liitin strukturoidun haastattelun vastaukset edellä mainittujen aihepiirien mukaisesti. Tässä vaiheessa vertailin myös jokaisen henkilön kohdalla saman aihepiirin kysymyksiin annettuja vastauksia lomakehaastattelusta ja vapaamuotoisesta haastattelusta. Tällä tavalla pyrin selvittämään, tukivatko vastaukset toisiaan vai oliko niissä ristiriitaisuutta. Myös lomakehaastattelun vastauksia vertailin toisiinsa samalla periaatteella. Analysoin jokaisen nuoren haastattelut ensin tarkasti omina kokonaisuuksinaan ja sen jälkeen tarkastelin nuorten haastatteluja yhtenäisenä joukkona.

Tutkimusaineiston analysointivaihe oli hyvin työläs ja aikaa vievä prosessi, joka edellytti huolellista perehtymistä aineistoon ja sen läpikäymistä moneen kertaan.

Lähtökohtana tutkimusaineistoni analysoinnissa on ymmärtämiseen pyrkivä, kuvaileva lähestymistapa (Hirsjärvi ym. 2015, 224). Tutkimukseni taustalla vaikuttaa holistinen ihmiskäsitys ja vammaisuutta tarkastelen sosiaalisen mallin lähtökohdista. Holistisessa ihmiskäsityksessä ihminen nähdään kokonaisuutena; elämäntilanteeseen vaikuttavat kokonaisvaltaisesti psyykkiset ja henkiset ulottuvuudet, keholliset ja fyysiset toiminnot sekä ihmisen elämäntilanteeseen ja kokemuksiin perustuvat asiat. (Hiltunen ym. 2009, 14.) Vammaisuuden sosiaalisessa mallissa ihmisen psyykkisten ja fyysisten vammojen ei nähdä rajoittavan elämää, jos yhteiskunnalla on kykyä ottaa huomioon vammaisen tilanteet ja tarpeet. Vammaisuuden sosiaalinen malli on syntynyt vastapainoksi yksilökeskeisiin malleihin, joissa vammaisuus on nähty lähinnä lääketieteellisenä ja psykologisena ilmiönä ja joissa näkökulma rajautuu vammaisuuden aiheuttamiin rajoituksiin ja menetyksiin. (Järvikoski ym. 2011, 105; Kanaoja ym. 2015, 274.) Mielestäni esimerkiksi tuetun työllistämisen malli kuvastaa hyvin vammaisuuden sosiaalista mallia.

5.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan tieteen tekemisen yleisesti hyväksytyjen pelisääntöjen noudattamista. Näitä pelisääntöjä sovelletaan suhteessa tutkimuskohteeseen, kollegoihin, rahoittajiin, toimeksiantajiin sekä suureen yleisöön. (Vilkkä 2015, 41.) Tutkijan on tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa mietittävä valintojensa eettisiä perusteita. Eettisen pohdinnan tulee näin olla kiinteä osa tutkimusentekoprosessia. (Vilkkä 2015, 41.)

Tutkijan tulisi valita tutkimukseensa tiedeyhteisön hyväksymiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkija on tietoa hankkiessaan perehtynyt oman alansa tieteelliseen kirjallisuuteen ja muihin asianmukaisiin tietolähteisiin. Tutkijan tulee tutkimuksessaan näyttää, että hän hallitsee johdonmukaisesti tutkimusmenetelmät, tiedonhankinnan ja tutkimustulosten analysoinnin. Tutkimusprosessissaan tutkijan on noudatettava rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Vilkkä 2015, 42.) Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös, että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu laadukkaasti (Vilkkä 2015, 45).

Yllä kuvaamiani periaatteita olen pyrkinyt noudattamaan koko tutkimusprosessini ajan. Ennen tutkimukseni tekemistä perehdyin huolellisesti aiheittani koskeviin kirjallisiin lähteisiin. Valitsin tutkimukseeni mahdollisimman tuoretta ja ajankohtaista lähdemateriaalia. Perehdyin myös erilaisiin tutkimus- ja aineistonanalysointimenetelmiin, jotta minulla olisi mahdollisuus valita tarkoituksenmukaisimmat menetelmät omaan tutkimukseeni.

Nuorten haastatteluihin valitsin sellaisia nuoria, joilla oli riittävästi tutkimukseni aiheeseen liittyvää elämäkokemusta ja joille aihe oli ajankohtainen. Nuorten haastatteluissa pyrin ottamaan huomioon nuorten erilaiset tuentarpeet niin haastattelurunkoa suunniteltaessa kuin haastattelutilanteessakin. Työvalmentajan näkökulman esille nostamisen koin tärkeäksi, jotta voisin tutkia aiheittani mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Ennen tutkimukseni aloittamista esittelin tutkimussuunnitelmani yhteistyökumppanilleni ja aloitin tutkimushaastattelujen tekemisen vasta, kun olin saanut tutkimusluvan. Myös haastattelemiltani nuorilta ja heidän vanhemmiltaan pyysin kirjallisen haastatteluluvan. Haastattelemieni nuorten nimiä ei mainita tutkimuksessa, jotta heidän anonymiteettinsä säilyisi. Koko tutkimusprosessin ajan olen noudattanut ehdotonta salassapitovelvollisuutta. Kun olen raportoinut tutkimukseni tulokset, hävitän tutkimusaineiston.

Tutkimuksessani luotettavuuteen liittyvää pohdintaa liittyi eniten nuorten haastattelu-osuuksiin. Ensinnäkin mietin sitä, että haastatteleman nuoret olivat minulle työni kautta ennalta tuttuja, mistä voisi olla tutkimukselleni sekä etua että haittaa. Toisaalta haastattavien tuntemus voi auttaa haastattelun kysymysten laadinnassa (Vilkkä 2015, 127), ja näin oli myös minun tutkimukseni kohdalla. Toisaalta taas haastattelukysymykset heijastavat tutkijan arvomaailmaa ja käsitystä tutkittavasta asiasta. Jos haastattelija ja haastateltava tuntevat toisensa, saattaa haastateltava pyrkiä antamaan vastauksia, joiden arvelee olevan haastattelijan käsityksiin ja arvomaailmaan sopivia. (Vilkkä 2015, 127.) Pyrinkin laatimaan haastattelukysymyksistä sellaisia, että ne tekisivät näkyväksi haastateltavan todelliset ajatukset mahdollisimman hyvin.

Haastatteleman nuoret tarvitsevat tukea esimerkiksi abstraktien asioiden hahmottamisessa, joten haastattelu oli laadittava rakenteeltaan hyvin selkeäksi ja selkokieliseksi. Olin myös varautunut tukemaan haastatteluja PCS-kuvien, mutta lopulta haastattelutilanteet sujuivat kuitenkin ilman lisämateriaalia. PCS -kuvat (Picture Communication Symbols) ovat puhetta tukevan kommunikoinnin apuvälineiksi tarkoitettuja kuvasymboleja (Papunet 2017). Haastattelutilanteessa pyrin myös varmistumaan siitä, että haastattelukysymykset tulivat ymmärretyiksi tarkoittamallani tavalla. Käytännössä tämä toteutui siten, että haastattelussa mentiin eteenpäin vasta, kun arvioin, että haastateltava varmasti ymmärsi kysymyksen.

Vastausten luotettavuudesta pyrin varmistumaan myös kysymällä samoja asiasisältöjä hieman eri tavoilla eri haastatteluosuuksissa. Jotkut ristiriitaiset vastaukset aiheuttivatkin hieman pohdintaa. Mielestäni osittain ristiriitaiset vastaukset saattoivat johtua nuoren vielä jäsentymättömistä ajatuksista kysytystä asiasta, kuten esitän kappaleessa 7.1 opiskelijan 5 (O5) kohdalla. Sen sijaan, jos haastateltava antoi samaan kysymykseen täysin vastakkaisia vastauksia, palasin näihin esittämällä opiskelijalle tarkentavia kysymyksiä. Näin edeten pyrin varmistumaan vastausten luotettavuudesta.

Vastauksia tulkittaessa on myös pidettävä mielessä, että haastattelu on joka tapauksessa aina aika- ja paikkasidonnainen ja että haastateltava muodostaa vastauksensa sen perusteella, millainen suhde hänellä on tutkittavaan asiaan (Laine 2001, 26 – 27). Mielestäni nuoret vastasivat kysymyksiini spontaanisti ja rehellisesti ja vuorovaikutus haastattelutilanteissa sujui pääsääntöisesti hyvin.

Tutkimuksen validius ja reliabelius nousevat myös esille, kun arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä; onko tutkimuksella onnistuttu tutkimaan sitä, mitä oli suunniteltu. Reliaabeliudella tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta; voidaanko päätyä samanlaiseen lopputulokseen, jos tutkimus toistetaan. (Hirsjärvi ym. 2015, 231.) Tutkimuksen validiuteen liittyen valitsin menetelmät sekä aineiston keräämiseen, että aineiston analyysivaiheeseen niin, että saisin tutkimuskysymyksiini mahdollisimman kattavan vastauksen ja mielestäni tässä onnistuin; haastattelujen avulla onnistuin keräämään tutkimusaineiston, jonka analysoituani sain vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiini.

Tutkimuksen reliabelius sen sijaan on tutkimukseni kannalta hieman ongelmallinen käsite. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää tutkittua asiaa kokonaisvaltaisesti ja syventää ymmärrystä siitä. (Hirsjärvi ym. 2015, 161, Kananen 2010, 41). Laadullisen tutkimuksen avulla ei siis pyritä yhden ja ainoan totuuden löytämiseen (Vilkkä 2015, 120). Myös omassa laadullisessa tutkimuksessani tutkimustuloksia olisi mahdotonta toistaa täsmälleen samanlaisina, koska esimerkiksi teemahaastattelu toteutuu vuorovaiikutuksessa haastateltavan kanssa aina tilannesidonnaisesti (Laine 2001, 26 – 27). Voidaan todeta, että tutkimuksen toistettavuuden vaatimus tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa sopii huonosti laadulliseen tutkimukseeni.

Laadullisen tutkimuksen luonteeseen sekä haastattelemini henkilöiden vähäiseen lukumäärään liittyy myös, että tutkimukseni tulokset eivät ole yleistettävissä isolle joukolle (Hirsjärvi ym. 2015, 182). **Aineiston riittävyttä** arvioidaankin kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston kylläisyyden eli saturaation käsitteellä. Kun haastattelussa samat asiat alkavat toistua, katsotaan tutkimusaineisto riittäväksi ja saturaation näin tapahtuneen. (Hirsjärvi ym. 2015, 182.) Tässä tutkimuksessa haastateltavia nuoria oli viisi. Nuorten antamat vastaukset olivat asiasisällöiltään erilaisia, heidän ajatuksensa kysytyistä asioista vaihtelivat. Vastauksia luokitelllessani huomasin kuitenkin joidenkin asioiden vastauksissa toistuvan. Luokiteltuja vastauksia edelleen analysoidessani totesin aineistoni näin riittäväksi ja raportoin tulokset.

Työvalmentajan teemahaastattelun tarkoituksena oli, paitsi antaa vastauksia kolmannen tutkimuskysymykseeni, tuoda myös esille asiantuntijan näkökulma ja syventää näin ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Myöskään tässä haastattelussa en siis pyrkinyt löytämään tutkimukseni aiheesta mitään yksiselitteisiä tosiasioita. Mielestäni työvalmentajan haastatteluaineisto oli tähän tarkoitukseen hyvin riittävä ja täytti sille asettamani tarkoituksen.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Mitä nuoret ajattelevat urapoluistaan

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyrin selvittämään valmentavassa koulutuksessa opiskelevien nuorten ajatuksia urapoluistaan. Sekä strukturoidussa lomakehaastattelussa että haastattelun vapaamuotoisessa osiossa tämän aihepiirin kysymykset liittyivät nuoren tulevaisuuden suunnitelmiin, haavealaan, sellaiseen alaan, jolle hän todennäköisesti hakeutuu valmentavan koulutuksen jälkeen sekä päiväaikaista toimintaa koskeviin suunnitelmiin. Haastattelun molemmissa osissa esitin kysymyksiä myös nuorten tähänastisista työelämäkokemuksista, koska ajattelen niiden vaikuttavan myös nuoren tähänhetkisiin ajatuksiin.

Toimintakeskuksessa tapahtuva työssäoppiminen sisältyy valmentavan koulutuksen opetussuunnitelmaan, joten siitä kaikilla haastattelemillani nuorilla oli kokemusta. Työssäoppimisjaksoilla nuoret olivat kokeilleet kolmesta viiteen eri alojen työtehtävää. Kolme viidestä haastatteluun osallistuneesta nuoresta oli lisäksi suorittanut työssäoppimisjakson yläkoulussa.

Vastauksista nousee esille, että kolmella nuorella oli jo melko selkeä ajatus työelämäkuvoidensa suunnasta. **Opiskelija 1 (O1)** kertoo selkeästi, että on kiinnostunut kiinteistönhuoltoalasta ja haluaisi valmentavan koulutuksen jälkeen hakeutua opiskelemaan alaa:

O1: Minä haluaisin opiskelemaan jonnekin Turun seudulle... Ja sitten kolme-vuotinen koulu, ei mitään pidempää...

O1: [...Joo, ennen sitä... mää keksin idean; kesätöihin ulkotöihin johonki, missä voi leikata nurmikkoa ja haravoida... Ni se olis hyvä... kesätöitä minulle, ni oppisin tekeen ennen, kun menen kouluun.]

Tämän nuoren kohdalla haastattelukysymykset antavat toisiaan tukevia vastauksia, eikä niiden sisällössä esiinny ristiriitaisia elementtejä. Vapaamuotoisessa haastatteluosuudessa hän kertoo elävästi, omin sanoin asioita, joita antoi vastaukseksi myös lomakehaastattelun kysymyksiin. Vapaassa haastatteluosuudessa opiskelija kertoo ajatuksiaan myös lomakehaastattelun vastauksia laajemmin ja yksityiskohtaisemmin.

Myös **opiskelija 2 (O2)** antaa melko yksiselitteisiä vastauksia molempien haastatteluosioiden kysymyksiin. Lomakehaastattelussa hän kertoo yhdeksi tämänhetkiseksi mielitehtäväkseen toimintakeskuksessa kokoonpano-, pakkaus- ja lajittelutyön ja tämän alan hän valitsee myös haavealakseen. Vapaamuotoinen haastattelu tukee edellisiä vastauksia:

H: Minkälaisia töitä sä haluaisit tehdä tulevaisuudessa?

O2: Ruuvitöitä.

Opiskelija piti tärkeänä, että työstä voi saada onnistumisen kokemuksia. Haavealaan saattoikin mielestäni vaikuttaa se, että opiskelijalla oli kokemusta tehtävästä ja hän osasi työn, mikä taas mahdollisti onnistumisen kokemusten syntymisen. Kokoonpanotöiden lisäksi opiskelija 2 oli kiinnostunut myös metallityöistä, mistä haluaisi vielä lisää tietoa. Myös metallitöistä hänellä oli jo kokemusta. Opiskelijalla oli myös ajatus siitä, missä hän haluaisi tehdä töitä tulevaisuudessa. Vapaamuotoisessa haastattelussa hän ei osannut tähän kysymykseen antaa tarkkaa vastusta, mutta lomakehaastattelussa hän ilmaisi yksiselitteisesti haluavansa työskennellä työtoiminnassa toimintakeskuksessa. Mielestäni tämä opiskelija hyötyikin juuri strukturoidun kysymyslomakkeen selkeärajaisista vastausmahdollisuuksista ja vastaaminen oli hänelle lomakehaastattelussa selvästi vapaamuotoista haastatteluosiota helpompaa.

Opiskelija 4:n (O4) haastatteluvastaukset sekä lomakehaastattelusta että vapaamuotoisesta haastatteluosiosta olivat samansuuntaisia ja tukivat toisiaan. Hänen haavealansa olivat tekstiilityö ja hoiva-ala; näistä aloista sekä käsityö- ja askartelualasta hän haluaisi myös lisää tietoa. Valmentavan koulutuksen jälkeen hän haluaisi hakeutua niin ikään tekstiilityö- tai hoiva-alalle. Häntä kiinnostaisi mahdollisuus avotyöhön toimintakeskuksen ulkopuolella. Toisaalta hän piti kuitenkin mielekästä työtä tärkeämpänä kuin sitä, onko työ esimerkiksi toimintakeskuksen työ vai palkkatyö. Vaikka opiskelijalla oli jo melko selkeä ajatus urapoluistaan, hän haluaisi kuitenkin saada vielä enemmän tietoa esimerkiksi erilaisista päiväaikaiseen toimintaan liittyvistä mahdollisuuksista. Tulevaisuuteen liittyvistä asioista nuorta mietityttikin juuri tämä asia:

H: [...mistä tulevaisuuteen liittyvästä asiasta kaipaisit nyt tietoa?]

O4: Mihin mä meen sit sen jälkeen, koulun jälkeen...

Opiskelija 5:llä (O5) on kokemusta useista erilaisista toimintakeskuksen työtehtävistä. Lomakehaastattelussa hän kertoi haavealoikseen puutyön ja varastotyön. Varastotyön hän mainitsi kaupan alan töiden lisäksi myös alaksi, jolle voisi hakeutua valmentavan koulutuksen jälkeen. Vapaamuotoisessa haastattelussa opiskelija kertoi, että haluaisi tulevaisuudessa työskennellä puutyöalalla:

H: Minkälaisissa työtehtävissä sä haluaisit työskennellä tulevaisuudessa?

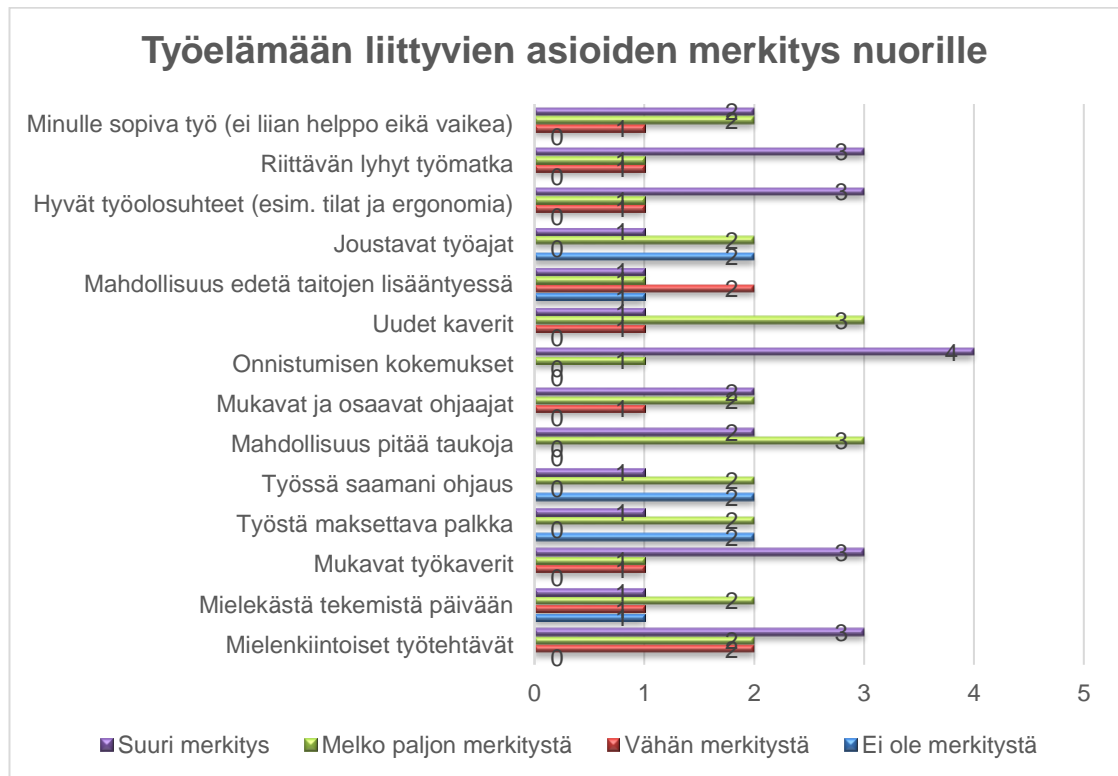
O5: Puu... Puupuolella.

Vapaamuotoisessa haastatteluosuudessa hän ei mainitse varastotyötä tulevaisuuden suunnitelmissaan. Vastaukset ovat osittain samansuuntaisia, mutta ristiriitaisuuttakin niistä löytyy. Mielestäni tämä saattaa kertoa siitä, että nuorella on jo ajatuksia tulevista työelämäratkaisuisistaan, mutta ne kaipaavat vielä tarkennuksia. Sen sijaan opiskelijan päiväaikaiseen toimintaan liittyvät vastaukset tukivat toisiaan; molemmissa haastatteluosioissa hän ilmaisi haluavansa mennä töihin. Tarkentavien kysymysten jälkeen selvisi, että nuori haluaisi mennä valmentavan koulutuksen jälkeen ensin työtoimintaan toimintakeskukseen ja myöhemmin siirtyä palkkatöihin.

Opiskelija 3:n (O3) vastauksista tuli esille, että hänelläkin oli jo ajatuksia tulevista työelämäkuvioistaan, vaikkakaan kaikki palaset eivät yhdeksi selkeäksi suunnitelmaksi vielä nivoutuneetkaan. Hän kertoi haavealakseen keittiö-, kahvila- ja ravintolatyön, mistä hän myös haluaisi lisää tietoa. Toisaalta hän ei maininnut ravitsemusalaa sellaisten alojen joukossa, johon todennäköisesti aikoo hakeutua valmentavan koulutuksen jälkeen. Kotitalous on hänelle myös mieleinen kouluaine, mutta hän ei kuitenkaan ole kokeillut keittiöalaa työssäoppimisjaksoillaan toimintakeskuksessa. Opiskelija 3 piti mielekästä työtä tärkeämpänä kuin sitä, työskentelisikö hän työtoiminnassa toimintakeskuksessa vai palkallisessa työsuhteessa. Hän kertoi myös haluavansa valmentavan koulutuksen jälkeen mennä opiskelemaan, mutta ei osannut vielä tarkentaa alaa. Työelämään liittyviä ajatuksia opiskelijalla siis oli, mutta selkeisiin urasuunnitelmiin on vielä matkaa.

Lomakehaastatteluun sisältyi kysymys, jossa nuorten tuli miettiä erilaisten työelämään liittyvien asioiden merkitystä omalta kohdaltaan. Vastaukset heijastelivat samalla haastateltavien toiveita tulevaan työelämäänsä liittyen (kuvio 3). Vastausten perusteella nuorille tärkeäksi nousivat ainakin onnistumisen kokemukset työssä. Myös mielekkäitä työtehtäviä, mukavia työkavereita, hyviä työolosuhteita, riittävän lyhyttä työmatkaa sekä mahdollisuutta pitää taukoja arvostettiin. Eniten hajontaa vastauksissa ilmeni kysyttäessä työstä maksettavan palkan, työssä saadun ohjauksen sekä joustavien työaikojen

merkitystä. Työn sisältöä nuoret pitivät tärkeänä; nuorista kolme viidestä oli sitä mieltä, ettei sillä olisi väliä, menisivätkö he töihin työkeskukseen vai palkkatyöhön, kunhan saisivat tehdä haluamaansa työtä.

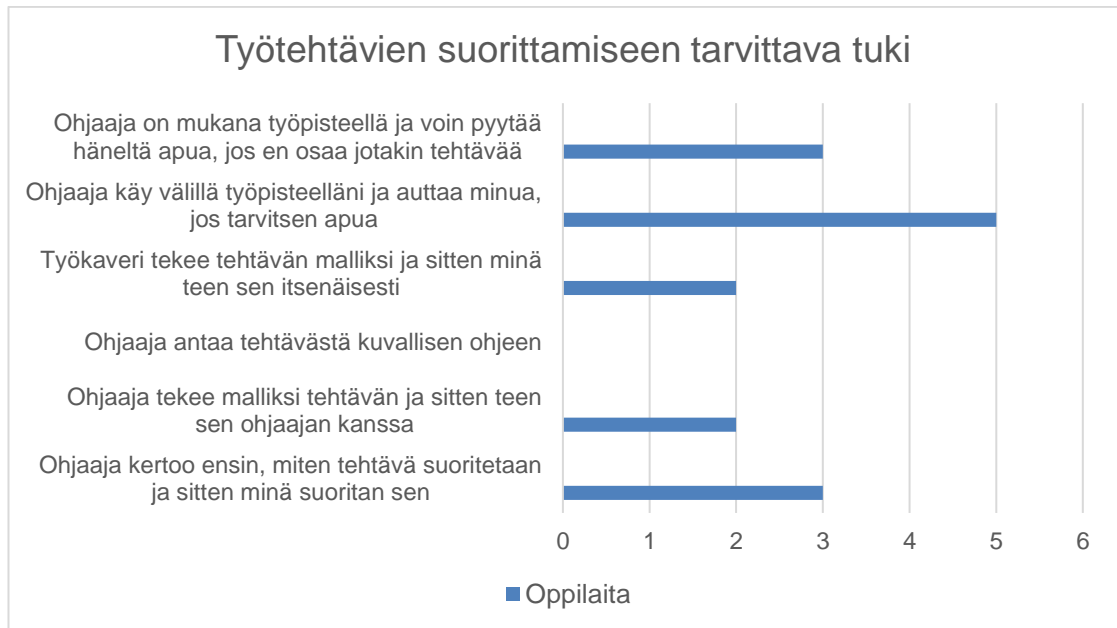


Kuvio 3. Työelämään liittyvien asioiden merkitys nuorille, N=5.

6.2 Nuorten kokema tuen tarve työelämään siirryttäessä

Toinen tutkimuskysymykseni koski kehitysvammaisten nuorten tuen tarpeita siirtymävaiheessa valmentavasta koulutuksesta työelämään. Lomakehaastattelussa kysyin tähän aihepiiriin liittyen suoraan nuorten ajatuksia tuentarpeistaan tässä siirtymävaiheessa. Muut tämän aihepiiriin kysymykset koskivat nuorten nykyisiä tuentarpeita työssäoppimajaksoilla sekä nuorten ajatuksia tahoista, joista he ovat hakeneet tai hakemassa tietoa ja tukea tulevaisuuteensa liittyvissä asioissa. Myös haastattelun vapaamuotoisessa osiossa nuoret kertoivat tuentarpeistaan, joskin melko niukasti.

Vaikka tutkimuskysymykseni koski nuorten kokemia tuen tarpeita tulevaisuudessa, oli mielestäni perusteltua selvittää myös heidän tämän hetkisiä tuen tarpeitaan, koska ne liittyvät mielestäni läheisesti siihen, millaisesta tuesta nuoret yleisesti kokevat hyötyvänsä. Vastauksista nousi esille, että erityisesti ohjaajan tuki ja työtehtävien mallintaminen olivat heille tärkeitä tukimuotoja työtehtävien suorittamisessa (Kuvio 4). Nuoret kokivat pelkästään ohjaajan läsnäolon tarpeelliseksi; häneltä voisi pyytää apua, jos ei itsenäisesti selviäisi.



Kuvio 4. Työtehtävien suorittamiseen tarvittava tuki nuorten kokemana, N=5.

Nuoret arvioivat myös, että työ sujuisi paremmin työparin kanssa kuin yksin:

H: Haluaisitko tehdä töitä työparin kanssa vai itsenäisesti?

O5: ...Joo, enemmän minä tekisin kaverin kanssa... enemmän ku yksin...

Lomakehaastattelussa nuorilta kysyttiin, minkälaista apua ja tukea he mielestään tarvitsevat, kun siirtyvät valmentavasta koulutuksesta työelämään. Valittuansa itselleen sopivat tukitoimet, valitsivat he näistä vielä itselleen kolme tärkeintä. Vastaukset annettujen vaihtoehtojen välillä jakoutuivat melko tasaisesti, vastaukset näkyvät Kuviossa 5. Vastausten lukumäärän mukaan nuoret kokivat tärkeäksi ainakin mahdollisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä sekä sen, että saisivat tietoa eri ammanteista ja ammattialoista; neljä

viidestä opiskelijasta arvioi näiden asioiden tukevan siirtymävaihettaan työelämään. Tärkeimmiksi koettuja tukitoimia tarkastellessa voidaan huomata, että nuori kaipaa sekä tietoa erilaisista tulevaisuuden vaihtoehdoista, että ymmärrystä siitä, minkälainen tehtävä olisi juuri hänelle sopiva. ”Haluaisin saada tietoa, minkälaisiin tehtäviin minä sovellun” oli kysymyksessä suoraan yhtenä vastausvaihtoehtona, mutta myös vaihtoehdot ”haluaisin kokeilla erilaisia työtehtäviä” sekä ”haluaisin käydä tutustumassa erilaisiin ammatteihin” kertovat mielestäni nuorten tarpeesta selvittää, minkälaiseen työhön he sopisivat. Työtehtäviin tutustuminen ja erilaisten tehtävien kokeileminen saattavat auttaa nuoria myös löytämään heille kiinnostavia ammattialoja ja työtehtäviä ja toisaalta sulkemaan pois vähemmän sopivia ja kiinnostavia. Edellä mainittujen tukitoimien lisäksi nuoret toivoivat myös saavansa keskustella vaihtoehdoistaan työvalmentajan tai ohjaajan kanssa.



Kuvio 5. Nuorten kaipaamat tukitoimet siirtymävaiheessa valmentavasta koulutuksesta työelämään, N=5.

Suurin osa nuorista (4/5) kysyi tietoa jatkumahdollisuuksiinsa liittyen vanhemmiltaan sekä valmentavan koulutuksen opettajalta ja ohjaajilta (Kuvio 6). Myös työkeskuksen ohjaajaa nuoret pitivät henkilönä, jolta olisi luontevaa kysyä neuvoa tulevaisuuteen liittyvissä asioissa. Sen sijaan haastatteluissa tuli esille, että työvalmentaja ei ollut kaikille entuudestaan tuttu käsite.



Kuvio 6. Keneltä tai mistä nuori kysyisi tietoa jatkumahdollisuuksistaan valmentavan koulutuksen jälkeen, N=5.

6.3 Mitkä tekijät työvalmennuksessa edistävät työelämään pääsemistä

Viimeisessä tutkimuskysymyksessäni pyrin selvittämään, mitkä tekijät työvalmennuksessa edistävät kehitysvammaisten henkilöiden pääsemistä työelämään. Tähän aihepiiriin pyrin löytämään vastauksia pääasiassa teemahaastattelemalla KTO:n työvalmentajaa Ari Finneä. Haastattelun teemat liittyivät työvalmentajan työhön ja työnkuvaan, kehitysvammaisten ihmisten työllisyyteen, sen käytäntöihin ja tulevaisuuden näkyymiin sekä työllistymiseen ja työllistämiseen liittyvään palvelujärjestelmään. Haastattelu antoi monipuolisen kuvan työvalmentajan arjesta ja sen kautta oli mahdollista syventää ymmärrystä ja tietoa työvalmentajan työstä ja työvalmennuksen merkityksestä yleisesti.

6.3.1 Asiakslähtöisyys

Työvalmentajan kommenteista välittyä selkeästi, että onnistunut työvalmennus edellyttää asiakslähtöistä työtettä. Asiakslähtöinen työ näkyy työvalmentajan työssä muun muassa asiakkaan yksilöllisenä ja ennakkoluulottomana kohtaamisena, asiakkaan edun mukaisena toimimisena sekä asiakkaan valmiuksien ja rajoitteiden huomioon ottamisena erilaisissa tilanteissa:

T: [...Sit sitä jotenki ajattelee, että pitäiskö uskoa vasta sitte ku näkee.]

T: Ehkä parhaiten se kuitenkin opettaa tää asiakkaan tarve.

T: [...se on työpaikoilla käyntiä, sen tekemisen arviointia, henkilökunnan haastattelua asiakkaan... ikään kun voinnin kysymistä ja sitä mitä tarvitaan...]

Asiakslähtöisen työtteen merkitys tulee esille myös tilanteissa, joissa asiakkaan etua on arvioitava monesta näkökulmasta. Esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa tilanne, jossa henkilön avotyö on jatkunut pitkään, eikä siitä ole syntynyt palkallista työsuhdetta. Vaikka palkallinen työsuhde onkin monessa tapauksessa tavoiteltava tilanne ja kaikilla ihmisillä on siihen oikeus, on tilanteita, joissa sen toteutuminen on hyvin vaikeaa. Työvalmentajan kommenteista tulee esille, että silloin onkin hyvä miettiä, kenen edusta tilanteessa on lopulta kysymys; jos palkallinen työsuhde ei ole kynnyskysymys asiakkaalle ja hän kokee työssä käymisen myötä saavansa jotain arvokasta elämäänsä, niin miksi tilanteen pitäisi olla ongelmallinen hänen kanssaan työskentelevälle ohjaajallekaan?

T: [...ja kulkee rinta rottingilla ja on hyvin tyytyväinen... Eikä oo millään tavalla orientoitunut siihen, et onko se työsuhde vai ei. Tai et siinä on niin paljon muita arvokkaita asioita.]

Työvalmentajan työssä tarvitaan siis ymmärrystä asiakkaan yksilöllisistä tarpeista ja siitä, minkälaisista palasista kunkin asiakkaan hyvä elämä koostuu.

T: [...että sillä tavalla näitä ei voi pisteyttää, et mikä on tärkeää ja mikä ei oo tärkeää.]

Työvalmentaja nostaa hyvän ammattietiikan tällaisissa tilanteissa tärkeäksi ja tuo myös esiin, että kokemuksen myötä mahdolliset avotyön väärinkäytökset oppii huomaamaan yhteistyökumppaneiden kanssa työskennellessä.

6.3.2 Jatkuvuus

Tuloksellinen työvalmennus edellyttää riittävän pitkää ajanjaksoa. Kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat usein kokonaisvaltaista tukea elämän eri osa-alueilla, joista työelämään liittyvät asiat muodostavat yhden kokonaisuuden. Työvalmentaja kuvaa asiakasprosessin lähtevän liikkeelle usein työelämässä tarvittavien itsenäistymistaitojen opettelusta, kuten työelämään sopivan päivärytmin löytymisestä ja esimerkiksi taidosta kulkea työpaikalle itsenäisesti. Ajan kuluessa ja asiakkaan itsenäisyyden lisääntyessä voidaan sitten keskittyä enemmän varsinaisten työtehtävien omaksumiseen ja sopivan työelämäratkaisun löytämiseen. Työvalmentaja kuvaa asiakkaan polkua työelämään prosessiksi, jossa ei yleensä ole oikopolkuja tai nopeita ratkaisuja, koska kysymys on asiakkaan kokonaisvaltaisesta kuntoutumisesta.

T: [...on vähän kyseenalaistakin jopa ajatella, että lähdetäisiin kovin intensiivisesti kahdeks viikoks hommaamaan jostain kun... Se kuntoutuminen on kuitenkin niin paljon tärkeämpi asia.]

T: [...tuolla työllä on yllättävän suuri merkitys siihen persoonallisuuden kehittymiseen ja siihen aikuistumiseen ja siihen vastuun ottoon.]

T: [...et jos ei sille (työlle) ole sitä jatkumoo, niin siinä on aika vähän tehtävissä.]

Jatkuvuus työvalmennuksessa edellyttää pitkäjänteistä, joustavaa ja reflektiivistä työotetta. Työvalmentaja korostaa, että kun asiakasta aletaan tukea kohti työelämää riittävän aikaisin, myös sopiva ratkaisu löytyy hänelle todennäköisemmin kuin liian kiireisellä aikataululla. Riittävän pitkä ajanjakso antaa asiakkaalle mahdollisuuden sitoutua toimintaan, kehittyä ja itsenäistyä sekä parantaa toiminta- ja samalla työkykyään. Nämä seikat taas parantavat hänen mahdollisuuttaan pidempiaikaisiin ratkaisuihin työelämässä.

T: [...että mitä aikaisemmin on mukana, niin sitä parempi on lopputulos.]

Työvalmentajan joustavalla työotteella on merkitystä, kun etsitään sopivaa ratkaisua sekä asiakkaalle että työnantajalle. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi työtehtävien ja työajan räätälöimistä asiakkaalle sopiviksi ja toisaalta asiakkaan työpanoksen mukauttamista työnantajan tarvetta vastaavaksi. Joustavaa työotetta tarvitaan vastaamaan myös sekä asiakkaan että työnantajan yksilöllisiin tuen tarpeisiin.

Reflektiivinen työote edistää niin ikään jatkuvuutta työvalmennuksessa. Kun kokemuksista halutaan oppia, voidaan työtä kehittää ja luoda pohjaa pidempiaikaiselle toiminnalle.

T: [...että pystytään niillä kokemuksilla miettimään, että mitä muutoksia tarvitaan.]

T: Tähän on kuitenkin ikuisen oppimisen tie.

Toiminnan jatkuvuus edellyttää myös sen kehittämistä ja reflektiivisen ajattelun voidaan katsoa olevan kehittämistyön kannalta välttämätöntä.

6.3.3 Asiakkaan tilanteen käsittely kokonaisvaltaisesti

Työvalmennus on osa asiakkaan kokonaiskuntoutusta ja sen onnistuminen edellyttää moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillisen työryhmän lisäksi työvalmentaja tekee yhteistyötä myös paikallisten yritysten sekä työvalmennuksen asiakkaita työllistävien työyhteisöjen kanssa.

Työvalmentaja kuvaa, miten moniammatillisen työryhmän ammattihenkilöiden erilainen osaaminen voi täydentää toistaan ja korostaa, että jokaisen työpanos on asiakkaan onnistuneen työelämään pääsemisen kannalta tärkeää.

T: [...on selvä asia, että tää ei ole mitään yhden miehen hommaa, se vaatii sen koko ammatillisen työyhteisön siihen ympärille... Sitten vielä, et jokainen ymmärtää, et se asiakas on siinä keskiössä.]

T: [...että on paljon osaamista, sitten kun ne vielä saadaan samaan koriin ja sit se asiakas siihen mukaan, niin lopputulos voi olla aika hyväkin.]

Työvalmentaja korostaa myös asiakkaan kanssa työtä tekevien ammattilaisten välisen viestinnän tärkeyttä; ilman säännöllistä yhteydenpitoa ja viestintää asiakkaan asiaa saatetaan esimerkiksi hoitaa epähuomiossa yhtäaikaisesti ja jopa ristiriitaisesti. Käytännössä yhteydenpito toteutuu muun muassa säännöllisissä eri ammattiryhmien palaverissa.

Tärkeä merkitys työllistämistoiminnassa on työvalmentajan tekemällä yritysyhteistyöllä. Paikkakunnan elinkeinorakenne vaikuttaa tarjolla oleviin työtehtäviin ja työvalmentajan yhtenä tehtävänä on pyrkiä löytämään tästä tarjonnasta asiakkailleen sopivia työpaikkoja. Yhteistyö asiakkaan työyhteisön kanssa voi toteutua monella tavalla. Työyhteisö

saattaa esimerkiksi tarvita työvalmentajan työnohjauksellista tai muuta tukea uudessa tilanteessa. Koska työvalmennus antaa mahdollisuuden joustavaan toimintaan, työvalmentajalla on myös mahdollisuus ottaa huomioon työnantajien tarpeita.

T [...me pystytään tarjoamaan yhdestä tunnista kahdeksaan tuntiin, yhdestä päivästä viiteen päivään viikossa mihin kellonaikaan käytännössä tahansa, milloin työnantaja tarvii sitä palvelua, ja hyvin joustavasti ja siihen tulee vielä tää työvalmentajan tuki.]

Tärkeässä asemassa työyhteisössä on asiakkaan työpari, joka opettaa asiakkaalle työn ja tukee tätä myöhemminkin tarpeen mukaan. Sopeutuminen uuteen työyhteisöön ja -tehtäviin onnistuu työyhteisön työntekijän tukemana jouhevammin kuin ulkopuolisen ohjaajan, kuten työvalmentajan, ohjaamana. Työparityöskentely edistää myös työntekijän integroitumista uuteen työyhteisöön.

Työvalmentajan haastattelussa tulee esille, että onnistuneeseen työvalmennukseen kuuluu yksilöllisiä ratkaisuja ja tukitoimia niin asiakkaalle kuin työyhteisöllekin. Esimerkiksi koulutuksen räätälöinti sopivaksi sekä asiakkaan kykyihin, että työnantajan tarpeisiin voisi edistää osatyökykyisten henkilöiden työhön pääsemistä.

T: [...että sitähan tää on pelkistetysti tää homma, että oikeat tehtävät ja oikeat henkilöt kohtaavat... Niin sittenhän näitä tarinoita voi syntyä.]

Työvalmentajan haastattelussa tulee esille, että onnistuneessa työhönvalmennusprosessissa asiakkaan osaaminen ja työnantajan työvoimatarve kohtaavat.

6.4 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimuskysymyksiin peilaten voidaan todeta, että tutkimusaineisto oli riittävä ja tutkimustuloksista saatiin vastaukset kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen.

Tutkimustuloksista välittyy kuva viidestä erilaisesta valmentavassa koulutuksessa opiskelevasta nuoresta, joiden ajatukset tulevaisuuden suunnitelmistaan ovat varsin erilaisia ja erilaisissa vaiheissa. Suurella osalla ajatukset ovat vielä melko selkiytymättömiä ja suuntaa-antavia, joskin myös tarkempia suunnitelmia joukosta löytyy. Nuoret asennoituvat tulevaisuuteen yleisesti ottaenkin eri tavoilla; siinä missä joku elää tiukasti meneillään olevaa hetkeä, mietti toinen jo innokkaana tulevia vaiheitaan. Jollekin oma tulevaisuus

saattaa olla siinä määrin vaikea aihe, ettei siitä haluaisi ehkä kovin syvällisesti puhua.

Huomioitavaa on myös, että vaikka nuorella olisikin jo ollut ajatuksia tulevaisuudestaan, hän ei välttämättä osannut heti nimetä niitä tai yhdistää oikeaa asiaa oikeaan kontekstiin. Tähän asioiden tunnistamiseen ja nimeämiseen nuoret tarvitsevat selvästi tukea. Nuorten kanssa töitä tekevillä ammattilaisilla tulisikin olla herkkyyttä tunnistaa näitä piilossa olevia tuentarpeita.

Tutkimuksessa tulee esille, että kaikki nuoret pitivät ohjaajan läsnäoloa tärkeänä tukena työpaikallaan toimintakeskuksessa. Siirtymävaiheessa työelämään he kokivat erityisen tarpeelliseksi saada lisää tietoa eri ammateista ja ammattialoista sekä mahdollisuutta kokeilla erilaisia työtehtäviä. Tulevaa työelämäänsä ajatellen nuoret ovat ennen kaikkea kiinnostuneita löytämään itselleen sopivan ammattialan ja toimintapaikan. He haluaisivat päästä selville siitä, minkälainen työelämäratkaisu olisi juuri heille sopiva. Vähemmän merkityksellistä heille näyttäisi olevan, tulevatko he tekemään töitä tulevaisuudessa palkallisessa työsuhteessa vai toimintakeskuksen asiakkaina. Nuorilla ei myöskään näyttäisi olevan erityisen kiire itsenäiseen työelämään. Vaikka nuorella olisi ollut jo melko selkeä suunnitelma tulevaisuuden kuvioistaan, hän saattoi kuitenkin toivoa esimerkiksi lisävuotta valmentavassa koulutuksessa tai ensimmäiseksi työpaikakseen toimintakeskusta.

Tutkimuksessani tulee esille, että onnistunut työhönvalmennus edellyttää asiakasläh- töistä ja pitkäjänteistä työtä, jossa asiakkaan työllistymisprosessille annetaan riittä- västi aikaa ja jossa asiakkaan elämäntilanne huomioidaan kokonaisvaltaisesti. Tutki- mustulokset kertovat myös, että nimestään huolimatta työvalmennus ei ole ainoastaan yksilön valmentamista kohti työelämää, vaan eri tahojen yhteistyöstä koostuvaa asiak- kaan toiminta- ja työkykyä tukevaa toimintaa, joka on osa asiakkaan kokonaiskuntou- tusta. Asiakkaan työelämään integroitumisen kannalta hyvin merkittävää on myös, että asiakkaalla on mahdollisuus työskennellä osana työyhteisöään sellaisen työparin tuke- mana, joka on työyhteisön työntekijä, eikä esimerkiksi ulkopuolinen ohjaaja. Paitsi mo- niammatillinen yhteistyö, myös työvalmentajan tekemä yhteistyö työnantajien ja työyh- teisöjen kanssa osoittautuivat tutkimuksessani merkittäviksi tekijöiksi onnistuneen työ- valmennuksen kannalta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Työelämään siirtyvät nuoret omaa paikkaansa etsimässä

Tutkimukseni tietoperustassa, kappaleessa 2.2 käsittelin vammaisten ihmisten suhdetta palkkatyöhön ja työntekijäkansalaisuuteen. Palkkatyön merkitystä on korostettu jokaisen ihmisen oikeutena ja sen on katsottu olevan edellytys niin sanottuun työntekijäkansalaisuuteen. Työntekijäkansalaisuuden on katsottu palkan lisäksi merkitsevän työntekijälle monia etuja, kuten oikeutta lomaan, työterveydenhuoltoon ja työeläkkeeseen (Ekholm ym. 2014, 19). Kuten jo aikaisemmin opinnäytetyössäni toin esille, niin esimerkiksi Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO:n mukaan palkkatyö mahdollistaa vammaiselle henkilölle osallisuuden yhteiskuntaan sekä taloudellisen itsenäisyyden (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 90). Palkallinen työsuhde onkin epäilemättä useimmille tavoiteltava tilanne.

Tutkimukseeni osallistuneiden nuorten työelämäajatuksia tarkasteltaessa palkallinen työsuhde ei kuitenkaan näyttäydy kovin merkittävänä asiana nuorten elämässä. Palkallista työsuhdetta tärkeämpää nuorille näyttäisi olevan saada tehdä itselleen mieluisaa ja sopivaa työtä sekä löytää omaan elämäänsä istuva työelämäratkaisu. Nuorten ajatukset kuvastivatkin mielestäni tavallisen, aikuisuuden kynnyksellä kipuilevan nuoren elämää, jossa tärkeänä ja ajankohtaisena asiana korostuu oman paikan löytäminen työelämässä ja yhteiskunnassa.

Myös tutkimukseeni osallistunut työvalmentaja tuo esille, että vaikka palkallinen työsuhde onkin työvalmennuksen tärkeänä tavoitteena, työelämään liittyä monelle asiakkaalle paljon muitakin merkityksellisiä asioita, eikä työsuhteen laadun tarkoituksenmukaisuutta voida näin ollen arvioida kovin mustavalkoisesti. Asiakkaan tilannetta olisikin kyettävä tarkastelemaan yksilöllisesti ja ehdottoman asiakaslähtöisesti. Riski avotyösuhteen väärinkäytöksille on toki olemassa, mutta pitkittyneelläkin avotyösuhteella voi olla myös positiivisia vaikutuksia asiakkaan työelämätaitoihin. Esimerkiksi Äikkään tutkimuksessa ”Toiselta asteelta eteenpäin” (2012) todetaan, että parhaimmillaan avotyö voi toimia eräänlaisena määräaikaisena työharjoitteluna palkkatyöhön siirtymistä varten (Äikäs 2012, 24).

Myös Kehitysvammaliiton tutkimukseen ”Erot, erilaisuus ja elinolot -vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen” (2008) osallistuneiden vammaisten henkilöiden haastattelussa tulee esille, että mielekkäällä työllä ja työssä onnistumisella on paljon merkitystä haastatelluille henkilöille ja että haastatellut henkilöt tunsivat ylpeyttä osaamisestaan, vaikka olisivat työskennelleet työtoiminnassa ja palkkana olisi ollut työosuusraha. (Erikson 2008, 57-58).

Mahdollisuuden palkalliseen työsuhteeseen katsotaan liittyvän yhteiskunnassamme taloudelliseen itsenäisyyteen ja tasa-arvoon sekä mahdollisuuteen olla osallisena, paitsi enemmistön edustamaan työelämäratkaisuun, myös sen mukanaan tuomiin etuihin. Kaikesta huolimatta asiakas on kuitenkin oman elämänsä paras asiantuntija ja hänen henkilökohtaisen kokemuksensa hyvinvoinnistaan pitäisi mielestäni olla tärkein huomioon otettava asia työelämäratkaisua etsittäessä. Asiakkaan mahdollisuus valita itselleen sopivia ja esimerkiksi taloudellisesti kannattavia työelämävaihtoehtoja edellyttää luonnollisesti myös sitä, että asiakkaalle on tarjottu riittävästi tietoa eri vaihtoehdoista sekä riittävää tukea valintojen tekemiseen.

Kappaleessa 4.2 olevaa kuviota 1 tarkastelemalla voidaan lisäksi havaita, että nykyisillä palvelujärjestelmämme reunaehdoilla palkkatyö ei aina myöskään tuo vammaiselle henkilölle toivottavaa lisää palkkapussiin; työtoimintaan osallistuvan huoltosuhteisen työntekijän reaalitytulot voivat jopa ylittää palkallisessa työsuhteessa olevan kokonaistulot. Mielestäni pyrkimys palkkatyöhön onkin periaatteessa hyvin perusteltu tavoite ja on totta, että työntekijäkansalaisuus tuo työntekijälle monia etuja, mutta työn tekemisen tulisi luonnollisesti olla myös taloudellisesti kannattavaa. Jos työn taloudellinen kannattavuus ei välttämättä toteudu, ei silloin myöskään voida puhua palkkatyön mukanaan tuomasta taloudellisesta itsenäisyydestä. Kuten Ekholm ja Teittinen tutkimuksessaan (2014) toteavat, palvelujärjestelmämme epäkohtia tulisi korjata, jotta kannustinloukut palvelujärjestelmässä saataisiin purettua (Ekholm ym. 2014, 91).

Kehitysvammaisten henkilöiden työelämää koskevan palvelujärjestelmän soveltamiskäytännöt kaipaavat myös selvennyksiä ja keskustelua esimerkiksi eri lakien ja asetusten soveltamisen osalta. Esimerkiksi Kehitysvammaliiton tutkimuksen (2015b) mukaan kehitysvammaisten henkilöiden osallistuminen TE-toimiston järjestämiin tukitoimiin on vielä vaihtelevaa, ja tieto palvelujärjestelmän hyödyntämiseen liittyen on vielä puutteellista. Käytännössä epäselvyyttä aiheuttaa esimerkiksi pohdinta siitä, minkälainen työnjako kehitysvammaisen henkilön työllistämiskysymyksissä on vammaispalveluilla ja TE-toimiston palveluilla. (Harkko 2015, 16.)

7.2 Tieto ja kokemukset avaimina itsemääräämisoikeuteen

Kuten jo aiemmin tutkimuksessani toin esille, siirtymävaiheessa työelämään nuoret haluaisivat ennen kaikkea löytää itseään kiinnostavan alan ja työelämäratkaisun, joka sopii juuri heidän tilanteeseensa. Tukitoimiksi tähän liittyen he kokivat tarvitsevansa erityisesti lisää tietoa eri ammateista ja ammattialoista sekä mahdollisuutta kokeilla erilaisia työtehtäviä.

Matkalla työelämään nuoren pitäisi löytää ratkaisu moneen asiaan; päämääränä ovat muun muassa sopivan ammattialan, työtehtävien ja toimintapaikan löytyminen. Tutkimukseni mukaan nuoret kaipaavat valintojensa pohjaksi yksilöllisiin tarpeisiinsa kohdennettua tietoa ja kokemuksia.

Valintoihinsa he kokevat tarvitsevansa myös ohjaajan tukea (Kuvio 4). Opintojensa aikana nuorilla on mahdollisuus tällaista tukea toki saadakin. Nuorten yksilöllisten tuentarpeiden säännöllinen kartoitus onkin mielestäni tärkeää, jotta nuori voisi tarvitsemansa tuen kautta löytää itselleen sopivia ratkaisuja tulevaisuuttaan ajatellen. Myös Lampisen ym. (2012) mukaan riittävä tieto, taito ja työelämäosaaminen ovat edellytyksiä sille, että vammaisella henkilöllä olisi mahdollisuus tehdä tarkoituksenmukaisia ja kannattavia työelämäratkaisuja (Lampinen ym. 2012, 17). Myös EUSE:n mukaan tuetussa työssä ammattilaisten tulisi varmistaa, että asiakas on saanut valintojensa pohjaksi tietoa ja että hän ymmärtää valintojensa merkityksen (Informed Choice):

“Supported Employment assists individuals to understand their opportunities fully so they can choose consistently within their preferences and with an understanding of the consequences of their choices.”

(EUSE 2010, 10.)

Riittävä ja oikein kohdennettu tieto ja kokemukset avaavat siis nuorelle erilaisia työelämävaihtoehtoja. Vasta kun nuorella on mahdollisuus tehdä oma valintansa erilaisten vaihtoehtojen riittävän kattavasta joukosta, voidaan mielestäni puhua aidosti itsemääräämisoikeuttaan toteuttavasta nuoresta. Itsenäisten valintojen tekemisen kautta nuorista kehittyy itsenäisiä oman elämänsä tärkeimpiä toimijoita. Itsenäinen päätöksenteko on mielestäni myös edellytys sille, että Suomessa keväällä 2016 ratifioidun YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen artiklat muun muassa vammaisuuden perusteella tapahtuvasta syrjinnän kieltämisestä ja yhdenvertaisesta kohtelusta toteutuisivat.

7.3 Työnhakijan ja työyhteisön tarpeet kohtaavat

Tutkimustulosten yhteenvedossa todettiin, että onnistuneessa työvalmennuksessa työtä tehdään asiakaslähtöisesti ja moniammatillisesti, asiakkaan työllistymisprosessille annetaan riittävästi aikaa ja tämä työllistymisprosessi mielletään osaksi asiakkaan kokonaiskuntoutusta. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi onnistuneen työelämään integroitumisen kannalta tärkeäksi todettiin myös, että asiakas saa opetella työelämätaitoja osana työyhteisöään, parinaan työyhteisöön kuuluva työntekijä.

Asiakkaan, työyhteisön ja työhönvalmentajan onnistuneesta yhteistyöstä on merkittävää etua paitsi asiakkaalle, myös työnantajalle. Kun asiakas oppii työnsä ja hänestä tulee työyhteisön jäsen, yksi sen työntekijöistä, myös mahdollisuudet pidempiaikaiseen työelämäratkaisuun saattavat parantua. Asiakkaan näkökulmasta työhönvalmennus tuottaa näin toivottuja tuloksia, mutta tilanne on edullinen myös työnantajalle, kun asiakkaan tarjoama työpanos ja työnantajan kysyntä kohtaavat. Asiakkaan ja työnantajan synergialla onkin tutkimukseni mukaan onnistuneessa työhönvalmennuksessa tärkeä merkitys.

Tutkimuksessani tulee esille, että työhönvalmentajalla on tärkeä tehtävä kehitysvammaisen henkilön onnistuneessa työllistämisprosessissa. Hänen työpanoksensa on merkittävä, paitsi asiakkaan tukijana ja auttajana, myös yritysten kanssa tehtävän yhteistyön koordinaattorina sekä moniammatillisen, asiakkaan kuntoutumista edistävän työryhmän jäsenenä. Onnistunut työhönvalmennusprosessi edellyttää työhönvalmentajalta kykyä löytää työmarkkinoilta työtehtäviä, joissa asiakkaan osaaminen ja yrityksen työvoimatarve on mahdollista saada kohtaamaan. Kun sekä asiakkaan että työyhteisön yksilöllisiin tuentarpeisiin kyetään vielä löytämään hyvin istuvia ratkaisuja ja tukitoimia, on pitempiaikaisenkin työelämäratkaisun löytyminen asiakkaalle mahdollista.

7.4 Tutkimustulosten hyödyntäminen ja ajatuksia esille tulleista kehittämistarpeista

Mielestäni nuorten haastatteluista saamiani tutkimustuloksia olisi mahdollista hyödyntää ainakin haastattelemini nuorten opiskelupaikassa, KTO valmentavassa koulutuksessa. Tutkimukseni toi esille nuorten ajatuksia ja mielipiteitä aiheesta, joka olisi ollut heille ajankohtainen ilman tekemääni haastatteluakin. Vaikka laadullisen tutkimukseni tulokset eivät olekaan yleistettävissä, niitä voidaan mielestäni kuitenkin hyödyntää keskustelun

pohjana, kun työelämään siirtyvälle nuorelle etsitään sopivaa työelämäratkaisua. Puhuttelevia ja ajankohtaisia aiheita tähän liittyen tutkimuksessani ovat esimerkiksi pohdinta palkkatyön merkityksestä vammaisille henkilöille ja nuorten ajatukset tästä aiheesta, sekä esille tulleet työelämään pääsemistä edistävät käytännöt työvalmennuksessa. Lisäksi tutkimuksestani voitaisiin mielestäni hyödyntää kunkin nuoren kohdalla esille tulleita tietoja yksilöllisesti, esimerkiksi haastattelujen keskeisistä vastauksista kokoamieni lomakkeiden pohjalta. Koontilomaketta esittelin tarkemmin kappaleessa 6.2.2.

Työvalmennuksen käytännöistä saatu aineisto mukaili pitkälti jo olemassa olevaa tietoa laadukkaasta työvalmennuksesta, josta esimerkiksi Lampinen ym. (2012) kirjoittavat julkaisussaan ”Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä” ja jota Välimaa ym. (2012) ovat esittäneet julkaisussaan ”Sosiaalisen työllistämisen toimiala -palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen”. Tuloksista nousee esille asiantuntijan ääni sekä kokemuksen rikastuttama taito nähdä työvalmennusprosessi monitahoisena kokonaisuutena.

KTO valmentavalla koulutuksella ja haastattelemallani saman organisaation työvalmentajalla on yhteistyötä keskenään, mutta yhteistyökuvioita ei ole määritelty kovin tarkasti. Mielestäni yhteistyön tiivistämisestä voisi olla merkittävää hyötyä opiskelun jälkeistä työelämäratkaisua etsiville nuorille. Valmentavassa koulutuksessa opiskelevat nuoret saavat työelämäratkaisuihinsa toki tukea koulun henkilökunnalta, opettajalta ja ohjaajilta, mutta työvalmentajan kokemuksen, ammattitaidon sekä yhteistyöverkoston säännönmukainen hyödyntäminen lisäisi mielestäni nuoren mahdollisuutta saada monipuolisia kokemuksia erilaisista työelämävaihtoehdoista.

8 LOPUKSI

Laadullinen tutkimukseni ei siis vähäisen haastateltavien joukon vuoksi ole yleistettävissä isommalle joukolle. Tutkimus toimikin mielestäni eräänlaisena tilannekatsauksena tai esimerkkitapauksena oman aikansa ja toimintapaikkansa nuorten työelämäajatuksesta, sekä kokeneen työvalmentajan ajatuksista työvalmennuksen käytännöistä.

Tutkimustuloksissa päästiin mielestäni myös sosiaalityön peruskysymysten äärelle. Esille nousivat esimerkiksi hyvinvoinnin yksilölliseen kokemiseen ja osallisuuteen liittyvät kysymykset; koostuuko esimerkiksi asiakkaan hyvinvointi samoista elementeistä kuin omani ja onko yhteiskunnallisesti ideaalina pidetty elämäntapa jokaisen mielestä ja jokaisessa tilanteessa aukottomasti paras? Tutkimukseni aiheista nämä kysymykset tulevat esille esimerkiksi, kun verrataan asiakkaan tekemiä valintoja palkallisen ja huolto-suhteisen työn välillä.

Ajankohtaista yhteiskunnallista keskustelua käydään myös vammaisten oikeuksista, itsemääräämisoikeudesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta. Tutkimusaineistostani nousi esiin asiakaslähtöisen työtteen merkitys työhönvalmennusprosessissa. Ajattelemisen aiheetta yleisestikin sosiaalialan työssä antaa mielestäni esimerkiksi se, kuka laatii mittarit, joilla tavoiteltavaa tasoa ja normaaliutta kulloinkin määritellään. Jos asiakkaalla ei ole mahdollisuutta laatia tätä mittaria itse, vaikka siihen olisi kykyäkin, jää itsemääräämisoikeuskin vain kauniiksi sanoiksi. Tutkimuksessanikin tulee esille, että ammattilaisten tärkeänä tehtävänä on toki tukea ja auttaa asiakasta tekemään tarkoituksenmukaisia ja kannattavia ratkaisuja, mutta ei määritellä tämän hyvinvoinnin kokemuksia.

Tutkimukseeni osallistuvilla nuorilla oli mielestäni melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin asioihin ja niin he kokivat itsekin. Tärkeää olisi mielestäni jatkossakin taata nuorille mahdollisuus saada yksilöllisesti kohdennettua tietoa ja kokemuksia, jotta he saisivat riittävästi pohjaa tuleville työelämävalinnoilleen.

Tutkin nuoren työelämään siirtymiseen liittyviä asioita sekä nuoren että työvalmentajan näkökulmista, mikä helpotti saamaan aiheesta kokonaisvaltaisen käsityksen. Kaksitahoisesta tutkimusasetelmani vuoksi sain mielestäni hyvän käsityksen, paitsi nuorten ajatuksista ja työvalmennuksen käytännöistä erikseen, myös näiden kahden elementin kosketuspinnasta. Näin myös laadullisen tutkimuksen tavoite, saada tutkittavasta aiheesta mahdollisimman kokonaisvaltainen käsitys, täyttyi (Hirsjärvi ym. 2015, 161).

Opinnäytetyöni toteutus sujui suunnitelmieni mukaisesti. Aloitin ideoinnin ja tutkimussuunnitelman kirjoittamisen maaliskuussa -16 ja raportoin sen maaliskuussa -17. Vuoden pituisessa opinnäytetyöprosessissa minun on välillä pitänyt etsiä tutkimukseni langanpäitä uudelleen, koska tutkimukseni joutui välillä muiden opintojeni vuoksi olemaan vähemmällä huomiolla. Suhteellisen pitkässä opinnäytetyöprosessissa ehdin kuitenkin antaa aikaa ajatustyölle ja tiedon käsittelylle. Arvelenkin, että tämän pitkän prosessin aikana olen saanut aiheestani vielä kokonaisvaltaisemman ja syvällisemmän käsityksen, kuin mihin olisi lyhyellä aikavälillä ollut mahdollisuus. Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen ja tutkimusprosessini myötä kiinnostukseni tätä aihetta kohtaan vahvistui entisestään. Opinnäytetyöprosessini aikana sain runsaasti eväitä työhöni sosiaalialalla. Puhutaan tiedon ja tutkimustulosten lisäksi tutkimukseni tarjosi minulle mielenkiintoisen kokemuksen sekä syvensi ymmärrystäni työelämään matkalla olevien nuorten ajatuksista ja työvalmennuksen asiakastyön kokonaisuudesta.

LÄHTEET

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Helsinki: Kelan tutkimusraho.

EUSE 2010. Supported Employment Toolkit. Viitattu 3.3.2017 > www.EUSE.org > Home > Resources > Supported Employment Toolkit. Pdf > <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

Harkko, J. 2015. "Että nämä ihmiset, joilla työpanos annettavana, sais sitä antaa. Että eivät olisi palveluiden kohde". Kit-projekti toimintaympäristökartoituksen tulokset. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Saatavana verkkojulkaisuna: viitattu 10.3.2017 > www.kehitysvammaliitto.fi > pdf > <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kit-projekti-toimintaymparistokartoituksen-tulokset.pdf>

Hiltunen, V.; Hyytiäinen, M.; Lindroos, S. & Matero, M. 2010. Ohjaan ja avustan. Koulunkäyntiavustajan käsikirja. Helsinki: WSOYpro Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

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

Härkäpää, K.; Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksia 128. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kanaoja, A.; Lähteinen, M. & Marjamäki, P. Sosiaalityön käsikirja. 4., uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Kaski, M. (toim.); Manninen, A. & Pihko, H. 2013. Kehitysvammaisuus. 5.-6. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kela 2016a. Työnteko eläkkeellä. Viitattu 5.3.2017 > www.kela.fi > Henkilöasiakkaat > Eläkeläiset > Kansaneläke > Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki > Työnteko eläkkeellä.

Kela 2016b. Kansaneläkkeen määrä ja maksaminen. Viitattu 6.3.2017 > www.kela.fi > Henkilöasiakkaat > Eläkeläiset > Kansaneläke > Määrä ja maksaminen.

Kela 2017a. Kansaneläkkeen lajit. Viitattu 6.3.2017 > www.kela.fi > Henkilöasiakkaat > Eläkeläiset > Kansaneläke.

Kela 2017b. Asumisen tuet. Viitattu 6.3.2017 > www.kela.fi > Henkilöasiakkaat > Asumisen tuet.

Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II –Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-43.

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Helsinki: VATES-säätiö.

Martin, M. 2016. Nuoruus, vammaisuus ja kuntoutuksen merkitys. Lapin yliopisto. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Miettinen, K. 2015. Erityisopetuksen käsikirja. Ammatillinen koulutus ja aikuiskoulutus. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:14. Helsinki: opetushallitus.

Opetushallitus 2017. Valmentavat koulutukset. Viitattu 23.2.2017 www.oph.fi > Etusivu > Kasvatus, koulutus ja tutkinnot > Ammatikoulutus > Valmentavat koulutukset.

OPH 2015. Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen perusteet. Viitattu 23.2.2017 www.oph.fi Etusivu > Säädökset ja ohjeet > Opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet > Valmentavat koulutukset > työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus - koulutuksen perusteet 9.4.2015, 6/011/2015 (pdf)

OPH 2017. Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus -TELMA. Viitattu 23.2.2017 www.oph.fi > Etusivu > Kasvatus, koulutus ja tutkinnot > Ammatillinen koulutus > Valmentava koulutus > Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus.

Papunet 2017. Kaupalliset kuvapankit. Viitattu 12.3.2017 > www.papunet.net > Tietoa > Puhetta korvaava kommunikointi eli AAC > Kuvia > Mistä kommunikointikuvia? > Kaupalliset kuvapankkiohjelmat > Kaupalliset kuvapankit PCS -kuvat (Picture Communication Symbols).

Richie, J. & Lewis, J. (toim.). 2003. Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers. Lontoo: SAGE Publications.

Sosiaali- ja tereysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Stevanivic, M. & Lindholm, C. (toim.). 2016. Keskustelun analyysi. Kuinka tutkia sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta. Tampere: Kustannusosakeyhtiö vastapaino.

Suomen YK-liitto. 2016. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Sopimus löytyy verkosta pdf-muodossa (viitattu 13.6.2016) www.verneri.net > Etusivu > Lait > YK:n vammaisopimus > YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja.

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2016. CAF – yhteinen arviointimalli. Viitattu 12.3.2017 > www.thl.fi > Aiheet > Laatu ja potilasturvallisuus > Laatu > CAF- yhteinen arviointimalli.

The American Journal of Psychiatry 2014. November 2014, Vol. 171, No. 11. Long-Term Effectiveness of Supported Employment: 5-Year Follow-Up of Randomized Controlled Trial. ss. 1183-1190. Viitattu 5.3.2017 > ajp.psychiatryonline.org > pdf > <http://ajp.psychiatryonline.org/doi/pdf/10.1176/appi.ajp.2014.13070857>

Tilastokeskus 2017. Tammikuun työttömyysaste 9,2 prosenttia. Viitattu 22.2.2017 > www.stat.fi > Etusivu > Tilastot > Työvoimatutkimus > 2017 > Tammikuun työttömyysaste 9,2 prosenttia.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vates 2017a. Sosiaalinen yritys. Viitattu 22.2.2017 > www.vates.fi > Vates > Ammatillisille > Sosiaalinen yritys.

Vates 2017b. Väilyömarkkinat. Viitattu 22.2.2017 > www.vates.fi > Vates > Työnantajalle > Väilyömarkkinat.

Vernerinet 2016a. Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. Viitattu 5.3.2017 > www.verneri.net > Etusivu > Arki ja palvelut > Työ > Osallisuuden ja työn laatukriteerit > Lisätietoa > Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit (pdf) > http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/osallisuutta_ja_tyollistymista_edistavan_toiminnan_laaturkriteerit.pdf

Vernerinet 2016b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Osallisuuden ja työn laatukriteerit. Viitattu 5.3.2017 > www.verneri.net > Etusivu > Arki ja palvelut > Työ > Osallisuuden ja työn laatukriteerit.

Vernerinet 2016c. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Työtoiminta. Viitattu 3.6.2016 > www.verneri.net > Etusivu > Arki ja palvelut > Työ > Työtoiminta.

Vernerinet 2016d. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Työ > Viitattu 6.3.2017 > www.verneri.net > Etusivu > Arki ja palvelut > Työ.

Vernerinet 2017a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Kehitysvammaisuus. Viitattu 23.2.2017 > www.verneri.net > Etusivu > Kehitysvammaisuus.

Vernerinet 2017b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Mitä kehitysvammaisuus on? Viitattu 5.3.2017 > www.verneri.net > Etusivu > Kehitysvammaisuus > Mitä kehitysvammaisuus on?

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

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Välimaa, A.; Ylipaavalniemi, P.; Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala -palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n ja VATES-säätiön julkaisuja. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Äikäs, A. 2012. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä. Väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Lait:

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. 3 a luku. Itsemääräämisoikeuden vahvistaminen ja rajoittamistoimenpiteiden käyttö erityishuollossa. 20.5.2016/381.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. 3.4.1987/380.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. 23.6.1977/519.

Sosiaalihuoltolaki. 17.9.1982/710.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta. 21.8.1998/630.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. 18 §.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/ 738.

Laki sosiaalisista yrityksistä. 30.12.2003/1351.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 28.12.2012/916.

Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/1301.

Työvalmentajan haastattelu

Teemat ja apukysymykset:

Työvalmentajan työ ja työnkuva

- Kertoisitko työstäsi KTO:n toimintakeskuksessa.
- Kuinka kauan olet ollut työvalmentajan työssä KTO:lla tai jonkun muun työnantajan palveluksessa?
- Miten yhteistyö asiakkaan ja työvalmentajan välillä alkaa?
- Ottaako asiakas ja/ tai hänen edustajansa yhteyttä sinuun? Vai ehdotatko yhteistyötä asiakkaalle?
- Kertoisitko moniammatillisesta yhteistyöstä työvalmentajan työssäsi? Minkälaiden tahojen kanssa teet yhteistyötä?

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyys

- Minkälainen kokemus sinulla on siitä, mikä merkitys palkkatyöllä on kehitysvammaiselle henkilölle/ nuorelle (esimerkiksi verrattuna työtoimintaan)?
- Minkälaisia työelämään liittyviä palveluja ja vaihtoehtoja kehitysvammaisille nuorille on tarjolla Turun seudulla?
- Minkälaisia työllistymisen väyliä KTO:n asiakkailla on ollut käytössä?
- Mitkä työllistämiseen tähtäävät toimenpiteet tukevat mielestäsi hyvin työllistymistä?
- Minkälaisena näet kehitysvammaisten ihmisten työllisyyden kehityksen tulevaisuudessa? Vaikuttavatko esimerkiksi sote-uudistus ja valmisteilla olevat lait (esim. TEOS-lainsäädäntö) mielestäsi kehitysvammaisten työllisyyteen ja työllistymiseen? Jos vaikuttavat, niin miten?

Työllistymiseen ja työllistämiseen liittyvä palvelujärjestelmä

- Minkälaisia reunaehtoja sosiaalipalvelujärjestelmä ja erilaiset lait ja säädökset asettavat kehitysvammaisen ihmisen työllistymiselle?
- Miten palvelujärjestelmän tarjoamia mahdollisuuksia mielestäsi hyödynnetään?
- Minkälaisia kokemuksia sinulla on työnantajista kehitysvammaisen henkilön palkkaajina?
- Miten etenee kehitysvammaisen henkilön työllistyminen palkkatyöhön esimerkiksi KTO:n toimintakeskuksessa?

Nuorten haastattelut

Nuorten strukturoitu lomakehaastattelu:

Pohjatiedot:

1. Sukupuoli

	Nainen
	Mies

2. Missä asut?

	Vanhempien tai huoltajien kanssa
	Asumisyksikössä
	Kouluviikoilla valmentavan koulutuksen oppilasasuntolassa ja viikonloput vanhempien/ huoltajien luona
	Omassa asunnossa
	Muualla, missä?

3. Valmentavassa koulutuksessa sinulla on ollut työssäoppimisjaksoja toimintakeskuksessa. Oletko osallistunut johonkin muuhun alla olevaan toimintaan elämäsi aikana?

	Avotyötoiminta toimintakeskuksen ulkopuolella
	Työharjoittelu/ työssä oppimisjakso työkeskuksen ulkopuolella
	Palkallinen työ (toimintakeskuksen ulkopuolella)
	Ohjattu päivätoiminta

4. Mitä tehtäviä olet tehnyt työkeskuksessa?

	Kokoonpanotyö
	Käsityö ja askartelu
	Tekstiilityö (kudontatyö yms.)
	Puutyö
	Metallityö
	Keittiötyö
	Ulkotyöryhmän työt
	Muu työ, mikä?

5. Valitse seuraavista työtehtävistä kolme sellaista tehtävää, jotka kiinnostavat sinua tällä hetkellä eniten.

	Kokoonpanotyö
	Käsityö ja askartelu
	Tekstiilityö (kudontatyö yms.)
	Puutyö
	Metallityö
	Keittiötyö
	Ulkotyöryhmän työt
	Muu työ, mikä?

6. Valitse seuraavista työtehtävistä kolme sellaista tehtävää, jotka kiinnostavat sinua tällä hetkellä vähiten.

	Kokoonpanotyö
	Käsityö ja askartelu
	Tekstiilityö (kudontatyö yms.)
	Puutyö
	Metallityö
	Keittiötyö
	Ulkotyöryhmän työt
	Muu työ, mikä?

7. Minkälaista apua haluaisit saada työtehtävien suorittamisessa työkeskuksessa? Valitse alla olevista vaihtoehdoista 3 sinulle tärkeintä tapaa saada apua.

	Ohjaaja kertoo ensin, miten tehtävä suoritetaan ja sitten minä suoritan tehtävän
	Ohjaaja tekee malliksi tehtävän ja sitten teen sen ohjaajan kanssa
	Ohjaaja antaa tehtävästä kuvallisen ohjeen
	Työkaveri tekee tehtävän malliksi ja sitten minä teen sen itsenäisesti
	Ohjaaja käy välillä työpisteelläni ja auttaa minua, jos tarvitsen apua
	Ohjaaja on mukana työpisteellä ja voin pyytää häneltä apua, jos en osaa jotakin tehtävää
	Jotakin muuta apua, mitä?

Ajatuksia tulevaisuudesta:

8. Haluaisitko saada lisää tietoa erilaisista ammattialoista? Jos haluaisit lisää tietoa, niin rastita alla olevista ammattialoista sellaiset, jotka kiinnostavat sinua. Voit valita useita vaihtoehtoja.

<input type="checkbox"/>	Siivous- ja pesulatyö
<input type="checkbox"/>	Keittiö-, kahvila- ja ravintolatyö
<input type="checkbox"/>	Kokoonpano, lajittelu ja pakkaus
<input type="checkbox"/>	Toimistotyö
<input type="checkbox"/>	Käsityö ja askartelu
<input type="checkbox"/>	Tekstiilityö (kudontatyö ym.)
<input type="checkbox"/>	Puutyö
<input type="checkbox"/>	Metallityö
<input type="checkbox"/>	Muu tekninen työ, mikä?
<input type="checkbox"/>	Varastotyö
<input type="checkbox"/>	Kodinhoito
<input type="checkbox"/>	Kaupan alan työt
<input type="checkbox"/>	Joku muu ammattiala, mikä?

9. Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä työelämässä? Rastita sellainen vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten ajatuksiasi.

	Ei ole merkitystä *	Vähän merkitystä **	Melko paljon merkitystä ***	Suuri merkitys ****
Mielenkiintoiset työtehtävät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mielekästä tekemistä päivään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mukavat työkaverit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työstä maksettava palkka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työssä saamani ohjaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdollisuus pitää taukoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mukavat ja osaavat ohjaajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onnistumisen kokemukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uudet kaverit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdollisuus edetä taitojen lisääntymisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joustavat työajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyvät työolosuhteet (esim. tilat ja ergonomia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riittävän lyhyt työmatka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulle sopiva työ (ei liian helppo tai liian vaikea)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Mikä on haavealasi? Minkä alan töitä haluaisit tehdä valmentavan koulutuksen jälkeen? Voit valita 1-2 vaihtoehtoa. (Tämä kysymyksen vastaus siirretään taulukkoon kohtaan 19).

	Siivous- ja pesulatyö
	Keittiö-, kahvila- ja ravintolatyö
	Kokoonpano, lajittelu ja pakkaus
	Toimistotyö
	Käsityö ja askartelu
	Tekstiilityö (kudontatyö ym.)
	Puutyö
	Metallityö
	Muu tekninen työ, mikä?
	Varastotyö
	Kodinhoito
	Kaupan alan työt
	Joku muu ammattiala, mikä?
	En tiedä

11. Mihin päiväaikaiseen toimintaan haluaisit mennä valmentavan koulutuksen jälkeen? (Tämän tehtävän vastaus siirretään taulukkoon kohtaan 19).

	Työtoimintaan työkeskukseen
	Avotyötoimintaan työkeskuksen ulkopuolelle
	Palkkatyöhön työkeskuksen ulkopuolelle
	Osan viikosta palkkatyöhön työkeskukseen ja osan viikosta työkeskukseen työtoimintaan
	Päivätoimintakeskukseen päivätoimintaan
	Ei ole väliä, menisinkö työkeskukseen vai palkkatyöhön, kunhan saisin tehdä sitä työtä mitä haluan
	Opiskelemaan ammattia
	Johonkin muualle, mihin?

12. Jos pyrit valmentavan koulutuksen jälkeen työelämään tai opiskelemaan ammattia, niin mille ammattialalle todennäköisesti hakeudut? Voit valita 1-2 vaihtoehtoa.

	Siivous- ja pesulatyö
	Keittiö-, kahvila- ja ravintolatyö
	Kokoonpano, lajittelu ja pakkaus
	Toimistotyö
	Käsityö ja askartelu
	Tekstiilityö (kudontatyö ym.)
	Puutyö
	Metallityö
	Muu tekninen työ, mikä?
	Varastotyö
	Kodinhoito
	Kaupan alan työt
	Joku muu ammattiala, mikä?
	En tiedä

13. Voitko vaikuttaa siihen, minne pyrit valmentavan koulutuksen jälkeen?

	Päätän itse, minne pyrin valmentavan koulutuksen jälkeen
	Voin vaikuttaa aika paljon siihen, minne pyrin valmentavan koulutuksen jälkeen
	Voin vaikuttaa vähän siihen, mihin pyrin valmentavan koulutuksen jälkeen
	Muut päättävät, mihin pyrin valmentavan koulutuksen jälkeen

14. Mistä/ keneltä olet saanut tietoa paikoista, joihin voit jatkaa valmentavan koulutuksen jälkeen? Voit valita useita vaihtoehtoja.

	Vanhemmilta
	Valmentavan koulutuksen opettajalta ja ohjaajilta
	Toimintakeskuksen ohjaajilta
	Toimintakeskuksen työvalmentajalta
	Asumisyksikön ohjaajalta
	Kaverilta
	Joltain muulta – keneltä?
	En ole saanut tietoa jatkumahdollisuuksista

15. Kaipaisitko lisää tietoa joistain alla olevista paikoista? Jos kaipaisit lisää tietoa, niin rastita sellainen vaihtoehto tai sellaiset vaihtoehdot alla olevasta listasta.

	Työtoimintamahdollisuudet eri työkeskuksissa Turun seudulla
	Avotyötoiminta työkeskuksen ulkopuolella
	Palkallinen työ alalla, joka kiinnostaa minua
	Päivätoiminta
	Opiskelupaikka, jossa voi opiskella ammattiin
	Jostain muusta päiväaikaista toimintaa järjestävästä paikasta, mistä?

16. Minkälaista apua ja ohjausta tarvitset, kun siirryt valmentavasta koulutuksesta eteenpäin palkkatyöhön/ työtoimintaan/ avotyötoimintaan/ päivätoimintaan?

	Tarvitsen tietoa eri ammateista ja ammattialoista
	Tarvitsen tietoa erilaisista työpaikoista ja toimintapaikoista
	Tarvitsen apua sopivan työpaikan, työtoimintapaikan tai päivätoimintapaikan löytämisessä
	Haluaisin saada kirjallista materiaalia (esim. esitteitä) erilaisista ammateista ja työ- ja toimintapaikoista
	Haluaisin käydä tutustumassa erilaisiin ammatteihin oikeissa työpaikoissa
	Haluaisin käydä tutustumassa erilaisiin työ- ja toimintamahdollisuuksiin yhdessä työvalmentajan tai ohjaajan kanssa
	Haluaisin kokeilla erilaisia työtehtäviä
	Haluaisin saada tietoa siitä, minkälaisiin tehtäviin minä sovellun
	Haluaisin keskustella jatkumahdollisuuksistani työvalmentajan tai ohjaajan kanssa

17. Jos valitsit yllä olevasta taulukosta useita vaihtoehtoja, niin valitse niistä vielä mielestäsi 3 tärkeintä asiaa, joista olisi sinulle apua, kun siirryt valmentavasta koulutuksesta eteenpäin. (Tämän tehtävän vastaus siirretään taulukkoon kohtaan 19).

18. Mistä tai keneltä kysyisit tietoa jatkumahdollisuuksista valmentavan koulutuksen jälkeen? Voit valita useita vaihtoehtoja. (Tämän tehtävän vastaus siirretään taulukkoon kohtaan 19).

	Vanhemmilta
	Valmentavan koulutuksen opettajalta ja ohjaajilta
	Työkeskuksen ohjaajilta
	Työkeskuksen työvalmentajalta
	Asumisyksikön ohjaajalta
	Kaverilta
	Joltain muulta tai jostain muualta – keneltä tai mistä?

19. Minun suunnitelmani valmentavan koulutuksen jälkeen:
suunnitelma xx.xx.2016 (päivämäärä). Tähän taulukkoon siirretään vastaukset kohdista 10, 11, 17 ja 18.

Haavealani valmentavan koulutuksen jälkeen	Mihin päiväaikaiseen toimintaan haluaisit mennä valmentavan koulutuksen jälkeen?	Minkälaista apua ja ohjausta tarvitset, kun siirryt valmentavasta koulutuksesta eteenpäin?	Mistä tai keneltä kysyisit tietoa jatkomahdollisuuksista valmentavan koulutuksen jälkeen?

Kysymykset 8, 10 ja 12: Mukailten luokittelua julkaisussa: Vesala ym. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014.

Nuorten vapaamuotoinen haastatteluosuus

Kerro opiskelustasi/ opiskeluajastasi KTO valmentavassa koulutuksessa

- Mitä valmentavassa koulutuksessa tehdään?
- Minkälainen on koulupäiväsi? Entä päiväsi työssäoppimisjaksolla toimintakeskuksessa?
- Mikä on ollut mukavaa?
- Onko joku asia ollut epämieluisaa?

Minkälaisia kokemuksia olet saanut valmentavan koulutuksen aikana tai kesälomilla erilaisista työtehtävistä?

- Missä olet ollut työssä tai työtoiminnassa?
- Minkälaisia työtehtäviä sinulla on ollut?

Mihin päiväaikaiseen toimintaan haluaisit hakeutua valmentavan koulutuksen jälkeen? Työtoimintaan toimintakeskukseen?

- Avotyötoimintaan toimintakeskuksen ulkopuolelle?
- Palkkatyöhön?
- Päivätoimintakeskukseen?
- Johonkin muualle?

Jos haluaisit mennä valmentavan koulutuksen jälkeen työelämään, niin minkälaisissa työtehtävissä haluaisit tulevaisuudessa työskennellä?

Mitä asioita pidät tärkeänä työssä/ työtoiminnassa/ avotyötoiminnassa/ päivätoiminnassa?

Esimerkiksi työtehtäviä, työkavereita, sitä, että työ tuo mielekästä tekemistä päivään, riittävää palkkaa, mahdollisuutta pitää taukoja työssä ym.

Tarvitsetko mielestäsi apua, kun siirryt valmentavasta koulutuksesta eteenpäin?

Minkälaista apua ja ohjausta ajattelet tarvitsevasi, kun siirryt valmentavasta koulutuksesta eteenpäin palkkatyöhön/ työtoimintaan/ avotyötoimintaan/ päivätoimintaan?